

Reflector Big Five Personality Deelnemersrapport

B. Smit



Gegevens deelnemer

Naam B. Smit

Testgegevens

Instrument Reflector Big Five Personality

Testnummer 832400.1259390

Disclaimer

Bij de interpretatie van dit rapport dient rekening gehouden te worden met de eigenschappen van het specifieke instrument. Het gebruik van deze rapportage en bijbehorend instrument is alleen toegestaan aan personen die naar het oordeel van PiCompany hiervoor over de juiste deskundigheid beschikken. PiCompany is niet aansprakelijk voor consequenties van oneigenlijk gebruik van deze rapportage, deze aansprakelijkheid ligt geheel bij de organisatie die het betreffende instrument inzet. Dit rapport is automatisch gegenereerd.

Inhoud

Uw persoonlijkheid	4
Uw meest opvallende persoonlijkheidskenmerken	7
Ontwikkelbaarheid op basis van uw persoonlijkheid	8
Samenvatting ontwikkelbaarheid competenties	9
Toelichting ontwikkelbaarheid competenties	10

Uw persoonlijkheid

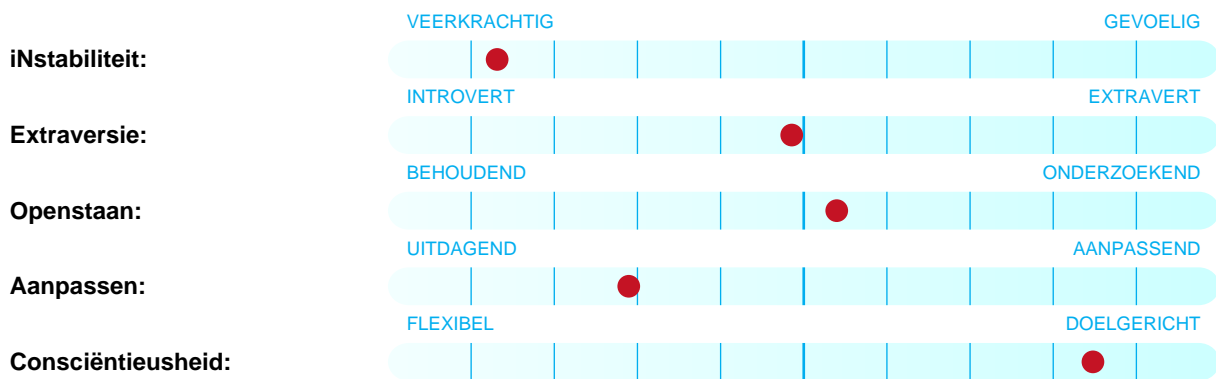
Persoonlijkheid zegt iets over datgene wat kenmerkend is voor u, vergeleken met anderen. De manier waarop u omgaat met mensen en situaties in het werk wordt onder andere bepaald door uw persoonlijkheid.

De Reflector Big Five Personality rapporteert op de zogenaamde 'Big Five' persoonlijkheidsfactoren. Dit Big Five model beschrijft een aantal belangrijke eigenschappen waarop mensen van elkaar verschillen. Uw persoonlijkheid blijft tijdens uw leven in grote lijnen

hetzelfde. Dat wil zeggen dat deze eigenschappen niet afhankelijk zijn van dit moment, uw huidige functie of de organisatie waarvoor u werkt.

Op de volgende pagina ziet u de vijf persoonlijkheidsfactoren en hoe u hierop naar voren komt. U ziet elke persoonlijkheidsfactor weergegeven in de vorm van een balk. Op die balk is uw persoonlijke score steeds weergegeven in de vorm van een rood rondje. Daaronder ziet u de tekst die past bij uw persoonlijke scores.

