

PERSOONLIJK RAPPORT - BEROEPSKEUZE ZELF ONDERZOEK

Algemeen

Naam V. Geelen

Leeftijd 19

Geslacht vrouw

Afnamedatum 25 september 2010

Leerlingen/studenten

Opleiding HBO

Klas 1

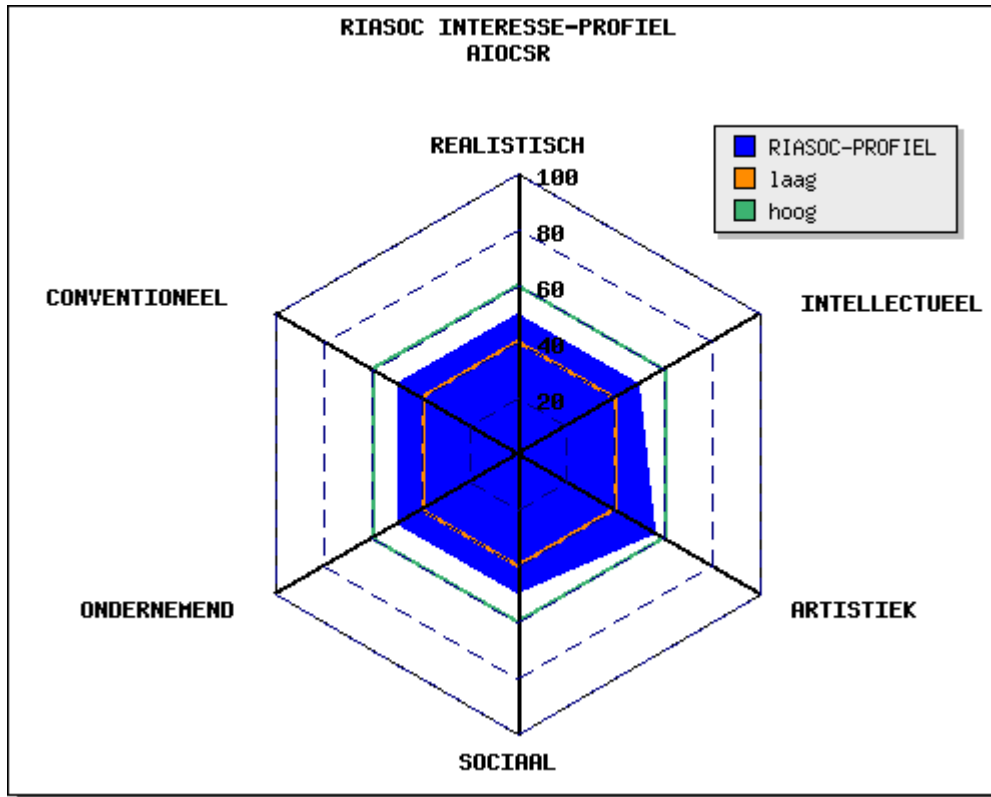
Schoolnaam School

Schoolplaats Plaats

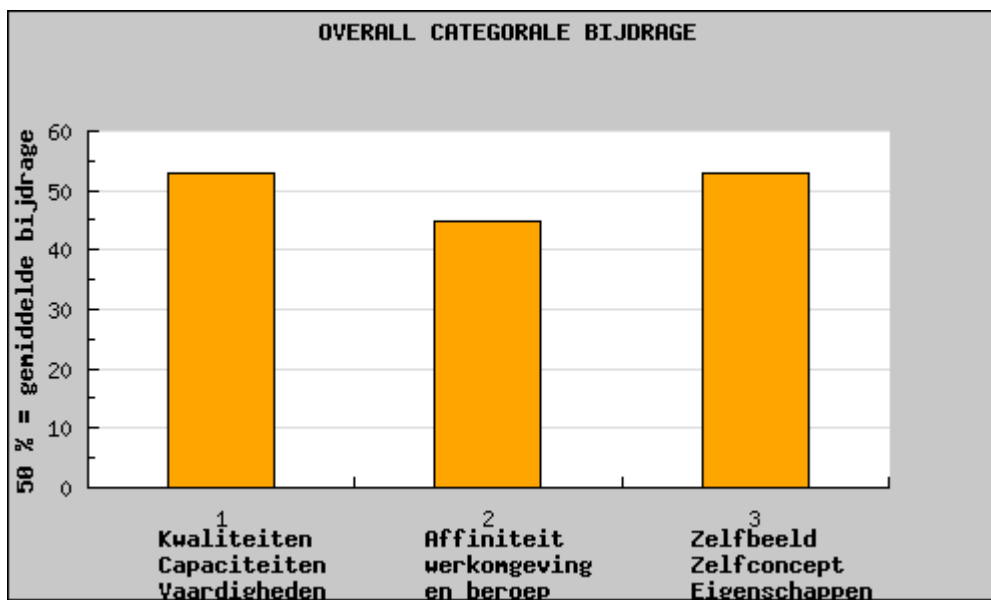
Werkenden

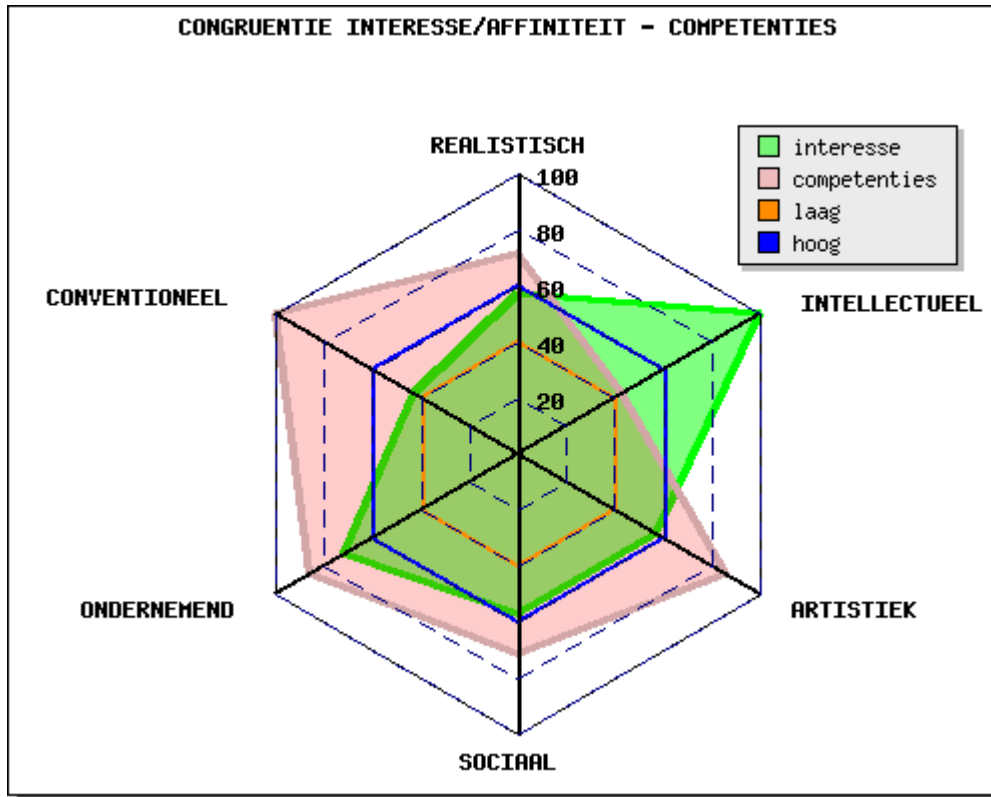
Functie

(Voltooide) opleiding



Type	Persoonlijkheid (werkstijl)	Werkomgeving (doelen & waarden)
Realistisch	praktisch, realistisch, gestructureerd	technisch, geordend
Intellectueel	nadenkend, analyserend, informatief	wetenschappelijk, wiskundig
Artistiek	origineel, intuïtief, expressief	kunstig, onsystematisch
Sociaal	relationeel, interactief, communicatief	sociaal, samenwerkend
Ondernemend	intuïtief, expressief, overheersend	populair, verantwoordelijk
Conventioneel	adviserend, procedureel, wettelijk	traditioneel, systematisch





In de theoretische uitgangspunten van John Holland speelt het begrip congruentie een belangrijke rol. Congruentie is de mate van overeenkomst tussen wat de respondent wil en wat hij kan. Om de verhoudingen tussen het interesse- en competentieprofiel goed te kunnen bepalen, wordt de RIASOC-uitslag van beide profielen vertaald naar percentages, waarbij de hoogste letter-score in elk profiel op 100 % wordt gesteld. Het percentage voor de overige letters wordt berekend ten opzichte van dit maximum. De sterke nadruk ligt op de eerste drie letters in de RIASOC-code: **a i o**

Wanneer de relatieve posities van de letters van het interesse- en het competentieprofiel dicht bij elkaar liggen, is er sprake van een hoge congruentie tussen de interesses en competenties van de respondent. Liggen de relatieve posities verder uit elkaar dan is er sprake van een minder hoge congruentie en is de afstand tussen de interesses en competenties van de respondent dus groter.

