

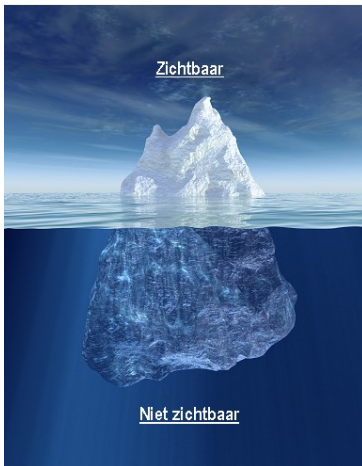
Rapport voor:

N. Voorbeeld

Datum invoer	27 - 03 - 2010
E-mail	info@onlinetalentmanager.com
Bedrijf / afdeling	Bank
Groep	Voorbeeld
Functie	Vestigingsmanager

Inleiding

U heeft online een (aantal) test(s) van Online Talent Manager ingevuld. In dit rapport zijn uw testresultaten weergegeven en worden deze toegelicht. Tevens treft u in deze rapportage van elke gemaakte test(s) een uitgebreide omschrijving aan, zodat u weet wat de test precies heeft gemeten. Achterin het rapport kunt u per test terugvinden welke normgroep is gebruikt. De tests en bijbehorende normgroepen zijn alle ontwikkeld door zeer ervaren psychologen en zijn tot stand gekomen door jarenlange research.



Het ijsbergmodel

Het ijsbergmodel wordt gebruikt om te illustreren dat iemands persoonlijkheid maar ten dele zichtbaar is voor anderen. Boven de waterlijn zit het zichtbare gedeelte, persoonlijke kenmerken waaraan anderen een persoon zullen herkennen. Te denken valt aan communicatiestijl, werk- en leiderschapsstijl, waarneembare competenties. Onder water zit het niet zichtbare gedeelte. Hierbij kunt u bijvoorbeeld denken aan iemands diepere drijfveren, motieven, normen en waarden. Ons testmateriaal brengt zowel het zichtbare als het niet zichtbare in kaart.

Normgroep

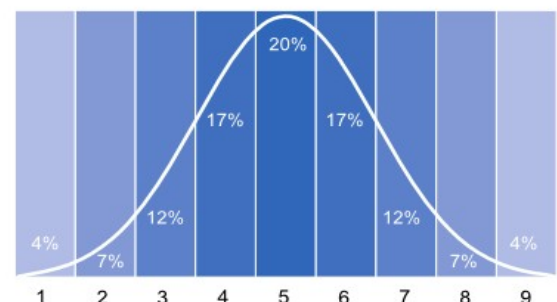
De scores die iemand op een test heeft behaald worden vergeleken met de scores van een "normgroep": een groep mensen met soortgelijke eigenschappen, bijvoorbeeld een gelijkwaardig opleidingsniveau, maar ook, indien van toepassing, commerciële of leidinggevende ervaring. Zo kunnen behaalde scores gemiddeld (gelijk aan het gemiddelde van de normgroep), relatief lager of relatief hoger zijn.

Staninescore

In dit rapport worden scores weergegeven als staninescores. Stanine komt van het Engelse "standard nine" en staat voor een schaal met negen intervallen. Na een vergelijking met de normgroep behaalt men op iedere testschaal een staninescore tussen 1 en 9, waar 5 voor 'gemiddeld' staat. Een score 5 betekent ook dat 40% (17+12+7+4) van de personen binnen de gebruikte normgroep een hogere score heeft behaald en 40% een lagere.

De staninescores kunnen als volgt gelezen worden:

score 1	Laag
score 2	
score 3	Ondergemiddeld
score 4	
score 5	Gemiddeld
score 6	
score 7	Bovengemiddeld
score 8	
score 9	Hoog

