

Leiderschap Ontwikkeling Scan

Naam Dhr. A. Demo

Datum assessment 16 - 3 - 2015

Gegevens kandidaat

Naam	Dhr. A. Demo
E-mail	ademo@abc.nl
Geboortedatum	1 - 4 - 1989
Organisatie	Demo
Datum assessment	16 - 3 - 2015

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 van Psychologen. NOA is als gegevensverwerker aangemeld bij het College Bescherming Persoonsgegevens, meldingsnummer M1415344.

Leiderschapsontwikkeling scan

In deze rapportage worden uw resultaten van de Leiderschapsontwikkeling scan weergegeven.

Doel

De Leiderschapsontwikkeling Scan is bedoeld om te gebruiken bij personen die leidinggevende taken hebben en die hun management- en leiderschapscompetenties willen verbeteren. Dit rapport is een hulpmiddel om uw zelfkennis te vergroten en meer inzicht te krijgen in uw leiderschapspotentieel en uw ontwikkelmogelijkheden.

Inhoud

Deze rapportage bestaat uit de volgende onderdelen:

Deel A van het rapport is gebaseerd op de persoonlijkheidstest en gaat met name over uw leiderschapstijl.

Deel B van het rapport is gebaseerd op de competentietest en gaat over hoe u zich in verschillende werksituaties gedraagt.

In de **bijlage** vindt u al uw scores op de persoonlijkheidstest.

Deel A

In dit deel van het rapport gaat het om uw favoriete leiderschapstijl. Hoe ondersteunen uw persoonlijke eigenschappen bepaalde leiderschapstijlen?

Eerst worden uw scores op zes leiderschapstijlen besproken: de Charismatische, Coachende, Structurerende, Integere, Autocratische en Passieve leiderschapstijl.

Daarna volgt een beschrijving van de mate waarin u taak- of relatiegericht bent.

Leiderschapstijlen

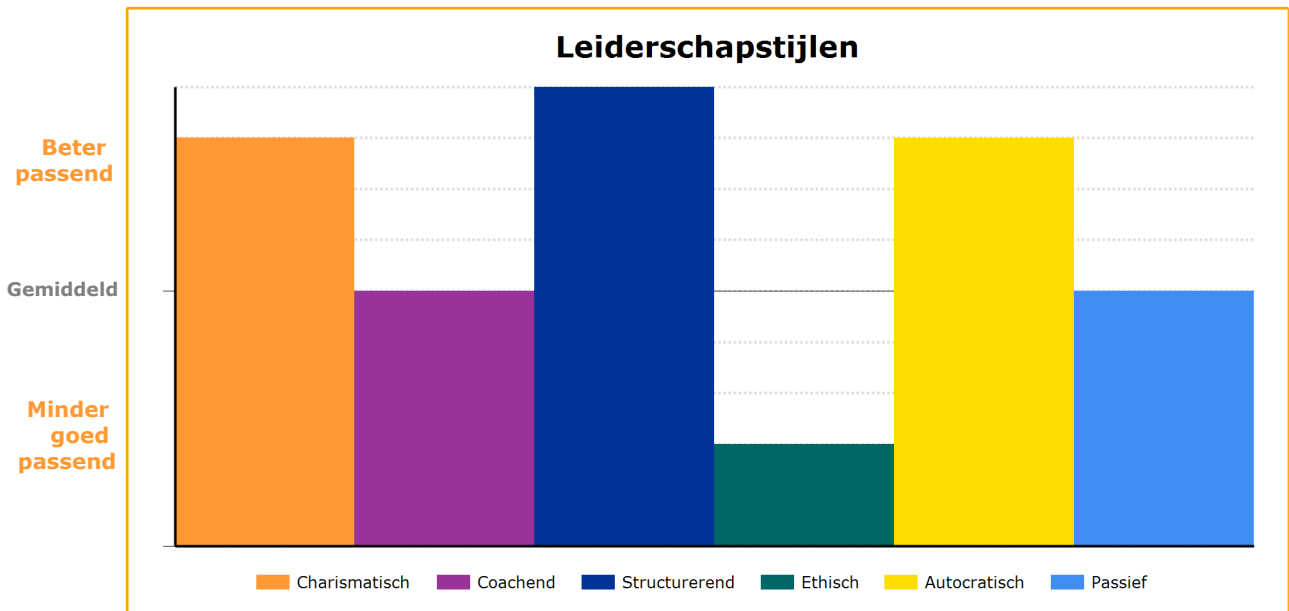
In de wetenschappelijke management literatuur worden verschillende leiderschapstijlen onderscheiden. Deze leiderschapstijlen zeggen iets over uw voorkeur voor bepaald leiderschapsgedrag.

Deze stijlen hebben vaak voor- en nadelen. Ook is de ene stijl in de ene situatie effectiever dan in een andere situatie.

In de onderstaande figuur ziet u uw scores op de zes leiderschapstijlen. Een hoge score geeft aan dat deze stijl goed bij u past, een lage score geeft aan dat uw persoonlijkheid minder goed aansluit bij deze stijl. Dit laatste betekent niet dat u een dergelijke stijl niet zou kunnen ontwikkelen, maar dit zal over het algemeen extra tijd en energie van u vergen.

