

RAPPORTAGE

SelectieAssessment

Strikt vertrouwelijk

- De in dit rapport beschreven bevindingen zijn specifiek gericht op de door de opdrachtgever geformuleerde vraagstelling. Als zodanig is de inhoud van dit rapport niet generaliseerbaar.
- De onderzoeksresultaten zijn twee jaar na de onderzoeksdatum niet meer geldig; de gegevens uit het testdossier worden twee jaar na de onderzoeksdatum vernietigd.
- Voor eventuele vragen zijn wij tijdens kantooruren telefonisch bereikbaar op nummer (040)245559.

1. Algemene gegevens

Opdrachtgever

Naam :
Contactpersonen :
Adres :
PC/plaats :

Cliënt

Naam :
Geboortedatum :
Adres :
PC / Woonplaats :

Trajectinformatie

Adviseur LCN : de heer A. Werst
Datum onderzoek : oktober 2008
Datum rapportage : oktober 2008

Vraag- en doelstelling van het onderzoek

Beoordelen van competenties zoals relevant voor de functie van **Leidinggevende**. Het gaat hierbij met name om de beoordeling van de competenties:

1. veranderingsgericht
2. leidinggevende capaciteiten
3. samenwerken
4. klantgericht handelen
5. resultaatgerichtheid
6. plannen/organiseren

In het verslag richten wij ons tot de kandidaat persoonlijk.

2. Onderzoeksbevindingen

A. Bevindingen capaciteitenonderzoek

Aan de hand van capaciteitentesten zijn uw intellectuele vermogens beoordeeld.

U scoort **ver boven gemiddeld** HBO-niveau voor de test waarmee uw **verbaal-analytisch vermogen** is beoordeeld. Deze verbaal-analytische capaciteit is van belang voor functies waarvoor verbaal en/of schriftelijk redeneervermogen gevraagd wordt.

U scoort **krap gemiddeld** HBO-niveau voor de test waarmee uw exacte en **abstract-analytisch vermogen** is beoordeeld. Deze analytische capaciteit is van belang voor functies die conceptueel complex zijn en waarvoor probleemoplossend vermogen gevraagd wordt.

U scoort **boven gemiddeld** HBO-niveau voor de test waarmee uw **numeriek-analytisch vermogen** is beoordeeld. Deze analytische capaciteit is van belang voor functies waarbij berekeningen gemaakt worden en functies waarbij op basis van numeriek materiaal conclusies moeten worden getrokken.

B. Bevindingen assessment 'postbakopdracht'

In het kader van het onderzoek maakte u een (geautomatiseerde) postbakopdracht waarmee uw vaardigheden op het vlak van **instrumenteel leiding** geven en **organiseren** zijn beoordeeld.

De totaalscore die u realiseert bij deze opdracht is **ruim gemiddeld** in vergelijking met de normgroep **Hoger opgeleiden (HBO/WO)**. Dit betekent dat u in een goed in staat bent om onder tijdsdruk zaken te organiseren en het geheel te kunnen blijven overzien. Bij deze oefening wordt het aantal beslissingen gemeten (de kwantiteit) en de correctheid van deze beslissingen (de kwaliteit). U werkt in een (royaal) **gemiddeld tempo**. Wanneer we uw hoge tempo niet in de beoordeling meenemen en louter naar het kwalitatieve resultaat dan kunnen we zeggen dat u **boven gemiddeld** presteert in vergelijking met de genoemde normgroep.

Analyseren we de gegevens nader dan zien we dat u (royaal) op een **ruim gemiddeld niveau** presteert voor het criterium **prioriteiten stellen**. U doorziet in de meeste hoe een bepaald probleem moet worden ingeschat en weet in de meeste gevallen tot een juiste prioritering te komen. Uw vermogen om taken te **delegeren** wordt als **gemiddeld** beoordeeld. Wat opvalt, is dat u minder taken naar anderen delegeert dan optimaal wordt geacht maar dit valt wel binnen acceptabele marges. Het **herkennen van probleemgebieden** en het vermogen om onderscheid te maken in probleemsoorten, is met een **ver boven gemiddelde** score goed ontwikkeld. Uw score voor het beoordelingscriterium **afspraken plannen** valt binnen het gemiddelde. In de nabespreking geeft u overigens aan bij het maken van de planning een 'valse start' te hebben gemaakt waardoor deze score lager is uitgevallen. De afspraken die u inplant, plant wel in een logische volgorde waarmee u aantoont goed de samenhang te zien tussen de verschillende activiteiten.

