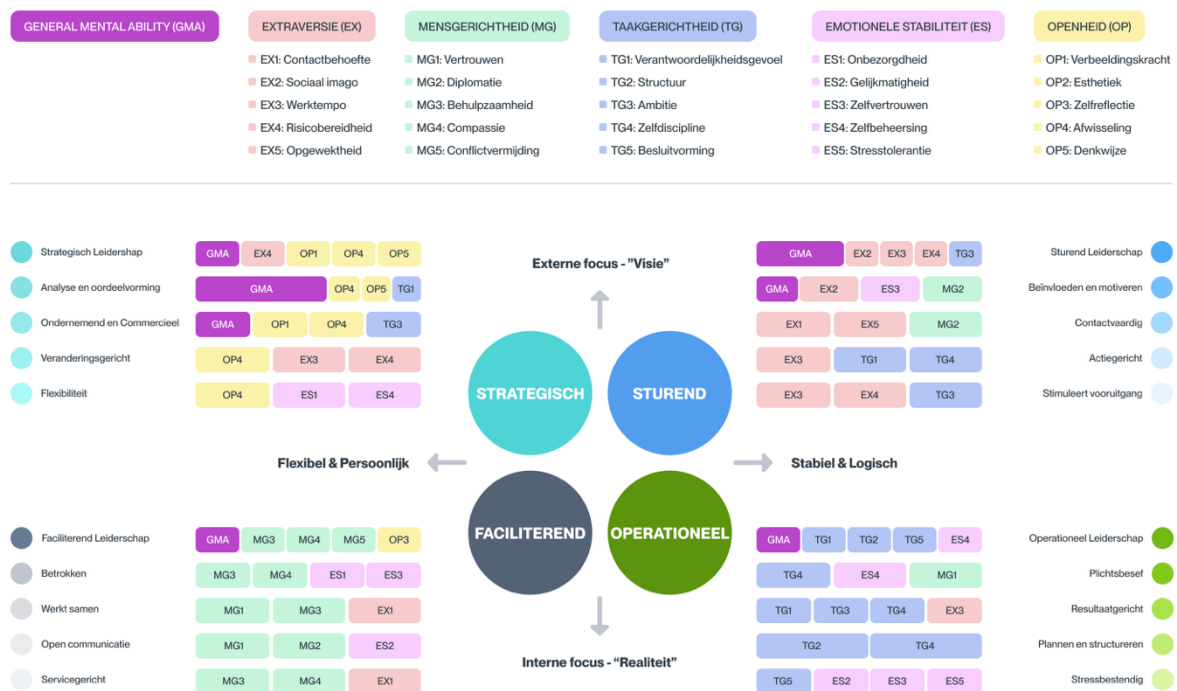


Performance Framework & Big 5 Schalen



Extraversie (EX)

Meet de behoefte aan nabijheid en het verlangen naar sociale verbindingen – het gemak waarmee men in het middelpunt van de belangstelling staat en omgaat met de verwachtingen van anderen, stimulerende ervaringen opzoekt en het tempo van werk.

- **Contactbehoefte (EX1)**
 - Beoordeelt de behoefte aan sociale interactie – verlangen naar een breed sociaal netwerk en frequente interactie.
- **Sociaal imago (EX2)**
 - Beoordeelt de benadering van een persoon in sociale situaties – de neiging om te beïnvloeden en belangrijke rollen op zich te nemen.
- **Werktempo (EX3)**
 - Meet het energieniveau van de dynamiek van optreden – de neiging om een hoog energieniveau te tonen en een actief tempo te hanteren.
- **Risicobereidheid (EX4)**
 - Meet de behoefte aan externe prikkels en avontuurlijke ervaringen – de behoefte aan opwinding en nieuwe dingen doen.
- **Opgewektheid (EX5)**
 - Meet de neiging om positieve emoties te tonen – vreugde, geluk en zeer vrolijk en expressief te zijn.

