



**Test-Toolkit**  
*by ixly*

# Test Candidate

Test task

**Opdrachtgever**  
ixly ontwikkel/test

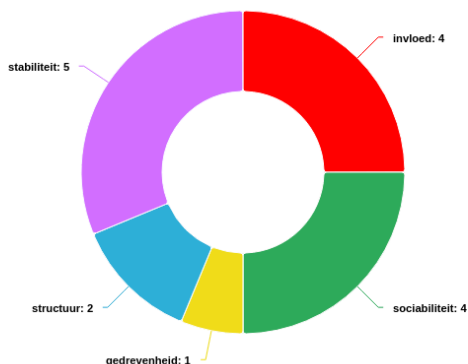
**Adviseur**  
Test Consultant

**Datum**  
20 februari 2024



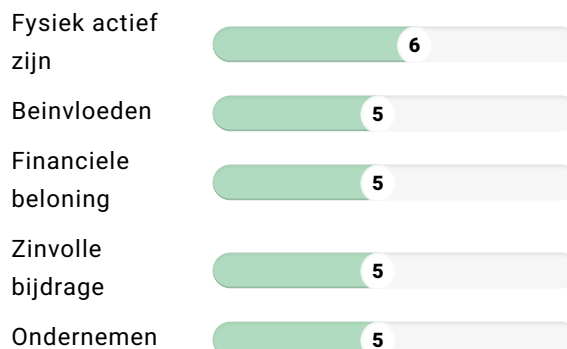
# Profiel

## Persoonlijkheid



## Drijfveren

Stenscore



## Ontwikkelfase

1

Versterken  
taakbekwaamheid

## Potentie

Stressbestendigheid  
Overtuigingskracht  
Sensitiviteit  
Optreden  
Assertiviteit

## Kern

Initiatief  
Flexibiliteit  
Aansturen van groepen  
Delegeren  
Samenwerking

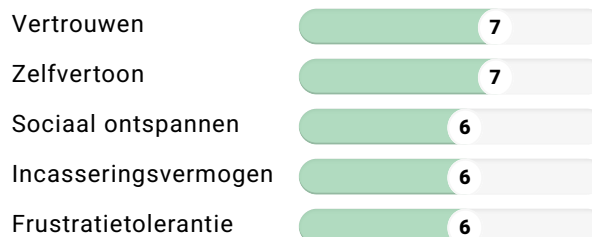
## Leerstijl



Doener

## Kenmerkende eigenschappen

Stenscore



# Inleiding en Inhoud

Dit is jouw Develop rapport. In dit rapport vind je jouw persoonlijkheid, drijfveren, aanleg voor competenties, teambijdragen, leerstijl en ontwikkelstrategie op basis van de vragenlijsten die je hebt ingevuld. Het kan jouw zelfinzicht versterken en ideeën bieden voor jouw professionele ontwikkeling.

## Persoonlijkheid

Op basis van de Werkgerelateerde Persoonlijkheidsvragenlijst wordt jouw persoonlijkheidsprofiel getoond.

## Kwaliteiten en Valkuilen

Op basis van jouw meest kenmerkende persoonlijkheidseigenschappen worden je kwaliteiten en valkuilen weergegeven.

## Drijfveren

Op basis van de Carrière Waarden vragenlijst worden jouw drijfveren getoond. Drijfveren zijn persoonlijke kenmerken die maken dat je bepaald werk als motiverend ervaart.

## Competenties

Een competentie is een persoonlijke vaardigheid die je kunt inzetten om specifieke werktaken succesvol uit te voeren. Als je een competentie bezit, ben je in staat passend gedrag te laten zien om een bepaald doel te behalen. Er is gekeken of in welke mate competenties aansluiten bij jouw persoonlijkheid, op basis hiervan is het talent voor competenties bepaald. Daarnaast heb je de competentievragenlijst ingevuld, waarbij je een zelfbeoordeling maakt van de mate waarin je competenties beheerst.

## Teambijdragen

Op basis van jouw persoonlijkheid wordt weergegeven welke teambijdrage het best bij jou past.

## Leerstijl

Op basis van jouw persoonlijkheid en drijfveren wordt weergegeven welke leerstijl het best bij jou past.

## Ontwikkelstrategie

Op basis van de ontwikkelfase vragenlijst wordt weergegeven welke ontwikkelstrategie het beste past bij jouw persoonlijke situatie op dit moment.

## Toelichting op de gebruikte getallen

In dit rapport wordt een aantal cijfers gebruikt waarvan de betekenis wordt toegelicht.

## Definities

Van dit rapport is een variant met en een variant zonder definities te downloaden. In de variant met definities wordt een overzicht van alle schalen en bijbehorende uitleg getoond.

