

# Loopbaanscan rapportage

---

De volgende tests zijn afgenomen:

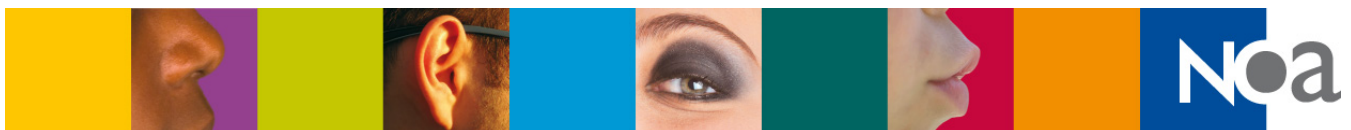
<b>Test</b>	<b>Status</b>
Persoonlijkheidstest (MPT-BS)	Voltooid
Competentietest (CT)	Voltooid

## Vertrouwelijk

---

Naam	Loginnaam: loopbaan1
Datum onderzoek	4 november 2013
Organisatie	Rapporttestbedrijf
Email	a@b.x

---



## Loopbaanscan Inleiding

In het kader van een loopbaanscan heeft u een aantal vragenlijsten ingevuld om inzicht te krijgen in uw loopbaanontwikkeling. Dit rapport is een hulpmiddel om uw zelfkennis te vergroten en ideeën te krijgen over ontwikkelstappen die goed bij u passen. Het is belangrijk dat u de resultaten en het beeld dat zij schetsen nog eens goed bekijkt. U kunt nagaan of u zich in de opvallende punten herkent. Dit kan u helpen bij het nadenken over loopbaankeuzes die u wilt maken. Het kan zijn dat u zich niet volledig herkent in de resultaten. Dan is het interessant om na te gaan waar deze verschillen door worden veroorzaakt. Dit kan tijdens een nabespreking met een adviseur of uw leidinggevende.

### *Opbouw rapportage*

De scan geeft u zicht op de eigen unieke combinatie van talenten, drijfveren en waarden. "Wie ben ik?", "Wat wil ik?" en "Wat kan ik?" zijn vragen die daarbij centraal staan.

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

- Deel I: Wie ben ik?
  - Persoonlijkheid
  
- Deel II: Wat wil ik?
  - Drijfveren
  - Werkvoorkeuren
  
- Deel III: Wat kan ik?
  - Competenties
  - Ontwikkeltips

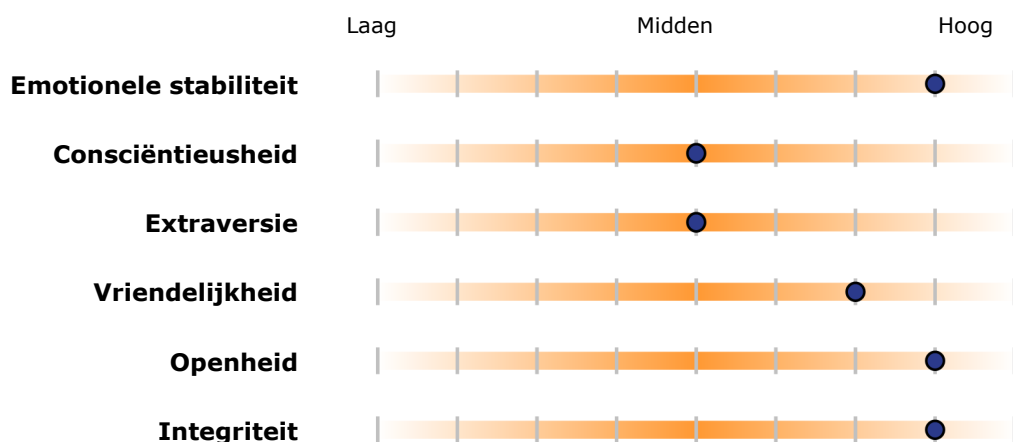
## Deel I Wie ben ik?

In dit deel van het rapport wordt uw persoonlijkheid beschreven aan de hand van de persoonlijkheidstest die u heeft gemaakt. Uw algemene persoonlijkheid wordt besproken, in de bijlage kunt u uw resultaten op alle specifieke persoonlijkheidskenmerken terugvinden.

### Persoonlijkheid

Uw persoonlijkheid is in sterke mate bepalend voor hoe u zich gedraagt in verschillende situaties. Diverse wetenschappelijke studies in verschillende culturen tonen aan dat de persoonlijkheid het best kan worden beschreven aan de hand van een zestal persoonlijkheidskenmerken: Evenwichtigheid, Zorgvuldigheid, Contacten leggen met anderen, Vriendelijkheid, Openstaan voor nieuwe ervaringen en Eerlijkheid/Oprechtheid. Hieronder staat uw persoonlijkheidsprofiel.

### Uw resultaten in een overzicht



De gebruikte normgroep is:

Algemene normgroep

### Emotionele stabiliteit

Dit kenmerk geeft een beeld van uw algehele welbevinden.

Uw score op Emotionele stabiliteit is hoog in vergelijking met de normgroep. U bent in staat om uw gevoelens en emoties te beheersen en u kunt met emotionele problemen omgaan. U voelt zich weinig gespannen of nerveus. Over het algemeen heeft u een positieve kijk op het leven en maakt u zich niet snel zorgen over problemen die u tegenkomt. Meestal benadert u problemen en gevoelens met uw verstand en u heeft weinig twijfels bij het nemen van beslissingen. U raakt niet snel geïrriteerd en wanneer u boos bent, blijft u meestal kalm en beheerst reageren.

### Consciëntieusheid

Dit kenmerk geeft een beeld van de mate waarin u gedisciplineerd bent en zich aanpast aan de eisen van de omgeving.

Uw score op Consciëntieusheid is gemiddeld in vergelijking met de normgroep. U bent redelijk systematisch en ordelijk in de manier waarop u te werk gaat. Over het algemeen zult u redelijk netjes werken en bent u in staat om dingen terug te vinden. Meestal zult u zaken waaraan u begonnen bent ook afmaken. Wanneer u te maken krijgt met tegenslag zult u over het algemeen proberen zaken af te ronden en geeft u niet voortijdig op. U bent er redelijk op gericht om goede prestaties te leveren en u zult doen wat er van u verwacht wordt. Daarnaast vindt u enige orde en regelmaat in uw leven belangrijk. U probeert zaken zoveel mogelijk goed te regelen en u houdt zich hierbij aan gestelde regels en richtlijnen.

### Extraversie

Dit kenmerk geeft een beeld van de mate waarin u extern versus intern gericht bent. Heeft u veel behoefte aan contact met en aandacht van andere mensen of bent u bij voorkeur alleen?

Uw score op Extraversie is gemiddeld in vergelijking met de normgroep. In een groep vertelt u regelmatig wat u van zaken vindt. Ook als u het niet eens bent met een ander, dan zult u dit meestal laten blijken. U heeft er weinig behoefte aan veel aandacht te krijgen, maar als dit wel gebeurt dan heeft u hier weinig moeite mee. U legt regelmatig nieuwe contacten en u heeft er weinig moeite mee om met onbekenden te praten. Hoewel u de sfeer in een groep belangrijk vindt, plaatst u zichzelf doorgaans niet op de voorgrond. U vindt uw eigen belangen en prestaties belangrijk, maar laat dit niet direct aan anderen zien. Kortom, u kunt voor uzelf opkomen, maar u treedt ook niet snel op de voorgrond.

