

marcq
coaches & supervisors

Marcq Supervisor Assessment[®]

Kandidaat

SAMENVATTING

1. Algemeen

De kandidaat is een zeer representatieve, energieke en ondernemende persoonlijkheid. Het meest opvallende was de spraakwaterval die hij met zich mee bracht. Hij is bijzonder enthousiast, kan prettig vertellen over de dingen die hij gedaan heeft en weet zichzelf goed te verkopen.

Meest opvallende in zijn werkervaring is dat hij eigenlijk zijn gehele loopbaan werkzaam is geweest bij dezelfde werkgever. Aangezien dit bedrijf een zeer sterke bedrijfscultuur heeft gehad, heeft de kandidaat zijn leiderschapsstijl en persoonlijkheid daar naar gevormd. Dit maakt hem op coachend leiderschap nog behoorlijk beperkt.

2. TMA-Analyse

De kandidaat heeft een hoge eigenwaarde en veel zelfrespect. De kandidaat is iemand met veel energie, waardoor hij onrustig kan overkomen. Hij kan goed met grote druk omgaan en is ook onder moeilijke en zware omstandigheden veerkrachtig. In relatie tot anderen is hij zeer krachtig en uitgesproken aanwezig en hij kan anderen daardoor effectief overtuigen. Hij kan soms wel directief overkomen waardoor bij sommigen weerstand kan ontstaan.

De kandidaat beschikt over een gezond ambitieniveau; dit is gemiddeld en geeft aan dat hij zich zal inzetten om zijn persoonlijke doelen te bereiken en een goede prestatie neer te zetten. Hiermee scoort hij ruim boven de norm van Marcq. Hij is meer dan gemiddeld doelgericht, waarmee hij ook op dit front ruim boven de richtlijnen van Marcq scoort.

Op sociale empathie scoort hij in relatie tot het gewenste profiel heel laag; hij heeft weinig intrinsieke belangstelling in menselijke problemen en het analyseren van gedrag bij anderen.

In de communicatie met anderen zal hij regelmatig wat feitelijk overkomen. Hoewel hij op 4 van de 5 criteria (ruim) boven de norm scoort, zijn we van mening dat wanneer de kandidaat zich niet verder ontwikkeld op het gebied van sociale empathie, hij nooit aan het gewenste profiel van de supervisor zal voldoen.

3. Cognitieve test

De kandidaat scoort op logisch figuurlijk en logisch cijfermatig onder de norm, maar op logisch taalinzicht, controleren en rekenen scoort hij wel op of zelfs boven de norm. Onze mening is dat de kandidaat voor de functie van supervisor het juiste werk- en denkniveau heeft.

4. Rollenspel/Competenties

Binnen het rollenspel wordt vooral gekeken naar de competenties; Probleemanalyse, Groepsgericht leiding geven, Resultaatgerichtheid, Sensitiviteit en Coachen. De kandidaat scoorde daarbij een voldoende op probleemanalysen en zat ruim boven de norm bij groepsgericht leiding geven. De score op Resultaatgerichtheid was mager, maar op sensitiviteit en coachen scoorde hij bijzonder laag wat in lijn is met zijn slecht ontwikkelde sociale empathie uit de TMA-analyse. Op dit front dient hij zich, om aan het Marcq-Profiel te voldoen, nog enorm te verbeteren.

Wij denken wel dat dit met de juiste training en begeleiding is te ontwikkelen. Te meer omdat de kandidaat zelf aangaf dat dit ontwikkeld dient te worden en dat hij dat voor zichzelf als belangrijk doel had gesteld bij een eventuele vervolgstap in zijn loopbaan en daar graag in wilde investeren.

ALGEMENE CONCLUSIE

Op dit moment vinden wij de kandidaat nog geen volwaardige Supervisor. Met name op het gebied van coaching en het beïnvloeden van het individu dient hij zich nog enorm te ontwikkelen. Veel van de andere capaciteiten bezit hij echter wel en ook op veel fronten scoort hij een ruime voldoende. Met de juiste begeleiding en in de juiste organisatie is hij naar onze mening wel op het gewenste niveau te krijgen. Gezien zijn hoge energiewaarde, zijn resultaatgerichtheid en dominantie, adviseren wij hem zich vooral te richten op een commerciële, zakelijke omgeving. In een meer politieke of bureaucratische omgeving zal ons inziens zijn ontwikkeling stagneren.

2. TMA-ANALYSE

2.1. Uitleg TMA-Analyse

2.1.1. Algemeen

Het Talenten Motivatie Assessment meet de emotionele balans, talenten en motivatie van personen.

