



*Persoonlijke rapportage van  
B. Smit*

P E O P L E I M P R O V E P E R F O R M A N C E

## ***Gegevens deelnemer***

**Naam** B. Smit  
**Geboortedatum** 7 december 1964  
**Geslacht** Man

## ***Testgegevens***

**Testdatum** 2 januari 2006  
**Testnummer** 16781.60278  
**Profiel** ConnectorP Bert Smit  
**Taal** Nederlands

# Inhoudsopgave

---

Connector	4
Persoonlijkheid	4
Toelichting op de pagina 'Testrapport persoonlijkheid'	4
Betekenis van de scores	4
Zelf-imago	4
Testrapport persoonlijkheid	5
Competenties	6
Toelichting op de pagina 'Testrapport competenties'	6
Betekenis van de scores	6
Vertrouwelijkheid	6
Testrapport competenties	7

# Connector Big Five Personality

---

Voor u ligt het rapport van de Connector Big Five Personality. De Connector is een testserie die de geschiktheid van een persoon voor een functie in kaart brengt. Eén van de onderdelen van de Connector heeft betrekking op persoonlijkheid.

## Persoonlijkheid

Persoonlijkheid zegt iets over het gedrag dat iemand typeert in vergelijking tot anderen. De manier waarop de deelnemer zal omgaan met mensen en situaties in de beoogde functie, wordt onder andere bepaald door diens persoonlijkheid.

## Toelichting op de pagina 'Testrapport persoonlijkheid'

De Connector Big Five Personality rapporteert op de zogenaamde 'Big Five' persoonlijkheidsfactoren. Dit Big Five model beschrijft de verschillen tussen mensen op een efficiënte en volledige wijze. Het gaat in volgorde om de volgende Big Five persoonlijkheidsfactoren:

- **iNstabiliteit:** de mate waarin we emotioneel op tegenslag reageren.
- **Extraversie:** de mate waarin we actief contact met anderen onderhouden.
- **Openstaan:** de mate waarin we naar nieuwe ervaringen en nieuwe ideeën zoeken.
- **Aanpassen:** de mate waarin we het belang van anderen boven ons eigen belang stellen.
- **Consciëntieusheid:** de mate waarin we ons georganiseerd en doelgericht gedragen.

Op de pagina 'Testrapport persoonlijkheid' is iedere persoonlijkheidsfactor weergegeven in de vorm van een balk. Deze balk is onderverdeeld in scores en bijbehorende percentages.

## Betekenis van de scores

De scores die de deelnemer op de tests heeft behaald, zijn vergeleken met de scores van een normgroep. Een normgroep is een groep van personen die in een bepaald opzicht vergelijkbaar zijn met de deelnemer. De scores zijn uitgedrukt in zogenaamde t-scores. Deze t-scores staan boven de balk. Een t-score van 50 geeft het gemiddelde van de normgroep weer. Ongeveer zeven procent van de normgroep heeft een t-score lager dan 35. Zeven procent heeft een t-score van 65 of hoger. Vierentwintig procent van de normgroep scoort tussen 35 en 45. Eveneens vierentwintig procent van de normgroep scoort tussen 55 en 65. De overige 38 procent heeft een score die zich tussen de 45 en 55 bevindt.

***Bijvoorbeeld: een score van rond de 45 betekent dat ongeveer éénderde van de normgroep een lagere score en ongeveer tweederde een hogere score heeft dan de deelnemer.***

Onder elke balk staan telkens vijf teksten. Iedere tekst beschrijft het gedrag dat verwacht kan worden van iemand die een t-score heeft die hoort bij dit gebied op de balk. De tekst die van toepassing is op de deelnemer is gemarkeerd.

## Zelf-imago

Onder het persoonlijkheidsprofiel staat een extra schaal met de titel '**Zelf-imago**'. Mensen verschillen van elkaar in het imago van zichzelf dat ze bij anderen willen neerzetten. Sommigen stellen de eigen kwaliteiten erg op de achtergrond. Anderen daarentegen stellen de eigen kwaliteiten juist erg op de voorgrond. Binnen de Connector Big Five Personality wordt deze geneigdheid met de Zelf-imago schaal gemeten en weer via een t-score met de normgroep vergeleken. Deelnemers die een score lager dan 45 hebben, doen niet gemakkelijk positieve beweringen over zichzelf. Deelnemers met een score hoger dan 55 doen dit daarentegen juist wel gemakkelijk. Wees hier alert op bij het bespreken van het testrapport.

# Testrapport persoonlijkheid

## iNstabiliteit

7%	24%	38%	24%	7%
35	45	55	65	
7%	24%	38%	24%	7%
Maakt zich zelden zorgen over werkdruk of tegenslag. Reageert rustig en weloverwogen. Vertrouwt op een oplossing.	Benadert zaken doorgaans nuchter, ook als het tegen zit. Herstelt zich snel na tegenslag en richt zich eerder op oplossingen dan op problemen.	Is in het algemeen rustig bij normale werkdruk. Kan emotioneel reageren bij problemen, maar richt zich dan weer snel op de oplossing.	Trekt zich problemen gemakkelijk aan en richt zich niet snel op de oplossing. Is minder overtuigd van eigen kunnen.	Wordt emotioneel bij problemen en blijft zich lang zorgen maken. Twijfelt snel aan eigen kunnen.

