

Persoonlijk rapport van

Erik Maessen



Inleiding

In deze rapportage worden op een overzichtelijke en eenvoudige manier de resultaten weergegeven van de testen die u heeft afgelegd in de **Quick-Scan** van **SOIAM**. Daarnaast is er extra informatie beschikbaar, opdat de interpretatie voor u of uw begeleider gemakkelijker en diepgaander wordt.

Dit is vanzelfsprekend niet alleen nuttige informatie voor leren en ontwikkelen, het is ook een leidraad voor een Persoonlijk Ontwikkelings Plan (POP). Door de resultaten van deze test te vergelijken met een functie- of opleidingsprofiel, opgesteld met behulp van de checklist in de **Quick-Scan** wordt de geschiktheid voor deze functie of opleiding tot in detail zichtbaar gemaakt. Hieronder volgen de basistesten die in de **Quick-Scan** afgelegd kunnen worden.

Descore

De resultaten van de testen geven een indicatie van de persoonlijkheidskenmerken en competenties ten opzichte van de gemiddelde mens binnen de normgroep van de kandidaat. De normgroep wordt bepaald op basis van leeftijd en opleidingsniveau. Ze geven dus geen oordeel over hoe "goed" of hoe "slecht" iemand is, maar in hoeverre iemand bepaalde persoonlijkheidskenmerken of competenties in meer of mindere mate bezit ten opzichte van het gemiddelde. In de rapportage wordt dit weergegeven op een negenpuntsschaal, waarbij 5 de score is van de gemiddelde mens.

Consistentie

In de testen is een systeem verwerkt om de consistentie van de gegeven antwoorden te bepalen. Er wordt gekeken of de kandidaat de vragen serieus invult en hierbij dicht bij zichzelf blijft. Door middel van een groene stip (consistent), groene halve cirkel (minder consistent) en rode cirkel (niet consistent) wordt aangegeven of de kandidaat al dan niet consistent op de vragen heeft geantwoord. Deze consistentie-indicaties worden zowel per persoonskenmerk/competentie als over de gehele test berekend.

Hieronder vindt u eerst de stip die berekend is over enkel de persoonlijkheidskenmerken en daaronder de stip die berekend is over de rest van de rapportage.

persoonlijkheidskenmerken:



overige:



Meer informatie

Alle informatie in dit rapport is strikt vertrouwelijk. Aan dit rapport kunnen geen rechten of verplichtingen worden ontleend. Alle informatie is verzameld op basis van informatie die de deelnemer zelf heeft verstrekt. Alle informatie behoort rechtens uitsluitend toe aan de deelnemer die voor elk gebruik en verspreiding expliciet toestemming moet geven. CASE Builders is niet verantwoordelijk voor gebruik en interpretatie van dit rapport aan derden.

Indien u nog vragen heeft over de rapportage of de TestCASE dan kunt u contact opnemen met de contactpersoon van het project. Contactinformatie vindt u op de laatste pagina.

Persoonlijke gegevens

Voornaam:	Erik
Tussenvoegsel:	
Achternaam:	Maessen
E-mail:	maessen.erik@gmail.com
Geboortedatum:	13-11-1978
Geslacht:	man
Groep:	f
Opleiding:	HBO Bachelor: (4e leerjaar)
Adres:	
Postcode:	
Woonplaats:	
Telefoonnummer waarop u overdag bereikbaar bent:	31624631114
URL naar LinkedIn profiel:	
Behaalde rijbewijzen:	onbekend
Beschikking over eigen vervoer:	onbekend
Hoe ver ben je bereid te reizen van en naar jouw werk?:	onbekend
Kantooruren (werktijden tussen 8:00 en 18:00):	onbekend
's Avonds:	onbekend
's Nachts:	onbekend
Geen voorkeur / Onregelmatige diensten:	onbekend
Extra informatie:	onbekend

Ervaring & belangstelling

Hieronder staat de ervaring en belangstelling die de kandidaat heeft opgegeven voordat hij/zij de test heeft gemaakt. Iemand heeft ervaring in een sector als hij/zij daadwerkelijk in deze sector werkervaring heeft. Er is sprake van belangstelling in een sector als de kandidaat een beroep in deze sector zou willen uitoefenen. Op basis van deze ervaring en belangstelling kan in het TestCASE-systeem de match gefilterd worden.

