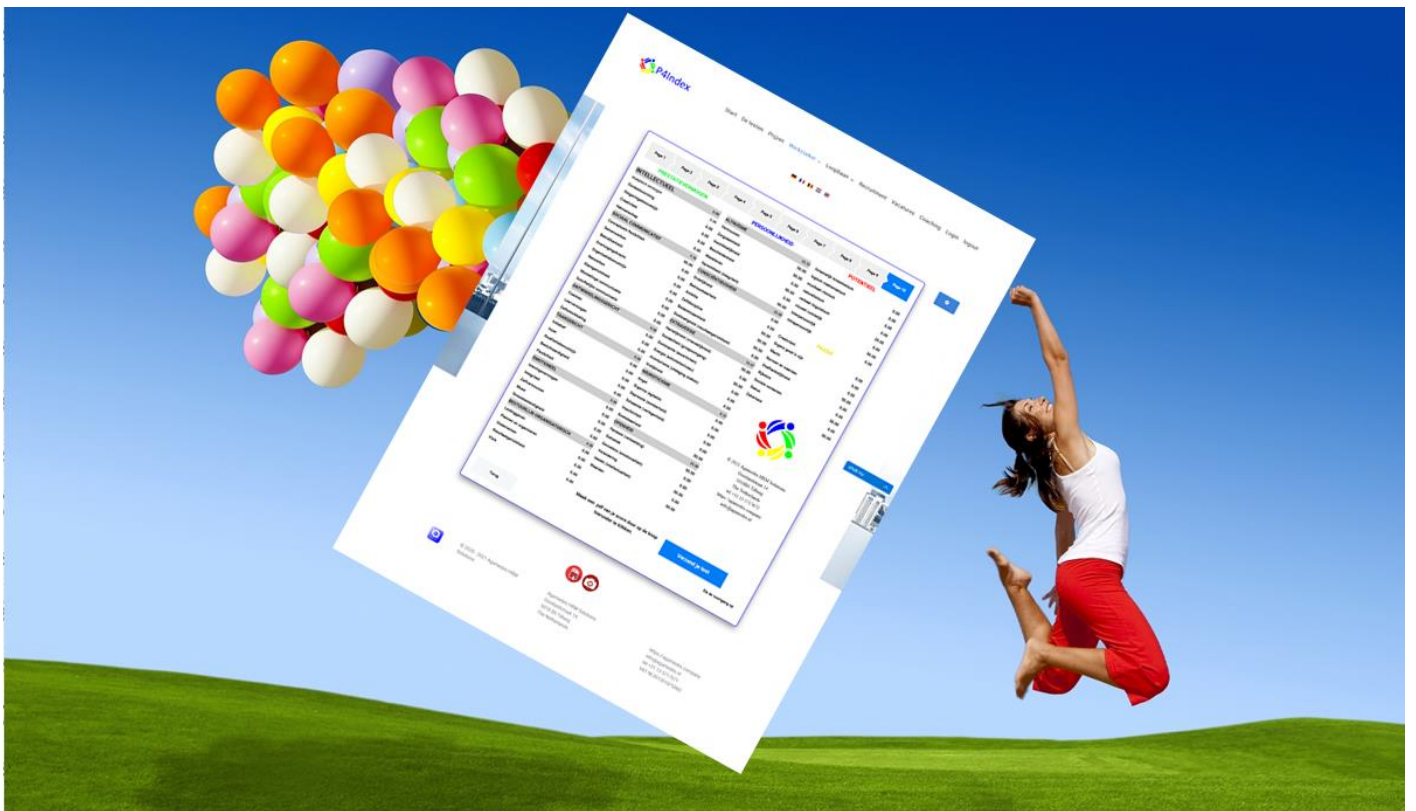


Theoretisch kader

P4Index.com



INHOUD

Prestatievermogen (competenties).....	5
Bestuurlijk-organisatorisch	5
Leidinggeven	5
Ondernemen.....	5
Plannen en organiseren	5
Resultaatgerichtheid.....	5
Visie.....	5
Sociaal communicatief	5
Organisatiebewustzijn	5
Netwerken	5
Klantgerichtheid.....	5
Overtuigingskracht.....	5
Mondelinge communicatie	5
Schriftelijke communicatie	5
Intellectueel	6
Analytisch vermogen	6
Oordeelsvorming	6
Omgevingsbewustzijn.....	6
Creativiteit	6
Vakmanschap.....	6
Conceptuele flexibiliteit	6
Emotioneel	6
Inlevingsvermogen.....	6
Integriteit	6
Zelfvertrouwen	7
Moed.....	7
Stressbestendigheid.....	7
Taakgericht.....	7
Initiatief.....	7
Inzet	7
Kwaliteitsbewustzijn	7
Besluitvaardigheid	7
Flexibiliteit.....	7
Ontwikkelingsgericht.....	7
Coachen	7



