

Rapportage
Performance Potential model
van
Demo Score

Inhoud

Rapportage Performance Potential model van Demo Score	1
Prestatie vermogen, competenties	5
Bestuurlijk-organisatorisch (jouw score 00,00%)	5
Leidinggeven (score 00,00%)	5
Ondernemen (score 00,00%)	5
Plannen en organiseren (score 00,00%)	5
Resultaatgerichtheid (score 00,00%)	5
Visie (score 00,00%)	5
Sociaal communicatief (score 00,00%)	5
Organisatiebewustzijn (score 00,00%)	5
Netwerken (score 00,00%)	5
Klantgerichtheid (score 00,00%)	5
Overtuigingskracht (score 00,00%)	5
Mondelinge communicatie (score 00,00%)	6
Schriftelijke communicatie (score 00,00%)	6
Intellectueel (score 00,00%)	6
Analytisch vermogen (score 00,00%)	6
Oordeelsvorming (score 00,00%)	6
Omgevingsbewustzijn (score 00,00%)	6
Creativiteit (score 00,00%)	6
Vakmanschap (score 00,00%)	6
Conceptuele flexibiliteit (score 00,00%)	6
Emotioneel (score 00,00%)	6
Inlevingsvermogen (score 00,00%)	6
Integriteit (score 00,00%)	6
Zelfvertrouwen (score 00,00%)	6
Moed (score 00,00%)	7
Stressbestendigheid (score 00,00%)	7
Taakgericht (score 00,00%)	7
Initiatief (score 00,00%)	7
Inzet (score 00,00%)	7
Kwaliteitsbewustzijn (score 00,00%)	7
Besluitvaardigheid (score 00,00%)	7
Flexibiliteit (score 00,00%)	7



Ontwikkelingsgericht (score 00,00%)	7
Coachen (score 00,00%)	7
Leervermogen (score 00,00%).....	7
Zelfontwikkeling (score 00,00%)	7
Persoonlijkheid: De Big Five persoonlijkheidstheorie.....	8
Jouw scores op de big 5 zijn:	8
E X T R A V E R S I E E-schaal (score 00,00%)	8
E1 - Hartelijkheid (vriendelijkheid) (score 00,00%)	8
E2 - Sociabiliteit (groepsomgang) (score 00,00%)	9
E3 - Dominantie (assertiviteit) (score 00,00%).....	9
E4 - Energie (activiteitsniveau) (score 00,00%)	9
E5 - Avonturisme (uitdaging zoeken) (score 00,00%).....	9
E6 - Vrolijkheid (score 00,00%).....	9
A L T R U Ĩ S M E (score 00,00%)	10
A1 - Vertrouwen (score 00,00%)	10
A2 - Oprechtheid (integriteit) (score 00,00%)	10
A3 - Zorgzaamheid (score 00,00%).....	10
A4 - Inschikkelijkheid (score 00,00%)	10
A5 - Bescheidenheid (score 00,00%)	11
A6 - Medeleven (score 00,00%).....	11
C O N S C I Ě N T I E U S H E I D (score 00,00%).....	11
C1 - Doelmatigheid (resultaatgerichtheid) (score 00,00%)	11
C2 - Ordelijkheid (structuur) (score 00,00%).....	12
C3 - Betrouwbaarheid (score 00,00%).....	12
C4 - Ambitie (score 00,00%)	12
C5 - Zelfdiscipline (zelfwerkzaamheid) (score 00,00%)	12
C6 - Bedachtzaamheid (voorzichtigheid) (score 00,00%)	12
N E U R O T I C I S M E (score 00,00%)	12
N1 - Angst (score 00,00%)	13
N2 - Ergernis (agitatie) (score 00,00%)	13
N3 - Depressie (somberheid) (score 00,00%).....	13
N4 - Schaamte (verlegenheid) (score 00,00%)	13
N5 - Impulsiviteit (score 00,00%).....	13
N6 - Kwetsbaarheid (score 00,00%).....	13
O P E N H E I D (score 00,00%).....	13
O1 - Fantasie (verbeelding) (score 00,00%)	14



O2 - Esthetiek (score 00,00%).....	14
O3 - Gevoelens (emotionaliteit) (score 00,00%)	14
O4 - Verandering (score 00,00%).....	14
O5 - Ideeën (intellectualiteit) (score 00,00%).....	14
O6 - Waarden (score 00,00%).....	15
Potentieel: De talenten/Intelligenties.....	16
Jouw scores op talenten/intelligenties	16
1. Verbaal-linguïstische intelligentie (score 00,00%)	16
2. Logisch-mathematische intelligentie (score 00,00%).....	16
3. Visueel-ruimtelijke intelligentie (score 00,00%).....	16
4. Muzikale intelligentie (score 00,00%)	16
5. Lichamelijke intelligentie (score 00,00%).....	17
6. Intrapersoonlijke intelligentie (score 00,00%)	17
7. Interpersoonlijke intelligentie (score 00,00%)	17
8. Natuurgerichte intelligentie (score 00,00%)	17
9. Existentiële intelligentie (score 00,00%)	17
Passie, de loopbaanankers, drijfveren van Schein	18
Jouw scores op passie	18
1. Onafhankelijkheid (score 00,00%).....	18
2. Normen en waarden (score 00,00%).....	18
3. Zekerheid (score 00,00%)	18
4. Sociale contacten (score 00,00%).....	18
5. Ergens goed in zijn (score 00,00%)	18
6. Status (score 00,00%)	19
7. Rijkdom (score 00,00%).....	19
8. Macht (score 00,00%).....	19
9. Creativiteit (score 00,00%)	19



Prestatie vermogen, competenties.