In dit onderdeel vindt u een overzicht van uw resultaten in een figuur. Daar op volgend worden de verschillende leiderschapstijlen beschreven. U vindt voor iedere stijl de kenmerkende gedragingen en de valkuilen die deze stijlen kennen.

De leiderschapstijl waarop u de hoogste score haalt past qua persoonlijkheidskenmerken het best bij u.



Leiderschapstijl

Beschrijving

Valkuil

Charismatische leiderschapstijl

De charismatische leider bindt zijn teamleden aan zich door een duidelijke visie en het uitstralen van zelfvertrouwen. Hij/zij doet een beroep op het persoonlijke commitment van teamleden, motiveert sterk en bevordert de ontwikkeling van een gemeenschappelijke identiteit. Deze stijl is zinvol in onzekere situaties of veranderende situaties waar steun en richting belangrijk is.

Onvoldoende vertrouwen in en gebruik van de mogelijkheden van teamleden, te sterke afhankelijkheid van een persoon

Coachende leiderschapstijl

De coachende leider geeft het team de mogelijkheid om informatie aan te leveren voordat hij/zij een beslissing neemt. Hij/zij verzamelt actief informatie en stimuleert de teamleden om zelf na te denken over mogelijke oplossingen en verbeteringen. Deze stijl is zinvol wanneer overeenstemming en ontwikkeling van het team belangrijk is.

Teveel overleg, te weinig daadkracht en besluitvaardigheid

Structurerende leiderschapstijl

De structurerende leider zorgt voor een goede organisatie en planning van de activiteiten. Hij/zij zorgt voor een beschrijving van de taken, de rollen en de beloningen. Hij/zij structureert en monitort de resultaten. Hij/zij is resultaatgericht. Deze stijl is zinvol wanneer activiteiten structuur en een goede organisatie vereisen.

Te weinig flexibel, te weinig aandacht voor de behoeften van de teamleden.

Ethische leiderschapstijl

De ethische leider hanteert duidelijke principes, is eerlijk en open en "deelt de macht". Hij/zij is betrouwbaar en is betrokken bij de teamleden. Hij/zij hanteert zowel intern als extern dezelfde normen en houdt rekening met de belangen van verschillende partijen. Deze stijl is zinvol in situaties waarin ethisch en integer handelen en maatschappelijk verantwoord ondernemen belangrijk zijn.

Te principieel, te weinig tactisch en flexibel, minder daadkracht door rekening te willen houden met te veel verschillende belangen

Autocratische leiderschapstijl

De autocratische leider neemt beslissingen zonder zijn teamleden te raadplegen. Deze stijl is zinvol wanneer beslissingen heel snel genomen dienen te worden, wanneer het niet nodig is om informatie te verzamelen en wanneer het team het niet met elkaar eens hoeft te zijn over de te bereiken resultaten.

Onvoldoende draagvlak, ontevreden en tegenwerkende medewerkers

Passieve leiderschapstijl

De passieve leider stuurt weinig, laat teamleden zelf activiteiten en prioriteiten bepalen en laat problemen door het team oplossen. Deze stijl is zinvol wanneer teamleden zeer ervaren, gemotiveerd en ondernemend zijn en wanneer strakke controle niet nodig is.

Te weinig controle, te weinig organisatie en structuur, onopgeloste problemen

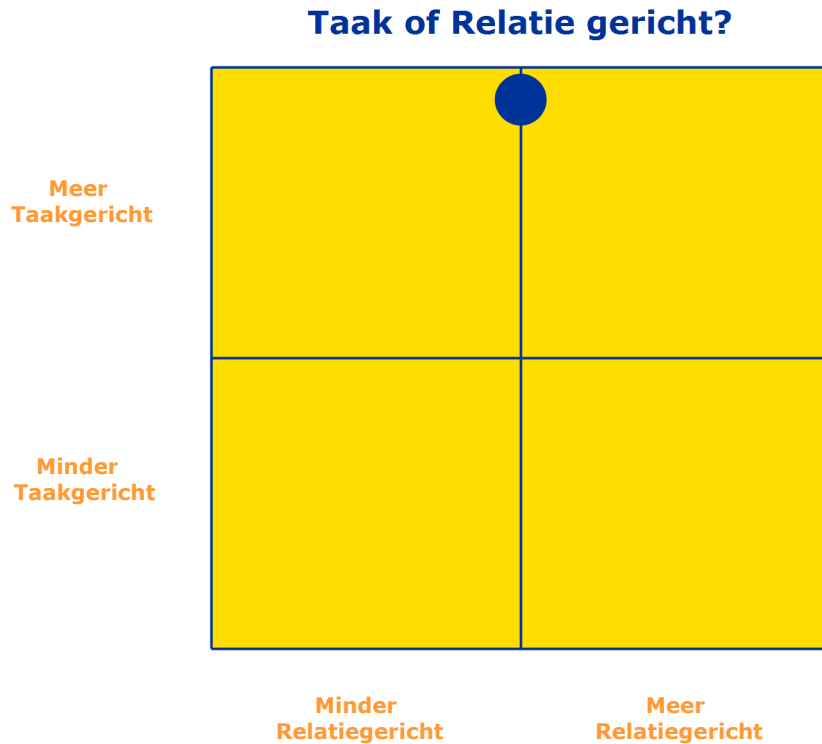
Taak of Relatiegericht

Een ander belangrijk onderscheid bij leiderschap is het verschil tussen taak- en relatiegerichtheid.

