



 **Reflector** *BIG FIVE PERSONALITY*

PEOPLE IMPROVE PERFORMANCE

## Gegevens deelnemer

Naam B. Smit

## Testgegevens

Reflector Big Five Personality

Testdatum 22 augustus 2013

Testnummer 319585.545312

## Disclaimer

Bij de interpretatie van dit rapport dient rekening gehouden te worden met de eigenschappen van het specifieke instrument. Het gebruik van deze rapportage en bijbehorend instrument is alleen toegestaan aan personen die naar het oordeel van PiCompany hiervoor over de juiste deskundigheid beschikken. PiCompany is niet aansprakelijk voor consequenties van oneigenlijk gebruik van deze rapportage, deze aansprakelijkheid ligt geheel bij de organisatie die het betreffende instrument inzet. Dit rapport is automatisch gegenereerd.

# Inhoudsopgave

---

<b>Persoonlijkheidsrapportage</b>	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
<b>Competentierapportage</b>	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 ons 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 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 éénderde 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.

7%

24%

38%

24%

7%

### N iNstabiliteit De mate waarin we emotioneel op tegenslag reageren.

31

**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.

49

**Uitdagend (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 schaadt.

**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.

31

**Flexibel (C-)** Laat de aandacht gemakkelijk wisselen tussen verschillende taken. Accepteert resultaten die onvolkomenheden bevatten, zolang deze nog acceptabel zijn. Werkt eerder ad hoc dan vooruitziend en gestructureerd, en is in het algemeen weinig 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%

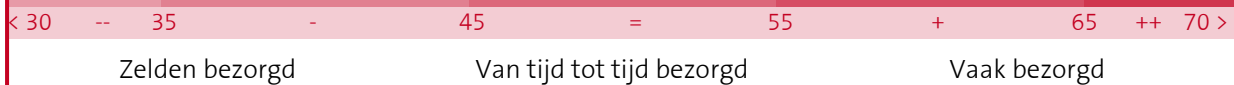
## N: iNstabiliteit De mate waarin we emotioneel op tegenslag reageren.

31



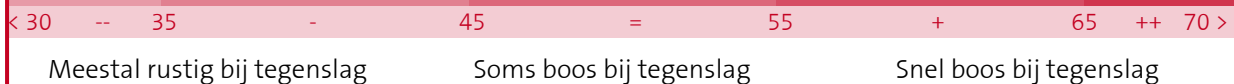
## N1: Gevoeligheid Hoeveel zorgen we ons maken over onszelf

44



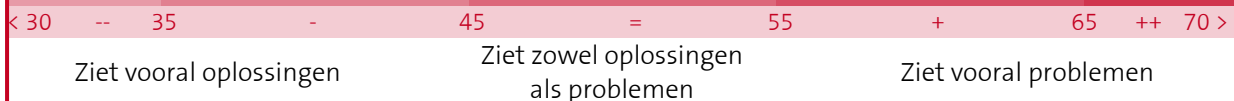
## N2: Intensiteit Hoe gemakkelijk we boos worden

36



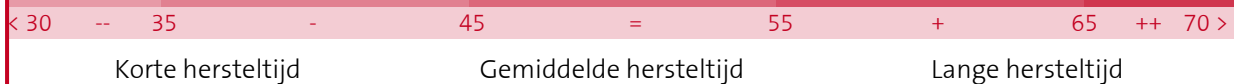
## N3: Interpretatie Hoeveel problemen we in situaties zien

50



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

29



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

36



7%

24%

38%

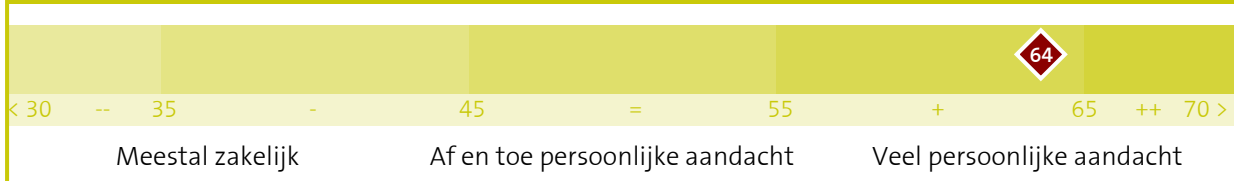
24%

7%

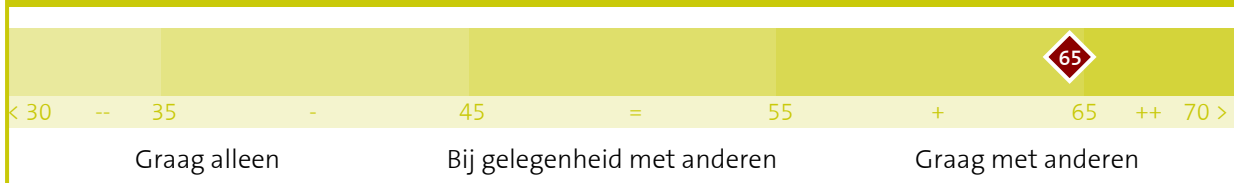
## E: Extraversie De mate waarin we actief contact met anderen onderhouden.