(1) Lage congruentie: hoge interessescore en lage competentiescore

Een lage congruentie is er bijvoorbeeld wanneer iemand hoog scoort op interesse voor kunstzinnige beroepen en in het competentiedeel laag scoort; bijvoorbeeld aangeeft weinig fantasievol te zijn, niet te kunnen tekenen of geen muziekinstrument te kunnen bespelen. Laagcongruente kandidaten hebben een tegenstrijdigheid in hun interesse- en competentieprofiel. Er is misschien sprake van een ontwikkelbehoefte. Wanneer respondent aangeeft iets graag te willen, maar er niet zo competent in is, betekent dat nader onderzoek: Waar gaat het om? Wat ontbreekt er nog? Wat moet de respondent nog leren, afleren, doen, veranderen om de eigen wensen te vervullen? Is het realistisch of ligt de lat onbereikbaar hoog? Is er voldoende tijd en geld beschikbaar?

De ontwikkelbehoefte is realistisch als de ontbrekende competenties verbeterd kunnen worden én als er voldoende tijd is om de verbetering te realiseren en de investeringen 'terug te verdienen'. Het komt overigens ook regelmatig voor dat mensen met dit patroon geen echte ontwikkelbehoefte hebben, omdat het om een hobby draait. Dit zien we vaak bij de werksoort Artistiek. Veel amateurkunstenaars zijn zeer enthousiast over hun hobby (muziek maken, dansen, beeldhouwen, schilderen etc.) en zullen hoog scoren interesse voor Artistiek. Velen realiseren zich tegelijkertijd dat hun artistieke bezigheden vooral intrinsiek bevredigend zijn en geen realistische perspectieven op een betaalde baan bieden. Zij leven zich uit zonder anderen al te veel lastig te vallen met hun kunstuitingen.