Leervermogen	7
Zelfontwikkeling.....	8
De Big Five persoonlijkheidstheorie.	9
De Big Five in detail	10
EXTRAVERSIE-schaal Gerichtheid op de buitenwereld.....	10
E1 - Hartelijkheid (vriendelijkheid)	10
E2 - Sociabiliteit (groepsomgang)	10
E3 - Dominantie (assertiviteit)	10
E4 - Energie (activiteitsniveau)	10
E5 - Avonturisme (uitdaging zoeken)	10
E6 - Vrolijkheid	11
ALTRUISME.....	11
A1 - Vertrouwen.....	11
A2 - Oprechtheid (integriteit)	11
A3 - Zorgzaamheid	11
A4 - Inschikkelijkheid	12
A5 - Bescheidenheid	12
A6 - Medeleven.....	12
CONSCIËNTIEUSHEID	12
C1 - Doelmatigheid (resultaatgerichtheid).....	12
C2 - Ordelijkheid (structuur)	13
C3 - Betrouwbaarheid	13
C4 - Ambitie	13
C5 - Zelfdiscipline (zelfwerkzaamheid)	13
C6 - Bedachtzaamheid (voorzichtigheid)	13
NEUROTICISME.....	13
N1 - Angst.....	14
N2 - Ergernis (agitatie)	14
N3 - Depressie (somberheid)	14
N4 - Schaamte (verlegenheid)	14
N5 - Impulsiviteit.....	14
N6 - Kwetsbaarheid.....	14
OPENHEID	14
O1 - Fantasie (verbeelding).....	15
O2 - Esthetiek.....	15
O3 - Gevoelens (emotionaliteit).....	15
O4 - Verandering.....	15



O5 - Ideeën (intellectualiteit).....	15
O6 - Waarden.....	15
Potentieel.	17
1. Verbaal-linguïstische intelligentie.....	17
2. Logisch-mathematische intelligentie	17
3. Visueel-ruimtelijke intelligentie	17
4. Muzikale intelligentie.....	17
5. Lichamelijke intelligentie	17
6. Intrapersoonlijke intelligentie.....	18
7. Interpersoonlijke intelligentie.....	18
8. Natuurgerichte intelligentie.....	18
9. Existentiële intelligentie.....	18
Huidige intelligentietesten schieten te kort	18
Passie, de loopbaanankers, drijfveren van Schein.....	19
1. Onafhankelijkheid	19
2. Normen en waarden	19
3. Zekerheid	19
4. Sociale contacten	19
5. Ergens goed in zijn	19
6. Status	19
7. Rijkdom	19
8. Macht.....	20
9. Creativiteit	20



PRESTATIEVERMOGEN (COMPETENTIES)

BESTUURLIJK-ORGANISATORISCH

LEIDINGGEVEN

Richting en sturing geven aan een medewerker in het kader van diens taakvervulling.

ONDERNEMEN

Signaleren van kansen in de markt, zowel voor bestaande als nieuwe producten/diensten, ernaar handelen en daarbij verantwoorde risico's durven nemen.

PLANNEN EN ORGANISEREN

Bepalen van prioriteiten en aangeven van de benodigde acties, tijd en middelen om gegeven doelstellingen te kunnen bereiken. Zaken conform planning in beweging zetten

RESULTAATGERICHTHEID

Gericht op effectief handelen en het op tijd leveren van afgesproken werk

VISIE

Afstand nemen van de dagelijkse praktijk. Het formuleren van hoofdlijnen en het uitzetten van lange termijnbeleid.

SOCIAAL COMMUNICATIEF

ORGANISATIEBEWUSTZIJN

Onderkent invloed en gevolgen van eigen beslissingen of activiteiten op andere onderdelen van de organisatie

NETWERKEN

Ontwikkelen en bestendigen van relaties, allianties en coalities binnen en buiten de eigen organisatie. Deze benutten voor het verkrijgen van informatie, steun en medewerking

KLANTGERICHTHEID

Herkent behoeften en belangen van de klant en houdt hiermee in het handelen rekening

OVERTUIGINGSKRACHT

Gedrag dat erop gericht is om anderen te overtuigen van een bepaald standpunt en instemming te krijgen met bepaalde plannen, ideeën en producten

MONDELINGE COMMUNICATIE

Ideeën en meningen in begrijpelijke taal aan anderen mondeling duidelijk maken

SCHRIFTELIJKE COMMUNICATIE



Schrijft begrijpelijk en correct; stemt schrijfstijl af op beoogde doel of doelgroep

INTELLECTUEEL

ANALYTISCH VERMOGEN

Weet problemen te signaleren, belangrijke informatie te herkennen, verbanden te leggen tussen gegevens. Spoort mogelijke oorzaken op

OORDEELSVORMING

Gegevens en mogelijke handelwijzen in het licht van relevante criteria tegen elkaar afwegen en tot realistische beoordelingen komen

OMGEVINGSBEWUSTZIJN

Laten blijken geïnformeerd te zijn over maatschappelijke en politieke ontwikkelingen of andere omgevingsfactoren. Deze kennis effectief benutten voor de eigen functie of organisatie

CREATIVITEIT

Met oorspronkelijke oplossingen komen voor problemen die met de functie verband houden. Nieuwe werkwijzen bedenken ter vervanging van de bestaande

VAKMANSCHAP

De mate waarin wordt beschikt over inhoudelijke vakkennis, deskundigheid en vaardigheden, benodigd om het vak adequaat uit te oefenen

CONCEPTUELE FLEXIBILITEIT

Het opbouwen van denkkaders of modellen en het formuleren van meervoudige concepties, hypothesen of ideeën op basis van complexe informatie

EMOTIONEEL

INLEVINGSVERMOGEN

Luisteren naar en meedenken met anderen, onderkennen van gevoelens en behoeften van anderen, zich verplaatsen in anderen en bewust omgaan met verschillende achtergronden en belangen

INTEGRITEIT

Op consistente wijze handhaven van algemeen aanvaarde sociale en ethische normen in woord en gedrag. Het daarop aanspreekbaar zijn en het aanspreken van anderen hierop.