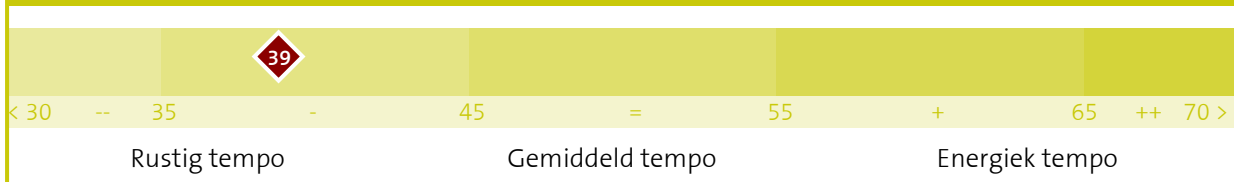
## E1: Enthousiasme De mate waarin we persoonlijk en prettig met anderen omgaan



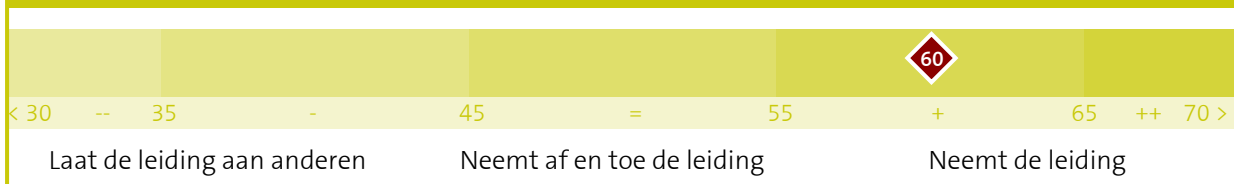
## E2: Sociabiliteit Hoe gemakkelijk en hoe vaak we het gezelschap van anderen zoeken



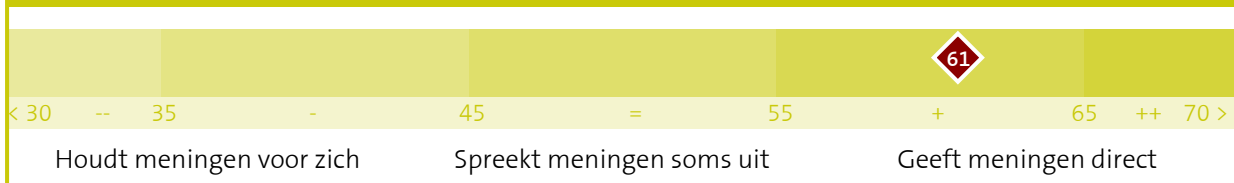
## E3: Energie De mate van energie en het tempo van werken die we laten zien



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



## E5: Directheid De mate waarin we direct onze mening geven



7%

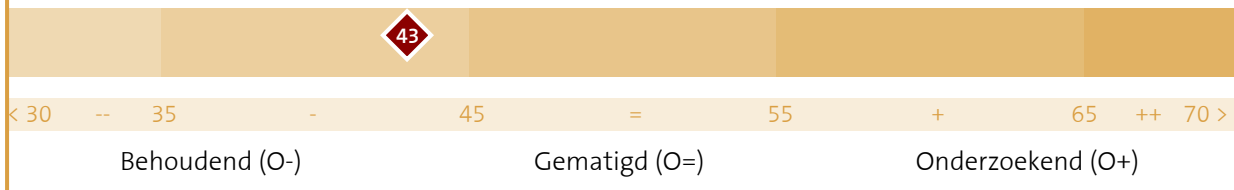
24%

38%

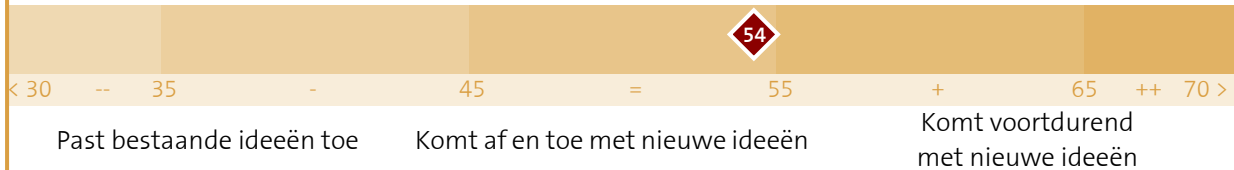
24%

7%

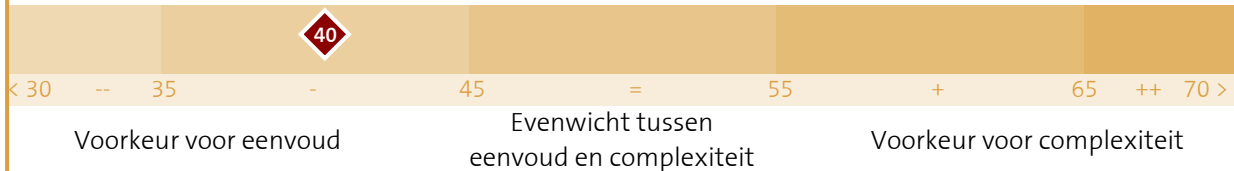
### O: Openstaan De mate waarin we naar nieuwe ervaringen en nieuwe ideeën zoeken.