Sector	Ervaring	Belangstelling
Accountancy, boekhouding		✓
Algemeen management	✓	
Diëtetiek, homeopathie, fysiotherapie	✓	
Financieel management	✓	
Hotel- & catering management	✓	
HR manager		✓
Lichamelijke opvoeding		✓
Maatschappelijk, vrijwilligers-, jeugd- en gemeenschapswerk	✓	
Marketing management	✓	
Marktonderzoek & -analyse	✓	
Nanotechnologie		✓
Online marketeer		✓

Opleidingen & loopbaanontwikkeling	✓	
Organisatie advies	✓	
Productmanagement	✓	
Professioneel coach	✓	
Psycholoog, psychiater		✓
Reclame & communicatie	✓	
Research & Development		✓
Sportmanagement		✓
Transport-, logistiek management	✓	
Verkoop & commercieel management	✓	
Verkoopondersteuning & -administratie	✓	
Verpleging en verzorging	✓	
Voortgezet & middelbaar onderwijs	✓	
Werving & selectie		✓

Deel 1

Persoonlijkheidskenmerken

Deze test geeft een beeld van de persoonlijkheidskenmerken emotionele stabiliteit, extraversie, vernieuwingsgerichtheid, aanpassingsvermogen en resultaatgerichtheid. Deze vijf hoofdkenmerken zijn ieder weer opgebouwd uit een aantal deelkenmerken. Deze test geeft een antwoord op de vraag: "Wie ben ik". Tevens wordt van deze scores de ontwikkelbaarheid van de basiscompetenties afgeleid. De ontwikkelbaarheid wordt per basiscompetentie door middel van sterretjes aangegeven in de rapportage.

Op de algemene pagina wordt per persoonlijkheidskenmerk een algemene score gegeven. Deze is het gemiddelde van de scores op de deelkenmerken die op de pagina weergegeven worden. Ook wordt een korte beschrijving gegeven per hoofd- en deelkenmerk.

In de algemeen gegenereerde opsomming staat een typering van gedragskenmerken van een doorsnee persoon op dit persoonlijkheidskenmerk. Deze typering correspondeert met de score op het hoofdkenmerk maar is dus geen persoonlijke typering.

Persoonlijkheidskenmerk: Emotionele stabiliteit



Geeft aan in welke mate en hoe een persoon emoties ervaart en onder controle kan houden in diverse situaties.

- Is een rustig persoon die weinig stress ervaart en zich vlug kan aanpassen aan nieuwe situaties.
- Is in evenwicht met zichzelf en vindt het makkelijk om vreemden aan te spreken.
- Heeft geen probleem met het nemen van de leiding in een groep.
- Heeft weinig last van stress, maar dit kan soms ook negatief zijn.
- Komt zelfverzekerd over en irriteert zich niet snel.
- Blijft rustig bij ingewikkelde problemen en laat zich niet snel van zijn/haar stuk brengen.



7.79

Geen agitatie kennen

In welke mate en hoe dikwijls men kwaadheid voelt en ervaart.



8.47

Geen angst bezitten

In welke mate en hoe dikwijls men angst voelt en ervaart.



8.31

Niet kwetsbaar zijn

Hoe vlug men zich aangegrepen voelt door stressvolle situaties.



6.64

Niet somber zijn

In welke mate men omstandigheden positief of negatief ervaart en verklaart.



7.94

Niet verlegen zijn

In welke mate men zich kan open stellen voor anderen.



Persoonlijkheidskenmerk: Extraversie



Geeft aan hoe de persoon omgaat met andere mensen en sociale situaties.

- Voelt zich goed in een groep maar kan ook goed alleen werken.
- Het nemen van de leidersrol gebeurt alleen wanneer dit nodig is.
- Heeft een gemiddelde behoefte aan externe prikkels en een gemiddelde behoefte aan spanning en avontuur.
- Houdt van afwisseling tussen actie en rust. Het inschatten van risico's gaat hem/haar goed af.



6.41

Activiteitsniveau

De hoeveelheid van energie die men heeft om activiteiten aan te pakken.



6.93

Assertiviteit

In welke mate men zichzelf, zaken en/of belangen verdedigt.



6.86

Groepsomgang

In welke mate men op zoek gaat naar sociaal contact en zich daar goed bij voelt.



6.75

Uitdaging zoeken

In welke mate men naar uitdagingen op zoek gaat en deze aanpakt.



6.94

Vriendelijkheid

In welke mate men zich aangenaam en vriendelijk gedraagt.



Persoonlijkheidskenmerk: Vernieuwingsgerichtheid



Geeft aan in hoeverre een persoon beschikt over de wil en de bekwaamheid om nieuwe initiatieven mee te ondersteunen

- Heeft een grote verbeeldingskracht en denkt na over ideeën en filosofieën.
- Beleeft gevoelens intens en staat er voor open.
- Staat open voor gevoelens van anderen.
- Denkt na over zichzelf en het leven.
- Houdt erg van variatie, nieuwe methodieken en technologie.
- Houdt ervan om aan iets nieuws te beginnen.



8.12

Empathie

In welke mate men zich open stelt voor eigen emoties en/of die van anderen.



8.02

Intellectualiteit

In welke mate men intellectueel is, houdt van nadenken en graag complexe problemen oplost.



7.39

Verandering

In welke mate men zich open stelt voor veranderingen.