ZELFVERTROUWEN

Een zékere indruk maken bij het formuleren van de eigen standpunten en voorstellen. Deze indruk kunnen handhaven en op anderen overdragen

MOED

Op eigen verantwoordelijkheid nemen van (gecalculeerde) risicovolle beslissingen in situaties die direct optreden verlangen ook als dit nadelige gevolgen kan hebben voor de eigen positie. Lastige situaties aanpakken: er niet omheen lopen.

STRESSBESTENDIGHEID

Effectief blijven presteren onder tijdsdruk, bij complicaties, tegenslag, teleurstelling of tegenspel

TAAKGERICHT

INITIATIEF

Kansen onderkennen en ernaar handelen. Liever uit zichzelf beginnen dan passief afwachten

INZET

Gedurende een lange periode actief zijn wanneer de functie dat vraagt. Hard werken, uithoudingsvermogen hebben

KWALITEITSBEWUSTZIJN

Gedrag dat getuigt van het stellen van hoge eisen aan het eigen werk. Laten zien niet tevreden te zijn met gemiddelde prestaties

BESLUITVAARDIGHEID

Beslissingen nemen door middel van het ondernemen van acties of zich vastleggen door het uitspreken van meningen

FLEXIBILITEIT

Indien zich problemen of kansen voordoen de eigen gedragsstijl veranderen teneinde een gesteld doel te bereiken

ONTWIKKELINGSGERICHT

COACHEN

Onderkennen van ontwikkelbehoeften van medewerkers. Het bevorderen en (laten) uitvoeren van ontwikkelingsactiviteiten

LEERVERMOGEN

In zich opnemen en kritisch verwerken van nieuwe situaties en problemen. Tonen nieuwe ervaringen effectief te kunnen benutten



ZELFONTWIKKELING

Zoekt en benut kansen voor eigen ontwikkeling. Besteedt zichtbaar tijd en energie aan eigen ontwikkeling.



DE BIG FIVE PERSOONLIJKHEIDSTHEORIE.

De naam van dit persoonlijkheidsmodel slaat op de vijf karaktertrekken die het onderscheidt. De Big Five theorie is onder psychologen algemeen geaccepteerd als het belangrijkste persoonlijkheidsmodel in zijn soort. The Big Five is een theoretisch neutraal model, gebaseerd op het voorkomen van persoon beschrijvende termen in de natuurlijke taal. In dit model worden individuele verschillen gegroepeerd in vijf onafhankelijke factoren, te weten

- Extraversie,
- Altruïsme/ (vriendelijkheid),
- Openheid/ (voor nieuwe dingen),
- Consciëntieusheid/ (ordelijkheid),
- Neuroticisme/ (emotionele instabiliteit).

De laatste twee eigenschappen worden als meest bepalend gezien voor het functioneren in een werksituatie. Het Big Five model wordt ook gebruikt om leiderschapsmodellen te plaatsen.

Een belangrijk kenmerk van de Big Five is dat de scores op de karaktertrekken normaal verdeeld zijn. Dat wil zeggen dat je volgens de test niet per se óf extravert óf introvert bent. Je kunt ook iets er tussenin zijn. Dit in tegenstelling tot MBTI en DISC.



DE BIG FIVE IN DETAIL

EXTRAVERSIE E-SCHAAL GERICHTHEID OP DE BUITENWERELD

Mensen die hoog scoren op de E-schaal zijn sociale mensen in die zin dat ze graag in het gezelschap van anderen vertoeven en van gezelligheid houden. Ze zijn vaak assertiever, spraakzamer en actiever dan introverten. Ze houden van opwinding en spannende acties en zijn opgewekt van aard. Zij zijn doorgaans goedgemutst, energiek en optimistisch.

Bij heel lage scores op de E-schaal spreken we van introversie. Dit zijn niet zozeer ongezellige nurkse mensen, maar veeleer gereserveerd. Ze zijn meer onafhankelijk dan onderdanig en eerder rustig dan sloom. Introverte mensen zijn doorgaans niet verlegen, maar geven er vaak de voorkeur aan om alleen te zijn.

Extraversie bestaat uit de facetten (ondergeschikte persoonlijkheidskenmerken):

E1 - HARTELIJKHEID (VRIENDELIJKHEID)

Hartelijkheid in de omgang bevordert het tot stand komen van emotionele band tussen mensen, door de warmte en genegenheid die wordt getoond. Hartelijke mensen zijn vriendelijk, en tonen in hun aandacht voor anderen dat ze echt op mensen gesteld zijn.

Laagscoorders zijn meer gereserveerd, op een afstand en formeel in hun manier van doen.

E2 - SOCIABILITEIT (GROEPSOMGANG)

Sociabiliteit is de voorkeur in het gezelschap van anderen te verkeren. Sociabele mensen zoeken gezelschap en houden van de drukte en activiteit van grote groepen mensen. Ze worden gestimuleerd door gezelschap. Veel contacten met anderen zijn de motor voor hun activiteiten.

Laagscoorders zoeken geen gezelschap, vermijden het soms actief en prefereren het regelmatig om alleen te zijn.

E3 - DOMINANTIE (ASSERTIVITEIT)

Het gedrag van hoogscoorders op deze schaal is dominant, krachtig en overheersend. Ze spreken zonder aarzeling en krijgen vaak de leiding in groepen. In gesprekken of bijeenkomsten zijn ze veel aan het woord.

Laagscoorders blijven liever op de achtergrond en laten anderen het woord doen.

