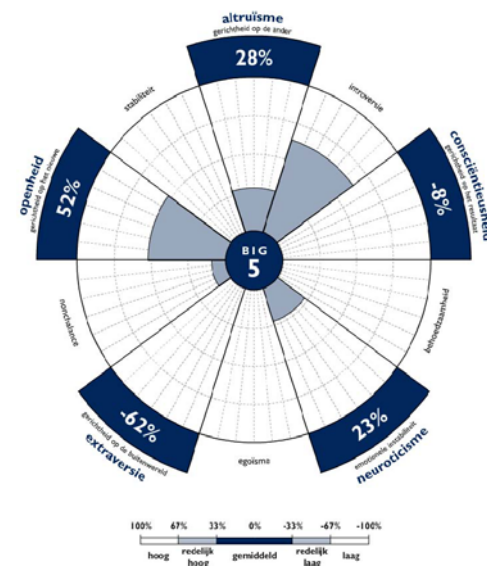


Overzicht van beschikbare testen

Big Five

De naam van dit persoonlijkheidsmodel slaat op de vijf karaktertrekken die het onderscheidt. De Big Five theorie is onder psychologen algemeen geaccepteerd als het belangrijkste persoonlijkheidsmodel in zijn soort.



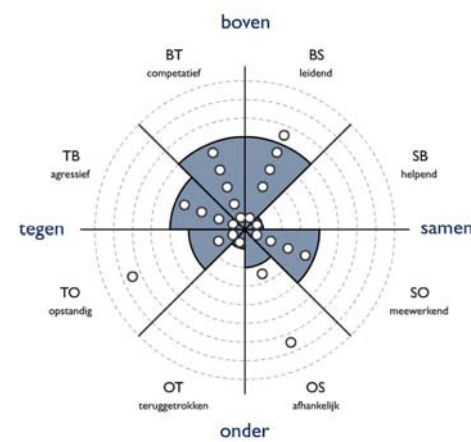
Carrière sleutel | John Holland

De carrière sleutel is gebaseerd op de theorie van Dr. John Holland. Zijn gedachtegoed ligt aan de basis van vele beroepskeuzetests die wereldwijd worden gebruikt.



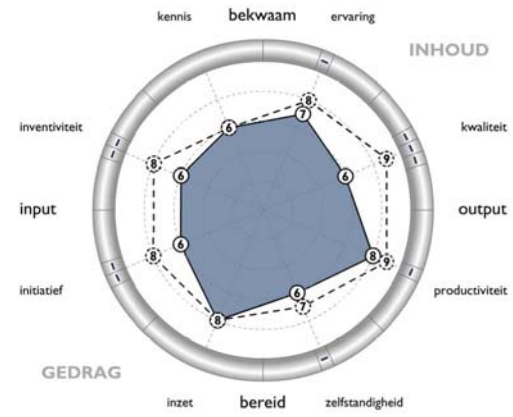
Communicatiestijlen | Roos van Leary

Gedrag lokt gedrag uit. Timothy Leary heeft uitgebreid onderzoek gedaan naar de patronen van gedragsbeïnvloeding. Hij bracht de neiging van de mens om aanvullend te reageren uitgebreid in kaart en vond uiteindelijk twee eenvoudige principes die hij vorm gaf in de 'roos van Leary'.



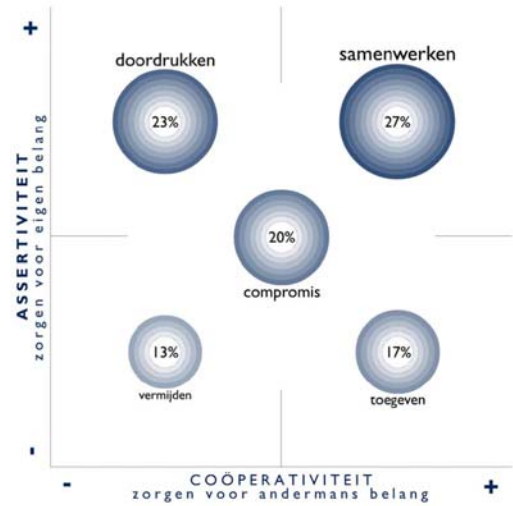
Competentiescan

Ter verbetering van de dialoog tussen leidinggevende en medewerker. Deze test legt de verbinding tussen de Situationeel Leiderschapstheorie van Hersey-Blanchard en het Competentie Management van nu.



