

Loopbaanscan

Naam Demo

Datum assessment 31 - 1 - 2016

Gegevens kandidaat

Naam	Demo
E-mail	
Geboortedatum	
Organisatie	Demo
Datum assessment	31 - 1 - 2016

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.

Loopbaanscan Inleiding

Je hebt een aantal tests en vragenlijsten ingevuld om inzicht te krijgen in je loopbaanontwikkeling. Dit rapport is een hulpmiddel om je zelfkennis te vergroten en ideeën te krijgen over ontwikkelstappen die goed bij je passen.

Het is belangrijk dat je de resultaten en het beeld dat zij schetsen goed bekijkt. Je kunt nagaan of je jezelf in de opvallende punten herkent. Dit kan je helpen bij het nadenken over loopbaankeuzes die je wilt maken.

Het kan zijn dat je je niet volledig herkent in de resultaten. Dan is het interessant om na te gaan waar deze verschillen door worden veroorzaakt. Dit kan tijdens een nabespreking met een adviseur of je leidinggevende.

Opbouw rapportage

De scan geeft je zicht op de eigen unieke combinatie van talenten, drijfveren en waarden. "Wie ben ik?", "Wat wil ik?" en "Wat kan ik?" zijn vragen die daarbij centraal staan.

In dit rapport worden je resultaten in een aantal stappen besproken:

- Deel I: **Wie ben ik?**
 - Persoonlijkheid

- Deel II: **Wat wil ik?**
 - Drijfveren
 - Werkcultuur
 - Werkvoorkeuren

- Deel III: **Wat kan ik?**
 - Competenties
 - Ontwikkeltips

- Samenvatting **Analyse & vervolg**

Deel I

Wie ben ik?

In dit deel van het rapport wordt je persoonlijkheid beschreven aan de hand van de persoonlijkheidstest die je hebt gemaakt.

Je algemene persoonlijkheid wordt besproken, in de bijlage kun je je resultaten op alle specifieke persoonlijkheidsdimensies terugvinden.

Je persoonlijkheid is in sterke mate bepalend voor hoe je je gedraagt in verschillende situaties.

Diverse wetenschappelijke studies in verschillende culturen tonen aan dat de persoonlijkheid het best kan worden beschreven aan de hand van een zestal persoonlijkheidsdimensies:

- Emotionele stabiliteit of evenwichtigheid
- Consciëntieusheid of zorgvuldigheid
- Extraversie of contact leggen
- Vriendelijkheid
- Openstaan voor nieuwe ervaringen
- Integriteit of eerlijkheid en oprechtheid

Hieronder staat je persoonlijkheidsprofiel. Je kunt zien of je hoog, midden (gemiddeld) of laag scoort op de zes brede persoonlijkheidsdimensies. Onder het profiel vind je de normgroep waarmee je bent vergeleken. De zes brede persoonlijkheidsdimensies bestaan ieder weer uit verschillende persoonlijkheidsaspecten. Na het persoonlijkheidsprofiel vind je een beschrijving van een aantal persoonlijkheidsaspecten waar je hoog of juist laag op scoort.

Persoonlijkheidsdimensies

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>
---	---	---

Opvallende persoonlijkheidsaspecten

Hieronder vind je een aantal persoonlijkheidsaspecten waar je hoog of juist laag op scoort.

Emotionele stabiliteit

- Een boven gemiddelde score op emotionele beheersing. Je kunt in het algemeen goed met spanningen omgaan.
- Op zelfvertrouwen scoor je boven gemiddeld. Je hebt er meestal vertrouwen in dat Je problemen aan kunt.
- Je score op flexibiliteit is beneden gemiddeld. Je hebt vaak moeite met veranderingen.
- Een beneden gemiddelde score op angstigheid. Je bent meestal optimistisch.

Consciëntieusheid

- Je score op regels en zekerheid is beneden gemiddeld. Je houdt er in het algemeen niet van om volgens regels en richtlijnen te werken.
- Een beneden gemiddelde score op ordelijkheid. Je werkt vaak ongestructureerd of slordig.
- Op doorzettingsvermogen scoor je laag. Bij tegenslag kun je snel opgeven.
- Je score op prestatiemotivatie is beneden gemiddeld. Je vindt het meestal niet belangrijk om bepaalde prestaties te behalen.

Extraversie

- Een zeer hoge score op sociale durf. Je maakt in het algemeen gemakkelijk nieuwe contacten.
- Op assertiviteit scoor je hoog. Je komt in het algemeen voor op jezelf en je geeft je mening.
- Je score op behoefte aan aandacht is hoog. Je vindt het meestal prettig om aandacht te krijgen en gewaardeerd te worden.

Vriendelijkheid

- Je score op sociale warmte is zeer hoog. Meestal vind je contacten met andere mensen prettig en je bent graag samen met anderen.
- Op interesse in anderen scoor je hoog. Je hebt meestal interesse in andere mensen en je wil hen begrijpen.

Openheid

- Je score op creativiteit is beneden gemiddeld. Je kiest vaak een vertrouwde manier om dingen aan te pakken.
- Op initiatief scoor je laag. Je begint met weinig activiteiten uit jezelf.

In de bijlage vind je een overzicht van je scores op alle persoonlijkheidsaspecten die onder de zes brede persoonlijkheidsdimensies vallen.

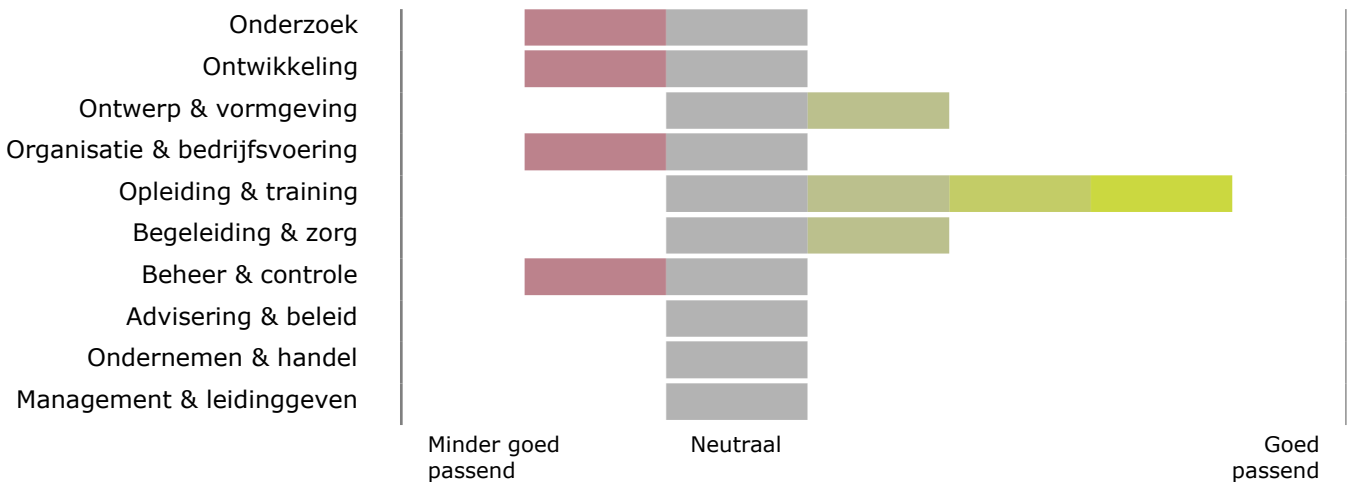
Funciefamilies

Functies kunnen ingedeeld worden in funciefamilies en funciegroepen. Verschillende combinaties van persoonlijke eigenschappen maken iemand meer of minder geschikt voor bepaalde functies. Hieronder wordt van een aantal funciefamilies aangegeven in hoeverre je persoonlijke eigenschappen bij die funciefamilie passen.

Let op: het gaat hier om je totale persoonlijkheidsprofiel bestaande uit verschillende eigenschappen. De funciefamilies zijn niet vergelijkbaar met losse competenties. Functies doen namelijk altijd een beroep op meerdere competenties.

Je scores geven weer in hoeverre een bepaalde funciefamilie meer of minder bij je persoonlijkheidsprofiel past. De funciefamilie waar je het hoogste op scoort, kent functies die het beste bij je persoonlijke eigenschappen aansluiten. Maar ook als je persoonlijke eigenschappen minder bij een funciefamilie passen kun je zeker ook succesvol worden in een functie binnen zo'n familie. Wel ligt het voor de hand om allereerst te kijken naar functies die het beste bij je persoonlijke eigenschappen aansluiten.

Overzicht



Hoogste scores

Hieronder wordt een beschrijving gegeven van de funciefamilies die het beste bij je persoonlijkheidsprofiel passen.

- Opleiding & training**
 In deze funciefamilie zijn functies opgenomen die zich bezighouden met het aan iemand overdragen van kennis of vaardigheden. Voorbeelden van functies waarin deze activiteit een belangrijke rol speelt zijn docent, cursusleider, praktijkbegeleider, persvoorlichter en trainer.
- Ontwerp & vormgeving**
 Deze funciefamilie bevat functies die samenhangen met ontwerpen en vormgeving. Hierbij speelt esthetiek, onconventioneel denken en vernieuwing een belangrijke rol. Voorbeelden van functies waarin deze activiteiten een belangrijke rol spelen zijn multimediovormgever, architect, elektrotechnisch ontwerper, kunstenaar, modeontwerper en reclametekenaar.
- Begeleiding & zorg**
 Deze funciefamilie bestaat uit functies die zich richten op de zorg voor anderen die hulp nodig hebben en het ondersteunen en coachen van mensen bij de uitoefening van hun taken. Voorbeelden van functies waarin deze activiteit een belangrijke rol speelt zijn maatschappelijk werker, verpleegkundige, human resources medewerker, coach en psycholoog.