E4 - ENERGIE (ACTIVITEITSNIVEAU)

Hoogscoorders worden gekenmerkt door een hoog tempo en krachtige bewegingen; ze hebben steeds de behoefte om bezig te zijn en stralen een gevoel van energie uit. Energieke mensen leiden een druk, vol en vaak gehaast leven waar vaart in zit.

Zij die laag scoren op deze schaal zijn kalmer en minder gedreven en ze houden van een meer ontspannen levensstijl.

E5 - AVONTURISME (UITDAGING ZOEKEN)

Hoogscoorders op deze schaal hebben een hang naar opwinding, stimulering en actie. Ze houden van heldere kleuren, lawaaiige omgevingen en prikkelende sensaties.



Laagscoorders hebben weinig behoefte aan sensaties en houden van een rustig en vredig leven, dat sommigen saai zouden vinden.

E6 - VROLIJKHEID

Hoogcoorders hebben vaak plezier en voelen zich vaak blij en gelukkig. Ze lachen veel en gemakkelijk, zijn opgewekt en optimistisch.

Laagscoorders zijn niet noodzakelijkerwijs ongelukkig. Ze zijn wel minder vrolijk en uitbundig in hun gedrag en ervaringen.

ALTRUÏSME

A-schaal Gerichtheid op de ander

Altruïsme is de mate waarin iemand het belang van anderen boven zijn eigen belang stelt. Bij Hoogcoorders is de ander subject in relaties, de relatie wordt vaak vanuit de ander beleefd. Altruïstische mensen zijn hulpvaardig, bescheiden, vriendelijk en geneigd tot samenwerken; ze verplaatsen zich in de ander en bezien situaties (mede) vanuit het doel van de ander. De altruïst is van nature begaan met het welzijn van anderen en neigt naar milde oordelen over anderen.

Mensen die laag scoren op de A-schaal zijn eerder competitief dan coöperatief. Hoogcoorders staan meer open voor de belangen en wensen van anderen. Laagscoorders gaan meer uit van hun eigen belang. De niet-altruïst is geïnteresseerd in macht en is harder in zijn sociale opvattingen en oordelen over anderen.

Altruïsme bestaat uit de facetten (ondergeschikte persoonlijkheidskenmerken):

A1 - VERTROUWEN

Vertrouwen kan worden gezien als de neiging om van andere mensen als vanzelfsprekend aan te nemen dat ze van goede wil zijn.

Hoogcoorders zijn geneigd te geloven dat anderen eerlijk zijn en met de beste bedoelingen handelen.

Laagscoorders hebben een sceptische instelling en zijn meer geneigd anderen bij voorbaat als onbetrouwbaar of gevaarlijk te zien.

A2 - OPRECHTHEID (INTEGRITEIT)

Oprechte mensen zijn eerlijk, oprecht, direct en ongekunsteld in hun uitingen. Ze zijn niet berekenend in hun sociale gedrag. Laagscoorders zijn bereid anderen eventueel te manipuleren met vleierij, trucs en kleine of halve waarheden. Zij zien zulke tactieken vaak als noodzakelijke sociale vaardigheden en vinden de oprechtheid van anderen vaak naïef.

Lager scoren betekent ook meer bereid zijn de waarheid of je ware gevoelens te verhullen, maar dat wil nog niet zeggen dat steeds van een oneerlijke, manipulatieve persoon sprake is.

A3 - ZORGZAAMHEID

Hoogcoorders zijn onbaatzuchtig, hulpvaardig en zorgzaam voor anderen. Ze tonen een actieve bereidheid anderen te helpen en voor anderen te zorgen waar dat nodig is.

Laagscoorders kunnen egocentrisch zijn en vermijden het vaak betrokken te raken bij andermans problemen.



A4 - INSCHIKKELIJKHEID

Dit facet betreft de omgang met voorziene of optredende interpersoonlijke conflicten.

Hoogscorders zijn geneigd tot toegeven, vermijden ruzie en bedwingen hun boosheid. Ze zijn zachtaardig en mild, en schikken zich naar de ander als het erop aankomt.

Laagscoorders kunnen competitief en agressief reageren. Ze houden hun boosheid niet in, maar uiten die gemakkelijk.

A5 - BESCHEIDENHEID

Hoogscorders op deze schaal zijn bescheiden en blijven graag op de achtergrond; dat zegt echter niks over hun zelfvertrouwen en zelfwaardering, die stevig en positief kunnen zijn.

Laagscoorders vinden zichzelf beter dan anderen en worden al gauw arrogant geworden door anderen.

A6 - MEDELEVEN

Deze facetschaal meet een houding van sympathie en bezorgdheid voor het lot van andere mensen.

Hoogscorders worden bewogen door het leed en de behoeften van anderen, zijn mild in hun oordeel over anderen en geneigd de menselijke kant te benadrukken in allerlei maatschappelijke vraagstukken.

Laagscoorders nemen een nuchter-zakelijke houding in tegenover menselijke problemen en zijn minder snel geroerd door een beroep op hun medeleven. Ze zien zichzelf liever als realisten, die hun beslissingen op rationele gronden nemen.

CONSCIËNTIEUSHEID

C-schaal Gerichtheid op het resultaat

Consciëntieusheid: de mate waarin iemand zich georganiseerd en doelgericht gedraagt. De term consciëntieus verwijst direct naar het geweten als sturende en toetsende instantie voor het eigen gedrag. Het kan ook slaan op het doen wat moet: een proactief proces van het plannen, organiseren en uitvoeren van taken die iemand op zich heeft genomen.