Talenten

Talenten zijn de bouwstenen van de persoonlijkheid van mensen. Ze typeren als het ware de persoonlijkheid. De stabiele persoonlijkheidskenmerken hebben een grote invloed op het gedrag van mensen en de ontwikkeling én ontwikkelingsmogelijkheden van personen. Daarnaast hebben talenten invloed op de motivatie van de kandidaat.

Motieven

Motieven betreffen al die factoren die mensen aanzetten tot gedrag - of juist remmen. Het zijn voor- en afkeuren, overtuigingen en zelfbeelden, behoeften, angsten en remmingen. Gedrag wordt niet alleen bepaald door het "kunnen" (talenten en competenties), maar vooral ook door het "willen" (motieven). Werkzaamheden die bij de persoonlijke behoeften, voorkeuren en talenten aansluiten worden veelal als motiverend ervaren.

2.1.2. Betekenis van scores

De antwoorden die op de stellingen zijn gegeven worden vergeleken met een normgroep en omgerekend naar een 9-puntsschaal (Stanine). Bij de stanine (afkorting van "standard nine") worden de scores van de normgroep in negen klassen verdeeld. Dit gebeurt zodanig dat de stanine nagenoeg een standaardverdeling heeft met een gemiddelde van 5 en een standaarddeviatie van 2. Onderstaande tabel geeft de grootte van de stanineklassen en de vertaalslag naar gangbare normklassen.

Stanine	Klassengrootte	Omschrijving
1	4%	zeer laag
2	7%	laag
3	12%	laag
4	17%	gemiddeld
5	20%	gemiddeld
6	17%	gemiddeld
7	12%	hoog
8	7%	hoog
9	4%	zeer hoog

2.1.3. Consistentie

In de test zitten een aantal vragen die de consistentie van de gegeven antwoorden meten. Hiermee wordt de betrouwbaarheid van de uitkomst van de analyse weergegeven op een schaal van 0 tot 10.

De consistentie van de door de kandidaat gemaakte TMA-analyse is in onderstaand overzicht inzichtelijk gemaakt. De kandidaat heeft de vragenlijst heel consistent ingevuld. De rapportage geeft hoogst waarschijnlijk een goed beeld van zijn persoonlijkheid.



2.2. BEHAALDE SCORES

2.2.1. Emotionele Balans

Eigenwaarde:

De mate waarin de kandidaat eigenwaarde en zelfrespect heeft.

De mate van eigenwaarde en zelfrespect zijn bij de kandidaat zeer hoog, er is veel optimisme over de eigen kwaliteiten, een zelfbewuste houding. De kandidaat heeft daardoor weinig moeite met het maken van fouten.

Eigenwaarde



0 1 2 3 4 5 6 7 8 9

Ontzag:

De mate waarin de kandidaat ontzag heeft en opkijkt tegen anderen.

De kandidaat toont vrijwel altijd respect jegens anderen, zeker ten aanzien van personen die een voorbeeldfunctie voor hem hebben. Daarbij kan zelfs sprake zijn van ontzag.

Ontzag



0 1 2 3 4 5 6 7 8 9

Steunbehoefte:

De mate waarin de kandidaat behoefte heeft aan steun uit de omgeving.

(naam)

Steunbehoefte



0 1 2 3 4 5 6 7 8 9

Stressbestendigheid:






De mate waarin de kandidaat tegen druk en stressvolle situaties kan.

Stressbestendigheid



0 1 2 3 4 5 6 7 8 9

2.2.2. Sociale Talenten

<p>Conformereren: <i>De mate waarin de kandidaat zich schikt en aanpast aan kaders en cultuur.</i></p> <p>(naam)</p>	<p>Conformereren</p>  <p>0 1 2 3 4 5 6 7 8 9</p>
<p>Extraversie: <i>De mate waarin de kandidaat wil opvallen en neigt tot extravert gedrag tonen.</i></p> <p>(naam)</p>	<p>Extraversie</p>  <p>0 1 2 3 4 5 6 7 8 9</p>
<p>Hulpvaardigheid: <i>De mate waarin de kandidaat zaken doet om anderen te helpen en/of te ondersteunen.</i></p> <p>(naam)</p>	<p>Hulpvaardigheid</p>  <p>0 1 2 3 4 5 6 7 8 9</p>
<p>Sociale Empathie: <i>De mate waarin de kandidaat intrinsieke belangstelling en interesse heeft voor menselijke problemen en het analyseren van gedrag bij anderen.</i></p> <p>(naam)</p>	<p>Sociale Empathie</p>  <p>0 1 2 3 4 5 6 7 8 9</p>
<p>Sociabiliteit: <i>De mate waarin de kandidaat behoefte heeft aan vriendschap en sociaal contact.</i></p> <p>(naam)</p>	<p>Sociabiliteit</p>  <p>0 1 2 3 4 5 6 7 8 9</p>