Deel II Wat wil ik?

In dit deel van het rapport wordt beschreven wat je drijft, motiveert en belangrijk vindt in je werk en waar je interesse in hebt qua werk en activiteiten.

Drijfveren

Mensen verschillen in wat zij willen bereiken en wat zij nastreven. Drijfveren gaan in op datgene wat je werkelijk motiveert, welke behoeften je belangrijk vindt om in je werk te vervullen. Drijfveren zijn belangrijk bij het kiezen van een passende loopbaan en het houden van plezier in je werk. Zij zijn sterk bepalend voor je werkgedrag.

Hieronder zie je weergegeven:

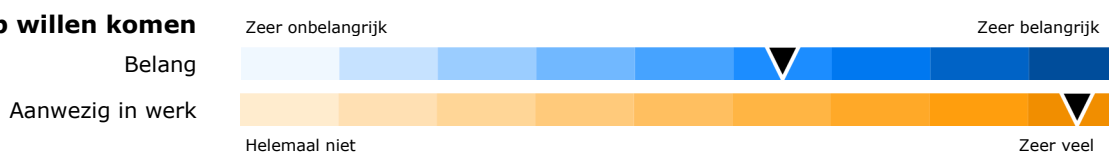
- hoe belangrijk je de verschillende drijfveren vindt
- in welke mate je dit terug vindt in je werk

Ook worden de drie drijfveren weergegeven die je het meest belangrijk vindt.

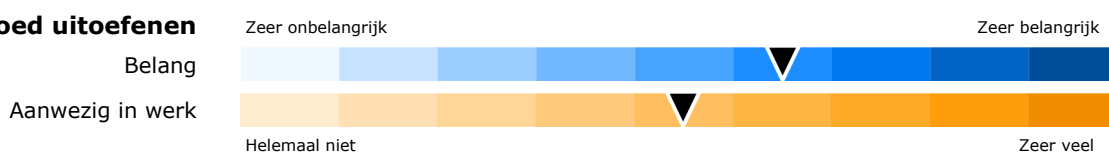
Doorgroei

Deze drijfveer betreft de behoefte aan (verticale) doorgroei en het bereiken van een hoog niveau in een organisatie. Deze behoefte heeft twee aspecten: de mogelijkheden om door te stromen naar een hogere functie en het uitoefenen van invloed op de manier waarop het werk wordt uitgevoerd.

Hoger op willen komen



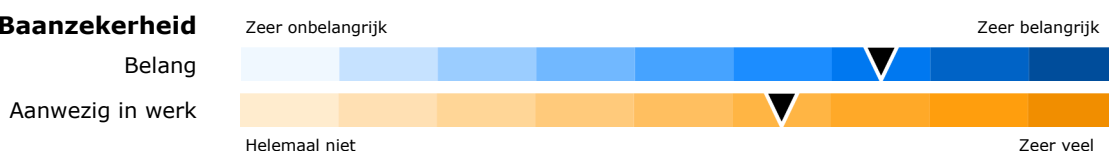
Invloed uitoefenen



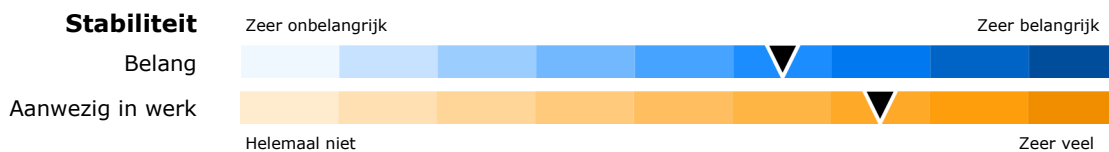
Zekerheid

Deze drijfveer betreft de behoefte aan stabiliteit en zekerheid in een baan. Deze behoefte heeft twee aspecten: het hebben van baanzekerheid en het werken in een stabiele organisatie.

Baanzekerheid



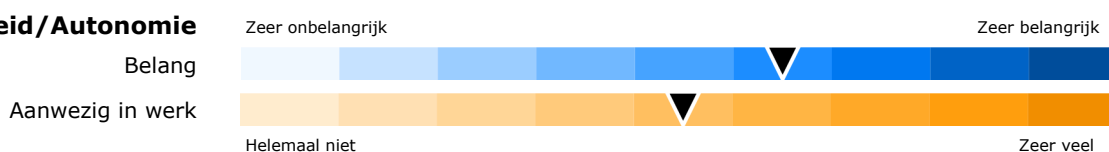
Stabiliteit



Vrijheid/Autonomie

Deze drijfveer betreft je behoefte aan vrijheid en autonomie. Het zelfstandig zijn en het hebben van eigen verantwoordelijkheid in de wijze waarop je je taken uitvoert. Deze drijfveer bestaat uit één aspect.

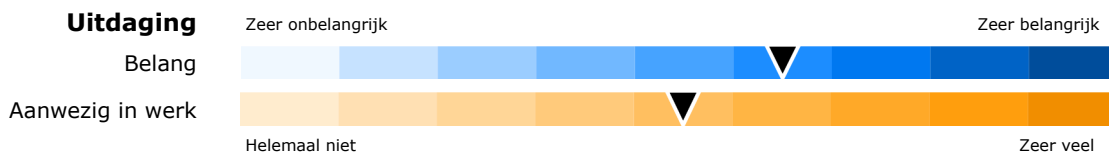
Vrijheid/Autonomie



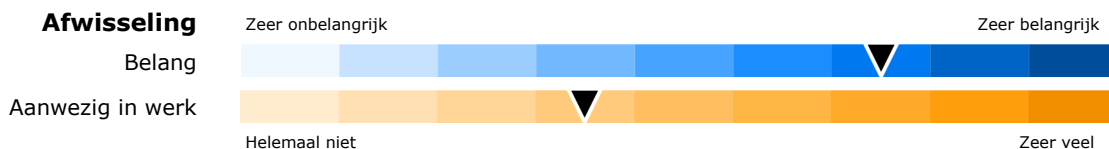
Uitdaging

Deze drijfveer betreft je behoefte aan uitdaging en afwisseling in je takenpakket en het hebben van inspirerende werkrelaties. Deze behoefte heeft drie aspecten: uitdaging in je takenpakket, afwisseling in je takenpakket en het hebben van inspirerende werkrelaties.

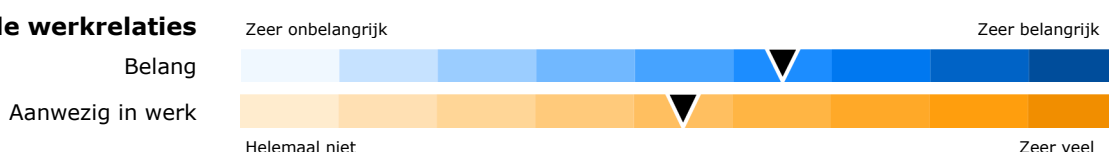
Uitdaging



Afwisseling



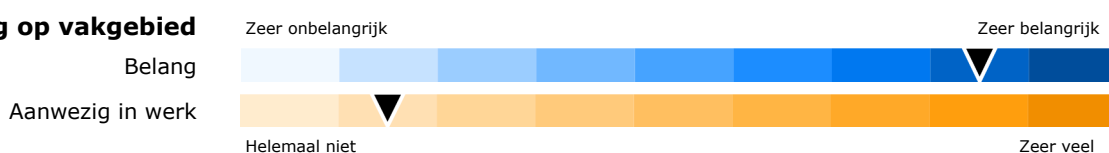
Inspirerende werkrelaties



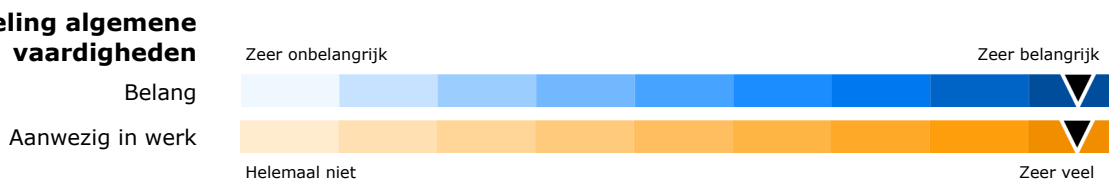
Professionaliteit en deskundigheid

Deze drijfveer betreft je behoefte om aan je deskundigheid te werken en in contact te blijven met ontwikkelingen in het werkveld. Deze behoefte heeft vier aspecten: mogelijkheden om je verder te ontwikkelen op je vakgebied, het ontwikkelen van algemene vaardigheden, het toepassen van deskundigheid op je vakgebied en innovatie binnen je vakgebied.