De consciëntieuze persoon wordt gekenmerkt door eigenschappen als ambitieus, betrouwbaar en gewetensvol. Hij of zij is doelgericht en goed georganiseerd, en ziet het leven als taken die moeten worden vervuld. Ze hebben een sterke wil, zijn vastbesloten en zelden zal iemand zonder deze eigenschappen een groot musicus, atleet of ondernemer worden.

Mensen met een lagere C-score ontbreekt het niet aan normen, waarden, idealen, noch aan regels of principes voor allerlei taken. Ze zijn alleen minder streng en precies in het toepassen ervan. Ze werken aan het bereiken van hun doelen op een meer ontspannen manier en nemen het voor lief dat dingen soms mislukken, en dat sommige doelen niet bereikbaar blijken. Laagscoorders hebben een meer flexibele houding en kunnen beter tegen chaos.

Consciëntieusheid bestaat uit de facetten (ondergeschikte persoonlijkheidskenmerken):

C1 - DOELMATIGHEID (RESULTAATGERICHTHEID)

Het facet doelmatigheid verwijst naar de ervaring van mensen dat zij bekwaam, verstandig en effectief zijn inzake de opgaven die het leven hen stelt.

Hoogscorders voelen zich uitstekend tegen het leven opgewassen, terwijl Laagscoorders dat gevoel nu juist missen.



C2 - ORDELIJKHEID (STRUCTUUR)

Hoogcoörders op deze facetschaal zijn precies, ordelijk en systematisch en zij organiseren hun zaken goed en planmatig.

Laagcoörders zijn slordig en onsystematisch en slagen er nauwelijks in hun taken, afspraken, plannen en bezittingen goed te organiseren.

C3 - BETROUWBAARHEID

Deze facetschaal meet de mate waarin iemand zich in het gedrag strikt houdt aan ethische principes en normen.

Hoogcoörders zijn betrouwbaar, komen hun beloften en afspraken na en handelen naar de plichten die hun geweten aan hen oplegt. Ze zijn gewetensvol.

Laagcoörders gaan met zulke zaken wat gemakkelijk of zelfs nonchalant om.

C4 - AMBITIE

Ambitie is de wil om te presteren (prestatiedrang).

Hoogcoörders werken hard om hun doelen te bereiken. Ze zijn ijverig en doelgericht.

Laagcoörders hebben geen behoefte aan presteren en succes, ze zijn moeilijk tot prestaties te motiveren en weinig ambitieus.

C5 - ZELFDISCIPLINE (ZELFWERKZAAMHEID)

Zelfdiscipline is het vermogen eenmaal begonnen taken door te zetten en af te maken ondanks eventuele verveling en afleidingen.

Hoogcoörders hebben het vermogen zichzelf te motiveren om het karwei af te maken.

Laagcoörders beginnen eerder met uitstellen, zijn gauwer ontmoedigd en geven het eerder op.

C6 - BEDACHTZAAMHEID (VOORZICHTIGHEID)

Het facet bedachtzaamheid slaat op de neiging tot zorgvuldig nadenken, gevolgen anticiperen en afwegen alvorens te handelen.

Hoogcoörders zijn voorzichtig en gaan weloverwogen te werk.

Laagcoörders zijn haastig en spontaan in beslissingen en gedrag en spreken of handelen vaak voordat ze de gevolgen doordacht hebben.

NEUROTICISME

N-schaal Emotionele instabiliteit

Mensen met een lage N-score zijn emotioneel stabiel, maken zich niet snel zorgen en zijn moeilijk uit het lood te slaan. Men is tevreden met zichzelf, ontspannen en weinig emotioneel. Ze hebben gewoonlijk een gelijkmatig humeur en benaderen stresssituaties rustig en zonder gespannen opwindning. Mensen met een hoge N-score zijn minder emotioneel stabiel en zijn sterker geneigd angst te ervaren.

Neurotische mensen maken zich meer zorgen, zijn onzekerder en nerveus. Ze zullen sneller boos, ongerust of uitgelaten zijn. Ze kunnen negatieve gevoelens als angst, woede, frustratie, somberheid, schaamte en schuld ervaren.



Neuroticisme bestaat uit de facetten (ondergeschikte persoonlijkheidskenmerken):

N1 - ANGST

Angstige (hoge N1) mensen zijn ongerust, gauw bang en zorgelijk, nerveus, gespannen en schrikachtig.

N2 - ERGERNIS (AGITATIE)

Ergernis (hoge N2) vertegenwoordigt de neiging tot het ervaren van frustratie, boosheid en haatgevoelens.

N3 - DEPRESSIE (SOMBERHEID)

Dit facet meet normale individuele verschillen in de ontvankelijkheid voor depressieve gevoelens.

Hoogscorders zijn ontvankelijk voor gevoelens van schuld, verdriet, hopeloosheid en eenzaamheid. Ze zijn snel ontmoedigd en makkelijk uit het veld te slaan.

Laagscoorders zijn niet per se vrolijk en opgewekt van aard, ze hebben gewoon zelden depressieve gevoelens.

N4 - SCHAAMTE (VERLEGENHEID)

Gevoelens van schaamte en verlegenheid vormen de kern van dit facet.

Mensen die hoog scoren voelen zich niet op hun gemak in het gezelschap van anderen. Ze voelen zich snel bekeken en beoordeeld; ze zijn gevoelig voor spot.

N5 - IMPULSIVITEIT

Impulsiviteit verwijst naar het onvermogen om verlangens, impulsen en gevoelens te beheersen. Behoeften (b.v. aan eten, sigaretten, bezittingen) worden als zo sterk ervaren dat het individu deze niet kan weerstaan.

