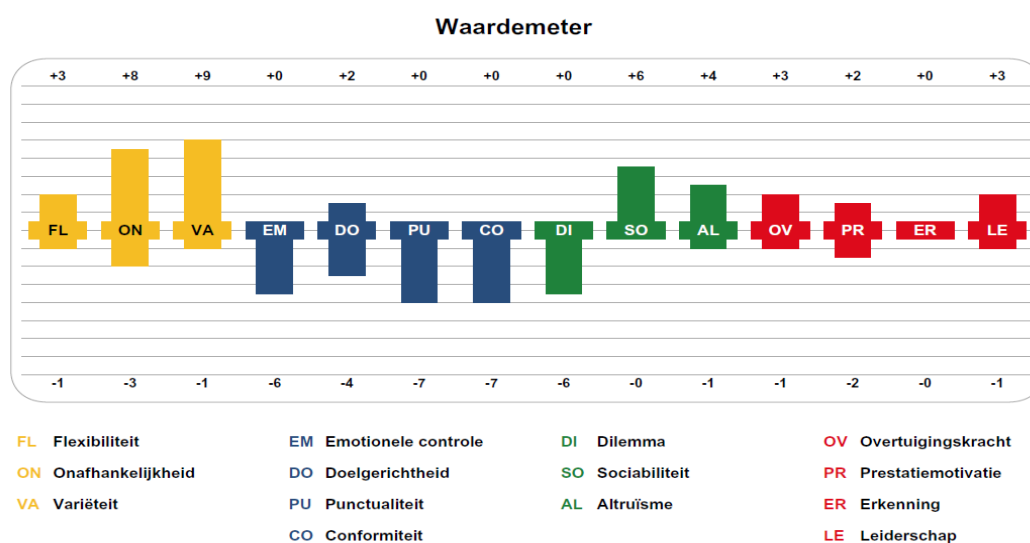


Handleiding interpretatie persoonskenmerken

Deze korte handleiding is bedoeld ter ondersteuning van het lezen en interpreteren van de Waardemeter (persoonlijkheidstest). Hieronder ziet u een voorbeeld van een Waardemeter met daaronder een korte uitleg over de betekenis van de balkjes.



De Waardemeter 'meet' in bereiken en vermijden. Bereiken (de balkjes omhoog, bv. Variëteit) geeft aan welk gedrag de kandidaat van nature laat zien. Vermijden (de balkjes naar beneden, bv. Conformiteit) geeft aan welk gedrag de kandidaat niet zal laten zien.

Wanneer het balkje beide kanten op gaat noemen we dit een 'ambivalente' score, bv. Onafhankelijkheid. Dit betekent dat de kandidaat afhankelijk van de situatie er voor kan kiezen gedrag wel of niet te laten zien. Wanneer een balkje nauwelijks uitsteekt, bv. erkenning, dan is de score neutraal. De kandidaat zal heeft een neutrale houding ten aanzien van het gedrag.

Kijk bij het interpreteren van de uitslag vooral naar de uitschietende persoonskenmerken. Deze persoonskenmerken zeggen het meeste over het gedrag dat iemand zal laten zien.



Bij ieder kenmerk horen talenten, competenties, risico's en leerdoelen. Hoe hoger de score/uitschieter hoe meer het kenmerk (en de bijbehorende talenten, competenties, etc.) bij de persoon past en te zien zal zijn in het gedrag. **Zowel bij het bereiken als bij het vermijden van een kenmerk horen talenten, competenties, risico's en leerdoelen.** Zo is het **talent** van variëteit **bereiken**; creativiteit en het **talent** van punctualiteit **vermijden**; het denken in hoofdlijnen. Aan ieder talent zit ook een risico gekoppeld, zo is het **risico** van variëteit **bereiken**; chaotisch en het **risico** van punctualiteit **vermijden**; wanorde.

	Variëteit +	Punctualiteit -
Talent	Creativiteit	Hoofdlijnen
Risico	Chaos	Wanorde
Leerdoel	Prioriteiten	Structureren

Ieder kenmerk, zowel op bereiken als vermijden, heeft dus bijbehorende talenten/competenties, maar ook een risico en daaraan gekoppeld een leerdoel. Zo is het leerdoel van variëteit bereiken prioriteiten stellen, zodat het risico op chaos afneemt. Of bepaalde persoonskenmerken wenselijk zijn of niet wordt bepaald door de situatie en de functie. Zo zal het voor een kunstenaar meer wenselijker zijn om variëteit omhoog en punctualiteit naar beneden te scoren dan voor een administratief medewerker.

Dilemma

Kijk daarnaast ook altijd naar het kenmerk: **Dilemma**. Wanneer dilemma op bereiken staat zegt dit dat de kandidaat op dit moment veel problemen en weinig overzicht ervaart. Staat dilemma op vermijden dan betekent dit dat de kandidaat juist onbevangen is en weinig dilemma's ervaart.

