RAPPORT

LOOPBAANSCAN

hier gratis jouw logo!

TestingTalents

Respondent:	Jill Voorbeeld
E-mailadres:	voorbeeld@testingtalents.nl
Geslacht:	vrouw
Leeftijd:	30
Opleidingsniveau:	hbo
Vergelijkingsgroep:	De Nederlandse beroepsbevolking
Testdatum:	3-07-2017

Onderdeel: Beroepskeuzetest

1. Inleiding

Deze rapportage is uit twee delen opgebouwd.

Er wordt begonnen met je persoonlijkheidsprofiel. Op basis van de test is bepaald in welke mate de eigenschappen *Mensgericht (Me)*, *Conventioneel (Co)*, *Artistiek (Ar)*, *Ondernemend (On)*, *Onderzoekend (Oz)* en *Praktisch (Pr)* op je van toepassing zijn. Wat deze eigenschappen precies inhouden wordt je tijdens het lezen van dit rapport vanzelf duidelijk. Iedereen heeft van elk van deze eigenschappen wel iets in zich maar de eigenschap waar je het meest van hebt, is bepalend voor je beroepspersoonlijkheid.

Je profiel is vanuit drie invalshoeken bepaald. Om te beginnen is gekeken naar de **activiteiten** die je het meest aanspreken. Daarnaast is er gekeken naar je daadwerkelijke **dagelijkse gedrag**. Ten derde zijn je **werkwaarden**, zaken die specifiek voor jou in een werkomgeving van belang zijn, onder de loep genomen. Op basis van deze drie invalshoeken is je totaalscore bepaald, dit geeft je uiteindelijke persoonlijkheidsprofiel weer. Bij elk onderdeel krijg je tekstuele uitleg.

In het tweede deel van het rapport wordt een opsomming gegeven van persoonlijkheidsprofielen én daarbij passende beroepen. Aan de hand van deze voorbeelden kun je beter begrijpen hoe je profiel bij bepaalde beroepen zou kunnen passen. Dit zal je zeker helpen te begrijpen waarom het ene beroep je meer aanspreekt dan het andere.

2. Je persoonlijkheidsprofiel

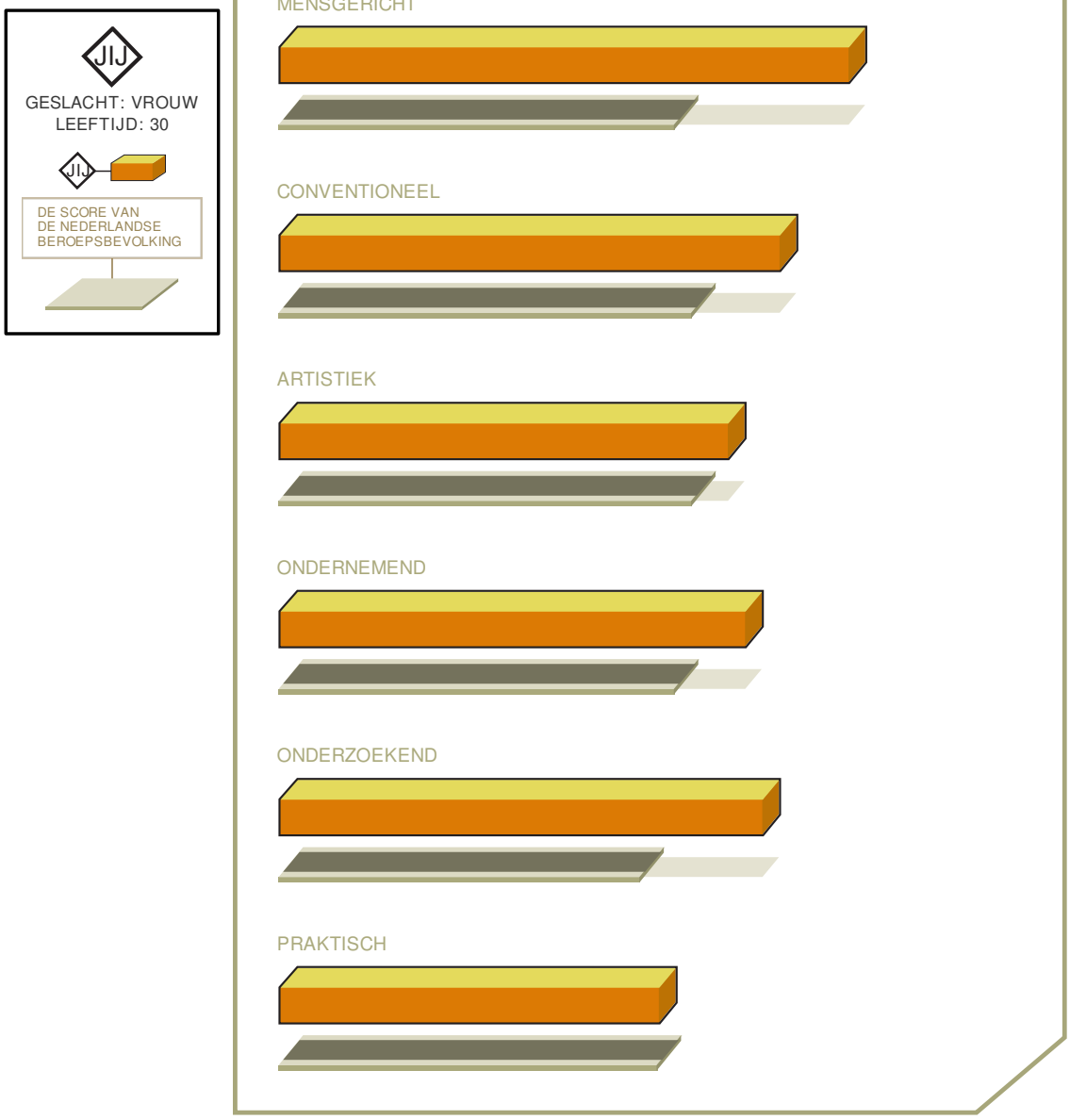
Zoals aangegeven wordt je persoonlijkheid beschreven in termen van 6 eigenschappen; *Mensgericht (Me)*, *Conventioneel (Co)*, *Artistiek (Ar)*, *Ondernemend (On)*, *Onderzoekend (Oz)* en *Praktisch (Pr)*. Aan de hand van vier grafieken wordt je persoonlijkheid in kaart gebracht.

Om extra duidelijk te maken in welke mate de eigenschappen op jou van toepassing zijn in vergelijking met anderen, wordt er een uitgebreide uitleg gegeven na elke grafiek. Hierbij is op basis van een statistische analyse berekend in hoeverre jouw scores verschillen van het gemiddelde van de Nederlandse beroepsbevolking. Dat is de normgroep. Dit zegt overigens helemaal niets in termen van goed of slecht! Het geeft alleen maar meer duidelijkheid over hoe je persoonlijkheid in elkaar steekt. Iemand die bijvoorbeeld op alle aspecten onder het gemiddelde zit is simpelweg te karakteriseren als iemand die van alles een klein beetje heeft zonder een duidelijke voorkeur.

2.1. Activiteiten

Allereerst is gekeken welke activiteiten jou het meest aanspreken. In onderstaande grafiek zijn je persoonlijke scores weergegeven op de zes eigenschappen *Mensgericht*, *Conventioneel*, *Artistiek*, *Ondernemend*, *Onderzoekend* en *Praktisch*. Elke score is afgezet tegen de gemiddelde scores van de Nederlandse beroepsbevolking (normgroep).

Fig. 1
INVALSHOEK:
ACTIVITEITEN



Hieronder staat uitleg over de zes eigenschappen gerangschikt in de volgorde van je persoonlijke score. De eigenschap waar je het hoogst op scoorde staat bovenaan. De eigenschap waar je het laagst op scoorde staat onderaan. Per eigenschap is tevens aangegeven in welke mate deze op je van toepassing is. Deze uitspraak geeft aan hoezeer de betreffende eigenschap ten opzichte van de normgroep op je van toepassing is.

1. Mensgericht

Ten opzichte van de normgroep scoor je hoog op Mensgericht. Je bent iemand die graag anderen helpt. Je vindt het belangrijk om anderen zich op hun gemak te laten voelen. Het geeft je daarbij ook veel voldoening als je merkt dat mensen blij zijn met jouw aanwezigheid. Je zet je met veel enthousiasme in voor de goede zaak. Een persoonlijke bijdrage (hoe klein deze ook is) kan in jouw ogen voor iemand anders heel betekenisvol zijn. Iemand anders helpen beschouw je dan ook als iets dat vanzelfsprekend is.

2. Conventioneel

Ten opzichte van de normgroep scoor je boven gemiddeld op Conventioneel. Je vindt het belangrijk om te weten waar je aan toe bent. Je laat dingen dan ook zeker niet aan het toeval over. Voor jou is het maken van een checklist of een goede planning daarom ook heel vanzelfsprekend en gewenst. Je hecht veel waarde aan een opgeruimde omgeving. Orde en regelmaat maken de werksituatie immers wel zo overzichtelijk.

3. Onderzoekend

Ten opzichte van de normgroep scoor je boven gemiddeld op Onderzoekend. Je ziet werk duidelijk als een geestelijke activiteit. Problemen dienen in jouw ogen dan ook vooral analytisch en beredeneerd opgelost te worden. Hierbij staat een kritische analyse vooraf voor jou voorop, zo maar even iets direct doen vermijd je dan ook. Je hecht veel waarde aan het opdoen van kennis en ervaring. Zeker als je daardoor een nuttige bijdrage kunt leveren. Het bestuderen van theorieën, literatuur of complexe instructies zie je als een uitdaging, als iets dat leuk is om te doen.

4. Ondernemend

Ten opzichte van de normgroep scoor je net boven gemiddeld op Ondernemend. Je bent iemand die, indien nodig of gewenst, het initiatief kan nemen. Niet dat je altijd de baas wilt zijn, heel graag een groot bedrijf wilt leiden of perse veel geld wilt verdienen. Jij ziet ondernemerschap veel meer als een middel dan als een doel.

5. Artistiek

Ten opzichte van de normgroep scoor je gemiddeld op Artistiek. Je bent iemand die wel oog heeft voor de creatieve kant van werk maar niet altijd. Of het nu in woord of beeld is, je bent selectief. Sommige creatieve activiteiten spreken je dan ook meer aan dan andere. Als je fantasie maar af en toe geprikkeld kan worden.

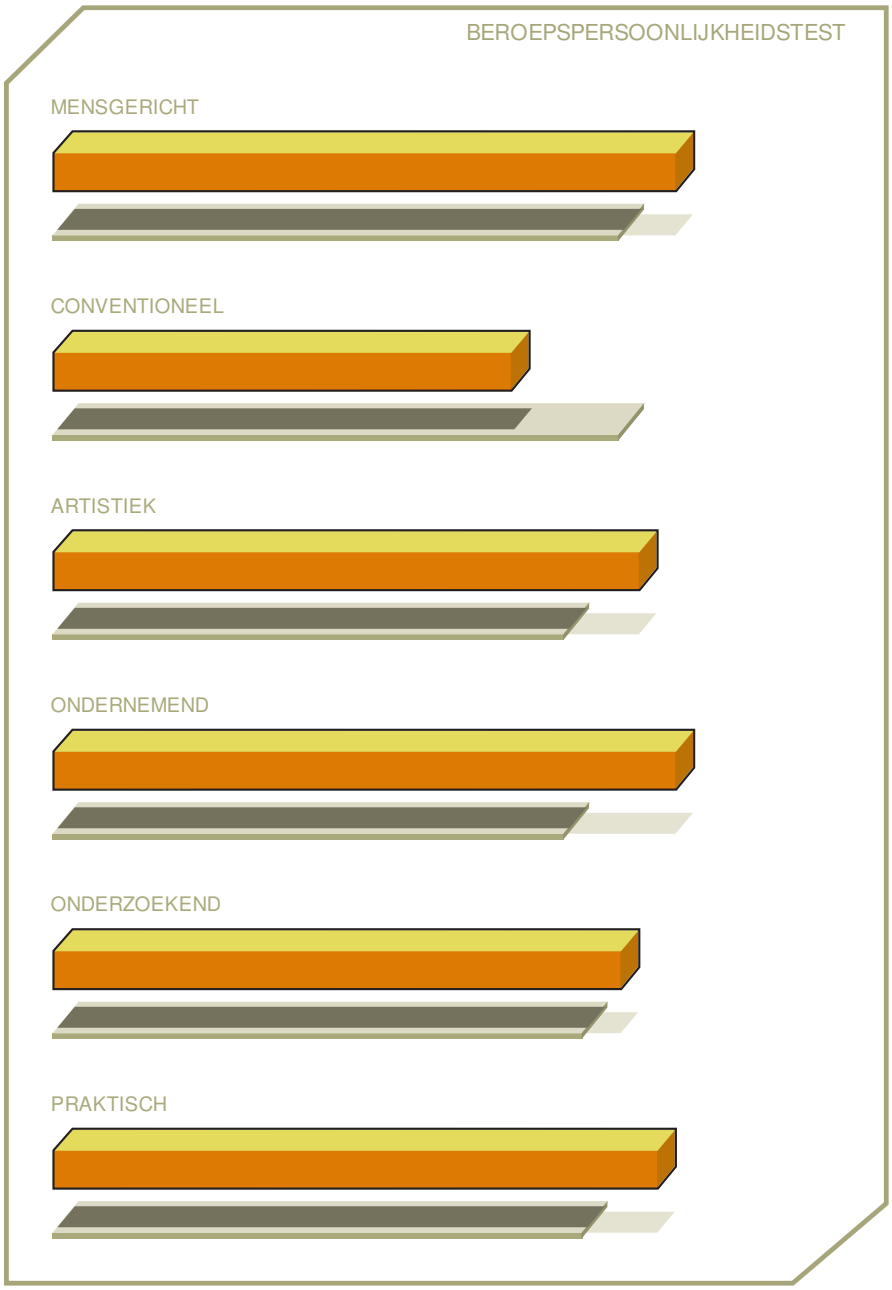
6. Praktisch

Ten opzichte van de normgroep scoor je gemiddeld op Praktisch. Je stelt het zo nu en dan op prijs om te kunnen werken zonder veel gepraat of overleg. Voor fysiek werk loop je niet weg maar het heeft ook niet je duidelijke voorkeur. Afwisseling op zijn tijd vind je best wel prettig. Dit kan door bijvoorbeeld op pad te zijn, in de buitenlucht te werken of verschillende soorten werkzaamheden met elkaar af te wisselen.

2.2. Persoonlijk gedrag

In de Beroepskeuzetest is bepaald in welke mate bepaalde gedragingen op jou van toepassing zijn. Dit geeft een beeld van je persoonsgebonden gedrag, resulterend in de volgende grafiek.

Fig. 2
INVALSHOEK:
PERSOONLIJK GEDRAG



1. Mensgericht

Ten opzichte van de normgroep scoor je net boven gemiddeld op Mensgericht. Je bent iemand die de omgeving redelijk goed kan aanvoelen. Het leed van anderen heeft daarbij geregeld je aandacht maar dat staat niet altijd voorop. Je past je makkelijk aan en bent voorkomend naar mensen toe. Anderen zul je niet zo snel onheus bejegenen of onnodig hard aanpakken. Je kunt heel behulpzaam en aardig zijn voor anderen maar dat hoeft niet altijd. Het geeft je zeker voldoening als andere mensen je inbreng waarderen.

2. Ondernemend

Ten opzichte van de normgroep scoor je boven gemiddeld op Ondernemend. Je bent dus zeer waarschijnlijk initiatiefrijk en ondernemend. Als je eenmaal weet wat je wilt, mobiliseer je makkelijk andere mensen en ben je heel doelgericht. Je kunt dan ook zeer overtuigend overkomen. Voor het organiseren van een activiteit draai jij je hand niet om. Je beschikt daarvoor bovendien ook over de nodige organisatorische capaciteiten.

3. Praktisch

Ten opzichte van de normgroep scoor je net boven gemiddeld op Praktisch. Dagen binnenzitten is niets voor jou. Daarvoor ben je net te energiek en misschien ook teveel een buitenmens. Je vindt het over het algemeen fijn om iets om handen te hebben. Dat kan zijn een klusje in en rondom het huis of je bent gewoon graag op pad.

4. Artistiek

Ten opzichte van de normgroep scoor je net boven gemiddeld op Artistiek. Je bent iemand die origineel kan zijn als het moet. Je beschikt over genoeg verbeeldingskracht maar fantaseert er niet op los. Je hebt dus wel nieuwe ideeën maar je uit je niet doorlopend op originele wijze. Bang om af en toe eens op te vallen ben je waarschijnlijk niet.

5. Onderzoekend

Ten opzichte van de normgroep scoor je gemiddeld op Onderzoekend. Je bent iemand die soms geneigd is eerst goed te denken en dan pas te handelen. Complexe problemen zie je wel eens als een intellectuele uitdaging maar zeker niet altijd. Je kunt behoorlijk kritisch tegen dingen aankijken en beredeneerd te werk gaan. Op zulke momenten heb je enkele eigenschappen van een wetenschapper.

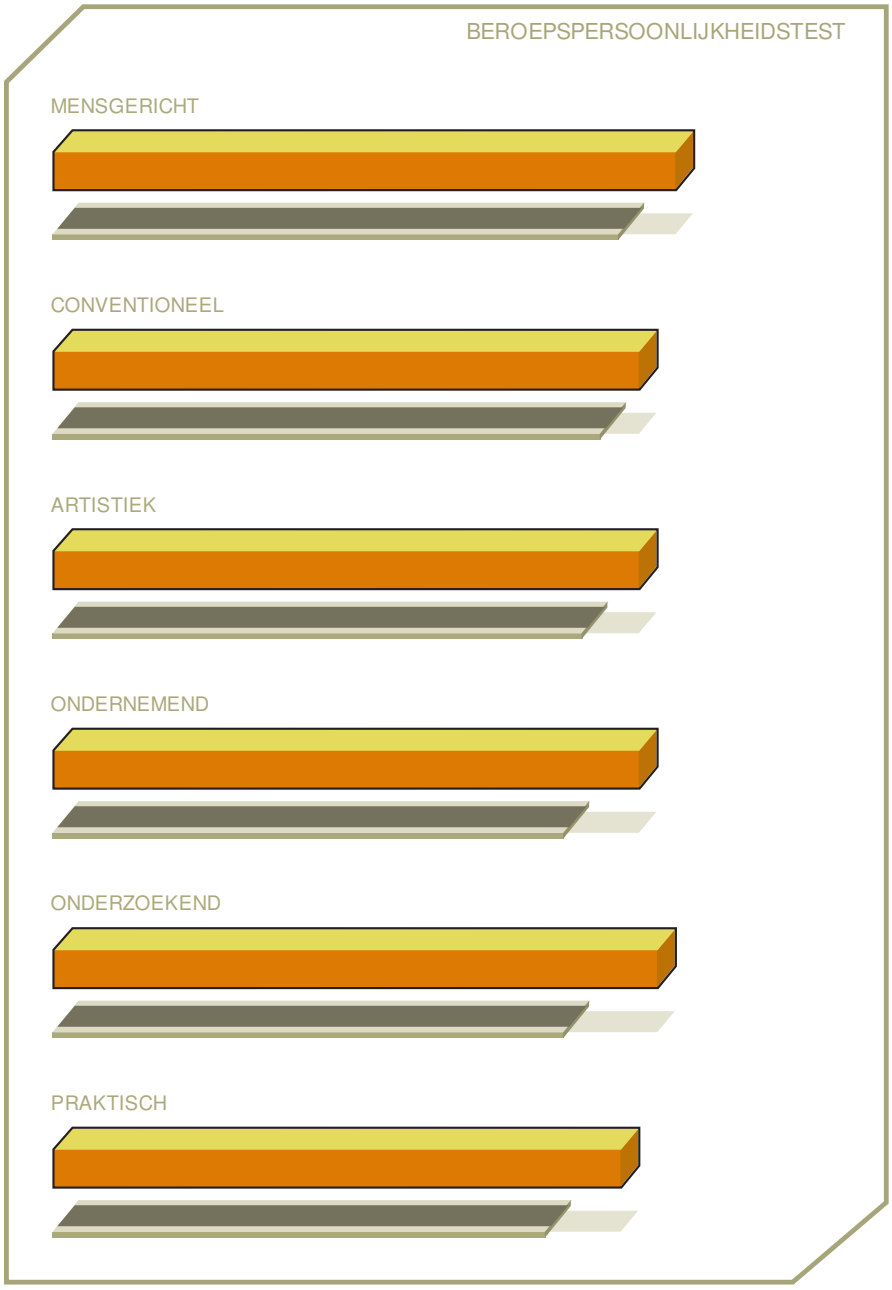
6. Conventioneel

Ten opzichte van de normgroep scoor je laag op Conventioneel. Je bent niet bepaald iemand die heel principieel is of bij voorkeur volgens de regels werkt. Je hecht minder waarde aan orde en netheid. In onduidelijke of meer chaotische situaties zul je jezelf dan ook niet snel ongemakkelijk of onplezierig voelen.

2.3. Waarden

Ook is gekeken hoe je scoort op werkwaarden. Dit zegt iets over de mate waarin jij bepaalde omstandigheden op het werk als meer of minder belangrijk ervaart. Wat is met andere woorden een geschikte en minder geschikte werkomgeving voor jou.

Fig. 3
INVALSHOEK:
WERKWAARDEN



1. Mensgericht

Ten opzichte van de normgroep scoor je net boven gemiddeld op Mensgericht. Je hecht voldoende waarde aan gelijkwaardigheid en wederzijds respect. Je stelt het op prijs als men oog heeft voor de problemen van elkaar. Je voelt je prettig in een werkomgeving waarin samenwerking een belangrijke waarde is maar samenwerken hoeft niet altijd. Je deur staat wel open voor advies of een vraag.

2. Onderzoekend

Ten opzichte van de normgroep scoor je net boven gemiddeld op Onderzoekend. Je bent op zoek naar een werkomgeving waarin men niet altijd werkt en problemen oplost op basis van intuïtie en gevoel. Een beetje bedachtzaamheid en analyse kan in jouw ogen geen kwaad. Het kunnen volgen van cursussen en een studie zie je als een pre al ben je geen typische studiebol. Toch word je wel graag aangesproken op je kennis en ervaring.

3. Ondernemend

Ten opzichte van de normgroep scoor je net boven gemiddeld op Ondernemend. Je hecht enige waarde aan ondernemerszin. Dat betekent voldoende ruimte voor eigen initiatief en het creëren van kansen. Het lopen van een risico of het tonen van ambitie is iets dat in jouw ogen gewaardeerd mag worden maar niet hoeft. Ambitie ten koste van alles gaat je te ver, maar een beetje concurrentie is in jouw ogen best gezond.

