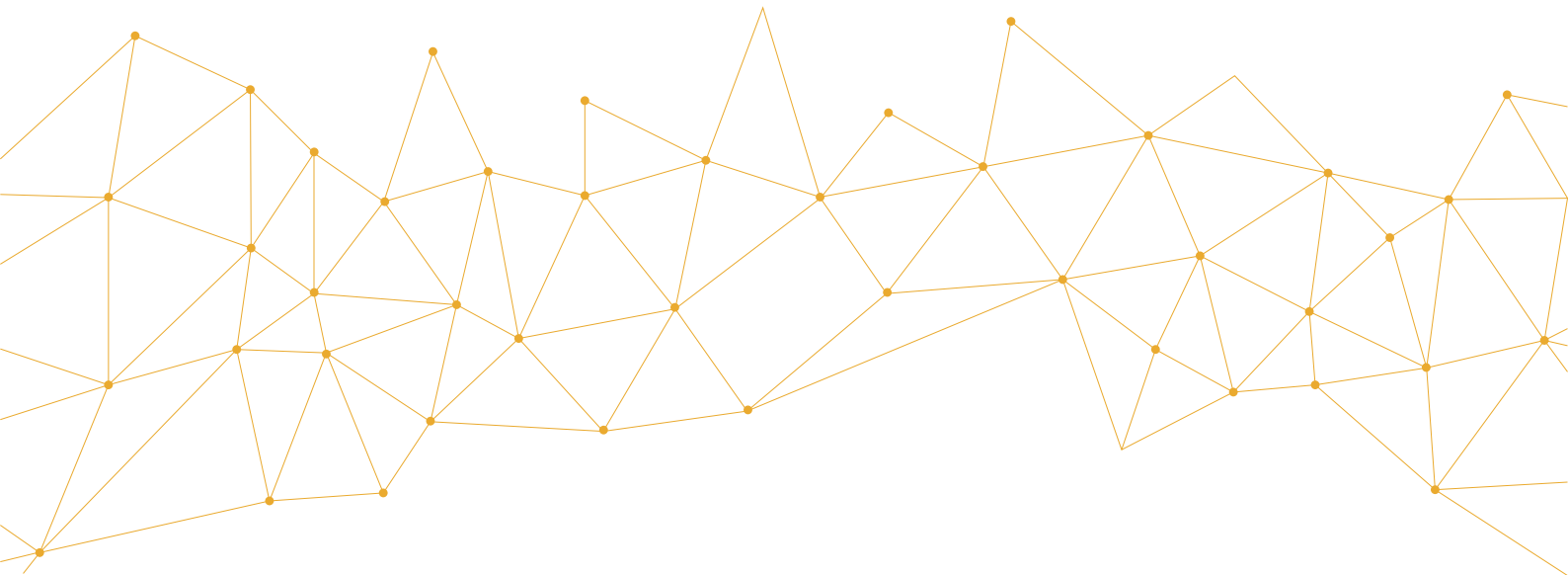


# MAP ESSENCE

## Verklarend rapport

**Voornaam:** Emma  
**Achternaam:** Voorbeeld  
**Datum van de test:** 08-01-2021



 **ASCEND**  
by ASSESSIO

## Inhoud

De respondent . . . . .	3
Inleiding . . . . .	4
Wat betekenen de resultaten? . . . . .	5
Zaken om in gedachten te houden . . . . .	6
Vriendelijkheid . . . . .	7
Sterke punten en ontwikkelingsgebieden . . . . .	8
Consciëntieusheid . . . . .	9
Sterke punten en ontwikkelingsgebieden . . . . .	10
Emotionele stabiliteit . . . . .	11
Sterke punten en ontwikkelingsgebieden . . . . .	12
Extraversie . . . . .	13
Sterke punten en ontwikkelingsgebieden . . . . .	14
Openheid . . . . .	15
Sterke punten en ontwikkelingsgebieden . . . . .	16
Profieloverzicht . . . . .	17

## De respondent

Voornaam: .....	Emma
Achternaam: .....	Voorbeeld
Emailadres: .....	emma@voorbeeld.nl
Geboortjaar: .....	1991
Geslacht: .....	Overig
Nationaliteit: .....	Nederland
Land waar u woont: .....	Nederland
Moedertaal: .....	Nederlands
Hoogst afgeronde opleiding: .....	Basisschool
Huidig beroep: .....	Juridisch
Datum van de test: .....	08-01-2021
Rapport in opdracht van: .....	Test Voorbeeld
Referentiegroep: .....	norm.mapessence.us

Dit rapport bevat auteursrechtelijk beschermd materiaal. Als gevolg is de reproductie van de inhoud van dit rapport, geheel of gedeeltelijk, zonder de goedkeuring van Assessio International verboden onder de Zweedse wet (1960: 729) inzake auteursrecht in literaire en artistieke werken. Dit verbod is van toepassing op elke vorm van reproductie ongeacht het gebruikte medium, bijvoorbeeld printen, kopiëren, digitaliseren, bandopname, etc.