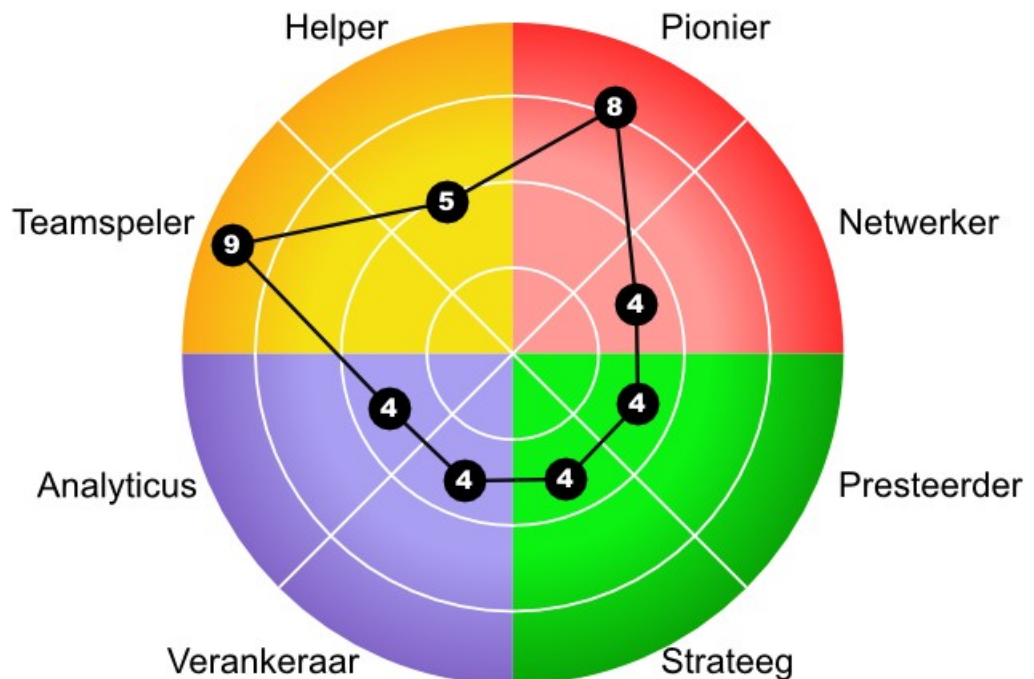


Octogram H

Het Octogram meet een 8-tal gedragskenmerken of voorkeursstijlen gebaseerd op het Model van Concurrerende Waarden van Quinn. Daar het om gedrag in de werkcontext gaat spreken we bij het Octogram over uw 'werkstijl'. Wanneer u als leidinggevende werkt, kunnen we ook spreken van uw 'leiderschapsstijl'. Twee dimensies, te weten Interne oriëntatie vs. Externe oriëntatie en Flexibiliteit vs. Beheersing, verdelen het figuur in 4 kwadranten: het ondernemende (rood), het resultaatgerichte (groen), het beheersmatige (blauw) en het mensgerichte kwadrant (geel). Het resultaat op de 8 stijlen geeft weer in hoeverre u geneigd bent het bijbehorende gedrag te vertonen en in hoeverre u affiniteit heeft met de betreffende rol.

U bent vergeleken met personen met de volgende kenmerken: (B3G2)

- Vrouwen
- Opleidingsniveau: hbo
- Testsituatie begeleiding



Pionier Pioniers zijn vernieuwers en dromers, steeds innovatief, altijd bezig met frisse ideeën en de dingen op een andere manier te proberen. Ze zijn voortrekkers bij het doorvoeren van veranderingen.

1 2 3 4 5 6 7 **8** 9

Deze score geeft aan dat u met veel zaken tegelijk bezig bent en voortdurend aan het experimenteren bent. U bent uitermate avontuurlijk, houdt van vrijheid en speelruimte om de zaken naar uw hand te zetten. Vernieuwingsdrang, creativiteit, ondernemerschap en onconventionele benadering zijn uw sterktes. U moet ervoor waken dat u niet te snel gaat voor anderen en dat u afmaakt waar u aan begint voordat u met iets nieuws start.

Netwerker

Netwerkers zijn altijd bezig met het opbouwen van nieuwe contacten en het onderhouden van bestaande relaties. Zij zijn communicatief vaardig en gemakkelijk in de omgang, goed in staat om invloed uit te oefenen en hun netwerk te benutten.

1 2 3 **4** 5 6 7 8 9

Deze score geeft aan dat u graag op uzelf bent. Het uiten van uw gevoelens of het delen van vertrouwelijke en persoonlijke informatie zult u niet snel doen, u moet mensen eerst kennen voordat u ze in vertrouwen neemt. In een vreemde omgeving met vreemde mensen kunt u zich ongemakkelijk voelen. Netwerken doet u alleen wanneer het van u wordt gevraagd, wanneer er een aanleiding is of als u uw specifieke kennis of deskundigheid in het netwerk kunt inbrengen.

Presteerder

Presteerders zijn gedreven om resultaten te boeken. Ze stellen hoge eisen aan zichzelf en aan anderen. Ze gaan door tot ze hun doel hebben bereikt en meten zich graag met anderen.

1 2 3 **4** 5 6 7 8 9

Deze score geeft aan dat u liever op een rustige manier uw werk uitvoert. U heeft geduld en neemt de tijd om naar anderen te luisteren en deze aandacht te schenken. Het persoonlijke vindt u minstens zo belangrijk als het zakelijke. U heeft weinig behoefte om zich te vergelijken met anderen, te willen winnen of boven anderen uit te steken. U bent bereid zich in te zetten en te doen wat wordt gevraagd. Af en toe heeft u wat druk van buitenaf nodig om u op het doel en de resultaten te blijven concentreren.

Strateeg

De strateeg is de langetermijndenker, gefocust op de toekomst. De strateeg zorgt voor het stellen van langetermijndoelen en is graag bezig met het uitstippelen van de koers. De strateeg stelt fundamentele problemen aan de orde en is creatief in de zin van het vinden van doeltreffende oplossingen voor structurele problemen.

1 2 3 **4** 5 6 7 8 9

Deze score geeft aan dat u geneigd bent in te gaan op het hier en nu. U kijkt liever niet zo ver vooruit, bent minder gericht op de lange termijn. U bent weinig geneigd om fundamentele problemen aan de orde te stellen en staat ook niet vooraan om hiervoor oplossingen te bedenken. Wanneer andermans gevoelens worden geraakt, vindt u het moeilijk om beslissingen te nemen en daar bij te blijven. U kent waarde toe aan het verkrijgen van inspraak en laat diplomatie en tact zwaarder wegen dan snelheid, duidelijkheid en directheid.