Uw persoonlijkheid



iNstabiliteit:

de mate waarin u emotioneel op tegenslag reageert

U heeft er veel vertrouwen in dat u situaties en problemen wel aan kunt en maakt zich zelden zorgen. Wanneer er sprake is van tegenspel of persoonlijke kritiek reageert u meestal vrij rustig en blijft u doorgaans kalm. In uw benadering van situaties ziet u over het algemeen meer oplossingen en mogelijkheden dan problemen. Na een tegenslag of teleurstelling herstelt u meestal snel en pakt u het werk vaak snel weer op. U treedt vrij gemakkelijk op de voorgrond.

Extraversie:

de mate waarin u actief contact met anderen onderhoudt

In het contact met anderen geeft u regelmatig persoonlijke aandacht en bent u nogal eens degene die een gezellige sfeer brengt in bijeenkomsten. U kunt vrij gemakkelijk langere tijd alleen werken en bent wat minder geneigd om steeds gesprekken en contact met anderen op te zoeken. Uw tempo is te typeren als vrij energiek, u bent van nature tamelijk actief en beweeglijk. Het nemen van de leiding en het voeren van het woord in een groep laat u vaker aan andere mensen dan dat u hierin zelf het voortouw neemt. Uw mening spreekt u soms uit, hoewel u ook geneigd kunt zijn om deze voor zich te houden bijvoorbeeld na kritiek.

Openstaan:

de mate waarin u naar nieuwe ervaringen en ideeën zoekt

U komt niet voortdurend met nieuwe ideeën, maar bedenkt wel af en toe iets nieuws of een variatie op het bestaande. Complexe problemen beschouwt u als een uitdaging en hebben enigszins uw voorkeur boven eenvoudige problemen. U houdt eerder bestaande en bekende manieren van werken en taakhoud in stand dan te zoeken naar veranderingen. Af en toe komt u met een eigen gezichtspunt op zaken, hoewel u zich even zo vaak zult aansluiten bij de gangbare opvattingen en heersende mening.

>> VERVOLG OP PAGINA 6

Aanpassen:

de mate waarin u het belang van anderen boven het eigen belang stelt

Uw eigen belangen houdt u duidelijk voor ogen en u zet deze zeker niet zomaar opzij om het belang van een ander voorrang te geven. U bent geneigd om tamelijk snel de confrontatie met anderen aan te gaan. Graag wilt u enige erkenning krijgen voor uw kwaliteiten en prestaties. Waar het gaat om het vertrouwen van anderen bent u te typeren als terughoudend en wacht u eerst af om te bepalen of iemand te vertrouwen is. Met de gevoeligheden en reacties van anderen probeert u veel rekening te houden, u uit zich zo zorgvuldig of tactvol mogelijk.

Consciëntieusheid:

de mate waarin u zich georganiseerd en doelgericht gedraagt

U streeft naar perfecte resultaten en werkt door totdat deze zijn bereikt. Uw aanpak is te typeren als enigszins georganiseerd, u houdt bepaalde zaken op orde maar bent niet uitgesproken netjes en ordelijk. U geeft blijk van gedrevenheid om doelen te bereiken en met enige regelmaat nieuwe verantwoordelijkheden aan te gaan. Uw aandacht houdt u geconcentreerd bij een onderwerp en u werkt meestal eerst het één af alvorens aan het volgende te beginnen. Voordat u ergens aan begint, bereidt u zich eerst gedegen voor; u gaat sterk planmatig te werk en brengt acties en mogelijke gevolgen in kaart.

Uw meest opvallende persoonlijkheidskenmerken

Hieronder worden de belangrijkste persoonlijkheidskenmerken genoemd waarop u het meest uitgesproken naar voren komt, met de mogelijke keerzijde hiervan.

Ga voor uzelf na: welke van deze punten herkent u vooral? En wat betekent dit voor hoe u zich opstelt in werksituaties?

Er is geen goed of fout aan een persoonlijkheidskenmerk en ook niet aan meer of juist minder uitgesproken zijn. Het geeft alleen aan wat kenmerkend is voor u. En het hangt vooral af van de (werk)situatie wat goed passend of juist minder passend is.