Assessio International AB is niet verantwoordelijk voor andere compilaties, presentaties of interpretaties van MAP-resultaten die geen deel uitmaken van de officiële vorm van het product (MAP) zoals gespecificeerd in de MAP Technical Manual.

## Inleiding

De resultaten in dit rapport zijn een samenvatting van de reacties die de respondent heeft gegeven op de uitspraken in MAP. De uitspraken, die zijn gebaseerd op hedendaags arbeidpsychologisch onderzoek, zijn ontwikkeld om persoonlijkheid te meten. Het is duidelijk dat de persoonlijkheid van een individu zeer omvangrijk en complex is. Desalniettemin zijn de kenmerken die in MAP worden gemeten de belangrijkste meetbare persoonlijkheidsaspecten, voor het beschrijven van persoonlijkheid en het voorspellen van gedrag in het beroepsleven. Het is een feit dat mensen verschillende persoonlijkheden hebben, en dat deze verschillen belangrijk zijn in werkgerelateerde contexten. Door iemands persoonlijkheid in kaart te brengen, kunnen we diens sterke punten en ontwikkelingsgebieden identificeren.

Dit rapport is opgedeeld in vijf persoonlijkheidsdimensies, elk met hun eigen meetschaal: Vriendelijkheid (AG), Consciëntieusheid (CO), Emotionele Stabiliteit (ES), Extraversie (EX) en Openheid (OP).

Elk deel van het rapport begint met een beschrijving van het persoonlijkheidskenmerk dat wordt gemeten en hoe dat kenmerk tot uiting kan komen in iemands gedrag op de werkplek.

Dit wordt gevolgd door een diagram met de C-score van de respondent. Het diagram laat ook zien waar de score van de respondent op de schaal ligt: lage testcores, gemiddelde testcores onder de gemiddelde waarde, gemiddelde testcores boven de gemiddelde waarde en hoge testcores.

Het scoreniveau van de respondent wordt gevolgd door een beschrijvende tekst waarin de betekenis van het scoreniveau wordt uitgelegd, hoe het persoonlijkheidskenmerk meestal tot uiting komt in iemands gedrag en hoe anderen een persoon met dat scoreniveau waarschijnlijk zullen waarnemen en door hen worden beïnvloed. De beschrijving wordt gevolgd door een samenvatting van de waarschijnlijke sterke punten van iemand met dat scoreniveau. Elk deel van het rapport eindigt met een aantal punten die betrekking hebben op ontwikkelingsgebieden die relevant zijn voor individuen met dat scoreniveau.

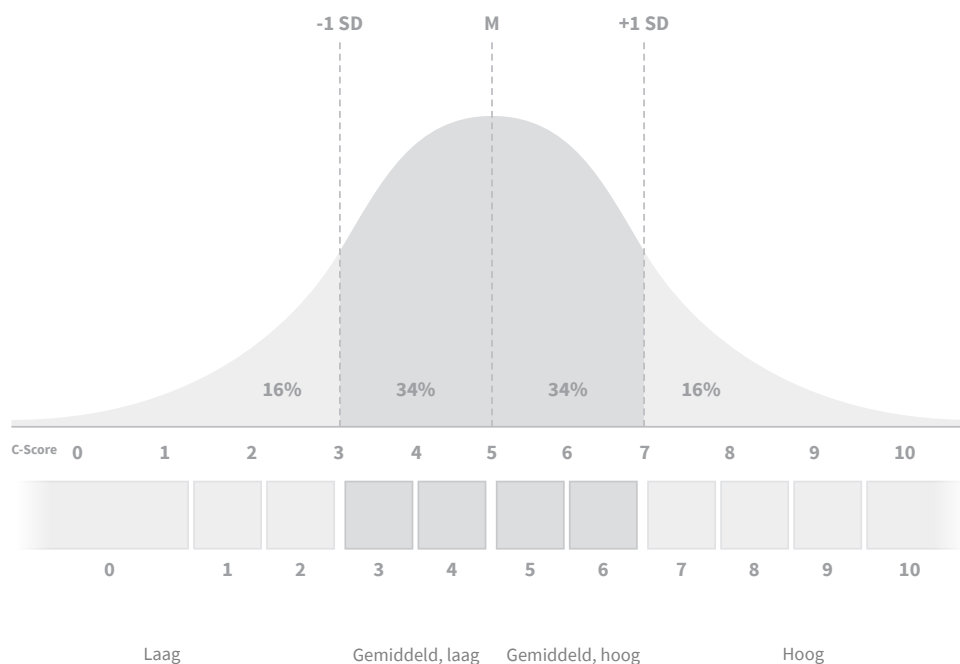
Het rapport wordt afgesloten met een profieloverzicht met een samenvatting van alle testcores en resultaatniveaus.