C. Bevindingen assessment 'gesprekssimulaties/rollenspellen'

Aan de hand van gesprekssimulaties zijn uw leidinggevende en sociale/communicatieve vaardigheden beoordeeld.

In de eerste casus (gesprek met een 'collega') toont u zich assertief en houdt u uw hoofddoel in de gaten. U benoemt de pijnpunten, geeft aan wat u nodig hebt (en van de ander verwacht) zonder de ander aan te vallen waarmee u bijdraagt aan een constructieve gespreksfeer. Hiermee scheidt u een goede basis voor samenwerking. U weet het gesprek goed te structureren en komt tot concrete afspraken met de ander.

In de tweede casus (gesprek met een 'medewerker' in de rol van leidinggevende) laat u zien het gesprek goed te kunnen structureren en toont u zich doel- en resultaatgericht. U snijdt welbewust relevante onderwerpen aan, faseert het gesprek en sluit fasen in het gesprek af. Door geregeld samen te vatten en te controleren of u de ander goed begrepen hebt is het steeds duidelijk waar het gesprek heen gaat. U laat zien informatie op een duidelijke en begrijpelijke manier aan de ander over te kunnen dragen. Daarbij valt op dat u behoorlijk wendbaar bent in het gesprek. In sommige fasen van het gesprek laat u zien de ander te kunnen overtuigen van de juistheid van uw eigen visie en standpunt en formuleert u duidelijk uw wensen, grenzen en verwachtingen. U mijdt de pijnpunten daarbij niet. In andere fasen biedt u actief hulp, werkt u samen waar het gaat om het bedenken van oplossingen. Daarbij activeert u de ander om zelf oplossingen te bedenken voor het kernprobleem. U maakt zich medeverantwoordelijk voor het beoogde resultaat zonder de ander passief te maken of het probleem uit handen te nemen.

Signalen die de ander geeft pikt u goed op; u herkent de ondersteuningsvraag en besteedt hier ruim voldoende aandacht aan. Meer in het algemeen geeft u er blijk van goed aan te voelen waar het in de casus om draait. U hebt uw doelen duidelijk voor ogen, hebt aandacht voor de verschillende subthema's en hun onderlinge samenhang.

D. Bevindingen persoonlijkheidsonderzoek

a. Invloed

U komt uit deze persoonlijkheidsvragenlijst naar voren als iemand die aan de status van zijn werk redelijk belang hecht. Hoewel u het prettig vindt dat anderen uw functie interessant vinden, is aanzien voor u niet het belangrijkste. Het pure carrièrestreven relateert u dan ook; u hoeft niet ten koste van alles de top te bereiken. U streeft geen specifiek hoge positie na. Daarnaast valt uit de door u gegeven antwoorden op te maken dat u in een gemiddelde mate bepalend bent in groepen en samenwerkingsverbanden. Enige invloed op anderen wilt u wel kunnen uitoefenen, maar u hoeft niet per se de leiding te hebben. U kunt het ook accepteren als anderen meer invloed op de groep of het proces hebben. In groepen zet u niet altijd door om uw zin te krijgen. U kunt u ook schikken in de beslissingen van anderen. Verder komt uit de vragenlijst naar voren dat u gemiddeld competitief bent.

