



RAPPORTAGE

Talentscan

Vertrouwelijk



Naam Demo kandidaat

Datum xx-xx-xxxx

Naam	Demo kandidaat
Organisatie	Demo bedrijf
Datum assessment	xx-xx-xxxx

Doel rapportage	Dit rapport is automatisch gemaakt en bevat persoonlijke informatie. Voordat het aan anderen wordt gegeven, moet toestemming worden gevraagd aan de persoon die de tests en vragenlijsten heeft gemaakt. NOA is niet verantwoordelijk voor verkeerd gebruik van de resultaten.
Geldigheidsduur rapportage	Omdat mensen veranderen en leren heeft dit rapport een geldigheidsduur van 1 jaar.
Privacy	NOA behandelt persoonlijke informatie heel zorgvuldig en volgt de regels en afspraken van het Nederlands Instituut van Psychologen. NOA heeft toestemming om persoonsgegevens te verwerken van het College Bescherming Persoonsgegevens, met meldingsnummer M1415344.

Inleiding

Als u zich wilt ontwikkelen is het belangrijk om te weten waar u goed en minder goed in bent.

In dit verslag staan de resultaten van de vragenlijsten die u heeft ingevuld over:

- Uw persoonlijke eigenschappen (welk soort gedrag bij u past)
- Uw gedrag in de praktijk (wat laat u zien in uw werk)

Bekijk de resultaten. Herkent u uzelf in de resultaten? Gebruik deze dan bij voorbeeld bij het opstellen van een persoonlijk ontwikkel plan of bij het zoeken naar geschikte cursussen of opleidingen.

Misschien herkent u uzelf niet in alle resultaten. Bedenk wat u niet herkent en hoe dit kan. Dit kunt u ook bespreken met een (loopbaan)adviseur of met uw leidinggevende.

Inhoud en opbouw rapportage

	Pagina
• Wie ben ik? Wat zijn uw persoonlijke eigenschappen? En welk samenwerkings- en teamgedrag past goed bij u?	4
• Wat kan ik? Welk gedrag kunt u gemakkelijk laten zien?	8
• Ontwikkelaadvies Welke competenties kunt u verder ontwikkelen?	10
• Vervolg	15
• Bijlagen	16

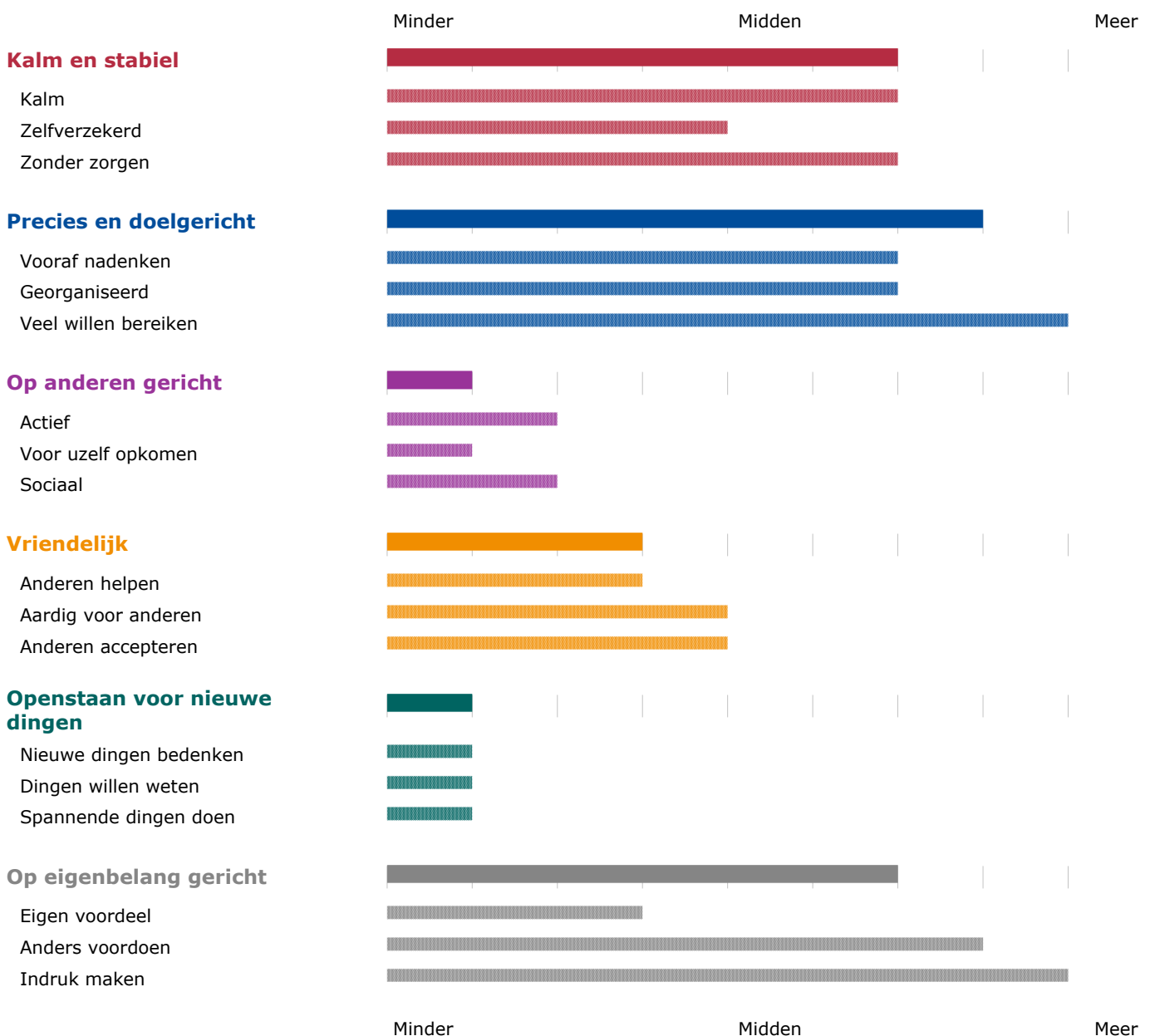
Wie ben ik?