## Wat betekenen de resultaten?

Om de testresultaten zinvol te maken, worden ze vergeleken met resultaten van een groep mensen die ook op dezelfde stellingen hebben gereageerd, een zogenaamde normgroep. Op de eerste pagina van het rapport staat vermeld op welke normgroep de in dit rapport gepresenteerde resultaten zijn berekend. Bij het lezen van de resultaten is het belangrijk om de normgroep en de samenstelling ervan in gedachten te houden, aangezien naar deze normgroep wordt verwezen in uitdrukkingen als "vergeleken met de meeste anderen".

Ongeacht de normgroep die wordt gebruikt, is het niveau dat wordt aangeduid als 'lage scores' gelijk aan het niveau dat wordt behaald door de laagst scorende 16% van de normgroep (meer dan één standaarddeviatie onder het gemiddelde) op de schaal in kwestie. Het niveau dat wordt aangeduid als "hoge scores" is gelijk aan de best scorende 16% van de normgroep (meer dan één standaarddeviatie boven het gemiddelde) op de betreffende schaal. De gemiddelde scores zijn onderverdeeld in twee niveaus; scores die onder het gemiddelde liggen, die 34% van de normgroep vertegenwoordigen (van het gemiddelde tot één standaarddeviatie onder het gemiddelde), en scores die boven het gemiddelde liggen, die 34% van de normgroep vertegenwoordigen (van het gemiddelde tot één standaarddeviatie boven het gemiddelde).

In onderstaand schema is een normaalverdeling te zien, die illustreert hoe de verdeling van C-scores en de indeling in scoreniveaus zich verhoudt tot de normaalverdeling in termen van procentuele verdeling en standaarddeviaties ( $\pm 1$  SD).



## Zaken om in gedachten te houden

- Dit rapport is niet bedoeld om bepaalde resultaten te presenteren als "goed" of "slecht" - er zijn meestal voordelen en uitdagingen verbonden aan zowel hoge als lage scores op een bepaalde schaal.
- Hoewel de kenmerken die door MAP worden gemeten belangrijk zijn, zijn er andere kenmerken en omstandigheden die ook van invloed kunnen zijn op gedrag en prestaties in werkgerelateerde contexten.
- De resultaten moeten niet in absolute termen worden geïnterpreteerd; ze moeten eerder worden gezien als een indicatie van hoe iemands persoonlijkheid hoogstwaarschijnlijk is gestructureerd en hoe dit het gedrag van die persoon op de werkplek zou kunnen beïnvloeden.
- Iemands persoonlijkheid is een complex gegeven. Verschillende combinaties van scores op verschillende schalen kunnen iemands gedrag beïnvloeden. Hiermee wordt in dit rapport geen rekening gehouden.
- Het is aannemelijk dat hoge en lage scores de persoonlijkheidskenmerken vertegenwoordigen die kunnen worden gezien als de specifieke karaktereigenschappen van de persoon. De scores die dicht bij het gemiddelde liggen, vertegenwoordigen minder vaak onderscheidende karaktereigenschappen voor de persoon in kwestie.
- Een resultaatbeschrijving is een samenvatting van verschillende scoreniveaus, wat betekent dat een persoon zich mogelijk niet identificeert met alle onderdelen van de beschrijving.
- Testresultaten zijn nooit een exacte wetenschap; er zijn veel omstandigheden die de betrouwbaarheid en validiteit van de meting kunnen beïnvloeden. Een verkeerd begrip van de instructies of een gebrek aan motivatie om oprecht te antwoorden, zullen bijvoorbeeld van invloed zijn op de resultaten.
- Houd er rekening mee dat Targeted Prediction© wordt aanbevolen als de beste indicator voor waarschijnlijke toekomstige prestaties of geschiktheid voor een bepaalde rol.

Als je een testbeheerder bent en vragen hebt over de interpretatie van eventuele MAP-testresultaten, raadpleeg dan de technische handleiding.

