

Persoonlijkheid scan

Big Six

Naam Dhr A. Demo

Datum assessment 4 - 3 - 2014

Gegevens kandidaat

| | |
|------------------|-----------------|
| Naam | Dhr A. Demo |
| E-mail | ademo@casema.nl |
| Geboortedatum | 26 - 3 - 1976 |
| Organisatie | ABC bv |
| Datum assessment | 4 - 3 - 2014 |

Doel en reikwijdte rapportage

Dit rapport wordt automatisch gegenereerd. Het bevat persoonsgegevens en is daarom persoonlijk en vertrouwelijk. Het rapport is bestemd voor de kandidaat en mag uitsluitend na expliciete toestemming van de kandidaat aan anderen ter beschikking worden gesteld.

NOA aanvaardt geen verantwoordelijkheid voor eventueel onbedoeld gebruik. Tevens biedt NOA geen garantie voor de correcte werking van de software en de gepresenteerde resultaten in het rapport.

Geldigheidsduur rapportage

Omdat mensen, functies en opleidingseisen veranderen heeft deze rapportage een beperkte geldigheidsduur. In het algemeen wordt een geldigheidsduur van 1 tot 1,5 jaar aangehouden.

Privacy

NOA behandelt persoonlijke gegevens met de grootst mogelijke zorgvuldigheid en volgt de beroepsethische richtlijnen en de Algemene Standaard Testgebruik van het Nederlands Instituut voor Psychologen. NOA is als gegevensverwerker aangemeld bij het College Bescherming Persoonsgegevens, meldingsnummer M1415344.

Persoonlijkheidscan

In deze rapportage worden uw resultaten van de Persoonlijkheidstest Big Six weergegeven.

Big Six

De persoonlijkheidstest meet persoonlijkheidskenmerken die relatief stabiel zijn en belangrijk zijn voor hoe uw competenties zich ontwikkelen. Uw persoonlijkheid onderscheidt u van anderen en bepaalt hoe u zich in verschillende situaties gedraagt.

De test bestaat uit vragen, waarvan u steeds heeft aangegeven in hoeverre u het met de vraag eens was. Een voorbeeld van zo'n vraag is 'Ik kan mijn gevoelens goed beheersen' of 'Ik stel hoge eisen aan mijzelf'. Uw antwoorden geven een beeld van uw persoonlijkheid.

De persoonlijkheidseigenschappen zijn in te delen in zes domeinen. Deze domeinen zijn:

1. Emotionele stabiliteit
2. Consciëntieusheid
3. Extraversie
4. Vriendelijkheid
5. Openheid
6. Integriteit

Elk domein bestaat weer uit een aantal persoonlijkheidsaspecten. In totaal zijn dit 25 aspecten. Hieronder worden uw resultaten per domein en aspect gepresenteerd. Dit gebeurt in een aantal stappen:

- U krijgt een samenvatting van de resultaten
- U vindt uw resultaten op de zes persoonlijkheidsdomeinen.
- Vervolgens krijgt u een beschrijving van de persoonlijkheidsaspecten die binnen deze domeinen vallen.
- Ziet u al uw resultaten overzichtelijk op een pagina
- Ten slotte vindt u een beschrijving van een aantal belangrijke competenties en de mate waarin uw persoonlijkheid de ontwikkeling van deze competenties ondersteunt.

Opvallende persoonlijkheids kenmerken

Hieronder vindt u een aantal persoonlijkheidsaspecten waar u hoog of juist laag op scoort.

Emotionele stabiliteit

- Een boven gemiddelde score op emotionele beheersing. U kunt in het algemeen goed met spanningen omgaan.
- Uw score op flexibiliteit is hoog. U past zich meestal gemakkelijk aan.
- Een lage score op angstigheid. U bent meestal optimistisch.
- Op boosheid scoort u beneden gemiddeld. U blijft meestal kalm bij een conflict of ruzie.

Consciëntieusheid

- Uw score op regels en zekerheid is beneden gemiddeld. U houdt er in het algemeen niet van om volgens regels en richtlijnen te werken.
- Uw score op prestatie motivatie is hoog. U bent meestal zeer gemotiveerd om bepaalde prestaties te behalen.

Extraversie

- Een hoge score op sociale durf. U maakt in het algemeen gemakkelijk nieuwe contacten.
- Op assertiviteit scoort u beneden gemiddeld. U vindt het meestal moeilijk om voor uw mening uit te komen.

Vriendelijkheid

- Op harmonieus scoort u laag. U houdt vaak weinig rekening met gevoelens van anderen en u kunt snel ruzie krijgen.

Openheid

- Een beneden gemiddelde score op leergierigheid. U heeft meestal weinig behoefte om nieuwe dingen te leren.
- Op initiatief scoort u hoog. U begint vaak uit uzelf met nieuwe activiteiten.
- Een boven gemiddelde score op spanningsbehoefte. In het algemeen durft u risico's te nemen.

Persoonlijkheid overzicht

Emotionele stabiliteit

| | | |
|--|--|---|
| <p>Personen met een lage score worden gekenmerkt door een grote gevoeligheid voor spanningen. Zij verliezen over het algemeen snel de beheersing over hun emoties en kunnen nerveus overkomen.</p> | <p>Personen met een gemiddelde score zijn over het algemeen beheerst, maar kunnen onder druk of spanning de controle over hun emoties verliezen.</p> | <p>Personen met een hoge score zijn emotioneel zeer stabiel en niet gevoelig voor spanning. Zij beheersen hun emoties goed en blijven rustig ook onder hoge druk.</p> |
|--|--|---|