8.62

Verbeelding

In welke mate men houdt van het bedenken van concepten, methoden of ideeën.



Persoonlijkheidskenmerk: Samenwerkingsvermogen



Geeft aan in hoeverre iemand kan samenwerken met anderen

- Weet een goede afweging te maken tussen het eigen belang en dat van anderen.
- Kan zich aanpassen in een groep en kan, als het nodig is, hier de leiding nemen.
- Komt bij een conflict op voor het eigen belang zonder daarbij het belang van anderen te vergeten.
- Heeft een realistisch zelfbeeld.



7.30

Altruïsme

In welke mate men belangen van anderen boven de eigen belangen kan stellen.



7.50

Hulpvaardigheid

In welke mate men zich kan richten op de behoeften van anderen en hoe graag men hulp biedt.



5.95

Ondergeschiktheid

In welke mate men zich niet boven anderen stelt en zich kan aanpassen aan anderen.



7.74

Sympathie

In welke mate men kan meeleven met anderen of met hen sympathiseert.



8.36

Vertrouwen

In welke mate men andere personen vertrouwt en vertrouwen geeft aan anderen.



Persoonlijkheidskenmerk: Resultaatgerichtheid



Geeft aan in welke mate iemand streeft naar het behalen van resultaten

- Vindt niet alleen resultaten belangrijk, maar ook de wijze waarop deze tot stand komen.
- Kan wel zelfstandig taken uitvoeren zonder dat aansturing nodig is, maar heeft hiervoor niet altijd de discipline.
- Maakt werk op tijd af, maar zeker niet ten koste van alles.



5.70

Doelgerichtheid

In welke mate men zich kan richten op de doelen en de resultaten van zijn/haar taken.



4.90

Gestructureerdheid

In welke mate men de taken netjes en gepland verricht.



7.23

Stiptheid

In welke mate men zich aan afspraken kan houden en de deadline respecteert.



7.29

Voorzichtigheid

In welke mate men behoedzaam en met tact te werk gaat.



6.10

Zelfdiscipline

In welke mate men gedisciplineerd te werk gaat.



5.22

Zelfwerkzaamheid

In welke mate men opdrachten zelf succesvol kan afmaken.



Deel 2

Basiscompetentietest

Deze test geeft een beeld van de basiscompetenties van de kandidaat. Dit is de basis voor het uitvoeren van taken en aanleren van vaardigheden. Dit zegt dus iets over wat de kandidaat kan.

Er zijn 25 basiscompetenties. Deze zijn in opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap ontwikkeld. Deze 25 basiscompetenties vormen o.a. de basis voor de kwalificatiestructuur. Het UWV maakt ook gebruik van deze competenties.

Steeds ziet u de naam van de competentie staan met daaronder een beschrijving. Tevens is per competentie een opsomming weergegeven met handelingsvoorbeelden. De behaalde score staat rechts naast de tekst. Per competentie is aangegeven in welke mate deze door de kandidaat te ontwikkelen is. Dit kan variëren van: zeer goed (xxxxx), goed (xxxx), voldoende (xxx), matig (xx) tot slecht (x).

Aandacht en begrip tonen

8.08



Zich kunnen inleven in de gevoelens en behoeftes van anderen.

- > toont belangstelling en begrip voor de ideeën, opvattingen en emoties van anderen; kan zich inleven in hun standpunten en gevoelens
- > luistert goed en laat voldoende verdraagzaamheid en welwillendheid zien
- > toont gepaste bezorgdheid en steunt anderen wanneer die het moeilijk hebben
- > laat zien ook zichzelf goed te kennen

De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Aansturen

7.67



Sturing en richting kunnen geven aan een individu.

- > geeft duidelijk richting aan anderen door het stellen van doelen en prioriteiten, het maken van (resultaat) afspraken en/of het geven van instructies en aanwijzingen
- > oefent daarbij het nodige gezag uit
- > controleert of mensen zich houden aan de gemaakte afspraken en richtlijnen en onderneemt zo nodig actie
- > delegeert op effectieve en duidelijke wijze taken, verantwoordelijkheden en/of bevoegdheden aan anderen
- > maakt daarbij goed gebruik van de aanwezige verschillen en variatie binnen een groep

De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Analyseren

7.77



Het kunnen analyseren van problemen met hun mogelijke oorzaken en gevolgen.

- > controleert gegevens en aannames kritisch en zorgvuldig; brengt hier structuur in aan ; analyseert gegevens grondig, scheidt hoofd- van bijzaken en legt de nodige verbanden
- > genereert (nieuwe) informatie uit gegevens
- > komt op basis van een systematische analyse tot conclusies en/of oplossingen voor (complexe) problemen

De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Bedrijfsmatig handelen

7.32



Handelen op een wijze die ten goede komt aan resultaat en rendement van het bedrijf waarbij men betrokken is.

