

Bea Voorbeeld





Inleiding

Het doel van dit rapport is jou als expert te ondersteunen bij de interpretatie van de resultaten van de persoonlijkheidsvragenlijst. Met dit rapport kom je meer te weten over de talenten en eigenschappen van de persoon waarover je dit rapport hebt opgevraagd. De Big Five-eigenschappen staan centraal in dit rapport. Dit zijn vijf brede basiseigenschappen, die iemand kenmerken en waarmee iemands persoonlijkheid beschreven kan worden.

Iedereen heeft talent, maar welk talent dat is, is voor iedereen anders. In dit rapport beschrijven we de talenten en de mate waarin deze op jouw kandidaat van toepassing zijn. Niet iedereen kan elk talent even goed ontwikkeld hebben. Dat hoeft ook niet. Juist doordat mensen verschillen in hun talenten krijg je diversiteit op de werkvloer en dat zorgt voor goed werkende teams en organisaties.

De basis van de talenten wordt gevormd door de Big Five. Dit zijn vijf brede personeuseigenschappen, waarmee iemands persoonlijkheid bijna volledig beschreven kan worden. De scores van je kandidaat op de Big Five en de daaraan verwante eigenschappen vormen de basis van de inschatting van zijn of haar talenten. Hieronder geven we vast de meest kenmerkende eigenschap en de top 3 talenten van je kandidaat.

Het rapport start met een rangorde van de talenten, waarna een overzicht van de achterliggende scores volgt. Om het beeld van de talenten van de kandidaat te kunnen verbreden en verdiepen, geven we na het talentenoverzicht een beschrijving van de Big Five-scores en de daaraan verwante eigenschappen. We behandelen ze per Big Five-eigenschap. Dit deel start met een score-overzicht, waar je alle scores kunt bekijken. Daarna volgt tekstuele uitleg en geven we interpretatietips. Maar eerst beschrijven we de context van de scores: we starten met informatie voor de sociale wenselijkheid van de gegeven antwoorden. In de bijlage vind je een uitleg van gebruikte scores.

Het is belangrijk de juiste normgroep te gebruiken voor de vergelijking, en de resultaten in het licht van de situatie te zien waarin de vragenlijst is gemaakt. De gebruikte normgroep in dit rapport is: **Vergelijking met niet-selectiekandidaten**.

Sterkste Big Five-eigenschap

Zorgvuldig



NAUWGEZET

Talenten top 3



Gefocust

Is geconcentreerd en aandachtig



Georganiseerd

Zet lijnen uit en volgt ze, werkt precies



Wilskrachtig

Is een doorzetter en heeft impact

Sociale wenselijkheid van de antwoorden

De sociale wenselijkheid van de antwoorden geeft een indicatie van de bruikbaarheid en interpretatie van de scores. De ruwe score op Sociaal wenselijk is een gewogen gemiddelde van alle gegeven antwoorden. Het is belangrijk een hoge of lage score op de schaal Sociaal wenselijk met de nodige voorzichtigheid te interpreteren. Het is aan te raden aanvullende informatie te verzamelen, bijvoorbeeld in een gesprek, en in te schatten of de kandidaat over het nodige zelfinzicht beschikt.

Sociale wenselijkheid

Sociaal wenselijk antwoorden betekent dat iemand steeds kiest voor antwoorden die in de maatschappij als gewenst worden beschouwd en die sociaal aantrekkelijk zijn. Als iemand veel of weinig sociaal wenselijke antwoorden geeft, kan dit een persoonlijkheidsbeeld opleveren dat niet goed aansluit bij hoe diegene werkelijk is. Het aantal sociaal wenselijke antwoorden dat jij in de persoonlijkheidsvragenlijst hebt gegeven, komt globaal overeen met die van de normgroep, waardoor we geen sterk vertekend beeld verwachten. We gaan er daarom vanuit dat wat in dit rapport staat, een passende weergave is van jouw persoonlijkheid. Toch blijft het altijd mogelijk dat sommige van de beschrijvingen niet helemaal aansluiten. Dit hangt onder andere af van de manier waarop je de vragenlijst hebt ingevuld en hoe goed de gebruikte normgroep bij jou en jouw situatie past.





