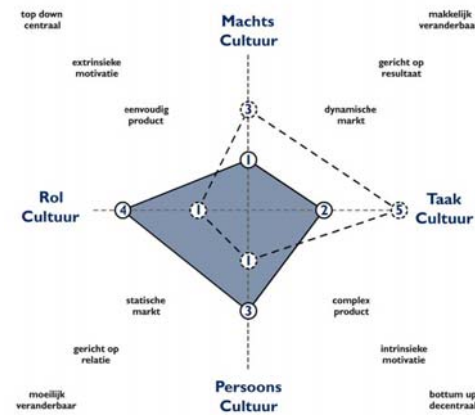
Conflictstijlen | Thomas Killman

De score zal een indruk geven van de wijze waarop respondent zal reageren in een aantal soorten conflictsituaties die hij/zij kan tegenkomen. Er is geen "beste score"; elke stijl kan nuttig zijn in een bepaalde situatie. Het is echter de kunst om die stijl te kunnen kiezen en hanteren die een situatie op dat moment vereist om het conflict niet te laten escaleren of te keren. De test laat zien van welke stijl men "van nature" meer geneigd zal zijn gebruik te maken.



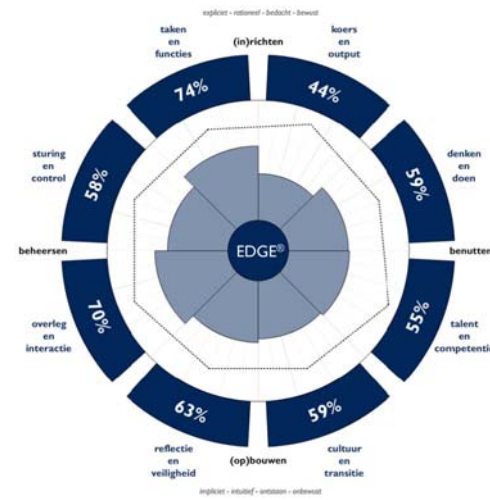
Cultuurscan | Harrison

'Organisatiecultuur' definiëren we als het geheel van normen, waarden, opvattingen en omgangsvormen in een organisatie. in de test worden 10 situaties beschreven. Onder elke situatie worden vier verschillende 'cultuurstijlen' beschreven zoals een organisatie of organisatieonderdeel zich kan gedragen. Respondent wordt verzocht bij iedere vraag aan te geven welk antwoord het beste aansluit bij de huidige en bij de toekomstige/gewenste situatie.



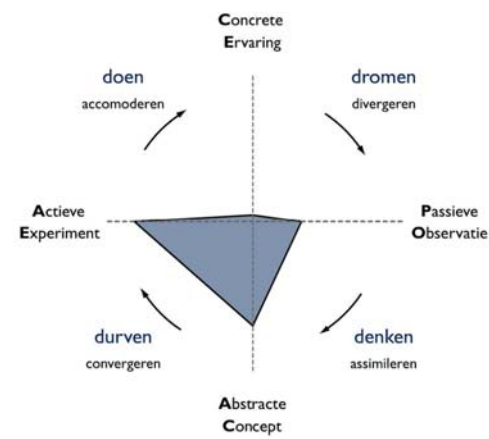
EDGE® | Edger Gubbels

Het EDGE® model is gebaseerd op diverse theorieën uit de literatuur over teams. Er is met name gebruik gemaakt van het gedachtegoed van Katzenbach, Adizes, Quinn en Cameron. Het doel van het model is om in essentie de kenmerken die de effectiviteit van teams bepalen, terug te brengen in schema.



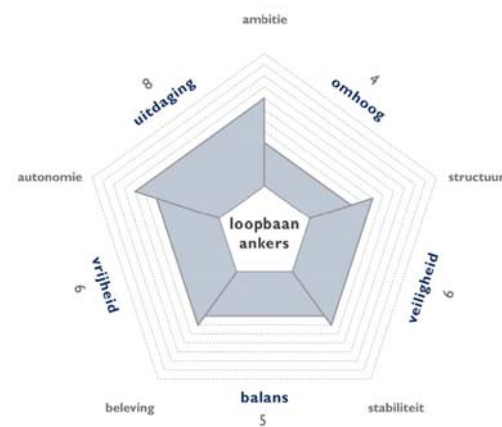
Leerstijlen | Kolb classic en Kolb 2010

Mensen verschillen in de manier waarop ze leren. De psycholoog Kolb deed onderzoek naar de fasen in het leergedrag van mensen en hij vond vier fasen. Kolb pleitte ervoor dat mensen ook aandacht zouden besteden aan die manieren van leren waarin ze minder goed zijn. Het resultaat van de test toont de voorkeur stijl van leren van respondent.