Competenties zijn ontwikkelde talenten, vaardigheden die je door oefening, training en ervaring hebt ontwikkeld. Competenties laten onder meer zien in welke taken je het beste zult presteren.

In de PPS onderscheiden we 30 competenties, verdeeld over 6 hoofdgroepen.

Een score van 90% of hoger is professioneel bekwaam, een score van 70 tot 90% is competent, een score van 40 tot 70% wil zeggen dat de competentie nog verder ontwikkeld kan worden, een score lager dan 40% wil zeggen dat de competentie slechts latent aanwezig is.

Jouw scores:

Bestuurlijk-organisatorisch (jouw score 00,00%)

Leidinggeven (score 00,00%)

Richting en sturing geven aan een medewerker in het kader van diens taakvervulling.

Ondernemen (score 00,00%)

Signaleren van kansen in de markt, zowel voor bestaande als nieuwe producten/diensten, er naar handelen en daarbij verantwoorde risico's durven nemen.

Plannen en organiseren (score 00,00%)

Bepalen van prioriteiten en aangeven van de benodigde acties, tijd en middelen om gegeven doelstellingen te kunnen bereiken. Zaken conform planning in beweging zetten

Resultaatgerichtheid (score 00,00%)

Gericht op effectief handelen en het op tijd leveren van afgesproken werk

Visie (score 00,00%)

Afstand nemen van de dagelijkse praktijk. Het formuleren van hoofdlijnen en het uitzetten van lange termijn beleid.

Sociaal communicatief (score 00,00%)

Organisatiebewustzijn (score 00,00%)

Onderkent invloed en gevolgen van eigen beslissingen of activiteiten op andere onderdelen van de organisatie

Netwerken (score 00,00%)

Ontwikkelen en bestendigen van relaties, allianties en coalities binnen en buiten de eigen organisatie. Deze benutten voor het verkrijgen van informatie, steun en medewerking

Klantgerichtheid (score 00,00%)

Herkent behoeften en belangen van de klant en houdt hiermee in het handelen rekening

Overtuigingskracht (score 00,00%)

Gedrag dat er op gericht is om anderen te overtuigen van een bepaald standpunt en instemming te krijgen met bepaalde plannen, ideeën en producten

Mondelinge communicatie (score 00,00%)

Ideeën en meningen in begrijpelijke taal aan anderen mondeling duidelijk maken

Schriftelijke communicatie (score 00,00%)

Schrijft begrijpelijk en correct; stemt schrijfstijl af op beoogde doel of doelgroep

Intellectueel (score 00,00%)

Analytisch vermogen (score 00,00%)

Weet problemen te signaleren, belangrijke informatie te herkennen, verbanden te leggen tussen gegevens. Spoort mogelijke oorzaken op

Oordeelsvorming (score 00,00%)

Gegevens en mogelijke handelswijzen in het licht van relevante criteria tegen elkaar afwegen en tot realistische beoordelingen komen

Omgevingsbewustzijn (score 00,00%)

Laten blijken geïnformeerd te zijn over maatschappelijke en politieke ontwikkelingen of andere omgevingsfactoren. Deze kennis effectief benutten voor de eigen functie of organisatie

Creativiteit (score 00,00%)

Met oorspronkelijke oplossingen komen voor problemen die met de functie verband houden. Nieuwe werkwijzen bedenken ter vervanging van de bestaande

Vakmanschap (score 00,00%)

De mate waarin wordt beschikt over inhoudelijke vakkennis, deskundigheid en vaardigheden, benodigd om het vak adequaat uit te oefenen

Conceptuele flexibiliteit (score 00,00%)

Het opbouwen van denkkaders of modellen en het formuleren van meervoudige concepties, hypothesen of ideeën op basis van complexe informatie

Emotioneel (score 00,00%)

Inlevingsvermogen (score 00,00%)

Luisteren naar en meedenken met anderen, onderkennen van gevoelens en behoeften van anderen, zich verplaatsen in anderen en bewust omgaan met verschillende achtergronden en belangen

Integriteit (score 00,00%)

Op consistente wijze handhaven van algemeen aanvaarde sociale en ethische normen in woord en gedrag. Het daarop aanspreekbaar zijn en het aanspreken van anderen hierop.

Zelfvertrouwen (score 00,00%)

Een zekere indruk maken bij het formuleren van de eigen standpunten en voorstellen. Deze indruk kunnen handhaven en op anderen overdragen

Moed (score 00,00%)

Op eigen verantwoordelijkheid nemen van (gecalculeerde) risicovolle beslissingen in situaties die direct optreden verlangen ook als dit nadelige gevolgen kan hebben voor de eigen positie. Lastige situaties aanpakken: er niet omheen lopen.