GEEN BIJZONDERHEDEN





Talenten

Hieronder staan de talenten gerangschikt van meest naar minst kenmerkend voor de kandidaat. De bovenste talenten zullen de kandidaat het best beschrijven.

	Gefocust	Is geconcentreerd en aandachtig
	Georganiseerd	Zet lijnen uit en volgt ze, werkt precies
	Wilskrachtig	Is een doorzetter en heeft impact
	Toegewijd	Is gewetensvol en gedisciplineerd
	Evenwichtig	Is stressbestendig en in balans
	Moedig	Heeft durf en vertrouwt op eigen kunnen
	Energiek	Is voortvarend en positief
	Tactvol	Is diplomatiek en attent
	Koersvast	Bepaalt richting en is volhardend
	Tolerant	Is verdraagzaam en meegaand
	Betrokken	Zet zich in voor een ander, is loyaal
	Gedreven	Is enthousiast en krachtig
	Vindingrijk	Is vernieuwingsgericht en veerkrachtig
	Relatiegericht	Is soepel en behendig in het contact
	Sympathiek	Is levendig en prettig in de omgang
	Inspirerend	Stimuleert anderen, zorgt voor verandering
	Leergierig	Is nieuwsgierig en actiegericht
	Ruimdenkend	Staat open voor andere ideeën, is onbevooroordeeld
	Verbindend	Is gericht op anderen en meevoelend
	Geïnteresseerd	Toont interesse in anderen, leeft zich in



Uitwerking talenten

De gerapporteerde talenten zijn bepaald door de score voor elke Big Five-eigenschap van een persoon te combineren met de score op de eigenschappen die in het verlengde van de Big Five eigenschap liggen. Zo ontstaan scores op 20 verschillende talenten, die hieronder staan weergegeven. We geven de bij elk talent behorende scores. Zo kun je zien waar de talenten van de kandidaat vandaan komen en wat de onderliggende scores zijn. Ze zijn per Big Five-eigenschap gegroepeerd. In het volgende deel van het rapport gaan we dieper in op de eigenschappen en het onderliggende model.

Talenten bij Extravert

Energiek - Is voortvarend en positief

Eigenschap	Score ruw	Deciel	Categorie	z-score
Extravert	3,33	4	2 - Redelijk	-0,28
Doortastend	4,26	10	4 - Sterk	1,45

Gedreven - Is enthousiast en krachtig

Eigenschap	Score ruw	Deciel	Categorie	z-score
Extravert	3,33	4	2 - Redelijk	-0,28
Overtuigend	3,29	3	2 - Redelijk	-0,40

Sympathiek - Is levendig en prettig in de omgang

Eigenschap	Score ruw	Deciel	Categorie	z-score
Extravert	3,33	4	2 - Redelijk	-0,28
Contactgericht	3,00	1	1 - Minder sterk	-1,41

Relatiegericht - Is soepel en behendig in het contact

Eigenschap	Score ruw	Deciel	Categorie	z-score
Extravert	3,33	4	2 - Redelijk	-0,28
Sociaal handig	3,13	2	1 - Minder sterk	-1,04



Talenten bij Vriendelijk

Betrokken - Zet zich in voor een ander, is loyaal

Eigenschap	Score ruw	Deciel	Categorie	z-score
Vriendelijk	2,85	1	1 - Minder sterk	-2,62
Constructief	4,61	9	4 - Sterk	1,03

Geïnteresseerd - Toont interesse in anderen, leeft zich in

Eigenschap	Score ruw	Deciel	Categorie	z-score
Vriendelijk	2,85	1	1 - Minder sterk	-2,62
Belangstellend	2,90	1	1 - Minder sterk	-2,05