- > handelt sterk kostenbewust, maakt steeds een goede afweging tussen de kosten en baten van een actie of besluit
- > toont het nodige financiële bewustzijn
- > laat zien inzicht te hebben in de dynamiek van de organisatie

De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Begeleiden

7.74



Anderen stimuleren hun doel te bereiken door het anticiperen op hun vaardigheden en het ontwikkelen van hun kennis en talenten.

- > coacht, adviseert en/of motiveert anderen gericht in het bereiken van doelen en/of het uitvoeren van taken en opdrachten
- > zet anderen er toe aan resultaten te realiseren en problemen (zelfstandig) op te lossen
- > ondersteunt anderen actief in hun ontwikkeling

De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Beslissen en activiteiten initiëren

7.00



Beslissingen durven en kunnen nemen en activiteiten en acties kunnen initiëren.

- > neemt tijdig en duidelijk de nodige (lastige) beslissingen
- > neemt zo nodig afgewogen risico's

- > initieert zelfstandig de nodige acties en activiteiten
- > toont vertrouwen in de eigen beslissingen en keuzes en neemt daarvoor ook de verantwoordelijkheid op zich

De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Creeren en innoveren

7.56



Zoeken naar vernieuwing van producten, diensten en markten.

- > komt actief en uit zichzelf met creatieve ideeën, benaderingen en inzichten
- > onderneemt initiatieven om zaken te veranderen
- > laat een duidelijke (toekomst) visie zien en ontwikkelt op basis hiervan strategische plannen

De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Ethisch en integer handelen

7.63



Handelen naar algemeen aanvaarde normen. Eerlijk zijn.

- > toont zich integer en handelt consequent in lijn met de binnen de organisatie, (beroeps)groep en/of maatschappij geldende normen en waarden
- > houdt rekening met de omgeving en respecteert verschillen tussen mensen

De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Formuleren en rapporteren

6.05



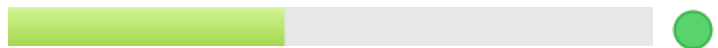
Ideeën, meningen en besluiten schriftelijk kunnen weergeven.

- > rapporteert nauwkeurig en volledig en brengt een logische, heldere structuur aan in rapportages, verslagen en/of documentatie
- > formuleert vlot en bondig
- > hanteert correcte spelling en grammatica
- > presenteert informatie op een aantrekkelijke en boeiende wijze en stemt zichzelf goed af op de ontvanger(s)

De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Gedrevenheid en ambitie tonen

4.43



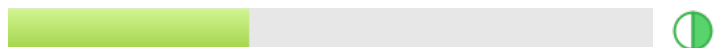
Er naar streven carrière te maken en succes te boeken.

- > gaat graag uitdagingen aan en trekt taken en verantwoordelijkheden naar zich toe
- > laat uit zichzelf een sterke behulpzaamheid zien
- > pakt zaken met enthousiasme, energie en volharding aan
- > wil graag succes boeken en/of vooruitkomen in de organisatie en stopt daar veel energie in

De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Instructies en procedures opvolgen

3.99



Zich schikken naar het beleid en de regels van bedrijf, organisatie of overheid.

- > volgt instructies en aanwijzingen bereidwillig op
- > houdt zich strikt aan de voorgeschreven (werk)procedures
- > toont zich gedisciplineerd
- > voert het werk uit conform de geldende veiligheidsvoorschriften en wettelijke richtlijnen

De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Klantgerichtheid

7.50



Handelen naar de wensen en behoeften van de klant.

- > achterhaalt actief de behoeften en verwachtingen van interne en/of externe klanten

- > probeert hier zoveel als mogelijk bij aan te sluiten; stelt zich klantgericht op
- > houdt de tevredenheid van de 'klanten' goed in de gaten en onderneemt zonnodig actie

De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Kwaliteit leveren

6.65



Hoge eisen stellen aan de kwaliteit van eigen en andermans werk, voortduren verbeteringen nastreven.

- > formuleert duidelijke kwaliteits- en productiviteitsnormen waaraan het (eigen) werk moet voldoen
- > is er sterk op gericht de afgesproken kwaliteit en productiviteit te halen
- > voert hiervoor de taken consistent en systematisch uit
- > houdt nauwkeurig in de gaten of de afgesproken kwaliteits- en productiviteitsniveaus gerealiseerd worden

De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Leren

6.13



Nieuwe kennis snel kunnen opnemen, verwerken en toepassen.

- > zorgt er zelf actief voor de eigen vakkennis en -vaardigheden goed bij te houden en onderneemt indien nodig stappen om deze verder te ontwikkelen; leert van fouten en feedback
- > werkt actief en systematisch aan de eigen ontwikkeling en ontplooiing

De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Materialen en middelen inzetten

7.42



Het inzetten van de juiste middelen en materialen om het doel te bereiken.

