



REKRUTERING & SELECTIE

Testresultaten

Ontwikkelingsgericht rapport: CTA

test test12
test layout
30/10/2024





Testresultaten Persoonlijkheid



Wetenschappelijke achtergrond B6PT

De vragenlijst is geïnspireerd op de Big Five persoonlijkheidsdomeinen: Emotionele stabiliteit, Extraversie, Openheid, Altruïsme en Consciëntieusheid. Daaraan is het domein Integriteit toegevoegd.

In totaal bevat de vragenlijst 25 dimensies (4 onder elk domein van de Big Five en 5 bij Integriteit). Elke dimensie bevat 6 stellingen. Deze worden ipsatief met elkaar vergeleken in blokken van 5 stellingen. De deelnemer werd gevraagd om de 5 stellingen met elkaar te vergelijken en deze te rangschikken van de 1ste tot de 5de plaats. Elke keuzemogelijkheid kon dus maar 1 keer gekozen worden per blok van 5 stellingen.

Er is dus niet gekozen voor een normatieve vragenlijst, waarbij elke stelling, los van de antwoorden op de andere stellingen kan worden beantwoord, aangezien deze manier van vraagstelling minder vatbaar is voor sociaal wenselijke antwoorden en men een meer uitgesproken profiel genereert.

Talentenrapport

1. Inleiding

Dit rapport geeft de resultaten weer van test test12 op basis van de B6PT. Dit is een persoonlijkheidsvragenlijst die de zogenaamde Big 5 persoonlijkheidsdomeinen meet, aangevuld met het domein Integriteit.

De resultaten zijn gebaseerd op de wijze waarop test test12 zichzelf heeft gescoord in de vragenlijst.

Op basis van de antwoorden van test test12 geven wij een overzicht van de resultaten op de diverse dimensies die gemeten worden in de vragenlijst.

De inhoud van dit rapport is adviserend. We raden aan om deze aan te vullen met bijkomende informatie die verkregen is in een gesprek, interview of bijkomende assessments.

De informatie in dit rapport is geldig voor een periode van 2 jaar. Toch raden wij aan om de vragenlijst opnieuw af te nemen indien test test12 belangrijke veranderingen heeft meegemaakt op persoonlijk of professioneel vlak.

De kwaliteit van de resultaten beschreven in dit rapport, hangt af van de eerlijkheid waarmee de kandidaat de vragen heeft beantwoord. Dit rapport geeft geen allesomvattend beeld van de kandidaat, omdat het niet is gebaseerd op geobserveerd gedrag, maar wel op een zelfrapportage. Zoals elke meting, moet ook bij de resultaten beschreven in dit rapport rekening worden gehouden met een foutenmarge. We raden dan ook aan de resultaten te gebruiken als basis voor overleg en feedback over de verdere professionele loopbaan van de kandidaat, en deze resultaten te vergelijken met andere resultaten verkregen uit andere evaluatiemethoden (zoals een interview en/of simulatie oefeningen).

Het rapport werd automatisch gemaakt aan de hand van het testsysteem van Public Vlaanderen, door een medewerker van Public Vlaanderen of door een klant van Public Vlaanderen, die werd opgeleid om deze test(s) af te nemen. De test(s) werden ontwikkeld door en de training werd gegeven onder de verantwoordelijkheid van een Licentiaat of Master in de psychologische wetenschappen.

2. Scores

Karakteristiek	Score
Kalm	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Positief	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Stressbestendig	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Zelfzeker	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Enthousiasmerend	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Leidinggevend	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Overredend	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Spraakzaam	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Breeddenkend	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Conceptueel	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Creatief	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Leergierig	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Gezellig	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Samenwerkend	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Sociabel	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Zorgzaam	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Doelgericht	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Gestructureerd	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Nauwkeurig	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Volhardend	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Autonoom	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Betrouwbaar	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Eerlijk	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Karakteristiek	Score											
Kritisch	<table><tr><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td></tr></table>	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Objectief	<table><tr><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td></tr></table>	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		

