

Gebruikershandleiding Q1000 Persoonlijkheid



Gebruikershandleiding Persoonlijkheid

Alles wat je moet weten om aan de slag te gaan met Q1000 Persoonlijkheid QPN QPI.



Inhoudsopgave

1. Q1000 Persoonlijkheid	
1.1 Gebruikersdoel	3
1.2 Persoonlijkheid QPN In het kort	3
1.2.1 De vragen	3
1.2.2 De resultaten	3
1.2.3 Persoonlijkheid QPN en andere instrumenten	4
1.2.4 Feiten en cijfers	4
1.3 Toepassingsgebieden	4
1.3.1 In- en doorstroomvraagstukken	4
1.3.2 Loopbaanvraagstukken	4
1.3.3 Ontwikkeling	5
1.4 Mogelijkheden en beperkingen	5
1.5 Bevoegde gebruikers	5
1.6 versies: QPN, QPI en QPM	6
1.6.1 Q1000 Persoonlijkheid Ipsatief QPI	6
1.6.2 Q1000 Persoonlijkheid Multimedia QPM	8
1.7 Onderzoeksgegevens en verantwoording	11
1.8 COTAN-beoordeling QPN	11
2. Het Persoonlijkheidsmodel	12
2.1 Achtergrond	12
2.1.1 Achtergrond model: de Big Five	12
2.1.2 Achtergrond model: het AB5C-model	12
2.2 Uitleg van het Persoonlijkheidsmodel	12
2.3 Interpretatie van het model	16
2.3.1 Verbanden leggen	16
2.3.2 Verstevenigen van de interpretatie	16
2.3.3 Verdiepen van de interpretatie	16
2.3.4 Hoge en lage scores	17
2.3.5 Kanttekeningen bij interpretatie	18
2.4 Betekenis van de scores	18
2.4.1 Extravert (factor I)	18
2.4.2 Contactgericht (Extravert – Vriendelijk)	19
2.4.3 Sociaal handig (Extravert – Zorgvuldig)	19
2.4.4 Doortastend (Extravert – Stabiel)	19
2.4.5 Overtuigend (Extravert – Innovatief)	19
2.4.6 Vriendelijkheid (factor II)	20
2.4.7 Constructief (Vriendelijk – Zorgvuldig)	20
2.4.8 Beheerst (Vriendelijk – Stabiel)	21
2.4.9 Belangstellend (Vriendelijk – Innovatief)	21
2.4.10 Zorgvuldig (factor III)	21
2.4.11 Gestructureerd (Zorgvuldig – Stabiel)	21



2.4.12 Doelgericht (Zorgvuldig – Innovatief)	22
2.4.13 Stabiel (factor IV).....	22
2.4.14 Zelfverzekerd (Stabiel – Innovatief)	22
2.4.15 Innovatief (factor V).....	22
2.5 Aanvullende informatie uit QPN	23
2.5.1 Behoudend	23
2.5.2 Sociaal wenselijk	23
2.6 Interpretatie scores op basis van onderzoek	24
2.6.1 Extraversie	24
2.6.2 Vriendelijkheid	24
2.6.3 Zorgvuldigheid	25
2.6.4 Stabiliteit	25
2.6.5 Intellectuele autonomie/ Innovatief/Creativiteit/ Openheid	26
2.7 Talenten.....	26
2.7.1 Wat is talent?.....	26
2.7.2 Hoe gebruik je talent?	26
2.7.3 Welke randvoorwaarden zijn er voor het benutten van talent?	26
2.7.4 Bepaling talenten Q1000 Persoonlijkheid	27
2.7.5 Scorevoorbeeld Talenten	27
2.7.6 Scoreberekening Talenten QPI	29
3. Gebruik	30
3.1 Aanwijzingen voor de testleider.....	30
3.2 Voorbereiding van de testafname	30
3.3 Scoring en normering.....	30
3.3.1 Scoring	30
3.3.2 Van ruwe score naar normscore	31
3.3.3 Decielen	31
3.3.4 Z-scores	32
3.3.5 Categorieën in de rapportages.....	32
3.4 De juiste norm kiezen.....	33
3.5 Scores en normering Sociale wenselijkheid	34
3.6 Adverse impact – eerlijk selecteren bij groepsverschillen	34
3.7 Rapportage	34
3.8 Tot besluit	37
Geraadpleegde literatuur.....	38
Bijlage 1: Interpretatievoorbeeld	40
Bijlage 2: Onderzoeksgegevens QPN, QPI, QPM	43
Bijlage 3: Overzicht talenten.....	48
Bijlage 4: Overzicht competenties	50
Bijlage 5: Overzicht leiderschapsrollen.....	53



1. Q1000 Persoonlijkheid

1.1 Gebruikersdoel

Assessio Bloom heeft verschillende persoonlijkheidsvragenlijsten in het aanbod, die we hier onder de noemer Q1000 Persoonlijkheid vatten. We gaan in deze handleiding met name in op de normatieve versie van Q1000 Persoonlijkheid (hierna Q1000 Persoonlijkheid QPN genoemd). In deze handleiding staat de constructie, de achtergrond en het gebruik van deze versie van Q1000 Persoonlijkheid centraal. De versies Q1000 Persoonlijkheid Ipsatief (QPI) en Q1000 Persoonlijkheid Multimedia (QPM) zijn van deze versie afgeleid en hebben dezelfde basis. Deze versies komen in paragraaf 1.6 elk kort aan bod. Daar waar dit niet expliciet is genoemd, heeft de informatie in deze handleiding betrekking op basisversie Q1000 Persoonlijkheid QPN.

Met Q1000 Persoonlijkheid verzamel je informatie over persoonlijkheidseigenschappen van mensen. Het resultaat is een persoonlijkheidsbeeld dat gebruikt kan worden om het gedrag van iemand te voorspellen of nader te verklaren. De vragenlijsten worden vooral gebruikt voor het in kaart brengen van persoonlijkheidseigenschappen in een werkgerelateerde setting. Ze worden bij uiteenlopende vraagstukken gebruikt door professionals als (selectie)psychologen, loopbaanadviseurs, beroepskeuzeadviseurs, P&O-adviseurs, trainers/opleiders, re-integratiedeskundigen en intercedenten.

1.2 Persoonlijkheid QPN In het kort

Q1000 Persoonlijkheid QPN is ontwikkeld met de Big Five-theorie als uitgangspunt (Goldberg, 1993). De basis wordt gevormd door vijf brede, universele trekken: Extravert, Vriendelijk, Zorgvuldig, Stabiel en Innovatief. Daarnaast worden 11 andere persoonlijkheidseigenschappen gemeten: Beheerst, Belangstellend, Constructief, Contactgericht, Doelgericht, Doortastend, Gestructureerd, Overtuigend, Sociaal Handig, Zelfverzekerd en Behoudend. Ten slotte geeft Q1000 Persoonlijkheid QPN een indicatie van de mate waarin de kandidaat of cliënt geneigd is sociaal wenselijke antwoorden te geven: Sociaal Wenselijk.

1.2.1 De vragen

De vragen voor Q1000 Persoonlijkheid QPN zijn volgens de richtlijnen van Hofstee (1991) ontwikkeld. De vragen zijn hierdoor duidelijk en eenduidig te interpreteren. De vragen zijn kort, bondig en stellig geformuleerd. De kandidaat geeft door middel van een keuze uit vijf antwoordalternatieven aan wat het meest op hem of haar van toepassing is.

1.2.2 De resultaten

De persoonlijkheidseigenschappen waar Q1000 Persoonlijkheid QPN een uitspraak over doet, worden steeds gemeten met een set vragen (items), die samen een "schaal" vormen. De namen van de schalen zijn hierboven gegeven. Van elke schaal worden de resultaten automatisch berekend.



1.2.3 Persoonlijkheid QPN en andere instrumenten

Q1000 Persoonlijkheid QPN vraagt van de kandidaat een zelfbeschrijving. Daarom is het goed altijd ook andere onderzoeksmethoden te gebruiken. Allereerst kun je denken aan andere onderdelen van Q1000, zoals een capaciteitentest of een drijfverenvragenlijst. Maar ook is het zinvol de inzichten van beoordelaars die de kandidaat hebben geïnterviewd of in een praktijksimulatie hebben geobserveerd naast de uitkomsten te leggen.

1.2.4 Feiten en cijfers

De vragenlijst Persoonlijkheid QPN bestaat uit 188 vragen.

Bij elke vraag worden er vijf antwoordalternatieven aangeboden:

Antwoordmogelijkheid		Betekenis
nee!	=	Niet of nauwelijks van toepassing
nee	=	Weinig van toepassing
?	=	Matig van toepassing
ja	=	Grotendeels van toepassing
ja!	=	Helemaal van toepassing

Tabel 1.1: antwoordmogelijkheden

Het duurt ongeveer 20-25 minuten om de vragenlijst af te nemen (dit is een indicatie; er is geen tijdslimiet). De resultaten kunnen door de gebruiker gedetailleerd (tot op vraagniveau) worden bekeken om daaruit conclusies te trekken en de bevindingen in een rapport te verwerken. Je hebt ook de mogelijkheid om een rapportage te genereren in termen van eigenschappen, competenties, talenten of leiderschapsrollen.

1.3 Toepassingsgebieden

1.3.1 In- en doorstroomvraagstukken

Met het persoonlijkheidsprofiel op basis van de scores uit Q1000 Persoonlijkheid QPN en de vertaling naar iemands sterkste talenten of de voor de functie vereiste competenties kan de geschiktheid voor één (of meer) functie(s) worden afgewogen. In selectieprocedures zal Persoonlijkheid QPN worden ingezet samen met andere "voorspellers", zoals capaciteitentests of interviews. Ook kan vanuit de talenten, eigenschappen of competenties van de kandidaat worden gekeken naar de meest passende functie.

1.3.2 Loopbaanvraagstukken

Bij de oriëntatie op de (verdere) loopbaan kan Q1000 Persoonlijkheid QPN bepalen in hoeverre een gewenste richting of functie bij de betrokkene past. Tevens kan het de betrokkene helpen bij het oriënteren door zich te richten op functies die zo goed mogelijk bij de eigen persoonlijkheid aansluiten. In zo'n begeleidingsproces zal Q1000 Persoonlijkheid QPN eveneens in combinatie met andere instrumenten worden ingezet. Denk bijvoorbeeld aan het programma Arbeidsmarktverkenner. Dit programma brengt talenten en ambities in kaart, om vervolgens concreet te kijken naar passende mogelijkheden op de arbeidsmarkt.



1.3.3 Ontwikkeling

Q1000 Persoonlijkheid QPN kan helpen bij de realisatie van persoonlijke ontwikkelplannen. Welke talenten zijn het sterkst ontwikkeld en hoe kunnen deze worden ingezet om sterke punten verder te versterken? En welke persoonlijkheidseigenschappen liggen bij de betrokkene ten grondslag aan talenten of competenties die men versterkt zou willen zien en welke ontwikkelacties kunnen dan het best worden ingezet? In dergelijke trajecten zal Q1000 Persoonlijkheid QPN vaak worden gecombineerd met een zogenaamde 360-graden feedback-methode, zoals Q1000 Krachtvelden.

1.4 Mogelijkheden en beperkingen

Q1000 Persoonlijkheid QPN is door zijn heldere formulering geschikt om voor te leggen aan personen binnen een ruime range van opleidingsniveaus en (culturele) achtergronden. Wel moet er rekening mee worden gehouden dat een laag intelligentieniveau of een gebrekkige beheersing van de Nederlandse taal (denk aan een NT2-niveau dat in termen van het Common European Framework lager is dan A2+) het begrijpen van de vragen belemmert. Een zinvolle interpretatie van de testcores is dan niet mogelijk.

Onderzoek heeft aangetoond dat Big Five-persoonlijkheidsvragenlijsten valide voorspellers zijn van diverse functiegerelateerde criteria, geldend voor diverse functies (Barrick and Mount, 1991; Salgado, 1997; Barrick, Mount & Judge, 2001). Daarnaast toont eigen onderzoek aan dat Persoonlijkheid QPN werksucces kan voorspellen; zie het rapport "Q1000 Persoonlijkheid, constructie en verantwoording". Q1000 Persoonlijkheid QPN is geschikt om belangrijke beslissingen op te baseren, zoals de geschiktheid voor een specifieke functie bij in- en doorstroombeslissingen.

Q1000 Persoonlijkheid QPN is ontwikkeld als algemeen inzetbaar instrument voor het in kaart brengen van persoonlijkheid. De vragenlijst wordt echter vooral gebruikt bij volwassenen die werken of op zoek zijn naar (ander) werk. Ook het onderzoek is grotendeels uitgevoerd onder deze groepen.

Er zijn geen gegevens beschikbaar wat het gebruik van Persoonlijkheid QPN betreft bij kinderen, adolescenten en ouderen of gebruik in een klinische setting.

1.5 Bevoegde gebruikers

Persoonlijkheid QPN mag uitsluitend worden gebruikt en geïnterpreteerd door personen die hiervoor een (online)training hebben gevolgd. Tests vormen een belangrijk hulpmiddel bij het adviseren aan en het selecteren van personen. Voor de kandidaten kunnen de resultaten verstrekken gevolgen hebben. Het is dan ook van groot belang dat tests zorgvuldig worden toegepast. Als competente testgebruiker wordt van je verwacht dat je tests op een correcte, professionele en ethisch verantwoorde manier gebruikt. Het is belangrijk daarbij de nodige aandacht te schenken aan de behoeften en de rechten van degenen die bij het testproces zijn betrokken, aan de redenen voor het testen en aan de bredere context waarin het testen plaatsvindt. Dit is alleen mogelijk als je als testgebruiker voldoende kennis van en inzicht in tests en testgebruik hebt.



Van een bevoegd gebruiker wordt verwacht, dat hij of zij:

- de test praktisch kan gebruiken, dat wil zeggen: een dossier kan aanmaken, de test voor een kandidaat kan klaarzetten, weet waar de resultaten zijn in te zien, rapporten kan genereren;
- op de hoogte is van basale statistische en testtechnische begrippen, met name betrouwbaarheid en het gebruik van vergelijkingsgroepen (normen);
- zich bewust is van de mogelijkheden en beperkingen van persoonlijkheidsvragenlijsten en hier in de praktijk mee kan omgaan;
- de meetpretentie van Persoonlijkheid QPN (betekenis van de schalen) kent;
- testscores kan interpreteren aan de hand van de rapportages en door eigen analyse van schaal- en itemscores;
- een correcte terugkoppeling van testresultaten aan kandidaten kan verzorgen;
- op de hoogte is van gangbare beroepsethische regels en deze kan vertalen naar de eigen werksituatie.

1.6 versies: QPN, QPI en QPM

De tot nu toe beschreven informatie heeft vooral betrekking op de versie Q1000 Persoonlijkheid Normatief (QPN). Dit is de standaardversie. Met normatief wordt bedoeld dat bij het indelen van de scores op de vragenlijst een normgroep betrokken is. Op basis van het model zijn echter nog twee andere versies ontwikkeld voor specifieke doelgroepen en specifiek gebruik. Dit zijn de Q1000 Persoonlijkheid Ipsatief (QPI) en Q1000 Persoonlijkheid Multimedia (QPM). Zij delen dezelfde theoretische basis en het persoonlijkheidsmodel. Ook zijn voor alle instrumenten Big Five-scores en talentenscores beschikbaar. Er zijn echter ook verschillen. In de volgende paragrafen beschrijven we deze instrumenten en hun kenmerken kort.

1.6.1 Q1000 Persoonlijkheid Ipsatief QPI

Deze ipsatieve versie van Q1000 Persoonlijkheid is ontwikkeld om een kort en snel alternatief te bieden voor de normatieve versie (QPN), die, zoals eerder vermeld, uit 188 vragen bestaat en waarvan het invullen doorgaans 20 minuten duurt. Voor het beantwoorden van QPI wordt 15 minuten aangehouden, maar doorgaans neemt de beantwoording van deze versie slechts de helft van de tijd van QPN (dus ongeveer 10 minuten) in beslag. Om een korte, snelle afname te kunnen doen is voor Q1000 Persoonlijkheid Ipsatief gekozen voor een gedwongen-keuze-format (ipsatief), per item-paar geclusterd op basis van gelijke sociale wenselijkheid. Dit systeem maakt de vragenlijst zeer geschikt voor het bepalen van de rangorde van de gemeten eigenschappen en daarop gebaseerde talenten.

1.6.1.1 De vragen

Voor de constructie van Q1000 Persoonlijkheid Ipsatief QPI is een selectie gemaakt uit de vragen die de kern vormen van Q1000 Persoonlijkheid QPN; de vragen die horen bij de Big Five-eigenschappen Extravert, Vriendelijk, Zorgvuldig, Stabiel, Innovatief. Sommige vragen zijn nog wat aangepast om ze geschikt te maken voor de paarsgewijze afname, bijvoorbeeld om de tegenstelling wat scherper te maken. Deze vragen zijn bij een proefgroep los afgenomen om zo de sociale wenselijkheid van de vragen te kunnen beoordelen. Op basis hiervan zijn paren van items samengesteld met een gelijke sociale wenselijkheid, om het effect van sociale wenselijkheid op de beantwoording te verkleinen. Bij de afname verschijnen steeds



twee uitspraken. Gevraagd wordt aan te geven welke uitspraak het meest passend gevonden wordt. Een voorbeeldvraag:



Afbeelding 1.6 voorbeeldvraag Q1000 Persoonlijkheid Ipsatief QPI

Er moeten telkens 3 punten tussen deze uitspraken worden verdeeld, door de balk te verschuiven richting de meest passende uitspraak. Men kan één uitspraak 3 punten geven en de andere 0, of één uitspraak 2 punten geven en de andere 1. Hoe dichterbij de meest passende uitspraak staat, hoe meer punten. Zodra het schuifje over de balk wordt geschoven, worden de punten bij de vragen weergegeven en zo kan de kandidaat beslissen wat hij of zij de beste verdeling van punten over de uitspraken vindt.

1.6.1.2 De resultaten

Het resultaat van de vragenlijst is een overzicht van de scores op de Big Five. Het rapport start met de top 3 van de talenten. Na de beschrijving van de Big Five-scores volgt een beschrijving van de drie sterkste talenten en een overzicht van alle talenten, gerangordend van meest naar minst passend. Tot slot worden voor de twee minst passende talenten nog tips gegeven, mocht de kandidaat deze talenten willen verstevigen. De talenten zijn dezelfde talenten zoals ook op basis van Persoonlijkheid QPN worden bepaald. Een overzicht van de talenten is te vinden in de bijlage. Q1000 Persoonlijkheid QPI geeft geen scores op de facet-eigenschappen.

