

Leiderschap Potentieel Scan

Naam Dhr. A. Demo

Datum assessment 16 - 3 - 2015

Gegevens kandidaat

Naam	Dhr. A. Demo
E-mail	ademo@abc.nl
Geboortedatum	1 - 2 - 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.

Leiderschaps potentieel Scan

In deze rapportage worden je resultaten van de Leiderschapspotentieel scan weergegeven.

Doel

De Leiderschapspotentieel Scan is bedoeld om te gebruiken bij personen die nog geen leidinggevende taken hebben, maar die wel interesse hebben in management en leidinggeven. Dit rapport is een hulpmiddel om je zelfkennis te vergroten en meer inzicht te krijgen in je leiderschapspotentieel en je ontwikkelmogelijkheden.

Inhoud

Deze rapportage bestaat uit de volgende onderdelen:

Deel A van het rapport is gebaseerd op de persoonlijkheidstest en gaat met name over je leiderschapstijl en je potentieel om leiding te geven.

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

In de **bijlage** vind je al je scores op de persoonlijkheidstest.

Deel A

In dit deel gaat het om je potentieel om leiding te geven. Eerst worden je scores op zes leiderschapstijlen besproken: de Charismatische, Coachende, Structurerende, Integere, Autocratische en Passieve leiderschapstijl.

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

Ten slotte wordt een indicatie gegeven van je potentieel om een effectieve leider te worden en van je potentieel om een succesvolle ondernemer te worden.

Leiderschapstijlen

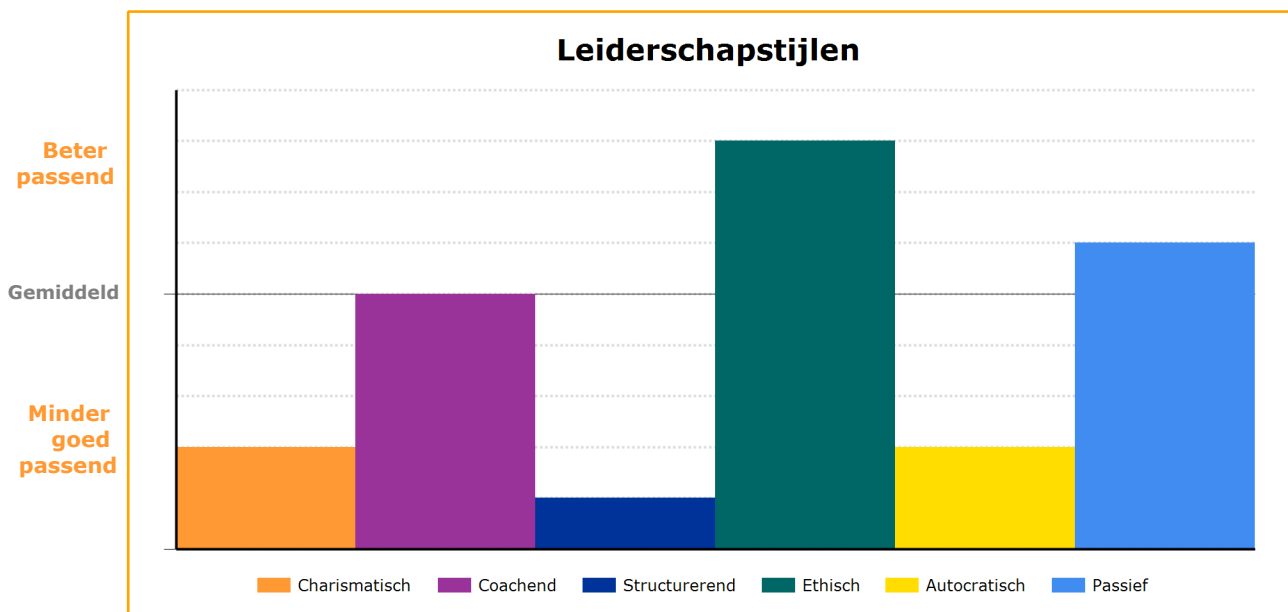
In de wetenschappelijke management literatuur worden verschillende leiderschapstijlen onderscheiden. Deze leiderschapstijlen zeggen iets over je voorkeur voor bepaald leiderschapsgedrag.

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

In dit onderdeel vind je een overzicht van je resultaten in een figuur. Daarop volgend worden de verschillende leiderschapstijlen beschreven. Je vindt voor iedere stijl de kenmerkende gedragingen en de valkuilen die deze stijlen kennen.