Consciëntieusheid

| | | |
|---|---|---|
| <p>Personen met lage score hebben weinig behoefte aan structuur en regels. Zij zijn flexibel, maar minder zorgvuldig en weinig doelgericht.</p> | <p>Personen met een gemiddelde score gaan in het algemeen doelgericht te werk. Zij plannen en structureren in voldoende mate en laten ruimte voor aanpassingen.</p> | <p>Personen met een hoge score zijn ambitieus en zeer doelgericht. Zij werken gestructureerd, hebben veel aandacht voor details en houden zich aan de planning.</p> |
|---|---|---|

Extraversie

| | | |
|--|--|---|
| <p>Mensen met een lage score zijn naar binnen gericht. Zij hebben weinig behoefte aan aandacht en uiten hun mening in groepen niet snel.</p> | <p>Personen met een gemiddelde score kunnen zich comfortabel voelen in groepen, maar ook goed alleen werken. Zij komen uit voor hun eigen mening wanneer dat nodig is.</p> | <p>Personen met een hoge score zijn extern gericht. Zij houden van aandacht en zoeken deze ook op. Zij voelen zich prettig in groepen en uiten hun mening snel.</p> |
|--|--|---|

Vriendelijkheid

| | | |
|--|--|---|
| <p>Personen met een lage score komen snel op voor hun eigen belangen. Zij zijn competitief en gaan conflicten makkelijk aan.</p> | <p>Personen met een gemiddelde score wegen eigen belangen tegen de belangen van anderen af. Zij gaan conflicten indien nodig aan, maar streven daarbij naar een compromis.</p> | <p>Personen met een hoge score houden veel rekening met de belangen van anderen. Zij zijn hulpvaardig en vriendelijk. Conflicten aangaan is voor hen vaak moeilijk.</p> |
|--|--|---|

Openheid

| | | |
|--|--|---|
| <p>Mensen met een lage score hebben weinig behoefte aan uitdaging en afwisseling. Zij hechten belang aan duidelijke werkwijzen en structuur in hun werk.</p> | <p>Mensen met een gemiddelde score zijn over het algemeen tevreden met hun werkwijze, maar staan wel open voor vernieuwingen. Zij komen af en toe met nieuwe ideeën.</p> | <p>Mensen met een hoge score zoeken veel uitdaging en afwisseling. Zij komen vaak met nieuwe ideeën, houden van complexe problemen en hebben moeite met teveel structuur in het werk.</p> |
|--|--|---|

Integriteit

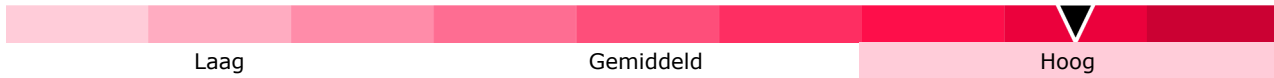
| | | |
|---|---|---|
| <p>Personen met een lage score kunnen zich anders voordoen dan zij in werkelijkheid zijn. Zij vinden status belangrijk en zijn bereid daar veel voor te doen, ook als dit ten koste van anderen gaat.</p> | <p>Personen met een gemiddelde score zijn over het algemeen oprecht. Ze hebben een gemiddelde behoefte aan status en erkenning.</p> | <p>Personen met een hoge score zijn vrijwel altijd oprecht en eerlijk. Zij hebben een geringe behoefte aan status en bezit.</p> |
|---|---|---|

De gebruikte normgroep is:

Algemene normgroep

Persoonlijkheidsaspecten per domein

Emotionele stabiliteit



Dit domein geeft een beeld van uw algehele welbevinden. Uw score op dit domein is hoog in vergelijking met de normgroep.



Uw score op dit aspect is boven gemiddeld. Personen met een tamelijk hoge score zijn niet snel gespannen en handelen in de meeste situaties kalm en beheerst. Het risico bestaat dat zij gevoelens minder snel aan anderen tonen en zij wat afstandelijk overkomen.



Uw score op dit aspect is (hoog) gemiddeld. Personen met een (hoog) gemiddelde score op zelfvertrouwen zijn soms bang dat ze problemen niet aan kunnen, maar dit leidt niet tot grote onzekerheid. Zij hebben een redelijk vertrouwen in zichzelf en maken een realistische inschatting van hun mogelijkheden.



Uw score op dit aspect is hoog. Kenmerkend voor personen met een hoge score op flexibiliteit is dat het hen weinig moeite kost om zich aan te passen aan veranderingen. Zij houden van afwisseling en zijn flexibel. Hierdoor kunnen zij bij anderen enigszins wispelturig overkomen.

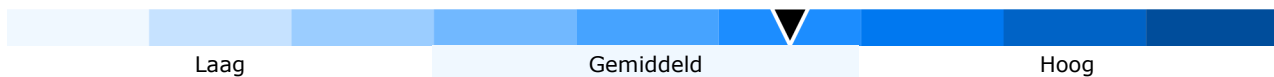


Uw score op dit aspect is laag. Personen met een lage score hebben niet vaak sombere of angstige gedachten. Zij twijfelen weinig, zijn meestal opgewekt en optimistisch.



Uw score op dit aspect is beneden gemiddeld. Kenmerkend voor personen met een tamelijk lage score op boosheid is dat zij zich goed kunnen beheersen en niet snel geïrriteerd raken. Bij een conflict laten zij zich niet meeslepen door emoties en blijven zij kalm.

Consciëntieusheid



Dit domein geeft een beeld van de mate waarin u gedisciplineerd bent en zich aanpast aan de eisen van de omgeving. Uw score op dit domein is (hoog) gemiddeld in vergelijking met de normgroep.



Uw score op dit aspect is beneden gemiddeld. Personen die beneden gemiddeld op dit aspect scoren vinden het niet erg belangrijk om zich aan regels en richtlijnen te houden. Zij bepalen het liefst zelf hoe zij iets doen. De behoefte om zelfstandig en onafhankelijk te functioneren heeft voordelen, maar kan ook conflicten met anderen veroorzaken.