(2) Interessescore en competentiescore liggen op het zelfde niveau

Het willen is in overeenstemming te achten met het kunnen. De respondent heeft blijkbaar een congruent beeld van zichzelf op dit punt, omdat zijn belangstellingen en vaardigheden met elkaar in balans zijn.

(3) Interessescore is lager dan competentiescore

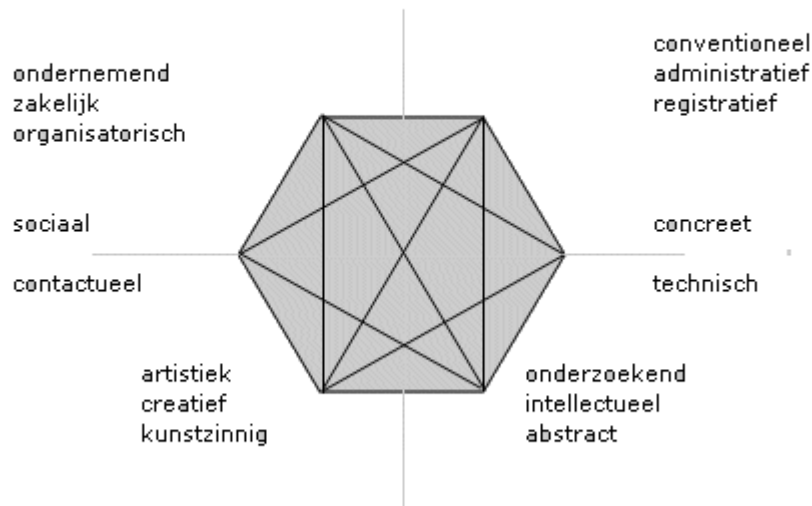
In dit geval zijn mensen uitgekeken of afgeknapt op een bepaalde werksoort, maar beheersen ze deze wel. Een veel voorkomend fenomeen is de sociaal geïnteresseerde werkneemster die als administratieve kracht haar loopbaan is gestart en nu op zoek is naar 'iets met mensen'. In deze gevallen zal de interessescore op Conventioneel lager zijn, terwijl de competentiescore op Conventioneel onverminderd hoog is. Wanneer de interesse lager uitkomt dan de competentie, is dit meestal duidelijk verklaarbaar.

CONSISTENTIE

De zes typen (RIASOC) staan niet in willekeurige volgorde. Zij staan in een circulair verband. Zo staat bijvoorbeeld de intellectuele interesse dicht bij de artistieke interesse maar veel verder af van de zakelijk-organisatorische interesse. En daarmee zijn ook de intellectuele en artistieke werkomgevingen meer gelijkend op elkaar dan de intellectuele en ondernemend-organisatorische werkomgevingen. Het artistieke type bijvoorbeeld staat veel verder af van het conventionele type dan van het intellectuele type. Concreet staat dicht bij conventioneel, maar ver van sociaal. Deze inhoudelijke (dis)similariteiten zijn in het hexagon weergegeven.

voorkeurscode: a i o

Hexagonale structuur van beroepsinteressen en werkomgevingen



Uw profiel is consistent.

Het begrip consistentie is direct gekoppeld aan deze hexagonale voorstelling. Consistentie zegt iets over de stabiliteit en voorspelbaarheid van uw profiel. Consistentie verwijst naar de ordening van de zes typen in het Persoons- en Omgevingsprofiel.

consistent

Als de twee eerste typen waarmee de grootste similariteit is vastgesteld in het hexagon naast elkaar liggen, spreken we van consistentie (bijvoorbeeld administratief en concreet).

minder consistent

Als deze typen alternerend geordend zijn (bijvoorbeeld administratief en intellectueel) is het profiel minder consistent.

inconsistent

En als de typen tegenover elkaar liggen in het hexagon is sprake van maximale inconsistentie. Personen met een inconsistent profiel verenigen psychologische eigenschappen in zich die minder goed combineerbaar zijn. De consequentie is dat het waarschijnlijk moeilijker zal zijn om mensen te vinden die dit soort karakteristieken combineren in één individu. Er kan hier sprake zijn van een knelpuntberoep.

In de praktijk zijn deze basale functionele typen in elk mens vertegenwoordigd, het ene sterk, het andere minder of gemiddeld, en weer andere nauwelijks tot niet. Het meten hiervan levert dan ook een uniek persoonlijk profiel op. De basale typen staan niet helemaal los van elkaar, sommige typen zijn meer verwant dan andere. De relaties tussen de 6 typen vormen een hexagonaal model, waarbij de psychologische afstanden tussen de typen evenredig aan de afstanden in het model zijn. Analooq aan het gegenereerde persoonlijk profiel uit iemands interesses, activiteiten, vaardigheden en eigenschappen, kunnen werkomgevingen in kaart worden gebracht. Hier leidt inventarisatie van benodigde vaardigheden, eigenschappen, attitudes, waarden, gedragsstijlen en activiteiten tot een functieprofiel. Aldus kan de congruentie tussen beide worden vastgesteld. De voorspelling is dat de kans op succes in een arbeids- of studieomgeving groter is naarmate de congruentie tussen persoonsprofiel en functieprofiel toeneemt. Omgekeerd wordt van studie- en werkomgevingen verwacht dat ze met name personen zullen vasthouden die er het beste in passen.

ALGEMEEN

Het belangrijkste zijn de hoogste scores in het interesseprofiel. Wordt het interesseprofiel gedomineerd door één type of zijn het er meer? In het algemeen domineren twee of drie typen het profiel en is dus de combinatie van deze typen belangrijk is voor een goed begrip van de interesses.