Tolerant - Is verdraagzaam en meegaand

Eigenschap	Score ruw	Deciel	Categorie	z-score
Vriendelijk	2,85	1	1 - Minder sterk	-2,62
Beheerst	4,02	9	4 - Sterk	1,18

Verbindend - Is gericht op anderen en meevoelend

Eigenschap	Score ruw	Deciel	Categorie	z-score
Vriendelijk	2,85	1	1 - Minder sterk	-2,62
Contactgericht	3,00	1	1 - Minder sterk	-1,41

Talenten bij Zorgvuldig

Georganiseerd - Zet lijnen uit en volgt ze, werkt precies

Eigenschap	Score ruw	Deciel	Categorie	z-score
Zorgvuldig	5,00	10	4 - Sterk	2,05
Gestructureerd	4,80	10	4 - Sterk	2,05



Koersvast - Bepaalt richting en is volhardend

Eigenschap	Score ruw	Deciel	Categorie	z-score
Zorgvuldig	5,00	10	4 - Sterk	2,05
Doelgericht	2,64	1	1 - Minder sterk	-1,60

Tactvol - Is diplomatiek en attent

Eigenschap	Score ruw	Deciel	Categorie	z-score
Zorgvuldig	5,00	10	4 - Sterk	2,05
Sociaal handig	3,13	2	1 - Minder sterk	-1,04

Toegewijd - Is gewetensvol en gedisciplineerd

Eigenschap	Score ruw	Deciel	Categorie	z-score
Zorgvuldig	5,00	10	4 - Sterk	2,05
Constructief	4,61	9	4 - Sterk	1,03

Talenten bij Stabiel

Evenwichtig - Is stressbestendig en in balans

Eigenschap	Score ruw	Deciel	Categorie	z-score
Stabiel	4,89	10	4 - Sterk	1,97
Beheerst	4,02	9	4 - Sterk	1,18

Gefocust - Is geconcentreerd en aandachtig

Eigenschap	Score ruw	Deciel	Categorie	z-score
Stabiel	4,89	10	4 - Sterk	1,97
Gestructureerd	4,80	10	4 - Sterk	2,05

Moedig - Heeft durf en vertrouwt op eigen kunnen

Eigenschap	Score ruw	Deciel	Categorie	z-score
Stabiel	4,89	10	4 - Sterk	1,97
Zelfverzekerd	3,51	5	3 - Gemiddeld	0,08



Wilskrachtig - Is een doorzetter en heeft impact

Eigenschap	Score ruw	Deciel	Categorie	z-score
Stabiel	4,89	10	4 - Sterk	1,97
Doortastend	4,26	10	4 - Sterk	1,45

Talenten bij Innovatief

Inspirerend - Zorgt voor verandering, stimuleert anderen

Eigenschap	Score ruw	Deciel	Categorie	z-score
Innovatief	2,79	1	1 - Minder sterk	-1,37
Overtuigend	3,29	3	2 - Redelijk	-0,40

Leergierig - Is nieuwsgierig en actiegericht

Eigenschap	Score ruw	Deciel	Categorie	z-score
Innovatief	2,79	1	1 - Minder sterk	-1,37
Doelgericht	2,64	1	1 - Minder sterk	-1,60

Ruimdenkend - Staat open voor andere ideeën, is onbevooroordeeld

Eigenschap	Score ruw	Deciel	Categorie	z-score
Innovatief	2,79	1	1 - Minder sterk	-1,37
Belangstellend	2,90	1	1 - Minder sterk	-2,05

Vindingrijk - Is vernieuwingsgericht en veerkrachtig

Eigenschap	Score ruw	Deciel	Categorie	z-score
Innovatief	2,79	1	1 - Minder sterk	-1,37
Zelfverzekerd	3,51	5	3 - Gemiddeld	0,08



Uitwerking eigenschappen

Extravert

1. Contactgericht	houdt verband met Extravert en Vriendelijk (E-V)
2. Sociaal Handig	houdt verband met Extravert en Zorgvuldig (E-Z)
3. Doortastend	houdt verband met Extravert en Stabiel (E-S)
4. Overtuigend	houdt verband met Extravert en Innovatief (E-I)

