



BIG FIFTY PERSONALITY

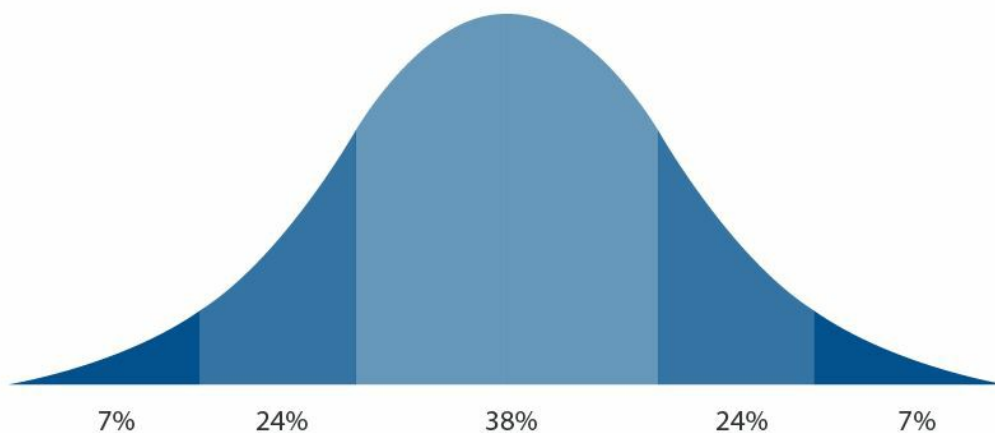
A. INLEIDING

Persoonlijkheid zegt iets over het gedrag dat iemand typeert in vergelijking tot anderen. De manier waarop iemand zal omgaan met mensen en situaties in het werk, wordt onder andere bepaald door diens persoonlijkheid. De vragenlijst vraagt uw mening over een breed scala aan onderwerpen. De vragenlijst onderzoekt houdingen, meningen en voorkeuren. Er zijn geen goede of foute antwoorden en het is geen test waarvoor u kunt slagen of zakken.

De vragenlijst is ontworpen om die aspecten te onderzoeken die relatief stabiel en constant zijn en die bepalen wie u bent. De resultaten betekenen niet dat u wel of niet gelijk heeft of dat er 'goede' of 'slechte' antwoorden zijn. Op basis van dit beeld van u als persoon ontstaat er meer inzicht in de manier waarop u waarschijnlijk in verschillende situaties zult reageren of hoe u zich in verschillende situaties zult gedragen. Dit rapport geeft in grote lijnen dit inzicht weer, maar het is aan u om te bepalen hoe nauwkeurig het is en hoe relevant het is voor uw huidige situatie.

Uitleg Scores

De scores die u op de persoonlijkheidsfactoren en/of competenties heeft behaald, zijn vergeleken met de scores van een normgroep. Een normgroep is een groep van personen die in een bepaald opzicht vergelijkbaar zijn met de deelnemer aan de persoonlijkheidsvragenlijst. De scores zijn uitgedrukt in cijfers. Per schaal is uw score in de balk vermeld. Een score van 5,5 geeft het gemiddelde van de normgroep weer. Ongeveer zeven procent van de normgroep heeft een score lager dan 3. Zeven procent heeft een score van 9 of hoger. Vierentwintig procent van de normgroep scoort tussen 3 en 5. Eveneens vierentwintig procent van de normgroep scoort tussen 7 en 9. De overige 38 procent heeft een score die zich tussen de 5 en 7 bevindt.



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7%		24%		38%		24%		7%	

Zo betekent bijvoorbeeld een score van 4 dat ongeveer één derde van de normgroep een lagere score en ongeveer tweederde een hogere score heeft dan de deelnemer.

Normaal gesproken worden profielen weergegeven door middel van een grafiek waarin elke schaal is verdeeld in tien punten. Deze speciale soort schaal wordt een Sten scale genoemd, wat staat voor Standard Ten Scale. Op deze schaal zijn extreme scores (hoog of laag) belangrijker voor de vorming van een persoonstype dan meer gemiddelde scores.

Zelfbeeld

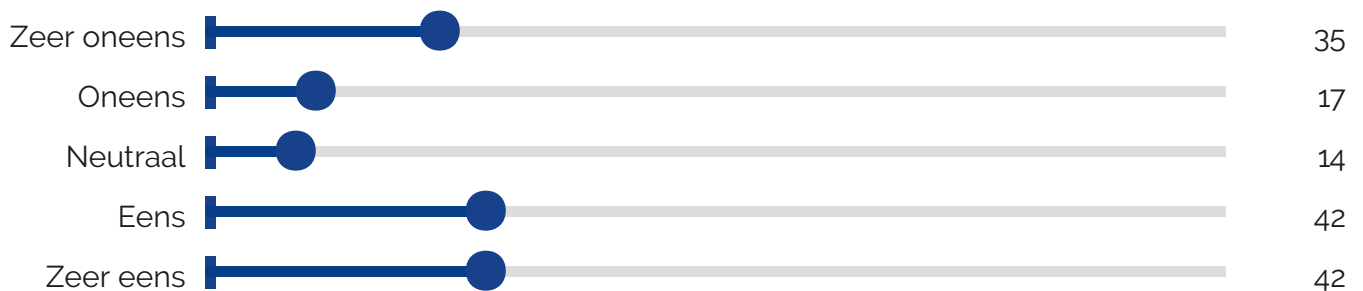
Deze score geeft de mate aan waarin u een kritisch of positief zelfbeeld heeft laten zien. Hoge scores geven aan dat u een positief zelfbeeld hebt. Een valkuil daarvan kan zijn dat u te weinig kritisch bent naar uzelf en uzelf overschat. Lage scores op zelfbeeld geven aan dat u erg kritisch denkt over uzelf. Een valkuil hiervan is dat u mogelijk te kritisch of te perfectionistisch bent. Of uw zelfbeeld ook klopt met de werkelijkheid is niet af te leiden uit deze vragenlijst.

Zelfbeeld



Antwoordtendentie

Deze score geeft informatie over uw antwoordpatroon. Per antwoordmogelijkheid wordt aangegeven hoe vaak deze is aangevinkt.



B. FACTOREN

Denken

Analyse

- A Bedachtzaam Het vermogen over zaken na te denken, alvorens tot actie over te gaan.
- B Direct Waarde hechten aan het zo puur en eerlijk mogelijk uitspreken van zaken en meningen.
- C Vertrouwend Beschouwen van de intentionele betrouwbaarheid van anderen.

Creativiteit

- D Fantasierijk Voorstellingsvermogen en fantasie.
- E Risico's nemend Voorkeur voor nieuwe prikkels en sensaties.
- F Veranderingen Voorkeur voor nieuwe belevingen en ervaringen.
- G Vindingrijk Intellectuele/cognitieve nieuwsgierigheid, nieuwe onconventionele ideeën.

Structuur

- H Betrouwbaar Afspraken nakomen.
- I Discipline Bekwaamheid tot zelfmotivatie en weerstand bieden tegen afleiding en verveling.
- J Ordelijk Structuur en ordening aanbrengen.

Voelen

Emotie

- K Doelmatigheid Bekwaam voelen en effectief omgaan met de opgaven die het leven stelt.
- L Impulsief De onmogelijkheid om neigingen en behoeftes te controleren.
- M Kwetsbaar De mate waarin iemand gevoelig is voor druk of stress.
- N Prikkelbaar De tendens om woede en negatieve emoties te uiten.

Dynamiek

- O Ambitueus Hoge doelen stellen en daarop focussen.
- P Energiek Geneigdheid tot een hoog levenstempo.

Doen

Invloed

- Q Dominant Mate van invloed willen uitoefenen, de leiding willen nemen.
- R Inschikkelijk Geneigdheid coöperatief dan wel competitief te zijn.

Omgang met mensen

- S Positieve emoties Behoeftes om positieve gevoelens te uiten en plezier te maken.
- T Hartelijk Enthousiasmerend vermogen en met warmte tegemoet kunnen treden van de omgeving.
- U Sociaal De behoefte om in het gezelschap van anderen te verkeren.

Empathie

- V Bescheiden Bescheiden opstellen en op de achtergrond blijven.
- W Gevoelens Vermogen om gevoelens te ervaren (van zichzelf en anderen).
- X Medelevend Sympathie, gevoelens van medeleven naar anderen.
- Y Zorgzaam Bereidheid anderen te helpen en voor ze te zorgen.

C. ALGEMEEN PROFIEL

Het profiel laat zien welke scores u heeft behaald op de factoren. Elke score ligt tussen de 1 en 10 en het gemiddelde is 5,5. Het is niet van belang of de score hoog of laag is, maar in hoeverre deze afwijkt van de gemiddelde score. Scores boven de 7 en onder de 4 worden beschouwd als 'extreme' scores. De scores worden afgezet tegen een specifieke normgroep. De behaalde scores stellen u in staat om een persoon te vergelijken met een ander persoon.

Denken

Analyse



Creativiteit

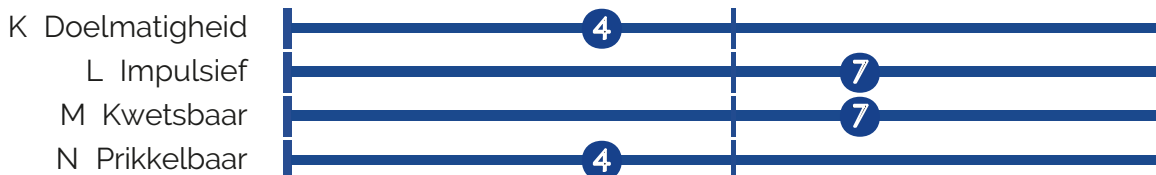


Structuur



Voelen

Emotie



Dynamiek



Doen

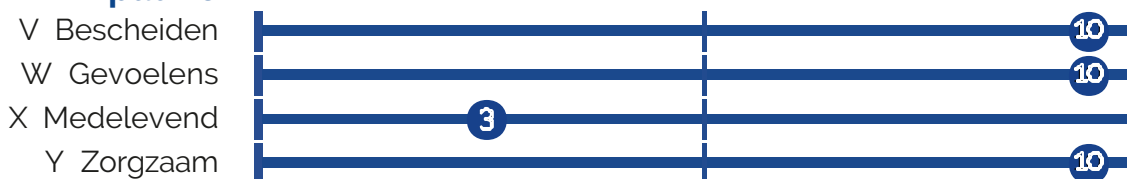
Invloed



Omgang met mensen



Empathie



1 Extraversie

- E Risico's nemend
- P Energiek
- Q Dominant
- S Positieve emoties
- T Hartelijk
- U Sociaal

De mate waarin we actief contact met anderen onderhouden.