# Persoonlijkheid

## Stenscores

### Invloed

Status

Dominantie

Competitie

Zelfvertoon

### Sociabiliteit

Contactbehoefte

Sociaal ontspannen

Zelfonthulling

Vertrouwen

Hartelijkheid

Zorgzaamheid

### Gedrevenheid

Energie

Zelfontwikkeling

Volharding

Variatiebehoefte

Originaliteit

Onafhankelijkheid

### Structuur

Ordelijkheid

Nauwkeurigheid

Regelmaat

Conformisme

Weloverwogen

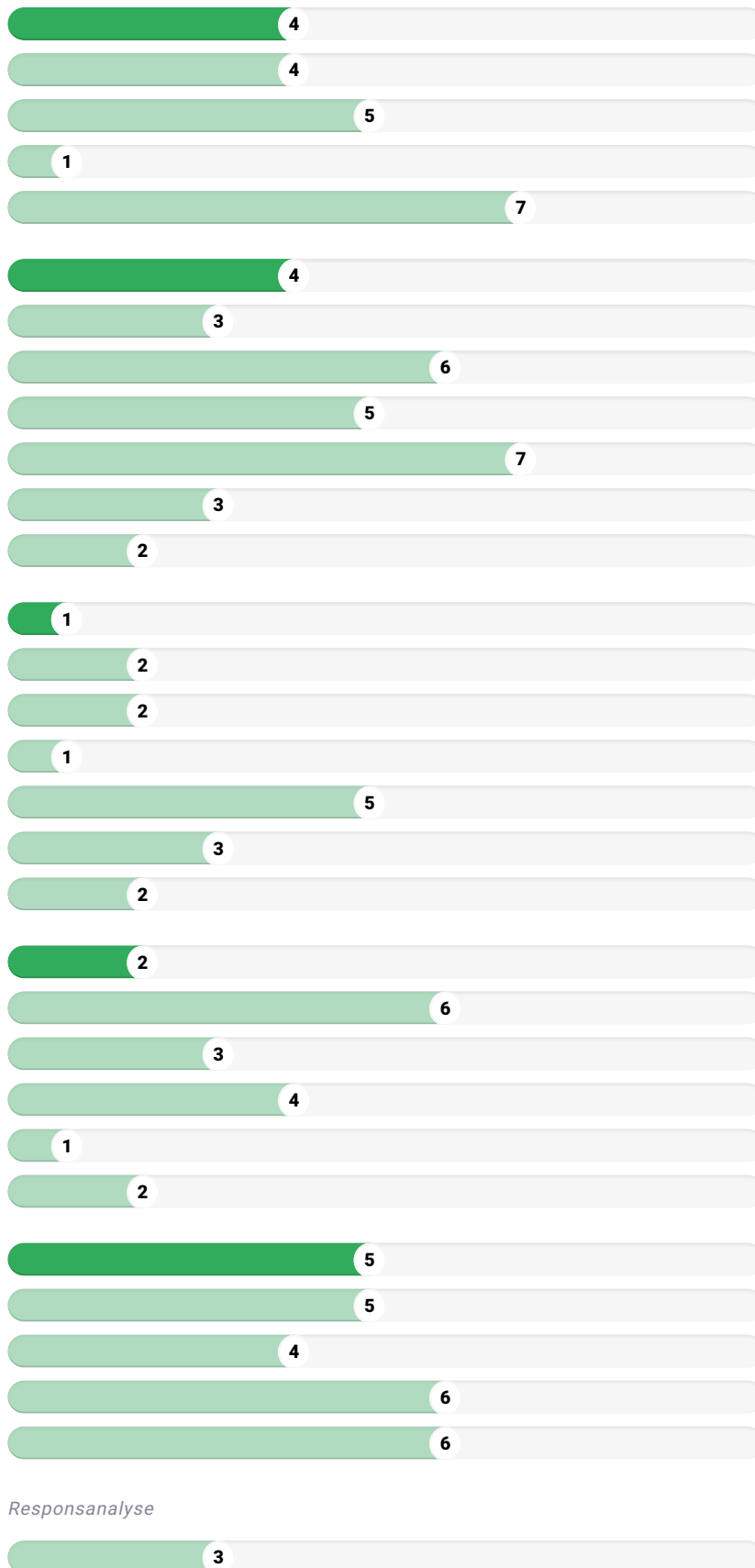
### Stabiliteit

Zelfvertrouwen

Positivisme

Frustratietolerantie

Incasseringsvermogen



## Invloed

- Carrière maken of hogerop komen in je werk is voor jou geen doel op zich. Je bent niet bijzonder ambitieus of statusgevoelig te noemen.
- In een groep ben je niet degene die alles bepaalt en voortdurend op de voorgrond treedt, maar als het nodig is kun je wel je mening geven of het initiatief nemen. Je hebt er geen moeite mee als anderen het voortouw nemen en kunt je aanpassen en schikken naar de mening van anderen.
- De beste zijn en willen winnen, zijn voor jou niet belangrijk. Je hoeft je niet zo nodig te onderscheiden van anderen. Je gaat zelden de strijd aan om jezelf te bewijzen ten opzichte van anderen.
- Je vindt het best prettig om in het middelpunt van de belangstelling te staan en aandacht te krijgen. In gezelschap treed je soms op de voorgrond en ben je aanwezig.

## Sociabiliteit

- Over het algemeen vind je het niet onprettig om alleen te zijn. Je gaat het contact met anderen niet uit de weg, maar zoekt het ook niet altijd actief op.
- Hoewel je het soms spannend vindt om sociale contacten aan te gaan, ga je dit niet uit de weg. Je durft een praatje te maken met mensen, ook als je ze nog niet kent en voelt je meestal wel op je gemak in het contact met anderen.
- Pas als je mensen beter kent en ze vertrouwt, praat je over jezelf en deel je je gevoelens met anderen. Bij onbekenden stel je je in eerste instantie terughoudend op en deel je persoonlijke kwesties niet zo snel.
- Je gaat doorgaans uit van de goede bedoelingen van mensen en geeft anderen vrij gemakkelijk je vertrouwen. Als dit vertrouwen geschaad wordt, stel je je beeld bij, maar in principe ga je uit van het positieve.
- In je manier van doen ben je over het algemeen serieus en je reageert niet snel enthousiast. Je kunt door anderen als zakelijk en afstandelijk ervaren worden en bent minder warm in het contact met mensen. Je levert hiermee niet zo snel een bijdrage aan de sfeer in een groep.
- Van nature ben je weinig zorgzaam en inlevend, je verdiept je niet snel in de gevoelens van anderen. Je houdt er niet van om met mensen over hun problemen te praten en bent minder begripvol en behulpzaam te noemen. Daarmee kun je op anderen onverschillig overkomen.

## Gedrevenheid

- Je bent weinig energiek en doet het graag rustig aan. Je vindt het prettig om de tijd te hebben om taken af te ronden en het kan je aan de energie ontbreken om extra werk op je nemen. Je bent minder proactief te noemen.
- Jezelf blijven ontwikkelen en je prestaties alsmaar optimaliseren, zijn voor jou geen drijfveer. Je hoeft niet zo nodig meer te weten en te kunnen en steeds nieuwe dingen te leren, maar bent tevreden met wat je tot nu toe hebt bereikt. Je bent niet bezig met je persoonlijke ontwikkeling en legt de lat voor jezelf liever niet te hoog.
- Je bent weinig gedisciplineerd in je werk en kunt saaie of minder uitdagende taken uitstellen. Je maakt niet altijd af waar je aan begint en gaat flexibel om met afspraken en deadlines. Als taken je niet interesseren, vind je het lastig om je hiertoe te zetten en als het tegenzit, kun je het vrij snel opgeven. Anderen kunnen zich ergeren aan jouw minder sterke punctualiteit en doorzettingsvermogen.
- Over het algemeen sta je ervoor open om nieuwe taken of andere manieren van werken uit te proberen en pas je je aan als de omstandigheden veranderen. Je staat niet afwijzend ten opzichte van vernieuwing en verandering en kunt schakelen in je aanpak.