1.6.1.3 Toepassingsgebieden en doelgroep

Voor Q1000 Persoonlijkheid QPI zijn de toepassingsgebieden en doelgroep in grote lijnen gelijk aan die van Q1000 Persoonlijkheid QPN, zoals beschreven in paragraaf 1.3. De vragenlijst is met name geschikt voor loopbaan- en ontwikkelvraagstukken. De vragenlijst is ook te gebruiken voor in- en doorstroomvragen, maar daar past wel enige terughoudendheid. Dit hangt samen met de methode van afname (ipsatief) en de daarmee verband houdende onderlinge afhankelijkheid van de scores, zie mogelijkheden en beperkingen. Voor selectie-doelinden kan de vragenlijst bijvoorbeeld worden gebruikt om een beeld van de eigenschappen en talenten van de persoon te schetsen. De scores van het instrument zijn door de onderlinge afhankelijkheid echter niet geschikt om belangrijke beslissingen over de geschiktheid voor een functie op te baseren.

1.6.1.4 Mogelijkheden en beperkingen

Primair is het ipsatieve karakter van de vragenlijst, dus met afnamesysteem met gedongen keuze tussen de items, vooral bedoeld om een rangorde te kunnen bepalen van de eigenschappen. Soms is het prettig te weten wat de meest en minst sprekende eigenschap van een persoon is, en daarvoor leent dit systeem zich bij uitstek. Het levert echter ook een geforceerde spreiding van scores op, waardoor sommige hoge scores geflatteerd kunnen zijn en sommige lage scores een onderschatting van het gemeten construct kunnen vormen.

Door de onderlinge afhankelijkheid is de hoogte van de score geen absolute maat van de gemeten eigenschap, maar geeft dus vooral de rangorde van die eigenschap ten opzichte van de andere gemeten eigenschappen weer.

Het voordeel van het ipsatieve systeem is dat de impact van sociale wenselijkheid bij het beantwoorden sterk wordt gereduceerd, omdat de vragen zo kunnen worden gekozen dat ze even sociaal wenselijk zijn. Dit is specifiek ook van toepassing voor Q1000 Persoonlijkheid Ipsatief QPI; in de constructiefase zijn de itemparen zorgvuldig samengesteld op basis van gelijke instemmingspercentages.

1.6.1.5 Normering

Q1000 Persoonlijkheid Ipsatief QPI is niet genormeerd. Dat wil zeggen, dat de scores niet met een normgroep worden vergeleken. Wel wordt een indicatie gegeven van de hoogte van de scores. Hiervoor worden de scores in drie groepen verdeeld en op basis van een vaste (absolute) grens ingedeeld in laag, midden of hoog, voor een globale interpretatie van de betekenis van de scores.

1.6.1.6 Onderzoeksgegevens

Er wordt een goede samenhang gevonden tussen de basisversie Q1000 Persoonlijkheid QPN en Q1000 Persoonlijkheid QPI, wat de inhoudelijke verwantschap aantoont. Dit houdt in, dat gesteld kan worden dat aan beide vragenlijsten hetzelfde construct, de Big Five persoonlijkheidstrekken, ten grondslag ligt. Ook is de rangorde van de Big Five scores in een groot deel van de gevallen gelijk in beide lijsten, waardoor het beeld van de Big Five zoals gemeten met QPI consistent is met het persoonlijkheidsprofiel op basis van QPN. Zie voor meer informatie de bijlage Onderzoeksgegevens.

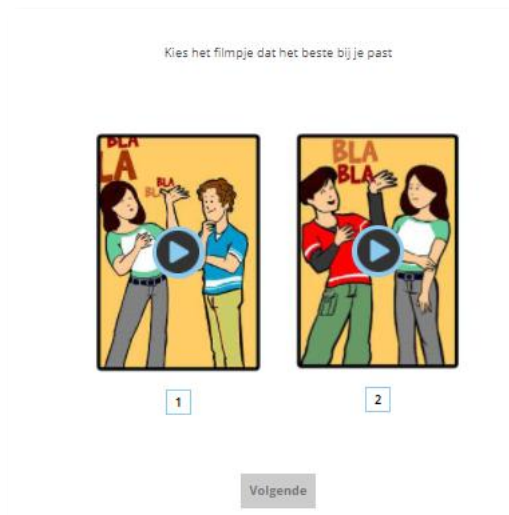
1.6.2 Q1000 Persoonlijkheid Multimedia QPM

De multimedia-versie van Q1000 Persoonlijkheid is specifiek ontwikkeld voor de doelgroep personen c.q. jongeren met leer- of ontwikkelingsproblematiek en/of afstand tot de arbeidsmarkt. Er is gekozen voor korte en eenvoudige vragen c.q. rapporten, met ondersteuning van beeld en geluid.

1.6.2.1 De vragen

De vragenlijst bestaat uit drie series van 5 vragen. De vragen bestaan steeds uit twee filmpjes, waartussen gekozen moet worden. De kandidaat wordt eerst gevraagd de filmpjes allebei te bekijken en dan te kiezen. Het gaat in de eerste serie om filmpjes per Big Five-eigenschap, waarbij voor elke pool van het construct (bijvoorbeeld Introvert – Extravert) een filmpje met uitleg te horen en te zien is en men het best passende filmpje van de twee moet kiezen. In de tweede serie vragen worden de gekozen filmpjes in ronde 1 steeds tegen elkaar afgezet. Dat wil zeggen dat de filmpjes van de vijf Big Five eigenschappen waar in de eerste ronde voor gekozen is, in deze ronde tegen elkaar worden afgezet. De derde serie vragen zet de niet-gekozen filmpjes uit ronde 1 tegenover elkaar, zodat van alle aspecten van de Big Five een rangorde kan worden bepaald.





Afbeelding 1.6.2 voorbeeldvraag Q1000 Persoonlijkheid Multimedia QPM

De instructie voor ronde 1 van Q1000 Persoonlijkheid Multimedia QPM is als volgt (de instructie wordt verdeeld over 3 schermen gegeven):

“Je krijgt zo wat filmpjes te zien. De filmpjes gaan over hoe je je opstelt in een groep of hoe je dingen aanpakt. Dit zegt iets over je persoonlijkheid; wie je bent. Je krijgt steeds twee plaatjes te zien. Klik op "Play" om de uitleg van een plaatje te horen. Als je ze allebei hebt gehoord, moet je een keuze maken. Welk plaatje past het best bij jou? Kies het plaatje dat het best bij je past door erop te klikken. Er verschijnt dan een dikke rand om dat plaatje. Klik dan op "Volgende" voor de volgende twee plaatjes. Als je een plaatje al kent, hoeft je de uitleg niet meer af te spelen. Je kunt dan gewoon kiezen welk plaatje het best bij je past.”

1.6.2.2 De resultaten

De rapportage is voor de doelgroep geschreven, wat inhoudt dat de teksten kort en eenvoudig zijn. De rapportage geeft uitleg over de score op elk van de Big Five-eigenschappen. Vervolgens worden de twee hoogst scorende Big Five-eigenschappen nader uitgelegd. Daarna wordt het meest kenmerkende talent van de kandidaat beschreven. Dit talent is bepaald op basis van de combinatie van de twee sterkste Big Five eigenschappen. De inhoudelijke basis voor dit talent is de desbetreffende faceteigenschap, dus de combinatie van de twee betrokken Big Five eigenschappen binnen het Q1000 persoonlijkheidsmodel. Vervolgens wordt uitgelegd hoe de kandidaat van het talent gebruik kan maken. Deze uitleg betreft ‘werksituaties waarin je goed moet nadenken’, ‘werksituaties waarin je de leiding hebt’, ‘werksituaties waarin het resultaat belangrijk is’, ‘werksituaties waarin je veel contact met anderen hebt’ en ‘moeilijke werksituaties’.

Jouw talent



Doortastend

Mensen die spontaan zijn en rustig blijven, nemen meestal gemakkelijk beslissingen. Ze zullen niet snel twijfelen of beslissingen uitstellen. Ze denken positief en piekeren weinig.

Afbeelding 1.6.3 voorbeeld van de uitleg van een talent in de rapportage bij Q1000 Persoonlijkheid Multimedia QPM

1.6.2.3 Toepassingsgebieden en doelgroep

Doel bij de ontwikkeling was een persoonlijkheidsmeting mogelijk maken voor en bij met name jongeren met leer- of ontwikkelingsproblematiek, en/ of een afstand tot de arbeidsmarkt. Uitgangspunt daarbij was dat het materiaal eenvoudig te begrijpen zou moeten zijn. Daarbij is uitgegaan van zo weinig mogelijk tekst en eenvoudig taalgebruik. Daarnaast is er voor gekozen het materiaal zo veel mogelijk visueel en auditief aan te bieden, om het zo helder en concreet mogelijk te maken voor de doelgroep. Het beoogde doel van het instrument is zelfinzicht, toe te passen bij loopbaan- en ontwikkelingsvraagstukken, of loopbaan- en ontwikkelingsbegeleiding door coaches, trainers, opleiders, doelgroep-specialisten.

1.6.2.4 Mogelijkheden en beperkingen

De vragenlijst is geschikt voor de beoogde doelgroep. De vragenlijst is zelfstandig in te vullen en ook de rapportage is zo opgezet dat hij door de doelgroep zelfstandig is te lezen en te begrijpen, maar we adviseren de mogelijkheid van uitleg of interpretatie door een gecertificeerd gebruiker erbij aan te bieden. Door het eenvoudige karakter is hij niet voor elke andere doelgroep in te zetten. Voor sommige kandidaten, vooral als zij qua leeftijd (30+) en qua opleidingsniveau afwijken van deze doelgroep (VMBO-4+), zullen de vragen waarschijnlijk minder goed aansluiten op hun belevingswereld en/of 'onder het niveau' gevonden worden. Ook zal het resultaat niet altijd passend zijn bij specifieke vraagstelling voor deze groep. Voor HBO- en WO-opgeleiden achten wij de vragenlijst minder geschikt. Het is aan de gebruiker om te beoordelen of Q1000 Persoonlijkheid Multimedia QPM passend is voor zijn of haar kandidaat in het licht van de vraagstelling.



1.7 Onderzoeksgegevens en verantwoording

Alle psychometrische gegevens, de informatie over de constructie en het onderzoek dat is gedaan met betrekking tot Q1000 persoonlijkheid QPN zijn te vinden in het document "Q1000 Persoonlijkheid, constructie en verantwoording" (Lem-Silvester & van Zoelen, 2011). Dit is een technische handleiding, die samen met deze gebruikershandleiding complete informatie over Persoonlijkheid QPN geeft. Uitvoerig wordt ingegaan op schaalkenmerken, normering, betrouwbaarheid en validiteit.

De samenvatting van de onderzoeksgegevens in bijlage 2 geeft een kort overzicht van de test-technische kwaliteiten van Q1000 Persoonlijkheid QPN, op basis van de gegevens zoals ze ook in de technische handleiding te vinden zijn. Q1000 Persoonlijkheid QPI en QPM delen dezelfde theoretische basis, dus ook voor deze instrumenten geeft de technische handleiding meer zicht op de theoretische constructen en de (begrips-)validiteit. Bijlage 2 bevat daarnaast ook enkele psychometrische gegevens van deze versies.

1.8 COTAN-beoordeling QPN

Q1000 Persoonlijkheid QPN is positief beoordeeld door de COTAN. De COTAN is de Commissie Testaangelegenheden Nederland van het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP). Beoordeeld zijn de Uitgangspunten bij de testconstructie, Kwaliteit van het testmateriaal en de handleiding, Normen, Betrouwbaarheid en Begripsvaliditeit en Criteriumvaliditeit.

Helaas staat de COTAN niet toe om de exacte beoordeling in publicaties, zoals deze handleiding, op te nemen. De beoordeling is op te vragen voor abonnees van de documentatie, via <https://www.cotandocumentatie.nl/>. Desgewenst kunnen we wel inzage geven. Neem hiervoor contact op met onze supportafdeling, via support.nl@assessiobloom.com. Ook de technische handleiding is via deze weg op te vragen.



2. Het Persoonlijkheidsmodel

2.1 Achtergrond

2.1.1 Achtergrond model: de Big Five

Het Persoonlijkheidsmodel van Q1000 Persoonlijkheid is gebaseerd op de Big Five-theorie (Goldberg, 1993). In deze theorie wordt ervan uitgegaan, dat iemands persoonlijkheid kan worden beschreven met vijf min of meer universele factoren. Deze worden doorgaans Extraversie, Vriendelijkheid, Zorgvuldigheid, Stabiliteit en Intellectuele autonomie (of Openheid of Creativiteit) genoemd. Eind vorige eeuw bleek uit onderzoek van diverse wetenschappers dat deze vijf factoren vrijwel altijd kunnen worden teruggevonden, onafhankelijk van de manier waarop de gegevens werden verzameld, verwerkt of geanalyseerd en onafhankelijk van de instrumenten die werden gebruikt om de persoonlijkheid in kaart te brengen. De vijf factoren zijn in diverse talen en culturen teruggevonden. Het 'Big Five' model is breed geaccepteerd in het vakgebied van het persoonlijkheidsonderzoek en het meest gebruikte model van dit moment. Voor de vijfde factor is de naamgeving niet unaniem. Het lijkt erop dat cultuur enigszins van invloed kan zijn op de inhoud van de factor; de inhoud van de factor kent enige accentverschillen. In het Amerikaans-Engelse taalgebied neigt deze vijfde factor meer naar Openness to experience en in het Duitse taalgebied meer naar Autonomie.

2.1.2 Achtergrond model: het AB5C-model

In het statistisch onderzoek naar de Big Five wordt gebruik gemaakt van de techniek van de factoranalyse. Persoonsbeschrijvende woorden of zinnen die onderling samenhangen, worden gegroepeerd. Deze groepen worden factoren genoemd. 'Spontaan' en 'uitbundig' bijvoorbeeld, behoren op grond van hun samenhang bij de factor Extraversie; 'mild' en 'goedhartig' behoren bij de factor Vriendelijkheid. In veel gevallen blijkt er echter samenhang te bestaan met twee factoren (de Raad et al., 1992). Beschrijvingen als 'hartelijk' en 'joviaal' hangen zowel samen met Extraversie als met Vriendelijkheid en 'energiek' en 'vlijtig' zijn een combinatie van Extraversie en Zorgvuldigheid. Er blijkt zelden een samenhang met drie factoren te zijn. Op grond van deze bevindingen ontwikkelden de Raad et al. het AB5C-model. Dit model heeft ten grondslag gelegen aan het persoonlijkheidsmodel van Persoonlijkheid QPN.

2.2 Uitleg van het Persoonlijkheidsmodel

Bij de ontwikkeling van Q1000 Persoonlijkheid QPN is gebruik gemaakt van een verzameling items die zijn opgesteld volgens de richtlijnen van Hofstee (1991). Voor een deel zijn deze afkomstig uit voorlopers van Q1000 Persoonlijkheid QPN en voor een deel zijn ze nieuw geformuleerd. Doel is geweest om het domein van persoonlijkheid zo goed mogelijk te dekken. Daarvoor is uitgegaan van de Big Five. Onderzoek heeft uitgewezen dat de vijf factoren goed vertegenwoordigd zijn met de set items.



De factoren kunnen alle vijf goed onderscheiden worden in de factoranalyse en hebben binnen Q1000 Persoonlijkheid QPN de volgende namen gekregen:

- Extravert
- Vriendelijk
- Zorgvuldig
- Stabiel
- Innovatief

Er is vervolgens onderscheid gemaakt tussen factorzuivere items (substantiële lading op slechts één van de vijf factoren) en items die op meer dan één factor laden (in alle gevallen hooguit ladingen op twee factoren). Vergelijkbaar met de methode die aan de basis staat van het AB5C-model (De Raad et al., 1992). De items zijn daardoor uiteindelijk toegewezen aan 15 'schalen'. De vijf genoemde factoren en 10 schalen die een combinatie van twee factoren beschrijven (anders dan bij het AB5C-model is om praktische redenen gekozen voor facetten met een hoek van 45 graden, waardoor er één combinatie ontstaat per koppel van factoren, bovendien zijn alleen de ++ en -- facetten 'gevuld').

Alle 15 schalen zijn uiteindelijk apart onderzocht en geoperationaliseerd. Bij de samenstelling van de schalen is zowel inhoudelijk als statistisch steeds rekening gehouden met de onderlinge samenhang; met andere woorden of de schaal op een juiste wijze in het persoonlijkheidsmodel past.

	E	V	Z	S	I
Extravert	E	1	2	3	4
Vriendelijk		V			
Zorgvuldig			Z		
Stabiel				S	
Innovatief					I
1 Contactgericht		2 Sociaal handig			
3 Doortastend		4 Overtuigend			

Tabel 2.1: Uitleg model Persoonlijkheid: verwante schalen met de factor Extravert

Van de persoonlijkheidsschalen in Persoonlijkheid QPN is een schematische weergave gemaakt. De donkergroene vakjes geven de zuivere factoren weer: Extravert, Vriendelijk, Zorgvuldig, Stabiel en Innovatief. Deze factoren omvatten eigenschappen die alléén een relatie hebben met de eigen factor. Voor Extravert gaat het om eigenschappen als 'gemakkelijk contact leggen', 'op de voorgrond treden' en 'openhartig zijn'. Voor Stabiel bijvoorbeeld, gaat het om eigenschappen als 'gelijkmatig van stemming zijn' en 'kalm en rustig kunnen blijven'.

Een combinatie van factoren wordt een facet genoemd. De lichtgroene vakjes geven de aan Extravert verwante facetten aan. "Contactgericht" (1) bijvoorbeeld, is een combinatie van Extravert en Vriendelijk; wanneer iemand gericht is op contact zal hij of zij zich aangetrokken voelen tot het gezelschap van anderen (Extravert) en graag delen in de ervaringen van anderen (Vriendelijk). Andere aan Extravert verwante facetten zijn Sociaal handig (2; combinatie met Zorgvuldig), Doortastend (3; combinatie met Stabiel) en Overtuigend (4; combinatie met Innovatief).