2 Openheid

- D Fantasierijk
- F Veranderingen
- G Vindingrijk
- W Gevoelens

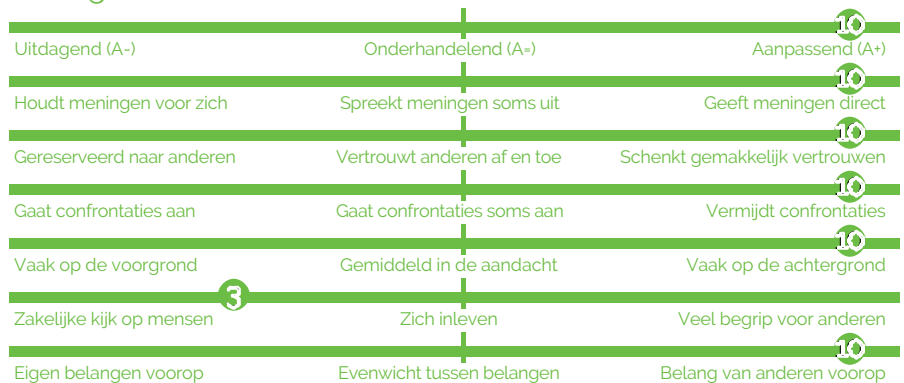
De mate waarin we naar nieuwe ervaringen en nieuwe ideeën zoeken.



3 Vriendelijkheid

- B Direct
- C Vertrouwend
- R Inschikkelijk
- V Bescheiden
- X Medelevend
- Y Zorgzaam

De mate waarin we het belang van anderen boven ons eigen belang stellen.



4 Structuur

- A Bedachtzaam
- H Betrouwbaar
- I Discipline
- J Ordelijk
- O Ambitueus

De mate waarin we ons georganiseerd en doelgericht gedragen.



5 Gevoeligheid

- K Doelmatigheid
- L Impulsief
- M Kwetsbaar
- N Prikkelbaar

De mate waarin we emotioneel op tegenslag reageren.

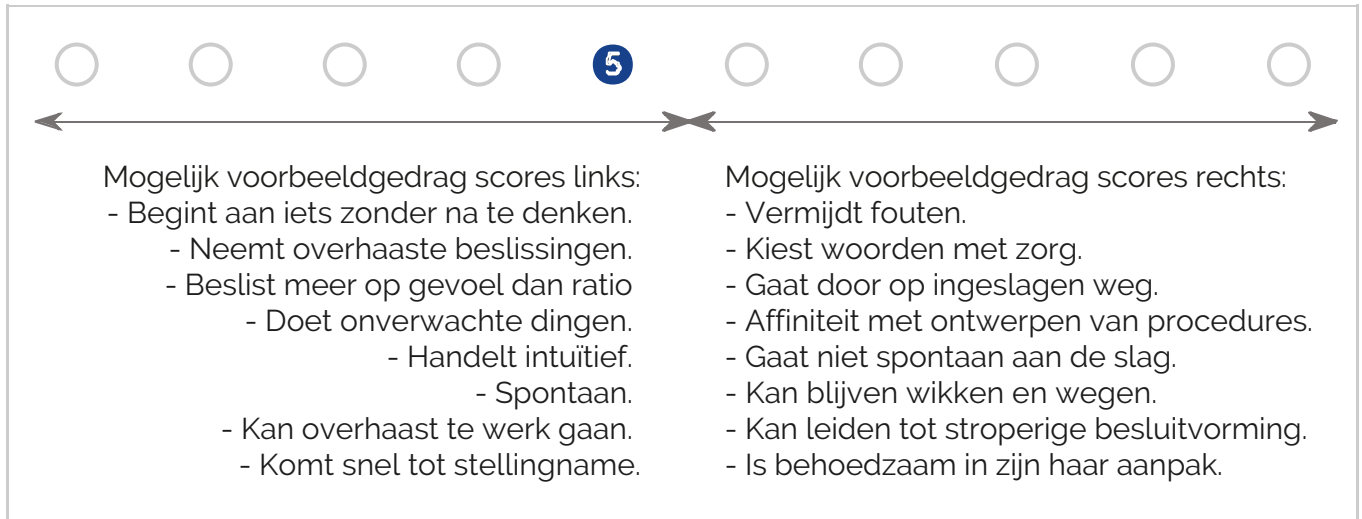


D. OVERZICHT SCORES OP FACTOREN

Denken
Analyse

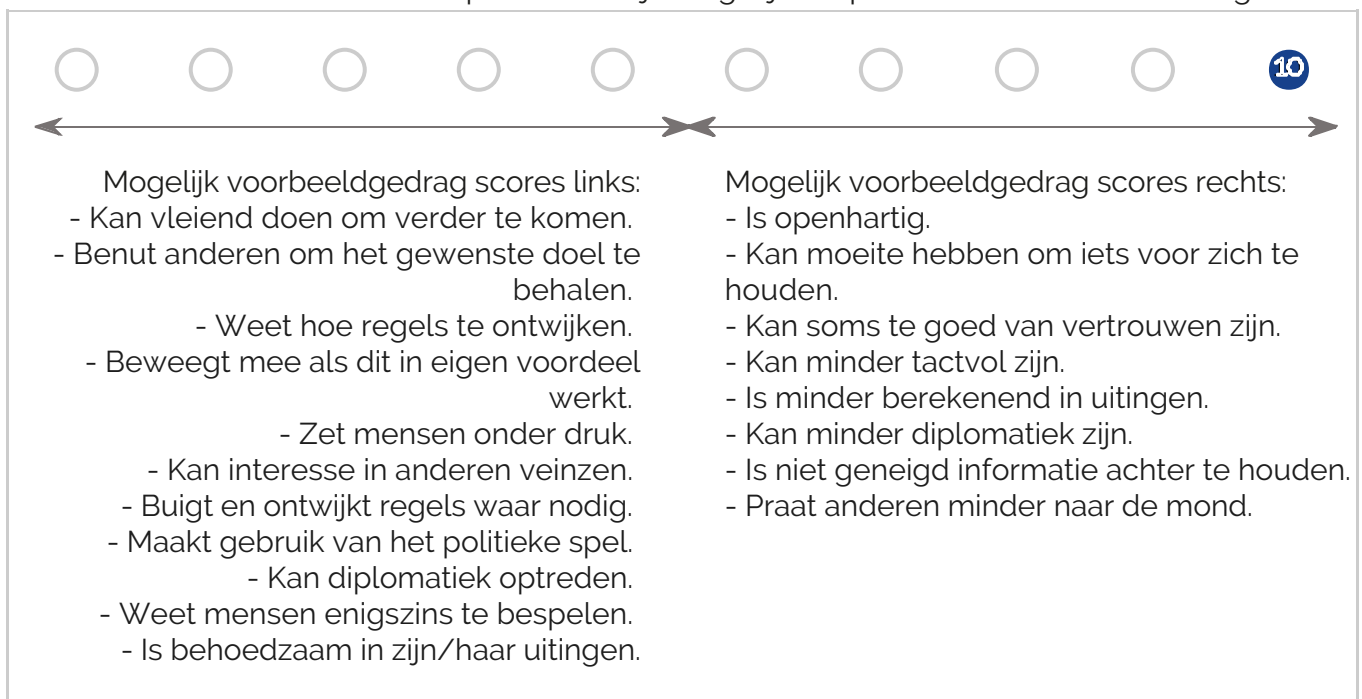
A. Bedachtzaam

Het vermogen over zaken na te denken, alvorens tot actie over te gaan.



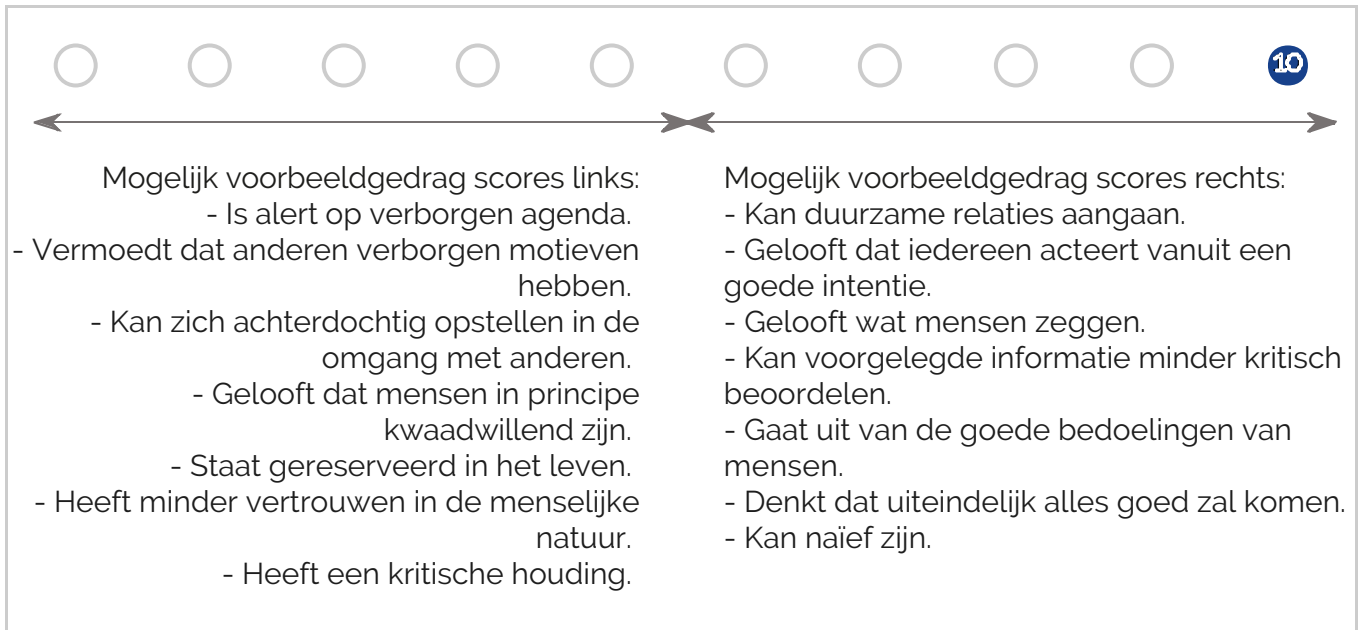
B. Direct

Waarde hechten aan het zo puur en eerlijk mogelijk uitspreken van zaken en meningen.



C. Vertrouwend

Beschouwen van de intentionele betrouwbaarheid van anderen.



Creativiteit

D. Fantasierijk

Voorstellingsvermogen en fantasie.