### 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%

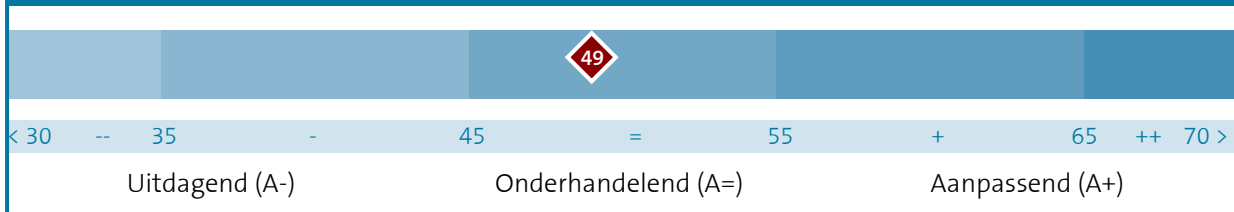
24%

38%

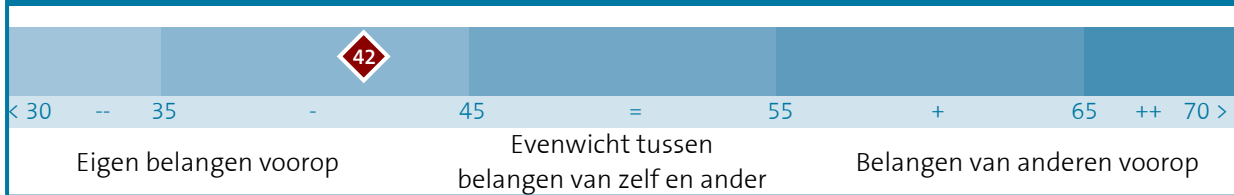
24%

7%

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



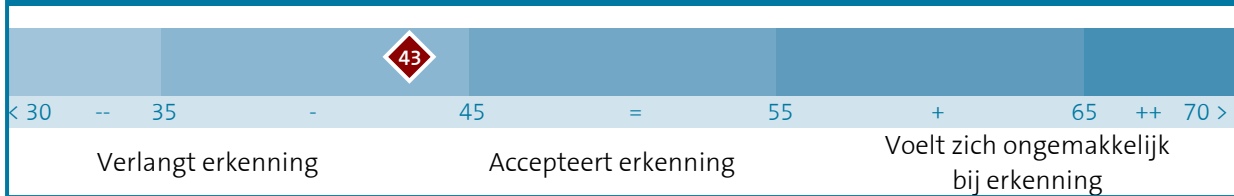
## A1: Service De mate waarin we ons interesseren voor de behoeften en belangen van anderen



## 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



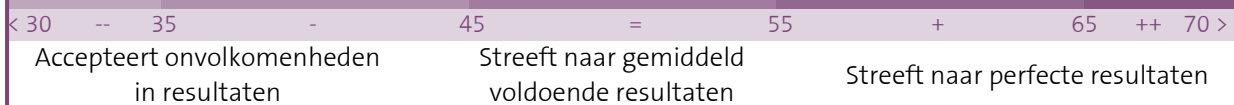
## C: Consciëntieusheid De mate waarin we ons georganiseerd en doelgericht gedragen.

31



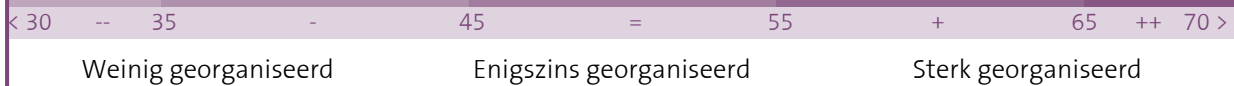
### C1: Perfectionisme De mate waarin we naar een perfect resultaat streven

27



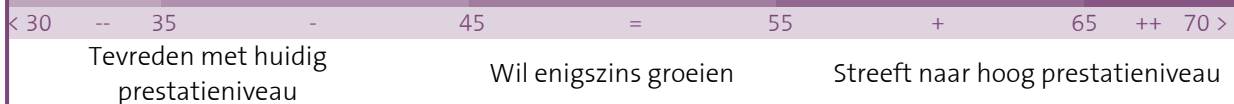
### C2: Organisatie De mate waarin we georganiseerd en gestructureerd werken

42



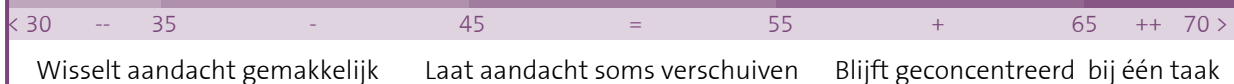
### C3: Gedrevenheid De mate waarin we streven steeds meer te bereiken