N6 - KWETSBAARHEID

Het facet kwetsbaarheid verwijst naar het hanteren van moeilijke en stressvolle situaties.

Hoogscorders zijn stressgevoelig, en vinden het moeilijk met spanning en stresssituaties om te gaan.

Mensen die laag scoren ervaren zichzelf als competent en in staat moeilijke situaties te hanteren en zich eruit te redden.

O P E N H E I D

O-schaal Gerichtheid op het nieuwe

Mensen die hoog scoren op Openheid zijn nieuwsgierig en fantasievol zowel ten aanzien van de innerlijke wereld als de buitenwereld. Hun ervaringswereld is doorgaans rijker en gevarieerder dan die van Laagscoorders, die we conventioneel of gesloten kunnen noemen.

Hoogscorders conformeren zich niet bij voorbaat aan de beschikbare regels, schema's, gewoonten en uitgangspunten.

Mannen en vrouwen die laag op Openheid scoren neigen naar conventioneel gedrag en conservatieve opvattingen. Ze verkiezen het vertrouwde boven het nieuwe, zijn praktisch en down-to-earth, en houden zich het liefst bezig met de feiten van het hier en nu.

Openheid bestaat uit de facetten (ondergeschikte persoonlijkheidskenmerken):



O1 - FANTASIE (VERBEELDING)

Hoogscorers op deze schaal hebben een actieve en levendige fantasie. Dagdromen is voor hen niet eenvoudigweg een ontsnapping, maar een manier om een interessant innerlijk leven te creëren. Ze ontwikkelen hun fantasieën en werken die uit en voelen dat als een verrijking en creatieve noodzaak in hun leven.

Laagscorers zijn prozaïsch en blijven graag met beide benen op de grond.

O2 - ESTHETIEK

Mensen die hoog scoren op deze schaal hebben een innerlijke waardering voor kunst en schoonheid. Ze worden ontroerd door poëzie, voelen zich geheel opgenomen in muziek en worden geïntrigeerd door beeldende kunst. Ze hebben niet per se een artistiek talent of zelfs maar wat de meeste mensen een goede smaak vinden. Voor velen van hen leidt hun interesse voor kunst wel tot het ontwikkelen van een bredere kennis van en waardering voor kunst dan gemiddeld.

Laagscorers zijn relatief ongevoelig kunst en schoonheid en daarin weinig geïnteresseerd.

O3 - GEVOELENS (EMOTIONALITEIT)

Openheid voor gevoelens houdt ontvankelijkheid in voor de eigen innerlijke gevoelens. De houding ten opzichte van emoties is positief, emotie wordt als een belangrijk deel van het leven gezien.

Hoogscorers ervaren een breed en genuanceerd scala aan emotionele ervaringen en voelen geluk en ongeluk sterker dan anderen.

Laagscorers hebben weinig aandacht voor hun eigen gevoelens, leven er grotendeels aan voorbij en vinden ze niet heel belangrijk.

O4 - VERANDERING

Dit facet houdt in openheid voor verandering, voor variatie, voor nieuwe ervaringen. Die openheid is niet alleen passief, maar houdt ook de nieuwsgierigheid in naar alles wat nieuw en anders is voor de persoon, een hang naar variatie en afwisseling. Dit facet blijkt bijvoorbeeld uit de bereidheid allerlei activiteiten uit te proberen, nieuwe plaatsen te bezoeken, onbekend voedsel te eten.

Laagscorers geven de voorkeur voor het bekende en vertrouwde, aan routine in plaats van aan verandering en variatie.

O5 - IDEEËN (INTELLECTUALITEIT)

Deze persoon herkent men niet alleen aan een actieve interesse in intellectuele bezigheden als zodanig, maar ook aan het openstaan voor nieuwe, onconventionele ideeën en de bereidheid die te overwegen.

Hoogscorers hebben zowel plezier in filosofische gesprekken als in ingewikkelde puzzels.

Laagscorers hebben een beperkte interesse; ze concentreren hun talent op een smal en afgeperkt gebied.

O6 - WAARDEN

Openheid voor waarden houdt in dat men bereid is sociale, politieke en religieuze waarden tegen het licht te houden en te heroverwegen.



Hoogcoörders kenmerken zich eerder door twijfel en een kritische, zoekende houding dan door zekerheden en vaste overtuigingen.

Gesloten mensen neigen ertoe autoriteit te accepteren; zij houden vaste waarden en tradities in ere, en zijn in die zin conservatief.



POTENTIEEL.

Meervoudige intelligentie is een theorie van psycholoog Howard Gardner die het bestaan van negen soorten intelligentie aannemelijk maakt. Howard Gardner vindt dat het IQ de intelligentie onvoldoende beschrijft en willen meer onderscheid in intelligentie maken. Intelligentie is het vermogen om problemen op te lossen en iedereen beschikt over een aantal specifieke vaardigheden op gebieden van wiskunde, taal of muziek, die daarbij gebruikt kunnen worden. Howard Gardner kreeg veel steun voor zijn theorie over de meervoudige intelligentie.