3. Overzicht resultaten

Emotionele stabiliteit	
Kalm	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Positief	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Stressbestendig	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Zelfzeker	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Extraversie	
Enthousiasmerend	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Leidinggevend	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Overredend	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Spraakzaam	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Openheid	
Breeddenkend	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Conceptueel	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Creatief	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Leergierig	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Altruïsme	
Gezellig	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Samenwerkend	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Sociabel	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Zorgzaam	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Consciëntieusheid	
Doelgericht	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Gestructureerd	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Nauwkeurig	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Volhardend	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Integriteit	
Autonoom	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Betrouwbaar	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Eerlijk	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Kritisch	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Objectief	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

4. Mogelijke interviewvragen

Check bij elk talent waar de mogelijke valkuil ligt, aan de hand van de bijgevoegde interviewvragen. Ga op die manier na of de mogelijke valkuilen effectief een probleem zouden kunnen zijn bij het functioneren.

Positief

Mogelijke valkuil: Naïef, voorziet onvoldoende dat problemen zich kunnen voordoen.

Heb je een voorbeeld van een situatie waarin je onvoldoende bepaalde problemen had voorzien?

- Welke problemen waren dat?
- Wat zorgde ervoor dat je er niet aan had gedacht?
- Wat had je kunnen doen om het wel te voorzien?
- Hoe ben je ermee omgegaan?
- Wat was de uitkomst uiteindelijk?
- Hoe zou je de situatie nu aanpakken?

Beschrijf eens een situatie waarin je eerder pessimistisch was over de uitkomst.

- Waarover was je negatief?
- Wat zorgde ervoor dat je het niet positief inzag?
- Hoe ben je met de situatie omgegaan?
- Wat was het resultaat?

Stressbestendig

Mogelijke valkuil: Ongevoeling voor toenemende druk of stress, merkt onvoldoende dat stress toeneemt (bij anderen).

Heb je een voorbeeld van een situatie waarin anderen erg gestresseerd waren en jij niet?

- Wat was de situatie precies?
- Wat zorgde voor de stress bij de anderen?
- Wat zorgde ervoor dat jij er geen last van had?
- Welk effect had dat op de anderen?
- Hoe ben je daarmee omgegaan?
- Hoe is de situatie geëindigd?

Heb je een voorbeeld van een situatie waarin je stress hebt ervaren?

- Wat zorgde er voor de stress?
- Hoe konden mensen merken dat je stress had?
- Hoe ben je er mee omgegaan?
- Wat was het gevolg ervan?
- Wat heeft er geholpen om de stress te verminderen?
- Wat heb je uit deze situatie geleerd?

Enthousiasmerend

Mogelijke valkuil: Te bemoederend, geeft te weinig rust aan anderen, te mensgericht.

Heb je een voorbeeld van een situatie waarin je erg bemoederend bent geweest?

- Wat was de situatie precies?
- Hoe reageerde de andere?
- Hoe ben je daarmee omgegaan?
- Wat wou je ermee bereiken?
- Wat was het gevolg?
- Hoe zou je nu met de situatie omgaan?

Heb je een voorbeeld van een situatie waarin je, achteraf bekeken, anderen meer had kunnen motiveren of enthousiasmeren?

- Wat zorgde ervoor dat je minder aandacht had voor hun motivatie?
- Hoe ben je met de situatie omgegaan?
- Op welke manier heb je de anderen proberen motiveren?
- Wat lukte er daarbij minder dan verwacht?
- Hoe ben je met die situatie omgegaan?
- Wat heb je hieruit geleerd?

Leidinggevend

Mogelijke valkuil: Geeft onvoldoende vrijheid aan anderen, te directief, te taakgericht.

Heb je een voorbeeld van een situatie waarin je duidelijk directief en taakgericht hebt opgetreden?

- Wat was de context?
- Wat wou je bereiken door je aanpak?
- Hoe heb je het precies aangepakt?
- Hoe reageerden de anderen?
- Wat was het gevolg of het resultaat?
- Wat heb je geleerd uit die situatie?