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



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/zijn 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

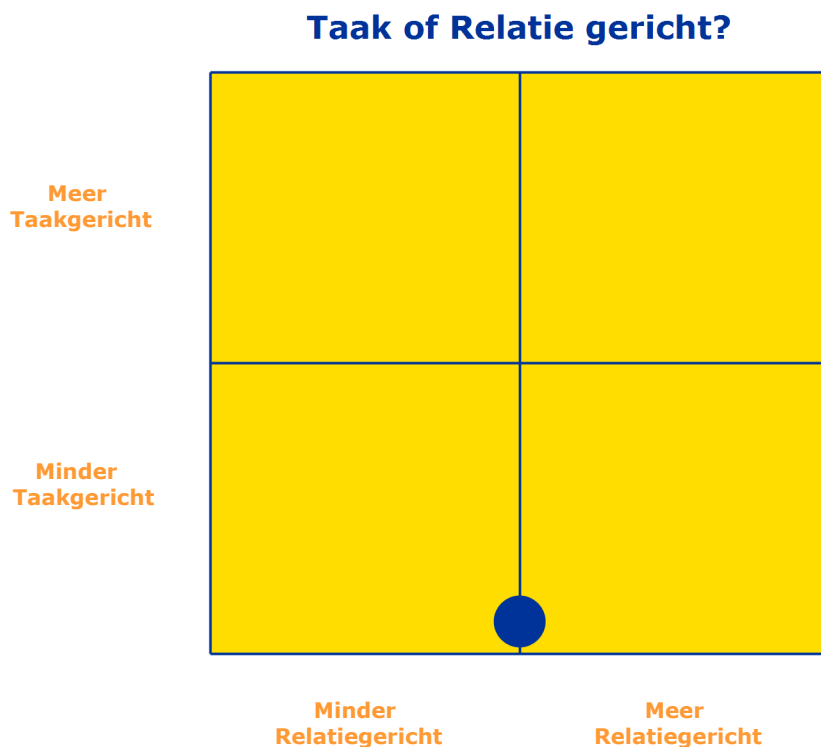
Taak of Relatiegericht

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 zie je - door de positie van de blauwe cirkel - hoe je op deze twee aspecten scoort.



Toelichting

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

Scor je **linksboven** dan richt je je meestal meer op de taak dan op de relatie. Je hecht belang aan het behalen van je doelen en zorgt ervoor dat de taken hiervoor worden uitgevoerd. Hierbij begeleid en steun je weinig en leg je de verantwoordelijkheid voor de onderlinge relaties bij het team.

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

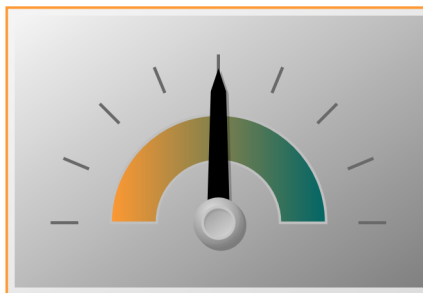
Scor je **linksonder** dan richt je je meestal weinig op de taak, maar ook weinig op de relatie. Je laat veel verantwoordelijkheid bij het team zowel qua onderlinge samenwerking als bij het uitvoeren van de taken. Dit kan betekenen dat je weinig richting of sturing geeft.

Leiderschap

In de figuur hieronder zie je eerst je score op de Leiderschap Potentieel Index (LPI). Deze score loopt van laag tot hoog potentieel en geeft een schatting van je potentieel om een succesvolle leider te worden. In de index worden verschillende persoonlijkheidsfactoren gecombineerd waarvan in wetenschappelijk onderzoek een relatie met succesvolle leiders is aangetoond.

Als je in het rechter groene gebied scoort betekent dit dat je over verschillende persoonlijkheidskenmerken beschikt die van belang zijn bij leidinggeven. Als je meer in het oranje gedeelte scoort betekent dit niet dat je geen goede leider zou kunnen worden. Het kan echter wel betekenen dat het je meer moeite zal kosten om succesvol te worden als leider.

LPI Leiderschap Potentieel Index



Ondernemerschap

Naast leidinggeven in een (bestaand) bedrijf is het ook zinvol om te bekijken of je ondernemend bent. Heb je potentieel om zelf een bedrijf te beginnen en ben je ook in staat een dergelijk bedrijf succesvol te laten worden?

Scoor je in het rechter groene gedeelte dan beschik je over verschillende persoonlijkheidskenmerken die van belang zijn bij ondernemen, het opzetten en uitbouwen van een bedrijf. Scoor je meer in het oranje gedeelte dan betekent dit niet dat je geen succesvolle ondernemer zou kunnen worden, maar kan wel betekenen dat het je meer moeite zal kosten om succesvol te worden als ondernemer.