29



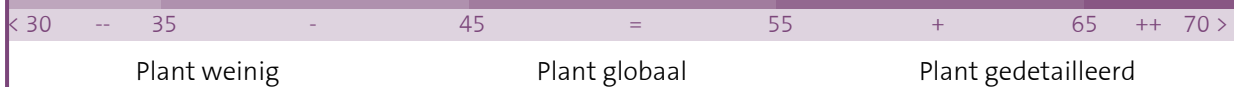
### C4: Concentratie Hoe geconcentreerd we de aandacht bij een taak vasthouden

36



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

51



N: iNstabiliteit		De mate waarin we emotioneel op tegenslag reageren.		
		Veerkrachtig (N-)	Ontvankelijk (N=)	Reactief (N+)
N1: Gevoeligheid	31		44	
		Zelden bezorgd	Van tijd tot tijd bezorgd	Vaak bezorgd
N2: Intensiteit		36		
		Meestal rustig bij tegenslag	Soms boos bij tegenslag	Snel boos bij tegenslag
N3: Interpretatie			50	
		Ziet vooral oplossingen	Ziet zowel oplossingen als problemen	Ziet vooral problemen
N4: Hersteltijd	29			
		Korte hersteltijd	Gemiddelde hersteltijd	Lange hersteltijd
N5: Terughoudendheid		36		
		Vaak op de voorgrond	Gemiddeld in de aandacht	Vaak op de achtergrond

E: Extraversie		De mate waarin we actief contact met anderen onderhouden.		
		Introvert (E-)	Ambivert (E=)	Extravert (E+)
E1: Enthousiasme				64
		Meestal zakelijk	Af en toe persoonlijke aandacht	Veel persoonlijke aandacht
E2: Sociabiliteit				64
		Graag alleen	Bij gelegenheid met anderen	Graag met anderen
E3: Energie		39		
		Rustig tempo	Gemiddeld tempo	Energiek tempo
E4: Leiding nemen				60
		Laat de leiding aan anderen	Neemt af en toe de leiding	Neemt de leiding
E5: Directheid				61
		Houdt meningen voor zich	Spreekt meningen soms uit	Geeft meningen direct

O: Openstaan		De mate waarin we naar nieuwe ervaringen en nieuwe ideeën zoeken.		
		Behoudend (O-)	Gematigd (O=)	Onderzoekend (O+)
O1: Verbeelding				43
		Past bestaande ideeën toe	Komt af en toe met nieuwe ideeën	Komt voortdurend met nieuwe ideeën
O2: Complexiteit		40		54
		Voorkeur voor eenvoud	Evenwicht tussen eenvoud en complexiteit	Voorkeur voor complexiteit
O3: Veranderingen		41		
		Blijft bij het bestaande	Accepteert noodzakelijke veranderingen	Zoekt naar vernieuwingen
O4: Autonomie				53
		Sluit aan bij gangbare opvattingen	Komt soms met oorspronkelijke opvattingen	Komt met oorspronkelijke opvattingen

A: Aanpassen		De mate waarin we het belang van anderen boven ons eigen belang stellen.		
		Uitdagend (A-)	Onderhandelend (A=)	Aanpassend (A+)
A1: Service				49
		Eigen belangen voorop	Evenwicht tussen belangen van zelf en ander	Belangen van anderen voorop
A2: Overeenstemming				47
		Gaat confrontaties aan	Gaat confrontaties soms aan	Vermijdt confrontaties
A3: Erkenning		43		
		Verlangt erkenning	Accepteert erkenning	Voelt zich ongemakkelijk bij erkenning
A4: Vertrouwen				51
		Gereserveerd naar anderen	Vertrouwt anderen af en toe	Schenkt anderen gemakkelijk vertrouwen
A5: Tact				51
		Uit zich weinig zorgvuldig	Uit zich gemiddeld zorgvuldig	Uit zich zorgvuldig

C: Consciëntieusheid		De mate waarin we ons georganiseerd en doelgericht gedragen.		
		Flexibel (C-)	Evenwichtig (C=)	Doelgericht (C+)
C1: Perfectionisme	31			
		27		
		Accepteert onvolkomenheden in resultaten	Streeft naar gemiddeld voldoende resultaten	Streeft naar perfecte resultaten
C2: Organisatie		42		
		Weinig georganiseerd	Enigszins georganiseerd	Sterk georganiseerd
C3: Gedrevenheid	29			
		Tevreden met huidig prestatieniveau	Wil enigszins groeien	Streeft naar hoog prestatieniveau
C4: Concentratie		36		
		Wisselt aandacht gemakkelijk	Laat aandacht soms verschuiven	Blijft geconcentreerd bij één taak
C5: Methodisch werken				51
		Plant weinig	Plant globaal	Plant gedetailleerd

# 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.
- **Vraagt enige inspanning:**  
Iemand met het persoonlijkheidsprofiel zoals beschreven onder 'Persoonlijkheidsrapportage' zal deze competentie met enige inspanning kunnen laten zien of (verder) ontwikkelen.
- **Vraagt nogal wat inspanning:**  
Het vraagt in het algemeen nogal wat inspanning om deze competentie te laten zien of ontwikkelen voor iemand met het persoonlijkheidsprofiel zoals beschreven onder 'Persoonlijkheidsrapportage'
- **Vraagt erg veel inspanning:**  
Het vraagt in het algemeen erg veel inspanning om deze competentie te laten zien of ontwikkelen voor iemand met het persoonlijkheidsprofiel zoals beschreven onder 'Persoonlijkheidsrapportage'.