Veelal heeft een respondent totaal geen affiniteit met bepaalde typen. Soms is er zelfs een actieve afkeer van bepaalde werksoorten. Dit levert zinvolle informatie op omdat de laagste scores in het profiel vaak dingen uitsluiten. Bij iemand die zeer laag op **Realistisch** scoort, is het niet zinvol om aan beroepen te denken waarbij je vuile handen krijgt. Door de combinatie te maken van de hoogste en laagste scores krijgt het interessepatroon van de respondent meer diepte. En natuurlijk zijn er ook mensen die geen lage scores hebben. Maar ook dat is zinvolle informatie.

De differentiatie in RIASOC-interesseprofielen kan per persoon nogal verschillen. Sommige mensen maken weinig onderscheid tussen de antwoordmogelijkheden, anderen vinden de verschillen tussen leuk en niet leuk juist heel groot.

Gelijkmatige profielen zijn vaak een teken van weinig kennis over verschillende werksoorten of een gebrek aan besluitvaardigheid. Grillige profielen horen meestal bij mensen die goed weten wat ze wel en niet willen. Maar bij profielen met een grote differentiatie zal toch gecontroleerd moeten worden of de respondent eigen voorkeuren niet te zwart-wit heeft neergezet. Het komt voor dat mensen op grond van gebrekkige informatie of eenzijdige voorlichting een bepaalde werksoort resoluut afwijzen. Zo is 'administratief' in sommige kringen een beladen woord, omdat het synoniem zou zijn met saai en uitzichtloos werk.

U heeft op 91 vragen met ja geantwoord (42 %); onderverdeeld in thema's:

affiniteit beroep-werkomgeving/activiteiten	38 % ja-antwoorden
competenties/kwaliteiten/vaardigheden	44 % ja-antwoorden
eigenschappen/waarden/zelfbeeld	44 % ja-antwoorden

Een zogenaamd hoge antwoordtendentie (> 77 %) kan verschillende verklaringen hebben. Het kan een teken zijn van veel zelfvertrouwen, van zelfoverschatting, van een gebrek aan kritisch denken of van een gebrek aan kennis van de verschillende werksoorten of het betekent dat iemand daadwerkelijk alles heel erg leuk vindt. Bij iemand die over de hele linie kiest voor de meest positieve antwoordmogelijkheden is het belangrijk om grondig na te gaan over wat hij of zij leuk vindt. Bij goed en aanhoudend doorvragen naar concrete voorbeelden, komt meestal het verschil tussen zo maar iets leuk vinden en de echte passies naar voren.

Een lage antwoordtendentie (< 23 %) kan een teken zijn van een gering zelfvertrouwen of een gebrek aan kennis over de eigen mogelijkheden. En soms komt het voor dat mensen heel erg kritisch zijn bij het invullen van de vragenlijst, waardoor de antwoordtendentie laag is.

UITKOMSTENPATROON (a i o) - TOELICHTING

In dit uitkomstenpatroon spelen de menstypen a i o een relatief belangrijke rol. Daarom volgt hier een nadere omschrijving van mensen die zowel een hoge a, i als o in hun profiel hebben. Dit is een algemene omschrijving die geldt voor mensen waarbij deze drie-letter-code richting geeft aan het profiel, ongeacht de volgorde van de eerste drie letters. Dus deze tekst geldt voor alle combinaties met deze drie letters. Het is dus niet zo dat alle hieronder genoemde aspecten ook volledig van toepassing zijn. Dit is onder meer afhankelijk van de vraag of binnen deze combinatie nog een duidelijke rangorde te maken is en hoe uitgesproken de verschillen tussen de andere drie scores binnen het RIASOC-profiel zijn.

I Intellectueel-onderzoekend

I staat voor onderzoek, nieuwsgierigheid en intellectuele werkzaamheden. Kenmerkend voor dit type is een onderzoekende en leergierige houding. Ze studeren graag en staan open voor nieuwe kennis, moderne ontwikkelingen en afwijkende inzichten. En ze houden van abstracte en theoretische vraagstukken. Ze bekijken vraagstukken van verschillende kanten en komen het liefst goed beslagen ten ijs. Dit type wordt door anderen soms als te genuanceerd en besluiteloos gezien. Ook worden ze soms belerend en onpraktisch ervaren. Voorbeeldberoepen waarin het I-type werkt, zijn op een middelbaar opleidingsniveau analist, laboratoriumtechnicus, medisch laboratoriumassistent. Op hoger niveau valt te denken aan archivaris, condervator, planoloog, biochemicus, plantkundige en aan wetenschappelijk medewerkers en onderzoekers. Er zijn eigenlijk geen banen op een lager niveau waar een I-type zich thuisvoelt. Bij een hoge I score en een laag opleidingsniveau is verder leren dan ook aangewezen.

A Artistiek-creatief

Kenmerkend voor het artistiek-creatieve type is dat het artistieke mensen zijn, zowel in hun gedrag als in hun uiterlijk. Zij bekijken de wereld met een creatieve blik, die vaak afwijkt van het 'gewone'. Zij houden niet van vaste routines en opgelegde regels. Ze gaan gevoelsmatig en intuïtief om bij het omgaan met de vraagstukken waarvoor zij zich gesteld zien. Hun oplossingen zijn vaak onconventioneel en creatief. Voorbeeldberoepen waarin het A-type werkt, zijn op een lager opleidingsniveau bloemenbinder, etaleur/decorateur, aardewerkdecorateur, letter- en decoratieschilder en scriptgirl. Op middelbaar niveau kan men denken aan fotograaf, restaurantkok, journalist, galeriehouder, cameraman, layout-man en copywriter. En voorbeeldberoepen op de hogere niveaus zijn onder meer architect, grafisch ontwerper, binnenhuisarchitect, tuinarchitect, musicoloog, dramaturg en beeldend kunstenaar.

