



SUMMUM
TESTS



SUMMUMSCOUT

INHOUD

| | |
|---------------------|-----|
| VOORBLAD | 1 |
| INHOUDSBLAD | 2 |
| SUMMUMSCOUT | 3 |
| INDIVIDUEEL RAPPORT | 4-6 |
| TOELICHTING | 7-8 |
| COLOFON | 9 |

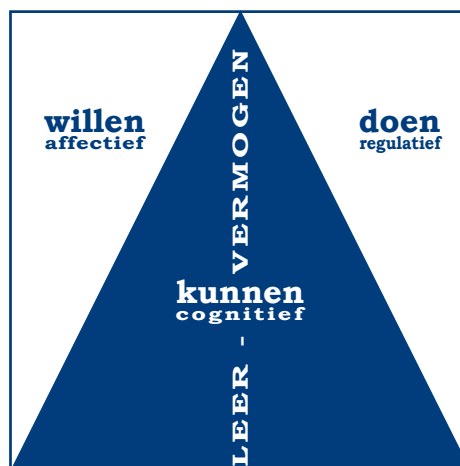
SUMMUMSCOUT

De SummumScout is een ontwikkelingsinstrument waarmee u op een unieke wijze inzicht krijgt in het “willen en kunnen” (de ambities en competenties) van uw medewerkers.

De SummumScout onderscheidt zich van alle andere testinstrumenten onder meer door:

- de meest betrouwbare en valide voorspeller (het capaciteitenbeeld) te combineren met krachtige instrumenten, die op een scherpe wijze persoonlijke motivatiefactoren in kaart brengen. De Scout geeft dus een zeer scherp beeld van:
 - Het cognitieve leervermogen
 - Het affectieve leervermogen
 - Het regulatieve leervermogen
- een uitermate gepersonaliseerde en eenvoudige verslaglegging: geen academisch gepsychologiseer, maar klare, heldere managementtaal!
- de eenvoud en efficiëntie in het gebruik (zowel voor kandidaten als voor beheerders/opdrachtgevers).

Wat kan de betrokkene?
Wat wil de betrokkene nu écht?
Welke aanpak is daarbij het best?



Het instrument is ontwikkeld voor werkgevers die “verborgen potentieel” binnen hun organisatie op een effectieve en efficiënte wijze in kaart willen brengen c.q. te identificeren. Oftewel: talenten te scouten! Primair is de validiteit van de SummumScout gericht op het meten van ontwikkelingspotentieel (de Scout leent zich absoluut niet voor selectie-doeleinden). De praktijk wijst echter uit dat de SummumScout ook wel veelvuldig gebruikt wordt bij:

Coachings- & Trainingstrajecten:

Inmiddels hanteren ook (gezaghebbende) coaches en trainers de Scout, omdat de vlotte profielvorming bijdraagt aan een voortvarendere en meer gerichte start. De coaching of training heeft hierdoor meer impact!

POP's:

Bij het opstellen van een persoonlijke ontwikkelingsplan (POP) maken zowel HR-adviseurs als kandidaten zelf gebruik van de SummumScout.

Competentiemanagement:

De SummumScout draagt zorg voor het verkrijgen van een uniforme profielvorming van medewerkers.

Re-integratie/Outplacement:

Evenals bij coachings- en trainingstrajecten wordt de Scout bij re-integratie en outplacement gebruikt voor een meer gerichte aanpak, of ook wel een kwalitatieve intake.

Kandidaat: [voorbeeld] De Bruin, Thomas
SummumScout
Datum 23-11-2008

Inleiding: De SummumScout is een product van SummumTests, onderdeel van Summum-Advies. de summumscout is een ontwikkelingsinstrument en dient derhalve ook vanuit een ontwikkelingsperspectief te worden aangewend en niet vanuit een beoordelend perspectief. De adviezen worden naar beste weten en kunnen gegeven. SummumTests stelt zich tot doel de interpretatie van onderzoeksgegevens zo eenvoudig mogelijk beschikbaar te stellen, doch voorgaand aan een eerste gebruik adviseren wij u de handleiding te raadplegen.