Hoewel u de competitie met anderen niet heel actief opzoekt, bent u wel geneigd de eigen resultaten met die van anderen te vergelijken. Het geeft u ook wel enige voldoening als u betere resultaten dan anderen haalt. Verliezen vindt u niet echt plezierig, maar u kunt zich hier ook wel overheen zetten. Tot slot kunnen we zeggen dat u een gemiddelde behoefte heeft om op de voorgrond te treden. Zonder dit al te nadrukkelijk te doen, laat u uw aanwezigheid wel merken. U voelt echter niet voortdurend de behoefte om in de belangstelling te staan. U kunt die rol ook aan anderen laten, maar als het nodig is profileert u zich wel.

b. Sociabiliteit

Over het algemeen vindt u het prettig om in gezelschap van anderen te zijn en samen te werken maar u vindt het ook niet onprettig om soms alleen te werken. Bij anderen voelt u zich vlot op uw gemak. U hebt er weinig moeite mee om onbekenden aan te spreken. U spreekt zich gemakkelijk uit tegenover anderen. In sommige nieuwe sociale situaties kunt u wel eens wat spanning ervaren, maar dit ervaart u doorgaans niet als een belemmering. Uit de vragenlijst komt verder naar voren dat u eerder open dan gesloten te noemen bent. Met anderen praat u openlijk over uw gevoelens en ervaringen, aangezien u het prettig vindt om deze met andere mensen te delen. U hebt er geen moeite mee om u kwetsbaar op te stellen. Anderen zullen u als openhartig ervaren. Op andere momenten kunt u uw gevoelens en meningen ook wel voor zichzelf houden. Wat betreft het vertrouwen wat u heeft in anderen kunnen we zeggen dat u bereid bent om anderen het voordeel van de twijfel te geven. Naïef bent u echter niet. U wil wel weten wat u echt aan een ander hebt, voordat u uw vertrouwen schenkt. Verder kunnen we over uw score op hartelijkheid zeggen dat uw uitstraling in vergelijking met anderen neutraal te noemen is: niet uitbundig maar ook niet gereserveerd. In het contact met anderen kan u soms vriendelijk en attent zijn, maar u kan ook wel meer neutraal of afstandelijk overkomen. Als laatste kunnen we zeggen dat u redelijk zorgzaam bent. U bent bereid om anderen te helpen en van dienst te zijn, maar stelt hierin wel uw grenzen. De problemen van anderen neemt u niet snel over. U houdt daar balans in. U hoeft niet voortdurend voor anderen klaar te staan. U houdt redelijk rekening met de gevoelens van anderen en weet anderen doorgaans voldoende tactvol te benaderen. Hoewel u in anderen bent geïnteresseerd is de neiging om u diepgaand in anderen te verdiepen of u in hun positie te verplaatsen wel begrenst.

c. Gedrevenheid

Qua hoeveelheid energie scoort u in vergelijking met anderen gemiddeld. U beschikt over een gemiddeld energieniveau. U bruist niet zozeer van de energie, maar bent wel in staat om een redelijke inspanning te leveren. U bent ook in staat meerdere zaken tegelijkertijd aan te pakken.

Wat betreft zelfontwikkeling scoort u gemiddeld. Dit wil zeggen dat u het prettig vindt om u te kunnen ontwikkelen en steeds wat beter te worden in uw werk. Hoewel u uw kwaliteiten best wilt vergroten en redelijk openstaat voor nieuwe ervaringen, overvraagt u uzelf niet. U stelt niet al te hoge doelen voor uzelf; deze blijven goed bereikbaar. Daarnaast heeft u een goed ontwikkeld verantwoordelijkheidsgevoel. U werkt redelijk gedisciplineerd en komt u doorgaans uw afspraken na. Anderen kunnen dan ook doorgaans op u rekenen. U heeft een redelijk doorzettingsvermogen. Hoewel u ook wel eens tegenop taken kunt zien, bent u in de regel in staat om te doen wat u zich heeft voorgenomen.