4. Conventioneel

Ten opzichte van de normgroep scoor je gemiddeld op Conventioneel. Je hecht normale waarde aan overzicht en structuur. Je vindt het fijn om te weten waar je aan toe bent maar niet alles hoeft tot in de puntjes bekend zijn. Door duidelijke afspraken, structuur of een opgeruimde omgeving ontstaat er in jouw ogen wel een iets betere werkomgeving. Orde is geen uitgangspunt, maar wel iets dat het werken er fijner en makkelijker op maakt.

5. Artistiek

Ten opzichte van de normgroep scoor je net boven gemiddeld op Artistiek. Je hecht waarde aan originaliteit en hebt oog voor vormgeving. Dingen kunnen creëren of verbeelden geeft je evenveel voldoening en energie als anderen. Je bent dan ook niet primair op zoek naar een werkomgeving waarin je intuïtief kan werken en waarin creativiteit wordt geprikkeld en gestimuleerd.

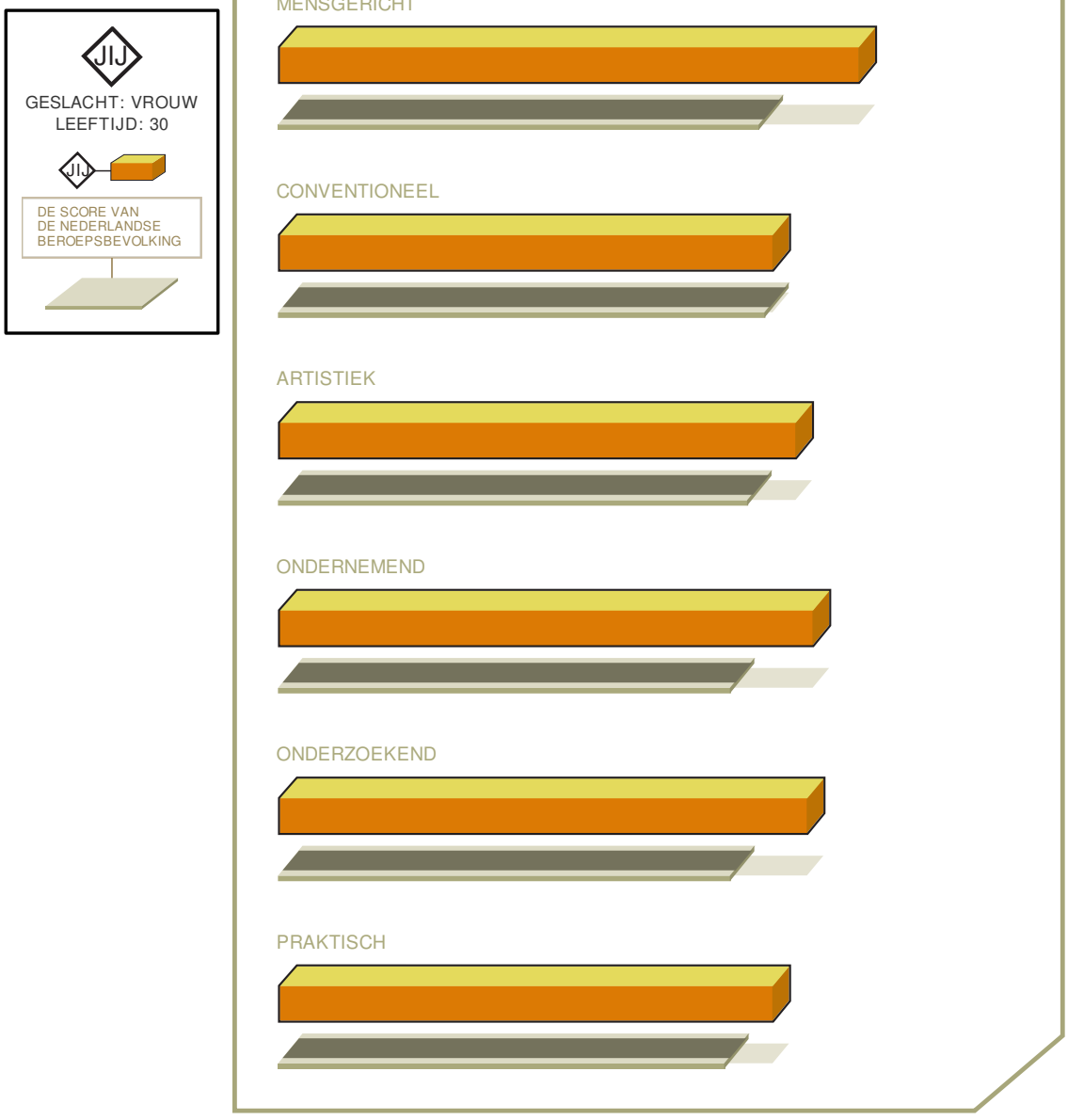
6. Praktisch

Ten opzichte van de normgroep scoor je boven gemiddeld op Praktisch. Je ideale werkomgeving wordt gekenmerkt door praktisch nut. Anderen kunnen daarbij het werk gerust aan jou overlaten. Zolang je maar dingen om handen hebt en niet hoeft stil te zitten, ben je op je gemak. De natuurlijke omgeving trekt je aandacht. Je vindt het fijn om buiten te zijn of te werken. Fysiek werk of het bedienen van apparaten schuw je zeker niet. Ook is afwisseling voor jou van groot belang, evenals de mogelijkheid om te reizen of onderweg te zijn.

2.4. Je totale profiel

In de vorige drie grafieken was te zien hoe je scoorde op favoriete activiteiten, persoonlijk gedrag e n werkwaarden. In combinatie bepalen deze je totale persoonlijkheidsprofiel dat wordt afgebeeld in de volgende grafiek. Je ideale werkomgeving vind je dus in deze samenvattende beschrijving terug.

Fig. 4
JE TOTALE PROFIEL



1. Mensgericht

Ten opzichte van de normgroep scoor je hoog op Mensgericht. Je bent vooral te typeren als mensgericht en dus iemand met veel sociale en contactuele eigenschappen. Iemand die mensgericht is, geeft graag aandacht aan anderen. Ook kunnen zij zich makkelijk in de gedachten van een ander plaatsen. Ze vinden het verder prettig als andere mensen zich op hun gemak voelen of baat hebben bij hun advies of aanwezigheid. Het omgaan met anderen heeft niet noodzakelijkerwijs te maken met beroepen in de verzorgende of begeleidende sfeer. Contactuele mensen voelen zich ook thuis in beroepen in de zakelijke dienstverlening waar sociaal contact van belang is. Bijvoorbeeld als advocaat, reisleider of loopbaanadviseur. Andere voorbeelden van contactuele beroepen zijn leraar, verpleegkundige, bejaardenverzorger, kinderrechter en receptionist.

2. Ondernemend

Ten opzichte van de normgroep scoor je boven gemiddeld op Ondernemend. Je bent vooral te typeren als ondernemend, als iemand die invloed nastreeft. Ondernemende mensen willen graag leiding geven. Ze vinden het fijn om het werk van henzelf en van anderen goed te kunnen regelen. Vaak doen ze dit omdat ze een bepaald doel nastreven en daarom het heft in handen nemen. Ze zijn in staat veel dingen tegelijk af te handelen. Dit type is in veel beroepen en sectoren aanwezig. Van politiek, non-profit tot commerciële dienstverlening en van grote en kleine organisaties tot eigen baas. stereotype beroepen zijn aannemer, manager, freelancer, huisman/huisvrouw, makelaar, autoverkoper en vakbondsbestuurder.

3. Onderzoekend

Ten opzichte van de normgroep scoor je boven gemiddeld op Onderzoekend. Je bent vooral te typeren als onderzoekend, ook wel theoretisch. Onderzoekende mensen vinden veel voldoening in het uitvinden van iets nieuws en in het oplossen van problemen. Daarbij stellen ze kritische vragen en zijn ze gewend logisch en systematisch na te denken om een oplossing te vinden. Dat kan op hoog intellectueel niveau als professor/hoogleraar, natuurkundige of wetenschappelijk onderzoeker. Maar mensen met een analytische, onderzoekende achtergrond vind je bijvoorbeeld ook vaak in beroepen als diëtist, computerprogrammeur, psycholoog, management consultant of verzekeringsexpert.

4. Artistiek

Ten opzichte van de normgroep scoor je net boven gemiddeld op Artistiek. Je bent daarmee gedeeltelijk te typeren als artistiek. De typering is niet in zeer grote mate op jou van toepassing. Wel vertoon je behoorlijk wat kenmerken van iemand die artistiek is. Mensen die hoog scoren op artistiek zien dingen vaak op een aparte manier. Ze hebben fantasie, denken niet in vaste patronen en hebben er behoefte aan om mooie dingen te maken. Creatieve beroepen hebben niet altijd betrekking op het maken van mooie fysieke dingen. Voorbeeld hiervan is een journalist of reclameontwerper. Voorbeelden van meer stereotype creatieve beroepen zijn muzikant, architect of kunstschilder.

5. Praktisch

Ten opzichte van de normgroep scoor je net boven gemiddeld op Praktisch. Je bent daarmee gedeeltelijk te typeren als praktisch, ook wel realistisch. De typering is niet in zeer grote mate op jou van toepassing. Wel vertoon je enkele kenmerken van iemand die praktisch, realistisch is. Mensen die hoog scoren op praktisch zijn graag met hun handen bezig. Waar ze mee omgaan moet tastbaar en zichtbaar zijn. Het kan daarbij bijvoorbeeld gaan om dingen die te maken hebben met de natuur. Praktische mensen hebben aan de andere kant ook vaak belangstelling voor meer mechanische dingen. Een stereotype beroep van iemand met de kenmerken van praktisch is bijvoorbeeld monteur bij de wegenwacht. Maar ook een boswachter of bioloog voldoet aan het praktische profiel. Voorbeelden van praktische beroepen op een meer abstract niveau zijn technisch medewerker bij een energiecentrale of dierenarts.

6. Conventioneel

Ten opzichte van de normgroep scoor je gemiddeld op Conventioneel. Je bent dus wel enigszins te typeren als conventioneel, maar de typering is niet in zeer grote mate op jou van toepassing. Wel zijn sommige van de kenmerken van iemand die conventioneel is bij jou aanwezig. Mensen die hoog scoren op conventioneel houden van overzicht en duidelijkheid. Ze kunnen gedetailleerd werken, houden zich aan afspraken en staan bekend als opgeruimd en gestructureerd. Beroepen die aansluiten bij deze gedragingen zijn talrijk. Bijvoorbeeld boekhouder, notaris, secretaresse, postbode, financieel analist, inspecteur, documentalist en douanebeambte.

In de hele populatie komen natuurlijk veel verschillende combinaties voor. De één scoort hoog op Ondernemend en vervolgens op Praktisch, de ander op Mensgericht en Onderzoekend.

Jij scoort het hoogst op Mensgericht, dat geldt ook voor 23.27 procent van de mensen in de normgroep. Daarna scoor je het hoogst op Ondernemend. De combinatie van het hoogst op Mensgericht en daarna op Ondernemend komt in de populatie in 3.71 procent van de gevallen voor. Hoewel een typering op drie eigenschappen erg ver voert is het leuk om te weten hoe weinig die combinatie voorkomt. Je scoort ten derde het hoogst op Onderzoekend. De combinatie van Mensgericht, Ondernemend en Onderzoekend in deze volgorde komt slecht in 0.36 procent van de gevallen voor.

2.5. Ter afsluiting

In bovenstaande omschrijvingen zijn voorbeelden gegeven van stereotype beroepen. Dat zijn beroepen die nauw aansluiten bij genoemd profiel en duidelijk afgebakend zijn. In de praktijk zijn de grenzen over het algemeen wat vager. Bovendien herbergen de meeste beroepen verschillende profielen. Als kinderarts bijvoorbeeld dien je aan de ene kant heel goed met kinderen om te kunnen gaan en moet je dit bovenal leuk vinden (mensgericht). Daarnaast dien je te beschikken over een wetenschappelijke achtergrond en interesse (onderzoekend). Ook moet je van veel afwisseling houden en soms met apparatuur overweg kunnen (praktisch).

Het gaat er vooral om dat je voor jezelf bepaalt welke activiteiten en kwaliteiten het beste bij je aansluiten en in wat voor soort beroepen of functies deze het beste tot hun recht komen. Ben je iemand die het leuk vindt om met andere mensen samen te werken, zoek dan geen beroep waar je de hele dag achter een bureau zit. Tenzij je natuurlijk via een telefoon of computer je sociale vaardigheden kwijt kan, zoals bijvoorbeeld op een telefonische helpdesk. Ben je bijvoorbeeld iemand die heel creatief is. Probeer dan een beroep te vinden waarin originaliteit en creativiteit gewaardeerd en aangemoedigd worden. Dat beperkt zich niet tot kunstenaar of toneelspeler. Voor het bedenken van een campagne, nieuw product of dienst is ook veel creativiteit nodig.

Tenslotte zie je dat veel mensen over verschillende capaciteiten beschikken en deze slechts gedeeltelijk terugvinden in hun werk. Iemand die bijvoorbeeld heel creatief is kan overdag werken als postbode en in zijn vrije tijd schilderen of fotograferen. Het gaat erom dat je je bewust bent van wat je leuk vindt en kunt. Op basis hiervan kun je tot de conclusie komen dat het helemaal goed zit. Misschien behoeft je functie hier en daar een aanpassing. Of moet je wat taken afstoten en andere taken, die beter bij je passen, erbij krijgen/nemen. Misschien moet je een hobby of nevenactiviteit zoeken om een kernkwaliteit van je tot zijn recht te laten komen. Maar het kan natuurlijk ook dat je echt op de verkeerde plek zit. Het zoeken naar een nieuwe uitdaging is in ieder geval een stuk eenvoudiger als je je bewust bent van je kwaliteiten en interesses.

3. Profielen en beroepen

In het vorige hoofdstuk zijn bij je persoonlijkheidsprofiel voorbeelden gegeven van stereotype beroepen. Beroepen die bij uitstek passen bij een bepaalde eigenschap. Maar er zijn ontelbare beroepen en soorten werkzaamheden. Om je een extra handreiking te geven hebben we in de volgende twee tabellen een overzicht gegeven van diverse beroepen. De ene tabel bestaat uit beroepen waarvoor je doorgaans een hogere beroepsopleiding (HBO) of universitaire opleiding (WO) moet hebben gevolgd. De andere tabel bestaat uit beroepen waarvoor een middelbare opleiding (MBO) toereikend is.

Hoe moet je de tabel lezen? In de eerste kolom staan combinaties van telkens twee van de zes eigenschappen. Bij deze combinatie wordt in de tweede kolom een beroepstypering gegeven. Dat is een korte omschrijving van het soort beroep dat bij deze combinatie van eigenschappen past. Daarnaast worden er per combinatie van eigenschappen een paar stereotype voorbeeldberoepen gegeven. Dat zijn dus beroepen die goed bij deze combinatie van eigenschappen passen. Bij sommige beroepen, diegene die onderstreept zijn, kun je doorklikken naar een uitgebreide taakomschrijving van dit beroep.

Scoorde jij bijvoorbeeld op Conventioneel het hoogst, gevolgd door Praktisch, kijk dan bij de combinatie van Co en Pr. Wellicht spreekt het voorbeeld van de beroepen je zeer aan en geeft het je een idee van wat je leuk zou kunnen vinden. Scoorde je daarnaast bijvoorbeeld ook vrij hoog op Mensgericht, kijk dan ook eens naar de combinatie Co en Me. Stel dat er geen duidelijke hoge score is maar dat je bijvoorbeeld op Artistiek ongeveer even hoog scoorde als op Ondernemend. Dan kun je ook eens kijken naar de combinatie Ar en On en de combinatie On en Ar. Op deze manier kun je spelen met de voorbeelden in de tabel. Ga uit van de twee of maximaal drie duidelijkste scores. Kijk ook eens naar lettercombinaties die juist heel ver afstaan van jouw persoonlijkheidsprofiel. Scoorde je bijvoorbeeld heel laag op Praktisch, kijk dan bij de combinaties van andere eigenschappen waar je relatief laag op scoorde met Pr en welke beroepen hier staan. Dit zegt iets over de soort beroepen en werkzaamheden die duidelijk minder goed aansluiten op jouw persoonlijkheid.

De afkortingen in de eerste kolom in onderstaande tabel staan voor de volgende eigenschappen. 'Me' is mensgericht, 'Co' is conventioneel, 'Ar' is artistiek, 'On' is ondernemend, 'Oz' is onderzoekend en 'Pr' is praktisch.

Klik op de button voor de beroepentabel naar keuze.

Beroepentabel HBO en WO
Mensgericht

Beroepstypering	Voorbeeldberoepen
MeAr	Mensen helpen, dienstbaar zijn in combinatie met iets artistieks, dingen creëren, vormgeving of creativiteit.
Voorbeeldberoepen	Docent tekenen voortgezet onderwijs Docent architectuur Docent kunstacademie Activiteitenbegeleider Museummedewerker
MeCo	Mensen helpen, dienstbaar zijn in combinatie met dingen regelen, ordenen, zorgvuldigheid en betrouwbaarheid.
Voorbeeldberoepen	Facilitair Manager Rechtshulpverlener Personeelsadviseur Secretaris Docent primair onderwijs Maatschappelijk werker Docent VO
MeOn	Mensen helpen, dienstbaar zijn in combinatie met ondernemen, invloedrijk zijn.
Voorbeeldberoepen	Intercedent Mediator Management consultant PR en Communicatieadviseur Hoofdverpleegkundige
MeOz	Mensen helpen, dienstbaar zijn in combinatie met onderzoek, oplossen en specialisatie.
Voorbeeldberoepen	Huisarts HBO docent Psycholoog Logopedist Dietist Studieadviseur Landbouwkundig adviseur

MePr	Mensen helpen, dienstbaar zijn in combinatie met buiten werken, dieren, apparatuur bedienen, met je handen werken, reizen, aanpakken.
Voorbeeldberoepen	Fysiotherapeut / Masseur Dierenarts Gynaecoloog Ziekenhuisverpleegkundige Verloskundige Landbouwkundig adviseur

Conventioneel

Beroepstypering	Voorbeeldberoepen
CoAr	Dingen regelen, ordenen, zorgvuldigheid en betrouwbaarheid in combinatie met creativiteit, dingen creëren, vormgeving.
Voorbeeldberoepen	Taxateur antiek en kunstvoorwerpen Bureauredacteur Webredacteur Proeflezer, vertaler
CoOn	Dingen regelen, ordenen, zorgvuldigheid en betrouwbaarheid in combinatie met ondernemen, invloedrijk zijn.
Voorbeeldberoepen	Notaris (Rechtsgeleerdheid) Belastinginspecteur Inspecteur van politie
CoOz	Dingen regelen, ordenen, zorgvuldigheid en betrouwbaarheid in combinatie met onderzoek, oplossen en specialisatie.
Voorbeeldberoepen	Archiefmedewerker Websiteontwerper Databaseontwerper Accountant IT-systeembeheerder Inspecteur van politie Laboratoriummedewerker / medisch analist Beleidsadviseur Radiodiagnostisch laborant
CoPr	Dingen regelen, ordenen, zorgvuldigheid en betrouwbaarheid in combinatie met buiten werken, dieren, apparatuur bedienen, met je handen werken, reizen, aanpakken.
Voorbeeldberoepen	Luchtverkeersleider IT-systeembeheerder Laboratoriummedewerker / medisch analist
CoMe	Dingen regelen, ordenen, zorgvuldigheid en betrouwbaarheid in combinatie met mensgerichte activiteiten als het helpen van mensen of samenwerken.
Voorbeeldberoepen	Voogd bij Bureau Jeugdzorg Ambtenaar Sociale Zaken Medewerker personeelszaken

Artistiek

Beroepstypering	Voorbeeldberoepen
ArCo	Creativiteit, dingen creëren, vormgeving in combinatie met dingen regelen, ordenen, zorgvuldigheid en betrouwbaarheid
Voorbeeldberoepen	Copywriter Tekstschrijver Redacteur Kunstrecensent Conservator kunstcollectie
ArOn	Creativiteit, dingen creëren, vormgeving in combinatie met ondernemen, invloedrijk zijn.
Voorbeeldberoepen	Freelance fotograaf Regisseur Programmamaker Reclamemaker Architect Journalist
ArOz	Creativiteit, dingen creëren, vormgeving in combinatie met onderzoek, oplossen en specialisatie.
Voorbeeldberoepen	Industrieel vormgever Gamedesigner Architect Journalist
ArPr	Creativiteit, dingen creëren, vormgeving in combinatie met apparatuur bedienen, met buiten werken, dieren, apparatuur bedienen, met je handen werken, reizen, aanpakken.
Voorbeeldberoepen	Beeldend kunstenaar Fotograaf Musicus Documentairemaker Landschapsarchitect
ArMe	Creativiteit, dingen creëren, vormgeving in combinatie met mensen helpen, dienstbaar zijn.
Voorbeeldberoepen	Acteur/Actrice Zanger/zangeres Danser Creatief therapeut Portret-, trouw- of andere evenementenfotograaf

Ondernemend

Beroepstypering	Voorbeeldberoepen
OnAr	Ondernemen, invloed hebben in combinatie met Creativiteit, dingen creëren, vormgeving
Voorbeeldberoepen	Hoofdredacteur Galeriehouder Leidinggevende reclamebureau Antiquair Producer
OnCo	Ondernemen, invloed hebben in combinatie met dingen regelen, ordenen, zorgvuldigheid en betrouwbaarheid
Voorbeeldberoepen	Bedrijfsdirecteur, algemeen directeur 10-50 medewerkers Logistiek manager Manager in de gezondheidszorg Directeur basisschool Rector VO
OnOz	Ondernemen, invloed hebben in combinatie met onderzoek, oplossen en specialisatie.
Voorbeeldberoepen	Management Consultant Werving- & selectiepsycholoog Marketingmanager Advocaat
OnPr	Ondernemen, invloed hebben in combinatie met apparatuur bedienen, met buiten werken, dieren, apparatuur bedienen, met je handen werken, reizen, aanpakken.
Voorbeeldberoepen	Cateraar Evenementenorganisator Legerofficier Makelaar in onroerend goed
OnMe	Ondernemen, invloed hebben in combinatie met het helpen, verzorgen van mensen of samenwerken.
Voorbeeldberoepen	Accountmanager HR-manager Leidinggevende kinderdagverblijf Hotelmanager Directeur basisschool

Onderzoekend

Beroepstypering	Voorbeeldberoepen
OzAr	Onderzoek, oplossen, specialisatie in combinatie met creativiteit, dingen creëren, en vormgeving.
Voorbeeldberoepen	Onderzoeksjournalist Kunsthistoricus Antropoloog Ingenieur
OzCo	Onderzoek, oplossen en specialisatie in combinatie met dingen regelen, ordenen, zorgvuldigheid en betrouwbaarheid.
Voorbeeldberoepen	Klimatoloog IT-applicatieprogrammeur Bouwkundig ingenieur Rechter Wetenschappelijk onderzoeker Advocaat
OzOn	Onderzoek, oplossen en specialisatie in combinatie met ondernemen, invloed hebben.
Voorbeeldberoepen	Marktonderzoeker Bouwkundig ingenieur Rechter Hoogleraar Journalist
OzPr	Bestuderen, oplossen, specialiseren in combinatie met apparatuur bedienen, met buiten werken, dieren, apparatuur bedienen, met je handen werken, reizen, aanpakken.
Voorbeeldberoepen	Archeoloog Tandarts Chirurg Elektrisch ingenieur Civiel ingenieur Voedingsmiddelentechnoloog
OzMe	Bestuderen, oplossen, specialiseren in combinatie met mensen helpen, dienstbaar zijn.
Voorbeeldberoepen	Relatietherapeut Psychiater Internist