Voor elke combinatie van factoren kan een schema worden gemaakt. Bijvoorbeeld:

	E	V	Z	S	I		E	V	Z	S	I
Extravert		1				Extravert			2		
Vriendelijk		V	5	6	7	Vriendelijk			5		
Zorgvuldig						Zorgvuldig			Z	8	9
Stabiel						Stabiel					
Innovatief						Innovatief					
1 Contactgericht						2 Sociaal handig					
6 Beheerst						8 Gestructureerd					
						5 Constructief					
						7 Belangstellend					
						5 Constructief					
						9 Doelgericht					
	E	V	Z	S	I		E	V	Z	S	I
Extravert				3		Extravert					4
Vriendelijk				6		Vriendelijk					7
Zorgvuldig				8		Zorgvuldig					9
Stabiel				S	10	Stabiel					10
Innovatief						Innovatief					I
3 Doortastend						4 Overtuigend					
8 Gestructureerd						7 Belangstellend					
6 Beheerst						10 Zelfverzekerd					
10 Zelfverzekerd						9 Doelgericht					

Tabel 2.2: Uitleg model Persoonlijkheid: verwante schalen bij de factoren Vriendelijk, Zorgvuldig, Stabiel en Innovatief.

In totaal bestaat het model uit 15 schalen: 5 specifieke factoren en 10 facetten. Voor elke schaal is een set vragen opgenomen in Persoonlijkheid QPN. Van elke schaal worden er resultaten berekend. Het persoonlijkheidsmodel kan worden gebruikt bij de interpretatie van de scores; zie 2.3. voor meer uitleg. Ook is een interpretatievoorbeeld te vinden in de bijlage. Een overzicht van het model en de bijbehorende definities staat op de volgende bladzijde.



Het Q1000 Persoonlijkheidsmodel (Persoonlijkheid QPN)

	Extravert	Vriendelijk	Zorgvuldig	Stabiel	Innovatief
Extravert	Extravert Zich aangetrokken voelen tot het gezelschap van mensen en zich gemakkelijk uiten.	Contactgericht Zich prettig voelen in sociale situaties en graag samenwerken.	Sociaal handig Begrijpen wat gepast gedrag is en hiernaar handelen.	Doortastend Zich positief opstellen, vlot besluiten nemen en tot actie overgaan.	Overtuigend Zich laten gelden in woorden en daden.
Vriendelijk		Vriendelijk Meedenken en voelen met de gedachten en ervaringen van anderen.	Constructief Zich inzetten om op een prettige manier bij te dragen.	Beheerst Emoties onder controle houden, ook in moeilijke sociale situaties.	Belangstellend Zich verdiepen in achtergronden van personen of zaken.
Zorgvuldig			Zorgvuldig Nauwkeurig werken en oog hebben voor detail.	Gestructureerd Werken volgens een planning of schema.	Doelgericht Zich actief richten op het bereiken van doelen.
Stabiel				Stabiel Onder druk ontspannen en kalm blijven.	Zelfverzekerd Met geloof in zichzelf de wereld tegemoet treden.
Innovatief					Innovatief Met creatieve en innovatieve ideeën en oplossingen komen.

Figuur 2.a: Overzicht model Persoonlijkheid: overzicht van de factoren (groen gemarkeerd) en facetten, met een definitie. Buiten het model: de schaal Behoudend.

Schaal	Voorbeeldvraag
Extravert	Ik ben iemand die spontaan reageert
Vriendelijk	Ik ben iemand die opmerkt hoe anderen zich voelen
Zorgvuldig	Ik ben iemand die zijn/haar werk controleert
Stabiel	Ik ben iemand die rustig blijft als het druk is
Innovatief	Ik ben iemand die veel ideeën heeft
Contactgericht	Ik ben iemand die graag mensen om zich heen heeft
Sociaal handig	Ik ben iemand die weet wat hij/zij wanneer moet zeggen
Doortastend	Ik ben iemand die snel beslissingen neemt
Overtuigend	Ik ben iemand die tegen anderen in durft te gaan
Constructief	Ik ben iemand die afmaakt waar hij/zij aan begint
Beheerst	Ik ben iemand die kalm reageert
Belangstellend	Ik ben iemand die nieuwsgierig is
Gestructureerd	Ik ben iemand die zich aan zijn planning houdt
Doelgericht	Ik ben iemand die zijn/haar doel in de gaten houdt
Zelfverzekerd	Ik ben iemand die op zichzelf vertrouwt
Behoudend	Ik ben iemand die graag duidelijkheid heeft

Figuur 2.b: voorbeelditems per schaal (Persoonlijkheid QPN)



2.3 Interpretatie van het model

2.3.1 Verbanden leggen

De resultaten kunnen per schaal afzonderlijk worden geïnterpreteerd, maar het kan interessant zijn om verbanden te leggen met behulp van het model (zie eveneens bijlage 1). Zo ligt het in de lijn der verwachting dat de resultaten van alle facetten die verband houden met een factor in dezelfde richting liggen. Zo zullen de scores voor Contactgericht en Sociaal Handig samenhangen met de score op Doortastend vanwege de relatie met Extravert. Een vergelijkbare samenhang wordt verwacht voor de relatie met Overtuigend en Beheerst met Doortastend in verband met de relatie met Stabiël. Wanneer één van de scores sterk afwijkt van de verwachting, zal dat in veel gevallen met de tweede factor van het facet te maken hebben. Wanneer de score voor Extravert hoog is en de score op Doortastend laag, zal de score op de factor Stabiël naar verwachting laag zijn. Iemand die stabiël is, zal doorgaans weinig twijfelen en beslissingen niet uitstellen.

	E	V	Z	S	I
Extravert	E	←	←	D	
Vriendelijk				↓	
Zorgvuldig				↓	
Stabiël				S	
Innovatief					

Tabel 2.3: Uitleg model Persoonlijkheid: relatie Doortastend met de verwante facetten Contactgericht en Sociaal Handig (verband met Extravert) en met de facetten Overtuigend en Gestructureerd (verband met factor Stabiël).

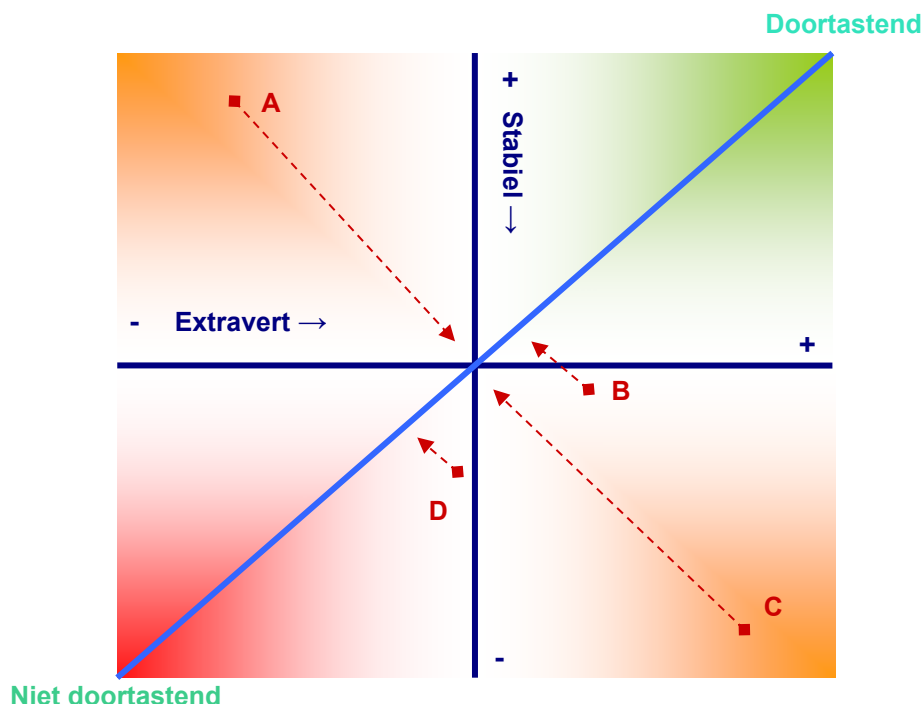
2.3.2 Verstevenigen van de interpretatie

De schaal die het facet representeert, geeft een bepaalde score. Maar deze score kan ook worden voorspeld op basis van de twee factoren die met het facet verband houden. Bijvoorbeeld: de score op Doortastend is hoog. Doortastend houdt verband met zowel Extravert als Stabiël. Als Extravert en Stabiël beide hoge scores hebben, is de voorspelling op grond van de factoren voor het facet Doortastend ook hoog. Wanneer de scores met elkaar in overeenstemming zijn, geeft dat een steviger basis aan de interpretatie.

2.3.3 Verdiepen van de interpretatie

Ook wanneer een verdieping van de interpretatie gewenst is, kan het model worden gebruikt. We kijken daarvoor naar een schematische weergave van de relatie tussen een facet en de factoren. Elke set van factoren kan worden opgevat als loodrecht op elkaar staande assen in een assenstelsel en het facet als een diagonale lijn in dit assenstelsel. In figuur 2.1 wordt een voorbeeld gegeven van het facet 'doortastend'. De donkerblauwe assen geven de factoren 'extravert' en 'stabiël' weer, de lichtblauwe lijn het facet 'doortastend'. We kijken eerst naar de diagonale blauwe lijn. Als de score op 'doortastend' hoog is, zal het bijbehorende gedrag in de functie positief gewaardeerd worden (het groene gebied). Als de score laag is, geldt het omgekeerde (het rode gebied). Een gemiddelde score zal doorgaans neutraal worden gewaardeerd (wit). Extreme scores op de bij het facet behorende factoren kunnen echter een risico vormen (oranje).





Figuur 2.1 Verdieping van de interpretatie op basis van het model

In de figuur zijn vier mogelijke scores weergegeven op 'doortastend'; A, B, C en D. Alle scores zijn ongeveer gemiddeld te noemen. Maar stel nu dat de gemiddelde score samengaat met een hoge score op één van de factoren en een lage score op de andere factor (zoals bij A en C in de figuur). Dit kan van invloed zijn op het doortastende gedrag dat de persoon zal laten zien. Bijvoorbeeld:

Score A: Extravert- Stabiel+

Wanneer iemand weinig extravert is, maar zeer stabiel, zal zo iemand waarschijnlijk emoties zoveel mogelijk buiten beschouwing laten bij een probleem, maar kalm en efficiënt naar een oplossing zoeken. Hij of zij zal minder geneigd zijn, anderen hierbij te betrekken. Stelt hij of zij anderen voldoende op de hoogte van (de achtergronden van) zijn of haar besluiten?

Score C: Extravert+ Stabiel-

Wanneer iemand zeer extravert is, maar weinig stabiel, zal hij of zij waarschijnlijk veel energie in het werk steken en problemen enthousiast aanpakken. Het is echter mogelijk, dat zo iemand zich snel door zijn of haar emoties laat beïnvloeden. Doet hij of zij niet te veel tegelijk? Iemand die te veel tegelijk doet, kan het overzicht kwijtraken of zichzelf overbelasten. Bereikt hij of zij ook daadwerkelijk de gestelde doelen? Toont hij of zij doorzettingsvermogen, ook al komen er tegenslagen?

Het kan zinvol zijn, dergelijke risico's te inventariseren en vervolgens te toetsen, bijvoorbeeld in een interview.

2.3.4 Hoge en lage scores

Wanneer noem je een score "Hoog"?

In Persoonlijkheid QPN krijgt 25% van de scores het label "sterk". Deze scores vallen doorgaans in deciel 9 of 10. In het rapport wordt een dergelijke score tot categorie 4 gerekend

(sterk). Meer over de betekenis van scores, de indeling in scorecategorieën en de normering is te vinden in 3.3.

Wanneer noem je een score “Laag?”

In Persoonlijkheid QPN wordt een score laag genoemd wanneer deze bij de 15% laagste scores hoort. Doorgaans vallen deze scores in deciel 1 of 2. In het rapport wordt een dergelijke score tot categorie 1 gerekend (minder sterk).

Wat betekent een hoge of lage score?

Een hoge score betekent dat de betrokkene, vergeleken met anderen, naar verwachting in sterke mate over de gemeten eigenschap beschikt. Een lage score houdt in dat de betrokkene, in vergelijking tot anderen, waarschijnlijk in mindere mate over de eigenschap beschikt. Dat hoeft niet te betekenen dat bij een lage score het tegenovergestelde van de eigenschap aanwezig is. Iemand met een lage score op vriendelijkheid bijvoorbeeld zal zich niet zo bezighouden met meedenken en voelen met anderen. Dat betekent echter niet per se dat hij/zij onaardig, humeurig of nors is.

2.3.5 Kanttekeningen bij interpretatie

Een persoonlijkheidsvragenlijst heeft doorgaans voorspellend vermogen wat betreft werksucces (Schmidt & Hunter, 1998), maar dit voorspellend vermogen is relatief bescheiden. Uit eigen onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat er een samenhang bestaat tussen de score op Persoonlijkheid QPN van derdejaars studenten ergotherapie en resultaten in hun opleiding, zoals beoordelingen door docenten op "verantwoordelijkheid nemen", "zorgvuldigheid in het werk" en "tonen van interesse en begrip". De significante correlaties liggen tussen de .30 en .41. Het risico bestaat dus dat het op basis van de persoonlijkheidsvragenlijst geschetste beeld niet (of slechts gedeeltelijk) klopt met de werkelijkheid. Daarom zal men voorzichtig moeten zijn met het nemen van besluiten op basis van alléén een persoonlijkheidsvragenlijst. Wetenschappelijk onderzoek wijst uit dat een combinatie van informatiebronnen de voorspelling aanzienlijk kan verbeteren. Zo zal het combineren van de gegevens van een intelligentietest, een criteriumgericht interview en/of een praktijksimulatie de nauwkeurigheid van de uitspraak kunnen vergroten. Dit geldt zowel voor instroom- als doorstroombeslissingen (Schmidt & Hunter, 1998).

2.4 Betekenis van de scores

2.4.1 Extravert (factor I)

Zich aangetrokken voelen tot het gezelschap van mensen en zich gemakkelijk uiten.

Hoge score: personen met een hoge score zullen gemakkelijk contacten leggen. Zij zijn spontaan en ongedwongen in gesprek met anderen. Zij treden graag op de voorgrond en trekken de aandacht naar zich toe. Meestal zullen collega's, medewerkers of leidinggevendenden hen snel leren kennen omdat zij openhartig zijn. Zij zullen gemakkelijk een groot sociaal netwerk opbouwen.

Lage score: personen met een lage score zullen niet snel op anderen afstappen voor een vraag of een gesprek; zij blijven graag op de achtergrond. Waarschijnlijk hebben zij een voorkeur voor een niet te groot sociaal netwerk. Het kan vrij lang duren voordat een collega,



medewerker of leidinggevende zo iemand goed leert kennen, omdat er onderwerpen zijn die hij of zij niet snel met anderen zal bespreken.

2.4.2 Contactgericht (Extravert – Vriendelijk)

Zich prettig voelen in sociale situaties en graag samenwerken.

Hoge score: de verwachting is dat personen met een hoge score te typeren zijn als goede teamwerkers die het gezelschap van collega's sterk waarderen. En omgekeerd zullen collega's hun aanwezigheid plezierig vinden. Zij zullen veel rekening houden met anderen. Zij zijn zich bewust van de bijdrage van anderen aan (hun) werkzaamheden en zullen hun waardering daarvoor ook laten blijken.

Lage score: personen met een lage score hebben geen directe behoefte aan de samenwerking met collega's; zij werken graag alleen. Zij lijken het aangenaam te vinden, geen rekening met anderen te hoeven houden en zijn graag verantwoordelijk voor de eigen werkzaamheden.

2.4.3 Sociaal handig (Extravert – Zorgvuldig)

Begrijpen wat gepast gedrag is en hiernaar handelen.

Hoge score: personen met een hoge score zijn naar verwachting zeer handig in sociale situaties, wat betekent dat zij in het bijzijn van anderen precies het juiste zullen weten te zeggen of te doen. Verder lijken zij nieuwe situaties meteen door te hebben, zodat zij door erop in te spelen, een goede indruk kunnen maken.

Lage score: personen met een lage score hebben er soms moeite mee om zich op de juiste manier te presenteren in sociale situaties. Dat houdt in dat zij soms niet zo goed weten wat zij het best kunnen zeggen of doen, zodat zij niet de indruk maken die zij zouden willen maken. Mogelijk weten zij sommige situaties niet juist in te schatten, of zijn zij verlegen.

2.4.4 Doortastend (Extravert – Stabiel)

Zich positief opstellen, vlot besluiten nemen en tot actie overgaan.

Hoge score: personen met een hoge score zijn zeer doortastend; zij nemen snel en gemakkelijk besluiten. Zij twijfelen weinig en zullen beslissingen niet uitstellen. Zij zijn echte optimisten en weten meestal iets positiefs uit moeilijke of onverwachte omstandigheden te halen. Zij piekeren weinig.

Lage score: personen met een lage score zullen niet altijd gemakkelijk beslissingen nemen. Zij zullen wel besluiten durven nemen, maar soms zullen zij twijfelen en de beslissing liever uitstellen. Zij kunnen zich soms wat pessimistisch opstellen en de neiging hebben, te gaan piekeren.

2.4.5 Overtuigend (Extravert - Innovatief)

Zich laten gelden in woorden en daden.

Hoge score: waarschijnlijk zullen personen met een hoge score goed in staat zijn invloed uit te oefenen op het gedrag en de mening van anderen. Zij zullen argumenten stellig presenteren en rustig blijven wanneer hun argumenten ter discussie worden gesteld. Ook zullen zij meestal de juiste manier weten te bepalen om in te grijpen wanneer dat nodig is en daarnaast de juiste argumenten weten te gebruiken om hun doel te bereiken.



Lage score: het zal personen met een lage score waarschijnlijk minder goed lukken om invloed uit te oefenen op het gedrag en de mening van anderen. Naar verwachting kost het hen soms moeite om argumenten stellig te presenteren, of laten zij zich van hun stuk brengen wanneer argumenten ter discussie worden gesteld. Misschien vinden zij het moeilijk om te bepalen wat de juiste manier is om iets te doen, waardoor het soms wat langer kan duren voor zij ingrijpen.