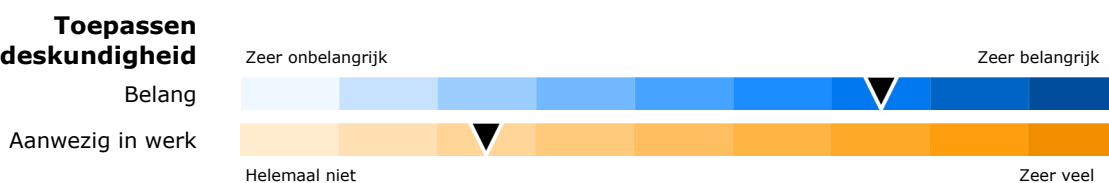
Ontwikkeling op vakgebied



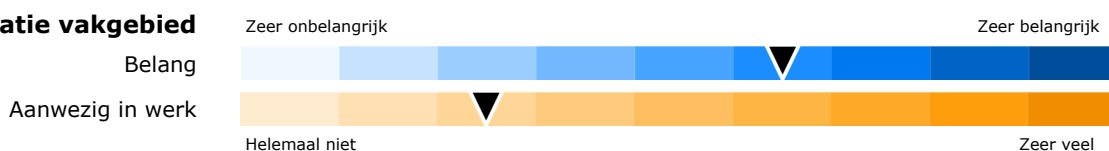
Ontwikkeling algemene vaardigheden



Toepassen deskundigheid



Innovatie vakgebied

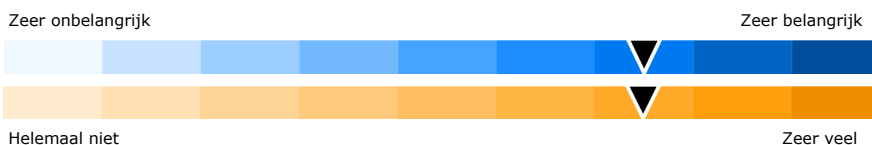


Balans privé en werk

Deze drijfveer betreft de behoefte aan een goede balans tussen privé en werk. Deze drijfveer bestaat uit één aspect.

Balans privé en werk

Belang
Aanwezig in werk

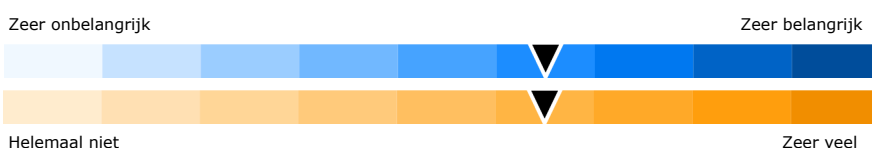


Bijdrage aan de maatschappij

Deze drijfveer betreft je behoefte aan werk met maatschappelijk belang. Dit bestaat uit één aspect: het uitvoeren van werkzaamheden die een zinvolle waarde hebben voor andere mensen en/of de maatschappij.

Bijdrage maatschappij

Belang
Aanwezig in werk

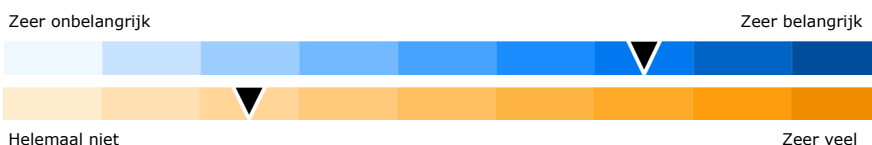


Ondernemerschap

Deze drijfveer betreft je behoefte aan het opbouwen van een eigen bedrijf om je ideeën en producten in de markt te zetten.

Ondernemerschap

Belang
Aanwezig in werk



Je belangrijkste drijfveren

De volgende drijfveren zijn voor jou het meest belangrijk:

- **Balans privé en werk**
- **Ontwikkeling algemene vaardigheden**
- **Ontwikkeling op vakgebied**

Drijfveren met verschil

De volgende drijfveren vind je belangrijk maar je vindt deze minder goed (of niet) terug in je werk.

- **Ontwikkeling op vakgebied**
- **Toepassen deskundigheid**
- **Innovatie vakgebied**
- **Ondernemerschap**
- **Afwisseling**
- **Invloed uitoefenen**
- **Vrijheid/Autonomie**
- **Uitdaging**
- **Inspirerende werkrelaties**
- **Baanzekerheid**

Werkcultuur

De werkcultuur (of bedrijfscultuur) bepaalt voor een belangrijk deel hoe tevreden mensen zijn met hun werk. De cultuur van een organisatie wordt gevormd door hoe het bedrijf is georganiseerd, welke doelen het heeft, welke type activiteiten worden uitgevoerd en door de manier waarop leiding wordt gegeven.

Wanneer je je oriënteert op ander werk is het belangrijk om na te gaan welke werkcultuur het beste bij je past. Uit onderzoek is gebleken dat medewerkers die passen bij de cultuur van de organisatie zich prettiger voelen, langer blijven en beter presteren.

De Werkcultuur vragenlijst (WCV) meet vier verschillende werkculturen en is gebaseerd op de organisatiecultuurtheorie van Robert Quinn. In de onderstaande tabel worden de vier verschillende werkculturen weergegeven.

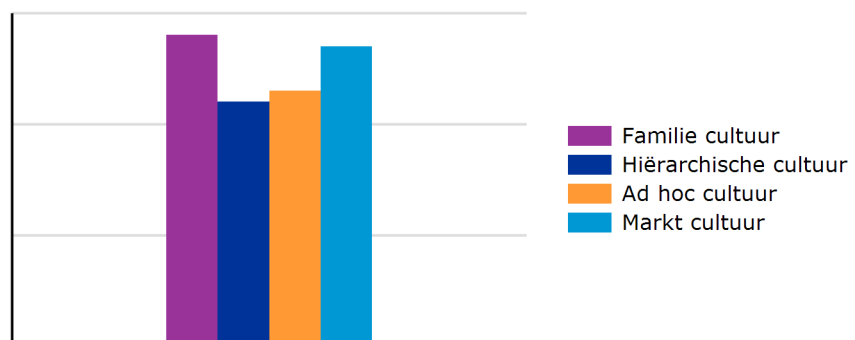
	Flexibiliteit en vrijheid; Autonomie	Stabiliteit en beheersbaarheid; Controle
Intern gericht; Samenhang	Familie cultuur	Hiërarchische cultuur
Extern gericht; Resultaatgericht	Ad hoc cultuur	Markt cultuur

Allereerst zie je welke werkcultuur het beste bij je past. Vervolgens vind je een overzicht van je resultaten in een figuur.

Ten slotte worden de verschillende werkculturen beschreven.

Best passend

Familie cultuur



Familie cultuur

De Familie cultuur kenmerkt zich door een nadruk op een prettige werksfeer, samenwerken, de ontwikkeling van medewerkers en het creëren van een wij gevoel. Medewerkers worden betrokken bij de besluitvorming. Leidinggevenden zijn meer mentor dan baas. Lange termijn gaat boven kortdurend succes. Denk aan organisaties in de sociale sector of aan kleinere bedrijven.

Hiërarchische cultuur

De Hiërarchische cultuur kenmerkt zich door een relatief grote afstand tussen leidinggevende en medewerker. Deze organisaties zijn vaak goed gestructureerd, kennen duidelijke procedures en er ligt veel nadruk op het naleven van regels en controle. Dit organisatietype functioneert vooral goed in een relatief stabiele omgeving. Denk aan grotere overheidsorganisaties.

Ad hoc cultuur

De Ad hoc cultuur kenmerkt zich door dynamiek, creativiteit en snel wisselende omstandigheden. Vaak worden nieuwe dingen ontwikkeld of wordt onderzoek gedaan. Leidinggevenden geven veel vrijheid aan medewerkers waarvan veel zelfstandigheid en onafhankelijkheid wordt gevraagd. Er wordt vaak projectmatig gewerkt en de organisatie is flexibel. Denk aan reclame- of adviesbureaus.

Markt cultuur

De Markt cultuur kenmerkt zich door veel nadruk op winst en concurrerend zijn. Goede resultaten en prestaties zijn erg belangrijk. Leidinggevenden zijn veeleisend en sturen op productiviteit en resultaten. Vaak worden goede prestaties ook extra beloond. De nadruk ligt - anders dan bij de hiërarchische cultuur - niet op de interne organisatie maar op de externe omgeving. Denk aan bedrijven in de mobiele telefonie sector.

Werksectoren en activiteiten

Je hebt aangegeven welke werksectoren je leuk en interessant vindt en welke werkactiviteiten of taken je interesse hebben. Hieronder worden je resultaten weergegeven. Dit gebeurt in een aantal stappen:

- Je krijgt eerst een overzicht van de werksectoren en activiteiten waarvoor je de meeste interesse hebt
- Je vindt je resultaten van alle werksectoren terug in een overzicht/grafiek
- Je vindt je resultaten van alle activiteiten terug in een overzicht/grafiek
- Je ziet een matrix met daarin de combinatie van werksectoren en activiteiten met links naar voorbeeld opleidingen en beroepen.