Uw score op dit aspect is (hoog) gemiddeld. Kenmerkend voor personen die (hoog) gemiddeld op dit aspect scoren is een redelijk systematische en ordelijke handelswijze. Over het algemeen zijn zij redelijk georganiseerd en besteden ze voldoende aandacht aan details. Ze zijn in staat om dingen terug te vinden.



Uw score op dit aspect is (hoog) gemiddeld. Personen die (hoog) gemiddeld op dit aspect scoren, zullen doorgaans datgene waar ze aan begonnen zijn afmaken. Ondanks tegenslag zullen ze over het algemeen voor hen belangrijke doelstellingen proberen te halen.



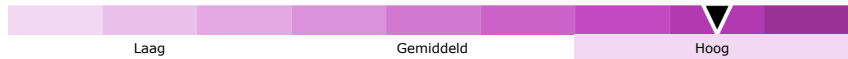
Uw score op dit aspect is hoog. Kenmerkend voor personen die hoog op dit aspect scoren, is dat zij er op gericht zijn om goede prestaties te leveren en zich hier ook voor inzetten. Ze zijn over het algemeen niet tevreden met een gemiddelde prestatie. Dit kan hun arbeids- of studieloopbaan ten goede komen.

Extraversie



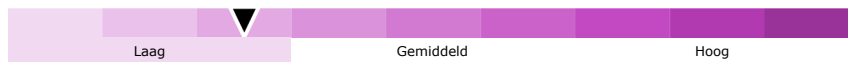
Dit domein geeft een beeld van de mate waarin u extern versus intern gericht bent. Heeft u veel behoefte aan contact met en aandacht van andere mensen of bent u bij voorkeur alleen? Uw score op dit domein is gemiddeld in vergelijking met de normgroep.

Sociale durf



Uw score op dit aspect is hoog. Personen met een hoge score op dit aspect zijn niet snel bang in sociale situaties. Zij maken over het algemeen makkelijk contact met mensen die zij nog niet kennen en vinden het leuk om in het middelpunt van de belangstelling te staan. Zij dragen bij aan de sfeer in een groep en kunnen ervoor zorgen dat mensen naar hen luisteren. Hierbij lopen zij enigszins het risico lopen dat anderen vinden dat er niet genoeg naar hen geluisterd wordt.

Assertiviteit



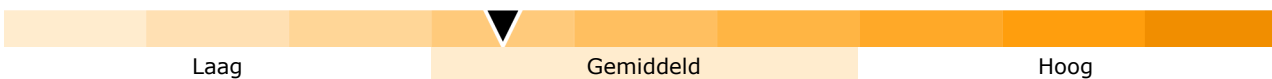
Uw score op dit aspect is beneden gemiddeld. Kenmerkend voor personen met een tamelijk lage score op assertiviteit is zij er moeite mee hebben hun mening in een groep te uiten. Het kan gebeuren dat zij anderen niet durven tegen te spreken als zij het niet met hen eens zijn. De kans bestaat dat zij niet voldoende voor hun rechten en belangen opkomen.

Behoeftte aan aandacht



Uw score op dit aspect is gemiddeld. Personen met een gemiddelde score op dit aspect zijn in normale mate gericht op erkenning. Zij vinden hun prestaties en belangen belangrijk, maar zullen niet altijd de behoefte hebben dit aan anderen te laten blijken.

Vriendelijkheid



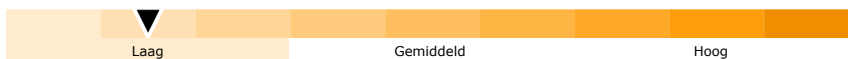
Dit domein geeft een beeld van hoe u staat tegenover andere mensen. Hoe gaat u om met de belangen, gevoelens en behoeften van anderen? Uw score op dit domein is (laag) gemiddeld in vergelijking met de normgroep.

Zorgzaamheid



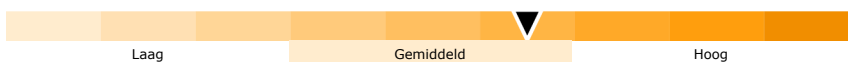
Uw score op dit aspect is gemiddeld. Kenmerkend voor personen die gemiddeld op dit aspect scoren, is dat zij hun eigen belangen en die van anderen tegen elkaar afwegen. Zij helpen andere mensen regelmatig om problemen op te lossen. Andere mensen vragen hen soms om hulp. Ze verwachten hier niet altijd iets voor terug.

Harmonieus



Uw score op dit aspect is laag. Personen die laag op dit aspect scoren houden over het algemeen weinig rekening met de gevoelens van anderen. Ze vinden het vaak niet belangrijk om mensen op hun gemak te stellen. Het maakt hen weinig uit of mensen hen aardig vinden of niet. Ze kunnen hierdoor in conflict met anderen raken.

Sociale warmte



Uw score op dit aspect is (hoog) gemiddeld. Kenmerkend voor personen die (hoog) gemiddeld op dit aspect scoren, is dat zij behoefte aan contacten met anderen hebben, maar ook goed alleen kunnen zijn. Ze besteden tijd aan het onderhouden van contacten met vrienden en kennissen. De beweegredenen van anderen vinden zij interessant, maar ze hebben niet de behoefte om alles te begrijpen.

Vertrouwen in anderen



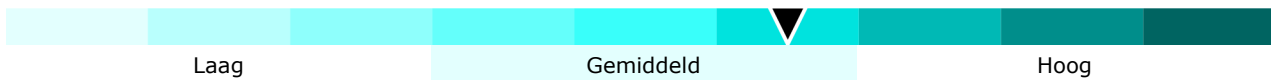
Uw score op dit aspect is gemiddeld. Personen die gemiddeld op dit aspect scoren, hebben een redelijk goed vertrouwen in de motieven en acties van andere mensen. Ze denken dat andere mensen meestal goede bedoelingen hebben en de waarheid vertellen, maar ze houden er ook rekening mee dat mensen ook dingen doen die nadelig voor hen zijn. In sommige situaties vertrouwen ze liever op zichzelf.