Praktisch

Beroepstypering	Voorbeeldberoepen
PrAr	Buiten werken, dieren, apparatuur bedienen, met je handen werken, reizen, aanpakken in combinatie met creativiteit, dingen creëren, vormgeving
Voorbeeldberoepen	Scheepsarchitect Landschapsarchitect Nieuwsfotograaf
PrCo	Buiten werken, dieren, apparatuur bedienen, met je handen werken, reizen, aanpakken in combinatie met dingen regelen, ordenen, zorgvuldigheid en betrouwbaarheid.
Voorbeeldberoepen	Verkeersvlieger, piloot Havenloods
PrOn	Buiten werken, dieren, apparatuur bedienen, met je handen werken, reizen, aanpakken in combinatie met ondernemen, invloedrijk zijn.
Voorbeeldberoepen	Veehouder Akkerbouwer Artsenbezoeker
PrOz	Buiten werken, dieren, apparatuur bedienen, met je handen werken, reizen, aanpakken in combinatie met onderzoek, oplossen en specialisatie.
Voorbeeldberoepen	Bioloog Veearts Werktuigbouwkundige
PrMe	Buiten werken, dieren, apparatuur bedienen, met je handen werken, reizen, aanpakken in combinatie met het helpen, verzorgen van mensen of samenwerken.
Voorbeeldberoepen	Sportleraar Mondhygiënist

Beroepentabel MBO
Mensgericht

Beroepstypering	Voorbeeldberoepen
MeAr	Mensen helpen, dienstbaar zijn in combinatie met iets artistieks, dingen creëren, vormgeving of creativiteit.
Voorbeeldberoepen	Activiteitenbegeleider TV presentator Museumgids
MeCo	Mensen helpen, dienstbaar zijn in combinatie met dingen regelen, ordenen, zorgvuldigheid en betrouwbaarheid.
Voorbeeldberoepen	Caissière Kinderverzorger Directiesecretaresse Doktersassistent
MeOn	Mensen helpen, dienstbaar zijn in combinatie met ondernemen, invloedrijk zijn.
Voorbeeldberoepen	Reisbureaumedewerker
MeOz	Mensen helpen, dienstbaar zijn in combinatie met onderzoek, oplossen en specialisatie.
Voorbeeldberoepen	Veterinair Assistent Verpleegster Intensive Care
MePr	Mensen helpen, dienstbaar zijn in combinatie met buiten werken, dieren, apparatuur bedienen, met je handen werken, reizen, aanpakken.
Voorbeeldberoepen	Medewerker peuterspeelzaal Medewerker thuiszorg Verpleeghulp Verzorgende gehandicaptenzorg (extramuraal) Verzorgende in een instelling voor gehandicapten (intramuraal) Verzorgende in een instelling voor ouderen (intramuraal) Verzorgende ouderenzorg (extramuraal) Caissière Landbouwkundig adviseur Ober Schoonheidsspecialiste Stewardess Zweminstructeur Paardrij-instructeur

Conventioneel

Beroepstypering	Voorbeeldberoepen
CoAr	Dingen regelen, ordenen, zorgvuldigheid en betrouwbaarheid in combinatie met creativiteit, dingen creëren, vormgeving.
Voorbeeldberoepen	Deze combinatie leidt niet tot veelvoorkomende / stereotype voorbeeldberoepen op MBO niveau. Je kunt wel denken aan een conventioneel beroep in een artistieke omgeving zoals administratief medewerker bij een theater.
CoOn	Dingen regelen, ordenen, zorgvuldigheid en betrouwbaarheid in combinatie met ondernemen, invloedrijk zijn.
Voorbeeldberoepen	Belastinginspecteur Inspecteur van politie Voorman of voorvrouw schoonmaak
CoOz	Dingen regelen, ordenen, zorgvuldigheid en betrouwbaarheid in combinatie met onderzoek, oplossen en specialisatie.
Voorbeeldberoepen	Archiefmedewerker Financieel medewerker Medewerker salarisadministratie Inspecteur kwaliteitswaarborging Inspecteur van politie Laboratoriummedewerker Juridische secretaresse
CoPr	Dingen regelen, ordenen, zorgvuldigheid en betrouwbaarheid in combinatie met buiten werken, dieren, apparatuur bedienen, met je handen werken, reizen, aanpakken.
Voorbeeldberoepen	Postsorteerder of postdistributeur Voorman of voorvrouw schoonmaak Laboratoriummedewerker
CoMe	Dingen regelen, ordenen, zorgvuldigheid en betrouwbaarheid in combinatie met mensgerichte activiteiten als het helpen van mensen of samenwerken.
Voorbeeldberoepen	Bankmedewerker Medewerker hypotheken Medewerker personeelszaken Secretaresse (algemeen) Transportmedewerker Verkoopmedewerker binnendienst Juridische secretaresse Doktersassistent Receptionist Winkelhulp Directiesecretaresse

Artistiek

Beroepstypering	Voorbeeldberoepen
ArCo	Creativiteit, dingen creëren, vormgeving in combinatie met dingen regelen, ordenen, zorgvuldigheid en betrouwbaarheid
Voorbeeldberoepen	Desktop Publisher, DTP'er
ArOn	Creativiteit, dingen creëren, vormgeving in combinatie met ondernemen, invloedrijk zijn.
Voorbeeldberoepen	Woningstylist
ArOz	Creativiteit, dingen creëren, vormgeving in combinatie met onderzoek, oplossen en specialisatie.
Voorbeeldberoepen	Film, video editor
ArPr	Creativiteit, dingen creëren, vormgeving in combinatie met apparatuur bedienen, met buiten werken, dieren, apparatuur bedienen, met je handen werken, reizen, aanpakken.
Voorbeeldberoepen	Etalagedecorateur Portret-, trouw- of andere evenementenfotograaf Bloemist Goudsmid
ArMe	Creativiteit, dingen creëren, vormgeving in combinatie met mensen helpen, dienstbaar zijn.
Voorbeeldberoepen	Haarstylist, visagist Balletlerares

Ondernemend

Beroepstypering	Voorbeeldberoepen
OnAr	Ondernemen, invloed hebben in combinatie met Creativiteit, dingen creëren, vormgeving
Voorbeeldberoepen	Chef-kok
OnCo	Ondernemen, invloed hebben in combinatie met dingen regelen, ordenen, zorgvuldigheid en betrouwbaarheid
Voorbeeldberoepen	Bedrijfsdirecteur, algemeen directeur 10-50 medewerkers Makelaar in onroerend goed Filiaalmanager financiële instelling Logistiek manager Manager in de gezondheidszorg Hoofd afdeling administratieve diensten
OnOz	Ondernemen, invloed hebben in combinatie met onderzoek, oplossen en specialisatie.
Voorbeeldberoepen	Filiaalmanager financiële instelling Logistiek manager Manager in de gezondheidszorg Marketingmanager
OnPr	Ondernemen, invloed hebben in combinatie met apparatuur bedienen, met buiten werken, dieren, apparatuur bedienen, met je handen werken, reizen, aanpakken.
Voorbeeldberoepen	Bedrijfsleider akkerbouwbedrijf Chef werkplaats Leidinggevende productiemedewerkers Leidinggevende-bandmedewerkers Meewerkend voorman monteurs, installateurs en reparateurs Meewerkend voorman tuinaanleg, grasmaaidienst of hovenieren Vertegenwoordiger
OnMe	Ondernemen, invloed hebben in combinatie met het helpen, verzorgen van mensen of samenwerken.
Voorbeeldberoepen	Bedrijfsleider warenhuis Hotelmanager Leidinggevende kinderdagverblijf

Onderzoekend

Beroepstypering	Voorbeeldberoepen
OzAr	Onderzoek, oplossen, specialisatie in combinatie met creativiteit, dingen creëren, en vormgeving.
Voorbeeldberoepen	Deze combinatie leidt niet tot veelvoorkomende / stereotype voorbeeldberoepen op MBO niveau. Je kunt wel denken aan een onderzoekend beroep in een artistieke omgeving zoals een IT-er bij een reclamebureau.
OzCo	Onderzoek, oplossen en specialisatie in combinatie met dingen regelen, ordenen, zorgvuldigheid en betrouwbaarheid.
Voorbeeldberoepen	IT-applicatieprogrammeur
OzOn	Onderzoek, oplossen en specialisatie in combinatie met ondernemen, invloed hebben.
Voorbeeldberoepen	Deze combinatie leidt niet tot veelvoorkomende / stereotype voorbeeldberoepen op MBO niveau. Je kunt wel denken aan een onderzoekend beroep in een ondernemende omgeving zoals een laborant bij een levensmiddelenbedrijf.
OzPr	Bestuderen, oplossen, specialiseren in combinatie met apparatuur bedienen, met buiten werken, dieren, apparatuur bedienen, met je handen werken, reizen, aanpakken.
Voorbeeldberoepen	Analist laboratorium
OzMe	Bestuderen, oplossen, specialiseren in combinatie met mensen helpen, dienstbaar zijn.
Voorbeeldberoepen	Deze combinatie leidt niet tot veelvoorkomende / stereotype voorbeeldberoepen op MBO niveau. Je kunt wel denken aan een onderzoekend beroep in een mensgerichte omgeving, zoals doktersassistent bij een huisartsenpost.

Praktisch

Beroepstypering	Voorbeeldberoepen
PrAr	Buiten werken, dieren, apparatuur bedienen, met je handen werken, reizen, aanpakken in combinatie met creativiteit, dingen creëren, vormgeving
Voorbeeldberoepen	Restaurateur Glasblazer Banketbakker Muziekinstrumentenmaker Naaister

PrCo	Buiten werken, dieren, apparatuur bedienen, met je handen werken, reizen, aanpakken in combinatie met dingen regelen, ordenen, zorgvuldigheid en betrouwbaarheid.
Voorbeeldberoepen	Asbestverwijderaar Betonstaalverwerker Beveiligingsmedewerker Bouwvakker CNC-operator Dakdekker bitumen Dakdekker hellende daken Hovenier Huisschilder Installateur of reparateur telecommunicatieapparatuur Installatiemonteur koudetechniek Installatieonderhoudsmonteur Keukenhulp Lasser Loodgieter Lopende-bandmedewerker Machinaal houtbewerker Machine operator draaibank Machine operator vleesverwerking Matroos Medewerker ongediertebestrijding Metaalvormer of afsteller/operator metaalvormmachine Metselaar (bouw) Operator drukpers Operator energiecentrale Orthopedisch schoenmaker Pijpfitter Plaatmetaalbewerker Procesoperator drankproductie Procesoperator metaalproductie Restaurantkok Scheepsmonteur Schoenmaker leerreparateur Schoonmaker in kantoren, scholen of andere instellingen Straatmaker Tegelzetter/tegellegger Timmerman Politieagent Vrachtwagenchauffeur (internationaal)

PrOn	Buiten werken, dieren, apparatuur bedienen, met je handen werken, reizen, aanpakken in combinatie met ondernemen, invloedrijk zijn.
Voorbeeldberoepen	Onderofficier strijdkrachten Slager of visboer (detailhandel) Taxichauffeur Akkerbouwer of groententeler Politieagent Visser binnenwateren Brandweerman
PrOz	Buiten werken, dieren, apparatuur bedienen, met je handen werken, reizen, aanpakken in combinatie met onderzoek, oplossen en specialisatie.
Voorbeeldberoepen	Radiodiagnostisch laborant Technisch specialist personenwagens/bedrijfswagens Werktuigbouwkundige Automonteur Elektromonteur of installateur Operator boormachine Operator werktuigmachine Servicetechnicus koudetechniek Tandtechnicus Vliegtuigmonteur of -onderhoudstechnicus
PrMe	Buiten werken, dieren, apparatuur bedienen, met je handen werken, reizen, aanpakken in combinatie met het helpen, verzorgen van mensen of samenwerken.
Voorbeeldberoepen	Kapper Ambulancemedewerker Mondhygiëniste Brandweerman Dierenverzorger (geen boerenbedrijf) Garderobemedewerker Opticien Portier Conciërge Hulpkracht veebedrijf

4. Tot slot

Deze test heeft een beeld gegeven van je persoonlijkheidsprofiel op basis van de zes eigenschappen Mensgericht, Conventioneel, Artistiek, Ondernemend, Onderzoekend en Praktisch. Bij elk persoonlijkheidsprofiel passen bepaalde beroepen en werksoorten in meer of mindere mate. Ook hebben we je laten zien waarom bepaalde beroepen en werksoorten wel of niet goed aansluiten op jouw persoonlijkheidsprofiel. De test heeft dus geen antwoord gegeven op de vraag; wat moet ik worden? De test heeft je laten zien waarom, op basis van je persoonlijkheidsprofiel, een bepaalde loopbaan of beroep beter bij je past dan een andere. Dit helpt je in het maken van keuzes op het gebied van je carrière. Het helpt je ook deze keuzes met meer overtuiging te maken en deze beter onder woorden te brengen.

Deze test moet je zien als aanvulling in het bepalen van je loopbaan en carrière. Indien je met iemand anders over je carrière wilt praten, dat kan een bekende zijn, maar ook een personeelsadviseur, dan is dit rapport een goed middel om een dergelijk gesprek op een hoger niveau te tillen. Je gesprekpartner heeft dankzij dit rapport sneller een beter beeld van je en kan daardoor op basis van zijn of haar ervaring of netwerk betere handreikingen doen. Je bent zelf beter in staat te verwoorden waarom een bepaald beroep je minder goed aanspreekt of juist heel leuk lijkt.

Daarnaast zijn er andere factoren, die met de Beroepskeuzetest niet zijn gemeten, die heel bepalend kunnen zijn voor je loopbaan. Bijvoorbeeld of je in het buitenland wilt werken. Of je thuissituatie. Kortom, de test helpt je in het maken van keuzes op het gebied van je loopbaan. Maar geeft geen antwoord op al je vragen. Zulke tests bestaan ook niet. Jij bepaalt uiteindelijk zelf wat je wilt. Daarbij is het belangrijk zo goed mogelijk een afweging te maken. Je hebt daarvoor nu extra bruikbare informatie.

In de loop van de tijd kan het zijn dat je anders tegen bepaalde dingen aan gaat kijken en je persoonlijkheidsprofiel iets andere accenten krijgt. Het kan nooit kwaad van tijd tot tijd stil te staan bij je carrière. Het kan dus ook nooit kwaad een test als deze of andere test nog een keer te doen. Niet als hét antwoord op je loopbaanvraag. Maar als middel om beter en meer afgewogen je loopbaan vorm te geven.

Aanvullende tips

- Als je profiel op alle onderdelen (Activiteiten, Gedrag en Waarden) hetzelfde is, ben je goed in balans. Zijn er echter duidelijke verschillen tussen je profiel op bijvoorbeeld Activiteiten en Gedrag, vraag je dan af waarom je je bijvoorbeeld niet gedraagt naar waar je interesses liggen? Wellicht biedt tip 2 je een oplossing.
- Soms is het heel moeilijk om al je persoonlijkheidskarakteristieken terug te vinden in een baan. Soms is dat misschien zelfs onmogelijk. Je doet er dan verstandig aan om een keuze te maken. Zo zal iemand die hoog scoort op Conventioneel en Artistiek wellicht een traditionele baan kiezen in het bedrijfsleven (Conventioneel) maar kunst schilderen als hobby hebben (Artistiek). Als je sowieso nog op zoek bent naar een hobby kijk dan vooral naar je hoogste score op activiteiten, de beschrijving van je persoonlijkheid daar wijst in de richting van een passende hobby voor je.
- Wanneer je een heel duidelijk profiel hebt, bijvoorbeeld heel hoog op één of twee van de eigenschappen, dan is het makkelijk voor je om een baan te vinden die echt bij je past. Heb je echter een vlak profiel, dat wil zeggen op alles ongeveer gelijk (ongeacht of het hoog of laag is), dan zul je moeten kiezen. Je kunt je keuze dan laten leiden door hele andere argumenten dan of de baan volledig bij je persoonlijkheid past. Kies dan een vrij algemene baan waarin je makkelijk kunt wisselen van werkzaamheden.

Onderdeel: Kerntyperingtest

1. Inleiding

In dit rapport wordt een weergave gegeven van je 'Persoonlijk profiel' op basis van vijf persoonlijkheidsthema's. Bij elk van deze vijf thema's horen telkens twee 'Kerntyperingen' waarvan er één in meer of mindere mate op je van toepassing is al naar gelang je score. Daarbij kunnen combinaties van scores ook nog leiden tot aanvullende kerntyperingen. Als die er zijn, worden ook die beschreven. De test is opgebouwd uit 48 unieke kerntyperingen waarvan je er afhankelijk van je score meerdere kunt hebben. Bij zeer uitgesproken profielen kunnen er maximaal elf kerntyperingen worden gerapporteerd. Doorgaans zijn er twee of drie kerntyperingen te onderscheiden.

In hoofdstuk twee wordt een uitleg gegeven over wat kerntyperingen zijn en hoe deze voortvloeien uit je persoonlijke profiel. Daarna wordt in hoofdstuk drie je persoonlijke profiel geschetst en worden al je relevante kerntyperingen beschreven. Ook wordt daar nog uitgelegd hoe je je overige kerntyperingen kunt onderzoeken en vinden.

In hoofdstuk vier kun je de verantwoording lezen van de testkwaliteit gevolgd door algemene tips en adviezen in hoofdstuk vijf.

2. Persoonlijkheid en kerntyperingen

Mensen hebben een **persoonlijkheid** die hun persoonlijkheidseigenschappen en gedrag bepaalt. Iemands persoonlijkheid kan daardoor bijvoorbeeld benoemd worden als *vriendelijk* en *gevoelig*.

Binnen deze typerende persoonlijkheidseigenschappen bestaan er eigenschappen die als positief bestempeld worden. Die specifieke eigenschappen van iemand worden zijn of haar **sterke kanten** genoemd. Iemand die vriendelijk en gevoelig is, kan als sterkte bijvoorbeeld *zorgzaamheid* hebben.

Een sterkte is een eigenschap die meestal positief bevonden wordt. Afhankelijk van de situatie, de personen met wie je interacteert en van de mate waarin de sterkte wordt getoond, kan het echter ook minder positief zijn. Daarin ligt de **zwakte** die elke sterkte heeft. Een te grote mate van *zorgzaamheid* kan zomaar ontaarden in *bemoeizucht*. Teveel van iets goeds is automatisch minder goed. Iets goeds in de verkeerde situatie is eveneens minder goed.

Een kerntypering is een vastliggende combinatie van een sterkte en diens zwakte zoals die daadwerkelijk in de Nederlandse beroepsbevolking voorkomt. Door middel van grootschalig onderzoek heeft 123test 48 unieke kerntyperingen geïdentificeerd. Kerntypisch gedrag treedt deels spontaan op, maar vaak juist ook door interactie met de omgeving. De aard van de omgeving bepaalt vaak of je de sterke kant van je kerntypering zult tonen of dat de minder sterke kant van je kerntypering naar voren komt.

Omgevingsfactoren bepalen ook wanneer een sterkte een kans biedt en wanneer een zwakte een bedreiging vormt. Een **kans** doet zich voor wanneer een situatie een beroep doet op je sterkte. Een **bedreiging** doet zich voor wanneer een situatie je zwakte blootlegt. In bijvoorbeeld een competitieve omgeving waar mensen alleen aan hun eigen belang denken zal iemand die van nature *zorgzaam* is het onderspit delven. Deze omgeving is dus een bedreiging. Maar op het moment of in een situatie waar behoefte is aan een luisterend oor of een helpende hand komt deze persoon goed tot zijn of haar recht en vormt deze omgeving daarmee een kans.

3. Persoonlijk profiel en je kerntyperingen

Hieronder wordt je persoonlijkheid beschreven aan de hand van vijf thema's. Deze thema's (ook wel dimensies of factoren genoemd) vormen tezamen een spectrum waarmee het mogelijk is om iemands persoonlijkheid zeer volledig te beschrijven.

Bij elk thema staat door middel van een oranje blokje aangegeven hoe je scoort op dat thema ten opzicht van de Nederlandse beroepsbevolking. Zowel links als rechts bij het thema vind je een kerntypering met bijbehorende sterkte, zwakte, kans en bedreiging.

Naarmate je verder naar links scoort op een thema zal de kerntypering die daar staat meer op je van toepassing zijn in vergelijking met anderen. Scoor je verder naar rechts dan past de rechter kerntypering beter bij je. Bij een score in het midden scoorde je gemiddeld waardoor beide kerntyperingen enigszins op je van toepassing zijn. Geen van beide kerntyperingen heeft bij een gemiddelde score je duidelijke voorkeur.