OPI Ondernemerschap Potentieel Index



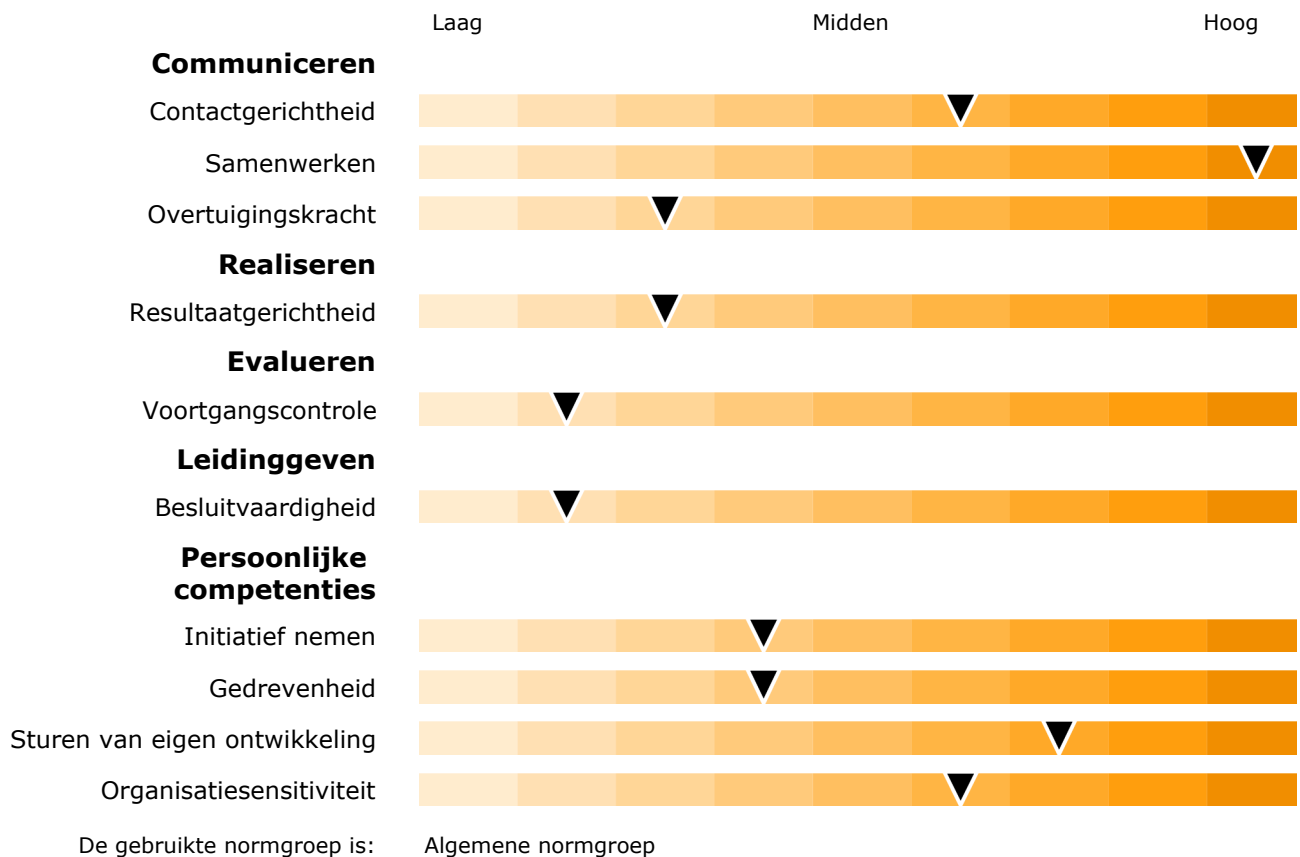
Deel B

In deel A ging het om je potentieel - wat is je persoonlijkheid en welke aanleg heb je om bepaalde leidinggevende taken uit te oefenen?

In deel B gaat het om **gedrag**, hoe handel je daadwerkelijk in bepaalde werksituaties?

Hieronder vind je een overzicht van je scores op de verschillende competenties die van belang zijn voor leidinggeven.

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



Toelichting

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

Communiceren

Contactgerichtheid

Je scoort (hoog) gemiddeld op de competentie Contactgerichtheid in vergelijking met de normgroep. Je hebt er meestal geen problemen mee om met andere mensen een gesprek te beginnen, ook als je deze niet kent. Je praat redelijk makkelijk met andere mensen en je hebt contact met verschillende mensen.