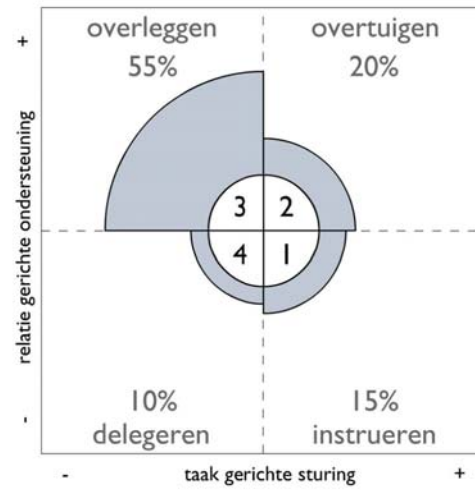
Loopbaanankers | Edgar Schein

De loopbaananker vragenlijst is een laagdrempelig instrument dat goed te gebruiken is door mensen zonder een psychologische achtergrond. Deze vragenlijst wordt overigens niet voor selectiedoeleinden gebruikt, maar wel voor individuele loopbaantrajecten, persoonlijke ontwikkelplannen en loopbaanworkshops. Dit instrument meet vijf verschillende loopbaanankers.



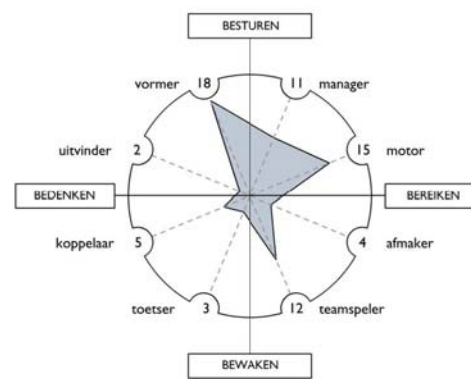
Situationeel leiderschap | Hersey en Blanchard

De test is gebaseerd op de studies van Hersey en Blanchard en geeft inzicht in de voorkeursstijl van leidinggeven, de stijleffectiviteit en stijflexibiliteit van de respondent.



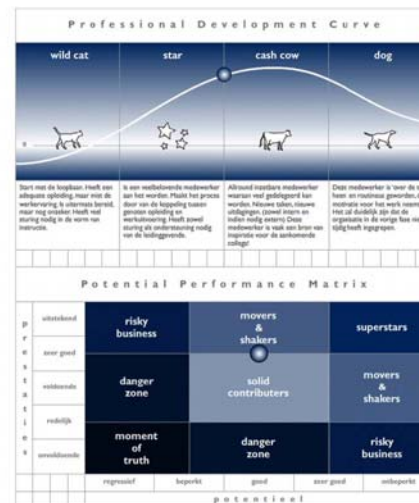
Teamrollen | Belbin

Voor een succesvolle teamsamenstelling kennen we o.a. de Teamroltest. In dit model worden een aantal persoonstypen omschreven die elkaars presteren versterken of juist afzwakken. De test is gebaseerd op de studies van Meredith Belbin.



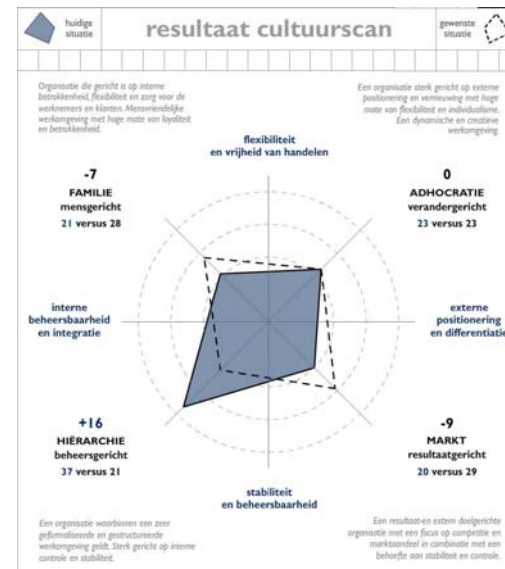
PDC en PPM scan

Dit is een korte scan die globaal weergeeft waar de respondent zichzelf ziet staan met betrekking tot zijn/haar professionele ontwikkeling in de huidige functie en het eigen presteren versus potentieel.