- Je beschouwt jezelf niet als creatief en komt niet vaak met nieuwe, oorspronkelijke ideeën en oplossingen. Je houdt liever vast aan bestaande manieren van werken en bent minder vindingrijk te noemen.
- Van nature ben je weinig onafhankelijk te noemen. Je vindt het prima als anderen bepalen wat er gebeurt en hoeft niet zo nodig je eigen koers te varen. Daarmee kun je minder zelfstandig zijn in je manier van werken.

## Structuur

- Je bent redelijk ordelijk in je manier van werken en als het nodig is, ruim je spullen op en breng je structuur en ordening aan.
- Over het algemeen ben je meer op de grote lijnen dan op details gericht. Je bent eerder slordig dan nauwgezet in je manier van werken en kunt nog weleens details over het hoofd zien.
- Jij hebt minder behoefte aan regelmaat en voorspelbaarheid. Je hoeft niet zo nodig volgens vaste patronen te werk te gaan en altijd de gebaande paden te bewandelen. Je kunt ertegen als je takenpakket minder vastomlijnd is of als de regels en procedures minder duidelijk zijn.
- Gezag en leiderschap accepteer je niet als vanzelfsprekend en je bent niet gevoelig voor autoriteit. Je kunt je kritisch opstellen richting je leidinggevende en bent weinig volgzaam te noemen. Jij doet de dingen op je eigen manier en kunt non-conformistisch zijn. Anderen kunnen je als dwars en tegendraads ervaren.
- Jij bent een echte doener, je reageert vaak direct op zaken en hebt weinig bedenktijd nodig om te beslissen. Je gaat al snel tot actie over en staat niet lang stil bij mogelijke consequenties of risico's. Hoewel je hiermee besluitvaardig en daadkrachtig kunt optreden, ben je ook weleens impulsief of onvoorzichtig in je handelen. Je bent weinig bedachtzaam en weloverwogen te noemen.

## Stabiliteit

- Als je naar jezelf kijkt, zie je zowel je positieve kanten als je minder sterke punten. Je kunt weleens aan jezelf twijfelen, maar over het geheel genomen heb je voldoende zelfvertrouwen.
- Jij bent over het algemeen positief gestemd, maar kunt je ook weleens somber en minder hoopvol voelen. Het is voor jou niet vanzelfsprekend dat anderen altijd het beste met je voorhebben en soms voel je je tekortgedaan door je omgeving. Jouw mensbeeld is niet altijd even rooskleurig te noemen.
- Als het tegenzit, kun je je weleens druk maken, maar je bent dan niet meteen uit je humeur. Je ergert je weleens aan anderen, maar je kunt ook geduld opbrengen en begrip tonen als er fouten worden gemaakt. Over het algemeen ben je bestand tegen druk en tegenslag.
- Je vindt het soms lastig om kritische feedback te ontvangen en kunt even van slag zijn bij kritiek. Meestal herpak je je wel en ben je niet al te veel uit balans gebracht. Je bent over het algemeen wel in staat om met druk en tegenspel om te gaan.

# Kwaliteiten en valkuilen

Uit de persoonlijkheidsvragenlijst wordt een aantal kwaliteiten en valkuilen zichtbaar. Kwaliteiten zijn positieve eigenschappen die je in sterke mate typeren. Een kwaliteit kan echter ook een valkuil zijn, wanneer je hierin doorschiet. De genoemde kwaliteiten en valkuilen kunnen zowel gebaseerd zijn op jouw hoogste- als laagste scores op de persoonlijkheidsvragenlijst. Jouw kwaliteiten en valkuilen zijn:

Schaal	Kwaliteit	Valkuil
Volharding	Als een project niet lukt kost het je weinig moeite om het te laten gaan. Je zult niet koppig door blijven werken.	Probeer werk wel af te maken en zaken op tijd te leveren.
Conformisme	Je doet niet zomaar alles wat andere mensen vinden dat je moet doen. Je kijkt eerst kritisch of het belangrijk is wat ze van je vragen.	Zorg er wel voor dat je je houdt aan de gebruikelijke normen en regels.
Competitie	Je vindt meedoen belangrijker dan winnen, je kunt goed tegen je verlies.	Zorg ervoor dat je wel voor jezelf opkomt.
Zelfontwikkeling	Je bent niet constant op zoek om nieuwe dingen te leren, je past liever toe wat je al geleerd hebt. Je zet liever de kennis die je al hebt zo goed mogelijk in.	Let erop dat je jezelf blijft ontwikkelen, en af en toe open staat om nieuwe dingen te leren.
Weloverwogen	Je kunt altijd snel beslissen en volgt je gevoel. Ook als je niet alle informatie kent.	Je kunt wel eens een fout maken omdat je te snel beslist.

# Drijfveren

## Balans privé-werk

De balans privé-werk is bij jou evenwichtig te noemen. Je wilt ongeveer evenveel energie steken in je werk als in je privéleven. Beide kunnen je ook evenveel voldoening en energie geven. Het is voor jou prettig om de verhouding tussen beide goed te bewaken.

## Primaire motivatoren

### Concrete resultaten

Het geeft je energie om naar concrete resultaten toe te werken en om je eigen bijdrage te herkennen in een eindresultaat. Als het resultaat minder tastbaar is of uitblijft, kun je gefrustreerd raken en je aandacht verliezen. Probeer, ook als er geen zichtbaar resultaat is, focus te houden in je werk.

### Kwaliteit

Jij stelt hoge eisen aan de kwaliteit van het werk en legt de lat voor jezelf hoog. Het stimuleert je om foutloos werk af te leveren en een zekere mate van perfectionisme is je niet vreemd. Wees je ervan bewust dat niet iedereen dezelfde eisen stelt en probeer soms te accepteren dat goed ook genoeg is.

