

The Reflector logo, which is a red circle with a white sunburst pattern inside.

Reflector *BIG FIVE PERSONALITY*

*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

Kandidaatgegevens:

Naam B. Smit

Testgegevens:

Testdatum 5 september 2008

Testnummer 16764.60177

Inhoudsopgave

Persoonlijkeidsrapportage	4
Inleiding	4
Opbouw van de persoonlijkheidsrapportage	4
Betekenis van de scores	4
Overzicht van de Reflector Big Five Personality factoren	5
Overzicht van de facetten bij de factoren	6
Overzicht van alle factoren en facetten	11
Competentierapportage	12
Inleiding	12
Opbouw van de competentierapportage	12
Interpretatie van de scores	13
Betekenis van de scores	13
Ontwikkelcategorieën	13
Competentierapportage deel 1	14
Competentierapportage deel 2	15

Persoonlijkheidsrapportage

Inleiding

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

Opbouw van de persoonlijkheidsrapportage

De Reflector Big Five Personality rapporteert op de zogenaamde 'Big Five' persoonlijkheidsfactoren en hun onderliggende facetten. 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 georganiseerd en doelgericht gedragen.

In de rapportage is iedere persoonlijkheidsfactor en ieder onderliggend facet weergegeven in de vorm van een balk. Deze balk is onderverdeeld in scores met bijbehorende beschrijvingen. Uw score is steeds weergegeven door een vierhoekig teken met een getal erin.

Eerst worden uw scores op de vijf persoonlijkheidsfactoren op één pagina weergegeven. Vervolgens ziet u een gedetailleerd overzicht voor elk van deze factoren, waarin ook alle onderliggende facetten van de factor worden weergegeven. Het laatste overzicht geeft een totaaloverzicht van alle factoren en de bijbehorende facetten.

Betekenis van de scores

De scores die de u op de persoonlijkheidsfactoren en facetten 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 aan de Reflector Big Five Personality. De scores zijn uitgedrukt in zogenaamde t-scores. Per factor of facet is uw t-score in de balk vermeld. 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. Zo betekent bijvoorbeeld een score van rond de 45 dat ongeveer één derde van de normgroep een lagere score en ongeveer tweederde een hogere score heeft dan de deelnemer.

Onder elke balk staan teksten. De tekst die het dichtst bij uw score staat, beschrijft het gedrag dat u typeert het best.

N iNstabiliteit De mate waarin we emotioneel op tegenslag reageren

32

Veerkrachtig (N-) Reageert doorgaans kalm, weloverwogen en zelfverzekerd wanneer dingen tegenzitten. Herstelt ook snel na tegenslag in stressvolle situaties of na kritiek door anderen. Is eerder op oplossingen gericht dan op problemen. Vertrouwt er op problemen aan te kunnen. Is in het algemeen opgewekt en ontspannen.

Ontvankelijk (N=) Reageert doorgaans kalm en nuchter onder normale werkomstandigheden. Kan bij plotselinge druk, stressvolle situaties of kritiek van anderen emotioneel reageren of even niet meer weten wat te doen. Herstelt daar echter snel van en richt zich dan weer op oplossingen in plaats van op problemen.

Reactief (N+) Reageert doorgaans emotioneel op tegenslag en kan zich lang zorgen blijven maken. Blijft zich dan eerder op de problemen richten dan op oplossingen. Kan zich kritiek van anderen persoonlijk aantrekken en daar dan geprikkeld op reageren. Twijfelt bij tegenslag gemakkelijk aan eigen kunnen en kan enige tijd nodig hebben om zichzelf weer onder controle te krijgen.

E Extraversie De mate waarin we actief contact met anderen onderhouden

64

Introvert (E-) Werkt het liefst alleen. Is een serieus, rustig en gereserveerd iemand. Houdt contacten liever zakelijk dan persoonlijk te worden. Vermijdt in het algemeen een voortrekkersrol. Geeft anderen de ruimte in groepsbesprekingen of discussies en uit daarin niet gemakkelijk de eigen mening.

Ambivert (E=) Werkt doorgaans even gemakkelijk samen als alleen. Wisselt zakelijkheid in contacten met persoonlijke aandacht af. Stelt zich niet op de voorgrond maar neemt wel de leiding wanneer de situatie daartoe aanleiding geeft. Uit niet vanzelfsprekend de eigen mening maar komt daar mee wanneer dat nodig is.

Extravert (E+) Legt actief persoonlijke contacten met anderen, binnen en buiten het werk. Gaat warm en enthousiast met anderen om en is daadkrachtig en energiek in het werk. Neemt in groepen gemakkelijk een voortrekkersrol en uit direct en zonder omwegen de eigen mening.