Verankeraar

Verankeraars zijn graag bezig met het aanbrengen van structuren en het vastleggen van procedures. Zij voelen zich als systeembouwers geroepen om orde te scheppen in de chaos en dit te handhaven.

1 2 3 **4** 5 6 7 8 9

Deze score geeft aan dat u graag met veel zaken tegelijk bezig bent en moeite heeft met het focussen op één ding tegelijk. U houdt ervan om zich vooral bezig te houden met vernieuwing en verandering. Wanneer het nieuwe en de spanning er af zijn, verliest u de interesse en de concentratie. U bent minder zorgvuldig in de afwerking van details, bent vaak te optimistisch en u onderschat de tijd benodigd om werkzaamheden uit te voeren. U bent minder geneigd uw eigen of de aan u opgedragen werkzaamheden te controleren.

Analyticus

De analyticus kan een probleem objectief en rationeel vanuit verschillende perspectieven bekijken. Analytici zijn nadenkers en geneigd tot wikken en wegen.

1 2 3 **4** 5 6 7 8 9

Deze score geeft aan dat u iemand bent die overwegend op basis van uw gevoel en impulsen tot besluiten komt, u neigt naar optimisme en heeft vertrouwen in anderen. U heeft moeite zich uitvoerig te verdiepen in zakelijke aspecten en om feiten zorgvuldig te analyseren. U bent snel verveeld als u zich in detail met informatie bezig moet houden en neemt in mindere mate de tijd om de feiten uiteen te rafelen, te ordenen en op basis daarvan te beslissen. U neigt er toe "niet passende" informatie te negeren.

Teamspeler

De teamspeler is coöperatief en gericht op consensus binnen een team. Een teamspeler heeft veel aandacht voor de sfeer in een groep en betreft iedereen bij het groepsproces.

1 2 3 4 5 6 7 8 **9**

Deze score geeft aan dat u zeer diplomatiek en tactvol bent en eigen belangen vaak ondergeschikt maakt aan het groepsbelang. U bent bij uitstek een gevoelsmens die veel aandacht besteedt aan de sfeer in de groep. U kunt mensen voor zich winnen en aan u binden, u toont veel warmte en u speelt sterk in op de emoties van anderen. U besteedt veel aandacht aan het verkrijgen van inspraak binnen de groep. Valkuilen: U bent zo sterk gericht op harmonie dat conflicten uit de weg worden gegaan en besteedt te veel aandacht aan het verkrijgen van instemming.

Helper Helpers zijn begripvol en nemen de tijd om naar anderen te luisteren. Zij kunnen zich goed inleven in anderen. Helpers verstaan de kunst om anderen hun zorgen te laten uiten en hen emotioneel te ondersteunen.

1 2 3 4 **5** 6 7 8 9

Deze score geeft aan dat u balans nastreeft tussen het realiseren van resultaten, het geven van aandacht aan en het luisteren naar anderen. U bent weliswaar niet het toonbeeld van tact en diplomatie, maar u bent wel in staat om kritiek op een opbouwende en acceptabele manier naar voren te brengen. U kunt zaken op een procesmatige manier aanpakken en voor elkaar krijgen. Zonder uw doelen uit het oog te verliezen kunt u geduld tonen en ondersteuning bieden.

LW

Waarden zijn diep in de persoonlijkheid verankerde stabiele drijfveren, voorkeuren, motieven waar we ons zelden scherp bewust van zijn. Waarden liggen vaak ten grondslag aan onze zienswijzen en ons gedrag. Zij liggen aan de basis van belangrijke beslissingen en doelen die wij ons stellen en bepalen voor een belangrijk deel wie we in de kern van onze persoonlijkheid zijn. Waarden geven aan waar we belang aan hechten, wat we willen realiseren en in welke richting we ons goed voelen. De test Loopbaanwaarden meet een 17-tal loopbaanwaarden en geeft aan welke waarden iemand in diens loopbaan nastreeft. Deze waarden zijn onderdeel van de motivatie voor een persoon om bepaalde functies of typen werkomgeving te prefereren of juist te vermijden. Vergelijking van de loopbaanwaarden van de leden van een team kan aan het licht brengen in hoeverre de teamleden overeenkomen of elkaar aanvullen in hun waardenoriëntatie, maar kan ook het potentieel aan spanningen of conflicten door elkaar tegenstrevende waarden blootleggen.

U bent vergeleken met personen met de volgende kenmerken: (ipsative)

- Testsituatie selectie of begeleiding.

Collegialiteit

Waarde hechten aan en zich inzetten voor goede collegiale verhoudingen op het werk. Steun geven aan collega's. Bijdragen aan een goede teamgeest. Een werksfeer op prijs stellen die aanvoelt als één grote familie. Het graag hebben van collega's die wat voor elkaar over hebben.