In dit onderdeel gaat het over wat goed bij u past, waar u aanleg voor heeft: welke persoonlijke eigenschappen passen goed en minder goed bij u, wat zijn uw meest opvallende kenmerken en wat zijn daarbij goed en minder goed passende rollen.

Persoonlijkheid

Uw eigenschappen (persoonlijkheid) zeggen iets over wie u bent en hoe u dingen doet. Welke kenmerken passen bij u? U wordt vergeleken met de *Algemene normgroep*.

Uw resultaten





Uw meest opvallende kenmerken

Meest aanwezig:

Veel willen bereiken	U zet u in om goede prestaties te leveren.
Indruk maken	Geld, mooie spullen, status en dat anderen u daarom bewonderen, zijn waarschijnlijk belangrijk voor u.
Anders voordoen	U laat vaak niet merken wat u denkt en voelt. U zegt vaak dingen die anderen willen horen.

Minst aanwezig:

Nieuwe dingen bedenken	Waarschijnlijk ben u niet creatief en zijn uw oplossingen niet zo vernieuwend.
Dingen willen weten	Nieuwe dingen leren en begrijpen vindt u waarschijnlijk niet zo belangrijk; u bent meestal tevreden met wat u al weet.
Voor uzelf opkomen	U kunt het moeilijk vinden uw eigen mening te geven als anderen het niet met u eens zijn.

In de bijlage vindt u een beschrijving van al uw resultaten.

Teamgedrag

In dit onderdeel is op basis van uw persoonlijkheidskenmerken een analyse gemaakt van welk samenwerkings- of teamgedrag het meest bij u past.

In deze analyse worden zes teamrollen onderscheiden: Denker, Organisator-Ondernemer, Monitor, Teamspeler, Geweten en Leider.

Elk van deze rollen heeft een score gekregen, die gebaseerd is op de persoonlijkheidskenmerken die het beste bij deze rol passen.