## Extraversie

7%	24%	38%	24%	7%
35	45	55	65	
7%	24%	38%	24%	7%
Is gereserveerd in contacten. Werkt graag rustig op zichzelf. Vermijdt een voortrekkersrol. Uit de eigen mening zelden.	Houdt contacten zakelijk. Werkt liever alleen dan in een groep. Geeft anderen gemakkelijk voorrang in werk en discussies.	Uit zich bij gelegenheid persoonlijk in zakelijke contacten. Neemt alleen de leiding indien nodig. Uit af en toe de eigen mening.	Draagt bij aan persoonlijke contacten binnen en buiten het werk. Neemt regelmatig een voortrekkersrol. Zegt gemakkelijk de eigen mening.	Legt snel persoonlijke contacten binnen en buiten het werk. Neemt in groepen de voortrekkersrol en zegt direct de eigen mening.

## Openstaan

7%	24%	38%	24%	7%
35	45	55	65	
7%	24%	38%	24%	7%
Houdt zich bij bestaande werkwijzen. Geeft de voorkeur aan eenvoudige oplossingen. Ontleent opvattingen aan de meerderheid.	Verkiest doorgaans het bestaande boven vernieuwing en eenvoud boven complexiteit. Uit zelden een minderheidsopvatting.	Heeft afwisselend voorkeur voor het bestaande en voor verandering. Houdt van enige complexiteit en brengt af en toe vernieuwende zienswijzen in.	Bedenkt regelmatig nieuwe concepten en toepassingen. Benadert zaken breed en gevarieerd. Komt geregeld met originele opvattingen en argumenten.	Is altijd bezig met vernieuwing van concepten en toepassingen. Benadert zaken op een complexe manier. Geeft blijk van eigen opvattingen en argumenten.

## Aanpassen

7%	24%	38%	24%	7%
35	45	55	65	
7%	24%	38%	24%	7%
Komt zonder omwegen op voor eigen behoeften en belangen. Ziet een ander als concurrent en gaat snel een conflict aan.	Bewaakt eigen behoeften en belangen boven die van anderen. Gaat een conflict niet uit de weg en discussieert gemakkelijk door ten koste van een compromis.	Bewaakt evenwicht tussen eigen behoeften en belangen en die van anderen. Draagt bij aan een werkbaar compromis.	Let zorgvuldig op de behoeften en belangen van anderen, soms ten koste van het eigen belang. Vertrouwt anderen zolang het tegendeel niet blijkt.	Geeft behoeften en belangen van anderen voorrang op eigen behoeften en belangen. Vertrouwt anderen op hun woord en houdt zorgvuldig rekening met hun reacties.

## Consciëntieusheid

7%	24%	38%	24%	7%
35	45	55	65	
7%	24%	38%	24%	7%
Is tevreden met een minimaal te behalen doelstelling. Werkt weinig planmatig en gestructureerd en is snel afgeleid. Heeft nauwelijks behoefte aan verbetering.	Stelt zich een gemakkelijk haalbaar doel. Plant en structureert in geringe mate. Laat zich nogal eens afleiden. Voert alleen noodzakelijke verbeteringen door.	Stelt zich realistische doelen. Plant en structureert wat echt nodig is. Concentreert zich doorgaans goed op een taak. Let er op wat beter kan.	Zet zich in voor uitdagende doelen. Plant en structureert het werk vooruitziend. Werkt aan positieverbetering. Laat zich niet afleiden bij geconcentreerd werk.	Zet zich maximaal in voor de hoogst bereikbare doelen. Plant en structureert vooruitziend en gedetailleerd. Richt zich op maximale positieverbetering. Werkt zeer geconcentreerd.

## Zelf-imago

7%	24%	38%	24%	7%
35	45	55	65	
7%	24%	38%	24%	7%
Stelt de eigen kwaliteiten sterk op de achtergrond. Kan het daarom moeilijk vinden positieve beweringen over zichzelf te doen.	Stelt de eigen kwaliteiten enigszins op de achtergrond. Doet niet snel positieve beweringen over zichzelf.	Brengt de eigen kwaliteiten realistisch in het werk in. Heeft er daarom geen bijzondere moeite mee eerlijk over zichzelf te zijn, zowel ten aanzien van positieve als van negatieve aspecten.	Stelt de eigen kwaliteiten enigszins op de voorgrond. Doet niet snel negatieve beweringen over zichzelf.	Stelt de eigen kwaliteiten sterk op de voorgrond. Kan het daarom moeilijk vinden negatieve beweringen over zichzelf te doen.