Opvallende kenmerken

Mogelijke keerzijde

Maakt zich niet snel zorgen, heeft veel zelfvertrouwen, is meestal ontspannen en is niet bang om fouten te maken

Neigt mogelijk naar overmoedigheid en het overschatten van het eigen kunnen

Is behoedzaam en terughoudend, vertrouwt anderen niet bij voorbaat

Stelt zich mogelijk sceptisch of wantrouwend op ten aanzien van anderen

Bewaakt de eigen belangen en komt hier voor op, laat zich niet snel beïnvloeden door wensen of verzoeken van anderen

Heeft mogelijk minder oog voor de belangen van anderen, kan als minder behulpzaam worden gezien

Stelt hoge eisen aan de nauwkeurigheid en afwerking van werk/resultaten, heeft veel aandacht voor details

Besteedt soms veel tijd en aandacht aan details en dingen perfect doen, kan zich mogelijk moeilijk op hoofdlijnen richten

Is zorgvuldig, tactvol, probeert in de eigen uitspraken en acties rekening te houden met de gevoeligheden en reacties van anderen

Kan geneigd zijn om omslachtig te werk te gaan/ om een boodschap heen te draaien om anderen niet te kwetsen

Werkt geconcentreerd en met aandacht, laat zich niet gemakkelijk afleiden, zet door totdat iets klaar is alvorens aan iets nieuws te beginnen

Schakelt mogelijk minder gemakkelijk van het één naar het ander, wordt niet graag gestoord en vindt het mogelijk moeilijk om verschillende taken tegelijk te doen

Ontwikkelbaarheid op basis van uw persoonlijkheid

In dit deel van de rapportage ziet u hoe een aantal competenties past bij uw persoonlijkheid. De competentiescores zijn gebaseerd op uw persoonlijkheidsprofiel uit het eerste deel van deze rapportage.

Een competentie beschrijft een combinatie van kennis,

vaardigheden en gedrag die belangrijk is om met succes bepaalde resultaten te behalen.

De competenties in deze rapportage zijn gekozen omdat zij van belang zijn voor het behalen van resultaten binnen een bepaalde functie of rol.

Betekenis van de scores

Een competentiescore ('ontwikkelbaarheid') kan variëren van links '- vraagt erg veel inspanning' tot rechts 'erg gemakkelijk +'.

De (ontwikkelbaarheids)score geeft aan in hoeverre een competentie past bij uw persoonlijkheid. Een competentie die goed past bij uw persoonlijkheid, zult u gemakkelijker kunnen laten zien of ontwikkelen dan een competentie die minder goed past bij uw persoonlijkheid.

Iemand die van nature extravert is en gemakkelijk contact met anderen legt, zal de competentie 'Netwerken' bijvoorbeeld gemakkelijker kunnen laten

zien dan een introvert persoon. Voor een andere competentie kan juist een ander type persoonlijkheid beter passend zijn.

De score geeft niet aan in hoeverre u het gedrag dat bij de competentie hoort, in de praktijk laat zien. Het is goed mogelijk dat u een gemakkelijk ontwikkelbare competentie in de praktijk nog niet laat zien. Ook is het mogelijk dat u het gedrag voor een moeilijk ontwikkelbare competentie juist wel heeft leren beheersen. Wel zal het meer energie en aandacht kosten om een competentie te laten zien die niet goed bij uw persoonlijkheid past, dan om een competentie te laten zien die van nature wel bij u past.

Samenvatting ontwikkelbaarheid competenties

Competenties

Ontwikkelbaarheid

- VRAAGT ERG VEEL INSPANNING

ERG GEMAKKELIJK +

Plannen en organiseren

Op effectieve wijze doelen en prioriteiten bepalen en benodigde tijd, acties en middelen aangeven om bepaalde doelen te kunnen bereiken.



Klantgerichtheid

Onderzoeken van wensen en behoeften van de klant en hiernaar handelen. Anticiperen op behoeften van klanten. Hoge prioriteit geven aan servicebereidheid en klanttevredenheid.



