

# Talent & Team scan

---

Naam Dhr A. Demo

Datum assessment 9 - 10 - 2014

---

### Gegevens kandidaat

Naam	Dhr A. Demo
E-mail	A. Demo@abc.nl
Geboortedatum	25 - 10 - 1975
Organisatie	ABC
Datum assessment	9 - 10 - 2014

---

### 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.

## Talent & Team Scan Inleiding

In deze rapportage worden uw resultaten van de Talent & Team Scan weergegeven. Dit rapport is een hulpmiddel om uw zelfkennis te vergroten en meer inzicht te krijgen in uw talenten en ontwikkelmogelijkheden. Tevens geeft het rapport informatie over hoe u zich opstelt in teams en groepen.

Het is belangrijk dat u de resultaten en het beeld dat zij schetsen goed bekijkt. U kunt nagaan of u zich in de opvallende punten herkent. Dit kan u helpen bij het nadenken over hoe u zichzelf kunt ontwikkelen. Het kan zijn dat u zich 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 uw leidinggevende.

De Talent & Team Scan scan bestaat uit twee onderdelen: een competentietest en een persoonlijkheidstest.

### Competentietest

De competentietest bestaat uit vragen over gedrag, waarbij u steeds heeft aangegeven hoe vaak u bepaald gedrag laat zien. Een voorbeeld van zo'n vraag is: 'Ik vertel dingen op een duidelijke manier'. Uw antwoorden geven een beeld van de competenties waarover u beschikt. Een voorbeeld van een competentie is 'Samenwerken'. Een competentie is een combinatie van kennis, houding en vaardigheden.

Voor ieder beroep of functie zijn bepaalde competenties nodig. 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 die qua persoonlijkheid heel gesloten is zal niet gemakkelijk een succesvolle verkoper worden.

### Persoonlijkheidstest

Daarom bevat de Talent & Team Scan ook een persoonlijkheidstest. De persoonlijkheidstest meet persoonlijkheidskenmerken die relatief stabiel zijn en belangrijk zijn voor hoe uw competenties zich ontwikkelen. Deze vragenlijst bestaat uit vragen, waarvan u steeds heeft aangegeven in hoeverre u het met de vraag eens was. Een voorbeeld van zo'n vraag is 'Ik kan mijn gevoelens goed beheersen' of 'Ik stel hoge eisen aan mijzelf'. Uw antwoorden geven een beeld van uw persoonlijkheid.

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

- U krijgt een samenvatting van de resultaten
- U vindt uw resultaten van de competentietest in een overzicht/grafiek
- Uw krijgt een beschrijving van de relevante competenties en afhankelijk van uw resultaten worden tips voor ontwikkeling gegeven
- U krijgt een beschrijving van aspecten die van belang zijn voor samenwerking in teams
- Ten slotte vindt u een uitgebreide beschrijving van uw resultaten op de persoonlijkheidstest

## Samenvatting **Competenties**

### Wat zijn uw sterke competenties?

- Op Plannen en organiseren scoort u hoog. Dit wijst erop dat u in staat bent te plannen en doelen te bereiken.
- Op Initiatief nemen scoort u boven gemiddeld. Dit wijst erop dat u uit uzelf actie onderneemt om dingen te bespreken of om met iets nieuws te beginnen.
- Een boven gemiddelde score op Coachen. U houdt zich actief bezig met het begeleiden en ondersteunen van andere mensen.

### Bij welke competenties is ontwikkeling mogelijk?

- Uw score op Sensitiviteit is laag. Dit wijst erop dat u er moeite mee heeft om goed naar anderen te luisteren en om de behoeften van een ander goed in te schatten.

## Opvallende persoonlijkheids aspecten

### Hieronder vindt u een aantal persoonlijkheidsaspecten waar u hoog of juist laag op scoort.

#### Emotionele stabiliteit

- Op zelfvertrouwen scoort u boven gemiddeld. U heeft er meestal vertrouwen in dat u problemen aan kunt.
- Een beneden gemiddelde score op angstigheid. U bent meestal optimistisch.
- Op boosheid scoort u boven gemiddeld. U kunt snel boos en geïrriteerd zijn.