Stressbestendigheid (score 00,00%)

Effectief blijven presteren onder tijdsdruk, bij complicaties, tegenslag, teleurstelling of tegenspel

Taakgericht (score 00,00%)

Initiatief (score 00,00%)

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

Inzet (score 00,00%)

Gedurende een lange periode actief zijn wanneer de functie dat vraagt. Hard werken, uithoudingsvermogen hebben

Kwaliteitsbewustzijn (score 00,00%)

Gedrag dat getuigt van het stellen van hoge eisen aan het eigen werk. Laten zien niet tevreden te zijn met gemiddelde prestaties

Besluitvaardigheid (score 00,00%)

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

Flexibiliteit (score 00,00%)

Indien zich problemen of kansen voordoen de eigen gedragstijl veranderen teneinde een gesteld doel te bereiken

Ontwikkelingsgericht (score 00,00%)

Coachen (score 00,00%)

Onderkennen van ontwikkelbehoeften van medewerkers. Het bevorderen en (laten) uitvoeren van ontwikkelingsactiviteiten

Leervermogen (score 00,00%)

In zich opnemen en kritisch verwerken van nieuwe situaties en problemen. Tonen nieuwe ervaringen effectief te kunnen benutten

Zelfontwikkeling (score 00,00%)

Zoekt en benut kansen voor eigen ontwikkeling. Besteedt zichtbaar tijd en energie aan eigen ontwikkeling.

Persoonlijkheid:

De Big Five persoonlijkheidstheorie.



De naam van dit persoonlijkheidsmodel slaat op de vijf karaktertrekken die het onderscheidt. De Big Five theorie is onder psychologen algemeen geaccepteerd als het belangrijkste persoonlijkheidsmodel in zijn soort. The Big Five is een theoretisch neutraal model, gebaseerd op het voorkomen van persoon beschrijvende termen in de natuurlijke taal. In dit model worden individuele verschillen gegroepeerd in vijf onafhankelijke factoren, te weten

- extraversie,
- altruïsme/ (vriendelijkheid),
- openheid/ (voor nieuwe dingen),
- consciëntieusheid/ (ordelijkheid),
- neuroticisme/ (emotionele instabiliteit).

De laatste twee eigenschappen worden als meest bepalend gezien voor het functioneren in een werksituatie. Het Big Five model wordt ook gebruikt om leiderschapsmodellen te plaatsen.

Een belangrijk kenmerk van de Big Five is dat de scores op de karaktertrekken normaal verdeeld zijn. Dat wil zeggen dat je volgens de test niet per se óf extravert óf introvert bent. Je kunt ook iets er tussenin zijn. Dit in tegenstelling tot MBTI en DISC.

Jouw scores op de big 5 zijn:

E X T R A V E R S I E E-schaal (score 00,00%)

Gerichtheid op de buitenwereld

Mensen die hoog scoren op de E-schaal zijn sociale mensen in die zin dat ze graag in het gezelschap van anderen vertoeven en van gezelligheid houden. Ze zijn vaak assertiever, spraakzamer en actiever dan introverten. Ze houden van opwinding en spannende acties en zijn opgewekt van aard. Zij zijn doorgaans goedgemutst, energiek en optimistisch.

Bij heel lage scores op de E-schaal spreken we van introversie. Dit zijn niet zozeer ongezellige nurkse mensen, maar veeleer gereserveerd. Ze zijn meer onafhankelijk dan onderdanig en eerder rustig dan sloom. Introverte mensen zijn doorgaans niet verlegen, maar geven er vaak de voorkeur aan om alleen te zijn.

Extraversie bestaat uit de facetten (ondergeschikte persoonlijkheidskenmerken):

E1 - Hartelijkheid (vriendelijkheid) (score 00,00%)

Hartelijkheid in de omgang bevordert het tot stand komen van emotionele band tussen mensen, door de warmte en genegenheid die wordt getoond. Hartelijke mensen zijn vriendelijk, en tonen in hun aandacht voor anderen dat ze echt op mensen gesteld zijn.

Laagscoorders zijn meer gereserveerd, op een afstand en formeel in hun manier van doen.

E2 - Sociabiliteit (groepsomgang) (score 00,00%)

Sociabiliteit is de voorkeur in het gezelschap van anderen te verkeren. Sociabele mensen zoeken gezelschap en houden van de drukte en activiteit van grote groepen mensen. Ze worden gestimuleerd door gezelschap. Veel contacten met anderen zijn de motor voor hun activiteiten.

Laagscoorders zoeken geen gezelschap, vermijden het soms actief en prefereren het regelmatig om alleen te zijn.

E3 - Dominantie (assertiviteit) (score 00,00%)

Het gedrag van hoogscoorders op deze schaal is dominant, krachtig en overheersend. Ze spreken zonder aarzeling en krijgen vaak de leiding in groepen. In gesprekken of bijeenkomsten zijn ze veel aan het woord.

Laagscoorders blijven liever op de achtergrond en laten anderen het woord doen.

E4 - Energie (activiteitsniveau) (score 00,00%)

Hoogscoorders worden gekenmerkt door een hoog tempo en krachtige bewegingen; ze hebben steeds de behoefte om bezig te zijn en stralen een gevoel van energie uit. Energieke mensen leiden een druk, vol en vaak gehaast leven waar vaart in zit.

Zij die laag scoren op deze schaal zijn kalmer en minder gedreven en ze houden van een meer ontspannen levensstijl.

E5 - Avonturisme (uitdaging zoeken) (score 00,00%)

Hoogscoorders op deze schaal hebben een hang naar opwinding, stimulering en actie. Ze houden van heldere kleuren, lawaaiige omgevingen en prikkelende sensaties.