Netwerken

Het opbouwen van relaties en netwerken die van pas komen bij het realiseren van doelstellingen. Informele netwerken effectief aanwenden om zaken voor elkaar te krijgen.



Oordeelsvorming

Op basis van beschikbare informatie juiste en realistische conclusies trekken.



Organisatiesensitiviteit

Onderkennen van invloed en gevolgen van eigen beslissingen of activiteiten op andere onderdelen van de organisatie; onderkennen van belangen van andere onderdelen van de eigen organisatie.



Samenwerken

Actieve bijdrage leveren aan een gezamenlijk resultaat of probleemoplossing, ook wanneer de samenwerking een onderwerp betreft dat niet direct van persoonlijk belang is.



Stressbestendigheid

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



Initiatief

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



Resultaatgerichtheid

Het actief gericht zijn op het behalen van resultaten en doelstellingen en de bereidheid om in te grijpen bij tegenvallende resultaten.



Toelichting ontwikkelbaarheid competenties

Op de nu volgende pagina's ziet u per competentie:

- Een algemene beschrijving van de 'ideale', goed passende persoonlijkheidskenmerken voor die competentie. Iemand met de beschreven persoonlijkheidskenmerken zal deze competentie gemakkelijk kunnen laten zien of ontwikkelen.
- Daaronder ziet u hoe uw eigen

persoonlijkheidskenmerken passen bij het 'ideaalprofiel' voor de competentie. U ziet of een persoonlijkheidskenmerk zeer positief (+ +), positief (+), neutraal (=), negatief (-) of zeer negatief (- -) bijdraagt aan de ontwikkelbaarheid van de competentie.

- Ook ziet u uw ontwikkelbaarheidsscore voor de competentie.

Plannen en organiseren

Ideale persoonlijkheidskenmerken

Een persoon die uit zichzelf georganiseerd werkt, plant en vooruitdenkt, zal het gemakkelijker aangaan om overzicht te krijgen en behouden en zaken goed te plannen en te organiseren. Ook helpt het om oog te hebben voor detail, omdat iemand dan eerder rekening

houdt met alle aspecten die belangrijk zijn voor een planning. Verder maakt de aanleg om de leiding te nemen dat iemand gemakkelijker uit zichzelf invloed uitoefent en actief stuurt op de te bereiken doelen.

Uw persoonlijkheidskenmerken & hun bijdrage aan de ontwikkelbaarheid van deze competentie

U streeft naar perfecte resultaten en werkt door totdat deze zijn bereikt.	++
Voordat u ergens aan begint, bereidt u zich eerst gedegen voor; u gaat sterk planmatig te werk en brengt acties en mogelijke gevolgen in kaart.	++
Uw aanpak is te typeren als enigszins georganiseerd, u houdt bepaalde zaken op orde maar bent niet uitgesproken netjes en ordelijk.	=
Het nemen van de leiding en het voeren van het woord in een groep laat u vaker aan andere mensen dan dat u hierin zelf het voortouw neemt.	-

Ontwikkelbaarheid van deze competentie

- VRAAGT ERG VEEL INSPANNING

ERG GEMAKKELIJK +

Plannen en organiseren



Klantgerichtheid

Ideale persoonlijkheidskenmerken

Deze competentie past goed bij iemand die van nature graag veel contact heeft met anderen en geïnteresseerd is in de behoeften en belangen van gesprekspartners. Een persoon zal daarbij ook eerder een open en harmonieuze sfeer weten te scheppen in klantgesprekken als hij/zij anderen vanzelfsprekend

vertrouwen en persoonlijke aandacht geeft en zorgvuldig rekening houdt met hun gevoelens en reacties. Daarnaast helpt het als iemand openstaat voor veranderingen, omdat dit het gemakkelijker maakt om flexibel in te spelen op klantwensen.