1 2 3 4 5 6 **7** 8 9

U hecht meer dan gemiddeld waarde aan goede collegiale verhoudingen op het werk en u zet zich in om de collegialiteit te bevorderen. U geeft graag steun aan collega's en draagt actief bij aan een goede teamgeest. U voelt zich thuis in een werksfeer die aanvoelt als één grote familie, met collega's die wat voor elkaar over hebben.

Autonomie

Behoeftte hebben aan zoveel mogelijk vrije armslag en vrijheidsgraden in het bepalen van werkwijzen, probleemaanpak, tempo en tijdsplanning. Werkverbanden en werkomgevingen prefereren met weinig dwang of verplichtingen tot afleggen van verantwoording.

1 2 3 4 5 **6** 7 8 9

U wilt veel vrije armslag en vrijheidsgraden in het bepalen van uw wijze van werken en de manier waarop u problemen aanpakt. U bepaalt graag uw eigen tempo, tijdsplanning en prioriteiten. U prefereert werkverbanden en werkomgevingen met weinig dwang of verplichting tot afleggen van verantwoording.

Variatie Oriëntatie op veel afwisseling in het werk, waarbij elke dag anders is en u niet van tevoren weet wat u op een bepaalde dag zult doen. Een werkomgeving prefereren die weinig eentonigheid kent.

1 2 3 4 5 **6** 7 8 9

U bent vrij sterk georiënteerd op afwisseling in het werk, waarbij bij wijze van spreken elke dag anders is en u niet van tevoren weet wat u op een bepaalde dag zult doen. U moet kunnen werken in een werkomgeving die weinig eentonigheid kent. U bent het liefst ambulante bezig en heeft graag meerdere taken, functies, verantwoordelijkheden waar u tegelijk of in snelle afwisseling uw aandacht aan moet geven of over moet verdelen.

Rijke leeromgeving Gemotiveerd worden door de mogelijkheid om te groeien in bekwaamheden. De mogelijkheid om opgedane kennis te kunnen toepassen belangrijk vinden. Uw competenties zowel in de breedte als in de diepte verder willen ontwikkelen.

1 2 3 4 5 **6** 7 8 9

Het is voor u beslist belangrijk dat u in uw functioneren kunt groeien in bekwaamheden. U neemt uw maatregelen om te voorkomen dat u stagneert in uw ontwikkeling. Om gemotiveerd te blijven moet u de mogelijkheid hebben om opgedane kennis te kunnen toepassen en te kunnen aanscherpen. U bent er vrij sterk op gericht uw competenties zowel in de breedte als in de diepte verder te ontwikkelen.

Authenticiteit Een loopbaan volgen in overeenstemming met uw diepste waarden. Een loopbaan gebaseerd op wat u wezenlijk ligt en niet op wat anderen vinden. Zichzelf zijn in het werk en in de loopbaan, ongeacht wat anderen van u verwachten of eisen. U in uw werk niet anders voordoen dan u bent. Uw roeping volgen.

1 2 3 4 5 **6** 7 8 9

Het is voor u van vrij groot belang dat uw loopbaan in overeenstemming is met uw diepste waarden. U opteert voor een loopbaan gebaseerd op wat u echt ligt en niet op wat anderen vinden, verwachten of eisen. U kiest voor spontaniteit, uzelf zijn in het werk en in de loopbaan. U wilt zich niet anders voordoen dan u bent. U volgt graag wat u ervaart als zijnde uw roeping.

Prestatiemotivatie

Hoge eisen stellen aan uzelf. De gerichtheid om de lat steeds weer een stukje hoger te leggen. De eigen prestaties voortdurend willen overtreffen.

1 2 3 4 5 **6** 7 8 9

U heeft presteren hoog in het vaandel staan. U stelt hoge eisen aan uzelf. U bent er op gericht en mee bezig om de lat steeds weer een stukje hoger te leggen. U toont zich gemotiveerd om de eigen prestaties steeds weer te overtreffen.

Zekerheid

Gerichtheid op zekerheid. Graag waarborgen hebben voor continuïteit en economische bestaanszekerheid. Vertrouwen kunnen stellen in de toekomst die een werkgever biedt. Garanties voor 'baanzekerheid'.

1 2 3 4 5 **6** 7 8 9

U hecht veel waarde aan zekerheid. U heeft veel behoefte aan duidelijke waarborgen voor continuïteit en economische bestaanszekerheid. Het is voor u van groot belang dat u vertrouwen kunt stellen in de toekomst die een werkgever biedt. U kiest bij voorkeur een werkring of functie die 'baanzekerheid' garandeert.

Relatie met leidinggevende

Waarde hechten aan een goede relatie met een chef die aandacht heeft voor uw persoonlijke ontwikkeling, een coach die aanvoelt wat u nodig heeft. Graag een vertrouwenspersoon hebben die u op de juiste momenten een spiegel voorhoudt. Een baas hebben waarmee u goed kunt overleggen.

1 2 3 4 5 **6** 7 8 9

Uw arbeidssatisfactie hangt vrij sterk samen met het gegeven of u een baas heeft waarmee u goed kunt overleggen. U hecht in uw functies en loopbaan veel waarde aan een chef die aandacht heeft voor uw persoonlijke ontwikkeling, aan een coach die aanvoelt wat u nodig heeft. U komt tot ontplooiing en bloei door een persoonlijke band met een vertrouwenspersoon die u op de juiste momenten een spiegel voorhoudt, die u stimuleert en suggesties doet.

