

# Testrapportage

Simon Voorbeeld

VERTROUWELIJK

Groei Competentietest

Hèt **online**  
**testcentrum** voor  
werk en opleiding

[www.testcentrumgroei.nl](http://www.testcentrumgroei.nl)

Deze testrapportage is samengesteld in samenwerking met Testcentrum Groei B.V. .  
De Algemene Voorwaarden Zakelijk van Testcentrum Groei B.V., die zijn na te lezen op [www.testcentrumgroei.nl](http://www.testcentrumgroei.nl), zijn van toepassing op het gebruik van deze testrapportage.

© 2019 Testcentrum Groei B.V.

De geldigheidsduur van deze testrapportage is maximaal twee jaar.

## Inhoudsopgave

<b>Samenvatting</b> .....	4
Groei Competentietest .....	4
<b>Inleiding</b> .....	5
Uw gegevens .....	5
Gegevens testbegeleider .....	5
<b>Groei Competentietest</b> .....	6
Testgegevens .....	6
Groei Competentiemodel .....	6
Categorie Communiceren .....	7
Assertiviteit .....	10
Taalvaardigheid Nederlands .....	10
Samenwerking .....	11
Sociabiliteit .....	11
Overtuigingskracht .....	12
Categorie Denken en Leren .....	13
Analyseren .....	15
Informatieverwerking .....	15
Zelfmanagement .....	16
Categorie Leiderschap .....	17
Leidinggeven .....	19
Categorie Organiseren .....	20
Plannen en organiseren .....	22
Categorie Taken uitvoeren .....	23
Kwaliteitsgerichtheid .....	25
Technisch inzicht .....	25
Nauwkeurigheid .....	26
Categorie Persoonlijkheid .....	27
Prestatiegerichtheid .....	29
Discipline .....	30
Zelfvertrouwen .....	30
Betrokkenheid .....	31
<b>Nawoord</b> .....	32

## Samenvatting

Dit rapport is vertrouwelijk en is het resultaat van antwoorden die u onlangs heeft ingevuld in één of meerdere tests via [www.testcentrumgroei.nl](http://www.testcentrumgroei.nl). Deze testrapportage is automatisch gegenereerd en presenteert de uitslagen van de afgenomen test(s):

Groei Competentietest

## Groei Competentietest

U heeft in deze competentietest gereageerd op stellingen over diverse competenties. De competenties zijn verdeeld over de volgende 6 categorieën:

- Communiceren
- Denken en Leren
- Leiderschap
- Organiseren
- Taken uitvoeren
- Persoonlijkheid

Hieronder ziet u een tabel met uw normscores per categorie in vergelijking met de normgroep waar u tot behoort. De tabel heeft negen inschalingsmogelijkheden en wordt ook wel Standard Nine of Stanine genoemd. Het blokje geeft aan in welke schaal u voor de betreffende dimensie bent ingeschaald. De betekenis van deze inschaling kunt u lezen in de uitgebreide uitslag in het hoofdstuk Groei Competentietest. Daar vindt u ook van de 17 competenties die in deze test zijn gemeten de ruwe scores in overzichtelijke tabellen en de genormeerde score smet interpretaties daarna.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Zeer laag	Laag	Ruim onder gemiddeld	Net onder gemiddeld	Gemiddeld	Net boven gemiddeld	Ruim boven gemiddeld	Hoog	Zeer hoog
Communiceren					■				
Denken en leren							■		
Organiseren					■				
Leiderschap						■			
Taken uitvoeren					■				
Persoonlijkheid						■			

## Inleiding

Dit rapport is vertrouwelijk en is het resultaat van antwoorden die u onlangs heeft ingevuld in één of meerdere tests via [www.testcentrumgroei.nl](http://www.testcentrumgroei.nl). Deze testrapportage is automatisch gegenereerd en presenteert de uitslagen van de afgenomen test(s):  
{{TEST:NAMES}}

## Uw gegevens

Voornaam	Simon
Tussenvoegsel(s)	
Achternaam	Voorbeeld
Leeftijd	125
Geslacht	man
Opleidingsniveau	Basisniveau (geen beroepsopleiding)

## Gegevens testbegeleider

Naam	Jeroen Valk
Organisatie	Onderwijsbureau Groei
Plaats	Bruchem

## Groei Competentietest

### Testgegevens

Starttijd	31 oktober 2018 om 14:17 uur
Eindtijd	31 oktober 2018 om 14:24 uur
Testduur	00 uur 07 minuten 09 seconden

Deze competentietest is een test waarin u vragen heeft beantwoord over uw competenties en uw persoonlijkheid/gedrag/houding. Het doel van deze competentietest is om uw kwaliteiten inzichtelijk te maken. Hierdoor kunt u bekijken of bijvoorbeeld in een beroep uw competenties wel voldoende worden gebruikt. De kans op succes in een beroep(srichting) die aansluit bij uw persoonlijke competenties is namelijk groter dan wanneer er geen aansluiting lijkt te zijn.

De GROEI Competentietest is een zelfbeoordelingsinstrument. Het registreert hoe u uzelf inschat. Er zijn competenties met betrekking tot kennis, vaardigheden en gedrag. Deze test richt zich voornamelijk op competenties met betrekking tot gedrag.

De GROEI Competentietest is een zelfbeoordelingsinstrument. Het registreert hoe u uzelf inschat. De competenties zijn gemeten door vragen te stellen over hoe u deze competenties in de praktijk beleeft. Er zijn geen juiste of foute antwoorden. Elk antwoord is goed als het uw eigen mening weergeeft.

### Groei Competentiemodel

- Communicatie
  - Assertiviteit
  - Taalvaardigheid Nederlands
  - Samenwerking
  - Sociabiliteit
  - Overtuigingskracht
- Denken en Leren
  - Analyseren
  - Informatieverwerking
  - Zelfmanagement
- Leiderschap
  - Leidinggeven
- Organiseren
  - Plannen en organiseren
- Taken uitvoeren
  - Kwaliteitsgerichtheid
  - Technisch inzicht
  - Nauwkeurigheid
- Persoonlijkheid
  - Prestatiegerichtheid
  - Discipline
  - Zelfvertrouwen
  - Betrokkenheid

Uw uitslagen worden op de bladzijden getoond per categorie.

## Categorie Communiceren

Deze categorie van het Groei competentiemodel heeft de volgende competenties:

- Assertiviteit
- Taalvaardigheid Nederlands
- Samenwerking
- Sociabiliteit
- Overtuigingskracht

De competenties in deze categorie zijn de zogenaamde "mensgerichte" competenties. Hieronder ziet u eerst tabellen met de ruwe scores. Dit zijn de scores die niet vergeleken zijn met een groep mensen van uw geslacht en leeftijd, ook wel uw normgroep genoemd. De vergelijking van uw resultaten met die van uw normgroep volgt daarna.

		Helemaal niet goed	Niet zo goed	Neutraal	Goed	Heel goed
<b>Communiceren</b>	<b>75%</b>					
<b>Assertiviteit</b>	<b>70%</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assertief zijn</li> <li>• Nee zeggen</li> <li>• Duidelijk zijn</li> <li>• Grenzen stellen</li> </ul>				■	■	
<b>Taalvaardigheid Nederlands</b>	<b>87%</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nederlands spreken</li> <li>• Nederlands lezen</li> <li>• Nederlands schrijven</li> </ul>					■	■
<b>Samenwerking</b>	<b>73%</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Feedback ontvangen</li> <li>• Luisteren</li> <li>• Klantgericht zijn</li> <li>• Tact hebben</li> <li>• Conflicten hanteren</li> <li>• Samenwerken</li> </ul>			■	■	■	■
<b>Sociabiliteit</b>	<b>70%</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesprekken voeren</li> <li>• Relaties opbouwen</li> </ul>				■	■	
<b>Overtuigingskracht</b>	<b>75%</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Samenvatten</li> <li>• Overtuigen</li> <li>• Presenteren</li> <li>• Uitleggen</li> </ul>				■	■	

Het percentage achter de categorie (bijvoorbeeld Communiceren) en achter de competentie (bijvoorbeeld Assertiviteit) is als volgt berekend:

Als u bij stellingen over een categorie of competentie overall *Helemaal niet goed* in heeft gevuld is het percentage 20%.

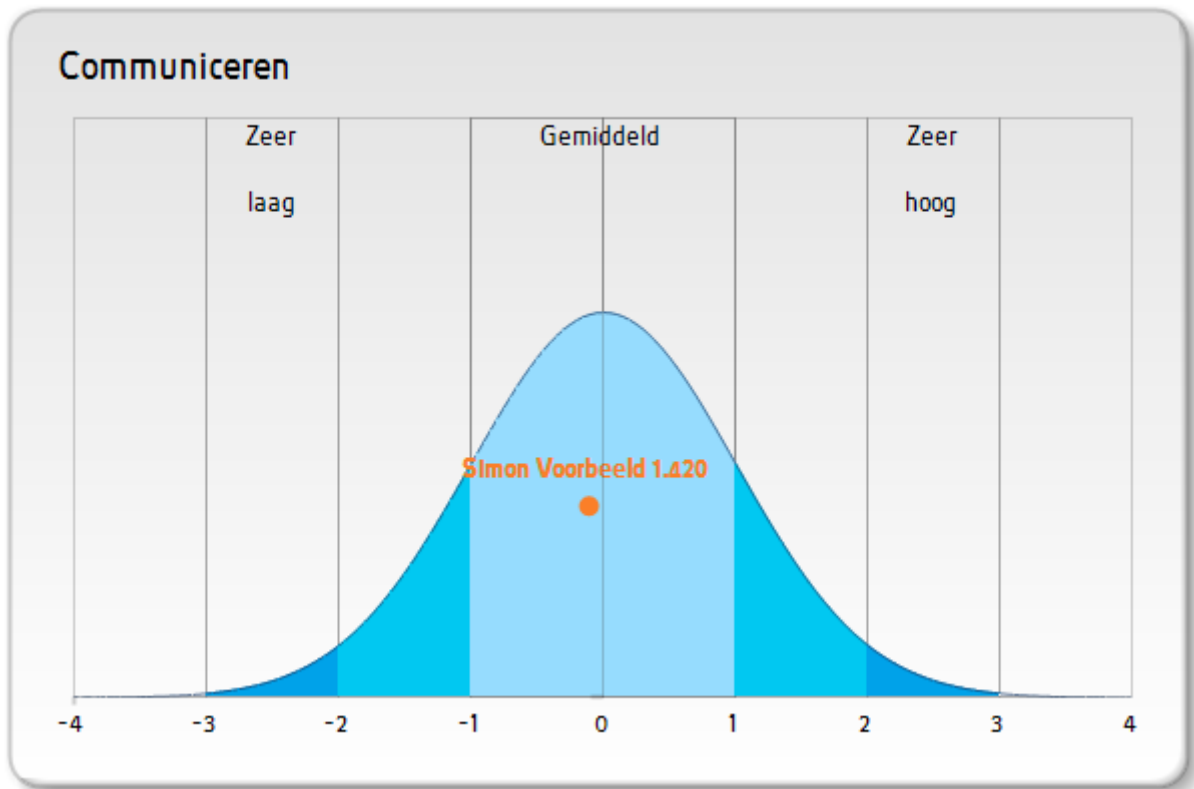
Als u overall *Voldoende* heeft ingevuld is het percentage 60%.

