



Assessment: Reflector Big Five Personality
Kandidaat: Mevr. X
Functie: XXXXXXXXXXXXXXXX
Datum gesprek: xx-xx-xx
Uitvoerder: Drs. W.M. Herberts –van Zwam

Vraagstelling:

Uitvoeren van een assessment. Hierbij moet een antwoord gegeven worden, op welke wijze persoonlijkheidsfactoren een belemmering vormen in het functioneren van kandidaat. Ook zal getoetst worden of bij mevr. X de competenties die van belang zijn voor de functie, ontwikkelbaar zijn. De competenties zijn bepaald door opdrachtgever waar mevrouw werkzaam is.

Hiervoor zijn de volgende testen afgenomen:

Persoonlijkheidsmeting met competenties

Werkcultuurmeting aan de hand van carrièreankers.

Deze rapportage is vertrouwelijk van aard. De conclusies hebben alleen betrekking op de aan de rapportage ten grondslag liggende doel- en of vraagstelling en kunnen niet zonder meer dienen voor de beantwoording van andere vragen.

De conclusies verliezen hun geldigheid één jaar nadat de test is afgenomen.

Uitvoerder is lid van het NIP en werkt volgens de beroepscode van psychologen.

Inhoudsopgave

Uitslag Factor iNstabiliteit,	pagina 2
Uitslag Factor Extraversie	pagina 3
Uitslag Factor Openstaan	pagina 4
Uitslag Factor Aanpassen	pagina 5
Uitslag Factor Conscientieusheid	pagina 6
Interpretatie van de vijf factoren	pagina 7
Doorvertaling naar competenties	pagina 8
Werkcultuuronderzoek	pagina 9
Conclusie	pagina 10

Uitslag Reflector Big Five Personality; Persoonlijkheidsvragenlijst:

7%

24%

38%

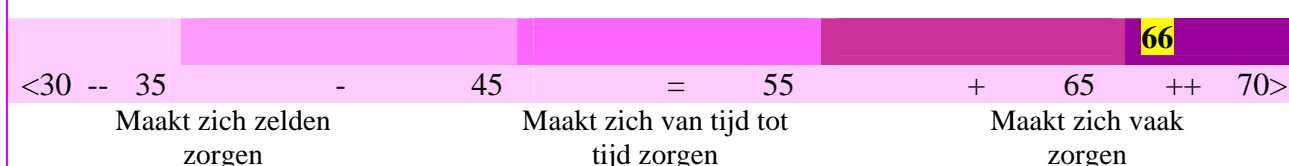
24%

7%

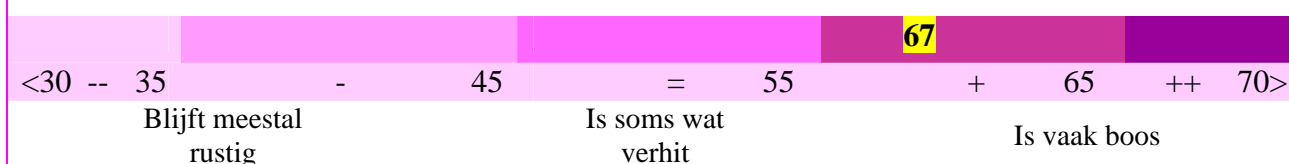
N: iNstabiliteit De mate waarin we emotioneel op tegenslag reageren



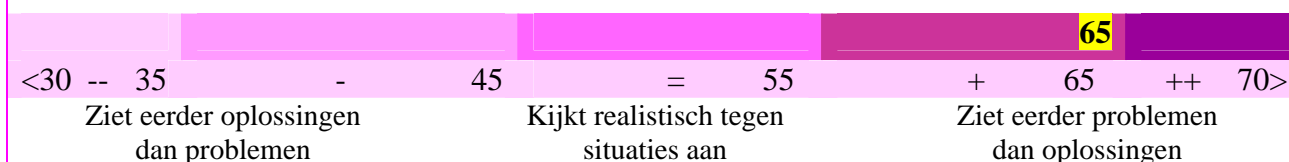
N1: Gevoeligheid Hoeveel zorgen we ons maken over onszelf