Samenwerken

Je scoort zeer hoog op de competentie Samenwerken in vergelijking met de normgroep. Je kunt zeer goed samen met anderen naar een bepaald doel toe werken. Je staat open voor de ideeën en wensen van anderen en zorgt voor een goede sfeer in de groep. Over het algemeen past je goed in een team.

Overtuigingskracht

Op de competentie Overtuigingskracht scoor je beneden gemiddeld in vergelijking met de normgroep. In situaties waarbij er verschil van mening is of er verschillende belangen zijn, kom je niet altijd tot overeenstemming. Je laat niet zien de ander met argumenten over te kunnen halen. Je benoemt nog te weinig de wederzijdse voordelen. Soms zal jij of de ander nog ontevreden zijn met de gevonden oplossing.

Overtuigingskracht - Ontwikkeltips

- Bedenk vooraf relevante argumenten voor je standpunten.
- Geef deze argumenten niet in één keer weg. Doseer argumenten en standpunten op beslissende momenten.
- Probeer argumenten te vinden voor het tegenovergestelde standpunt. Dit kan je versterken in je overtuigingskracht omdat je op deze manier beter bent voorbereid.
- Als je iemand wilt overtuigen, zoek dan naar gezamenlijke voordelen van je 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'.
- Praat niet te veel, maar zeg wat je wilt zeggen op een krachtige manier (duidelijk verstaanbaar en korte zinnen).
- Leer hoe je "stevig" kunt overkomen door anderen te observeren en anderen feedback te vragen op je gedrag.
- Zorg dat je zeker bent van uw zaak (onzekerheid is bij deze competentie snel merkbaar).

Realiseren

Resultaatgerichtheid

Op de competentie Resultaatgerichtheid scoor je beneden gemiddeld in vergelijking met de normgroep. Je hebt aangegeven dat je weinig bezig bent met het behalen van resultaten. Je vindt het soms belangrijker dat je jouw best doet dan dat je een goed resultaat haalt. Jouw doelen zijn soms niet duidelijk en concreet.

Resultaatgerichtheid - Ontwikkeltips

- Bespreek met je leidinggevende wat de resultaten van je taken zouden moeten zijn en leg dit vast.
- Zorg ervoor dat de gestelde doelen specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdgebonden zijn (SMART).
- Formuleer tevens concrete en haalbare tussendoelen op weg naar het einddoel.
- Ga na wat of wie je nodig hebt om eenmaal begonnen klussen ook daadwerkelijk af te maken.
- Controleer zelf de voortgang van het werk en stuur waar nodig zelf bij.
- Zorg dat je doorgaat totdat je het gewenste resultaat hebt bereikt. Leg je vast door bijvoorbeeld een collega of manager aan te geven wat zij kunnen verwachten en wanneer.
- Bespreek je resultaten en ervaringen in een intervisiegroep met collega's.
- Spreek anderen aan bij niet behaalde of tegenvallende resultaten.

Evalueren

Voortgangscntrole

Je scoort laag op de competentie Voortgangscntrole in vergelijking met de normgroep. Uit de resultaten blijkt dat je de voortgang van taken of projecten weinig controleert. Je laat anderen vrij in hun planning en stuurt niet snel bij wanneer er knelpunten zijn. Hierdoor kun je de controle over de taken of het project enigszins verliezen.

Voortgangscntrole - Ontwikkeltips

- Bedenk bij welke taken en activiteiten het belangrijk is om de voortgang te controleren.
- Maak duidelijke afspraken op welke momenten en hoe de voortgang geëvalueerd wordt.
- Volg de voortgang van projecten goed.
- Bekijk bij de voortgang van de projecten in termen van uren, geld, mensen en hulpmiddelen.
- Stuur tijdig bij als de voortgang van een project dreigt af te wijken van de planning.
- Schrijf voortgangsrapportages en houd die goed bij.
- Geef tijdig aan als je zelf in tijdnood zit en een planning niet haalt.
- Licht anderen uit jezelf in over de voortgang van projecten.

Leidinggeven

Besluitvaardigheid

Je scoort laag op de competentie Besluitvaardigheid in vergelijking met de normgroep. Je denkt waarschijnlijk lang na voordat je een beslissing durft te nemen. Je wil van tevoren met anderen overleggen en de goedkeuring van anderen hebben voordat je iets besluit.

