Cognera
smart assessments

Persoonlijk rapport

WRPA: Work-Related Personality Assessment

Piet Pietersen

Pietersen Advies

vrijdag 6 november, 2026

© Cognera, 2026

Alle rechten voorbehouden. Dit rapport, inclusief de daarin opgenomen teksten, interpretatiekaders, visualisaties en rapportstructuur, is auteursrechtelijk beschermd.

De toepassing, interpretatie en uitwerking zoals gepresenteerd in dit rapport zijn ontwikkeld door Cognera, met uitzondering van eventuele oorspronkelijke openbare modellen.

Gebruik van dit rapport is toegestaan binnen professionele trajecten waarvoor het is verstrekt. Hergebruik, vermenigvuldiging of verspreiding buiten deze context is uitsluitend toegestaan met voorafgaande schriftelijke toestemming van Cognera.

Dit rapport is bedoeld als professioneel reflectie- en ontwikkelinstrument en vormt geen diagnostisch oordeel in klinische of medische zin.

Inleiding

- **Waarom is dit rapport van belang?**

Inleiding



Iedere professional heeft een eigen manier van denken, werken en omgaan met anderen. Waar de één floreert onder druk en uitdaging, voelt de ander zich juist op zijn best in rust en voorspelbaarheid. Inzicht in die verschillen is van grote waarde, niet alleen voor jezelf, maar ook voor de mensen met wie je samenwerkt. Dit rapport helpt je om dat inzicht te krijgen.

Deze assessment bestaat uit twee delen: een persoonlijkheidsmeting (door middel van de Big Five) en hoe jouw persoonlijkheid tot uiting komt in werkstijl en beroepsmatig functioneren (het WFP: Werkstijl- & Functioneringsprofiel).

Hiermee brengt deze assessment de belangrijkste gedragsdimensies in kaart die invloed hebben op hoe jij functioneert binnen je werkcontext. Het gaat hierbij niet om goed of fout, maar om bewustwording: hoe ziet jouw natuurlijke stijl eruit, wat geeft je energie, en waar liggen kansen om verder te groeien? De combinatie Big Five + WFP biedt een wetenschappelijk onderbouwde basis om stil te staan bij wie jij bent, hoe je werkt en wat je nodig hebt om duurzaam effectief te blijven.

Wij geloven dat organisaties groeien door de groei van mensen. Daarom staat in dit rapport niet het belang van de organisatie, maar dat van jou centraal. De analyse is bedoeld als spiegel, een middel om jezelf beter te leren kennen en te begrijpen hoe jouw gedrag, talenten en voorkeuren samenkomen in het dagelijks werk.

In de volgende pagina's vind je een overzicht van jouw persoonlijke scores, gevolgd door praktische verdiepingen per thema. Deze inzichten zijn bedoeld om concreet mee aan de slag te gaan: als richtingwijzer bij het stellen van doelen, het voeren van ontwikkelgesprekken of het vinden van balans tussen werkdruk en energie.

Dit rapport is niet enkel een momentopname, maar ook een uitnodiging tot reflectie en groei. Door stil te staan bij je gedrag, drijfveren en reacties op uitdagingen, vergroot je je zelfinzicht en handelingsvermogen. Zo kun je bewuster keuzes maken, je effectiviteit vergroten en tegelijkertijd trouw blijven aan jezelf.

Gebruik dit document als vertrekpunt voor ontwikkeling. Zie het als een hulpmiddel om stil te staan, vooruit te kijken en de volgende stap te zetten in jouw professionele en persoonlijke groei.

Resultaten

De cijfers op een rijtje

Resultaten

Big Five (Mini-IPIP)

Extraversie



Neiging tot sociale gerichtheid, energie en expressiviteit.

Meegaandheid



Mate van coöperatie, empathie en vertrouwen in anderen.

Zorgvuldigheid



Mate van organisatie, doelgerichtheid en betrouwbaarheid in gedrag.

Neuroticisme



Neiging om negatieve emoties te ervaren, zoals stress, spanning en onzekerheid.

Openheid



Neiging om open te staan voor nieuwe ideeën, ervaringen en abstract denken.

Kracht

Ambitie



Is gedreven, gericht op ontwikkeling en carrière-gedreven.

Doelgerichtheid



Stelt duidelijke doelen en werkt actief aan het behalen ervan; zoekt uitdaging en vooruitgang.

Initiatief



Neemt spontaan actie en pakt kansen zonder af te wachten.

Doorzettingsvermogen



Houdt vast aan taken ondanks tegenslag of verveling.

Flexibiliteit



Past zich gemakkelijk aan veranderende omstandigheden aan.

Leiderschap



Stuurt anderen aan, neemt verantwoordelijkheid en durft richting te geven.

Zelfvertrouwen



Gelooft in eigen kunnen en straalt dit uit in gedrag en communicatie.

Overtuigingskracht



Kan anderen enthousiast maken en weet ideeën goed over te brengen.

Teamdynamiek

Teamgerichtheid



Werkt graag samen en draagt actief bij aan gemeenschappelijke doelen.

Empathie



Toont begrip voor anderen en houdt rekening met hun gevoelens.

Sociabiliteit



Zoekt contact, voelt zich op zijn gemak in gezelschap en communiceert gemakkelijk.

Democratische houding



Staat open voor ideeën van anderen en stimuleert gezamenlijke besluitvorming.

Dienstbaarheid



Wil anderen helpen en streeft naar harmonie in de samenwerking.

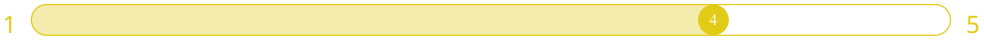
Denkwijze

Analytisch denken



Denkt logisch en systematisch, onderzoekt informatie zorgvuldig.

Vernieuwend denken



Komt met originele oplossingen en ziet mogelijkheden waar anderen beperkingen zien.

Abstract denken



Overziet verbanden en kan abstracte ideeën vertalen naar praktische toepassingen.

