



Jan

Voorbeeld

VCT Leidinggeven

Opdrachtgever
ixly ontwikkel/test

Adviseur
Voorbeeld adviseur

Datum
21 januari 2021



Inleiding

De Video Competentie Test (VCT) Leidinggeven bestond uit dertien filmpjes waarop jij geacht werd te reageren: deze reacties werden opgenomen met behulp van een webcam en een microfoon en vervolgens beoordeeld door één of meerdere assessoren. Deze beoordelingen en jouw zelfreflectie leidden tot de scores die in dit rapport getoond worden. Het rapport geeft inzicht in de volgende mechanismen: het kiezen van een adequate leiderschapsstijl, het adequaat uitvoeren van leiderschapsstijlen en het reflecteren over de uitgevoerde leiderschapsstijlen. Daarnaast worden een aantal competentiescores gerapporteerd. De beoordelingen van de assessor(en) vormen de basis van de scores in dit rapport. Voor een aantal scores worden ook jouw antwoorden op de gesloten vragen (beoordeling zelfinzicht) meegenomen. De scores in dit rapport zijn niet genormeerd.

Het aantal assessoren dat heeft bijgedragen aan de totstandkoming van de scores is: **1**

Leidinggeven

Het model Situationeel Leidinggeven (Blanchart & Hersey, 1969) beschrijft de kenmerken en de mechanismen die horen bij effectief leiderschap. Een effectieve leidinggevende past zijn leiderschapsstijl aan de taakvolwassenheid van de werknemer aan. Taakvolwassenheid bestaat uit *Bekwaamheid* (kennis, vaardigheid en ervaring) en *Bereidheid* (houding, zelfvertrouwen en motivatie) die de werknemer heeft ten opzichte van een bepaalde taak. De leiderschapsstijl van de leidinggevende wordt beschreven met behulp van twee dimensies, namelijk Taakgericht/Directief enerzijds en Relatiegericht/Begeleidend anderzijds.

Dit model is hieronder schematisch weergegeven. De VCT Leidinggeven geeft inzicht in de mate waarin jij de verschillende stijlen hanteert.



Disclaimer en copyright

De geldigheidsduur van deze rapportage is conform NIP richtlijnen maximaal twee jaar, omdat mensen in de loop der tijd kunnen veranderen.

Dit geautomatiseerde rapport geeft een beschrijving van persoonlijkheidseigenschappen welke voortkomen uit de gegeven antwoorden. De subjectieve aard van beoordelingen gebaseerd op vragenlijsten moet bij de interpretatie van de data in beschouwing worden genomen. De testleverancier kan daarom geen verantwoordelijkheid aanvaarden voor de juistheid van de resultaten en beschrijvingen.

© 2014-2023 Ixly. Het intellectueel eigendom en copyright van de testen en rapportages berust bij de testleverancier. Opdrachtgevers en cliënten mogen deze voor intern gebruik kopiëren.

Managementvaardigheid

De score op managementvaardigheid is gebaseerd op de beoordeling van de kandidaatreacties door de assessor(en) aan de hand van gedragsindicatoren. Het geeft een indicatie van de mate waarin de kandidaat effectief werknemers en teams kan aansturen.



Jouw score op managementeffectiviteit is **gemiddeld**. Dit houdt in dat jij redelijk in staat bent om jouw leidersstijl aan de taakvolwassenheid van de werknemer aan te passen. Toch kunnen er ook nog situaties zijn waarbij je minder efficiënte stijlen inzet. Om jouw managementeffectiviteit te verhogen zult je, per werknemer, goed moeten kijken naar de bekwaamheid en de bereidheid zodat je hier vervolgens jouw leidersstijl op kunt aanpassen.

De scores op Taakgericht en Relatiegericht zijn gebaseerd op de beoordeling van de kandidaatreacties door de assessor(en) aan de hand van gedragsindicatoren. De scores zeggen iets over de mate waarin de kandidaat een taakgerichte dan wel relatiegerichte houding aanneemt.



Jouw score op taakgericht is **gemiddeld**.



Jouw score op relatiegericht is **gemiddeld**.

Managementstijlen

De scores op de vier Managementstijlen zijn gebaseerd op de beoordeling jouw reacties door de assessor(en) aan de hand van gedragsindicatoren. Het zegt iets over de vaardigheid waarmee jij de vier stijlen toepast.

De scores hebben de volgende betekenis:

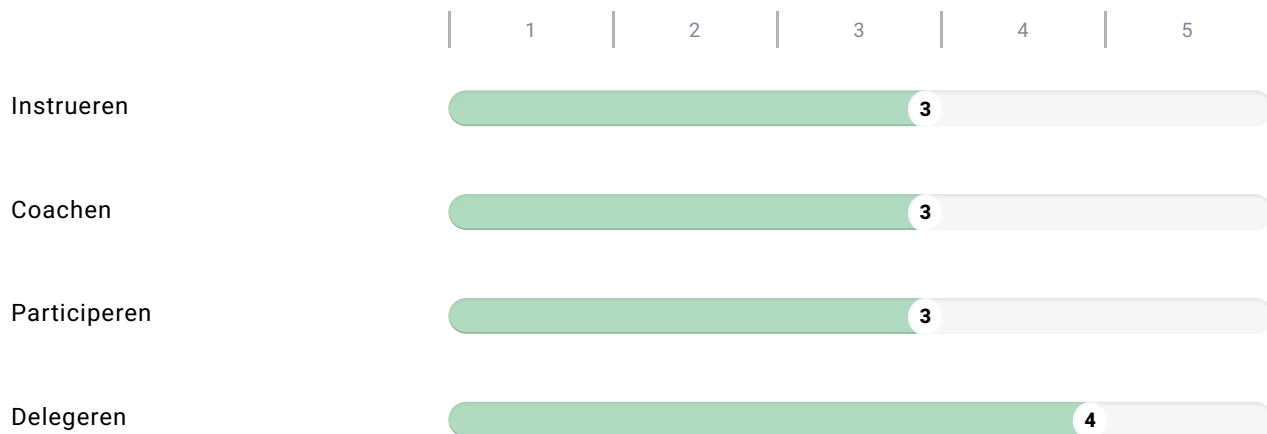
1 = ver beneden gemiddeld

2 = beneden gemiddeld

3 = gemiddeld

4 = boven gemiddeld

5 = ver boven gemiddeld



Competenties

Bij het aansturen van (teams van) werknemers is een aantal competenties van belang. Hieronder wordt weergegeven hoe jij op deze competenties scoort. De scores zijn gebaseerd op de beoordelingen van de gedragscriteria door de assessor(en).



Gedreven zijn concrete doelen en resultaten te bereiken. Jouw resultaatgerichtheid is **gemiddeld**.



In staat zijn om snel en adequaat beslissingen te kunnen nemen. Jouw besluitvaardigheid is **gemiddeld**.



Op adequate wijze de ander een spiegel kunnen voorhouden met betrekking tot getoond gedrag. Jouw score voor Feedback geven is **gemiddeld**.



Samen met anderen op constructieve wijze bereiken van gemeenschappelijke doelen. Jouw mate van samenwerking is **gemiddeld**.



Om de mening van een ander kunnen vragen in een open gesprek. Jouw mate van consulteren is **gemiddeld**.



Opkomen voor eigen meningen, ook als er vanuit de omgeving druk op wordt gelegd. Jouw mate van assertiviteit is **boven gemiddeld**.

Beoordeling persoonskenmerken

Aan het eind van de beoordeling is de assessor(en) gevraagd om op een aantal persoonskenmerken een algeheel oordeel te geven. De scores die hierbij horen, worden hieronder getoond.



In staat zijn mondeling op een heldere manier met anderen informatie uit te wisselen, te communiceren. Jouw gespreksvaardigheid is **boven gemiddeld**.



In staat zijn anderen mee te krijgen met een bepaald standpunt, voorstel of idee. Jouw overtuigingskracht is **boven gemiddeld**.



Overtuigd zijn van eigen kunnen. Jouw zelfvertrouwen is **boven gemiddeld**.



Overzicht hebben van de situatie. Jouw mate van overzicht is **boven gemiddeld**.

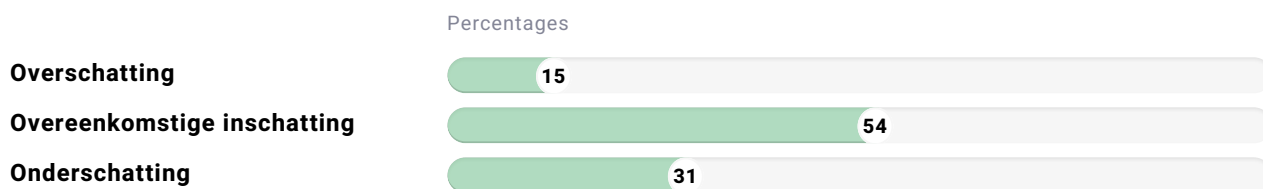
Zelfinzicht

Na elke opgenomen reactie werd jou gevraagd de effectiviteit hiervan te beoordelen. De overeenkomst en samenhang tussen jouw zelfbeoordeling en de beoordelingen van de assessor(en) zegt iets over jouw zelfinzicht.



De samenhang tussen jouw zelfbeoordeling en de assessor(en) geeft aan of je dezelfde prestaties als relatief sterk of zwak beoordeeld, ongeacht de absolute hoogte van de prestatie.

Er is niet zo veel samenhang tussen jouw zelfbeoordeling en de beoordeling van de assessor(en). In dit geval betekent dit dat de scènes waar jij jezelf hoog op beoordeeld hebt, wat vaker juist laag werden beoordeeld door de assessor(en), en andersom.



Hierboven is weergegeven in welke mate jij jezelf over- of onderschat, ten opzichte van de beoordeling van de assessor(en). Het percentage geeft aan hoeveel scènes als hoger, lager of gelijk beoordeeld zijn. Dit geeft inzicht in de absolute hoogte van de waardering.

De scores voor zelfinzicht zijn samengevoegd tot een totaalscore:



Wanneer we alle maten bij elkaar nemen, dan kunnen we concluderen dat jouw Zelfinzicht **gemiddeld** is.