Werksectoren Hoogste scores

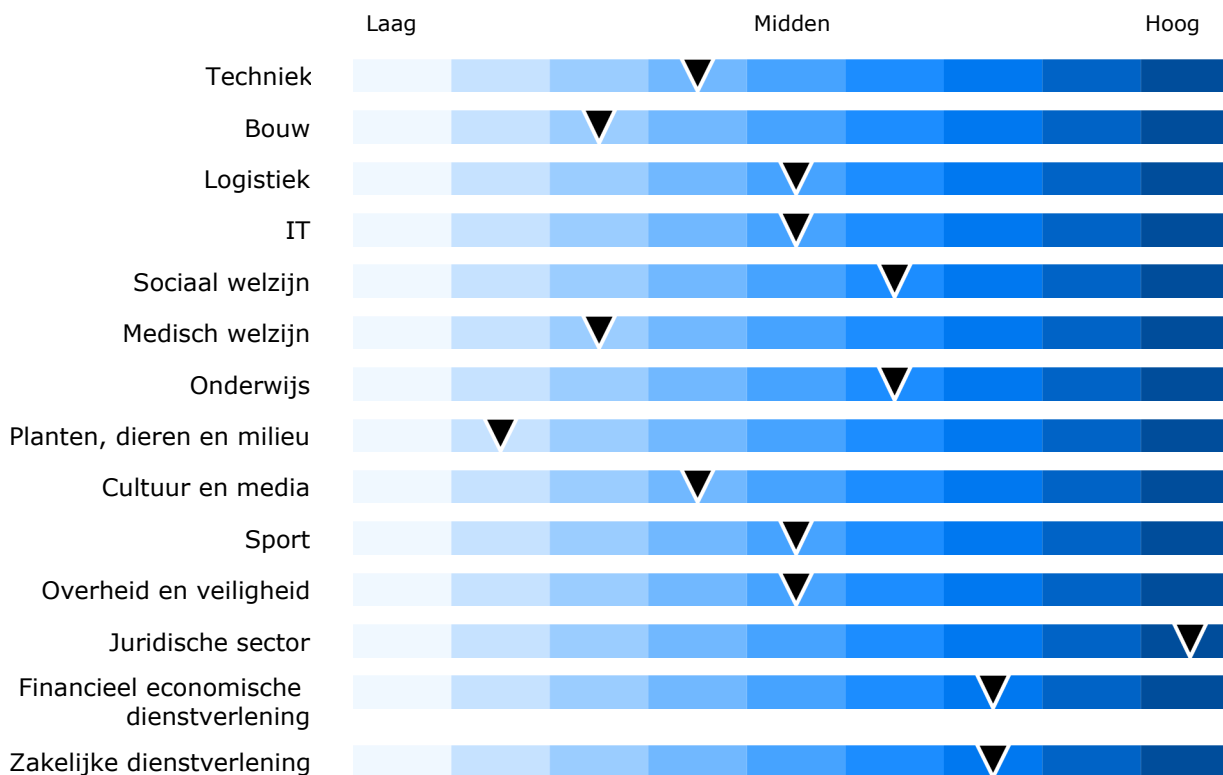
- **Juridische sector**
- **Zakelijke dienstverlening**
- **Financieel economische dienstverlening**
- **Sociaal welzijn**
- **Onderwijs**

Activiteiten Hoogste scores

- **Zorgen en begeleiden**
- **Adviseren**
- **Ondernemen en handel drijven**

Werksectoren

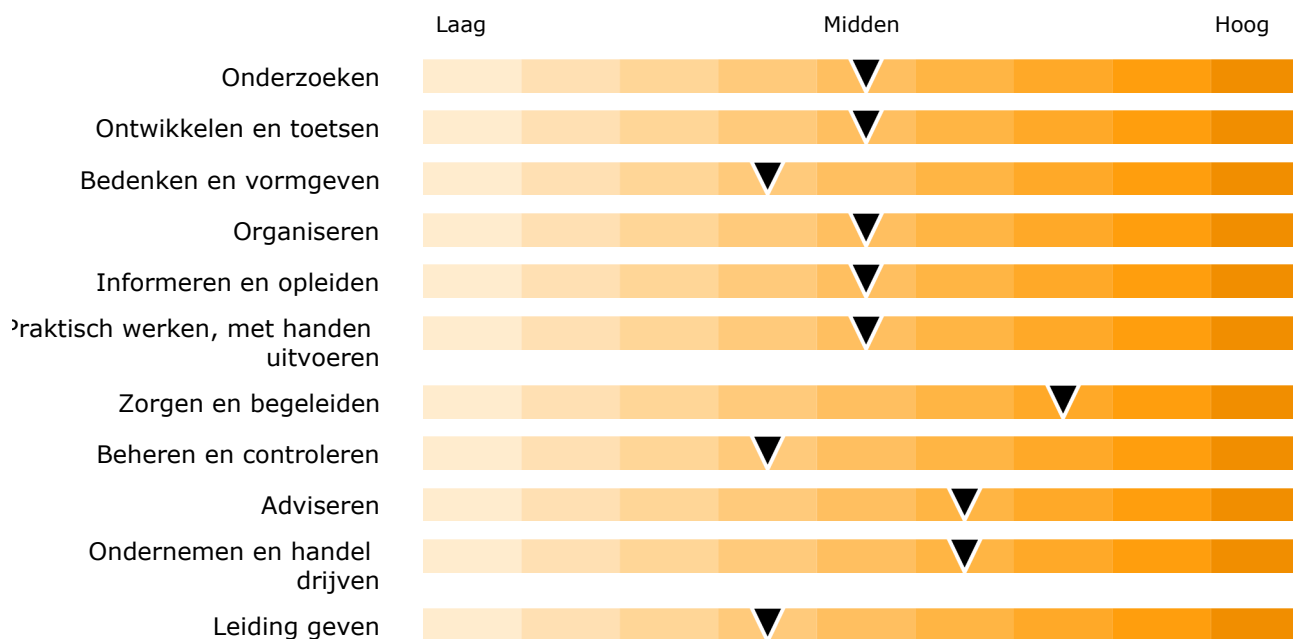
Hieronder vind je een overzicht van je resultaten. Je resultaten zijn vergeleken met een norm/referentiegroep. Onder de grafieken zie je met welke normgroep je bent vergeleken. Je kunt zien of je laag, midden (gemiddeld) of hoog scoort ten opzichte van deze normgroep.



De gebruikte normgroep is: HBO/WO Totaal

Activiteiten

Naast je interesse in de verschillende werksectoren is ook gemeten welke activiteiten je het meest interessant vindt. Hieronder vind je een overzicht van je resultaten.



De gebruikte normgroep is: HBO/WO Totaal

Matrix Beroepen Werksectoren - Activiteiten

Hieronder vind je een matrix van de combinatie van de werksectoren en de activiteiten waarvoor je de meeste belangstelling hebt. Bij iedere combinatie wordt - indien mogelijk - een link gegeven naar opleidingen die beide aspecten vertegenwoordigen op hoger beroepsonderwijs niveau (HBO) en wetenschappelijk onderwijs niveau (WO). Tevens worden twee voorbeeld beroepen gegeven op HBO en WO niveau.

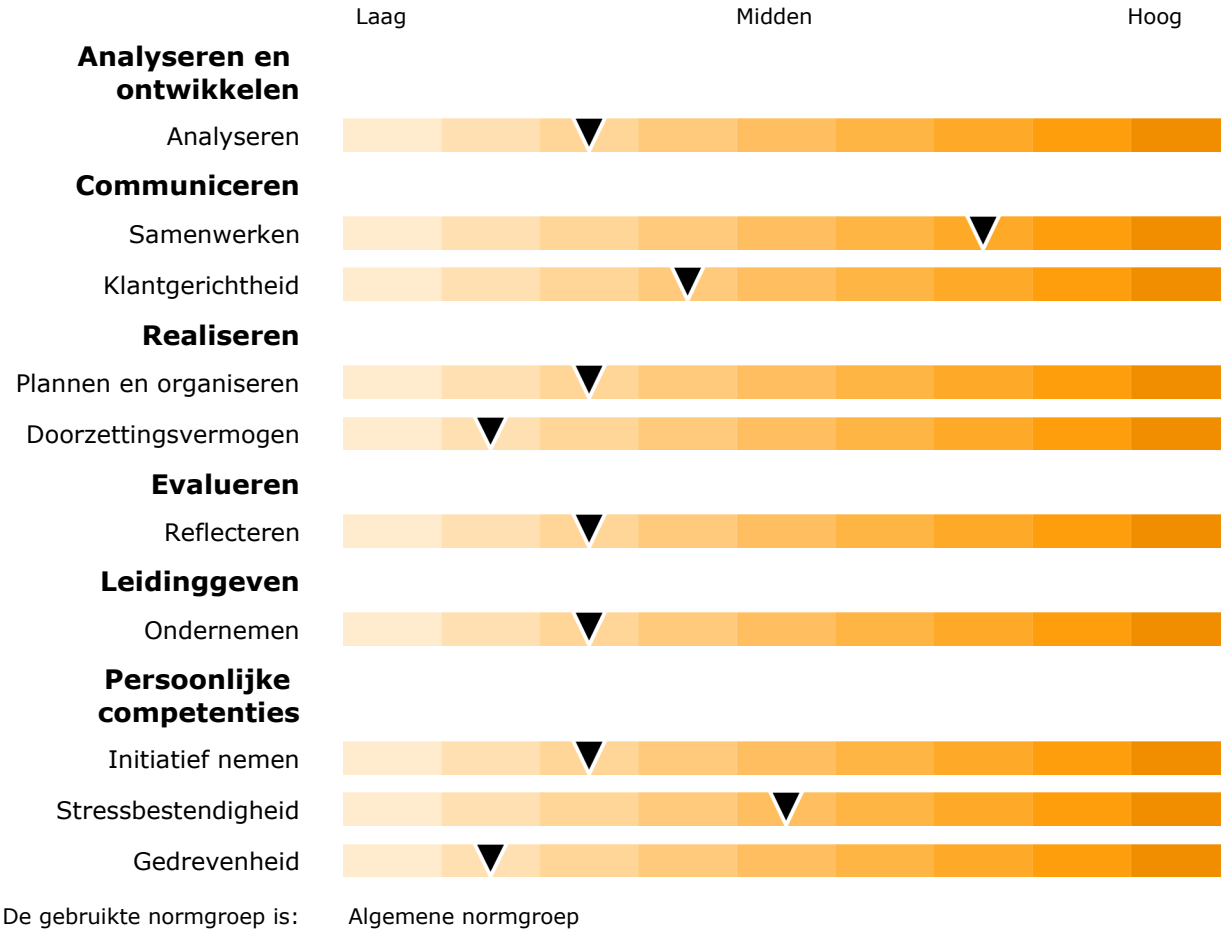
Aan de hand van deze links (website: www.studiekeuze123.nl) kun je je verder oriënteren op je ontwikkelmogelijkheden.