## Vriendelijkheid (AG)

De schaal Vriendelijkheid geeft weer hoe een persoon met anderen omgaat. Dit blijkt uit de mate van vertrouwen die men in anderen heeft, de overtuiging dat andere mensen intrinsiek goed zijn, het vermogen om zich in te leven in anderen en de neiging om te helpen en er te zijn voor andere mensen. Een belangrijk element van deze schaal is de emotionele diepgang die de relaties van een individu kenmerkt, en het vermogen om genegenheid en tederheid te uiten in de aanwezigheid van en tegen anderen. Deze schaal weerspiegelt echte gelijkheid in de zin dat iemand openhartig en eerlijk is tegenover anderen, zelfs als dit betekent dat zij misschien minder flexibel overkomen.



Mensen met scores op de schaal Vriendelijkheid die iets boven het gemiddelde liggen, zijn vaak erg geliefd op de werkplek, aangezien hun beminlijke houding betekent dat ze als prettig en vriendelijk worden ervaren. Ze geloven in de goede en eerlijke bedoelingen van andere mensen, en ze vormen vaak vrij nauwe relaties met hun collega's. Ze waarderen vriendschap en oprechtheid, en daarom hechten ze veel belang aan hun relaties. Deze mensen zijn teamspelers en zijn meestal goed in het betrekken van anderen, zodat niemand zich buitengesloten of ontevreden voelt. Ze komen zelden in conflict met anderen; in plaats daarvan worden ze gezien als coöperatieve individuen die graag compromissen sluiten en die bereid zijn zich in te spannen om anderen gelukkig te maken. Omdat het welzijn van de mensen om hen heen belangrijk is voor deze personen, worden ze gemakkelijk beïnvloed door de problemen van anderen en zijn ze vaak bereid om een stapje extra te doen om andere mensen te helpen. Mensen met scores die iets boven het gemiddelde liggen, worden gezien als vrijgevege en meegaande individuen die inspelen op de behoeften en wensen van anderen.

## Sterke punten en ontwikkelingsgebieden

- Feitelijk, pragmatisch en objectief.
- Zelden naïef of nietsvermoedend, maar liever kritisch.
- Onafhankelijk en emotioneel ongebonden.
  
- Wees voorzichtig met hoe je jezelf uitdrukt en zaken formuleert, vooral als je standpunten naar voren brengt die kunnen worden opgevat als negatieve kritiek op anderen. Houd er rekening mee dat anderen je misschien als hard, kil en confronterend ervaren op momenten dat je zelf het gevoel hebt dat je analytisch, zakelijk en constructief bent.
- Wees gevoelig voor en probeer rekening te houden met de gevoelens en meningen van je collega's. Reken erop en probeer te accepteren dat anderen emoties opnemen in hun analyses van verschillende zaken en situaties, ook al laat jij je in je werk zelden beïnvloeden door emoties.
- Bedenk welke conflicten constructief zijn en de taak vooruit kunnen helpen en concentreer je daarop. Probeer de conflicten te vermijden die niet constructief kunnen worden ondernomen of die de taak waarschijnlijk niet zullen bevorderen.
- Meegaand zijn en bereid zijn om compromissen te sluiten, leidt waarschijnlijk tot een beter resultaat, niet in de laatste plaats in conflictsituaties. Werk eraan om een iets meer afwachtende houding aan te nemen.
- Oefen het ontvangen van kritiek. Houd in gedachten dat opbouwende kritiek, wanneer die nodig is, meestal weloverwogen wordt gegeven, door iemand die het goed bedoelt, en dat het je de kans geeft je te ontwikkelen en vooruit te komen in je professionele leven.
- Probeer je collega's te ondersteunen en uit te nodigen om betrokken te raken bij jullie gezamenlijke taken en beslissingen. Dit creëert draagvlak, betrokkenheid en een gevoel van verbondenheid en gelijkheid tussen jou en je collega's.
- Benut kansen om gevoelens van genegenheid voor en in aanwezigheid van je collega's te tonen. Dit helpt een gevoel van verbondenheid, saamhorigheid, begrip en respect tussen jou en je collega's te versterken.



## Consciëntieusheid (CO)

De schaal Consciëntieusheid beschrijft hoe een persoon diens taken en verplichtingen benadert. Deze schaal, gekoppeld aan prestaties, beschrijft de manier van werken die de persoon verkiest: systematisch, methodisch en doelgericht, of spontaan, flexibel en ongestructureerd. Deze schaal vertegenwoordigt ook de onderliggende drijfveer om iets te bereiken en meet kenmerken die nodig zijn om deze drijfveer te kunnen volgen, zoals de neiging om georganiseerd, systematisch, plichtgetrouw, effectief en besluitvaardig te zijn.