- > kiest de voor de taak of het probleem meest geschikte materialen en middelen
- > gebruikt deze materialen en middelen op doeltreffende en doelmatige wijze
- > draagt goed zorg voor de aanwezige materialen en middelen

De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Met druk en tegenslag omgaan

6.75



Blijven volharden tot het doel bereikt is, ook bij tegenslag.

- > blijft stabiel presteren onder druk of spanning en weet daarbij de eigen gevoelens voldoende onder controle te houden
- > houdt een positieve kijk op zaken, ook bij grote druk of tegenslagen; gaat constructief om met kritiek
- > kent de eigen grenzen en geeft aan wanneer deze te vaak of te ver overschreden worden
- > bewaart een gezond evenwicht tussen werk en prive

De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Omgaan met verandering en aanpassen

7.47



Zich aanpassen aan de veranderende omgeving, taken, verantwoordelijkheden en mensen.

- > past het eigen gedrag snel en op positieve wijze aan veranderde omstandigheden aan
- > staat welwillend ten opzichte van nieuwe ideeën en plannen
- > accepteert het dat zaken met zekere regelmaat veranderen
- > kan onzekere en onduidelijke situaties goed aan
- > kan goed omgaan met diversiteit (tussen mensen)

De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Ondernemend en commercieel handelen

7.49



Signaleren van kansen in de markt en daar voordeel uit kunnen halen.

- > gaat actief op zoek naar kansen om nieuwe (zakelijke) initiatieven te ontplooiën
- > ziet en onderkent kansen en mogelijkheden, grijpt deze aan en vertaalt ze naar concrete acties
- > zorgt er voor de markt en de spelers daaring goed te kennen
- > is er op uit de commerciële positie van de organisatie verder uit te bouwen

De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Onderzoeken

5.40



In staat zijn een inzicht te verwerven in een complexe materie.

- > zoekt en verzamelt actief en uitgebreid nieuwe informatie voor het oplossen van vraagstukken en problemen
- > raadpleegt verschillende (informatie)bronnen, bekijkt zaken, vraagstukken en problemen vanuit meerdere invalshoeken en staat open voor nieuwe informatie

De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Overtuigen en beïnvloeden

7.44



Anderen kunnen overtuigen van bepaalde standpunten en hen ertoe bewegen jouw standpunten te volgen.

- > maakt in het contact een krachtige, positieve indruk
- > komt actief met ideeën en meningen naar voren en zorgt voor een onderbouwing met steekhoudende argumenten
- > overtuigt en beïnvloedt ook op het emotionele vlak
- > geeft duidelijk en krachtig inhoud en sturing aan een gesprek, discussie en/of onderhandeling
- > streeft naar overeenstemming over en draagvlak voor de uitkomst

De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Plannen en organiseren

5.93



Het kunnen bepalen van doelen en de nodige tijd, acties en middelen inzetten om deze doelen te bereiken.

- > formuleert voor het werk/activiteiten duidelijke, concrete en uitdagende doelen en prioriteiten
- > plant en organiseert activiteiten doelmatig en doeltreffend; regelt adequaat de benodigde mensen en middelen
- > bewaakt nauwgezet het halen van de gestelde doelen en deadlines

De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Presenteren

5.03



Zichzelf en de eigen ideeën zo kunnen presenteren dat er een positieve attitude, sympathie of respect ontstaat.

- > weet in het contact zaken duidelijk, begrijpelijk en correct uit te leggen en toe te lichten
- > stelt zich in het contact innemend en zelfbewust op, communiceert kernachtig en straalt betrouwbaarheid en deskundigheid uit
- > weet zaken op een enthousiaste en inspirerende wijze te brengen
- > maakt in het contact met anderen effectief gebruik van humor
- > speelt goed in op toehoorders/toeschouwers en stemt de stijl van presenteren daarop af

De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Relaties bouwen en netwerken

7.41



Gemakkelijk nieuwe contacten en relaties aangaan en uitbouwen.

- > investeert actief in het opbouwen van goede werk-/klantrelaties
- > legt - op verschillende niveaus - makkelijk contact en vindt vlot aansluiting
- > onderhoudt actief het eigen relatienetwerk en maakt er indien nodig goed gebruik van
- > zet zich er voor in ook bij moeilijkheden de relatie goed te houden
- > neemt zo nodig de rol van bemiddelaar op zich bij onenigheid tussen anderen

De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Samenwerken en overleggen

6.93



Er met anderen voor kunnen zorgen dat een gezamenlijk doel wordt bereikt.

- > raadpleegt en betreft anderen bij het nemen van beslissingen en/of het uitvoeren van taken
- > overlegt tijdig en regelmatig met anderen en informeert hen voldoende
- > stelt zich in de samenwerking openhartig en oprecht op; waardeert openlijk de bijdrage van anderen
- > bevordert de samenwerking en de teamgeest in een groep en past zich waar nodig aan de groep aan

De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Vakdeskundigheid toepassen

6.81



Zijn vak kennen en de theoretische kennis in de praktijk kunnen toepassen.