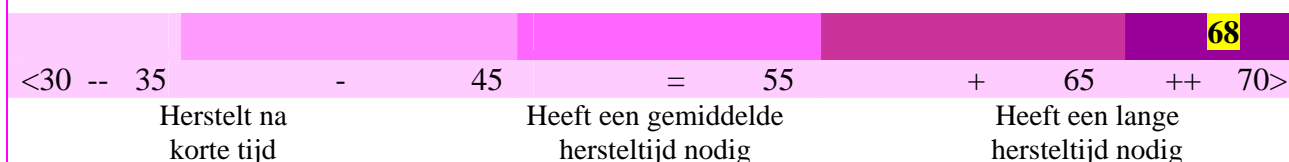
N2: Intensiteit Hoe gemakkelijk we boos worden



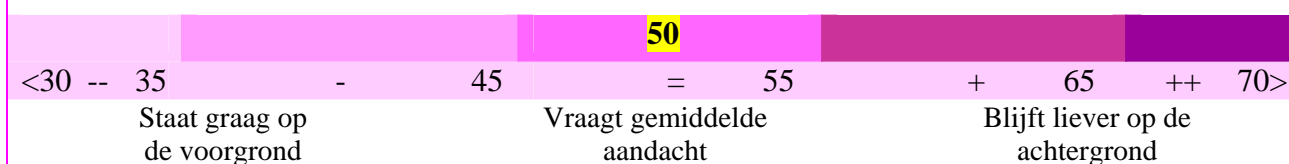
N3: Interpretatie Hoeveel problemen we in situaties zien



N4: Hersteltijd Hoeveel tijd we nodig hebben om van tegenslag te herstellen



N5: Terughoudendheid De mate waarin we ons ongemakkelijk voelen in een groep



7%

24%

38%

24%

7%

E: Extraversie De mate waarin we emotioneel op tegenslag reageren

35

<30	--	35	-	45	=	55	+	65	++	70>
Introvert (E-)			Ambivert (E=)				Extravert (E+)			

E1: Enthousiasme De mate waarin we persoonlijk en prettig met anderen omgaan

50

<30	--	35	-	45	=	55	+	65	++	70>
Toont weinig persoonlijke aandacht			Toont af en toe persoonlijke aandacht				Toont veel persoonlijke aandacht			

E2: Sociabiliteit Hoe gemakkelijk en hoe vaak we het gezelschap van anderen zoeken

40

<30	--	35	-	45	=	55	+	65	++	70>
Doet dingen bij voorkeur alleen			Zoekt bij gelegenheid anderen op				Geeft de voorkeur aan dingen samen doen met anderen			

E3: Energie De mate van energie en het tempo van werken die we laten zien

37

<30	--	35	-	45	=	55	+	65	++	70>
Heeft een rustig tempo van leven en werken			Heeft een gemiddeld tempo van leven en werken				Heeft een energiek tempo van leven en werken			

E4: Leiding nemen De mate waarin we een voortrekkersrol op ons nemen

36

<30	--	35	-	45	=	55	+	65	++	70>
Laat meestal de leiding aan anderen			Neemt alleen de leiding wanneer dat voor de hand ligt				Neemt doorgaans direct de leiding			

E5: Directheid De mate waarin we direct onze mening geven

38

<30	--	35	-	45	=	55	+	65	++	70>
Houdt meningen doorgaans voor zich			Spreekt bij gelegenheid meningen uit				Geeft meningen meestal direct			

7%

24%

38%

24%

7%

O: Openstaan De mate waarin we naar nieuwe ervaringen en nieuwe ideeën zoeken

41

<30	--	35	-	45	=	55	+	65	++	70>
Behoudend (O-)			Gematigd (O=)				Onderzoekend (O+)			

O1: Verbeelding De hoeveelheid nieuwe ideeën en toepassingen die we bedenken

43

<30	--	35	-	45	=	55	+	65	++	70>
Bedenkt geen nieuwe ideeën en toepassingen			Bedenkt af en toe nieuwe ideeën en toepassingen				Bedenkt voortdurend nieuwe ideeën en toepassingen			

O2: Complexiteit De mate waarin we zaken complex en theoretisch benaderen

37

<30	--	35	-	45	=	55	+	65	++	70>
Benadert zaken eenvoudig en praktisch			Behoudt evenwicht tussen eenvoud en complexiteit				Benadert zaken complex en theoretisch			

O3: Vernaderingen De hoeveelheid veranderingen die we nastreven

44

<30	--	35	-	45	=	55	+	65	++	70>
Wil bestaande manieren van werken in stand houden			Accepteert veranderingen als dat nodig is				Zoekt voortdurend naar nieuwe manieren van werken			