2.4.6 Vriendelijkheid (factor II)

Meedenken en/of voelen in de gedachten en ervaringen van anderen.

Hoge score: personen met een hoge score lijken zich goed te kunnen inleven in de gedachten en gevoelens van een ander. Zij zullen anderen met respect benaderen en veel ruimte geven om hun verhaal te doen. Zij zullen snel bereid zijn anderen te helpen of met anderen mee te denken en zullen veel begrip tonen. Zij kunnen zich goed verplaatsen in de positie van een ander en zullen veel rekening houden met de mogelijke gevolgen van hun doen en laten voor anderen

Lage score: personen met een lage score lijken zich niet zo goed te kunnen inleven in de gedachten en gevoelens van anderen. Zij zullen zich vaak zakelijk opstellen in contact met klanten, leidinggevendenden of collega's. Dit kan ertoe leiden, dat zij niet altijd begrip zullen tonen voor het standpunt van anderen of minder geïnteresseerd lijken in mogelijke gevolgen van hun handelen voor anderen.

2.4.7 Constructief (Vriendelijk – Zorgvuldig)

Zich inzetten om op een prettige manier bij te dragen.

Hoge score: personen met een hoge score zullen hun werk met veel toewijding uitvoeren. Zij zullen niet snel opgeven, zij zullen afmaken waaraan zij begonnen zijn. Verwacht wordt dat zij over veel energie beschikken en langere tijd geconcentreerd kunnen doorwerken. Zij hechten veel belang aan het nakomen van gemaakte afspraken. Wanneer zij in teamverband werken zullen zij zich positief opstellen en zich inspannen om een constructieve bijdrage te leveren.

Lage score: het is mogelijk, dat personen met een lage score veel tijd nodig hebben voor zware of moeilijke taken. Het kan zijn dat zij vervelende taken voor zich uitschuiven of te weinig energie in hun werk steken om het snel te kunnen afronden. Zij kunnen soms wat nonchalant omgaan met gemaakte afspraken. Wanneer zij in teamverband werken, zullen zij niet tot de meest actieve teamleden behoren, zo is de verwachting.



2.4.8 Beheerst (Vriendelijk – Stabiel)

Emoties onder controle houden, ook in moeilijke sociale situaties.

Hoge score: personen met een hoge score lijken hun emoties goed onder controle hebben; zij zullen bij problemen of tegenslagen kalm blijven en hun reactie afstemmen op de situatie. Waarschijnlijk zullen zij goed met kritiek kunnen omgaan, omdat zij feiten en emoties goed weten te scheiden.

Lage score: personen met een lage score lijken hun emoties niet helemaal onder controle te hebben. Sterke gevoelens van irritatie, boosheid of verdriet zullen zij soms uiten op momenten dat zij dat zelf eigenlijk niet willen of de situatie daar minder geschikt voor is. Wanneer zij kritiek krijgen kunnen zij zich persoonlijk aangevallen voelen.

2.4.9 Belangstellend (Vriendelijk – Innovatief)

Zich verdiepen in achtergronden van personen of zaken.

Hoge score: langdurig en diepgaand nadenken over een onderwerp is iets dat personen met een hoge score graag en veel doen. Globale informatie vinden zij niet genoeg; zij zullen uitgebreid op zoek gaan naar achtergronden en aanvullende gegevens. Of het nu om personen of zaken gaat, zij lijken een sterke drang te hebben om alles te willen weten. Daarom wordt verwacht dat zij grondig zullen zoeken naar alle relevante gegevens die zij nodig kunnen hebben.

Lage score: personen met een lage score zullen niet snel langdurig en diepgaand nadenken over een onderwerp. Zij zijn vaak tevreden met informatie over hoofdpunten en zullen niet snel op zoek gaan naar uitgebreide achtergronden. Ook wat betreft personen zullen zij niet altijd een diepgaande belangstelling tonen.

2.4.10 Zorgvuldig (factor III)

Nauwkeurig werken en oog hebben voor detail.

Hoge score: personen met een hoge score zullen zeer zorgvuldig en netjes zijn in het afwerken van hun taken. Ook zullen zij grondig te werk gaan; zij controleren steeds hun werk en zullen daarbij niets overslaan. Verwacht wordt dat zij weinig fouten zullen maken bij opdrachten die nauwkeurig en precies moeten worden uitgevoerd.

Lage score: verwacht wordt dat personen met een lage score niet altijd zorgvuldig en netjes zullen zijn in het afwerken van hun taken. Soms kunnen zij iets vergeten of overslaan wanneer zij hun werk controleren. Omdat zij niet altijd nauwgezet werken, kunnen zij wel eens fouten maken bij opdrachten die nauwkeurig en precies moeten worden uitgevoerd.

2.4.11 Gestructureerd (Zorgvuldig – Stabiel)

Werken volgens een planning of schema.

Hoge score: om hun werkzaamheden te structureren zullen personen met een hoge score zeer waarschijnlijk een gedetailleerde planning maken en zich daar ook aan houden. Zij hebben sterk de behoefte zich goed voor te bereiden; zij vinden het niet prettig wanneer zij daar onvoldoende tijd of gelegenheid voor krijgen.

Lage score: personen met een lage score zullen minder geneigd zijn om hun werkzaamheden te structureren. Zij zullen niet snel een gedetailleerde planning maken; zij vinden het vaak voldoende om de grote lijn vast te stellen. Zij wijken gemakkelijk van hun planning af wanneer zij dat nodig vinden. Zij hebben niet altijd de behoefte zich goed voor te bereiden. Zij kunnen de neiging hebben iets pas op het laatste moment te doen.



2.4.12 Doelgericht (Zorgvuldig – Innovatief)

Zich actief richten op het bereiken van doelen.

Hoge score: personen met een hoge score zullen zeer efficiënt werken. Zij zetten zich in om goede prestaties te leveren. Omdat zij het belang van presteren inzien, zullen zij zich regelmatig uitdagende doelen stellen, waarbij zij er hard voor zullen werken om ze snel en volgens de gestelde eisen te halen.

Lage score: doelgericht werken zal personen met een lage score niet gemakkelijk afgaan. Mogelijk vinden zij het niet zo belangrijk om uitzonderlijke prestaties te leveren. Zij zullen zich dan niet altijd tot het uiterste inspannen om hun doelen te bereiken. Ook is het mogelijk dat zij minder efficiënt werken, waardoor zij hun doelen soms niet of minder snel bereiken.

2.4.13 Stabiel (factor IV)

Onder druk ontspannen en kalm blijven.

Hoge score: personen met een hoge score zullen in de meeste situaties kalm blijven, ook bij tijdsdruk of tegenslagen. Zij zijn doorgaans rustig en ontspannen en reageren nuchter op problemen. Ook relativeren zij makkelijk. Hun functioneren zal weinig worden beïnvloed door spanningen.

Lage score: het is mogelijk, dat personen met een lage score uit hun evenwicht raken door tijdsdruk of tegenslagen. Spanningen kunnen hen nerveus en onrustig maken. Daardoor kan het gebeuren, dat zij soms te gehaast of onvoldoende doordacht reageren.

2.4.14 Zelfverzekerd (Stabiel – Innovatief)

Met geloof in zichzelf de wereld tegemoet treden.

Hoge score: personen met een hoge score zijn zeker van zichzelf. Zij zullen een positieve houding hebben ten opzichte van hun eigen prestaties. Zij zullen weinig twijfelen; zij hebben doorgaans geen advies of bevestiging van anderen nodig. Zij bepalen zelf wat zij doen en wanneer ze dat doen.

Lage score: personen met een lage score zijn niet altijd zeker van zichzelf. Soms kunnen zij een minder positieve houding hebben ten opzichte van hun eigen prestaties. Zij kunnen het gevoel hebben, weinig invloed te kunnen uitoefenen. Het is waarschijnlijk, dat zij regelmatig advies of bevestiging van anderen zullen vragen.

2.4.15 Innovatief (factor V)

Met creatieve en innovatieve oplossingen komen.

Hoge score: de manier waarop personen met een hoge score met problemen en kansen omgaan, is zeer creatief te noemen. Zij denken veel na over hoe iets anders of beter kan en signaleren een probleem of kans daarom al in een vroeg stadium. Zij weten veel verschillende oplossingen te verzinnen, ook innovatieve oplossingen waar anderen niet zo snel op zouden komen. Zij wachten niet af, maar gaan gericht aan de slag om hun ideeën in de praktijk te brengen en hun eigen kansen te creëren. Zij zullen gemakkelijk kunnen improviseren.

Lage score: de manier waarop personen met een lage score met problemen en kansen omgaan, is minder creatief te noemen. Zij zullen niet snel nieuwe ideeën naar voren brengen of zelf kansen creëren. Zij kunnen het lastig vinden om te improviseren. Zij zullen liever even afwachten of het aan anderen overlaten om iets origineels te verzinnen.



2.5 Aanvullende informatie uit QPN

Naast de 15 schalen vanuit het model, bevat Q1000 Persoonlijkheid QPN nog twee extra informatiebronnen. In de vragenlijst zijn, aanvullend aan de eigenschappen uit het model, extra vragen opgenomen over de mate waarin iemand openstaat voor verandering. Samen vormen zij de schaal Behoudend. Deze schaal wordt los van het persoonlijkheidsmodel gemeten. Daarnaast is informatie beschikbaar over de mate van sociale wenselijkheid van de antwoorden.

2.5.1 Behoudend

Minder openstaan voor vernieuwingen en veranderingen.

Hoge score: Personen die hoog scoren op Behoudend zullen waarschijnlijk weinig behoefte hebben aan veranderingen. Wanneer er iets verandert, zullen zij daaraan moeten wennen. Ze vinden het prettig om zich goed te kunnen voorbereiden wanneer ze aan iets beginnen. Naar verwachting zullen zij minder soepel met afwisselende situaties en veranderende taken om weten te gaan.

Lage score: Personen die laag scoren hebben een sterke voorkeur voor vernieuwing en verandering. Zij zullen vaak enthousiast reageren op nieuwe voorstellen en zijn niet bang om iets onverwachts te doen. Verwacht wordt dat ze in hun werk geen moeite zullen hebben met regelmatig veranderende functie-inhoud of sterk van elkaar verschillende werkzaamheden. Ze zullen soepel om weten te gaan met nieuwe, onbekende situaties.

2.5.2 Sociaal wenselijk

De mate waarin iemand zegt over wenselijke eigenschappen te beschikken.

Sociaal wenselijk antwoorden op vragen houdt in dat iemand steeds kiest voor die antwoorden die sociaal aantrekkelijk zijn. Iemand die hoog scoort, heeft of (terecht of onterecht) een zeer positief beeld van zichzelf, of heeft vooral geprobeerd een zeer goede indruk te wekken. Het is belangrijk de schaal sociale wenselijkheid met de nodige voorzichtigheid te interpreteren. Bij een lage score kan onderzocht worden of dit wordt veroorzaakt doordat de persoon de items heel bescheiden en genuanceerd heeft beantwoord. Een andere oorzaak kan zijn gelegen in een negatief zelfbeeld. Maar het kan natuurlijk ook zijn dat de gemeten persoonlijkheidskenmerken inderdaad minder sterk bij de persoon aanwezig zijn.

Hoge score: Mogelijk sociaal wenselijk

Van personen die hoog scoren op Sociaal Wenselijk ontstaat waarschijnlijk een zeer positief beeld op basis van de scores op de eigenschappen. Mogelijk klopt de beschrijving, maar het is ook mogelijk dat zij bewust zo hebben geantwoord om zichzelf beter te presenteren dan zij in werkelijkheid zijn. Het kan ook zijn dat ze onbewust een te positief beeld hebben van het leven in het algemeen en van zichzelf in het bijzonder. Een andere mogelijkheid is dat ze weinig zelfinzicht hebben en hun zwakheden en ontwikkelpunten niet zien. Bij een hoge score is het daarom belangrijk voorzichtig te zijn bij de interpretatie van de resultaten. Het is aan te raden aanvullende informatie te verzamelen, bijvoorbeeld via een interview.

Lage score: Mogelijk bescheiden

Van personen die laag scoren op Sociaal Wenselijk ontstaat waarschijnlijk een negatief beeld op basis van de scores op de eigenschappen. Mogelijk klopt de beschrijving die op



grond van deze gegevens is verkregen. Het is ook mogelijk dat zij eerlijker zijn dan gemiddeld, waardoor hun scores een te negatief beeld van hen schetsen. Andere oorzaken zijn ook mogelijk, zoals onzorgvuldigheid bij het invullen, een pessimistische houding ten aanzien van de test of een negatief zelfbeeld. Het is daarom belangrijk, voorzichtig te zijn bij de interpretatie van de resultaten. Het is eveneens aan te raden aanvullende informatie te verzamelen.

Midden-score: Geen bijzonderheden

Als het aantal sociaal wenselijke antwoorden dat de kandidaat in de persoonlijkheidsvragenlijst heeft gegeven, globaal overeenkomt met die van de normgroep, verwachten we dat dat wat in het rapport staat, een passende weergave is van diens persoonlijkheid. Toch blijft het altijd mogelijk dat sommige van de beschrijvingen niet helemaal aansluiten. Dit hangt onder andere af van de manier waarop de vragenlijst is ingevuld en hoe goed de gebruikte normgroep bij de kandidaat en diens situatie past.

2.6 Interpretatie scores op basis van onderzoek

Er is veel onderzoek gedaan naar de relatie tussen persoonlijkheidstrekken uit de Big Five en werkprestatie en de relatie tussen persoonlijkheid en leiderschap. Hieronder hebben we een aantal uitkomsten op een rijtje gezet.

2.6.1 Extraversie

- Extraversie is vooral belangrijk in functies met interpersoonlijke interactie, zoals verkoop en management. Er is een verband met prestatie bij training, teamwork, prestatie als manager en functies bij de politie (Barrick, Mount & Judge, 2001).
- Extraversie is net als Vriendelijkheid een goede voorspeller voor transformationeel leiderschap (Judge & Bono 2000). Transformationele leiders zijn leiders die anderen effectief weten te motiveren en beïnvloeden.
- Leidinggevenden scoren vaak hoger op extraversie dan niet-leidinggevenden. Dit hangt samen met het feit dat de vaardigheid van een leider om succesvol invloed uit te oefenen op een team of afdeling mede wordt bepaald door de mate van besluitvaardigheid, zelfvertrouwen en competitie (Hurz & Donovan, 2000).
- Extraversie vertoont de meest consistente relatie met leiderschap over onderzoek en criteria heen (Judge, Bono, Ilias & Gerhard, 2002).
- Er is een interactie gevonden met Zorgvuldigheid (zie Zorgvuldigheid).

2.6.2 Vriendelijkheid

- Vriendelijkheid heeft een verband met teamwork, maar het aantal studies waar deze uitkomst op gebaseerd is, is klein (Barrick, Mount & Judge, 2001).
- Vriendelijkheid is belangrijk bij functies waarvoor interpersoonlijke interactie belangrijk is. Vooral als de functie betrekking heeft op leren, samenwerken en voor anderen zorgen, is vriendelijkheid de beste voorspeller voor werksucces (Mount, Barrick and Stewart, 1998).



- Vriendelijkheid is samen met Extraversie een goede voorspeller voor transformationeel leiderschap (Judge & Bono 2000). Transformationele leiders zijn leiders die anderen effectief weten te motiveren en beïnvloeden.
- De kracht van leiders die relatief hoog scoren op vriendelijkheid is gelegen in het creëren van samenwerking en teamspirit. Tevens kunnen het goede coaches zijn (Van Muijen, 2003).

2.6.3 Zorgvuldigheid

- Er wordt voor zorgvuldigheid zowel een verband gevonden met algehele werkprestatie als met specifieke criteria en specifieke beroepen (Barrick, Mount & Judge, 2001).
- Zorgvuldigheid is een valide voorspeller voor alle criteria en toont van alle Big Five factoren de hoogste correlaties. In vrijwel iedere functie loont het om zorgvuldig, verantwoordelijk en prestatiegericht te zijn. Het verband tussen Zorgvuldigheid en werkprestatie wordt sterker naarmate er meer vrijheid is om werkzaamheden naar eigen inzicht uit te voeren (functieautonomie).
- Zorgvuldigheid en Stabiliteit vertonen een sterk en consistent verband met prestatiemotivatie (Judge & Ilies 2002).
- Leiders die relatief hoog scoren op zorgvuldigheid zijn hardwerkende, betrokken, georganiseerde en doelgerichte personen (Van Muijen, 2003).
- Er is een interactie gevonden tussen zorgvuldigheid en extraversie (Witt, 2002). Bij een lage score op extraversie is er weinig verschil in werkprestatie tussen hoge en lage zorgvuldigheid, maar bij een hoge score op extraversie, presteren hoog-zorgvuldigen beter dan laag-zorgvuldigen. Het lijkt erop dat extraversie nodig is voor zorgvuldigen om een hoog niveau van effectiviteit te bereiken. Het is mogelijk dat mensen die laag op extraversie scoren moeite hebben om te ontdekken wat anderen van hen nodig hebben en daardoor niet de juiste prioriteiten stellen of niet de meest geschikte oplossingen voor een probleem aandragen. Personen die hoog op extraversie en laag op zorgvuldigheid scoren zouden improductief kunnen zijn in hun interacties met anderen; bijvoorbeeld door anderen van hun werk te houden.

2.6.4 Stabiliteit

- Stabiliteit hangt samen met algehele werkprestatie en met teamwork (Barrick, Mount & Judge, 2001). Zich zorgen maken, vijandigheid, onzekerheid en depressiviteit leidt doorgaans niet tot een hoge werkprestatie.
- Stabiliteit en Zorgvuldigheid vertonen een sterk en consistent verband met prestatiemotivatie (Judge & Ilies 2002).
- Een emotioneel stabiele leider behoudt overzicht in hectische situaties, kan goed werken met deadlines en laat zich niet snel op de kast jagen. Omdat het gedrag van leiders vaak als voorbeeld werkt voor de volgers, kunnen leiders die kalm blijven onder druk en een dikke huid hebben, een groep helpen bij de taak te blijven en zich door moeilijke issues heen te slaan (Hughes, Ginnet & Curphy, 2002).