Laagscoorders hebben weinig behoefte aan sensaties en houden van een rustig en vredig leven, dat sommigen saai zouden vinden.

E6 - Vrolijkheid (score 00,00%)

Hoogscoorders hebben vaak plezier en voelen zich vaak blij en gelukkig. Ze lachen veel en gemakkelijk, zijn opgewekt en optimistisch.

Laagscoorders zijn niet noodzakelijkerwijs ongelukkig. Ze zijn wel minder vrolijk en uitbundig in hun gedrag en ervaringen.

ALTRUISME (score 00,00%)

A-schaal Gerichtheid op de ander

Altruïsme is de mate waarin iemand het belang van anderen boven zijn eigen belang stelt. Bij hoogscorers is de ander subject in relaties, de relatie wordt vaak vanuit de ander beleefd. Altruïstische mensen zijn hulpvaardig, bescheiden, vriendelijk en geneigd tot samenwerken; ze verplaatsen zich in de ander en bezien situaties (mede) vanuit het doel van de ander. De altruïst is van nature begaan met het welzijn van anderen en neigt naar milde oordelen over anderen.

Mensen die laag scoren op de A-schaal zijn eerder competitief dan coöperatief. Hoogscorers staan meer open voor de belangen en wensen van anderen. Laagscorers gaan meer uit van hun eigen belang. De niet-altruïst is geïnteresseerd in macht en is harder in zijn sociale opvattingen en oordelen over anderen.

Altruïsme bestaat uit de facetten (ondergeschikte persoonlijkheidskenmerken):

A1 - Vertrouwen (score 00,00%)

Vertrouwen kan worden gezien als de neiging om van andere mensen als vanzelfsprekend aan te nemen dat ze van goede wil zijn.

Hoogscorers zijn geneigd te geloven dat anderen eerlijk zijn en met de beste bedoelingen handelen.

Laagscorers hebben een sceptische instelling en zijn meer geneigd anderen bij voorbaat als onbetrouwbaar of gevaarlijk te zien.

A2 - Oprechtheid (integriteit) (score 00,00%)

Oprechte mensen zijn eerlijk, oprecht, direct en ongekunsteld in hun uitingen. Ze zijn niet berekenend in hun sociale gedrag. Laagscorers zijn bereid anderen eventueel te manipuleren met vleierij, trucs en kleine of halve waarheden. Zij zien zulke tactieken vaak als noodzakelijke sociale vaardigheden en vinden de oprechtheid van anderen vaak naïef.

Lager scoren betekent ook meer bereid zijn de waarheid of je ware gevoelens te verhullen, maar dat wil nog niet zeggen dat steeds van een oneerlijke, manipulatieve persoon sprake is.

A3 - Zorgzaamheid (score 00,00%)

Hoogscorers zijn onbaatzuchtig, hulpvaardig en zorgzaam voor anderen. Ze tonen een actieve bereidheid anderen te helpen en voor anderen te zorgen waar dat nodig is.

Laagscorers kunnen egocentrisch zijn en vermijden het vaak betrokken te raken bij andermans problemen.

A4 - Inschikkelijkheid (score 00,00%)

Dit facet betreft de omgang met voorziene of optredende interpersoonlijke conflicten.

Hoogscorers zijn geneigd tot toegeven, vermijden ruzie en bedwingen hun boosheid. Ze zijn zachtvaardig en mild, en schikken zich naar de ander als het erop aankomt.

Laagscorers kunnen competitief en agressief reageren. Ze houden hun boosheid niet in, maar uiten die gemakkelijk.

A5 - Bescheidenheid (score 00,00%)

Hoogscorders op deze schaal zijn bescheiden en blijven graag op de achtergrond; dat zegt echter niks over hun zelfvertrouwen en zelfwaardering, die stevig en positief kunnen zijn.

Laagscoorders vinden zichzelf beter dan anderen en worden al gauw arrogant geworden door anderen.

A6 - Medeleven (score 00,00%)

Deze facetschaal meet een houding van sympathie en bezorgdheid voor het lot van andere mensen.

Hoogscorders worden bewogen door het leed en de behoeften van anderen, zijn mild in hun oordeel over anderen en geneigd de menselijke kant te benadrukken in allerlei maatschappelijke vraagstukken.

Laagscoorders nemen een nuchter-zakelijke houding in tegenover menselijke problemen en zijn minder snel geroerd door een beroep op hun medeleven. Ze zien zichzelf liever als realisten, die hun beslissingen op rationele gronden nemen.

C O N S C I Ë N T I E U S H E I D (score 00,00%)

C-schaal Gerichtheid op het resultaat

Consciëntieusheid: de mate waarin iemand zich georganiseerd en doelgericht gedraagt. De term consciëntieus verwijst direct naar het geweten als sturende en toetsende instantie voor het eigen gedrag. Het kan ook slaan op het doen wat moet: een pro-actief proces van het plannen, organiseren en uitvoeren van taken die iemand op zich heeft genomen.

De consciëntieuze persoon wordt gekenmerkt door eigenschappen als ambitieus, betrouwbaar en gewetensvol. Hij of zij is doelgericht en goed georganiseerd, en ziet het leven als taken die moeten worden vervuld. Ze hebben een sterke wil, zijn vastbesloten en zelden zal iemand zonder deze eigenschappen een groot musicus, atleet of ondernemer worden.