Interesse in anderen



Uw score op dit aspect is gemiddeld. Kenmerkend voor personen die gemiddeld op dit aspect scoren, is dat zij openstaan voor andere mensen en culturen. Ze hebben er geen moeite mee om mensen die anders zijn dan henzelf te leren kennen, maar ze vinden het niet altijd nodig om alles wat anderen doen of zeggen precies te begrijpen.

Openheid



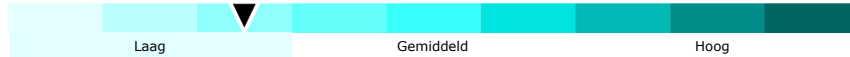
Dit domein geeft een beeld van hoe u staat tegenover nieuwe ervaringen en het leren van nieuwe dingen. Uw score op dit domein is (hoog) gemiddeld in vergelijking met de normgroep.

Creativiteit



Uw score op dit aspect is gemiddeld. Personen met een gemiddelde score wisselen in hun werkzaamheden regelmatig van aanpak. Sommige taken voeren zij uit op een voor hen vertrouwde manier, maar indien nodig bedenken zij een nieuwe of creatieve aanpak. Zij kunnen improviseren bij problemen.

Leergierigheid



Uw score op dit aspect is beneden gemiddeld. Kenmerkend voor personen met een tamelijk lage score op dit aspect is dat zij niet veel behoefte hebben om dingen te begrijpen of om nieuwe dingen te leren. Als zij iets niet begrijpen, doen zij er weinig moeite voor om een oplossing te vinden. Het kan zijn dat zij snel opgeven, wanneer zij iets niet meteen begrijpen.

Initiatief



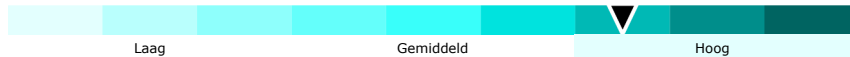
Uw score op dit aspect is hoog. Personen met een hoge score op dit aspect zijn vaak actief en ondernemen verschillende activiteiten. Zij tonen initiatief en proberen iets met hun ideeën te doen. Zij hebben tamelijk veel initiatief.

Avontuurlijkheid



Uw score op dit aspect is gemiddeld. Kenmerkend voor personen met een gemiddelde score is dat zij af en toe nieuwe dingen doen, maar zij vinden regelmaat ook belangrijk. Zij hebben weinig moeite met verandering of onzekerheid, mits de risico's niet te groot zijn.

Spanningsbehoefte



Uw score op dit aspect is boven gemiddeld. Personen met een tamelijk hoge score op dit aspect hebben vaak behoefte aan spanning en nemen regelmatig risico's. Afwisseling en verandering vinden zij prettig en zij reageren daar spontaan op.

Integriteit



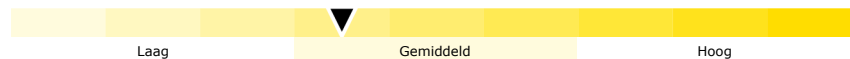
Dit domein geeft een beeld van de mate waarin u eerlijk, oprecht en niet hebzuchtig bent. Uw score op dit domein is gemiddeld in vergelijking met de normgroep.

Eerlijkheid



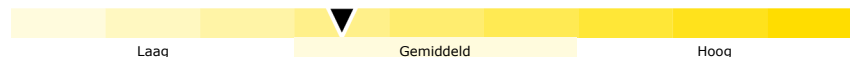
Uw score op dit aspect is gemiddeld. Kenmerkend voor personen met een gemiddelde score op dit aspect is dat ze zich in redelijke mate laten leiden door een rechtvaardigheidsgevoel. Doorgaans handelen ze eerlijk en betrouwbaar en kunnen mensen op hen vertrouwen.

Oprechtheid



Uw score op dit aspect is (laag) gemiddeld. Personen die (laag) gemiddeld op dit aspect scoren, kunnen zich soms anders voordoen dan ze zijn, bijvoorbeeld om anderen niet te kwetsen. Ze zullen echter ook regelmatig laten blijken wat ze werkelijk denken en voelen.