## Vriendelijkheid

Dit kenmerk geeft een beeld van hoe u staat tegenover andere mensen. Hoe gaat u om met de belangen, gevoelens en behoeften van anderen?

Uw score op Vriendelijkheid is boven gemiddeld in vergelijking met de normgroep. U heeft veel behoefte aan contacten met anderen, maar u wilt soms ook alleen zijn. U besteedt tijd aan het onderhouden van contacten met vrienden en kennissen. De gevoelens en opvattingen van anderen vindt u interessant. Verder bent u geïnteresseerd in verschillen tussen mensen. U vindt de gevoelens van andere mensen belangrijk en houdt daar rekening mee. U vindt het belangrijk dat anderen u aardig vinden. Ruzies lost u snel op en u neemt anderen hun fouten niet lang kwalijk. Verder vindt u het belangrijk om andere mensen te helpen en/of gelukkig te maken. Andere mensen vragen u vaak om hulp. U geeft graag aandacht en hulp en verwacht daar niet altijd iets voor terug. U heeft vertrouwen in andere mensen en u gelooft dat zij goede bedoelingen hebben.

## Openheid

Dit kenmerk geeft een beeld van hoe u staat tegenover nieuwe ervaringen en het leren van nieuwe dingen.

Uw score op Openheid is hoog in vergelijking met de normgroep. U bedenkt graag originele oplossingen of nieuwe manieren om een probleem aan te pakken. U houdt van afwisseling in uw werkzaamheden. Routinematig werk kan u vrij snel gaan vervelen. U vindt het belangrijk om nieuwe dingen te leren en ingewikkelde vraagstukken te begrijpen. U besteedt tijd aan het opdoen van kennis en nieuwe ervaringen. U houdt van afwisseling en verrassingen. Verder neemt u initiatief en u onderneemt graag nieuwe activiteiten. U heeft behoefte aan spanning en u bent bereid om risico's te nemen.

## Integriteit

Dit kenmerk geeft een beeld van de mate waarin u eerlijk, oprecht en niet hebzuchtig bent.

Uw score op Integriteit is hoog in vergelijking met de normgroep. U doet u over het algemeen niet anders voor dan u bent. U laat duidelijk aan anderen blijken wat u werkelijk denkt en voelt, ongeacht de situatie waarin u zich bevindt. Daarmee blijft u trouw aan uzelf. Verder heeft u weinig behoefte aan status en bezit. U geeft in mindere mate om zaken als luxe, geld en mooie spullen. Dit heeft weinig invloed op de keuzes die u maakt.

## Meer informatie

In de bijlage vindt u informatie over uw resultaten op de verschillende (sub)schalen die aan dit persoonlijkheidsprofiel ten grondslag liggen.

## **Deel II** **Wat wil ik?**

In dit deel van het rapport wordt beschreven wat u drijft, motiveert en belangrijk vindt in uw werk en waar u interesse in heeft qua werk en activiteiten.

### **Werkvoorkeuren en activiteiten**

U heeft aangegeven welke werksectoren u leuk en interessant vindt en welke werkactiviteiten uw interesse hebben. Hieronder worden uw resultaten weergegeven. Dit gebeurt in een aantal stappen:

- U krijgt eerst een overzicht van de beroepssectoren en activiteiten waarvoor u de meeste interesse heeft
- U vindt uw resultaten van alle beroepssectoren terug in een overzicht/grafiek
- U vindt uw resultaten van alle activiteiten terug in een overzicht/grafiek

### **Hoogste scores Beroepssectoren**

**Techniek**  
**Bouw**  
**Cultuur en media**  
**IT**  
**Logistiek**  
**Medisch welzijn**  
**Onderwijs**  
**Overheid en veiligheid**  
**Planten, dieren en milieu**  
**Zakelijke dienstverlening**