#### Consciëntieusheid

- Een hoge score op ordelijkheid. U werkt meestal georganiseerd en u richt zich op duidelijke doelen.
- Op doorzettingsvermogen scoort u boven gemiddeld. U houdt meestal vol bij tegenslag en maakt dingen af.
- Uw score op prestatiemotivatie is boven gemiddeld. U bent meestal zeer gemotiveerd om bepaalde prestaties te behalen.

#### Vriendelijkheid

- Een beneden gemiddelde score op vertrouwen in anderen. U kunt mensen snel wantrouwen.
- Op interesse in anderen scoort u laag. U heeft meestal weinig interesse in mensen die anders zijn dan uzelf.

#### Openheid

- Een boven gemiddelde score op spanningsbehoefte. In het algemeen durft u risico's te nemen.

#### Integriteit

- Op eerlijkheid scoort u boven gemiddeld. U bent meestal eerlijk.

## **Overzicht Competenties**

Hieronder vindt u een overzicht van uw resultaten. Uw resultaten zijn vergeleken met een norm/referentiegroep. Onder de grafiek ziet u met welke normgroep u bent vergeleken. U kunt zien of u laag, midden of hoog scoort ten opzichte van deze normgroep.

Tevens ziet u in welke mate uw persoonlijkheid aansluit bij deze competentie. Wanneer deze aansluiting hoog is betekent dit dat uw persoonlijkheid (de ontwikkeling van) deze competentie ondersteunt en stimuleert. Wanneer deze aansluiting laag is betekent dit dat uw persoonlijkheid niet goed overeenkomt met deze competentie, ontwikkeling is dan wel mogelijk maar zal veel energie van u kunnen vragen.

Wanneer u op een bepaalde competentie laag scoort worden voor deze competentie ontwikkeltips weergegeven.

<b>Domein</b>	<b>Competentie</b>	Laag	Midden	Hoog	<b>Passend bij persoonlijkheid</b>
<i>Analyseren en ontwikkelen</i>	Analyseren				<b>Hoog</b>
	Inventiviteit				<b>Gemiddeld</b>
<i>Communiceren</i>	Mondeling communiceren				<b>Gemiddeld</b>
	Contactgerichtheid				<b>Laag</b>
	Sensitiviteit				<b>Laag</b>
	Samenwerken				<b>Gemiddeld</b>
	Overtuigingskracht				<b>Gemiddeld</b>
<i>Realiseren</i>	Klantgerichtheid				<b>Gemiddeld</b>
	Plannen en organiseren				<b>Hoog</b>
	Doorzettingsvermogen				<b>Hoog</b>
	Resultaatgerichtheid				<b>Gemiddeld</b>
<i>Persoonlijke competenties</i>	Initiatief nemen				<b>Hoog</b>
	Flexibiliteit				<b>Gemiddeld</b>
	Stressbestendigheid				<b>Gemiddeld</b>
	Gedrevenheid				<b>Hoog</b>
<i>Evalueren</i>	Reflecteren				<b>Gemiddeld</b>
<i>Leidinggeven</i>	Stimuleren en motiveren				<b>Laag</b>
	Coachen				<b>Gemiddeld</b>
	Sturen op resultaat				<b>Hoog</b>
	Ondernemen				<b>Hoog</b>
Normgroep:		Algemene normgroep			

### Analyseren en ontwikkelen

- Analyseren** Op de competentie Analyseren scoort u (hoog) gemiddeld in vergelijking met de normgroep. U kunt redelijk verbanden leggen en ziet welke informatie wel en welke niet belangrijk is. Als het gaat om veel en complexe informatie dan heeft u mogelijk moeite met het houden van het overzicht.
- Inventiviteit** U scoort (laag) gemiddeld op de competentie Inventiviteit in vergelijking met de normgroep. U houdt zich bezig met het verzinnen van nieuwe ideeën. U zoekt soms nieuwe manieren om een probleem op te lossen.