IA/AI-types worden gekenmerkt door een combinatie van creativiteit met een intellectuele houding. Deze combinatie bevindt zich op het grensvlak van kunst en wetenschap. Deze types zijn nieuwsgierig en vragen zich af of iets niet anders of beter kan en zullen vaak als eersten grenzen en kaders doorbreken. Door de intellectuele component zijn er vrijwel geen IA beroepen op laag niveau. Bij een hoge I score en een laag opleidingsniveau is verder leren dan ook aangewezen. Voorbeeldberoepen op hoger niveau zijn filosoof, cultureel antropoloog, historicus, wetenschappelijk journalist, archivaris en conservator. En artistiek-creatieve beroepen als industrieel ontwerper, componist, dramaturg, kunsthistoricus, taalkundige, musicoloog, componist, kunstcriticus, kunsthistoricus, dramaturg, en literatuurvertaler. Op middelbaar niveau een beroep als reclametekenaar of cartoonist.

Bij het profiel van **I**, **A** en **O** (in willekeurige volgorde) zien we mensen met voorkeurinteresses op het snijvlak van kunst en wetenschap. Deze mensen zijn intellectueel, artistiek en daarnaast nieuwsgierig, ondernemend en zelfstandig. Hoewel ze het leuk vinden om dingen uit te zoeken, is analyseren voor hen geen doel op zich, maar moet leiden tot concrete resultaten. Vanwege de intellectuele component die door het intellectuele-onderzoekende type ingebracht wordt, zijn er niet veel banen op laag niveau die echt goed aansluiten op dit combinatietype. Bij een hoge I score en een laag opleidingsniveau is verder leren dan ook aangewezen.

IAO/AIO-beroepen:

IAO: wetenschappelijk journalist

AIO: kunstcriticus, recensent

IOA: reclaimedeskundige

AOI: antiekhandelaar, kunsthandelaar

OIA: account-executive

OAI: muziekhandelaar

Uw voorkeurslijst (a i o)

Kunstcriticus
 Multi-media auteur
 Recensent
 Vormgever nieuwe media

De database bevat meer dan 2.500 beroepen.

UW PERSOONLIJKE CODE (AIOCSR) EN BEROEPEN**PERSOONLIJKE CODE**

Het zelfonderzoek laat je werkomgevingen/beroepen zoeken die goed aansluiten bij je persoonlijkheidstype. Doorgaans geldt dat mensen die werk doen die bij hun persoonlijkheid (werkstijl) passen de meeste voldoening, waardering en succes ervaren. De drie-letter-code moet gezien worden als een korte typering van de gemiddelde beroepsbeoefenaar in een bepaald beroep. Bijvoorbeeld: aan het beroep van vertegenwoordiger is de code OSC toegekend, deze code typeert de gemiddelde vertegenwoordiger, in de eerste plaats ondernemend, in de tweede plaats sociaal en in de derde plaats conventioneel. Het zal duidelijk zijn dat niet iedere vertegenwoordiger precies deze OCS-code zal hebben.

Ook zal duidelijk zijn dat in ieder beroep verschillende types werken, doch hoe groter de overeenkomst van het gekozen beroep met de drie-letter-code hoe groter de kans dat het beroep aansluit bij jouw persoonlijkheid, interesses, vaardigheden en waarden. Wanneer alle drie de letters van je persoonlijke code in een beroep voorkomt, is er een hele grote overeenkomst en dus een heel grote kans dat het beroep bij zal passen. Bij het zoeken is het van belang dat je elke mogelijke volgorde van je persoonlijke code onderzoekt. In het geval van de code **OSC** kun je verwante varianten opzoeken: OCS, SOC, SCO. Hoewel je waarschijnlijk maar een paar beroepen aansprekend vindt, geeft deze werkwijze je een ruimere blik, omdat je dan ook buiten je eigen referentiekader kijkt en aldus wellicht nieuwe ideeën kunt opdoen.

Geselecteerde code: aoi

BEROEPEN:

Antiekhandelaar
 Kunsthandelaar
 Muziekprogrammeur

Geselecteerde code: iao

BEROEPEN:

Lector (uitgeverij)
 Onderzoeksjournalist
 Pedagogisch medewerker
 Wetenschapsjournalist

Geselecteerde code: ioa

BEROEPEN:

Bedrijfsjournalist
 Reclamedeskundige
 Uitgever wetenschappelijke publicaties

PERSOONLIJKHEIDSTYPE EN WERKOMGEVING/BEROEPEN

voorkeurscode: a i o

Persoonlijkheidstype**R Realistisch-Technische Type****Persoonskenmerken**

Bescheiden, materialistisch, nuchter, praktisch, terughoudend.

Waarden

Hecht waarde aan eerlijkheid en gezond verstand. Wil financieel beloond worden voor (lichamelijke) inspanning en concrete resultaten.

Kwaliteiten

Heeft een goed technisch inzicht, praktisch handvaardig en gebruikt graag zijn lichaamskracht.

Interesses/activiteiten

Houdt van activiteiten waarin het heel direct en manipulatief kan omgaan met dingen: gereedschap, machines, materialen, planten of dieren.