Besluitvaardigheid - Ontwikkeltips

- Ga na wat je belangrijk vindt en waar je echt voor wilt gaan. Dat maakt het nemen van beslissingen makkelijker.
- Ga bij foute beslissingen na waar het mis is gegaan. Had je beter kunnen wachten tot je meer informatie had? Waarschijnlijk neem je beslissingen dan te impulsief.
- Als u moeilijk besluiten neemt, vraag collega's die met lastige beslissingen te maken krijgen. Vraag hen hoe zij tot hun beslissingen komen.
- Zorg ervoor dat je besluiten altijd kunt beargumenteren, zodat anderen weten waarom je een bepaald besluit hebt genomen.
- Als u ergens beslissingsbevoegdheid voor heeft, neem dan ook zelf de beslissing. Vertel daarna aan je manager wat voor alternatieven er waren en waarom dit volgens jou de beste oplossing is.
- Stel een besluit niet onnodig lang uit. Als je niets doet, heeft dat ook consequenties.
- Spreek met jezelf een deadline af voor het nemen van belangrijke beslissingen.
- Bedenk dat je niet altijd besluiten kunt nemen waar iedereen het mee eens is.

Persoonlijke competenties

Initiatief nemen

Op de competentie Initiatief nemen scoor je (laag) gemiddeld in vergelijking met de normgroep. Je onderneemt uit jezelf dingen maar wacht ook wel eens af totdat anderen de eerste stap nemen om iets te doen.

Initiatief nemen - Ontwikkeltips

- Vraag feedback aan je manager of collega's. In welke situaties verwachten zij meer initiatief van je?
- Ga na wat je weerhoudt om initiatieven te nemen en wat je zou stimuleren om meer initiatieven te nemen.
- Houd per week bij welke initiatieven je hebt genomen. Probeer deze 'score' te verhogen.
- Stel concrete doelen die voldoende uitdaging bevatten en die tevens haalbaar zijn.
- Wacht niet af, maar zoek zelf kansen en mogelijkheden op.
- Breng punten in bij vergaderingen.
- Maak zelf een projectplan voor een nieuwe dienst of nieuw product en presenteer dit.
- Werk samen met iemand die goed is in het nemen van initiatief. Kijk wat je hiervan kunt leren.

Gedrevenheid

Je scoort (laag) gemiddeld op de competentie Gedrevenheid in vergelijking met de normgroep. Jouw antwoorden geven aan dat je soms gemotiveerd bent om goede prestaties te behalen. Als het mogelijk is wil je doorgroeien in jouw werk. Uitdagingen ga je niet uit de weg.

Gedrevenheid - Ontwikkeltips

- Bespreek met mensen in je omgeving wat oorzaken zou kunnen zijn waarom je minder gedreven bent om succesvol te zijn. Laat hen meedenken over manieren om de oorzaken aan te pakken.
- Trek taken naar je toe waar je enthousiast van wordt.
- Zoek naar uitdagingen in het werk en ga deze aan.
- Zorg dat je prestaties op het werk zichtbaar zijn.
- Doe meer dan van je verwacht wordt bij het uitvoeren van uw werk. Probeer het beste in jezelf naar voren te halen.
- Neem initiatief tot gesprekken over je loopbaanmogelijkheden.
- Bespreek met je manager welke kwaliteiten je graag wilt inzetten in je werk en welke taken je interesse hebben.
- Zoek situaties, opdrachten en uitdagingen waarmee je praktische ervaring opdoet voor in de toekomst gewenste rollen, taken of functies.

Sturen van eigen ontwikkeling

Je scoort boven gemiddeld op de competentie Sturen van eigen ontwikkeling in vergelijking met de normgroep. Je houdt je vaak bezig met activiteiten die ertoe leiden dat je je verder kunt ontwikkelen. Je gaat actief op zoek naar mogelijkheden om verder te leren en je grijpt deze mogelijkheden ook aan bijvoorbeeld door het volgen van een opleiding, het lezen van literatuur of het bezoeken een congres.

Organisatiesensitiviteit

Je scoort (hoog) gemiddeld op de competentie Organisatiesensitiviteit in vergelijking met de normgroep. Je bent redelijk goed op de hoogte van wat er zich binnen jouw organisatie afspeelt. Je kunt redelijk goed de voor- en de nadelen van het beleid en/of de strategie benoemen. Soms doe je voorstellen ten behoeve van verbeteringen voor de organisatie.

Vervolg

De resultaten van de Leiderschapspotentieel scan bieden je de mogelijkheid om te analyseren welke ontwikkeling van talenten en competenties in het kader van leidinggeven wenselijk en haalbaar is.