Voor extra ondersteuning tijdens het lezen en interpreteren van de uitslag staan op de volgende pagina's per persoonskenmerk het bijbehorende talent, de competentie, het risico en het leerdoel.

Talenten

In de tabel hieronder staat voor ieder persoonskenmerk, zowel voor het bereiken als voor het vermijden van dat kenmerk, het talent beschreven.

Vermijden	Kenmerk	Bereiken
Standvastig	Flexibiliteit	Flexibel
Gehoorzaam	Onafhankelijkheid	Zelfstandig
Loyaal	Variëteit	Creatief
Open	Emotionele controle	Gesloten
Afwisseling	Doelgerichtheid	Duidelijkheid
Hoofdpijnen	Punctualiteit	Nauwkeurig
Informeel	Conformiteit	Formeel
Onbezorgd	Dilemma	Bezorgd
Individueel	Sociabiliteit	Sociaal(Team)
Op zichzelf	Altruïsme	Behulpzaam
Aandachtig	Overtuigingskracht	Zelfvertrouwen
Bedachtzaam	Prestatiemotivatie	Daadkrachtig
Instemming	Erkenning	Bevestiging
Verantwoording delen	Leiderschap	Verantwoording nemen

Competentie

In de tabel hieronder staat voor ieder persoonskenmerk, zowel voor het bereiken als voor het vermijden van dat kenmerk, de competentie beschreven. Een competentie ontstaat wanneer talenten op de juiste manier ingezet en ontwikkeld worden.

Vermijden	Kenmerk	Bereiken
Weloverwogen	Flexibiliteit	Improviserend
Samenwerkend	Onafhankelijkheid	Zelfstandig
Behoudend	Variëteit	Vernieuwend
Inlevend	Emotionele controle	Stabiel
Open vizier	Doelgerichtheid	Doelgericht
Abstract	Punctualiteit	Secuur
Tolerant	Conformiteit	Betrouwbaar
Onbevangen	Dilemma	Bevangen
Onafhankelijk	Sociabiliteit	Samenwerkend
Assertief	Altruïsme	Solidair
Luistervvaardig	Overtuigingskracht	Presentatiekracht
Inspiratie	Prestatiemotivatie	Ambitie
Gunnen	Erkenning	Respecteren
Draagvlak, instemmend	Leiderschap	Daadkracht, besluitvaardig

Risico

In de tabel hieronder staat voor ieder persoonskenmerk, zowel voor het bereiken als voor het vermijden van dat kenmerk, het risico beschreven. Een risico ontstaat wanneer talenten niet op de juiste manier ingezet worden of wanneer men doorslaat in het kenmerk.

Vermijden	Kenmerk	Bereiken
Onwrikbaar	Flexibiliteit	Onvoorspelbaar
Afhankelijk,	Onafhankelijkheid	Eenzaam
Eentonig	Variëteit	Chaotisch
Labiel	Emotionele controle	Opkroppen van emoties
Doelloos	Doelgerichtheid	dwangmatig
Wanorde	Punctualiteit	Perfectionistisch
Laks, provocatief	Conformiteit	Veroordelend
Argeloos	Dilemma	Overbezorgd
Asociaal	Sociabiliteit	Conflictvermijdend
Egocentrisch	Altruïsme	Bemoeizucht
Zelfonderschatting	Overtuigingskracht	Zelfoverschatting
Stilstand	Prestatiemotivatie	Ongeremd
Onzichtbaar	Erkenning	Schaamteloosheid
Besluiteloos	Leiderschap	Autoritair

Leerdoel

In de tabel hieronder staat voor ieder kenmerk, zowel voor het bereiken als voor het vermijden van dat kenmerk, het beoogd leerdoel beschreven. Met behulp van dit leerdoel kan het risico gedrag ondervangen worden.

Vermijden	Kenmerk	Bereiken
Improviseren	Flexibiliteit	Focussen
Kritisch nadenken	Onafhankelijkheid	Luisteren
Uitproberen	Variëteit	Prioriteiten stellen
Afstand nemen	Emotionele controle	Emoties uiten
Planning maken	Doelgerichtheid	Open visie – verder kijken
Structureren en ordenen	Punctualiteit	Loslaten /fouten relativeren
Regels respecteren	Conformiteit	Tolerantie
Bedachtzaamheid	Dilemma	Relativeren
Communiceren/Informeler	Sociabiliteit	Zakelijkheid
Empathie	Altruïsme	Assertiviteit
Zelfvertrouwen	Overtuigingskracht	Strategie/visie
Motiveren/stimuleren	Prestatiemotivatie	Doseren
Profileren	Erkenning	Podium delen
Initiatief en verantwoordelijkheid	Leiderschap	Luisteren en delegeren