Creativiteit

Graag bedenken en uitwerken van nieuwe ideeën. Bezig willen zijn met nieuwe ontwikkelingen. Bijdragen aan het ontwikkelen van nieuwe producten of diensten. Op een bepaald gebied de grenzen verleggen. Uitproberen van nieuwe dingen.

1 2 3 4 **5** 6 7 8 9

U bent niet bij uitstek gericht op het bedenken en uitwerken van nieuwe ideeën, maar u bent er tot op zekere hoogte wel op uit om betrokken te zijn in bij nieuwe ontwikkelingen. U bent gemotiveerd om bij te dragen aan het ontwikkelen van nieuwe producten of diensten, zij het dat u zich niet geroepen voelt om op een bepaald gebied de grenzen te verleggen.

Maatschappelijk nut

Zich in willen dienst stellen van een goede zaak. Toegewijd zijn aan een maatschappelijk goed of belang en de personen die dat uitdragen. Vervulling door verlenen van hulp en service tot het algemeen nut.

1 2 3 4 **5** 6 7 8 9

U voelt zich in redelijke mate gemotiveerd zich in dienst te stellen van een goede zaak, dat wil zeggen aan een maatschappelijk goed of belang, of aan de personen die dat uitdragen. U kunt uw vervulling tot op zekere hoogte vinden in het verlenen van hulp en service tot het algemeen nut.

Financieel motief

Gevoeligheid voor financiële prikkels in de loopbaan. Veel geld willen verdienen. Rijk willen worden.

1 2 3 4 **5** 6 7 8 9

U bent tot op zekere hoogte gevoelig voor financiële prikkels in de loopbaan en denkt naargelang de omstandigheden wel of niet in termen van geld. U bent gemiddeld geïnteresseerd in geld en in geld verdienen. Het idee om rijk te worden spreekt u niet echt aan, maar laat u anderzijds niet geheel onverschillig.

Specialisatie

Een bepaald, welomschreven competentiegebied beheersen. Groeien in specialistische deskundigheid. Als expert gekend worden. Inhoud en verdieping van het werk als belangrijke zo niet belangrijkste bron van uitdaging en voldoening.

1 2 3 **4** 5 6 7 8 9

U bent er in mindere mate op gericht om een bepaald, welomschreven competentiegebied tot in de perfectie te beheersen. U grijpt niet elke mogelijkheid aan om te groeien in specialistische deskundigheid. Het laat u tamelijk onverschillig om als expert gekend te worden.

Balans werk-privé

Waarde hechten aan een goed evenwicht tussen werkring, loopbaanontwikkeling en persoonlijke situatie. Een goede balans tussen werk en privé-leven nastreven. Compromissen ten aanzien van carrièrekansen sluiten voor meer vrije tijd en vervulling buiten het werk.

1 2 3 **4** 5 6 7 8 9

U streeft in mindere mate naar evenwicht tussen uw werkring, uw loopbaanontwikkeling en uw persoonlijke situatie. Een goede balans tussen werk en privé-leven laat u tamelijk onverschillig. U bent minder bereid compromissen ten aanzien van carrièrekansen te sluiten ten gunste van meer vrije tijd en vervulling buiten het werk.

Management

Motivatie om situaties te beïnvloeden, mensen aan te sturen, te leiden en te controleren. Gestimuleerd worden door complexe organisatieproblemen. Motivatie om uiteenlopende crises in een organisatie op te lossen.

1 2 3 **4** 5 6 7 8 9

U bent er in mindere mate op gericht om situaties te beïnvloeden, mensen te sturen, te leiden en controleren. U neemt vrij zelden het heft in handen, bent niet graag de spin in het web en u houdt niet zozeer van het uitoefenen van macht en manipulatie. U ziet complexe organisatieproblemen minder als een stimulans en een uitdaging. U voelt zich in mindere mate geroepen en bent minder gemotiveerd om uiteenlopende knelpunten in een organisatie op te lossen.

Prestige

Streven naar maatschappelijk aanzien door het werk dat u doet of de functie die u bekleedt. Werkzaamheden willen vervullen waarmee u respect afdwingt. Graag deel zijn van een organisatie die aanzien geniet.

1 2 3 **4** 5 6 7 8 9

U streeft in mindere mate naar maatschappelijk aanzien door het werk dat u doet of de functie die u bekleedt. U kiest werkzaamheden niet omwille van het respect dat u er mee kunt afdwingen noch omwille van het prestige in de ogen van anderen. Het zegt u vrij weinig om deel uit te maken van een organisatie die aanzien geniet en u zult ook niet om deze reden voor een organisatie kiezen.

Competitie

De beste willen zijn. Winnen of overtreffen van anderen. Op het erepodium staan. Situaties prefereren en opzoeken waarin u de competitie met anderen kunt aangaan.

