



Persoonlijkheidstest Volwassenen

Kees Testling

29-9-2024

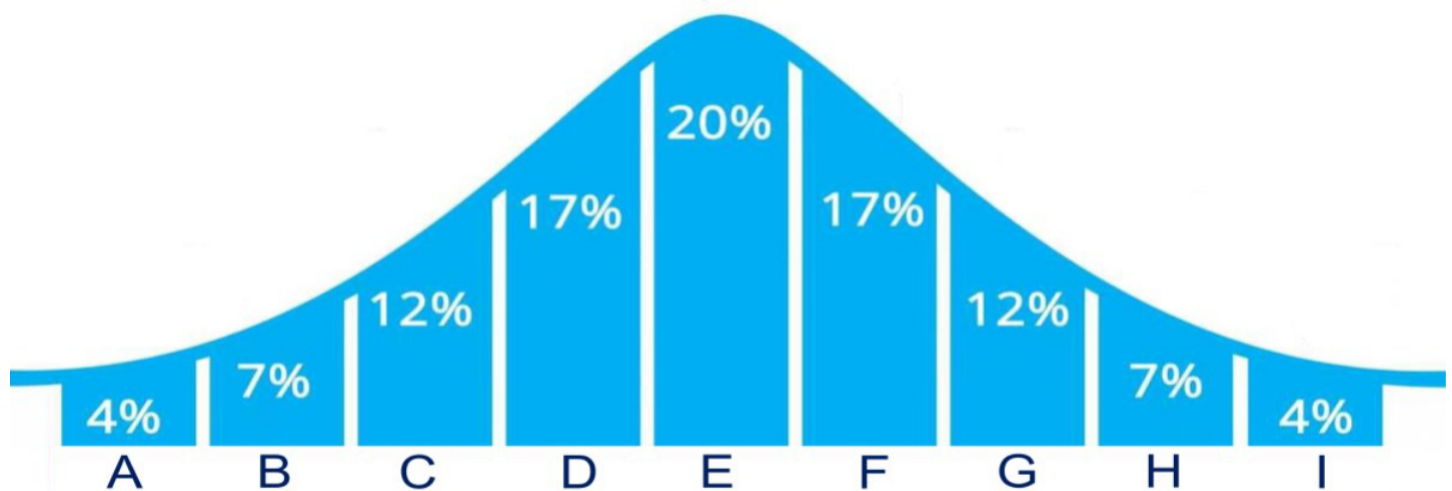


1. Inleiding

Dit is jouw persoonlijkheidsprofiel. Het profiel is gebaseerd op de antwoorden die jij hebt gegeven in de vragenlijst. Jouw antwoorden zijn vergeleken met die van een grote groep mensen. Hierdoor wordt duidelijk wat kenmerkend is voor jou in vergelijking tot anderen. Het profiel zegt iets over jouw persoonlijkheid en waar jouw voorkeuren naar uitgaan. Het zegt niets over jouw capaciteiten en er is dan ook geen 'fout' of 'goed' profiel mogelijk. Het profiel is opgebouwd uit vijf gebieden, die gebaseerd zijn op het zogenaamde 'Big Five' model. Het Big Five model is een van de belangrijkste, meest gebruikte en best bewezen theorieën voor het bepalen van iemands persoonlijkheid. In dit model worden vijf onafhankelijke persoonlijkheidsgebieden onderscheiden, namelijk:

- Gericht op anderen
- Gericht op de buitenwereld
- Gericht op het nieuwe
- Gericht op resultaat
- Emotionele balans

Elk gebied bestaat vervolgens uit meerdere onderdelen, de verschillende persoonlijkheidskenmerken. Elk persoonlijkheidskenmerk heeft daarbij twee uitersten, zoals je kunt zien in het schematisch overzicht. De betekenis van deze twee uitersten zijn links en rechts in twee kolommen weergegeven. Er worden 9 categorieën gehanteerd, A t/m I. Als je in categorie A t/m D valt, dan is de linkerbeschrijving meer op jou van toepassing. Als je in categorie F t/m I valt, dan is de rechterbeschrijving meer op jou van toepassing. Val je in categorie E dan geldt dat beide typeringen enigszins op jou van toepassing zijn.