Mensgerichtheid (MG)

Beoordeelt hoe sociaal iemand is – het niveau van vertrouwen, anderen zien als mensen met goede bedoelingen, empathie en de neiging om anderen te helpen en conflict te vermijden.

- **Vertrouwen (MG1)**
 - Meet het vertrouwen in anderen – denkt het individu positief over de intenties van anderen en hun bekwaamheid.
- **Diplomatie (MG2)**
 - Beoordeelt de mate van diplomatie, hoe tactvol een persoon is, en hoe bedachtzaam in de manier waarop iemand communiceert.
- **Behulpzaamheid (MG3)**
 - Meet de neiging om anderen te helpen en hun behoeften boven die van zichzelf te stellen.
- **Compassie (MG4)**
 - Toont sympathie en betrokkenheid bij de problemen en behoefte van anderen – geeft de oprechte zorg en bezorgdheid weer.
- **Conflictvermijding (MG5)**
 - Meet de bereidheid om hun eigen overtuigingen bij te stellen om stabiliteit en een positieve relatie met anderen te behouden.

Taakgerichtheid (TG)

Beoordeelt hoe taken worden benaderd – de onderliggende drive om doelen te bereiken en kwaliteiten als structuur, doorzettingsvermogen, doordachte beslissingen en het naleven van normen.

- **Verantwoordelijkheidsgevoel (TG1)**
 - Meet de behoefte van het individu aan controle en geloof in zijn eigen competenties – het in twijfel trekken van de beslissingen van anderen en het nemen van verantwoordelijkheid die zijn eigen taken overstijgt.
- **Structuur (TG2)**
 - Meet de mate van ordelijkheid en voorkeur voor structuur van het individu – hoe belangrijk het voor het individu is om te zorgen voor structuur en om verplichtingen koste wat het kost na te komen.
- **Ambitie (TG3)**
 - Meet het ambitieniveau en de doelgerichtheid van het individu - bereidheid om hard te werken om doelen te bereiken, altijd strevend naar meer. Het weerspiegelt resultaatgerichtheid, niet daadwerkelijk succes.
- **Zelfdiscipline (TG4)**
 - Meet de wil en toewijding om taken te voltooien – zelfmotivatie, vooral bij verveling, afleiding of kansen.
- **Besluitvorming (TG5)**
 - Meet de aanpak tot besluitvorming – mate van bedachtzaamheid en analyses die aan beslissingen voorafgaan.

Emotionele stabiliteit (ES)

Meet de mate waarin iemand emotioneel reageert – de neiging om kalm, zelfverzekerd, zelfbeheerst en optimistisch te zijn, wanneer iemand wordt geconfronteerd met tegenslagen en uitdagingen, soms zelfs emotioneel onverschillig.

- **Onbezorgdheid (ES1)**
 - Meet de mate van ongevoeligheid voor externe omstandigheden die mogelijke risico's of tegenslagen met zich meebrengen en het vermogen om verder te gaan na acties uit het verleden.
- **Gelijkmatigheid (ES2)**
 - Meet de neiging om irritatie, ontevredenheid en teleurstelling te voelen en te uiten.
- **Zelfvertrouwen (ES3)**
 - Meet zelfvertrouwen – of het individu zich zeker voelt van zichzelf en de neiging heeft zich niet te schamen of zich zorgen te maken over de mening van anderen.
- **Zelfbeheersing (ES4)**
 - Meet de neiging van het individu om beheerst over te komen en zijn gevoelens voor zichzelf te houden.
- **Stresstolerantie (ES5)**
 - Beoordeelt het vermogen van het individu om met stress en druk om te gaan – het emotionele gevoel van spanning wanneer de druk hoog is.

Openheid (OP)

Meet algehele openheid voor verandering, nieuwsgierigheid en tolerantie, zoals een rijk voorstellingsvermogen en een voorkeur voor afwisseling en intellectuele nieuwsgierigheid.