Mensen met een lagere C-score ontbreekt het niet aan normen, waarden, idealen, noch aan regels of principes voor allerlei taken. Ze zijn alleen minder streng en precies in het toepassen ervan. Ze werken aan het bereiken van hun doelen op een meer ontspannen manier en nemen het voor lief dat dingen soms mislukken, en dat sommige doelen niet bereikbaar blijken. Laagscorers hebben een meer flexibele houding en kunnen beter tegen chaos.

Consciëntieusheid bestaat uit de facetten (ondergeschikte persoonlijkheidskenmerken):

C1 - Doelmatigheid (resultaatgerichtheid) (score 00,00%)

Het facet doelmatigheid verwijst naar de ervaring van mensen dat zij bekwaam, verstandig en effectief zijn inzake de opgaven die het leven hen stelt.

Hoogscorders voelen zich uitstekend tegen het leven opgewassen, terwijl laagscoorders dat gevoel nu juist missen.

C2 - Ordelijkheid (structuur) (score 00,00%)

Hoogscorders op deze facetschaal zijn precies, ordelijk en systematisch en zij organiseren hun zaken goed en planmatig.

Laagscoorders zijn slordig en onsystematisch en slagen er nauwelijks in hun taken, afspraken, plannen en bezittingen goed te organiseren.

C3 - Betrouwbaarheid (score 00,00%)

Deze facetschaal meet de mate waarin iemand zich in het gedrag strikt houdt aan ethische principes en normen.

Hoogscorders zijn betrouwbaar, komen hun beloften en afspraken na en handelen naar de plichten die hun geweten aan hen oplegt. Ze zijn gewetensvol.

Laagscoorders gaan met zulke zaken wat gemakkelijk of zelfs nonchalant om.

C4 - Ambitie (score 00,00%)

Ambitie is de wil om te presteren (prestatiedrang).

Hoogscorders werken hard om hun doelen te bereiken. Ze zijn ijverig en doelgericht.

Laagscoorders hebben geen behoefte aan presteren en succes, ze zijn moeilijk tot prestaties te motiveren en weinig ambitieus.

C5 - Zelfdiscipline (zelfwerkzaamheid) (score 00,00%)

Zelfdiscipline is het vermogen eenmaal begonnen taken door te zetten en af te maken ondanks eventuele verveling en afleidingen.

Hoogscorders hebben het vermogen zichzelf te motiveren om het karwei af te maken.

Laagscoorders beginnen eerder met uitstellen, zijn gauwer ontmoedigd en geven het eerder op.

C6 - Bedachtzaamheid (voorzichtigheid) (score 00,00%)

Het facet bedachtzaamheid slaat op de neiging tot zorgvuldig nadenken, gevolgen anticiperen en afwegen alvorens te handelen.

Hoogscorders zijn voorzichtig en gaan weloverwogen te werk.

Laagscoorders zijn haastig en spontaan in beslissingen en gedrag en spreken of handelen vaak voordat ze de gevolgen doordacht hebben.

NEUROTICISME (score 00,00%)

N-schaal Emotionele instabiliteit

Mensen met een lage N-score zijn emotioneel stabiel, maken zich niet snel zorgen en zijn moeilijk uit het lood te slaan. Men is tevreden met zichzelf, ontspannen en weinig emotioneel. Ze hebben gewoonlijk een gelijkmatig humeur en benaderen stresssituaties rustig en zonder gespannen opwinding. Mensen met een hoge N-score zijn minder emotioneel stabiel en zijn sterker geneigd angst te ervaren.

Neurotische mensen maken zich meer zorgen, zijn onzekerder en nerveus. Ze zullen sneller boos, ongerust of uitgelaten zijn. Ze kunnen negatieve gevoelens als angst, woede, frustratie, somberheid, schaamte en schuld ervaren.

Neuroticisme bestaat uit de facetten (ondergeschikte persoonlijkheidskenmerken):

N1 - Angst (score 00,00%)

Angstige (hoge N1) mensen zijn ongerust, gauw bang en zorgelijk, nerveus, gespannen en schrikachtig.

N2 - Ergernis (agitatie) (score 00,00%)

Ergernis (hoge N2) vertegenwoordigt de neiging tot het ervaren van frustratie, boosheid en haatgevoelens.

N3 - Depressie (somberheid) (score 00,00%)

Dit facet meet normale individuele verschillen in de ontvankelijkheid voor depressieve gevoelens.

Hoogscorders zijn ontvankelijk voor gevoelens van schuld, verdriet, hopeloosheid en eenzaamheid. Ze zijn snel ontmoedigd en makkelijk uit het veld te slaan.

Laagscoorders zijn niet perse vrolijk en opgewekt van aard, ze hebben gewoon zelden depressieve gevoelens.

N4 - Schaamte (verlegenheid) (score 00,00%)

Gevoelens van schaamte en verlegenheid vormen de kern van dit facet.

Mensen die hoog scoren voelen zich niet op hun gemak in het gezelschap van anderen. Ze voelen zich snel bekeken en beoordeeld; ze zijn gevoelig voor spot.

N5 - Impulsiviteit (score 00,00%)

Impulsiviteit verwijst naar het onvermogen om verlangens, impulsen en gevoelens te beheersen. Behoeften (b.v. aan eten, sigaretten, bezittingen) worden als zo sterk ervaren dat het individu deze niet kan weerstaan.