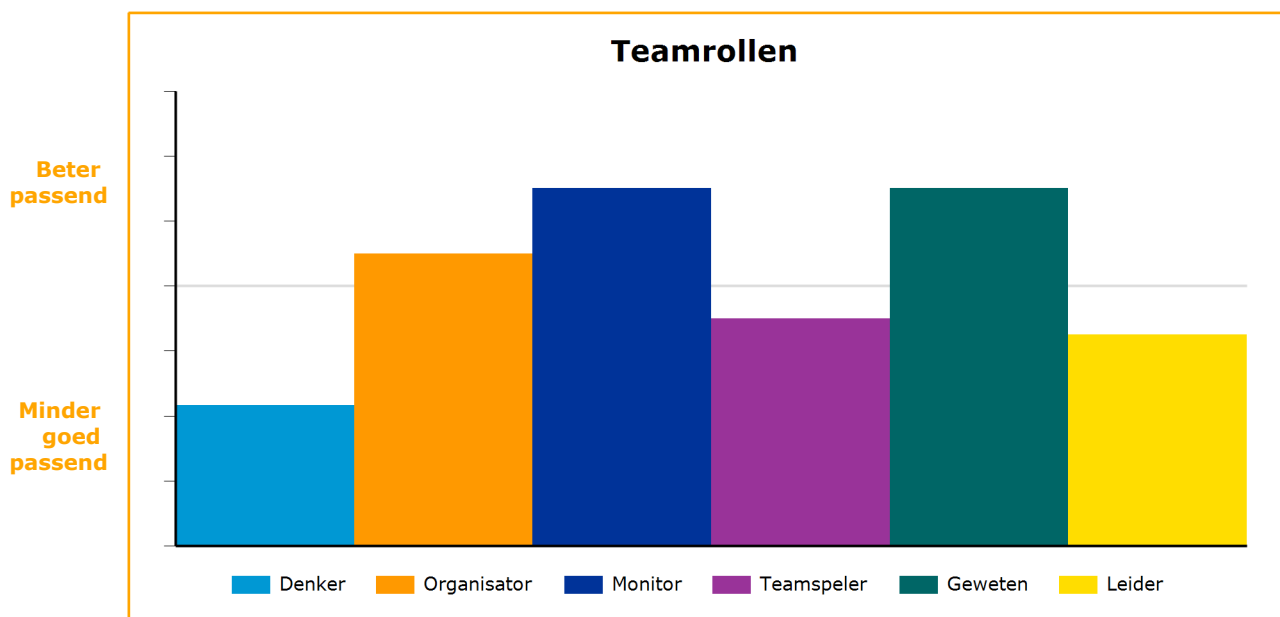
Een hoge score geeft aan dat deze rol goed bij u past, een lage score geeft aan dat uw persoonlijkheid minder goed aansluit bij deze rol. Dit laatste betekent niet dat u een dergelijke rol niet zou kunnen ontwikkelen, maar dit zal over het algemeen extra tijd en energie van u vergen.

Hieronder vindt u een overzicht van uw resultaten in een grafiek. Vervolgens worden de verschillende teamrollen beschreven. U vindt voor iedere teamrol de kenmerkende gedragingen en de valkuilen die deze rollen kennen.

De rol waarop u de hoogste score haalt past qua persoonlijkheidskenmerken het best bij u. Dit wil echter niet zeggen dat u deze rol ook het meest laat zien in samenwerkingsituaties.

Ook kunt u op meerdere teamrollen hoog scoren. De combinatie van deze teamrollen leidt weer tot een specifieke vorm van samenwerkingsgedrag. Zo zal een Leider-Organisator in teams waarbij structuur nodig is goed functioneren terwijl een Leider-Teamspeler goed tot zijn recht komt in een team met veel zelfstandig werkende professionals.

Ten slotte is het van belang te bedenken dat ook de taak van een groep, de fase van een project waarin het team opereert en de teamsamenstelling veel invloed hebben op het groepsgedrag en effectiviteit van een groep.



Teamrol	<i>Bijdrage aan team</i>	<i>Valkuil</i>
Denker	<p>Lost moeilijke problemen op. Ziet complexe vraagstukken als uitdaging. Komt met originele ideeën.</p> <p><i>Rol is vooral van belang in beginfase van een project.</i></p>	<p>Komt steeds weer met nieuwe ideeën. Maakt geen keuzes. Maakt mooie plannen maar voert ze niet uit.</p>
Organisator	<p>Zet plannen om in concrete werkzaamheden. Doener en ondernemer. Implementeert en organiseert, goed in taken met nadruk op verantwoordelijkheid.</p> <p><i>Rol is vooral van belang in uitvoeringsfase van een project.</i></p>	<p>Wil te snel en te weinig doordacht aan de slag. Drukt door.</p>
Monitor	<p>Goed in afwegen voors en tegens. Behoedt team voor onjuiste beslissingen. Bedachtzaam. Maakt objectieve analyse. Kritisch.</p> <p><i>Rol is vooral van belang in evaluatiefase van een project.</i></p>	<p>Is te kritisch. Ziet steeds nieuwe problemen. Benadrukt details onnodig.</p>
Teamspeler	<p>Zorgt voor goede sfeer. Kan luisteren. Is coöperatief. Streeft naar eenheid en "wij"-gevoel.</p>	<p>Is gemakkelijk beïnvloedbaar. Gaat conflicten uit de weg.</p>
Geweten	<p>Bewaakt normen en waarden. Heeft een groot rechtvaardigheidsgevoel. Toont zich integer.</p>	<p>Kan te star vasthouden aan eigen normen en waarden.</p>
Leider	<p>Is assertief en besluitvaardig. Heeft zelfvertrouwen en overtuigingskracht. Wil goede resultaten behalen.</p>	<p>Heeft te hoog tempo, waardoor besluiten te snel en zonder voldoende draagvlak worden genomen. Is te dominant. Luistert onvoldoende.</p>

Wat kan ik?