Leergericht denken



Heeft een intrinsieke motivatie om kennis te verdiepen en zichzelf te ontwikkelen.

Emotieregulatie

Herstelvermogen



Zorgt voor een gezonde balans tussen werk en herstel, herkent grenzen tijdig.

Stressbestendigheid



Blijft kalm en effectief onder druk of bij tegenslag.

Zelfbeheersing



Behoudt controle over emoties en impulsen in moeilijke situaties.

Veerkracht



Herstelt snel na teleurstellingen en blijft optimistisch.

Werkstijl

Regelgerichtheid



Volgt procedures en richtlijnen, hecht waarde aan duidelijkheid en orde.

Nauwkeurigheid



Werkt precies, controleert eigen werk en let op details.

Gestructureerdheid



Kan werkzaamheden efficiënt structureren en prioriteiten stellen.

Betrouwbaarheid



Komt afspraken na, is ordelijk en zorgvuldig in uitvoering.

Samenvatting

▸ Een kort overzicht

Wat betekenen jouw scores?

Profielschets



Je profiel laat iemand zien die een sterke combinatie heeft van sociale energie, intellectuele nieuwsgierigheid en een hoge mate van zorgvuldigheid. Je bent waarschijnlijk iemand die met veel enthousiasme op anderen afstapt en openstaat voor nieuwe ideeën, terwijl je tegelijkertijd veel waarde hecht aan orde en kwaliteit in je werk. Er is sprake van een proactieve houding, waarbij je zelf initiatief neemt en vertrouwt op je eigen kunnen. Je combineert een analytische blik met een creatieve manier van denken, waardoor je in staat bent om complexe zaken vanuit verschillende hoeken te bekijken en te overzien.

Onderlinge samenhang

Er zijn interessante verbanden te zien tussen je sociale vaardigheden en je manier van denken. Je hoge score op extraversie en sociabiliteit sluit aan bij je overtuigingskracht en democratische houding. Dit kan betekenen dat je anderen makkelijk meeneemt in je visie, maar dit doet je waarschijnlijk op een manier die ruimte laat voor anderen. Tegelijkertijd is er een contrast zichtbaar tussen je werkstijl en je emotionele balans. Terwijl je zeer gestructureerd en nauwkeurig bent, wat normaal gesproken voor rust zorgt, is je stressbestendigheid lager. Dit kan betekenen dat je, ondanks een goede planning, toch gevoelig bent voor spanning wanneer de druk plotseling oploopt. Ook valt op dat je veel ambitie en doorzettingsvermogen hebt, maar dat de concrete doelgerichtheid iets lager ligt. Dit kan samenhangen met je hoge flexibiliteit, waardoor je waarschijnlijk makkelijker meebeweegt met nieuwe kansen dan dat je vasthoudt aan een strak, vooraf bepaald plan.

Betekenis voor functioneren

Voor je dagelijkse werk betekent dit waarschijnlijk dat je een hoge standaard van kwaliteit levert en zeer vaardig bent in het onderhouden van professionele relaties. Je kunt waarschijnlijk goed schakelen tussen het grote plaatje en de details. De combinatie van een hoge zelfbeheersing en veerkracht kan het makkelijker maken om na een tegenslag relatief snel weer in balans te komen, ook al kan de periode van stress zelf als belastend worden ervaren. In je rol als leider kan de voorkeur voor een democratische aanpak, in combinatie met een minder directieve sturing, betekenen dat je vooral steunt op draagvlak en overtuigingskracht in plaats van op hiërarchie. Je functioneren wordt zo gekenmerkt door een samenspel tussen intellectuele openheid, sociale souplesse en een sterke behoefte aan structuur.

Verdieping

- **Big Five (Mini-IPIP)**

Big Five (Mini-IPIP)



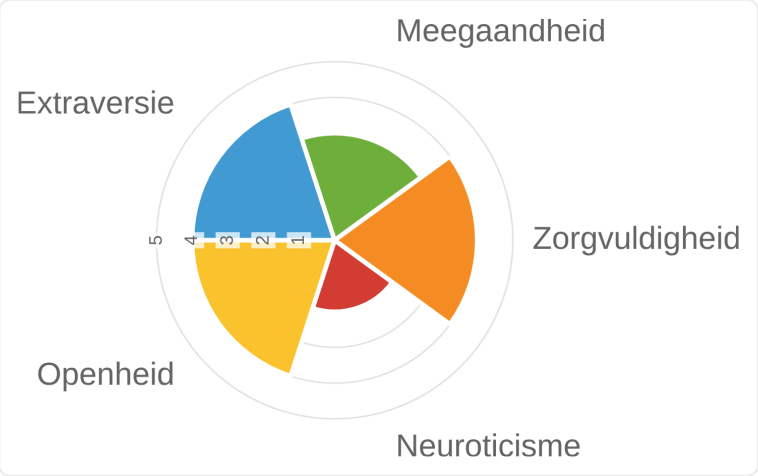
Persoonlijkheid en de Big Five

In dit onderzoek is gebruikgemaakt van de **Mini-IPIP**, een korte en wetenschappelijk onderbouwde vragenlijst die persoonlijkheid meet volgens het zogenoemde **Big Five-model**. Dit model beschrijft persoonlijkheid aan de hand van vijf brede kenmerken die bij iedereen in meer of mindere mate aanwezig zijn: openheid, zorgvuldigheid, extraversie, meegaandheid en neuroticisme.

De Big Five geeft geen oordeel over goed of fout en is niet bedoeld als diagnose. De resultaten laten zien welke **gedragstendensen** bij jou relatief sterker of minder sterk naar voren komen. Deze kenmerken zijn over het algemeen redelijk stabiel, maar hoe ze tot uiting komen verschilt per situatie, rol en fase in het leven.