Mensen met hoge scores op de schaal Consciëntieusheid zijn besluitvaardig en hebben vaak een sterke wil en drive om te presteren. Ze zijn ordelijk en georganiseerd en werken methodisch en gestructureerd. Omdat ze systematisch en grondig zijn, worden ze vaak als betrouwbaar en gepast ervaren. Ze zijn bedachtzaam en analytisch in hun besluitvormingsprocessen en laten zelden toe dat emotionele grillen hen beïnvloeden. Personen met hoge scores zijn gefocust en neigen ernaar om op een vastberaden, gedisciplineerde en onafhankelijke manier naar hun (vaak hoge) doelen te werken. Deze mensen zijn gewetensvol, hardwerkend, punctueel en hebben oog voor detail. Personen met hoge scores zijn soms extreem gefocust op details en vinden het daarom moeilijk om verder te kijken en het grotere geheel te zien. Ze streven misschien naar perfectie, wat het voor hen moeilijk kan maken om dingen los te laten en taken of activiteiten af te maken, omdat ze het gevoel hebben dat ze iets altijd een beetje meer of beter kunnen doen. De mensen om hen heen vinden hen misschien te veeleisend, koppig of voorspelbaar, of te grondig en controlerend. Ze besteden veel tijd aan planning, organisatie en voorbereiding. Ongeplande gebeurtenissen die van invloed zijn op hun plannen of hun kans om zich voor te bereiden, kunnen tot veel irritatie of bezorgdheid leiden, omdat ze het onverwachte vaak als iets ongewenst en negatiefs beschouwen. Personen met hoge scores zijn meestal meegaand en voorzichtig om anderen te kalmeren, en passen zich doorgaans zowel aan de heersende regels, gebruiken en normen aan, als aan de verwachtingen van het team. Ze hebben een sterk verlangen om hun hoge doelen te bereiken en werken er hard aan. Ze stellen hoge eisen - niet alleen aan zichzelf, maar ook aan hun omgeving - en besteden veel aandacht aan het behalen en overtreffen van hun eigen (vaak ambitieuze) doelen. Deze mensen zijn zeer taakgericht en volhardend, maar ook ijverig en initiatiefrijk. Mensen met hoge scores worden vaak geassocieerd met goede academische en persoonlijke prestaties, hoewel ze ook overkomen als workaholics die extreem gedreven zijn om te presteren.

## Sterke punten en ontwikkelingsgebieden

- Ambitieuw en effectief.
  - Georganiseerd en grondig.
  - Gewetensvol en betrouwbaar.
- 
- Zorg ervoor dat plannen, structureren en op orde houden niet meer energie en middelen in beslag nemen dan redelijk is voor de taak die voorhanden is, want die energie kan ook nodig zijn voor andere dingen.
  - Onthoud dat anderen niet noodzakelijk jouw positieve beeld van regels en structuur delen. Wees dus voorzichtig met hoe je die regels realiseert wanneer andere mensen erbij betrokken zijn of erdoor beïnvloed worden.
  - Het kan zowel voor jou als voor je collega's voordelig en nuttig zijn als je af en toe je focus op de taken en het doel afzwakt. Geef het proces of je collega's ook wat aandacht. Houd er rekening mee dat voor sommige mensen het proces zelf - in plaats van het doel - de belangrijkste focus is.
  - Pas op dat je geen te grote verantwoordelijkheden of een te zware werklast op je neemt. Probeer minder controlerend te zijn en laat anderen hun eigen fouten maken. Anderen hun verantwoordelijkheid laten nemen, ook al slagen ze er soms niet in, geeft hen de kans zich te ontwikkelen.
  - Je dient in jouw planning voorzieningen te treffen voor onvoorziene gebeurtenissen, om ervoor te zorgen dat dergelijke gebeurtenissen niet worden geïnterpreteerd als negatieve verstoringen als ze zich voordoen. Door dit te doen, zullen de druk en stress niet zo voelbaar zijn als het onverwachte zich voordoet.
  - Er zijn veel verschillende manieren om hetzelfde doel te bereiken, probeer dus open te blijven staan voor nieuwe manieren van werken. Dit kan zowel je werk als jou als persoon ten goede komen.
  - Houd er rekening mee dat als het om werk gaat, niet iedereen hetzelfde hoge ambitieniveau en hetzelfde doorzettingsvermogen heeft als jij. Om teleurstelling te voorkomen, moet je jouw verwachtingen van de prestaties van anderen aanpassen aan hun specifieke capaciteit en ambitieniveau.