In dit onderdeel gaat het over wat u kunt: welk gedrag, welke competenties, laat u in uw werk vaak en minder vaak zien; welke zijn al goed of nog minder goed ontwikkeld.

Competenties

Dit onderdeel gaat over uw competenties. Een competentie is een combinatie van kennis, houding en vaardigheden. Een competentie helpt om bepaalde taken uit te voeren. Wat kunt u goed?

Hieronder een overzicht van uw resultaten, u wordt vergeleken met de Algemene normgroep.

Uw resultaten

Analyseren en ontwikkelen



Communiceren



Realiseren



Persoonlijke competenties



Evaluëren



Leidinggeven



Laag

Midden

Hoog

Wat zijn uw kenmerkende competenties?

Goed ontwikkelde competenties:

- Doorzettingsvermogen U gaat altijd door tot iets lukt. Ook als iets moeilijk is gaat u door tot het af is.

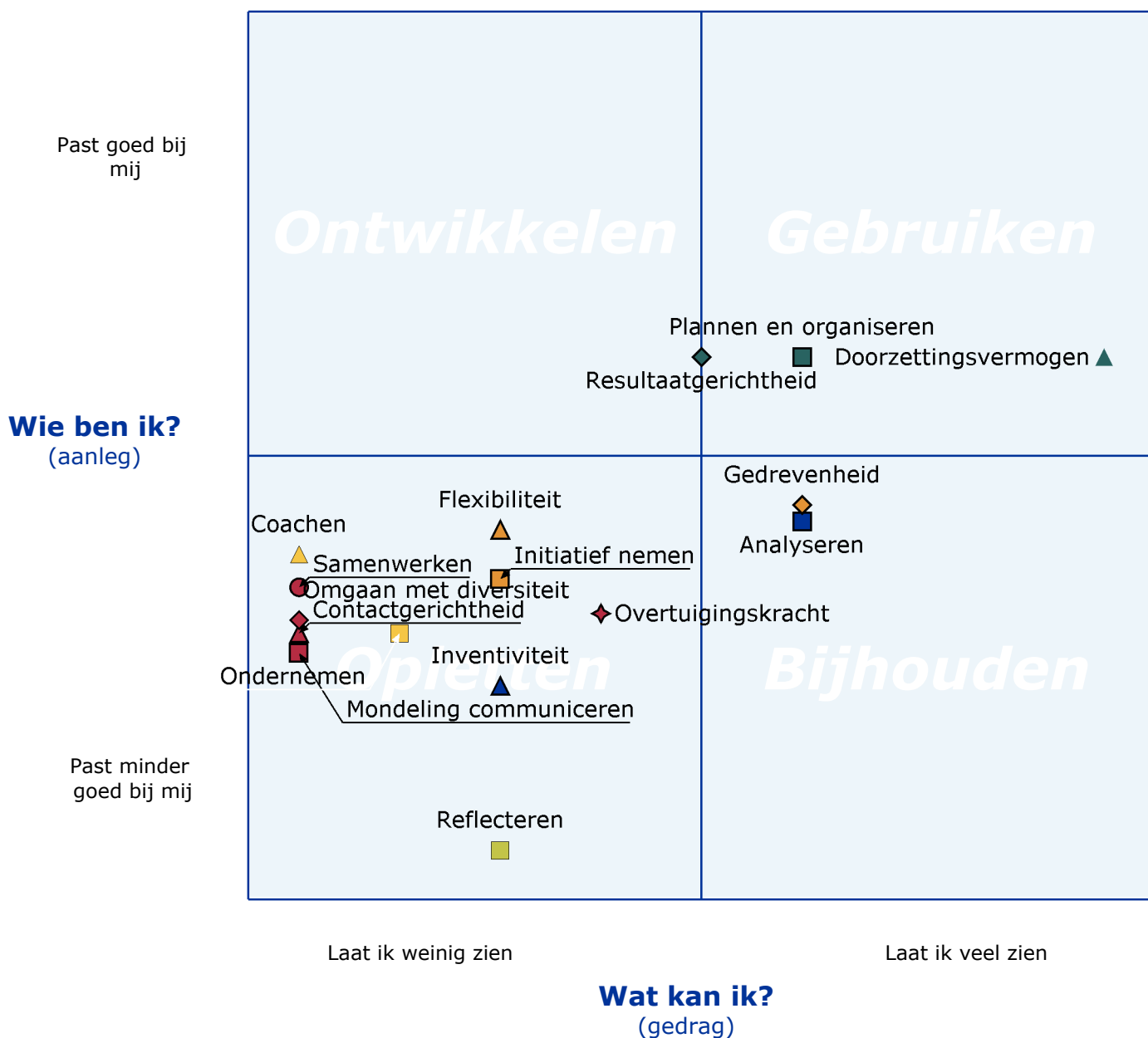
Minder goed ontwikkelde competenties:

- Samenwerken U kunt veel minder goed samenwerken dan andere mensen. In een groep doet u bijna nooit actief mee.
- Coachen U houdt zich weinig of niet bezig met het begeleiden of ondersteunen van andere mensen.
- Omgaan met diversiteit U staat weinig open voor mensen met andere ideeën of uit andere culturen.