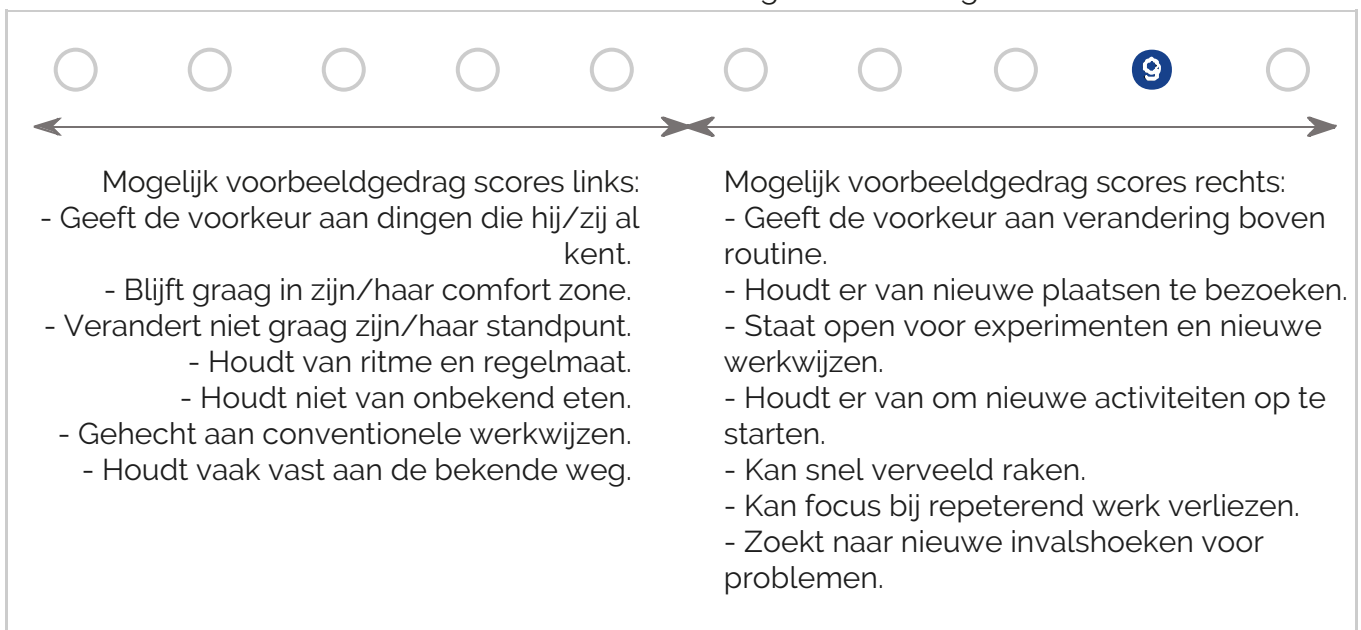
E. Risico's nemend

Voorkeur voor nieuwe prikkels en sensaties.



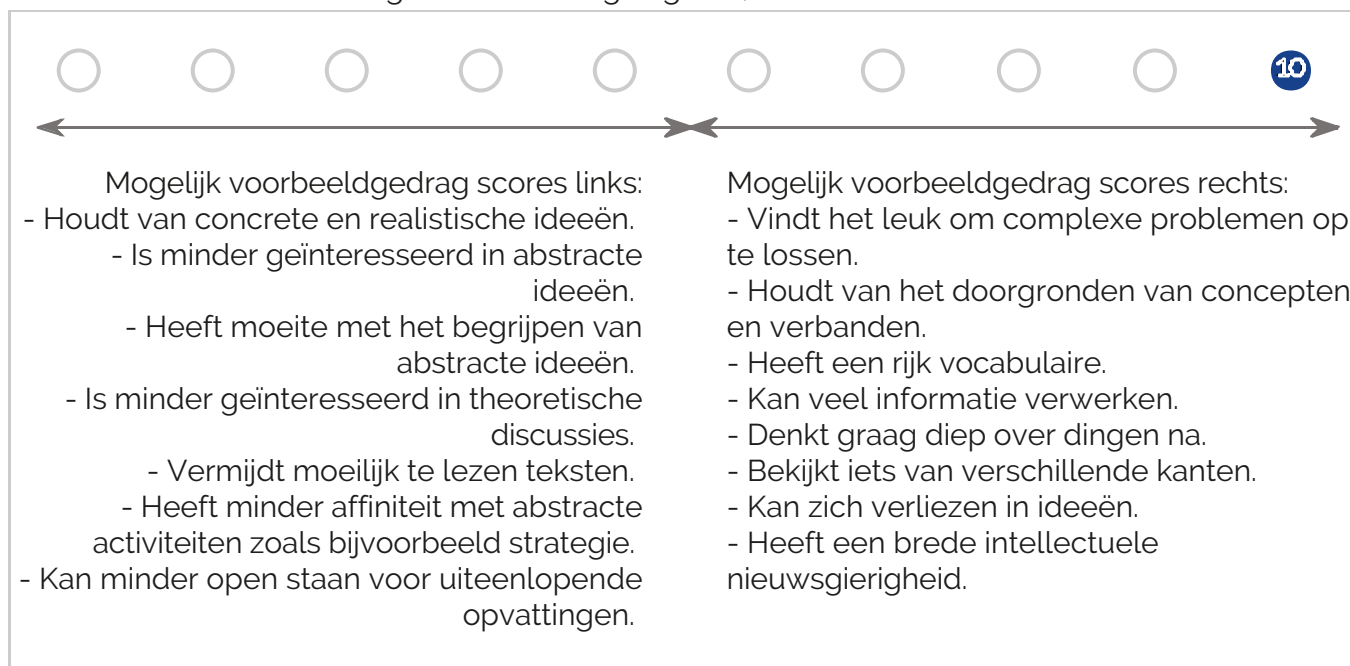
F. Veranderingen

Voorkeur voor nieuwe belevingen en ervaringen.



G. Vindingrijk

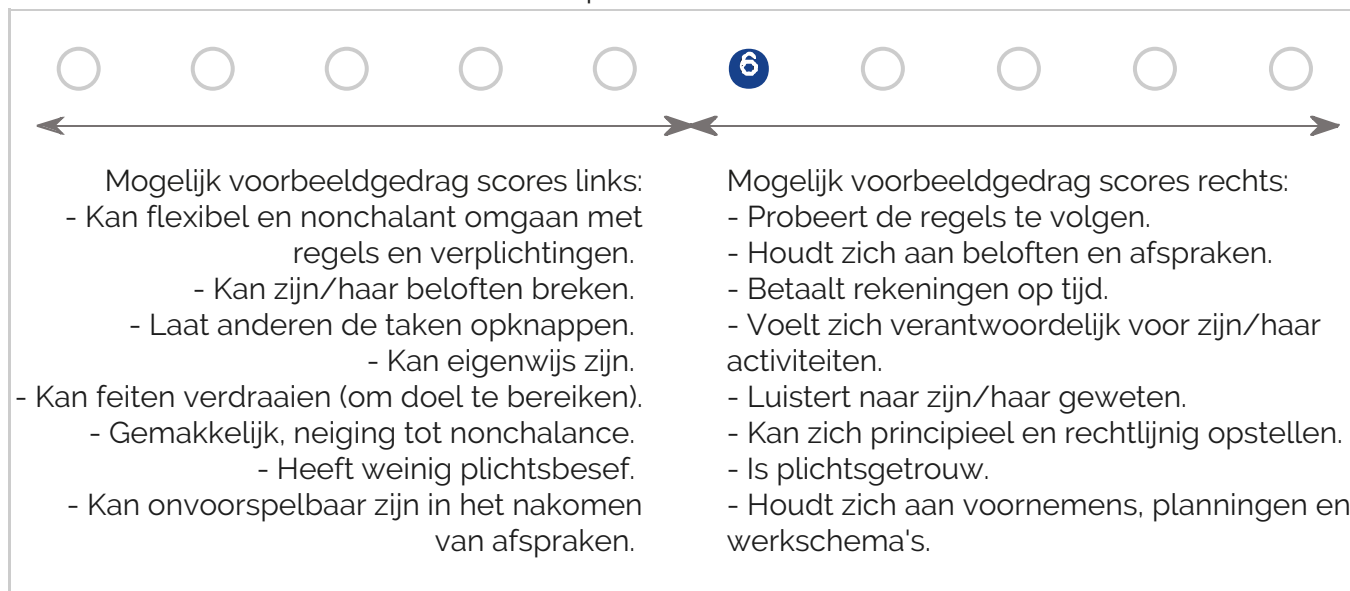
Intellectuele/cognitieve nieuwsgierigheid, nieuwe onconventionele ideeën.



Structuur

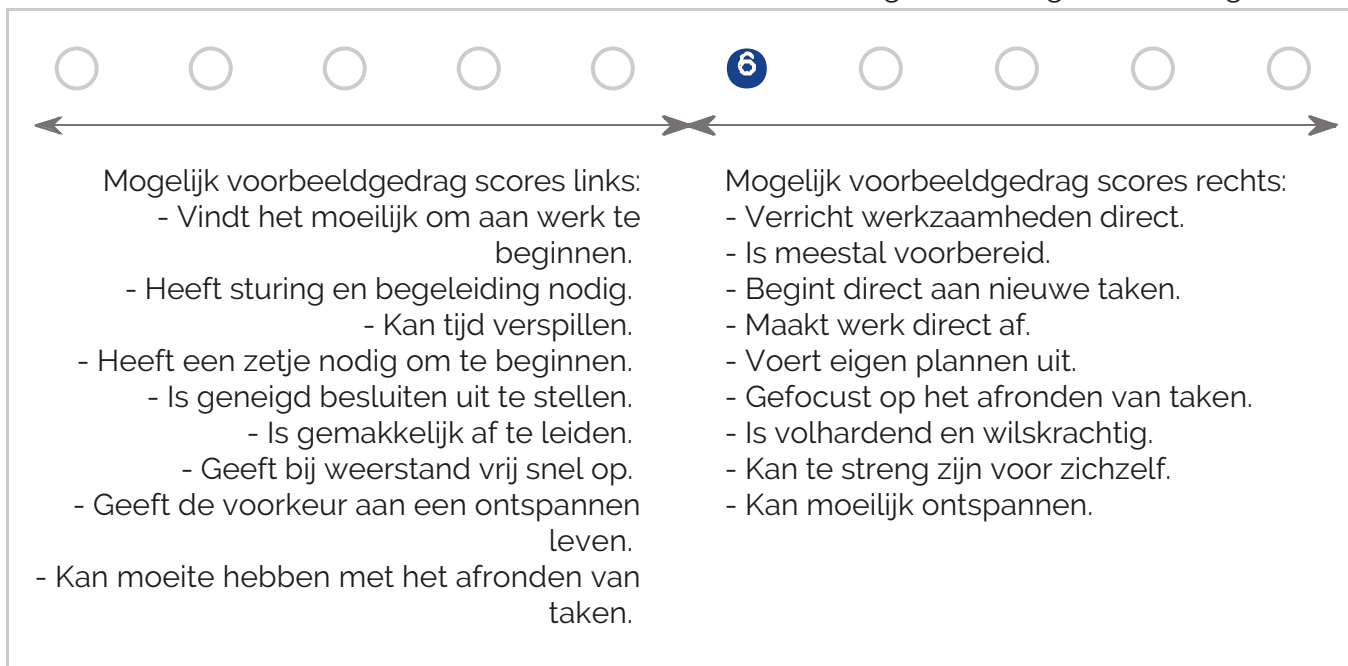
H. Betrouwbaar

Afspraken nakomen.