## Communiceren

- Mondeling communiceren** U scoort gemiddeld op de competentie Mondeling communiceren in vergelijking met de normgroep. U kunt uw ideeën op een redelijk duidelijke manier mondeling aan andere mensen overbrengen. Meestal begrijpen anderen wat u ze vertelt.
- Contactgerichtheid** U scoort (laag) gemiddeld op de competentie Contactgerichtheid in vergelijking met de normgroep. U heeft er meestal geen problemen mee om met andere mensen een gesprek te beginnen, ook als u deze niet kent. U praat redelijk makkelijk met andere mensen en u heeft contact met verschillende mensen.

### Contactgerichtheid - 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.

- Sensitiviteit** Op de competentie Sensitiviteit scoort u laag in vergelijking met de normgroep. U laat de ander nog onvoldoende merken dat u naar hem of haar luistert en dat u hem of haar begrijpt. U voelt minder goed aan wat de behoefte en de wensen zijn van de ander.

### Sensitiviteit - Ontwikkeltips

- Probeer geduld op te brengen en niet direct te reageren als iemand u iets vertelt.
- Laat uw gesprekspartner uitpraten, vraag door op informatie van de ander en vat samen.
- Bedenk hoe u zelf behandeld zou willen worden en houd hier rekening mee in de manier waarop u op anderen reageert.
- Sta eens stil bij het effect van uw eigen gedrag op anderen.
- Wees alert en reageer op non-verbale signalen: Vindt uw gesprekspartner uw verhaal interessant? Begrijpt hij/zij uw verhaal?
- Laat u niet storen tijdens een voor de ander belangrijk gesprek.
- Geef aandacht aan zowel de zakelijke als de relationele kant van een gesprek.
- Houd rekening met de persoonlijke omstandigheden van anderen. Toon uw begrip door gevoelens van de ander te verwoorden.

- Samenwerken** U scoort gemiddeld op de competentie Samenwerken in vergelijking met de normgroep. U kunt redelijk goed met andere mensen aan een bepaald doel werken. U houdt daarbij rekening met de wensen en ideeën van anderen.
- Overtuigingskracht** Op de competentie Overtuigingskracht scoort u gemiddeld in vergelijking met de normgroep. In situaties waarbij er een verschil van mening is of er verschillende belangen zijn, komt u meestal tot overeenstemming. U kunt de ander redelijk goed overhalen met argumenten. Daarbij houdt u rekening met zowel uw eigen belangen als de belangen van de ander. Zowel u als de ander zal redelijk tevreden zijn met de gevonden oplossing.
- Klantgerichtheid** Op de competentie Klantgerichtheid scoort u (hoog) gemiddeld in vergelijking met de normgroep. U luistert naar en analyseert meestal de behoefte en wensen van de klant of opdrachtgever. U zet zich redelijk in voor een goede relatie met de klant.

## Realiseren

Plannen en organiseren	Op de competentie Plannen en organiseren scoort u hoog in vergelijking met de normgroep. Voordat u ergens aan begint stelt u vast hoe u uw doel gaat bereiken en maakt u een haalbare planning. Door uw doelgerichte manier van werken worden uw doelen vaak geheel of grotendeels gehaald.
Doorzettingsvermogen	Op de competentie Doorzettingsvermogen scoort u (hoog) gemiddeld in vergelijking met de normgroep. De resultaten laten zien dat u meestal doorgaat tot iets af is, maar als iets tegenzit of veel moeite kost stopt u weleens. Wanneer u een doel niet haalt heeft u daar soms moeite mee.
Resultaatgerichtheid	Op de competentie Resultaatgerichtheid scoort u (laag) gemiddeld in vergelijking met de normgroep. U heeft aangegeven dat u het behalen van een goed resultaat redelijk belangrijk vindt. Uw doelen zijn echter niet altijd duidelijk en concreet.