Behoefte aan status en bezit

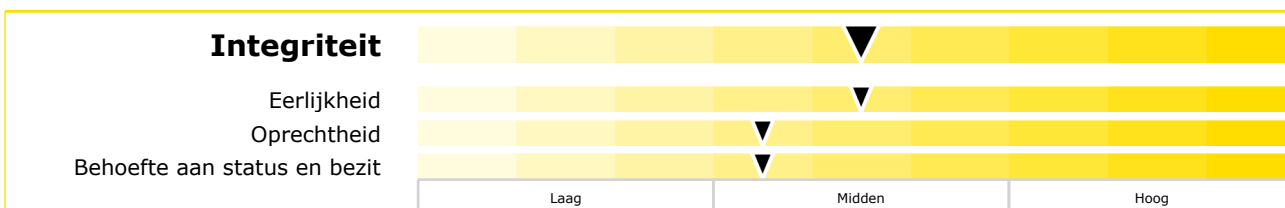
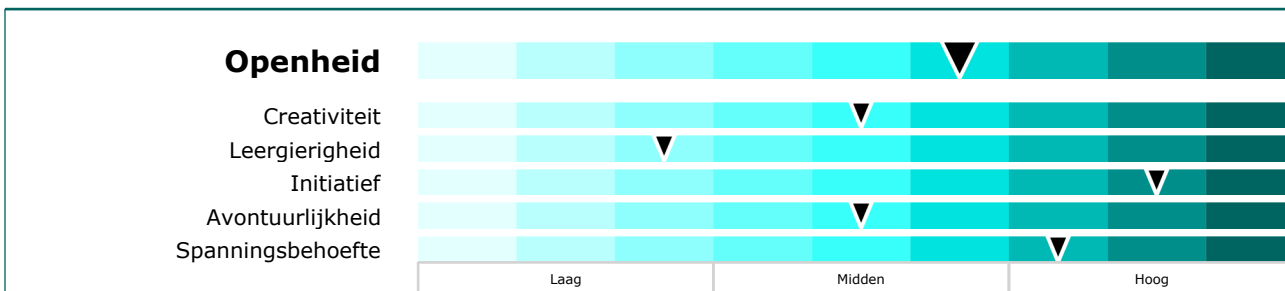
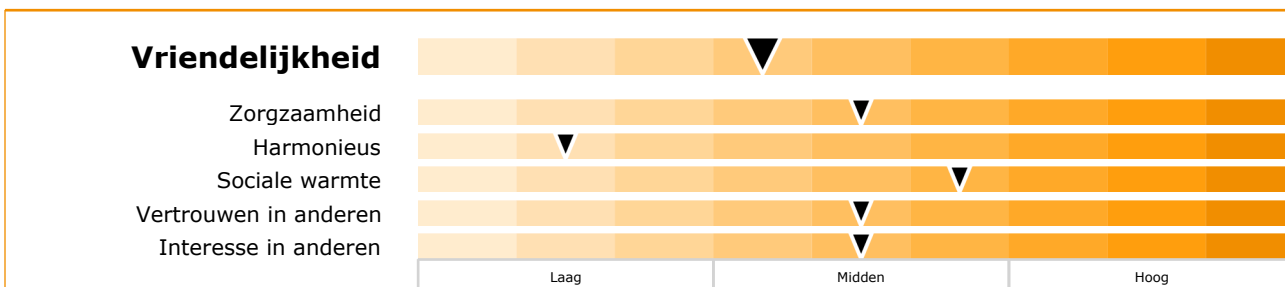
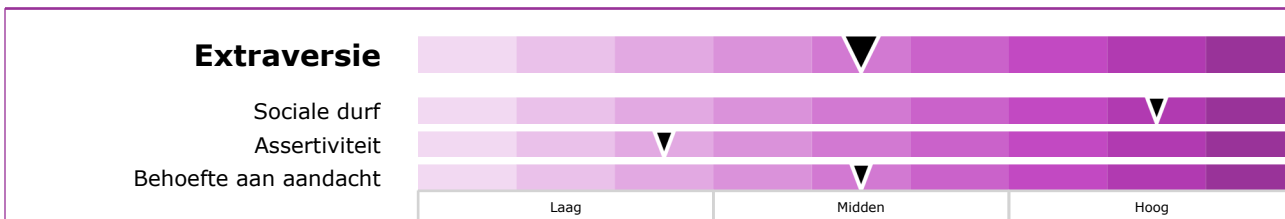
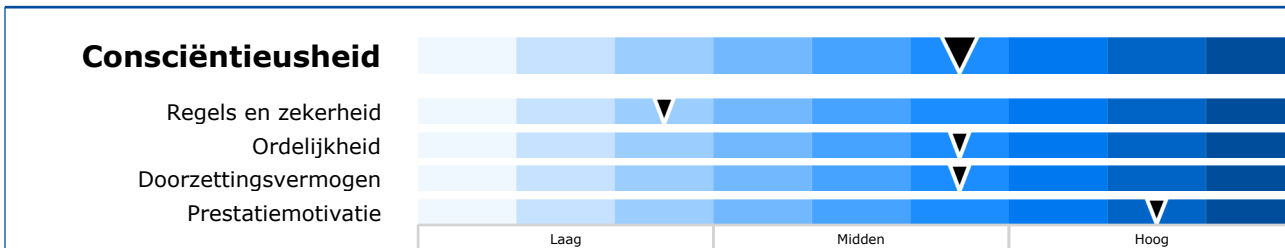
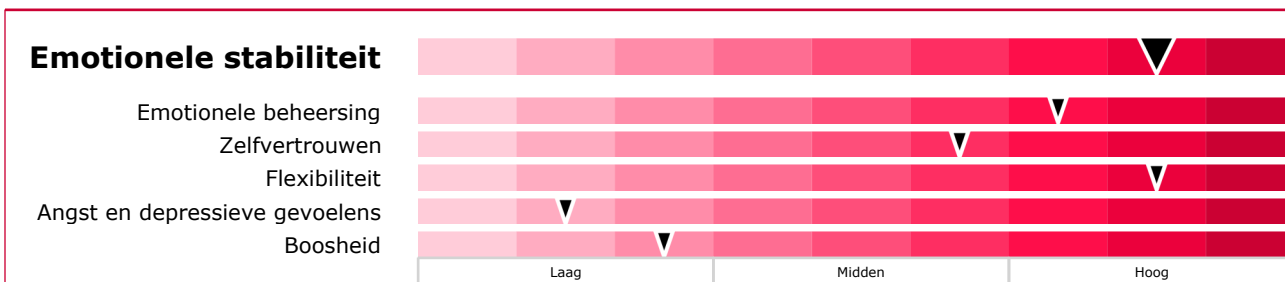


Uw score op dit aspect is (laag) gemiddeld. Kenmerkend voor personen die (laag) gemiddeld op dit aspect scoren is dat ze zaken als luxe, geld en mooie spullen voor zichzelf enigszins belangrijk vinden. Hoewel dergelijke zaken niet altijd doorslaggevend zijn bij het maken van keuzes, hebben ze er soms wel invloed op.