2.6.5 *Intellectuele autonomie/ Innovatief/Creativiteit/ Openheid*

- Over deze vijfde factor is men het in het werkveld niet geheel eens wat betreft de te-naamstelling; de factor heeft verschillende labels gekregen. De interpretatie is doorgaans het openstaan voor ervaringen en meningen en/of creatief, vernieuwend kunnen denken.
- Er is een verband voor deze factor gevonden met prestatie in trainingen (Barrick, Mount & Judge, 2001). Personen die hoog scoren op nieuwsgierigheid en openheid en brede interesses hebben, zullen meer opsteken van een training en meer bereid zijn om dingen te leren.
- Leiders die hoog scoren op deze dimensie zien kansen in de markt en durven een visie te formuleren die contrasteert met de huidige (Van Muijen, 2003).

2.7 Talenten

Talenten kunnen het verschil maken. Wie zijn talenten kent en er gebruik van maakt, komt pas echt goed tot zijn recht in het werk.

2.7.1 *Wat is talent?*

Wat talent precies is, daar is geen eenduidigheid over. Talent kan op allerlei vlak liggen; vaak wordt verwezen naar talent in sport, muziek, kunst, of dans. Maar wij bekijken talent vanuit de context van werk en hanteren de volgende definitie: *een talent is een eigenschap van een persoon, die in de juiste context snel kan leiden tot bezieling en excellente prestaties*. (Rochus et al., 2009). Talenten behoren bij de persoon. De persoon kan zijn of haar talent inzetten in organisaties en vanuit hun talent kunnen mensen organisaties beïnvloeden. Een team van medewerkers die elk hun unieke talent benutten, zal een organisatie doen excelleren. (Buckingham & Clifton, 2005).

2.7.2 *Hoe gebruik je talent?*

Een talent gebruiken betekent doorgaans dat je je er minder dan gemiddeld voor hoeft in te spannen om het beoogde resultaat te bereiken en dat je het doet met een zekere gedrevenheid. Daarnaast zorgt het benutten van je talent voor energie en werkplezier. Als aan al deze voorwaarden is voldaan, zal het inzetten van het talent snel tot herhaalde resultaten leiden, die boven het gemiddelde uitstijgen, boven verwachting zullen zijn binnen de context. Bezieling zorgt voor duurzaamheid van de uitzonderlijke prestatie. Tot slot moet een talent worden aangemoedigd, gestimuleerd worden om te groeien. Pas dan wordt een talent optimaal benut.

2.7.3 *Welke randvoorwaarden zijn er voor het benutten van talent?*

Talent heeft alleen waarde als er een mogelijkheid is voor de persoon om zijn talent toe te passen. In organisaties is de mogelijkheid om je talent in te zetten begrensd. De grenzen worden bepaald door -onder andere- de inhoud van de functie, collega's, leidinggevenden en de organisatiestructuur en – cultuur. Denk aan ruimte en tijd, vrijheid, veiligheid en dergelijke. Iemand die zijn of haar talent onder de juiste omstandigheden op de juiste plek gebruikt, leert snel. De snelheid waarmee iemand een bepaalde taak of techniek beheerst, wijst erop, dat een talent ten grondslag ligt aan de geleverde prestatie. Het lerende aspect wijst erop dat talent een potentieel is dat KAN leiden tot excellente prestaties. Maar het hebben van talent



alleen volstaat niet. Je moet het zoals gezegd mogen en kunnen toepassen, maar daarnaast moet je het ook met hart en ziel willen inzetten.

2.7.4 Bepaling talenten Q1000 Persoonlijkheid

Met als uitgangspunt de Big Five factoren zijn 20 talenten geformuleerd. De talenten liggen steeds op het snijvlak van de Big Five factoreigenschap met de bij deze Big Five betrokken faceteigenschappen. Elk talent houdt zo verband met zowel een Big Five factor als een faceteigenschap, zoals ze door Q1000 Persoonlijkheid worden gemeten. Voor de berekening worden combinaties gemaakt van de scores op elke factorschaal en elke facetschaal. Hier-van wordt een rangorde bepaald en de hoogst scorende combinaties geven dan het sterkste talent van de persoon. Een voorbeeld: Stel dat de hoogste score op de Big Five-eigenschappen van een kandidaat de score voor 'Vriendelijk' is en de hoogste score voor de faceteigenschappen van deze kandidaat de score op 'Constructief' is. Constructief ligt op het snijvlak van Vriendelijk en Zorgvuldig. Bij deze scorecombinatie hoort het talent 'Betrokken'. Zie de volgende pagina voor de figuur (2.2) waarin dit is te zien. Alle combinaties worden berekend en gerangordend, zodat op basis hiervan een top 3 van talenten kan worden gegeven.

	EXTRAVERT	VRIENDELIJK	ZORGVULDIG	STABIEL	INNOVATIEF
E		CONTACTGERICHT +V Verbindend	SOCIAAL HANDIG +Z Tactvol	DOORTASTEND +S Wilskrachtig	OVERTUIGEND + I Inspirerend
V	CONTACTGERICHT + E Sympathiek		CONSTRUCTIEF +Z Toegewijd	BEHEERST +S Evenwichtig	BELANGSTELLEND + I Ruimdenkend
Z	SOCIAAL HANDIG + E Relatiegericht	CONSTRUCTIEF + V Betrokken		GESTRUCTUREERD + S Gefocust	DOELGERICHT + I Leergierig
S	DOORTASTEND + E Energiek	BEHEERST +V Tolerant	GESTRUCTUREERD + Z Georganiseerd		ZELFVERZEKERD + I Vindingrijk
I	OVERTUIGEND + E Gedreven	BELANGSTELLEND + V Geïnteresseerd	DOELGERICHT + Z Koersvast	ZELFVERZEKERD + S Moedig	

Figuur 2.2: overzicht van alle talenten met de betrokken Big Five- en Faceteigenschappen.

2.7.5 Scorevoorbeeld Talenten

We geven een voorbeeld aan de hand van een fictief scoreprofiel. De Z-scores worden gebruikt bij de berekening. Elk talent krijgt een score, gebaseerd op de combinatie van Big Five-eigenschap en de betrokken faceteigenschap (die zien we hier niet, in onderstaande tabel (2.3) staan alleen de scores op de Big Five eigenschappen en Facet-eigenschappen). Uit de tabel is af te leiden dat de hoogst scorende Big Five- eigenschap Zorgvuldig is (Z=2,06). De sterkst scorende faceteigenschap is Gestructureerd (Z=2,05). Het talent dat bij de combinatie van deze eigenschappen hoort is **Georganiseerd**; zie bovenstaande figuur (2.2). Dit



talent komt bovenaan de rangorde. De Big Five-eigenschap Stabiel heeft na Zorgvuldig de hoogste score (1,98). Bij Stabiel en Gestructureerd hoort het talent **Gefocust**; zie weer figuur 2.2. dit is het eerstvolgende talent. Ook Faceteigenschap Doortastend heeft een hoge z-score (1,46). De combinatie Doortastend en Stabiel geeft het talent **Wilskrachtig**; dit is het derde talent voor dit fictieve profiel.



Big Five-eigenschap	Deciel	Z-score	Facet-eigenschap	Deciel	Z-score
Extravert	4	-0,29	Beheerst	9	1,19
Vriendelijk	1	-2,63	Behoudend	8	0,60
Zorgvuldig	10	2,06	Belangstellend	1	-2,05
Stabiel	10	1,98	Constructief	9	1,03
Innovatief	1	-1,37	Contactgericht	1	-1,41
			Doelgericht	1	-1,61
			Doortastend	10	1,46
			Gestructureerd	10	2,05
			Overtuigend	3	-0,41
			Sociaal Handig	2	-1,04

Tabel 2.3: fictief scoreprofiel

Overzicht Talenten

	Energiek	Gedreven	Sympathiek	Relatiegericht
Extravert	 Is voortvarend en positief <i>Eigenschap: Doortastend</i>	 Is enthousiast en krachtig <i>Eigenschap: Overtuigend</i>	 Is levendig en prettig in de omgang <i>Eigenschap: Contactgericht</i>	 Is soepel en behendig in het contact <i>Eigenschap: Sociaal handig</i>
Vriendelijk	Verbindend  Gericht op anderen en meevoelend <i>Eigenschap: Contactgericht</i>	Betrokken  Zet zich in voor een ander, is loyaal <i>Eigenschap: Constructief</i>	Tolerant  Is verdraagzaam en meegaand <i>Eigenschap: Beheerst</i>	Geïnteresseerd  Toont interesse in anderen, leeft zich in <i>Eigenschap: Belangstellend</i>
Zorgvuldig	Tactvol  Is diplomatiek en attent <i>Eigenschap: Sociaal handig</i>	Toegewijd  Is gewetensvol en gedisciplineerd <i>Eigenschap: Constructief</i>	Georganiseerd  Zet lijnen uit en volgt die, werkt precies <i>Eigenschap: Gestructureerd</i>	Koersvast  Bepaalt richting en is volhardend <i>Eigenschap: Doelgericht</i>
Stabiel	Wilskrachtig  Is een doorzetter en heeft impact <i>Eigenschap: Doortastend</i>	Evenwichtig  Is stressbestendig en in balans <i>Eigenschap: Beheerst</i>	Gefocust  Is geconcentreerd en aandachtig <i>Eigenschap: Gestructureerd</i>	Moedig  Heeft durf en vertrouwt op eigen kunnen <i>Eigenschap: Zelfverzekerd</i>
Innovatief	Inspirerend  Zorgt voor verandering, stimuleert anderen <i>Eigenschap: Overtuigend</i>	Ruimdenkend  Is onbevooroordeeld, staat open voor andere ideeën <i>Eigenschap: Doelgericht</i>	Leergierig  Is nieuwsgierig en actiegericht <i>Eigenschap: Belangstellend</i>	Vindingrijk  Is vernieuwingsgericht en veerkrachtig <i>Eigenschap: Zelfverzekerd</i>

Figuur 2.4: Overzicht talenten met definities gerangschikt naar betrokken Big Five eigenschappen

Meer details over de talenten worden in het overzicht in de bijlage gegeven. Hier worden per talent ook de betrokken eigenschappen en krachtvelden beschreven.

2.7.6 Scoreberekening Talenten QPI

De berekening van de talenten bij de QPI wijkt iets af van die van de QPN, omdat er geen facetschalen zijn. De facetscores worden berekend op basis van de factorschalen. Verder is de berekening van de talenten gelijk.



3. Gebruik

Zoals eerder vermeld, zijn er meerdere versies van Q1000 Persoonlijkheid. De onderstaande aanwijzingen hebben betrekking op de basisversie, Q1000 Persoonlijkheid QPN. De aanwijzingen voor de testleider en de voorbereiding zijn grotendeels gelijk voor alle versies. Daar waar er andere of aanvullende aanwijzingen zijn voor de overige versies, zijn deze te vinden in paragraaf 1.6. Dit geldt vooral voor scoring, normering en rapportage.

3.1 Aanwijzingen voor de testleider

De vragenlijst wordt per computer of tablet afgenomen. Persoonlijke instructie is in principe niet nodig, maar wel wordt aangeraden dat een voor Q1000 Persoonlijkheid QPN gecertificeerde persoon (jijzelf of een deskundig testassistent) beschikbaar is om de kandidaat te begeleiden en eventuele vragen te beantwoorden. De kandidaat kan alle benodigde informatie vinden in instructieschermen. Zoals bij iedere test is het belangrijk dat kandidaten onder gelijke en rustige omstandigheden kunnen werken. Er moet dus worden gezorgd voor een prettige en neutrale testruimte, waarin storende omgevingsinvloeden zoveel mogelijk beperkt zijn. Met een duidelijke uitleg over het doel van de inzet van de vragenlijst, kan de vragenlijst ook thuis worden gemaakt.

Het doorlopen van Q1000 Persoonlijkheid QPN is niet aan tijd gebonden. Vaak duurt het invullen 20 tot 25 minuten. In de instructie wordt uitgelegd dat het profiel krachtiger wordt wanneer de kandidaat duidelijke uitspraken over zichzelf doet. Dat betekent dat de kandidaat niet moet aarzelen om Nee! te kiezen als hij of zij vindt dat de uitspraak echt niet van toepassing is, en 'Ja!' te kiezen voor uitspraken die echt op hem/haar van toepassing zijn.

3.2 Voorbereiding van de testafname

De praktische gang van zaken met betrekking tot het maken van een dossier, het klaarzetten van de vragenlijst en het bekijken van de resultaten wordt in een instructiefilmpje over het testplatform duidelijk uitgelegd. Er is ook een handleiding beschikbaar; neem hiervoor contact op met onze supportafdeling (support.nl@assessiobloom.com) of bel: 088-1004777.

3.3 Scoring en normering

3.3.1 Scoring

Q1000 Persoonlijkheid QPN kent aan elk antwoord een score toe: 1 voor 'nee!', 2 voor 'nee', 3 voor '?', 4 voor 'ja' en 5 voor 'ja!'. Indien nodig worden de antwoorden gehercodeerd. Dit is nodig voor gespiegelde items: vragen die een negatieve betekenis hebben ten opzichte van wat met de schaal wordt bedoeld te meten. Bijvoorbeeld: de vraag "Ik ben iemand die snel in paniek raakt" hoort bij de schaal 'stabiel'. Het antwoord 'ja' wijst echter op het tegenovergestelde van stabiel zijn. Daarom krijgt het antwoord 'ja' de score 2 in plaats van de score 4. Bij het bepalen van de ruwe score op de schaal wordt gebruik gemaakt van gewichten. Elke vraag heeft een gewicht, dat weergeeft hoeveel de vraag bijdraagt aan de totaalscore. De



gewichten zijn bepaald met factoranalyse, een techniek om een beeld te krijgen van het aantal en de aard van de onder de test liggende concepten en van de bijdrage (de "lading") van de vragen aan deze concepten. De (eventueel gehercodeerde) score wordt vermenigvuldigd met het gewicht en de gewogen scores worden opgeteld. Deze som wordt vervolgens gedeeld door de som van de gewichten. Dit geeft de "ruwe schaalscore", die dus kan variëren tussen 1.00 en 5.00. Deze geeft als gevolg van de weging bij benadering het gemiddeld gegeven antwoord op de schaal. In het systeem kun je deze scores zien bij de "details".

3.3.2 Van ruwe score naar normscore

Normen worden gebruikt om de testresultaten van een persoon te kunnen vergelijken met de resultaten van anderen. Door de ruwe (= niet-bewerkte) score af te zetten tegen een normgroep wordt duidelijk hoe de score zich verhoudt tot vergelijkbare anderen. De normscore wordt bepaald door bij een representatieve groep mensen de test of vragenlijst af te nemen. Wanneer iemand dezelfde test of vragenlijst heeft ingevuld, kan zijn of haar score worden vergeleken met de scores van deze groep. De normscore geeft aan, of de score in verhouding met deze groep hoog of laag te noemen is. Zo kan een normscore inzicht geven in de mate waarin iemand ten opzichte van anderen bijvoorbeeld stabiel of zorgvuldig te noemen is. Bij Persoonlijkheid QPN wordt gebruik gemaakt van twee soorten normscores: decielen en z-scores; beide vind je bij "Details". In de rapportages die kunnen worden gegenereerd wordt gebruik gemaakt van een indeling in vier categorieën.

3.3.3 Decielen

Voor decielen worden de scores van de personen uit de normgroep verdeeld over 10 groepen van 10%. De 10% laagste scores worden ingedeeld in deciel 1, de 10% daaropvolgende scores in deciel 2, enzovoort, tot de hoogste 10% van de scores, die ingedeeld worden in deciel 10. Stel bijvoorbeeld dat iemand een ruwe score van 3,5 heeft en wordt ingedeeld in deciel 2, dan wil dat zeggen dat 20% van de normgroep dezelfde score of een lagere score heeft behaald. Dus 80% behaalde een hogere score. Men kan de score van deze persoon laag noemen in vergelijking tot de normgroep.

Decielen zijn gemakkelijk te begrijpen en te interpreteren. Voor een snelle indicatie van de relatieve positie van een persoon ten opzichte van anderen zijn decielen goed te gebruiken. Aan het gebruik van decielen kleef echter ook een aantal nadelen. Het belangrijkste nadeel is, dat decielen tot een verkeerde schatting van de verschillen tussen scores kunnen leiden. Dit wordt veroorzaakt door het feit dat wanneer een test wordt afgenomen, niet elke score even vaak voorkomt. De verdeling van de scores volgt doorgaans de normale verdeling. Dat houdt onder andere in dat scores rond het gemiddelde veel vaker voorkomen dan de extremen (hele lage en heel hoge scores). Omdat deze verschillen worden genegeerd door de decielbepaling, kunnen verschillen tussen scores daardoor worden overschat wanneer ze rond het gemiddelde liggen, en juist worden onderschat wanneer ze aan de uiteinden van de verdeling liggen. Het verschil tussen scores in de decielen 5 en 6 is kleiner dan het verschil tussen scores in de decielen 1 en 2. Voor praktische interpretatie kan onderstaand overzicht behulpzaam zijn.



Deciel	Percentage	Betekenis
10	10%	zeer hoog
9	10%	hoog
8	10%	tamelijk hoog
7	10%	(hoog) gemiddeld
6	10%	gemiddeld
5	10%	gemiddeld
4	10%	(laag) gemiddeld
3	10%	tamelijk laag
2	10%	laag
1	10%	zeer laag

Tabel 3.1: Betekenis van de decielen

3.3.4 Z-scores

Voor het bepalen van z-scores wordt gebruik gemaakt van een tweetal statistische kenmerken van de scoreverdeling: het gemiddelde en de standaarddeviatie. De scores worden uitgedrukt in het aantal standaarddeviatie-eenheden dat de scores van het gemiddelde verwijderd liggen. Een z-score van -1 betekent dat de score één standaarddeviatie onder het gemiddelde ligt. In een standaardnormale verdeling is 16% van de scores gelijk aan of lager dan een Z-score van -1 . Dat betekent dus dat 84% van de scores hoger is. Deze score is dus laag in vergelijking met de normgroep.