De meeste mensen vallen in de categorieën D t/m F, te weten 54%. Voorbeeld: val jij bij het kenmerk 'Gedreven' in schaal H, dan is 4% van de mensen gedrevenner dan jij, is 7% net zo gedreven als jij en is 89% (100-4-7) minder gedreven dan jij. Hoe verder je van het gemiddelde (D-F) af zit, hoe meer dit iets over jouw persoonlijkheid zegt. In dit voorbeeld betekent het dat je erg gedreven bent en de lat hoog legt voor jezelf. Uit onderzoek blijkt dat persoonskenmerken relatief stabiel zijn, dat wil zeggen dat als je nu in categorie I valt, de kans klein is dat je later opeens in categorie A zal vallen. Enige verandering in de loop der tijd blijft mogelijk.

Gericht op anderen

A B C D E F G H I

Invoelend

Vindt het moeilijker om emoties van anderen aan te voelen. ● Vindt het gemakkelijk om emoties van anderen aan te voelen.

Geïnteresseerd in gedrag

Is weinig geneigd om mensen te analyseren. ● Is sterk geneigd om mensen te analyseren.

Zorgzaam

Is weinig geneigd om mensen spontaan te helpen. ● Is sterk geneigd om mensen spontaan te helpen.

Gericht op de buitenwereld

A B C D E F G H I

Gesteld op gezelschap

Is graag alleen. ● Heeft graag veel mensen om zich heen.

Legt contacten

Legt niet zo snel nieuwe contacten. ● Legt snel nieuwe contacten.

Overtuigend

Is er weinig op gericht om andere mensen te beïnvloeden. ● Is er sterk op gericht om andere mensen te beïnvloeden.

Dominant

Voelt zich prettig wanneer anderen de leiding nemen. ● Neemt het voortouw en vertelt anderen wat ze moeten doen.

Groepswerker

Werkt het liefst alleen en zelfstandig aan taken. ● Werkt het liefst in een groep met anderen samen.

Gericht op vernieuwing

A B C D E F G H I

Gericht op verandering

Hoeft niet steeds nieuwe dingen te doen of te beleven. ● Wil steeds nieuwe dingen doen en beleven.

Behoeftte aan afwisseling

Kan zich langere tijd op één taak focussen. ● Switcht het liefst tussen verschillende taken.

Flexibel

Vindt onverwachte veranderingen onprettig. ● Vindt onverwachte veranderingen prima.

Innovatief

Borduurt bij voorkeur voort op ideeën van anderen. ● Bedenkt vaak originele ideeën.

Gericht op zelfontwikkeling

Is tevreden met huidige kennis en vaardigheden. ● Wil zichzelf blijven ontwikkelen.

Gericht op resultaat

A B C D E F G H I

Competitief

Vindt deelnemen belangrijker dan winnen. ● Wil graag winnen en de beste zijn.

Volhardend

Richt zich bij tegenslag op iets nieuws. ● Zet door bij tegenslag totdat iets af is.

Gedreven

Richt zich op relatief gemakkelijk te behalen doelen. ● Legt de lat erg hoog en is ambitieus.

Weloverwogen

Beslist snel en is bereid om risico's te nemen. ● Is bedachtzaam en vermijdt risico's.

Nauwkeurig

Richt zich op de grote lijnen. ● Is detailgericht en werkt accuraat.

Behoeftte aan autonomie

Staat positief ten opzichte van regels en aansturing. ● Vindt regels onprettig en wil dingen op eigen wijze doen.

Energiek

Werkt het liefst in een gematigd tempo. ● Wil continu actief bezig zijn gedurende de dag.

Kritisch

Gaat ervan uit dat informatie klopt. ● Analyseert informatie kritisch.

Planmatig

Speelt ad-hoc op gebeurtenissen in, improviseert. ● Is een planner, heeft structuur nodig.

Vooruitziend

Richt zich op de korte termijn. ● Richt zich op de lange termijn.