Fig. 1
EMOTIONEEL ONBEKOMMERD

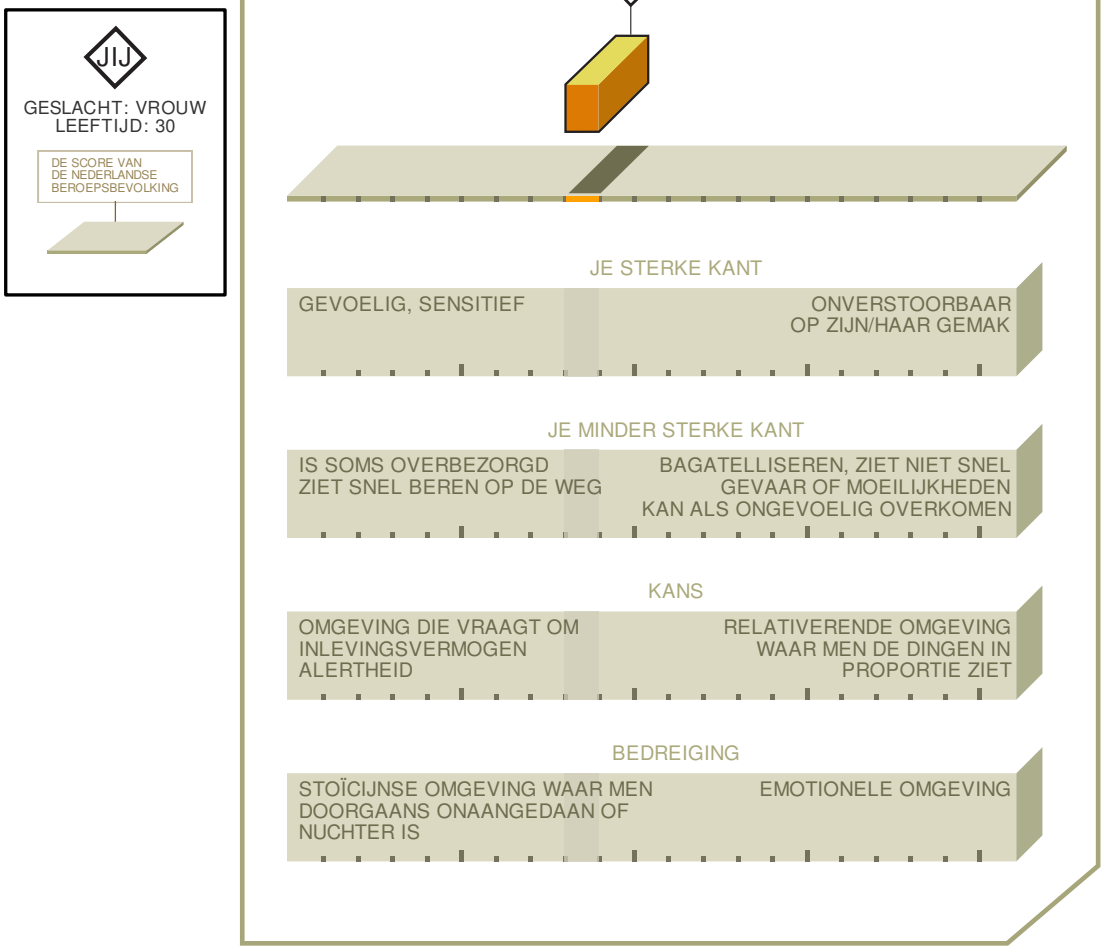


Fig. 2
EXTRAVERTHEID

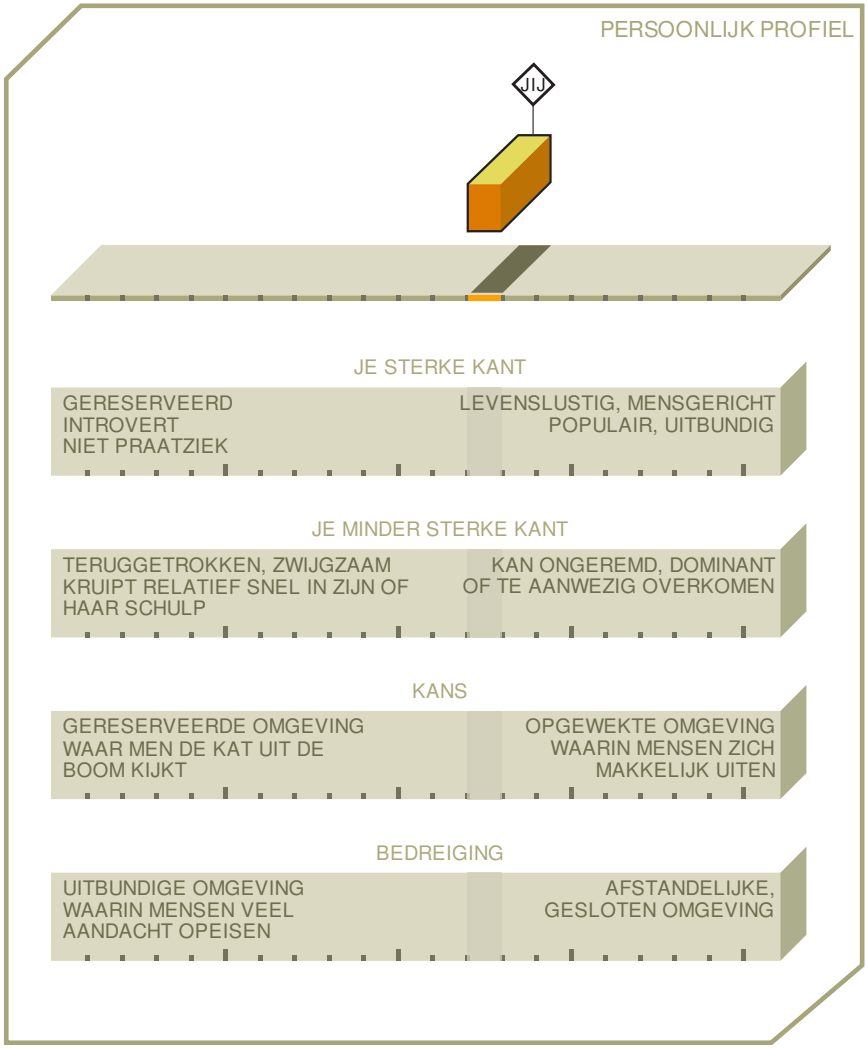


Fig. 3
GEWETENSVOLHEID

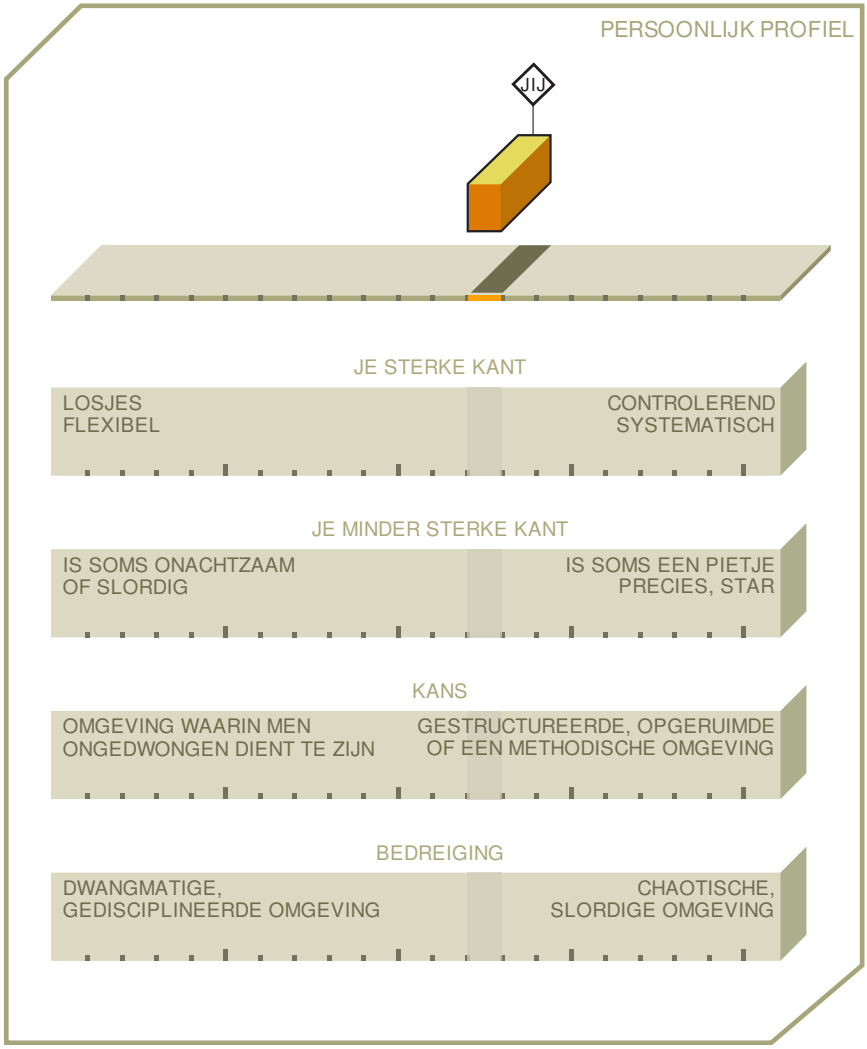


Fig. 4
VRIENDELIJKHEID, MEEGAANDHEID

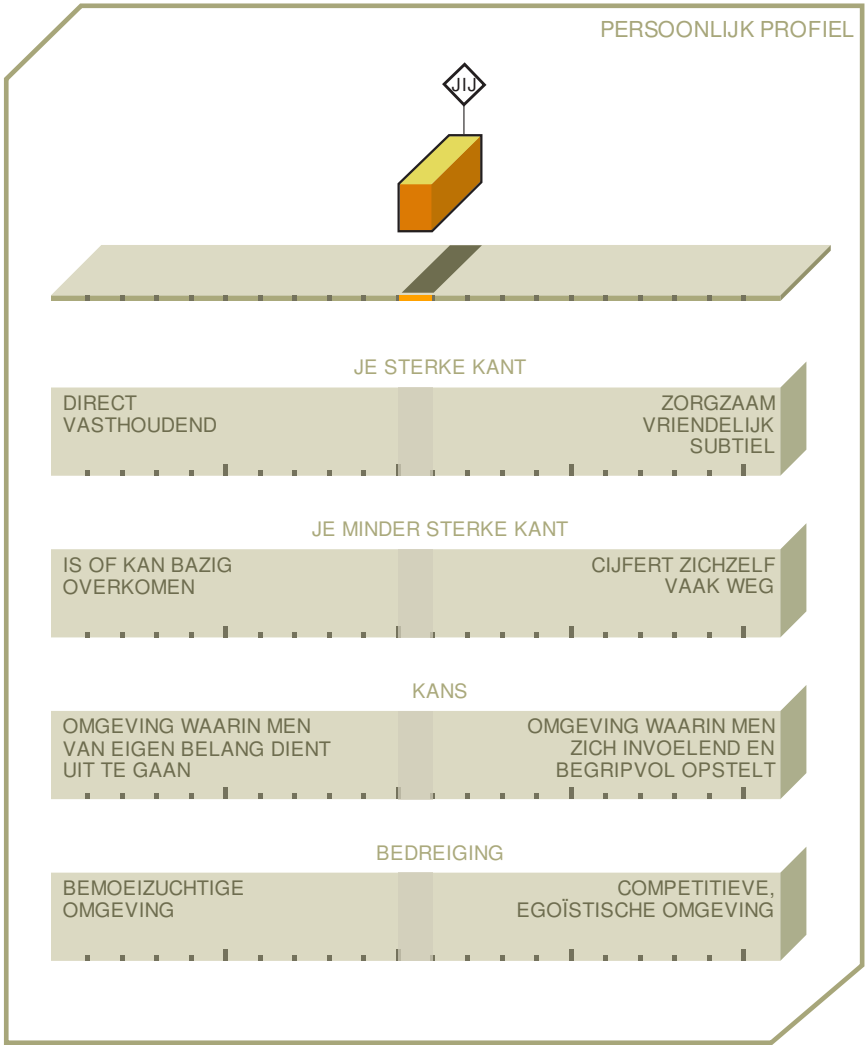
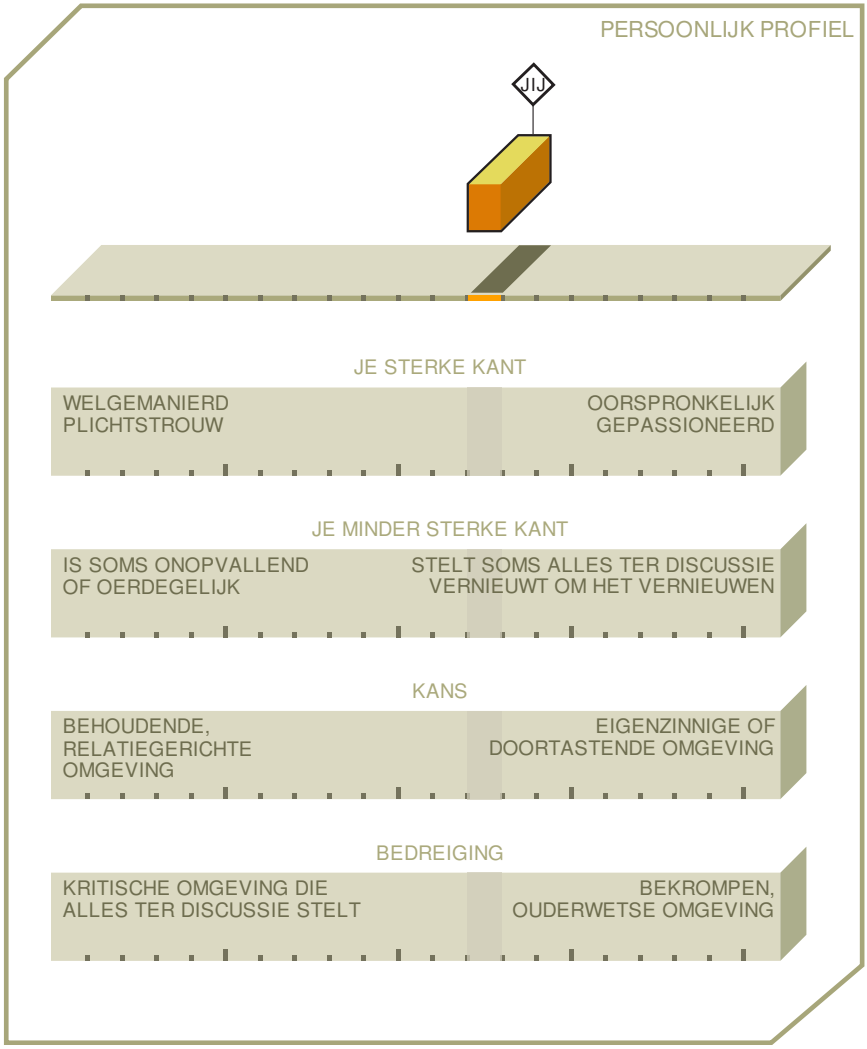


Fig. 5
OPENHEID VOOR VERANDERING



Aanvullende kerntyperingen

Combinaties van scores in het persoonlijke profiel kunnen leiden tot aanvullende kerntyperingen. Je hebt echter op vier of vijf hoofdthema's vrij gemiddeld gescoord waardoor er geen combinaties van hoofdscores zijn die aanvullende en betekenisvolle kerntyperingen geven. Dat houdt in dat je een behoorlijk gemiddeld persoonlijk profiel hebt. Een gemiddeld profiel heeft als groot voordeel dat je je qua persoonlijkheid in veel situaties thuis voelt en voor veel mensen een prettig persoon bent om mee om te gaan. Hierdoor ben je over het algemeen vrij flexibel en makkelijk in de omgang. Mensen met extremere scores zullen over het algemeen specifiekere eisen stellen aan hun omgeving en zich niet overal even makkelijk thuis voelen. Iemand met een meer afgewogen persoonlijkheidsprofiel zoals jij heeft daar minder last van.

Een gemiddelde score op een thema biedt de mogelijkheid om de beide kerntyperingen van die as in te zetten al naar gelang de situatie. Zo kan iemand met een gemiddelde score op gewetensvolheid taken zorgvuldig uitvoeren zonder daarbij inflexibel te worden. Ook zal een gemiddelde score de kans op het optreden van je minder sterke kant verkleinen. Zo zal iemand met een gemiddelde score op 'Vriendelijkheid' bijvoorbeeld niet snel té vasthoudend (zwakte) of té zorgzaam (jezelf te kort doen) zijn. Aan de andere kant zal het energie kosten om, wanneer een situatie daar om vraagt, heel erg direct of juist heel erg subtiel te zijn.

Het aantal kerntyperingen

Het aantal kerntyperingen dat gerapporteerd wordt, heeft geen betekenis in de zin van 'goed' of 'slecht'. Des te uitgesprokener je persoonlijk profiel (weinig of geen gemiddelde scores), des te meer kerntyperingen er gerapporteerd kunnen worden. Bij meer kerntyperingen zijn er meer sterke kanten die je kunt noemen, maar dus ook evenveel minder sterkte kanten. Daardoor heeft zowel een gemiddeld profiel met weinig kerntyperingen als ook een uitgesproken profiel met veel kerntyperingen zowel zijn voor- als nadelen.

Effectief gedrag

Effectief gedrag bestaat er uit om gegeven de situatie en de mensen met wie je te maken hebt je sterke kant in de juiste mate te benutten. Effectiviteit vind je ook in het slim omgaan met de kansen en bedreigingen die je omgeving biedt. Vanzelfsprekend zal de effectiviteit van je gedrag minder zijn wanneer je minder sterke kant de boventoon voert. Wees je dus vooral bewust van je sterke kant, en zoek de kansen op. Willen veranderen wie je bent, is niet de juiste weg en je anders (moeten) voordoen dan dat je bent, is wel enigszins mogelijk maar altijd slechts tijdelijk en erg vermoeiend.

Overige kerntyperingen

In deze test is gemeten hoe je scoort op een groot aantal kerntyperingen die allemaal terug te vinden zijn in de Nederlandse beroepsbevolking. Doordat je in de test gedwongen was om te kiezen tussen woorden, kan het zijn dat je meerdere kerntyperingen hebt maar dat ze niet allemaal duidelijk naar voren zijn gekomen. Dit is waarschijnlijk het geval wanneer je tijdens de test het soms heel moeilijk vond om te kiezen tussen woorden. Ook kan dat er dan voor zorgen dat je persoonlijk profiel op één punt niet helemaal lijkt te kloppen of dat je het beeld enigszins

karikaturaal vindt. Dat is helemaal niet erg. Met behulp van je persoonlijke profiel en je begrip van kerntyperingen kun je eenvoudig zelf verder speuren naar overige sterke en minder sterke kanten bij jou maar ook bij anderen. Hieronder lees je hoe je dat kunt doen.

Zelfbeeld versus het beeld van anderen

Hoe jij jezelf ziet en benoemt is één ding, hoe andere mensen je zien kan hetzelfde maar ook heel anders zijn. Soms kunnen mensen heel positief verrast zijn door het beeld dat andere mensen van hen hebben. Soms kun je ook punten van kritiek ontvangen over eigenschappen van jezelf waarvan je je niet bewust was of niet doorhad dat ze zo op anderen overkomen.

Om snel te achterhalen of jouw beeld over jezelf overeenstemt met het beeld dat anderen van je hebben, kun je jezelf en anderen een aantal vragen voorleggen. Ook kun je met deze vragen achterhalen of er nog aanvullende typeringen zijn die je nog niet helemaal duidelijk had. Wees je wel bewust dat dergelijke aanvullende typeringen veel subjectiever zijn dan de 48 kerntyperingen die in de test voorkomen. Die zijn namelijk objectief gemeten in de Nederlandse beroepsbevolking.

De vragen hieronder zijn voor het gemak ingedeeld naar vragen aan jezelf en aan anderen. Je kunt de vragen aan jezelf echter ook aan anderen stellen en andersom. Elke vraag heeft direct betrekking op ofwel je sterke kant, je minder sterke kant, en op de kansen en bedreigingen vanuit je omgeving.

	Vragen aan jezelf	**Vragen aan een ander**
Sterkte	• Wat kan ik van nature goed? • Wat vind ik vanzelfsprekend in mezelf?	• Wat waardeer jij in mij? • Wat vind jij typerend aan mij in positieve zin?
Zwakte	• Welk gedrag vind ik niet erg in anderen? • Wat praat ik voor mezelf goed?	• Waarin schiet ik wel eens door? • Wat verwijt jij mij wel eens? • Welk gedrag van mezelf weiger ik volgens jou in te zien?
Kans	• In welke situatie voelde ik me 'als een vis in het water'? • Wat is de droombaan? En waarom?	• Wat voor werkomgeving past volgens jou bij mij? • Met wat voor type mensen kan ik het volgens jou goed vinden?
Bedreiging	• Welke situaties vermijd ik actief? • Is er iets dat ik echt haat?	• Aan wat voor taken heb ik volgens jou een hekel? • Aan wat voor situaties moet ik me volgens jou minder ergeren? • Wat haalt volgens jou het slechtste in me naar boven?

4. Verantwoording testkwaliteit

Het concept kerntypering is uniek en is ontwikkeld voor de Nederlandse markt. Als input, voor het benoemen en herkennen van persoonlijkheidseigenschappen en daarbij horende sterke en minder sterke kanten, is gebruik gemaakt van een van de meest gebruikte en best gevalideerde persoonlijkheidstheorieën ter wereld; de Big Five. Deze test onderscheidt momenteel 48 unieke kerntyperingen.

Voor het kunnen vinden en benoemen van iemands kerntypering is gekozen voor een ipsative vragenlijst. Bij ipsatieve vragenlijsten worden respondenten gedwongen een keuze te maken tussen twee of meer eigenschappen of kenmerken. Het voordeel hiervan is dat er een duidelijker profiel ontstaat. Sociaal wenselijk beantwoorden van de vragen is moeilijker en het voorkomt dat er een over de gehele linie te positief of negatief zelfbeeld ontstaat.

Onder de onderzoekspopulatie is ook de validiteit onderzocht. Het gemiddeld rapportcijfer, op de vraag; 'Ik herken me in het rapport' bedraagt 8,4. Op de vraag; 'Het persoonlijk profiel klopt met mijn zelfbeeld' wordt gemiddeld met een 7,9 beantwoord.

De kerntyperingtest is eind 2004, begin 2005 genormeerd onder een grote representatieve steekproef van Nederlanders en Vlamingen. De huidige Nederlandstalige normgroep is na weging representatief verdeeld over Nederlandse beroepsbevolking. Dat betekent dat je vergeleken wordt met Nederlanders op basis van geslacht, leeftijd (16 t/m 65 jaar) en opleidingsniveau (van middelbaar tot hoger opgeleiden). Bij opleidingsniveau zijn de lager opgeleiden weggelaten en wordt er alleen gekeken naar middelbaar (MBO, HAVO) tot hoger opgeleiden (HBO, WO). Bron voor normering vormen recente cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek.

5. Tot slot

Van persoonlijkheidskenmerken wordt algemeen verondersteld dat ze stabiel zijn in de loop van de tijd. Het is daarom raadzamer om te kijken naar de eigenschappen die je hebt en te kijken hoe je deze in je eigen voordeel kan gebruiken, dan om te proberen een eigenschap te veranderen. Die laatste weg is veel moeilijker, zo niet onmogelijk, en vraagt naar verhouding veel meer energie. Bovendien is een bepaalde eigenschap die in een bepaalde situatie minder gewenst is, in een andere (werk-)situatie juist zeer gewenst. Het is de uitdaging om een hobby, studie, partner, (werk-)omgeving te vinden die het beste aansluit bij je persoonlijkheid. Hoe beter de fit tussen je omgeving en jouw persoonlijkheid hoe beter je op je plek zult zijn en hoe beter je zult voelen. Wat zich bijvoorbeeld uit in gelukkiger zijn, succes hebben of een aangename omgang met anderen ondervinden.

Tenslotte dient opgemerkt te worden dat deze test inzicht geeft in je persoonlijkheid. Maar iemands persoonlijkheid is niet voor honderd procent te 'vangen' aan de hand van een beperkte set vragen. Ieder mens afzonderlijk is te uniek om te kunnen bepalen, aan de hand van een gestandaardiseerde vragenlijst, hoe hij of zij qua persoonlijkheid in elkaar zit. De test geeft je een vocabulaire om naar je zelf te kijken in vergelijking met anderen en om daar je voordeel mee te doen. Realiseer je met andere woorden dat de test een samenvatting geeft van je persoonlijkheid, zonder een definitief totaaloordeel te vellen. Dat laatste is theoretisch bijna onmogelijk.