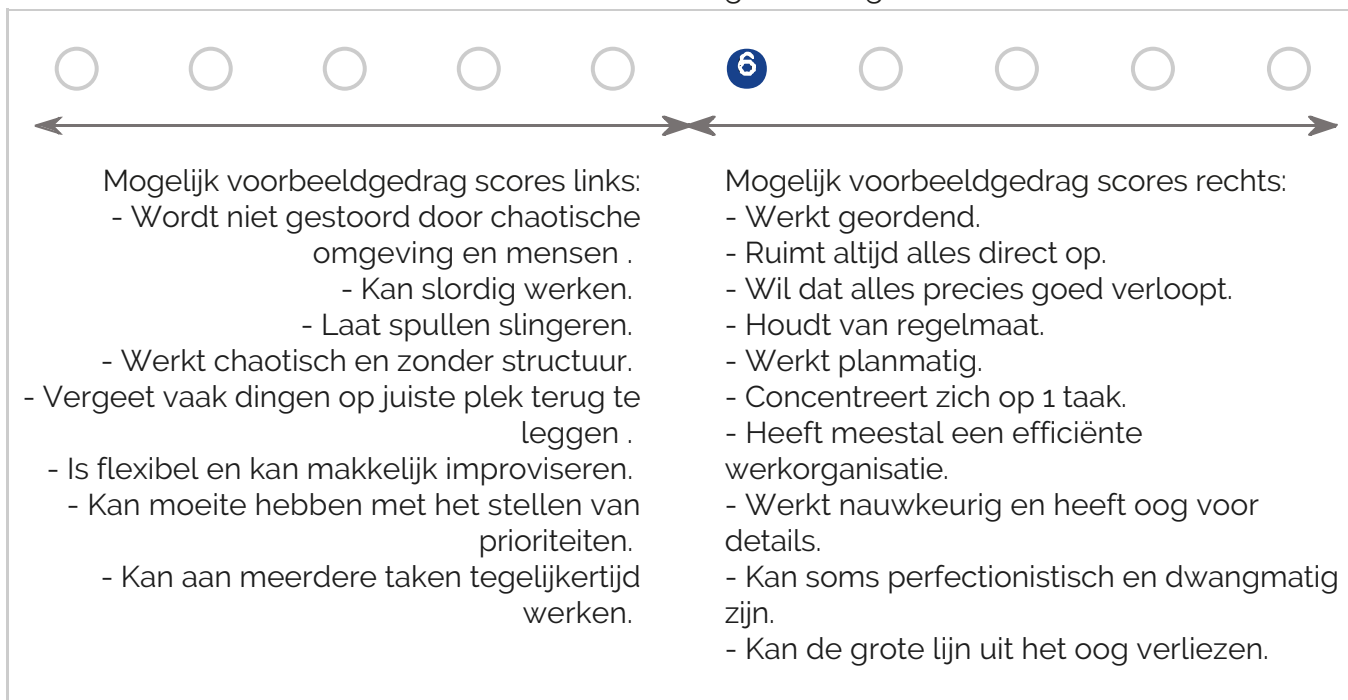
I. Discipline

Bekwaamheid tot zelfmotivatie en weerstand bieden tegen afleiding en verveling.



J. Ordelijk

Structuur en ordening aanbrengen.



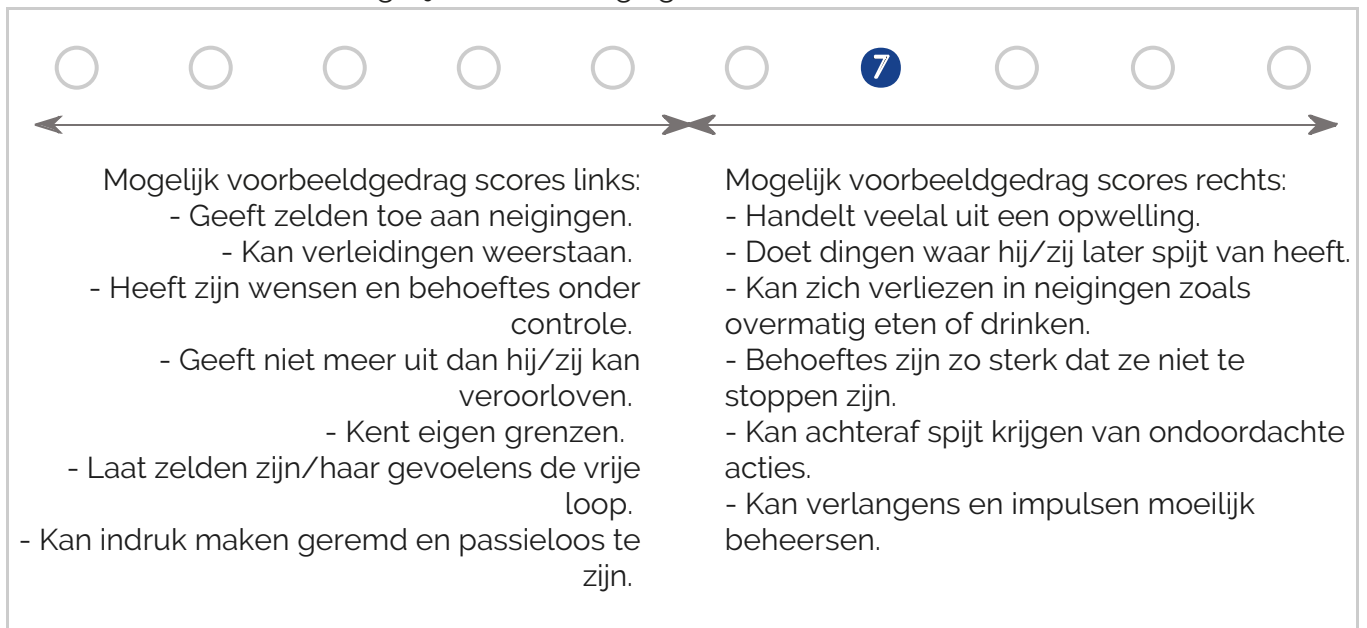
K. Doelmatigheid

Bekwaam voelen en effectief omgaan met de opgaven die het leven stelt.



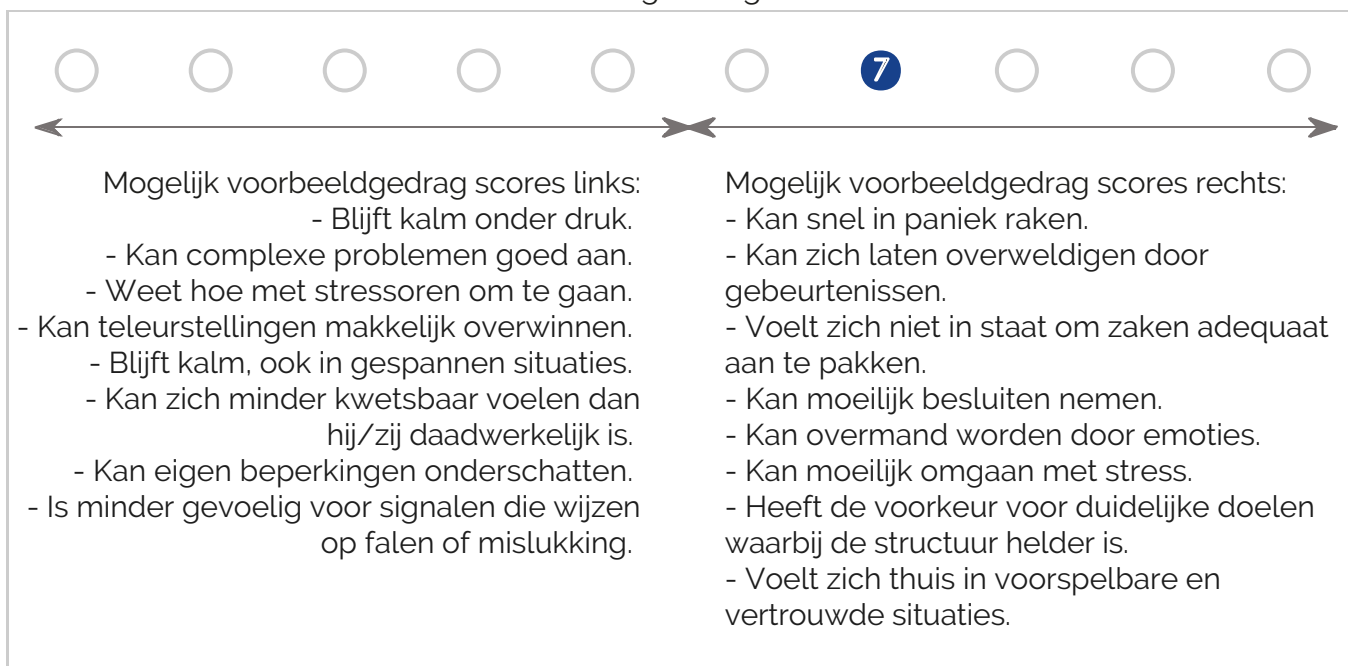
L. Impulsief

De onmogelijkheid om neigingen en behoeftes te controleren.