En als u overall *Heel goed* heeft ingevuld is het percentage 100%.

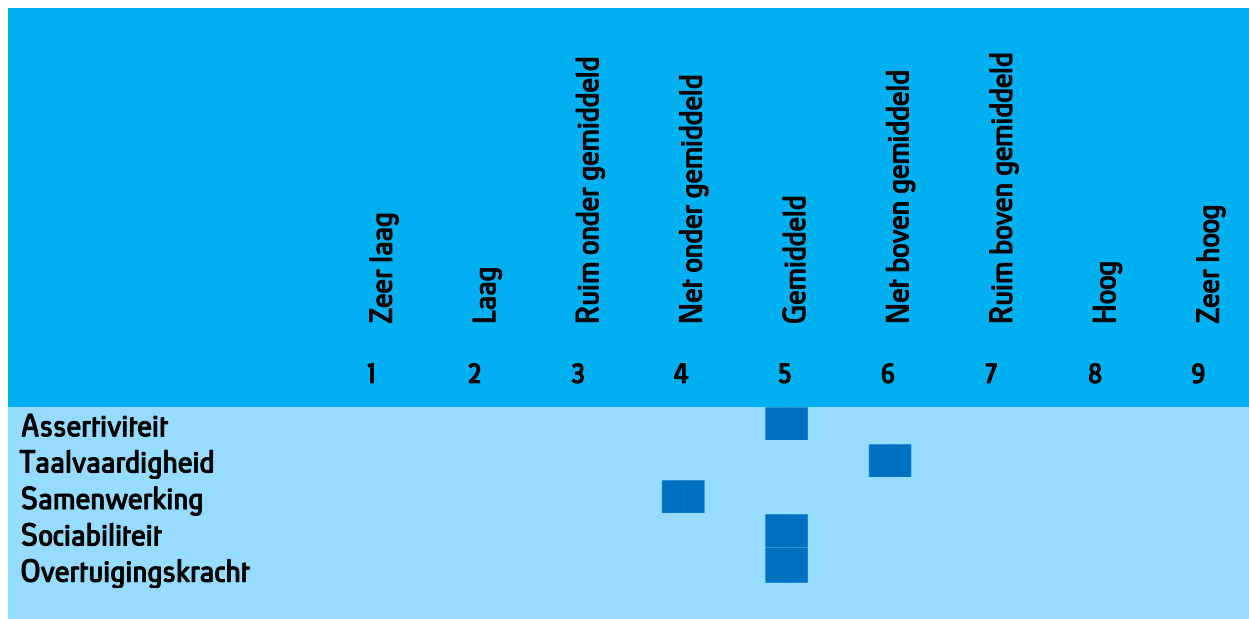
U heeft waarschijnlijk verschillende antwoorden gegeven en de computer heeft voor u telkens het gemiddelde percentage van uw antwoorden berekend.



Hieronder ziet u in een klokgrafiek ("Bellchart") uw gemiddelde waardering van deze competenties ten opzichte van de gemiddelde waardering van uw normgroep. Uw gemiddelde is aangegeven met een oranje stip en een aantal punten. Het gemiddelde van de normgroep is aangegeven door de middelste (verticale) lijn in de grafiek. Uw aantal behaalde punten is 1420 bij een maximum van 1900. Het gemiddelde van de normgroep is echter 1.441,00. Daarom staat de oranje stip op die plek in de grafiek.



Hieronder zijn de verschillende competenties weergegeven in een tabel met stanines, een standaard schaalverdeling van 9 schalen. Het blokje geeft aan waar uw waardering van de competentie zit ten opzichte van het gemiddelde van uw normgroep.



Hierna worden per competentie de interpretaties van deze scores beschreven. Het gaat uiteraard om een algemene beschrijving van de mensen in uw normgroep die dezelfde score hebben ten opzichte van het gemiddelde van de normgroep. Het kan zijn dat u zich in bepaalde uitspraken minder herkent, maar de meeste beweringen herkent u vast gelijk of soms na een gesprek met iemand die u goed kent.

### Assertiviteit

Assertiviteit is de mate waarin u voor uzelf opkomt in allerlei vormen van communicatief gedrag. Uw score op de competentie Assertiviteit is zoals in de tabel hierboven te zien is gemiddeld. Dit betekent dat de competentie Assertiviteit bij u, in vergelijking met mensen van uw geslacht en leeftijd(sgroep), gemiddeld ontwikkeld is. In exacte termen scoort 43% van de normgroep hetzelfde of lager en dus 57% hoger op deze competentie.

Uw score betekent dat u waarschijnlijk redelijk assertief bent en dat u voor zichzelf opkomt als het nodig is. Er kunnen ook momenten zijn dat dat niet zo goed lukt, bijvoorbeeld als u door iemand of een situatie wordt "overvallen". In groepen staat u vast niet vaak op de voorgrond, maar als dit gebeurt is het best ok voor even.

Assertiviteit is voor iedereen belangrijk, maar vooral in beroepen waar u veel contact met mensen hebt die u begeleidt of leidt en waar u allerlei soorten beslissingen moet maken. Dan is assertief kunnen zijn een voorwaarde. Voorbeelden van beroepen zijn Maatschappelijk werker, Taxichauffeur, Manager, Jongerenwerker, Chirurg enzovoorts.

Assertiviteit is een competentie die prima te ontwikkelen is. Door intensieve training kan men stapsgewijs barrières wegnemen en in steeds meer situaties en tegen steeds meer groepen mensen (gezin, familie, vrienden, collega's, burens) assertief zijn.

### Taalvaardigheid Nederlands

Taalvaardigheid Nederlands is de mate waarin u de Nederlandse taal begrijpt en gebruikt in allerlei vormen van communicatie.

Uw score op de competentie Taalvaardigheid Nederlands is zoals in de tabel hierboven te zien is net boven gemiddeld. Dit betekent dat de competentie Taalvaardigheid Nederlands bij u, in vergelijking met mensen van uw geslacht en leeftijd(sgroep), net boven gemiddeld ontwikkeld is. In exacte

termen scoort 61% van de normgroep hetzelfde of lager en dus 39% hoger op deze competentie. Een score betekent dat u waarschijnlijk redelijk Nederlands leest, schrijft, spreekt en begrijpt. Dit is voor veel situaties in de maatschappij en werk voldoende. Maar er zijn natuurlijk ook situaties en beroepen waar u een hoger niveau van Taalvaardigheid Nederlands nodig heeft. Denk eens aan een beroep als personal assistant waar u officiële brieven en e-mails schrijft en in een vergadering notuleert.

Taalvaardigheid Nederlands is natuurlijk voor iedereen belangrijk. Maar er zijn beroepen waar u meer taal gebruikt dan andere beroepen en/of waar hoge eisen aan taalgebruik worden gesteld. Voorbeelden van deze beroepen zijn Docent, Journalist, Schrijver, enzovoorts. De competentie Taalvaardigheid Nederlands is prima te ontwikkelen. Als u moeite heeft met het leren van nieuwe kennis en vaardigheden dan kan dit een traject zijn dat langer dan 1 jaar duurt. Voor informatie over taalcurstussen kunt u bijvoorbeeld contact opnemen met uw gemeente (WMO-loket) of met het Regionaal Opleidingscentrum (ROC) in uw omgeving.

## Samenwerking

Samenwerking is zich inzetten om op een effectieve en positieve manier een gezamenlijk doel te bereiken.

Uw score op de competentie Samenwerking is zoals in de tabel hierboven te zien is net onder gemiddeld. Dit betekent dat de competentie Samenwerking bij u, in vergelijking met mensen van uw geslacht en leeftijd(sgroep), net onder gemiddeld ontwikkeld is. In exacte termen scoort 40% van de normgroep hetzelfde of lager en dus 60% hoger op deze competentie.

Uw score betekent dat u waarschijnlijk redelijk goed kunt samenwerken met anderen. Daarnaast kunnen er ook momenten zijn dat u liever zelfstandig werkt aan een taak. Klantgerichte taken zijn daarom best mogelijk maar kunnen waarschijnlijk beter een kleiner deel van uw takenpakket uitmaken op dit moment.

Samenwerking is een competentie die bij het werken met groepen mensen en met klanten erg belangrijk is. Dus in beroepen waarbij u met mensen werkt en waarbij sfeer en/of harmonie belangrijk is voor het bereiken van resultaten, is Samenwerking een belangrijke competentie. En dat is in eigenlijk veel beroepen het geval. Voorbeelden van beroepen zijn accountmanager, groepswerker GGZ, psycholoog enzovoorts.