Onderdeel: Nederlandse werkwaardentest

1. Inleiding

Uit wetenschappelijk onderzoek is gebleken dat er 14 werkwaarden zijn die als fundamentele werkwaarden kunnen worden gezien. Wanneer je werk hebt waarin de werkwaarden die jij belangrijk vindt voldoende ruimte krijgen, dan neemt de kans dat je succesvol en gelukkig zult zijn in je werk toe. De mate waarin jij elk van de 14 waarden belangrijk vindt, wordt in dit rapport weergegeven.

1.1 Interpretatie

Bij het lezen van je rapport moet je twee dingen goed voor ogen houden. Ten eerste heeft een hoge of lage mate van belangrijkheid van een waarde voor jou geen betekenis in de zin van goed of slecht. Voor bepaalde functies kan het wel noodzakelijk zijn dat je bepaalde waarden belangrijker vindt dan anderen, voor andere functies juist helemaal niet.

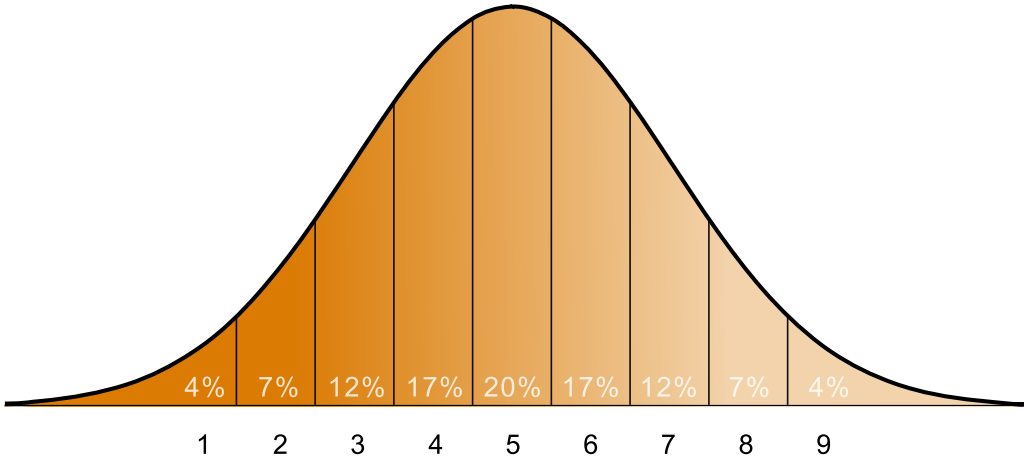
Ten tweede moet je je realiseren dat de mate waarin je iets belangrijk vindt relatief is ten opzichte van de groep mensen met wie je wordt vergeleken. Dit betekent dat je dus een bepaalde waarde meer of minder belangrijk vindt dan de vergelijkingsgroep. In dit geval een groep mensen die representatief is voor de Nederlandse beroepsbevolking vanaf MBO-opleidingsniveau.

1.2 Rapportage

In dit rapport wordt aangegeven hoe belangrijk je elk van 14 waarden vindt in vergelijking met de normgroep. Iedere waarde heeft een definitie die aangeeft wat de waarde inhoudt en betekent. Daarnaast heeft elke waarde ook een korte benaming om het makkelijk te maken over het rapport te praten met anderen. Kijk echter voor de betekenis van een werkwaarde vooral naar de gegeven definitie.

1.3 Interpretatie van scores

In de figuur hieronder zie je een voorbeeld van de verdeling van scores van de normgroep op een willekeurige werkwaarde. Deze verdeling is opgedeeld in negen vakjes (stanine scores) waarin in elk een bepaald percentage mensen zich bevindt. Het vijfde vakje vertegenwoordigt de 20% van de mensen die een gemiddelde score hadden. Bij score 1 geldt dus dat die score door 4% van de mensen wordt behaald, 96% van de mensen uit de normgroep zeggen de waarde belangrijker voor zichzelf te vinden.



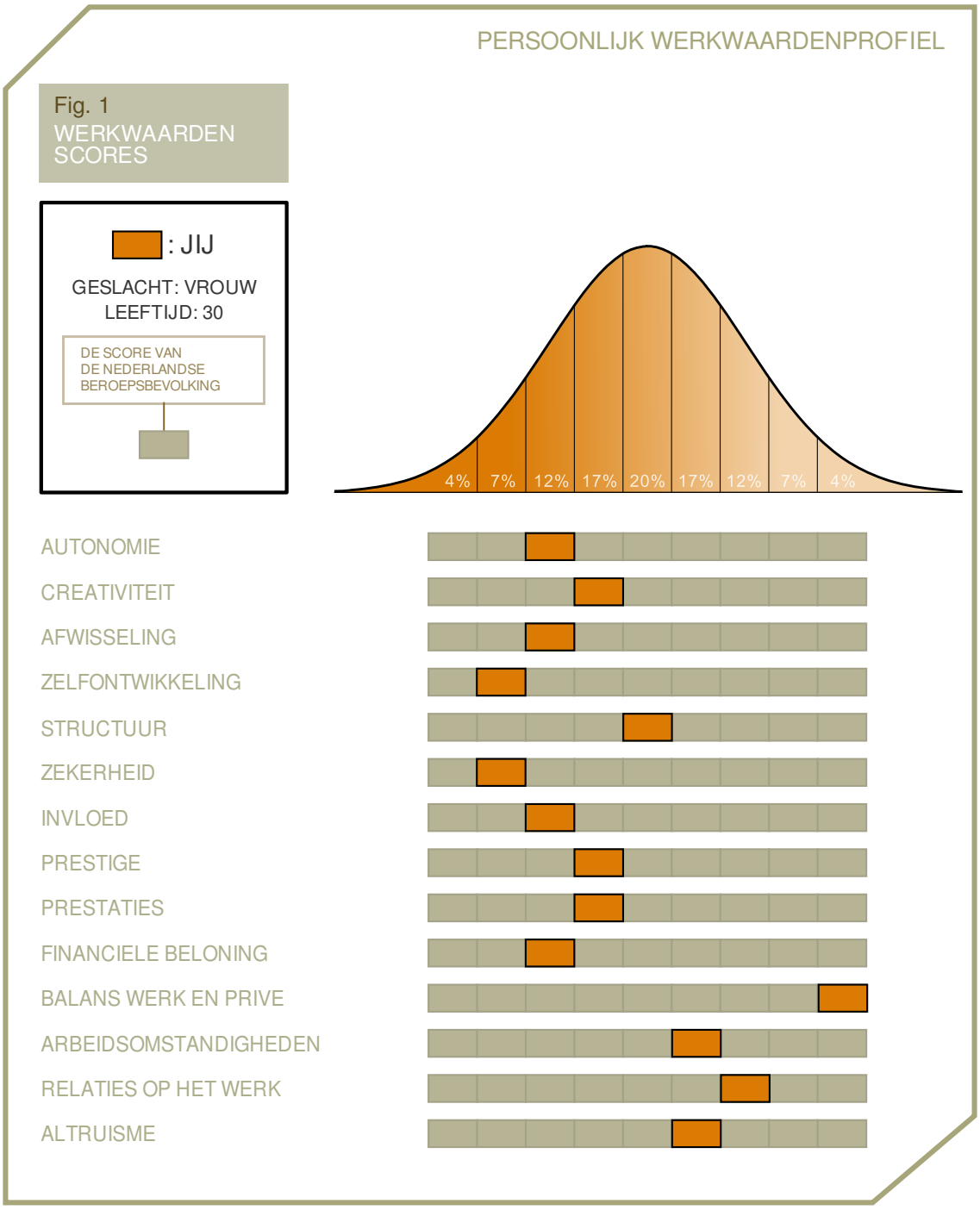
In het rapport worden de onderstaande tekstuele scores gebruikt. Wanneer je op een schaal bijvoorbeeld een score hebt die overeenkomt met positie 4 in de verdeling hierboven zal bij de uitslag staan dat je op deze schaal 'net onder gemiddeld' scoorde ten opzichte van de normgroep.

Positie	Tekstuele indeling
1	zeer laag
2	laag
3	onder gemiddeld
4	net onder gemiddeld
5	gemiddeld
6	net boven gemiddeld
7	boven gemiddeld
8	hoog
9	zeer hoog

2. Je persoonlijk waardenprofiel

Hieronder volgt nu grafisch je score op elk van de 14 werkwaarden. Bepaal daarin welke vier werkwaarden het belangrijkst voor je zijn. Daarmee heb je een persoonlijke waardenprofiel gedefinieerd. Na de grafische weergave vind je verdere uitleg voor iedere werkwaarde apart waarmee je scores worden toegelicht.

Dit rapport wordt afgesloten met verdere uitleg over waardenprofielen en over wat waarden betekenen voor beroepskeuze en bedrijfskeuze.



2.1 Autonomie

Werk waarvan jij zelf de inhoud bepaalt en dat je op je eigen manier kunt uitvoeren. Ten opzichte van de normgroep scoorde je **onder gemiddeld** op deze waarde.

Zelf kiezen wat je gaat doen en ook wanneer je het doet, is voor mensen die hoog scoren op deze werkwaarde van belang. Dit terwijl mensen die aangeven dat deze werkwaarde veel minder belangrijk voor hen is het niet erg vinden om gerichte opdrachten te krijgen van een ander. Bij meer autonomie hoort ook meer verantwoordelijkheid en mensen die veel waarde hechten aan deze werkwaarde hebben daar dan ook geen moeite mee.

Zelf de zeggenschap voeren over je werkzaamheden is voor jou redelijk onbelangrijk. Dat anderen bepalen wat je moet doen en ook wanneer is voor jou dan ook niet echt erg. Onthoud dat voor de meeste mensen een zekere mate van zelfstandigheid altijd wel belangrijk gevonden wordt. Voor jou is dit eigenlijk nauwelijks minder het geval.

De werkwaarde autonomie is een duidelijke tegenhanger van de werkwaarde structuur. Maar bij structuur gaat het vooral om de taak terwijl bij autonomie het ook meer om persoonlijke zelfbeschikking gaat. Het zijn vooral hoger opgeleiden die meer waarde hechten aan autonomie. Daarbij is het enigszins zo dat naarmate mensen ouder worden deze werkwaarde in belang toeneemt. De werkwaarde autonomie vind je in de praktijk ook terug onder benamingen als 'onafhankelijkheid', 'zelfbeschikking' en 'zelfstandigheid'.

2.2 Creativiteit

Werk waarin ruimte bestaat om vernieuwende ideeën te bedenken. Ten opzichte van de normgroep scoorde je **net onder gemiddeld** op deze waarde.

Mensen die hoog scoren op deze werkwaarde zullen meer dan anderen hun fantasie willen gebruiken in hun werk. Nieuwe en originele dingen bedenken geeft hen voldoening. Ook het bedenken van innovatieve oplossingen voor problemen is een vorm van creativiteit waar zij duidelijk meer mee hebben dan zij die veel minder aan deze werkwaarde hechten. Maar let op. In het algemeen geldt dat veel mensen de werkwaarde creativiteit belangrijk vinden in hun werk. Vrijwel iedereen bijvoorbeeld wil graag eigen ideeën in zijn of haar werk kunnen stoppen. Een lagere score op deze werkwaarde geeft dan ook niet aan dat iemand creativiteit volstrekt onbelangrijk vindt. Het geeft slechts aan dat iemand het minder belangrijk vindt dan de gemiddelde Nederlander en die hecht behoorlijk aan creativiteit.

Voor jou is het redelijk belangrijk dat je in je werk ruimte vindt en krijgt om vernieuwende ideeën in te brengen. Ook hecht je enige waarde aan het hebben van voldoende mogelijkheden in een baan om eigen en originele oplossingen te bedenken.

Werken bij een kleiner bedrijf kan soms makkelijker ruimte bieden voor creativiteit omdat functies soms breder zijn en kleinere bedrijven makkelijker en sneller kunnen veranderen. Bij grote bedrijven daarentegen zijn er soms juist specialistische functies te vinden die heel sterk focussen op creativiteit. Bijvoorbeeld bij een R&D afdeling.

Mannen scoren in zijn algemeenheid een klein beetje hoger op deze werkwaarde dan vrouwen

en hoger opgeleiden weer een klein beetje meer dan middelbaar opgeleiden. In de dagelijkse praktijk kun je de werkwaarde creativiteit ook terugvinden in waarden en competenties als 'problemen oplossen', 'originaliteit' en 'innovatie'.

2.3 Afwisseling

Werk dat afwisseling en variërende werkzaamheden biedt. Ten opzichte van de normgroep scoorde je **onder gemiddeld** op deze waarde.

Variatie en afwisseling zijn voor veel mensen belangrijk in hun werk. Meestal neemt dat dan de vorm aan van het werken aan verschillende dingen tegelijkertijd of soms zelfs avontuurlijk of spannend werk. Werk met slechts één vaste taak is voor mensen die hoog scoren op deze werkwaarde zeer onbevredigend. Voor mensen die laag scoren op deze werkwaarde geldt veel eerder dan voor anderen dat regelmaat en constantheid in hun werk gewaardeerd en belangrijk gevonden worden.

Het is voor jou niet erg noodzakelijk dat je variatie en afwisseling in je werkzaamheden hebt. Nieuwe mensen ontmoeten, aan meerdere dingen tegelijkertijd werken en verschillende taken hebben is voor jou dan ook weinig van belang.

De werkwaarde afwisseling hangt duidelijk samen met de werkwaarde creativiteit. Een hoge score op de één gaat dus relatief vaak samen met een hoge score op de ander. Mannen en vrouwen vinden afwisseling overigens even belangrijk. Ook zijn er geen verschillen voor mensen van verschillende leeftijden op opleidingsniveaus. Afwisseling wordt ook wel 'variatie' genoemd of 'werk met diverse werkzaamheden'. In de praktijk wordt vaak van mensen die gevarieerd werk moeten doen gevraagd dat ze voldoende flexibel zijn.

2.4 Zelfontwikkeling

Werk waarin ruimte is voor de ambitie om jezelf persoonlijk en in je werk verder te ontwikkelen. Ten opzichte van de normgroep scoorde je **laag** op deze waarde.

Jezelf willen ontwikkelen kan op veel manieren en deze werkwaarde weerspiegelt hoe belangrijk je die vindt. Je kunt bijvoorbeeld nieuwe vaardigheden ontwikkelen, algemene kennis opdoen of specifiek groeien in je vakgebied. Maar ook op het persoonlijke vlak kun je de uitdaging zoeken. Nieuwe kanten aan jezelf willen ontdekken en het beste uit jezelf halen, zijn zaken die voor mensen die hechten aan de werkwaarde zelfontwikkeling belangrijker dan voor hen die laag scoren. Zelfontwikkeling kost tijd, energie en moeite en dat moet je er wel voor over hebben. Maar vrijwel iedereen vindt zelfontwikkeling van belang. Mensen die heel laag scoren op deze werkwaarde zullen dus nog zeker wel enig belang hechten aan hun ontwikkeling. Mensen die gemiddeld of hoger scoren staan er ruimschoots voor open.

Jezelf in je werk en persoonlijk sterk ontwikkelen vind jij redelijk onbelangrijk. Dat betekent dan ook dat je zaken als doorlopende persoonlijke groei en flinke uitdagingen duidelijk niet hoeft terug te zien in je werk.

Er zijn geen duidelijke verschillen in de mate waarin mannen versus vrouwen of jongeren versus ouderen zelfontwikkeling belangrijk vinden. Deze werkwaarde wordt wellicht net iets meer door

hoger opgeleide ouderen belangrijk gevonden. Andere termen die gebruikt worden in relatie tot zelfontwikkeling zijn 'ontplooiing', 'persoonlijke groei' en 'professionele ontwikkeling'.

2.5 Structuur

Werk dat bestaat uit vaste werkzaamheden en routines. Ten opzichte van de normgroep scoorde je **gemiddeld** op deze waarde.

Weten waar je aan toe bent en wat je moet doen is voor mensen die hoog scoren op deze werkwaarde belangrijk in hun werk. Vaste kaders, heldere regels en een eenduidige taak bieden overzicht en voorkomen onverwachte onduidelijkheden. Mensen die lager scoren op deze werkwaarde hebben juist geen behoefte aan een vast omschreven takenpakket en vinden een strikte structuur niet van belang. Mensen die hoog scoren op deze werkwaarde vinden het vaak prima dat iemand anders aangeeft wat ze moeten doen.

Structuur is voor jou gemiddeld belangrijk. Dat betekent dat je een lichte voorkeur hebt voor werk met heldere kaders en vaste regels. Werk met veel structuur wordt verder meestal gekenmerkt door een beperkt takenpakket en verteld krijgen wat je moet doen. Ook dat is voor jou dus gemiddeld belangrijk in je werk.

Mensen met een middelbare opleiding vinden structuur vaker belangrijk dan mensen met een hogere opleiding. In uitvoerend werk zit relatief meer structuur dan in werk waarin denken en leidinggeven voorop staat.

2.6 Zekerheid

Werk met zekerheid over je baan en toekomst. Ten opzichte van de normgroep scoorde je **laag** op deze waarde.

Mensen die hoger scoren op deze werkwaarde hebben net zoals de meeste mensen behoefte aan een vast contract en de financiële zekerheid die dat biedt. Mensen die weinig belang hechten aan deze waarde zullen minder moeite hebben met onduidelijkheid over de toekomst van hun baan of een tijdelijk contract. Overigens geldt voor vrijwel iedereen dat er wel altijd belang wordt gehecht aan de betrouwbaarheid van een werkgever.

Voor jou geldt dat je maar weinig zekerheden nodig hebt in je werk. Denk daarbij bijvoorbeeld aan dingen als baanzekerheid en een duidelijk toekomstperspectief.

Zekerheid hangt redelijk sterk samen met de mate waarin iemand ook de werkwaarde structuur belangrijk vindt. Net als bij structuur geldt ook voor zekerheid dat middelbaar opgeleiden hier iets meer belang aan hechten dan hoger opgeleiden. Voor mannen of vrouwen of verschillende leeftijdsgroepen zijn er geen noemenswaardige verschillen met betrekking tot deze werkwaarde.

2.7 Invloed

Werk waarin je bepaalt wat anderen moeten doen en invloed hebt op beslissingen. Ten opzichte van de normgroep scoorde je **onder gemiddeld** op deze waarde.

Invloed willen hebben betekent dat je mee wilt praten over belangrijke beslissingen en dat je invloed hebt op de organisatie. Mensen die echt veel belang hechten aan deze werkwaarde zullen daarbij ook over anderen willen beslissen en gericht aan hen kunnen vertellen wat zij moeten doen. Veel mensen vinden overigens wel dat hun werk voldoende verantwoordelijkheid met zich mee moet brengen waardoor ze altijd een bepaalde mate van invloed en gelding hebben. Mensen die echt lager scoren op deze werkwaarde geven weinig om het hebben van inspraak en beslissingsbevoegdheid.

Je wilt binnen een organisatie eigenlijk niet meepraten over de belangrijke beslissingen. Bepalen wat anderen moeten doen is duidelijk niet iets dat past in het werk dat jij wilt doen.

Het is niet het geval dat mannen duidelijk meer belang hechten aan invloed dan vrouwen. Ook leeftijd of opleidingsniveau zegt niets over de mate waarin iemand belang hecht aan deze werkwaarde. Termen als 'macht', 'leidinggeven' en 'verantwoordelijkheid' zijn verbonden met de werkwaarde invloed.

2.8 Prestige

Werk waaraan je status en aanzien kunt ontlenen. Ten opzichte van de normgroep scoorde je **net onder gemiddeld** op deze waarde.

Voor anderen en de maatschappij als geheel geldt dat ze voor bepaalde typen werk meer waardering hebben dan voor ander soort werk. Voor mensen die hechten aan de werkwaarde prestige is het belangrijk om werk te hebben waar anderen van onder de indruk zijn en waar tegen opgekeken wordt. Vanzelfsprekend zal niemand graag werk doen dat geen enkel maatschappelijk aanzien geniet, maar mensen die laag scoren op deze werkwaarde geven duidelijk minder om de mening van anderen over hun werk dan mensen die prestige wel belangrijk vinden.

Voor jou zullen de status en aanzien van werk minder een rol spelen bij het kiezen van een baan of de mate van tevredenheid die je ervaart in je werk. Hoe anderen en de maatschappij aankijken tegen bepaald werk heeft op jou een geringe invloed.

De werkwaarde prestige hangt enigszins positief samen met de werkwaarden financiële beloning en invloed. Voor mensen die hoger opgeleid zijn lijkt prestige iets belangrijker dan voor mensen die middelbaar zijn opgeleid.

2.9 Prestaties

Werk waarin ambitie en individuele prestaties gewaardeerd en beloond worden. Ten opzichte van de normgroep scoorde je **net onder gemiddeld** op deze waarde.

Voor mensen die gemiddeld of hoger scoren op de werkwaarde prestaties is het belangrijk om hun gedrevenheid in hun werk kwijt te kunnen. Daarbij is het zeker ook belangrijk dat dergelijke inspanningen iets opleveren. Dat kan een positieve beoordeling zijn of een beloning maar ook puur voor iemand zelf kan het heel bevredigend zijn om te laten zien wat hij of zij kan. Mensen die heel laag scoren op deze werkwaarde zullen duidelijk minder de behoefte voelen om zich te onderscheiden en zijn wellicht van nature wat sneller tevreden.

Voor jou geldt dat je niet veel belang hecht aan het leveren van prestaties en de mogelijke consequenties daarvan. Denk daarbij aan dingen als je onderscheiden van collega's, allerlei beloningen of het bevredigen van eigen ambities.

Andere gebruikte benamingen voor deze werkwaarde zijn ook wel eens 'ambitie', 'drive' of 'prestatiemotief'. Onder jongeren lijkt het zo te zijn dat hoger opgeleiden hier net iets hoger op scoren dan middelbaar opgeleiden al is het verschil maar klein. Verder zijn er geen andere verschillen tussen leeftijdsgroepen of op basis van geslacht voor deze werkwaarde. Hoge scores op prestaties gaan relatief wat vaker samen met lagere scores op altruïsme maar juist met hogere scores op financiële beloning en invloed.

2.10 Financiële beloning

Werk waarmee je veel geld verdient. Ten opzichte van de normgroep scoorde je **onder gemiddeld** op deze waarde.

Veel geld verdienen is niet voor iedereen belangrijk zolang het maar wel genoeg is om voldoende leuke dingen te kunnen doen. Voor mensen die heel hoog scoren op deze schaal geldt dat een hoog salaris ook echt heel belangrijk is en dat ze bij voorkeur meer willen verdienen dan anderen. Voor mensen die minder belang hechten aan de financiële beloning geldt dat ze minder snel op zoek zullen zijn naar werk waarin bonussen verdiend kunnen worden of een dertiende maand aan salaris wordt uitgekeerd.

Voor jou is in zijn algemeenheid de financiële beloning van werk redelijk onbelangrijk.