#### Resultaatgerichtheid - Ontwikkeltips

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

### Evalueren

Reflecteren	Op de competentie Reflecteren scoort u gemiddeld in vergelijking met de normgroep. U kijkt regelmatig naar hoe u iets heeft gedaan. Achteraf weet u vaak nog wel hoe u iets heeft aangepakt en waarom u voor deze aanpak heeft gekozen. U denkt soms na over hoe u iets op een andere manier kunt doen om een beter resultaat te behalen.
-------------	---

### Leidinggeven

Stimuleren en motiveren	U scoort gemiddeld op de competentie Stimuleren en motiveren in vergelijking met de normgroep. Het resultaat wijst erop dat u anderen soms motiveert. U geeft af en toe complimenten. En u spreekt regelmatig waardering uit voor de prestaties van anderen en stimuleert hen zo nu en dan om hun doelen te behalen.
Coachen	Op de competentie Coachen scoort u boven gemiddeld in vergelijking met de normgroep. U houdt zich bezig met het coachen van andere mensen. Daarbij begeleidt u hen in hun verdere ontwikkeling. U geeft anderen feedback en helpt anderen zelf een oplossing te vinden voor hun problemen.
Sturen op resultaat	U scoort gemiddeld op de competentie Sturen op resultaat in vergelijking met de normgroep. De resultaten laten zien dat u als het nodig is mensen aanspreekt wanneer het gewenste resultaat niet wordt behaald. U probeert hen ook richting aan te geven en bij te sturen.
Ondernemen	U scoort gemiddeld op de competentie Ondernemen in vergelijking met de normgroep. Het resultaat toont dat u soms kansen en mogelijkheden ziet. U neemt nu en dan initiatief om met iets nieuws te beginnen en u vindt het niet makkelijk maar ook niet moeilijk om dingen te verkopen.

### Persoonlijke competenties



Initiatief nemen	Op de competentie Initiatief nemen scoort u boven gemiddeld in vergelijking met de normgroep. U stelt zich actief op en u onderneemt dingen uit uzelf. Anderen hoeven u meestal niet te vertellen wat u moet doen. U doet vaak zelf voorstellen.
Flexibiliteit	U scoort gemiddeld op de competentie Flexibiliteit in vergelijking met de normgroep. U past uw gedrag redelijk aan wanneer de situatie verandert. U gebruikt soms verschillende manieren om een doel te bereiken. Uw aanpak laat u afhangen van de situatie.
Stressbestendigheid	U scoort gemiddeld op de competentie Stressbestendigheid in vergelijking met de normgroep. Onder druk blijft u redelijk effectief en geconcentreerd werken. U blijft redelijk rustig wanneer u onder druk staat.
Gedrevenheid	U scoort (hoog) gemiddeld op de competentie Gedrevenheid in vergelijking met de normgroep. Uw antwoorden geven aan dat u soms gemotiveerd bent om goede prestaties te behalen. Als het mogelijk is wilt u doorgroeien in uw werk. Uitdagingen gaat u niet uit de weg.

## Teamgedrag

In het onderzoek 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.

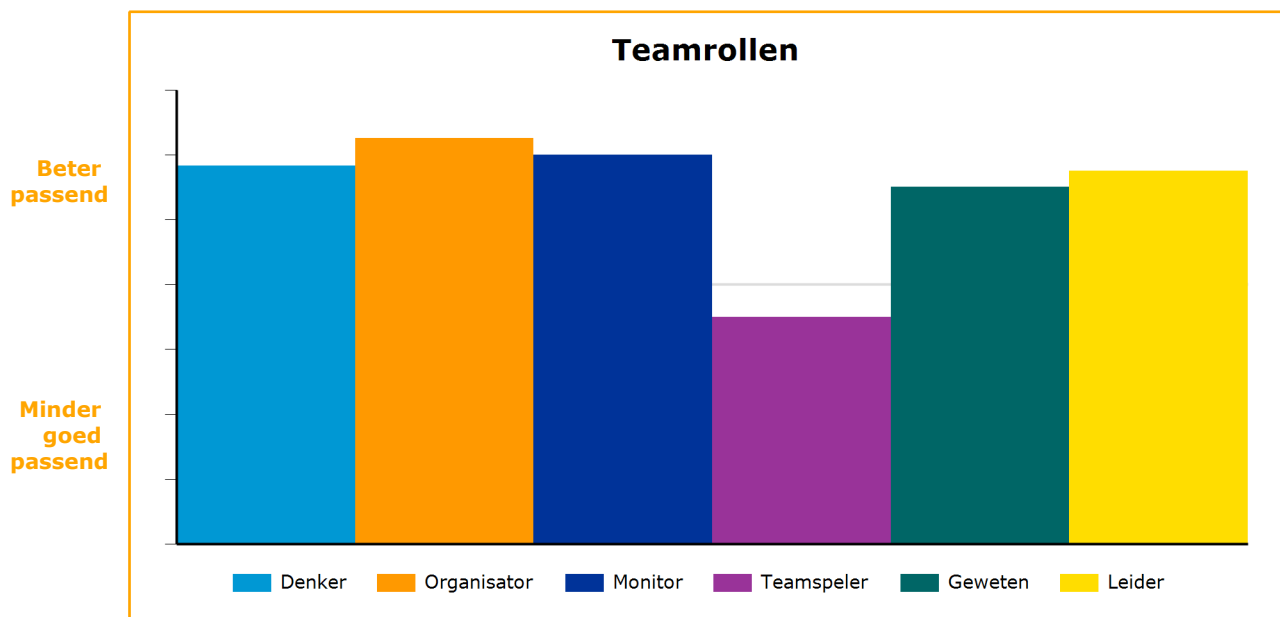
Een hoge score geeft aan dat deze rol goed bij u past, een lage score geeft aan dat uw persoonlijkheid minder goed aansluit bij deze rol. Dit laatste betekent niet dat u een dergelijke rol niet zou kunnen ontwikkelen, maar dit zal over het algemeen extra tijd en energie van u vergen.