Deel 2 van de competentierapportage gaat uitgebreider in op de scores op elke competentie. Hierbij ziet u eerst welke persoonlijkheidsfacetten de ontwikkelbaarheid van een competentie positief beïnvloeden. Vervolgens ziet u hoe de persoonlijke t-score op elk van deze facetten, past bij de competentie.

## 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 vraagt, 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 éénderde 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.
- **Vraagt enige inspanning:**  
Uw t-score op een competentie is groter of gelijk aan 45 en kleiner dan 55.
- **Vraagt nogal wat inspanning:**  
Uw t-score op een competentie is groter of gelijk aan 35 en kleiner dan 45.
- **Vraagt erg veel inspanning:**  
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	Vraagt nogal wat inspanning
Ondernemen	Klantgerichtheid	Vraagt enige inspanning
Analyse en Besluitvorming	Besluitvaardigheid	Tamelijk gemakkelijk
Communicatie	Sensitiviteit	Vraagt nogal wat inspanning
	Onderhandelen	Vraagt enige inspanning
	Samenwerken	Tamelijk gemakkelijk
Persoonlijk gedrag	Stressbestendigheid	Erg gemakkelijk
Motivatie	Initiatief	Vraagt nogal wat inspanning
	Resultaatgerichtheid	Vraagt erg veel inspanning

## Competentierapportage deel 2

Dit deel van de competentierapportage gaat uitgebreider in op de scores op de geselecteerde competenties. Per competentie is de definitie van de competentie, de t-score op de competentie en de bijbehorende ontwikkelcategorie vermeld. Daarna wordt in algemene termen aangeduid welke persoonlijkheidskenmerken (bijvoorbeeld facet 'E4') de ontwikkelbaarheid van de betreffende competentie positief beïnvloeden. Vervolgens ziet u hoe de persoonlijke t-score op elk van deze facetten past bij de competentie. Hoe hoger de passendheid (+ of ++), hoe beter de facet t-score past bij de competentie. De passendheid kan variëren van - - tot en met ++. De competenties zijn gerangschikt naar competentiegebied.

### Competenties op het gebied van Management en Leidinggeven

Het competentiegebied Management en Leidinggeven omvat de competenties die betrekking hebben op gedrag dat gericht is op het sturen, motiveren en ontwikkelen van mensen, zowel op inhoudelijk als op procesniveau.

#### 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.

Het is in het algemeen erg gemakkelijk om de competentie Coachen te ontwikkelen voor personen die de belangen van anderen voorop stellen (A1), zich zorgvuldig uiten (A5), meestal rustig blijven bij tegenslag (N2), graag met anderen werken (E2), anderen gemakkelijk hun vertrouwen geven (A4) en veel persoonlijke aandacht geven in het contact met anderen (E1).

Competentiescore en ontwikkelcategorie op basis van de persoonlijkheid van de deelnemer:



Op basis van de score betekent dit dat deze competentie **tamelijk gemakkelijk** ontwikkelbaar is.

+	N2	(t=36)	Reageert meestal vrij rustig en blijft doorgaans kalm bij tegenslag of persoonlijke kritiek.
+	E1	(t=64)	Geeft regelmatig persoonlijke aandacht in het contact met anderen en is nogal eens degene die een gezellige sfeer brengt in bijeenkomsten.
+	E2	(t=65)	Heeft graag regelmatig contact met anderen en stapt vrij gemakkelijk op anderen af.
-	A1	(t=42)	Is tamelijk sterk gericht op het nastreven van de eigen belangen, geeft deze nogal eens de voorkeur boven het belang van anderen.
=	A4	(t=51)	Heeft een gemiddelde mate van vertrouwen in de goede bedoelingen van anderen.
=	A5	(t=51)	Uit zich op gemiddeld zorgvuldige wijze, probeert rekening te houden met de gevoeligheden van anderen maar kan ook wel eens wat minder oog hebben voor reacties.

## 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.

Het is in het algemeen erg gemakkelijk om de competentie Groepsgericht Leidinggeven te ontwikkelen voor personen die vaak de leiding nemen (E4), graag met anderen werken (E2), veel persoonlijke aandacht geven in het contact met anderen (E1), streven naar een hoog prestatieniveau (C3), een korte hersteltijd hebben (N4) en vaak op de voorgrond treden (N5).

**Competentiescore en ontwikkelcategorie op basis van de persoonlijkheid van de deelnemer:**

--	-	=	+	<b>64</b>	++
----	---	---	---	-----------	----

Op basis van de score betekent dit dat deze competentie **tamelijk gemakkelijk** ontwikkelbaar is.