De competentie Samenwerking is te ontwikkelen, maar omdat een deel van deze competentie vrij vast in de persoonlijkheid van iemand is geworteld, is dit wel wat moeilijker dan sommige andere competenties. Zie verder de dimensie Aanpassingsvermogen van de [Big Five Persoonlijkheidstest](#). Intensieve coaching kan zeker bijdragen aan bewustwording en verandering van uw gedrag en psychische mechanismen die samenwerking beïnvloeden.

## Sociabiliteit

Sociabiliteit is de mate waarin u met gemak contact maakt met andere mensen en "zo maar eens" een praatje maakt met iemand.

Uw score op de competentie Sociabiliteit is zoals in de tabel hierboven te zien is gemiddeld. Dit betekent dat de competentie Sociabiliteit bij u, in vergelijking met mensen van uw geslacht en leeftijd(sgroep), gemiddeld ontwikkeld is. In exacte termen scoort 42% van de normgroep hetzelfde of lager en dus 58% hoger op deze competentie.

Uw score betekent dat het u waarschijnlijk best lukt contact te maken met nieuwe mensen/klanten, maar dat dit (nog) niet perse uw kwaliteit is. Beroepen zoals accountmanager lijken hierdoor voor u nu iets minder geschikt. U heeft in de privésfeer waarschijnlijk niet een hele grote vrienden- en

kennissenkring, maar u heeft vast wel vrienden en kennissen in uw omgeving om bijvoorbeeld met regelmaat iets leuks mee te doen in de vrije tijd.

Sociabiliteit is een competentie die bij het werken met telkens andere mensen, bijvoorbeeld klanten, erg belangrijk is. Hoe gemakkelijk het contact met klanten verloopt, hoe beter de klant zich over het contact en een eventuele aankoop/bestelling/service zal voelen. Dus in beroepen waarbij u met veel verschillende mensen werkt is Sociabiliteit een belangrijke competentie. Voorbeelden van deze beroepen zijn commercieel medewerker, recreatiemedewerker, accountmanager, servicemedewerker enzovoorts.

De competentie Sociabiliteit is te ontwikkelen, maar omdat een deel van deze competentie in de persoonlijkheid van iemand is geworteld, is dit wel wat moeilijker dan sommige andere competenties. Zie verder de dimensie Extraversie van de [Big Five Persoonlijkheidstest](#). In bepaalde vormen van sociale vaardigheidstraining kunt u door middel van een bewustwording en rollenspellen oefenen met het gewenste gedrag. Zo kunt u leren om gemakkelijker contact te maken met (onbekende) mensen en om zo maar eens een praatje te maken met iemand om bijvoorbeeld het contact te onderhouden.

### Overtuigingskracht

Overtuigingskracht is het zodanig beïnvloeden van anderen dat zij een mening, gedachtegang, plannen en/of ideeën overnemen en hiernaar handelen.

Uw score op de competentie Overtuigingskracht is zoals in de tabel hierboven te zien is gemiddeld. Dit betekent dat de competentie Overtuigingskracht bij u, in vergelijking met mensen van uw geslacht en leeftijd(sgroep), gemiddeld ontwikkeld is. In exacte termen scoort 53% van de normgroep hetzelfde of lager en dus 47% hoger op deze competentie.

Uw score betekent dat u waarschijnlijk best uw mening, plan of idee kunt uiten tegenover anderen, maar dat dit soms wel en soms ook niet de ander overtuigt om met u mee te denken. Het kan dan gaan om mensen te overtuigen van een aankoop, plan/idee of iets anders. In ieder geval bent u waarschijnlijk (nog) geen topverkoper, maar kunt u zo af en toe wel genieten van het succes van uw overtuigingskracht.

Overtuigingskracht is een competentie die bij zowel bestuurlijke, onderwijskundige als dienstverlenende functies belangrijk is. Hoe beter u iemand kunt overtuigen van een bepaalde zienswijze, hoe meer u gedaan kunt krijgen van de ander. Dus in beroepen waarbij u een ander of groepen anderen anders wilt laten denken of iets wil leren is Overtuigingskracht een belangrijke competentie. Voorbeelden van deze beroepen zijn docent, verkoper, politicus, bouwtechnisch adviseur, commercieel manager enzovoorts.

De competentie Overtuigingskracht is goed te ontwikkelen. Door middel van training zijn allerlei technieken aan te leren om anderen te overtuigen van uw standpunt of advies en dergelijke. Bekende trainingen zijn bijvoorbeeld verkooptraining, maar ook "Leren debatteren" en bestuurstraining. Zo'n training kan echt een ondersteuning zijn om in uw werk effectiever te communiceren.

## Categorie Denken en Leren

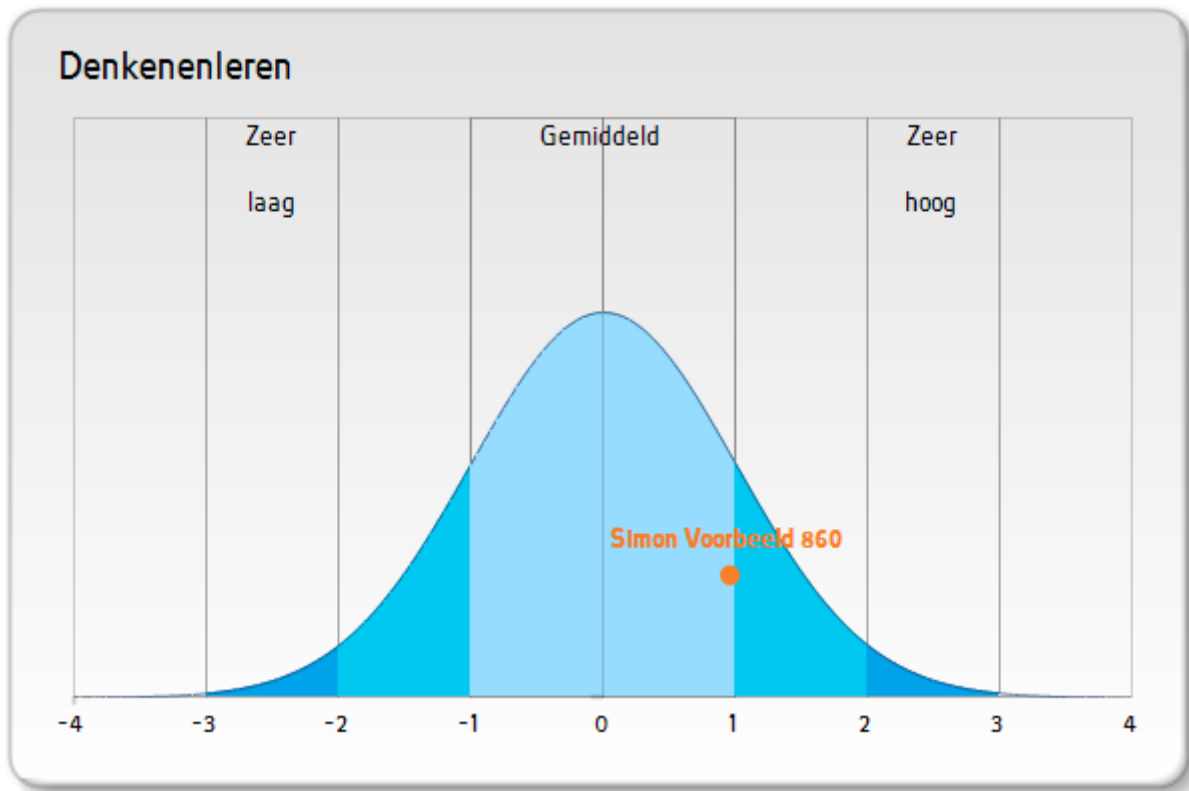
Deze categorie van het Groei competentiemodel heeft de volgende competenties:

- Analyseren
- Informatieverwerking
- Zelfmanagement

De competenties in deze categorie gaan over zogenaamde "cognitieve" competenties. Hieronder ziet u eerst tabellen met de ruwe scores. Dit zijn de scores die niet vergeleken zijn met een groep mensen van uw geslacht en leeftijd, ook wel uw normgroep genoemd. De vergelijking van uw resultaten met die van uw normgroep volgt daarna.

		Helemaal niet goed	Niet zo goed	Neutraal	Goed	Heel goed
<b>Denken en leren</b>	<b>86%</b>					
<b>Analyseren</b>	<b>96%</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creatief denken</li> <li>• Problemen oplossen</li> <li>• Observeren</li> <li>• Logisch denken</li> <li>• Oorzaken uitzoeken</li> </ul>					■	■
<b>Informatieverwerking</b>	<b>73%</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concentreren</li> <li>• Geheugen</li> <li>• Evalueren</li> </ul>				■	■	
<b>Zelfmanagement</b>	<b>80%</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zelfkennis gebruiken</li> <li>• Zelfkennis hebben</li> </ul>					■	

Hieronder ziet u in een klokgrafiek ("Bellchart") uw gemiddelde waardering van deze competenties ten opzichte van de gemiddelde waardering van uw normgroep. Uw gemiddelde is aangegeven met een oranje stip en een aantal punten. Het gemiddelde van de normgroep is aangegeven door de middelste (verticale) lijn in de grafiek. Uw aantal behaalde punten is dus 860 bij een maximum van 1000. Het gemiddelde van de normgroep is echter 753,00. Daarom staat de oranje stip op die plek in de grafiek.



Hieronder zijn de verschillende competenties weergegeven in een tabel met stanines, een standaard schaalverdeling van 9 schalen. Het blokje geeft aan waar uw waardering van de competentie zit ten opzichte van het gemiddelde van uw normgroep.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Zeer laag	Laag	Ruim onder gemiddeld	Net onder gemiddeld	Gemiddeld	Net boven gemiddeld	Ruim boven gemiddeld	Hoog	Zeer hoog
Analyseren								■	
Informatieverwerking					■				
Zelfmanagement						■			

Hierna worden per competentie de interpretaties van deze scores beschreven. Het gaat uiteraard om een algemene beschrijving van de mensen in uw normgroep die dezelfde score hebben ten opzichte van het gemiddelde van de normgroep. Het kan zijn dat u zich in bepaalde uitspraken minder herkent, maar de meeste beweringen herkent u vast gelijk of soms na een gesprek met iemand die u goed kent.