1 2 **3** 4 5 6 7 8 9

De drang om de beste te willen zijn is u in mindere mate eigen. U bent er minder op gericht om te winnen, om anderen te overtreffen. Het laat u tamelijk onverschillig om op het erepodium te kunnen staan. U houdt in mindere mate van een competitieve sfeer en voelt zich minder op uw plek in situaties waarin u de competitie met anderen kunt aangaan, u zoekt deze situaties uit eigen beweging ook niet op.

Ondernemerschap

Eigen baas zijn. Een eigen bedrijf beginnen en opbouwen. Als ondernemer risico's aangaan waarmee u een herkenbaar voordeel kunt behalen. Iets tot stand brengen dat van uzelf is. Voor een belangrijk deel zelf de vruchten plukken van uw inspanningen en creativiteit.

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Het eigen baas zijn, een eigen bedrijf beginnen en opbouwen, oefent weinig tot geen aantrekkingskracht op u uit. U staat er huiverig tegenover als ondernemer risico's aan te gaan teneinde een herkenbaar voordeel te behalen. U heeft niet de drang iets tot stand te brengen dat helemaal van uzelf is en het is voor u niet nodig dat u voor een belangrijk deel zelf de vruchten kunt plukken van uw inspanningen en creativiteit.

OP5

De OP5 is een vragenlijst waarmee iemands persoonlijkheid in kaart kan worden gebracht. Persoonlijkheid wordt ook wel omschreven als het geheel aan eigenschappen, karaktertrekken en gedragingen die een persoon uniek maken. De persoonlijkheid van de mens is, gebaseerd op de literatuur, te beschrijven aan de hand van vijf factoren, te weten Extraversie, Stabiliteit, Zorgvuldigheid, Vriendelijkheid en Open van Geest. De resultaten op de OP5 worden weergegeven aan de hand van de deze 5 schalen, tezamen met de onderliggende subschalen.

U bent vergeleken met personen met de volgende kenmerken: (B3G2)

- Vrouwen
- Opleidingsniveau: hbo
- Testsituatie begeleiding

Introversie. Terughoudend in het contact. Liever op de achtergrond. Alleen zijn prettig vinden. Gereserveerd in de omgang. Risico's vermijden.

Extraversie

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Extraversie. Spontaan in het contact. Graag op de voorgrond. Behoeft aan gezelschap. Vlot in de omgang. Geneigd om risico's te nemen.

Gevoeligheid. Gevoelig. Onrustig. Onzeker. Emotioneel. Wisselvallig qua stemming. Moeilijk kunnen besluiten. Onder druk minder goed presteren.

Stabiliteit

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Stabiliteit. Rationeel. Rustig. Zelfverzekerd. Nuchter. Gelijktijdig en evenwichtig qua stemming. Besluitvaardig. Energiek. Tegen spanningen en kritiek kunnen.

Speelse instelling. Luchtig. Ongeordend. Onnauwkeurig. Speels. Regelmatig te laat. Flexibel in werkwijze. Ongedisciplineerd. Gemakkelijk. Geen afmaker.

Zorgvuldigheid

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Zorgvuldigheid. Planmatig en geordend. Nauwgezet. Methodisch. Stipt op tijd. Werkt volgens schema. Gedisciplineerd. Gedegen. Volhardend.

Zakelijkheid. Meer gericht op het eigen belang. Zich minder van anderen aantrekken. Wantrouwend. Recht door zee. Zakelijk en feitelijk. Onbewogen.

Vriendelijkheid

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Vriendelijkheid. Behulpzame instelling. Begaan zijn met andere mensen. Vertrouwen hebben in anderen. Tactvol. Gericht op samenwerken. Inlevend.

Praktisch van geest. Behoudend. Gehecht aan bestaande gewoontes. De gebaande paden volgen. Volgzaam. Rechtzinnig. Alledaags. Niet nadenken over het wezen der dingen.

Open van geest

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Open van geest. Origineel. Open voor nieuwe ervaringen. Onconventioneel. Verbeeldingskracht. Creatief. Brede belangstelling. Eigen visie. Ruimdenkend. Beschouwend.

Subschalen van Extraversie

Risico Nemen

Geen onnodige risico's nemen. Aan de veilige kant blijven. Het zekere voor het onzekere nemen.

1 2 3 4 5 6 7 **8** 9

Risico's aandurven. Kansen zoeken en aangrijpen. Behoefte aan spanning en avontuur.

Sociabiliteit

Beperkte maar mogelijk wel hechte vriendenkring. Selectief in vriendschappen. Van stilte houden.

1 2 3 4 5 6 **7** 8 9

Graag veel mensen om zich heen hebben. Houden van gezelligheid. Een grote kennissenkring hebben.

Sociale vaardigheid

Afwachtend naar vreemden. Pas loskomen onder goede bekenden of als het ijs gebroken is.

1 2 3 4 5 **6** 7 8 9

Gemakkelijk contact leggen met vreemden. Vlot in optreden. Zelfzeker in sociale contacten.

Dominantie

Minder sterke behoefte zich te laten gelden. Geen neiging tot overcompensatie van onzekerheid. Eerder procesmatige dan directieve stijl van sturen of overtuigen.