- **Verbeeldingskracht (OP1)**
 - Meet actieve verbeeldingskracht en de neiging om creatief, innovatief, vrijdenkend en visionair te zijn.
- **Esthetiek (OP2)**
 - Meet de aandacht voor esthetische details en het gewicht dat iemand hecht aan visuele expressie bij het evalueren van een product of output.
- **Zelfreflectie (OP3)**
 - Meet het gewicht dat een individu toekent aan zijn emoties en het bewustzijn van, en de reflectie op, zijn eigen gevoelens en reacties.
- **Afwisseling (OP 4)**
 - Meet de bereidheid om nieuwe activiteiten uit te proberen en de neiging om gretig op zoek te gaan naar nieuwe ervaringen en variatie in hun werk.
- **Denkwijze (OP5)**
 - Meet interesse in verschillende vormen van intellectuele stimulatie en de neiging om abstracte of theoretische discussies op te zoeken om hun zienswijzen te verbreden.

Competenties

Domein Strategisch

Strategisch Leiderschap

- Richt zich op de lange termijn.
- Identificeert en grijpt kansen.
- Stimuleert verandering.
- Ondersteunt innovatie en creativiteit.
- Is fanatiek in het ontwikkelen van het team/de organisatie.

GMA

Risicobereidheid (EX4)

- Meet de behoefte aan externe prikkels en avontuurlijke ervaringen – de behoefte aan opwinding en nieuwe dingen doen.

Verbeeldingskracht (OP1)

- Meet actieve verbeeldingskracht en de neiging om creatief, innovatief, onconventioneel en visionair te zijn.

Afwisseling (OP4)

- Meet de bereidheid om nieuwe activiteiten uit te proberen en de neiging om gretig op zoek te gaan naar nieuwe ervaringen en variatie in hun werk.

Denkwijze (OP5)

- Meet interesse in verschillende vormen van intellectuele stimulatie en de neiging om abstracte of theoretische discussies op te zoeken om hun perspectieven te verbreden.

Analyse en oordeelsvorming

- Bedenkt oplossingen.
- Gaat gemakkelijk om met concepten en complexiteit.
- Houdt bij het oplossen van problemen rekening met bredere overwegingen.
- Komt snel tot de kern van een probleem.
- Gebruikt opgedane kennis en ervaring op nieuwe manieren.

GMA

Afwisseling (OP4)

- Meet de bereidheid om nieuwe activiteiten uit te proberen en de neiging om gretig op zoek te gaan naar nieuwe ervaringen en variatie in hun werk.

Denkwijze (OP5)

- Meet interesse in verschillende vormen van intellectuele stimulatie en de neiging om abstracte of theoretische discussies op te zoeken om hun perspectieven te verbreden.

Verantwoordelijkheidsgevoel (TG1)

- Meet de behoefte van het individu aan controle en geloof in zijn eigen competenties – het in twijfel trekken van de beslissingen van anderen en het nemen van verantwoordelijkheid die zijn eigen taken overstijgt.

Ondernemend en Commercieel

- Zoekt actief naar marktinformatie.
- Identificeert en reageert snel op zakelijke kansen.
- Bereid om risico's te nemen, om het bedrijf te laten groeien.
- Bedenkt ideeën en oplossingen voor toekomstige behoeften van klanten.
- Focust energie en middelen op projecten en taken die zakelijke waarde toevoegen.

GMA

Verbeeldingskracht (OP1)

- Meet actieve verbeeldingskracht en de neiging om creatief, innovatief, onconventioneel en visionair te zijn.

Afwisseling (OP4)

- Meet de bereidheid om nieuwe activiteiten uit te proberen en de neiging om gretig op zoek te gaan naar nieuwe ervaringen en variatie in hun werk.

Ambitie (TG3)

- Meet de mate van ordelijkheid en voorkeur voor structuur van het individu – hoe belangrijk het voor het individu is om te zorgen voor structuur en om verplichtingen koste wat het kost na te komen.