Of iemand een man of vrouw is, hoog of middelbaar opgeleid, jong of oud zegt weinig over de mate waarin iemand belang hecht aan veel geld verdienen. In al deze gevallen kan het veel of weinig van belang zijn. Wellicht dat mensen wanneer ze ouder worden de relativiteit van geld wel meer gaan inzien, maar dat verandert weinig aan het eventuele belang dat ze eraan hechten. Een term die wel eens wordt gebruikt in plaats van financiële beloning is 'materialisme' of 'instrumentaliteit van de beloning'. Dat laatste heeft dan betrekking op de mate waarin de financiële beloning toereikend is voor de dingen die je er mee wilt doen.

2.11 Balans werk en privé

Werk dat goed samengaat met je privé-leven en gunstig aansluit op je vrije tijd. Ten opzichte van de normgroep scoorde je **zeer hoog** op deze waarde.

Mensen die veel belang hechten aan de werkwaarde balans werk en privé zullen in hun werk vooral waarde hechten aan gunstige werktijden, pauzes wanneer nodig en vakanties wanneer hen dat persoonlijk het beste uitkomt. Een goede balans tussen privé-tijd en werktijd is voor hen van groot belang. Hoewel niemand een verstoring van zijn privé-leven door zijn werk zal waarderen geldt voor mensen die lager scoren op deze werkwaarde dan ze dit minder erg vinden dan anderen.

Werktijd en privé-tijd horen zeer strikt gescheiden te zijn en gunstig op elkaar aan te sluiten voor jou. Wanneer werk invloed heeft op je persoonlijke leven is dat voor jou dan ook zeer storend.

Het lijkt logisch dat er levensfasen zijn waarin de balans tussen werk en privé belangrijker is. Denk bijvoorbeeld aan jonge ouders. Toch is dit maar zeer beperkt waar. In het algemeen geldt dat jongeren en mensen in de leeftijd van gezinsvorming slechts net iets meer belang hechten aan een goede balans tussen werk en privé dan ouderen. Ook zijn er geen noemenswaardige verschillen tussen mannen en vrouwen. De balans tussen werk en privé als werkwaarde is daarmee vrij universeel verdeeld over mensen.

2.12 Arbeidsomstandigheden

Werk dat wordt uitgevoerd in een mooi gebouw op een prettige werkplek onder gunstige arbeidsomstandigheden. Ten opzichte van de normgroep scoorde je **net boven gemiddeld** op deze waarde.

Een aangename werkplek is eigenlijk voor het merendeel van alle mensen van belang. Vooral goed werkende apparatuur, een juiste sfeer en bij voorkeur een eigen en ruime werkplek worden dan als belangrijk ervaren. Voor mensen die duidelijk hoger scoren op deze werkwaarde zal bovendien gelden dat ze daarbij meer dan anderen waarde hechten aan bijvoorbeeld het uiterlijk en de locatie van het gebouw waar ze werken. Mensen die lager scoren op deze werkwaarde geven relatief juist minder om de kwaliteit van de parkeerplekken of de kantine.

Een erg prettige en comfortabele werkplek is iets dat voor jou nodig is. De verdere omgeving en uitstraling van een gebouw en de faciliteiten is daarbij iets dat je enigszins belangrijk vindt.

Mensen die hoger scoren op deze werkwaarde zullen relatief vaker ook hoger scoren op de werkwaarde balans werk en privé. Of mensen belang hechten aan de arbeidsomstandigheden heeft niets te maken met hoe oud ze zijn, wat hun opleidingsniveau is of dat ze man dan wel vrouw zijn.

2.13 Relaties op het werk

Werk waarin er een prettige sociale omgang is met leuke collega's. Ten opzichte van de normgroep scoorde je **boven gemiddeld** op deze waarde.

De sociale sfeer op het werk is voor nagenoeg iedereen belangrijk. Vooral het hebben van aangename collega's en een positieve interactie met hen en leidinggevenden is iets dat steevast als belangrijk tot zeer belangrijk wordt gezien. Een hogere of een lagere score op de werkwaarde relaties op het werk betekent dan ook niet dat iemand echt weinig dan wel echt veel belang aan deze werkwaarde hecht. Iedereen vindt het wel belangrijk. Alleen voor echt hoge scores of zeer lage scores kun je zeggen dat iemand er echt veel of juist echt weinig aan hecht.

Voor jou geldt dat het belang dat je hecht aan een goede omgang met collega's duidelijk groot is. Tot een goede omgang horen zaken als veel gezelligheid, saamhorigheid en in zijn algemeenheid goed kunnen opschieten met collega's en leidinggevenden.

Het is opvallend dat de meeste mensen de sociale omgang met collega's bij voorkeur tot de werksituatie beperken. Personeelsuitstapjes bijvoorbeeld worden door de meerderheid als minder belangrijk gevonden. De mate waarin mensen een scheiding wensen tussen werk en privé speelt hierin mede een rol. De werkwaarde relaties op het werk hangt positief samen met de waarde arbeidsomstandigheden. Scoor je hoog op de één dan scoor je waarschijnlijk ook hoger op de ander. Deze werkwaarde wordt ook wel 'omgang met collega's' of 'collegialiteit' of zelfs 'gezelligheid' genoemd.

2.14 Altruïsme

Werk waarin je je inzet voor anderen. Ten opzichte van de normgroep scoorde je **net boven gemiddeld** op deze waarde.

Hoezeer je het belangrijk vindt om iets te betekenen voor anderen wordt in de werkwaarde altruïsme gereflecteerd. Anderen helpen en van dienst zijn, is iets dat mensen die aan deze werkwaarde hechten in hun werk dan ook terug willen zien. Werk doen dat nuttig is voor de maatschappij in het algemeen heeft voor hen de voorkeur boven werk waarin eigen gewin voorop staat. Mensen die laag scoren zijn het vaker eens met de stelling dat hun eigen belang belangrijk is. Over het algemeen geldt dat betekenisvol zijn voor anderen en anderen helpen voor het overgrote deel van alle Nederlanders belangrijk is. Lagere scores geven daarom niet aan dat altruïsme een onbelangrijke werkwaarde gevonden wordt. Wel geeft het aan dat zij niet perse werk zoeken waarin de inzet voor anderen een erg belangrijk onderdeel is.

Jezelf helemaal geven voor anderen en mensen helpen vind jij belangrijk in werk.

Het zal niet verbazen dat mensen die heel hoog scoren op de werkwaarde altruïsme doorgaans iets minder hechten aan hoge financiële beloningen. Ook op de werkwaarde autonomie scoren ze relatief vaker lager. Daarbij geldt ook dat zij nog meer dan anderen vinden dat een goede sociale omgang met collega's belangrijk is. Vrouwen scoren over het algemeen net iets hoger op deze werkwaarde dan mannen.

3. Waardenprofielen

Een profiel wordt gevormd door een specifiek scorepatroon op de werkwaarden. Hieronder staat jouw profiel gedefinieerd door de werkwaarden op volgorde te zetten van meest belangrijk tot minst belangrijk voor jou. De waarden die voor jou het meest belangrijk zijn, maar soms juist ook die voor jou het minst belangrijk zijn, karakteriseren de dingen die jij echt belangrijk of onbelangrijk vindt om terug te vinden in werk.

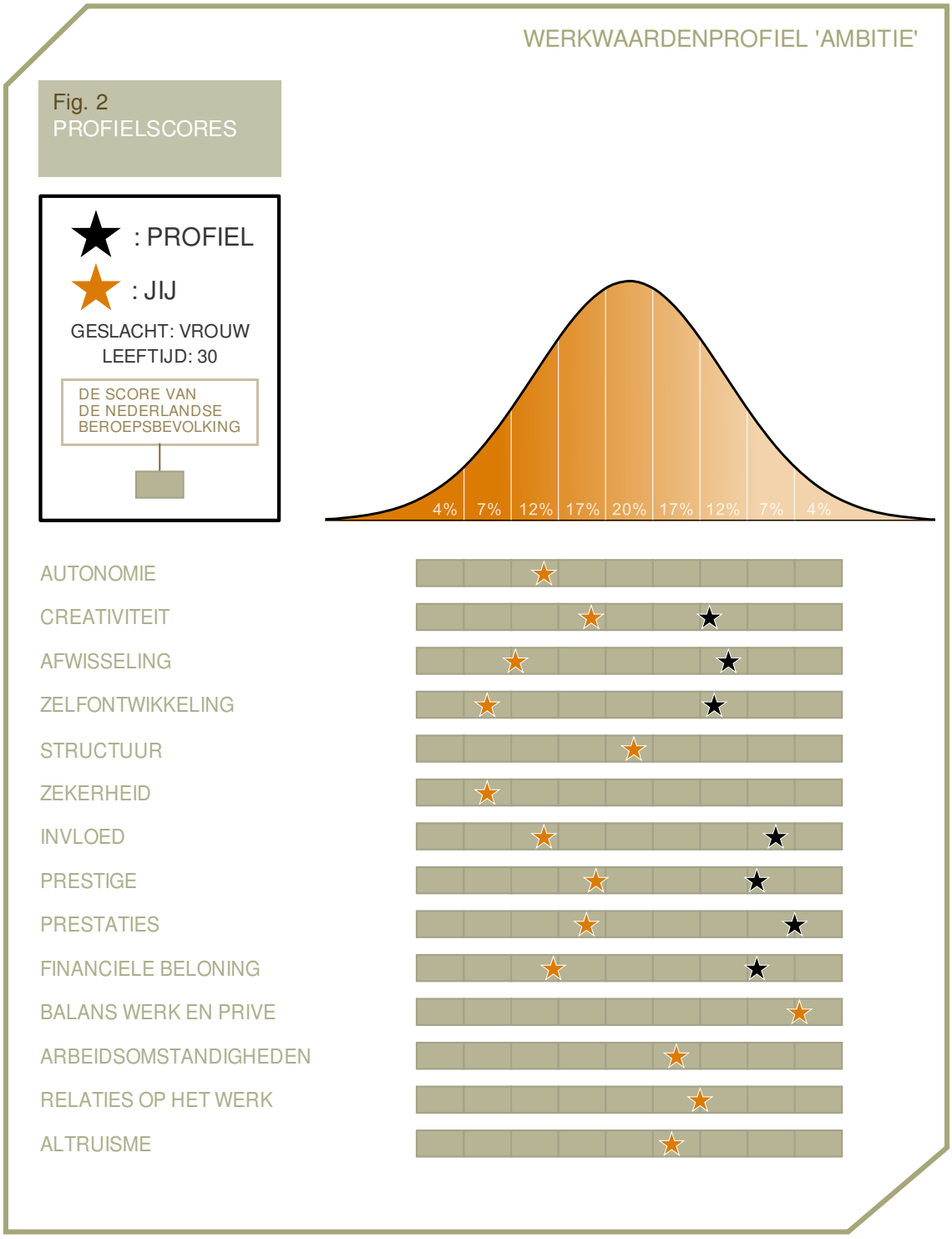
Schaalnaam	Stanine score
Balans werk en privé	9
Relaties op het werk	7
Arbeidsomstandigheden	6
Altruïsme	6
Structuur	5
Prestige	4
Creativiteit	4
Prestaties	4
Financiële beloning	3
Autonomie	3
Invloed	3
Afwisseling	3
Zekerheid	2
Zelfontwikkeling	2

3.1 Typische waardenprofielen

Hoewel ieder mens uniek is, waardoor iedere mix van scores kan voorkomen, zijn er toch waarden die statistisch blijken samen te hangen en daarmee profielen opleveren die vaker voorkomen. Uit statistische analyse blijkt dat er zeker vier herkenbare clusters zijn van waarden. Deze clusters kunnen vrijblijvend benoemd worden als 'ambitie', 'zelfstandig', 'conventioneel' en 'mensgericht'. Met enig voorstellingsvermogen zijn de clusters te beschrijven als prototypische waardeprofielen. Hieronder worden ze kort gekarakteriseerd waardoor je voor jezelf kunt kijken in hoeverre elk ervan op je van toepassing zou kunnen zijn. Let wel, dit is nooit iets absoluuts, het zijn stereotypische profielen en niemand zal dus precies een bepaald profiel exact hebben.

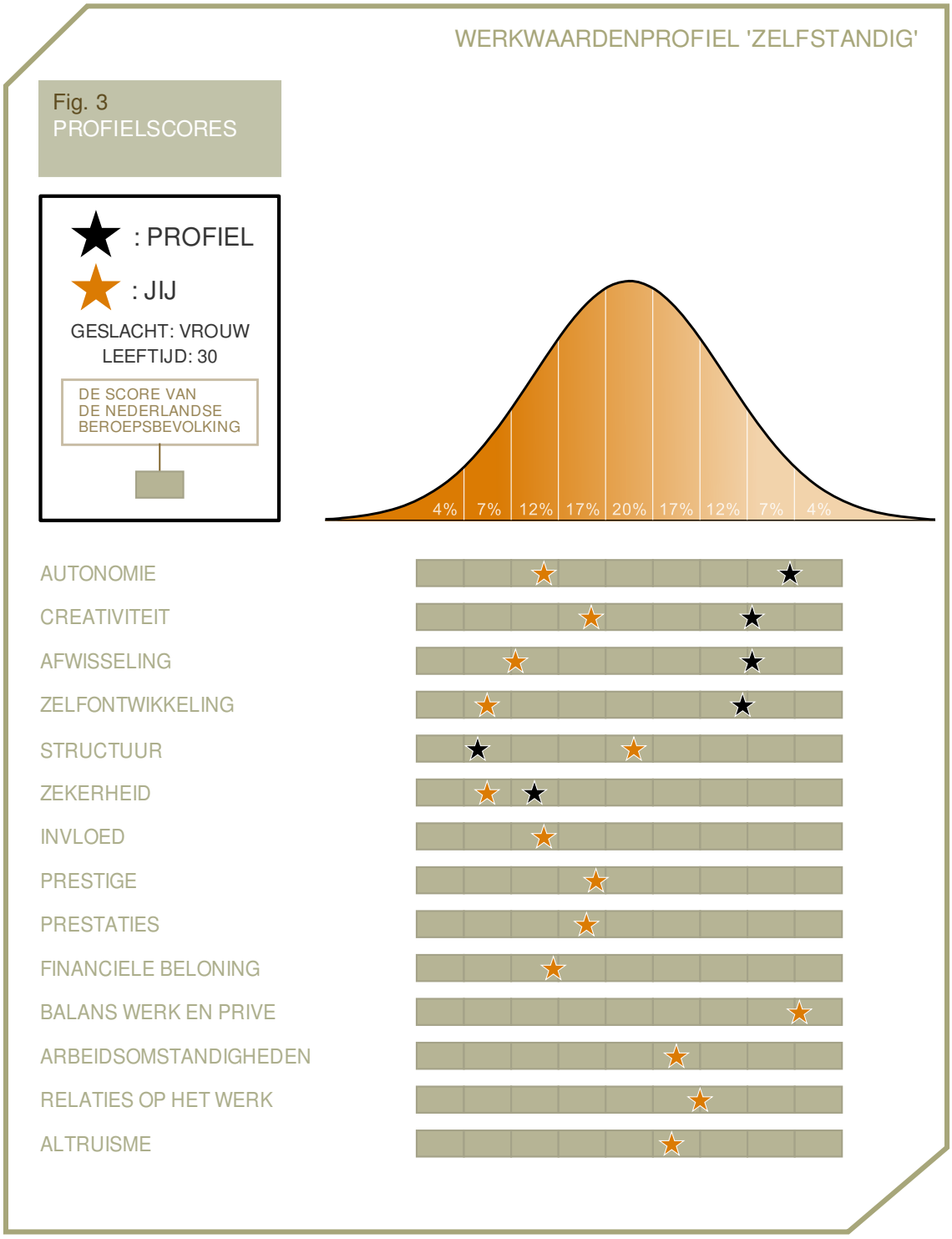
3.2 Het 'ambitie' profiel

Dit profiel wordt gekenmerkt door hogere scores op vooral Prestaties en Invloed maar ook op Prestige en Financiële beloning. Ook aan waarden als Creativiteit, Afwisseling en Zelfontwikkeling wordt binnen dit profiel een meer dan gemiddeld belang toegedicht.



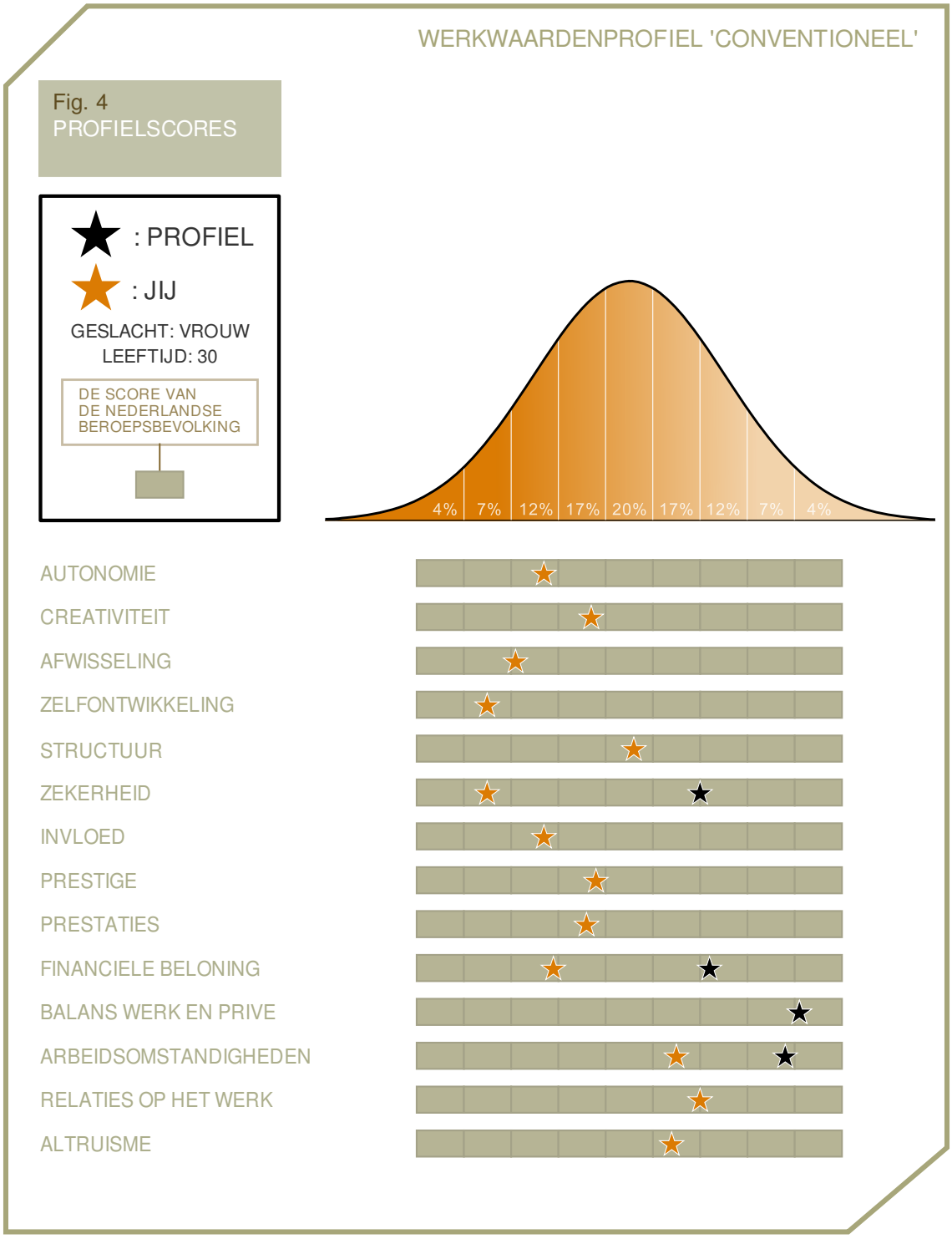
3.3 Het 'zelfstandig' profiel

Autonomie is van groot belang in dit profiel. Dit terwijl Structuur en Zekerheid juist als onbelangrijk bestempeld worden. Aan Creativiteit, Afwisseling en Zelfontwikkeling wordt binnen dit profiel duidelijk meer dan gemiddeld belang gehecht.



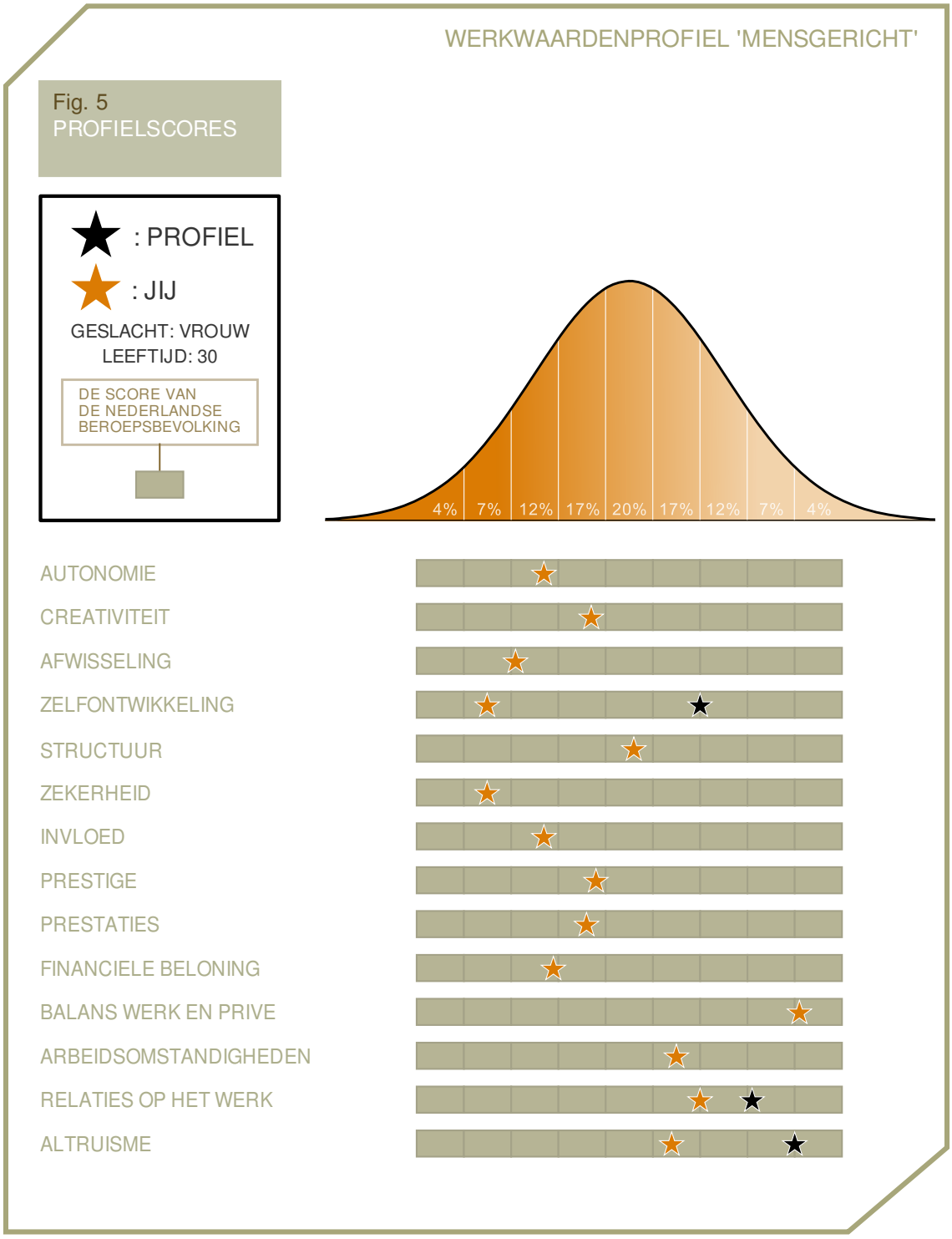
3.4 Het 'conventioneel' profiel

Binnen dit profiel springt een hoge score op Balans werk en privé er duidelijk uit samen met een hogere score op Arbeidsomstandigheden. Aan Financiële beloning en aan Zekerheid wordt bovengemiddeld belang gehecht.