### Ontwikkelen

Het stimuleert je om jezelf te ontwikkelen en nieuwe kennis en vaardigheden op te doen. Je bent nooit uitgeleerd en werkt graag in een omgeving waarin je de kans krijgt om te groeien. Probeer dat wat je geleerd hebt ook in de praktijk te brengen en niet te snel op zoek te gaan een nieuwe uitdaging in je ontwikkeling.

Werk

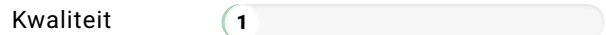
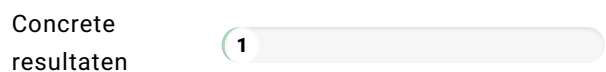
Privé

### Balans privé-werk



Stenscores

### Opbrengsten



### Activiteiten



### Omgeving





# B1. Competentieanalyse

In dit onderdeel tref je een uitgebreide competentieanalyse aan. Deze analyse kan je onder andere inzicht geven in de competenties die je al goed ontwikkeld hebt of nog goed kunt ontwikkelen in jouw werk, en welke competenties je motiveren of juist demotiveren.

## B1.1. Mijn talent en zelfbeoordeling

In dit hoofdstuk worden jouw talenten voor competenties en jouw zelfbeoordeling van jouw competenties vergeleken en geanalyseerd. Hieronder zie je een figuur waarin jouw talent voor competenties op basis van jouw persoonlijkheidsprofiel tegenover jouw zelfbeoordeling van competenties staan.

In het kwadrant rechtsboven staan de competenties waar jij jezelf hoog op in schat en waar je ook talent voor hebt. Dit noemen wij jouw **kern**competenties. Deze competenties heb je goed ontwikkeld en passen goed bij je. De competenties die voor jou het makkelijkst ontwikkelbaar zijn en die je zelf ook inschat als het meest ontwikkeld zullen bovenaan binnen het vak staan.

In het kwadrant linksboven staan de competenties waar je minder talent voor hebt en waar jij jezelf hoog op in schat. Dit noemen wij jouw **uitdaging**competenties, omdat het ontwikkelen van deze competenties je waarschijnlijk moeite heeft gekost. Deze competenties heb je op eigen kracht ontwikkeld, omdat je hier minder talent voor hebt. De competenties die voor jou de grootste uitdaging zijn, zullen bovenaan binnen het vak staan.

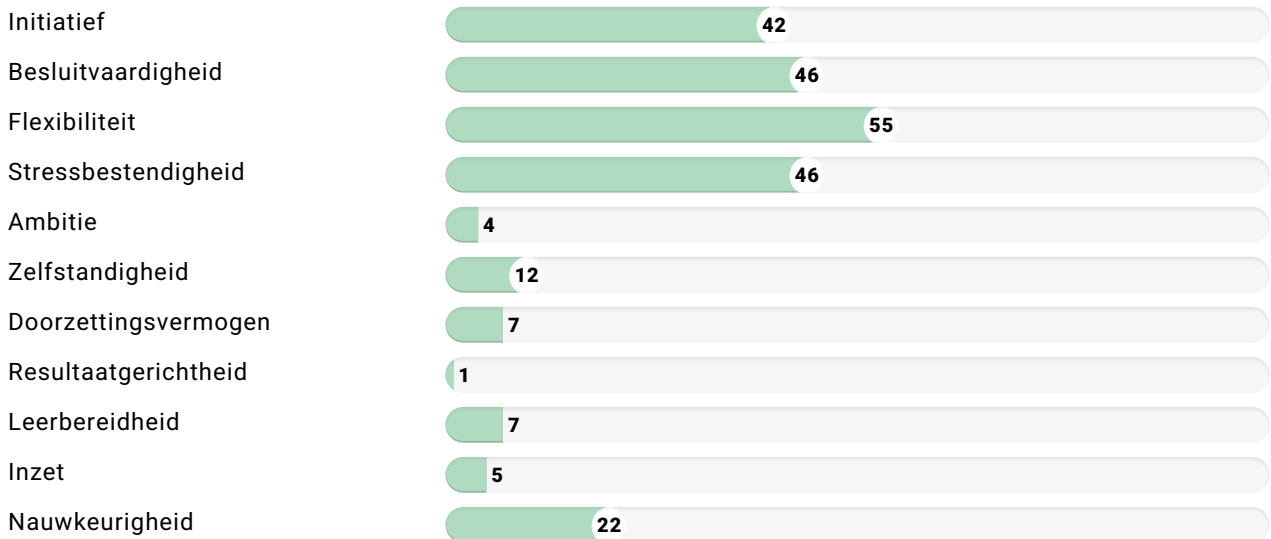
In het kwadrant linksonder staan de competenties waar jij jezelf laag op in schat en waar je minder talent voor hebt. Dit zijn de competenties waar voor jou een **risico** ligt. Mocht een beroep gedaan worden op deze competenties dan zal het je veel energie en moeite kosten hierop een goed resultaat te halen. De competenties die voor jou het moeilijkst ontwikkelbaar zijn en die je zelf ook inschat als het minst ontwikkeld zullen bovenaan binnen het vak staan.

In het kwadrant rechtsonder staan de competenties waar je talent voor hebt en waar jij jezelf minder hoog op in schat. Dit noemen wij jouw **potentie**. Dit zijn de competenties die goed bij jou te ontwikkelen zijn. De competenties die voor jou de grootste potentie hebben, zullen bovenaan binnen het vak staan.