Heb je een voorbeeld van een situatie waarin je de leiding aan iemand anders overliet?

- Wat was de reden hiervoor?
- Welke rol heb jij toen opgenomen?
- Hoe verliep de situatie?
- Hoe heb je hierop gereageerd?
- Hoe zou jij leiding hebben genomen in die situatie?
- Wat zou jij anders hebben gedaan?

Spraakzaam

Mogelijke valkuil: Luistert te weinig, laat anderen onvoldoende aan het woord, te aanwezig in een conversatie.

Heb je een voorbeeld van een gesprek waarin je, achteraf bekeken, iets te weinig hebt geluisterd naar de andere?

- Wat was de context precies?
- Waarover ging het precies?
- Wat zorgde ervoor dat je niet erg goed hebt geluisterd?
- Wat was de reactie van de andere?
- Hoe ben je ermee omgegaan?
- Wat heb je geleerd uit dit moment?

Heb je een voorbeeld van een situatie waarin je bewust het woord niet hebt genomen?

- Wat was de situatie precies?
- Wat zorgde ervoor dat je zweeg?
- Wat wou je ermee bereiken?
- Hoe verliep de situatie?
- Wat had je kunnen zeggen?

- Hoe zou je nu omgaan met deze situatie?

Leergierig

Mogelijke valkuil: Vertrouwt te weinig op reeds gekende materie, verstopt eigen onzekerheid.

Heb je een voorbeeld van een situatie waarin je onvoldoende voortgebouwd hebt op wat je reeds kende?

- Wat was die situatie precies?
- Wat zorgde ervoor dat je niet vertrouwde op wat je al wist of kon?
- Hoe ben je daarmee omgegaan?
- Wat was het gevolg?
- Op welke kennis had je eigenlijk kunnen voortbouwen?
- Wat heb je geleerd uit deze situatie?

Kunnen we een situatie bespreken waarbij achteraf bleek dat je onvoldoende bepaalde zaken onder de knie had?

- Waarover ging het precies?
- Waaruit bleek dat je iets onvoldoende kende of kon?
- Hoe ben je ermee omgegaan?
- Hoe had je dit op voorhand kunnen weten?
- Wat maakte dat je niet op voorhand de stappen hebt gezet om datgene bij te leren?
- Wat heb je geleerd uit deze situatie?

Volhardend

Mogelijke valkuil: Zet niet door bij pech of tegenslag, werkt taken niet altijd af tot het einde, geeft vaak op.

Heb je een voorbeeld van een situatie waarbij je voortijdig bent gestopt, voordat het werk af was of het resultaat volledig behaald was?

- Wat was de context precies?
- Wat zorgde ervoor dat je stopte?
- Hoe ben je daarmee omgegaan?
- Welke andere opties waren er?
- Hoe heb je bepaald dat stoppen het beste was?
- Wat heb je ermee bereikt?
- Zou je deze situatie gelijkaardig aanpakken mocht je het kunnen herdoen?

Heb je een voorbeeld van een situatie waarin je werd geconfronteerd met pech of tegenslag, maar toch hebt volgehouden tot het einde?

- Wat was de context in dit geval?
- Welke tegenslag heb je meegemaakt?
- Hoe ben je ermee omgegaan?
- Welke moeilijkheden kwam je daarbij tegen?
- Hoe ben je ermee omgegaan?
- Wat zorgde ervoor dat je volhield?
- Welk resultaat heb je uiteindelijk geboekt?
- Zou je deze situatie gelijkaardig aanpakken mocht je het kunnen herdoen?

Objectief

Mogelijke valkuil: Gebruikt amper feiten of cijfers om een mening te vormen, analyseert of evalueert gegevens niet, baseert zich niet op feiten.

Heb je een voorbeeld van een situatie waarin je volledig vertrouwd hebt op je intuïtie?