- > wendt de specifiek voor het vak benodigde mentale, manuele en/of fysieke vermogens op een adequate wijze aan
- > weet op basis van het eigen vakkundig/technisch inzicht vraagstukken en problemen op te lossen
- > deelt waar nodig de eigen kennis en expertise met anderen

De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Deel 3

Clusters

De competenties zijn hieronder samengevoegd in zogenaamde clusters. Deze geven een dwarsdoorsnede van de scores van de deelnemer op een aantal aandachtsgebieden. Per cluster ziet u een beschrijving staan plus de competenties waaruit de cluster is opgebouwd. De score is het gemiddelde van de competenties die onder de cluster vallen.

Leiden en beslissen

7.47

Een combinatie van de competenties Beslissen en activiteiten initiëren, Aansturen en Begeleiden. Deze cluster is mede bepalend voor de mate van aanwezigheid van leiderschaps- en managementkwaliteiten.

Ondersteunen en samenwerken

7.55

Een combinatie van de competenties Aandacht en begrip tonen, Samenwerken en overleggen en Ethisch en integer handelen. Deze cluster is mede bepalend voor de mate van aanwezigheid van kwaliteiten op het gebied van samenwerken, betrokkenheid en oprechtheid.

Interacteren, beïnvloeden en presenteren

6.63

Een combinatie van de competenties Relaties bouwen en netwerken, Overtuigen en beïnvloeden en Presenteren. Deze cluster is mede bepalend voor de mate waarin iemand in staat is anderen open en overtuigend tegemoet te treden en zichzelf of een mening kan uitdragen en/of presenteren.

Analyseren en interpreteren

7.01

Een combinatie van de competenties Formuleren en rapporteren, Vakdeskundigheid toepassen, Materialen en middelen inzetten en Analyseren. Deze cluster is mede bepalend voor de mate waarin iemand in staat is heldere en duidelijke conclusies te trekken uit gegevens die hem ter beschikking staan in de omgeving waarin hij zich bevindt. De resultaten hiervan kan men logisch en juist weergeven in woord en geschrift.

Creëren en leren

6.36

Een combinatie van de competenties Onderzoeken, Creëren en innoveren en Leren. Deze cluster is mede bepalend voor de mate waarin iemand in staat is innovatief en creatief te denken en handelen, van zijn ervaringen te leren en zich daardoor verder te ontwikkelen.

Organiseren en uitvoeren

6.02

Een combinatie van de competenties Plannen en organiseren, Op de behoeften en verwachtingen van de "klant" richten, Kwaliteit leveren en Instructies en procedures opvolgen. Deze cluster is mede bepalend voor de mate waarin iemand in staat is kwaliteit en klantgerichtheid te combineren en gestructureerd en stipt uitvoering te geven aan de handelingen en instructies die dit mogelijk maken.

Aanpassen en aankunnen

7.11

Een combinatie van de competenties Omgaan met verandering en aanpassen en Met druk en tegenslag omgaan. Deze cluster is mede bepalend voor de mate waarin iemand in staat is onder veranderende en/of geestelijke of lichamelijke belastende omstandigheden goed kan blijven functioneren.

Ondernemen en presteren

6.41

Een combinatie van de competenties Gedrevenheid en ambitie tonen, Ondernemend en commercieel handelen en Bedrijfsmatig handelen. Deze cluster is mede bepalend voor de mate waarin iemand vanuit zichzelf ondernemerschap toont, de belangen van het bedrijf of de organisatie waar hij werkt voor ogen heeft, verdedigt en bewaakt en daarbij een duidelijk positief toekomstbeeld nastreeft.

Deel 4

Coachingstest

Begeleiding en instructie

8.12



Anderen stimuleren hun doelen te bereiken, en hen daarbij een heldere instructie te geven van wat er van hen verwacht wordt.

- > Coacht, adviseert en/of motiveert anderen gericht in het bereiken van hun doelen en/of het uitvoeren van opdrachten
- > Controleert of mensen zich houden aan de gemaakte afspraken

Doelen stellen

7.44



Het kunnen bepalen van doelen samen met de student en de nodige tijd, acties en middelen inzetten om deze doelen te bereiken.

- > Formuleert duidelijke, concrete en uitdagende doelen
- > Kijkt realistisch naar de haalbaarheid van deze doelen

Feedback geven

7.16



Anderen gemotiveerd terugkoppeling geven over de sterke en verbeterpunten van hun werk of opdracht.

- > Kan op een opbouwende en gemotiveerde manier terugkoppeling geven
- > Is eerlijk en objectief in zijn conclusies

Voortgang evalueren

7.52



Het kunnen bepalen en monitoren van de voortgang/planning van een student en daarbij de voorafgestelde doelen bewaken.