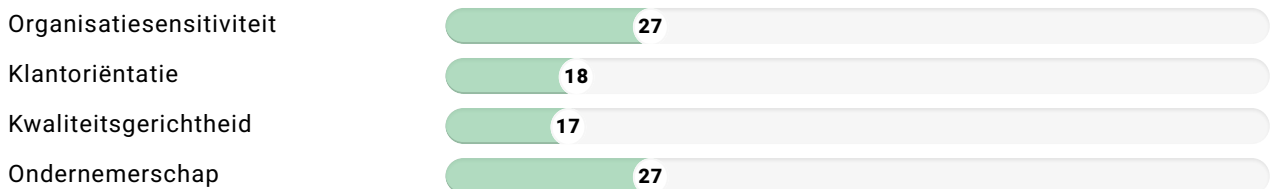


Percentages

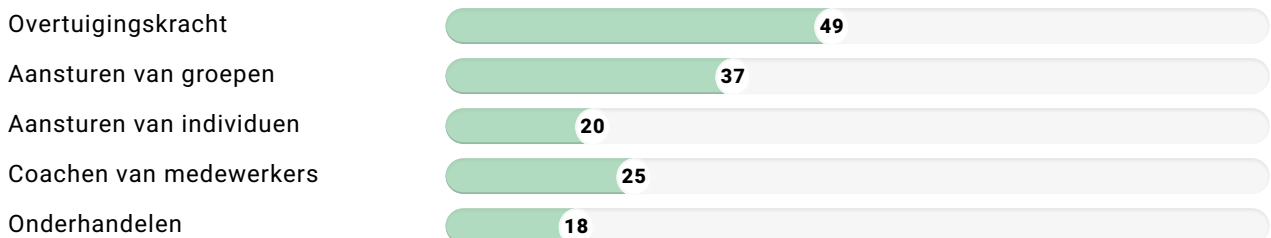
**Persoonlijke gerichtheid**



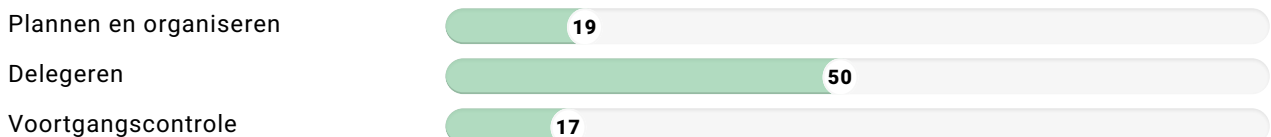
**Organisatiegerichtheid**



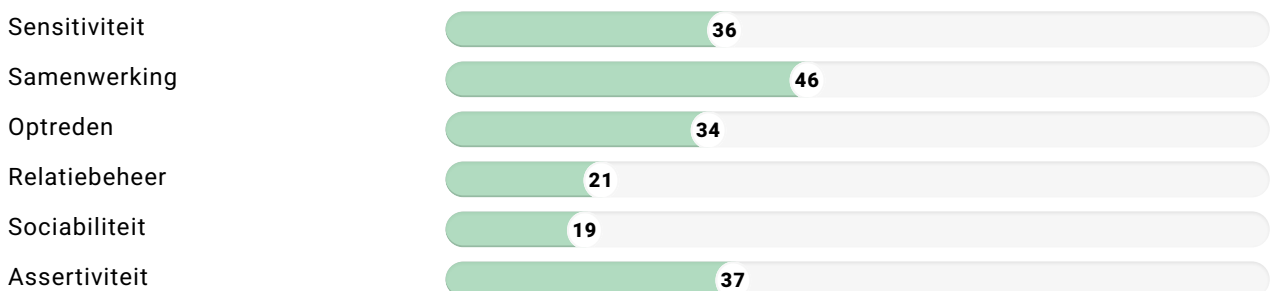
**Beïnvloedend vermogen**



**Organisatievermogen**



**Relationeel vermogen**



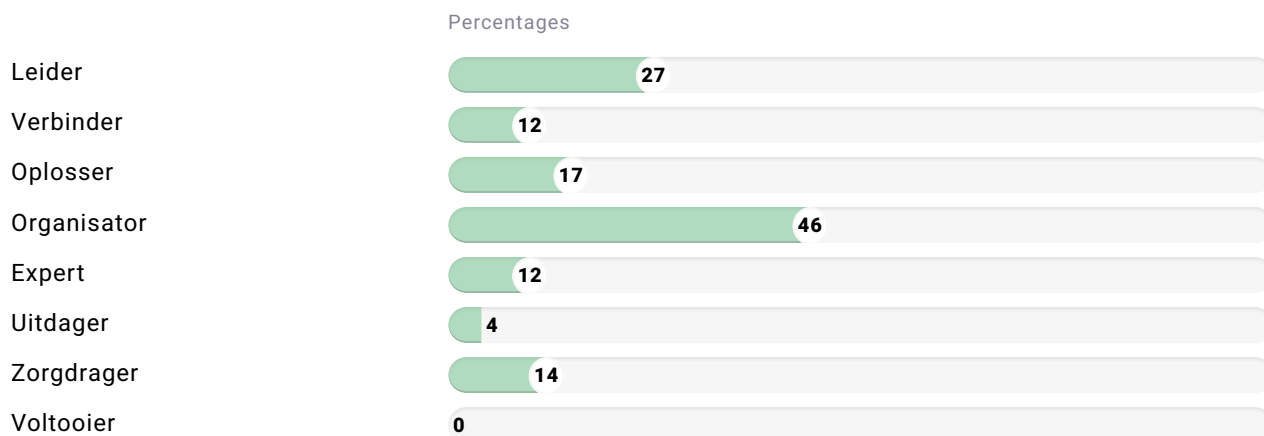
# Teambijdragen

Teamleden kunnen verschillende bijdragen leveren aan teamprestaties, op verschillende vlakken en mogelijk op verschillende momenten. Op basis van jouw persoonlijkheidsprofiel kan een verwachting worden uitgesproken over de mate waarin bepaalde teambijdragen door je geleverd worden. Dit is te zien als het talent dat je hebt om deze bijdrage te leveren.