- Wat was deze situatie precies?
- Wat zei je intuïtie?
- Wat zorgde ervoor dat je deze gevolgd hebt?
- Wat gaven objectieve feiten aan?
- Wat zorgde ervoor dat je deze niet gevolgd hebt?

- Wat waren de gevolgen?
- Hoe zou je nu met deze situatie omgaan?

Heb je een voorbeeld van een situatie waarin je je gebaseerd hebt op feiten en cijfers, en je je intuïtie niet gevolgd hebt?

- Kan je meer vertellen over die situatie?
- Wat gaven de feiten en cijfers aan?
- Wat vertelde je intuïtie aan jou?
- Wat zorgde ervoor dat je de feiten hebt gevolgd en niet je intuïtie?
- Wat was het gevolg ervan?
- Wat heb je geleerd uit deze situatie?

5. Ontwikkelingstips voor test test12

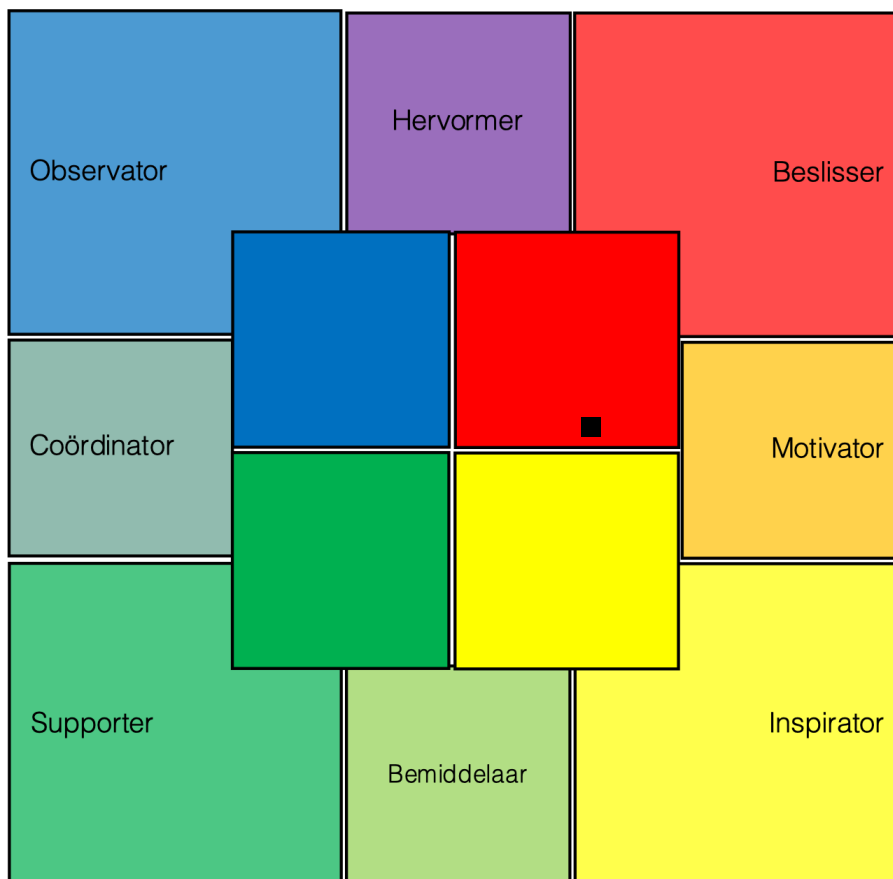
- Denk ook aan zaken die fout kunnen lopen. Ga te rade bij kritische mensen om tegenargumenten te krijgen.
- Probeer anderen rustig te houden door je eigen stressbestendigheid.
- Geef ruimte aan anderen om autonoom gemotiveerd te zijn. Creëer rustmomenten voor anderen.
- Laat ruimte voor inbreng van anderen. Vraag wie wat wil doen.
- Laat stiltes vallen in een gesprek. Luister naar anderen. Geef het woord aan anderen.
- Vertrouw voldoende op wat je al kan en weet. Leer zaken voldoende grondig en sta voldoende lang stil bij zaken.
- Probeer langer vol te houden of door te zetten. Geef niet te snel op bij tegenslag.
- Schenk voldoende aandacht aan feiten en cijfers. Analyseer en evalueer gegevens zo objectief mogelijk.