Vriendelijk

1. Contactgericht	houdt verband met Vriendelijk en Extravert (V-E)
5. Constructief	houdt verband met Vriendelijk en Zorgvuldig (V-Z)
6. Beheerst	houdt verband met Vriendelijk en Stabiel (V-S)
7. Belangstellend	houdt verband met Vriendelijk en Innovatief (V-I)

Zorgvuldig

2. Sociaal handig	houdt verband met Zorgvuldig en Extravert (Z-S)
5. Constructief	houdt verband met Zorgvuldig en Vriendelijk (Z-V)
8. Gestructureerd	houdt verband met Zorgvuldig en Stabiel (Z-S)
9. Doelgericht	houdt verband met Zorgvuldig en Innovatief (Z-I)

Stabiel

3. Doortastend	houdt verband met Stabiel en Extravert (S-E)
6. Beheerst	houdt verband met Stabiel en Vriendelijk (S-V)
8. Gestructureerd	houdt verband met Stabiel en Zorgvuldig (S-Z)
10. Zelfverzekerd	houdt verband met Stabiel en Innovatief (S-I)

Innovatief

4. Overtuigend	houdt verband met Innovatief en Extravert (I-E)
7. Belangstellend	houdt verband met Innovatief en Vriendelijk (I-V)
9. Doelgericht	houdt verband met Innovatief en Zorgvuldig (I-Z)
10. Zelfverzekerd	houdt verband met Innovatief en Stabiel (I-S)