Bij **taakgerichtheid** gaat het vooral om het goed uitvoeren van de taak en het behalen van een goed resultaat.

Bij **relatiegerichtheid** gaat het vooral om het stimuleren en motiveren van teamleden en het behouden van een goede relatie.

In de onderstaande figuur ziet u - door de positie van de blauwe cirkel - hoe u op deze twee aspecten scoort.



Toelichting

Wanneer u **rechtsboven** scoort richt u zich meestal zowel op de taak als op de relatie. U vindt het belangrijk dat uw doelen worden behaald en de taken worden uitgevoerd, maar u coacht en begeleidt uw team daar wel bij. Dit is in veel situaties een effectieve benadering.

Scoort u **linksboven** dan richt u zich meestal meer op de taak dan op de relatie. U hecht belang aan het behalen van uw doelen en zorgt ervoor dat de taken hiervoor worden uitgevoerd. Hierbij begeleidt en steunt u weinig en legt u de verantwoordelijkheid voor de onderlinge relaties bij het team.

Wanneer u **rechtsonder** scoort dan richt u zich meestal meer op de relatie dan op de taak. U vindt het belangrijk om uw team te begeleiden en te steunen en hecht veel waarde aan de onderlinge relaties. U geeft het team veel vrijheid bij het uitvoeren van de taken.

Scoort u **linksonder** dan richt u zich meestal weinig op de taak, maar ook weinig op de relatie. U laat veel verantwoordelijkheid bij het team zowel qua onderlinge samenwerking als bij het uitvoeren van de taken. Dit kan betekenen dat u weinig richting of sturing geeft.