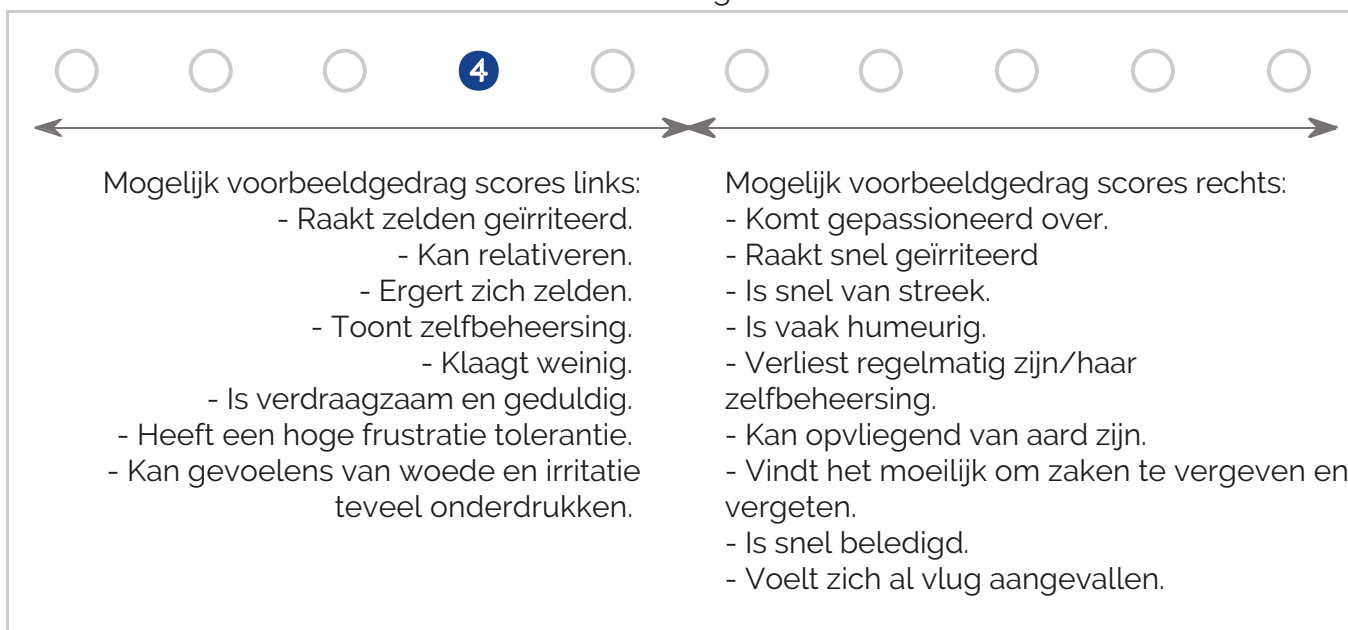
M. Kwetsbaar

De mate waarin iemand gevoelig is voor druk of stress.



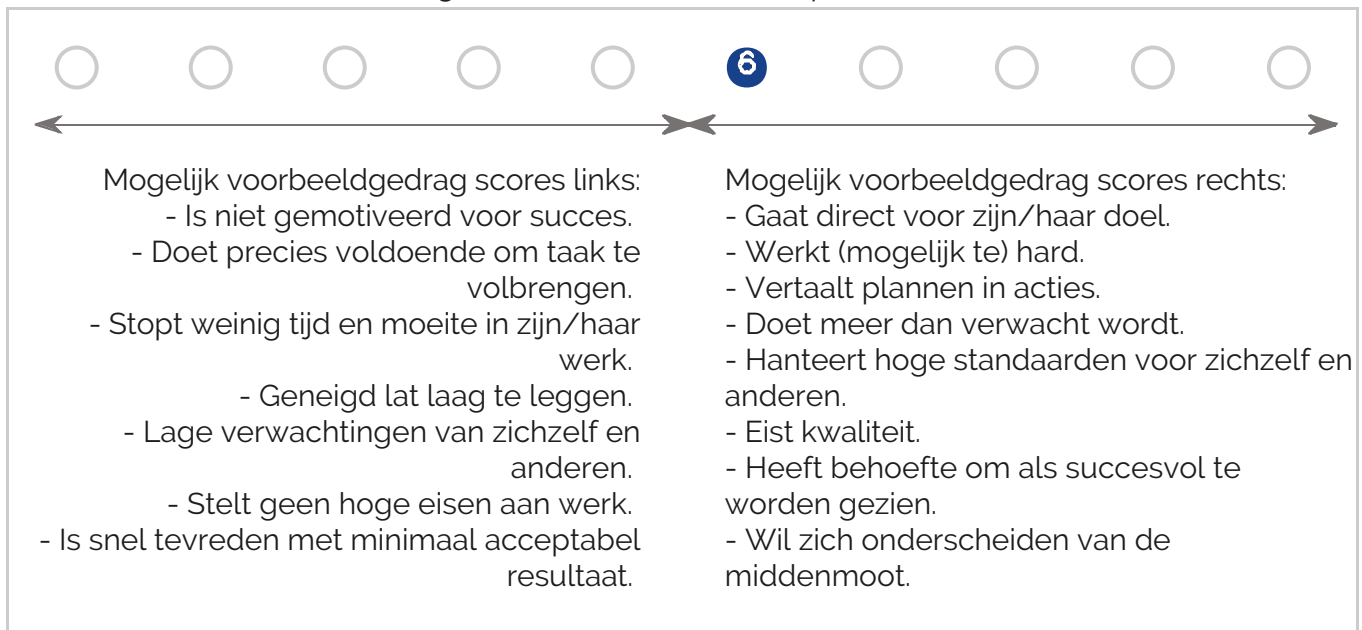
N. Prikkelbaar

De tendens om woede en negatieve emoties te uiten.



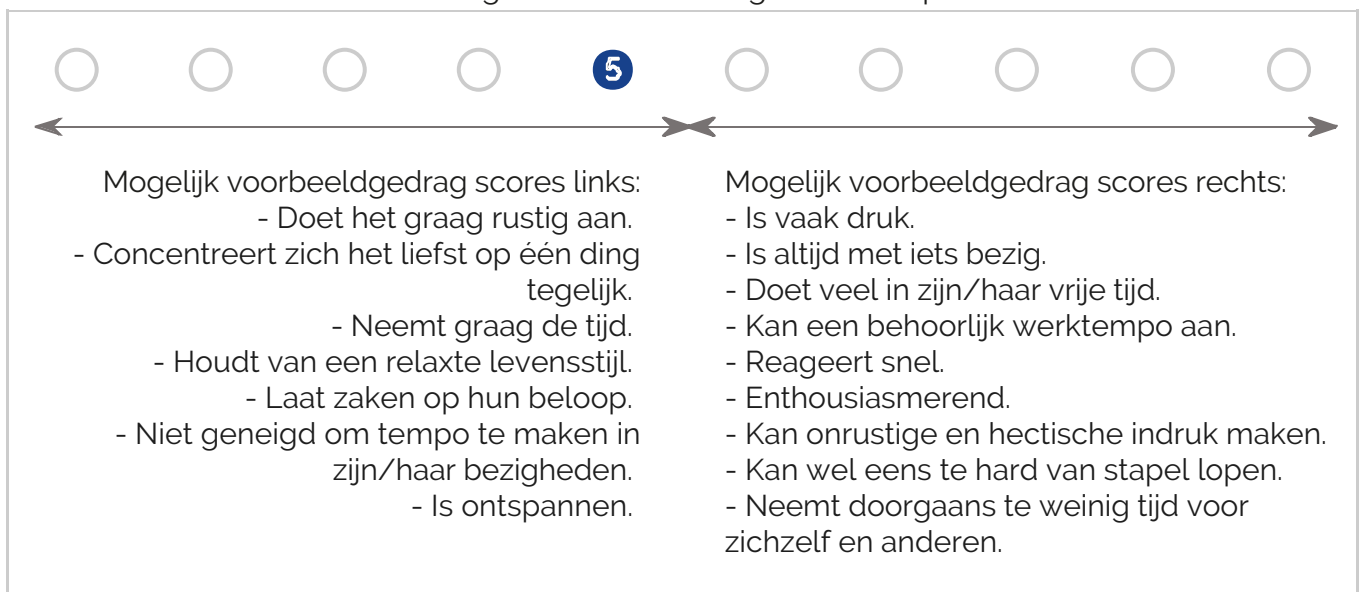
O. Ambitieux

Hoge doelen stellen en daarop focussen.



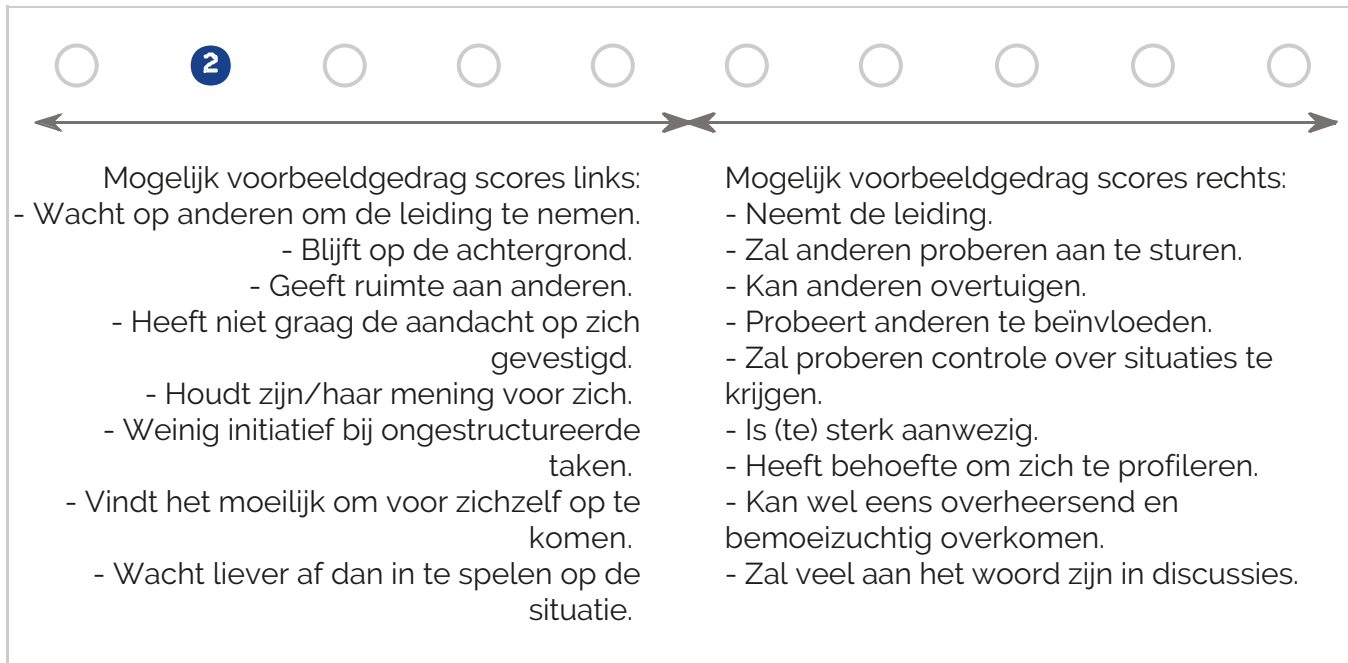
P. Energiek

Geneigdheid tot een hoog levenstempo.