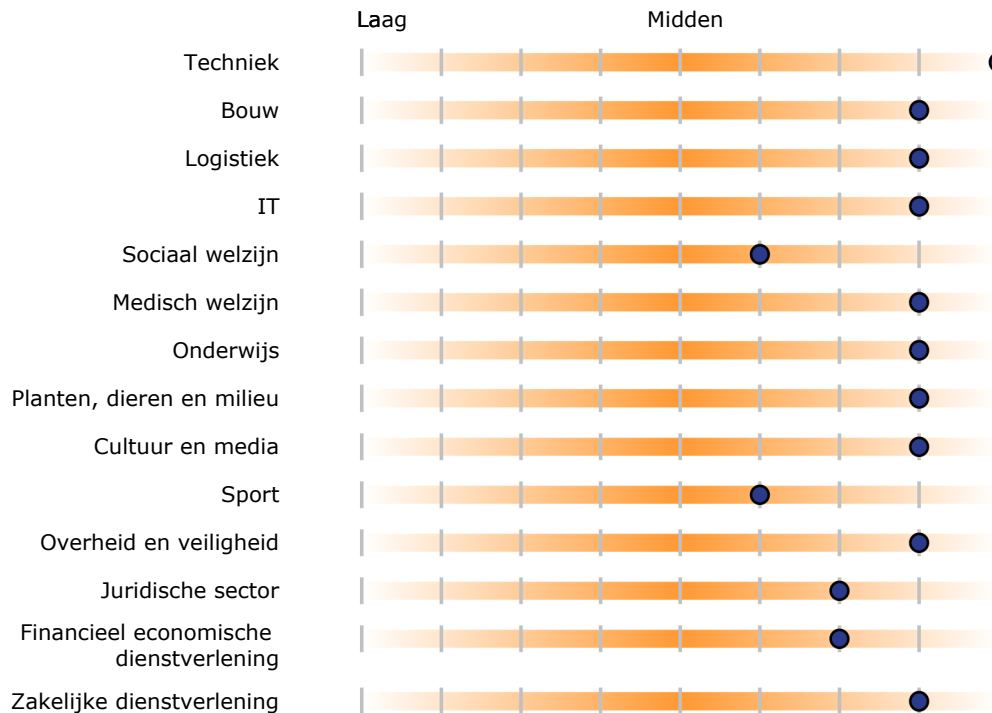
### **Hoogste scores Activiteiten**

**Ontwikkelen en toetsen**  
**Praktisch werken, met handen uitvoeren**

## Beroepssectoren

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

### Uw resultaten in een overzicht

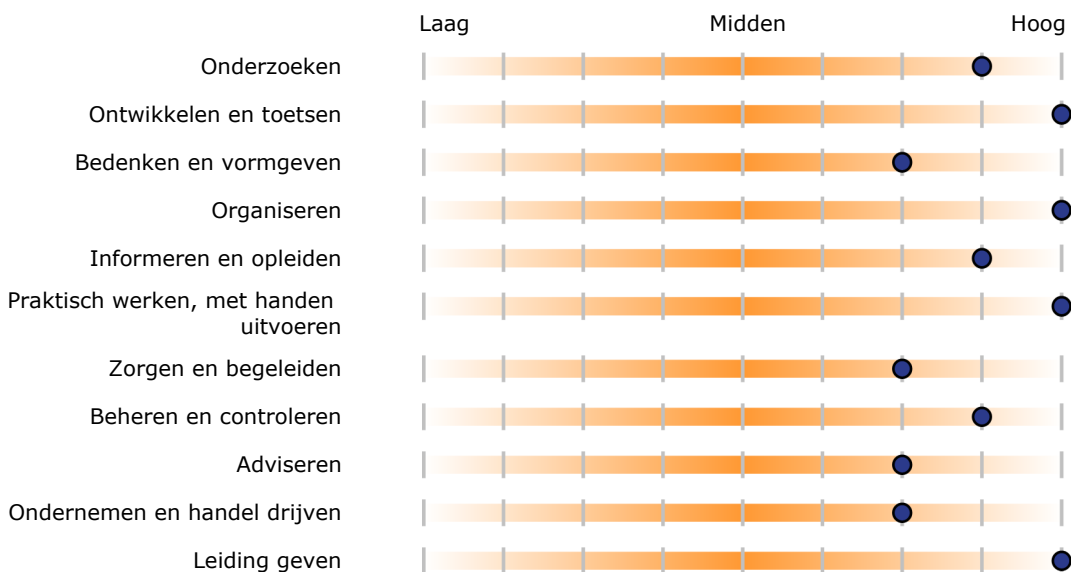


De gebruikte normgroep is: HAVO, Totaal

## Activiteiten

Naast uw interesse in de verschillende beroepssectoren is ook gemeten welke activiteiten u het meest interessant vindt. Hieronder vindt u een overzicht van uw resultaten. Uw resultaten zijn vergeleken met een norm/referentiegroep. Onder de grafiek ziet u met welke normgroep u bent vergeleken. U kunt zien of u laag, midden of hoog scoort ten opzichte van deze normgroep.

### Uw resultaten in een overzicht



De gebruikte normgroep is: HAVO, Totaal

## Deel III Wat kan ik?

In dit deel van het rapport wordt beschreven waar u denkt dat u goed in bent en wat u mogelijk minder goed kunt. Dit gebeurt aan de hand van competenties die van belang zijn voor verschillende werkactiviteiten of taken.

### Analyseren en ontwikkelen

Onderzoeken

Uw score op de competentie Onderzoeken is gemiddeld. U onderzoekt regelmatig vooraf hoe u iets het beste kunt aanpakken. U gebruikt daarbij verschillende informatiebronnen.

Analyseren

Op de competentie Analyseren scoort u laag in vergelijking met de normgroep. U heeft regelmatig moeite om verbanden te leggen en de kern van een probleem te begrijpen. Wanneer u veel informatie krijgt heeft u waarschijnlijk moeite om deze te ordenen en te onderscheiden wat wel en wat niet relevant is.

#### Analyseren - Ontwikkeltips

- Bedenk bij een grote hoeveelheid informatie wat belangrijk is. Zet de informatie op volgorde van belangrijkheid.
- Bedenk welke informatie u begrijpt en welke informatie u niet begrijpt.
- Stel vragen over informatie die u niet begrijpt, of zoek zelf naar extra informatie.
- Kijk vanuit verschillende invalshoeken naar een vraag of probleem. Bedenk wat de oorzaak is van een probleem.
- Bedenk meerdere plannen of oplossingen voor een vraag of probleem.
- Denk na over de gevolgen van verschillende plannen of oplossingen. Schrijf de voor- en nadelen van verschillende plannen op.
- Bespreek uw plannen of oplossingen met een collega. Vraag aan collega's hoe zij een bepaald vraagstuk zouden aanpakken.
- Bedenk hoe problemen in het verleden zijn opgelost. Gebruik deze voorbeelden bij nieuwe vragen of problemen.

Inventiviteit

U scoort (laag) gemiddeld op de competentie Inventiviteit in vergelijking met de normgroep. U houdt zich bezig met het verzinnen van nieuwe ideeën. U zoekt soms nieuwe manieren om een probleem op te lossen.

#### Inventiviteit - Ontwikkeltips

- Sta open en denk na over nieuwe manieren om iets aan te pakken.
- Bedenk meerdere oplossingen voor een probleem.
- Volg niet de gemakkelijkste werkwijze, maar denk na over andere manieren om het werk te doen.
- Bespreek uw ideeën met collega's of uw manager.
- Spreek met collega's af om samen na te denken over oplossingen voor een probleem of over nieuwe ideeën.
- Denk na over ideeën van uw collega's. Stel hier vragen over aan uw collega's en leer hiervan.
- Lees en praat over nieuwe ontwikkelingen en trends.
- Neem regelmatig afstand van uw dagelijkse routine.

Visie ontwikkeling

U scoort (laag) gemiddeld op de competentie Visie in vergelijking met de normgroep. U houdt u soms bezig met toekomstige ontwikkelingen of consequenties van bepaalde maatschappelijke ontwikkelingen voor uw organisatie. Maar u bent niet actief bezig met het ontwikkelen van een eigen visie.

#### Visie ontwikkeling - Ontwikkeltips

- Houd bij het oplossen van vraagstukken en problemen rekening met de effecten op de lange termijn.
- Bedenk kansen en mogelijkheden voor toekomstige producten of diensten.
- Denk na over de ontwikkeling van de organisatie of afdeling op de lange termijn.
- Bespreek de doelstellingen van de organisatie of afdeling met collega's of medewerkers.
- Stimuleer collega's of medewerkers om na te denken over de toekomst.
- Houd ontwikkelingen in de markt en de branche bij door marktonderzoek te lezen en met mensen te praten die zicht hebben op de markt.
- Onderzoek welke veranderingen concurrenten toepassen en hoe concurrenten inspelen op ontwikkelingen in de markt.
- Vertaal relevante trends en ontwikkelingen in concrete acties en plannen.

### Communiceren

#### Mondeling communiceren

U scoort boven gemiddeld op de competentie Mondeling communiceren in vergelijking met de normgroep. U kunt uw ideeën op een duidelijke en begrijpelijke manier mondeling aan anderen overbrengen. U legt iets op verschillende manieren uit zodat de ander het goed kan begrijpen.

#### Schriftelijk communiceren

U scoort beneden gemiddeld op de competentie Schriftelijk communiceren in vergelijking met de normgroep. U schrijft uw mening en uw ideeën meestal niet op een duidelijke manier op. Soms hebben andere mensen moeite om te begrijpen wat u schrijft. Het kan zijn dat u veel taalfouten en spellingfouten maakt of dat u moeite heeft om structuur aan te brengen in de teksten die u schrijft.

#### Schriftelijk communiceren - Ontwikkeltips

- Lees uw tekst na met de vraag: welke formuleringen kunnen korter en duidelijker.
- Ga na wie uw lezers zijn en wat zij interessant vinden.
- Gebruik woorden die te begrijpen zijn voor de lezers. Omschrijf bijvoorbeeld de betekenis van vaktermen en afkortingen.
- Gebruik in een tekst voorbeelden om iets te verduidelijken.
- Breng een overzichtelijke structuur aan (bijvoorbeeld: inleiding, uitwerking en conclusie).
- Lees de teksten van collega's door. Wat vindt u goede en minder goede teksten en waarom?
- Vraag gerichte feedback op uw teksten: schrijf bijvoorbeeld een verslag van een bijeenkomst en bespreek dat verslag samen met een collega.
- Volg een cursus effectief schrijven.

#### Contactgerichtheid

U scoort laag op de competentie Contactgerichtheid in vergelijking met de normgroep. U stapt nauwelijks op mensen af die u niet kent om daar een gesprek mee te beginnen. U heeft waarschijnlijk niet zoveel contact met andere mensen.