Gewoonlijk kunt u voldoende concentratie opbrengen om ook aan de wat saaier klussen te beginnen en deze af te ronden. Het kan u echter ook wel eens moeite kosten om u nog even extra in te spannen om er nog een schepje bovenop te doen. Verder kunnen we zeggen dat u doorgaans uw gedrag redelijk flexibel weet aan te passen aan nieuwe omstandigheden of mensen en dat u in staat bent wijzigingen door te voeren in uw aanpak. Enige afwisseling kunt u wel waarderen, maar u heeft wel even de tijd nodig om aan nieuwe situaties te wennen. U hoeft niet voortdurend iets nieuws uit te proberen maar bent wel redelijk vernieuwend te noemen. Het ontbreekt u meestal niet aan ideeën, maar u beschouwt uzelf ook weer niet direct als zeer vindingrijk. U profileert uzelf ook niet direct als typische innovator. Verder komt naar voren dat het u niet veel uitmaakt of u voortdurend uw eigen gang kunt gaan of onafhankelijk kunt zijn. U accepteert vrij gemakkelijk dat anderen bepalen wat er gebeurt en u vindt het ook niet vervelend als er toezicht wordt gehouden op uw functioneren. Binnen de aan u gedelegeerde taken ervaart u echter wel de nodige ruimte voor eigen beslissingen.

d. Structuur

Allereerst valt op dat u redelijk netjes bent en in staat bent om uw werkzaamheden te structureren en te ordenen maar u verheft ordelijkheid ook weer niet tot doel op zich. Wat betreft nauwkeurigheid kunnen we zeggen dat u tamelijk nauwkeurig werkt en oog heeft voor details zonder zich in deze details te verliezen. Uit de vragenlijst komt verder naar voren dat u een redelijke behoefte laat zien aan regelmaat en stabiliteit in uw leven en werk. Enig houvast aan regels en procedures kunt u waarderen, maar u hoeft zeker niet altijd volgens vaste patronen te leven en te werken. Verder komt naar voren dat u respectvol omgaat met mensen met een hogere positie in de hiërarchie of met een hogere formele status, maar dat u zich niet zonder meer volgzzaam naar hen opstelt. U wilt leidinggevenden ook kunnen respecteren vanwege hun argumenten om opdrachten uit te voeren. U bent redelijk aanpassingsgericht, maar u conformeert zich ook niet zonder meer aan de geldende regels, waarden en normen. Als u iets minder bij u vindt passen, bent u geneigd om uw eigen manier van doen te volgen, maar als er druk op u wordt uitgeoefend zult u zich aanpassen. Tot slot valt op dat u redelijk wat tijd neemt om tot een beslissing te komen. Zo neemt u bijvoorbeeld de tijd om voor- en nadelen en alternatieven te overwegen. U blijft echter niet steken in gedachten, want u vindt het prettig om tot actie over te kunnen gaan. U bent voldoende weloverwogen, maar u kunt ook spontaan handelen. U komt voldoende vlot in actie en u reageert snel genoeg op prikkels vanuit uw omgeving.

e. Stabiliteit

Uit de vragen blijkt dat u zich redelijk bewust bent van uw goede eigenschappen en dat u tevreden bent met uzelf, maar u loopt ook weer niet over van zelfvertrouwen. U staat ook wel eens stil bij zaken die u wat minder positief aan uzelf vindt. Daarnaast kunnen we zeggen dat u de toekomst doorgaans rooskleurig inziet, aangezien u optimistisch bent ingesteld. U hebt over het algemeen weinig last van negatieve gevoelens. Meestal gaat u ervan uit dat anderen het beste met u voorhebben en u het beste toewensen. Ook gaat u er doorgaans vanuit dat anderen positieve dingen over u vertellen. U heeft een redelijk tolerante en geduldige houding naar anderen. U bent niet geneigd om zich meteen te ergeren aan fouten van anderen. U kan zich echter wel aan anderen ergeren, omdat uw verdraagzaamheid grenzen kent. Ook als zaken tegenzitten, kunt u zich hier weleens druk om maken, al vrij veel hebben en verliest u niet snel uw geduld.

Wat betreft uw incasseringsvermogen mogen we ten slotte concluderen dat u zich persoonlijke tegenslagen en kritiek wel aan kan trekken. Het kan u wel eens lastig vallen om nuchter te reageren op slecht nieuws. Hoewel u zich er even wat minder prettig bij voelt, bent u wel in staat om redelijk vlot te herstellen na een negatieve ervaring.