COGNITIEF LEERVERMOGEN ("kunnen")

CIJFERS

Strategisch

Logisch
Analytisch 4
Feitelijk
Kwantitatief

5

Operationeel

Georganiseerd
Sequentieel 1
Gepland
Gedetailleerd

REKENEN

TAAL

Strategisch

Holistisch
10 Intuïtief
Integratief
Innovatief

Operationeel

Intermenselijk
8 Gevoelsmatig
Beweeglijk
Emotioneel

SPREKEN

Cognitief leervermogen - Algemeen

Thomas scoort in algemene zin op een sterk HBO niveau. Zijn scores tonen het beeld van een specialist. Thomas is een tikkeltje meer denker dan doener. Hij is voorts duidelijk meer gericht op het cluster mensen - taal - emotie dan op het cluster zaken - cijfers - ratio. Op dit sterk HBO niveau is er wel degelijk sprake van een leerreserve. Thomas kan zijn kwaliteiten nog beter benutten door zich een gestructureerde, meer gedegen wijze van werken eigen te maken. Werken met een grotere concentratie zal de kwaliteit van de prestatie zeker verhogen. Voor Thomas is het van belang dat in een ontwikkelingstraject structuur geboden wordt. Zo niet dan bestaat het risico dat hij het geheel niet meer overziet.

Cognitief leervermogen - Kracht

Het meest tot zijn recht komt Thomas wanneer hij vraagstukken moet beantwoorden, die een beroep doen op zijn vermogen om teksten en plannen te begrijpen, in het bijzonder voorzover het de strategische en menselijke component ervan betreft. Ook bij het opstellen of begrijpen van strategieën zal hij niet snel zaken over het hoofd zien.

Kernbegrippen, die bij zijn kracht horen zijn: holistisch, intuïtief, integratief, innovatief.

Cognitief leervermogen - Aandacht

Thomas krijgt het daarentegen moeilijker wanneer hij vraagstukken moet beantwoorden, die een beroep doen op zijn vermogen om gestructureerd en/of zorgvuldig te werk te gaan. Zijn vermogen om te plannen, organiseren/ coördineren is bescheiden. Ook bij routinematige zaken zal hij het snel moeilijk krijgen.

Kernbegrippen, waarbij **aandacht** vereist is, zijn oplossingsgericht, georganiseerd, sequentieel, planmatig en gedetailleerd.

Ook aandacht voor het volgende: gevraagd naar zijn EIGEN inschatting geeft Thomas aan dat hij zelf meent dat voor het uitoefenen van zijn functie een denkniveau op HBO peil nodig is. Zijn denkniveau, zoals gemeten door de test is een sterk HBO niveau.

Het is mogelijk dat Thomas een functie op zijn 'maat' heeft.

Affectief Leervermogen (“willen”)

De persoonlijke score van Thomas op de 4 belangrijkste “drivers” ziet er als volgt uit:

| | | |
|-----------------------------|-----|----------|
| Wil de wereld veroveren | 7.9 | □□□□□□□□ |
| Wil zichzelf ontwikkelen | 5.8 | □□□□□□ |
| Wil deskundig zijn/ blijven | 5.2 | □□□□□□ |
| Wil vrij van zorgen zijn | 3,4 | □□□□ |

Concreet betekent dit dat Thomas vooral voortgestuwd of gedreven wordt door “behoeftes” die zijn vermogen om invloed uit te oefenen op mensen en/of processen om hem vergroten, dan wel wanneer hij hierdoor meer erkenning krijgt. Meer algemeen: streeft naar een vorm van erkenning en wil graag de wereld veroveren.

Daarentegen wordt Thomas nauwelijks gemotiveerd door “aangelegenheden” die meer zekerheid zouden verschaffen, zekerheid zowel in sociale als in economische zin.

Thomas is dus veel meer gericht op uitdaging dan behoud.

Regulatief Leervermogen (“doen”)

In het algemeen lijkt Thomas het meest gericht op het vergaren van praktische know-how, die direct toepasbaar is.

Bij voorkeur zal Thomas als volgt te werk gaan:

| | | |
|-------------------------------|-----|----------|
| Vertrouwde methoden gebruiken | 4.2 | □□□□ |
| Nieuwe oplossingen bedenken | 7.6 | □□□□□□□□ |
| De beste methode bedenken | 6.0 | □□□□□□ |
| Snel tot handelen overgaan | 4.2 | □□□□ |

Zijn nieuwsgierigheid is een belangrijke motor om te leren. De gedrevenheid (en daarmee het succes) is echter sterk afhankelijk van het passen van de (inhoud van de) leerpiste bij zijn interesse. De leerpiste mag derhalve niet te algemeen, noch te langdurig zijn.

CONCLUSIE:

Neutraal: we zien zowel aanknopingspunten voor ontwikkeling, doch er zijn eveneens een aantal risico's te onderkennen. Beide houden elkaar behoorlijk in evenwicht.

Hoe komt dit advies tot stand?