Cultuurscan Quinn en Cameron

Het doel van de cultuurscan is vast te stellen hoe een organisatie(deel) ervoor staat op vier centrale dimensies van een organisatiecultuur. Invulling van het instrument verschaft u een beeld van de wijze waarop de organisatie of afdeling functioneert en van de waarden waardoor ze wordt gekenmerkt. Respondent wordt verzocht aan te geven welke stelling het beste aansluit bij de huidige en bij de toekomstige/gewenste situatie.

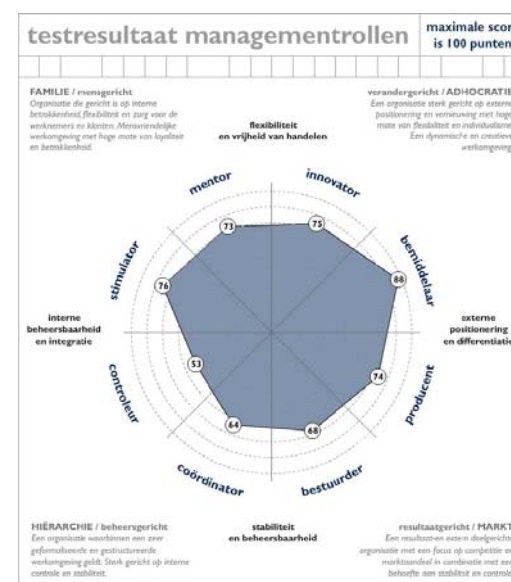


Quinn managementrollen test

Men de managementrollen test kan worden vastgesteld wat de voorkeur rol(en) van een manager.

Het rollenmodel van Quinn omvat 8 managementrollen en worden geplaatst in een model waarin dezelfde dimensies als bij de cultuurscan zijn verwerkt.

Quinn is van mening dat een sterke manager goed in staat is om alle acht rollen te combineren en ze op het juiste moment kan toepassen afhankelijk van de interne en externe omstandigheden van de organisatie. Hoe beter een manager dit beheerst, des te effectiever zal de manager binnen de organisatie opereren.



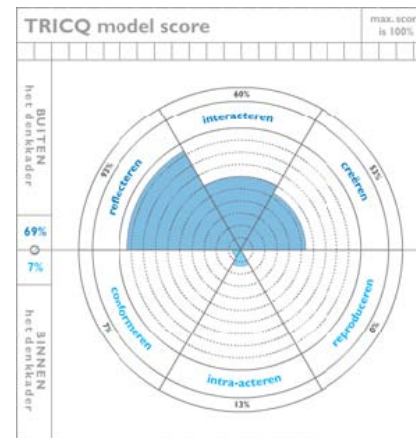
De verbinding tussen rollen en cultuur

Door bovengenoemde testen te combineren kan bijvoorbeeld gekeken worden welke manager bijdraagt aan de in standhouding van de huidige cultuur en welke manager de gewenste cultuur zou versterken.

Lerend vermogen TRICQ

Het TRICQ-model is ontwikkeld om het lerend vermogen van een persoon in kaart te brengen. Dit wordt geïnventariseerd door de denkgewoonten en gedragspatronen tijdens het leren en ontwikkelen van die persoon in kaart te brengen.

Het model bestaat uit drie clusters van denkgewoonten. Een cluster bestaat uit twee uitersten ofwel tegenstellingen in een spectrum: we spreken hier van binnen of buiten "het denkkader" denken.



360 feedback

Dit instrument is volledig vrij in te richten naar gelang de behoefte van de organisatie. Het toont eigen score versus feedback gemiddelde.

Voorbeelden inzetbaarheid:

- competentiemeting (kennis, kunde en gedrag)
- stijlen van leidinggeven / leiderschapskwaliteiten