Veranderingsgericht

- Houdt niet per se vast aan bestaande werkwijzen
- Komt met veel nieuwe ideeën.
- Benadert zaken vanuit nieuwe invalshoeken.
- Stelt verbeteringen voor ten aanzien van bestaande werkwijzen.
- Zoekt naar nieuwe perspectieven en ideeën om innovatie en verandering te stimuleren.

Afwisseling (OP4)

- Meet de bereidheid om nieuwe activiteiten uit te proberen en de neiging om gretig op zoek te gaan naar nieuwe ervaringen en variatie in hun werk.

Werktempo (EX3)

- Meet het energieniveau van de dynamiek van optreden – de neiging om een hoog energieniveau te tonen en een actief tempo te hanteren.

Risicobereidheid (EX4)

- Meet de behoefte aan externe prikkels en avontuurlijke ervaringen – de behoefte aan opwindende en nieuwe dingen doen.

Flexibiliteit

- Houdt er een positieve instelling op na.
- Gaat flexibel om met zaken die anders lopen dan verwacht.
- Stelt prioriteiten bij wanneer de omstandigheden dit vereisen.
- Heeft een frisse kijk op nieuwe situaties en veranderingen, zonder vast te houden aan bestaande werkwijzen.
- Zoekt naar manieren om een bijdrage te leveren aan veranderingen.

Afwisseling (OP4)

- Meet de bereidheid om nieuwe activiteiten uit te proberen en de neiging om gretig op zoek te gaan naar nieuwe ervaringen en variatie in hun werk.

Onbezorgdheid (ES1)

- Meet de mate van ongevoeligheid voor externe omstandigheden die mogelijke risico's of tegenslagen met zich meebrengen en het vermogen om verder te gaan na acties uit het verleden.

Zelfbeheersing (ES4)

- Meet de neiging van het individu om beheerst over te komen en zijn gevoelens voor zichzelf te houden.

Domein *Sturend*

Sturend Leiderschap

- Neemt de leiding – geeft duidelijk aan wat er van anderen verwacht wordt.
- Stelt uitdagende doelen en motiveert mensen.
- Geeft aanwijzingen en wijst de weg.
- Neemt beslissingen en risico's.
- Stelt hoge eisen aan mensen.

GMA

Sociaal imago (EX2)

- Beoordeelt de benadering van een persoon in sociale situaties – de neiging om te beïnvloeden en belangrijke rollen op zich te nemen.

Werktempo (EX3)

- Meet het energieniveau van de dynamiek van optreden – de neiging om een hoog energieniveau te tonen en een actief tempo te hanteren.

Risicobereidheid (EX4)

- Meet de behoefte aan externe prikkels en avontuurlijke ervaringen – de behoefte aan opwinding en nieuwe dingen doen.

Ambitie (TG3)

- Meet de mate van ordelijkheid en voorkeur voor structuur van het individu – hoe belangrijk het voor het individu is om te zorgen voor structuur en om verplichtingen koste wat het kost na te komen.

Beïnvloeden en motiveren

- Komt op voor eigen mening en geeft vorm aan gespreken.
- Is bereid om ideeën te verdedigen.
- Doet moeite om anderen te overtuigen van hun mening en ideeën.
- Presenteert eigen ideeën met enthousiasme en vastberadenheid.
- Is niet bang om discussies aan te gaan.

GMA

Sociaal imago (EX2)

- Beoordeelt de benadering van een persoon in sociale situaties – de neiging om te beïnvloeden en belangrijke rollen op zich te nemen.

Zelfvertrouwen (ES3)

- Meet zelfvertrouwen – of het individu zich zeker voelt van zichzelf en de neiging heeft zich niet te schamen of zich zorgen te maken over de mening van anderen.

Diplomatie (MG2)

- Beoordeelt de mate van diplomatie en overweging in de manier waarop iemand communiceert.