++	N4	(t=29)	Herstelt opvallend snel na tegenslag of een teleurstelling en pakt het werk dan vaak direct weer op.
+	N5	(t=36)	Treedt vrij gemakkelijk op de voorgrond.
+	E1	(t=64)	Geeft regelmatig persoonlijke aandacht in het contact met anderen en is nogal eens degene die een gezellige sfeer brengt in bijeenkomsten.
+	E2	(t=65)	Heeft graag regelmatig contact met anderen en stapt vrij gemakkelijk op anderen af.
+	E4	(t=60)	Neemt in een groep relatief gemakkelijk de leiding en voert vaak als een van de eersten het woord.
--	C3	(t=29)	Is tevreden met het huidige prestatieniveau en heeft weinig behoefte aan nieuwe verantwoordelijkheden of nog betere prestaties.

## Plannen en organiseren

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

Het is in het algemeen erg gemakkelijk om de competentie Plannen en Organiseren te ontwikkelen voor personen die gedetailleerd plannen voordat ze ergens aan beginnen (C5), sterk georganiseerd werken (C2), vaak de leiding nemen (E4) en naar perfecte resultaten streven (C1).

**Competentiescore en ontwikkelcategorie op basis van de persoonlijkheid van de deelnemer:**

--	-	<b>44</b>	=	+	++
----	---	-----------	---	---	----

Op basis van de score betekent dit dat het **nogal wat inspanning vraagt** om deze competentie te ontwikkelen.

+	E4	(t=60)	Neemt in een groep relatief gemakkelijk de leiding en voert vaak als een van de eersten het woord.
--	C1	(t=27)	Accepteert onvolkomenheden in werk, stopt als het in eigen ogen voldoende is en streeft daarbij niet zozeer naar perfectie.
-	C2	(t=42)	Pakt werkzaamheden doorgaans op een minder georganiseerde manier aan.
=	C5	(t=51)	Plant in globale mate alvorens ergens aan te beginnen, hanteert een zekere voorbereiding maar brengt niet eerst alle acties en mogelijke gevolgen in kaart.



## Competenties op het gebied van Ondernemen

Het competentiegebied Ondernemend gedrag omvat de competenties die betrekking hebben op gedrag dat gericht is op het signaleren en benutten van kansen in de markt, het anticiperen en ingaan op klantkwesties en het realiseren van klanttevredenheid en zakelijk voordeel.

### Klantgerichtheid

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

Het is in het algemeen erg gemakkelijk om de competentie Klantgerichtheid te ontwikkelen voor personen die de belangen van anderen voorop stellen (A1), zich zorgvuldig uiten (A5), graag met anderen werken (E2), veel persoonlijke aandacht geven in het contact met anderen (E1) en anderen gemakkelijk hun vertrouwen geven (A4).

**Competentiescore en ontwikkelcategorie op basis van de persoonlijkheid van de deelnemer:**

	--	-	= 51	+	++
Op basis van de score betekent dit dat het <b>enige inspanning vraagt</b> om deze competentie te ontwikkelen.					
+	E1	(t=64)	Geeft regelmatig persoonlijke aandacht in het contact met anderen en is nogal eens degene die een gezellige sfeer brengt in bijeenkomsten.		
+	E2	(t=65)	Heeft graag regelmatig contact met anderen en stapt vrij gemakkelijk op anderen af.		
-	O3	(t=41)	Houdt eerder vast aan bestaande manieren van werken en een bekende taakhoud dan te zoeken naar veranderingen.		
-	A1	(t=42)	Is tamelijk sterk gericht op het nastreven van de eigen belangen, geeft deze nogal eens de voorkeur boven het belang van anderen.		
=	A4	(t=51)	Heeft een gemiddelde mate van vertrouwen in de goede bedoelingen van anderen.		
=	A5	(t=51)	Uit zich op gemiddeld zorgvuldige wijze, probeert rekening te houden met de gevoeligheden van anderen maar kan ook wel eens wat minder oog hebben voor reacties.		

## Competenties op het gebied van Analyse en Besluitvorming

Het competentiegebied Analyse en Besluitvorming omvat de competenties die betrekking hebben op gedrag op het gebied van het verzamelen, analyseren en wegen van gegevens, het plaatsen hiervan in een breder perspectief, het innemen van standpunten en het weloverwogen nemen van besluiten.

### Besluitvaardigheid

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

Het is in het algemeen erg gemakkelijk om de competentie Besluitvaardigheid te ontwikkelen voor personen die vaak de leiding nemen (E4), hun meningen direct geven (E5), met oorspronkelijke opvattingen komen (O4), streven naar een hoog prestatieniveau (C3) en snel confrontaties aangaan (A2).