Jouw belangrijkste teambijdrage is:

*Organisator: Organiseert de werkzaamheden van het team en is scherp op details.*

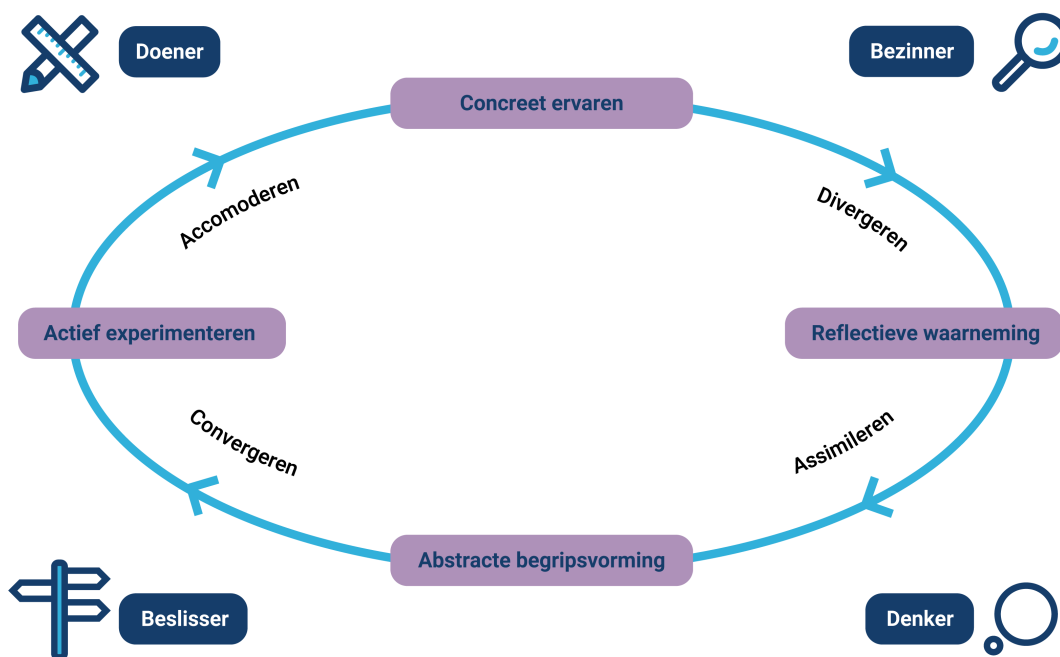
## Jouw resultaten



# Mijn leerstijl

Er zijn vier dominante leerstijlen te onderscheiden. Iedereen zal altijd wel eens een van deze leerstijlen toepassen, maar iedereen heeft ook een voorkeursstijl. Het is belangrijk het effect van jouw leerstijl op de manier waarop jij je ontwikkelt te onderzoeken. Gebruik de kracht van die leerstijl maar probeer de beperkingen ervan tegen te gaan, door ook andere leerstijlen toe te passen.

Het model van de leerstijlen is afkomstig van Kolb. Jouw scores op dit model zijn berekend op basis van jouw scores op de Werkgerelateerde Persoonlijkheidsvragenlijst en de CarrièreWaarden. De termen zijn soms dezelfde als in andere modellen, zoals "Denker" in het Teamrollen model van Belbin. Hier gaat het echter specifiek om een typering van de leerstijl.



## Jouw leerstijl

*Doener – Leerstijl Accomoderen. Snel nieuwe zaken oppakken om zelf te ervaren, uitdagingen te zoeken, actief te zijn.*

### Waarvan leer je?

Je houdt ervan in het diepe gegooid te worden, te leren van jouw ervaringen. Je wilt het zelf voelen en meemaken. Dus zoek uitdagingen op, doe rollenspelen, zoek een activerende leeromgeving op met projecten waar je direct mee bezig kunt. Een te lange voorbereiding is minder passend, je gaat liever direct aan de slag om het uit te proberen. Zoek vooral experimenten die weliswaar uitdagend zijn, maar waarbij mislukkingen niet tot grote schade leiden. Deze leerstijl past vooral bij het opdoen van motorische en communicatieve vaardigheden, maar minder bij complexe activiteiten waar veel kennis wordt verwacht.

### Waar moet je op letten?

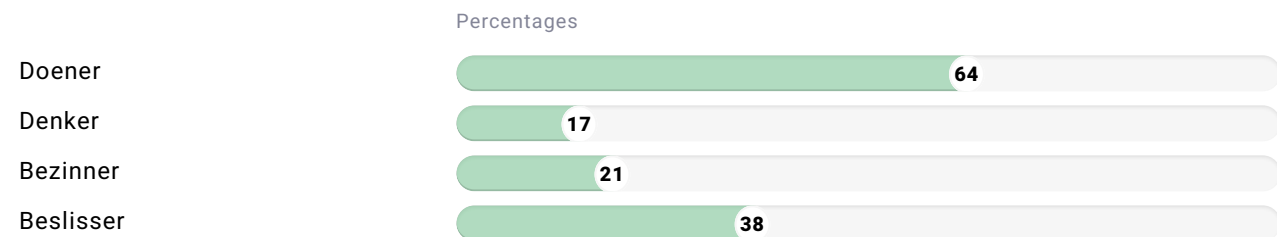
De doener heeft het risico te veel zaken tegelijk aan te pakken en wel ervaring op te doen, maar daar niet van te leren. Zorg dat je ook blijft nadenken en zoek feedback. Benoem ook concrete leerdoelen om ervoor te zorgen dat je niet alle kanten op schiet. Wanneer het echter om complexe zaken gaat, is het verstandig ook

andere leerstijlen te gebruiken.

### **Wat heb je nodig qua coaching?**

Van jouw leidinggevende of coach heb je vooral kansen nodig om te experimenteren, aan de slag te gaan. Jouw coach kan je vooral helpen passende experimenteer-omgevingen te bieden, om vervolgens je min of meer te dwingen daar eens goed over na te denken en te leren van jouw experimenten. Ook moet hij je waarschuwen voor al te dierste experimenten en avonturen waar je onvoldoende voorbereid voor bent.

## **Jouw resultaten**



## **Korte beschrijving overige leerstijlen**

### **Beslisser – Leerstijl Convergeren.**

Je bent er vooral op gericht het geleerde toe te passen in de praktijk, alles moet wel praktisch zijn met duidelijke voorbeelden. Je wilt het direct kunnen gebruiken.

**Leert door:** Actief experimenteren.

**Valkuil:** Blijf ook de grote lijnen zien.

### **Bezinner – Leerstijl Divergeren**

Bezint eer ge begint is jouw motto. Je wilt je gedegen voorbereiden en tijd krijgen voor activiteiten. Vervolgens wil je goed reflecteren op wat je gaat doen. Onder tijdsdruk moeten beslissen past je minder.

**Leert door:** Abstracte begripsvorming en theorie.

**Valkuil:** Kom wel in actie, blijf niet hangen in overwegingen.

### **Denker – Leerstijl Assimileren**

De denker wil weten hoe het in elkaar steekt. Daartoe absorbeer je kennis en observeer je anderen. Eerst denken, dan doen is jouw motto.