## Analyseren

Analyseren is het ontleden van informatie, problemen en dergelijke waarbij hoofd- en bijzaken, oorzaken en gevolgen worden onderscheiden.

Uw score op de competentie Analyseren is zoals in de tabel hierboven te zien is hoog. Dit betekent dat de competentie Analyseren bij u, in vergelijking met mensen van uw geslacht en leeftijd(sgroep), hoog ontwikkeld is. In exacte termen scoort 93% van de normgroep hetzelfde of lager en dus 7% hoger op deze competentie.

Uw score betekent dat u waarschijnlijk heel goed problemen kunt oplossen in uw werk of leven in het algemeen. Het kan dan bijvoorbeeld gaan om problemen die u beroepsmatig moet oplossen zoals het analyseren van een technisch probleem met een drone, een financiële analyse of een probleem van een cliënt als u bijvoorbeeld psycholoog bent. In uw privé-leven bent u misschien degene in het huishouden die zaken onderzoekt, zoals de goedkoopste energieleverancier of de leukste vakantiebestemming.

De competentie Analyseren heb je niet in elk soort werk nodig. Maar bij werk waar u in een situatie met veel informatie moet komen tot een oplossing of conclusie is analytisch vermogen belangrijk. Het maakt dan niet eens uit of de bedoelde informatie cijfers, feitelijke observaties, ervaringen/emoties of andere betekenisvolle gegevens zijn. Dus in beroepen waar u allerlei soorten informatie analyseert en conclusies trekt is de competentie Analyseren een belangrijke competentie. Voorbeelden van deze beroepen zijn politieagent, servicemonteur, psycholoog, rechter enzovoorts. Analyseren is een competentie die te ontwikkelen is door bijvoorbeeld het aanleren van een systematiek en/of het volgen van procedures. Door ervaring op te bouwen en begeleiding (coaching/supervisie) te organiseren kan men een hoger niveau bereiken.

## Informatieverwerking

Informatieverwerking betekent hier het gebruik van geheugen, concentratievermogen en vaardigheden zoals evalueren (controleren van het eigen werk) om informatie op een juiste manier te verwerken.

Uw score op de competentie Informatieverwerking is zoals in de tabel hierboven te zien is gemiddeld. Dit betekent dat de competentie Informatieverwerking bij u, in vergelijking met mensen van uw geslacht en leeftijd(sgroep), gemiddeld ontwikkeld is. In exacte termen scoort 51% van de normgroep hetzelfde of lager en dus 49% hoger op deze competentie.

Uw score betekent dat u waarschijnlijk redelijk tot goed informatie kunt verwerken door de inzet van uw concentratie en geheugen. Met meer complexe taken zult u waarschijnlijk wel eens moeilijkheden hebben.

Informatieverwerking is belangrijk voor mensen die in beroepen werken waar veel informatie wordt verwerkt en/of waar concentratie en een sterk geheugen van belang zijn. Vaak is er in deze beroepen ook sprake van een bepaalde mate van zelfstandigheid en/of verantwoordelijkheid voor de resultaten. Voorbeelden van deze beroepen zijn accountant, journalist enzovoorts.

De competentie Informatieverwerking is door bepaalde trainingen te ontwikkelen. Er zijn diverse deelgebieden waar u uw vaardigheden van kunt verbeteren. Bijvoorbeeld door geheugentraining of

door het aanleren van concentratietechnieken en het scheppen van voorwaarden voor betere concentratie tijdens (bepaalde) taken.

## Zelfmanagement

Zelfmanagement is het inzicht hebben in de eigen sterke en minder sterke eigenschappen en het effectief gebruikmaken ervan.

Uw score op de competentie Zelfmanagement is zoals in de tabel hierboven te zien is net boven gemiddeld. Dit betekent dat de competentie Zelfmanagement bij u, in vergelijking met mensen van uw geslacht en leeftijd(sgroep), net boven gemiddeld ontwikkeld is. In exacte termen scoort 65% van de normgroep hetzelfde of lager en dus 35% hoger op deze competentie.

Uw score betekent dat u waarschijnlijk al een beeld heeft van uw persoonlijke eigenschappen.

Prima, dan is deze testuitslag een goede aanvulling. Het echt gebruikmaken van uw zelfkennis is de volgende stap. Gebruikmaken van uw sterke en van uw minder sterke eigenschappen kunt u doen door met beide soorten eigenschappen rekening houden in uw werk. U kunt bij de taakverdeling in een werkoverleg bijvoorbeeld vooral taken kiezen waarbij uw sterke eigenschappen nodig zijn. En andere taken waar eigenschappen voor nodig zijn die u veel minder bezit kunt u aan anderen overlaten of juist bewust wel aanpakken om uzelf in die eigenschap te laten groeien. En dat is zelfmanagement; zelfkennis opbouwen en gebruikmaken van deze kennis voor uw werk en voor persoonlijke groei. Ook bij het kiezen van een beroep kunt u rekening houden met uw talenten. Mensen die hun talenten kunnen gebruiken in hun werk ervaren in het algemeen meer werkgeluk en succes.

Zelfmanagement is een competentie die voor iedereen belangrijk is. Maar in beroepen waar u te maken hebt met intensief contact met mensen, waarbij u met regelmaat weerstand van deze mensen krijgt, is zelfmanagement een "must"! Voorbeelden van deze beroepen zijn psychiater, ambulanceverpleegkundige, docent en eigenlijk alle leidinggevende functies.

De competentie Zelfmanagement is zeker te ontwikkelen. Het enige dat nodig is, is de motivatie om uzelf beter te leren kennen en het openstaan voor feedback van anderen (kritiek bijvoorbeeld). Door trainingen zoals "Zelfmanagement", "Persoonlijke groei" en/of persoonlijke supervisie of coaching kunt u grote stappen maken en uzelf ontwikkelen tot iemand die de eigen talenten prima in beeld heeft en deze in het werk gebruikt.






## Categorie Leiderschap

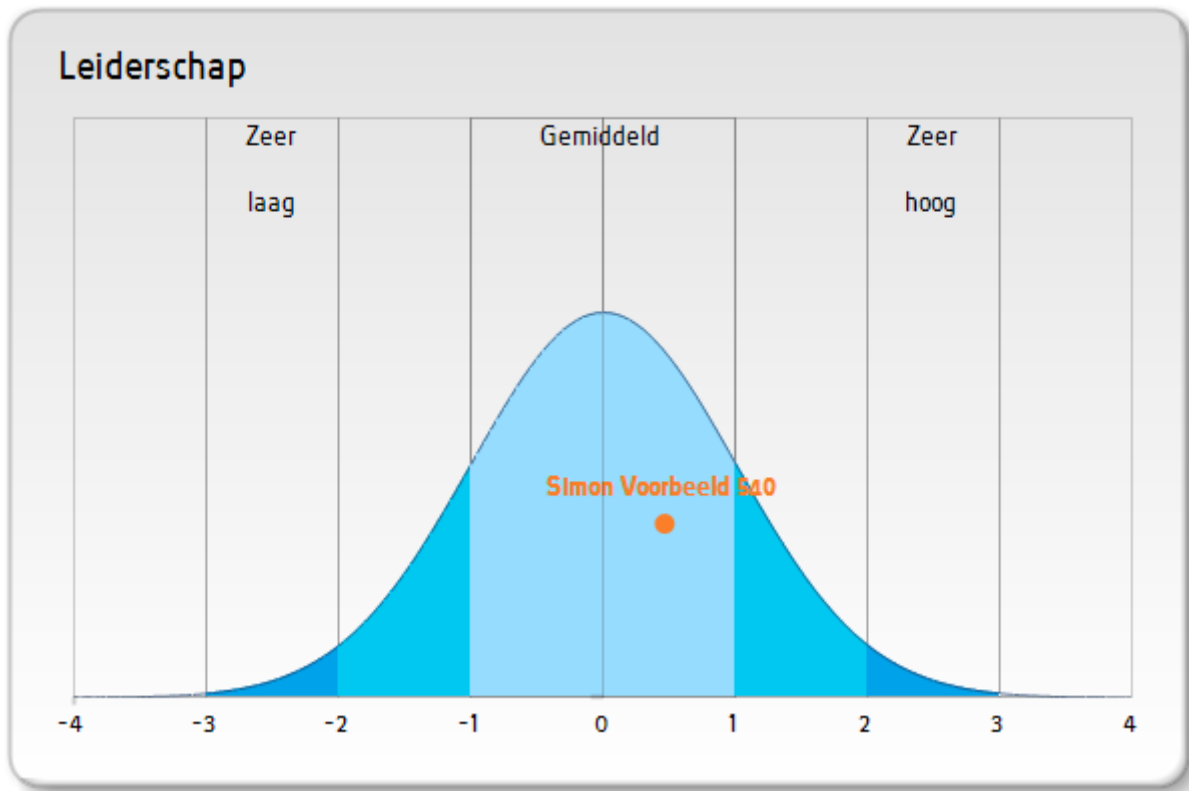
Deze categorie van het Groei competentiemodel heeft één veelomvattende competentie met de naam:

- Leidinggeven

De competentie in deze categorie gaat over leidinggeven in brede zin, dus van instrueren tot adviseren en van coachen tot delegeren. Hieronder ziet u eerst tabellen met de ruwe scores. Dit zijn de scores die niet vergeleken zijn met een groep mensen van uw geslacht en leeftijd, ook wel uw normgroep genoemd. De vergelijking van uw resultaten met die van uw normgroep volgt daarna.