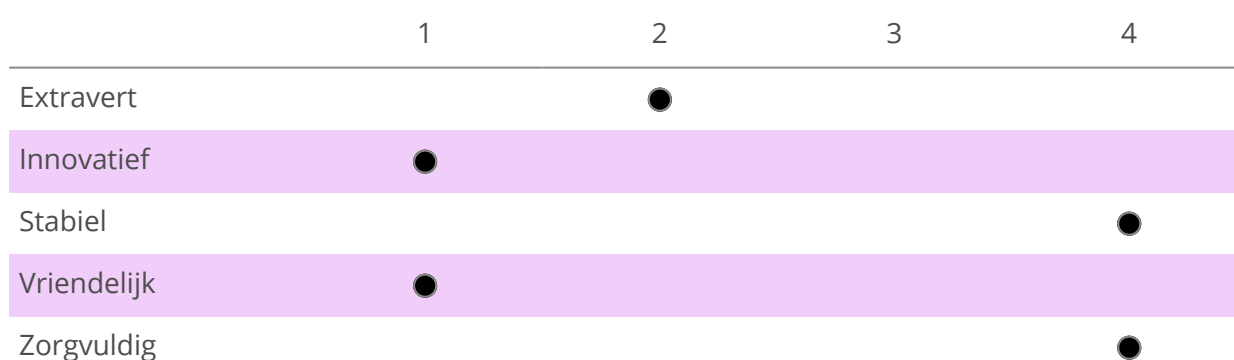


Totaaloverzicht eigenschappen

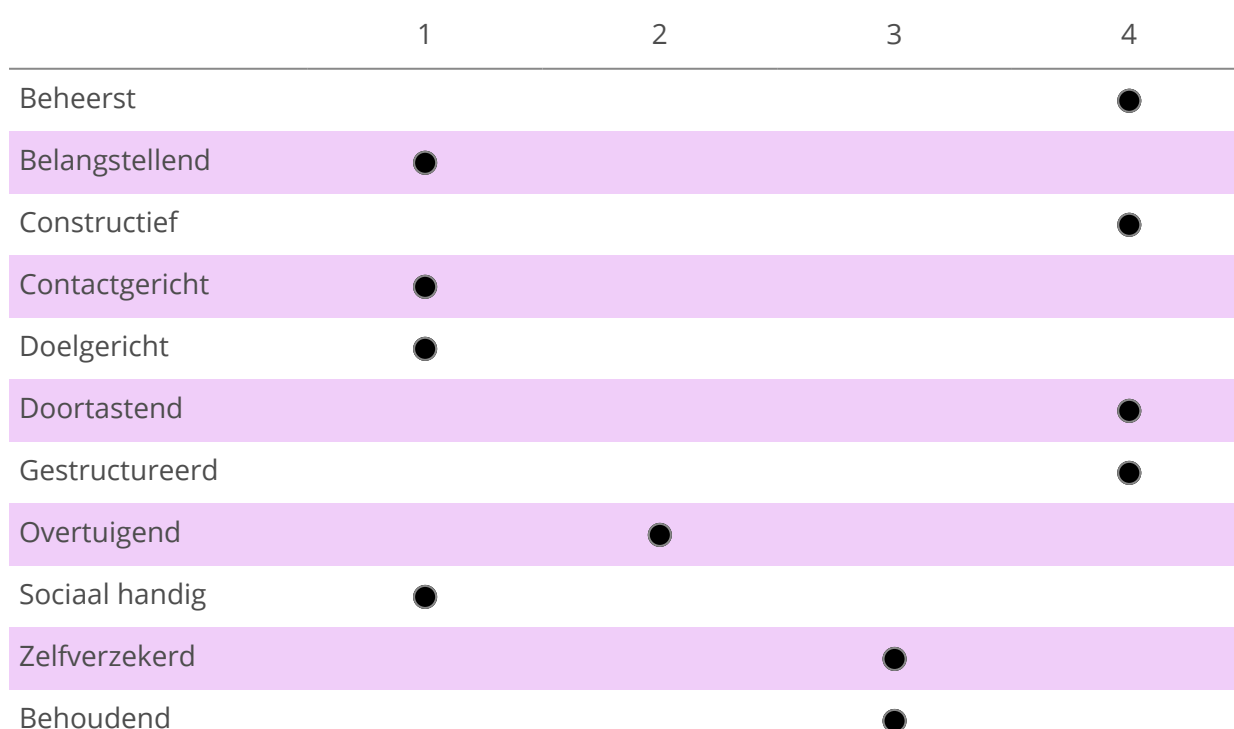
Je vindt hieronder een overzicht van alle scores van de gemeten eigenschappen. Hierna volgen tekstuele beschrijvingen voor alle eigenschappen, steeds per Big five eigenschap gerangschikt.

Je kunt meer de diepte ingaan door de scores met elkaar in verband te brengen. In het volgende deel van het rapport geven we uitleg over hoe je dit kunt aanpakken.

Big Five eigenschappen



Overige eigenschappen



Sociale wenselijkheid



Verdieping op de Big Five en interpretatietips

Op de volgende pagina's worden de scores per Big Five uitgelicht en beschreven.

Verbanden leggen

De resultaten kunnen per schaal afzonderlijk worden geïnterpreteerd, maar het kan interessant zijn om verbanden te leggen met behulp van het model. Zo ligt het in de lijn der verwachting dat de resultaten van alle eigenschappen die verband houden met een Big Five-eigenschap in dezelfde richting liggen. Zo zullen de scores voor Extravert, Contactgericht, Sociaal Handig, Doortastend en Overtuigend naar verwachting meer met elkaar samenhangen dan met andere scores. Wanneer één van de scores sterk afwijkt van de verwachting, zal dat in veel gevallen met de andere Big Five-eigenschap te maken hebben. Wanneer de score voor Extravert hoog is en de score op Doortastend laag, zal de score op Stabiel naar verwachting laag zijn. Iemand die stabiel is, zal doorgaans weinig twijfelen en beslissingen niet uitstellen.

Wil je dus de diepte in, kijk dan of scores op de eigenschappen van je kandidaten in lijn zijn met de verwachting volgens het model. Begin met de relatie met de eerste Big Five-eigenschap; liggen de scores in lijn met elkaar? Is dat niet het geval, kijk dan bij de tweede Big Five-eigenschap. Ligt de score ook daarmee niet in lijn, kijk dan in detailanalyse en zoek naar opvallende, afwijkende antwoorden. Dit kan je helpen de discrepantie nader te duiden.