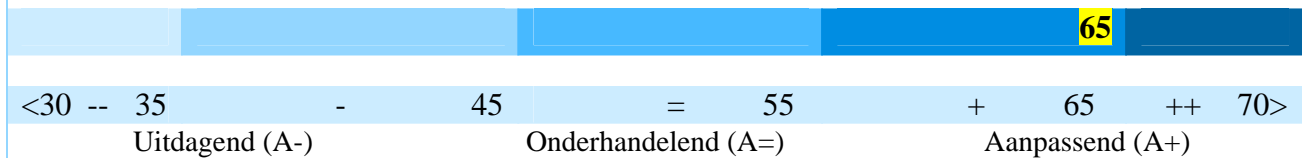
O4: Autonomie De mate van onafhankelijkheid in onze opvattingen en argumenten

36

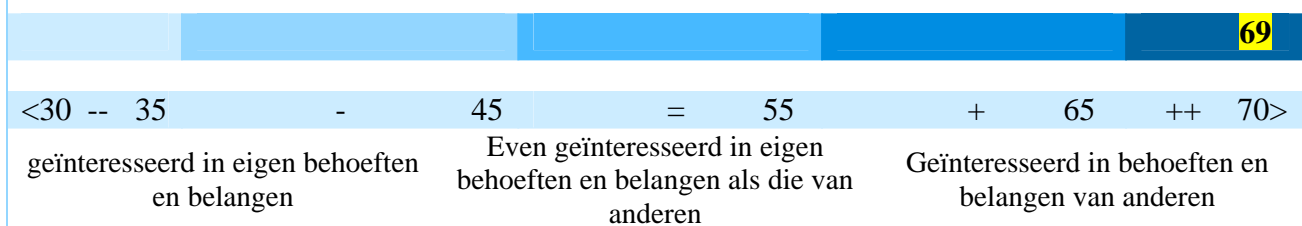
<30	--	35	-	45	=	55	+	65	++	70>
Sluit zich aan bij bestaande opvattingen en argumenten			Geeft bij gelegenheid blijk van eigen opvattingen en argumenten				Geeft voortdurend blijk van eigen opvattingen en argumenten			

7% 24% 38% 24% 7%

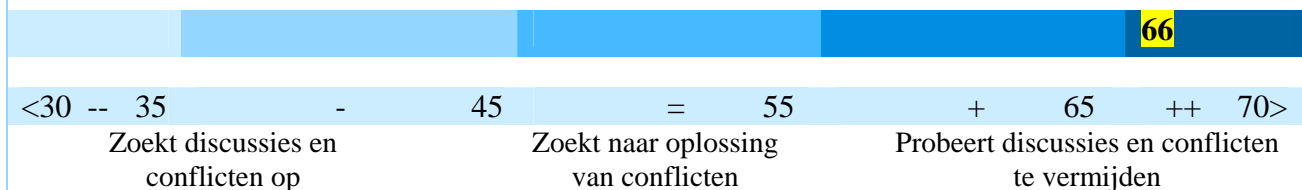
A: Aanpassen De mate waarin we het belang van anderen boven ons eigen belang



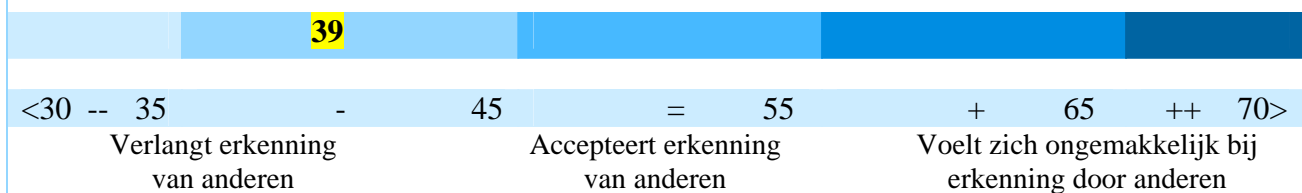
A1: Service De mate waarin van interesse voor de behoeften en belangen van anderen



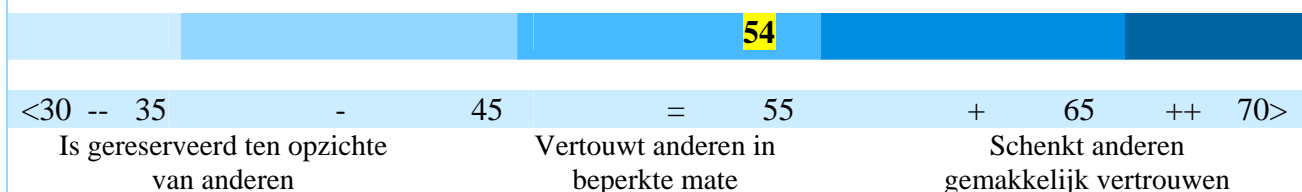
A2: Oveeenstemming De mate waarin we meningsverschillen proberen te vermijden