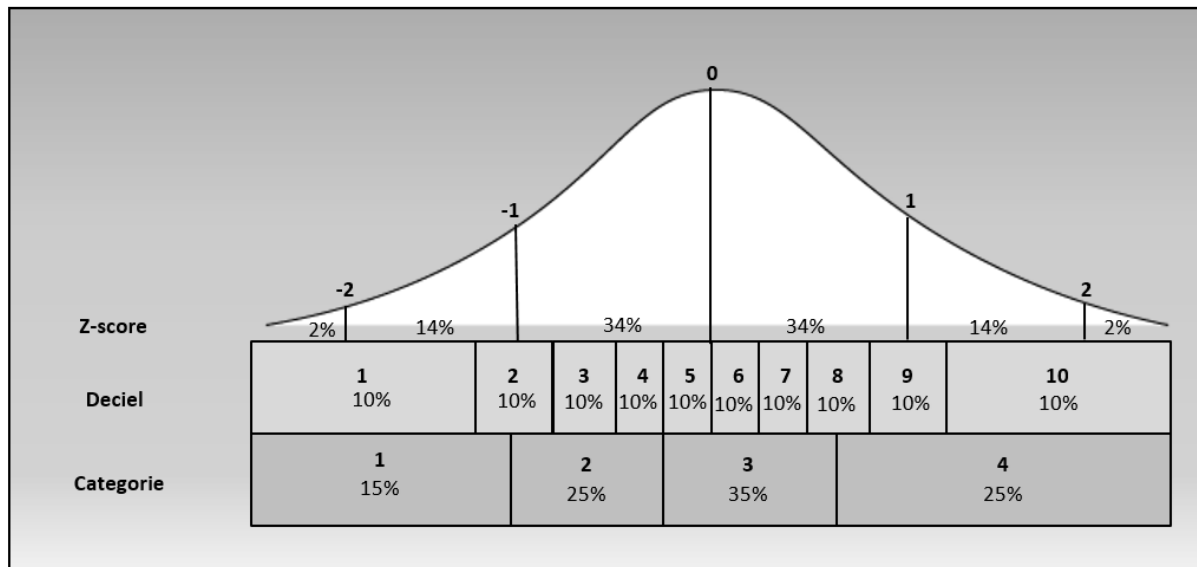
3.3.5 Categorieën in de rapportages

In de rapportages over Persoonlijkheid QPN wordt gebruik gemaakt van vier categorieën. Voor deze indeling is gekozen omdat dit een laagdrempelige wijze van interpreteren is, die voor iedereen goed te begrijpen is, ook zonder kennis van scores en normering. Dit is praktisch omdat de rapportage hierdoor ook goed te begrijpen is door de kandidaat zelf. De indeling wordt gemaakt op basis van de z-scores en is daarom bruikbaar voor alle normgroepen.

Categorie	Percentage	Betekenis
categorie 1	15%	Minder sterk
categorie 2	25%	Redelijk
categorie 3	35%	Gemiddeld
categorie 4	25%	Sterk

Tabel 3.2: betekenis van de categoriescores





Tabel 3.3 Weergave van de verschillende normscores en hun onderlinge verhouding

3.4 De juiste norm kiezen

QPN kent normgroepen. Het is belangrijk de juiste normgroep te kiezen. De gekozen normgroep moet aansluiten bij de situatie waarvoor de vragenlijst gebruikt wordt. Je kunt de scores van de kandidaat op de persoonlijkheidsvragenlijst afzetten tegen een drietal normen:

- vergelijking met selectiekandidaten
- vergelijking met niet-selectiekandidaten
- zonder norm

De score zonder norm geeft het eigen beeld van de persoon weer: hoe sterk zegt de persoon over de betreffende eigenschap te beschikken. De score zonder norm kan enig zelfinzicht bieden, maar is minder geschikt voor situaties waarin de eigenschappen van de persoon worden beoordeeld. In dat geval biedt een vergelijking met anderen meer informatie; we raden dan dus aan een vergelijkingsgroep te gebruiken. Wat de meest geschikte vergelijkingsgroep is hangt af van de situatie waarin de eigenschappen beoordeeld worden. In selectiesituaties bijvoorbeeld is men doorgaans voorzichtiger in het toegeven van negatieve eigenschappen dan in niet-selectiesituaties. Uit onderzoek blijkt dat de gemiddelde scores van mensen die de vragenlijst invullen in een selectiesituatie, significant verschillen van die van mensen die de vragenlijst in een andere situatie invullen, bijvoorbeeld in het kader van een beroepskeuze-, loopbaan- of ontwikkelingsonderzoek. Een significant verschil betekent dat de kans dat het verschil op basis van toeval is ontstaan, zeer klein is. Kies dus een norm die aansluit bij het doel waarvoor de vragenlijst wordt ingezet. Meer informatie over de samenstelling van de normgroepen is te vinden in de bijlage 'Onderzoeksgegevens'.

Het is goed om je te realiseren dat het eigen beeld (zonder norm) en de vergelijking met anderen (bijvoorbeeld vergelijking met selectiekandidaten) van elkaar kunnen verschillen. Zo kan iemand zonder norm bovengemiddeld scoren en dus in absolute termen over de eigenschap zeggen te beschikken, maar toch een relatief lage score hebben ten opzichte van anderen.

3.5 Scores en normering Sociale wenselijkheid (QPN)

De ruwe score op Sociaal Wenselijk wordt verkregen door alle gegeven antwoorden te wegen, bij elkaar op te tellen en vervolgens te delen door de som van de gewichten (gewogen gemiddelde). De gewichten zijn de factorladingen van de items bij een één-factor-oplossing. De veronderstelling daarbij is dat de items die het hoogst laden samenhangen met de meest wenselijke eigenschappen. Die items zijn daarmee vermoedelijk ook het meest gevoelig voor sociaal wenselijke antwoordtendenties. De score op Sociaal Wenselijk geeft dus feitelijk weer hoe personen gemiddeld gescoord hebben op de vragenlijst, waarbij de items die meer gevoelig zijn voor sociaal wenselijk antwoorden zwaarder wegen. Een hoge score zegt dus eigenlijk: 'Let op, dit is wel een héél mooi persoonlijkheidsbeeld...'. Meer over de interpretatie is te vinden in 2.5.2.

Categorie	Percentage Norm Selectie	Percentage Norm Niet-selectie	Betekenis
categorie 1	15%	15%	Mogelijk bescheiden
categorie 2	70%	80%	Geen bijzonderheden
categorie 3	15%	5%	Mogelijk sociaal wenselijk

Tabel 3.3 categorie-indeling schaal Sociale wenselijkheid

De schaal is op een iets andere manier in categorieën ingedeeld dan bij de andere schalen (in 3 categorieën). Een hoge score wijst op mogelijk sociaal wenselijk invullen, een lage score op mogelijk bescheiden invullen. De percentages verschillen tussen de normgroepen, omdat het in een selectiesituatie iets waarschijnlijker is dat men zich sociaal wenselijk presenteert. Als de score van een kandidaat op sociale wenselijkheid hoog of laag is, wordt dit in de rapportage vermeld; dit geldt voor het eigenschappenrapport en competentierapport.

3.5.1 Decielscores Sociale wenselijkheid

Net als bij de andere schalen zijn er decielen beschikbaar, maar die zijn iets anders ingedeeld dan gebruikelijk. De hoogste en laagste decielen bevatten niet de standaard 10% van de scores, maar zijn zo gekozen dat ze corresponderen met de scores die 'mogelijk bescheiden' (bij een lage score) of 'mogelijk sociaal wenselijk' (bij een hoge score) worden genoemd, conform de indeling in de categorieën voor deze normgroepen, zie de percentages in de tabel.

3.6 Adverse impact - eerlijk selecteren bij groepsverschillen

Wanneer een assessment wordt gebruikt om belangrijke beslissingen te nemen die grote gevolgen hebben (zoals selectie-, promotie- en aannamebeslissingen), is het waarborgen van eerlijkheid en het beperken van adverse impact een vereiste. Adverse impact wordt gedefinieerd als "een aanzienlijk verschil in selectiepercentages bij aanname, promotie of andere arbeidsgerelateerde beslissingen, dat in het nadeel werkt van leden van een bepaalde etnische groep, geslacht of bevolkingsgroep" (Uniform Guidelines on Employee Selection Procedures, Equal Employment Opportunity Commission, 1978). De "vier-vijfde-regel" kan worden gebruikt om te bepalen of een assessment adverse impact heeft. Over het algemeen wordt een selectiepercentage voor een demografische groep dat lager is dan vier vijfde (of 80 procent) van het selectiepercentage van de groep met het hoogste percentage (meerderheids-groep) beschouwd als bewijs van adverse impact. De mate van adverse impact hangt af van



zowel de omvang van de groepsverschillen (bijv. tussen mannen en vrouwen) als de gehanteerde afkapwaarde.

Wat QPN Persoonlijkheid betreft, is gecontroleerd of er verschillen bestaan wat betreft leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en branche en werkprovincie. Alleen voor geslacht blijken enkele (veelal kleine) verschillen op te treden. De onderstaande tabel toont de gemiddelde persoonlijkheidsscores voor mannen en vrouwen in onze meest recente normgroep (2023). We zien hier, dat vrouwen hoger scoren op Contactgericht, Extravert en Vriendelijk, en mannen op Overtuigend, Stabiel en Zelfverzekerd. Dit sluit aan bij wat in de wetenschappelijke literatuur wordt gevonden over verschillen in persoonlijkheid tussen mannen en vrouwen.

Selectienormgroep: Relatie tussen geslacht en persoonlijkheid

Schaal	Mannen (n = 4417)		Vrouwen (n = 3839)		Cohen's d	Grootte van verschil
	M	SD	M	SD		
Behoudend	3.73	0.58	3.72	0.54	0.01	Nihil
Beheerst**	4.05	0.43	3.99	0.42	0.14	Nihil
Belangstellend**	4.06	0.46	4.13	0.43	0.16	Nihil
Constructief**	4.42	0.37	4.46	0.35	0.11	Nihil
Contactgericht**	4.10	0.46	4.19	0.43	0.20	Klein
Doelgericht*	4.14	0.48	4.12	0.48	0.04	Nihil
Doortastend**	3.77	0.53	3.70	0.54	0.14	Nihil
Extravert**	3.96	0.55	4.08	0.50	0.23	Klein
Gestructureerd*	3.83	0.55	3.85	0.52	0.05	Nihil
Innovatief*	3.98	0.50	3.96	0.49	0.06	Nihil
Overtuigend**	3.93	0.46	3.81	0.47	0.25	Klein
Sociaal Handig**	3.63	0.29	3.67	0.27	0.13	Nihil
Stabiel**	4.15	0.46	3.99	0.48	0.33	Klein
Vriendelijk**	4.31	0.40	4.46	0.37	0.38	Klein
Zelfverzekerd**	3.90	0.43	3.75	0.43	0.33	Klein
Zorgvuldig**	4.04	0.51	4.09	0.49	0.09	Nihil

Tabel 3.4. M = gemiddelde, SD = standaarddeviatie, *p < .05, **p < .001.

Hoewel de verschillen niet groot zijn, raden we aan om beslissingen te baseren op een fitprofiel, niet op één persoonlijkheidseigenschap. Fitprofielen zijn combinaties van eigenschappen die belangrijk zijn om goed te presteren in een bepaalde functie. Een fitprofiel zorgt ervoor dat alleen de meest relevante kenmerken worden meegenomen voor de uiteindelijke beslissing. We adviseren altijd om evenwichtige profielen te kiezen die niet discrimineren op basis van geslacht, leeftijd of andere demografische kenmerken. Meer informatie over hoe onze fitprofielen werken, is te vinden in onze [handleiding fitprofielen](#).

Om te illustreren hoe adverse impact op het fitprofiel van toepassing is, hebben we een simulatie uitgevoerd met onze selectienormgroep (2023). Stel dat alle mannen en vrouwen in deze groep solliciteerden naar een functie als verpleegkundige. Rekening houdend met de taken die een verpleegkundige mogelijk moet uitvoeren, hebben we het volgende (fictieve) fitprofiel gemaakt. Er zijn vijf relevante eigenschappen gekozen, die allemaal even zwaar wegen.



Voorbeeld Fitprofiel verpleegkundige

Eigenschap		Gewicht
Doortastend	Verpleegkundigen moeten snel kunnen handelen en durven ingrijpen wanneer de situatie daarom vraagt, bijvoorbeeld bij acute verslechtering of het signaleren van fouten.	20
Constructief	Verpleegkundigen moeten in een multidisciplinair team bijdragen aan een goede samenwerking, zodat de kwaliteit van zorg gewaarborgd blijft.	20
Belangstellend	Verpleegkundigen kunnen door oprechte aandacht te tonen voor de mens achter de aandoening, niet alleen fysieke maar ook psychosociale problemen signaleren en het vertrouwen van de patiënt versterken.	20
Gestructureerd	Als verpleegkundige is een gestructureerde werkwijze noodzakelijk, omdat het de zorg-continuïteit waarborgt en voorkomt dat er taken worden vergeten.	20
Zelfverzekerd	Verpleegkundigen met een zelfverzekerde uitstraling geven patiënten een gevoel van veiligheid. Het stelt hen in staat om kalm hun professionele standpunt te verdedigen.	20

Tabel 3.5. Voorbeeld van een mogelijk fitprofiel voor een verpleegkundige

Stel dat iedereen in de normgroep zou solliciteren, dat iedereen op basis van diens scores op de gekozen eigenschappen een matchscore krijgt tussen 0 en 100, en dat we degenen zouden kiezen die boven de afkapgrens scoren. Bij een afkapgrens van 70 zou dat betekenen, dat dat we iedereen zouden kiezen met een matchscore van 70 of hoger. We kunnen dan beoordelen of er verschillen zijn in het percentage vrouwen en mannen zou zijn geselecteerd en wat de adverse impact is. We simuleerden de Adverse impact op basis van geslacht voor cut-off scores (afkapgrenzen); van 70, 80 en 90. De selectieratio geeft het deel aan van de groep dat zou worden geselecteerd.

Zoals weergegeven in de onderstaande tabel, zou zelfs een zeer strikte grens weinig tot geen nadelige impact hebben. De waarden van de adverse impact ratio liggen ruim boven de 0,80. Dit betekent dat mannen en vrouwen ongeveer even vaak worden geselecteerd.

Adverse impact-simulatie voor een fictieve verpleegkundige functie

Cut-off	Selectieratio		Adverse impact verhouding (vrouwen/mannen)
	Mannen	Vrouwen	
70	0.37	0.35	0.94
80	0.32	0.30	0.92
90	0.28	0.25	0.90

Tabel 3.6. Adverse impact-simulatie met 3 verschillende selectieratio's

3.7 Rapportage

QPI en QPM hebben elk hun eigen rapportage (een talentenrapport), maar er zijn verschillende rapportagemogelijkheden voor QPN.

In het **eigenschappenrapport** wordt over de schaalscores op de 16 eigenschappen gerapporteerd. Een uitgebreide beschrijving van deze eigenschappen vind je in hoofdstuk 2.5.



Daarnaast is het mogelijk een **talentenrapportage** uit te draaien over de resultaten van de kandidaat. Het rapport geeft 3 talenten van de kandidaat, naast zijn of haar Big Five score en bevat een rangordening van de scores op alle gemeten talenten, zie 2.7. Een overzicht van alle talenten, de eigenschappen waarop ze gebaseerd zijn en de krachtvelden waarmee ze verband houden is te vinden in de bijlage.

De **expertrapportage** biedt houvast bij de interpretatie van de scores. De rapportage kan samen met het talenten- of eigenschappenrapport worden uitgedraaid en worden gebruikt bij het leggen van verbanden en het verstevigen en verdiepen van de interpretatie. De scores op alle talenten en eigenschappen (deciescores en z-scores) zijn hierin terug te vinden.

De testresultaten kunnen ook worden vertaald naar een **competentierapport**. Competenties (Spencer & Spencer, 1993) zijn algemene kwaliteiten die mensen in werksituaties kunnen laten zien, zoals klantgerichtheid of relatiebeheer. Op basis van de met Persoonlijkheid QPN gemeten eigenschappen worden 17 competenties in kaart gebracht. In de bijlage is een overzicht te vinden van deze competenties en de daarmee verband houdende eigenschappen.

Ten slotte kan op basis van Persoonlijkheid QPN ook een **leiderschapsrapportage** worden gemaakt. Vanuit de testcores wordt dan geschat welke leiderschapsrol(len) iemand, wanneer hij of zij in een leidinggevende positie komt, naar verwachting het meest zal laten zien, bijvoorbeeld de rol van mentor of controleur (Quinn, 1984, 1996). In dit rapport wordt van elke rol beschreven op welke manier de kandidaat de rol naar verwachting zal invullen, op basis van de gemeten eigenschappen. In de bijlage is een overzicht te vinden van de gemeten leiderschapsrollen en de betrokken eigenschappen. Bij alle rapportvormen kan in alle gevallen worden gekozen voor één van de normgroepen. Een gegenereerd rapport kan worden opgeslagen in PDF-formaat.

3.8 Tot besluit

Het doorlopen van de e-learning, het bestuderen van deze gebruikershandleiding en het kennis nemen van de technische handleiding legt de basis voor het gebruik van Q1000 Persoonlijkheid. Daarna kan het testgebruik pas beginnen. Het is een goed gebruik om afname en interpretatie en rapportage de eerste keren onder leiding van een ervaren testgebruiker te doen. Hetzelfde geldt voor het voeren van een terugkoppelingsgesprek met een kandidaat. Daarnaast is het gebruikelijk en waardevol regelmatig met collega's een intervisiebijeenkomst te besteden aan het bespreken van casussen. De ervaring leert dat het op zulke bijeenkomsten ook nuttig is om terugkoppelingsgesprekken aan kandidaten te bespreken. Pas als een adviseur een dergelijk gesprek vaktechnisch juist en in gewone omgangstaal met een kandidaat kan voeren, blijkt dat hij of zij de ins en outs van Q1000 Persoonlijkheid kent en echt "boven de stof staat".

Als gebruiker van Q1000 Persoonlijkheid kun je altijd een beroep op de supportafdeling doen bij vragen. Mail je vraag naar support.nl@assessiobloom.com.

Veel succes met Q1000 Persoonlijkheid!



Geraadpleegde literatuur

Barick, M.R & Mount, M.K (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. Personnel Psychology, 44, 1-26.

Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next? International Journal of Selection & Assessment, 9, 9-30.

Buckingham, M, Clifton, (2005). D. Now, Discover Your Strengths. London, Simon & Shuster.

Goldberg (1993). The structure of phenotypic personality traits. American Psychologist, 48, 26-34.

Hofstee, W.K.B. (1991). Richtlijnen voor het schrijven van vragenlijst-items [Guidelines for item production]. Internal note. University of Groningen.