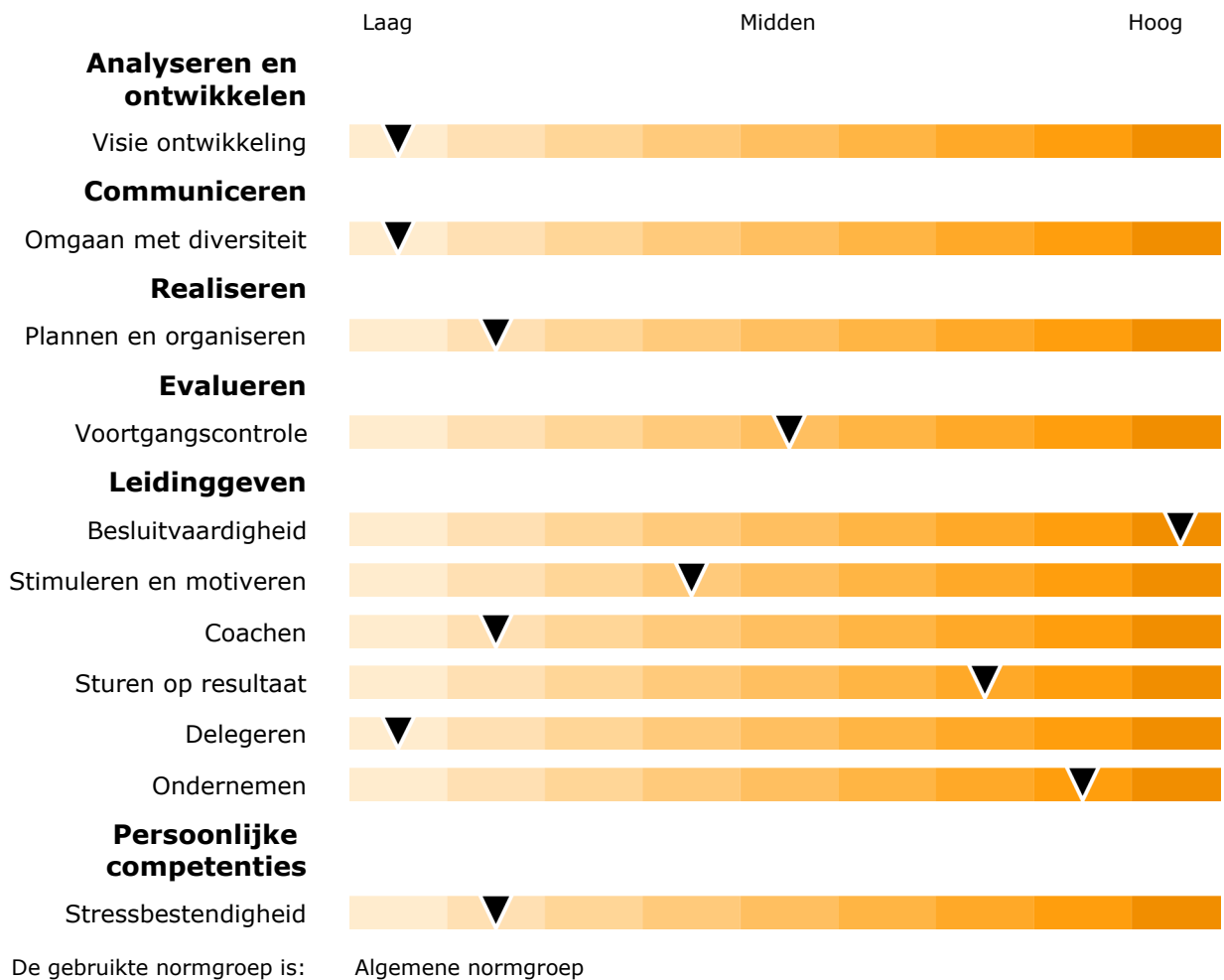
Deel B

In deel A ging het om de leiderschapstijlen die het beste bij uw persoonlijke eigenschappen passen.

In deel B gaat het om **gedrag**, hoe handelt u daadwerkelijk in bepaalde werksituaties?

Hieronder vindt u een overzicht van uw scores op de verschillende competenties die van belang zijn voor leidinggeven.

N.B. Het kan zijn dat uw potentieel en uw gedrag op bepaalde punten van elkaar verschillen. Dit kan veroorzaakt worden door uw persoonlijke ervaring en opleiding of uw specifieke taken en/of werksituatie.



Toelichting

Hieronder vind u een beschrijving van de competenties en worden tips gegeven als een competentie minder goed ontwikkeld is.

Analyseren en ontwikkelen

Visie ontwikkeling

U scoort zeer laag op de competentie Visie in vergelijking met de normgroep. U bent vooral bezig met de korte termijn. U houdt zich niet bezig met toekomstige ontwikkelingen of consequenties van bepaalde maatschappelijke ontwikkelingen voor uw organisatie.

Visie ontwikkeling - Ontwikkeltips

- Houd bij het oplossen van vraagstukken en problemen rekening met de effecten op de lange termijn.
- Bedenk kansen en mogelijkheden voor toekomstige producten of diensten.
- Denk na over de ontwikkeling van de organisatie of afdeling op de lange termijn.
- Bespreek de doelstellingen van de organisatie of afdeling met collega's of medewerkers.
- Stimuleer collega's of medewerkers om na te denken over de toekomst.
- Houd ontwikkelingen in de markt en de branche bij door marktonderzoek te lezen en met mensen te praten die zicht hebben op de markt.
- Onderzoek welke veranderingen concurrenten toepassen en hoe concurrenten inspelen op ontwikkelingen in de markt.
- Vertaal relevante trends en ontwikkelingen in concrete acties en plannen.

Communiceren

Omgaan met diversiteit

U scoort zeer laag op de competentie Omgaan met diversiteit in vergelijking met de normgroep. U werkt het liefst samen met mensen die dezelfde ideeën hebben als uzelf. U staat weinig open voor andere mensen of culturen.

Omgaan met diversiteit - Ontwikkeltips

- Probeer personen met andere achtergronden of ideeën niet te ontwijken; anders creëert u een negatieve sfeer en versterkt u spanningen.
- Accepteer en trek geen voorbarige conclusies over personen met andere achtergronden of ideeën.
- Verplaats u in personen met andere achtergronden of ideeën om hen beter te begrijpen.
- Zoek naar overeenkomsten tussen mensen met verschillende opvattingen.
- Ga na welke voordelen de verschillen tussen u en anderen opleveren en schrijf deze voor uzelf op.
- Maak in een team gebruik van de verschillende talenten van mensen.
- Wanneer u het moeilijk hebt met een bepaald verschil tussen u en iemand anders, beschrijf dan het gedrag waar u het moeilijk mee heeft. Bespreek dit eventueel met iemand anders.
- Maak spanningen als gevolg van verschillen tussen mensen bespreekbaar. Focus u op de gelijkenissen in plaats van de verschillen.

Realiseren

Plannen en organiseren

Op de competentie Plannen en organiseren scoort u laag in vergelijking met de normgroep. U houdt zich weinig bezig met het maken van een planning en het stellen van prioriteiten voordat u ergens aan begint. U werkt weinig doelgericht waardoor de kans redelijk groot is dat u uw doel niet of niet op tijd haalt.

Plannen en organiseren - Ontwikkeltips

- Schat in wat er aan tijd en middelen nodig is om het project uit te voeren.
- Noteer deadlines en geef in een tijdschema aan wie wat doet.
- Bekijk tussentijds met uw manager en collega's of de planningen worden gehaald.
- Neem aan het begin van de week uw agenda door. Zet alle activiteiten onder elkaar en stel prioriteiten. Plan in volgens prioriteit.
- Streep een activiteit door (in uw agenda) zodra u deze gedaan heeft. Zet wat niet gedaan is op de lijst voor de volgende dag.
- 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.
- Zorg ervoor dat u de verantwoordelijkheid krijgt voor het plannen en organiseren van een bepaald project.