**Leert door:** Reflectieve waarneming, nadenken, zorgvuldig voorbereiden.

**Valkuil:** Kom uit jouw comfort zone, ga experimenten aan.

# Mijn Ontwikkelstrategie

In dit deel van het rapport kun je aflezen hoe je staat ten opzichte van jouw ontwikkeling. Dit betreft de functie: cHEF

Op hoofdlijnen zijn er drie ontwikkelstrategieën:

## *Fase 1. Versterken taakbekwaamheid*

Primair gericht op het ontwikkelen van kennis, het verder leren beheersen van het vak.

## *Fase 2. Verbreden en verdiepen*

Gericht op het verbreden en verdiepen van competenties en vakmanschap.

## *Fase 3. Doorgroeien*

Toegroeien naar een andere functie. Dit kan een functie binnen of buiten het bedrijf zijn, hoger op, maar ook een andere functie op hetzelfde niveau. Het kan ook voorkomen dat een functie op een lager niveau zinvol is.

Jij bevind je in de volgende ontwikkelfase:

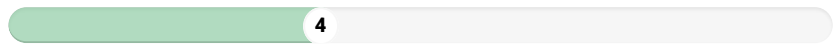
## **Fase 1. Versterken taakbekwaamheid**

Je herkent je het meest in Fase 1: versterken taakbekwaamheid. Jouw ontwikkeling zou er primair op gericht moeten zijn de taken van jouw functie (nog) beter uit te voeren. Je kunt nog een stap maken naar meesterschap.

## **Beleving van jouw huidige functie**

Stenscores

Uitdaging



Taakmotivatie



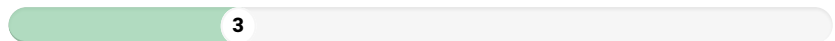
## **Jouw ontwikkeling in jouw huidige functie**

Stenscores

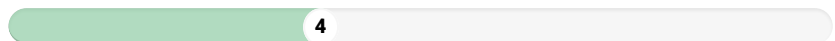
Taakvaardigheden



Competentie



Vakkennis



# Toelichting op de gebruikte getallen

In dit rapport wordt een aantal getallen gebruikt. Deze getallen zijn stenscores, en zeggen iets over hoe jij in vergelijking met de normgroep hebt gescoord. De normgroep is normaal verdeeld. Dat betekent dat veruit de grootste groep gemiddeld scoort, en maar een klein percentage van de groep extreem hoog of extreem laag scoort. De meeste mensen scoren dus sten 5 of 6 – Gemiddeld. Sommige mensen scoren 1 of 10. Stenscores moeten dus niet verward worden met schoolcijfers.

## Stenscores hebben de volgende betekenissen:

Sten	Betekenis
1	Ver onder gemiddeld
2	Ruim beneden gemiddeld
3	Beneden gemiddeld
4	Juist beneden gemiddeld
5	Gemiddeld
6	Gemiddeld
7	Juist boven gemiddeld
8	Boven gemiddeld
9	Ruim boven gemiddeld
10	Ver boven gemiddeld



# Definities

## Definities van de persoonskenmerken

### Invloed

De mate waarin iemand zijn of haar omgeving bepaalt en hoe onafhankelijk hij of zij zich opstelt.

- Status** Het best mogelijke willen bereiken. Hogerop willen komen.
- Dominantie** De leiding nemen. Een bepalende rol spelen bij de samenwerking.
- Competitie** Beter willen zijn dan anderen.
- Zelfvertoon** Graag in het middelpunt van de belangstelling staan.

### Sociabiliteit

Kenmerken die het persoonlijke contact met anderen bepalen.

- Contactbehoefte** Behoeft hebben aan gezelschap.
- Sociaal Ontspannen** Zich ontspannen voelen in het contact met anderen.
- Zelfonthulling** Eigen gevoelens met anderen willen delen.
- Vertrouwen** Geloven in de goede bedoelingen van anderen.
- Hartelijkheid** Aardig, vrolijk en opgewekt zijn tegen anderen.
- Zorgzaamheid** Zich betrokken voelen bij anderen. Anderen graag willen helpen.

### Gedrevenheid

De drijfveren van een persoon op werkgebied.

- Energie** De energie hebben om veel te doen.
- Zelfontwikkeling** Gedreven zijn eigen kwaliteiten helemaal te benutten.
- Volharding** Inzet tonen. Taken en afspraken serieus nemen en nakomen.
- Variatiebehoefte** Houden van verandering en het opdoen van nieuwe ervaringen.
- Originaliteit** Nieuwe oplossingen bedenken. Creatief zijn.
- Onafhankelijkheid** Zaken op eigen manier uit willen voeren.

## Structuur

De mate waarin iemand zich doelgericht gedraagt en zichzelf organiseert.

**Ordelijkheid** Zelf structuur aanbrengen.

**Nauwkeurigheid** Zorgvuldig werken, met oog voor details.

**Regelmaat** Behoeftte hebben aan orde en regels.

**Conformisme** Zich kunnen aanpassen aan de geldende normen en waarden. Gezag respecteren.

**Weloverwogen** Zorgvuldig nadenken voordat gehandeld wordt.

## Stabiliteit

De mate waarin iemand emotioneel stabiel is. Zelfvertrouwen, incasseringsvermogen hebben. Zich in het algemeen goed voelen.

**Zelfvertrouwen** Zelfverzekerd zijn.

**Positivisme** Een positieve kijk op het leven hebben.

**Frustratietolerantie** Zich verdraagzaam opstellen naar anderen.

**Incasseringsvermogen** Adequaat om kunnen gaan met kritiek en tegenslag.  
h2(pagebreak). Definities van de competenties

## Persoonlijke gerichtheid

**Initiatief** In staat zijn om zaken te initiëren, uit zichzelf doelmatig actie kunnen ondernemen.

**Besluitvaardigheid** In staat zijn om snel en adequaat beslissingen te kunnen nemen.

**Flexibiliteit** Kan door te wisselen van gedragsstijl doelgericht en effectief optreden onder verschillende en veranderende omstandigheden.