O Openstaan De mate waarin we naar nieuwe ervaringen en nieuwe ideeën zoeken

43

Behoudend (O-) Verkiest in het algemeen het bestaande boven vernieuwing, en eenvoud boven complexiteit. Komt zelden met nieuwe ideeën of werkwijzen maar blijft bij wat zich bewezen heeft. Ontleent opvattingen doorgaans aan anderen.

Gematigd (O=) Wil doorgaans behouden wat zich bewezen heeft, maar heeft oog voor nieuwe dingen die verbeteringen inhouden. Houdt zaken graag eenvoudig maar gaat meer ingewikkelde problemen niet uit de weg als dat nodig is. Komt af en toe zelf met nieuwe ideeën of werkwijzen, soms tegen de heersende mening in.

Onderzoekend (O+) Komt regelmatig met nieuwe ideeën, werkwijzen en toepassingen. Heeft daarbij een brede en gevarieerde benadering. Heeft een voorkeur voor complexe concepten boven eenvoudige praktische uitwerkingen. Is origineel in argumenten en opvattingen en neemt niet zomaar iets voetstoots aan.

A Aanpassen De mate waarin we het belang van anderen boven ons eigen belang stellen

53

Uitdagerend (A-) Komt zonder omwegen op voor eigen behoeften en belangen. Ziet een ander doorgaans als concurrent en gaat gemakkelijk een conflict aan. Kan daarmee doorgaan ten koste van het bereiken van een compromis. Streeft in het algemeen naar erkenning door anderen maar is zelf weinig geneigd om hen de eer te geven die hen toekomt.

Onderhandelend (A=) Weegt zorgvuldig de eigen belangen en behoeften tegen die van anderen af. Gaat discussies of conflicten niet uit de weg. Streeft hierbij naar een compromis dat voor beide partijen voldoende voordelen oplevert. Wil erkenning wanneer de eigen prestaties dat rechtvaardigen. Geeft ook anderen de eer die hen toekomt zolang dat de eigen belangen niet schaad.

Aanpassend (A+) Bewaakt zorgvuldig de behoeften en belangen van anderen, vaak ten koste van het eigen belang. Geeft doorgaans liever toe dan in discussies of conflicten terecht te komen. Zwakt het belang van eigen prestaties af. Vertrouwt anderen op hun woord zolang niet echt het tegendeel blijkt. Houdt zorgvuldig rekening met de reacties van anderen.

C Consciëntieusheid De mate waarin we ons georganiseerd en doelgericht gedragen

29

Flexibel (C-) Laat de aandacht gemakkelijk wisselen tussen verschillende taken. Is tevreden met een minimaal resultaat zolang dat nog acceptabel is. Werkt eerder ad hoc dan vooruitziend en gestructureerd, en is niet zorgvuldig op details.

Evenwichtig (C=) Stelt zich realistische en haalbare doelen. Bewaakt de balans tussen inspanning en ontspanning. Plant en structureert in voldoende mate maar laat ruimte voor taken die er tussendoor komen. Wil werk goed afleveren en heeft oog voor wat beter kan, maar streeft niet naar uiterste perfectie. Concentreert zich doorgaans goed maar kan zich laten afleiden.

Doelgericht (C+) Zet zich ambitieus in voor uitdagende en moeilijk bereikbare doelen. Is gedreven om de beste te zijn. Plant en structureert vooruitziend en met aandacht voor details. Houdt zich aan de planning en bewaakt zorgvuldig de uitvoering daarvan. Werkt geconcentreerd aan een taak en laat zich niet afleiden.

