

BIP

Werkgerelateerde persoonlijkheidsvragenlijst

Jeroen de Vries

ID 5107-7038

Datum 18.07.2017

Kandidatenrapport

BIP Werkgerelateerde persoonlijkheidsvragenlijst

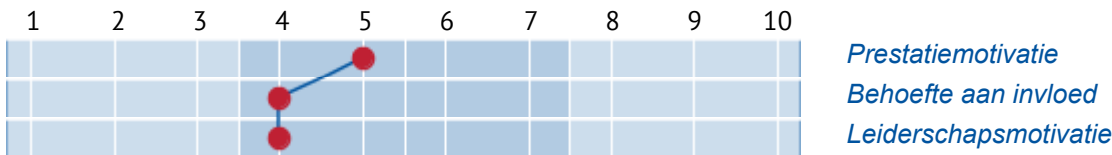
Dit rapport geeft een overzicht van uw positie op de vier persoonlijkheidsdimensies die relevant zijn voor het functioneren in een werkomgeving:

- *Beroepsmatige instelling* met de aspecten prestatiemotivatie, behoefte aan invloed en leiderschapsmotivatie.
- *Werkhouding* met de onderdelen consciëntieusheid, flexibiliteit en actiegerichtheid.
- *Sociale competenties* met de aspecten sensitiviteit, contactuele vaardigheden, behoefte aan harmonie, teamoriëntatie en assertiviteit.
- *Persoonlijke stabiliteit* met de onderdelen emotionele stabiliteit, belastbaarheid en zelfverzekerdheid.

Bij de interpretatie zijn uw antwoorden vergeleken met de referentiegroep: "Bevolking Nederland hbo en wo, mannen en vrouwen".

Beroepsmatige instelling

Bij beroepsmatige instelling wordt gekeken naar wat u motiveert en welke doelstellingen u op werkgebied heeft.



Prestatiemotivatie

Wat uw werk betreft, nemen prestaties een belangrijke plaats in. U hanteert daarbij eigen normen waaraan u moet voldoen. U bent echter niet bereid om ten koste van alles voorrang aan uw prestatiedrang te geven. U bent bereid om hard te werken om uw doelstellingen te verwezenlijken en moeilijke opdrachten kunnen voor u een uitdaging vormen. U bent echter niet dermate ambitieus dat er voortdurend aan de allerhoogste eisen voldaan moet worden. Presteren is voor u geen doel op zich, maar ondergeschikt aan andere zaken.

Behoeftte aan invloed

U bent moeiteloos in staat om u aan gegeven omstandigheden en bestaande structuren aan te passen. Voor zover u met uw activiteiten in het algemeen tevreden bent, hecht u er niet echt veel waarde aan om in uw werk aanzienlijke veranderingen in gang te zetten. U vindt het ook niet bijzonder stimulerend om in uw werkomgeving uw energie in nieuwe dingen te steken. U ziet uzelf niet als een dwarsligger. De vormgeving van uw omgeving volgt u nogal passief en zonder dadendrang – u gebruikt uw energie liever voor andere zaken.

Reflectie

- Hebt u in het verleden feedback gekregen op de manier waarop u initiatief neemt en/of uw zelfstandigheid van werken? Zo ja, welke?
- Zijn er processen of structuren in uw werkomgeving waar u mogelijkheden voor verbetering ziet?

Leiderschapsmotivatie

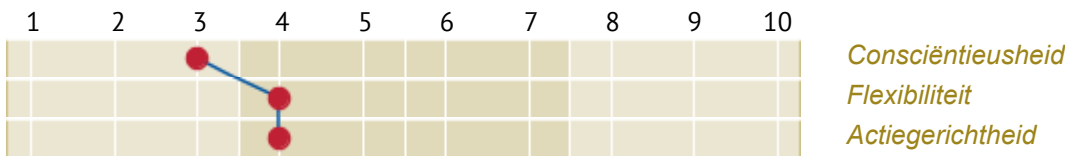
U ontleent weinig genoegdoening aan het aansturen van en leiding geven aan andere mensen. Het idee om een ijkpunt voor anderen te zijn, vindt u niet prettig. U heeft er geen behoefte aan om alleen verantwoordelijk te zijn voor belangrijke beslissingen. U neemt slechts zelden het voortouw bij discussies en besprekingen om de overige gespreksdeelnemers in een bepaalde richting te sturen. Uw motivatie haalt u eerder uit vakinhoudelijke activiteiten. Ook de impulsen die u geeft, hebben overwegend een vakinhoudelijk karakter.

Reflectie voor mensen die een leidinggevende functie hebben:

- Hoe ervaart u het leiding “moeten” geven aan mensen in de praktijk?
- Welk feedback hebt u tot nu toe van medewerkers op uw manier van leidinggeven ontvangen?

Werkhouding

De aspecten die betrekking hebben op uw werkhouding zeggen iets over hoe u zich in het algemeen tijdens werk gedraagt.