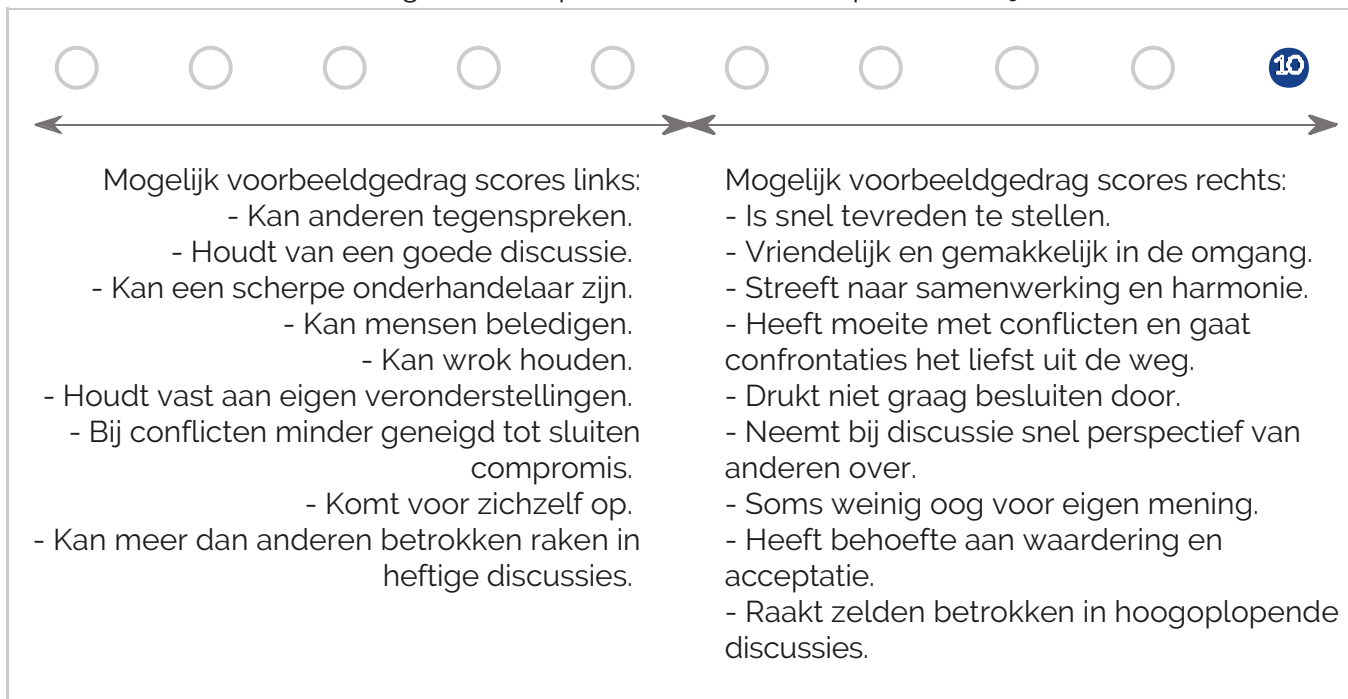
Q. Dominant

Mate van invloed willen uitoefenen, de leiding willen nemen.



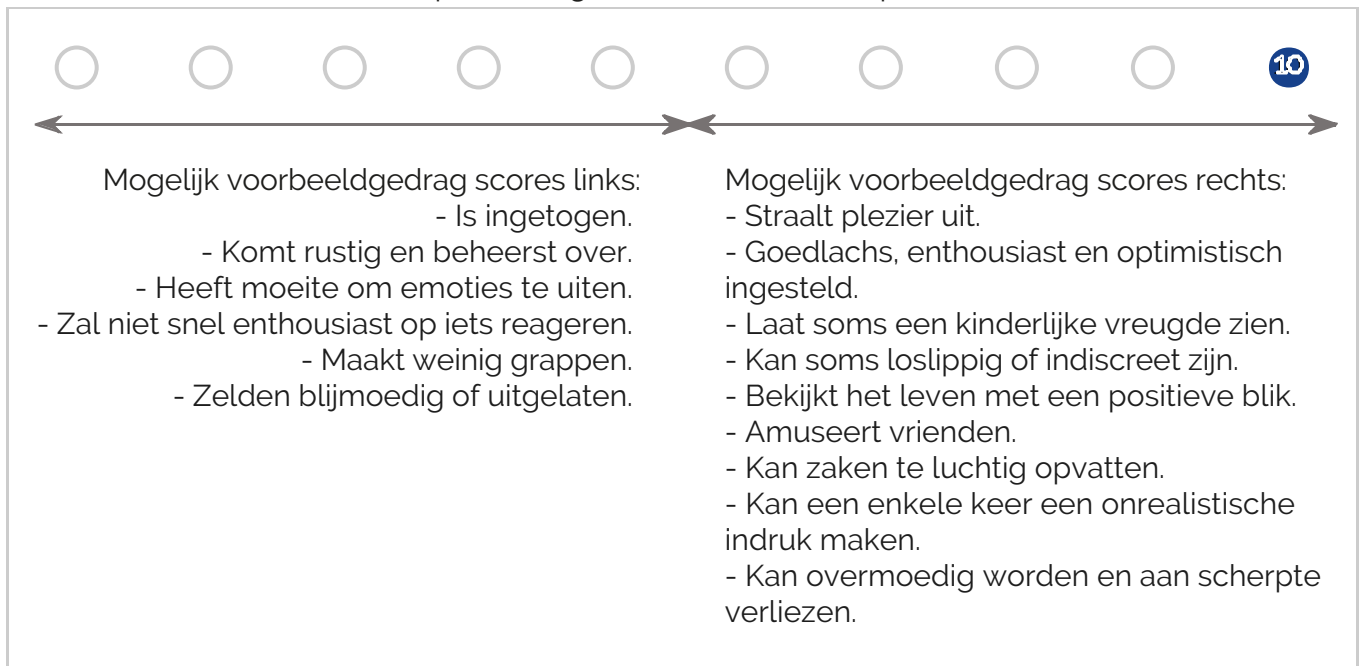
R. Inschikkelijk

Geneigdheid coöperatief dan wel competitief te zijn.



S. Positieve emoties

Behoeftte om positieve gevoelens te uiten en plezier te maken.



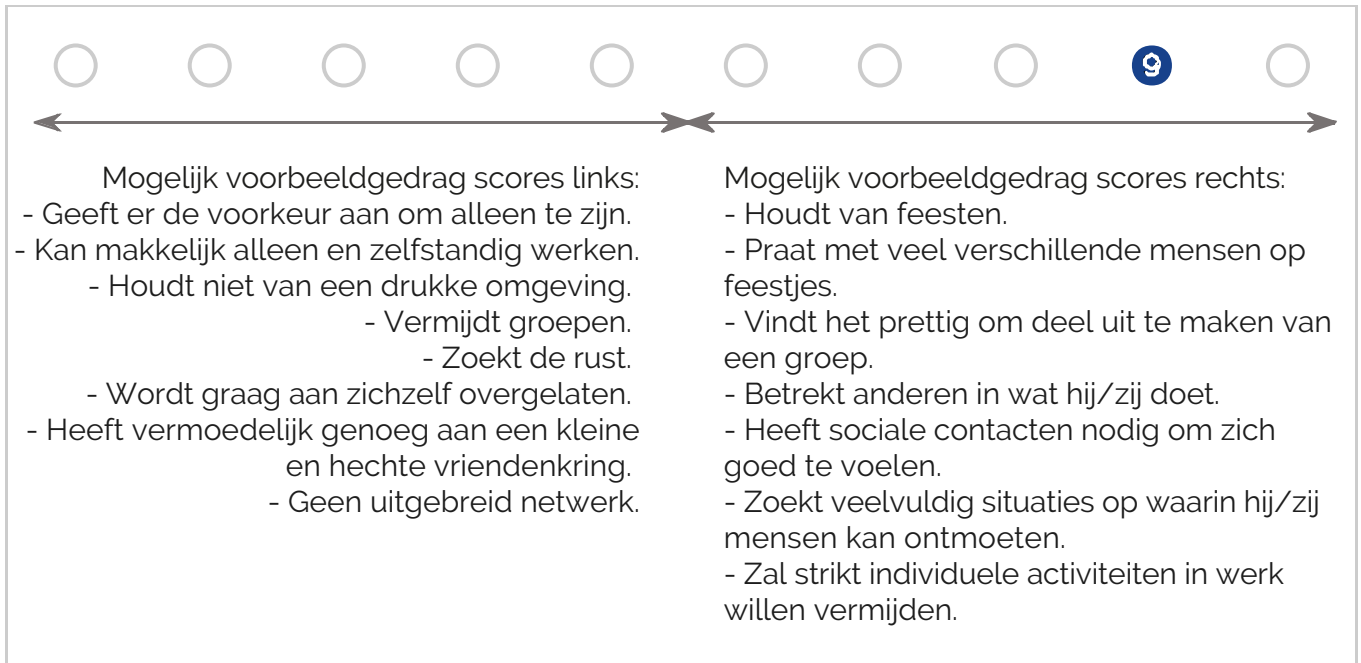
T. Hartelijk

Enthousiasmerend vermogen en met warmte tegemoet kunnen treden van de omgeving.