3. Integratie van onderzoeksbevindingen en conclusies

a. Veranderingsgericht

Kwaliteitsgerichtheid is een belangrijke loopbaandrijfveer voor u en initiatief nemen in de zin van processen optimaliseren en actie ondernemen zal u binnen de context van het bekende bedrijfsproces wel doen. Als het gaat om innovaties in reactie op externe ontwikkelingen zal u zich meer een volger tonen van de nieuwe ideeën en veranderingen dan een initiator. Daarbij stelt u zich constructie - kritisch op naar uw eigen bestuur/management maar wanneer u zelf overtuigd bent van de meerwaarde van een verandering dan kan het management u als een loyale pleitbezorger en mede-beïnvloeder beschouwen. We achten u in staat om voorgestelde verandering op een helder wijze uit te dragen. U hebt daarbij aandacht voor weerstand en anticipeert hierop, zowel de rationele als de niet –rationele reacties en u kan uw bijdrage leveren aan het stapsgewijs kweken van draagvlak. U neemt wel stelling en bent duidelijk maar u waakt ervoor met een teveel aan dominantie weerstand op te roepen bij medewerkers of deze te vergroten.

Conclusie: deze competentie is in een **voldoende** mate ontwikkeld.

b. Leidinggevende capaciteiten

Zowel mens- als taakgerichte aspecten in het leiderschap hebben uw aandacht. U geeft er blijk van zich uitnodigend op te kunnen stellen naar uw gesprekspartner, bijvoorbeeld door het stellen van open vragen en te informeren naar de mening en behoeften van de ander en door zichtbaar te luisteren naar het antwoord. U gaat in op wat uw gesprekspartner zegt en blijft zoeken naar de eigen inbreng van de ander en diens ideeën over oplossingen en plannen. We schatten in dat u in uw rol als leidinggevende aandacht hebt voor de ontwikkelbehoeften en -mogelijkheden van anderen en individuele ontwikkelingsactiviteiten initieert. In het geven van feedback over waargenomen gedrag of emoties (met de bedoeling het verloop van het gesprek te beïnvloeden of het gedrag bij te sturen) toont u zich eveneens voldoende vaardig. U vraagt zowel naar feiten als de beleving.

Aan de hand van de postbakopdracht laat u zien in een voldoende mate te beschikken over de instrumenteel leidinggevende vaardigheden. U bent daarbij voldoende consciëntieus en gedisciplineerd om de voortgang te bewaken en tijdig bij te sturen als de situatie daarom vraagt.

Conclusie: deze competentie is in **voldoende** mate ontwikkeld.

c. Samenwerken

U zal in de samenwerking rollen en posities wederzijds willen verduidelijken en bespreekbaar maken. Daarbij wil u komen tot werkbare afspraken over hetgeen gedaan moet worden en hoe informatie uitgewisseld wordt. U vraagt naar wat de ander nodig heeft om de eigen verantwoordelijkheid waar te kunnen maken, biedt actief hulp aan en denkt mee, activeert de ander door naar oplossingen te vragen en vertrouwen uit te spreken in diens prestatievermogen. U hebt in een voldoende mate aandacht op het achterhalen van onderliggende motieven die zich manifesteren in weerstand of onbegrip. U zal informatie die van belang is tijdig doorspelen. U heeft er geen moeite mee om democratisch genomen besluiten te accepteren en deze naar anderen te verdedigen, ook als u er zelf niet volledig achter staat.

Conclusie: deze competentie is in een **voldoende** mate ontwikkeld.

d. Klantgericht handelen

We achten u in staat om op een ontspannen wijze een diversiteit aan contacten op verschillende niveaus te kunnen opbouwen en onderhouden en een bestendige relatie met op te bouwen met voor de organisatie belangrijke personen. U beschikt over goede gesprekstechnische vaardigheden, vraagt goed door op de inhoud en hebt aandacht voor de belevingsaspecten. U verwoordt uw eigen belangen en standpunten op een heldere wijze en controleert of deze duidelijk overkomen bij de ander. Tot slot valt op dat u in staat bent om samen met de ander het kernprobleem te definiëren om vervolgens met de ander op zoek te gaan naar mogelijke oplossingen.