In de toelichting van dit verslag kunt u lezen op welke criteria dit advies gebaseerd is en onder welke omstandigheden en ten gevolge van welke scores het predikaat 'zeer positief' wordt toegekend. Hieronder leest u kort en krachtig de voornaamste bevindingen over Thomas. Dat geeft een stevige basis voor de koers die gekozen kan worden. Tevens kunt de bevindingen vergelijken met het ideaal profiel zoals in de toelichting geschetst.

- * Het intellectueel cognitieve potentieel situeert zich op een sterk HBO niveau.
 - * We constateren dat het cognitief intellectueel niveau van Thomas in grote lijnen gelijk loopt met het niveau waarop hij, naar eigen zeggen, in de dagelijkse praktijk opereert. De leerreserve is hier wellicht smal. Of die leerreserve geactualiseerd wordt, is sterk afhankelijk van het managen van de overige elementen die verder aan de orde komen.
 - * Tevens maken de scores duidelijk dat het potentieel op zijn krachtlijnen, en dit is in dit geval het verbaal abstract denken, dermate groot is dat een verdere ontwikkeling in deze krachtlijn, los van de overige algemene conclusies, kan worden toegejuicht of in ieder geval toch het verder bespreken met Thomas waard is.
 - * Er is kans dat de resultaten suboptimaal blijven door een neiging tot snel werken en het nemen van risico's die uiteindelijk kunnen leiden tot slordigheid. Een grotere zorgvuldigheid en concentratie leidt wellicht tot betere prestaties.
 - * De behoefte van Thomas wordt vooral gedomineerd door een streven naar status, en, meer in het algemeen, naar erkenning en waardering voor zijn prestatie.
 - * Voor wat betreft de specifieke, in de Toelichting genoemde ontwikkelingsgerichte motivatiefactoren geldt voor hem het volgende: het machtsstreven is merkbaar, de statusgevoeligheid is merkbaar, het streven naar autonomie is merkbaar, het nastreven van de eigen deskundigheid is merkbaar.
 - * Thomas verkiest 'nieuwe' oplossingen. Nieuwsgierig en gedreven, in veel geïnteresseerd: de leerweg mag derhalve niet te algemeen, noch te langdurig zijn.
- Aansprakelijkheid | SummumTests aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade, waaronder begrepen gevolgschade ontstaan door of tengevolge van adviezen of dienstverrichtingen met uitzondering van schade door of tengevolge van grove schuld of boos opzet bij het geven van adviezen en verrichten van dienste. De volledige tekst van de algemene voorwaarden voor dienstverlening en betaling is gedeponereerd bij de kamer van koophandel te Maastricht en eveneens te downloaden via www.summumtests.nl

SUMMUMSCOUT

TOELICHTING

De conclusie van dit onderzoek komt tot stand door een beoordeling van het affectieve, cognitieve en regulatieve leervermogen in het algemeen en de combinatie van deze 3 in het bijzonder.

Het cognitieve leervermogen

Leer­ver­mogen geeft aan op welk intellectueel niveau iemand kan functioneren. Populair gezegd is dat het IQ. Binnen dat niveau is er voor ontwikkeling eerst en vooral in enige mate “leerreserve” noodzakelijk. Er moet een “overschot” zijn. Of, “nog niet benut vermogen”. Leerreserve is nadrukkelijk iets anders dan leer­ver­mogen en daardoor is talent niet uitsluitend gebonden aan capaciteitsniveau. Het gaat er om wat er nog meer mogelijk is. Een allround acadeem met een feilloze score op elk van de 4 onderscheiden vlakken kan dan ook slechter “scoren” (minder “over” hebben) op dit punt dan bijvoorbeeld een gemiddeld MBO-er met één enorme uitschieter op een van de vier vlakken, of een HBO-er die eigenlijk een academisch niveau blijkt te hebben. Samenvattend:

- Leer­ver­mogen geeft het niveau aan waarop iemand ingezet kan worden (het “kunnen”);
- Leerreserve toont de mate van nog niet benut leer­ver­mogen (het “nog meer kunnen”);
- 2 indicatoren:
 - Een capaciteitsniveau dat het functioneringsniveau overtreft;
 - Een sterke uitschieter op een van de 4 gebieden, die nog niet ontwikkeld is.

Het affectieve leer­ver­mogen

Voorts is om “vooruit te komen” een drive noodzakelijk. Belangrijk is dan ook dat we in het affectieve leer­ver­mogen een “dominante aanwezigheid” of op zijn minst een “merkbare aanwezigheid” aantreffen van één of meerder ontwikkelingsgerichte motiefactoren, zoals:

- het streven naar invloed;
- een vorm van statusgevoeligheid;
- een streven naar autonomie;
- een streven naar het vergroten van de eigen deskundigheid.