De gebruikte normgroep is:

Algemene normgroep

Overzicht persoonlijkheid (domeinen en aspecten)



De gebruikte normgroep is: Algemene normgroep

Competenties

Uw persoonlijkheid hangt samen met de competenties waarover u beschikt. Een voorbeeld van een competentie is 'Samenwerken'. Een competentie is een combinatie van kennis, houding en vaardigheden. Voor ieder beroep of functie zijn bepaalde competenties nodig. Een competentie kunt u ontwikkelen, bijvoorbeeld door ervaring of opleiding. Maar hoe makkelijk u een competentie kunt ontwikkelen is ook afhankelijk van uw persoonlijkheid. Iemand die qua persoonlijkheid heel gesloten is zal niet gemakkelijk een succesvolle verkoper worden.

In de tabel hieronder ziet u in welke mate uw persoonlijkheid aansluit bij een aantal competenties. Wanneer deze aansluiting goed is betekent dit dat uw persoonlijkheid (de ontwikkeling van) deze competentie ondersteunt en stimuleert. Wanneer deze competentie minder goed past betekent dit dat uw persoonlijkheid niet goed overeenkomt met deze competentie, ontwikkeling is dan wel mogelijk maar zal veel energie van u kunnen vragen.

Na de tabel vindt u een beschrijving van de competenties en tips hoe u een competentie kunt ontwikkelen.

| | Past minder goed | Past redelijk | Past goed |
|--|------------------|---------------|-----------|
| Communicatieve competenties | | | |
| Mondeling communiceren | | | ● |
| Sensitiviteit | | ● | |
| Overtuigingskracht | | ● | |
| Sociale competenties | | | |
| Samenwerken | | ● | |
| Contactgerichtheid | | ● | |
| Klantgerichtheid | | ● | |
| Analyseren & Probleemoplossen | | | |
| Analyseren | | ● | |
| Inventiviteit | | | ● |
| Plannen en organiseren | | ● | |
| Reflecteren | ● | | |
| Houding & Ambitie | | | |
| Initiatief nemen | | | ● |
| Doorzettingsvermogen | | | ● |
| Gedrevenheid | | | ● |
| Flexibiliteit | | | ● |
| Resultaatgerichtheid | | ● | |
| Stressbestendigheid | | | ● |
| Management & Leidinggeven | | | |
| Sturen op resultaat | | | ● |
| Coachen | | ● | |
| Stimuleren en motiveren | | ● | |
| Ondernemen | | | ● |

Communicatieve competenties

Mondeling communiceren

Deze competentie beschrijft of iemand ideeën en informatie op een duidelijke en begrijpelijke manier aan anderen kan overbrengen, hierbij rekening houdend met het begrips- en kennisniveau van de gesprekspartner(s). Een voorbeeld van een vraag die bij deze competentie hoort is "Ik vertel op een duidelijke en samenhangende manier".

- ✓ Deze competentie past goed bij uw persoonlijkheid. Van nature gaat het u makkelijk af en het kost u weinig tijd om verder te ontwikkelen.

Ontwikkeltips

- Bereid gesprekken en presentaties goed voor. Bepaal voorafgaand de kern van wat u wilt vertellen.
- Stem uw taal en spreektempo op de toehoorders/gesprekspartners af. Vermijd vaktaal of leg vaktaal uit. Gebruik intonatie en pauzes bij het spreken.

Sensitiviteit

Deze competenties zegt iets over in hoeverre iemand belangrijke behoeften van anderen waarneemt en hierop reageert. Een voorbeeld van een vraag die past bij deze competentie is: "Ik leef mij in de gevoelens van anderen in".

- Deze competentie past gemiddeld bij uw persoonlijkheid. Verdere ontwikkeling is mogelijk.

Ontwikkeltips

- Probeer geduld op te brengen en niet direct te reageren als iemand u iets vertelt.
- Sta eens stil bij het effect van uw eigen gedrag op anderen.

Overtuigingskracht

Deze competentie beschrijft in hoeverre iemand anderen weet te overtuigen door middel van goede argumenten en of iemand zijn of haar methode/tactiek aan de persoon en situatie aanpast. Een voorbeeld van een vraag die hoort bij deze competentie is: "Ik weet op welk moment ik een bepaald argument het beste kan inbrengen".

- Deze competentie past gemiddeld bij uw persoonlijkheid. Verdere ontwikkeling is mogelijk.

Ontwikkeltips

- Als u iemand wilt overtuigen, zoek dan naar gezamenlijke voordelen van uw voorstel. Blijf kalm en beleefd in het contact met de ander.
- Breng voorstellen met enthousiasme en vermijd minder sterk taalgebruik, zoals 'ik geloof' en 'dat denk ik'.

Sociale competenties

Samenwerken

Deze competentie geeft aan in hoeverre iemand bijdraagt aan gezamenlijke resultaten op het niveau van een team of groep, ook als dit niet direct van persoonlijk belang is. Een voorbeeld vraag van deze competentie is: "In groepen werk ik actief mee".

- Deze competentie past gemiddeld bij uw persoonlijkheid. Verdere ontwikkeling is mogelijk.

Ontwikkeltips

- Vraag de mening van uw collega's. Kies samen een werkwijze waarmee zo veel mogelijk mensen tevreden zijn. Bedenk met wie u de samenwerking goed vindt gaan. Geef complimenten bij een goede samenwerking.
- Bespreek eventuele problemen in de samenwerking. Respecteer daarbij de mening van anderen. Bespreek hoe de samenwerking verbeterd kan worden.

Contactgerichtheid

Deze competentie geeft aan in hoeverre iemand gericht is op het aangaan en onderhouden van (professionele) relaties. Een voorbeeld van een vraag die hoort bij deze competentie is: "Ik begin gemakkelijk een gesprek met een onbekende"

- Deze competentie past gemiddeld bij uw persoonlijkheid. Verdere ontwikkeling is mogelijk.

Ontwikkeltips

- Ga na welke overtuigingen u belemmeren om contact te leggen en schrijf ze nauwkeurig op (*bv. mensen willen niet graag aangesproken worden of ik heb niets te melden*). Bekijk ze een uur later weer en bedenk tegenargumenten
- Stel vragen en vat in uw eigen woorden samen wat de ander heeft gezegd.