Meerdere vormen van intelligentie

Volgens de theorie van meervoudige intelligentie, schieten intelligentietesten tekort. Wanneer een persoon niet hoog scoort op een intelligentietest, wil dat volgens Gardner niet zeggen dat deze persoon niet begaafd is. Intelligentietesten meten volgens deze theorie slechts enkele dimensies van begaafdheid, namelijk de verbale vaardigheid (verbaal-linguïstische intelligentie), rekenvaardigheid (logisch-mathematische intelligentie) en ruimtelijk inzicht (visueel-ruimtelijke intelligentie). De theorie die Gardner bedacht heeft, stelt dat er ook andere gebieden zijn waarop iemand begaafd kan zijn. In totaal maakt hij hierbij onderscheid in 9 gebieden:

1. VERBAAL-LINGUÏSTISCHE INTELLIGENTIE

Verbaal-linguïstische intelligentie is het vermogen om taal op een zodanige manier te gebruiken om jezelf uit te drukken, andere mensen te overtuigen en andere te begrijpen. Een persoon met een hoge verbaal linguïstische intelligentie zijn over het algemeen goede sprekers met een grote woordenschat. Deze vorm van intelligentie is voornamelijk hoog bij advocaten, adviseurs, verkopers, schrijvers en journalisten. Mensen met een hoge verbaal-linguïstische intelligentie leren het best door te lezen of te luisteren.

2. LOGISCH-MATHEMATISCHE INTELLIGENTIE

Logisch-mathematische intelligentie is het vermogen om verbanden te begrijpen, gestructureerd te werken, omgaan met (abstracte) getallen. Deze vorm van intelligentie is voornamelijk hoog bij boekhouders, accountants, natuurkundigen, programmeurs en ingenieurs. Mensen met een hoge logisch-mathematische intelligentie leren het best door werkzaamheden uit te voeren.

3. VISUEEL-RUIMTELIJKE INTELLIGENTIE

Visueel-ruimtelijke intelligentie is het vermogen om een concreet probleem voor zich te zien. Een persoon met een hoge visueel-ruimtelijke intelligentie denkt in beelden, houdt van kunst en heeft een goed gevoel voor ruimtelijke verhoudingen. Deze vorm van intelligentie is voornamelijk hoog bij architecten, fotografen en kunstenaars. Mensen met een hoge existentiële intelligentie leren best door een concreet probleem voor zich te zien.

4. MUZIKALE INTELLIGENTIE

Muzikale intelligentie is een goed gevoel voor geluid en ritme met een grote voorliefde voor muziek. Deze vorm van intelligentie is voornamelijk hoog bij muzikanten, muziekdocenten, instrumentmakers, dirigenten en producers. Mensen met een hoge muzikale intelligentie leren het best door te luisteren of door rijtjes op te dreunen.

5. LICHAAMELIJKE INTELLIGENTIE

Lichamelijke intelligentie is het vermogen om het lichaam op een zodanige manier te gebruiken zodat je hiermee iets kunt uitdrukken, een probleem kan oplossen of een doel te bereiken. Deze vorm van intelligentie is voornamelijk hoog



bij atleten, acteurs, therapeuten, monteurs en bouwvakkers. Mensen met een hoge lichamelijke intelligentie leren het best met hun handen of door te doen.

6. INTRAPERSONLIJKE INTELLIGENTIE

Intrapersoonlijke intelligentie is het vermogen om zelfstandig beslissingen te nemen. Een persoon met een hoge intrapersoonlijke intelligentie is onafhankelijk, heeft een hoge wilskracht en heeft een hoge zelfreflectie. Deze vorm van intelligentie is voornamelijk hoog bij leiders, schrijvers organisatoren en zelfstandigen. Mensen met een hoge intrapersoonlijke intelligentie leren het best door zelfstandig te werken.

7. INTERPERSONLIJKE INTELLIGENTIE

Interpersoonlijke intelligentie is het vermogen om zich in te leven in andere personen, andere personen te begrijpen, andere personen te begeleiden en andere personen te manipuleren. Een persoon met een hoge interpersoonlijke intelligentie zijn sociaal, gaan vaak mee in andermans humeur en hebben een hoog EQ. Deze vorm van intelligentie is voornamelijk hoog bij leidersfiguren, docenten, sociaal werkers, verpleegkundigen en politici. Mensen met een hoge interpersoonlijke intelligentie leren het best door samen te werken en doormiddel van groepswerk.

8. NATUURGERICHTE INTELLIGENTIE

Natuurgerichte intelligentie is het vermogen om natuurlijke elementen te herkennen, te begrijpen en te gebruiken. Een persoon met een hoge natuurgerichte intelligentie is goed in het herkennen van dieren, planten kunnen die kennis goed toepassen in het dagelijks leven. Deze vorm van intelligentie is voornamelijk hoog bij koks, jagers, dierkundigen en boeren. De oorspronkelijke theorie uit 1983 sprak over slechts 7 intelligenties natuurgerichte intelligentie is op een later moment toegevoegd aan de theorie.

9. EXISTENTIËLE INTELLIGENTIE

Existentiële intelligentie is het vermogen om te filosoferen. Een persoon met een hoge existentiële intelligentie stelt kritische vragen over het leven en het bestaan, is belangstellend in de kosmos en filosofeert graag. Deze vorm van intelligentie is voornamelijk hoog bij bemiddelaars, psychologen en geestelijken. Mensen met een hoge existentiële intelligentie leren door diep op problemen in te gaan. Ook existentiële intelligentie is op een later moment toegevoegd aan de theorie.

HUIDIGE INTELLIGENTIETESTEN SCHIETEN TE KORT

Met het meten van intelligentie volgens de gangbare intelligentietesten zou je een persoon tekortdoen. Misschien is deze persoon heel goed in het herkennen en spelen van ritme en melodie, of het doorgronden van andere mensen, of juist op het gebied van sport. Iedereen kent toch wel die personen die misschien niet zo goed scoren bij rekenen, taal of geschiedenis, maar bij gymmen uitblinken als de beste? Ze kunnen goed rennen, springen, gooien, een bal bedwingen, en noem maar op.