1 2 3 4 5 6 **7** 8 9

Het graag voor het zeggen hebben. Het heft in handen nemen. Zich laten gelden.

Ambitie

Tevreden zijn met huidige maatschappelijke status. Zich niet vergelijken met de status van anderen. Speelt om het spel, niet om de knikkers.

1 2 3 4 5 **6** 7 8 9

Streven naar maatschappelijk aanzien. Willen klimmen op de maatschappelijke ladder. Zich inspannen om carrière te maken.

Expressiviteit

Meer luisteren dan praten. Zich liever op de achtergrond bevinden dan op de voorgrond.

1 2 3 **4** 5 6 7 8 9

Gevoelens uiten. Anderen amuseren met verhalen. Luid en enthousiast praten.

Subschalen van Stabiliteit

Emotionele Beheersing

Sterke emoties hebben. Veel stemmingswisselingen. Op emotionele wijze reageren.

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Kalm reageren. Gelijkmatic van stemming. Emoties onder controle hebben.

Energie

Een kalm tempo aan de dag leggen. Een minder hoog energieniveau hebben. Eerder vermoeid raken.

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Een hoog energieniveau hebben. Niet snel vermoeid raken. Een hoog tempo aan de dag leggen.

Zelfvertrouwen

Gevoeliger zijn dan men zou willen. Het leven als een zware last ervaren. Zich soms zonder aanwijsbare reden ellendig voelen. Zelfdepreciatie.

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Overtuigd zijn van eigen kunnen. Het gevoel hebben het leven aan te kunnen. Een positieve kijk op zichzelf hebben.

Stressbestendigheid

Ruim de tijd nodig hebben om van stress te herstellen. Snel een bepaalde prestatiedruk ervaren. Onder druk veelal minder goed presteren dan normaal.

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Onder druk gelijk of zelfs beter presteren dan normaal. Weinig tijd nodig hebben om van stress te herstellen. Goed tegen spanningen kunnen.

Sociale Adequatie

(Over)gevoelig reageren. Zich minder vrij voelen in de relatie met anderen. Zich snel de mindere voelen. Het gevoel hebben anderen tot last te zijn.

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Vrijmoedig en spontaan in het sociale contact. Zich gelijkwaardig voelen aan anderen. Niet bevreesd een figuur te slaan.

Zelfredzaamheid

Behoefte aan emotionele warmte en geborgenheid. Graag opgebeurd worden bij tegenschlag. Gekoesterd willen worden.

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Weinig behoefte aan emotionele steun. Zichzelf goed onder druk kunnen zetten en houden. Flink voor zichzelf.

Subschalen van Zorgvuldigheid

Prestatiemotivatie

1 2 3 4 **5** 6 7 8 9

Tevreden met huidig prestatieniveau. Kan zich naar behoren inzetten, maar reageert negatief op het woord presteren. Relatieveert het belang van te moeten presteren.

Goed willen presteren. Zichzelf bij voortduring willen overtreffen. Hoge eisen stellen aan zichzelf.

Doorzetten

1 2 3 4 5 6 7 **8** 9

Betrekkelijk gemakkelijk opgeven. Niet doorzetten om het doorzetten als zodanig. Bij tegenslagen of weerstanden geneigd andere doelen te gaan stellen.

Taken afmaken. Doorzetten bij moeilijkheden. Doorgaan tot het doel is bereikt.

Doelgerichtheid

1 2 3 4 **5** 6 7 8 9

Meer speels exploratief dan doelgericht te werk gaan. Zich door invallen of onverwachte gebeurtenissen laten (af)leiden. Concrete resultaten minder centraal stellen.

Haalbare doelen stellen. Gericht naar een doel toewerken. Concrete resultaten boeken.

Planning

1 2 3 **4** 5 6 7 8 9

Houden van improviseren. Werkwijze en aanpak van de situatie laten afhangen. Flexibele opstelling.

Planmatig werken. Zich goed op taken voorbereiden. Vooruitdenken en anticiperen op mogelijke knelpunten.

Ordering

1 2 3 4 5 **6** 7 8 9

Minder belang hechten aan orde en netheid. Geen materiële ordeningsystemen nodig hebben, want kan puur mentaal voldoende overzicht houden. Vlot met de aandacht kunnen schakelen.

Houden van orde. Dingen netjes opruimen. Goed voor de eigen spullen zorgen.

Discipline

1 2 3 **4** 5 6 7 8 9

Regels meer naar de geest dan naar de letter nemen. Bereidheid van de voorschriften af te wijken en naar eigen inzicht handelen. Zich niet steeds gedragen zoals het wordt verwacht.

Zich aan de regels houden. Zelfdiscipline en concentratievermogen aan de dag leggen. Zich steeds gedragen zoals het wordt verwacht.

Subschalen van Vriendelijkheid

Vertrouwen

Op je hoede zijn. Anderen pas vertrouwen als je ze goed kent. Niet zonder meer uitgaan van de goede bedoelingen van anderen.

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Vertrouwende instelling tegenover andere mensen. Anderen het voordeel van de twijfel geven. Uitgaan van de goede bedoelingen van anderen.