In dit onderdeel vindt u een overzicht van uw resultaten in een grafiek. Daar op volgend 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.



<b>Teamrol</b>	<i>Bijdrage aan team</i>	<i>Valkuil</i>
<b>Denker</b>	<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>
<b>Organisator</b>	<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>
<b>Monitor</b>	<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>
<b>Teamspeler</b>	<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>
<b>Geweten</b>	<p>Bewaakt normen en waarden. Heeft een groot rechtvaardigheidsgevoel. Toont zich integer.</p>	<p>Kan te star vasthouden aan eigen normen en waarden.</p>
<b>Leider</b>	<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>

## Vervolg

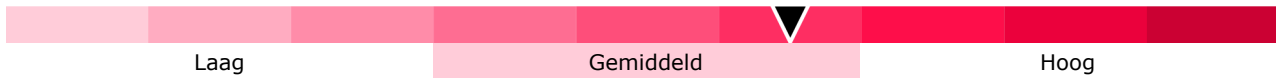
De resultaten van de Talent & Teamscan bieden u de mogelijkheid om te analyseren welke ontwikkeling van talenten en competenties wenselijk en haalbaar is.

- 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 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 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.
- Bedenk hoe u de valkuilen van uw favoriete teamrol kan verminderen. Vraag feedback van teamleden op hoe u zich opstelt in de groep. Vraag zelf naar verbeterpunten.
- Vergeet niet dat veel mensen weinig of zelfs helemaal niet met hun eigen ontwikkeling bezig zijn en dat ze daarmee kansen laten liggen!

Veel succes met uw verdere ontwikkeling!

## Persoonlijheidsaspecten per dimensie

### Emotionele stabiliteit



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



Uw score op dit aspect is (hoog) 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.



Uw score op dit aspect is boven gemiddeld. Personen met een tamelijk hoge score op zelfvertrouwen voelen zich meestal zeker van zichzelf en denken dat ze veel problemen aan kunnen. Zij lopen hierbij het risico dat zij hun eigen mogelijkheden enigszins overschatten.



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

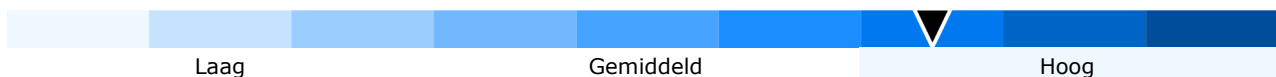


Uw score op dit aspect is beneden gemiddeld. Personen met een tamelijk lage score hebben niet vaak sombere of angstige gedachten. Zij twijfelen weinig, zijn meestal opgewekt en optimistisch.



Uw score op dit aspect is boven gemiddeld. Kenmerkend voor personen met een tamelijk hoge score op boosheid is dat zij redelijk snel geïrriteerd zijn en kwaad kunnen worden. Bij een conflict of discussie kunnen zij zich nogal opwinden en, bijvoorbeeld, luider gaan praten.