Het is belangrijk om de uitkomsten te lezen als een **beschrijvend profiel**, niet als vaststaand label. Geen enkele score is op zichzelf positief of negatief. Afhankelijk van de context kunnen dezelfde eigenschappen juist helpend of belemmerend zijn. De resultaten bieden vooral een kader voor reflectie: om beter te begrijpen hoe jij geneigd bent te denken, te reageren en samen te werken, en hoe dat zich verhoudt tot jouw (werk)omgeving.

Jouw persoonlijke resultaten



Big five (mini-ipip)

Extraversie

Je score op **extraversie** is **4.0**. Dit suggereert dat je waarschijnlijk veel energie haalt uit sociale interactie en expressief bent in je communicatie. In een professionele context kan dit het makkelijker maken om snel nieuwe contacten te leggen, netwerken op te bouwen en anderen met enthousiasme mee te krijgen in je plannen.

Meegaandheid

Wat betreft **meegaandheid** kom je uit op een **3.0**. Je bent waarschijnlijk in staat om coöperatief te zijn en empathie te tonen, maar je kunt ook directer en kritischer zijn wanneer dat nodig is. Het kan zijn dat je soms moeite ervaart om de harmonie in een groep volledig voorrang te geven boven je eigen professionele standpunt of de inhoud van een discussie.

Zorgvuldigheid

Je behaalt een score van **4.0** op **zorgvuldigheid**. Dit wijst erop dat je waarschijnlijk gestructureerd, betrouwbaar en zeer doelgericht te werk gaat, waarbij je verantwoordelijkheden serieus neemt. Volgens onderzoek van Barrick & Mount (1991) kan deze eigenschap breed samenhangen met goede werkprestaties, omdat het helpt bij het zorgvuldig organiseren van complexe taken en het bewaken van de kwaliteit.

Neuroticisme

Op de schaal van **neuroticisme** is je score **2.0**. Dit kan betekenen dat je emotioneel stabiel bent en minder gevoelig bent voor sterke emotionele fluctuaties, spanning of onzekerheid. Hierdoor kan het makkelijker zijn om kalm te blijven en effectief te blijven functioneren wanneer er sprake is van stressvolle situaties of onverwachte tegenslagen in je werk.

Openheid

Je score op **openheid** is **4.0**. Dit geeft aan dat je waarschijnlijk nieuwsgierig bent en graag nadenkt over abstracte ideeën of nieuwe ervaringen in plaats van vast te houden aan vertrouwde routines. In je werk kan dit samenhangen met een grotere intellectuele flexibiliteit, wat het makkelijker kan maken om innovatieve oplossingen te bedenken en open te staan voor vernieuwing.

Verdieping

▸ Kracht

Kracht



Hoe sta jij in je werk?

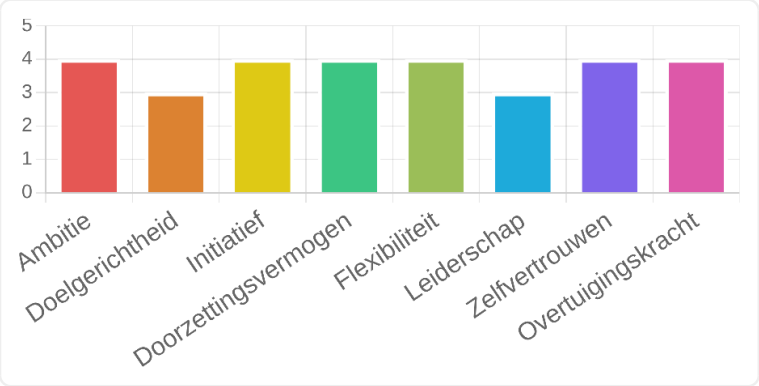
Persoonlijke kracht gaat over de manier waarop je jouw energie, motivatie en invloed inzet in werksituaties. Het omvat verschillende aspecten van je gedrag: van ambitie en initiatief tot doorzettingsvermogen, flexibiliteit, leiderschap, zelfvertrouwen en overtuigingskracht. Samen geven deze kenmerken een beeld van hoe je doelen stelt, richting geeft en met uitdagingen omgaat.

Er bestaat niet één juiste manier om persoonlijke kracht te tonen. Waar de één vooral gedreven wordt door ambitie en groei, laat een ander zijn kracht zien door rust, stabiliteit of consistentie. Sommige mensen nemen van nature snel het voortouw, terwijl anderen juist uitblinken door bedachtzaamheid of vasthoudendheid.

Dit onderdeel helpt je te ontdekken waar jouw persoonlijke kracht vandaan komt en hoe je die het best kunt benutten. Misschien ligt jouw kracht in het inspireren en leiden van anderen, in het initiëren van verandering of juist in het consequent realiseren van wat je je hebt voorgenomen. Door inzicht te krijgen in jouw unieke combinatie van drijfveren en gedrag kun je beter begrijpen wat jou effectief maakt in je werk en hoe je die kracht verder kunt ontwikkelen.

Jouw persoonlijke resultaten

Kracht



Ambitie

Je score op **ambitie** is **4,0**. Dit suggereert dat je in je werk veel waarde hecht aan persoonlijke groei en ontwikkeling. Je kijkt waarschijnlijk niet alleen naar wat er nu moet gebeuren, maar denkt ook na over waar je over een paar jaar wilt staan. Deze instelling kan het makkelijker maken om nieuwe uitdagingen aan te gaan, omdat je deze ziet als een kans om jezelf te verbeteren. In een werkomgeving kan dit betekenen dat je actief op zoek gaat naar manieren om je vakmanschap te vergroten of je verantwoordelijkheden uit te breiden, waardoor je constant in beweging blijft.

Doelgerichtheid

Wat betreft **doelgerichtheid** heb je een score van **3,0**. Dit kan erop wijzen dat je weliswaar gedreven bent, maar dat het concreet maken van stappen soms een grotere uitdaging vormt. Je bent waarschijnlijk in staat om resultaten te behalen, maar de weg daar naartoe is misschien minder strak gepland. Het kan voorkomen dat je in het enthousiasme van een project vergeet om harde deadlines of specifieke meetpunten vast te leggen. Hierdoor kan het gebeuren dat je focus verschuift wanneer er nieuwe, interessante zaken tussendoor komen, wat de consistentie in het behalen van langetermijndoelen kan beïnvloeden.