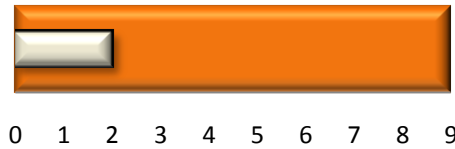
2.2.3. Motieven

Aanzenbehoefte:

De mate waarin de kandidaat behoefte heeft om aanzien te genieten en erkenning te krijgen in werk en prestaties.

(naam)

Aanzenbehoefte

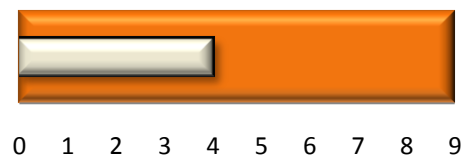


Afwisseling:

De mate waarin de kandidaat behoefte heeft aan afwisseling en variatie.

(naam)

Afwisseling

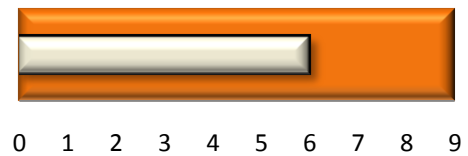


Ambitie & Uitdaging:

De mate waarin de kandidaat succes wil hebben, uitdaging behoeft, competitiedrang heeft en wil presteren.

(naam)

Ambitie & Uitdaging



2.2.4. Leidinggevende Talenten

Besluitvaardigheid:

De mate waarin de kandidaat stelling neemt, makkelijk besluiten neemt en daaraan vasthoudt.

(naam)

Besluitvaardigheid



0 1 2 3 4 5 6 7 8 9

Onafhankelijk denken:

De mate waarin de kandidaat behoefte heeft aan autonomie en zelfstandigheid bij oordeelsvorming.

(naam)

Onafhankelijk denken



0 1 2 3 4 5 6 7 8 9

Verantwoording & Leiderschap:

De mate waarin de kandidaat behoefte heeft om leiding te geven en verantwoording te nemen.





(naam)