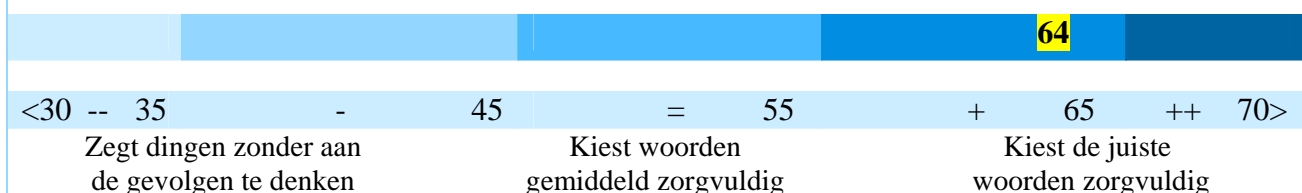
A3: Erkenning De mate waarin we erkenning voor onszelf nastreven



A4: Vertrouwen Hoegemakkelijk we anderen ons vertrouwen schenken



A5: Tact Hoe zorgvuldig we onze woorden kiezen



7%

24%

38%

24%

7%

C: Consciëntieusheid De mate waarin we ons georganiseerd en doelgericht gedragen

58

<30	--	35	-	45	=	55	+	65	++	70>
Flexibel(C-)			Evenwichtig(C=)			Doelgericht (C+)				

C1: Perfectionisme De mate waarin we naar een perfect resultaat streven

57

<30	--	35	-	45	=	55	+	65	++	70>
Is tevreden met een minimaal voldoende resultaat			Heeft een gemiddelde behoefte om resultaten te verbeteren			Streeft voortdurend naar perfecte resultaten				

C2: Organisatie De mate waarin we georganiseerd en gestructureerd werken

61

<30	--	35	-	45	=	55	+	65	++	70>
Brengt weinig structuur en organisatie in het werk aan			Brengt enige structuur en organisatie aan in het werk			Houdt al het werk zorgvuldig georganiseerd en gestructureerd				

C3: Gedrevenheid De mate waarin we streven steeds meer te bereiken

47

<30	--	35	-	45	=	55	+	65	++	70>
Is tevreden met het huidige niveau van presteren			Wil met mate groeien in niveau van presteren			Streeft ernaar een zo hoog mogelijk prestatieniveau te bereiken				

C4: Concentratie Hoe geconcentreerd we de aandacht bij een taak vasthouden

57

<30	--	35	-	45	=	55	+	65	++	70>
Laat gemakkelijk de aandacht tussen verschillende taken wisselen			Laat de aandacht af en toe naar een andere taak verschuiven			Blijft geconcentreerd de aandacht bij één taak houden				

C5: Methodisch werken De mate waarin we vooruitziend en gedatilleerd plannen

58

<30	--	35	-	45	=	55	+	65	++	70>
Begint vaak aan een taak zonder planning			Plant taken globaal vooraf			Plant taken vooruitziend en gedatilleerd				

Interpretatie van de vijf factoren

Naar aanleiding van deze resultaten komt uit het gesprek naar voren dat Mevr. X zich herkent in de bovenstaande uitkomsten.

Mevr. X scoort reactief op de factor iNstabiliteit. Ze maakt zich vaak zorgen en ziet eerder problemen dan oplossingen, ze laat zich daarbij leiden door haar emoties. Na afloop van heeft ze een lange hersteltijd nodig om het gebeurde een plaats te kunnen geven. In een groep treedt ze niet op de voorgrond maar is wel aanwezig.

De factor Extraversie laat zien dat Mevr. X introvert is. Ze af en toe persoonlijke aandacht, werkt graag alleen en heeft daarbij een rustig tempo van werken, waarbij ze niet snel de leiding op zich neemt of mening zal uiten.

De factor Openstaan toont aan dat Mevr. X behoudend is. Ze bedenkt niet gauw nieuwe toepassingen in haar werk en houdt bestaande manieren van werken in stand, ze kiest daarbij voor eenvoud en praktisch. In een vergadering zal ze niet snel met haar eigen argumenten en opvattingen komen.