Hofstee, de Raad & Goldberg (1992). Integration of the big five and circumplex approaches to trait structure. Journal of Personality and Social Psychology, 63, 46-63.

Hughes, R., Ginnet, R., and Curphy, G. (2002). Leadership: Enhancing the Lessons of Experience. Boston, McGrawHill.

Hurtz, G. M., & Donovan, J. J. (2000). Personality and job performance: The Big Five revisited. Journal of Applied Psychology, 85, 869–879.

Judge, T. A., & Bono, J. E. (2000). Five-factor model of personality and transformational leadership. Journal of Applied Psychology, 85, 751-765.

Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. (2002). Personality and leadership: A qualitative and quantitative review. Journal of Applied Psychology, 87, 765-780.

Judge, T. A., & Ilies, R. (2002). Relationship of personality and to performance motivation: A meta-analysis. Journal of Applied Psychology, 87, 797-807.

Lem-Silvester, J, Zoelen, van, L (2011). Constructie en verantwoording Q1000 Persoonlijkheid. Destijds Meurs HRM nu Assessio Bloom, Intern rapport.

Muijen, J.J. van (2003). Leiderschapsontwikkeling: het leren hanteren van paradoxen. Inaugurale rede. Universiteit Nyenrode.

Quinn, R.E. (1984). Applying the competing values approach to leadership. In J.G.Hunt, R Stewart, Schriesheim, Hoskings (Eds) Managerial Work and leadership: International Perspectives. New York: Pergamon Press.

Quinn, R., Faerman, S., Thompson, M. & McGrath, M (1996). Becoming a Master Manager: A Competency Framework. New York: Wiley.



Raad, B. de, Hendriks, A.A.J. & Hofstee, W.K.B. (1992). Towards a refined structure of personality traits. European Journal of Personality, 4, 19-36.

Rochus, F; Indesteeghe, L. (2009). Een lerend netwerk over het ontdekken, ontwikkelen en inzetten van talent in de werkomgeving. Internetpublicatie ESF-project ITalentO, www.italento.be

Salgado, J.F. (1997). The Five Factor Model of personality and job performance in the European Community. Journal of Applied Psychology, 82, 30-43.

Stoof, A., Martens, R. L., & van Merriënboer, J. J. G. (2000). What is competence? A constructivistic approach as a way out of the conceptual confusion. Paper presented at the 27th ORD conference, Leiden, The Netherlands.

Spencer, L; Spencer, S (1993) Competence at Work: Models for Superior Performance. New York: Wiley.

Witt, L. A. (2002). The interactive effects of extraversion and conscientiousness on performance. Journal of Management, 28, 835-851.



Bijlage 1: Interpretatievoorbeeld

Om de in de handleiding genoemde onderwerpen nader toe te lichten volgt hieronder de casus “de heer Voorbeeld”.

De heer Voorbeeld is nu vijf jaar werkzaam als controller bij een winkelketen die sportartikelen verkoopt. Hij heeft enige leidinggevende ervaring; hij stuurt op dit moment drie administratieve krachten aan. Hij zou graag doorstromen naar een zwaardere leidinggevende functie. Op zijn huidige werkplek is daar niet de mogelijkheid toe, en daarom solliciteert hij naar een functie als bedrijfsleider bij een concurrerende winkelketen. In dit voorbeeld worden de resultaten van Persoonlijkheid QPN gebruikt bij het selectiegesprek.

Interpretatie

De scores van de heer Voorbeeld worden hier weergegeven. De normscores (decielen en categorie) zijn in dit geval gebaseerd op de selectienorm.

Schaal	Afkorting	Ruw	Deciel	Cat	1	2	3	4
Behoudend	BHOU	2.93	7	3			•	
Beheerst	BHRS	4.23	7	3			•	
Belangstellend	BLST	4.03	3	2		•		
Constructief	CNST	4.33	6	3			•	
Contactgericht	CNTG	4.00	4	2		•		
Doelgericht	DOEL	4.65	9	4				•
Doortastend	DOOR	4.00	8	4				•
Extravert	EXTR	3.30	2	2		•		
Gestructureerd	GSTR	5.00	10	4				•
Innovatief	INNO	4.08	7	3			•	
Overtuigend	OVRT	4.02	6	3			•	
Sociaal handig	SOHA	4.00	3	2		•		
Stabiel	STAB	4.58	9	4				•
Vriendelijk	VRIE	4.20	4	2		•		
Zelfverzekerd	ZFVZ	4.01	7	3			•	
Zorgvuldig	ZRGV	4.80	10	4				•
Sociaal wenselijk	*SWEN	4.13	5	3			•	

Tabel B1: Interpretatievoorbeeld, scores van dhr. Voorbeeld

We kijken eerst naar de factorschalen, deze zijn vetgedrukt weergegeven. Wat opvalt is een lage score op de factorschaal Extravert en een hoge score op Zorgvuldig en Stabiel. Wanneer paragraaf 2.4. (Betekenis van de scores) wordt geraadpleegd, kan een globaal beeld van de heer Voorbeeld worden geschetst op grond van deze drie kenmerken.

Deze kandidaat heeft een lage score op Extravert, zodat verwacht wordt dat hij niet snel op anderen zal afstappen voor een vraag of een gesprek; hij zal graag op de achtergrond blijven. Waarschijnlijk heeft hij een voorkeur voor een niet te groot sociaal netwerk. Het kan vrij lang duren voordat een collega, medewerker of leidinggevende hem goed leert kennen, omdat er onderwerpen zijn die hij niet snel met anderen zal bespreken.



Op grond van zijn hoge score op Zorgvuldig wordt verwacht dat de heer Voorbeeld zeer zorgvuldig en netjes is in het afwerken van zijn taken. Ook gaat hij waarschijnlijk grondig te werk; hij is iemand die vaak controleert en dat nauwgezet doet. Verwacht wordt dat hij weinig fouten zal maken bij opdrachten die nauwkeurig en precies moeten worden uitgevoerd.

Op grond van de hoge score op Stabiel wordt verwacht dat de heer Voorbeeld in de meeste situaties kalm zal blijven, ook bij tijdsdruk of tegenslagen. Hij zal doorgaans rustig en ontspannen zijn en nuchter reageren op problemen. Ook relateert hij naar verwachting gemakkelijk. Zijn functioneren zal weinig worden beïnvloed door spanningen.

Extravert 2	Contactgericht 4	Sociaal handig 3	Doortastend 8	Overtuigend 6
	Vriendelijk 4	Constructief 6	Beheerst 7	Belangstellend 3
		Zorgvuldig 10	Gestructureerd 10	Doelgericht 9
			Stabiel 9	Zelfverzekerd 7
				Innovatief 7

Verbanden leggen

Op grond van de hoge score op de factorschaal Zorgvuldig, worden ook hoge scores verwacht op de facetschalen Doelgericht, Gestructureerd, Constructief en Sociaal Handig. De scores op Doelgericht en Gestructureerd zijn inderdaad ook hoog, maar de scores op Constructief en Sociaal Handig komen gemiddeld tot benedengemiddeld naar voren. Dit is te verklaren vanuit de tweede factor waarmee het facet samenhangt: Sociaal Handig scoort laag, maar is een mix van Zorgvuldigheid en Extraversie. En Extraversie scoort laag. Omdat de score op Extravert laag is, wordt verwacht dat de scores op de facetten Contactgericht, Sociaal Handig, Doortastend en Overtuigend ook lager zijn. Inderdaad liggen de scores voor Contactgericht en Sociaal Handig beneden het gemiddelde (decibel lager dan 5). Doortastend en Overtuigend scoren echter boven het gemiddelde. Dit is echter in lijn met de score op de tweede factor (respectievelijk Stabiel en Innovatief) die verband houdt met deze facetten.

Verstevigen van de interpretatie

Wanneer we de decielscores van de facetschalen bekijken, blijkt dat ze steeds tussen de decielscores van de factorschalen liggen, met uitzondering van de schaal Belangstellend. Dat houdt in dat de scores globaal overeenkomen met de verwachting. Wat betreft Belangstellend is de score wat lager dan verwacht. Gezien de benedengemiddelde score voor Vriendelijk en de bovengemiddelde score voor Innovatief zou het mogelijk zijn dat hier een enigszins verminderde belangstelling voor mensen aan ten grondslag ligt. Dit zou in een interview nader onderzocht kunnen worden.

Verdiepen van de interpretatie

Voor de leidinggevende functie in dit voorbeeld is een aantal eigenschappen bepaald dat van belang wordt gevonden voor goed leiderschap. Er is gekozen voor de eigenschappen Doortastend, Contactgericht, Stabiel en Overtuigend. Hoewel de scores voor deze eigenschappen op zich geen reden geven om problemen te verwachten, zouden de scores



op de facetschalen Contactgericht en Overtuigend wat hoger mogen zijn voor een leidinggevende functie.

Zowel bij Doortastend, Contactgericht als Overtuigend heeft de factor extraversie invloed. Ook gezien zijn lage score voor Extravert is het wellicht raadzaam om de invloed van een beperkte extraversie op deze eigenschappen nader te onderzoeken.

- Contactgericht: is hij voldoende in staat de voor de functie noodzakelijke sociale contacten op te bouwen en op een plezierige manier te onderhouden?
- Doortastend: zal hij anderen voldoende op de hoogte stellen van en betrekken bij (de achtergronden van) zijn besluiten?
- Overtuigend: zal hij voldoende overwicht hebben, is hij voldoende assertief?

Op grond van dit voorbeeld is het dus aan te bevelen de onderwerpen Belangstellend, Contactgericht, Doortastend en Overtuigend in het selectiegesprek aan de orde stellen.



Bijlage 2: Onderzoeksgegevens QPN, QPI, QPM

QPN

Naar Persoonlijkheid QPN is veel onderzoek gedaan. Assessio Bloom monitort voortdurend de psychometrische gegevens van haar tests en vragenlijsten. Voor het meest recente overzicht kun je de technische handleiding van Q100 Persoonlijkheid raadplegen, in combinatie met het Addendum Normering QPN uit 2025. Deze is op te vragen via onze supportafdeling, zie pagina 11. In deze bijlage geven we een samenvatting van de onderzoeksresultaten voor enkele kenmerken die voor de kwaliteit van een test of vragenlijst van belang zijn: normering (alleen voor QPN van toepassing), betrouwbaarheid, begripsvaliditeit en predictieve validiteit.

Normering QPN

De gegevensverzameling voor de huidige normering vond plaats tussen 2017 en 2023. De selectienormgroep bestaat uit 8256 personen, verzameld bij 138 verschillende organisaties. De niet-selectiegroep bestaat uit 1288 personen. De gegevens zijn afkomstig van 112 organisaties. Normen moeten representatief zijn en geschikt voor het gebruiksdoel. Om te waarborgen dat de normgroepen representatief zijn voor de doelpopulatie zijn ze samengesteld conform de Nederlandse beroepsbevolking, gebaseerd op gegevens van het CBS (2022) hierover. De beroepsbevolking bestaat uit 53% mannen en 47% vrouwen, deze percentages zijn in onze normgroepen vrijwel gelijk hieraan. De gemiddelde leeftijd is 40,1. Ook zijn de verdelingen wat betreft opleidingsniveau, beroepsgroep en landelijke verdeling van de herkomst (werkprovincie) van de Nederlandse beroepsbevolking zo goed mogelijk benaderd.

Betrouwbaarheid QPN

Alleen wanneer een test of vragenlijst betrouwbaar meet, is het mogelijk om op grond van de score een valide uitspraak te doen over het onderwerp dat het instrument beoogt te meten. Dat betekent in het geval van QPN dat de interpretatie van de testcores een adequate beschrijving geven van iemands persoonlijkheid. Doorgaans wordt de betrouwbaarheid van een vragenlijst vastgesteld door het bepalen van de interne consistentie. Gebruikelijke maten daarvoor is Cronbach's alfa (α). We geven ook McDonald's omega (ω), die als een nauwkeurigere inschatting van interne consistentie wordt beschouwd. Deze maten richten zich op de onderlinge correlaties tussen de items en de testscore. Het zijn ondergrenzen van de betrouwbaarheid, dat wil zeggen dat de echte betrouwbaarheid altijd daaraan gelijk of hoger is. De Commissie voor Testaangelegenheden Nederland (COTAN) stelt dat de gewenste hoogte van een betrouwbaarheidscoëfficiënt afhangt van het doel van het testgebruik. Voor belangrijke beslissingen dient de betrouwbaarheid minimaal 0.80 te zijn. Voor minder belangrijke beslissingen volstaat .70. De COTAN noemt een beslissing belangrijk als op basis van de testcores besluiten worden genomen die in principe, of op korte termijn, onomkeerbaar zijn en die voor een belangrijk deel buiten de kandidaat om worden genomen. Het gebruiksdoel van de Persoonlijkheid QPN ligt voor selectiedoeleinden in de eerste categorie, daarom wordt gestreefd naar een interne consistentie van 0.80 of hoger voor de selectienormgroep. Voor de niet-selectienormgroep gelden veelal beslissingen die in de tweede categorie vallen, daarom wordt daarvoor gestreefd naar ten minste .70.

We zien in tabel B21 dat de waarden voor interne consistentie voor de selectienormgroep bijna op of boven .80 liggen. Dit houdt in, dat de interne consistentie van de genoemde schalen goed te noemen is en deze schalen mogen worden ingezet in het kader van belangrijke beslissingen. Voor de selectienormgroep liggen ze allen (ruim) boven de vereiste .70.



Schaal Persoonlijkheid QPN	Selectie α	Selectie ω	Niet-Selectie α	Niet-Selectie ω
Behoudend	.83	.84	.85	.86
Beheerst	.80	.81	.80	.82
Belangstellend	.78	.79	.74	.75
Constructief	.81	.82	.78	.79
Contactgericht	.84	.85	.86	.87
Doelgericht	.86	.87	.88	.89
Doortastend	.78	.78	.85	.85
Extravert	.85	.85	.88	.88
Gestructureerd	.81	.82	.83	.83
Innovatief	.83	.85	.85	.86
Overtuigend	.80	.81	.87	.88
Sociaal Handig	.79	.81	.79	.80
Stabiel	.80	.82	.85	.86
Vriendelijk	.82	.83	.82	.83
Zelfverzekerd	.78	.79	.80	.80
Zorgvuldig	.81	.83	.82	.82

Tabel B21: Betrouwbaarheid Persoonlijkheid QPN, N selectie=8256, N niet-selectie=1288, jan 2024

Daarnaast is nog naar een ander aspect van betrouwbaarheid gekeken: de stabiliteit van de schaalscores over een zeker tijdsverloop. Onderzoek bij 220 personen, bij wie de vragenlijst met een tussenpoos van enkele weken nogmaals is afgenomen, laat zien dat er bij Persoonlijkheid QPN geen sprake is van een "momentopname": voor de diverse schalen liggen de correlaties tussen de eerste en de tweede testafname tussen 0.80 en 0.91, wat betekent dat ze sterk samenhangen.

Begripsvaliditeit QPN: betekenis van de schalen

De begripsvaliditeit van Persoonlijkheid QPN is op drie manieren onderzocht. Allereerst is gekeken naar de interne structuur van de vragenlijst. Ten tweede is onderzocht of de schalen van Persoonlijkheid QPN een begrijpelijke samenhang vertonen met schalen uit andere persoonlijkheidsvragenlijsten. Ten derde is onderzocht of de schalen juist niet samenhangen met tests die heel andere eigenschappen dan persoonlijkheidseigenschappen meten.

Om te onderzoeken of Persoonlijkheid QPN datgene meet wat beoogd wordt te meten zijn reeds diverse onderzoeken verricht. Onderzoek bij de selectie- en de niet-selectiesteekproef laat zien dat de factorstructuur congruent is over verschillende groepen, hetgeen op een stabiele onderliggende structuur van de (vijf factorzuivere) schalen wijst. Wat betreft de facetschalen: in grote lijnen correleren deze volgens verwachting met telkens twee van de factoren, en niet of in mindere mate met de overige drie factoren. Een soortgelijke bevestiging wordt gevonden als we de facetschalen met de factorzuivere schalen correleren. Hoewel er nog meer onderzoek zal worden gedaan naar verschillen tussen scores van autochtonen en allochtonen, is wel al overtuigend aangetoond dat culturele achtergrond op de schaalgemiddelden nauwelijks en op de factorstructuur géén invloed heeft. Tussen intelligentie en persoonlijkheidseigenschappen worden geen relaties verwacht, en behoudens een geringe negatieve (!) correlatie tussen Doelgerichtheid en algemene cognitieve capaciteiten ook niet gevonden. Wel worden wat kleine verschillen gevonden voor geslacht, zie paragraaf Adverse impact.



Onderzoek naar samenhangen met instrumenten waarmee wél een samenhang kan of moet worden verwacht is ook uitgevoerd. Er worden substantiële correlaties gevonden tussen de factorschalen van Persoonlijkheid QPN en FFPI. Met de vragenlijst Drijfveren QDN, een vragenlijst die werkmotivatie in kaart brengt, worden verwachte verbanden gevonden. Hetzelfde geldt voor een vragenlijst die vier aspecten van het omgaan met veranderingen onderzoekt. Samenvattend kan op basis van het tot nu toe verrichte onderzoek naar de begripsvaliditeit worden gezegd dat de schalen en de structuur van Persoonlijkheid QPN zich volgens de theoretische uitgangspunten gedragen en met variabelen buiten (of aan de rand van) het persoonlijkheidsdomein verwachte samenhangen vertonen.

Predictieve validiteit: voorspellende waarde

De predictieve validiteit hebben we in diverse studies onderzocht door testcores te vergelijken met bereikt arbeidssucces en andere criteriummaten. De scores blijken samen te hangen met diverse succesfactoren zoals prestatiebeoordelingen en opleidingsresultaten. We geven hier een korte samenvatting van enkele uiteenlopende onderzoeken. Zo is de relatie onderzocht tussen de scores op Persoonlijkheid QPN en diverse aspecten van professioneel handelen van aanstaande ergotherapeuten. Deze lieten een sterke samenhang zien. In een andere studie in de medische sfeer (triage door doktersassistenten) werd de verwachting bevestigd dat de Big Five schaal Zorgvuldigheid een correlatie vertoont met medische kennis. Ten slotte werden bij trainees van de Rijksoverheid diverse substantiële samenhangen gevonden met het overall oordeel door leidinggevenden. Verder liet het patroon van correlaties tussen de schalen en elf competenties overwegend verwachte samenhangen zien.