		Helemaal niet goed	Niet zo goed	Neutraal	Goed	Heel goed
<b>Leiderschap</b>	<b>77%</b>					
Leidinggeven	77%					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motiveren</li> <li>• Delegeren</li> <li>• Leidinggeven</li> <li>• Adviseren</li> <li>• Instructie geven</li> <li>• Coachen/begeleiden</li> <li>• Gezag hebben</li> </ul>						

Hieronder ziet u in een klokgrafiek ("Bellchart") uw waardering van deze competentie ten opzichte van de gemiddelde waardering van uw normgroep. Uw waardering is aangegeven met een oranje stip en een aantal punten. Het gemiddelde van de normgroep is aangegeven door de middelste (verticale) lijn in de grafiek. Uw aantal behaalde punten is dus 540 bij een maximum van 700. Het gemiddelde van de normgroep is echter 497,00. Daarom staat de oranje stip op die plek in de grafiek.



Hieronder zijn de verschillende competenties weergegeven in een tabel met stanines, een standaard schaalverdeling van 9 schalen. Het blokje geeft aan waar uw waardering van de competentie zit ten opzichte van het gemiddelde van uw normgroep.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Zeer laag	Laag	Ruim onder gemiddeld	Net onder gemiddeld	Gemiddeld	Net boven gemiddeld	Ruim boven gemiddeld	Hoog	Zeer hoog
<b>Leidinggeven</b>									

Hierna wordt de interpretatie van deze score beschreven. Het gaat uiteraard om een algemene beschrijving van de mensen in uw normgroep die dezelfde score hebben ten opzichte van het

gemiddelde van de normgroep. Het kan zijn dat u zich in bepaalde uitspraken minder herkent, maar de meeste beweringen herkent u vast gelijk of soms na een gesprek met iemand die u goed kent.

## Leidinggeven

Leidinggeven is het sturen en/of ondersteunen van individuen en groepen in overeenstemming met de doelen van het team, organisatieonderdeel en/of organisatie.

Uw score op de competentie Leidinggeven is zoals in de tabel hierboven te zien is net boven gemiddeld. Dit betekent dat de competentie Leidinggeven bij u, in vergelijking met mensen van uw geslacht en leeftijd(sgroep), net boven gemiddeld ontwikkeld is. In exacte termen scoort 68% van de normgroep hetzelfde of lager en dus 32% hoger op deze competentie.

Uw score betekent dat u waarschijnlijk niet iemand bent die van nature een overwicht heeft op mensen. Maar toch lijkt het erop dat u vaardigheden bezit die belangrijk zijn in het leidinggeven in de ruime zin van het woord. Het kan dan gaan om delegeren, instrueren, motiveren, coachen, begeleiden of juist adviseren.

De competentie Leidinggeven speelt uiteraard vooral bij beroepen met leidinggevende taken. Maar het is goed om te realiseren dat leidinggeven een breed begrip is en dat deze competentie dus ook gevraagd wordt bij beroepen waar u meer op een ondersteunende in plaats van sturende manier begeleidt. Voorbeelden van deze beroepen zijn financial controller, bestuurder, groepsleider, hoofdverpleegkundige, hoofdredacteur enzovoorts.

De competentie Leidinggeven is zeker te ontwikkelen door trainingen en workshops, zoals de "Praktisch leidinggeven" en "Leiderschapstraining". Maar omdat een deel van deze competentie vrij vast in de persoonlijkheid van iemand is geworteld, zijn bepaalde mensen wel wat meer geschikt voor leidinggevende beroepen dan anderen. Zie verder de [Big Five Persoonlijkheidstest](#).

## Categorie Organiseren

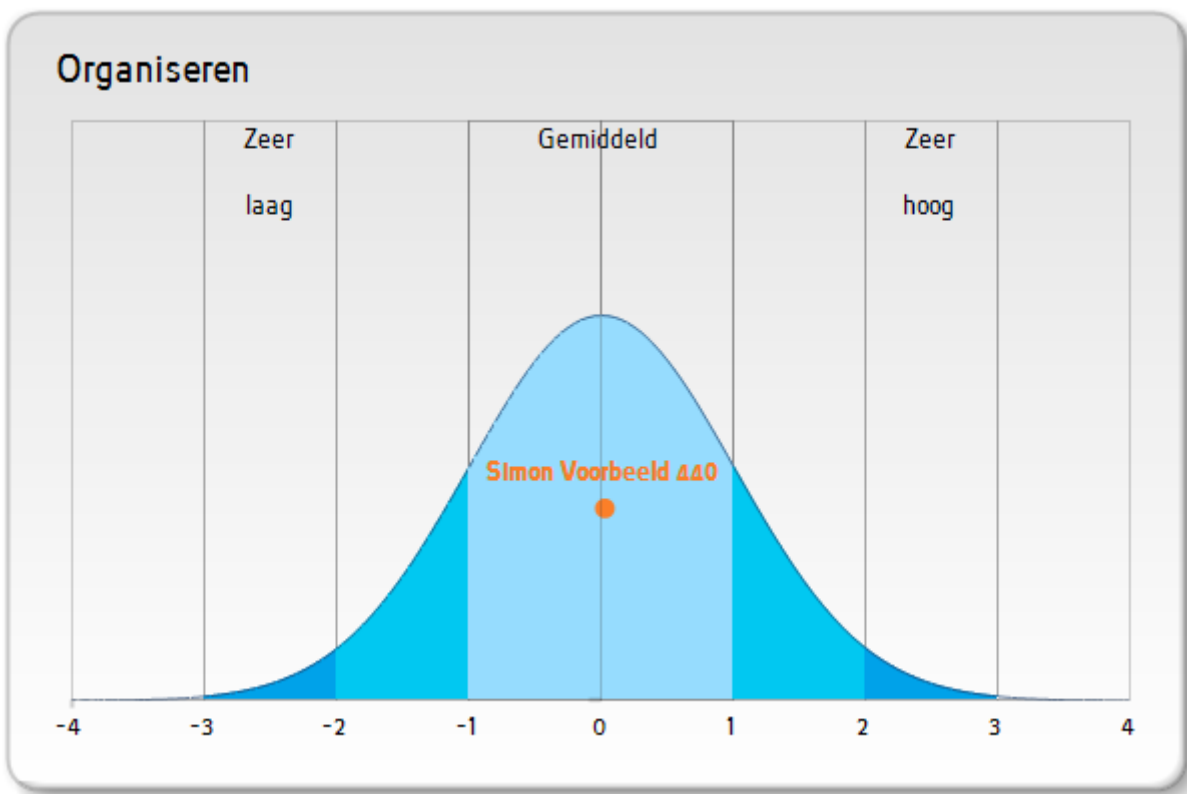
Deze categorie van het Groei competentiemodel heeft één veelomvattende competentie met dezelfde naamgeving:

- Plannen en organiseren

De competentie in deze categorie gaat dus over iemands "organisatorische" competentie. Hieronder ziet u eerst tabellen met de ruwe scores. Dit zijn de scores die niet vergeleken zijn met een groep mensen van uw geslacht en leeftijd, ook wel uw normgroep genoemd. De vergelijking van uw resultaten met die van uw normgroep volgt daarna.

		Helemaal niet goed	Niet zo goed	Neutraal	Goed	Heel goed
<b>Organiseren</b>	<b>73%</b>					
Plannen en organiseren	73%					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voorbereiden</li> <li>• Prioriteiten stellen</li> <li>• Structureren</li> <li>• Doelmatig werken</li> <li>• Tijd indelen</li> <li>• Plannen</li> </ul>			■	■	■	■

Hieronder ziet u in een klokgrafiek ("Bellchart") uw waardering van deze competentie ten opzichte van de gemiddelde waardering van uw normgroep. Uw waardering is aangegeven met een oranje stip en een aantal punten. Het gemiddelde van de normgroep is aangegeven door de middelste (verticale) lijn in de grafiek. Uw aantal behaalde punten is dus 440 bij een maximum van 600. Het gemiddelde van de normgroep is echter 438,00. Daarom staat de oranje stip op die plek in de grafiek.



Hieronder zijn de verschillende competenties weergegeven in een tabel met stanines, een standaard schaalverdeling van 9 schalen. Het blokje geeft aan waar uw waardering van de competentie zit ten opzichte van het gemiddelde van uw normgroep.

	<b>Ze er laag</b>	<b>Laag</b>	<b>Ruim onder gemiddeld</b>	<b>Net onder gemiddeld</b>	<b>Gemiddeld</b>	<b>Net boven gemiddeld</b>	<b>Ruim boven gemiddeld</b>	<b>Hoog</b>	<b>Ze er hoog</b>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Plannen en organiseren</b>					█				

Hierna wordt de interpretatie van deze score beschreven. Het gaat uiteraard om een algemene beschrijving van de mensen in uw normgroep die dezelfde score hebben ten opzichte van het

gemiddelde van de normgroep. Het kan zijn dat u zich in bepaalde uitspraken minder herkent, maar de meeste beweringen herkent u vast gelijk of soms na een gesprek met iemand die u goed kent.

## Plannen en organiseren

Plannen en organiseren is het zodanig structureren van werk in tijd, menskracht, acties en middelen (=plannen) en regelen, vastleggen en afspreken ervan (=organiseren), dat deze inzet optimaal bijdraagt aan de doelstellingen van de organisatie.

Uw score op de competentie Plannen en organiseren is zoals in de tabel hierboven te zien is gemiddeld. Dit betekent dat de competentie Plannen en organiseren bij u, in vergelijking met mensen van uw geslacht en leeftijd(sgroep), gemiddeld ontwikkeld is. In exacte termen scoort 51% van de normgroep hetzelfde of lager en dus 49% hoger op deze competentie.

Uw score betekent dat u waarschijnlijk redelijk in uw werk en prive-situatie uw taken kunt ordenen maar dat er ook wel eens iets mis kan gaan in de planning of in het stellen van prioriteiten. Gebruikt u eigenlijk hulpmiddelen voor het organiseren van uw werk zoals een digitale agenda of een planner?

De competentie Plannen en organiseren is bij veel beroepen en op veel opleidingsniveaus van toepassing. In elke organisatie, in elk organisatieonderdeel en in elk team moet het duidelijk zijn wie wat wanneer moet doen en moeten er allerlei randvoorwaarden worden geregeld. Dat werk wordt gedaan door mensen met deze competentie. Voorbeelden van deze beroepen zijn expediteur, roosterplanner onderwijs, coördinator recreatiepark, gebouwenbeheerder, inkoop coördinator enzovoorts.