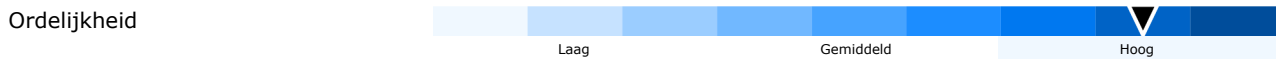
### Consciëntieusheid



Dit domein geeft een beeld van de mate waarin u gedisciplineerd bent en zich aanpast aan de eisen van de omgeving. Uw score op dit domein is boven gemiddeld in vergelijking met de normgroep.



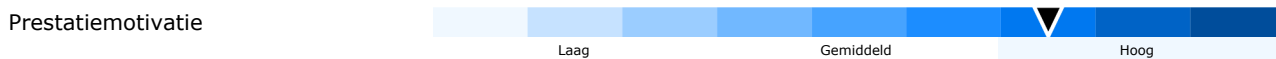
Uw score op dit aspect is gemiddeld. Personen die gemiddeld op dit aspect scoren vinden het enigszins belangrijk om zich aan regels en richtlijnen te houden. Soms bepalen zij echter liever zelf hoe ze iets doen. Zij hebben in normale mate de behoefte om zelfstandig en onafhankelijk te functioneren.



Uw score op dit aspect is hoog. Kenmerkend voor personen die hoog op dit aspect scoren is een systematische en ordelijke handelswijze. Over het algemeen werken zij georganiseerd, netjes en precies. Ze hebben een goed overzicht over taken en zijn in staat om dingen snel terug te vinden. Dit vergemakkelijkt het overdragen van activiteiten aan anderen.

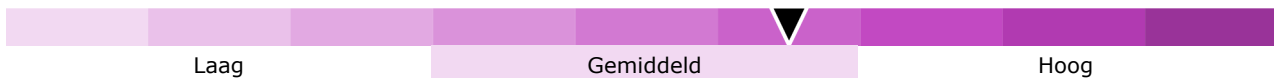


Uw score op dit aspect is boven gemiddeld. Personen die boven gemiddeld op dit aspect scoren, zullen vaak dingen afmaken waar ze aan begonnen zijn, ook wanneer zij tegenslag ondervinden.



Uw score op dit aspect is boven gemiddeld. Kenmerkend voor personen die boven gemiddeld op dit aspect scoren, is dat zij er op gericht zijn om goede prestaties te leveren en zich hier ook voor inzetten. Ze zijn over het algemeen niet tevreden met een gemiddelde prestatie. Dit kan hun arbeids- of studieloopbaan ten goede komen.

## Extraversie



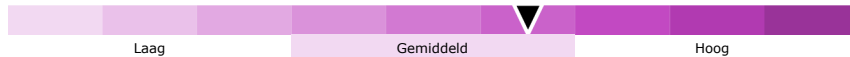
Dit domein geeft een beeld van de mate waarin u extern versus intern gericht bent. Heeft u veel behoefte aan contact met en aandacht van andere mensen of bent u bij voorkeur alleen? Uw score op dit domein is (hoog) gemiddeld in vergelijking met de normgroep.

### Sociale durf



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

### Assertiviteit



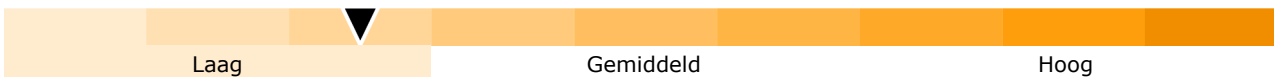
Uw score op dit aspect is (hoog) gemiddeld. Kenmerkend voor personen met een (hoog) gemiddelde score op assertiviteit is dat zij in een groep regelmatig hun mening uiten. Zij komen in normale mate op voor hun eigen rechten en belangen.

### Behoeftte aan aandacht



Uw score op dit aspect is gemiddeld. Personen met een gemiddelde score op dit aspect zijn in normale mate gericht op erkenning. Zij vinden hun prestaties en belangen belangrijk, maar zullen niet altijd de behoefte hebben dit aan anderen te laten blijken.