# Competenties

---

Een competentie beschrijft een combinatie van kennis, vaardigheden en gedrag die belangrijk is om met succes op een bepaald gebied resultaten te behalen. Binnen de Connector Big Five Personality is een profiel geselecteerd van competenties, die van belang zijn voor het behalen van resultaten binnen de beoogde functie. Op basis van de Connector Big Five Personality kan voor iedere competentie worden aangegeven hoe gemakkelijk iemand met een bepaald persoonlijkheidsprofiel deze competentie kan laten zien of kan ontwikkelen.

## Toelichting op de pagina 'Testrapport competenties'

Op de pagina 'Testrapport competenties' wordt voor iedere competentie eerst de definitie gegeven. Vervolgens wordt een indicatie gegeven van het gemak waarmee deze deelnemer, gezien diens persoonlijkheidsprofiel, deze competentie kan laten zien of kan ontwikkelen. Er worden drie categorieën gehanteerd:

- **Gemakkelijk:** iemand met het op de pagina 'testrapport persoonlijkheid' beschreven persoonlijkheidsprofiel zal deze competentie gemakkelijk kunnen laten zien of (verder) ontwikkelen.
- **Kost enige inspanning:** iemand met het op de pagina 'testrapport persoonlijkheid' beschreven persoonlijkheidsprofiel zal deze competentie met enige inspanning kunnen laten zien of (verder) ontwikkelen.
- **Moeilijk:** iemand met het op de pagina 'testrapport persoonlijkheid' beschreven persoonlijkheidsprofiel zal het relatief veel moeite kosten om deze competentie te laten zien of (verder) te ontwikkelen.

## Betekenis van de scores

Deze adviezen geven **niet** aan of de deelnemer de betreffende competentie wel of niet beheerst. **Wel** geven zij aan of deze competentie past bij het persoonlijkheidsprofiel van de deelnemer. Een competentie die goed past bij het persoonlijkheidsprofiel van de deelnemer zal gemakkelijk te ontwikkelen zijn door de deelnemer. Een competentie daarentegen die niet goed past bij het persoonlijkheidsprofiel van de deelnemer zal moeilijk te ontwikkelen zijn door de deelnemer.

Het is hierbij belangrijk dat tijdens een gedragsgericht interview getoetst wordt in hoeverre de deelnemer een moeilijk ontwikkelbare competentie wellicht toch heeft leren beheersen, dan wel of deze een gemakkelijk ontwikkelbare competentie of een competentie die enige inspanning kost, nog moet ontwikkelen. Bedenk u in deze dat het iemand altijd meer energie en aandacht zal kosten om een competentie te laten zien die niet goed bij zijn/haar persoonlijkheid past, dan om een competentie te laten zien die goed bij zijn/haar persoonlijkheid past. Ook al heeft iemand deze competentie wel leren beheersen.

## Vertrouwelijkheid

Er wordt met de grootst mogelijke vertrouwelijkheid omgegaan met de testgegevens. PiCompany volgt hierbij de richtlijnen van het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP), zie: [www.psynip.nl](http://www.psynip.nl), alsmede die van 4TP ([www.4tp.nl](http://www.4tp.nl)).

## Testrapport competenties

---

Competentie	Definitie	Ontwikkelbaarheid op basis van persoonlijkheid
Ondernemerschap	Signaleren en zakelijk afwegen van kansen in de markt zowel voor bestaande als nieuwe producten/diensten; risico's aangaan teneinde zakelijk voordeel te behalen.	Makkelijk
Marktgerichtheid	Laten blijken goed geïnformeerd te zijn over ontwikkelingen in de markt en technologie.	Moeilijk
Klantgerichtheid	Onderzoeken van wensen en behoeften van de klant en hiernaar handelen. Anticiperen op behoeften van klanten. Hoge prioriteit geven aan servicebereidheid en klanttevredenheid.	Makkelijk
Netwerken	Het opbouwen van relaties en netwerken die van pas komen bij het realiseren van doelstellingen. Informele netwerken effectief aanwenden om zaken voor elkaar te krijgen.	Makkelijk
Probleemanalyse	Signaleren van problemen; herkennen van belangrijke informatie; verbanden leggen tussen gegevens. Opsporen van mogelijke oorzaken van problemen; zoeken naar ter zake doende gegevens.	Moeilijk
Luisteren	Tonen belangrijke informatie op te pikken uit mondelinge mededelingen. Doorvragen; ingaan op reacties.	Moeilijk
Sensitiviteit	Zich bewust tonen van andere mensen en de omgeving alsmede de eigen invloed hierop. Gedrag laten zien dat getuigt van het onderkennen van de gevoelens en behoeften van anderen.	Kost enige inspanning
Overtuigingskracht	Proberen anderen te overtuigen van een bepaald standpunt en trachten instemming te verkrijgen door gebruik te maken van de juiste argumenten en methode.	Makkelijk
Impact	Een vertrouwenwekkende eerste indruk op anderen maken en deze weten te handhaven.	Makkelijk
Flexibel gedrag	Indien zich problemen of kansen voordoen de eigen gedragsstijl veranderen teneinde het gestelde doel te bereiken.	Makkelijk