< 30 -- 35 - 45 = 55 + 65 ++ 70 >

7%

24%

38%

24%

7%

N: iNstabiliteit De mate waarin we emotioneel op tegenslag reageren



N1: Gevoeligheid Hoeveel zorgen we ons maken over onszelf



N2: Intensiteit Hoe gemakkelijk we boos worden



N3: Interpretatie Hoeveel problemen we in situaties zien



N4: Hersteltijd Hoeveel tijd we nodig hebben om van tegenslag te herstellen



N5: Terughoudendheid De mate waarin we ons ongemakkelijk voelen in een groep



7%

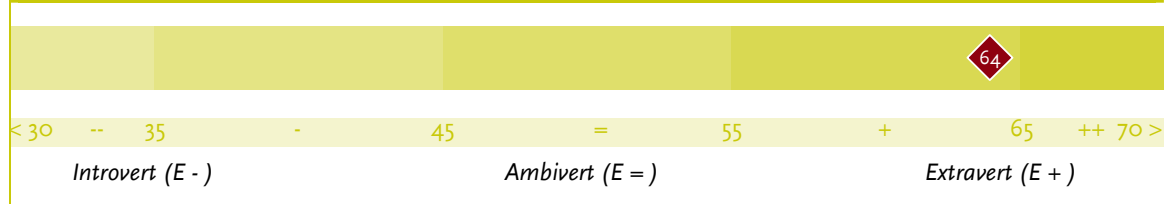
24%

38%

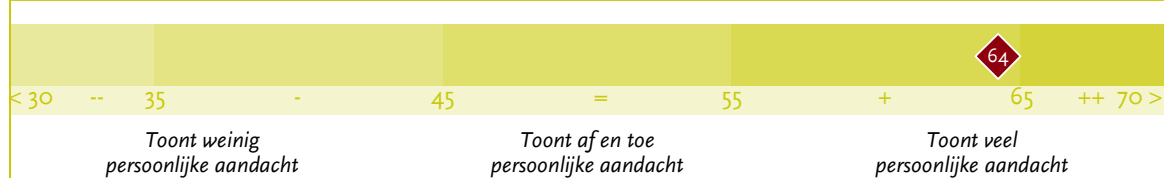
24%

7%

E: Extraversie De mate waarin we actief contact met anderen onderhouden



E1: Enthousiasme De mate waarin we persoonlijk en prettig met anderen omgaan



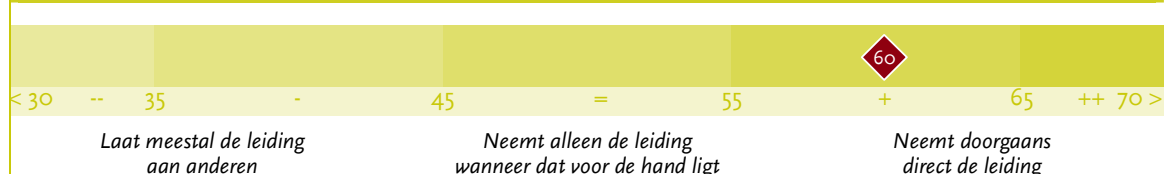
E2: Sociabiliteit Hoe gemakkelijk en hoe vaak we het gezelschap van anderen zoeken



E3: Energie De mate van energie en het tempo van werken die we laten zien



E4: Leiding nemen De mate waarin we een voortrekkersrol op ons nemen



E5: Directheid De mate waarin we direct onze mening geven



7%

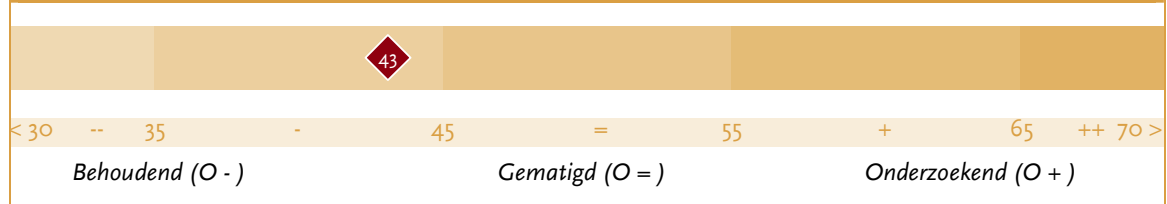
24%

38%

24%

7%

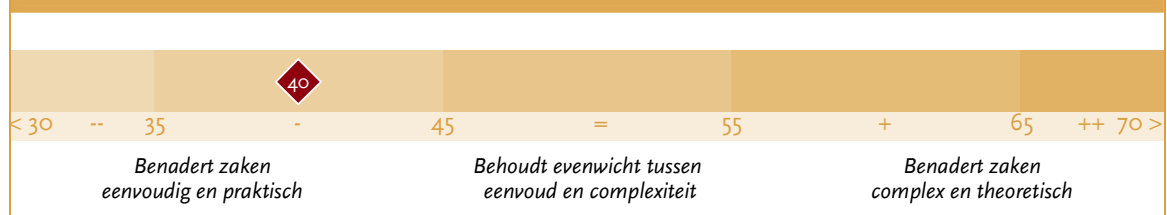
O: Openstaan De mate waarin we naar nieuwe ervaringen en nieuwe ideeën zoeken