Evaluëren

Voortgangscontrol

U scoort gemiddeld op de competentie Voortgangscontrol in vergelijking met de normgroep. Uit de resultaten blijkt dat u de voortgang van taken of projecten regelmatig controleert. Wanneer er knelpunten ontstaan bent u niet altijd op tijd om bij te sturen.

Leidinggeven

Besluitvaardigheid

U scoort zeer hoog op de competentie Besluitvaardigheid in vergelijking met de normgroep. U neemt snel overwogen beslissingen. Ook onder minder gunstige omstandigheden zoals onder tijdsdruk, neemt u besluiten. U heeft geen goedkeuring van anderen nodig om een beslissing te nemen en u durft ook beslissingen te nemen waarvan de gevolgen nog onbekend zijn.

Stimuleren en motiveren

U scoort (laag) gemiddeld op de competentie Stimuleren en motiveren in vergelijking met de normgroep. Het resultaat wijst erop dat u anderen soms motiveert. U geeft af en toe complimenten. En u spreekt regelmatig waardering uit voor de prestaties van anderen en stimuleert hen zo nu en dan om hun doelen te behalen.

Stimuleren en motiveren - Ontwikkeltips

- Spreek waardering uit als collega's goede ideeën hebben of goede resultaten hebben behaald.
- Vier behaalde mijlpalen en successen met uw collega's.
- Maak anderen enthousiast voor nieuwe ideeën of voorstellen.
- Draag bij aan een goede sfeer op uw afdeling of werk.
- Geef het goede voorbeeld aan 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.
- Kijk naar anderen die zeer collegiaal zijn en neem ervan over wat bij u past.
- Informeer en toon interesse in uw collega's op het gebied van werk en op persoonlijk vlak.

Coachen

Op de competentie Coachen scoort u laag in vergelijking met de normgroep. U houdt zich weinig bezig met het begeleiden van andere mensen in hun ontwikkeling. U geeft niet altijd feedback aan anderen.

Coachen - 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.
- Zorg ervoor dat mensen zich capabel en erkend voelen. Geef complimenten.
- Stel veel vragen en geef hooguit suggesties voor oplossingen.
- Stel prikkelende vragen die de ander aanzetten tot nadenken over het eigen gedrag.
- Moedig een ander aan om te zeggen wat hij/zij ergens van vindt.
- Moedig een ander waarmee u samenwerkt aan zijn/haar doel te bereiken.
- Neem de taak op u om een nieuwe medewerker te begeleiden. Bespreek de ervaringen na met uw leidinggevende.

Sturen op resultaat

U scoort boven gemiddeld op de competentie Sturen op resultaat in vergelijking met de normgroep. De resultaten laten zien dat u mensen aanspreekt wanneer het gewenste resultaat niet wordt behaald. U geeft hen richting aan en stuurt bij.

Delegeren

Op de competentie Delegeren scoort u zeer laag in vergelijking met de normgroep. U beschrijft dat u er veel moeite mee heeft om taken aan andere mensen over te dragen. U wil zelf de controle over uw werk houden.

Delegeren - Ontwikkeltips

- Bedenk welke taken u niet zelf hoeft te doen en draag deze taken over.
- Vraag aan medewerkers wat zij voor mogelijkheden zien om taken van u over te nemen.
- Draag taken over die passen bij het niveau en de omstandigheden van de betreffende medewerker.
- Neem voldoende tijd om iemand zorgvuldig de taak uit te leggen. Zorg dat de medewerker weet wat hij/zij moet doen.
- Maak afspraken over het tijdstip en de wijze waarop resultaten teruggekoppeld moeten worden.
- Wees duidelijk over wie waarvoor verantwoordelijk is.
- Heb vertrouwen in de capaciteiten van degene aan wie u iets overdraagt. Geef hem/haar zoveel mogelijk ruimte om zijn/haar 'nieuwe' taken zelf in te vullen.
- Blijf aanspreekpunt voor problemen bij de uitvoering van taken die u heeft gedelegeerd.

Ondernemen

U scoort hoog op de competentie Ondernemen in vergelijking met de normgroep. Het resultaat toont dat u regelmatig kansen en mogelijkheden ziet. U neemt initiatief om met iets nieuws te beginnen en u vindt het redelijk makkelijk om dingen te verkopen.

Persoonlijke competenties

Stressbestendigheid

U scoort laag op de competentie Stressbestendigheid in vergelijking met de normgroep. Wanneer de druk groot is werkt u minder effectief. U maakt dan fouten, wordt gespannen of gaat chaotisch te werk.