Verantwoording & Leiderschap




0 1 2 3 4 5 6 7 8 9

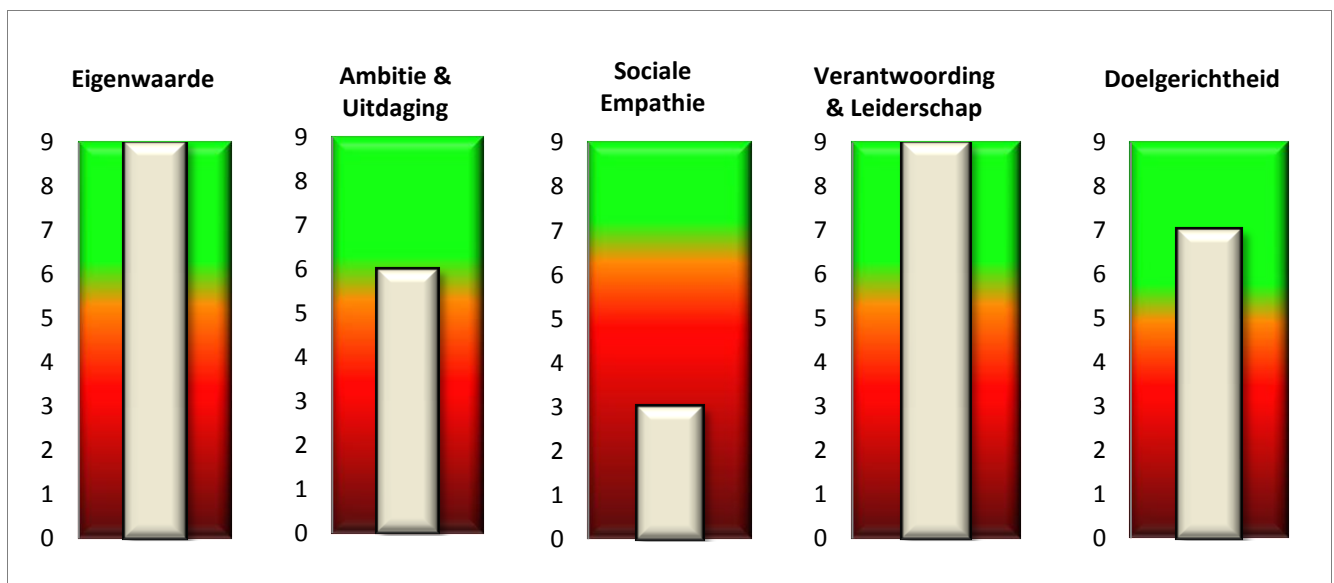
2.2.5. Beïnvloedende Talenten

<p>Dominantie: <i>De mate waarin de kandidaat krachtig en dominant optreedt en handelt.</i></p> <p>(naam)</p>	<p>Dominantie</p>  <p>0 1 2 3 4 5 6 7 8 9</p>
<p>Energie: <i>De mate waarin de kandidaat beschikt over energie om zaken te ondernemen en doelen te bereiken.</i></p> <p>(naam)</p>	<p>Energie</p>  <p>0 1 2 3 4 5 6 7 8 9</p>
<p>Confrontatie: <i>De mate waarin de kandidaat confronterend durft te reageren en verbaal grenzen aangeeft.</i></p> <p>(naam)</p>	<p>Confrontatie</p>  <p>0 1 2 3 4 5 6 7 8 9</p>
<p>Volharding: <i>De mate waarin de kandidaat doorzet en vasthoudend is.</i></p> <p>(naam)</p>	<p>Volharding</p>  <p>0 1 2 3 4 5 6 7 8 9</p>

2.2.6. Organisatorische Talenten

<p>Doelgerichtheid: De mate waarin de kandidaat zich richt op (gestelde) doelen en resultaten.</p>	<p>Doelgerichtheid</p>
(naam)	 <p>0 1 2 3 4 5 6 7 8 9</p>
<p>Orde & Structuur: De mate waarin de kandidaat behoefte heeft aan een planmatige aanpak, ordening en netheid.</p>	<p>Orde & Structuur</p>
(naam)	 <p>0 1 2 3 4 5 6 7 8 9</p>
<p>Pragmatisme: De mate waarin de kandidaat het van belang vindt dat zaken nuttig en praktisch zijn en daar zelf naar handelt.</p>	<p>Pragmatisme</p>
(naam)	 <p>0 1 2 3 4 5 6 7 8 9</p>

2.2.7. TMA-analyse in relatie tot de functie Supervisor



2.2.8. Conclusie TMA



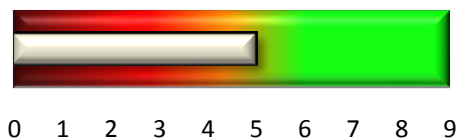
3. COGNITIEVE TEST

Rekenen:

De test rekenvaardigheid bestaat uit rekenproblemen met elk 5 antwoord alternatieven. De rekenproblemen bestaan uit optellingen, aftrekkingen, delingen en vermenig-vuldigingen. Enerzijds meet de test dus rekenkundige relaties en anderzijds de vaardigheid in het omgaan met getallen. Deze test is vooral van belang bij werkzaamheden waar met cijfers wordt gewerkt. De nadruk ligt dan op nauwkeurigheid.

(naam) scoort met Rekenen een (7). Dit betekent dat het rekenen op hoger niveau laag, onder, boven, gemiddeld, boven, hoog gemiddeld is.

Rekenen

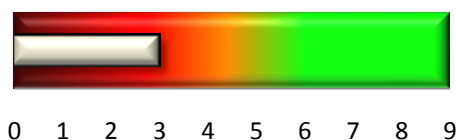


Logisch Figuurlijk inzicht:

Onder logisch figuurlijk inzicht wordt het vermogen verstaan om patronen en regelmaat in figuren en vormen te zien die het logisch gevolg zijn van bepaalde patronen. Dit wordt gemeten door bijvoorbeeld het mentaal roteren van figuren, aanvullen van objecten of het ontdekken van regelmaat in vormen.

(naam) scoort een 3. Dit betekent dat het logisch figuurlijk inzicht op hoger niveau laag, onder, boven, gemiddeld, boven, hoog gemiddeld is.

Logisch figuurlijk inzicht

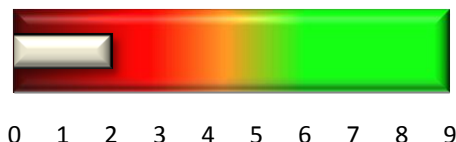


Logisch Cijfermatig inzicht:

Onder logisch cijfermatig inzicht wordt het vermogen verstaan om patronen en regelmaat in getallen te zien. Het snel kunnen rekenen en herkennen van patronen en regelmaat in cijferreeksen onder tijdsdruk is een indicator van een hoog logisch cijfermatig inzicht.