Contactvaardig

- Communiceert actief met mensen binnen en buiten de organisatie.
- Benadert anderen om nieuwe relaties te ontwikkelen.
- Onderhoudt een zichtbaar en beschikbaar sociaal profiel.
- Zoekt actief en consistent contact met anderen.
- Gedraagt zich met gemak rondom anderen.

Contactbehoefte (EX1)

- Beoordeelt de behoefte aan sociale interactie – verlangen naar een breed sociaal netwerk en frequente interactie.

Opgewektheid (EX5)

- Meet de neiging om positieve emoties te tonen – vreugde, geluk en zee vrolijk en expressief te zijn.

Diplomatie (MG2)

- Beoordeelt de mate van diplomatie en overweging in de manier waarop iemand communiceert.

Actiegericht

- Verdedigt nieuwe initiatieven binnen en buiten het eigen werk.
- Initieert werk en is actiegericht.
- Handelt op eigen initiatief.
- Neemt zelfstandig beslissingen.
- Handelt met een minimale hoeveelheid planning.

Werktempo (EX3)

- Meet het energieniveau van de dynamiek van optreden – de neiging om een hoog energieniveau te tonen en een actief tempo te hanteren.

Verantwoordelijkheidsgevoel (TG1)

- Meet de behoefte van het individu aan controle en geloof in zijn eigen competenties – het in twijfel trekken van de beslissingen van anderen en het nemen van verantwoordelijkheid die zijn eigen taken overstijgt.

Zelfdiscipline (TG4)

- Meet de wil en toewijding om taken te voltooien – zelfmotivatie, vooral bij verveling, afleiding of kansen.

Stimuleert vooruitgang

- Concurrereert en stelt hoge doelen.
- Werkt hard om betere resultaten te behalen dan anderen.
- Werkt in een hoger tempo.
- Reageert enthousiast op uitdagingen.
- Is actief op zoek naar nieuwe uitdagingen en verbeteringen.

Werktempo (EX3)

- Meet het energieniveau van de dynamiek van optreden – de neiging om een hoog energieniveau te tonen en een actief tempo te hanteren.

Risicobereidheid (EX4)

- Meet de behoefte aan externe prikkels en avontuurlijke ervaringen – de behoefte aan opwinding en nieuwe dingen doen.

Ambitie (TG3)

- Meet de mate van ordelijkheid en voorkeur voor structuur van het individu – hoe belangrijk het voor het individu is om te zorgen voor structuur en om verplichtingen koste wat het kost na te komen.

Domein *Faciliterend*

Faciliterend Leiderschap

- Delegeert – vertrouwt anderen en geeft mensen ruimte.
- Coacht en ondersteunt.
- Betrekt – zoekt en blijft open voor inbreng en invloed.
- Richt zich op de gemeenschappelijke (team)doelen.
- Doet extra moeite om anderen op hun gemak te stellen.

GMA

Behulpzaamheid (MG3)

- Meet de neiging om anderen te helpen en hun behoeften boven die van zichzelf te stellen.

Compassie (MG4)

- Toont sympathie en betrokkenheid bij de problemen en behoefte van anderen – geeft de oprechte zorg en bezorgdheid weer.

Conflictvermijding (MG5)

- Meet de bereidheid om hun eigen overtuigingen te compromitteren om stabiliteit en een positieve stemming in relaties met anderen te behouden.

Zelfreflectie (OP3)

- Meet het gewicht dat een individu toekent aan zijn emoties en het bewustzijn van en de reflectie op zijn eigen gevoelens en reacties.

Betrokken

- Zoekt en staat open voor feedback.
- Vertrouwt, gebruikt en zoekt de competentie van andere mensen.
- Gaat op een open, accepterende manier om met anderen.
- Neemt de inzichten en meningen van anderen serieus.
- Toont bewustzijn van de eigen sterke en zwakke punten.

Behulpzaamheid (MG3)

- Meet de neiging om anderen te helpen en hun behoeften boven die van zichzelf te stellen.