Het regulatieve leer­ver­mogen

En, tot slot, onderscheiden we het regulatieve leer­ver­mogen, dat in belangrijke mate bepaald wordt door werk­stijl en denk­stijl. De werk­stijl dient ruimte te bieden om te ontwikkelen. Er zijn immers ook werk­stijlen, die verdere ontplooiing van het vermogen blokkeren, bijv:

- er is sprake van een sterke indicatie dat de leer­houding de volledige ontplooiing van het leer­ver­mogen blokkeert, wanneer te snel en te onnauwkeurig gewerkt wordt en daardoor tot aantoonbaar minder resultaat gekomen wordt dan mogelijk is;
- ook te langzaam werken en daarbij te weinig risico’s durven aangaan leidt tot een suboptimaal prestatieniveau.

Tevens moeten in de denk­stijl ook “scores” te vinden zijn, die zeer positief zijn als het gaat om ontwikkeling. Een goede houding ten opzichte van “leren” zien we vooral terug bij mensen, die een hoog streven vertonen in het zoeken naar de beste oplossing. Ook, zij het in iets mindere mate, is “zoeken naar vernieuwing en innovatie” een belangrijke indicator op dit vlak.

SUMMUMSCOUT

Resumerend SummumScout:

- hecht waarde aan capaciteitsniveau, doch vindt voor ontwikkeling de aanwezigheid van leerreserve veel belangrijker;
- vindt dat er van leerreserve (“kunnen”) sprake is wanneer iemand of een hoger niveau heeft dan het actuele functioneringsniveau, of indien de betrokkene toont te beschikken over bijzonder veel “aanleg” (de eerdergenoemde positieve uitschieter) op een competentievlak;
- waardeert een dominante, doch minimaal merkbare aanwezigheid van ontwikkelingsgerichte motiefactoren, omdat deze wijzen op de aanwezigheid van een ambitie (“willen”) om vooruit te komen;
- acht dat het van belang is dat iemand ook in staat moet zijn om de ontplooiing van zijn mogelijkheden georganiseerd (“doen”) te krijgen;
- beoordeeld of er in de denkstijl van de betrokkene ook indicaties terug te vinden zijn, die maken dat de persoon zijn kwaliteiten niet blokkeert (“durven”).

Conclusie

In de persoonlijke uitslagen in deze rapportage maken we de individuele score van de betrokkene op cognitief, affectief en regulatief inzichtelijk. In de daarop volgende conclusie waarderen we die individuele scores in termen van “ontwikkelingsgerichtheid” c.q. “in hoeverre toont de integrale weging van de diverse “voorspellers” ruimte voor doorontwikkeling. SummumScout geeft hieromtrent een “waardering” en het moge duidelijk zijn dat die waardering sterk vereenvoudigd is en slechts echte waarde krijgt in combinatie met het totale verslag. Nogmaals – en wellicht ten overvloede – hechten we er aan te expliciteren dat die waardering enkel geldt voor doorontwikkeling en SummumScout heeft niet de pretentie uitspraken te doen over huidig functioneren.

De conclusie komt – zoals gesteld – tot stand op basis van een integrale weging. Een weging van “kunnen”, “willen”, “doen” en “durven”. Aldus ontstaat een 6-puntsschaal, waarin we de volgende categorieën onderkennen:

| | |
|---------------|---|
| Zeer positief | Het totaalbeeld is zeer positief wanneer het gaat om verdere doorontwikkeling. De betrokkene heeft het zeker in zich om “nog meer te kunnen”, “wil” dit ook graag en “durft” het ook te “doen”. |
| Positief | De integrale weging van het “kunnen”, “willen”, “doen” en “durven” toont dat de pluspunten zozeer de overhand hebben dat het totaalbeeld positief is. Er is veel kans op doorontwikkeling. |
| Passend | We zien meer aanknopingspunten bij ontwikkeling dan risico’s. Er zijn echter kanttekeningen bij verdere ontwikkeling en die kanttekeningen behoeven aandacht. |
| Neutraal | We zien zowel aanknopingspunten voor ontwikkeling, doch er zijn eveneens een aantal risico’s te onderkennen. Beide houden elkaar behoorlijk in evenwicht. |
| Kwestieus | Er zijn serieuze bedenkingen die tot veel voorzichtigheid nopen. Het is kwestieus in hoeverre doorontwikkeling tot de mogelijkheden behoort. Die serieuze bedenkingen dienen eveneens serieuze aandacht te krijgen. |
| Zwak | Dit betreft een negatief advies over mogelijke verdere ontwikkeling; ofwel de betrokkene benut zijn kwaliteiten al ten volle ofwel zijn er te veel waarden naar aangetroffen die verdere ontwikkeling blokkeren. |