## Emotionele stabiliteit (ES)

De schaal Emotionele stabiliteit geeft de algemene emotionele toestand van een persoon weer. Dit heeft betrekking op hoe intens en hoe vaak iemand (voornamelijk negatieve) emoties ervaart zoals woede, zorgen, schuldgevoelens en depressie. De intensiteit en frequentie van dergelijke emoties zijn belangrijke aspecten, aangezien ze de basis vormen van de gemoedstoestand van de persoon, die iemands alledaagse gedrag beïnvloedt. Dit omvat of iemand een gelijkmatig humeur en een goed zelfvertrouwen heeft, en hoe goed iemand in staat is om met eigen impulsen om te gaan. Een belangrijk aspect is ook hoe constructief iemand reageert bij tegenslagen en stressvolle situaties. Deze schaal geeft ook de emotionele middelen weer die mensen tot hun beschikking hebben om de problemen en conflicten op te lossen die zich in het dagelijks leven voordoen.



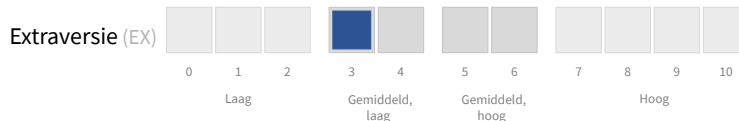
Personen met iets onder het gemiddelde scores op de schaal Emotionele stabiliteit, hebben de neiging om emoties zoals zorgen, irritatie en onzekerheid iets vaker, aanhoudender en intenser te ervaren dan de meesten. Dit betekent dat ze vaak overkomen als vrij levendige en energieke mensen met veel temperament, die op korte termijn anderen betrekken en hun aandacht trekken door hun emotionele intensiteit. Op de lange termijn of in stressvolle situaties kunnen anderen ze echter reactief en onnodig emotioneel vinden in de manier waarop ze zich uiten. Deze personen hebben de neiging aandacht te hebben voor wat er om hen heen gebeurt, wat betekent dat ze zelden overrompeld worden door welke situatie dan ook. Dit helpt hen mogelijk om niet alleen over te komen als attent en geïnteresseerd in wat er om hen heen gebeurt, maar ook als gespannen, gevoelig en rusteloos. Deze individuen kunnen af en toe emotioneel betrokken raken bij situaties en kunnen hun emoties intenser en in grotere mate uiten dan mensen die minder emotioneel reactief en terughoudender zijn (d.w.z. mensen met hoge scores). Ze hebben de neiging, vooral in stressvolle situaties, om te reageren op hun impulsen, wat ertoe kan leiden dat ze in situaties terechtkomen waar ze later spijt van krijgen. De neiging om reactief en impulsief te zijn, betekent dat ze als veranderlijk en soms een beetje grillig kunnen overkomen. Deze personen hebben bepaalde middelen beschikbaar om met druk van buitenaf om te gaan, hoewel hun middelen aanzienlijk beperkter zijn dan het geval is bij mensen met hoge scores. Deze personen hebben niet al te veel vertrouwen in hun eigen kunnen, en ze kunnen aan zichzelf twijfelen en zich zorgen maken over het maken van fouten of falen, vooral wanneer ze met grote uitdagingen worden geconfronteerd. Daarom zoeken ze graag steun en advies van anderen, vooral in moeilijke situaties, wat betekent dat ze kunnen worden ervaren als besluiteloos en afhankelijkheid. Aan de andere kant kunnen diezelfde kenmerken ertoe leiden dat anderen hen beschouwen als responsief en aandachtig; dat ze de opvattingen en meningen van anderen serieus nemen en bereid zijn om eerdere beslissingen en standpunten te veranderen na input van anderen. Ze hebben geen al te sterk gevoel van zelfvertrouwen, waardoor het voor deze personen een uitdaging kan zijn om de aandacht te trekken tijdens sociale bijeenkomsten. Ze kunnen zich bijvoorbeeld ongemakkelijk voelen bij het spreken voor grotere groepen of een het maken van een praatje met mensen die ze niet kennen.