Klantgerichtheid

Deze competentie geeft aan in hoeverre u de wensen en behoeften van de klant onderzoekt en hiernaar handelt. Een voorbeeldvraag van deze competentie is "Ik ga actief na of aan wensen en behoeften van de klant/opdrachtgever is voldaan"

- Deze competentie past gemiddeld bij uw persoonlijkheid. Verdere ontwikkeling is mogelijk.

Ontwikkeltips

- Vraag actief na of aan wensen en behoeften van de klant/opdrachtgever is voldaan. Vraag klanten en gebruikers wat ze van uw service vinden en hoe ze gesprekken met u ervaren.
- Zorg dat u weet wie uw klanten zijn. Verzamel informatie. Vraag klanten direct naar hun behoeften en wensen.

Analyseren & Probleemoplossen

Analyseren

Deze competentie zegt iets over de vaardigheid om overzicht te krijgen over informatie en deze te begrijpen. Een voorbeeld van een vraag die hoort bij deze competentie is: "Bij een grote hoeveelheid informatie zie ik snel in wat belangrijk is".

- Deze competentie past gemiddeld bij uw persoonlijkheid. Verdere ontwikkeling is mogelijk.

Ontwikkeltips

- Bedenk bij een grote hoeveelheid informatie wat belangrijk is. Zet de informatie op volgorde van belangrijkheid.
- Kijk vanuit verschillende invalshoeken naar een vraag of probleem. Bedenk wat de oorzaak is van een probleem.

Inventiviteit

Deze competentie zegt iets over het vermogen om origineel te zijn en nieuwe oplossingen te bedenken. Een voorbeeld van een vraag die hoort bij deze competentie is: "Mijn ideeën zijn origineel".

- ✓ Deze competentie past goed bij uw persoonlijkheid. Van nature gaat het u makkelijk af en het kost u weinig tijd om verder te ontwikkelen.

Ontwikkeltips

- Volg niet de gemakkelijkste werkwijze, maar denk na over andere manieren om het werk te doen.
- Neem regelmatig afstand van uw dagelijkse routine.

Plannen en organiseren

Deze competentie geeft aan in hoeverre iemand werkzaamheden overziet en organiseert, en doelen en prioriteiten stelt. Een voorbeeld van deze competentie is: "Ik haal deadlines door gestructureerd en planmatig te werken".

- Deze competentie past gemiddeld bij uw persoonlijkheid. Verdere ontwikkeling is mogelijk.

Ontwikkeltips

- Neem aan het begin van de week uw agenda door. Zet alle activiteiten onder elkaar en stel prioriteiten. Plan in volgens prioriteit.
- Plan vaste tijden om uw mail af te werken. Noteer ook de activiteiten die al vastliggen: trainingen, vakanties, vrije dagen. Houd in uw planning ruimte voor onverwachte zaken.

Reflecteren

Deze competentie geeft aan in hoeverre iemand in staat is na te denken over het eigen gedrag, behaalde resultaten en prestaties. Ook geeft het aan in welke mate iemand bereid is om zaken anders aan te pakken. Een voorbeeld van een vraag bij deze competentie is: "Feedback van anderen gebruik ik om mijn gedrag of werkwijze aan te passen".

- Deze competentie past niet goed bij uw persoonlijkheid. Van nature gaat het u minder makkelijk af. Het kost u meer tijd en moeite om deze competentie verder te ontwikkelen.

Ontwikkeltips

- Als iemand u feedback geeft, toon waardering voor degene die u feedback geeft en vraag naar concrete voorbeelden.
- Beschrijf een voorval in de werksituatie, waarvan u nu denkt: "Dat had ik zo nooit moeten aanpakken". Ga na wat daarbij de belangrijkste leerpunten zijn geweest.

Houding & ambitie

Initiatief nemen

Deze competentie zegt iets over de mate waarin iemand uit zichzelf actie onderneemt zonder dat iemand aangespoord hoeft te worden door anderen. Een voorbeeld van een vraag die hoort bij deze competentie is: "Ik doe dingen zonder dat mij dat verteld hoeft te worden".

- ✓ Deze competentie past goed bij uw persoonlijkheid. Van nature gaat het u makkelijk af en het kost u weinig tijd om verder te ontwikkelen.

Ontwikkeltips

- Wacht niet af, maar zoek zelf kansen en mogelijkheden op.
- Houd per week bij welke initiatieven u hebt genomen. Probeer deze 'score' te verhogen.

Doorzettingsvermogen

Deze competentie meet in hoeverre iemand, ook bij tegenslag, volhoudt om zijn of haar doel te bereiken. Een voorbeeld van een vraag kan zijn: "Ook al zie ik geen resultaten, ik blijf doorgaan om het doel te bereiken".

- ✓ Deze competentie past goed bij uw persoonlijkheid. Van nature gaat het u makkelijk af en het kost u weinig tijd om verder te ontwikkelen.

Ontwikkeltips

- Stel uzelf realistische doelen op korte termijn.
- Neem afstand als iets even tegen zit. Kijk terug en bedenk wat u tot nu toe al hebt bereikt.

Gedrevenheid

Deze competentie zegt iets over in hoeverre iemand uitdagingen aangaat, verantwoordelijkheid naar zich toe trekt en succesvol wil zijn. Een voorbeeld van een vraag is: "Ik toon ambitie om door te groeien".

- ✓ Deze competentie past goed bij uw persoonlijkheid. Van nature gaat het u makkelijk af en het kost u weinig tijd om verder te ontwikkelen.

Ontwikkeltips

- Trek taken naar u toe waar u enthousiast van wordt.
- Zorg dat uw prestaties op het werk zichtbaar zijn. Doe meer dan van u verwacht wordt bij het uitvoeren van uw werk. Probeer het beste in uzelf naar voren te halen.