Stressbestendigheid - Ontwikkeltips

- Voorkom stress door uw werk goed te plannen en te organiseren. Stel prioriteiten en maak tijdschema's. Overzicht geeft rust.
- Werk taken zo veel mogelijk af. Taken die gedeeltelijk blijven liggen veroorzaken onrust en maken het overzicht steeds moeilijker.
- Bereid gesprekken, bijeenkomsten en presentaties grondig voor.
- 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.
- Schrijf op in welke situaties u stress ervaart, probeer een patroon te ontdekken. Bespreek dat met uw leidinggevende.
- Ga na welke overtuigingen en gedachten stress bij u oproepen. Bedenk dat goed, vaak goed genoeg is.
- Plan momenten van ontspanning.
- Leer ontspanningsoefeningen die u ook op de werkplek kunt toepassen.

Vervolg

De resultaten van de Leiderschapsontwikkeling scan bieden u de mogelijkheid om te analyseren welke ontwikkeling van talenten en competenties in het kader van uw leidinggevende taken wenselijk en haalbaar is.

- Sta stil bij hoe uw persoonlijkheid en competenties aansluiten bij de eisen van uw huidige functie en bedenk hoe u bepaalde competenties kunt ontwikkelen.
- Maak een persoonlijke sterkte/zwakte analyse - waar ben ik goed in en waar ben ik minder goed in - met daarbij de kansen en bedreigingen die u ziet als het gaat om ontwikkelmogelijkheden binnen uw huidige functie of organisatie maar ook daarbuiten.
- Stel daarbij concrete en meetbare doelen voor de ontwikkeling van bepaalde competenties en leg deze bij voorkeur met uw leidinggevende vast.
- Overweeg leiderschapstrainingen en/of opleidingen die u daarbij kunnen ondersteunen.
- Bedenk daarbij wel dat hoe goed u een bepaalde competentie kunt ontwikkelen ook afhankelijk is van uw persoonlijkheid. Iemand die qua persoonlijkheid heel gesloten is zal niet gemakkelijk een charismatische leider worden.
- Bedenk hoe u de valkuilen van uw favoriete leiderschapstijl kan verminderen. Vraag feedback van collega's op hoe u zich opstelt in de groep en leiding geeft. Vraag zelf naar verbeterpunten.
- Vergeet niet dat veel mensen weinig of zelfs helemaal niet met hun eigen ontwikkeling bezig zijn en dat ze daarmee kansen laten liggen!

Veel succes met uw verdere ontwikkeling!

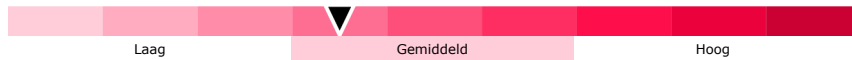
Persoonlijheidsaspecten per dimensie

Emotionele stabiliteit



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

Emotionele beheersing



Uw score op dit aspect is (laag) gemiddeld. Personen met een (laag) gemiddelde 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.

Zelfvertrouwen



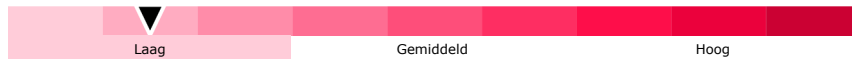
Uw score op dit aspect is hoog. Personen met een hoge score op zelfvertrouwen voelen zich meestal zeker van zichzelf en denken dat ze veel problemen aan kunnen. Zij lopen hierbij het risico dat zij hun eigen mogelijkheden enigszins overschatten.

Flexibiliteit



Uw score op dit aspect is beneden gemiddeld. Kenmerkend voor personen met een tamelijk lage score op flexibiliteit is dat het hen vaak moeite kost om zich aan te passen aan veranderingen. Zij houden niet van veranderingen en geven de voorkeur aan regelmaat en een bekende omgeving.

Angst en depressieve gevoelens



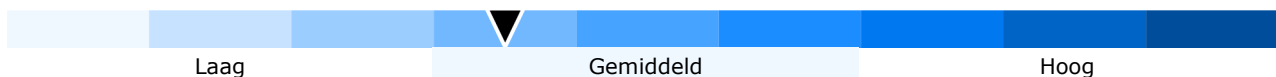
Uw score op dit aspect is laag. Personen met een lage score hebben niet vaak sombere of angstige gedachten. Zij twijfelen weinig, zijn meestal opgewekt en optimistisch.

Boosheid



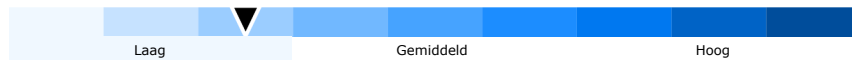
Uw score op dit aspect is zeer hoog. Kenmerkend voor personen met een zeer hoge score op boosheid is dat zij snel geïrriteerd zijn en dat zij zich slecht kunnen beheersen als zij boos zijn. Dit kan zich uiten in schreeuwen of ander agressief gedrag. Voor anderen kan dit beangstigend zijn.

Consciëntieusheid



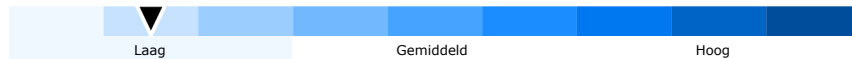
Dit domein geeft een beeld van de mate waarin u gedisciplineerd bent en zich aanpast aan de eisen van de omgeving. Uw score op dit domein is (laag) gemiddeld in vergelijking met de normgroep.