Inconsistentie

Houdt in het algemeen niet van sociale bezigheden. Is doorgaans minder sterk in sociale vaardigheden.

I Intellectueel-Onderzoekende Type**Persoonskenmerken**

Analytisch, sceptisch, voorzichtig, kritisch, nieuwsgierig, bescheiden, introvert, methodisch, rationeel.

Waarden

Kennisverwerving, doelen behalen, onafhankelijkheid.

Kwaliteiten

Analytische en technische of mathematische vaardigheden.

Interesses/activiteiten

Interesse voor wetenschappelijke activiteiten. Ze willen weten hoe de wereld in elkaar zit en zoeken naar een creatieve manier om tot een antwoord op hun vragen te komen. Is er op uit de hem omringende, natuurkundige, biologische en culturele verschijnselen via observatie en onderzoek te doorgronden en te beheersen. Niet erg geïnteresseerd in samenwerking.

Inconsistentie

Doorgaans een afkeer van activiteiten die een overredend, sociaal of routinematig optreden vereisen.

Werkomgeving/beroepen**Realistische werkomgeving****Intrinsieke Motivatie/beloning**

Volgen van procedures en regels en het behalen van zichtbare resultaten.

Waarden en werkstijl

Concreet, productief, praktisch. De realistische werkomgeving stimuleert en beloont mechanisch-technische en motorische vaardigheden en biedt ruimte aan praktische productieve en materialistische waarden, en aan sterk, avontuurlijk en soms zelfs risicovol gedrag. Aangepast gedrag en het degelijk uitvoeren van taken worden in deze werkomgeving op prijs gesteld.

Vereiste kwaliteiten

Interesse in werk dat praktisch is en nuttig. Ze vinden het prettig om hun handen te gebruiken of met machines om te gaan. Ze willen graag fysiek bezig zijn en zich inspannen. Werken met machines, gereedschap, dingen, planten en dieren.

Beroepenclusters

Bouwsector, techniek, buitenwerk, land- en tuinbouw.

Specifieke activiteiten

Werken met machines, gereedschap, dingen, planten en dieren. Hebben doorgaans niet veel behoefte om hun gevoelens te uiten of met anderen te communiceren. Doeners.

Intellectuele werkomgeving**Intrinsieke Motivatie/beloning**

Analyseren van informatie, problemen doorgronden en oplossen, kennisverwerving, publiceren.

Waarden en werkstijl

In de werkomgeving gaat het om onderzoekende werkzaamheden teneinde problemen op te lossen of kennis te vergaren. De omgeving stimuleert en beloont analytische, wetenschappelijke, technische en verbale vaardigheden. De intellectuele omgeving biedt ruimte aan theoretische, creatieve en ideële waarden, en aan volhardend, kritisch en soms zelfs sceptisch gedrag.

Vereiste kwaliteiten

Analytische en technische of mathematische vaardigheden. Mondelinge en/of schriftelijke vaardigheden. Goed gedocumenteerde bijdragen aan kennis of aan de oplossing van praktische problemen worden op prijs gesteld.

Beroepenclusters

Wetenschap en onderzoek en sommige technische beroepen.

Specifieke activiteiten

Onderzoek, publicatie, problemen oplossen.

A Artistieke-Creatieve Type

Persoonskenmerken

Individualistisch, creatief, sceptisch, kritisch, onaangepast, fantasierijk, onconventioneel.

Waarden

Creativiteit, esthetische, originaliteit, zelfexpressie.

Kwaliteiten

Artistieke vaardigheden: toneelspelen, schrijven, tekenen, schilderen, beeldhouwen, musiceren, dansen, ontwerpen en vormgeven.

Interesses/activiteiten

Voorkeur voor vrije, ongestructureerde activiteiten, waarin hij/zij zich op kunstzinnige wijze kan uiten.

Inconsistentie

Is vaak minder sterk in organisatorische, systematische werkzaamheden (routine en regels) en bezit vaak weinig administratieve vaardigheden.

S Sociaal-Contactuele Type

Persoonskenmerken

Samenwerkingsgericht, zorgzaam, sociaal, begripvol, empathisch.

Waarden

Maatschappelijke bijdrage, interactie, openheid en begrip, hulpvaardigheid.

Kwaliteiten

Goede sociale en contactuele vaardigheden zoals: tact, geduld, aandacht. Kan goed luisteren, staat open voor eigen gedachten en gevoelens. Vaardig in onderwijzen, behandelen of adviseren van anderen.

Interesses/activiteiten

Houdt van werkzaamheden waarin met andere mensen kan worden omgaan, teneinde deze te informeren, onderwijzen, ontwikkelen, genezen, verzorgen of amuseren.

Inconsistentie

Houdt doorgaans niet van praktische en technische activiteiten en mist ook vaak vaardigheden daarin.

Artistieke werkomgeving

Intrinsieke Motivatie/beloning

Creatieve verbeeldingskracht.

Waarden en werkstijl

Originele ideeën en esthetische waarden. Waarden, die door de artistieke omgeving worden gestimuleerd en beloond, zijn onder meer esthetiek, verbeelding en oorspronkelijkheid. Er is ruimte voor origineel, onconventioneel en soms zelfs rebellerend gedrag. Ze willen niet graag aan regels worden gebonden.

Vereiste kwaliteiten

Creatieve vaardigheden op het gebied van literatuur, muziek, beeldende kunst, vormgeving. Emotionele expressie.