#### Contactgerichtheid - Ontwikkeltips

- Besteed voldoende tijd en aandacht aan uw sociale contacten.
- Kijk hoe anderen zich gedragen in het contact en neem gedragingen over die bij u passen.
- Maak er een gewoonte van om mensen te begroeten, overal waar u komt.
- Stap op mensen af en spreek mensen aan die u net ontmoet heeft.
- Stel vragen en vat in uw eigen woorden samen wat de ander heeft gezegd.
- Houd bij wie u ontmoet heeft en hoe u het contact het beste in stand kunt houden.
- Ga na welke overtuigingen u belemmeren om contact te leggen en schrijf ze nauwkeurig op (*bv. mensen willen niet graag aangesproken worden of ik heb niets te melden*). Bekijk ze een uur later weer en bedenk tegenargumenten.
- Word lid van een commissie, projectgroep of beroepsvereniging.

Sensitiviteit

Op de competentie Sensitiviteit scoort u zeer laag in vergelijking met de normgroep. U laat de ander niet merken dat u naar hem of haar luistert en dat u hem of haar begrijpt. U voelt niet aan wat de behoefte en de wensen van de ander zijn.

#### Sensitiviteit - Ontwikkeltips

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

Samenwerken

U scoort beneden gemiddeld op de competentie Samenwerken in vergelijking met de normgroep. U zet zich weinig in voor de belangen van de groep. U werkt weinig met anderen samen om een probleem op te lossen.

#### Samenwerken - Ontwikkeltips

- Luister naar voorstellen of ideeën van uw collega's en denk mee.
- Help collega's uit uw team en uit andere teams.
- Deel kennis en informatie met uw collega's.
- Vraag de mening van uw collega's. Kies samen een werkwijze waarmee zo veel mogelijk mensen tevreden zijn.
- Bedenk met wie u de samenwerking goed vindt gaan. Geef complimenten bij een goede samenwerking.
- Vraag aan collega's hoe zij de samenwerking met u vinden gaan.
- Bespreek eventuele problemen in de samenwerking. Respecteer daarbij de mening van anderen. Bespreek hoe de samenwerking verbeterd kan worden.
- Vraag hulp aan collega's wanneer dat nodig is.

Omgaan met diversiteit

U scoort laag op de competentie Omgaan met diversiteit in vergelijking met de normgroep. U werkt het liefst samen met mensen die dezelfde ideeën hebben als uzelf. U staat weinig open voor andere mensen of culturen.

#### Omgaan met diversiteit - Ontwikkeltips

- Probeer personen met andere achtergronden of ideeën niet te ontwijken; anders creëert u een negatieve sfeer en versterkt u de spanningen.
- Accepteer en trek geen voorbarige conclusies over personen met andere achtergronden of ideeën.
- Verplaats u in personen met andere achtergronden of ideeën om hen beter te begrijpen.
- Zoek naar overeenkomsten tussen mensen met verschillende opvattingen.
- Ga na welke voordelen de verschillen tussen u en anderen opleveren en schrijf deze voor uzelf op.
- Maak in een team gebruik van de verschillende talenten van mensen.
- Wanneer u het moeilijk hebt met een bepaald verschil tussen u en iemand anders, beschrijf dan het gedrag waar u het moeilijk mee hebt. Bespreek dit eventueel met iemand anders.
- Maak spanningen als gevolg van verschillen tussen mensen bespreekbaar. Focus u op wat u gemeenschappelijk heeft.

#### Overtuigingskracht

Op de competentie Overtuigingskracht scoort u gemiddeld in vergelijking met de normgroep. In situaties waarbij er een verschil van mening is of er verschillende belangen zijn, komt u meestal tot overeenstemming. U kunt de ander redelijk goed overhalen met argumenten. Daarbij houdt u rekening met zowel uw eigen belangen als de belangen van de ander. Zowel u als de ander zal redelijk tevreden zijn met de gevonden oplossing.

#### Klantgerichtheid

Op de competentie Klantgerichtheid scoort u (laag) gemiddeld in vergelijking met de normgroep. U luistert naar en analyseert meestal de behoefte en wensen van de klant of opdrachtgever. U zet zich redelijk in voor een goede relatie met de klant.

#### Klantgerichtheid - Ontwikkeltips

- Zorg dat u weet wie uw klanten zijn. Verzamel informatie. Vraag klanten direct naar hun behoeften en wensen.
- Reageer snel op vragen of klachten van een klant of opdrachtgever.
- Wees duidelijk over wat u voor de klant kunt betekenen.
- Houd bij voorstellen rekening met de wensen van de klant.
- Houd u aan de afspraken die met de klant of opdrachtgever zijn gemaakt.
- Houd klanten op de hoogte van belangrijke ontwikkelingen en/of knelpunten.
- Vraag actief na of aan wensen en behoeften van de klant/opdrachtgever is voldaan. Vraag klanten en gebruikers wat ze van uw service vinden en hoe ze gesprekken met u ervaren.
- Bedenk samen met anderen hoe de service voor klanten verbeterd kan worden.

#### Realiseren

#### Plannen en organiseren

Op de competentie Plannen en organiseren scoort u (laag) gemiddeld in vergelijking met de normgroep. U maakt vaak een planning voordat u ergens aan begint en stelt prioriteiten om uw doel te bereiken. In sommige gevallen houdt u zich niet aan de vooraf gemaakte planning, waardoor uw doelen niet geheel of niet op tijd bereikt worden.

#### Plannen en organiseren - Ontwikkeltips

- Schat in wat er aan tijd en middelen nodig is om het project uit te voeren.
- Noteer deadlines en geef in een tijdschema aan wie wat doet.
- Bekijk tussentijds met uw manager en collega's of de planningen worden gehaald.
- Neem aan het begin van de week uw agenda door. Zet alle activiteiten onder elkaar en stel prioriteiten. Plan in volgens prioriteit.
- Streep een activiteit door (in uw agenda) zodra u deze gedaan heeft. Zet wat niet gedaan is op de lijst voor de volgende dag.
- Plan vaste tijden om uw mail af te werken. Noteer ook de activiteiten die al vastliggen: trainingen, vakanties, vrije dagen.
- Houd in uw planning ruimte voor onverwachte zaken.
- Zorg ervoor dat u de verantwoordelijkheid krijgt voor het plannen en organiseren van een bepaald project.

Nauwkeurigheid

U scoort (laag) gemiddeld op de competentie Nauwkeurigheid in vergelijking met de normgroep. U werkt redelijk nauwkeurig. U brengt ordening in uw werk aan. Regelmatig werkt u volgens bepaalde richtlijnen of een methode.

#### Nauwkeurigheid - Ontwikkeltips

- Maak een overzicht van uw werkzaamheden en maak deze één voor één af.
- Concentreer u op één taak tegelijk en maak deze taak af voordat u met een nieuwe taak begint.
- Houd uw agenda en planningen bij.
- Ruim dingen overzichtelijk op, zodat anderen het kunnen terugvinden.
- Controleer uw eigen werk op fouten. Plan hiervoor tijd in.
- Dwing uzelf om ook routinetaken te blijven controleren.
- Gebruik altijd de beschikbare middelen om nauwkeurig te werken, zoals de spellingscontrole op uw computer.
- Spreek af met collega's dat zij uw werk nakijken.

Doorzettingsvermogen

Op de competentie Doorzettingsvermogen scoort u gemiddeld in vergelijking met de normgroep. De resultaten laten zien dat u meestal doorgaat tot iets af is, maar als iets tegenzit of veel moeite kost stopt u weleens. Wanneer u een doel niet haalt heeft u daar soms moeite mee.