Consciëntieusheid

U beschrijft uzelf als iemand die doorgaans weinig tijd investeert in een optimale en perfecte uitvoering van uw werkzaamheden. Wellicht dat u meer waarde hecht aan het genereren van ideeën en het in gang zetten van de verwezenlijking ervan dan aan activiteiten die met de praktische uitvoering verbonden zijn. Wanneer het op details en geduld aankomt, verliest u na enige tijd de belangstelling voor de betreffende activiteit. U geeft de voorkeur aan pragmatische oplossingen en bent van mening dat niet elk werkresultaat perfect hoeft te zijn. U vindt spontaniteit belangrijk, maar indien nodig kunt u zich ook exact aan de afgesproken planning houden. Opdrachten die gedurende een langere periode hoge eisen met betrekking tot uithoudingsvermogen en zorgvuldigheid met zich meebrengen, gaat u liever uit de weg. Uw voorkeur gaat uit naar activiteiten waarbij u zonder lange voorbereidingen snel handelend kunt optreden.

Reflectie

- Ziet u wel eens details over het hoofd waardoor u fouten maakt en zaken opnieuw moet doen?
- Bent u geneigd zaken af te raffen omdat u liever aan iets nieuws gaat werken?

Flexibiliteit

U heeft er soms moeite mee u aan wisselende omstandigheden en onvoorziene veranderingen aan te passen. U vindt het niet prettig om voortdurend met nieuwe situaties geconfronteerd te worden. U voelt zich meer op uw gemak in een voorspelbare omgeving. Qua werk geeft u de voorkeur aan duidelijk afgebakende taken waarbij weinig onzekere factoren een rol spelen. U heeft daardoor een stabiliserend en betrouwbaar effect op uw omgeving. U heeft er weinig moeite mee om u op routinematige processen in te stellen, zonder dat dit op den duur tot een ontevreden gevoel leidt. U kunt leven met een bepaalde mate van onzekerheid zonder dat u daarbij uit uw evenwicht raakt.

Reflectie

- Weerhoudt angst voor falen u ervan om mee te gaan in veranderingen?
- Raakt u in de war wanneer u vertrouwde taken op een andere manier moet gaan doen?

Actiegerichtheid

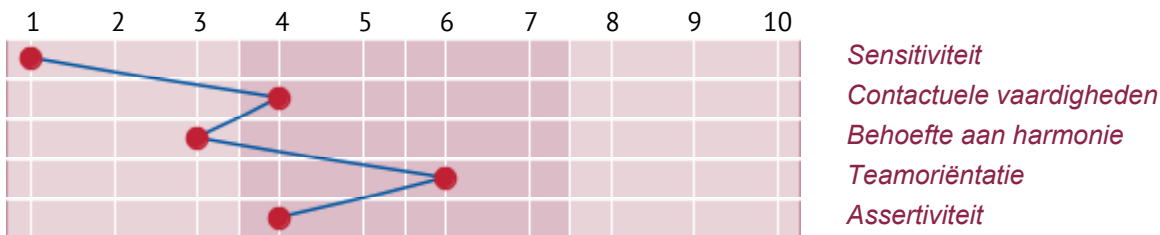
U beschrijft uzelf als iemand die af en toe onzeker is over de wijze waarop uw werkzaamheden optimaal uitgevoerd kunnen worden. Ook nadat u een beslissing over een bepaalde aanpak heeft genomen, wacht u soms een bepaalde tijd voordat u met de uitvoering begint. U vindt het ook niet altijd gemakkelijk om de aandacht op de meest urgente aspecten van uw werk te richten omdat u de neiging heeft om bij uw afwegingen vele relevante en niet-relevante factoren te betrekken. Voor veel taken biedt een dergelijke werkwijze een nuttige basis voor een weloverwogen aanpak. U mag echter niet uit het oog verliezen dat het ook vaak noodzakelijk kan zijn om snel een besluit te nemen en daarnaar te handelen.

Reflectie

- Verspilt u soms te veel tijd met niet-relevante details?
- Hoe pakt u taken aan? In hoeverre geeft u structuur aan uw werkzaamheden?
- Wat weerhoudt u er meestal van om iets direct aan te pakken?

Sociale competenties

Bij sociale competenties wordt gekeken naar hoe uw werkrelatie met andere mensen eruit ziet en op welke manier u met anderen omgaat.



Sensitiviteit

U voelt zich in een aantal sociale situaties onzeker over het inschatten van de gemoedstoestand van uw gesprekspartners en over het beoordelen wat een adequate handelwijze in de betreffende situatie is. U weet ook niet altijd hoe uw gedrag door anderen beoordeeld en geïnterpreteerd wordt. In bijzonder moeilijke gesprekken voelt u uzelf wellicht tekort schieten of – andersom – ervaart u de situatie niet als problematisch, ook al is dat in feite wel het geval.