Regels en zekerheid



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.

Ordelijkheid



Uw score op dit aspect is laag. Kenmerkend voor personen die laag op dit aspect scoren is dat zij vaak niet zo systematisch en ordelijk werken. Dit kan hen belemmeren in het behouden van het overzicht en kan het lastig maken om activiteiten over te dragen aan anderen.

Doorzettingsvermogen



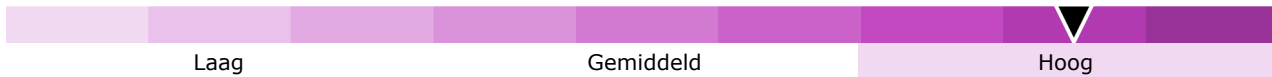
Uw score op dit aspect is gemiddeld. Personen die gemiddeld op dit aspect scoren, zullen doorgaans datgene waar ze aan begonnen zijn afmaken. Ondanks tegenslag zullen ze over het algemeen voor hen belangrijke doelstellingen proberen te halen.

Prestatiemotivatie



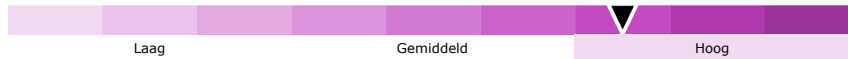
Uw score op dit aspect is gemiddeld. Kenmerkend voor personen die gemiddeld op dit aspect scoren, is dat zij er in normale mate op gericht zijn om goede prestaties te leveren en zij zetten zich hier ook voor in.

Extraversie



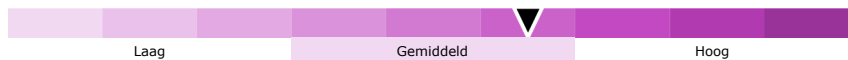
Dit domein geeft een beeld van de mate waarin u extern versus intern gericht bent. Heeft u veel behoefte aan contact met en aandacht van andere mensen of bent u bij voorkeur alleen? Uw score op dit domein is hoog in vergelijking met de normgroep.

Sociale durf



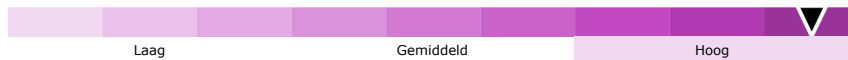
Uw score op dit aspect is boven gemiddeld. Personen met een tamelijk hoge score op dit aspect zijn niet snel bang in sociale situaties. Zij maken over het algemeen makkelijk contact met mensen die zij nog niet kennen en vinden het leuk om in het middelpunt van de belangstelling te staan. Zij dragen bij 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



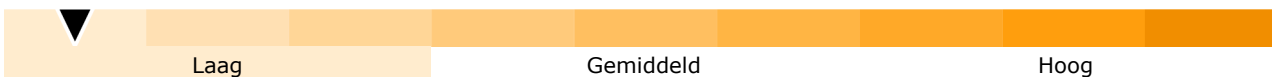
Uw score op dit aspect is (hoog) gemiddeld. Kenmerkend voor personen met een (hoog) gemiddelde score op assertiviteit is dat zij in een groep regelmatig hun mening uiten. Zij komen in normale mate op voor hun eigen rechten en belangen.

Behoeftte aan aandacht



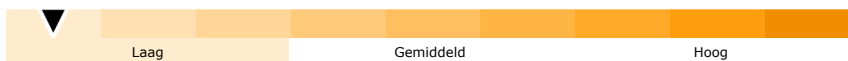
Uw score op dit aspect is zeer hoog. Personen met een zeer hoge score op dit aspect zijn vaak gericht op erkenning. Zij vinden hun prestaties en belangen zeer belangrijk en zij willen graag dat anderen dit weten. Hierdoor lopen zij het risico dat zij een dominante indruk maken op anderen en weerstand bij hen oproepen.

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 zeer laag in vergelijking met de normgroep.

Zorgzaamheid



Uw score op dit aspect is zeer laag. Kenmerkend voor personen die zeer laag op dit aspect scoren, is dat ze hun eigen belangen en behoeften vaak belangrijker vinden dan die van andere mensen. Ze zorgen niet graag voor andere mensen en vinden dat iedereen zijn eigen problemen zou moeten oplossen. Als ze iets voor een ander doen, verwachten ze daar iets voor terug te krijgen. Zij lopen het risico dat andere mensen hen ongevoelig en te zakelijk vinden.

Harmonieus



Uw score op dit aspect is zeer laag. Personen die zeer laag op dit aspect scoren vinden het vaak niet belangrijk of andere mensen hen aardig vinden. Ze denken minder na over gevoelens van andere mensen. Ze kunnen hierdoor snel in conflict met anderen raken en moeite hebben met het hebben en onderhouden van relaties.