Beroepenclusters

Beroepen in de beeldende kunst, muziek, literatuur, (grafisch) ontwerp.

Specifieke activiteiten

Mensen in artistieke beroepen willen graag mooie dingen maken. Ze willen hun verbeelding en creatieve talenten graag tot uitdrukking brengen. Doel is het leveren van artistieke producten (kunstwerken) of producties (opvoeringen).

Sociale werkomgeving

Intrinsieke Motivatie/beloning

Menselijke waarden, empathie, sociale opstelling, mildheid. De sociale omgeving biedt ruimte aan humanitaire waarden en aan begripvol, geduldig en tactvol gedrag. Waar het om gaat is het verzorgen, genezen en troosten, of het onderwijzen, voorlichten en vermaken van anderen.

Waarden en werkstijl

Zorg voor anderen, sociale opstelling, empathie, menselijke waarden. Mensen in sociale beroepen hebben er plezier in om andere mensen te helpen zich te ontplooien of een menselijk leven te leiden. Ze zijn geïnteresseerd in anderen en willen graag met anderen samenwerken.

Vereiste kwaliteiten

Interpersoonlijke, communicatieve en contactuele vaardigheden. Vaardigheden op het gebied van verzorgen, onderwijzen, behandelen en adviseren.

Beroepenclusters

Beroepen in de lichamelijke en geestelijke hulpverlening en sommige dienstverlenende beroepen (zorg, welzijn, onderwijs en opleiding).

Specifieke activiteiten

Met mensen werken in een helpende of dienstverlenende zin: verzorgen, onderwijzen, behandelen, adviseren.

O Ondernemend-Bestuurlijke Type

Persoonskenmerken

Ambitieuw, dominant, energiek, extravert, ondernemend, zelfverzekerd, contactueel vaardig.

Waarden

Hecht waarde aan financieel succes en sociaal succes, competitie, uitdaging, invloed en macht.

Kwaliteiten

Goede leidinggevende of commerciële kwaliteiten en weet anderen van iets te overtuigen.

Interesses/activiteiten

Ondernemende of bestuurlijke beroepen waarin anderen overtuigd of aangestuurd moeten worden.

Inconsistentie

Houdt niet van intellectuele, analytische of ingewikkelde activiteiten en bezit vaak ook weinig vaardigheden in die richting.

C Conventioneel-Administratieve Type

Persoonskenmerken

Zorgvuldig, betrouwbaar, gedisciplineerd, gezagsgetrouw, praktisch.

Waarden

Hecht waarde aan ordelijkheid, stabiliteit, duidelijke verwachtingen, zorgvuldigheid en betrouwbaarheid.

Kwaliteiten

Administratief-organisatorische en cijfermatige vaardigheden.

Interesses/activiteiten

Voorkeur voor duidelijke, geordende (beheersmatige) werkzaamheden, die een precieze en systematische aanpak vergen.

Inconsistentie

Afkeer van onduidelijke en ongestructureerde activiteiten en mist ook vaak creatieve/artistische aanleg.

Ondernemende werkomgeving

Intrinsieke Motivatie/beloning

De ondernemende omgeving biedt ruimte aan commerciële en politieke waarden, en aan doelstellingen zoals succes, macht, populariteit en bekendheid.

Waarden en werkstijl

Machtsoriëntatie, verantwoordelijkheid. Mensen in ondernemende beroepen houden ervan om anderen te beïnvloeden, bijvoorbeeld om iets te kopen of om samen te werken in het bereiken van een organisatorisch, politiek of economisch doel. Deze mensen praten graag en nemen graag de leiding op zich. Ze zijn avontuurlijk en nemen graag risico's.

Vereiste kwaliteiten

In de ondernemende werkomgeving wordt ook met mensen gewerkt, maar nu in commerciële, politieke, of leidinggevende zin. De omgeving verlangt ook nu interpersoonlijke vaardigheden, maar deze dienen van overtuigende en gezaghebbende aard te zijn.

Beroepenclusters

Managementsberoepen, leidinggevende beroepen, bestuurlijke beroepen en beroepen in handel, marketing.

Specifieke activiteiten

Verkopen, leidinggeven en anderen overtuigen om bepaalde doelen te realiseren.

Conventionele werkomgeving

Intrinsieke Motivatie/beloning

Administratief-organisatorische vaardigheden, conformisme.

Waarden en werkstijl

De conventionele omgeving biedt ruimte aan waarden zoals zekerheid, duidelijkheid en stabiliteit, en aan conformistisch betrouwbaar en ordelijk gedrag.

Vereiste kwaliteiten

In de conventionele werkomgeving draait het om handhaven en toepassen van regels en voorschriften. De omgeving stimuleert en beloont administratieve vaardigheden en vereist het vermogen om volgens strikte normen en standaarden te werken.

Beroepenclusters

Administratieve en ambtelijke beroepen. In de conventionele omgeving vinden we beroepen op administratief gebied (banksector, financieel, logistiek, secretariaat, administratie, beheer) en op het terrein van de ordehandhaving en wetstoepassing.

Specifieke activiteiten

Mensen in conventionele beroepen houden van werkzaamheden waarbij heel zorgvuldig dingen moeten worden bijgehouden of berekend. Het gaat om administratieve werkzaamheden, waarbij gewerkt wordt met getallen, gegevens en informatie volgens vaststaande procedures en regels.

Mens- en omgevingstypen

Beroepskeuze is een uitdrukking van de persoonlijkheid. Beoefenaars van een bepaald beroep hebben overeenkomstige persoonlijkheden en zullen daarom een karakteristieke interpersoonlijke omgeving vormen.