Conclusie: deze competentie is in een **voldoende** mate ontwikkeld.

e. Resultaatgerichtheid

U voelt zich verantwoordelijk voor het bereiken van een kwalitatief goede resultaten in uw werk. Uw verantwoordelijkheidsgevoel wordt ook merkbaar in het belang dat u hecht aan het maken van duidelijke werkafspraken. Handelen in de geest van gemaakte afspraken is een belangrijke waarde voor u. Het past bij uw stijl van werken om taak en het resultaat aandacht te geven maar tevens oog te houden voor prioriteit, het proces en de samenwerking. Vanuit de rollenspellen blijkt dat u doorvraagt naar meningen en feiten als anderen zich passief opstellen of een andere richting op willen dan u voor ogen hebt. U spant zich in om een concreet resultaat te behalen en voert geleidelijk de druk op als u weerstand of tegenwerking ervaart. U waakt er echter voor dat u op het punt komt waarbij u zich te eisend gaat opstellen en een afspraak met de ander tracht te forceren. U geeft blijk van de stijflexibiliteit en kan zich aanpassen aan wat 'tactisch gezien' op een bepaald moment haalbaar is.

Conclusie: deze competentie is in een **voldoende** mate ontwikkeld.

f. Plannen en organiseren

Om uw vaardigheden om te kunnen plannen en organiseren te beoordelen maakte u een (geautomatiseerde) postbakopdracht. De totaalscore die u realiseert bij deze opdracht is **ruim gemiddeld** in vergelijking met de normgroep **Hoger opgeleiden (HBO/WO)**. Dit betekent dat u in een voldoende mate in staat bent om onder tijdsdruk zaken te organiseren en het geheel te kunnen blijven overzien. Sterk ontwikkeld is daarbij uw vermogen om probleemgebieden te herkennen waardoor u de relevantie van concrete informatie goed doorziet en in het grotere verband weet te plaatsen. Verder weet u goed prioriteiten te stellen en activiteiten in een logische volgorde ten opzichte van elkaar te plannen waarmee u aantoont de samenhang tussen verschillende afspraken en activiteiten te kunnen overzien. Voldoende maar minder overtuigend, demonstreert u uw vermogen om taken te delegeren aan personen die het beste voor een taak zijn toegerust en het 'technisch inroosteren' van diverse afspraken/activiteiten. Vanuit het persoonlijkheidsonderzoek dringt zich het beeld op van een voldoende ordelijk en punctueel man met een voldoende zelfdiscipline om toe te kunnen zien op de voortgang van activiteiten.

Conclusie: deze competentie is in een **voldoende** mate ontwikkeld.

4. Eindconclusie en advies

In vergelijking met de normgroep HBO-opgeleiden presteert u ruim boven de norm voor wat betreft uw numerieke en verbale denkvermogens. Uw exacte en abstract-analytische denkvermogen blijft hier duidelijk bij achter en valt krap binnen het gemiddelde. Bij conceptueel complexe taken met een abstracter karakter loopt u dan ook eerder tegen de grenzen van uw kunnen aan dan wanneer de problematiek een meer praktisch en concreet van aard zijn.

Aan de hand van de 'postbakopdracht' hebt u laten zien in een ruim voldoende mate te beschikken over organisatorische en instrumenteel - leidinggevende vaardigheden. In deze opdracht laat u zien de relevantie van concrete informatie goed te kunnen doorzien, deze in het grotere verband weet te plaatsen en de samenhang tussen verschillende afspraken en activiteiten overziet.

In de 'gespreksimulaties' hebt u blijk gegeven van goede sociale en communicatieve vaardigheden. U toont aan over goede gesprekstechnische vaardigheden te beschikken.

Het geheel aan onderzoeksbevindingen overziend bevelen wij u wel aan voor de functie van Leidinggevende.