De competentie Plannen en organiseren is wel te ontwikkelen door opleiding en ervaring. Maar mensen die van nature boven gemiddeld scoren op de dimensies Nauwkeurigheids en Extraversie (zie verder de [Big Five Persoonlijkheidstest](#)) hebben wel een sterkere basis om deze competentie tot een hoog niveau door te kunnen ontwikkelen. En omdat deze persoonlijkheidskenmerken vrij vast in de persoonlijkheid van iemand zijn geworteld, zijn bepaalde mensen wel wat meer geschikt voor plannen en organiseren dan anderen.

## Categorie Taken uitvoeren

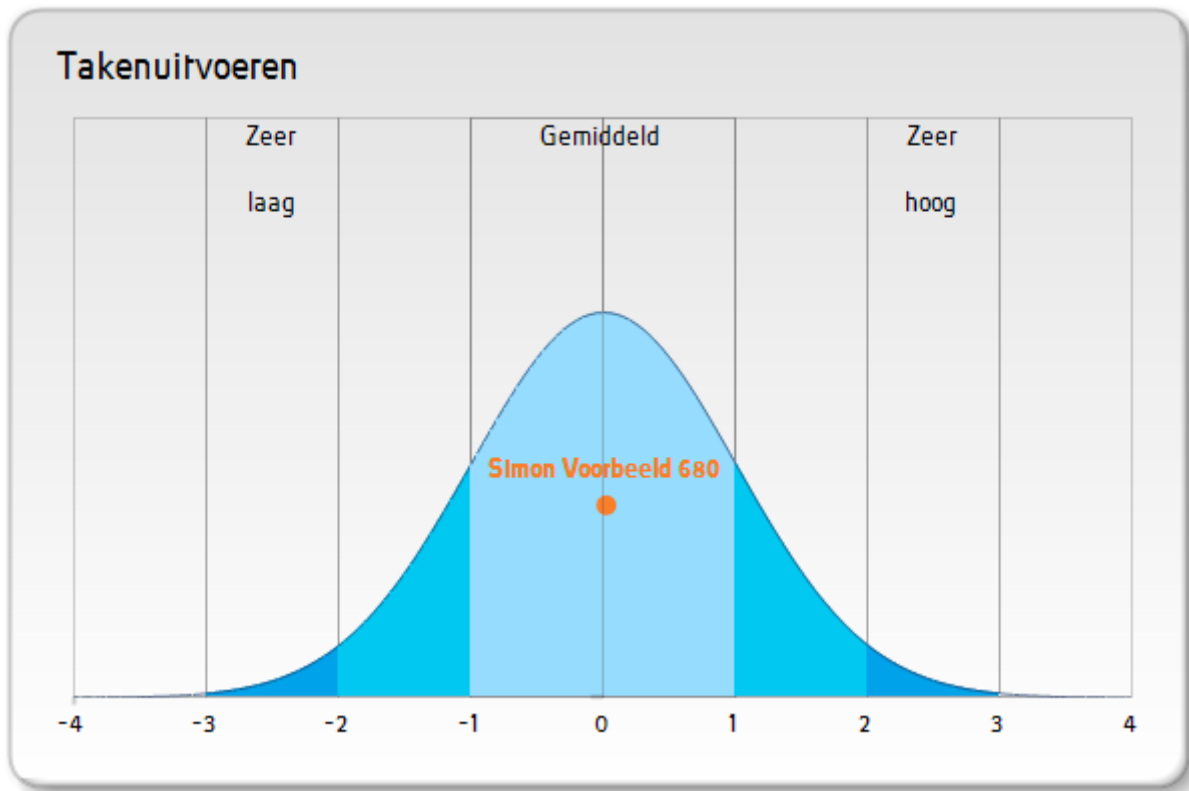
Deze categorie van het Groei competentiemodel heeft de volgende competenties:

- Kwaliteitsgerichtheid
- Technisch inzicht
- Nauwkeurigheid

De competenties in deze categorie gaan over zogenaamde "taakgerichte" competenties. Hieronder ziet u eerst tabellen met de ruwe scores. Dit zijn de scores die niet vergeleken zijn met een groep mensen van uw geslacht en leeftijd, ook wel uw normgroep genoemd. De vergelijking van uw resultaten met die van uw normgroep volgt daarna.

		Helemaal niet goed	Niet zo goed	Neutraal	Goed	Heel goed
<b>Taken uitvoeren</b>	<b>76%</b>					
Kwaliteitsgerichtheid	70%					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veilig werken</li> <li>• Hygiënisch werken</li> <li>• Instructies opvolgen</li> <li>• Richtlijnen opvolgen</li> </ul>					 	
Technisch inzicht	80%					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gereedschap hanteren</li> <li>• Technisch inzicht hebben</li> </ul>						
Nauwkeurigheid	80%					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kostenbewust zijn</li> <li>• Werktempo</li> <li>• Accuraat werken</li> </ul>						

Hieronder ziet u in een klokgrafiek ("Bellchart") uw gemiddelde waardering van deze competenties ten opzichte van de gemiddelde waardering van uw normgroep. Uw gemiddelde is aangegeven met een oranje stip en een aantal punten. Het gemiddelde van de normgroep is aangegeven door de middelste (verticale) lijn in de grafiek. Uw aantal behaalde punten is dus 680 bij een maximum van 900. Het gemiddelde van de normgroep is echter 678,00. Daarom staat de oranje stip op die plek in de grafiek.



Hieronder zijn de verschillende competenties weergegeven in een tabel met stanines, een standaard schaalverdeling van 9 schalen. Het blokje geeft aan waar uw waardering van de competentie zit ten opzichte van het gemiddelde van uw normgroep.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Zeer laag	Laag	Ruim onder gemiddeld	Net onder gemiddeld	Gemiddeld	Net boven gemiddeld	Ruim boven gemiddeld	Hoog	Zeer hoog
Kwaliteitsgerichtheid				■					
Technisch inzicht						■			
Nauwkeurigheid					■				



Hierna worden per competentie de interpretaties van deze scores beschreven. Het gaat uiteraard om een algemene beschrijving van de mensen in uw normgroep die dezelfde score hebben ten opzichte van het gemiddelde van de normgroep. Het kan zijn dat u zich in bepaalde uitspraken minder herkent, maar de meeste beweringen herkent u vast gelijk of soms na een gesprek met iemand die u goed kent.

### Kwaliteitsgerichtheid

Kwaliteitsgerichtheid is het streven naar de door de organisatie gevraagde kwaliteit van producten en/of diensten. Het kan dan bijvoorbeeld gaan om het werken volgens de kwaliteitsrichtlijnen van een organisatie maar ook om het volgen van een veiligheidsprotocol (bijvoorbeeld VCA) of een hygiënisch protocol (HACCP).

Uw score op de competentie Kwaliteitsgerichtheid is zoals in de tabel hierboven te zien is net onder gemiddeld. Dit betekent dat de competentie Kwaliteitsgerichtheid bij u, in vergelijking met mensen van uw geslacht en leeftijd(sgroep), net onder gemiddeldontwikkeld is. In exacte termen scoort 28% van de normgroep hetzelfde of lager en dus 72% hoger op deze competentie.

Uw score betekent dat u instructie en aanwijzingen waarschijnlijk redelijk goed opvolgt en in het algemeen wel rekening houdt met de kwaliteitseisen van het werk. Maar als de eisen van het werk hoog zijn wat betreft de kwaliteit van het product of de dienst, of juist wat betreft de veiligheid of hygiëne, dan is het voor u opletten om aan de door de organisatie gestelde normen te kunnen voldoen.

De competentie Kwaliteitsgerichtheid is belangrijk als je werk hebt waarbij het product of de dienst aan bepaalde/hoge eisen moet voldoen. Dit kan werk zijn met veel menselijk contact dus bijvoorbeeld in commerciële en dienstverlenende beroepen. Dan heb je ook vaak een hoge score voor de competentie Constructieve communicatie nodig. Het kan ook werk zijn in bijvoorbeeld de maak- of procesindustrie, en dan heb je ook vaak een hoge score nodig voor de competentie Nauwkeurigheid. Voorbeelden van deze beroepen zijn hypotheekadviseur, programmeur, procesoperator enzovoorts.

Kwaliteitsgerichtheid is een competentie die te ontwikkelen is door trainingen en opleidingen zoals de basistrainingen voor HACCP (hygiëne) en VCA en de opleiding Kwaliteitsmanagement. Maar ook in vele andere meer beroepsspecifieke trainingen en opleidingen wordt aandacht besteed aan de kwaliteit van het werk. Het is wel goed om te weten dat de ontwikkelmogelijkheden voor deze competentie versterkt kunnen worden door bepaalde trekken in je persoonlijkheid. Mensen die getypeerd worden als "gestructureerd" (zie [uitleg beroepsinteresseset](#)) en "nauwgezet" (zie [Big five persoonlijkheidstest](#)) hebben deze competentie waarschijnlijk van nature meer ontwikkeld en/of hebben meer gewoonten in hun gedachtegang en gedrag (ontwikkeld) waardoor deze competentie kan worden versterkt.

### Technisch inzicht

Technisch inzicht is inzicht hebben in technische handelingen en systemen.

Uw score op de competentie Technisch inzicht is zoals in de tabel hierboven te zien is net boven gemiddeld. Dit betekent dat de competentie Technisch inzicht bij u, in vergelijking met mensen van uw geslacht en leeftijd(sgroep), net boven gemiddeldontwikkeld is. In exacte termen scoort 70% van de normgroep hetzelfde of lager en dus 31% hoger op deze competentie.

Uw score betekent dat u waarschijnlijk een redelijk technisch inzicht heeft. Misschien is het (nog) niet genoeg om een puur technisch beroep uit te oefenen maar technisch inzicht is zeker te ontwikkelen zoals verderop wordt aangegeven.