Compassie (MG4)

- Toont sympathie en betrokkenheid bij de problemen en behoefte van anderen – geeft de oprechte zorg en bezorgdheid weer.

Onbezorgdheid (ES1)

- Meet de mate van ongevoeligheid voor externe omstandigheden die mogelijke risico's of tegenslagen met zich meebrengen en het vermogen om verder te gaan na acties uit het verleden.

Zelfvertrouwen (ES3)

- Meet zelfvertrouwen – of het individu zich zeker voelt van zichzelf en de neiging heeft zich niet te schamen of zich zorgen te maken over de mening van anderen.

Werkt samen

- Past zich aan en ondersteunt anderen/het team.
- Toont oprechte interesse in anderen en hun zorgen.
- Faciliteert en bouwt voort op de ideeën van anderen.
- Deelt informatie en expertise om teamresultaten te behalen.
- Werkt samen in plaats van afzonderlijk of concurrerend.

Vertrouwen (MG1)

- Meet het vertrouwen in anderen – denkt het individu positief over de intenties van anderen en hun bekwaamheid.

Behulpzaamheid (MG3)

- Meet de neiging om anderen te helpen en hun behoeften boven die van zichzelf te stellen.

Contactbehoefte (EX1)

- Beoordeelt de behoefte aan sociale interactie – verlangen naar een breed sociaal netwerk en frequente interactie.

Open communicatie

- Is oprecht en direct.
- Pakt kritieke of moeilijke problemen direct aan.
- Behandelt problemen openlijk wanneer ze worden voorgelegd, met de betrokken personen.
- Geeft andere mensen de tijd om hun punt duidelijk te maken.
- Geeft regelmatig feedback.

Vertrouwen (MG1)

- Meet het vertrouwen in anderen – denkt het individu positief over de intenties van anderen en hun bekwaamheid.

Diplomatie (MG2)

- Beoordeelt de mate van diplomatie en overweging in de manier waarop iemand communiceert.

Gelijkmatigheid (ES2)

- Meet de neiging om irritatie, ontevredenheid en teleurstelling te voelen en te uiten.

Servicegericht

- Identificeert en speelt snel in op wensen en behoeften van klanten.
- Toont betrokkenheid bij het probleem van de klant.
- Zorgt ervoor dat klanten zich welkom voelen.
- Bekijkt elke actie en beslissing vanuit de impact op de klant.
- Zoekt continu feedback van klanten.

Behulpzaamheid (MG3)

- Meet de neiging om anderen te helpen en hun behoeften boven die van zichzelf te stellen.

Compassie (MG4)

- Toont sympathie en betrokkenheid bij de problemen en behoefte van anderen – geeft de oprechte zorg en bezorgdheid weer.

Contactbehoefte (EX1)

- Beoordeelt de behoefte aan sociale interactie – verlangen naar een breed sociaal netwerk en frequente interactie.

Domein Operationeel

Operationeel Leiderschap

- Organiseert en coördineert inspanningen.
- Stelt uitdagende doelen en motiveert mensen.
- Geeft aanwijzingen en wijst de weg.
- Neemt beslissingen en risico's.
- Stelt hoge eisen aan mensen.

GMA

Verantwoordelijkheidsgevoel (TG1)

- Meet de behoefte van het individu aan controle en geloof in zijn eigen competenties – het in twijfel trekken van de beslissingen van anderen en het nemen van verantwoordelijkheid die zijn eigen taken overstijgt.

Structuur (TG2)

- Meet de mate van ordelijkheid en voorkeur voor structuur van het individu – hoe belangrijk het voor het individu is om te zorgen voor structuur en om verplichtingen koste wat het kost na te komen.

Besluitvorming (TG5)

- Meet de aanpak tot besluitvorming – mate van bedachtzaamheid en analyses die aan beslissingen voorafgaan.