- Sta stil bij hoe je persoonlijkheid en competenties aansluiten bij de eisen van je huidige functie en bedenk hoe je 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 je ziet als het gaat om ontwikkelmogelijkheden binnen je 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 je leidinggevende vast.
- Overweeg leiderschapstrainingen en/of opleidingen die je daarbij kunnen ondersteunen.
- Bedenk daarbij wel dat hoe goed je een bepaalde competentie kunt ontwikkelen ook afhankelijk is van je persoonlijkheid. Iemand die qua persoonlijkheid heel gesloten is zal niet gemakkelijk een charismatische leider worden.
- Bedenk hoe je de valkuilen van je favoriete leiderschapstijl kan verminderen. Vraag feedback van collega's op hoe je je 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 je verdere ontwikkeling!

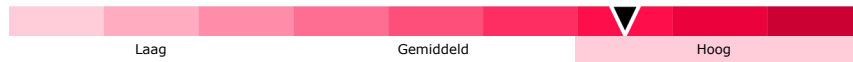
Persoonlijkheidsaspecten per dimensie

Emotionele stabiliteit



Dit domein geeft een beeld van je algehele welbevinden. Je score op dit domein is (hoog) gemiddeld in vergelijking met de normgroep.

Emotionele beheersing



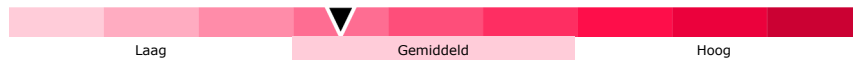
Je score op dit aspect is boven gemiddeld. Personen met een tamelijk hoge score zijn niet snel gespannen en handelen in de meeste situaties kalm en beheerst. Het risico bestaat dat zij gevoelens minder snel aan anderen tonen en zij wat afstandelijk overkomen.

Zelfvertrouwen



Je score op dit aspect is gemiddeld. Personen met een 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.

Flexibiliteit



Je score op dit aspect is (laag) gemiddeld. Kenmerkend voor personen met een (laag) gemiddelde score op flexibiliteit is dat het hen weinig moeite kost om zich aan te passen aan veranderingen. Voor hen hoeft echter niet alles te veranderen. Zij vinden het ook prettig om in een bekende en vertrouwde omgeving te functioneren.

Angst en depressieve gevoelens



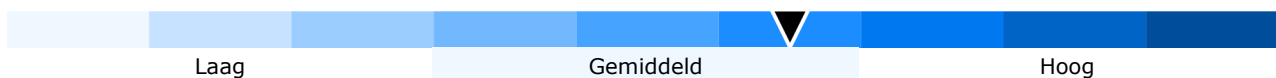
Je score op dit aspect is gemiddeld. Personen met een gemiddelde score maken zich wel eens zorgen en kunnen twijfelen, maar dit leidt niet tot langdurige negatieve gevoelens. Over het algemeen hebben zij een positieve instelling.

Boosheid



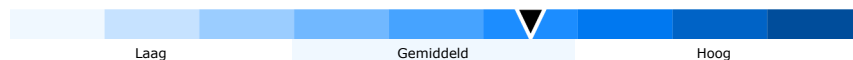
Je score op dit aspect is laag. Kenmerkend voor personen met een lage score op boosheid is dat zij zich goed kunnen beheersen en niet snel geïrriteerd raken. Bij een conflict laten zij zich niet meeslepen door emoties en blijven zij kalm.

Consciëntieusheid



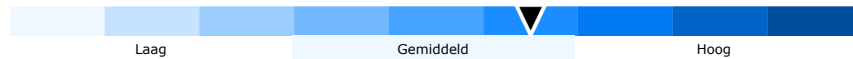
Dit domein geeft een beeld van de mate waarin je gedisciplineerd bent en je aanpast aan de eisen van de omgeving. Je score op dit domein is (hoog) gemiddeld in vergelijking met de normgroep.

Regels en zekerheid



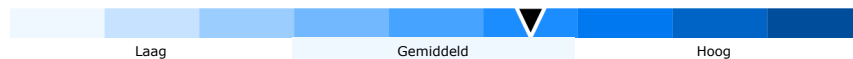
Je score op dit aspect is (hoog) gemiddeld. Personen die (hoog) gemiddeld op dit aspect scoren vinden het enigszins belangrijk om zich aan regels en richtlijnen te houden. Soms bepalen zij echter liever zelf hoe ze iets doen. Zij hebben in normale mate de behoefte om zelfstandig en onafhankelijk te functioneren.