Ontwikkelaadvies

Een competentie kunt u ontwikkelen, bijvoorbeeld door ervaring of opleiding. Maar hoe makkelijk u een competentie kunt ontwikkelen is ook afhankelijk van uw persoonlijkheid. Iemand van wie de persoonlijkheid heel gesloten is zal niet gemakkelijk een succesvolle verkoper worden.

In de tabel hieronder ziet u in welke mate uw persoonlijkheid, uw aanleg (Wie ben ik?) en uw gedrag (Wat kan ik?) aansluit bij een aantal competenties.



Er zijn vier verschillende combinaties mogelijk:

Gebruiken: U kunt het gedrag dat bij de competentie hoort vaak en gemakkelijk laten zien. Het past goed bij u; u heeft er aanleg voor. Maak hier gebruik van, dit is uw kracht.

Ontwikkelen: Het gedrag dat bij de competentie hoort laat u (nog) niet vaak zien, maar het past wel goed bij u. U zult u op deze competentie vrij gemakkelijk kunnen ontwikkelen. Maak gebruik van de ontwikkeltips!

Bijhouden: U kunt het gedrag dat bij de competentie hoort laten zien. Het past alleen niet goed bij u; u heeft het gedrag aangeleerd. Het kan u wel meer moeite en energie kosten om het gedrag te blijven laten zien. Bekijk welke ontwikkeltips u in uw werk kunt toepassen om het gedrag vast te kunnen houden.

Opletten: U laat het gedrag dat bij de competentie hoort niet vaak zien en het past ook niet goed bij u. Ontwikkeling van deze competentie kan u ook veel moeite kosten. Als deze competentie toch belangrijk is, kijk dan welke ontwikkeltips u vooral kunnen helpen ondersteuning te vinden bij deze competentie. Wanneer 'Opletten' geldt voor meerdere competenties, dan zal dit type werk minder goed bij u passen.

Hieronder worden uw competenties beschreven en als een competentie minder aanwezig is worden er ontwikkeltips gegeven.

Analyseren en ontwikkelen

Analyseren U begrijpt dingen net zo snel als anderen. U ziet wat belangrijke informatie is en wat niet. Als u veel informatie krijgt dan raakt u soms in de war. U ziet regelmatig hoe dingen met elkaar te maken hebben.

Inventiviteit U vindt het vaak lastig om nieuwe ideeën te verzinnen. Vaak gebruikt u oplossingen die u al kent.

Ontwikkeltips

- Sta open en denk na over nieuwe manieren om iets aan te pakken.
- Bedenk meerdere oplossingen voor een probleem.
- Volg niet de gemakkelijkste werkwijze, maar denk na over andere manieren om het werk te doen.
- Bespreek uw ideeën met collega's of uw manager.
- Spreek met collega's af om samen na te denken over oplossingen voor een probleem of over nieuwe ideeën.
- Denk na over ideeën van uw collega's. Stel hier vragen over aan uw collega's en leer hiervan.
- Lees en praat over nieuwe ontwikkelingen en trends.
- Neem regelmatig afstand van uw dagelijkse routine.

Communiceren

Mondeling communiceren U kunt minder duidelijk vertellen dan anderen. Als u met andere mensen praat vinden zij het soms moeilijk om u te begrijpen. Het kan zijn dat u moeite hebt met taal.

Ontwikkeltips

- Bereid gesprekken en presentaties goed voor. Bepaal voorafgaand de kern van wat u wilt vertellen.
- Stop wanneer u vastloopt in uw verhaal. Bedenk wat u wilde zeggen voordat u verder gaat met praten.
- Sluit met uw verhaal aan op het kennisniveau en de achtergrond van uw toehoorders/gesprekspartners. Stel u hiervan vooraf op de hoogte.
- Stem uw taal en spreektempo op de toehoorders/gesprekspartners af. Vermijd vaktaal of leg vaktaal uit. Gebruik intonatie en pauzes bij het spreken.
- Toets of uw gesprekspartner de boodschap begrepen heeft.
- Wanneer iemand niet iets niet begrepen heeft, leg het dan op een andere manier uit.
- Wees concreet en gebruik passende voorbeelden als u iemand iets duidelijk wilt maken.
- Houd met regelmaat een praatje, voordracht of presentatie en vraag daar feedback op.