Emotionele balans

A B C D E F G H I

Veerkrachtig

Is gevoelig en herstelt lastig na tegenslag. ● Relatieveert en herstelt makkelijk na tegenslag.

Optimistisch

Is bezorgd over de toekomst. ● Kijkt positief naar de toekomst.

Zelfredzaam

Heeft behoefte aan steun. ● Heeft weinig behoefte aan steun.

Onaangedaan

Wordt vrij snel geraakt door kritiek of beledigingen. ● Wordt nauwelijks geraakt door kritiek of beledigingen.

Zelfverzekerd

Twijfelt aan de eigen kwaliteiten. ● Heeft veel vertrouwen in de eigen kwaliteiten.

Jouw meest kenmerkende kwaliteiten en uitdagingen

De kwaliteiten en mogelijke uitdagingen zijn gebaseerd op jouw antwoorden op de persoonlijkheidsvragenlijst. De accuraatheid van de resultaten hangt mede af van hoe serieus en eerlijk jij de vragenlijst hebt ingevuld. Herken je bepaalde kwaliteiten of uitdagingen niet, dan kan het helpen als je aan mensen in je omgeving vraagt of zij die kwaliteiten en/of uitdagingen wel bij jou zien. Herkennen zij bepaalde dingen ook niet, bedenk dan dat een vragenlijst nooit 100% nauwkeurig kan zijn, maar dat de uitkomsten voor het merendeel wel goed weergeven wat jou, in vergelijking tot anderen, uniek maakt.

Let op: een kwaliteit is in sommige gevallen ook een uitdaging en omgekeerd. Als dit het geval is kom je een eigenschap zowel tegen bij de kwaliteiten als bij de uitdagingen.

Kwaliteiten

Innovatief

Je vindt het leuk om creatief bezig te zijn en je komt gemakkelijk met originele ideeën.

Vooruitziend

Je bent iemand die, bij het nemen van besluiten, rekening houdt met je verwachtingen voor de toekomst. Je denkt strategisch en stelt langetermijndoelen.

Minder Invoelend

Je wordt niet snel beïnvloed of in de war gebracht door de gevoelens van anderen. Je laat je niet meeslepen als mensen geëmotioneerd zijn. Je durft impopulaire beslissingen te nemen en moeilijke boodschappen te brengen.

Minder Zorgzaam

Je bewaart afstand van andermans problemen en je geeft hen veel ruimte om zaken zelf op te lossen. Je laat je door mensen niet verleiden om ze te helpen als je daar het nut niet van in ziet.

Minder een Groepswerker

Je vindt het leuk om alleen, zelfstandig en onafhankelijk aan opdrachten te werken. Je mist niet snel de inbreng van anderen.

Minder Optimistisch

Je wordt niet snel verrast door problemen omdat je er rekening mee houdt met dat dingen fout kunnen gaan.

Gemiddeld Gesteld op gezelschap

Je kunt genieten van het gezelschap van anderen, maar je vindt het ook prettig om geregeld tijd alleen door te brengen.

Gemiddeld Dominant

In een groep neem je het voortouw als je vindt dat dat nodig is. Je hoeft niet ten koste van alles de leiding te hebben. Wanneer iemand in groep goede ideeën heeft, luister jij daar naar en wil je daaraan mee werken. Wanneer je je niet kan vinden in de initiatieven die genomen worden, dan zal je geneigd zijn om zelf een sturende rol op je te nemen.

Jouw uitdagingen

Hieronder staan een aantal mogelijke uitdagingen voor je. Wanneer je jezelf op bepaalde gebieden verder wilt ontwikkelen kunnen onderstaande tips je daarbij ondersteunen.

Uitdagingen

Innovatief

Je kan soms te snel van het ene idee naar het andere idee springen. Het is aan te raden om zaken soms net wat gestructureerder en meer stap-voor-stap aan te pakken. Op deze manier zal het voor mensen in je omgeving ook makkelijker zijn om jou en je ideeën te volgen.