Technisch inzicht is natuurlijk vooral belangrijk in praktische beroepen maar ook ontwerpers moeten natuurlijk technisch inzicht hebben. Voorbeelden van deze beroepen zijn fietstechnicus, tekenaar-constructeur, installateur zonnepanelen, scheepswerktuigkundige, enzovoorts.

De competentie Technisch inzicht is door bepaalde beroepsspecifieke trainingen te ontwikkelen. Het is natuurlijk wel zo dat de ene persoon beter "scoort" op ruimtelijk inzicht ("ruimtelijke intelligentie") en op logisch redeneren ("logische intelligentie") dan de andere persoon. En juist deze "hoogscoorders" op deze 2 onderdelen van iemands intelligentie (zie [Uitleg IQ](#)) hebben meer intellectuele vermogens om Technisch inzicht verder te ontwikkelen.

## Nauwkeurigheid

Nauwkeurigheid is het precies en zorgvuldig uitvoeren van werk waarbij men ernaar streeft foutloos werk af te leveren.

Uw score op de competentie Nauwkeurigheid is zoals in de tabel hierboven te zien is gemiddeld. Dit betekent dat de competentie Nauwkeurigheid bij u, in vergelijking met mensen van uw geslacht en leeftijd(sgroep), gemiddeld ontwikkeld is. In exacte termen scoort 59% van de normgroep hetzelfde of lager en dus 41% hoger op deze competentie.

Uw score betekent dat u waarschijnlijk redelijk nauwkeurig kunt werken, al zijn er vast ook momenten dat u wat minder precies uw werk doet of dat het werk net niet op tijd afkrijgt. Wat zijn de beroepscompetenties van uw beroep? Heeft u een beroep waar een gemiddelde mate van nauwkeurigheid wordt gevraagd?

Nauwkeurigheid is een competentie die in veel beroepsgroepen en sectoren wordt gewaardeerd, vooral bij werk waar het maken van fouten grotere consequenties heeft. Denk eens aan beroepen in de specialistische gezondheidszorg maar ook aan de financiële dienstverlening en de techniek. Voorbeelden van deze beroepen zijn tandarts, financieel medewerker, ICT-beheerder, juridisch medewerker en robotica-technicus.

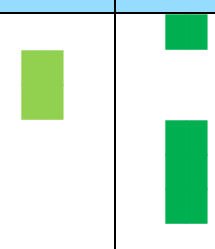


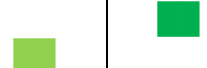




De competentie Nauwkeurigheid is voor een deel te ontwikkelen maar omdat deze competentie vrij vast in de persoonlijkheid van iemand is geworteld, zijn bepaalde mensen wel wat meer geschikt voor de genoemde beroepen dan anderen. Zie verder het domein Nauwgezetheid van de [Big Five Persoonlijkheidstest](#).

## Categorie Persoonlijkheid

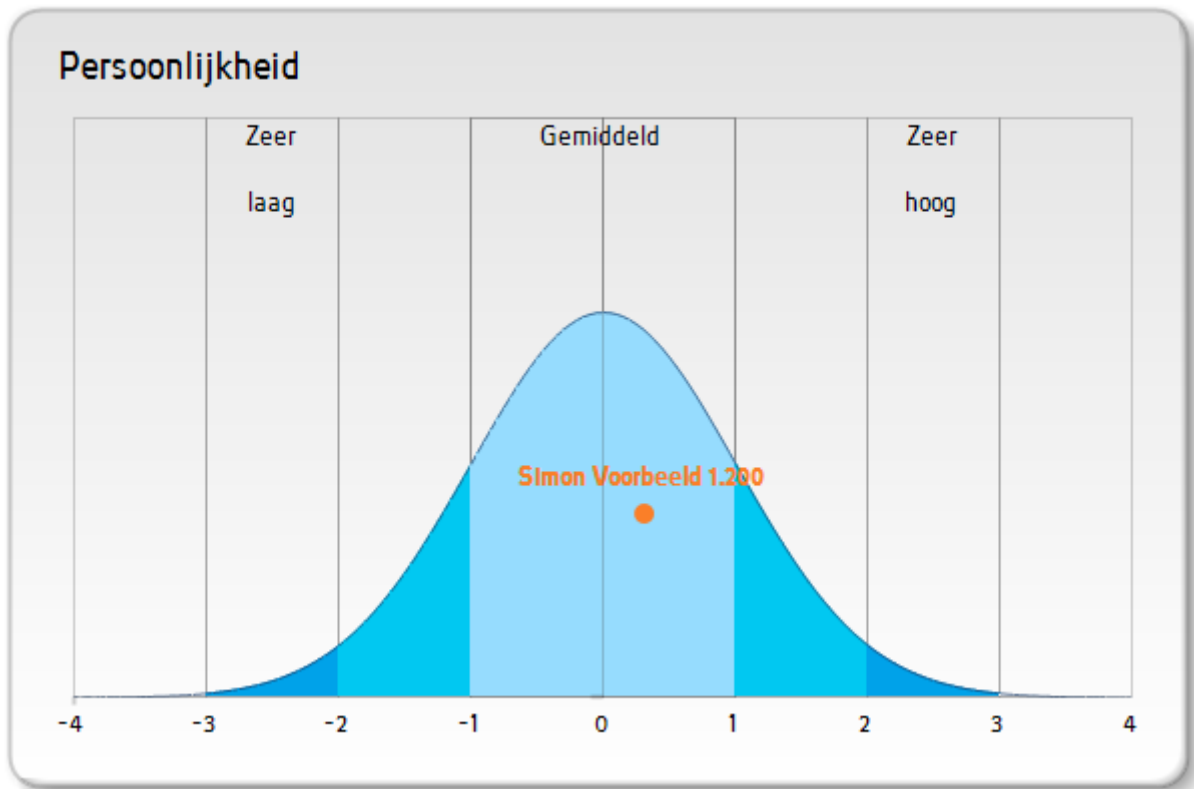
Deze categorie van het Groei competentiemodel heeft de volgende competenties:

- Prestatiegerichtheid
- Discipline
- Zelfvertrouwen
- Betrokkenheid

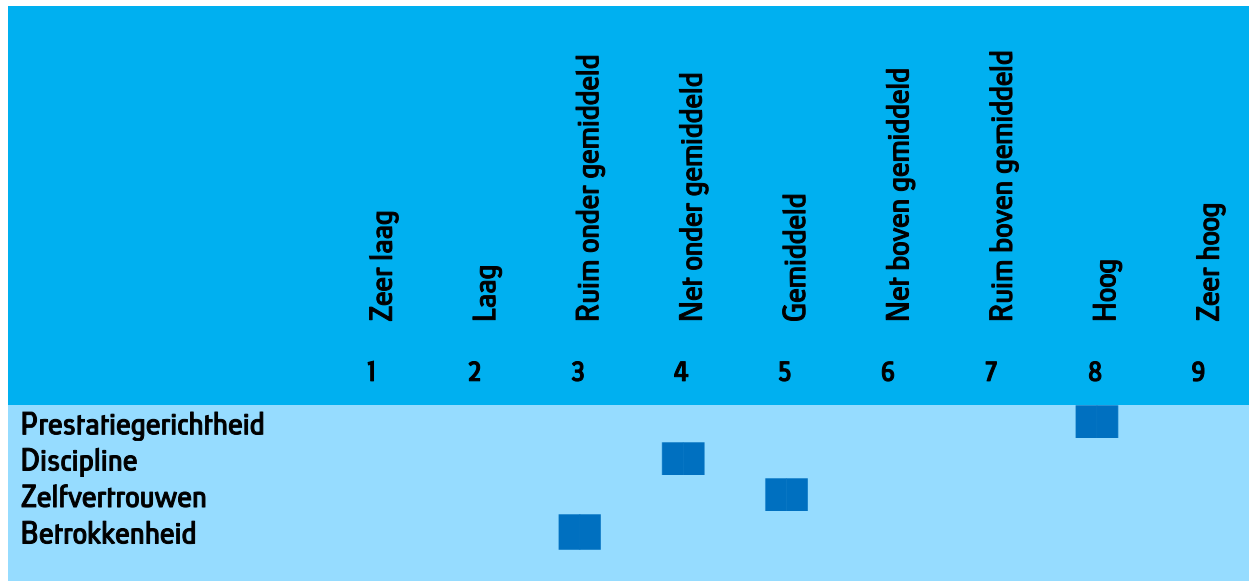
De competenties in deze categorie gaan over zogenaamde "persoonsgebonden" competenties. Hieronder ziet u eerst tabellen met de ruwe scores. Dit zijn de scores die niet vergeleken zijn met een groep mensen van uw geslacht en leeftijd, ook wel uw normgroep genoemd. De vergelijking van uw resultaten met die van uw normgroep volgt daarna.

		Helemaal niet goed	Niet zo goed	Neutraal	Goed	Heel goed
<b>Persoonlijkheid</b>	<b>80%</b>					
Prestatiegerichtheid	93%					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inzet hebben</li> <li>• Leerbereid zijn</li> <li>• Ambitie hebben</li> <li>• Zelfstandig werken</li> <li>• Doorzetten</li> <li>• Onafhankelijk zijn</li> </ul>						
<b>Discipline</b>	<b>70%</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Loyaal zijn</li> <li>• Leiding accepteren</li> <li>• Afspraken nakomen</li> <li>• Regels volgen</li> </ul>						
<b>Betrokkenheid</b>	<b>70%</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respect hebben</li> <li>• Behulpzaam zijn</li> </ul>						
<b>Zelfvertrouwen</b>	<b>73%</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Energie hebben</li> <li>• Moed/durf hebben</li> <li>• Zelfverzekerd zijn</li> </ul>						

Hieronder ziet u in een klokgrafiek ("Bellchart") uw gemiddelde waardering van deze competenties ten opzichte van de gemiddelde waardering van uw normgroep. Uw gemiddelde is aangegeven met een oranje stip en een aantal punten. Het gemiddelde van de normgroep is aangegeven door de middelste (verticale) lijn in de grafiek. Uw aantal behaalde punten is dus 1200 bij een maximum van 1500. Het gemiddelde van de normgroep is echter 1.157,00. Daarom staat de oranje stip op die plek in de grafiek.