## Vriendelijkheid



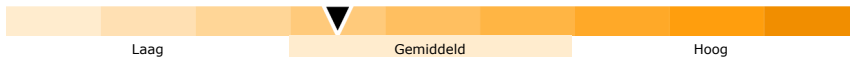
Dit domein geeft een beeld van hoe u staat tegenover andere mensen. Hoe gaat u om met de belangen, gevoelens en behoeften van anderen? Uw score op dit domein is beneden gemiddeld in vergelijking met de normgroep.

### Zorgzaamheid



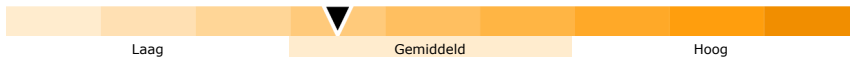
Uw score op dit aspect is gemiddeld. Kenmerkend voor personen die gemiddeld op dit aspect scoren, is dat zij hun eigen belangen en die van anderen tegen elkaar afwegen. Zij helpen andere mensen regelmatig om problemen op te lossen. Andere mensen vragen hen soms om hulp. Ze verwachten hier niet altijd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

### Harmonieus



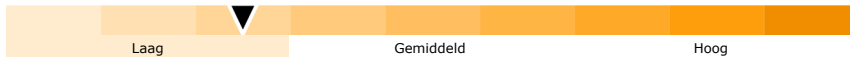
Uw score op dit aspect is (laag) gemiddeld. Personen die (laag) gemiddeld op dit aspect scoren, houden rekening met gevoelens en behoeften van anderen en treden in het algemeen tactvol op. Ze vinden hun eigen gevoelens net zo belangrijk als die van anderen. Ruzies en conflicten lossen ze meestal weer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

### Sociale warmte



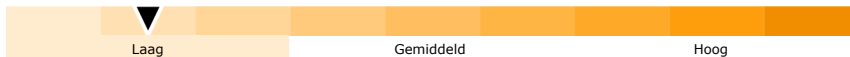
Uw score op dit aspect is (laag) gemiddeld. Kenmerkend voor personen die (laag) gemiddeld op dit aspect scoren, is dat zij behoefte aan contacten met anderen hebben, maar ook goed alleen kunnen zijn. Ze besteden tijd aan het onderhouden van contacten met vrienden en kennissen. De beweegredenen van anderen vinden zij interessant, maar ze hebben niet de behoefte om alles te begrijpen.

### Vertrouwen in anderen



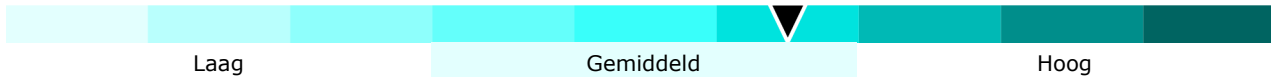
Uw score op dit aspect is beneden gemiddeld. Personen die beneden gemiddeld op dit aspect scoren, geven aan weinig vertrouwen in andere mensen te hebben. Deze personen denken dat anderen niet eerlijk zijn en vooral dingen doen om er zelf beter van te worden. Het liefst vertrouwen deze personen alleen op zichzelf. Als ze toch op andere mensen moeten vertrouwen, houden ze goed in de gaten wat de anderen zeggen en doen. Een gunstig effect daarvan kan zijn dat ze een goed overzicht over een situatie hebben. Ze lopen hierbij wel het risico dat de omgeving hen achterdochtig vindt.

### Interesse in anderen



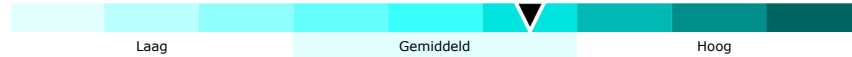
Uw score op dit aspect is laag. Kenmerkend voor personen die laag op dit aspect scoren, is dat ze zich het best op hun gemak voelen wanneer mensen zijn zoals henzelf. Ze zijn niet erg geïnteresseerd in verschillen tussen mensen of culturen.

## Openheid



Dit domein geeft een beeld van hoe u staat tegenover nieuwe ervaringen en het leren van nieuwe dingen. Uw score op dit domein is (hoog) gemiddeld in vergelijking met de normgroep.