Resultaatgerichtheid

Op de competentie Resultaatgerichtheid scoort u beneden gemiddeld in vergelijking met de normgroep. U heeft aangegeven dat u weinig bezig bent met het behalen van resultaten. U vindt het soms belangrijker dat u uw best doet dan dat u een goed resultaat haalt. Uw doelen zijn soms niet duidelijk en concreet.

#### Resultaatgerichtheid - Ontwikkeltips

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

---

Zakelijk handelen	U scoort (laag) gemiddeld op de competentie Zakelijk handelen. U bent redelijk zakelijk. U houdt zich zo nu en dan bezig met de kosten of de opbrengsten van bepaalde activiteiten. U probeert indien mogelijk de winst te verhogen.
Instructies opvolgen	Op de competentie Instructies opvolgen scoort u (laag) gemiddeld. U geeft aan dat u instructies over het algemeen opvolgt. U houdt u meestal aan de regels.
Materiaalgebruik	Uw score op de competentie Materiaalgebruik is (laag) gemiddeld. Dit betekent dat u gereedschappen en materialen kunt kiezen en gebruiken. U bent redelijk op de hoogte van de verschillende toepassingsmogelijkheden.
Vakdeskundigheid	U scoort (laag) gemiddeld op de competentie Vakdeskundigheid. U bent redelijk in staat om uw vakkennis toe te passen en u probeert uw kennis bij te houden.

### Evalueren

Reflecteren	Op de competentie Reflecteren scoort u (hoog) gemiddeld in vergelijking met de normgroep. U kijkt regelmatig naar hoe u iets heeft gedaan. Achteraf weet u vaak nog wel hoe u iets heeft aangepakt en waarom u voor deze aanpak heeft gekozen. U denkt soms na over hoe u iets op een andere manier kunt doen om een beter resultaat te behalen.
Kwaliteitsgerichtheid	U scoort (laag) gemiddeld op de competentie Kwaliteitsgerichtheid in vergelijking met de normgroep. U geeft aan dat u regelmatig bezig bent met het verbeteren van uw eigen werk. U vraagt feedback van anderen op de kwaliteit van uw werk en spreekt anderen er soms ook op aan.

#### Kwaliteitsgerichtheid – Ontwikkeltips

- Spreek samen met collega's kwaliteitsnormen af voor belangrijke taken op het werk.
- Controleer zorgvuldig of uw werk voldoet aan de gestelde kwaliteitsnormen.
- Stel verbeteringen voor in de manier van werken om de kans op fouten te verminderen.
- Kom in vergaderingen met voorstellen om de kwaliteit van producten of diensten te verbeteren.
- Stimuleer collega's om het werk zo goed mogelijk uit te voeren, ook als het werk dan iets langer duurt.
- Verbeter fouten uit uzelf. Vraag aan collega's of zij u willen wijzen op fouten.
- Wanneer u merkt dat een collega een fout heeft gemaakt, spreek hem/haar daar op aan.
- Vraag aan collega's wat ze van de kwaliteit van uw werk vinden.

Voortgangscontrole	U scoort gemiddeld op de competentie Voortgangscontrole in vergelijking met de normgroep. Uit de resultaten blijkt dat u de voortgang van taken of projecten regelmatig controleert. Wanneer er knelpunten ontstaan bent u niet altijd op tijd om bij te sturen.
--------------------	--

### Leidinggeven

Besluitvaardigheid	U scoort beneden gemiddeld op de competentie Besluitvaardigheid in vergelijking met de normgroep. U denkt waarschijnlijk lang na voordat u een beslissing durft te nemen. U wilt van tevoren met anderen overleggen en de goedkeuring van anderen hebben voordat u iets besluit.
--------------------	--

### Besluitvaardigheid - Ontwikkeltips

- Ga na wat u belangrijk vindt en waar u echt voor wilt gaan. Dat maakt het nemen van beslissingen makkelijker.
- Ga bij foute beslissingen na waar het mis is gegaan. Had u beter kunnen wachten tot u meer informatie had? Waarschijnlijk neemt u beslissingen dan te impulsief.
- Als u moeilijk besluiten neemt, vraag collega's die met lastige beslissingen te maken krijgen. Vraag hen hoe zij tot hun beslissingen komen.
- Zorg ervoor dat u besluiten altijd kunt beargumenteren, zodat anderen weten waarom u een bepaald besluit hebt genomen.
- Als u ergens beslissingsbevoegdheid voor heeft, neem dan ook zelf de beslissing. Vertel daarna aan uw manager wat voor alternatieven er waren en waarom dit volgens u de beste oplossing is.
- Stel een besluit niet onnodig lang uit. Als u niets doet, heeft dat ook consequenties.
- Spreek met uzelf een deadline af voor het nemen van belangrijke beslissingen.
- Bedenk dat u niet altijd besluiten kunt nemen waar iedereen het mee eens is.

Stimuleren en motiveren

U scoort boven gemiddeld op de competentie Stimuleren en motiveren in vergelijking met de normgroep. Het resultaat wijst erop dat u anderen regelmatig motiveert. U geeft complimenten. En u spreekt waardering uit voor de prestaties van anderen en stimuleert hen om hun doelen te behalen.

Coachen

Op de competentie Coachen scoort u boven gemiddeld in vergelijking met de normgroep. U houdt zich bezig met het coachen van andere mensen. Daarbij begeleidt u hen in hun verdere ontwikkeling. U geeft anderen feedback en helpt anderen zelf een oplossing te vinden voor hun problemen.

Sturen op resultaat

U scoort gemiddeld op de competentie Sturen op resultaat in vergelijking met de normgroep. De resultaten laten zien dat u als het nodig is mensen aanspreekt wanneer het gewenste resultaat niet wordt behaald. U probeert hen ook richting aan te geven en bij te sturen.

Delegeren

Op de competentie Delegeren scoort u laag in vergelijking met de normgroep. U beschrijft dat u er moeite mee heeft om taken aan andere mensen over te dragen. U houdt het liefst zelf de controle over uw werk.

### Delegeren - Ontwikkeltips

- Bedenk welke taken u niet zelf hoeft te doen en draag deze taken over.
- Vraag aan medewerkers wat zij voor mogelijkheden zien om taken van u over te nemen.
- Draag taken over die passen bij het niveau en de omstandigheden van de betreffende medewerker.
- Neem voldoende tijd om iemand zorgvuldig de taak uit te leggen. Zorg dat de medewerker weet wat hij/zij moet doen.
- Maak afspraken over het tijdstip en de wijze waarop resultaten teruggekoppeld moeten worden.
- Wees duidelijk over wie waarvoor verantwoordelijk is.
- Heb vertrouwen in de capaciteiten van degene aan wie u iets overdraagt. Geef hem/haar zoveel mogelijk ruimte om zijn/haar 'nieuwe' taken zelf in te vullen.
- Blijf aanspreekpunt voor problemen bij de uitvoering van taken die u heeft gedelegeerd.

Ondernemen

U scoort gemiddeld op de competentie Ondernemen in vergelijking met de normgroep. Het resultaat toont dat u soms kansen en mogelijkheden ziet. U neemt nu en dan initiatief om met iets nieuws te beginnen en u vindt het niet makkelijk maar ook niet moeilijk om dingen te verkopen.

## Persoonlijke competenties

Initiatief nemen

Op de competentie Initiatief nemen scoort u (laag) gemiddeld in vergelijking met de normgroep. U onderneemt uit uzelf dingen maar wacht ook wel eens af totdat anderen de eerste stap nemen om iets te doen.