3.5 Het 'mensgericht' profiel

Dit profiel bestaat uit slechts drie naar voren springende waarden. Een hoge score op Altruïsme is het meest kenmerkend samen met een hogere score op Relaties op het werk. Ook is binnen dit profiel de kans groot dat de score op Zelfontwikkeling boven het gemiddelde ligt.



4. Waardepatronen en beroepsinteresse

Voorkeuren voor specifieke waarden of bepaalde waarden patronen voorspellen 'beroepsinteresse'. Er is zelfs geopperd dat waarden een betere voorspellende waarde hebben dan persoonlijkheidstrekken.

Doordat de vragen in de werkwaardentest allemaal direct betrekking hebben op werk is het mogelijk om de resultaten direct te vertalen naar passende werksituaties. De aansluiting van beroepen naar bepaalde werkwaarden of waarden patronen blijft echter niet eenduidig. De specifieke kenmerken van een beroep en de exacte werkomstandigheden waarin het beroep dient te worden uitgeoefend moeten in meer detail worden bekeken. Een voorbeeld kan dit verhelderen. Een arts die lijken opensnijdt om een doodsoorzaak vast te stellen kan hele andere waarden van belang vinden dan een arts die kinderen met kanker wil helpen. Een arts die hartkwalen behandelt kan zijn vak gekozen hebben om mensen te helpen of puur vanwege prestige en financiële beloning.

In grote lijnen valt uit de wetenschappelijke literatuur op te tekenen dat een waarde als 'Invloed' samenhangt met ondernemende beroepen en verkoopwerkzaamheden, waarden als 'Altruïsme' en 'Relaties op het werk' hangen samen met sociale beroepen. De waarde 'Financiële beloning' heeft waarschijnlijk juist een negatieve voorspellende waarde voor sociale beroepen.

Uit dit onderzoek blijkt vooral dat 'Invloed' en 'Prestaties' samenhangen met leidinggevende functies en dat het profiel 'mensgericht' kan samenhangen met sociale beroepen.

5. Arbeidstevredenheid en werkwaarden

In zijn algemeenheid lijkt het logisch dat een goede match tussen iemands eigen waarden en die van zijn/haar baan, omgeving of organisatie zal leiden tot tevredenheid. Er is inderdaad bewijs dat waarden belangrijk zijn voor het kiezen van een juiste opleiding of baan.

Wanneer mensen ervaren dat hun waarden goed overeenstemmen met die van de organisatie waar ze werken dan zijn ze tevreden en voelen ze zich verbonden met de organisatie. Dit terwijl een slechte overeenstemming tussen de eigen en organisatiewaarden kan leiden tot emotionele en lichamelijke klachten, slecht presteren en zelfs tot ontslag. Specifiek ook de overeenstemming tussen de eigen waarden en die van de direct leidinggevende zal leiden tot betere werkprestaties en grotere arbeidstevredenheid.

6. Constantheid van belang van werkwaarden

Kenmerkend voor werkwaarden is dat het belang dat eraan wordt gehecht kan variëren. Dit in tegenstelling tot persoonlijkheidskenmerken waarvan wordt verondersteld dat deze constant zijn. Waarden die aan het begin van een carrière nog als zeer belangrijk worden bestempeld kunnen op een later moment zelfs volledig onbelangrijk worden genoemd.

7. Waarden en bedrijfscultuur

Elke organisatie heeft een specifieke bedrijfscultuur. Deze cultuur kun je zien als de gemene deler die bestaat tussen iedereen in het bedrijf over hoe het er dagelijks aan toe gaat. Allerlei regels die soms expliciet maar vaak ook impliciet bestaan, bepalen het onderlinge gedrag maar ook het gedrag naar buiten toe zoals bijvoorbeeld naar klanten. De kern van de bedrijfscultuur wordt meestal gevormd door de (werk)waarden die heersen. Die waarden vind je vaak heel expliciet terug in de symbolen, helden en rituelen die een bedrijf kan hebben.

7.1 Symbolen en slogans

Vaak hanteren bedrijven symbolen of pakkende slogans of credo's om van hun bedrijfscultuur hun imago te maken. Een veel aangehaald voorbeeld hierin is het 'don't be evil' van Google waarmee het een vriendelijk imago heeft neergezet zowel naar klanten als ook naar het eigen personeel. Werkwaarden als altruïsme, zelfontwikkeling, arbeidsomstandigheden en levensstijl die je ook in deze test hebt leren kennen, zie je hier in terug.

7.2 Helden

Een speciale rol is soms weggelegd voor specifieke helden. Het is opmerkelijk om te zien hoezeer in sommige organisaties slechts één persoon of rolmodel bepalend is voor cultuur, imago en koers van een bedrijf. Een duidelijk voorbeeld hierin was Steve Jobs bij Apple. Als Steve ziek was daalde de koers op de beurs. Het is eenvoudig om in te zien dat de afhankelijkheid die een bedrijf kan hebben van een enkele held een behoorlijk risico in zich draagt. Als zo iemand wegvalt, kan dat onverwachte en sterke effecten hebben. Anderzijds kan een dergelijke persoon ook bedrijfssucces veroorzaken door zijn of haar positieve waarden aan de organisatie op te leggen. Steve Jobs zorgde er bijna persoonlijk voor dat Apple een creatieve en innovatieve uitstraling had.

7.3 Rituelen en gedragsregels

Is het in een bedrijf gangbaar om samen te lunchen? Haal je koffie alleen voor jezelf of ben je dan eigenlijk verplicht om voor de hele afdeling te halen? Vertel je elkaar altijd ronduit waar het op staat, wordt er geroddeld, geldt er een 'dress-down Friday'? Elk bedrijf kent zijn eigen gedragsregels en rituelen. Veelal weerspiegelen die regels de waarden die heersen en soms ook zelfs direct de heersende verhoudingen. Denk aan een bedrijfsritueel als een sinterklaasviering waarbij de directeur het zelf is die sinterklaas speelt en personen uit het middenkader kiest als zijn pieten. Ook andere vieringen en bedrijfsuitjes kunnen vele rituelen en strikte gedragsregels kennen waar je je aan dient te houden.

7.4 Volhardendheid van bedrijfscultuur

Bedrijfscultuur is enorm volhardend en zeer moeilijk te veranderen. De cultuur zit in alles ingeslepen. Het jargon, de software en producten, het personeel en zelfs de klanten. Ook in de historie van een bedrijf zoals het verpakt is in vroegere reclamecampagnes, alle documenten en archieven en de interne regelgeving. Daarbij is vaak een deel van de bedrijfscultuur ook weer ingebed binnen de cultuur van de branche en het land waarbinnen het zich bevindt. Een bedrijf

dus verplaatsen naar een ander land, of zelfs al een andere stad kan desastreus zijn voor een bedrijf. Vaak worden dit soort grote veranderingen bewust gekozen om de bedrijfscultuur te wijzigen. Soms wordt zelfs het voltallige personeel vervangen om op die manier een nieuwe bedrijfscultuur te introduceren. Meestal zonder duidelijk resultaat omdat de cultuur in veel meer dingen zit dan alleen de mensen.

Let wel, dé bedrijfscultuur bestaat niet persé. Hoewel een bedrijf als geheel vaak wel degelijk een bepaald profiel heeft, bestaan er binnen elke organisatie natuurlijk ook subculturen met hun eigen waarden. Stereotypisch mag je verwachten dat creativiteit bij een R&D afdeling sterker geldt dan op de afdeling accounting.

7.5 Match tussen jouw waarden en bedrijfscultuur

Omdat waarden en bedrijfscultuur zo sterk bepalend zijn voor je plezier in je werk en daarmee ook je succes, is het bij het zoeken naar (ander) werk enorm belangrijk om hier op te letten. Je moet voordat je ergens aan de slag gaat eigenlijk al een voldoende beeld hiervan hebben. Je kunt vrij eenvoudig ontdekken wat de waarden van een bedrijf zijn. In vacatureteksten wordt vaak ook een profiel geschetst van het bedrijf zelf. Termen die dan gebruikt worden zijn bijvoorbeeld "ons bedrijf is een platte organisatie met ruimte voor je persoonlijke ontwikkeling" of "U beschikt over voldoende organisatie-sensitiviteit". Alleen al het verschil in aanspreekvorm tussen 'je' en 'u' geeft al aan dat het eerste bedrijf informeler van aard is dan het tweede. Het tweede bedrijf lijkt daarbij ook wat meer bureaucratisch en hiërarchisch dan het eerste. Ook tijdens een sollicitatie kun je veel informatie oppikken over geldende waarden binnen een bedrijf. Kijk bijvoorbeeld naar de kleding die mensen dragen en vraag naar de daadwerkelijke werktijden van de medewerkers. Stel dan vragen als: "Komt iedereen op tijd en gaat niemand te vroeg weg. Nemen mensen te vaak en te lang pauze en wordt dat toegestaan?" Probeer te spreken met verschillende mensen en vooral ook diegenen waarmee je ook echt zou samenwerken. Vraag naar of bestudeer de omgang van medewerkers met elkaar. Lopen mensen straal langs elkaar heen of wordt er vrolijk of zelfs uitbundig gegroet. Staan de deuren open en lopen mensen spontaan bij elkaar binnen. Uit de contacten die je hebt met een bedrijf kun je ook al heel wat opsteken. Zijn de contacten die je hebt met een bedrijf snel en correct? Of moet jij doorlopend het initiatief houden en ontvang je een halve bevestiging met typfouten erin? Een echt goede tip is het lezen van bedrijfsinformatie zoals het personeelsblad voorafgaand aan de sollicitatie. Kom bijvoorbeeld bewust te vroeg daarvoor. Dat geeft ook gelegenheid om de sfeer te proeven.

8. Tot slot

In dit rapport heb je een uitgebreid beeld gekregen van de 14 fundamentele werkwaarden die er zijn en hoe belangrijk elk daarvan voor jou persoonlijk is. Door je bewust te zijn van wat je echt belangrijk vindt en ook wat je veel minder belangrijk vindt, kun je inschatten welk werk, en welke collega's en leidinggevenden het best passen bij jou. Dit kan de mate van tevredenheid die je ervaart enorm vergroten. Ook vergroot het de kans dat je succesvol zult zijn in je werk. Realiseer je dat de bedrijfscultuur waarin je je bevindt heel bepalend kan zijn voor de mate waarin je plezier hebt in je werk!

Onderdeel: Competentietest

1. Inleiding

'Competentie' is in de afgelopen 15 jaar in arbeidsorganisaties en vervolgens in het middelbaar en hoger beroepsonderwijs een belangrijk begrip geworden. Er zijn veel definities in omloop. Voor deze competentietest geldt een synthese van de meest gangbare manieren van definiëren: een competentie is 'een in gedrag waarneembare combinatie van kennis en inzicht, houding en vaardigheid, waarmee in de praktijk doelen worden bereikt'. In dit rapport wordt aangegeven hoe jij jezelf beoordeelt op 16 fundamentele competenties ten opzichte van de Nederlandse beroepsbevolking.

1.1 Interpretatie

Bij het lezen van je rapport moet je drie dingen goed voor ogen houden. Ten eerste heeft een hoge of lage score op een competentie geen betekenis in de zin van goed of slecht. Voor bepaalde functies kan het wel belangrijk zijn dat je bepaalde competenties meer hebt dan anderen, voor andere functies juist helemaal niet.

Ten tweede moet je je realiseren dat deze test niet direct jouw competenties laat zien, maar dat het gaat om zelfbeoordelingen van je competenties. Dergelijke beoordelingen zijn altijd subjectief.

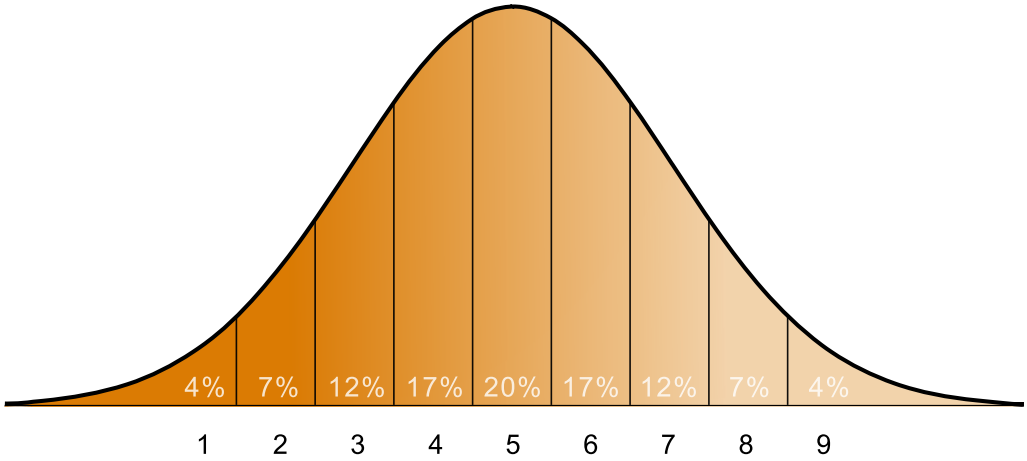
Tot slot zijn je scores relatief ten opzichte van de normgroep. Je kunt bijvoorbeeld veel competenties hebben en hoge scores halen en toch moeite hebben in je werk, omdat jouw functie nu eenmaal moeilijker is dan een gemiddelde functie in de beroepenwereld vanaf mbo niveau. Een ander voorbeeld is dat je laag scoort, niet omdat je minder competent bent dan anderen, maar omdat je meer bescheiden bent in je oordeel over jezelf dan anderen.

1.2 Rapportage

In dit rapport wordt aangegeven hoe jij jezelf op elk van de 16 competenties beoordeelt. Dit in vergelijking tot hoe anderen hun eigen competenties beoordelen. Iedere competentie heeft een definitie die aangeeft wat de competentie inhoudt en betekent. Daarnaast heeft elke competentie ook een korte benaming om het makkelijk te maken over het rapport te praten met anderen. Kijk echter voor de betekenis van een competentie vooral naar de gegeven definitie.

1.3 Interpretatie van scores

In de figuur hieronder zie je een voorbeeld van de verdeling van scores van de normgroep op een willekeurige competentie. Deze verdeling is opgedeeld in negen vakjes (stanine scores) waarin in elk een bepaald percentage mensen zich bevindt. Het vijfde vakje vertegenwoordigt de 20% van de mensen die een gemiddelde score hadden. Bij score 1 geldt dus dat die score door 4% van de mensen wordt behaald, 96% van de mensen uit de normgroep zeggen de competentie in grotere mate te hebben.



In het rapport worden de onderstaande tekstuele scores gebruikt. Wanneer je op een competentie bijvoorbeeld een score hebt die overeenkomt met positie 4 in de verdeling hierboven zal bij de uitslag staan dat je op deze schaal 'net onder gemiddeld' scoort ten opzichte van de normgroep.

Positie	Tekstuele indeling
1	zeer laag
2	laag
3	onder gemiddeld
4	net onder gemiddeld
5	gemiddeld
6	net boven gemiddeld
7	boven gemiddeld
8	hoog
9	zeer hoog

Hieronder volgt nu grafisch je score op elk van de 16 competenties. De competenties waarop jij jezelf het hoogst beoordeelt, wijzen op jouw sterke punten. Beroepen en functies waarin deze competenties belangrijk zijn, bieden een relatief grote kans op succes. De competenties waarop jij je zelf het laagst beoordeelt, kunnen belangrijke aandachtspunten bieden, bijvoorbeeld voor verbeterplannen in je Persoonlijke Ontwikkelings Plan.

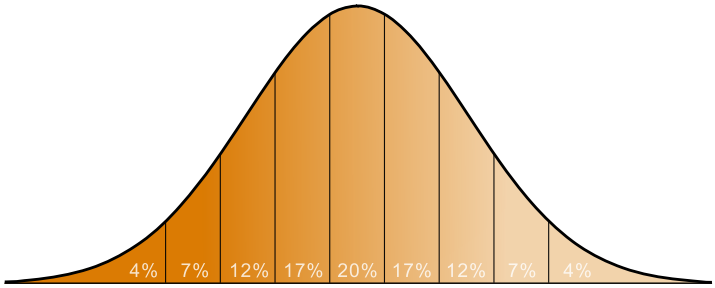
Na de scores vind je per competentie uitleg over de competenties en over wat ze betekenen voor werk en loopbaan.

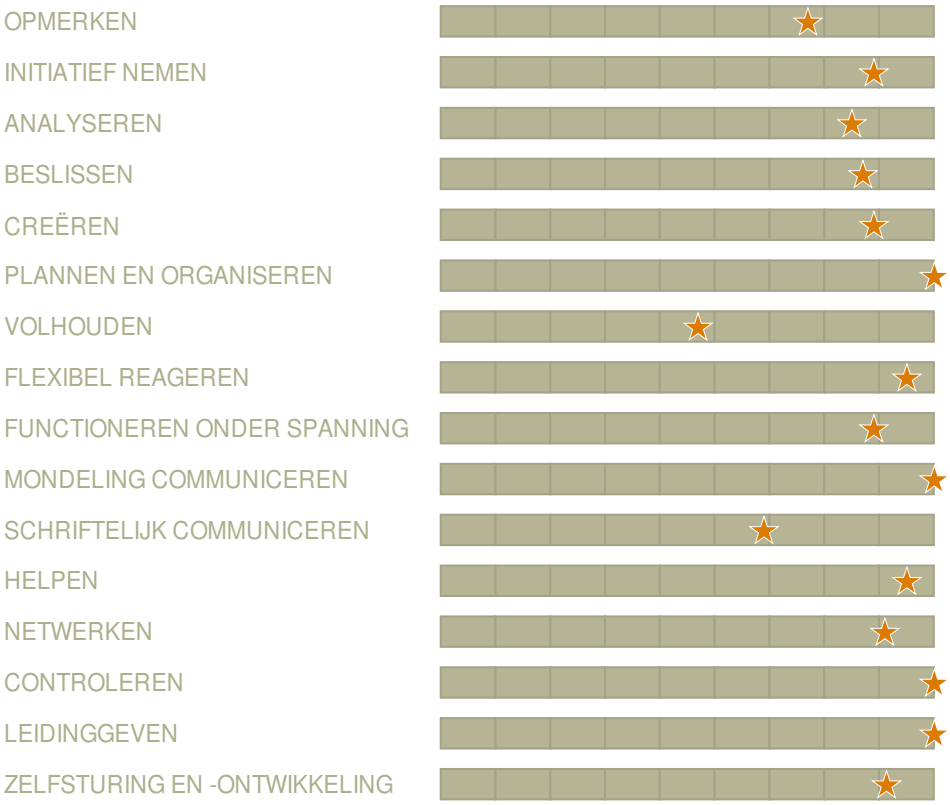
Fig. 1
COMPETENTIESCORES

: JIJ

GESLACHT: VROUW
LEEFTIJD: 30

DE SCORE VAN DE NEDERLANDSE BEROEPSBEVOLKING





2. Competenties en je loopbaan

Over competenties en beroepsinteresses valt simpelweg te zeggen dat mensen vaak (maar niet altijd) dingen (willen) doen waarin ze goed zijn. Immers, als je werk doet dat goed past bij jouw competenties, is de kans op wederzijdse tevredenheid vanzelfsprekend groter dan wanneer sprake is van een mismatch. Voor de ontwikkelbaarheid van competenties geldt dat wanneer iemand een competentie echt wil ontwikkelen en daar doelgericht aan werkt, bij voorkeur met een plan en/of een coach, dan zijn sommige in hoge mate ontwikkelbaar. Dit in tegenstelling tot bijvoorbeeld intelligentiefactoren.

In dit hoofdstuk wordt er uitgebreid ingegaan op de betekenis van de competenties, hoe je gescoord hebt en wat het betekent om 'hoog' of 'laag' te scoren.

Per competentie vind je achtereenvolgens:

- Een definitie van de competentie en twee voorbeeldvragen ter illustratie
- Je score ten opzichte van de normgroep
- Wat een lage of een hoge score kan betekenen
- Voor wat voor werk en werkzaamheden de competentie relevant is, geïllustreerd met enkele prototypische voorbeeldberoepen
- Een inschatting van de mate van ontwikkelbaarheid van de competentie
- Concrete ontwikkeltips

Opmerken

Signalen vanuit personen, organisatie en samenleving opvangen en gebruiken. Voorbeeldvragen zijn: "Merkt het snel als er iets aan de hand is met een ander" en "Weet goed wat er in de omgeving allemaal gebeurt". Ten opzichte van de normgroep scoor je **boven gemiddeld** op deze competentie.

Mensen met een lage score zullen vaak verrast worden door wat er bij andere mensen of in de omgeving gebeurt, omdat ze het niet zien aankomen. Ook zullen ze wel eens onattent of onoplettend genoemd worden. Mensen met een hoge score zullen alert kunnen reageren, omdat ze in een vroeg stadium merken dat er iets gebeurt of voelen aankomen wat er gaat gebeuren. Soms kan een nadeel zijn dat ze snel afgeleid zijn.

Deze competentie komt goed van pas bij werkzaamheden waarbij je kleine veranderingen moet kunnen opmerken. Bijvoorbeeld dat iemands stemming verandert, dat het kouder wordt of dat een meter op een regelpaneel oploopt. Bijvoorbeeld in functies als relatietherapeut, bodyguard, procesoperator of trendwatcher. De ontwikkelbaarheid van deze competentie is over het algemeen gemiddeld.

Ontwikkeltips:

- richt je aandacht af en toe bewust op de non-verbale signalen die mensen geven
- stel je op de hoogte (via tv, internet, kranten et cetera) van wat er in de omgeving gebeurt en stel daar vragen over aan betrokkenen
- wees niet te geconcentreerd, onderbreek je werk regelmatig even

Initiatief nemen

Uit zichzelf handelen; kansen gebruiken; iets ondernemen, ook als dit risico met zich meebrengt. Voorbeeldvragen zijn: "Neemt vaak het initiatief" en "Durft als eerste een probleem aan de orde te stellen". Ten opzichte van de normgroep scoor je **zeer hoog** op deze competentie.