- > Kan bijsturen en coachen op de momenten dat het nodig is
- > Heeft het grote geheel altijd in beeld

Deel 5

Loopbaancompetentietest

Deze test geeft een beeld van de algemene loopbaancompetenties van de kandidaat. Dit is de basis voor het uitvoeren van taken en aanleren van vaardigheden. Dit zegt dus iets over wat de kandidaat kan.

Er zijn 31 loopbaancompetenties. Deze zijn afgeleid uit de wetenschappelijke literatuur en de kennis en ervaring die CASE Builders in het veld heeft opgedaan. Uit de gangbare set van competenties zijn er 31 met zorg geselecteerd die een toevoeging zijn op de set van basiscompetenties. Met name voor functies hoger dan MBO 4 bieden ze een toegevoegde waarde.

Steeds ziet u de naam van de competentie staan met daaronder een beschrijving. De behaalde score staat rechts naast de tekst

Conceptueel denken

6.77



Situaties en problemen in een breder verband kunnen plaatsen.

De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Conflicthantering

7.62



Conflicten op een tactvolle manier weten op te lossen.

De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Confronterend vermogen

6.11



De ander bewust maken van zijn gedrag en de gevolgen daarvan.

De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Cultuuriëntatie

8.29



Herkennen van gewoontes en cultuur van anderen, daarvoor begrip tonen en er effectief mee kunnen omgaan.

De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Delegeren

5.77



Taken en verantwoordelijkheden toekennen aan de juiste medewerkers.

De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Dominantie

3.79



Autoriteit uitoefenen op anderen.

De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Durf

7.42



Aangaan van risico's om een doel te bereiken.

De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Energie

7.61



Lange tijd actief kunnen zijn. Uithoudingsvermogen hebben.

De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Groepsgericht leiderschap

7.89



Sturing en richting kunnen geven aan een groep.

De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Loyaliteit

7.55



Zich moreel gebonden voelen door afspraken, beleid, normen en waarden.

De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Luisteren

7.89



Belangrijke informatie uit gesprekken kunnen opnemen en verwerken.

De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Mensgericht leiderschap

8.19



De manier van leidinggeven kunnen aanpassen aan de betrokken personen.

De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid

7.13



Meningen, ideeën en besluiten aan anderen duidelijk kunnen maken.

De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Nauwkeurigheid

5.59



Kunnen omgaan met details. Zonder fouten werken.

De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Omgevingsbewustzijn

7.71



Zich bewust zijn van maatschappelijke, politieke en organisatorische ontwikkelingen.

De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Onafhankelijkheid

7.39



Zelfstandig kunnen zijn. Zelf een eigen mening kunnen vormen en actie durven ondernemen.

De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Onderhandelen

6.83



Een optimaal resultaat kunnen behalen in een gesprek waar er zich tegenstrijdige belangen voordoen.

De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Oordeelsvorming

6.31



Gegevens afwegen aan de hand van beschikbare criteria en tot een logisch oordeel komen.

De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Organisatiesensitiviteit

7.77



Het zich bewust zijn van de gevoeligheden binnen een organisatie.

De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Representativiteit

5.94



Op een gepaste en verzorgde manier over komen.

De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Resultaatgerichtheid

6.60



Zich kunnen blijven richten op het bereiken van een doel ondanks problemen of tegenslag.

De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid

6.69



Stressbestendigheid

8.02



Kunnen presteren onder druk.

De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Taakgericht leiderschap

7.35



Richting en sturing kunnen geven aan medewerkers door de taken correct te verdelen.

De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Tactisch vermogen

7.07



De juiste tactiek of stijl toepassen om zijn doel te bereiken.

De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Visie

8.03



Een helder weloverwogen idee hebben over de toekomst van zichzelf, maatschappij, bedrijf of organisatie.

De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Visie uitdragen

7.36



Draagvlak creëren voor de doelen die men nastreeft en dit kunnen overbrengen.

De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Voortgangsbewaking

7.70



Het kunnen bewaken van de voortgang van plannen en processen.

De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Voortgangscontrole

5.05



Het kunnen opstellen en uitvoeren van procedures om de voortgang van zaken zeker te stellen.

De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Zelfkennis

6.75



Inzicht hebben in de eigen persoonlijkheid, de eigen competenties en de eigen ambities ambities.

De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Zelfontwikkeling

7.45



Zichzelf kunnen ontwikkelen en scholen.

De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Zelfsturing

6.36



In staat zijn zichzelf te corrigeren naar normen en waarden van de omgeving waarin men verkeert.