Uw persoonlijkheidskenmerken & hun bijdrage aan de ontwikkelbaarheid van deze competentie

Met de gevoeligheden en reacties van anderen probeert u veel rekening te houden, u uit zich zo zorgvuldig of tactvol mogelijk.	++
In het contact met anderen geeft u regelmatig persoonlijke aandacht en bent u nogal eens degene die een gezellige sfeer brengt in bijeenkomsten.	+
U kunt vrij gemakkelijk langere tijd alleen werken en bent wat minder geneigd om steeds gesprekken en contact met anderen op te zoeken.	-
U houdt eerder bestaande en bekende manieren van werken en taakhoud in stand dan te zoeken naar veranderingen.	-
Uw eigen belangen houdt u duidelijk voor ogen en u zet deze zeker niet zomaar opzij om het belang van een ander voorrang te geven.	--
Waar het gaat om het vertrouwen van anderen bent u te typeren als terughoudend en wacht u eerst af om te bepalen of iemand te vertrouwen is.	--

Ontwikkelbaarheid van deze competentie

Klantgerichtheid



Netwerken

Ideale persoonlijkheidskenmerken

Deze competentie past goed bij iemand die gemakkelijk het initiatief neemt om contact te leggen met anderen en hen op een persoonlijke manier benadert. Daarnaast helpt het bij het opbouwen van relaties en netwerken die van pas komen bij het bereiken van doelen, als iemand ook gedreven is om

resultaten te behalen en goed de aandacht kan verdelen. Verder zal een persoon minder snel weerstand oproepen en de opgebouwde contacten beter in stand kunnen houden als hij/zij geneigd is om zich zorgvuldig te uiten.

Uw persoonlijkheidskenmerken & hun bijdrage aan de ontwikkelbaarheid van deze competentie

Met de gevoeligheden en reacties van anderen probeert u veel rekening te houden, u uit zich zo zorgvuldig of tactvol mogelijk.	++
In het contact met anderen geeft u regelmatig persoonlijke aandacht en bent u nogal eens degene die een gezellige sfeer brengt in bijeenkomsten.	+
U geeft blijk van gedrevenheid om doelen te bereiken en met enige regelmaat nieuwe verantwoordelijkheden aan te gaan.	+
U kunt vrij gemakkelijk langere tijd alleen werken en bent wat minder geneigd om steeds gesprekken en contact met anderen op te zoeken.	-
Uw aandacht houdt u geconcentreerd bij een onderwerp en u werkt meestal eerst het één af alvorens aan het volgende te beginnen.	--

Ontwikkelbaarheid van deze competentie

Netwerken



Oordeelsvorming

Ideale persoonlijkheidskenmerken

Voor iemand die vaak een hele eigen opvatting over zaken heeft en zich niet laat leiden door de mening van anderen, is het gemakkelijker om tot een eigen oordeel te komen. Als een persoon daarnaast geconcentreerd de aandacht bij een onderwerp kan houden, dan helpt dit iemand om zich te richten op de juiste informatie en

deze af te wegen zonder zich te laten afleiden door bijzaken. Daarnaast is iemand met een voorkeur voor complexiteit eerder geneigd om problemen diepgaander te onderzoeken voordat hij/zij zich een oordeel vormt.

Uw persoonlijkheidskenmerken & hun bijdrage aan de ontwikkelbaarheid van deze competentie

Uw aandacht houdt u geconcentreerd bij een onderwerp en u werkt meestal eerst het één af alvorens aan het volgende te beginnen.	++
Complexe problemen beschouwt u als een uitdaging en hebben enigszins uw voorkeur boven eenvoudige problemen.	+
Af en toe komt u met een eigen gezichtspunt op zaken, hoewel u zich even zo vaak zult aansluiten bij de gangbare opvattingen en heersende mening.	=