Initiatief

Je score op **initiatief** is **4,0**. Dit wijst erop dat je niet afwacht tot anderen je vertellen wat er moet gebeuren, maar zelf actie onderneemt. Volgens onderzoek van Bateman & Crant (1993) hangt dit samen met een proactieve persoonlijkheid, wat betekent dat je de neiging hebt om kansen te signaleren en de omgeving actief te beïnvloeden. In de praktijk kan dit betekenen dat je snel gaten in de planning ziet en deze direct opvult, of dat je nieuwe ideeën introduceert om processen te verbeteren. Je bent waarschijnlijk iemand die graag de eerste stap zet wanneer er iets geregeld moet worden.

Doorzettingsvermogen

Voor **doorzettingsvermogen** is je score **4,0**. Dit suggereert dat je in staat bent om vast te bijten wanneer een taak moeilijk wordt of wanneer de motivatie tijdelijk wegzakt. Luthans et al. (2007) beschrijven dit soort veerkracht als een onderdeel van psychologisch kapitaal, wat kan samenhangen met een beter functioneren onder druk. Wanneer je tegen tegenslag aanloopt, is de kans groot dat je niet direct opgeeft, maar blijft zoeken naar een oplossing. Dit kan het makkelijker maken om complexe projecten af te ronden die van anderen misschien te veel energie vragen.

Flexibiliteit

Je score op **flexibiliteit** is **4,0**. Dit betekent dat je waarschijnlijk gemakkelijk kunt meebewegen met veranderingen in je omgeving of werkzaamheden. In een dynamische werkomgeving kan dit een groot voordeel zijn, omdat je niet in paniek raakt als plannen plotseling wijzigen. Je kunt je aanpak snel aanpassen aan de nieuwe situatie zonder dat dit veel stress oplevert. Dit vermogen om te schakelen kan ervoor zorgen dat je effectief blijft, zelfs wanneer de omstandigheden onvoorspelbaar zijn of wanneer er onverwachte prioriteiten ontstaan.

Leiderschap

Op het gebied van **leiderschap** scoort je **3,0**. Dit kan erop wijzen dat je soms twijfelt over het nemen van de volledige regie of het sturen van anderen. Hoewel je verantwoordelijkheid kunt dragen, kan het zijn dat je het lastig vindt om heel directief te zijn of om anderen dwingend in een bepaalde richting te sturen. Je neigt misschien meer naar een ondersteunende rol dan naar een sturende rol. Dit kan ertoe leiden dat je in situaties waarin een sterke, centrale leider nodig is, liever een consensus zoekt of afwacht tot er een gezamenlijk draagvlak is ontstaan.

Zelfvertrouwen

Je **zelfvertrouwen** staat op **4,0**. Dit suggereert dat je een goed geloof hebt in je eigen kunnen. Bandura (1977) noemt dit zelfeffectiviteit, en stelt dat dit bepaalt of iemand een taak überhaupt aangaat en hoeveel inspanning er wordt geleverd. Omdat je vertrouwt op je eigen vaardigheden, is de kans groter dat je nieuwe, uitdagende taken accepteert zonder direct te twijfelen of je het wel kunt. Dit straal je waarschijnlijk ook uit in je communicatie, waardoor anderen je sneller vertrouwen met belangrijke taken of projecten.

Overtuigingskracht

Je score op **overtuigingskracht** is **4,0**. Dit betekent dat je waarschijnlijk goed bent in het enthousiasmeren van anderen voor jouw ideeën. Je weet je standpunten helder over te brengen en kunt anderen meenemen in jouw visie. Dit kan in je werk samenhangen met een groter gemak in het sluiten van deals, het verkrijgen van steun voor een nieuw plan of het motiveren van collega's. Je bent waarschijnlijk in staat om de voordelen van een bepaalde aanpak zo te presenteren dat anderen dit snel begrijpen en willen ondersteunen.

Verdieping

▸ Teamdynamiek

Teamdynamiek



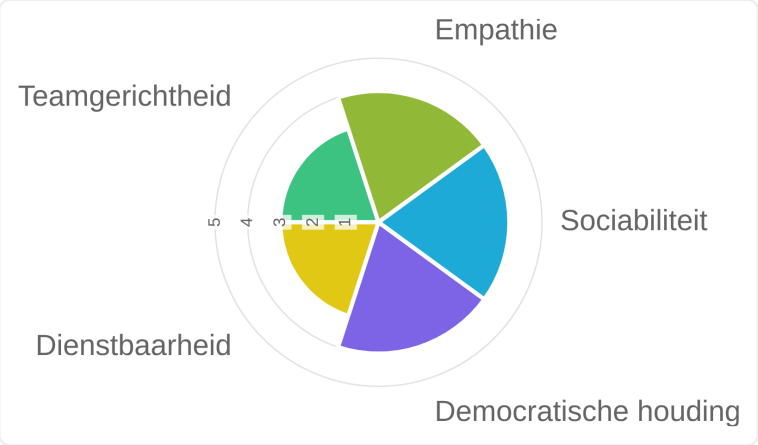
Wat is jouw sociale rol?

Teamdynamiek gaat over hoe je met anderen samenwerkt, communiceert en bijdraagt aan het functioneren van een groep. Het laat zien in welke mate je betrokken bent bij anderen, hoe je je verhoudt tot het team en op welke manier je invloed uitoefent binnen samenwerkingsverbanden. De dimensies binnen dit onderdeel, zoals empathie, sociabiliteit, dienstbaarheid en teamgerichtheid, vormen samen een beeld van hoe jij verbinding maakt en gezamenlijke doelen ondersteunt.