Hieronder zijn de verschillende competenties weergegeven in een tabel met stanines, een standaard schaalverdeling van 9 schalen. Het blokje geeft aan waar uw waardering van de competentie zit ten opzichte van het gemiddelde van uw normgroep.



Hierna worden per competentie de interpretaties van deze scores beschreven. Het gaat uiteraard om een algemene beschrijving van de mensen in uw normgroep die dezelfde score hebben ten opzichte van het gemiddelde van de normgroep. Het kan zijn dat u zich in bepaalde uitspraken minder herkent, maar de meeste beweringen herkent u vast gelijk of soms na een gesprek met iemand die u goed kent.

### Prestatiegerichtheid

Prestatiegerichtheid is het zelfstandig en met motivatie en doorzettingsvermogen streven naar prestaties en resultaten.

Uw score op de competentie Prestatiegerichtheid is zoals in de tabel hierboven te zien is hoog. Dit betekent dat de competentie Prestatiegerichtheid bij u, in vergelijking met mensen van uw geslacht en leeftijd(sgroep), hoogontwikkeld is. In exacte termen scoort 91% van de normgroep hetzelfde of lager en dus 9% hoger op deze competentie.

Uw score betekent dat u waarschijnlijk ambitieus bent en bereid bent om hard te werken en te leren om uw doelen te bereiken. U lijkt een echte doorzetter te zijn. Daarnaast heeft u waarschijnlijk redelijk veel zelfstandigheid en onafhankelijkheid waardoor u veel mogelijkheden heeft om uw carrière zelf te beïnvloeden. Maar twijfel niet om hulp te vragen als er voor u te weinig vooruitgang is of als u kennis mist om een volgende stap te maken. Is ondernemerschap misschien iets voor u?

Prestatiegerichtheid lijkt niet in elk beroep en elke functie even belangrijk. Vooral in beroepen of functies die bijvoorbeeld te maken hebben met veel resultaatmetingen (bijvoorbeeld verkoopcijfers) of met veel concurrentie in het werkgebied (marktaandeel) wordt van iemand een hogere prestatiegerichtheid verwacht. Maar het komt bij allerlei soorten organisaties steeds meer voor dat de prestaties van vrijwel elke medewerker van de organisatie worden vertaald in cijfers in managementrapporten. Vooral, maar zeker niet alleen, bij beroepen met een hoger opleidingsniveau, worden medewerkers op die manier gestimuleerd om de prestaties te leveren die overeenkomen met de doelstellingen van de organisatie. Voorbeelden van beroepen zijn dus in elke sector te vinden en eigenlijk in allerlei soorten organisaties. Beroepen die altijd al veel te maken hebben met prestatiegerichtheid zijn beroepen als verkoper, salesmanager enzovoorts maar tegenwoordig komt het dus ook steeds meer in andere sectoren voor zoals de gezondheidszorg. Prestatiegerichtheid is een competentie die beperkt te ontwikkelen is. Er zijn mensen die nu eenmaal veel ambitie en motivatie hebben en anderen werken van "9-5" of "gewoon voor het geld". Het zit in de persoonlijkheid van iemand om die drang naar meer en beter te hebben en om zichzelf

te verbeteren door werkprestaties en deskundigheidsbevordering (trainingen, opleidingen enzovoorts). Maar bijvoorbeeld door training, door meer verantwoordelijkheid te krijgen in het werk en/of door beloning (door de organisatie of zichzelf) kan iemand deze competentie zeker versterken.

## Discipline

Discipline is het werken volgens regels, afspraken, planning, procedures, voorschriften, gedragscodes en dergelijke, ook bij teleurstellingen of tegenzin.

Uw score op de competentie Discipline is zoals in de tabel hierboven te zien is net onder gemiddeld. Dit betekent dat de competentie Discipline bij u, in vergelijking met mensen van uw geslacht en leeftijd(sgroep), net onder gemiddeldontwikkeld is. In exacte termen scoort 39% van de normgroep hetzelfde of lager en dus 61% hoger op deze competentie.

Uw score betekent dat u waarschijnlijk meestal wel uw afspraken nakomt maar dat u soms misschien een afspraak of opdracht vergeet of niet op tijd afkrijgt. Het is goed om alert te blijven hierop omdat in de westerse cultuur discipline in bijna elk beroep wordt verwacht.

Discipline is een competentie die door elke werkgever wordt gewaardeerd. De competentie lijkt misschien belangrijker voor een politieagent dan voor een theateracteur maar in elk beroep is er voor bepaalde taken discipline nodig. Voorbeelden van beroepen waar discipline belangrijk is zijn beroepsmilitair, verpleegkundige enzovoorts.

De competentie Discipline is wel te ontwikkelen, maar iemands karakter en opvoeding (zie uitleg over [persoonlijkheid](#)) speelt hierin een grote rol. In de Big Five persoonlijkheidstest is deze competentie terug te vinden in de dimensie Nauwgezetheid (zie [Big five test](#)).

## Zelfvertrouwen

Zelfvertrouwen is het in verschillende situaties kunnen functioneren op basis van het vertrouwen op eigen kunnen, op eigen beslissingen en eigen meningen.

Uw score op de competentie Zelfvertrouwen is zoals in de tabel hierboven te zien is gemiddeld. Dit betekent dat de competentie Zelfvertrouwen bij u, in vergelijking met mensen van uw geslacht en leeftijd(sgroep), gemiddeldontwikkeld is. In exacte termen scoort 43% van de normgroep hetzelfde of lager en dus 57% hoger op deze competentie.

Uw score betekent dat u waarschijnlijk best zelfvertrouwen heeft en uw sterke eigenschappen redelijk in beeld heeft. Toch kent u vast ook momenten waarop u wat onzeker bent. Bijvoorbeeld bij een wat ingewikkelde of moeilijke taak op het werk of als er in groepsverband iets moeilijks van u verwacht wordt.

Zelfvertrouwen is een competentie die belangrijk is in beroepen waar sprake is van veel contact met mensen, van verantwoordelijkheid en/of van onafhankelijkheid. Dus in beroepen waarbij u met mensen werkt en waar u bijvoorbeeld zelf (een deel van) de beslissingen maakt is deze competentie belangrijk. Voorbeelden van deze beroepen zijn manager, docent, presentator enzovoorts.

De competentie Zelfvertrouwen is zeker te ontwikkelen. Door training en/of intensieve coaching kunt u stapsgewijs meer zelfkennis opbouwen en vaardigheden aanleren waardoor in uw gedrag steeds meer zelfvertrouwen zichtbaar wordt. De juiste feedback, positieve ervaringen en een positieve houding naar uzelf toe zijn hierin belangrijke elementen. Een training Zelfmanagement of Faalangsttraining zijn voorbeelden van trainingen die kunnen helpen om meer zelfvertrouwen op te bouwen.

## Betrokkenheid

Betrokkenheid is het verbonden voelen met collega's, het werk en/of de organisatie waar u voor werkt, en het vertalen van die verbondenheid in bijvoorbeeld iemand helpen om een resultaat te bereiken op de afgesproken tijd.

Uw score op de competentie Betrokkenheid is zoals in de tabel hierboven te zien is ruim onder gemiddeld. Dit betekent dat de competentie Betrokkenheid bij u, in vergelijking met mensen van uw geslacht en leeftijd(sgroep), ruim onder gemiddeldontwikkeld is. In exacte termen scoort 13% van de normgroep hetzelfde of lager en dus 87% hoger op deze competentie.

Uw lage score betekent dat u waarschijnlijk in het algemeen weinig betrokkenheid voelt met een ander. Een ander kan zeker niet altijd rekenen op uw aandacht en hulp. Dit heeft u waarschijnlijk ook met groepen andere mensen zoals met uw team van het werk, met uw buurtbewoners of misschien ook met uw vriendenkring. Uw persoonlijkheid heeft wellicht karaktereigenschappen en gewoonten in zich waardoor u zich niet altijd prettig voelt in een groep mensen.

Betrokkenheid is een competentie die onder andere bij het werken in teams belangrijk is. Elkaar een extra handje helpen, of net even iets meer dan normaal voor de organisatie doen om een goed resultaat te behalen. Dit zijn voorbeelden van betrokkenheid in gedrag. In veel beroepen en organisaties wordt het gewaardeerd als de medewerker bereid is iets extra's te doen om een collega te helpen, een deadline te halen of een klant/cliënt te helpen.

De competentie Betrokkenheid is best moeilijk te ontwikkelen. Een belangrijk deel ervan zit geworteld in persoonlijkheid (karakter en gewoonten) en zoals inmiddels bekend is de persoonlijkheid wel te veranderen maar kost dit tijd. Door coaching kan men huidig gedrag evalueren en zo bewust worden van wenselijk en onwenselijk gedrag. Daarna kan men proberen te experimenteren met wenselijk gedrag dat past bij de competentie Betrokkenheid.

## Nawoord

U heeft één of meerdere tests gemaakt op [www.testcentrumgroei.nl](http://www.testcentrumgroei.nl) en de resultaten zojuist gelezen in deze testrapportage. Het is goed om met een aantal zaken rekening te houden na het lezen van deze informatie.

Ten eerste zijn deze resultaten het directe gevolg van de antwoorden die u op een bepaald moment heeft gegeven. Het is dus een momentopname gescherst met behulp van test(s) van hoge kwaliteit. Dit betekent dat u met de resultaten van deze professionele test(s) een aan de realiteit grenzend beeld heeft gekregen van uw vaardigheden, kennis en/of persoonlijke kwaliteiten.

Ten tweede is het goed voor u als testdeelnemer om te bedenken waar uw kwaliteiten liggen en om deze in beeld te krijgen en te verzamelen. Zo krijgt u een compleet beeld van uw vaardigheden, kennis en persoonlijke kwaliteiten. We hopen dat u met dit inzicht uw doelen kunt bereiken in uw werk en uw persoonlijke leven.

Tenslotte willen wij u veel succes en geluk wensen.

Team Testcentrum Groei