## Sterke punten en ontwikkelingsgebieden

- Observerend en reactief.
  - Emotioneel expressief.
  - Snel reagerend.
- 
- Zorg ervoor dat je jouw emotionele middelen op de beste manier gebruikt. Om vaak te reageren en te handelen, zijn deze middelen nodig, dus probeer te onderscheiden wat echt je aandacht nodig heeft.
  - Om niet onnodig veel middelen uit te geven, moet je proberen het belang van jouw betrokkenheid in problematische situaties niet te overschatten. Probeer in plaats daarvan verschillende gebeurtenissen van een afstand te bekijken en probeer de situaties op een objectievere manier te beoordelen.
  - Probeer een zekere gelijkmoedigheid te bewaren wanneer u uw gevoelens uitdrukt - anderen kunnen overdreven emotionele uitbarstingen als ongemakkelijk ervaren, zelfs als het om positieve uitingen gaat, zoals vreugde en plezier.
  - Werk aan het vinden van een strategie om jouw humeur te behouden, zelfs als je onder druk staat, of in stressvolle situaties. Een onevenwichtige stemming kan collega's onzeker maken over de reacties die ze van je kunnen verwachten.
  - Probeer open te staan voor nieuwe werkwijzen, methodes en processen. Je moet je ook mentaal voorbereiden op het omgaan met een bepaalde mate van onzekerheid bij het uitproberen van nieuwe werkwijzen, om je in een later stadium niet gestrest te voelen.
  - Werk eraan om in jouw eigen middelen te blijven geloven. Het is belangrijk om een gevoel van vertrouwen, competentie en daadkracht over te brengen op collega's en leidinggevenden.
  - Maak er een gewoonte van om altijd op een bepaalde mate van tegenspoed te rekenen en bereid je er van tevoren op voor. Zo ben je er beter op berust als alles niet verloopt zoals gepland.
  - Gun jezelf tijd voor reflectie, vooral in stressvolle situaties. Denk na voordat je handelt en baseer je acties niet op impulsen. Dit kan namelijk leiden tot beslissingen waar je spijt van krijgt of die je moet veranderen. Het is zowel inefficiënt als frustrerend voor anderen, die misschien moeite hebben om de logica achter jouw beslissing te volgen.
  - Doe je best om vast te houden aan jouw prioriteiten en die van jouw team, zelfs onder stressvolle omstandigheden. Dit vergroot het geloof in jou als persoon, verbetert de efficiëntie van het werk en creëert een gevoel van rust en focus, zowel voor jou als voor de andere mensen in de teams waarin je werkt.
  - Bedenk welke situatie(s) jij stressvol vindt. Probeer deze vervolgens te vermijden of werk een strategie uit om ervoor te zorgen dat ze jou en jouw gedrag niet te veel beïnvloeden.

## Extraversie (EX)

De schaal Extraversie meet de mate van energie waarmee mensen omgaan met hun omgeving en beschrijft daarmee de sociale positie die ze gewoonlijk innemen. De schaal geeft de behoefte van mensen aan gezelligheid weer en hun interesse om zich met anderen te omringen. Deze schaal geeft een beeld van hoe individuen zichzelf zien en hoe ze door anderen worden waargenomen, zowel in termen van de behoefte om aandacht te trekken en opgemerkt te worden, en of ze zich op hun gemak en onbezwaard voelen onder anderen, zelfs mensen die ze niet kennen. Het gaat ook over iemands behoefte om centraal te staan en de focus te zijn van andermans aandacht en verwachtingen, en hoe comfortabel iemand zich in dergelijke situaties voelt. De kern van deze schaal is de neiging om ervaringen op te zoeken die stimuleren, samen met het niveau van iemands levensritme.



Mensen met iets onder het gemiddelde scores op de Extraversie schaal, hebben een iets lager energieniveau en iets minder behoefte aan sociale interactie dan de meesten. Hun behoefte om deel te nemen aan sociale activiteiten is niet zo sterk als bij mensen met hoge scores, hoewel dit niet mag worden geïnterpreteerd als een afkeer voor tijd doorbrengen met anderen. Ze voelen zich meestal meer op hun gemak in kleinere sociale bijeenkomsten, hebben geen uitgesproken behoefte om het middelpunt van de aandacht te zijn, en vallen zelden op door in een groep veel aandacht op te eisen. Het aannemen van een prominente rol in grotere sociale contexten vereist vaak een bewuste inspanning van hun kant en is een aanslag op hun energie. Met andere woorden, ze hebben de neiging om beter te presteren in kleinere sociale bijeenkomsten, en ze moeten zich van tijd tot tijd terugtrekken en rustig aan doen om te herstellen. Deze personen worden niet gekenmerkt door een ongebruikelijk niveau van activiteit - ze zijn niet extreem passief noch extreem actief. Ze houden meestal een redelijk rustig tempo aan, hoewel ze kunnen versnellen als de situatie dat vereist.