### Initiatief nemen - Ontwikkeltips

- Vraag feedback aan uw manager of collega's. In welke situaties verwachten zij meer initiatief van u?
- Ga na wat u weerhoudt om initiatieven te nemen en wat u zou stimuleren om meer initiatieven te nemen.
- Houd per week bij welke initiatieven u hebt genomen. Probeer deze 'score' te verhogen.
- Stel concrete doelen die voldoende uitdaging bevatten en die tevens haalbaar zijn.
- Wacht niet af, maar zoek zelf kansen en mogelijkheden op.
- Breng punten in bij vergaderingen.
- Maak zelf een projectplan voor een nieuwe dienst of nieuw product en presenteer dit.
- Werk samen met iemand die goed is in het nemen van initiatief. Kijk wat u van hiervan kunt leren.

Flexibiliteit

U scoort laag op de competentie Flexibiliteit in vergelijking met de normgroep. U past uw gedrag nog onvoldoende aan wanneer de situatie verandert. U pakt de dingen meestal op dezelfde manier aan, ook als u zich in een veranderde situatie bevindt die een andere aanpak vereist. Hierdoor kan het zijn dat u uw doelen soms niet haalt.

### Flexibiliteit – Ontwikkeltips

- Sta open voor nieuwe uitdagingen en taken, ook als die buiten uw functieomschrijving vallen.
- Pas uw aanpak of werk aan per persoon of situatie.
- Als uw werk niet op de normale manier lukt, probeer dan een andere manier.
- Sta open voor argumenten of ideeën van collega's.
- Laat uw eigen ideeën los wanneer collega's goede ideeën hebben.
- Bekijk of u nieuwe ideeën van collega's kunt gebruiken in uw eigen werk.
- Als iets anders gaat dan u wilt, probeer uw werkwijze dan aan te passen.
- Vraag of collega's willen aangeven wanneer u zich niet flexibel opstelt. Vraag om tips aan uw collega's.

Stressbestendigheid

U scoort laag op de competentie Stressbestendigheid in vergelijking met de normgroep. Wanneer de druk groot is werkt u minder effectief. U maakt dan fouten, wordt gespannen of gaat chaotisch te werk.

#### Stressbestendigheid - Ontwikkeltips

- Voorkom stress door uw werk goed te plannen en te organiseren. Stel prioriteiten en maak tijdschema's. Overzicht geeft rust.
- Werk taken zo veel mogelijk af. Taken die gedeeltelijk blijven liggen veroorzaken onrust en maken het overzicht steeds moeilijker.
- Bereid gesprekken, bijeenkomsten en presentaties grondig voor.
- Ga niet impulsief op een vraag in. Vraag bedenktijd en kijk voor uzelf wat de consequenties zijn wanneer u ja of nee zegt. Durf nee te zeggen.
- Schrijf op in welke situaties u stress ervaart, probeer een patroon te ontdekken. Bespreek dat met uw leidinggevende.
- Ga na welke overtuigingen en gedachten stress bij u oproepen. Bedenk dat goed, vaak goed genoeg is.
- Plan momenten van ontspanning.
- Leer ontspanningsoefeningen die u ook op de werkplek kunt toepassen.

Gedrevenheid

U scoort (laag) gemiddeld op de competentie Gedrevenheid in vergelijking met de normgroep. Uw antwoorden geven aan dat u soms gemotiveerd bent om goede prestaties te behalen. Als het mogelijk is wilt u doorgroeien in uw werk. Uitdagingen gaat u niet uit de weg.

#### Gedrevenheid - Ontwikkeltips

- Bespreek met mensen in uw omgeving wat oorzaken zou kunnen zijn waarom u minder gedreven bent om succesvol te zijn. Laat hen meedenken over manieren om de oorzaken aan te pakken.
- Trek taken naar u toe waar u enthousiast van wordt.
- Zoek naar uitdagingen in het werk en ga deze aan.
- Zorg dat uw prestaties op het werk zichtbaar zijn.
- Doe meer dan van u verwacht wordt bij het uitvoeren van uw werk. Probeer het beste in uzelf naar voren te halen.
- Neem initiatief tot gesprekken over uw loopbaanmogelijkheden.
- Bespreek met uw manager welke kwaliteiten u graag wilt inzetten in uw werk en welke taken u interesse hebben.
- Zoek situaties, opdrachten en uitdagingen waarmee u praktische ervaring opdoet voor in de toekomst gewenste rollen, taken of functies.

Sturen van eigen ontwikkeling

U scoort (laag) gemiddeld op de competentie Sturen van eigen ontwikkeling in vergelijking met de normgroep. U houdt zich regelmatig bezig met activiteiten die ertoe leiden dat u zich verder kunt ontwikkelen. U gaat nu en dan op zoek naar mogelijkheden om verder te kunnen leren en u grijpt deze mogelijkheden ook aan.

#### Sturen van eigen ontwikkeling - Ontwikkeltips

- Formuleer voorafgaand aan een taak leerdoelen en evalueer deze tussentijds en achteraf.
- Zoek actief naar mogelijkheden om u te ontwikkelen zoals het volgen van trainingen en cursussen.
- Vergroot uw kennis, bijvoorbeeld door deskundigen te spreken, artikelen te lezen of bijeenkomsten te bezoeken.
- Gebruik feedback van anderen om u verder te ontwikkelen.
- Als er een taak is waar u iets van kunt leren, grijp die dan aan.
- Volg de ontwikkelingen op uw eigen vakgebied.
- Bespreek met uw leidinggevende de mogelijkheden om u verder te ontwikkelen.
- Grijp mogelijkheden aan om met meer ervaren collega's mee te lopen.

Organisatiesensitiviteit

U scoort (hoog) gemiddeld op de competentie Organisatiesensitiviteit in vergelijking met de normgroep. U bent redelijk goed op de hoogte van wat er zich binnen uw organisatie afspeelt. U kunt redelijk goed de voor- en de nadelen van het beleid en/of de strategie benoemen. Soms doet u voorstellen ten behoeve van verbeteringen voor de organisatie.

Integriteit

U scoort (laag) gemiddeld op de competentie Integriteit in vergelijking met de normgroep. De resultaten laten zien dat u meestal uzelf bent en dat u zich niet anders voor doet dan u bent. U bent over het algemeen eerlijk tegen mensen, tenzij het erg nadelig voor uzelf is. U houdt u veelal aan de bestaande regels en normen.

**Integriteit - Ontwikkeltips**

- Zorg dat u gemaakte afspraken en verplichtingen nakomt.
- Als u vertrouwelijke informatie in handen krijgt, ga hier zorgvuldig mee om.
- Neem verantwoordelijkheid voor uw acties en kom openlijk uit voor gemaakte fouten.
- Houd geen informatie achter waar een ander recht op heeft.
- Blijf ook bij verleiding of druk eerlijk en betrouwbaar handelen.
- Zeg precies wat u bedoelt, gebruik eenduidige taal.
- Vraag welk integer gedrag er van u verwacht wordt op het werk en waarom.
- Zoek naar voorbeelden van lastige situaties waar integriteit een rol speelde. Bespreek hoe u daarin hebt gehandeld en wat verbeterd kan worden.

Maatschappelijk verantwoord handelen

U scoort laag op de competentie Maatschappelijk verantwoord handelen in vergelijking met de normgroep. U geeft aan dat u weinig betrokken bent bij sociale of maatschappelijke projecten. Ook bent u weinig bezig met het milieu en/of energiebesparing.