Ordelijkheid



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

Doorzettingsvermogen



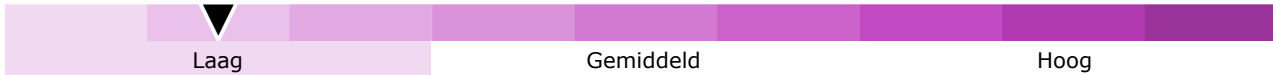
Je score op dit aspect is (hoog) gemiddeld. Personen die (hoog) gemiddeld op dit aspect scoren, zullen doorgaans datgene waar ze aan begonnen zijn afmaken. Ondanks tegenslag zullen ze over het algemeen voor hen belangrijke doelstellingen proberen te halen.

Prestatiemotivatie



Je 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



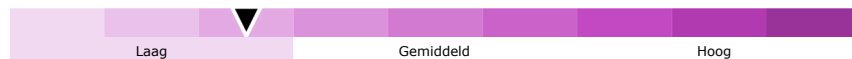
Dit domein geeft een beeld van de mate waarin je extern versus intern gericht bent. Heb je veel behoefte aan contact met en aandacht van andere mensen of ben je bij voorkeur alleen? Je score op dit domein is laag in vergelijking met de normgroep.

Sociale durf



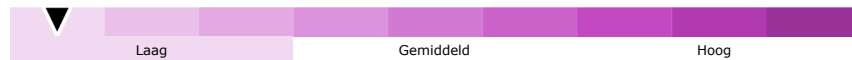
Je score op dit aspect is gemiddeld. Personen met een gemiddelde score op dit aspect vinden het vaak niet belangrijk om in het middelpunt van de belangstelling te staan, maar hebben er ook geen moeite mee als dat wel gebeurt. Zij leggen regelmatig nieuwe contacten. De sfeer in een groep vinden zij belangrijk, maar zij leveren daar niet altijd een nadrukkelijke bijdrage aan.

Assertiviteit



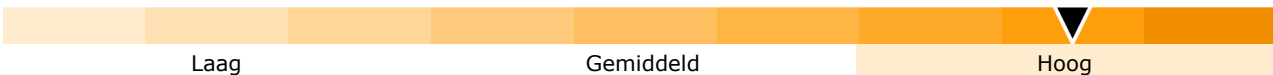
Je score op dit aspect is beneden gemiddeld. Kenmerkend voor personen met een tamelijk lage score op assertiviteit is zij er moeite mee hebben hun mening in een groep te uiten. Het kan gebeuren dat zij anderen niet durven tegen te spreken als zij het niet met hen eens zijn. De kans bestaat dat zij niet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

Behoeftte aan aandacht



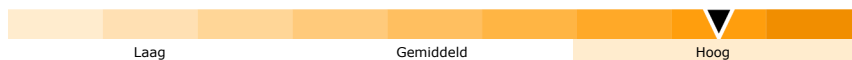
Je score op dit aspect is zeer laag. Personen met een zeer lage score op dit aspect zijn weinig gericht op erkenning. Hoewel zij hun prestaties en belangen belangrijk vinden, zullen zij dit over het algemeen niet aan anderen laten blijken. Hoewel dit een gunstig effect kan hebben op de samenwerking met anderen, lopen zij het risico lopen dat zij hun eigen belangen teveel uit het oog verliezen. Dit kan leiden tot frustraties.

Vriendelijkheid



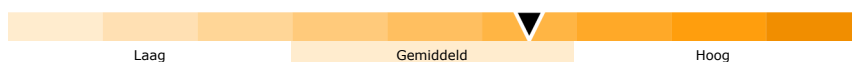
Dit domein geeft een beeld van hoe je staat tegenover andere mensen. Hoe ga je om met de belangen, gevoelens en behoeften van anderen? Je score op dit domein is hoog in vergelijking met de normgroep.

Zorgzaamheid



Je score op dit aspect is hoog. Kenmerkend voor personen die hoog op dit aspect scoren, is dat zij het over het algemeen belangrijk vinden om andere mensen te helpen en/of gelukkig maken. Andere mensen vragen hen vaak om hulp. Ze geven graag en verwachten daar niet altijd iets voor terug.

Harmonieus



Je score op dit aspect is (hoog) gemiddeld. Personen die (hoog) gemiddeld op dit aspect scoren, houden rekening met gevoelens en behoeften van anderen en treden in het algemeen tactvol op. Ze vinden hun eigen gevoelens net zo belangrijk als die van anderen. Ruzies en conflicten lossen ze meestal weer op.

Sociale warmte



Je 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



Je score op dit aspect is boven gemiddeld. Personen die boven gemiddeld op dit aspect scoren, zijn geneigd andere mensen te vertrouwen en geloven dat anderen goede bedoelingen hebben. Ze denken dat andere mensen eerlijk zijn en dat eigenbelang niet de belangrijkste drijfveer is. Indien nodig, vertrouwen ze op andere mensen en hebben ze weinig behoefte aan controle. Ze lopen hierbij enig risico dat ze problemen niet direct signaleren of dat mensen misbruik maken van hun vertrouwen.