U. Sociaal

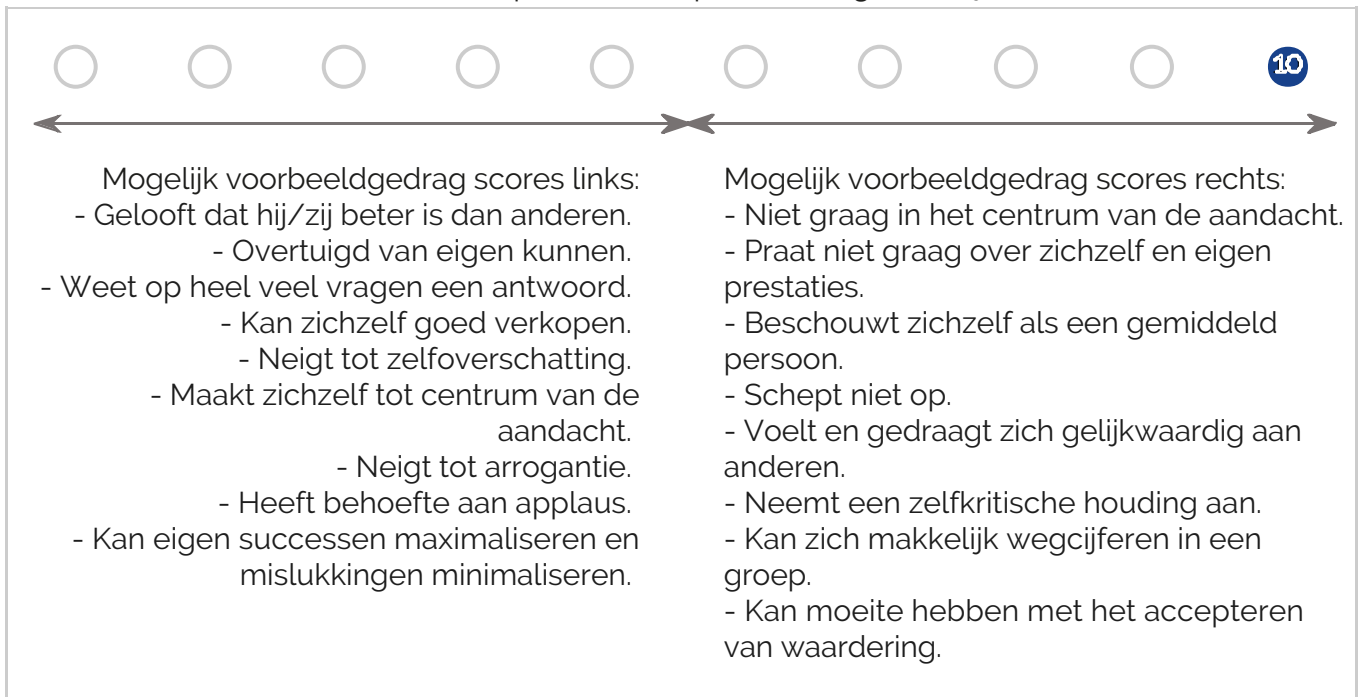
De behoefte om in het gezelschap van anderen te verkeren.



Empathie

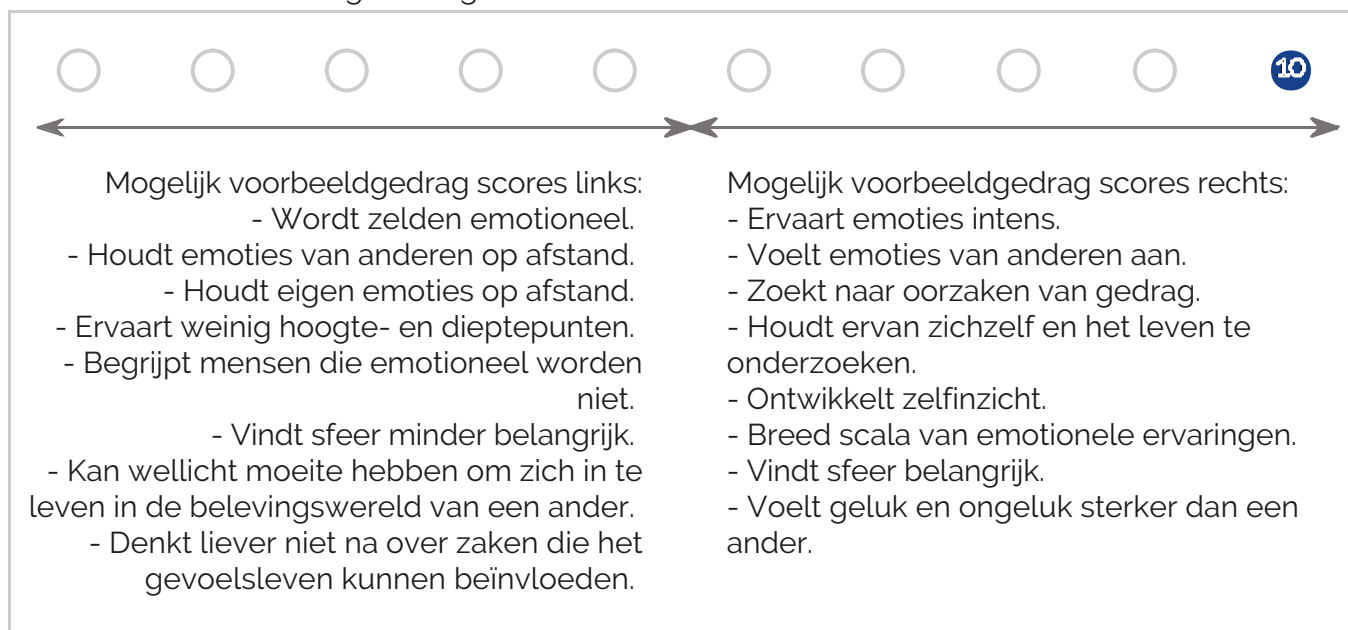
V. Bescheiden

Bescheiden opstellen en op de achtergrond blijven.



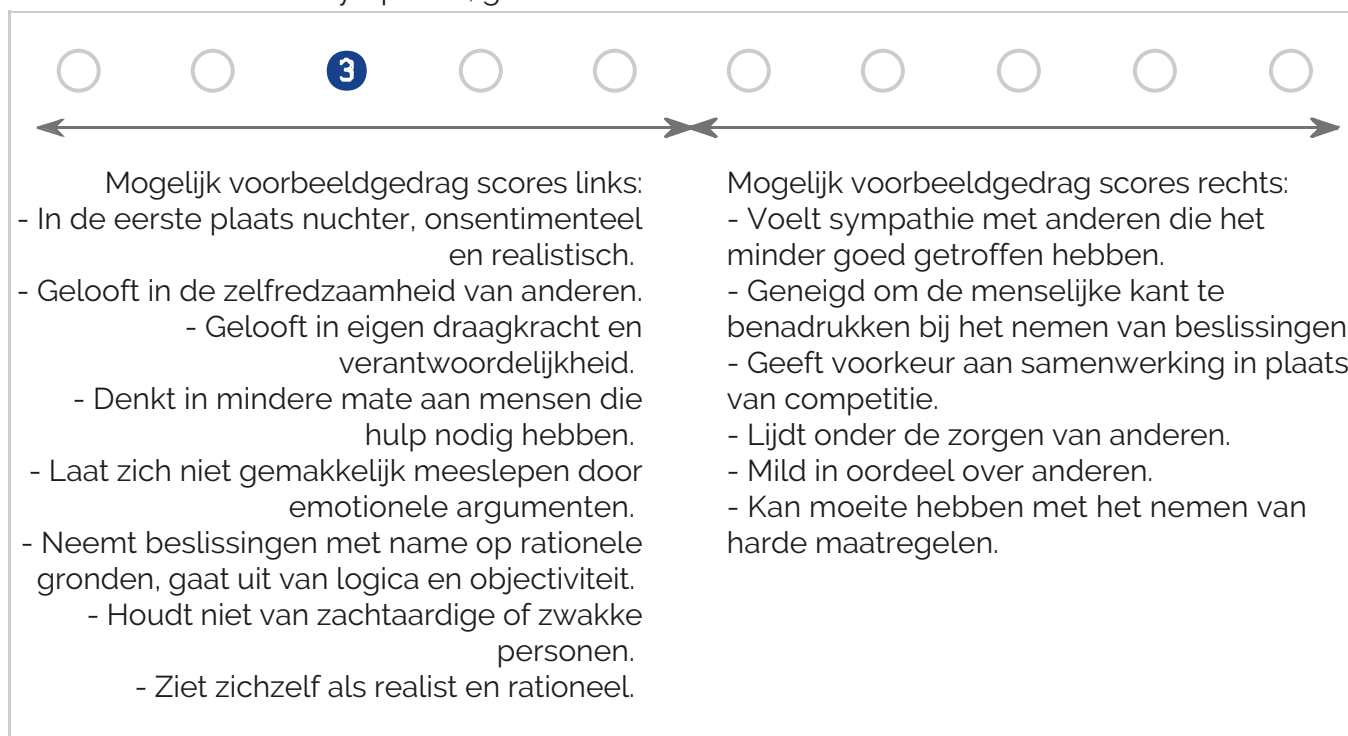
W. Gevoelens

Vermogen om gevoelens te ervaren (van zichzelf en anderen).



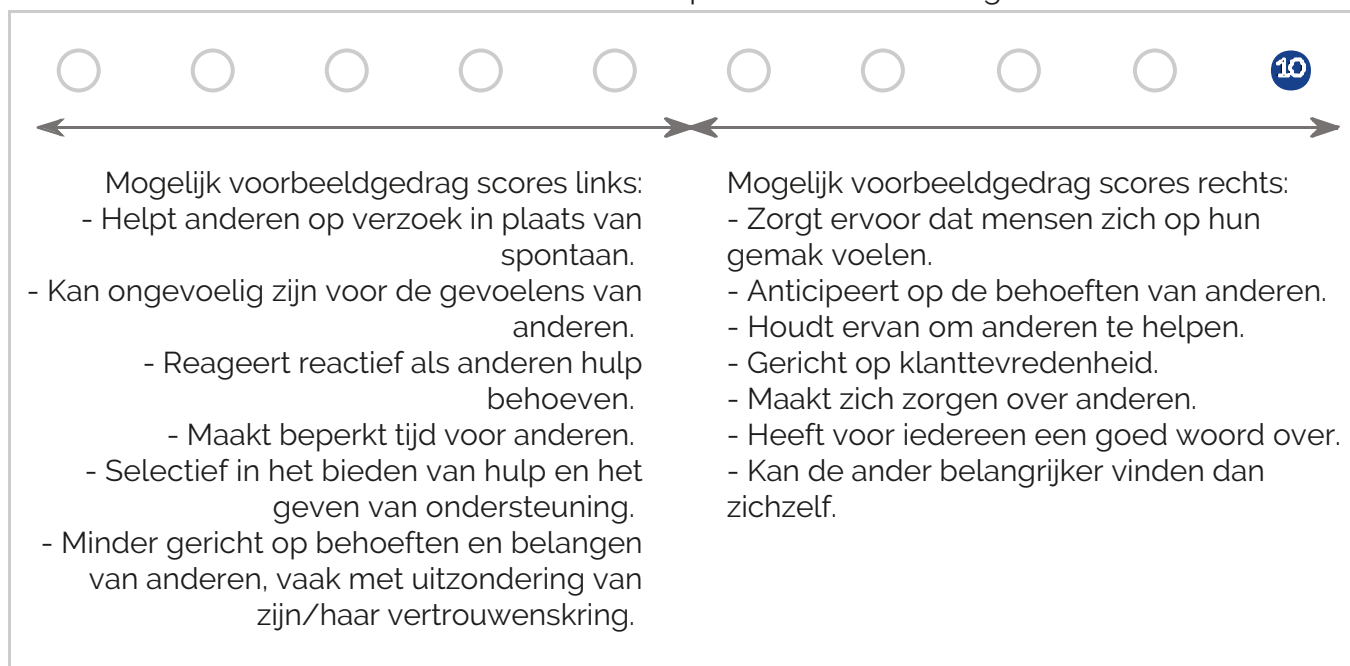
X. Medelevend

Sympathie, gevoelens van medeleven naar anderen.