Iedereen vervult een andere rol in de dynamiek van een team. Sommige mensen nemen van nature de rol van verbinder op zich, luisteren goed en zorgen dat iedereen zich gehoord voelt. Anderen zijn juist taakgericht, direct en gefocust op resultaat. Er zijn ook mensen die vooral energie halen uit het ondersteunen van collega's of uit het delen van kennis en ervaring. Al deze stijlen kunnen waardevol zijn, afhankelijk van de context en de samenstelling van het team.

Dit onderdeel helpt je inzicht te krijgen in jouw natuurlijke bijdrage aan samenwerking. Breng jij structuur en richting in groepsprocessen, of eerder harmonie en begrip? Haal je energie uit nauwe samenwerking, of werk je effectiever wanneer je zelfstandig kunt bijdragen aan een gemeenschappelijk doel? Door te begrijpen welke rol jij van nature inneemt, kun je bewuster omgaan met de dynamiek in teams en effectiever samenwerken met anderen.

Jouw persoonlijke resultaten



Teamdynamiek

Teamgerichtheid

Je score op **teamgerichtheid** is **3,0**. Dit suggereert dat je een balans zoekt tussen samenwerken en zelfstandig opereren. Je kunt waarschijnlijk goed bijdragen aan een gezamenlijk doel, maar het kan ook voorkomen dat je soms meer focus legt op je eigen taken dan op de groepsdynamiek. Dit kan betekenen dat je zowel in je eigen bubbel als in een groep effectief kunt functioneren, afhankelijk van de situatie.

Empathie

Met een score van **4,0** op **empathie** ben je waarschijnlijk goed in staat om je in anderen te verplaatsen. Dit kan het makkelijker maken om subtiele signalen van collega's op te pikken en rekening te houden met hun gevoelens tijdens de werkdag. Bovendien kan dit helpen om spanningen in de lucht sneller te herkennen, waardoor je beter kunt inspelen op de behoeften van anderen.

Sociabiliteit

Je behaalt een **4,0** op **sociabiliteit**. Dit wijst erop dat je je waarschijnlijk op je gemak voelt in het contact met anderen en gemakkelijk communiceert. Het makkelijk leggen van sociale contacten kan samenhangen met een natuurlijke neiging tot extraversie (Goldberg, 1990), wat het makkelijker kan maken om snel een klik te hebben met nieuwe mensen en een netwerk op te bouwen.

Democratische houding

Op **democratische houding** scoort je **4,0**. Dit betekent dat je waarschijnlijk openstaat voor verschillende perspectieven en anderen stimuleert om mee te beslissen. Een dergelijke open houding kan bijdragen aan een gevoel van psychologische veiligheid (Edmondson, 1999), waarbij teamleden zich vrijer voelen om hun mening te geven en het gevoel van eigenaarschap wordt versterkt.

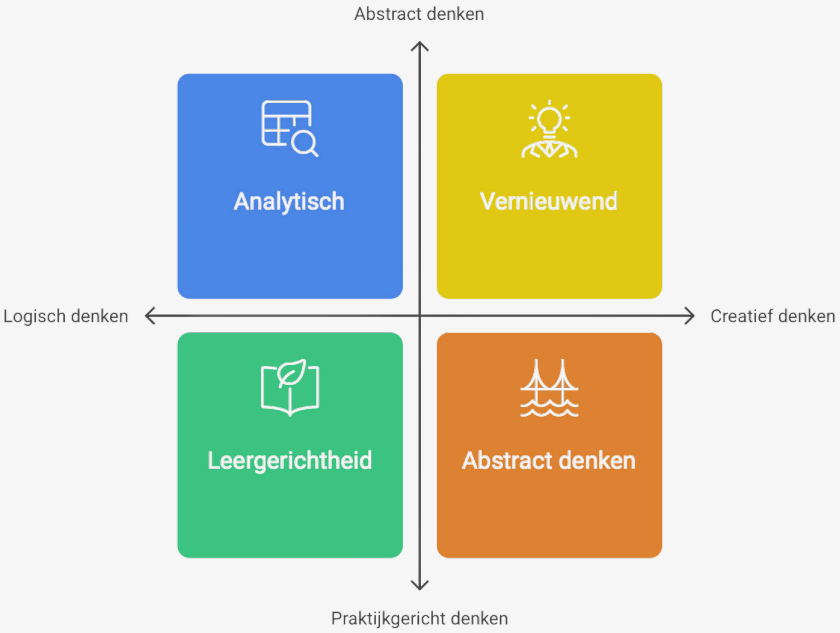
Dienstbaarheid

Je score op **dienstbaarheid** is **3,0**. Dit kan betekenen dat je zeker bereid bent om anderen te ondersteunen, maar dat dit niet altijd je belangrijkste drijfveer is. In sommige situaties kan het voor je uitdagender zijn om de harmonie in de groep voorrang te geven boven de inhoudelijke resultaten, omdat je waarschijnlijk goed kunt schakelen tussen het helpen van anderen en het bewaken van de eigen voortgang.

Verdieping

▸ Denkwijze

Denkwijze



Hoe jij problemen oplost

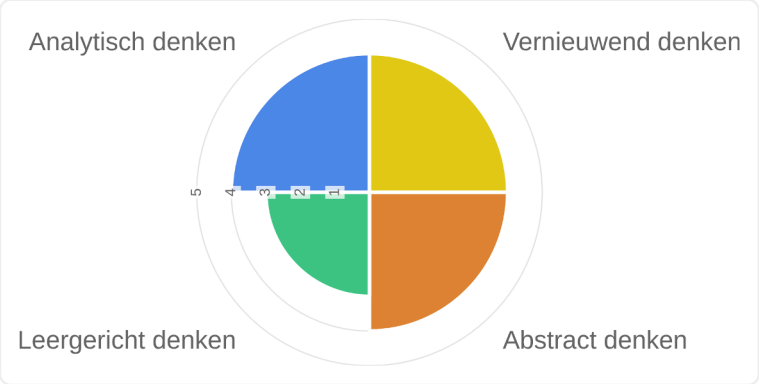
Denkwijze gaat over de manier waarop je informatie verwerkt, problemen aanpakt en nieuwe ideeën ontwikkelt. Het geeft inzicht in hoe je denkt, leert en oplossingen bedenkt in verschillende situaties. De onderliggende dimensies (analytisch vermogen, vernieuwing, abstract denken en leergerichtheid) laten samen zien hoe jij redeneert, verbanden legt en omgaat met nieuwe kennis of complexe vraagstukken.