Zelfbeheersing (ES4)

- Meet de neiging van het individu om beheerst over te komen en zijn gevoelens voor zichzelf te houden.

Plichtsbesef

- Zet zich in om de dingen op de juiste manier te doen.
- Is gericht op het volgen van regels, procedures en plannen.
- Past zich altijd aan de heersende cultuur en verwachtingen aan.
- Gaat zorgvuldig om met informatie.
- Past zich aan en geeft prioriteit aan de belangen van de organisatie/ het team boven de eigen doelen.

Zelfdiscipline (TG4)

- Meet de wil en toewijding om taken te voltooien – zelfmotivatie, vooral bij verveling, afleiding of kansen.

Zelfbeheersing (ES4)

- Meet de neiging van het individu om beheerst over te komen en zijn gevoelens voor zichzelf te houden.

Vertrouwen (MG1)

- Meet het vertrouwen in anderen – denkt het individu positief over de intenties van anderen en hun bekwaamheid.

Resultaatgericht

- Is gericht op het behalen van gestelde doelen en resultaten.
- Houdt vol ondanks tegenslagen – blijft gericht op resultaten wanneer andere dingen tussendoor komen.
- Werkt hard om doelstellingen op tijd te bereiken – is doelgericht.
- Streeft voortdurend naar verbetering.
- Is gericht op het behoud van productiviteit.

Verantwoordelijkheidsgevoel (TG1)

- Meet de behoefte van het individu aan controle en geloof in zijn eigen competenties – het in twijfel trekken van de beslissingen van anderen en het nemen van verantwoordelijkheid die zijn eigen taken overstijgt.

Ambitie (TG3)

- Meet de mate van ordelijkheid en voorkeur voor structuur van het individu – hoe belangrijk het voor het individu is om te zorgen voor structuur en om verplichtingen koste wat het kost na te komen.

Zelfdiscipline (TG4)

- Meet de wil en toewijding om taken te voltooien – zelfmotivatie, vooral bij verveling, afleiding of kansen.

Werktempo (EX3)

- Meet het energieniveau van de dynamiek van optreden – de neiging om een hoog energieniveau te tonen en een actief tempo te hanteren.

Plannen en structureren

- Zorgt ervoor dat de zaken van begin tot eind ordelijk worden afgehandeld.
- Schept realistische verwachtingen.
- Deelt werk op in processtappen en resultaten.
- Is grondig en detailgericht.
- Anticipeert op problemen.

Structuur (TG2)

- Meet de mate van ordelijkheid en voorkeur voor structuur van het individu – hoe belangrijk het voor het individu is om te zorgen voor structuur en om verplichtingen koste wat het kost na te komen.

Zelfdiscipline (TG4)

- Meet de wil en toewijding om taken te voltooien – zelfmotivatie, vooral bij verveling, afleiding of kansen.

Stressbestendig

- Toont vertrouwen in het eigen vermogen om met uitdagingen om te gaan.
- Gaat op een adaptieve en zelfverzekerde manier om met de dagelijkse uitdagingen van het werk.
- Herpakt zich na teleurstellingen.
- Houdt eigen emoties onder controle wanneer de druk toeneemt.
- Kan omgaan met kritiek/ tegenslagen zonder defensief of geïrriteerd te worden.

Besluitvorming (TG5)

- Meet de aanpak tot besluitvorming – mate van bedachtzaamheid en analyses die aan beslissingen voorafgaan.

Gelijkmatigheid (ES2)

- Meet de neiging om irritatie, ontevredenheid en teleurstelling te voelen en te uiten.

Zelfvertrouwen (ES3)

- Meet zelfvertrouwen – of het individu zich zeker voelt van zichzelf en de neiging heeft zich niet te schamen of zich zorgen te maken over de mening van anderen.

Stresstolerantie (ES5)

- Beoordeelt het vermogen van het individu om met stress en druk om te gaan – het emotionele gevoel van spanning wanneer de druk hoog is.