Contactgerichtheid Met onbekende mensen praat u liever niet. U stapt niet snel af op mensen die u niet kent. U hebt weinig contact met anderen.

Ontwikkeltips

- Besteed voldoende tijd en aandacht aan uw sociale contacten.
- Kijk hoe anderen zich gedragen in het contact en neem gedragingen over die bij u passen.
- Maak er een gewoonte van om mensen te begroeten, overal waar u komt.
- Stap op mensen af en spreek mensen aan die u net ontmoet heeft.
- Stel vragen en vat in uw eigen woorden samen wat de ander heeft gezegd.
- Houd bij wie u ontmoet heeft en hoe u het contact het beste in stand kunt houden.
- Ga na welke overtuigingen u belemmeren om contact te leggen en schrijf ze nauwkeurig op (bv. mensen willen niet graag aangesproken worden of ik heb niets te melden). Bekijk ze een uur later weer en bedenk tegenargumenten.
- Word lid van een commissie, projectgroep of beroepsvereniging.

Samenwerken

U vindt het lastig om samen te werken. U bent meestal alleen bezig met uw deel van het werk. In een groep doet u weinig actief mee. U denkt weinig aan wat goed is voor de groep.

Ontwikkeltips

- Luister naar voorstellen of ideeën van uw collega's en denk mee.
- Help collega's uit uw team en uit andere teams.
- Deel kennis en informatie met uw collega's.
- Vraag de mening van uw collega's. Kies samen een werkwijze waarmee zo veel mogelijk mensen tevreden zijn.
- Bedenk met wie u de samenwerking goed vindt gaan. Geef complimenten bij een goede samenwerking.
- Vraag aan collega's hoe zij de samenwerking met u vinden gaan.
- Bespreek eventuele problemen in de samenwerking. Respecteer daarbij de mening van anderen. Bespreek hoe de samenwerking verbeterd kan worden.
- Vraag hulp aan collega's wanneer dat nodig is.

Omgaan met diversiteit

Vaak vindt u mensen of culturen die anders zijn niet interessant. U werkt liever samen met mensen die hetzelfde denken als u.

Ontwikkeltips

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

Overtuigingskracht

Anderen kunt u soms wel en soms niet overhalen. In discussies komt u meestal tot een oplossing. Het lukt soms wel en soms niet om iemand met redenen te overtuigen. U luistert meestal naar de redenen van anderen en zoekt dan een oplossing.

Ontwikkeltips

- Bedenk vooraf relevante argumenten voor uw 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 u versterken in uw overtuigingskracht omdat u op deze manier beter bent voorbereid.
- Als u iemand wilt overtuigen, zoek dan naar gezamenlijke voordelen van uw voorstel. Blijf kalm en beleefd in het contact met de ander.
- Breng voorstellen met enthousiasme en vermijd minder sterk taalgebruik, zoals 'ik geloof' en 'dat denk ik'.
- Praat niet te veel, maar zeg wat u wilt zeggen op een krachtige manier (duidelijk verstaanbaar en korte zinnen).
- Leer hoe u "stevig" kunt overkomen door anderen te observeren en anderen feedback te vragen op uw gedrag.
- Zorg dat u zeker bent van uw zaak (onzekerheid is bij deze competentie snel merkbaar).

Realiseren

Plannen en organiseren

U kunt even goed als anderen dingen regelen. U maakt een plan maar u houdt zich daar niet altijd aan. Daardoor haalt u soms niet uw doel.

Doorzettingsvermogen

U gaat door tot iets af is. Dat doet u ook als iets niet lukt. U vindt het belangrijk om uw doel te bereiken.

Resultaatgerichtheid

Meestal vindt u het behalen van een goed resultaat belangrijk. Uw doelen zijn soms wel en soms niet duidelijk.

Evaluëren

Reflecteren

Vaak denkt u niet na over waarom u dingen doet. Achteraf weet u meestal niet meer waarom u iets op een bepaalde manier hebt gedaan. Hierdoor weet u vaak niet of u de volgende keer iets beter kunt doen.

Ontwikkeltips

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

Leidinggeven

Coachen

Andere mensen begeleidt u weinig in hun ontwikkeling. U zegt niet altijd tegen anderen wat u vindt van hun gedrag.