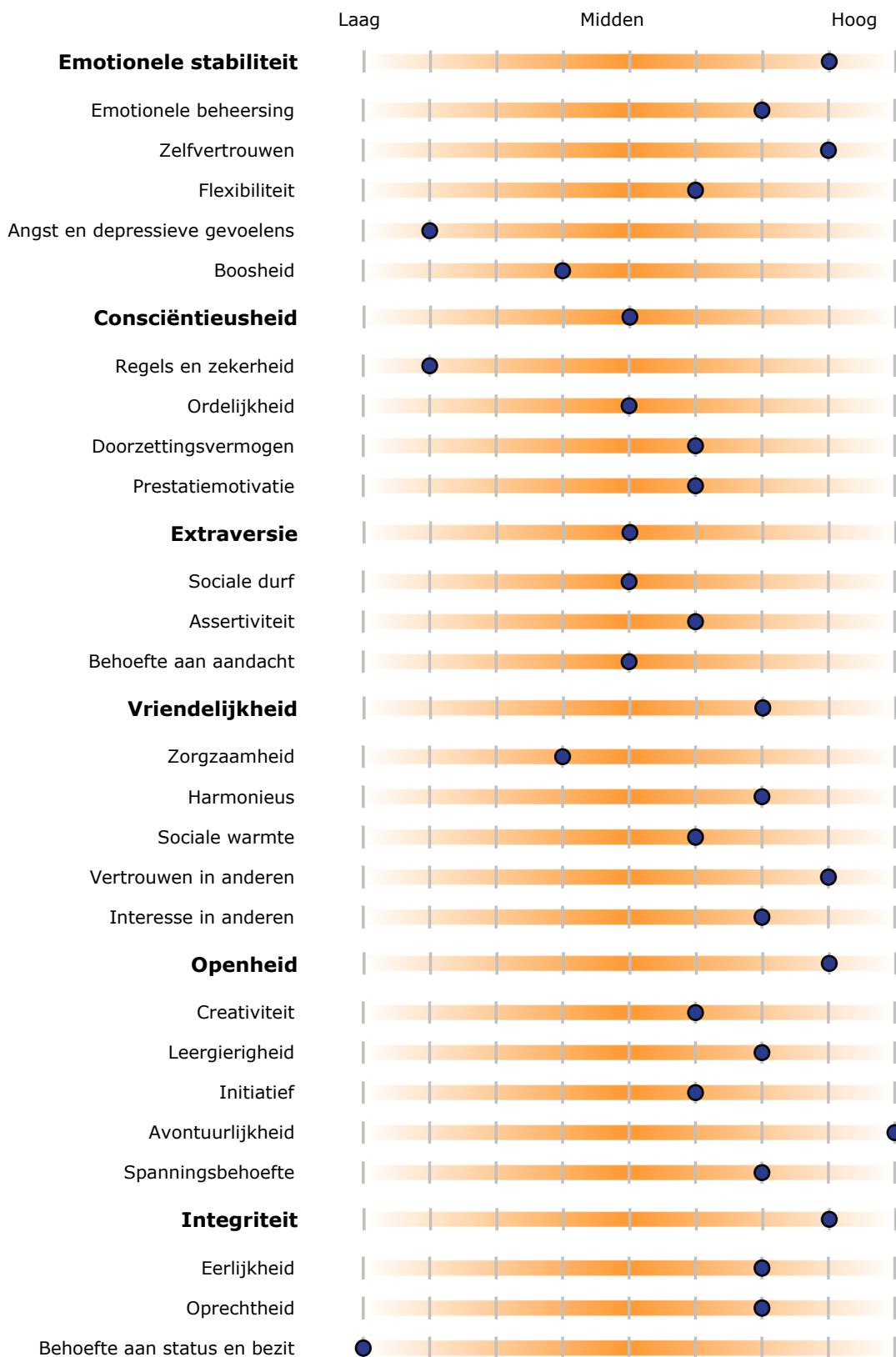
**Maatschappelijk verantwoord handelen - Ontwikkeltips**

- Handel met respect voor medemens en milieu.
- Houd rekening met consequenties van producten en diensten voor mens, maatschappij en milieu.
- Probeer te besparen op het gebruik van materialen of afval.
- Let op mogelijkheden om te besparen op energiegebruik.
- Praat eens met mensen die rekening houden met maatschappij en milieu.
- Zet u persoonlijk in voor maatschappelijke projecten (bijvoorbeeld vrijwilligerswerk).
- Zet u eens in voor mensen die het minder goed hebben dan uzelf.
- Stimuleer anderen om met respect voor medemens en milieu te handelen.



## Overzicht Persoonlijkheid

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



De gebruikte normgroep is: Algemene normgroep

## Emotionele stabiliteit

Dit domein geeft een beeld van uw algehele welbevinden. Uw score op dit domein is hoog in vergelijking met de normgroep. Hieronder vindt u de beschrijving van de aspecten die binnen dit domein vallen.

- Emotionele beheersing Uw score op dit aspect is boven gemiddeld. Personen met een tamelijk hoge score zijn niet snel gespannen en handelen in de meeste situaties kalm en beheerst. Het risico bestaat dat zij gevoelens minder snel aan anderen tonen en zij wat afstandelijk overkomen.
- Zelfvertrouwen Uw score op dit aspect is hoog. Personen met een hoge score op zelfvertrouwen voelen zich meestal zeker van zichzelf en denken dat ze veel problemen aan kunnen. Zij lopen hierbij het risico dat zij hun eigen mogelijkheden enigszins overschatten.
- Flexibiliteit Uw score op dit aspect is (hoog) gemiddeld. Kenmerkend voor personen met een (hoog) gemiddelde score op flexibiliteit is dat het hen weinig moeite kost om zich aan te passen aan veranderingen. Voor hen hoeft echter niet alles te veranderen. Zij vinden het ook prettig om in een bekende en vertrouwde omgeving te functioneren.
- Angst en depressieve gevoelens Uw score op dit aspect is laag. Personen met een lage score hebben niet vaak sombere of angstige gedachten. Zij twijfelen weinig, zijn meestal opgewekt en optimistisch.
- Boosheid Uw score op dit aspect is (laag) gemiddeld. Kenmerkend voor personen met een (laag) gemiddelde score op boosheid is dat zij af en toe geïrriteerd kunnen raken en kwaad worden, maar over het algemeen kunnen zij hun boosheid goed beheersen.

## Consciëntieusheid

Dit domein geeft een beeld van de mate waarin u gedisciplineerd bent en zich aanpast aan de eisen van de omgeving. Uw score op dit domein is gemiddeld in vergelijking met de normgroep. Hieronder vindt u de beschrijving van de aspecten die binnen dit domein vallen.

- Regels en zekerheid Uw score op dit aspect is laag. Personen die laag op dit aspect scoren vinden het niet erg belangrijk om zich aan regels en richtlijnen te houden. Zij bepalen het liefst zelf hoe zij iets doen. De behoefte om zelfstandig en onafhankelijk te functioneren heeft voordelen, maar kan ook conflicten met anderen veroorzaken.
- Ordelijkheid Uw score op dit aspect is gemiddeld. Kenmerkend voor personen die gemiddeld op dit aspect scoren is een redelijk systematische en ordelijke handwijze. Over het algemeen zijn zij redelijk georganiseerd en besteden ze voldoende aandacht aan details. Ze zijn in staat om dingen terug te vinden.
- Doorzettingsvermogen Uw score op dit aspect is (hoog) gemiddeld. Personen die (hoog) gemiddeld op dit aspect scoren, zullen doorgaans datgene waar ze aan begonnen zijn afmaken. Ondanks tegenslag zullen ze over het algemeen voor hen belangrijke doelstellingen proberen te halen.
- Prestatiemotivatie Uw score op dit aspect is (hoog) gemiddeld. Kenmerkend voor personen die (hoog) gemiddeld op dit aspect scoren, is dat zij er in normale mate op gericht zijn om goede prestaties te leveren en zij zetten zich hier ook voor in.