**Stressbestendigheid** In staat zijn onder stressvolle omstandigheden effectief te blijven functioneren.

**Ambitie** Gedreven zijn, meer dan gemiddeld willen presteren.

**Zelfstandigheid** In staat zijn zelfstandig werkzaamheden te verrichten, doelen te stellen en daar vorm en inhoud aan te geven.

**Doorzettingsvermogen** Erop gericht zijn, ondanks tegenslagen, eenmaal begonnen zaken te volbrengen.

**Resultaatgerichtheid** Gedreven zijn concrete doelen en resultaten te bereiken.

**Leerbereidheid** Bereid zijn tot het ontwikkelen en uitbreiden van kennis en vaardigheden door leren.

**Inzet** In staat zijn gedurende een lange periode een grote inspanning te willen en kunnen leveren.

**Nauwkeurigheid** In staat zijn secuur te werken en oog te hebben voor details en verbanden.

## Organisatiegerichtheid

**Organisatiesensitiviteit** In staat zijn om de invloed en gevolgen van eigen beslissingen of activiteiten te onderkennen op andere organisatieonderdelen.

**Klantoriëntatie** In staat zijn om zich in te leven in en te reageren op de behoeften van een klant.

**Kwaliteitsgerichtheid** Erop gericht zijn een hoge kwaliteit te leveren en zaken te perfectioneren.

**Ondernemerschap** Er op gericht zijn winst te behalen door zakelijke kansen te signaleren en te benutten en door gecalculeerde risico's te durven nemen.

## Beïnvloedend vermogen

**Overtuigingskracht** In staat zijn anderen mee te krijgen met een bepaald standpunt, voorstel of idee.

**Aansturen van groepen** In staat zijn leiding te geven aan een groep.

**Aansturen van individuen** In staat zijn leiding te geven aan een individu.

**Coachen van medewerkers** In staat zijn in de rol van leidinggevende medewerkers te stimuleren en te begeleiden in hun ontwikkeling.

**Onderhandelen** In staat zijn wederzijdse belangen en standpunten af te tasten om tot een voor alle partijen geaccepteerde overeenkomst te komen.

## Organisatievermogen

**Plannen en organiseren** In staat zijn om activiteiten en werkzaamheden te plannen en te organiseren.

**Delegeren** In staat zijn werkzaamheden op een gerichte manier aan anderen over te dragen.

**Voortgangscontrole** In staat zijn om eenmaal geïnitieerde zaken te volgen, op voortgang te controleren.

## Relationeel vermogen

**Sensitiviteit** In staat zijn signalen van anderen aan te voelen en daar adequaat op in te spelen.

**Samenwerking** Samen met anderen op constructieve wijze bereiken van gemeenschappelijke doelen.

**Optreden** Een krachtige, professionele indruk maken op anderen.

**Relatiebeheer** Het op constructieve wijze aangaan en onderhouden van relaties.

**Sociabiliteit** Beweegt zich graag en gemakkelijk in groepen mensen.

**Assertiviteit** Komt op voor eigen meningen, ook als er vanuit de omgeving druk op wordt gelegd.

## Definities Carrière Waarden

**Balans privé-werk** Geeft de balans aan tussen privé en werkleven, waar wil jij je energie op richten.

### Opbrengsten

Gemotiveerd worden door dat wat de werkzaamheden je opleveren: "waar doe je het voor?"

**Financiële beloning** Gestimuleerd worden door financiële beloning en inkomen.

**Waardering en erkenning** Graag waardering en erkenning krijgen van anderen.

**Concrete resultaten** Resultaten van eigen werkzaamheden willen zien, gericht zijn op concrete resultaten.

**Zinnvolle bijdrage** Een bijdrage leveren die betekenisvol is voor anderen.

**Carrière** Graag veel in het werk willen bereiken, hogerop willen komen. Het leuk vinden om prestaties te vergelijken met anderen.

**Kwaliteiten** Een hoge kwaliteit van werk willen leveren, hoge eisen stellen aan het afgeleverde werk.

### Activiteiten

Carrière Waarden die typen activiteiten aangeven: "wat vind je prettig om te doen?"

**Creatief denken** Creatief en vernieuwend bezig zijn, ruimte hebben om te bedenken en te ontwikkelen.

**Beïnvloeden** Het beïnvloeden van processen, mensen en groepen.

**Ondernemen** Het initiëren van acties, projecten en ondernemingen.

**Hulp verlenen** Iets voor iemand kunnen doen, diensten verlenen.

**Analyseren** Het prettig vinden complexe problemen te analyseren, daarover na te denken.

**Ontwikkelen** Ontwikkelen

**Fysiek actief zijn** Het prettig vinden lichamelijke arbeid te verrichten, ambachtelijk werk te verrichten.

### Omgeving

Carrière Waarden die aangeven wat iemand vanuit de omgeving nodig heeft: "wat biedt de omgeving je?"

**Autonomie** Het prettig vinden om de ruimte te hebben om zelf te bepalen wat je doet.

- Zekerheid en stabiliteit** Het prettig vinden zekerheid en stabiliteit te hebben.
- Taakuitdaging** Uitdagingen zoeken, nieuwe of afwisselende taken willen vervullen.
- Samenwerking** Omgaan met mensen, onderdeel uitmaken van een sociaal geheel, een prettige sfeer.
- Profilering** Graag in de belangstelling staan, aandacht krijgen.
- Dynamiek** Het leuk vinden hard te werken, graag veel te doen willen hebben, in een drukke omgeving willen werken.

## Korte beschrijving Teambijdragen

- Leider** Leidt besprekingen, stelt doelen en moedigt teamleden aan deze te bereiken.
- Verbinder** Zorgt voor samenhang en onderlinge verbondenheid binnen het team.
- Oplosser** Biedt oplossingen voor problemen en heeft een creatieve, originele inbreng in het team.
- Organisator** Organiseert de werkzaamheden van het team en is scherp op details.
- Expert** Brengt specifieke, specialistische kennis en ervaring in het team.
- Uitdager** Durft zaken ter discussie te stellen en risico's te benoemen.
- Zorgdrager** Is betrokken bij het team, hecht daar belang aan en zet zich volledig in.
- Voltooier** Is er op gericht zaken te voltooien, is betrouwbaar in het afmaken van eigen taken en het werk van anderen.