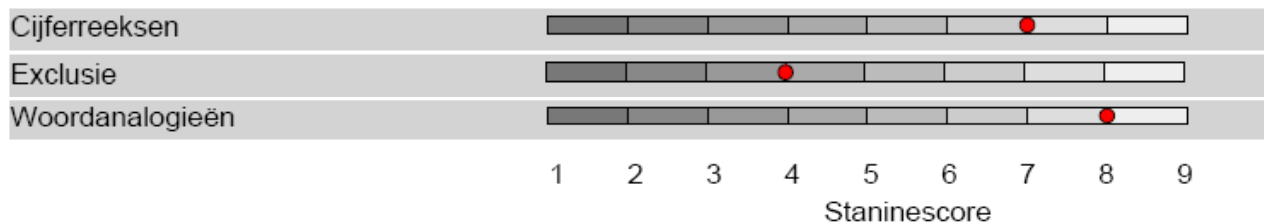
Voor een toelichting op deze rapportage kan uiteraard contact worden opgenomen met ondertekenend adviseur. Tot slot wens ik u veel succes in uw verdere loopbaan.

A. Werst

Bijlagen: testprofielen

Bijlage A. Profiel en toelichting intellectuele capaciteiten

Testprofiel



De gebruikte normtabel is - HBO2 Afgerond hoger beroepsonderwijs

Toelichting bij de schaalscores

a. Abstract-analytisch vermogen

De test **Exclusie** meet het abstract-analytisch vermogen. Deze analytische capaciteit is van belang voor functies die conceptueel complex zijn en waarvoor probleemoplossend vermogen gevraagd wordt.

b. Numeriek-analytisch vermogen

De test **Cijferreeksen** meet het numeriek-analytisch vermogen. De vragen bestaan uit reeksen cijfers, die elkaar door toepassing van een rekenregel opvolgen. Deze analytische capaciteit is van belang voor functies waarbij berekeningen gemaakt worden en functies waarbij op basis van numeriek materiaal conclusies moeten worden getrokken.

c. Verbaal-analytisch vermogen

De test **Woordanalgieën** meet het verbaal-analytisch vermogen. Deze verbaal-analytische capaciteit is van belang voor functies waarvoor verbaal en/of schriftelijk redeneervermogen gevraagd wordt.

Bijlage B. Profiel persoonlijkheidsvragenlijst

Stenscores

Invloed

Status	5
Dominantie	5
Competitie	6
Zelfvertoon	5

Sociabiliteit

Contactbehoefte	6
Sociaal ontspannen	7
Zelfonthulling	7
Vertrouwen	6
Hartelijkheid	5
Zorgzaamheid	5

Gedrevenheid

Energie	5
Zelfontwikkeling	5
Volharding	5
Vernieuwing	5
Originaliteit	5
Onafhankelijkheid	4