Ontwikkelbaarheid van deze competentie

- VRAAGT ERG VEEL INSPANNING

ERG GEMAKKELIJK +

Oordeelsvorming



Organisatiesensitiviteit

Ideale persoonlijkheidskenmerken

Iemand die van nature geneigd is om rekening te houden met de wensen en behoeftes van anderen, zal de belangen van andere betrokkenen/ organisatieonderdelen sterker laten meewegen in de eigen beslissingen en acties. Daarnaast helpt het als iemand vaak zelf het initiatief neemt tot contact, eerst

nadenkt voordat hij/zij de eigen mening geeft en zich zorgvuldig en tactvol uit. Een voorkeur voor complexiteit en een wat zorgelijker aard zorgen er verder voor dat een persoon sneller mogelijke risico's in kaart brengt en de gevolgen van beslissingen of acties zorgvuldiger onderzoekt en afweegt.

Uw persoonlijkheidskenmerken & hun bijdrage aan de ontwikkelbaarheid van deze competentie

Met de gevoeligheden en reacties van anderen probeert u veel rekening te houden, u uit zich zo zorgvuldig of tactvol mogelijk.	++
Complexe problemen beschouwt u als een uitdaging en hebben enigszins uw voorkeur boven eenvoudige problemen.	+
Uw mening spreekt u soms uit, hoewel u ook geneigd kunt zijn om deze voor zich te houden bijvoorbeeld na kritiek.	=
U kunt vrij gemakkelijk langere tijd alleen werken en bent wat minder geneigd om steeds gesprekken en contact met anderen op te zoeken.	-
U heeft er veel vertrouwen in dat u situaties en problemen wel aan kunt en maakt zich zelden zorgen.	--
Uw eigen belangen houdt u duidelijk voor ogen en u zet deze zeker niet zomaar opzij om het belang van een ander voorrang te geven.	--

Ontwikkelbaarheid van deze competentie

- VRAAGT ERG VEEL INSPANNING

ERG GEMAKKELIJK +

Organisatiesensitiviteit



Samenwerken

Ideale persoonlijkheidskenmerken

Samenwerken met anderen zal iemand gemakkelijker afgaan als hij/zij graag veel contact heeft met anderen, geneigd is om anderen op een persoonlijke manier te benaderen en de voorkeur geeft aan harmonie boven

een confrontatie of discussie. Daarnaast zal een persoon die van nature anderen vertrouwt en interesse heeft in andermans behoeftes, zich eerder open opstellen en zich inzetten voor het gezamenlijk belang.

Uw persoonlijkheidskenmerken & hun bijdrage aan de ontwikkelbaarheid van deze competentie

In het contact met anderen geeft u regelmatig persoonlijke aandacht en bent u nogal eens degene die een gezellige sfeer brengt in bijeenkomsten.	+
U kunt vrij gemakkelijk langere tijd alleen werken en bent wat minder geneigd om steeds gesprekken en contact met anderen op te zoeken.	-
U bent geneigd om tamelijk snel de confrontatie met anderen aan te gaan.	-
Uw eigen belangen houdt u duidelijk voor ogen en u zet deze zeker niet zomaar opzij om het belang van een ander voorrang te geven.	--
Waar het gaat om het vertrouwen van anderen bent u te typeren als terughoudend en wacht u eerst af om te bepalen of iemand te vertrouwen is.	--

Ontwikkelbaarheid van deze competentie

- VRAAGT ERG VEEL INSPANNING

ERG GEMAKKELIJK +

Samenwerken



Stressbestendigheid

Ideale persoonlijkheidskenmerken

Iemand is gemakkelijker in staat om onder stressvolle omstandigheden goed te blijven functioneren als hij/zij meestal rustig reageert, snel herstelt na tegenslagen en gericht is op het zoeken naar oplossingen voor

lastige situaties. Ook helpt het als een persoon zich niet snel zorgen maakt, niet al te perfectionistisch van aard is en niet bang is om fouten te maken.