O1: Verbeelding De hoeveelheid nieuwe ideeën en toepassingen die we bedenken



O2: Complexiteit De mate waarin we zaken complex en theoretisch benaderen



O3: Veranderingen De hoeveelheid verandering die we nastreven



O4: Autonomie De mate waarin we onafhankelijk in onze opvattingen en argumenten zijn



7%

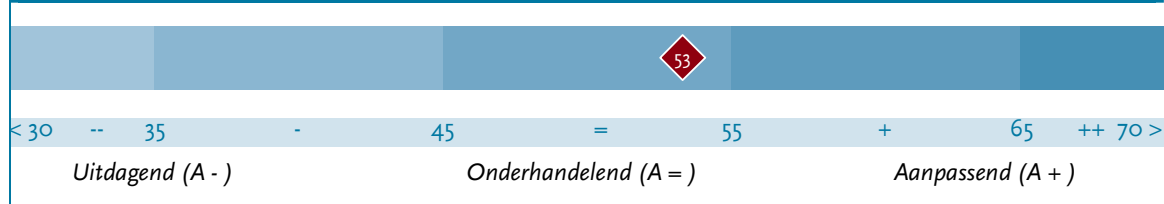
24%

38%

24%

7%

A: Aanpassen De mate waarin we het belang van anderen boven ons eigen belang stellen



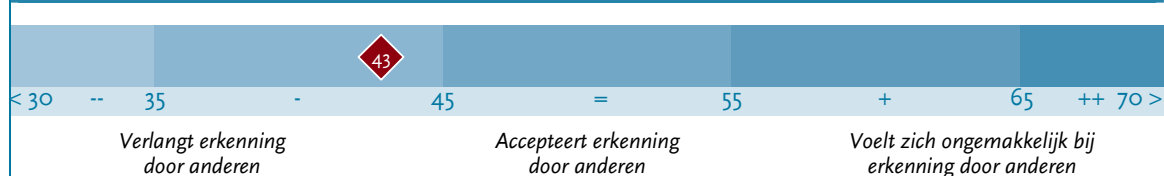
A1: Service De mate waarin we ons interesseren voor de behoeften en belangen van anderen



A2: Overeenstemming De mate waarin we meningsverschillen proberen te vermijden



A3: Erkenning De mate waarin we erkenning voor onszelf nastreven



A4: Vertrouwen Hoe gemakkelijk we anderen ons vertrouwen schenken



A5: Tact Hoe zorgvuldig we onze woorden kiezen



7%

24%

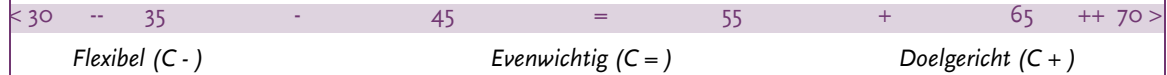
38%

24%

7%

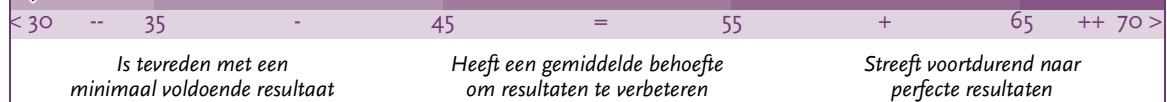
C: Consciëntieusheid De mate waarin we ons georganiseerd en doelgericht gedragen

29



C1: Perfectionisme De mate waarin we naar een perfect resultaat streven

23



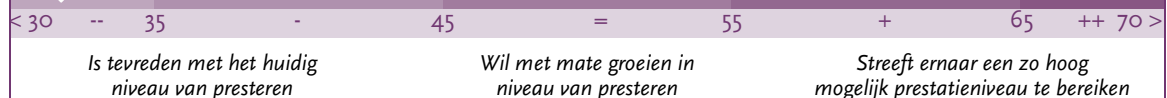
C2: Organisatie De mate waarin we georganiseerd en gestructureerd werken