**Competentiescore en ontwikkelcategorie op basis van de persoonlijkheid van de deelnemer:**

	--	-	=	55	+	++
Op basis van de score betekent dit dat deze competentie <b>tamelijk gemakkelijk</b> ontwikkelbaar is.						
+	E4	(t=60)	Neemt in een groep relatief gemakkelijk de leiding en voert vaak als een van de eersten het woord.			
+	E5	(t=61)	Geeft regelmatig direct de eigen mening, steekt deze niet onder stoelen of banken.			
=	O4	(t=53)	Komt af en toe met een eigen gezichtspunt op zaken, maar zal zich ook geregeld aansluiten bij de gangbare opvattingen en heersende mening.			
=	A2	(t=47)	Zal meningsverschillen af en toe bespreken, maar gaat niet heel snel de confrontatie aan.			
--	C3	(t=29)	Is tevreden met het huidige prestatieniveau en heeft weinig behoefte aan nieuwe verantwoordelijkheden of nog betere prestaties.			

## Competenties op het gebied van Communicatie

Het competentiegebied Communicatie omvat de competenties die betrekking hebben op gedrag dat gericht is op onderlinge interactie en communicatie, persoonlijk optreden en sociale vaardigheid.

### 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.

Het is in het algemeen erg gemakkelijk om de competentie Sensitiviteit te ontwikkelen voor personen die de belangen van anderen voorop stellen (A1), veel persoonlijke aandacht geven in het contact met anderen (E1), zich zorgvuldig uiten (A5), hun meningen voor zich houden (E5) en confrontaties vermijden (A2).

**Competentiescore en ontwikkelcategorie op basis van de persoonlijkheid van de deelnemer:**

--	-	44	=	+	++
----	---	----	---	---	----

Op basis van de score betekent dit dat het **nogal wat inspanning vraagt** om deze competentie te ontwikkelen.

-	N1	(t=44)	Maakt zich niet snel zorgen en heeft doorgaans vertrouwen in de eigen mogelijkheden om situaties en problemen aan te kunnen.
+	E1	(t=64)	Geeft regelmatig persoonlijke aandacht in het contact met anderen en is nogal eens degene die een gezellige sfeer brengt in bijeenkomsten.
-	E5	(t=61)	Geeft regelmatig direct de eigen mening, steekt deze niet onder stoelen of banken.
-	A1	(t=42)	Is tamelijk sterk gericht op het nastreven van de eigen belangen, geeft deze nogal eens de voorkeur boven het belang van anderen.
=	A2	(t=47)	Zal meningsverschillen af en toe bespreken, maar gaat niet heel snel de confrontatie aan.
=	A5	(t=51)	Uit zich op gemiddeld zorgvuldige wijze, probeert rekening te houden met de gevoeligheden van anderen maar kan ook wel eens wat minder oog hebben voor reacties.

### 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.

Het is in het algemeen erg gemakkelijk om de competentie Onderhandelen te ontwikkelen voor personen die meestal rustig blijven bij tegenslag (N2), vooral oplossingen zien (N3), zich zorgvuldig uiten (A5), streven naar een hoog prestatieniveau (C3) en een korte hersteltijd hebben (N4).

**Competentiescore en ontwikkelcategorie op basis van de persoonlijkheid van de deelnemer:**

--	-	=	54	+	++
----	---	---	----	---	----

Op basis van de score betekent dit dat het **enige inspanning vraagt** om deze competentie te ontwikkelen.

+	N2	(t=36)	Reageert meestal vrij rustig en blijft doorgaans kalm bij tegenslag of persoonlijke kritiek.
=	N3	(t=50)	Ziet zowel oplossingen als problemen, bewaart het evenwicht tussen optimisme en pessimisme.
++	N4	(t=29)	Herstelt opvallend snel na tegenslag of een teleurstelling en pakt het werk dan vaak direct weer op.
-	O2	(t=40)	Heeft een tamelijk praktische insteek en geeft eerder de voorkeur aan meer eenvoudige boven complexe problemen.
=	A5	(t=51)	Uit zich op gemiddeld zorgvuldige wijze, probeert rekening te houden met de gevoeligheden van anderen maar kan ook wel eens wat minder oog hebben voor reacties.
--	C3	(t=29)	Is tevreden met het huidige prestatieniveau en heeft weinig behoefte aan nieuwe verantwoordelijkheden of nog betere prestaties.

## Samenwerken

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

Het is in het algemeen erg gemakkelijk om de competentie Samenwerken te ontwikkelen voor personen die graag met anderen werken (E2), veel persoonlijke aandacht geven in het contact met anderen (E1), anderen gemakkelijk hun vertrouwen geven (A4), de belangen van anderen voorop stellen (A1) en confrontaties vermijden (A2).

**Competentiescore en ontwikkelcategorie op basis van de persoonlijkheid van de deelnemer:**



Op basis van de score betekent dit dat deze competentie **tamelijk gemakkelijk** ontwikkelbaar is.

+	E1	(t=64)	Geeft regelmatig persoonlijke aandacht in het contact met anderen en is nogal eens degene die een gezellige sfeer brengt in bijeenkomsten.
+	E2	(t=65)	Heeft graag regelmatig contact met anderen en stapt vrij gemakkelijk op anderen af.
-	A1	(t=42)	Is tamelijk sterk gericht op het nastreven van de eigen belangen, geeft deze nogal eens de voorkeur boven het belang van anderen.
=	A2	(t=47)	Zal meningsverschillen af en toe bespreken, maar gaat niet heel snel de confrontatie aan.
=	A4	(t=51)	Heeft een gemiddelde mate van vertrouwen in de goede bedoelingen van anderen.