Samenwerken

Meer gaan voor het eigen resultaat dan voor het teamresultaat. Vooral rekening houden met de eigen belangen. Minder bijdragen aan onderling vertrouwen.

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Effectief samenwerken, bilateraal of in groepsverband. Rekening houden met anderen. Bijdragen aan onderling vertrouwen.

Teamgerichtheid

Graag alleen werken. Productiever zijn en zich prettiger voelen in een solitaire positie dan wanneer in groepsverband moet worden gewerkt.

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Graag in groepsverband werken. Waarde hechten aan teamgeest. Zich sociabel gedragen in een groep.

Empathie

Zakelijke kijk op mensen. Geen neiging tot psychologiseren. Het concrete gedrag van een andere als maatstaf nemen en zich minder inleven in diens motieven of diepere gevoelens.

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Zich in anderen inleven. In andermans schoenen gaan staan. Aandachtig luisteren.

Vriendelijkheid

Anderen zonder opsmuk of plichtplegingen bejegenen. Recht-door-zee. Geneigdheid tot minder tactvol formuleren wanneer een pijnlijke boodschap moet worden overgebracht.

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Anderen vriendelijk bejegenen. Geduld betrachten. De juiste woorden kiezen die anderen niet onnodig kwetsen.

Altruïsme

De dingen zakelijk bekijken en vooral de feiten laten spreken. In staat bij het eventueel helpen van anderen emotioneel afstand te houden. Een zekere hardheid aan de dag leggen indien noodzakelijk.

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Begaan zijn met de problemen van anderen. Mensen willen helpen met hun problemen. Medeleven met mensen die het moeilijk hebben.

Zelfwaarneming

1 2 3 **4** 5 6 7 8 9

Niet lang stilstaan bij en/of aandacht geven aan de eigen gedachten en gevoelens. Zich minder rekenschap geven van eigen stemmingen. Zich minder moeite geven om de eigen gevoelens onder woorden te brengen.

Gewaarzijn van eigen gedachten en gevoelens. Zich rekenschap geven van eigen stemmingen. Eigen gevoelens begrijpen en onder woorden kunnen brengen.

Subschalen van Open van geest

Creativiteit

Zich bij voorkeur aan vertrouwde werkwijzen houden. De gebaande paden volgen. Minder waarde hechten aan origineel denkwerk.

1 2 3 4 5 6 **7** 8 9

Nieuwe werkwijzen bedenken. De verbeeldingskracht de vrije loop laten. Houden van origineel denkwerk.

Visie

Vooral aandacht hebben voor het hier en nu. Opgaan in de problemen van alledag. Speculeren over de toekomst liever aan anderen overlaten.

1 2 3 4 **5** 6 7 8 9

Een eigen visie hebben op waarschijnlijke of wenselijke ontwikkelingen. In beleidsmatige termen denken. Ontwikkelingslijnen doortrekken naar de toekomst.

Belangstellingsbreedte

Meer selectieve dan brede interesses hebben. Alleen die dingen lezen die direct praktisch nut hebben. Minder algemeen ontwikkeld zijn.

1 2 3 4 5 **6** 7 8 9

Voor veel uiteenlopende onderwerpen belangstelling hebben. Veel lezen. Goed algemeen ontwikkeld zijn.

Omgevingsbewustzijn

Minder brede aandacht voor omgevingsfactoren die van belang zijn voor het eigen functioneren. Meer terloops dan actief en systematisch volgen van economische en politieke ontwikkelingen.

1 2 3 4 **5** 6 7 8 9

Brede aandacht voor omgevingsfactoren die van belang zijn voor het eigen functioneren. Op de voet volgen van economische en politieke ontwikkelingen. Aanvoelen van trends.

Filosofisch denken

Weinig nut zien in nadenken over het wezen der dingen. Filosofische discussies uit de weg gaan. Een afkeer hebben van theoretische bespiegelingen.

1 **2** 3 4 5 6 7 8 9

Nadenken over het wezen der dingen. Filosofische discussies aangaan. Houden van theoretische bespiegelingen.

3DF

De test 3DF meet ruimtelijk inzicht. Tevens doet de test in bepaalde mate een beroep op analytisch denken en logisch redeneren. Hiermee is het een indicator voor het algemene werk- en denkniveau. Ruimtelijk voorstellingsvermogen is een goede voorspeller voor succes bij technische opleidingen en in technische functies, zowel van meer praktische als meer theoretische aard. Een goed ruimtelijk inzicht maakt het gemakkelijker om technische tekeningen te lezen en te bewerken. Hiernaast speelt ruimtelijk voorstellingsvermogen een rol bij veel functies in de automatisering. In logistieke functies en leidinggevende functies op operationeel en tactisch niveau wordt vaak een beroep gedaan op deze vaardigheid. Bij een matig ontwikkeld ruimtelijk inzicht kan er compensatie worden gezocht in verbaal logisch redeneren en in praktijkervaring.

U bent vergeleken met personen met de volgende kenmerken: (B3G2)

- Vrouwen
- Opleidingsniveau: hbo
- Testsituatie begeleiding

1 2 3 4 5 6 7 **8** 9