N6 - Kwetsbaarheid (score 00,00%)

Het facet kwetsbaarheid verwijst naar het hanteren van moeilijke en stressvolle situaties.

Hoogscorders zijn stressgevoelig, en vinden het moeilijk met spanning en stresssituaties om te gaan.

Mensen die laag scoren ervaren zichzelf als competent en in staat moeilijke situaties te hanteren en zich eruit te redden.

O P E N H E I D (score 00,00%)

O-schaal Gerichtheid op het nieuwe

Mensen die hoog scoren op Openheid zijn nieuwsgierig en fantasievol zowel ten aanzien van de innerlijke wereld als de buitenwereld. Hun ervaringswereld is doorgaans rijker en gevarieerder dan die van laagscoorders, die we conventioneel of gesloten kunnen noemen.

Hoogscorders conformeren zich niet bij voorbaat aan de beschikbare regels, schema's, gewoonten en uitgangspunten.

Mannen en vrouwen die laag op Openheid scoren neigen naar conventioneel gedrag en conservatieve opvattingen. Ze verkiezen het vertrouwde boven het nieuwe, zijn praktisch en down-to-earth, en houden zich het liefst bezig met de feiten van het hier en nu.

Openheid bestaat uit de facetten (ondergeschikte persoonlijkheidskenmerken):

O1 - Fantasie (verbeelding) (score 00,00%)

Hoogscorders op deze schaal hebben een actieve en levendige fantasie. Dagdromen is voor hen niet eenvoudigweg een ontsnapping, maar een manier om een interessant innerlijk leven te creëren. Ze ontwikkelen hun fantasieën en werken die uit en voelen dat als een verrijking en creatieve noodzaak in hun leven.

Laagscoorders zijn prozaïsch en blijven graag met beide benen op de grond.

O2 - Esthetiek (score 00,00%)

Mensen die hoog scoren op deze schaal hebben een innerlijke waardering voor kunst en schoonheid. Ze worden ontroerd door poëzie, voelen zich geheel opgenomen in muziek en worden geïntrigeerd door beeldende kunst. Ze hebben niet perse een artistiek talent of zelfs maar wat de meeste mensen een goede smaak vinden. Voor velen van hen leidt hun interesse voor kunst wel tot het ontwikkelen van een bredere kennis van en waardering voor kunst dan gemiddeld.

Laagscoorders zijn relatief ongevoelig kunst en schoonheid en daarin weinig geïnteresseerd.

O3 - Gevoelens (emotionaliteit) (score 00,00%)

Openheid voor gevoelens houdt ontvankelijkheid in voor de eigen innerlijke gevoelens. De houding ten opzichte van emoties is positief, emotie wordt als een belangrijk deel van het leven gezien.

Hoogscorders ervaren een breed en genuanceerd scala aan emotionele ervaringen en voelen geluk en ongeluk sterker dan anderen.

Laagscoorders hebben weinig aandacht voor hun eigen gevoelens, leven er grotendeels aan voorbij en vinden ze niet heel belangrijk.

O4 - Verandering (score 00,00%)

Dit facet houdt in openheid voor verandering, voor variatie, voor nieuwe ervaringen. Die openheid is niet alleen passief, maar houdt ook de nieuwsgierigheid in naar alles wat nieuw en anders is voor de persoon, een hang naar variatie en afwisseling. Dit facet blijkt bijvoorbeeld uit de bereidheid allerlei activiteiten uit te proberen, nieuwe plaatsen te bezoeken, onbekend voedsel te eten.

Laagscoorders geven de voorkeur voor het bekende en vertrouwde, aan routine in plaats van aan verandering en variatie.

O5 - Ideeën (intellectualiteit) (score 00,00%)

Deze persoon herkent men niet alleen aan een actieve interesse in intellectuele bezigheden als zodanig, maar ook aan het openstaan voor nieuwe, onconventionele ideeën en de bereidheid die te overwegen.

Hoogscorders hebben zowel plezier in filosofische gesprekken als in ingewikkelde puzzels.

Laagscorders hebben een beperkte interesse; ze concentreren hun talent op een smal en afgeperkt gebied.

O6 - Waarden (score 00,00%)

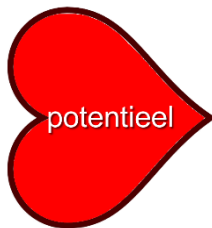
Openheid voor waarden houdt in dat men bereid is sociale, politieke en religieuze waarden tegen het licht te houden en te heroverwegen.

Hoogscorders kenmerken zich eerder door twijfel en een kritische, zoekende houding dan door zekerheden en vaste overtuigingen.

Gesloten mensen neigen ertoe autoriteit te accepteren; zij houden vaste waarden en tradities in ere, en zijn in die zin conservatief.



Potentieel: De talenten/Intelligenties.



Meervoudige intelligentie is een theorie van psycholoog Howard Gardner die het bestaan van negen soorten intelligentie aannemelijk maakt. Howard Gardner vindt dat het IQ de intelligentie onvoldoende beschrijft en willen meer onderscheid in intelligentie maken. Intelligentie is het vermogen om problemen op te lossen en iedereen beschikt over een aantal specifieke vaardigheden op gebieden van wiskunde, taal of muziek, die daarbij gebruikt kunnen worden.