Interesse in anderen



Je score op dit aspect is boven gemiddeld. Kenmerkend voor personen die boven gemiddeld op dit aspect scoren, is dat zij geïnteresseerd zijn in andere culturen en verschillen tussen mensen. Ze vinden dat ze daarvan kunnen leren.

Openheid



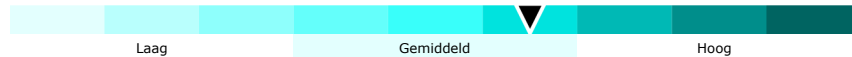
Dit domein geeft een beeld van hoe je staat tegenover nieuwe ervaringen en het leren van nieuwe dingen. Je score op dit domein is gemiddeld in vergelijking met de normgroep.

Creativiteit



Je 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



Je score op dit aspect is (hoog) gemiddeld. Kenmerkend voor personen met een (hoog) 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



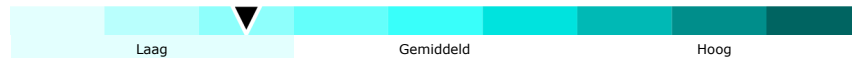
Je score op dit aspect is gemiddeld. Personen met een gemiddelde score op dit aspect zijn redelijk actief. Zij tonen initiatief, maar laten ook dingen aan anderen over.

Avontuurlijkheid



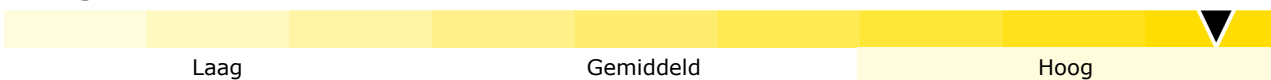
Je score op dit aspect is (laag) gemiddeld. Kenmerkend voor personen met een (laag) gemiddelde score is dat zij af en toe nieuwe dingen doen, maar zij vinden regelmaat ook belangrijk. Zij hebben weinig moeite met verandering of onzekerheid, mits de risico's niet te groot zijn.

Spanningsbehoefte



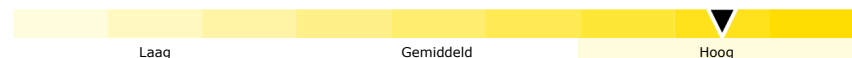
Je score op dit aspect is beneden gemiddeld. Personen met een tamelijk lage score op dit aspect hebben over het algemeen weinig behoefte aan spanning en nemen bij voorkeur weinig risico's. Veranderingen vinden zij niet prettig.

Integriteit



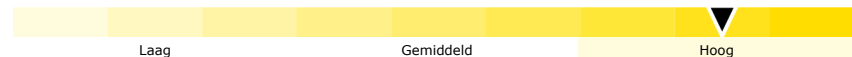
Dit domein geeft een beeld van de mate waarin je eerlijk, oprecht en niet hebzuchtig bent. Je score op dit domein is zeer hoog in vergelijking met de normgroep.

Eerlijkheid



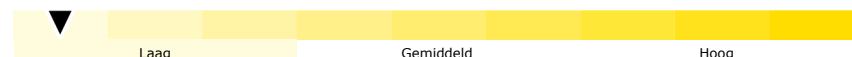
Je score op dit aspect is hoog. Kenmerkend voor personen met een hoge score op dit aspect is dat ze zich in ruime mate laten leiden door een rechtvaardigheidsgevoel. Zij worden door anderen vaak als betrouwbaar ervaren.

Oprechtheid



Je score op dit aspect is hoog. Personen die hoog op dit aspect scoren, doen zich over het algemeen niet anders voor dan ze zijn en laten duidelijk aan anderen blijken wat ze werkelijk denken en voelen. Ze blijven daarmee trouw aan zichzelf. Keerzijde hiervan is het grotere risico op conflicten omdat ze door hun oprechtheid tacteloos kunnen zijn.

Behoeft aan status en bezit



Je score op dit aspect is zeer laag. Kenmerkend voor personen die zeer laag op dit aspect scoren is dat ze zaken als luxe, geld en mooie spullen voor zichzelf over het algemeen nauwelijks belangrijk vinden. Dergelijke zaken zullen voor hen dan ook niet doorslaggevend zijn bij het maken van keuzes.

De gebruikte normgroep is:

Algemene normgroep