(naam) scoort een 3. Dit betekent dat het logisch cijfermatig inzicht op hoger niveau laag, onder, gemiddeld, boven, hoog gemiddeld is.

Logisch cijfermatig inzicht

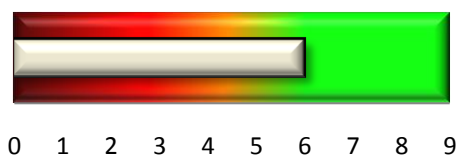


Logisch Taal inzicht:

Onder logisch taal inzicht wordt het vermogen verstaan om taal te begrijpen, te gebruiken en er logisch mee te kunnen redeneren. Het herkennen van analogieën is een indicator voor een hoog logisch taal inzicht.

(naam) scoort een 6. Dit betekent dat het logisch taal inzicht op hoger niveau laag, onder, boven, hoog gemiddeld is.

Logisch taal inzicht



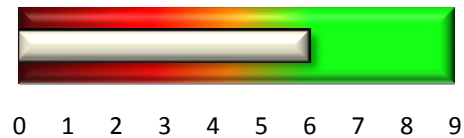
(vervolg **COGNITIEVE TEST**)

Controleren:

Met controleren wordt gemeten in welke mate de kandidaat snel en nauwkeurig kan werken en onder tijdsdruk een nieuwe taak efficiënt kan uitvoeren. Deze test laat zien op welk niveau de kandidaat kan sorteren, ordenen en controleren.

(naam) heeft op een 9 punt schaal een (6) gehaald. Dit betekent dat de score op controleren op hoger niveau boven gemiddeld is. (Hierbij dient te worden opgemerkt dat er 2 fout(en) zijn gemaakt op 52 ingevulde/bekeken vragen van het totaal van 100 vragen. Dit betekent ook dat er 50 vragen goed zijn beantwoord van het totaal ingevulde vragen.)

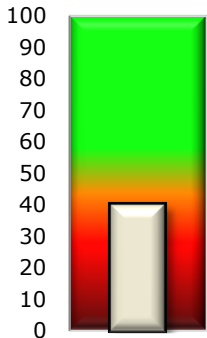
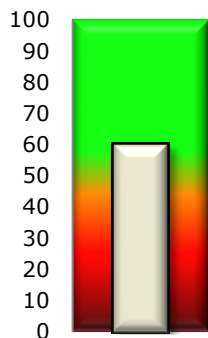
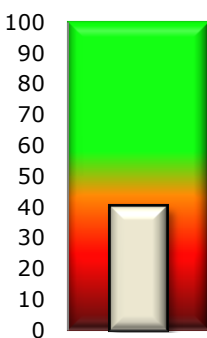
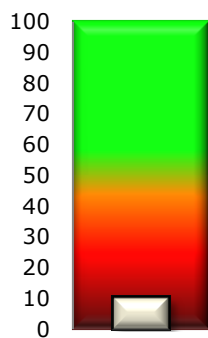
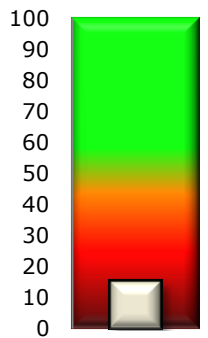
Controleren



3.1. Conclusie Cognitieve Testen

xx

4. HET ROLLENSPEL/COMPETENTIES

Probleemanalyse	Groepsgericht Leiderschap	Resultaat gerichtheid	Sensitiviteit	Coachen
 <p>100 90 80 70 60 50 40 30 20 10 0</p>	 <p>100 90 80 70 60 50 40 30 20 10 0</p>	 <p>100 90 80 70 60 50 40 30 20 10 0</p>	 <p>100 90 80 70 60 50 40 30 20 10 0</p>	 <p>100 90 80 70 60 50 40 30 20 10 0</p>
<p>Problemen signaleren, belangrijke informatie herkennen, relevante gegevens zoeken, hiertussen verbanden leggen en mogelijke oorzaken van problemen zien.</p>	<p>Richting en sturing geven aan een groep; samenwerkingsverbanden tussen groepsleden stimuleren en om doelstellingen te bereiken.</p>	<p>Het ondernemen van concrete en gerichte acties met het oog op het behalen of overstijgen van doelstellingen.</p>	<p>Zich bewust zijn van de houding, gevoelens en omstandigheden van anderen en van de invloed van het eigen gedrag op hen.</p>	<p>Medewerkers begeleiden en motiveren teneinde hen effectiever te laten functioneren door hun zelfinzicht en probleemoplossend vermogen te vergroten.</p>

4.1. Conclusie Rollenspel en Competenties

XX