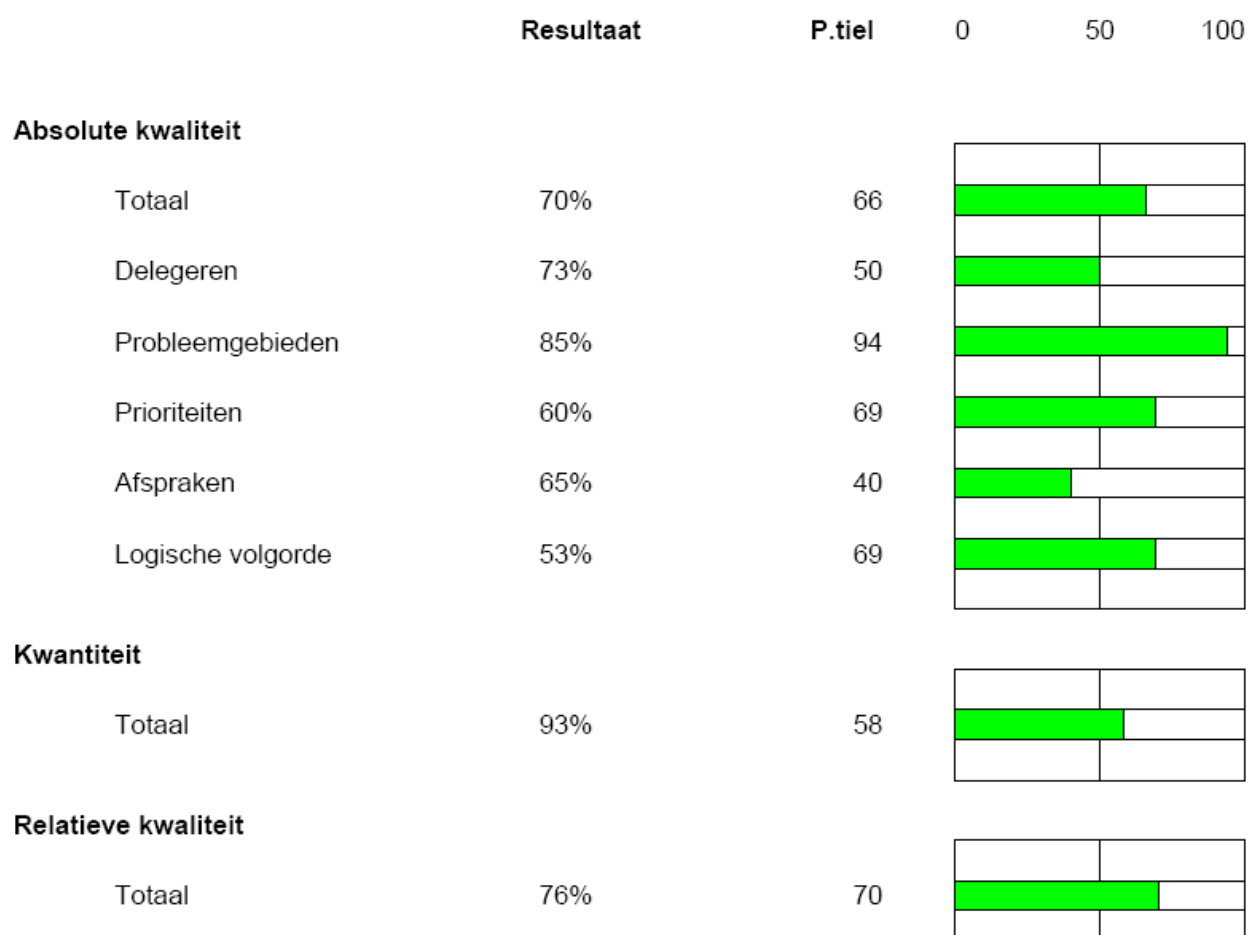
Structuur

Ordelijkheid	6
Nauwkeurigheid	6
Regelmaat	5
Conformisme	6
Weloverwogen	6

Stabiliteit

Zelfvertrouwen	6
Positivisme	7
Frustratietolerantie	6
Incasseringsvermogen	6

Bijlage C. Scoreprofiel postbakoefening (PCIB Zeezicht)



Normgroep: Norm712 Dutch HBO-Uni.psn (n = 712)

Bijlage D: Toelichting schaalverdelingen

Schaalbetekenis **Staninescore** (Bijlage A)

1	Zeer ver beneden gemiddeld
2	Ver beneden gemiddeld
3	Beneden gemiddeld
4	Krap beneden gemiddeld
5	Gemiddeld
6	Ruimgemiddeld
7	Boven gemiddeld
8	Ver boven gemiddeld
9	Zeer ver boven gemiddeld

Schaalbetekenis **Stenscore** (Bijlage B)

1	Ver beneden gemiddeld
2	Ruim beneden gemiddeld
3	Beneden gemiddeld
4	Juist beneden gemiddeld
5	Gemiddeld
6	Gemiddeld
7	Juist boven gemiddeld
8	Boven gemiddeld
9	Ruim boven gemiddeld
10	Ver boven gemiddeld

Schaalbetekenis **%Rang** (Bijlage C)

00 – 19	Ver beneden gemiddeld
20 – 39	Beneden gemiddeld
40 – 59	Gemiddeld
60 – 69	Ruim gemiddeld
70 – 79	Boven gemiddeld
80 – 100	Ver boven gemiddeld