Op de factor Aanpassen blijkt Mevr. X aanpassend te zijn. Ze is zeer geïnteresseerd in de behoeften en belangen van anderen, wellicht ten koste van haar zelf. Ze vermijdt conflicten en discussies en kiest haar woorden erg zorgvuldig. Wel verlangt ze naar erkenning wat voortkomt uit haar onzekerheid. Ze is beperkt in haar vertrouwen naar anderen.

De factor Conscientieusheid toont een doelgericht persoon. Ze plant en structureert vooruitziend en laat af en toe haar aandacht wisselen tussen taken, maar doet dat liever niet. Ze streeft naar enigszins perfecte resultaten maar wil met mate groeien in haar prestatieniveau.

De combinatie van haar persoonlijkheidsfactoren zorgen voor een aantal valkuilen in het functioneren van Mevr. X. Door haar hoge score op Conscientieusheid legt ze de lat voor zichzelf hoog, indien ze bij de realisatie van die doelen een probleem tegenkomt, loopt ze tegen haar hoge score op Instabiliteit aan. Ze is dan niet in staat de problemen op te lossen, ze blokkeert en gaat nog meer twijfelen aan haar eigen kunnen. Doordat ze ook introvert is, is ze niet snel in staat om haar twijfels en problemen te uiten en hulp te vragen. Ze kropt het op, blijft ermee rondlopen tot het teveel, of te laat is. Aangezien ze ook hoog scoort op Aanpassen, is ze erg geneigd om het anderen naar de zin te maken. In haar werk kan dat betekenen dat ze teveel de balans laat doorslaan naar haar collega's, niet kijkend of ze in staat is daar zelf aan te voldoen en of dat wenselijk is voor het resultaat. Dit houdt een afbreukrisico in. Het feit dat ze niet echt openstaat voor vernieuwing en complexiteit is wellicht minder effectief voor haar functioneren als xxxxxxxxx. Ze is hierdoor moeilijker in staat om haar werkwijze, gedrag, effectief aan te passen aan veranderende omstandigheden. Aan de andere kant zorgt deze factor voor een stukje bescherming in haar functioneren, door het niet moeilijker te maken dan dat het al is.

Competenties

Vanuit de vijf persoonlijkheidsfactoren vindt een doorvertaling plaats naar 32 competenties. Hiermee kan een voorspelling worden gedaan over verwacht gedrag in het werk. Het instrument laat zien hoeveel aanleg iemand heeft om een bepaalde competentie te ontwikkelen. Hierbij wordt aangegeven of de betreffende competentie:

- *Erg gemakkelijk te ontwikkelen* is; dit gaat de persoon van nature al goed af en is dus erg gemakkelijk te laten zien of (verder) te ontwikkelen.
- *Tamelijk gemakkelijk te ontwikkelen* is; van nature aanwezig en tamelijk gemakkelijk te ontwikkelen
- *Normaal te ontwikkelen* is; de competentie is wel aanwezig maar komt niet van nature naar boven. Door aandacht te schenken aan de competentie is deze te ontwikkelen, waarna deze goed tot zijn recht kan komen.
- *Tamelijk moeilijk te ontwikkelen* is; van nature zit de competentie er niet echt in. De competentie zal altijd extra aandacht behoeven om deze tot zijn recht te laten komen.
- *Erg moeilijk te ontwikkelen* is; van nature is deze competentie niet aanwezig. De competentie moet aangeleerd worden of gecompenseerd, maar het zal bijna niet mogelijk zijn deze een natuurlijk elan mee te geven.

Competentie

Ontwikkelbaarheid

Oordeelsvorming

Op basis van beschikbare informatie juiste en realistische conclusies trekken

Moeilijk te ontwikkelen

Mondelinge communicatie

Ideeën en meningen aan anderen duidelijk maken, gebruik makend van duidelijke taal, gebaren en non-verbale communicatie. Taal en terminologie aanpassen aan anderen.

Moeilijk te ontwikkelen

Luisteren

Tonen belangrijke informatie op te pikken uit mondelinge mededelingen. doorvragen; ingaan op reacties.

Makkelijk te ontwikkelen

Sensitiviteit

Zich bewust tonen van andere mensen en de omgeving alsmede de eigen invloed hierop. Gedrag laten zien dat getuigt van het onderkennen van de gevoelens en behoeften van anderen.

Makkelijk te ontwikkelen

Overtuigingskracht

Proberen anderen te overtuigen van een bepaald standpunt en trachten instemming te verkrijgen door gebruik te maken van de juiste argumenten en methode.