## Sterke punten en ontwikkelingsgebieden

- Rustig en ingetogen.
  - Onafhankelijk.
  - Kalm.
- 
- Probeer jezelf beschikbaar te maken voor je collega's. Nodig uit tot deelname en openheid, en leer je gedachten, gevoelens en waarden te delen.
  - Durf op te vallen en oefen het om je op je gemak te voelen wanneer je het middelpunt van andermans aandacht bent.
  - Probeer energie en levensvreugde over te brengen wanneer je aan het werk bent. Dit zal op anderen aanstekelijk werken en kan een gevoel van gedeelde kracht en drive creëren.
  - Werk eraan om een optimistische kijk op jezelf en het werk dat gedaan moet worden te communiceren.
  - Laat zien dat je openstaat voor nieuwe suggesties en ideeën, en dat je bereid bent nieuwe benaderingen uit te proberen, ook al weet je niet precies hoe het zal aflopen.
  - Houd er rekening mee dat andere mensen voordelen zien in het behalen van snelle resultaten, zelfs als het niet helemaal perfecte resultaten zijn.

## Openheid (OP)

De schaal Openheid weerspiegelt de neiging om open te staan voor en behoefte te hebben aan innerlijke ervaringen, met andere woorden emotionele ervaringen die plaatsvinden binnen een persoon. Deze innerlijke ervaringen worden soms gestimuleerd door externe gebeurtenissen of activiteiten, maar kunnen net zo goed vanuit het individu zelf worden gegenereerd met behulp van bijvoorbeeld de eigen verbeeldingskracht. Openheid omvat de neiging tot levendige verbeelding, esthetische gevoeligheid, gevoeligheid voor innerlijk gevoelsleven, liefde voor afwisseling, intellectuele nieuwsgierigheid en onafhankelijk zijn van de opvattingen en meningen van anderen. Dit geeft weer of iemand de voorkeur geeft aan afwisseling, complexiteit en creativiteit, of dat men meer geïnteresseerd is in specifieke kennis en het vertrouwde en traditionele kiest boven het onontgonnen en onconventionele.



Mensen met lage scores op de schaal Openheid worden vaak omschreven als praktisch, nuchter en realistisch. Ze hebben een rustige innerlijke emotionele toestand en hun emotionele reacties zijn enigszins ingetogen. Ze kunnen zelf de kleurrijke uitingen van emoties van anderen als buitensporig ervaren. Omdat hun behoefte aan innerlijke ervaringen zo beperkt is, zijn ze zelden geneigd tijd te besteden aan activiteiten die in een dergelijke behoefte voorzien. In plaats daarvan geven ze meestal de voorkeur aan het bekende boven het onbekende en werken ze liever met beproefde methoden waarvan ze weten dat ze betrouwbaar zijn. Ze voeren logische analyses uit en vinden het belangrijk om efficiënt aan specifieke doelen te werken, in plaats van iets simpelweg te doen om het te doen. Ze hebben beide voeten op de grond en concentreren zich op de taak die voor hen ligt; met andere woorden, het is ongebruikelijk dat ze dagdromen of fantaseren over dingen. Voor deze individuen heeft verandering geen intrinsieke waarde, en ze geven de voorkeur aan beproefde methoden en vertrouwde plaatsen, om stress of onnodige verrassingen te vermijden. Anderen interpreteren hun logische benadering misschien als een gebrek aan flexibiliteit. Personen met een lage score respecteren heersende waarden en gevestigde autoriteit. Voor deze mensen zijn waarden dingen die lang meegaan en ze waarderen tradities en gevestigde praktijken en gewoonten, een benadering die ervoor kan zorgen dat ze conservatief, bekrompen en rigide overkomen. Personen met lage scores hebben een kleiner aantal interesses waarmee ze zich minder intensief bezighouden, en voelen zich meestal niet aangetrokken tot intellectuele velden als cultuur, kunst en esthetiek. Het komt vaker voor dat ze een specifiek interessegebied kiezen, zich erop concentreren en een expert worden in het door hen gekozen vakgebied.

## **Sterke punten en ontwikkelingsgebieden**

- Realistisch.
- Met beide voeten op de grond.
- Vindt het gemakkelijk om heersende normen en waarden te accepteren en zich eraan aan te passen.
  
- Laat je niet te veel beïnvloeden, beheersen of beperken door traditionele waarden en normen. Benader nieuwe ideeën met een open geest en wees bereid om oude overtuigingen opnieuw te evalueren.
- Probeer de mensen om je heen duidelijk te maken dat je openstaat voor verandering als dat nodig is.
- Doe je best om bij te dragen aan een werkcultuur die zowel jouw eigen ideeën als de ideeën en creativiteit van anderen promoot en benut.
- Toon waardering voor collega's die hun eigen ideeën inbrengen en nieuwe suggesties doen.
- Evalueer systematisch oude werkmethoden en schakel de hulp in van je collega's om processen en benaderingen te ontwikkelen.



## Profieloverzicht