Mensen verschillen sterk in hun manier van denken. Sommigen benaderen situaties gestructureerd en feitelijk: zij analyseren eerst, maken onderscheid tussen hoofd- en bijzaken en bouwen hun redenering stap voor stap op. Anderen zijn juist intuïtiever, zien snel mogelijkheden en denken in kansen of concepten. Er zijn ook mensen die vooral leren door te doen en gaandeweg hun inzicht verdiepen.

Dit onderdeel helpt je te begrijpen hoe jij van nature denkt en leert. Misschien ben je iemand die graag onderzoekt, vernieuwt en verbanden ontdekt, of iemand die juist krachtig is in het vertalen van ideeën naar concrete stappen. Door zicht te krijgen op jouw denkwijze kun je bewuster omgaan met de manier waarop je beslissingen neemt, problemen oplost en jezelf blijft ontwikkelen.

Jouw persoonlijke resultaten

Denkwijze



Analytisch denken

Je score op analytisch denken is 4.0. Dit suggereert dat je informatie zorgvuldig onderzoekt en een systematische aanpak hanteert bij het oplossen van problemen. Het kan je makkelijker maken om logisch te redeneren, waarbij je feiten zorgvuldig weegt voordat je tot een conclusie komt, wat kan betekenen dat je minder snel overhaaste beslissingen neemt.

Vernieuwend denken

Voor vernieuwend denken is je score 4.0. Dit kan betekenen dat je goed bent in het bedenken van originele oplossingen. Je ziet waarschijnlijk mogelijkheden op plekken waar anderen beperkingen ervaren, wat kan samenhangen met een open blik op nieuwe kansen en een drang om bestaande processen te verbeteren, waardoor je in staat bent om buiten gebaande paden te treden.

Abstract denken

Je score op abstract denken is 4.0. Dit wijst erop dat je verbanden tussen verschillende zaken goed kunt overzien. Het vertalen van complexe, theoretische ideeën naar praktische toepassingen kan hierdoor eenvoudiger zijn, wat past bij een cyclisch leerproces van concrete ervaring en conceptualisering (Kolb, 1984). Dit kan betekenen dat je het grote plaatje bewaart terwijl je aan de details werkt.

Leergericht denken

Op leergericht denken behaal je een 3.0. Dit kan erop wijzen dat je een balans zoekt tussen het toepassen van kennis en het actief verdiepen ervan. Het kan soms uitdagender zijn om de motivatie te vinden voor theoretische studie wanneer de directe praktische urgentie ontbreekt, wat samenhangt met verschillende overtuigingen over bekwaamheid en leerpatronen (Dweck, 1986). Dit kan betekenen dat je meer waarde hecht aan leren door te doen dan aan puur theoretische kaders.

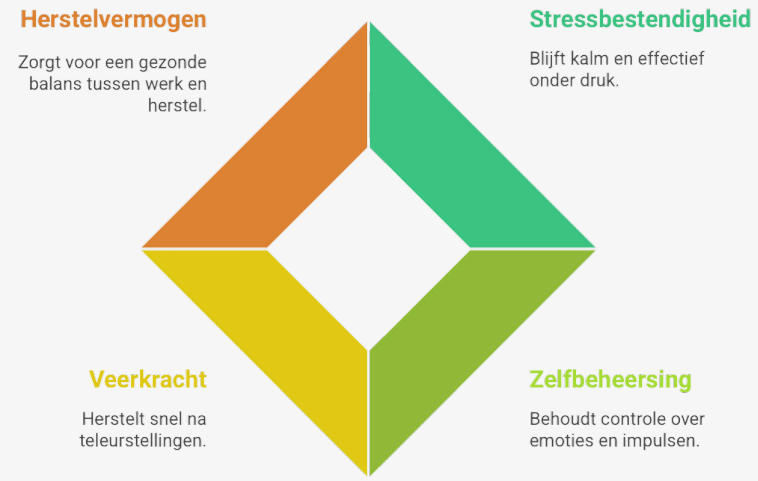
Denkstijl in context

De combinatie van je scores op analytisch, vernieuwend en abstract denken duidt op een creatieve en abstracte denkwijze. Dit betekent dat je waarschijnlijk in staat bent om complexe vraagstukken vanuit verschillende hoeken te bekijken, patronen te herkennen en deze om te zetten in innovatieve, werkbare oplossingen.

Verdieping

▸ Emotieregulatie

Emotieregulatie



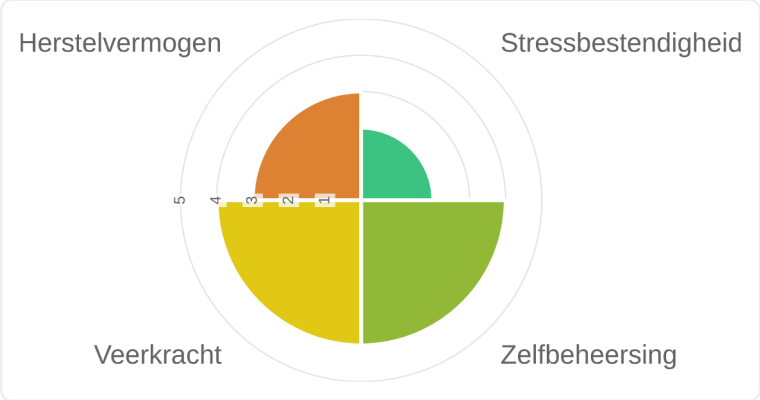
Hoe ga jij om met je emoties en stress?