## Extraversie

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

- Sociale durf** Uw score op dit aspect is gemiddeld. Personen met een gemiddelde score op dit aspect vinden het vaak niet belangrijk om in het middelpunt van de belangstelling te staan, maar hebben er ook geen moeite mee als dat wel gebeurt. Zij leggen regelmatig nieuwe contacten. De sfeer in een groep vinden zij belangrijk, maar zij leveren daar niet altijd een nadrukkelijke bijdrage aan.
- Assertiviteit** Uw score op dit aspect is (hoog) gemiddeld. Kenmerkend voor personen met een (hoog) gemiddelde score op assertiviteit is dat zij in een groep regelmatig hun mening uiten. Zij komen in normale mate op voor hun eigen rechten en belangen.
- Behoeftte aan aandacht** Uw score op dit aspect is gemiddeld. Personen met een gemiddelde score op dit aspect zijn in normale mate gericht op erkenning. Zij vinden hun prestaties en belangen belangrijk, maar zullen niet altijd de behoefte hebben dit aan anderen te laten blijken.

### **Vriendelijkheid**

Dit domein geeft een beeld van hoe u staat tegenover andere mensen. Hoe gaat u om met de belangen, gevoelens en behoeften van anderen? Uw score op dit domein is boven gemiddeld in vergelijking met de normgroep. Hieronder vindt u de beschrijving van de aspecten die binnen dit domein vallen.

- Zorgzaamheid** Uw score op dit aspect is (laag) gemiddeld. Kenmerkend voor personen die (laag) gemiddeld op dit aspect scoren, is dat zij hun eigen belangen en die van anderen tegen elkaar afwegen. Zij helpen andere mensen regelmatig om problemen op te lossen. Andere mensen vragen hen soms om hulp. Ze verwachten hier niet altijd iets voor terug.
- Harmonieus** Uw score op dit aspect is boven gemiddeld. Personen die boven gemiddeld op dit aspect scoren, vinden de gevoelens van andere mensen vaak belangrijk en zorgen ervoor dat ze anderen niet beledigen. Ze vinden het belangrijk dat anderen hen aardig vinden en gaan confrontaties liever uit de weg. Ruzies lossen ze snel op en ze nemen anderen fouten niet lang kwalijk. Dit kan een gunstig effect hebben op hun relaties met anderen. In een omgeving met veel spanningen en conflicten voelen ze zich waarschijnlijk minder op hun gemak.
- Sociale warmte** Uw score op dit aspect is (hoog) gemiddeld. Kenmerkend voor personen die (hoog) gemiddeld op dit aspect scoren, is dat zij behoefte aan contacten met anderen hebben, maar ook goed alleen kunnen zijn. Ze besteden tijd aan het onderhouden van contacten met vrienden en kennissen. De beweegredenen van anderen vinden zij interessant, maar ze hebben niet de behoefte om alles te begrijpen.
- Vertrouwen in anderen** Uw score op dit aspect is hoog. Personen die hoog op dit aspect scoren, zijn geneigd andere mensen te vertrouwen en geloven dat anderen goede bedoelingen hebben. Ze denken dat andere mensen eerlijk zijn en dat eigenbelang niet de belangrijkste drijfveer is. Indien nodig, vertrouwen ze op andere mensen en hebben ze weinig behoefte aan controle. Ze lopen hierbij enig risico dat ze problemen niet direct signaleren of dat mensen misbruik maken van hun vertrouwen.
- Interesse in anderen** Uw score op dit aspect is boven gemiddeld. Kenmerkend voor personen die boven gemiddeld op dit aspect scoren, is dat zij geïnteresseerd zijn in andere culturen en verschillen tussen mensen. Ze vinden dat ze daarvan kunnen leren.

### **Openheid**

Dit domein geeft een beeld van hoe u staat tegenover nieuwe ervaringen en het leren van nieuwe dingen. Uw score op dit domein is hoog in vergelijking met de normgroep. Hieronder vindt u de beschrijving van de aspecten die binnen dit domein vallen.

Creativiteit	Uw score op dit aspect is (hoog) gemiddeld. Personen met een (hoog) gemiddelde score wisselen in hun werkzaamheden regelmatig van aanpak. Sommige taken voeren zij uit op een voor hen vertrouwde manier, maar indien nodig bedenken zij een nieuwe of creatieve aanpak. Zij kunnen improviseren bij problemen.
Leergierigheid	Uw score op dit aspect is boven gemiddeld. Kenmerkend voor personen met een tamelijk hoge score op dit aspect is dat zij graag nieuwe kennis willen opdoen en willen begrijpen hoe de dingen werken. Zij vinden het belangrijk om oplossingen te bedenken voor nieuwe en complexe vraagstukken. Als zij iets moeilijk vinden of iets niet begrijpen, zullen zij niet snel opgeven.
Initiatief	Uw score op dit aspect is (hoog) gemiddeld. Personen met een (hoog) gemiddelde score op dit aspect zijn redelijk actief. Zij tonen initiatief, maar laten ook dingen aan anderen over.
Avontuurlijkheid	Uw score op dit aspect is zeer hoog. Kenmerkend voor personen met een zeer hoge score is dat zij houden van verandering en verrassingen. Zij vinden het erg belangrijk om dingen te doen die nieuw zijn. Dit kan een voordeel zijn in situaties met veel verandering of onzekerheid. Wel kunnen andere mensen hen onrustig of snel verveeld vinden.
Spanningsbehoefte	Uw score op dit aspect is boven gemiddeld. Personen met een tamelijk hoge score op dit aspect hebben vaak behoefte aan spanning en nemen regelmatig risico's. Afwisseling en verandering vinden zij prettig en zij reageren daar spontaan op.
<b>Integriteit</b>	Dit domein geeft een beeld van de mate waarin u eerlijk, oprecht en niet hebzuchtig bent. Uw score op dit domein is hoog in vergelijking met de normgroep. Hieronder vindt u de beschrijving van de aspecten die binnen dit domein vallen.
Eerlijkheid	Uw score op dit aspect is boven gemiddeld. Kenmerkend voor personen met een tamelijk hoge score op dit aspect is dat ze zich in ruime mate laten leiden door een rechtvaardigheidsgevoel. Zij worden door anderen vaak als betrouwbaar ervaren.
Oprechtheid	Uw score op dit aspect is boven gemiddeld. Personen die boven gemiddeld op dit aspect scoren, doen zich over het algemeen niet anders voor dan ze zijn en laten duidelijk aan anderen blijken wat ze werkelijk denken en voelen. Ze blijven daarmee trouw aan zichzelf. Keerzijde hiervan is het grotere risico op conflicten omdat ze door hun oprechtheid tactloos kunnen zijn.
Behoefte aan status en bezit	Uw score op dit aspect is zeer laag. Kenmerkend voor personen die zeer laag op dit aspect scoren is dat ze zaken als luxe, geld en mooie spullen voor zichzelf over het algemeen nauwelijks belangrijk vinden. Dergelijke zaken zullen voor hen dan ook niet doorslaggevend zijn bij het maken van keuzes.