41



C3: Gedrevenheid De mate waarin we streven steeds meer te bereiken

32



C4: Concentratie Hoe geconcentreerd we de aandacht bij een taak vasthouden

35



C5: Methodisch werken De mate waarin we vooruitziend en gedetailleerd plannen

52



N: iNstabiliteit		De mate waarin we emotioneel op tegenslag reageren					
		32					
		Veerkrachtig (N -)	Ontvankelijk (N =)	Reactief (N +)			
N1: Gevoeligheid	Zelden bezorgd	43	Van tijd tot tijd bezorgd	Vaak bezorgd			
N2: Intensiteit	35	Meestal rustig	Soms wat verhit	Vaak boos			
N3: Interpretatie	Zoekt oplossingen	49	Benadert zaken realistisch	Benadrukt problemen			
N4: Hersteltijd	33	Korte hersteltijd	Gemiddelde hersteltijd	Lange hersteltijd			
N5: Terughoudendheid	36	Graag op de voorgrond	Gemiddeld in de aandacht	Liever op de achtergrond			
E: Extraversie		De mate waarin we actief contact met anderen onderhouden					
				64			
		Introvert (E -)	Ambivert (E =)	Extravert (E +)			
E1: Enthousiasme	Zakelijk		Zakelijk en persoonlijk	64			
E2: Sociabiliteit	39	Graag alleen	Bij gelegenheid met anderen	64			
E3: Energie	Rustig tempo		Gemiddeld tempo	64			
E4: Leiding nemen	Laat leiding aan anderen		Neemt af en toe leiding	60			
E5: Directheid	Houdt meningen voor zich		Spreekt meningen soms uit	62			
				64			
O: Openstaan		De mate waarin we naar nieuwe ervaringen en nieuwe ideeën zoeken					
		43					
		Behoudend (O -)	Gematigd (O =)	Onderzoekend (O +)			
O1: Verbeelding	Bedenkt zelden iets nieuws	53	Bedenkt af en toe iets nieuws	Bedenkt voortdurend iets nieuws			
O2: Complexiteit	40	Voorkeur voor eenvoud	Evenwicht tussen eenvoud en complexiteit	Voorkeur voor complexiteit			
O3: Veranderingen	42	Blijft bij het bestaande	Accepteert noodzakelijke veranderingen	Zoekt naar het nieuwe			
O4: Autonomie	Niet oorspronkelijk in denken	51	Afen toe oorspronkelijk in denken	Oorspronkelijk in denken			
A: Aanpassen		De mate waarin we het belang van anderen boven ons eigen belang stellen					
				53			
		Uitdagend (A -)	Onderhandelend (A =)	Aanpassend (A +)			
A1: Service	Eigen belangen voorop	46	Evenwicht tussen belangen van zelf en ander	Belangen van anderen voorop			
A2: Overeenstemming	47	Zoekt discussies en conflicten	Zoekt naar oplossing van conflicten	Vermijdt discussies en conflicten			
A3: Erkenning	43	Verlangt erkenning	Accepteert erkenning	Voelt zich ongemakkelijk bij erkenning			
A4: Vertrouwen	Gereserveerd naar anderen	53	Beperkte mate van vertrouwen	Schenkt gemakkelijk vertrouwen			
A5: Tact	55	Uit zich onzorgvuldig	Uit zich gemiddeld zorgvuldig	Uit zich zorgvuldig			
C: Consciëntieusheid		De mate waarin we ons georganiseerd en doelgericht gedragen					
		29					
		Flexibel (C -)	Evenwichtig (C =)	Doelgericht (C +)			
C1: Perfectionisme	43	Tevreden met minimaal resultaat	Streeft naar gemiddeld resultaat	Streeft naar perfect resultaat			
C2: Organisatie	41	Weinig georganiseerd	Enigszins georganiseerd	Sterk georganiseerd			
C3: Gedrevenheid	32	Tevreden met huidig prestatieniveau	Wil enigszins groeien	Streeft naar hoog prestatieniveau			
C4: Concentratie	35	Wisselt aandacht gemakkelijk	Laat aandacht soms verschuiven	Blijft geconcentreerd bij één taak			
C5: Methodisch werken	52	Plant weinig	Plant globaal	Plant gedetailleerd			
		< 30	-- 35	- 45	= 55	+ 65	++ 70 >

Competentierapportage

Inleiding

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

Hieronder volgt een toelichting op de competentierapportage. Achtereenvolgens wordt uiteengezet hoe de rapportage is opgebouwd, hoe u de scores moet interpreteren en wat uw scores betekenen als het gaat om het ontwikkelen van competenties.

Opbouw van de competentierapportage

Deel 1 van de competentierapportage geeft een overzicht van uw scores op de geselecteerde competenties. De scores op de competenties zijn gebaseerd op uw persoonlijkheidsprofiel uit het eerste deel van deze Reflector Big Five Personality rapportage. De scores geven een indicatie van het gemak waarmee u, gezien uw persoonlijkheidsprofiel, deze competentie kunt laten zien of kunt ontwikkelen. Er worden vijf categorieën gehanteerd:

- **Erg gemakkelijk:** iemand met het persoonlijkheidsprofiel zoals beschreven onder 'Persoonlijkheidsrapportage' zal deze competentie erg gemakkelijk kunnen laten zien of (verder) ontwikkelen.
- **Tamelijk gemakkelijk:** iemand met persoonlijkheidsprofiel zoals beschreven onder 'Persoonlijkheidsrapportage' zal deze competentie tamelijk gemakkelijk kunnen laten zien of (verder) ontwikkelen.
- **Kost enige inspanning:** iemand met het persoonlijkheidsprofiel zoals beschreven onder 'Persoonlijkheidsrapportage' zal deze competentie met enige inspanning kunnen laten zien of (verder) ontwikkelen.
- **Tamelijk moeilijk:** iemand met het persoonlijkheidsprofiel zoals beschreven onder 'Persoonlijkheidsrapportage' zal het tamelijk veel moeite kosten om deze competentie te laten zien of (verder) te ontwikkelen.
- **Erg moeilijk:** iemand met het persoonlijkheidsprofiel zoals beschreven onder 'Persoonlijkheidsrapportage' zal het erg veel moeite kosten om deze competentie te laten zien of (verder) te ontwikkelen.

Deel 2 van de competentierapportage gaat uitgebreider in op uw scores op de geselecteerde competenties. Per competentie is de definitie van de competentie, uw t-score op de competentie en de bijbehorende ontwikkelcategorie vermeld. Tevens wordt een toelichting gegeven waarom de betreffende ontwikkelcategorie op u van toepassing is.

Interpretatie van de scores

De scores met betrekking tot de ontwikkelbaarheid geven **niet** aan of u de betreffende competentie wel of niet beheerst. **Wel** geven zij aan of deze competentie past bij uw persoonlijkheidsprofiel. Een competentie die goed past bij uw persoonlijkheidsprofiel zal door u gemakkelijk te ontwikkelen zijn. Een competentie daarentegen die niet goed past bij uw persoonlijkheidsprofiel zal moeilijker te ontwikkelen zijn.

Het is hierbij belangrijk dat u nagaat in hoeverre u een moeilijk ontwikkelbare competentie wellicht toch heeft leren beheersen, dan wel of u een gemakkelijk ontwikkelbare competentie of een competentie die enige inspanning kost, nog moet ontwikkelen. Bedenk u in deze dat het altijd meer energie en aandacht zal kosten om een competentie te laten zien die niet goed bij uw persoonlijkheid past, dan om een competentie te laten zien die goed bij uw persoonlijkheid past. Ook al heeft u deze competentie wel leren beheersen.

Betekenis van de scores

De scores die u op de competenties 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 uzelf. De scores zijn uitgedrukt in zogenaamde t-scores. Per competentie is uw t-score in de balk vermeld. 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. Zo betekent bijvoorbeeld een score van rond de 45 dat ongeveer één derde van de normgroep een lagere score en ongeveer tweederde een hogere score heeft dan de deelnemer.

Ontwikkelcategorieën

Het gemak waarmee u een competentie kunt laten zien of kunt ontwikkelen, wordt uitgedrukt in vijf categorieën. Welke ontwikkelcategorie op u van toepassing is, wordt bepaald door uw t-score op de competentie. Hierbij worden de volgende regels gehanteerd.

Erg gemakkelijk	Uw t-score op een competentie is groter of gelijk aan 65.
Tamelijk gemakkelijk	Uw t-score op een competentie is groter of gelijk aan 55 en kleiner dan 65.
Kost enige inspanning	Uw t-score op een competentie is groter of gelijk aan 45 en kleiner dan 55.
Tamelijk moeilijk	Uw t-score op een competentie is groter of gelijk aan 35 en kleiner dan 45.
Erg moeilijk	Uw t-score op een competentie is kleiner dan 35.

Competentierapportage deel 1

Dit deel van de competentierapportage geeft een overzicht van uw scores op de competenties die deel uit maken van het voor u geselecteerde competentieprofiel. De scores zijn gebaseerd op uw persoonlijkheidsprofiel uit het eerste deel van deze Reflector Big Five Personality rapportage. De scores geven een indicatie van het gemak waarmee u, gezien uw persoonlijkheidsprofiel, deze competentie kan laten zien of kan ontwikkelen. De competenties zijn gerangschikt naar competentiegebied.