	Zorgen en begeleiden	Adviseren	Ondernemen en handel drijven
Juridische sector	<p>Sociaal raadsman (HBO) Adviseert cliënten op sociaal-juridisch terrein en informeert cliënten over hun mogelijkheden bijvoorbeeld op het terrein van de sociale zekerheid, belastingen, gezondheidszorg, huisvesting en consumentenzaken. Voorbeelden van werkzaamheden: stelt vragen en problemen vast, zoekt naar oplossingen, informeert cliënten over regelingen waarvoor ze in aanmerking komen, legt gesprekken vast in verslagen en houdt zich op de hoogte van de actuele wet- en regelgeving. <u>Vacatures ; Opleiding</u></p> <p><u>Opleidingen HBO</u> <u>Opleidingen WO</u></p>	<p>Advocaat (WO) Verleent rechtsbijstand aan personen en bedrijven door bijvoorbeeld te adviseren over akten, contracten en overeenkomsten. Verdedigt cliënten die worden beschuldigd van een wetsovertreding of neemt het op voor mensen die het slachtoffer zijn van een strafbaar feit. Voorbeelden van werkzaamheden: geeft cliënten uitleg over juridische maatregelen in geval van een rechtszaak, houdt pleidooien voor de rechter, onderhoudt correspondentie met de tegenpartij en onderhandelt met de wederpartij over schikkingen. <u>Vacatures ; Opleiding</u></p> <p><u>Opleidingen HBO</u> <u>Opleidingen WO</u></p>	<p>Notaris (WO) Adviseert mensen en bedrijven over belangrijke afspraken (die vaak financiële en juridische gevolgen hebben). Voorbeelden van werkzaamheden: legt afspraken vast in akten (bijvoorbeeld testamenten, samenlevingscontracten of schenkingsakten), beheert registers, laat overeenkomsten aan juridische eisen voldoen, ondertekent akten, legt ingewikkelde juridische afspraken helder uit en formuleert afspraken zo dat ze eenduidig zijn. <u>Vacatures ; Opleiding</u></p> <p><u>Opleidingen HBO</u> <u>Opleidingen WO</u></p>
Zakelijke dienstverlening	<p>Mediator (WO) Lost geschillen op tussen twee partijen die een conflict hebben. Dat kan betrekking hebben op echtelijke scheidingen, geschillen tussen de directie en de ondernemingsraad van een bedrijf of een geschil tussen een leidinggevende en een medewerker. Voorbeelden van werkzaamheden: bewaakt de gelijkwaardigheid van partijen, verschaft partijen op verzoek objectieve (juridische) informatie en creëert vrijblijvende mogelijkheden om geschilpunten op te lossen. <u>Vacatures ; Opleiding</u></p> <p><u>Opleidingen HBO</u> <u>Opleidingen WO</u></p>	<p>Organisatieadviseur (WO) Adviseert over bedrijfsorganisatie (bijvoorbeeld over informatiestromen, personeelsstructuur en organisatiestructuur). Voorbeelden van werkzaamheden: instrueert en begeleidt personeel, begeleidt veranderingsprocessen, onderzoekt het reilen en zeilen van bedrijven in de praktijk, voert gesprekken met onder meer medewerkers, afdelingschefs en managementteams, schrijft rapporten en leest vakliteratuur. <u>Vacatures ; Opleiding</u></p> <p><u>Opleidingen HBO</u> <u>Opleidingen WO</u></p>	<p>Accountmanager zakelijke diensten (HBO) Realiseert en onderhoudt commerciële relaties met (mogelijke) klanten en afnemers van zakelijke diensten (bijvoorbeeld distributie, opleidingen, ontwerpen en drukwerk). Realiseert de verkoop- en omzetdoelstellingen van het bedrijf. Voorbeelden van werkzaamheden: stelt verkoop-, relatie- en accountplannen op en realiseert deze, onderhoudt contacten met klanten (accounts/prospects) en met medewerkers binnen het eigen bedrijf, werft nieuwe klanten, informeert en adviseert klanten, volgt marktontwikkelingen, signaleert en benut verkoopmogelijkheden, voert onderhandelingen en sluit contracten af. <u>Vacatures ; Opleiding</u></p> <p><u>Opleidingen HBO</u> <u>Opleidingen WO</u></p>

	Zorgen en begeleiden	Adviseren	Ondernemen en handel drijven
Financieel economische dienstverlening	<p>Bewindvoerder wet schuldsanering natuurlijke personen (wsnp; HBO) Behartigt de financiële belangen en beheert de goederen van meerderjarige personen die onder bewind zijn gesteld. Voorbeelden van werkzaamheden: stelt een saneringsplan op voor het aflossen van schulden, verzorgt de financiële administratie en zorgt ervoor dat inkomsten in de eerste plaats worden gebruikt voor het verzorgen van de persoon die onder bewind is gesteld. <u>Vacatures ; Opleiding</u></p> <p><u>Opleidingen HBO</u></p>	<p>Beleggingsadviseur (HBO) Adviseert particulieren en instellingen over beleggingsmogelijkheden. Voorbeelden van werkzaamheden: gaat na wat cliënten willen bereiken en hoe ze er financieel voor staan, geeft commerciële en economische adviezen en volgt de ontwikkelingen op financiële markten, het verloop van de wereldhandel en de politieke en economische situatie in binnen- en buitenland. <u>Vacatures ; Opleiding</u></p> <p>Registercontroller (WO) Geeft leiding aan een financiële of bedrijfseconomische afdeling die het financiële reilen en zeilen van een bedrijf controleert en stuurt. Geeft de directie financieel-economische adviezen en moet ingeschreven staan bij de Vereniging van Registercontrollers. Voorbeelden van werkzaamheden: is verantwoordelijk voor de opzet en de werking van het financiële informatiesysteem, adviseert de directie over de financieel-economische aspecten van het voorgenomen of uitgevoerde beleid en volgt de ontwikkelingen op het vakgebied. <u>Vacatures ; Opleiding</u></p> <p><u>Opleidingen HBO</u> <u>Opleidingen WO</u></p>	<p>Business development manager (WO) Boort nieuwe markten aan voor producten en diensten en bouwt bestaande marktgebieden uit. Voorbeelden van werkzaamheden: volgt marktontwikkelingen, initieert en verzorgt opdrachten van bestaande of potentiële relaties, maakt offertes, sluit contracten af en zorgt voor de overdracht aan interne medewerkers. <u>Vacatures ; Opleiding</u></p> <p><u>Opleidingen HBO</u> <u>Opleidingen WO</u></p>

Deel III Wat kan ik?

In dit deel van het rapport wordt beschreven waar je denkt dat je goed in bent en wat je mogelijk minder goed kunt. Dit gebeurt aan de hand van competenties die van belang zijn voor verschillende werkactiviteiten of taken. Allereerst vind je een overzicht van je scores op de verschillende competenties. Dit overzicht wordt gevolgd door een beschrijving van je resultaten, wanneer je lager dan gemiddeld scoort worden tevens ontwikkeltips weergegeven.



Analyseren en ontwikkelen

Analyseren

Op de competentie Analyseren score je beneden gemiddeld in vergelijking met de normgroep. Je hebt regelmatig moeite om verbanden te leggen en de kern van een probleem te begrijpen. Wanneer je veel informatie krijgt heb je waarschijnlijk moeite om deze te ordenen en te onderscheiden wat wel en wat niet relevant is.

Analyseren - Ontwikkeltips

- Bedenk bij een grote hoeveelheid informatie wat belangrijk is. Zet de informatie op volgorde van belangrijkheid.
- Bedenk welke informatie je begrijpt en welke informatie je niet begrijpt.
- Stel vragen over informatie die je niet begrijpt, of zoek zelf naar extra informatie.
- Kijk vanuit verschillende invalshoeken naar een vraag of probleem. Bedenk wat de oorzaak is van een probleem.
- Bedenk meerdere plannen of oplossingen voor een vraag of probleem.
- Denk na over de gevolgen van verschillende plannen of oplossingen. Schrijf de voor- en nadelen van verschillende plannen op.
- Bespreek je plannen of oplossingen met een collega. Vraag aan collega's hoe zij een bepaald vraagstuk zouden aanpakken.
- Bedenk hoe problemen in het verleden zijn opgelost. Gebruik deze voorbeelden bij nieuwe vragen of problemen.

Communiceren

Samenwerken

Je scoort boven gemiddeld op de competentie Samenwerken in vergelijking met de normgroep. Je kunt goed samen met anderen naar een bepaald doel toe werken. Je staat daarbij open voor de wensen en ideeën van anderen.

Klantgerichtheid

Op de competentie Klantgerichtheid score je (laag) gemiddeld in vergelijking met de normgroep. Je luistert naar en analyseert meestal de behoefte en wensen van de klant of opdrachtgever. Je zet je redelijk in voor een goede relatie met de klant.

Klantgerichtheid - Ontwikkeltips

- Zorg dat je weet wie je klanten zijn. Verzamel informatie. Vraag klanten direct naar hun behoeften en wensen.
- Reageer snel op vragen of klachten van een klant of opdrachtgever.
- Wees duidelijk over wat je voor de klant kunt betekenen.
- Houd bij voorstellen rekening met de wensen van de klant.
- Houd je aan de afspraken die met de klant of opdrachtgever zijn gemaakt.
- Houd klanten op de hoogte van belangrijke ontwikkelingen en/of knelpunten.
- Vraag actief na of aan wensen en behoeften van de klant/opdrachtgever is voldaan. Vraag klanten en gebruikers wat ze van je service vinden en hoe ze gesprekken met je ervaren.
- Bedenk samen met anderen hoe de service voor klanten verbeterd kan worden.

Realiseren

Plannen en organiseren

Op de competentie Plannen en organiseren scoor je beneden gemiddeld in vergelijking met de normgroep. Voordat je ergens aan begint, maak je meestal geen planning en stel je geen prioriteiten. Doordat je geen duidelijk doel hebt ben je af en toe niet op tijd klaar met opdrachten.