Wat valt op bij jouw kandidaat?

Om je te helpen, hebben we een controle gedaan bij jouw kandidaat. Als we discrepanties hebben gevonden, geven we een interpretatietip. Dat wil zeggen, dat we een mogelijke oorzaak van de discrepantie geven. Je kunt dan onderzoeken of dat bij jouw kandidaat van toepassing is. Dit kun je bijvoorbeeld doen in een verdiepend gesprek. Je vindt de interpretatietips, voor zover van toepassing, onder de beschrijving van de eigenschappen.



Extravert

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.

Eigenschap	Score ruw	Deciel	Categorie	z-score
Extravert	3,33	4	2 - Redelijk	-0,28
Contactgericht	3,00	1	1 - Minder sterk	-1,41
Sociaal handig	3,13	2	1 - Minder sterk	-1,04
Doortastend	4,26	10	4 - Sterk	1,45
Overtuigend	3,29	3	2 - Redelijk	-0,40

Contactgericht (E-V)

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.

Sociaal handig (E-Z)

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.

Doortastend (E-S)

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.

Overtuigend (E-I)

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.



Vriendelijk

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, leidinggevenden 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.

Eigenschap	Score ruw	Deciel	Categorie	z-score
Vriendelijk	2,85	1	1 - Minder sterk	-2,62
Contactgericht	3,00	1	1 - Minder sterk	-1,41
Constructief	4,61	9	4 - Sterk	1,03
Beheerst	4,02	9	4 - Sterk	1,18
Belangstellend	2,90	1	1 - Minder sterk	-2,05

Contactgericht (V-E)

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.

Constructief (V-Z)

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 inspinnen om een constructieve bijdrage te leveren.

Beheerst (V-S)

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.

Belangstellend (V-I)

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.



Interpretatietip: Niet vriendelijk, wel constructief

Sommige mensen die wat minder vriendelijk zijn, maar wel constructief, vinden het belangrijk dat de regels gevolgd worden en er wordt gedaan wat is afgesproken. Ze maken zich er niet zo druk over wat anderen ervan vinden of over de nadelen die anderen daarvan hebben.

Interpretatietip: Niet vriendelijk, wel beheerst

Sommige mensen die wat minder vriendelijk zijn, maar wel beheerst, houden zich graag bij de feiten. Omdat ze er nooit zomaar iets uitflappen zullen ze niet snel mensen kwetsen.



Zorgvuldig

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.

Eigenschap	Score ruw	Deciel	Categorie	z-score
Zorgvuldig	5,00	10	4 - Sterk	2,05
Sociaal handig	3,13	2	1 - Minder sterk	-1,04
Constructief	4,61	9	4 - Sterk	1,03
Gestructureerd	4,80	10	4 - Sterk	2,05
Doelgericht	2,64	1	1 - Minder sterk	-1,60

Sociaal handig (Z-E)

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.

Constructief (Z-V)

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 inspinnen om een constructieve bijdrage te leveren.

Gestructureerd (Z-S)

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.

Doelgericht (Z-I)

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 inspinnen om hun doelen te bereiken. Ook is het mogelijk dat zij minder efficiënt werken, waardoor zij hun doelen soms niet of minder snel bereiken.



Interpretatietip: Wel zorgvuldig, niet sociaal handig

Sommige mensen die zorgvuldig zijn, maar niet zo sociaal handig, willen zich graag gepast en correct gedragen, maar slaan soms de plank toch mis omdat zij niet goed weten hoe ze de juiste indruk kunnen maken.

Interpretatietip: Wel zorgvuldig, niet doelgericht

Sommige mensen die zorgvuldig zijn, maar niet zo doelgericht, steken veel energie in hun werk, maar verzanden daarbij omdat ze te veel willen doen of alles perfect willen doen. De focus ligt dan meer op details dan op het grotere plaatje.

Stabiel

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.