Ondernemen

U vindt het moeilijk om nieuwe kansen te zien. Aan nieuw werk begint u meestal nadat anderen zijn begonnen. U vindt het lastig om dingen te verkopen.

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 uw 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

Vaak vindt u het moeilijk om met iets te beginnen. U wacht vaak tot iemand anders begint. Of u doet dingen als er om wordt gevraagd.

Ontwikkeltips

- Vraag feedback aan uw manager of collega's. In welke situaties verwachten zij meer initiatief van u?
- Ga na wat u weerhoudt om initiatieven te nemen en wat u zou stimuleren om meer initiatieven te nemen.
- Houd per week bij welke initiatieven u 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 u hiervan kunt leren.

Flexibiliteit

Vaak vindt u het moeilijk om u aan te passen. Als u iets op een andere manier moet dan doet u het toch vaak zoals u gewend bent.

Ontwikkeltips

- Sta open voor nieuwe uitdagingen en taken, ook als die buiten uw functieomschrijving vallen.
- Pas uw aanpak of werk aan per persoon of situatie.
- Als uw werk niet op de normale manier lukt, probeer dan een andere manier.
- Sta open voor argumenten of ideeën van collega's.
- Laat uw eigen ideeën los wanneer collega's goede ideeën hebben.
- Bekijk of u nieuwe ideeën van collega's kunt gebruiken in uw eigen werk.
- Als iets anders gaat dan u wilt, probeer uw werkwijze dan aan te passen.
- Vraag of collega's willen aangeven wanneer u zich niet flexibel opstelt. Vraag om tips aan uw collega's.

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

- Analyseer bij voorkeur samen met iemand anders - een (loopbaan)adviseur of uw leidinggevende - hoe u uw wensen en voorkeuren zo goed mogelijk kunt vervullen in uw huidige of toekomstige functie.
- Sta stil bij hoe uw persoonlijkheid en competenties aansluiten bij de eisen van uw huidige functie en bedenk hoe u bepaalde competenties kunt ontwikkelen.
- Maak een persoonlijke sterkte/zwakte analyse - waar ben ik goed in en waar ben ik minder goed in - met daarbij de kansen en bedreigingen die u ziet als het gaat om ontwikkelmogelijkheden binnen uw huidige of toekomstige functie.
- 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 u daarbij kunnen ondersteunen.
- Bedenk daarbij wel dat hoe goed u een bepaalde competentie kunt ontwikkelen ook afhankelijk is van uw persoonlijkheid. Iemand die qua persoonlijkheid heel gesloten is zal niet gemakkelijk een 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 uw verdere ontwikkeling!

Persoonlijkheid - alle resultaten

Kalm en stabiel

Minder

Midden

Meer



Kalm

Hoe reageert u wanneer iets misgaat?

Meestal blijft u rustig wanneer iets misgaat. Soms kunt u emotioneel worden.

Minder

Meer



Laat gevoelens zien
Wordt snel emotioneel

Blijft rustig bij tegenslag
Lijkt ongevoelig

Zelfverzekerd

Hoe zeker bent u over uzelf en hoe gaat u om met kritiek?

U voelt u soms onzeker. Meestal twijfelt u niet aan wat u kunt.

Minder

Meer



Denkt na over eigen gedrag
Is vaak onzeker

Heeft zelfvertrouwen
Denkt alles te kunnen

Zonder zorgen

Hoe gaat u om met spanning en problemen?

Soms maakt u zich zorgen. Meestal bent u vrij ontspannen.

Minder

Meer



Neemt problemen serieus
Is snel bezorgd

Is ontspannen, onbezorgd
Kan problemen ontkennen

Precies en doelgericht

Minder

Midden

Meer



Vooraf nadenken

Hoe neemt u beslissingen?

Soms denkt u wat langer na voordat u iets besluit.

Minder

Meer



Neemt besluiten spontaan en snel
Besluit op gevoel, zonder goed na te denken

Denkt goed na
Twijfelt lang bij het nemen van beslissingen

Georganiseerd

Hoe precies en georganiseerd bent u?

Meestal werkt u vrij netjes en volgens een planning.

Minder

Meer



Staat open voor een andere manier van werken
Is vaak slordig

Is netjes en georganiseerd
Kan de eigen manier van werken moeilijk aanpassen

Veel willen bereiken

Wat wilt u bereiken?

U zet u in om goede prestaties te leveren.

Minder

Meer



Is tevreden met eigen prestaties
Zou meer kunnen bereiken

Werkt hard om verder te komen
Stelt te hoge eisen aan zichzelf

Op anderen gericht

Minder

Midden

Meer



Actief

Neemt u vaak het initiatief en bent u graag actief?

U kunt wat afwachtend zijn. U neemt niet vaak het initiatief.