Flexibiliteit

Deze competentie zegt iets over het vermogen van iemand om zich open te stellen voor nieuwe informatie en zich aan te passen aan nieuwe situaties. Een voorbeeldvraag die hoort bij deze competentie is: "Ik pas mijn manier van benaderen aan de persoon en situatie aan".

- ✓ Deze competentie past goed bij uw persoonlijkheid. Van nature gaat het u makkelijk af en het kost u weinig tijd om verder te ontwikkelen.

Ontwikkeltips

- Sta open voor nieuwe uitdagingen en taken, ook als die buiten uw functieomschrijving vallen.
- Vraag of collega's willen aangeven wanneer u zich niet flexibel opstelt. Vraag om tips aan uw collega's.

Resultaatgerichtheid

Deze competentie geeft aan of iemands handelingen en besluiten zich richten op het daadwerkelijk realiseren van resultaten en doelstellingen. Een voorbeeld van een vraag bij deze competentie is: "Bij de start van taken of een project stel ik meetbare doelstellingen op".

- Deze competentie past gemiddeld bij uw persoonlijkheid. Verdere ontwikkeling is mogelijk.

Ontwikkeltips

- Zorg ervoor dat de gestelde doelen specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdgebonden zijn (SMART).
- Zorg dat u doorgaat totdat u het resultaat heeft bereikt. Leg u vast door bijvoorbeeld een collega of manager aan te geven wat zij kunnen verwachten en wanneer.

Stressbestendigheid

Deze competentie meet in hoeverre iemand kan omgaan met met (tijds)druk en spanning en of iemand effectief blijft functioneren onder deze omstandigheden. Een voorbeeld van een vraag die bij deze competentie hoort is: "Ook als het tegenzit blijf ik goed presteren".

- ✓ Deze competentie past goed bij uw persoonlijkheid. Van nature gaat het u makkelijk af en het kost u weinig tijd om verder te ontwikkelen.

Ontwikkeltips

- Voorkom stress door uw werk goed te plannen en te organiseren. Stel prioriteiten en maak tijdschema's. Overzicht geeft rust.
- Ga niet impulsief op een vraag in. Vraag bedenktijd en kijk voor uzelf wat de consequenties zijn wanneer u ja of nee zegt. Durf nee te zeggen.

Management & Leidinggeven

Sturen op resultaat

Deze competentie geeft aan in hoeverre iemand richting en sturing geeft aan medewerkers of een projectgroep om doelstellingen te realiseren. Een voorbeeld van een vraag bij deze competentie is: "Ik spreek duidelijke verwachtingen uit over het te bereiken resultaat".

- ✓ Deze competentie past goed bij uw persoonlijkheid. Van nature gaat het u makkelijk af en het kost u weinig tijd om verder te ontwikkelen.

Ontwikkeltips

- Neem de rol van projectleider op u, zodat u richting kunt geven aan een groep om resultaten te halen.
- Geef duidelijk aan wanneer en hoe u op de hoogte wilt worden gehouden van de voortgang.

Coachen

Deze competentie zegt iets over de vaardigheid anderen te stimuleren en begeleiden om hun persoonlijke kwaliteiten optimaal in te zetten voor het uitvoeren van hun taken. Een voorbeeld van een vraag die bij deze competentie hoort is: "Ik motiveer de mensen waarmee ik samenwerk om hun doelen te bereiken".

- Deze competentie past gemiddeld bij uw persoonlijkheid. Verdere ontwikkeling is mogelijk.

Ontwikkeltips

- Denk met anderen mee over de aanpak van hun werkzaamheden en over mogelijkheden om te ontwikkelen. Geef concrete en opbouwende feedback over geleverde prestaties.
- Stel prikkelende vragen die de ander aanzetten tot nadenken over het eigen gedrag.

Stimuleren en motiveren

Deze competentie geeft aan in hoeverre iemand anderen enthousiasmeert en het goede voorbeeld geeft. Een voorbeeld van een vraag die bij deze competentie hoort is: "Door mijn aanpak worden anderen enthousiast".

- Deze competentie past gemiddeld bij uw persoonlijkheid. Verdere ontwikkeling is mogelijk.

Ontwikkeltips

- Spreek waardering uit als collega's goede ideeën hebben of goede resultaten hebben behaald. Vier behaalde mijlpalen en successen met uw collega's.

- Gun een collega ook eens een interessante klus of betrek deze daarbij. Betrek ook diegenen erbij die minder op de voorgrond staan.

Ondernemen

Deze competentie zegt iets over in hoeverre iemand kansen en mogelijkheden signaleert, hiernaar handelt en risico's durft te nemen. Een voorbeeld van een vraag die bij deze competentie hoort is: "Wanneer ik kansen zie, durf ik risico's te nemen".

- ✓ Deze competentie past goed bij uw persoonlijkheid. Van nature gaat het u makkelijk af en het kost u weinig tijd om verder te ontwikkelen.

Ontwikkeltips

- Spreek met belanghebbenden/ klanten over hun tevredenheid over uw diensten en onderzoek wat mogelijke (nieuwe) wensen of behoeften zijn.
- Formuleer een aantal nieuwe ideeën. Analyseer vervolgens welk idee de meeste kans van slagen heeft. Werk dat idee uit tot een plan.

Sociale wenselijkheid

Hieronder vindt u een overzicht van de mate waarin uw antwoorden sociaal wenselijk kunnen worden genoemd. U kunt zien of u laag, midden of hoog scoort. Bij een hoge score kan het zijn dat u zich bij het antwoorden hebt laten leiden door het idee dat u zich zo goed mogelijk voor moet doen.

Persoonlijkheidstest

Laag Midden Hoog

Sociale wenselijkheid