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 je manager en collega's of de planningen worden gehaald.
- Neem aan het begin van de week je agenda door. Zet alle activiteiten onder elkaar en stel prioriteiten. Plan in volgens prioriteit.
- Streep een activiteit door (in je agenda) zodra je deze gedaan hebt. Zet wat niet gedaan is op de lijst voor de volgende dag.
- Plan vaste tijden om je mail af te werken. Noteer ook de activiteiten die al vastliggen: trainingen, vakanties, vrije dagen.
- Houd in je planning ruimte voor onverwachte zaken.
- Zorg ervoor dat je de verantwoordelijkheid krijgt voor het plannen en organiseren van een bepaald project.

Doorzettingsvermogen

Op de competentie Doorzettingsvermogen scoor je laag in vergelijking met de normgroep. De resultaten laten zien dat je regelmatig opgeeft. Zeker wanneer iets tegenzit of veel moeite kost dan stop je snel. Als je een doel niet haalt vind je dat niet zo erg.

Doorzettingsvermogen - Ontwikkeltips

- Formuleer helder en duidelijk wat je wilt bereiken.
- Stel jezelf realistische doelen op korte termijn.
- Blijf gefocust op je doelstelling. Beloon jezelf bij elke stap.
- Neem afstand als iets even tegen zit. Kijk terug en bedenk wat je tot nu toe al hebt bereikt.
- Wees geduldig en vermijd uitstelgedrag.
- Als iets niet lukt op een bepaalde manier, kies dan voor een andere aanpak.
- Signaleer de momenten dat je dreigt op te geven en maak bewust het besluit door te gaan.
- Houd vast aan je doelen ondanks weerstand van anderen.

Evalueren

Reflecteren

Op de competentie Reflecteren scoor je beneden gemiddeld in vergelijking met de normgroep. Je kijkt onvoldoende naar hoe je iets hebt gedaan. Achteraf weet je vaak niet meer hoe je iets hebt aangepakt en waarom je voor deze aanpak hebt gekozen. Je denkt weinig na over hoe je een volgende keer iets op een andere manier kunt aanpakken.

Reflecteren - Ontwikkeltips

- Ga na waar je goed in bent en op welke wijze je daar gebruik van kan maken in je werk.
- Denk na welke eigenschappen je verder zou willen ontwikkelen.
- Beschrijf een voorval in de werksituatie, waarvan je nu denkt: "Dat had ik zo nooit moeten aanpakken". Ga na wat daarbij de belangrijkste leerpunten zijn geweest.
- Vraag anderen regelmatig om feedback op je functioneren.
- Als iemand je feedback geeft, toon waardering voor degene die je feedback geeft en vraag naar concrete voorbeelden.
- Maak een duidelijk plan om je prestaties te verbeteren.
- Zie fouten als een kans om je te ontwikkelen.
- Wees reëel in je blik op jezelf. Iedereen heeft goede en minder goede kanten.

Leidinggeven

Ondernemen

Je scoort beneden gemiddeld op de competentie Ondernemen in vergelijking met de normgroep. Waarschijnlijk zie je weinig kansen en mogelijkheden. Je neemt niet snel initiatief om met iets nieuws te beginnen en je vindt het moeilijk en niet prettig om dingen te verkopen.

Ondernemen - Ontwikkeltips

- Verzamel informatie uit bijvoorbeeld kranten, vakliteratuur en internet met betrekking tot trends en marktontwikkeling.
- Stel vast welke kennis, producten of diensten op korte termijn gevraagd zullen worden.
- Spreek met belanghebbenden/ klanten over hun tevredenheid over je diensten en onderzoek wat mogelijke (nieuwe) wensen of behoeften zijn.
- Vraag collega's naar signalen voor nieuwe diensten die zij bij hun contacten opvangen.
- Formuleer een aantal nieuwe ideeën. Analyseer vervolgens welk idee de meeste kans van slagen heeft. Werk dat idee uit tot een plan.
- Houd rekening met de sterktes en zwaktes van de concurrentie.
- Spreek met collega's die kansen signaleren in de markt: neem kennis van hun ideeën. Bespreek vooral het aspect durven en niet durven.
- Durf verantwoorde risico's te nemen.

Persoonlijke competenties

Initiatief nemen

Op de competentie Initiatief nemen scoor je beneden gemiddeld in vergelijking met de normgroep. Je neemt meestal niet de eerste stap om uit jezelf iets te ondernemen. Meestal wacht je af totdat iemand anders de eerste stap neemt, of totdat anderen je vertellen wat er precies moet gebeuren.

Initiatief nemen - Ontwikkeltips

- Vraag feedback aan je manager of collega's. In welke situaties verwachten zij meer initiatief van jou?
- 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.

Stressbestendigheid

Je scoort gemiddeld op de competentie Stressbestendigheid in vergelijking met de normgroep. Onder druk blijf je redelijk effectief en geconcentreerd werken. Je blijft redelijk rustig wanneer je onder druk staat.

Gedrevenheid Je scoort laag op de competentie Gedrevenheid in vergelijking met de normgroep. Jouw antwoorden geven aan dat je weinig gemotiveerd bent om door te groeien of goede prestaties te behalen. Vaak doe je niet meer dan wat van je verwacht wordt. Mogelijk ben je bescheiden.

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 je 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.

Samenvatting

In dit afsluitende gedeelte van het rapport worden je verschillende resultaten samengevat en naast elkaar gezet. Ten slotte worden een aantal tips gegeven om verder te gaan met de resultaten van de Loopbaanscan en deze in concrete stappen om te zetten.

Wie ben ik?

Persoonlijkheid

Hieronder zie je per persoonlijkheidsdimensie de opvallende aspecten (waar je hoog of juist laag op hebt gescoord).

Consciëntieusheid	• Regels en zekerheid	beneden gemiddeld
	• Ordelijkheid	beneden gemiddeld
	• Doorzettingsvermogen	laag
	• Prestatiemotivatie	beneden gemiddeld
Emotionele stabiliteit	• Emotionele beheersing	boven gemiddeld
	• Zelfvertrouwen	boven gemiddeld
	• Flexibiliteit	beneden gemiddeld
	• Angst en depressieve gevoelens	beneden gemiddeld
Extraversie	• Sociale durf	zeer hoog
	• Assertiviteit	hoog
	• Behoeftte aan aandacht	hoog
Openheid	• Creativiteit	beneden gemiddeld
	• Initiatief	laag
Vriendelijkheid	• Sociale warmte	zeer hoog
	• Interesse in anderen	hoog

Wat wil ik?

Belangrijkste drijfveren

- Balans privé en werk
- Ontwikkeling algemene vaardigheden
- Ontwikkeling op vakgebied

Minder goed in huidig werk terugkomende drijfveren

- Ontwikkeling op vakgebied
- Toepassen deskundigheid
- Innovatie vakgebied
- Ondernemerschap
- Afwisseling
- Invloed uitoefenen
- Vrijheid/Autonomie
- Uitdaging
- Inspirerende werkrelaties
- Baanzekerheid

Belangrijkste werkvoorkeuren

Werksectoren

- Juridische sector
- Zakelijke dienstverlening
- Financieel economische dienstverlening
- Sociaal welzijn
- Onderwijs

Activiteiten

- Zorgen en begeleiden
- Adviseren
- Ondernemen en handel drijven

Wat kan ik?

Sterke competenties

- Samenwerken
- Stressbestendigheid
- Klantgerichtheid

Ontwikkelbare competenties

- Doorzettingsvermogen
- Gedrevenheid

Vervolg

De resultaten van de Loopbaanscan bieden je de mogelijkheid om te analyseren welke (loopbaan)ontwikkeling wenselijk en haalbaar is.

- Analyseer bij voorkeur samen met iemand anders - een adviseur of uw leidinggevende - hoe je je wensen en voorkeuren zo goed mogelijk kunt vervullen in je huidige functie, maar denk ook na of andere functies wellicht betere mogelijkheden bieden.
- 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 daar buiten.
- Stel daarbij concrete en meetbare doelen voor de ontwikkeling van bepaalde competenties en leg deze bij voorkeur met uw leidinggevende vast.
- Overweeg cursussen 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 succesvolle verkoper worden.
- 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 (loopbaan)stappen!

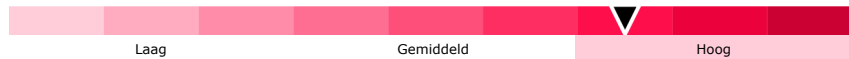
Persoonlijkheidsaspecten per dimensie

Emotionele stabiliteit



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

Emotionele beheersing



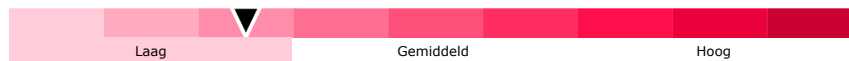
Je score op dit aspect is boven gemiddeld. Personen met een tamelijk hoge score zijn niet snel gespannen en handelen in de meeste situaties kalm en beheerst. Het risico bestaat dat zij gevoelens minder snel aan anderen tonen en zij wat afstandelijk overkomen.

Zelfvertrouwen



Je score op dit aspect is boven gemiddeld. Personen met een tamelijk hoge score op zelfvertrouwen voelen je 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



Je 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



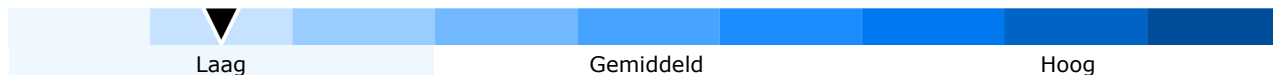
Je score op dit aspect is beneden gemiddeld. Personen met een tamelijk lage score hebben niet vaak sombere of angstige gedachten. Zij twijfelen weinig, zijn meestal opgewekt en optimistisch.

