

Sosie

2nd Generation

Auteur: L.V. Gordon



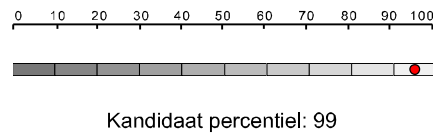
ALWAYS LEARNING

PEARSON

Persoonlijkheidskenmerken

1. Stressbestendigheid

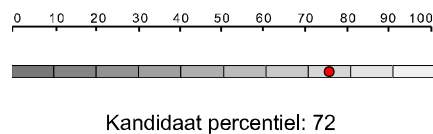
Deze personen zijn vaak nerveus en kunnen niet goed omgaan met frustraties; zij kunnen problemen hebben met het beheersen van hun emoties en met het omgaan met veranderingen. In een voorspelbare omgeving hoeft dit echter niet per definitie invloed te hebben op hun werk. Zij kunnen gevoelig zijn voor de sociale en emotionele aspecten van hun omgeving.



Deze personen zijn over het algemeen zorgeloos, kunnen goed met verandering omgaan en blijven kalm, zelfs wanneer een situatie bij de meeste mensen een emotionelere reactie op zou roepen.

2. Verantwoordelijkheid

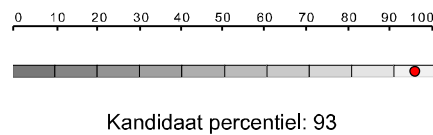
Deze personen kunnen flexibel reageren op taken waarin zij geïnteresseerd zijn, maar zij kunnen moeite hebben om aan een strak rooster vast te houden en aan de verwachtingen van anderen tegemoet te komen. Zij zijn minder geneigd om met een taak door te gaan wanneer zij obstakels tegenkomen.



Deze personen zijn volhardend in het afronden van hun taken, zelfs wanneer zij obstakels tegenkomen of als het werk niet tot hun hoofdinteresse behoort; zij doen dingen meestal grondig en men kan doorgaans op hen vertrouwen wanneer hen gevraagd wordt iets te doen.

3. Origineel denken

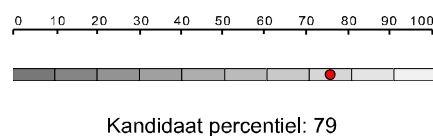
Deze personen voelen zich op hun gemak wanneer zij kunnen werken aan heldere, praktische opdrachten en wanneer zij binnen hun eigen kennisgebied kunnen blijven. Zij kunnen onwillig zijn in het aanpakken van problemen waarbij 'origineel denken' of nieuwe kennis vereist is.



Deze personen voelen zich in het algemeen op hun gemak bij het werken aan complexe problemen; zij zijn intellectueel nieuwsgierig en genieten van uitdagende discussies over theoretische en denkbeeldige kwesties. Zij zijn minder geneigd om praktische zaken op te pakken.

4. Persoonlijke relaties

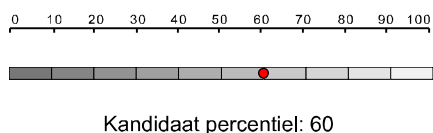
Deze personen zijn geneigd om vragen te stellen en hebben niet snel vertrouwen in anderen. Zij kunnen nogal kritisch tegenover anderen zijn, maar vinden het zelf moeilijk om kritiek te ontvangen. Deze personen zijn alert op mogelijke misleiding en gaan snel de strijd aan met anderen.



Deze personen hebben vaak vertrouwen en geloof in mensen en staan open voor kritiek en feedback van anderen. Zij zijn doorgaans tolerant, geduldig en verdraagzaam. Hierdoor nemen zij zaken soms voor waar aan zonder dit te controleren. Soms zijn ze onvoldoende kritisch en scherp.

5. Voorzichtigheid

Deze personen handelen vaak spontaan, zij kunnen impulsief zijn en houden ervan risico's te nemen. Zij kunnen waarschijnlijk snel beslissingen nemen, maar zien niet altijd de consequenties in van hun acties.



Deze personen overwegen zaken nauwkeurig voordat zij een beslissing nemen of actie ondernemen en vermijden over het algemeen het nemen van risico's. Ze zijn geneigd om risico's te vermijden, maar kunnen kansen missen die of voortvloeien uit snelle besluitvorming of uit het grijpen van kansen.

6. Overtuigen

Deze personen geven doorgaans weinig prioriteit aan taken en situaties die vragen om belangrijke beslissingen, en aan taken waarbij zij hun eigen mening moeten verdedigen.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



Kandidaat percentiel: 95

Deze personen kunnen waarde hechten aan situaties en taken waarbij zij belangrijke beslissingen kunnen nemen en hun mening en overtuiging kunnen verdedigen.

7. Onafhankelijkheid

Deze personen kunnen regels en beperkingen binnen het team accepteren, die door anderen zijn opgelegd voor de manier waarop zij werken of zich dienen te gedragen. Zij geven persoonlijke onafhankelijkheid meestal weinig prioriteit. Meestal waarderen zij begeleiding en advies van anderen.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



Kandidaat percentiel: 81

Deze personen vinden persoonlijke onafhankelijkheid belangrijk; zij gaan eventueel op zoek naar manieren om de dingen die zij willen doen op hun eigen manier te kunnen doen en maken hun eigen keuzes. Zij zijn graag vrij van het volgen van regels en aanwijzingen van anderen.

8. Conformiteit

Deze personen zien niet noodzakelijkerwijs de waarde in van sociale regels, gebruiken en gewoontes.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



Kandidaat percentiel: 17

Deze personen hechten doorgaans waarde aan sociale regels, gebruiken en gewoontes. Zij halen hun motivatie uit situaties die gepast en sociaal aanvaard gedrag van hen vragen.

9. Materialisme

Deze personen kunnen vaak goed zonder tastbare of directe resultaten werken en hechten weinig waarde aan bezittingen, economisch voordeel en andere praktische resultaten.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



Kandidaat percentiel: 2

Deze personen hechten waarschijnlijk veel waarde aan materiële bezittingen en geven er de voorkeur aan dingen te doen die praktisch zijn, meteen resultaat opleveren en economisch voordelig zijn.

10. Vitaliteit

Deze personen geven de voorkeur aan een langzamer tempo en lijken vaak minder gedreven en energiek. Zij voelen zich op hun gemak in een relaxte omgeving zonder strakke deadlines.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



Kandidaat percentiel: 75

Deze personen zijn gedreven en energiek; zij werken graag in een hoog tempo en laten zelden vermoeidheid zien.

11. Doelgerichtheid

Deze personen geven er weinig voorkeur aan om te werken aan taken met een vastomlijnd kader en expliciete doelstellingen.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



Kandidaat percentiel: 99

Deze personen raken waarschijnlijk gemotiveerd door taken met specifieke en vastomlijnde kaders en doelstellingen.

Geraadpleegde normgroep voor dit rapport: SOSIE - Totaal (N = 867)