Moeilijk te ontwikkelen

Onderhandelen

Effectief communiceren van eigen standpunten en argumenten en het ontdekken en benoemen van gemeenschappelijk doelen op een wijze die tot overeenstemming en acceptatie bij beide partijen leidt.

Moeilijk te ontwikkelen

Sociabiliteit

Zich zonder moeite onder andere mensen begeven. Gemakkelijk naar anderen toestappen en zich gemakkelijk in gezelschap mengen.

Moeilijk te ontwikkelen

Aanpassingsvermogen

Doelmatig blijven handelen door zich aan te passen aan veranderende omstandigheden, taken, verantwoordelijkheden en/ of mensen.

Moeilijk te ontwikkelen

Stressbestendigheid

Effectief blijven presteren onder tijdsdruk, bij tegenslag, teleurstelling of tegenspel.

Moeilijk te ontwikkelen

Onafhankelijkheid

Acties ondernemen die meer gebaseerd zijn op eigen overtuiging dan op een verlangen om een ander een plezier te doen. Een eigen koers varen.

Moeilijk te ontwikkelen

Vasthoudendheid

Bij een bepaald actieplan of opvatting blijven totdat het beoogde doel bereikt is of ophoudt redelijkerwijze bereikbaar te zijn.

Normaal te ontwikkelen

Flexibel gedrag

Indien zich problemen of kansen voordoen de eigen gedragsstijl veranderen teneinde het gestelde doel te bereiken.

Moeilijk te ontwikkelen

Initiatief

Kansen signaleren en ernaar handelen. Liever uit zichzelf beginnen dan passief afwachten.

Moeilijk te ontwikkelen

Zelfontwikkeling

Inzicht hebben in eigen sterktes en zwaktes. Op basis hiervan actie ondernemen om eigen kennis, vaardigheden en competenties te vergroten/ verbeteren en zodoende beter te presteren.

Normaal te ontwikkelen

Resultaatgerichtheid

Actief gericht zijn op het behalen van resultaten en doelstellingen en de bereidheid tonen om in te grijpen bij tegenvallende resultaten.

Makkelijk te ontwikkelen

Vele competenties zijn voor Mevr. X moeilijk te ontwikkelen. De oorzaak hiervoor ligt in haar hoge score op Instabiliteit en haar lage score op Extraversie.

“Luisteren” en “Sensitiviteit” zijn makkelijk voor haar, hierdoor voelt ze een klas wel aan maar omdat ze slecht is in onderhandelen, overtuigen en aanpassen, kan ze er niet mee overweg. Ook haar onafhankelijk weet ze moeilijk vast te houden, ze laat zich teveel leiden door de vraag van de anderen, zonder daar op een gepaste manier op te kunnen reageren.

Werkcultuuronderzoek

Het werkcultuuronderzoek is gebaseerd op het onderzoek naar de belangrijkste werkmotieven van de kandidaat. In de test wordt onderzocht welke van de 9 ankers voor de kandidaat als belangrijk worden ervaren om te werken. Deze uitkomst wordt doorvertaald naar een werkomgeving.

Mevr. X heeft als belangrijkste carrièreanker “Specialisme” met daarnaast de ankers “Waarden en normen”, “Sociale contacten” en “Autonomie”. Deskundigheid in het werk is voor haar erg belangrijk. Wat ze ook doet voor werk, daarin wil ze gespecialiseerd zijn. Dit moet echter wel binnen de voor haar geldende waarden en normen, waardoor ze soms voor moeilijke afwegingen kan komen te staan. Ze is met haar ankers sterk gericht op wat voor haar belangrijk is in een functie, dit staat haaks op haar persoonlijkheidsfactor Aanpassen

waarin ze zich richt op de belangen van anderen. Ze heeft op dit moment behoefte aan een werkomgeving waarin ze zichzelf kan ontwikkelen en zich verder kan bekwamen.

Conclusie

Mevr. X wil heel graag weer aan de slag om te bewijzen, met name aan haar zelf, dat ze in staat is om haar functie als xxxxxxxxxxxx uit te voeren. Gelet op de uitkomst van haar persoonlijkheidstest, zal ze bij een eventuele terugkeer, gedurende een lange periode begeleiding moeten hebben.

Of mevr. X na de begeleiding goed en zelfstandig kan functioneren als xxxxxxxxxxxx is niet vanzelfsprekend, omdat de voor de functie noodzakelijk competenties moeilijk ontwikkelbaar zijn.