Boosheid



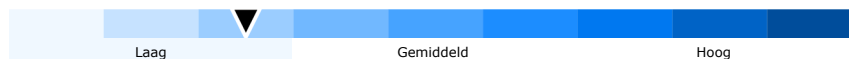
Je score op dit aspect is (laag) gemiddeld. Kenmerkend voor personen met een (laag) gemiddelde score op boosheid is dat zij af en toe geïrriteerd kunnen raken en kwaad worden, maar over het algemeen kunnen zij hun boosheid goed beheersen.

Consciëntieusheid



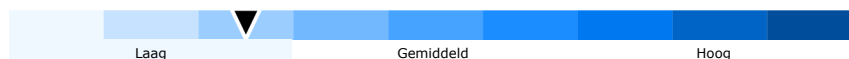
Dit domein geeft een beeld van de mate waarin je gedisciplineerd bent en je aanpast aan de eisen van de omgeving. Je score op dit domein is laag in vergelijking met de normgroep.

Regels en zekerheid



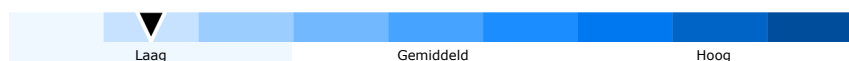
Je score op dit aspect is beneden gemiddeld. Personen die beneden gemiddeld op dit aspect scoren vinden het niet erg belangrijk om zich aan regels en richtlijnen te houden. Zij bepalen het liefst zelf hoe zij iets doen. De behoefte om zelfstandig en onafhankelijk te functioneren heeft voordelen, maar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

Ordelijkheid



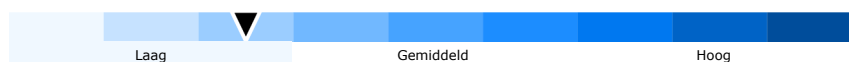
Je score op dit aspect is beneden gemiddeld. Kenmerkend voor personen die beneden gemiddeld op dit aspect scoren is dat zij vaak niet zo systematisch en ordelijk werken. Dit kan hen belemmeren in het behouden van het overzicht en kan het lastig maken om activiteiten over te dragen aan anderen.

Doorzettingsvermogen



Je score op dit aspect is laag. Personen die laag op dit aspect scoren hebben regelmatig moeite om dingen af te maken. Als ze tegenslag ondervinden en het niet gaat zoals ze dachten, laten zij redelijk snel hun plannen los en zijn geneigd op te geven.

Prestatiemotivatie



Je score op dit aspect is beneden gemiddeld. Kenmerkend voor personen die beneden gemiddeld op dit aspect scoren, is dat ze in mindere mate prestatiegericht zijn. Ze hebben niet de behoefte zichzelf door middel van prestaties van anderen te onderscheiden. Ze zullen niet snel meer doen dan er van hen wordt verwacht. Dit kan door anderen gezien worden als lage motivatie of een gebrek aan interesse.

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 zeer hoog in vergelijking met de normgroep.

Sociale durf



Je score op dit aspect is zeer hoog. Personen met een zeer hoge score op dit aspect spreken vaak gemakkelijk mensen aan die zij nog niet kennen. In een groep zijn zij vaak aan het woord en zij leveren veelal een grote bijdrage aan de sfeer. Zij vinden het vaak belangrijk om veel aandacht te krijgen en zorgen dat anderen naar hen luisteren. Hierbij kunnen zij het risico lopen dat anderen vinden dat er niet geluisterd wordt naar wat zij te zeggen hebben.

Assertiviteit



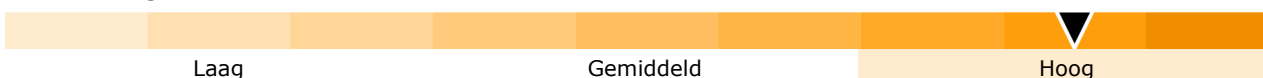
Je score op dit aspect is hoog. Kenmerkend voor personen met een hoge score is dat zij over het algemeen duidelijk voor hun eigen mening uitkomen. Als zij het niet met anderen eens zijn, dan zeggen zij dit meestal ook. Als iets niet duidelijk is, stellen zij hier vragen over. Zij komen op voor hun eigen rechten en belangen. Hierbij kunnen zij enigszins het risico lopen dat anderen vinden dat zij teveel voor hun eigen mening opkomen. Dit kan een negatief effect hebben op de samenwerking met anderen.

Behoeftte aan aandacht



Je score op dit aspect is hoog. Personen met een hoge score op dit aspect vinden erkenning belangrijk. Zij vinden hun prestaties en belangen belangrijk en zullen dat ook aan anderen laten blijken. Hierdoor lopen zij enigszins het risico dat zij dominant overkomen op anderen, hetgeen weerstand kan oproepen.

Vriendelijkheid



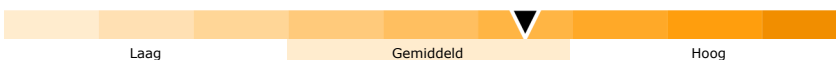
Dit domein geeft een beeld van hoe je staat tegenover andere mensen. Hoe ga je om met de belangen, gevoelens en behoeften van anderen? Je score op dit domein is hoog in vergelijking met de normgroep.

Zorgzaamheid



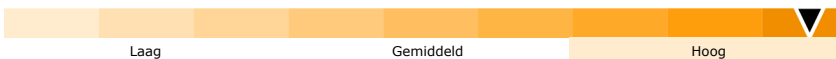
Je score op dit aspect is gemiddeld. Kenmerkend voor personen die gemiddeld op dit aspect scoren, is dat zij hun eigen belangen en die van anderen tegen elkaar afwegen. Zij helpen andere mensen regelmatig om problemen op te lossen. Andere mensen vragen hen soms om hulp. Ze verwachten hier niet altijd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

Harmonieus



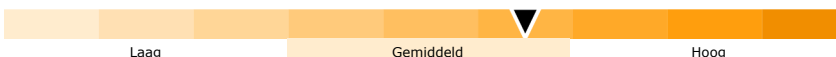
Je score op dit aspect is (hoog) gemiddeld. Personen die (hoog) gemiddeld op dit aspect scoren, houden rekening met gevoelens en behoeften van anderen en treden in het algemeen tactvol op. Ze vinden hun eigen gevoelens net zo belangrijk als die van anderen. Ruzies en conflicten lossen ze meestal weer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

Sociale warmte



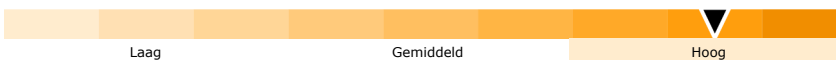
Je score op dit aspect is zeer hoog. Kenmerkend voor personen die zeer hoog op dit aspect scoren, is dat zij over het algemeen veel behoefte aan het gezelschap van andere mensen hebben. Ze besteden veel tijd aan het onderhouden van contacten met vrienden en kennissen. Ze vinden het belangrijk om met andere mensen samen te zijn. De beweegredenen van anderen proberen ze te begrijpen. Op andere mensen maken ze een sociale en warme indruk.

Vertrouwen in anderen



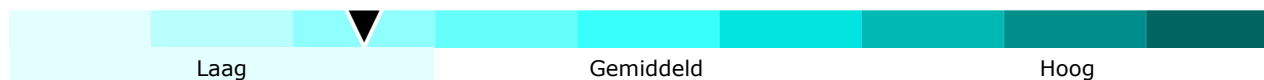
Je score op dit aspect is (hoog) gemiddeld. Personen die (hoog) gemiddeld op dit aspect scoren, hebben een redelijk goed vertrouwen in de motieven en acties van andere mensen. Ze denken dat andere mensen meestal goede bedoelingen hebben en de waarheid vertellen, maar ze houden er ook rekening mee dat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

Interesse in anderen



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

Openheid



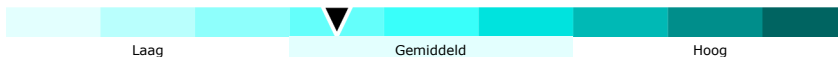
Dit domein geeft een beeld van hoe je staat tegenover nieuwe ervaringen en het leren van nieuwe dingen. Je score op dit domein is beneden gemiddeld in vergelijking met de normgroep.

Creativiteit



Je score op dit aspect is beneden gemiddeld. Personen met een tamelijk lage score vinden het vaak het prettig om dingen op een voor hen vertrouwde manier te kunnen doen. Zij kunnen er moeite mee hebben om nieuwe of originele ideeën te verzinnen, of om oplossingen voor onverwachte problemen te bedenken. Zij voeren het liefst bestaande plannen uit.

Leergierigheid



Je 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



Je score op dit aspect is laag. Personen met een lage score op dit aspect zijn vaak kalm en ontspannen. Zij laten anderen liever het initiatief nemen en ondernemen weinig activiteiten. Op anderen kan dit enigszins passief overkomen.

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



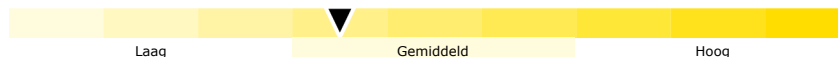
Je score op dit aspect is gemiddeld. Personen met een gemiddelde score op dit aspect nemen af en toe (weloverwogen) risico's, maar zij zoeken geen spanning. Veranderingen vinden zij niet vervelend, maar zij vinden ze evenmin noodzakelijk.

Integriteit



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

Eerlijkheid



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



Je score op dit aspect is gemiddeld. Personen die 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.