Minder

Meer



Is rustig
Wacht af

Heeft veel energie, neemt initiatief
Is onrustig, druk

Voor uzelf opkomen

Komt u voor uzelf op en zegt u wat u ergens van vindt?

U kunt het moeilijk vinden uw eigen mening te geven als anderen het niet met u eens zijn.

Minder

Meer



Is soepel, gaat mee met wat anderen
willen
Kan anderen teveel laten bepalen

Geeft eigen mening en neemt de leiding
Stuurt teveel, luistert niet naar anderen

Sociaal

Hoe bent u in het contact met anderen?

U maakt waarschijnlijk niet zo snel contact. U praat niet zo makkelijk met mensen in een groep.

Minder

Meer



Kan goed alleen zijn
Maakt niet snel contact

Maakt makkelijk contact
Vindt het moeilijk om alleen te zijn

Vriendelijk

Minder

Midden

Meer



Anderen helpen

Bent u iemand die graag helpt en ondersteunt?

Het helpen van mensen vindt u waarschijnlijk niet zo belangrijk. U laat mensen vaak hun eigen problemen oplossen.

Minder

Meer



Vergeet de eigen belangen niet
Is alleen op zichzelf gericht

Is altijd bereid een ander te helpen
Denkt te weinig aan zichzelf

Aardig voor anderen

Houdt u rekening met de gevoelens van anderen?

U houdt meestal rekening met hoe andere mensen zich voelen.

Minder

Meer



Durft streng te zijn voor anderen
Kan anderen kwetsen

Is aardig, voorkomt ruzie
Is voorzichtig, vindt het moeilijk om streng te zijn

Anderen accepteren

Vertrouwt u anderen en hoeveel accepteert u van anderen?

Meestal vertrouwt u mensen wel en accepteert u dat anderen fouten kunnen maken.

Minder

Meer



Gelooft en accepteert niet alles
Wantrouwt mensen snel

Vertrouwt anderen en vergeeft fouten
Vertrouwt mensen te snel

Openstaan voor nieuwe dingen

Minder

Midden

Meer



Nieuwe dingen bedenken

Hoe gemakkelijk komt u met nieuwe oplossingen?

Waarschijnlijk ben u niet creatief en zijn uw oplossingen niet zo vernieuwend.

Minder

Meer



Kiest oplossingen die al gebruikt worden
Vindt het moeilijk om nieuwe oplossingen te bedenken

Heeft creatieve en originele ideeën
Heeft ideeën die niet altijd werken in de praktijk

Dingen willen weten

Hoe nieuwsgierig bent u en hoe graag leert u nieuwe dingen?

Nieuwe dingen leren en begrijpen vindt u waarschijnlijk niet zo belangrijk; u bent meestal tevreden met wat u al weet.

Minder

Meer



Gebruikt informatie die er al is
Vindt nieuwe dingen leren niet belangrijk

Wil dingen begrijpen en blijven leren
Blijft te lang doorzoeken naar nieuwe informatie

Spannende dingen doen

Zoekt u naar afwisseling en nieuwe ervaringen?

U houdt waarschijnlijk niet zo van verandering en van verrassingen. U voelt u minder prettig in onbekende situaties.

Minder

Meer



Tevreden met hoe de dingen gaan
Houdt niet van veranderingen

Wil nieuwe dingen doen en ontdekken
Verveelt zich snel

Op eigenbelang gericht

Minder

Midden

Meer



Eigen voordeel

Hoever gaat u om voordeel voor uzelf te krijgen?

U vindt eerlijk zijn heel belangrijk, ook als dat betekent dat u daardoor problemen kunt krijgen.

Minder

Meer



Is eerlijk en denkt aan wat voor anderen belangrijk is
Blijft vasthouden aan de regels

Let goed op het eigen voordeel
Is niet altijd eerlijk

Anders voordoen

Wat doet u en wat zegt u in verschillende situaties?

U laat vaak niet merken wat u denkt en voelt. U zegt vaak dingen die anderen willen horen.

Minder

Meer



Is altijd zichzelf en betrouwbaar
Heeft moeite gedrag aan te passen, ook als dat handiger is

Kan ander gedrag laten zien om dingen voor elkaar te krijgen
Laat vaak ander gedrag zien, kan onbetrouwbaar overkomen

Indruk maken

Hoe belangrijk is aandacht en waardering voor u?

Geld, mooie spullen, status en dat anderen u daarom bewonderen, zijn waarschijnlijk belangrijk voor u.

Minder

Meer



Is bescheiden
Laat te weinig van zichzelf zien

Presenteert zichzelf positief
Vraagt veel aandacht van anderen