SUMMUMSCOUT

COLOFON

De SummumScout is een product van SummumTests, een onderdeel van SummumAdvies. SummumTests stelt zich tot doel haar opdrachtgevers te ondersteunen bij het identificeren, mobiliseren, stimuleren en ontwikkelen van hun potentieel. SummumTests zelf is ook letterlijk resultaat van het combineren van ambities, competenties en ervaringen. SummumTests is namelijk ontwikkeld door SummumAdvies (onderdeel van de Van Schendel Group) in samenwerking met een psychologencollectief. De combinatie tussen de diverse disciplines, die beide partijen in zich herbergen, ligt ook aan de basis van de SummumScout, één van de meest in het oog springende producten van de eerdergenoemde samenwerking.

Het is echter ook slechts één van de vele oplossingen, die wij aan onze opdrachtgevers aanreiken. Onze dienstverlening omvat een veel uitgebreider atelier aan diensten & producten. Bovendien zijn wij door onze gebundelde kennis en kracht eveneens uitstekend in staat om vlot te anticiperen op mogelijke bedrijfs- of individuspecifieke vraagstukken.

U kunt derhalve de meest uiteenlopende vraagstukken (rondom de ontwikkeling van mensen en organisatie) aan ons voorleggen en om u alvast een idee te geven van onze overige diensten en producten, sommen we er enkele voor u op:

SummumScala (de meest uiteenlopende E-test), zoals:

- meertalige tests (Engels, Duits en Frans)
- onderzoeken naar bedrijfscultuur, ondernemersstijl, stijl van leidinggeven, sociaal gedrag en vele anderen

SummumScan

Een onderzoek naar het ontwikkelingspotentieel van uw organisatie, waarin individuele antwoorden van uw medewerkers vertaald worden naar patronen, o.b.v. waarvan beleid kan worden ontwikkeld.

Assessment- & Development Centers

Individueel gerichte onderzoeken in de vorm van een persoonlijke workshop, waarin een multidisciplinair team in dialoog met de betrokkene de meest betrouwbare en valide succesvoorspellers doorloopt. Binnen SummumAdvies vinden A&C Centers plaats in de vorm van potentieelbepalingen, selectieonderzoeken en ontwikkelingsonderzoeken.

Advies

Uiteenlopende ondernemingen en organisatie ondersteunen we bij het opzetten, ontwikkelen en uitvoeren van Talentmanagement, Competentiemanagement en Management Development Programmes

Maatwerktrainingen

Op verzoek van onze opdrachtgevers ontwikkelen onze consultants eveneens diverse maatwerktrainingen (Communicatie, Sales, Leidinggeven, etc.), die ook door ons op een bijzondere en krachtige wijze worden uitgevoerd.

Wilt u meer weten, of heeft u een specifieke vraagstelling? Bezoek dan eens onze website voor meer informatie. Of neem gerust contact met ons op om uw vraagstuk(ken) te bespreken:

SummumTests
Stationsplein 8K
6221 BT Maastricht

www.summumadvies.nl
www.summumtests.nl

T +31 (0)43-7999370
F +31 (0)43-7999333
info@summumadvies.nl

Aansprakelijkheid | De SummumScout is een product van SummumTests, onderdeel van SummumAdvies. De SummumScout is een ontwikkelingsinstrument en dient derhalve ook vanuit een ontwikkelingsperspectief te worden aangewend en niet vanuit een beoordelend perspectief. De adviezen worden naar beste weten en kunnen gegeven. SummumTests stelt zich tot doel de interpretatie van onderzoeksgegevens zo eenvoudig mogelijk beschikbaar te maken, doch voorafgaand aan een eerste gebruik adviseren we u om de handleiding te raadplegen. SummumTests aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade, waaronder begrepen gevolgschade ontstaan door of tengevolge van adviezen of dienstverrichtingen met uitzondering van schade door of tengevolge van grove schuld of boos opzet bij het geven van adviezen en het verrichten van diensten. De volledige tekst van de Algemene Voorwaarden voor dienstverlening en betaling is gedeponereerd bij de Kamer van Koophandel te Maastricht en eveneens te downloaden via www.summumtests.nl.