Minder Zorgzaam

Je kan op anderen soms wat onattent overkomen. Als iemand jouw hulp wil moeten ze dat meestal duidelijk aan jou vragen omdat je daar zelf minder oog voor hebt. Realiseer je dat niet iedereen het even gemakkelijk vindt om een ander om hulp te vragen. Als je zelf zorgzamer zou willen worden kan het helpen om bewuster te kijken naar de behoeften van anderen en vaker te vragen of je iets voor hen kan betekenen.

Minder Invoelend

Het is minder makkelijk voor je om gevoelens van anderen aan te voelen. Wanneer je je meer in een ander wil verdiepen kan het helpen om vaker bewust te vragen naar hoe het met iemand gaat. Blijf dan zonder (voor)oordeel luisteren naar het antwoord. Let daarbij ook iemands lichaamstaal. Vraag door als iets niet duidelijk is en laat zien dat je geïnteresseerd bent. Realiseer je dat het (vaak) niet nodig is dat je een oplossing vindt voor iemands situatie, de meeste mensen vinden het vooral prettig als je naar ze luistert en begrip toont.

Minder een Groepswerker

Je vindt het vervelend om in een groep te moeten samenwerken. Misschien komt dat doordat je daar slechte ervaringen mee hebt, bijvoorbeeld omdat anderen naar jouw mening te weinig doen of dat je ze dingen anders aanpakken dan jij. Je ontkomt er echter niet aan dat je tijdens je studie en ook tijdens je werk af en toe moet samenwerken. Probeer er daarom toch mee te oefenen en je te realiseren dat iedereen zijn kwaliteiten, maar ook zijn valkuilen heeft. Goede afspraken vooraf en een heldere taakverdeling kunnen bijdragen aan een betere samenwerking. Wanneer iets je niet bevalt, praat daarover en kijk hoe je samen de situatie kan verbeteren.

Jouw competenties

Je competenties zijn een optelsom van persoonlijkheidsaanleg en ervaring. Hoe meer aanleg je voor een competentie hebt, hoe eenvoudiger het zal zijn deze succesvol toe te passen en je er verder in te bekwalen. Vanuit je persoonlijkheid kunnen we aangeven welke aanleg je voor bepaalde competenties hebt.

In het model onderscheiden we 3 algemene competentiedomeinen en 2 specifieke domeinen:

Taakgerichtheid	Competenties die te maken hebben met de inhoudelijke uitvoering van een taak/functie.
Omgevingsgerichtheid	Competenties die van invloed zijn bij het in aanraking komen met anderen.
Motivatie	Competenties die de kern van de motivatie weerspiegelen.
Management	Competenties voor leidinggevende functies
Verkoop	Competenties op het gebied van verkoop

Taakgerichtheid

- 88 Plannen en organiseren
- 71 Vernieuwend
- 68 Initiatief
- 65 Creatief en innovatief
- 55 Besluitvaardigheid
- 50 Verzorgend
- 47 Zelfstandig binnen kaders
- 46 Overdenken
- 46 Zorgzaam
- 45 Nauwkeurigheid
- 43 Zelfstandig
- 43 Doorzettingsvermogen
- 43 Zelfvertrouwen
- 42 Overtuigingskracht
- 38 Resultaatgerichtheid
- 31 Ondernemerschap
- 30 Behoudend
- 25 Geïnteresseerd in gedrag
- 19 Grote lijnen

Omgevingsgerichtheid

- 66 Stressbestendigheid
- 64 Dominantie
- 52 Communicatief vermogen
- 51 Flexibiliteit
- 50 Invloed uitoefenen
- 47 Impact
- 39 Klantgerichtheid
- 17 Inlevingsvermogen
- 8 Samenwerkingsvermogen

Motivatie

- 80 Betrokkenheid
- 80 Loyaliteit
- 53 Ambitie
- 42 Zelfontwikkeling

Verkoop

- 47 Verkoop product
- 47 Relatiebeheer
- 16 Verkoop relatie

Management

- 86 Visie
- 65 Innoverend
- 55 Leidinggeven algemeen
- 52 Conflicthantering
- 46 Leidinggeven techniek
- 40 Coachend vermogen
- 33 Delegeren
- 15 Organiseren en plannen