Howard Gardner kreeg veel steun voor zijn theorie over de meervoudige intelligentie.

Meerdere vormen van intelligentie

Volgens de theorie van meervoudige intelligentie, schieten intelligentietesten tekort. Wanneer een persoon niet hoog scoort op een intelligentietest, wil dat volgens Gardner niet zeggen dat deze persoon niet begaafd is. Intelligentietesten meten volgens deze theorie slechts enkele dimensies van begaafdheid, namelijk de verbale vaardigheid (verbaal-linguïstische intelligentie), rekenvaardigheid (logisch-mathematische intelligentie) en ruimtelijk inzicht (visueel-ruimtelijke intelligentie). De theorie die Gardner bedacht heeft, stelt dat er ook andere gebieden zijn waarop iemand begaafd kan zijn. In totaal maakt hij hierbij onderscheid in 9 gebieden:

Jouw scores op talenten/intelligenties

1. Verbaal-linguïstische intelligentie (score 00,00%)

Verbaal-linguïstische intelligentie is het vermogen om taal op een zodanige manier te gebruiken om jezelf uit te drukken, andere mensen te overtuigen en andere te begrijpen. Een persoon met een hoge verbaal-linguïstische intelligentie zijn over het algemeen goede sprekers met een grote woordenschat. Deze vorm van intelligentie is voornamelijk hoog bij advocaten, adviseurs, verkopers, schrijvers en journalisten. Mensen met een hoge verbaal-linguïstische intelligentie leren het best door te lezen of te luisteren.

2. Logisch-mathematische intelligentie (score 00,00%)

Logisch-mathematische intelligentie is het vermogen om verbanden te begrijpen, gestructureerd te werken, omgaan met (abstracte) getallen. Deze vorm van intelligentie is voornamelijk hoog bij boekhouders, accountants, natuurkundigen, programmeurs en ingenieurs. Mensen met een hoge logisch-mathematische intelligentie leren het best door werkzaamheden uit te voeren.

3. Visueel-ruimtelijke intelligentie (score 00,00%)

Visueel-ruimtelijke intelligentie is het vermogen om een concreet probleem voor zich te zien. Een persoon met een hoge visueel-ruimtelijke intelligentie denkt in beelden, houdt van kunst en heeft een goed gevoel voor ruimtelijke verhoudingen. Deze vorm van intelligentie is voornamelijk hoog bij architecten, fotografen en kunstenaars. Mensen met een hoge existentiële intelligentie leren best door een concreet probleem voor zich te zien.

4. Muzikale intelligentie (score 00,00%)

Muzikale intelligentie is een goed gevoel voor geluid en ritme met een grote voorliefde voor muziek. Deze vorm van intelligentie is voornamelijk hoog bij muzikanten, muziekdocenten,

instrumentmakers, dirigenten en producers. Mensen met een hoge muzikale intelligentie leren het best door te luisteren of door rijtjes op te dreunen.

5. Lichamelijke intelligentie (score 00,00%)

Lichamelijke intelligentie is het vermogen om het lichaam op een zodanige manier te gebruiken zodat je hiermee iets kunt uitdrukken, een probleem kan oplossen of een doel te bereiken. Deze vorm van intelligentie is voornamelijk hoog bij atleten, acteurs, therapeuten, monteurs en bouwvakkers. Mensen met een hoge lichamelijke intelligentie leren het best met hun handen of door te doen.

6. Intrapersoonlijke intelligentie (score 00,00%)

Intrapersoonlijke intelligentie is het vermogen om zelfstandig beslissingen te nemen. Een persoon met een hoge intrapersoonlijke intelligentie is onafhankelijk, heeft een hoge wilskracht en heeft een hoge zelfreflectie. Deze vorm van intelligentie is voornamelijk hoog bij leiders, schrijvers organisatoren en zelfstandigen. Mensen met een hoge intrapersoonlijke intelligentie leren het best door zelfstandig te werken.

7. Interpersoonlijke intelligentie (score 00,00%)

Interpersoonlijke intelligentie is het vermogen om zich in te leven in andere personen, andere personen te begrijpen, andere personen te begeleiden en andere personen te manipuleren. Een persoon met een hoge interpersoonlijke intelligentie zijn sociaal, gaan vaak mee in andermans humeur en hebben een hoog EQ. Deze vorm van intelligentie is voornamelijk hoog bij leidersfiguren, docenten, sociaal werkers, verpleegkundigen en politici. Mensen met een hoge interpersoonlijke intelligentie leren het best door samen te werken en doormiddel van groepswerk.

8. Natuurgerichte intelligentie (score 00,00%)

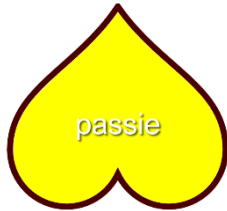
Natuurgerichte intelligentie is het vermogen om natuurlijke elementen te herkennen, te begrijpen en te gebruiken. Een persoon met een hoge natuurgerichte intelligentie is goed in het herkennen van dieren, planten kunnen die kennis goed toepassen in het dagelijks leven. Deze vorm van intelligentie is voornamelijk hoog bij koks, jagers, dierkundigen en boeren. De oorspronkelijke theorie uit 1983 sprak over slechts 7 intelligenties natuurgerichte intelligentie is op een later moment toegevoegd aan de theorie.