## Competenties op het gebied van Persoonlijk gedrag

Het competentiegebied Persoonlijk gedrag omvat de competenties die betrekking hebben op gedrag dat in sterke mate bepaald wordt door de persoonlijke individuele geaardheid van mensen.

### Stressbestendigheid

#### Effectief blijven presteren onder tijdsdruk, bij tegenslag, teleurstelling of tegenspel.

Het is in het algemeen erg gemakkelijk om de competentie Stressbestendigheid te ontwikkelen voor personen die meestal rustig blijven bij tegenslag (N2), een korte hersteltijd hebben (N4), vooral oplossingen zien (N3), zelden bezorgd zijn (N1) en onvolkomenheden in resultaten accepteren (C1).

#### Competentiescore en ontwikkelcategorie op basis van de persoonlijkheid van de deelnemer:

	--	-	=	+	65	++
Op basis van de score betekent dit dat deze competentie <b>erg gemakkelijk</b> ontwikkelbaar is.						
+	N1	(t=44)	Maakt zich niet snel zorgen en heeft doorgaans vertrouwen in de eigen mogelijkheden om situaties en problemen aan te kunnen.			
+	N2	(t=36)	Reageert meestal vrij rustig en blijft doorgaans kalm bij tegenslag of persoonlijke kritiek.			
=	N3	(t=50)	Ziet zowel oplossingen als problemen, bewaart het evenwicht tussen optimisme en pessimisme.			
++	N4	(t=29)	Herstelt opvallend snel na tegenslag of een teleurstelling en pakt het werk dan vaak direct weer op.			
++	C1	(t=27)	Accepteert onvolkomenheden in werk, stopt als het in eigen ogen voldoende is en streeft daarbij niet zozeer naar perfectie.			

## Competenties op het gebied van Motivatie

Het competentiegebied Motivatie omvat de competenties die betrekking hebben op gedrag dat in sterke mate bepaald wordt door de persoonlijke instelling en motivatie van individuen.

### Initiatief

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

Het is in het algemeen erg gemakkelijk om de competentie Initiatief te ontwikkelen voor personen die vaak de leiding nemen (E4), streven naar een hoog prestatieniveau (C3), voortdurend naar vernieuwingen zoeken (O3), met oorspronkelijke opvattingen komen (O4), vooral oplossingen zien (N3) en een energiek tempo hebben (E3).

**Competentiescore en ontwikkelcategorie op basis van de persoonlijkheid van de deelnemer:**

	--	-	44	=	+	++
Op basis van de score betekent dit dat het <b>nogal wat inspanning vraagt</b> om deze competentie te ontwikkelen.						
=	N3	(t=50)	Ziet zowel oplossingen als problemen, bewaart het evenwicht tussen optimisme en pessimisme.			
-	E3	(t=39)	Heeft een vrij rustig tempo en kan wanneer nodig langere tijd stilzitten.			
+	E4	(t=60)	Neemt in een groep relatief gemakkelijk de leiding en voert vaak als een van de eersten het woord.			
=	O1	(t=54)	Komt niet voortdurend met nieuwe ideeën, maar bedenkt wel af en toe iets nieuws of een variatie op het bestaande.			
-	O3	(t=41)	Houdt eerder vast aan bestaande manieren van werken en een bekende taakinhoud dan te zoeken naar veranderingen.			
=	O4	(t=53)	Komt af en toe met een eigen gezichtspunt op zaken, maar zal zich ook geregeld aansluiten bij de gangbare opvattingen en heersende mening.			
--	C3	(t=29)	Is tevreden met het huidige prestatieniveau en heeft weinig behoefte aan nieuwe verantwoordelijkheden of nog betere prestaties.			

### Resultaatgerichtheid

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

Het is in het algemeen erg gemakkelijk om de competentie Resultaatgerichtheid te ontwikkelen voor personen die streven naar een hoog prestatieniveau (C3), zich aansluiten bij gangbare opvattingen (O4), snel confrontaties aangaan (A2) en een energiek tempo hebben (E3).

**Competentiescore en ontwikkelcategorie op basis van de persoonlijkheid van de deelnemer:**

	32	-	=	+	++
Op basis van de score betekent dit dat het <b>erg veel inspanning vraagt</b> om deze competentie te ontwikkelen.					
-	E3	(t=39)	Heeft een vrij rustig tempo en kan wanneer nodig langere tijd stilzitten.		
=	O4	(t=53)	Komt af en toe met een eigen gezichtspunt op zaken, maar zal zich ook geregeld aansluiten bij de gangbare opvattingen en heersende mening.		
=	A2	(t=47)	Zal meningsverschillen af en toe bespreken, maar gaat niet heel snel de confrontatie aan.		
--	C3	(t=29)	Is tevreden met het huidige prestatieniveau en heeft weinig behoefte aan nieuwe verantwoordelijkheden of nog betere prestaties.		