Emotieregulatie gaat over hoe je omgaat met spanning, druk en emoties in werksituaties. Het laat zien hoe goed je in staat bent om rustig te blijven, afstand te nemen als dat nodig is en weer in balans te komen na een intensieve periode. De dimensies binnen dit onderdeel, zoals stressbestendigheid, zelfbeheersing, veerkracht en herstelvermogen, laten samen zien hoe jij spanning verwerkt en je energie op peil houdt.

Iedereen heeft zijn eigen manier om met emoties en stress om te gaan. Sommige mensen blijven kalm, ook als er veel tegelijk gebeurt. Ze kunnen hun gevoelens goed reguleren en herstellen snel van tegenslag. Anderen ervaren spanning sterker of nemen emoties van anderen makkelijker over. Dat kan soms vermoeiend zijn, maar het gaat vaak ook samen met betrokkenheid, gevoeligheid en een sterk empathisch vermogen.

Dit onderdeel helpt je inzicht te krijgen in hoe jij spanning en emoties beleeft, en wat voor jou werkt om in balans te blijven. Misschien helpt het om grenzen beter te bewaken, vaker herstelmomenten in te bouwen of juist steun te zoeken bij anderen. Door je bewust te zijn van jouw manier van omgaan met druk kun je beter zorgen voor je energie, welzijn en duurzame prestaties.

Jouw persoonlijke resultaten



Emotieregulatie

Herstelvermogen

Je score op **herstelvermogen** is **3,0**. Dit suggereert dat je over het algemeen in staat bent om een balans te vinden tussen je werkzaamheden en de nodige rustmomenten. Het kan echter voorkomen dat je je eigen fysieke of mentale grenzen niet altijd tijdig signaleert. Een gebrek aan tijdige herkenning van deze grenzen kan samenhangen met een risico op het uitputten van je persoonlijke hulpbronnen, wat weer invloed kan hebben op je algehele energieniveau (Hobfoll, 1989).

Stressbestendigheid

Voor **stressbestendigheid** kom je uit op een **2,0**. Dit kan betekenen dat je gevoeliger bent voor spanning wanneer de werkdruk plotseling oploopt of wanneer er onverwachte tegenslagen optreden. In hectische situaties kan het voor je uitdagender zijn om het overzicht te bewaren en kalm te blijven functioneren. Dit kan ertoe leiden dat je druk sneller ervaart als belastend, wat je focus in stressvolle momenten kan beïnvloeden.

Zelfbeheersing

Je behaalt een score van **4,0** op **zelfbeheersing**. Dit wijst erop dat je waarschijnlijk goed in staat bent om controle te houden over je emoties en impulsen, zelfs in lastige situaties of tijdens spannende gesprekken. Deze eigenschap kan het makkelijker maken om in professionele contexten een rustige uitstraling te behouden, waardoor je waarschijnlijk bedachtzaam reageert in plaats van direct vanuit een emotionele impuls te handelen.

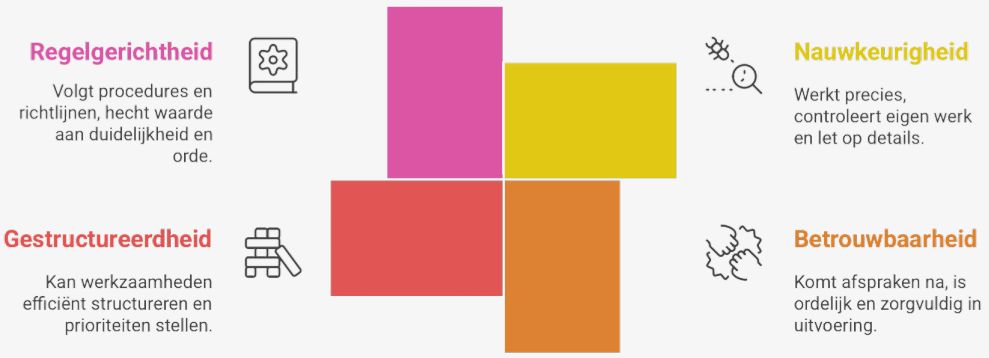
Veerkracht

Op **veerkracht** scoort je **4,0**. Dit suggereert dat je het vermogen hebt om na een teleurstelling of een fout relatief snel weer in balans te komen en je motivatie terug te vinden (Smith et al., 2008). Deze eigenschap is een onderdeel van het psychologisch kapitaal, wat vaak samenhangt met een positievere blik op de toekomst en een grotere algemene tevredenheid binnen de werkomgeving (Luthans et al., 2007).

Verdieping

▸ Werkstijl

Werkstijl



Wat is jouw werkstijl?

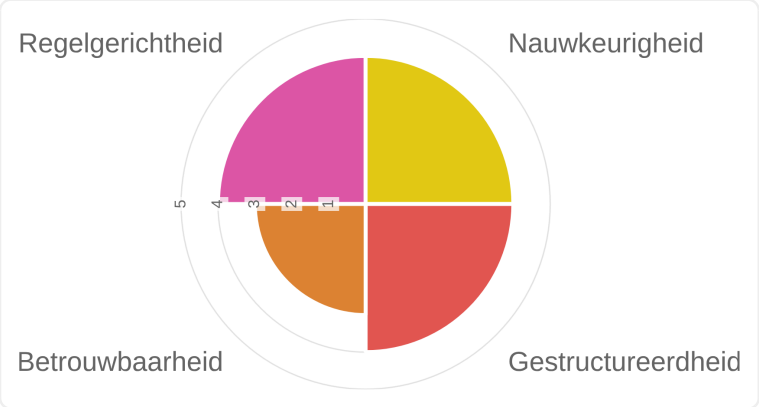
Werkstijl gaat over de manier waarop je jouw werk aanpakt en organiseert. Het beschrijft hoe je omgaat met afspraken, planning, kwaliteit en regels, en in welke mate je behoefte hebt aan structuur en voorspelbaarheid. De dimensies binnen dit onderdeel laten samen zien hoe jij balans vindt tussen zorgvuldigheid, consistentie en flexibiliteit in je werk.