Intelligentie op al die andere gebieden mag naar Gardner 's mening niet zomaar worden genegeerd. Sterker nog, er zou veel meer rekening gehouden moeten worden met alle vormen van intelligentie, in plaats van alleen met de vormen van intelligentie die gezien worden als een bijdrage aan de begaafdheid. Scholen zouden hier bijvoorbeeld een grote bijdrage aan kunnen leveren. Er zijn instellingen die hier mee aan de slag zijn gegaan en onderwijs of workshops aanbieden die gestoeld zijn op deze theorie, zoals Knapvilla.



PASSIE, DE LOOPBAANANKERS, DRIJFVEREN VAN SCHEIN.

Om meer inzicht te krijgen in wat elk van de motivatieankers inhoudt, zullen in deze paragraaf alle motivatieankers die Schein onderscheidt worden beschreven. Schein heeft deze motivatieankers gebaseerd op jarenlang onderzoek naar determinanten in loopbaanontwikkeling. Hij identificeert acht 'Ankers'.

1. ONAFHANKELIJKHEID

Autonomie is een belangrijke drijfveer. Het gaat mensen met dit carrièreanker om onafhankelijkheid en zelf beslissingen kunnen nemen. Het is dan ook niet verwonderlijk dat deze mensen vaak eigen baas zijn of dat graag willen worden. In hun loopbaankeuze laten zij zich dan ook leiden door de vraag in welke mate zij hun eigen gang kunnen gaan of zelfstandig kunnen werken.

2. NORMEN EN WAARDEN

De belangrijkste drijfveer van iemand met dit carrièreanker is een bijdrage leveren aan een groter geheel. Vanuit persoonlijke waarden en normen wil men 'de wereld verbeteren' of een zinvolle bijdrage leveren aan de samenleving. Vaak maakt men daaraan het eigen belang ondergeschikt. Voornaamste doel is het gevoel hebben dat men anderen helpt.

3. ZEKERHEID

Voor deze mensen is zekerheid op lange termijn belangrijk. Baan en werk zijn vooral een middel om pensioen en hypotheek veilig te stellen. De hoogte van het inkomen is dan ook minder belangrijk dan de zekerheid van inkomen en het kunnen behouden van een baan. Bij de keuze voor een werkgever kijkt men dan ook vaak naar de stabiliteit van de organisatie. Het reduceren van financiële onzekerheid is een belangrijke drijfveer.

4. SOCIALE CONTACTEN

Mensen met deze drijfveer hechten veel waarde aan sociale contacten. Gezelligheid en vriendschap zijn belangrijke redenen voor het hebben van een baan. De scheiding tussen werk en privé geldt voor hun minder strikt. Bij loopbaankeuzes zal men zich dan ook snel laten leiden door de vraag of men wel voldoende collega's ontmoet of heeft. Of het werk bevalt hangt af van de mate waarin men kan samenwerken of onder de mensen is.

5. ERGENS GOED IN ZIJN

Deze mensen hebben de behoefte ergens heel goed in te zijn. Ze zijn over het algemeen onderzoekend ingesteld en worden graag gewaardeerd als expert. Ze worden het liefst aangesproken als de vakman of -vrouw binnen een organisatie. Specialistische werken het liefst op zichzelf. Het kunnen afbakenen van een taak of activiteit is een belangrijke drijfveer.

6. STATUS

Imponeren of aanzien hebben is de belangrijke drijfveer. Men maakt graag deel uit van een bevoorrechte groep. Graag krijgt men formele erkenning voor geleverde prestaties. Men houdt ervan als anderen tegen hen opkijken. Men heeft dan ook geen moeite met uiterlijke statussymbolen zoals titels of een officiële erkenning. Geld verdienen of het verkrijgen van macht is vaker slechts een middel voor het verkrijgen van status dan een doel op zich.

7. RIJKDOM



Rijkdom als carrièreanker zegt iets over het belang dat iemand hecht aan materiële beloning. Geld verdienen is dan veelal de belangrijkste reden om te werken. Een hoog inkomen en meer verdienen is voor deze personen de drijfveer voor het maken van loopbaankeuzes. Een hoog of hoger inkomen is voor deze persoon een belangrijke graadmeter voor succes.

8. MACHT

Deze mensen hebben graag de touwtjes in handen. Macht en invloed zijn de belangrijkste drijfveren in hun loopbaan. Ze worden gedreven door het verlangen anderen, de omgeving of situatie te kunnen leiden of beïnvloeden. Bij loopbaankeuzes laat men zich leiden door de vraag of men er meer invloed door krijgt. Ze netwerken graag en zien het aangaan van vriendschap of het leggen van een contact vaak als een manier om extra invloed uit te oefenen.

9. CREATIVITEIT

Voor iemand die creativiteit als carrièreanker heeft, is produceren van nieuwe ideeën of producten het voornaamste doel. De drijfveer is vernieuwend bezig zijn. Een werkomgeving die procedureel is en weinig ruimte laat voor eigen initiatief kan als zeer beperkend ervaren worden. Vaak werken creatieve mensen het liefst zelfstandig of in kleine teams.



Agamedes HRM Solutions
Gooilandstraat 14
5018BS Tilburg
The Netherlands

+31 13 5717672

<https://agamedes.company>

info@agamedes.nl