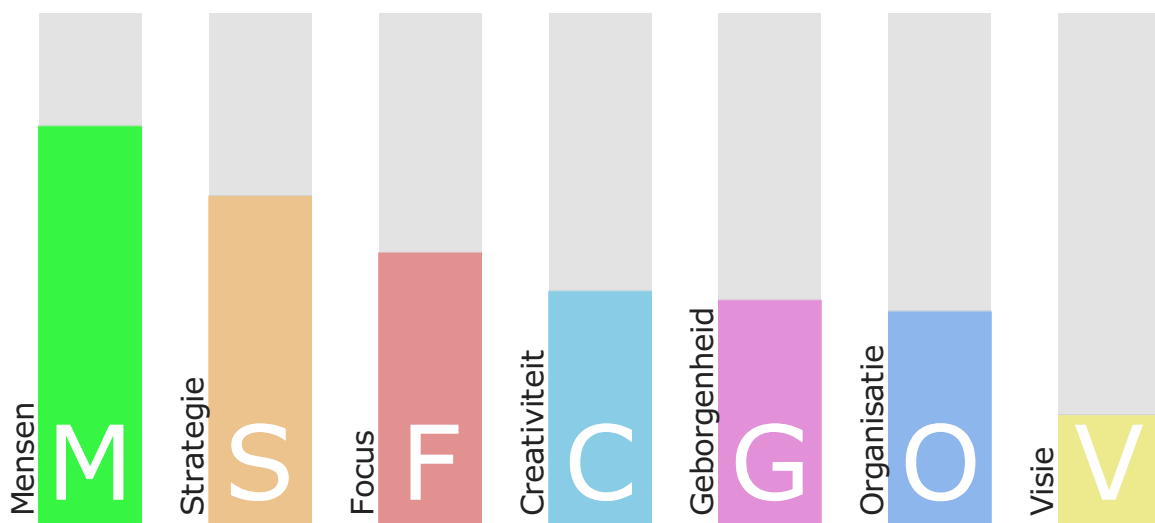
De mate waarin de competentie is te ontwikkelen: ★★★★★

Deel 6

Prestatiemotivatie

Wat motiveert u? In de prestatie-motivatie worden de motivaties die men heeft om dingen te doen in het werk en de maatschappij weergegeven in een kleur. De mate waarin deze motivaties aanwezig zijn, wordt weergegeven in een score. De scores worden van links naar rechts op afnemende waarde getoond. Het spreekt vanzelf dat men bij een hoge motivatie ook bereid is tot inzet en het ontplooiën van activiteiten die bij deze motivatie horen. Bij een lage motivatie zal men minder bereid zijn activiteiten te ontplooiën die op deze motivatie gebaseerd zijn. De motivaties worden in de rapportage weergegeven in gekleurde balken die de mate van aanwezigheid van de verschillende motivaties ten opzichte van elkaar weergeven.

Groen	De mens als motivatie. Verbindt mensen, legt contacten, communiceert, zoekt draagvlak, creëert harmonie, helpt zwakkeren. Mogelijk negatieve aspecten: kan soft, naïef en/of kletsrig zijn.
Geel	Visie als motivatie. Analyseert, conceptualiseert, formuleert een visie, innoveert, inspireert, zoekt vrijheid. Mogelijke negatieve aspecten: kan theoretisch, vaag en/of complicerend zijn.
Oranje	Strategie als motivatie. Boekt vooruitgang, heeft ambities, formuleert doelen, gaat uitdagingen aan, behaalt resultaten, creëert efficiency. Mogelijke negatieve aspecten: kan opportunistisch, egoïstisch en/of arrogant zijn.
Blauw	Organisatie als motivatie. Organiseert, structureert, creëert zekerheid, verzekert kwaliteit, plant, komt afspraken na. Mogelijke negatieve aspecten: kan star, bureaucratisch en/of saai zijn.
Rood	Focus als motivatie. Gebruikt kracht, maakt tempo, hakt knopen door, confronteert, zet druk, bewaakt zijn omgeving. Mogelijke negatieve aspecten: kan ruw, conflictueus en/of te impulsief zijn.
Paars	Geborgenheid als motivatie. Creëert veiligheid, creëert familiegevoel, houdt traditie levend, behoudt identiteit, ontwikkelt vakmanschap, geeft ervaring door. Mogelijke negatieve aspecten: kan primitief, traditioneel en/of ouderwets zijn.
Turkoois	Creativiteit als motivatie. Schept, verandert, vernieuwt, verrast. Gaat tegen de stroming in. Mogelijke negatieve aspecten: kan onnavolgbaar of rusteloos zijn.



Contact

Voor vragen en opmerkingen over de **Quick-Scan** deze rapportage kunt u contact opnemen met **SOIAM** via onderstaande contactgegevens. Voor verdere informatie over de toepassing van de testen in uw organisatie verwijzen wij u naar de beheerder.

SOIAM

E-mail:	mail@soiam.nl
Telefoon:	
Fax:	
Openingsuren:	