6. Kleurenprofiel

Om iemands persoonlijkheidsprofiel visueel en inzichtelijk te maken wordt in een kleurenprofiel weergegeven wat iemand voorkeursstijl is. Dit is gebaseerd op de ideeën van de gedragswetenschapper Carl Jung, die een basis legde voor gedragsonderzoek met het boek 'Psychological Types' (1921). Deze worden in 4 kleuren weergegeven:

- Rood: iemand die hoog scoort op de rode-stijl is doorgaans zelfverzekerd en gaat de confrontatie zelden uit de weg en neemt meestal geen blad voor de mond. De rode stijl is resultaatgericht, wil graag eigen keuzes kunnen maken, richting bepalen en beslissen. Mogelijke valkuilen zijn: Drammerig en te direct communiceren, en kan voor anderen dan arrogant en bot overkomen.
- Blauw: iemand die hoog scoort op de blauwe-stijl is doorgaans betrouwbaar, objectief, zorgvuldig en gericht op kwaliteit. Met deze stijl is men een echte denker en neemt men beslissingen weloverwogen, men luistert kritisch: eerst zien dan geloven. Verder is men eerder formeel, wat afstandelijk en feitelijk, heeft men oog voor detail en legt men de lat voor zichzelf hoog.. Mogelijke valkuilen zijn: De zaken te veel tot in de kleinste details willen controleren, en daar door perfectionistisch en te kritisch overkomen.
- Groen: iemand die hoog scoort op de groene-stijl heeft een vriendelijke uitstraling, is servicegericht en een luisteraar. Beslissingen stelt men het liefst even uit en men houdt niet van plotselinge veranderingen. Men is bescheiden, attent, meegaand en sensitief voor de gevoelens van anderen. Met deze stijl observeert en reflecteert men, heeft men doorgaans een hekel aan conflictsituaties. Mogelijke valkuilen zijn: Te bescheiden en zichzelf wegcijferen en daardoor wat onderdanig overkomen.
- Geel: iemand die hoog scoort op de gele-stijl is snel enthousiast en is graag aan het woord, is doorgaans goed in het beïnvloeden van anderen. Beslissingen neemt men vooral op gevoel en men is meestal optimistisch en in voor nieuwe ideeën en eerder gevoelsmatig en ervaringsgericht. Mogelijke valkuilen zijn: Te veel praten en anderen niet aan het woord laten, en daardoor wat opdringerig overkomen.

Uit onderzoek blijkt dat er relaties kunnen worden gelegd tussen de Big 5 persoonlijkheidstrekken en de 4 stijlen. Aan de hand van die relaties wordt het kleurenprofiel gecreëerd.



7. Roos van leary

Het interpersoonlijk circumplex is een model dat beschrijft hoe mensen zich gedragen ten opzicht van anderen. Het wordt uitgedrukt in twee dimensies: dominantie (verticaal: onder versus boven) en verbondenheid (horizontaal: tegen versus samen). Het model is het meest bekend geworden door Timothy Leary, en wordt daarom ook de roos van Leary genoemd.

Enerzijds ziet men in de roos welk soort gedrag men doorgaans stelt en anderzijds kan men zien hoe aangepast het gedrag is. Hoe verder de score naar de buitenkant, hoe meer uitgesproken het gedrag is en hoe minder aangepast het gedrag kan worden gepercipieerd of hoe meer het een allergie kan opwekken.

Divers onderzoek heeft het verband aangetoond tussen dimensies van de Big 5 persoonlijkheidsdimensies en de 2 assen van de roos van Leary. Het interpersoonlijk circumplex wordt gecreëerd door respectievelijk Extraversie met Altruïsme te kruisen.

Het is aan te raden om dit rapport te gebruiken om na te gaan hoe iemand in een interpersoonlijke omgeving functioneert.