Iedereen heeft zijn eigen voorkeuren als het gaat om werken en organiseren. Sommige mensen voelen zich prettig bij duidelijke kaders, planning en routine. Zij vinden houvast in regels en werkwijzen en hechten waarde aan betrouwbaarheid en nauwkeurigheid. Anderen floreren juist in een omgeving die ruimte biedt om te improviseren en creatieve oplossingen te vinden wanneer plannen veranderen.

Dit onderdeel helpt je te begrijpen hoe jij structuur en overzicht creëert in je werk en wat je nodig hebt om effectief te blijven. Misschien ben jij iemand die rust brengt door te plannen en te organiseren, of iemand die juist energie krijgt van afwisseling en onverwachte wendingen. Door inzicht te krijgen in jouw natuurlijke werkstijl kun je beter bepalen welke omstandigheden en manieren van werken het beste bij je passen.

Jouw persoonlijke resultaten

Werkstijl



Regelgerichtheid

Je score op **regelgerichtheid** is **4,0**. Dit suggereert dat je waarschijnlijk veel waarde hecht aan duidelijkheid en orde in je werk. Het volgen van procedures en richtlijnen kan voor jou een natuurlijke manier zijn om grip te houden op je taken, wat kan samenhangen met een stabiele kwaliteit van je output.

Nauwkeurigheid

Wat betreft **nauwkeurigheid** behaal je een score van **4,0**. Dit wijst erop dat je waarschijnlijk heel precies werkt en veel aandacht hebt voor de kleine details. Het zorgvuldig controleren van je eigen werk kan het makkelijker maken om fouten tijdig te signaleren en te corrigeren voordat deze impact hebben.

Gestructureerdheid

Je score op **gestructureerdheid** is **4,0**. Dit betekent dat je waarschijnlijk in staat bent om je werkzaamheden efficiënt in te richten en heldere prioriteiten te stellen. In een werkcontext kan dit samenhangen met een beter overzicht over complexe projecten, waardoor je effectiever je tijd kunt indelen.

Betrouwbaarheid

Voor **betrouwbaarheid** is je score **3,0**. Dit geeft aan dat je over het algemeen afspraken nakomt en zorgvuldig bent in de uitvoering. Tegelijkertijd kan het zijn dat je in bepaalde situaties, zoals bij extreme tijdsdruk of onverwachte chaos, meer moeite hebt om consistent ordelijk te blijven.

Psychologische context

De combinatie van deze scores raakt aan wat in de psychologie consciëntieusheid wordt genoemd (Goldberg, 1990). Onderzoek van Barrick & Mount (1991) suggereert dat eigenschappen zoals zorgvuldigheid en structuur vaak positief samenhangen met werkprestaties, omdat ze helpen om taken systematisch en betrouwbaar af te ronden.

Reflectie

▸ Stof om over na te denken

Reflectievragen

1. Je bent zeer gestructureerd, maar stressbestendigheid is lager. In hoeverre gebruik je structuur om een gevoel van controle te behouden?
2. Je hebt veel ambitie, maar minder concrete doelgerichtheid. Welke specifieke stappen ontbreken er om je visie werkelijkheid te maken?
3. Je bent democratisch en overtuigend, maar minder directief. Wanneer belemmert je voorkeur voor consensus de nodige voortgang in je team?
4. Je vertrouwt op je eigen kunnen, maar twijfelt soms over de regie. Wat houdt je tegen om vaker echt de leiding te nemen?
5. Je werkt nauwkeurig en hard, maar signaleert je grenzen niet altijd. Hoe voorkom je dat je eigen hoge standaard je uitput?
6. Je meebeweegt makkelijk met nieuwe kansen. Wanneer wordt deze flexibiliteit een hindernis voor het behalen van je langetermijndoelen?
7. Je bent empathisch maar kunt ook kritisch zijn. Hoe balanceer je tussen het bewaken van de harmonie en het benoemen van knelpunten?
8. Je denkt vernieuwend en abstract. Hoe zorg je ervoor dat je creatieve ideeën ook daadwerkelijk worden omgezet in praktische resultaten?
9. Je houdt je emoties goed onder controle, maar voelt stress wel sterk. Wat kost het je om extern kalm te blijven?
10. Je neemt veel initiatief en bent proactief. Geef je je teamleden hiermee genoeg ruimte om zelf ook initiatief te tonen?

Bronnen

▸ Wetenschappelijke onderbouwing

Bronnen

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. Psychological Review, 84(2), 191-215. https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. Personnel Psychology, 60(3), 541-572. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative "description of personality": The Big-Five factor structure. Journal of Personality and Social Psychology, 59(6), 1216-1229. https://doi.org/10.1037/0022-3514.59.6.1216
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. Personnel Psychology, 44(1), 1-26. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. Journal of Applied Psychology, 91(6), 1321-1339. https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. Journal of Organizational Behavior, 14(2), 103-118. https://doi.org/10.1002/job.4030140202
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1992). Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual. Psychological Assessment Resources.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. Organizational Behavior and Human Performance, 16(2), 250-279. https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7
- Dweck, C. S. (1986). Motivational processes affecting learning. American Psychologist, 41(10), 1040-1048. https://doi.org/10.1037/0003-066X.41.10.1040
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. Administrative Science Quarterly, 44(2), 350-383. https://doi.org/10.2307/2666999
- Kolb, D. A. (1984). Experiential learning: Experience as the source of learning and development. Prentice Hall.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. American Psychologist, 44(3), 513-524. https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513
- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P., & Bernard, J. (2008). The brief resilience scale: Assessing the ability to bounce back. International Journal of Behavioral Medicine, 15(3), 194-200. https://doi.org/10.1080/10705500802222972