### Creativiteit



Uw score op dit aspect is (hoog) gemiddeld. Personen met een (hoog) gemiddelde score wisselen in hun werkzaamheden regelmatig van aanpak. Sommige taken voeren zij uit op een voor hen vertrouwde manier, maar indien nodig bedenken zij een nieuwe of creatieve aanpak. Zij kunnen improviseren bij problemen.

### Leergierigheid



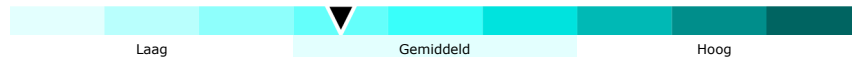
Uw score op dit aspect is gemiddeld. Kenmerkend voor personen met een gemiddelde score op dit aspect is dat zij het opdoen van nieuwe kennis en vaardigheden belangrijk vinden, zolang het hen duidelijk is wat zij er mee kunnen doen. Nieuwe of complexe vraagstukken gaan zij niet uit de weg, maar zij zullen ze niet zelf opzoeken. Als zij iets niet meteen begrijpen, doen zij enige moeite om toch een oplossing te vinden.

### Initiatief



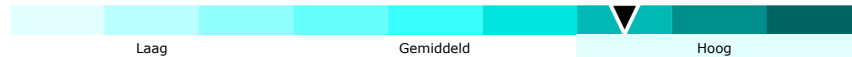
Uw score op dit aspect is (hoog) gemiddeld. Personen met een (hoog) gemiddelde score op dit aspect zijn redelijk actief. Zij tonen initiatief, maar laten ook dingen aan anderen over.

### Avontuurlijkheid



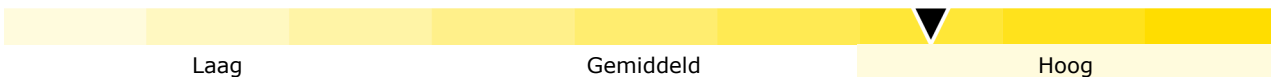
Uw score op dit aspect is (laag) gemiddeld. Kenmerkend voor personen met een (laag) gemiddelde score is dat zij af en toe nieuwe dingen doen, maar zij vinden regelmaat ook belangrijk. Zij hebben weinig moeite met verandering of onzekerheid, mits de risico's niet te groot zijn.

### Spanningsbehoefte



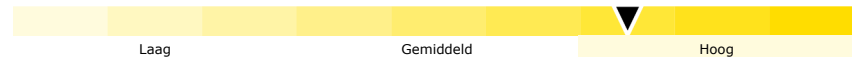
Uw score op dit aspect is boven gemiddeld. Personen met een tamelijk hoge score op dit aspect hebben vaak behoefte aan spanning en nemen regelmatig risico's. Afwisseling en verandering vinden zij prettig en zij reageren daar spontaan op.

## Integriteit



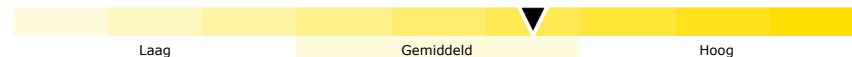
Dit domein geeft een beeld van de mate waarin u eerlijk, oprecht en niet hebzuchtig bent. Uw score op dit domein is boven gemiddeld in vergelijking met de normgroep.

### Eerlijkheid



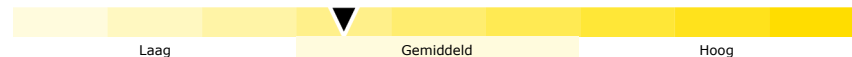
Uw score op dit aspect is boven gemiddeld. Kenmerkend voor personen met een tamelijk hoge score op dit aspect is dat ze zich in ruime mate laten leiden door een rechtvaardigheidsgevoel. Zij worden door anderen vaak als betrouwbaar ervaren.

### Oprechtheid



Uw score op dit aspect is (hoog) gemiddeld. Personen die (hoog) 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.

### Behoeftte aan status en bezit



Uw score op dit aspect is (laag) gemiddeld. Kenmerkend voor personen die (laag) 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