Mensen met een lage score zullen vaak wat afwachtend zijn en daardoor anderen voor laten gaan of kansen missen. Mensen met een hoge score zullen zelf in actie komen, zonder de aansporing of het voorbeeld van een ander nodig te hebben. Soms kan een nadeel zijn dat men te snel is, te veel risico neemt of dat men anderen te weinig aan bod laat komen.

Deze competentie komt goed van pas bij werkzaamheden waarbij eigen initiatief belangrijk is om kansen te benutten en resultaat te behalen. Bijvoorbeeld in functies als ondernemer, verkoper of activiteitenbegeleider. De ontwikkelbaarheid van deze competentie is over het algemeen laag.

Ontwikkeltips:

- vraag je regelmatig af of het werk beter of leuker kan, zo ja, neem stappen
- bedenk je dat geslaagde initiatieven veel waardering opleveren

Analyseren

Complexe informatie begrijpen; verbanden leggen; conclusies trekken. Voorbeeldvragen zijn: "Begrijpt bij een moeilijk probleem snel wat de kern is" en "Weet uit verwarde informatie scherpe conclusies te trekken". Ten opzichte van de normgroep scoor je **hoog** op deze competentie.

Mensen met een lage score zullen wel eens in de war raken als ze met ingewikkelde problemen of verhalen geconfronteerd worden: waar gaat het eigenlijk om? Waarom vertellen ze me dit? Wat heeft het met elkaar te maken? Mensen met een hoge score zullen in staat zijn om verbanden te leggen en conclusies te trekken, ook als de situatie en de informatie warrig zijn. Zij kunnen een ingewikkeld probleem opdelen, zodat het oplosbaar wordt. Nadeel kan zijn dat men soms te veel met het verstand en te weinig met gevoel of actie werkt.

Deze competentie komt goed van pas bij werkzaamheden waarbij veel complexe informatie verwerkt en begrepen moet worden. Bijvoorbeeld in functies als onderzoeker, rechercheur bij de politie of systeemontwerper. De ontwikkelbaarheid van deze competentie is over het algemeen laag.

Ontwikkeltips:

- stel je zelf vragen over de materie
- maak onderscheid tussen feiten en meningen
- maak er een gewoonte van om tussentijdse conclusies te trekken op deelonderwerpen en deze te checken, stel eindconclusies uit
- vraag je zelf achteraf af waar de fout of blinde vlek gezeten heeft

Beslissen

Tot een afweging en besluit komen. Voorbeeldvragen zijn: "Weet in complexe situaties de juiste beslissing te nemen" en "Is bij het nemen van beslissingen zorgvuldig en toch doortastend". Ten opzichte van de normgroep scoor je **hoog** op deze competentie.

Mensen met een lage score zullen moeite hebben om ingewikkelde afwegingen te maken en tot een keuze te komen. Zij zullen wel eens lang blijven twijfelen en uiteindelijk een beslissing nemen waar ze naderhand spijt van hebben. Mensen met een hoge score zullen bij het nemen van beslissingen zorgvuldig en toch doortastend zijn. Zij gebruiken de beschikbare informatie op een evenwichtige manier. Soms zullen zij misschien te veel de verantwoordelijkheid krijgen of nemen.

Deze competentie komt goed van pas bij werkzaamheden waarbij belangrijke en ingewikkelde beslissingen genomen moeten worden. Bijvoorbeeld in werk als rechter, bestuurder of interim-manager. De ontwikkelbaarheid van deze competentie is over het algemeen hoog.

Ontwikkeltips:

- gebruik zowel je verstand als je gevoel maar pas op voor irrationele argumenten
- zoek een advocaat van de duivel die argumenten kritisch bevraagt
- evalueer je beslissingen

Creëren

Met nieuwe ideeën, benaderingen of oplossingen komen. Voorbeeldvragen zijn: "Komt vaak met nieuwe ideeën" en "Wordt door anderen gezien als creatief". Ten opzichte van de normgroep scoor je **zeer hoog** op deze competentie.

Mensen met een lage score zullen het moeilijk vinden om iets nieuws te bedenken. Zij zitten dan vast in een denkpatroon, waardoor ze alleen maar op al bekende oplossingen of ideeën komen. Mensen met een hoge score zullen door anderen gezien worden als creatief, geestig of origineel. Zij hebben ideeën waar anderen niet gauw opkomen. Soms kan een nadeel zijn dat zij niet gauw tevreden zijn met het bekende. Soms werken zij ideeën te weinig uit, zodat er uiteindelijk niets mee gebeurt.

Deze competentie komt goed van pas bij werkzaamheden waarbij het belangrijk is om met nieuwe ideeën, benaderingen of oplossingen te komen. Bijvoorbeeld in functies als reclameontwerper, industrieel vormgever of binnenhuisarchitect. De ontwikkelbaarheid van deze competentie is over het algemeen laag.

Ontwikkeltips:

- los af en toe eens leuke puzzels of raadsels op
- gebruik je verbeelding om je een voorstelling te maken van heel andere mogelijkheden of werelden
- ontwikkel belangstelling voor een of meerdere vormen van kunst
- vraag aan creatievelingen hoe zij aan hun ideeën komen

Plannen en organiseren

Activiteiten, middelen en mensen uitzetten in de tijd om een doel te realiseren. Voorbeeldvragen zijn: "Kan goed inschatten wat er nodig is om een plan uit te voeren" en "Maakt plannen en begrotingen die kloppen". Ten opzichte van de normgroep scoor je **zeer hoog** op deze competentie.

Mensen met een lage score zullen het moeilijk vinden om voor zich te zien wat er allemaal moet zijn en gebeuren om een doel te bereiken. Zij schatten bijvoorbeeld verkeerd in hoe lang een klus zal duren, wie 't het best kan doen en wat het zal kosten. Mensen met een hoge score zullen plannen maken die ook echt gerealiseerd kunnen worden. Zij kunnen goed vooruit denken en zetten zichzelf, andere mensen en middelen op een efficiënte manier in. Soms zullen zij er moeite mee hebben als iets onvoorziens het plan in duigen gooit.

Deze competentie komt goed van pas bij werkzaamheden waarbij de inspanningen van mensen en middelen gecoördineerd moeten worden om doelen te bereiken. Bijvoorbeeld in werk als organisator van congressen of evenementen of als verkeersleider. De ontwikkelbaarheid van deze competentie is over het algemeen hoog.

Ontwikkeltips:

- ruim tijd in om vooruit te denken en plannen met anderen te bespreken
- let op de meetbaarheid van doelen
- anticipeer op tegenvallers en kritische momenten
- leg afspraken duidelijk vast
- houd in de gaten hoe de uitvoering verloopt, evalueer planningen achteraf goed en leer daarvan

Volhouden

Doorzetten, ook bij tegenslag. Voorbeeldvragen zijn: "Houdt vol, ook als het tegenzit" en "Is in staat klussen te doen waar lang en hard voor gewerkt moet worden". Ten opzichte van de normgroep scoor je **gemiddeld** op deze competentie.

Mensen met een lage score zullen de neiging hebben om op te geven als een klus tegenvalt of als resultaat uitblijft. Zij zijn makkelijk ontmoedigd door anderen die sceptisch zijn of door obstakels. Mensen met een hoge score zullen doorzetten, ook als er tegenvallers zijn, als anderen zeggen: "geef het toch op" of als het moeilijker is of langer duurt dan verwacht. Een nadeel van volhouden kan soms zijn dat men zich vastbijt in een doel dat niet meer te realiseren is, met hevige teleurstelling tot gevolg.

Deze competentie komt goed van pas bij werkzaamheden waarbij tegenslag moet worden overwonnen of het lang duurt om resultaat te boeken. Bijvoorbeeld in werk als professioneel wielrenner of als maatschappelijk werker in een verslavingskliniek. De ontwikkelbaarheid van deze competentie is over het algemeen gemiddeld.

Ontwikkeltips:

- doe werkzaamheden waarvoor je echt gemotiveerd bent (volhouden is dan veel makkelijker)
- vermijd mensen die ontmoedigen, zoek liever mensen op die aanmoedigen
- houd het einddoel en het bereiken ervan voor ogen

Flexibel reageren

Iets anders doen dan je gewend bent of van plan was, als de situatie dat vraagt. Voorbeeldvragen zijn: "Weet zich goed aan te passen als de omstandigheden zich wijzigen" en "Reageert soepel op verrassingen, zowel aangename als onaangename". Ten opzichte van de normgroep scoor je **zeer hoog** op deze competentie.

Mensen met een lage score zullen makkelijk in de war raken als de vertrouwde gang van zaken verstoord wordt. Zij vinden het vaak moeilijk om in nieuwe situaties te functioneren of zich aan te passen aan ongewone omstandigheden of mensen die "anders" zijn. Mensen met een hoge score zullen soepel reageren op verrassingen, zowel aangename als onaangename. Zij passen hun plannen of manier van doen makkelijk aan als de omstandigheden wijzigen. Soms laten zij hun doelen iets te makkelijk schieten.

Deze competentie komt goed van pas bij werkzaamheden waarbij je vaak met nieuwe of onverwachte situaties geconfronteerd wordt en moet improviseren. Bijvoorbeeld in functies als reisbegeleider, stand-up comedian of eerste hulp arts. De ontwikkelbaarheid van deze competentie is over het algemeen laag.

Ontwikkeltips:

- breng afwisseling aan in je dagelijkse gewoontes
- brainstorm met anderen zonder de ideeën van elkaar te bekritiseren
- vraag jezelf af wat je zou doen als je een heel andere persoon was (elders geboren, andere ouders et cetera)
- relativeer je eigen doelen en aanpak

Functioneren onder spanning

Effectief zijn in situaties waarin druk bestaat, bijvoorbeeld tijdsdruk, risico, emoties. Voorbeeldvragen zijn: "Houdt in chaotische situaties de controle over zichzelf" en "Blijft rustig bij confrontaties met agressieve mensen". Ten opzichte van de normgroep scoor je **hoog** op deze competentie.

Mensen met een lage score zullen moeite hebben om in chaotische omstandigheden het hoofd koel te houden. Zij zullen onder hoge druk soms niet weten wat ze moeten doen of kunnen in paniek raken. Mensen met een hoge score zullen in spannende situaties rustig en effectief blijven, bijvoorbeeld optreden in een noodsituatie. Nadeel kan zijn dat men spanning nodig heeft om zich prettig te voelen, met andere woorden er moeite mee heeft als er "niets" gebeurt.

Deze competentie komt goed van pas bij werkzaamheden waarbij je onder druk staat, bijvoorbeeld dat er veel moet gebeuren in heel korte tijd, dat er belangrijke dingen mis kunnen gaan of dat er veel emoties zijn. Bijvoorbeeld in werk als politieagent, straaljagerpiloot of scheidsrechter in het profvoetbal. De ontwikkelbaarheid van deze competentie is over het algemeen laag.

Ontwikkeltips:

- maak gebruik van ontspanningstechnieken (bijvoorbeeld yoga, sommige zelfverdedigingsporten)
- stel duidelijke grenzen met betrekking tot verantwoordelijkheden en taakbelasting

Mondeling communiceren

In mondeling contact anderen begrijpen en begrepen worden. Voorbeeldvragen zijn: "Voelt goed aan wat een ander bedoelt" en "Spreekt duidelijk, zodat iedereen het verstaat". Ten opzichte van de normgroep scoor je **zeer hoog** op deze competentie.

Mensen met een lage score zullen vaak moeite hebben om precies te begrijpen wat anderen willen zeggen of om zelf duidelijk uit te drukken wat men bedoelt. Bijvoorbeeld moeite hebben om de juiste woorden te vinden of onduidelijk of hakkelend praten. Mensen met een hoge score zullen goed kunnen luisteren, goed kunnen aanvoelen wat anderen bedoelen en er goed voor kunnen zorgen dat anderen hen goed begrijpen.

Deze competentie komt goed van pas bij werkzaamheden waarbij gepraat wordt met andere mensen. Bijvoorbeeld in werk als advocaat, interviewer of psychotherapeut. De ontwikkelbaarheid van deze competentie is over het algemeen gemiddeld.

Ontwikkeltips:

- leer open vragen te stellen, dóór te vragen en te luisteren
- probeer 'in het hoofd van de ander te kruipen', de dingen met zijn of haar ogen te zien
- doe iets met de non-verbale signalen die je opvangt
- maak een gespreksverslag en laat de ander dit checken

Schriftelijk communiceren

In schriftelijk contact anderen begrijpen en begrepen worden. Voorbeeldvragen zijn: "Kan goed schriftelijk communiceren, ook met mensen die heel anders zijn" en "Weet zo te schrijven, dat anderen het graag lezen". Ten opzichte van de normgroep scoor je **net boven gemiddeld** op deze competentie.

Mensen met een lage score zullen vaak moeite hebben om precies te begrijpen wat anderen met hun geschreven taal willen zeggen of om zelf schriftelijk duidelijk uit te drukken wat men bedoelt. Bijvoorbeeld moeite hebben om de juiste woorden te vinden of veel schrijffouten maken. Mensen met een hoge score zullen goed kunnen lezen en goed kunnen aanvoelen wat anderen bedoelen. Zij kunnen op zo een manier schrijven dat anderen het graag lezen en goed begrijpen.

Deze competentie komt goed van pas bij werkzaamheden waarbij schriftelijke communicatie een grote rol speelt, bijvoorbeeld in functies als journalist, redacteur of literatuurrecensent. De ontwikkelbaarheid van deze competentie is over het algemeen hoog.

Ontwikkeltips:

- lees een schrijfhandleiding of -boek of volg een training schrijfvaardigheid
- maak gebruik van computerfaciliteiten (opmaaksjablonen, spellingcontrole et cetera)
- vraag anderen om commentaar op je schrijfsels

Helpen

Inzet en middelen bieden voor het bereiken van doelen van ander(en). Voorbeeldvragen zijn: "Snapt goed wat een ander nodig heeft en probeert dat te bieden" en "Weet anderen een tevreden gevoel te geven". Ten opzichte van de normgroep scoor je **zeer hoog** op deze competentie.

Mensen met een lage score zullen het vaak lastig vinden om zich dienstbaar op te stellen en het doel of de wensen van een ander voorrang te geven boven het eigen belang. Mensen met een hoge score zullen er bevrediging in vinden om andere mensen te helpen. Zij begrijpen wat een ander nodig heeft en spannen zich graag in om dat te bieden. Nadeel kan zijn dat men zichzelf soms te veel wegcijfert en het eigenbelang uit het oog verliest.

Deze competentie komt goed van pas bij werkzaamheden waarbij het belang van anderen voorop staat. Bijvoorbeeld in werk als maatschappelijk werker, personal coach of fysiotherapeut. De ontwikkelbaarheid van deze competentie is over het algemeen hoog.

Ontwikkeltips:

- bedenk regelmatig wat de doelen van de ander zullen zijn
- check regelmatig of de ander geholpen en tevreden is

Netwerken

Een relatienetwerk opbouwen, instandhouden en benutten. Voorbeeldvragen zijn: "Kent veel mensen" en "Knoopt makkelijk relaties aan met onbekenden". Ten opzichte van de normgroep scoor je **zeer hoog** op deze competentie.

Mensen met een lage score zullen het vaak moeilijk vinden om contact te leggen met onbekenden of om veel contacten te blijven onderhouden. Zij worden zelf niet vaak benaderd voor hulp of informatie. Mensen met een hoge score zullen veel mensen kennen en makkelijk mensen met elkaar in contact brengen. Zij kennen bijvoorbeeld de juiste persoon voor informatie of hulp of ze weten zo iemand snel te vinden. Nadeel kan zijn dat het onderhouden van contacten soms zo veel tijd kan kosten dat het "eigen" werk daardoor in de knel komt.

Deze competentie komt goed van pas bij werkzaamheden waarbij het belangrijk is een relatienetwerk op te bouwen, in stand te houden en te benutten. Bijvoorbeeld in werk als makelaar, headhunter of lobbyist. De ontwikkelbaarheid van deze competentie is over het algemeen gemiddeld.

Ontwikkeltips:

- zorg dat je niet eenzijdig je contacten benut, maar dat ook de anderen er profijt van hebben
- wees zorgvuldig bij het doen van beloftes en het nakomen daarvan

Controleren

Nagaan of eigen of andermans handelingen of producten voldoen. Voorbeeldvragen zijn: "Controleert regelmatig of werkzaamheden volgens planning verlopen"en "Let op dat gemaakte beloftes worden nagekomen". Ten opzichte van de normgroep scoor je **zeer hoog** op deze competentie.

Mensen met een lage score vinden het vaak vervelend om zichzelf of anderen te controleren of zien daar het nut niet van in. Ze leveren daardoor wel eens werk af met tekortkomingen. Mensen met een hoge score controleren regelmatig of werkzaamheden volgens de planning en specificaties verlopen en of er geen fouten worden gemaakt. Nadeel van veel controleren is dat dit het tempo kan verlagen en dat soms te veel op details wordt gelet.

Deze competentie komt goed van pas bij werkzaamheden waarbij het belangrijk is dat er geen fouten worden gemaakt of waarbij grote zorgvuldigheid noodzakelijk is. Bijvoorbeeld in het werk van accountants, inspecteurs of technici bij banken of de vliegtuigindustrie. De ontwikkelbaarheid van deze competentie is over het algemeen gemiddeld.

Ontwikkeltips:

- sta bewust stil bij de mogelijke gevolgen van fouten
- bedenk van tevoren hoe en wanneer de gang van zaken en wat het oplevert gecontroleerd worden

Leidinggeven

Invloed en sturing uitoefenen. Voorbeeldvragen zijn: "Kan anderen goed ergens van overtuigen" en "Neemt vaak spontaan de leiding of wordt door anderen als leider aangewezen". Ten opzichte van de normgroep scoor je **zeer hoog** op deze competentie.

Mensen met een lage score zullen het vaak moeilijk vinden om anderen ergens van te overtuigen, invloed uit te oefenen of iets van anderen gedaan te krijgen. Mensen met een hoge score zullen vaak een natuurlijk gezag uitstralen. Zij nemen vaak spontaan de leiding of worden door anderen als leider aangewezen.

Deze competentie komt goed van pas bij werkzaamheden waarbij een persoon, team of bedrijf leiding nodig heeft. Deze competentie is van belang voor bijvoorbeeld managers, vakbondsbestuurders en politici. De ontwikkelbaarheid van deze competentie is over het algemeen gemiddeld.

Ontwikkeltips:

- let op hoe anderen leidinggeven en overtuigen
- maak duidelijk wat je van de ander verwacht en check of de ander het begrijpt en ermee instemt
- wees bewust van het effect van lichaamshouding en non-verbale communicatie op overtuigingskracht
- zorg ervoor de motieven, standpunten en argumenten van de ander te begrijpen en sluit daarbij aan
- besteed aandacht aan het geven van feedback, zowel positief als negatief

Zelfsturing en -ontwikkeling

Lering trekken uit ervaringen en het eigen ontwikkelingsproces sturen. Voorbeeldvragen zijn: "Werkt doelgericht aan de eigen ontwikkeling" en "Denkt na over hoe dingen gegaan zijn om te zien of het volgende keer beter kan". Ten opzichte van de normgroep scoor je **zeer hoog** op deze competentie.

Mensen met een lage score zullen niet goed weten wat ze willen en kunnen. Zij hebben geen of onrealistische doelen voor hun leven of loopbaan, of ze laten hun lot aan anderen of aan de omstandigheden over. Mensen met een hoge score zullen nadenken over hun ervaringen en een duidelijke visie hebben op zichzelf en de toekomst. Hierdoor kunnen ze heldere en realistische doelen stellen en steeds (bij)sturen om deze te bereiken. Nadeel kan zijn dat men niet openstaat voor onverwachte kansen.

Deze competentie komt goed van pas bij werkzaamheden waarbij de persoon zelf de eigen loopbaanontwikkeling moet sturen; in steeds meer banen en bedrijven dus! De ontwikkelbaarheid van deze competentie is over het algemeen gemiddeld.

Ontwikkeltips:

- vraag anderen regelmatig om feedback
- neem regelmatig de tijd om eens rustig na te denken over je ervaringen
- stel lange termijn doelen maar blijf openstaan voor onvoorziene mogelijkheden

Competentieprofielen

Een profiel wordt gevormd door een specifiek scorepatroon op de competenties. Hoewel ieder mens uniek is, waardoor iedere mix van scores kan voorkomen, zijn er toch competenties die vaak blijken samen te hangen. Zo kunnen drie duidelijke profielen uit de competentietest naar voren komen:

- de ondernemer (flexibel, initiatief, leidinggeven, netwerken, functioneren onder spanning en creëren)
- de zakelijke (plannen en organiseren, controleren, beslissen, volhouden en zelfontwikkeling)
- de communicator (mondeling communiceren, opmerken, helpen en schriftelijk communiceren)

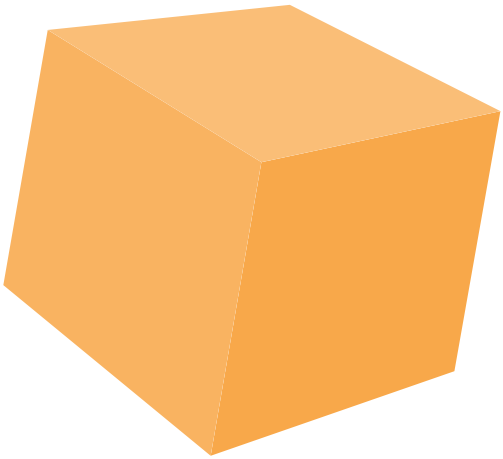
Niemand zal echter perfect aan een profiel voldoen. Het is de kunst om je eigen profiel te kennen en eventueel te verbeteren om vervolgens de activiteiten te kiezen die daar het beste bij passen.

Je eigen profiel staat hieronder weergegeven door de competenties te sorteren van hoogste score naar laagste score. Op deze manier kun je de competenties zien in volgorde van je meest sterke competentie tot aan de competenties die wellicht aandacht behoeven.

Competenties op volgorde van score

Hieronder staat een tabel met daarin je competenties op volgorde van je score (van hoog naar laag). Je kunt hiermee je eigen competentieprofiel schetsen of voor jezelf een bondige samenvatting maken van je sterke en minder sterke competenties. Voor competenties waarop jij jezelf duidelijk anders inschat dan anderen kun je ervoor kiezen om met de feedbackgever(s) hierover te spreken. Ook kun je voor jezelf aangeven welke vervolgstappen je zou kunnen overwegen om jezelf competenter te maken. Onthoud dat loopbaanontwikkeling een doorlopend proces is waarin jij de hoofdrol speelt!

1.	Plannen en organiseren
2.	Controleren
3.	Leidinggeven
4.	Mondeling communiceren
5.	Flexibel reageren
6.	Helpen
7.	Zelfsturing en -ontwikkeling
8.	Netwerken
9.	Initiatief nemen
10.	Creëren
11.	Functioneren onder spanning
12.	Beslissen
13.	Analyseren
14.	Opmerken
15.	Schriftelijk communiceren
16.	Volhouden



(Jouw bedrijfsnaam hier)

Powered by TestingTalents © Alle rechten voorbehouden