Competentiegebied	Competenties	Ontwikkelbaarheid op basis van persoonlijkheid
Management en Leidinggeven	Coachen	Tamelijk gemakkelijk
	Groepsgericht leidinggeven	Tamelijk gemakkelijk
	Plannen en organiseren	Tamelijk moeilijk
Ondernemen	Klantgerichtheid	Kost enige inspanning
Analyse en Besluitvorming	Besluitvaardigheid	Tamelijk gemakkelijk
Communicatie	Sensitiviteit	Kost enige inspanning
	Onderhandelen	Tamelijk gemakkelijk
	Samenwerken	Tamelijk gemakkelijk
Persoonlijk gedrag	Stressbestendigheid	Erg gemakkelijk
Motivatie	Initiatief	Tamelijk moeilijk
	Resultaatgerichtheid	Erg moeilijk

Competentierapportage deel 2

Dit deel van de competentierapportage gaat uitgebreider in op uw scores op de geselecteerde competenties. Per competentie is de definitie van de competentie, uw t-score op de competentie en de bijbehorende ontwikkelcategorie vermeld. Tevens wordt een toelichting gegeven waarom de betreffende ontwikkelingscategorie op u van toepassing is. De competenties zijn gerangschikt naar competentiegebied.

Competenties op het gebied van Management en Leidinggeven

Coachen

Richting en sturing geven aan een medewerker in het kader van diens taakvervulling; stijl van coachen aanpassen aan medewerker en situatie zodat betrokken medewerker zich optimaal kan ontwikkelen.



De competentie Coachen is in het algemeen tamelijk gemakkelijk te ontwikkelen door personen die de belangen van anderen doorgaans boven de eigen belangen stellen, meestal kalm en rustig blijven bij tegenslag, doorgaans anderen vertrouwen en hen persoonlijke aandacht schenken.

Deze beschrijving sluit grotendeels aan bij uw persoonlijkheid.

Groepsgericht leidinggeven

Richting en sturing geven aan een groep medewerkers in het kader van hun taakvervulling; samenwerkingsverbanden tot stand brengen en handhaven teneinde een gesteld doel te bereiken.



De competentie Groepsgericht leidinggeven is in het algemeen tamelijk gemakkelijk te ontwikkelen door personen die met persoonlijke aandacht voor groepsleden zonder schroom het voortouw nemen in een groep, zich daarin op hun gemak voelen, snel herstellen van tegenslag en gedreven zijn om goede resultaten te behalen.

Deze beschrijving sluit grotendeels aan bij uw persoonlijkheid.

Plannen en organiseren

Op effectieve wijze doelen en prioriteiten bepalen en benodigde tijd, acties en middelen aangeven om bepaalde doelen te kunnen bereiken.



Tamelijk moeilijk

De competentie Plannen en Organiseren is in het algemeen tamelijk moeilijk te ontwikkelen door personen die zonder veel planning en structuur werken, tevreden zijn met een middelmatig resultaat en slechts af en toe het voortouw nemen in een groep.

Deze beschrijving sluit grotendeels aan bij uw persoonlijkheid.

Competenties op het gebied van Ondernemen

Klantgerichtheid

Onderzoeken van wensen en behoeften van de klant en hiernaar handelen. Anticiperen op behoeften van klanten. Hoge prioriteit geven aan servicebereidheid en klanttevredenheid.



De competentie Klantgerichtheid is in het algemeen met enige inspanning te ontwikkelen door personen die even sterk geïnteresseerd zijn in het belang van een ander als in dat van zichzelf, enigszins letten op wat ze zeggen, even graag samen met anderen werken als alleen en anderen af en toe persoonlijke aandacht geven.

Deze beschrijving sluit grotendeels aan bij uw persoonlijkheid.

Competenties op het gebied van Analyse en Besluitvorming

Besluitvaardigheid

Beslissingen nemen door middel van het ondernemen van acties of zich vastleggen door middel van het uitspreken van oordelen.



De competentie Besluitvaardigheid is in het algemeen tamelijk gemakkelijk te ontwikkelen door personen die vaak het voortouw nemen, gemakkelijk zeggen wat ze vinden, onafhankelijk van anderen hun opvattingen en argumenten in een discussie verdedigen en zich richten op het bereiken van goede resultaten.

Deze beschrijving sluit grotendeels aan bij uw persoonlijkheid.

Competenties op het gebied van Communicatie

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.



De competentie Sensitiviteit is in het algemeen met enige inspanning te ontwikkelen door personen die evenveel interesse hebben voor de behoeften en belangen van anderen dan voor die van zichzelf, bij gelegenheid alert op anderen reageren, in discussies enige aandacht hebben voor de reacties van anderen en indien nodig hun eigen mening uiten.

Deze beschrijving sluit grotendeels aan bij uw persoonlijkheid.

Onderhandelen

Effectief communiceren van eigen standpunten en argumenten en het ontdekken en benoemen van gemeenschappelijke doelen op een wijze die tot overeenstemming en acceptatie bij beide partijen leidt.