Eigenschap	Score ruw	Deciel	Categorie	z-score
Stabiel	4,89	10	4 - Sterk	1,97
Doortastend	4,26	10	4 - Sterk	1,45
Beheerst	4,02	9	4 - Sterk	1,18
Gestructureerd	4,80	10	4 - Sterk	2,05
Zelfverzekerd	3,51	5	3 - Gemiddeld	0,08

Doortastend (S-E)

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.

Beheerst (S-V)

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.

Gestructureerd (S-Z)

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.

Zelfverzekerd (S-I)

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.

Innovatief

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.

Eigenschap	Score ruw	Deciel	Categorie	z-score
Innovatief	2,79	1	1 - Minder sterk	-1,37
Overtuigend	3,29	3	2 - Redelijk	-0,40
Belangstellend	2,90	1	1 - Minder sterk	-2,05
Doelgericht	2,64	1	1 - Minder sterk	-1,60
Zelfverzekerd	3,51	5	3 - Gemiddeld	0,08

Overtuigend (I-E)

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.

Belangstellend (I-V)

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.

Doelgericht (I-Z)

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.

Zelfverzekerd (I-S)

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.



Interpretatietip: Niet innovatief, wel zelfverzekerd

Mensen die wel zelfverzekerd zijn, maar niet zo innovatief, zullen het wellicht wat lastiger hebben omdat zij minder gemakkelijk improviseren als zij op zichzelf zijn aangewezen. Maar omdat zij weinig twijfelen, zullen zij dit met hun doorzettingsvermogen kunnen compenseren.

Toelichting scores

Ruwe scores

Elke antwoord krijgt een score: 1 voor 'Nee!', 2 voor 'Nee', 3 voor '?', 4 voor 'Ja' en 5 voor 'Ja!'. Voor sommige vragen worden de antwoorden gehercodeerd. Dit is nodig voor 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. 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 score wordt vermenigvuldigd met het gewicht en de gewogen scores worden opgeteld. Deze som wordt vervolgens gedeeld door de som van de gewichten. De ruwe score kan dus variëren tussen 1 en 5.

Normen

Normscores worden gebruikt om de resultaten 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 vragenlijst af te nemen. Wanneer een persoon dezelfde vragenlijst heeft ingevuld, kan zijn score worden vergeleken met de scores van de groep. De twee meest gebruikte normgroepen zijn selectie en niet-selectie. De personen in de selectienormgroep hebben dus de test gedaan in het kader van een sollicitatie. Niet-selectie houdt in dat de vragenlijst in een andere setting is ingevuld, zoals in het kader van loopbaan- of mobiliteitsvragen.

Decielscores

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. Decielen zijn gemakkelijk te begrijpen en te interpreteren. Aan het gebruik van decielen kleeft echter ook een nadeel. 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 worden overschat wanneer ze rond het gemiddelde liggen, en juist worden onderschat wanneer ze aan de uiteinden van de verdeling liggen.

Z-scores

Voor het bepalen van z-scores wordt gebruik gemaakt van het gemiddelde en de standaarddeviatie van de normgroep. De scores worden uitgedrukt in het aantal standaarddeviatie-eenheden dat de scores van het gemiddelde verwijderd liggen. Het gemiddelde van z-scoreverdeling is 0. Een z-score van -1 betekent dat de score één



standaarddeviatie onder het gemiddelde ligt. In een standaard-normale 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. Positieve scores liggen boven het gemiddelde. De visuele weergave (met de poppetjes) is gebaseerd op de z-score. Z-scores zijn continue variabelen en hebben niet het nadeel dat geschetst wordt bij decielen. Je kunt hierbij veel preciezer zien wat het verschil is tussen de scores van de kandidaten.

Categoriescores

Tot slot wordt gebruik gemaakt van vier scorecategorieën. 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. De indeling is 1. Minder sterk (vergelijkbaar met de laagste 15% van de normgroep), 2. Redelijk (de daaropvolgende 25%), 3. Gemiddeld (35%) en 4. Sterk (de hoogste 25%).