Y. Zorgzaam

Bereidheid anderen te helpen en voor ze te zorgen.



E. COMPETENTIEOVERZICHT

Een competentie beschrijft een combinatie van kennis, vaardigheden en gedrag die belangrijk is om met succes op een bepaald gebied resultaten te behalen. Op basis van scores op de factoren kan voor iedere competentie worden aangegeven hoe gemakkelijk iemand met een bepaald persoonlijkheidsprofiel deze competentie kan laten zien of kan ontwikkelen.

Er worden vijf categorieën gehanteerd:

- Zeer hoog (Scores 9 – 10)
- Hoog (Scores 7 – 8)
- Gemiddeld (Scores 5 – 6)
- Laag (Scores 3 – 4)
- Zeer laag (Scores 1 – 2)

De scores op de competenties geven niet aan of u de betreffende competentie wel of niet beheerst. Wel geven zij aan of deze competentie past bij uw persoonlijkheidsprofiel.

Een competentie die goed past bij uw persoonlijkheidsprofiel zal door u gemakkelijk te ontwikkelen zijn. Een competentie daarentegen die niet goed past bij uw persoonlijkheidsprofiel zal moeilijker te ontwikkelen zijn.

Het is hierbij belangrijk dat u nagaat in hoeverre u een moeilijk ontwikkelbare competentie wellicht toch heeft leren beheersen, dan wel of u een gemakkelijk ontwikkelbare competentie of een competentie die enige inspanning kost, nog moet ontwikkelen. Bedenk u dat het altijd meer energie en aandacht zal kosten om een competentie te laten zien die niet goed bij uw persoonlijkheid past, dan om een competentie te laten zien die wel goed bij uw persoonlijkheid past. Ook al heeft u deze competentie wel leren beheersen.

De scores op de factoren in de persoonlijkheidsvragenlijst worden gebruikt om een voorspelling te doen over de mate waarin u succesvol gedrag zult laten zien op de geselecteerde competenties. De voorspelling van de competenties wordt weergegeven op een 10-punt schaal, die de kans op succesvol gedrag aangeeft.

Naam van het competentieprofiel: Consultant (Professional)

Ondernemen



Intellectueel



Communicatie



Motivatie



Benchmark : Zakelijke dienstverlening

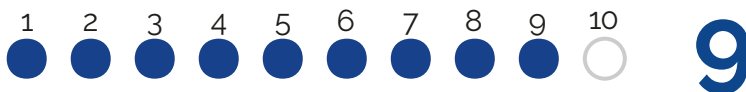


Hieronder wordt per competentie de definitie van de competentie, de score op de competentie en de bijbehorende ontwikkelcategorie vermeld. Daarna wordt aangegeven welke vier meest dominante factoren de ontwikkelbaarheid van de betreffende competentie beïnvloeden. Een ++ of + factor versterkt de competentie, een - - of - verzwakt deze. Een = factor is neutraal en versterkt noch verzwakt de competentie. Iedere factor heeft een specifiek gewicht in de totstandkoming van de totaalscore op de competentie. Sommige factoren tellen bij de berekening van de competentie dus zwaarder mee dan andere factoren. Een lage factor score resulteert niet per definitie in een - -. Soms draagt een lage score juist bij aan een competentie en resulteert dit in een ++. Hoge factor scores leiden dus ook niet automatisch tot een ++.

Ondernemen

8. Klantgerichtheid

Onderzoeken van wensen en behoeften van de klant en hiernaar handelen. Hoge prioriteit geven aan servicebereidheid en klanttevredenheid, rekening houdend met de kosten en baten voor de eigen organisatie.



De vier meest dominante factoren voor deze competentie zijn:

B	Direct	10	++
T	Hartelijk	10	++
U	Sociaal	9	++
Y	Zorgzaam	10	++

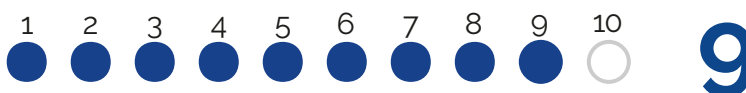
De mate waarin u op basis van uw persoonlijkheid de kans heeft om het gedrag behorende bij deze competentie te vertonen en deze competentie (verder) te ontwikkelen:

Zeer hoog

Intellectueel

15. Omgevingsbewustzijn

Laten blijken goed geïnformeerd te zijn over maatschappelijke, politieke en economische ontwikkelingen en trends. Deze kennis effectief benutten ten behoeve van de organisatie.



De vier meest dominante factoren voor deze competentie zijn:

D	Fantasierijk	9	++
F	Veranderingen	9	++
G	Vindingrijk	10	++
P	Energiek	5	=

De mate waarin u op basis van uw persoonlijkheid de kans heeft om het gedrag behorende bij deze competentie te vertonen en deze competentie (verder) te ontwikkelen:

Zeer hoog

16. Oordeelsvorming

Op basis van beschikbare informatie en heldere criteria juiste en realistische conclusies trekken.



De vier meest dominante factoren voor deze competentie zijn:

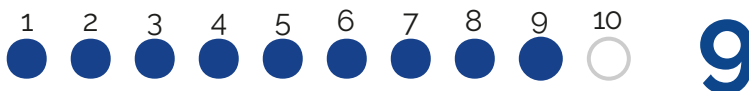
A	Bedachtzaam	5	=
G	Vindingrijk	10	++
J	Ordelijk	6	=
L	Impulsief	7	-

De mate waarin u op basis van uw persoonlijkheid de kans heeft om het gedrag behorende bij deze competentie te vertonen en deze competentie (verder) te ontwikkelen:

Zeer hoog

19. Probleemanalyse

Signaleren van problemen; herkennen van belangrijke informatie; relevante gegevens zoeken en hiertussen verbanden leggen. Opsporen van mogelijke oorzaken van problemen.



De vier meest dominante factoren voor deze competentie zijn:

A	Bedachtzaam	5	=
G	Vindingrijk	10	++
J	Ordelijk	6	=
W	Gevoelens	10	++

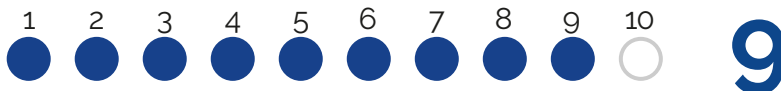
De mate waarin u op basis van uw persoonlijkheid de kans heeft om het gedrag behorende bij deze competentie te vertonen en deze competentie (verder) te ontwikkelen:

Zeer hoog

Communicatie

24. Luisteren

Tonen belangrijke informatie op te pikken uit verbale en non-verbale boodschappen. Doorvragen; ingaan op reacties.



De vier meest dominante factoren voor deze competentie zijn:

B	Direct	10	++
W	Gevoelens	10	++
X	Medelevend	3	-
Y	Zorgzaam	10	++

De mate waarin u op basis van uw persoonlijkheid de kans heeft om het gedrag behorende bij deze competentie te vertonen en deze competentie (verder) te ontwikkelen:

Zeer hoog

27. Overtuigingskracht

Proberen anderen te overtuigen van bepaalde standpunten of ideeën, draagvlak creëren en trachten instemming te verkrijgen door gebruik te maken van de juiste argumenten en methode.



De vier meest dominante factoren voor deze competentie zijn:

A	Bedachtzaam	5	=
K	Doelmatigheid	4	-
P	Energiek	5	=
S	Positieve emoties	10	++

De mate waarin u op basis van uw persoonlijkheid de kans heeft om het gedrag behorende bij deze competentie te vertonen en deze competentie (verder) te ontwikkelen:

Hoog

Motivatie

45. Kwaliteitsgerichtheid

Hoge eisen stellen aan kwaliteit van producten en diensten en daarnaar handelen. Voortdurend streven naar verbetering en borging kwaliteit.



De vier meest dominante factoren voor deze competentie zijn:

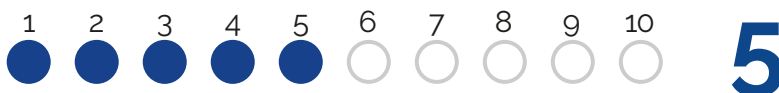
A	Bedachtzaam	5	=
G	Vindingrijk	10	++
J	Ordelijk	6	=
K	Doelmatigheid	4	-

De mate waarin u op basis van uw persoonlijkheid de kans heeft om het gedrag behorende bij deze competentie te vertonen en deze competentie (verder) te ontwikkelen:

Hoog

47. Resultaatgerichtheid

Het actief gericht zijn op het behalen of overstijgen van resultaten en doelstellingen en de bereidheid om in te grijpen bij tegenvallende resultaten.



De vier meest dominante factoren voor deze competentie zijn:

H	Betrouwbaar	6	=
I	Discipline	6	=
J	Ordelijk	6	=
K	Doelmatigheid	4	-

De mate waarin u op basis van uw persoonlijkheid de kans heeft om het gedrag behorende bij deze competentie te vertonen en deze competentie (verder) te ontwikkelen:

Gemiddeld

F. DISCLAIMER

Dit rapport is gegenereerd met behulp van een online systeem van HrmForce. Het bevat informatie naar aanleiding van een vragenlijst over persoonlijkheid. Dit rapport is zo ontworpen dat het door de respondent(en) zelf gebruikt kan worden.

Het rapport is gegenereerd vanuit de resultaten van de vragenlijsten die door de respondent(en) werd(en) ingevuld en is een weergave van de gegeven antwoorden. De subjectieve aard van beoordelingen gebaseerd op vragenlijsten moet bij de interpretatie van de data in beschouwing worden genomen.

Dit rapport werd elektronisch gegenereerd - de gebruiker van de software kan wijzigingen en aanvullingen maken op de tekst van het rapport.

HrmForce en associates kunnen niet garanderen dat de inhoud van dit rapport de onveranderde weergave is van het computersysteem. Wij accepteren geen aansprakelijkheid voor de gevolgen van het gebruik van dit rapport en geen aansprakelijkheid onder geen enkele vorm (inclusief onachtzaamheid) voor de inhoud en het gebruik ervan.

HrmForce is lid van het ITC (International Test Commission).

© HrmForce 2017. Alle rechten voorbehouden.

Dit rapport werd gegenereerd door HrmForce en bevat het intellectuele eigendom van HrmForce. Zodoende staat HrmForce de klant toe dit rapport enkel te reproduceren; verdelen of aan te passen voor interne en niet-commerciële doeleinden. Alle overige rechten zijn voorbehouden aan HrmForce.