De competentie Onderhandelen is in het algemeen tamelijk gemakkelijk te ontwikkelen door personen die bij tegenslag doorgaans kalm hun werk blijven doen, vaker de nadruk leggen op oplossingen dan op problemen, zaken doorgaans breed benaderen, letten op wat ze zeggen en gericht zijn op het bereiken van goede resultaten.

Deze beschrijving sluit grotendeels aan bij uw persoonlijkheid.

Samenwerken

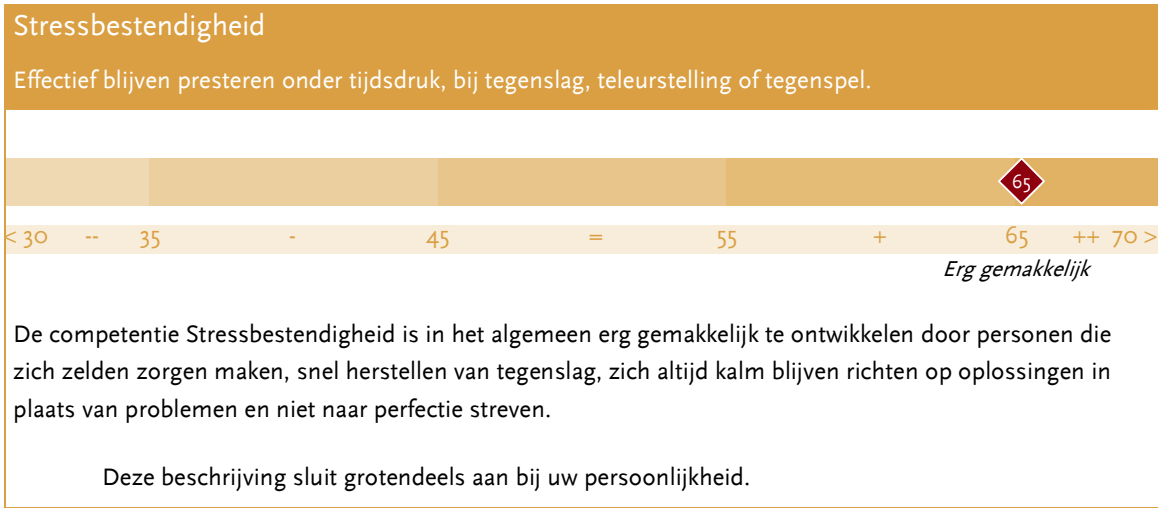
Actieve bijdrage leveren aan een gezamenlijk resultaat of probleemoplossing, ook wanneer de samenwerking een onderwerp betreft dat niet direct van persoonlijk belang is.



De competentie Samenwerken is in het algemeen tamelijk gemakkelijk te ontwikkelen door personen die dingen liever met anderen doen dan alleen, hen regelmatig persoonlijke aandacht en vertrouwen schenken en doorgaans geïnteresseerd zijn in de behoeften en belangen van anderen.

Deze beschrijving sluit grotendeels aan bij uw persoonlijkheid.

Competenties op het gebied van Persoonlijk gedrag



Competenties op het gebied van Motivatie

Initiatief
Kansen signaleren en ernaar handelen. Liever uit zichzelf beginnen dan passief afwachten.

45

< 30 -- 35 - 45 = 55 + 65 ++ 70 >

Tamelijk moeilijk

De competentie Initiatief is in het algemeen tamelijk moeilijk te ontwikkelen door personen die het nemen van het voortouw meestal aan een ander laten, tevreden zijn met middelmatige resultaten, de voorkeur geven aan bestaande ideeën en manieren van werken boven vernieuwing, hun opvattingen en argumenten nogal eens ontlenen aan anderen en zich doorgaans eerder richten op problemen dan op oplossingen.

Deze beschrijving sluit grotendeels aan bij uw persoonlijkheid.

Resultaatgerichtheid
Het actief gericht zijn op het behalen van resultaten en doelstellingen en de bereidheid om in te grijpen bij tegenvallende resultaten.

34

< 30 -- 35 - 45 = 55 + 65 ++ 70 >

Erg moeilijk

De competentie Resultaatgerichtheid is in het algemeen erg moeilijk te ontwikkelen door personen die tevreden zijn met een minimaal resultaat, bij hun eigen opvattingen of argumenten blijven, de discussie met anderen daarover niet aangaan en anderen het voortouw laten nemen in activiteiten.

Deze beschrijving sluit grotendeels aan bij uw persoonlijkheid.