Uw persoonlijkheidskenmerken & hun bijdrage aan de ontwikkelbaarheid van deze competentie

U heeft er veel vertrouwen in dat u situaties en problemen wel aan kunt en maakt zich zelden zorgen.	++
Wanneer er sprake is van tegenspel of persoonlijke kritiek reageert u meestal vrij rustig en blijft u doorgaans kalm.	+
In uw benadering van situaties ziet u over het algemeen meer oplossingen en mogelijkheden dan problemen.	+
Na een tegenslag of teleurstelling herstelt u meestal snel en pakt u het werk vaak snel weer op.	+
U streeft naar perfecte resultaten en werkt door totdat deze zijn bereikt.	--

Ontwikkelbaarheid van deze competentie

Stressbestendigheid



Initiatief

Ideale persoonlijkheidskenmerken

Iemand zal eerder initiatief tonen en uit zichzelf zaken opstarten als hij/zij gedreven is om doelen te bereiken, een hoog energieniveau heeft en geneigd is om zich te richten op oplossingen en mogelijkheden. Daarnaast is een persoon gemakkelijker in staat om kansen te signaleren waarop actie kan worden ondernomen, als

hij/zij gericht is op verandering, met nieuwe ideeën komt en een origineel eigen gezichtspunt op zaken heeft. En iemand zal eerder als eerste een voorstel, idee of oplossing naar voren brengen als hij/zij ook gemakkelijk de leiding neemt en het woord voert in groepssituaties.

Uw persoonlijkheidskenmerken & hun bijdrage aan de ontwikkelbaarheid van deze competentie

In uw benadering van situaties ziet u over het algemeen meer oplossingen en mogelijkheden dan problemen.	+
Uw tempo is te typeren als vrij energiek, u bent van nature tamelijk actief en beweeglijk.	+
U geeft blijk van gedrevenheid om doelen te bereiken en met enige regelmaat nieuwe verantwoordelijkheden aan te gaan.	+
U komt niet voortdurend met nieuwe ideeën, maar bedenkt wel af en toe iets nieuws of een variatie op het bestaande.	=
Af en toe komt u met een eigen gezichtspunt op zaken, hoewel u zich even zo vaak zult aansluiten bij de gangbare opvattingen en heersende mening.	=
Het nemen van de leiding en het voeren van het woord in een groep laat u vaker aan andere mensen dan dat u hierin zelf het voortouw neemt.	-
U houdt eerder bestaande en bekende manieren van werken en taakhoud in stand dan te zoeken naar veranderingen.	-

Ontwikkelbaarheid van deze competentie

Initiatief

- VRAAGT ERG VEEL INSPANNING

ERG GEMAKKELIJK +



Resultaatgerichtheid

Ideale persoonlijkheidskenmerken

Is iemand sterk gedreven om doelen te bereiken en is hij/zij van nature energiek, dan zal een persoon gemakkelijker resultaten helder voor ogen houden en vlot op een doel af gaan. Ook helpt het als iemand een confrontatie of discussie durft aan te gaan als dit nodig is, bijvoorbeeld als iets een doel in de weg staat. Wel

is het wenselijk dat iemand daarbij rekening houdt met de heersende mening in de omgeving en niet de neiging heeft om deze steeds ter discussie te stellen. Dit bevordert de voortgang en vergroot de kans dat iemand zich inzet voor doelen waarvoor een breed draagvlak bestaat.

Uw persoonlijkheidskenmerken & hun bijdrage aan de ontwikkelbaarheid van deze competentie

Uw tempo is te typeren als vrij energiek, u bent van nature tamelijk actief en beweeglijk.	+
U bent geneigd om tamelijk snel de confrontatie met anderen aan te gaan.	+
U geeft blijk van gedrevenheid om doelen te bereiken en met enige regelmaat nieuwe verantwoordelijkheden aan te gaan.	+
Af en toe komt u met een eigen gezichtspunt op zaken, hoewel u zich even zo vaak zult aansluiten bij de gangbare opvattingen en heersende mening.	=

Ontwikkelbaarheid van deze competentie

- VRAAGT ERG VEEL INSPANNING

ERG GEMAKKELIJK +

Resultaatgerichtheid