QPI

De Items van QPI zijn gebaseerd op de Big-Five items van QPN. Per schaal gaat het om 12 (8 positief en 4 negatief gestelde) items. De items zijn iets aangepast om paarsgewijs te kunnen worden afgenomen, dus om als goede tegenhanger te kunnen dienen voor een van de items van de andere schalen. De paren zijn ingedeeld op gelijke sociale wenselijkheid.

Betrouwbaarheid

De interne consistentie (alfa) is gecontroleerd met een groep van 185 personen (41% vrouw, gemiddelde leeftijd 42, afname in een niet-selectiesetting). De interne consistentie is vergelijkbaar met die van de QPN en voldoet aan de eisen zoals door de COTAN gesteld.

Schaal Persoonlijkheid QPI	alfa
Extravert	.84
Vriendelijk	.79
Zorgvuldig	.86
Stabiel	.88
Innovatief	.86

Tabel B2.2: Betrouwbaarheid Persoonlijkheid QPI, N=185.

Test-hertestbetrouwbaarheid



De samenhang tussen twee afnames van QPI bij dezelfde persoon is ook gecontroleerd. De tijd tussen de twee afnames was maximaal een jaar. We zien substantiële correlaties, die wijzen op een betrouwbare meting over tijd.

Schaal Persoonlijkheid QPI	r
Extravert	.72
Vriendelijk	.65
Zorgvuldig	.77
Stabiel	.63
Innovatief	.64

Tabel B2.3: Test-hertestbetrouwbaarheid Persoonlijkheid QPI, N=80.

Begripsvaliditeit

Vanwege de sterke inhoudelijke verbondenheid tussen de twee versies wordt ook de relatie tussen de versies gegeven, zodat een indruk van de begripsvaliditeit van QPI kan worden verkregen (wordt hetzelfde construct gemeten?). Ook hier zien we mooie correlaties, die het inhoudelijke verband ondersteunen.

Schaal Persoonlijkheid QPI/QPN	r
Extravert	.57
Vriendelijk	.42
Zorgvuldig	.53
Stabiel	.54
Innovatief	.53

Tabel B2.4: Correlatie (onderlinge samenhang) van de versies Persoonlijkheid QPN en QPI, N=644.

Een ander onderzoek dat is gedaan om inzicht te geven in de begripsvaliditeit van QPI is de relatie van de gerangordende scores van beide instrumenten. Hieronder is een kruistabel gegeven, waarin het percentage is gegeven per eigenschap waarop kandidaten hun hoogste score hadden op QPI en hoe zich dat verhoudt tot hun hoogste score op QPN.

De tabel hieronder toont voor elke persoonlijkheidstrek hieronder het percentage testdeelnemers die die bepaalde eigenschap als hoogste hadden gerangschikt. Dit werd berekend voor zowel de QPI als de QPN, zodat de resultaten vergeleken kunnen worden. Bijvoorbeeld, 54% van de mensen had Extravert als hun hoogste eigenschap bij zowel de QPI als de QPN. Daarentegen had slechts 6% van de mensen Extravert als hun hoogste eigenschap bij de ene test en Gewetensvol als hun hoogste eigenschap bij de andere test.



Schaal Persoonlijkheid QPI rij, QPN kolom	Extravert %	Vriendelijk %	Zorgvuldig %	Stabiel %	Innovatief %
Extravert	54	11	6	11	19
Vriendelijk	11	50	10	12	16
Zorgvuldig	16	23	35	17	10
Stabiel	8	6	16	48	22
Innovatief	12	17	10	16	45

Tabel B2.5: Percentage hoogste score (als de bigfive-scores gesorteerd worden) en de overeenkomst daarvan voor QPN en QPI, N=627.

Te zien is dat steeds het hoogste percentage voor de hoogste rangordescor komt bij de schalen met dezelfde inhoudelijke achtergrond. Dit percentage is ook overal significant hoger dan voor de overige schalen (Kappa).

QPM

Het bepalen van de interne consistentie is helaas niet mogelijk door het specifieke karakter van deze vragenlijst. Een tweede afname over de tijd of een afname met een andere versie is door de specifieke doelgroep van deze vragenlijst niet zo voor de hand liggend en derhalve zijn hier (nog) onvoldoende gegevens beschikbaar om test-hertest-onderzoek te doen of de relatie met andere versies vast te stellen.



Bijlage 3: Overzicht talenten

Talenten bij <i>Extravert</i>	Definitie	In combinatie met eigenschap
Energiek	Is voortvarend en positief	• Doortastend
Gedreven	Is enthousiast en krachtig	• Overtuigend
Sympathiek	Is levendig en prettig in de omgang	• Contactgericht
Relatiegericht	Is soepel en behendig in het contact	• Sociaal handig

Deze talenten dragen vooral bij aan **Stuurkracht***

Talenten bij <i>Vriendelijk</i>	Definitie	In combinatie met eigenschap
Verbindend	Gericht op anderen en meevoelend	• Contactgericht
Betrokken	Zet zich in voor een ander, is loyaal	• Constructief
Tolerant	Is verdraagzaam en meegaand	• Beheerst
Geïnteresseerd	Toont interesse in anderen, leeft zich in	• Belangstellend

Deze talenten dragen vooral bij aan **Sociale kracht***

Talenten bij <i>Zorgvuldig</i>	Definitie	In combinatie met eigenschap
Tactvol	Is diplomatiek en attent	• Sociaal handig
Toegewijd	Is gewetensvol en gedisciplineerd	• Constructief
Georganiseerd	Zet lijnen uit en volgt ze, werkt precies	• Gestructureerd
Koersvast	Bepaalt richting en is volhardend	• Doelgericht

Deze talenten dragen vooral bij aan **Slagkracht***

Talenten bij <i>Stabiel</i>	Definitie	In combinatie met eigenschap
Wilskrachtig	Is een doorzetter en heeft impact	• Doortastend
Evenwichtig	Is stressbestendig en in balans	• Beheerst
Gefocust	Is geconcentreerd en aandachtig	• Gestructureerd
Moedig	Heeft durf en vertrouwt op eigen kunnen	• Zelfverzekerd

Deze talenten dragen vooral bij aan **Persoonlijke kracht***

Talenten bij <i>Innovatief</i>	Definitie	In combinatie met eigenschap
Inspirerend	Zorgt voor verandering, stimuleert anderen	• Overtuigend
Ruimdenkend	Staat open voor andere ideeën, is onbevooroordeeld	• Belangstellend
Leergierig	Is nieuwsgierig en actiegericht	• Doelgericht
Vindingrijk	Is vernieuwingsgericht en veerkrachtig	• Zelfverzekerd

Deze talenten dragen vooral bij aan **Denkkracht***



De Big Five-eigenschappen staan centraal in het model dat ten grondslag ligt aan Q1000 Persoonlijkheid. Uit onderzoek blijkt dat deze eigenschappen iemand het meest kenmerken en dat andere eigenschappen hierop terug te voeren zijn. De gerapporteerde talenten zijn bepaald door de score voor elke Big Five-eigenschap van een persoon te combineren met de score op een eigenschap die in het verlengde van de Big Five eigenschap ligt. Zo ontstaan scores op 20 verschillende talenten. Hieronder is een overzicht te vinden van alle talenten, hun definities, de betrokken eigenschappen en de krachtvelden waar het talent het meest tot zijn recht zal komen.

In de talentenrapportage wordt een overzicht gegeven van de talenten, gerangschikt van meest naar minst kenmerkend voor de kandidaat. De bovenste twee tot drie talenten zullen de kandidaat het best beschrijven, de laatste twee tot drie zullen minder kenmerkend zijn voor de kandidaat.

* Er worden vijf krachtvelden onderscheiden. Dit zijn gedragsgebieden met eenzelfde soort doel, effect of resultaat. Voor elk talent geldt dat zij op een of meer krachtvelden het meest tot hun recht komen. We onderscheiden de krachtvelden Stuurkracht (richting geven aan situaties en mensen), Denkkracht (Je cognitieve vermogens gebruiken), Slagkracht (kwalitatief hoogwaardige resultaten behalen), Sociale kracht (relaties leggen en onderhouden) en Persoonlijke kracht (soepel omgaan met uiteenlopende omstandigheden). Zie voor meer informatie Q1000 Krachtvelden 360.



Bijlage 4: Overzicht competenties

Op basis van Q1000 Persoonlijkheid QPN kan een rapportage worden gemaakt waarin een doorvertaling is opgenomen naar competenties. De doorvertaling is gebaseerd op de gemeten eigenschappen. Onder een competentie wordt het vermogen verstaan om resultaat te bereiken in het werk, door daarvoor noodzakelijk gedrag te laten zien. Het bezitten van bepaalde competenties kan van veel factoren afhankelijk zijn. Bijvoorbeeld van bepaalde persoonlijkseigenschappen, maar ook van vakkennis of andere voor de competentie relevante factoren. In dit rapport ligt de nadruk op persoonlijkseigenschappen en gedrag dat iemand laat zien in de praktijk. Dit ligt aan de basis van toekomstig (werk)gedrag. Voor enkele competenties worden; indien afgenomen, ook de cognitieve capaciteiten van de kandidaat meegewogen, indien Q1000 Persoonlijkheid QPN en Q1000 Capaciteiten samen zijn afgenomen.

De competenties van Assessio Bloom zijn gebaseerd op het werk van Spencer & Spencer (1993). Zij zijn tot een breed competentie-overzicht gekomen, gebaseerd op wereldwijd onderzoek naar competentiebeschrijvingen van werk, dat heeft plaatsgevonden in een tijdsbestek van 20 jaar. Uit 760 verschillende gedragsindicatoren zijn uiteindelijk 21 competenties gedestilleerd, verdeeld over 6 clusters. De hierop gebaseerde Assessio-Bloom competenties worden hieronder per cluster beschreven. Per competentie worden de eigenschappen benoemd op basis waarvan de doorvertaling is gemaakt.

Prestatiegericht gedrag	Definitie	Eigenschappen
Prestatiemotivatie	De mate waarin iemand gedrag toont dat erop gericht is prestaties te leveren en successen te boeken.	- Doelgericht - Constructief
Plannen en organiseren	De mate waarin iemand het werk structureert en ordent.	- Zorgvuldig - Gestructureerd
Initiatief	De mate waarin iemand kansen en problemen signaleert en ernaar handelt.	- Doortastend - Overtuigend - Innovatief
Probleemoriëntatie	De mate waarin iemand zaken vanuit verschillende invalshoeken bekijkt, onderzoekt en bevraagt.	- Belangstellend - Zorgvuldig
Relatiegericht gedrag	Definitie	Eigenschappen
Klantgerichtheid	De mate waarin iemand de wensen en behoeften van klanten achterhaalt en hieraan voldoet en prioriteit geeft aan dienstverlening en klanttevredenheid.	- Belangstellend - Innovatief - Sociaal handig
Inlevingsvermogen	De mate waarin iemand luistert, non verbale signalen interpreteert en zich bewust toont van het effect van het eigen gedrag op anderen.	- Vriendelijk - Belangstellend
Samenwerken	De mate waarin iemand zich inspant om in een team bij te dragen aan het samenwerkingsproces, het gezamenlijke resultaat en de harmonie.	- Contactgericht - Constructief



Beïnvloedend gedrag	Definitie	Eigenschappen
Overtuigingskracht	De mate waarin iemand in staat is de mening van anderen te beïnvloeden en/of erin slaagt instemming van te verkrijgen voor voorstellen, plannen of ideeën.	▪ Overtuigend ▪ Zelfverzekerd ▪ Sociaal handig
Omgevingsbewustzijn	De mate waarin iemand de verhoudingen binnen de eigen (organisatie-) omgeving onderkent en hiernaar handelt. Het onderkennen van invloed en gevolgen van eigen beslissingen of activiteiten.	▪ Sociaal handig ▪ Constructief
Relatiebeheer	De mate waarin iemand in staat is op verschillende niveaus relaties met mensen op te bouwen en te onderhouden.	▪ Contactgericht ▪ Doelgericht
Sturend gedrag	Definitie	Eigenschappen
Leiderschap	De mate waarin iemand de voor de functie en situatie passende leiderschapsgedrag vertoont.	▪ Doortastend ▪ Contactgericht ▪ Overtuigend
Ontwikkelen van anderen	De mate waarin iemand zich inspant om ontwikkelingsbehoeften van anderen te identificeren, en zich bereid toont anderen in hun ontwikkeling te begeleiden en te ondersteunen..	▪ Belangstellend ▪ Overtuigend
Denkkracht	Definitie	Eigenschappen
Probleemanalyse*	De mate waarin iemand in staat is de aspecten van een probleem of situatie te doorgronden.	▪ Redeneren (Fluid) ▪ Zorgvuldig
Visie*	De mate waarin iemand problemen of situaties in groter verband doorgrondt en inzichten vertaalt naar een toekomstbeeld.	▪ Capaciteiten ▪ Innovatief
Expertise	Het vergaren, toepassen en ontwikkelen van kennis en vaardigheden voor eigen gebruik of om deze door te geven aan anderen.	▪ Belangstellend ▪ Innovatief ▪ Overtuigend
Persoonlijke effectiviteit	Definitie	Eigenschappen
Zelfvertrouwen	De mate waarin iemand in uiteenlopende omstandigheden vertrouwt op eigen kunnen en op de eigen besluit- en meningsvorming.	▪ Zelfverzekerd
Zelfbeheersing	De mate waarin iemand erin slaagt de impulsen/ emotionele reacties die door spanningsvolle omstandigheden worden opgeroepen te beheersen.	▪ Beheerst ▪ Stabiel
Flexibiliteit	De mate waarin iemand in staat is zich aan veranderende inzichten, werkwijzen en omstandigheden aan te passen en bereid is zo nodig van prioriteit, strategie of gedrag te wisselen.	▪ (niet) Behoudend ▪ Doortastend
Organisatiecommitment	De mate waarin iemand het eigen gedrag in lijn brengt met de behoeften, prioriteiten en doelen van de organisatie.	▪ Constructief



Vaardigheden	Definitie	Eigenschappen
Mondelinge * uitdrukkingsvaardigheid	De mate waarin iemand in staat is informatie en ideeën / opvattingen helder en in correct Nederlands te verwoorden.	- VCAP - Overtuigend - Extravert
Schriftelijke * uitdrukkingsvaardigheid	De mate waarin iemand in staat is informatie helder, toegankelijk en correct schriftelijk te verwoorden.	- VCAP - Overtuigend

* Voor de met een ster gemarkeerde competenties worden naast de scores op Q1000 Persoonlijkheid QPN ook de scores op de Cognitieve capaciteiten QCM(V) of QCH(V) gebruikt. Indien alleen Persoonlijkheid QPN is afgenomen, zal van dezer gemarkeerde competenties geen score beschikbaar zijn.



Bijlage 5: Overzicht leiderschapsrollen

De verschillende eisen die aan managers worden gesteld, vragen van hen dat ze verschillende rollen vervullen. Quinn (o.a. 1988, 1996) heeft veel onderzoek gedaan naar managementrollen. Hij stelde op basis van zijn onderzoeksresultaten het Competing Values model op. Daarin stelt hij dat organisaties voortdurend te maken hebben met het spanningsveld tussen interne en externe belangen, dus de focus richten op binnen of juist buiten de organisatie gelegen doelen, maar ook tussen flexibiliteit en controle, dus het vermogen om zich te kunnen aanpassen aan veranderende omstandigheden versus voldoende controle en stabiliteit.

Door deze dimensies tegen elkaar af te zetten, ontstaan vier hoofdgroepen, waarin steeds één aspect centraal staat: Mensen, Innovatie, Beheersing en Resultaat. Daarbinnen zijn 8 managementrollen te definiëren. Hieronder zijn deze rollen en een beschrijving hiervan te vinden, met de bijbehorende eigenschappen vanuit Q1000 Persoonlijkheid QPN, waarop de rolscores ook gebaseerd zijn.

Resultaten staan centraal

Rol	Definitie	Eigenschappen
Producent	De Producent verhoogt de productiviteit en behoudt aansluiting bij de marktvraag door betrokkenheid te tonen, de inzet te stimuleren en te streven naar een gezonde productieve werkomgeving.	▪ contactgericht ▪ doelgericht ▪ doortastend
Bestuurder	De Bestuurder geeft richting door het formuleren van de missie en de visie van de organisatie, het vaststellen van beleid, het verduidelijken van doelen, het bieden van structuur, het uitzetten van opdrachten en het geven van instructies.	▪ doelgericht ▪ gestructureerd ▪ zelfverzekerd

Beheersing staat centraal

Rol	Definitie	Eigenschappen
Coördinator	De Coördinator plant en beheert de voortgang van activiteiten door de werkzaamheden te regelen en te organiseren met een minimum aan frictie tussen alle betrokkenen.	▪ gestructureerd ▪ constructief ▪ stabiel
Controleur	De Controleur bewaakt de effectiviteit en voorkomt fouten of afwijkingen door na te gaan of mensen zich aan de regels houden en productiedoelen worden gehaald.	▪ zorgvuldig ▪ constructief ▪ beheerst

Mensen staan centraal

Rol	Definitie	Eigenschappen
Stimulator	De Stimulator houdt het moreel en de samenhang in het team hoog door openheid en participatie te bevorderen en bij geschillen te bemiddelen.	▪ vriendelijk ▪ beheerst ▪ sociaal handig ▪
Mentor	De Mentor vergroot de toegevoegde waarde van medewerkers en collega's door hen te helpen, te ondersteunen en feedback te geven.	▪ belangstellend ▪ vriendelijk ▪ niet-behoudend



Innovatie staat centraal

Rol	Definitie	Eigenschappen
Innovator	De Innovator anticipeert op benodigde veranderingen. Hij of zij herkent trends, maakt aanpassingen en vernieuwingen mogelijk en weet anderen van het nut en de noodzaak te overtuigen.	▪ overtuigend ▪ innovatief ▪ niet-behoudend
Bemiddelaar	De Bemiddelaar verwerft middelen en legitimiteit, spreekt met diverse partijen en is een vertegenwoordiger of woordvoerder van de organisatie.	▪ extravert ▪ contactgericht ▪ overtuigend