Reflectie

Bij het uitvoeren van opdrachten die inlevingsvermogen vergen (bijvoorbeeld bij leidinggevende taken of in functies met veel klantencontacten) liggen op dit vlak nog mogelijkheden om u verder te ontwikkelen. Een zinvolle aanpak in dit verband is om een aantal vertrouwenspersonen regelmatig te vragen welke indruk u op hen maakt en om de reacties vervolgens te vergelijken met uw eigen inschatting en intenties. Een dergelijke vergelijking kan belangrijke aanknopingspunten opleveren om uw gevoel voor dynamiek in sociale situaties te verbeteren. Voor de ontwikkeling van sensitiviteit is een individuele coaching de meest efficiënte en effectieve methodiek.

- Gebeurt het wel eens dat u mensen op de tenen trapt, terwijl dat niet uw intentie was?
- Blijkt achteraf wel eens dat mensen uw gedrag anders hebben opgevat dan u bedoelde?

Contactuele vaardigheden

In veel sociale situaties stelt u zich terughoudend op en neemt u niet zo vaak het initiatief om contact met andere mensen te leggen. Het duurt een tijdje voordat u nieuwe banden aanknoopt en zich openstelt voor andere mensen. Wellicht dat u tot de mensen behoort die er niet zoveel waarde aan hechten om voortdurend sociaal bezig te zijn. Een kleine kring vrienden en kennissen is voor u voldoende. Misschien heeft dit echter ook te maken met een bepaalde onzekerheid en schuchterheid in sociale situaties waardoor u op anderen een gereserveerde en terughoudende indruk maakt.

Reflectie

- Zijn er situaties waarin u het bijzonder moeilijk vindt contacten te leggen? Zo ja, welke zijn dat?
- In welke situaties gaat u dat makkelijker af? Hoe komt dat?

Behoeftte aan harmonie

U bent niet iemand die heel populair wil zijn. U hecht er weinig waarde aan dat anderen u als attent of aangenaam zien. Kritiek en onaangename waarheden uit u openlijk en u accepteert daarbij dat u andere mensen voor het hoofd kunt stoten. U vindt het niet erg om wrevel op te wekken, want u bent van mening dat via frictie en conflicten ook doelen bereikt kunnen worden. Op andere mensen maakt u daardoor een uitgesproken maar vermoedelijk ook wat provocerende indruk. U staat erom bekend dat u eerlijk zegt wat u denkt en andere mensen niet naar de mond praat om sympathiek te worden gevonden. Dankzij die instelling bent u in staat om ook impopulaire maatregelen uit te voeren waarmee andere mensen verhoudingsgewijs meer problemen hebben.

Reflectie

In een aantal functies zou het nuttig kunnen zijn om uw gedrag vaker af te stemmen op de reacties van anderen zodat u op den duur over een groter repertoire van handelingswijzen beschikt. De consequenties van een lagere behoefte aan harmonie kunnen zowel op zakelijk als op persoonlijk niveau negatief uitpakken. Door u zo kritisch op te stellen zou u buitengesloten kunnen worden wat het persoonlijk contact met mensen moeilijker maakt. Coaching gericht op het versterken van interpersoonlijke vaardigheden (bijvoorbeeld inlevingsvermogen, effectief feedback geven, conflicthantering) zou positieve effecten kunnen opleveren.

- Is het wel eens voorgekomen dat mensen niet meer met u willen samenwerken?
- Hebt u al meegemaakt, dat mensen uw advies niet volgen, omdat uw toonzetting niet correct was?
- Wat bereikt u daadwerkelijk bij anderen door uw kritische en directe aanpak?

Teamoriëntatie

U bent teamgericht en vindt de samenwerking met anderen belangrijk. U neemt ook deel aan het uitvoeren van gezamenlijk genomen besluiten en bent in beperkte mate bereid om verantwoordelijkheden aan teamleden over te dragen. U stelt de interactie met anderen op prijs en binnen het team zet u zich in voor een productieve samenwerking en het gebruik van alle beschikbare middelen. Bij het samenwerken geeft u waar nodig steun aan anderen en bent u ook graag bereid om suggesties van collega's over te nemen. U onderkent weliswaar dat er voordelen verbonden zijn aan een gemeenschappelijke aanpak, maar er zijn ook taken die u op uw eigen manier wilt uitvoeren waarbij u bij voorkeur zelfstandig kunt handelen.

Assertiviteit

U heeft niet de neiging om anderen te domineren en u in groepssituaties sterk te maken voor het onvoorwaardelijk doorzetten van uw eigen standpunt. U bereikt uw doelstellingen vooral middels compromissen, niet zozeer door dominantie of autoriteit. Wanneer er over een compromis onderhandeld moet worden, heeft u de neiging om water bij de wijn te doen en blijft u niet lang aan uw standpunt vasthouden. In situaties waarin u anderen van uw ideeën moet overtuigen, geeft u wellicht sneller op dan noodzakelijk is. In bepaalde omstandigheden hecht u er ook niet zoveel waarde aan om uw eigen standpunt erdoor te drukken.