Sociale warmte



Uw score op dit aspect is gemiddeld. Kenmerkend voor personen die 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



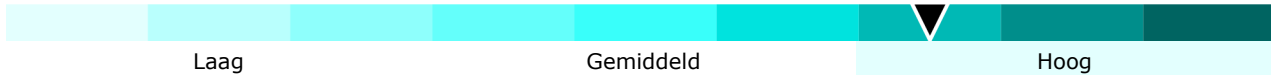
Uw score op dit aspect is laag. Personen die laag op dit aspect scoren, geven aan weinig vertrouwen in andere mensen te hebben. Deze personen denken dat anderen niet eerlijk zijn en vooral dingen doen om er zelf beter van te worden. Het liefst vertrouwen deze personen alleen op zichzelf. Als ze toch op andere mensen moeten vertrouwen, houden ze goed in de gaten wat de anderen zeggen en doen. Een gunstig effect daarvan kan zijn dat ze een goed overzicht over een situatie hebben. Ze lopen hierbij wel het risico dat de omgeving hen achterdochtig vindt.

Interesse in anderen



Uw score op dit aspect is beneden gemiddeld. Kenmerkend voor personen die beneden gemiddeld op dit aspect scoren, is dat ze zich het best op hun gemak voelen wanneer mensen zijn zoals henzelf. Ze zijn niet erg geïnteresseerd in verschillen tussen mensen of culturen.

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 boven 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 (laag) gemiddeld. Kenmerkend voor personen met een (laag) gemiddelde score op dit aspect is dat zij het opdoen van nieuwe kennis en vaardigheden belangrijk vinden, zolang het hen duidelijk is wat zij er mee kunnen doen. Nieuwe of complexe vraagstukken gaan zij niet uit de weg, maar zij zullen ze niet zelf opzoeken. Als zij iets niet meteen begrijpen, doen zij enige moeite om toch een oplossing te vinden.

Initiatief



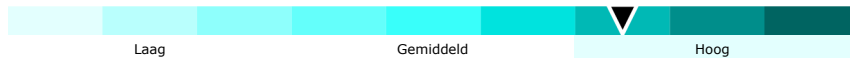
Uw score op dit aspect is boven gemiddeld. Personen met een tamelijk hoge score op dit aspect zijn vaak actief en ondernemen verschillende activiteiten. Zij tonen initiatief en proberen iets met hun ideeën te doen. Zij hebben tamelijk veel initiatief.

Avontuurlijkheid



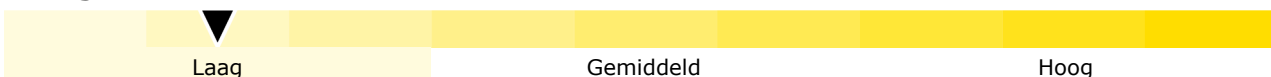
Uw score op dit aspect is boven gemiddeld. Kenmerkend voor personen met een tamelijk hoge score is dat zij graag dingen doen die zij nog niet eerder gedaan hebben. Zij houden ervan om nieuwe activiteiten te ondernemen. Dit kan een voordeel zijn in situaties met veel verandering of onzekerheid.

Spanningsbehoefte



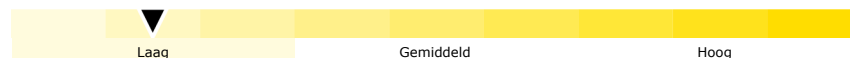
Uw score op dit aspect is boven gemiddeld. Personen met een tamelijk hoge score op dit aspect hebben vaak behoefte aan spanning en nemen regelmatig risico's. Afwisseling en verandering vinden zij prettig en zij reageren daar spontaan op.

Integriteit



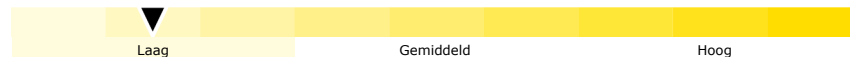
Dit domein geeft een beeld van de mate waarin u eerlijk, oprecht en niet hebzuchtig bent. Uw score op dit domein is laag in vergelijking met de normgroep.

Eerlijkheid



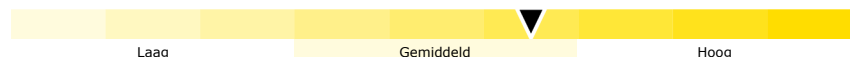
Uw score op dit aspect is laag. Kenmerkend voor personen die laag op dit aspect scoren is dat ze eerlijkheid en betrouwbaarheid niet altijd belangrijk vinden. Hierdoor kan het vertrouwen dat anderen in hen hebben afnemen.

Oprechtheid



Uw score op dit aspect is laag. Personen die laag op dit aspect scoren, doen zich met enige regelmaat anders voor dan ze zijn. Zij laten dan niet aan anderen blijken wat ze werkelijk denken en voelen. Voordeel hiervan is dat ze zich makkelijk aanpassen en in eerste instantie weinig conflicten hebben. Ze lopen echter wel het risico dat anderen het vertrouwen in hen verliezen als hun werkelijke denkwijze duidelijk wordt. Zij vinden de oprechtheid van anderen vaak enigszins naïef.

Behoefte aan status en bezit



Uw score op dit aspect is (hoog) gemiddeld. Kenmerkend voor personen die (hoog) 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