9. Existentiële intelligentie (score 00,00%)

Existentiële intelligentie is het vermogen om te filosoferen. Een persoon met een hoge existentiële intelligentie stelt kritische vragen over het leven en het bestaan, is belangstellend in de kosmos en filosofeert graag. Deze vorm van intelligentie is voornamelijk hoog bij bemiddelaars, psychologen en geestelijken. Mensen met een hoge existentiële intelligentie leren door diep op problemen in te gaan. Ook existentiële intelligentie is op een later moment toegevoegd aan de theorie.



Passie, de loopbaanankers, drijfveren van Schein.



Om meer inzicht te krijgen in wat elk van de motivatieankers inhoudt, zullen in deze paragraaf alle motivatieankers die Schein onderscheidt worden beschreven. Schein heeft deze motivatieankers gebaseerd op jarenlang onderzoek naar determinanten in loopbaanontwikkeling. Hij identificeert negen 'Ankers'.

Jouw scores op passie

1. Onafhankelijkheid (score 00,00%)

Autonomie is een belangrijke drijfveer. Het gaat mensen met dit carrièreanker omonafhankelijkheid en zelf beslissingen kunnen nemen. Het is dan ook niet verwonderlijk dat deze mensen vaak eigen baas zijn of dat graag willen worden. In hun loopbaankeuze laten zij zich dan ook leiden door de vraag in welke mate zij hun eigen gang kunnen gaan of zelfstandig kunnen werken.

2. Normen en waarden (score 00,00%)

De belangrijkste drijfveer van iemand met dit carrièreanker is een bijdrage leveren aan een groter geheel. Vanuit persoonlijke waarden en normen wil men 'de wereld verbeteren' of een zinvolle bijdrage leveren aan de samenleving. Vaak maakt men daaraan het eigen belang ondergeschikt. Voornaamste doel is het gevoel hebben dat men anderen helpt.

3. Zekerheid (score 00,00%)

Voor deze mensen is zekerheid op lange termijn belangrijk. Baan en werk zijn vooral een middel om pensioen en hypotheek veilig te stellen. De hoogte van het inkomen is dan ook minder belangrijk dan de zekerheid van inkomen en het kunnen behouden van een baan. Bij de keuze voor een werkgever kijkt men dan ook vaak naar de stabiliteit van de organisatie. Het reduceren van financiële onzekerheid is een belangrijke drijfveer.

4. Sociale contacten (score 00,00%)

Mensen met deze drijfveer hechten veel waarde aan sociale contacten. Gezelligheid en vriendschap zijn belangrijke redenen voor het hebben van een baan. De scheiding tussen werk en privé geldt voor hun minder strikt. Bij loopbaankeuzes zal men zich dan ook snel laten leiden door de vraag of men wel voldoende collega's ontmoet of heeft. Of het werk bevalt hangt af van de mate waarin men kan samenwerken of onder de mensen is.

5. Ergens goed in zijn (score 00,00%)

Deze mensen hebben de behoefte ergens heel goed in te zijn. Ze zijn over het algemeen onderzoekend ingesteld en worden graag gewaardeerd als expert. Ze worden het liefst aangesproken als de vakman of -vrouw binnen een organisatie. Specialistische werkers het liefst op zich zelf. Het kunnen afbakenen van een taak of activiteit is een belangrijke drijfveer.

6. Status (score 00,00%)

Imponeren of aanzien hebben is de belangrijke drijfveer. Men maakt graag deel uit van een bevoorrechte groep. Graag krijgt men formele erkenning voor geleverde prestaties. Men houdt ervan als anderen tegen hen opkijken. Men heeft dan ook geen moeite met uiterlijke statussymbolen zoals titels of een officiële erkenning. Geld verdienen of het verkrijgen van macht is vaker slechts een middel voor het verkrijgen van status dan een doel op zich.

7. Rijkdom (score 00,00%)

Rijkdom als carrièreanker zegt iets over het belang dat iemand hecht aan materiële beloning. Geld verdienen is dan veelal de belangrijkste reden om te werken. Een hoog inkomen en meer verdienen is voor deze personen de drijfveer voor het maken van loopbaankeuzes. Een hoog of hoger inkomen is voor deze persoon een belangrijke graadmeter voor succes.

8. Macht (score 00,00%)

Deze mensen hebben graag de touwtjes in handen. Macht en invloed zijn de belangrijkste drijfveren in hun loopbaan. Ze worden gedreven door het verlangen anderen, de omgeving of situatie te kunnen leiden of beïnvloeden. Bij loopbaankeuzes laat men zich leiden door de vraag of men er meer invloed door krijgt. Ze netwerken graag en zien het aangaan van vriendschap of het leggen van een contact vaak als een manier om extra invloed uit te oefenen.

9. Creativiteit (score 00,00%)

Voor iemand die creativiteit als carrièreanker heeft, is produceren van nieuwe ideeën of producten het voornaamste doel. De drijfveer is vernieuwend bezig zijn. Een werkomgeving die procedureel is en weinig ruimte laat voor eigen initiatief kan als zeer beperkend ervaren worden. Vaak werken creatieve mensen het liefst zelfstandig of in kleine teams.



© 2019 agamedes hrm solutions.

jobs4your.careers is een product/dienst van Agamedes HRM Solutions.

Voor meer informatie <https://agamedes.company>.

Gooilandstraat 14
5018BS Tilburg
Telefoon 013 5717672