Behoeft aan status en bezit



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

Beschrijving Werksectoren en Activiteiten

Werksectoren

Techniek	De werkzaamheden in deze sector hebben betrekking op het werken met technische installaties en elektronische apparatuur. Voorbeelden van beroepen in deze sector zijn werktuigbouwkundige, koeltechnicus, elektrotechnisch ontwerper en docent techniek. Voorbeelden van taken binnen deze beroepen zijn: onderzoek verrichten technische/technologische wetenschappen; technisch tekenen, berekenen, meten.
Bouw	De werkzaamheden in deze sector hebben betrekking op het ontwerpen en bouwen van gebouwen. Voorbeelden van beroepen in deze sector zijn bouwfysicus, opzichter bouw, architect, aannemer en bouwprojectleider. Voorbeelden van taken binnen deze beroepen zijn: ontwerpen en construeren van gebouwen; leiden van de uitvoering van het werk op de bouwplaats.
Logistiek	De werkzaamheden in deze sector hebben betrekking op het organiseren van verkeer in het algemeen en op het transport van goederen en mensen. Voorbeelden van beroepen in deze sector zijn verkeerskundige, expediteur, luchtverkeersleider, transportplanner en logistiek manager. Voorbeelden van taken binnen deze beroepen zijn: regelen van het luchtverkeer op en rond vliegvelden; plannen en controleren goederenstroom.
IT	De werkzaamheden in deze sector hebben betrekking op automatisering en het werken met computers. Voorbeelden van beroepen in deze sector zijn informaticus, ICT-beheerder, webdesigner, informatiemanager en internetconsultant. Voorbeelden van taken binnen deze beroepen zijn: ontwerpen van websites; installeren/configureren van besturingssystemen en netwerkcomponenten.
Sociaal welzijn	De werkzaamheden in deze sector hebben betrekking op de geestelijke gezondheid. Voorbeelden van beroepen in deze sector zijn studie-adviseur, beleidsmedewerker welzijnswerk, orthopedagoog, cultureel werker en sociaal raadsman. Voorbeelden van taken binnen deze beroepen zijn: adviseren over loopbaan, opleiding(s)plan; geven van juridisch advies.
Medisch welzijn	De werkzaamheden in deze sector hebben betrekking op de lichamelijke gezondheid. Voorbeelden van beroepen in deze sector zijn arts, artsbezoeker, verpleegkundige, mondhygiënist, afdelingshoofd ziekenhuis en docent verzorging. Voorbeelden van taken binnen deze beroepen zijn: informeren over de operatieve ingreep, verplegen van mensen, afhandelen van recepten, gebitsreiniging.
Onderwijs	De werkzaamheden in deze sector hebben betrekking op het overbrengen van kennis en kunde aan (jonge) personen. Voorbeelden van beroepen in deze sector zijn onderwijskundige, docent, cursuscoördinator en decaan. Voorbeelden van taken binnen deze beroepen zijn: Les geven op een vakgebied, leerprocessen begeleiden van leerlingen, contacten onderhouden met leerlingen en ouders.
Planten, dieren en milieu	De werkzaamheden in deze sector hebben betrekking op planten en dieren en hun leefomgeving. Voorbeelden van beroepen in deze sector zijn geoloog, plantenveredelaar, dierenartsbezoeker, milieubeheerder, tuinarchitect en milieukundig voorlichter. Voorbeelden van taken binnen deze beroepen zijn: ontwerpen van tuinen, parken en landschappen; adviseren over milieuzaken.
Cultuur en media	De werkzaamheden in deze sector hebben betrekking op allerlei vormen van kunst, ontspanning, vermaak en media. Voorbeelden van beroepen in deze sector zijn theaterwetenschapper, recensent, uitgever, musicus, decorontwerper, hoofdredacteur en omroeper bij de radio of televisie. Voorbeelden van taken binnen deze beroepen zijn: bespelen van instrument; schrijven en redigeren van teksten.
Sport	De werkzaamheden in deze sector hebben betrekking op sportactiviteiten en op organisaties die zich met sport bezighouden. Voorbeelden van beroepen in deze sector zijn sportpsycholoog, topsporter, voorzitter van een sportvereniging en docent lichamelijke opvoeding. Voorbeelden van taken binnen deze beroepen zijn: deelnemen aan wedstrijden en evenementen; sportactiviteiten organiseren en begeleiden.
Overheid en veiligheid	De werkzaamheden in deze sector hebben betrekking op het maken en uitvoeren van overheidsbeleid en op het verbeteren van de veiligheid van mensen. Voorbeelden van beroepen in deze sector zijn politicoloog, beleidsmedewerker, burgemeester, overheidsmanager, hoofdinspecteur en voorlichter brandpreventie. Voorbeelden van taken binnen deze beroepen zijn: adviseren en voorlichten, verrichten veldonderzoek of inspecties, presenteren plannen.
Juridische sector	De werkzaamheden in deze sector hebben betrekking op de kennis van wetgeving en de uitvoering van het rechtssysteem. Voorbeelden van beroepen in deze sector zijn jurist, advocaat, officier van justitie, rechter en juridisch adviseur. Voorbeelden van taken binnen deze beroepen zijn: opmaken van akten, contracten, overeenkomsten; verdedigen van een partij voor de rechtbank.

Financieel economische dienstverlening

De werkzaamheden in deze sector hebben betrekking op het verlenen van diensten die verband houden met geldzaken. Voorbeelden van beroepen in deze sector zijn econoom, actuaaris, accountant, controller en beleggingsadviseur. Voorbeelden van taken binnen deze beroepen zijn: toezicht houden financiën, boekhouden; financieel/economisch adviseren.

Zakelijke dienstverlening

De werkzaamheden in deze sector hebben betrekking op het verlenen van diensten aan bedrijven en andere organisaties. Voorbeelden van beroepen in deze sector zijn communicatiewetenschapper, loopbaanadviseur, interim-manager, trainer en marktonderzoeker. Voorbeelden van taken binnen deze beroepen zijn: leidinggeven aan een bedrijf; ontwikkelen/organiseren van trainingen/cursussen.

Activiteiten

Onderzoeken

Met onderzoeken wordt het verzamelen van gegevens bedoeld om tot de oplossing van een bepaald probleem te komen of een zaak meer in bijzonderheden te leren kennen. Voorbeelden van beroepen waarin deze activiteit vooral voorkomt zijn informatiekundige, universitair onderzoeker, bodemkundige, cultureel antropoloog, arbeidsdeskundige en jurist.

Ontwikkelen en toetsen

Iets doen ontstaan en op eigenschappen onderzoeken hoort bij Ontwikkelen en toetsen. Voorbeelden van beroepen waarin deze activiteit een belangrijke rol speelt zijn ICT-ontwikkelaar, biotechnoloog, procestechnoloog, econometrist, cursusontwikkelaar en beleidsmedewerker.

Bedenken en vormgeven

Door nadenken iets ontwerpen en tot een bepaalde (opvallende) vorm brengen is de omschrijving van de activiteit Bedenken en vormgeven. Voorbeelden van beroepen waarin deze activiteit een belangrijke rol speelt zijn multimediavormgever, architect, elektrotechnisch ontwerper, modeontwerper en reclametekenaar.

Organiseren

Organiseren kan omschreven worden als zaken zodanig regelen dat verschillende onderdelen van iets een systematisch geheel vormen. Voorbeelden van beroepen waarin deze activiteit een belangrijke rol speelt zijn aannemer, manager, cursuscoördinator, treindienstleider. Bovendien is deze activiteit van groot belang bij het organiseren van diverse evenementen zoals tentoonstellingen, conferenties en grote evenementen.

Informereren en opleiden

Iemand op de hoogte stellen van iets, of iemand de nodige kennis en vaardigheid bijbrengen hoort bij de activiteit Informeren en opleiden. Voorbeelden van beroepen waarin deze activiteit een belangrijke rol speelt zijn docent, cursusleider, praktijkbegeleider, persvoorlichter en trainer.

Praktisch werken, met handen uitvoeren

Bij Praktisch werken heeft men taken met veel lichamelijke activiteit. Voorbeelden van beroepen waarin deze activiteit een belangrijke rol speelt zijn constructeur, dierenarts, tandarts, reparateur, acteur, activiteitenbegeleider, politierechercheur en topsporter.

Zorgen en begeleiden

Deze activiteit omvat het zorgen voor anderen die hulp nodig hebben en het ondersteunen van mensen bij de uitoefening van hun taak. Voorbeelden van beroepen waarin deze activiteit een belangrijke rol speelt zijn maatschappelijk werker, verpleegkundige, personeelschef en psycholoog.

Beheren en controleren

Bij Beheren en controleren gaat het om het toezicht houden op beleid, gedrag, de werking van iets en op het naleven van voorschriften. Voorbeelden van beroepen waarin deze activiteit een belangrijke rol speelt zijn ICT-beheerder, milieu-inspecteur, kwaliteitskundige, boekhouder, corrector en overheidsinspecteur.

Adviseren

Adviseren is het als deskundige raad geven. Voorbeelden van beroepen waarin deze activiteit een belangrijke rol speelt zijn ICT-specialist, consultant, landbouwconsulent, financieel adviseur, decaan, sociaal raadsman, juridisch adviseur en organisatieadviseur.

Ondernemen en handel drijven

Het kopen en verkopen van goederen en diensten valt onder de activiteit Ondernemen en handel drijven. Voorbeelden van beroepen waarin deze activiteit een belangrijke rol speelt zijn makelaar, account manager, handelaar, exporteur en vertegenwoordiger.

Leiding geven

Leiding geven is het verantwoordelijk zijn voor het aansturen van anderen. Voorbeelden van beroepen waarin deze activiteit een belangrijke rol speelt zijn manager, uitvoerder, directeur, projectleider, regisseur, burgemeester en voorzitter.