Interesse in een bepaalde soort functie/werkomgeving kan worden opgevat als een personeuseigenschap, die kan worden samengevat aan de hand van de zes persoonstypen. Van zowel personen als van beroepen cq. studies kan een profiel worden opgesteld dat het onderlinge relatieve belang van de zes persoonstypen weergeeft.

De passing of congruentie van de persoon (menstype) en beroep/studie (werktype) heeft een positieve invloed op de tevredenheid met en de prestaties in een beroep of studie. Personen die bij het persoonsprofiel passen en die bijbehorende keuzen maken, hebben een grotere kans in dit beroep succesvol en tevreden te zijn.

Personen en corresponderende (werk)omgevingen kunnen ingedeeld worden in zes interesse-typen met corresponderende beroepsgroepen/omgevingen. Deze typologie is afgeleid van het RIASOC Model van J.L. Holland.

voorkeurscode: a i o

1. R Realistisch-technisch

Hoogscissors zijn graag praktisch bezig: met de handen werken, iets tastbaars creëren. Zij houden van werken in en met de natuur en houden van techniek. Deze personen hebben een concrete, praktische instelling en hebben een voorkeur voor activiteiten die een bijzondere mate aan kracht, (motorische) coördinatie en 'handigheid' vereisen en tot concrete, zichtbare resultaten leidt, liefst op korte termijn. Het praktische type vindt het leuk om met gereedschappen, apparaten, materialen en machines te werken of planten en dieren te verzorgen. Dit type heeft een goed technisch inzicht, is meer een doener dan een denker en werkt liever alleen dan samen met anderen. Verder is hij bescheiden en stabiel en heeft hij veel uithoudingsvermogen. Problemen worden doelgericht en op basis van praktische overwegingen opgelost: ze richten zich vooral op het eindresultaat en maken zaken niet onnodig ingewikkeld. Ze zijn minder geïnteresseerd in cultuur en esthetiek. Ze houden ervan om meer met dingen te werken dan met mensen of ideeën.

Beroepen/werkomgevingen in de techniek (bijvoorbeeld machine en techniek, zoals electro of mechanica), de agrarische sector en enkele sectoren in de dienstverlening. Ter illustratie: metselaar, loonwerker in de landbouw, procesoperator, bodemkundig onderzoeker. In de praktische werkomgeving wordt gewerkt met machines, gereedschap, dingen, planten en dieren. De omgeving stimuleert en beloont mechanisch-technische en motorische vaardigheden. De praktische omgeving biedt ruimte aan praktische, productieve en materialistische waarden en aan robuust, avontuurlijk en soms zelfs fysiek risicovol gedrag. Tevens worden aangepast gedrag en het degelijk uitvoeren van taken op prijs gesteld.



Een **gemiddelde score** hoort bij mensen die zichzelf niet uitgesproken technisch of praktisch vinden maar tegelijkertijd best geïnteresseerd zijn. Zij zijn niet bang voor techniek en apparatuur. Zij vinden het prettig om af en toe eens letterlijk de handen vuil te maken, zo lang dit geen dagelijks werk wordt. Voor het werken met dieren en planten geldt hetzelfde; best leuk, maar het werk moet ook nog wat anders te bieden hebben.

Laagscoorders hebben niets met techniek en willen er ook niet meer van willen weten dan strikt noodzakelijk is. Zij voelen geen behoefte om zich te verdiepen in de werking van apparaten. Fabrieken zijn voor hen vieze en gevaarlijke plaatsen. Doe-het-zelf is niet aan hen besteed; in feite kunnen zij zich niet voorstellen dat er mensen zijn die voor hun plezier verbouwen. Het gebrek aan interesse voor praktisch werk geldt ook ten aanzien van flora en fauna.

2.1 Intellectueel-Onderzoekend

Hoogscissors zijn gericht op weten en begrijpen en zijn in tegenstelling tot realistische types meer denkers dan doeners. Dit type houdt van lezen en schrijven en is meer theoretisch dan praktisch ingesteld. Hebben een onderzoekende en leergierige houding en willen graag het naadje van de kous weten en kunnen zich daarvoor veel moeite getroosten. Deze intellectuele types komen het liefst goed beslagen ten ijs. Zij studeren graag, weten veel en bekijken vraagstukken van verschillende kanten. Deze personen hebben een voorkeur voor activiteiten waarbij natuurkundige en culturele fenomenen door systematische observatie en onderzoek begrepen kunnen worden.

Kunnen op anderen soms overkomen als te genuanceerd en daardoor niet besluitvaardig. Ook kunnen ze belerend en onpraktisch overkomen.

Ze altijd bezig de wereld te onderzoeken en te begrijpen, staan open voor de laatste ontwikkelingen, afwijkende inzichten en houden van abstracte, fundamentele en theoretische vraagstukken. Ze houden ervan om met data te werken. Ze zijn goed in wetenschappelijke en wiskundige activiteiten en werken liever alleen.

Dit type beschrijft zichzelf als analytisch, systematisch, kritisch en rationeel en nieuwsgierig. Problemen worden op basis van zorgvuldige analyse en het inwinnen van informatie aangepakt.

Beroepen/werkomgevingen in de techniek en beroepen waar een hogere opleiding voor vereist is (bijvoorbeeld socioloog, didacticus, cultureel antropoloog, archivaris, apotheker, biochemicus, natuurkundige en overige wetenschappelijke medewerkers/onderzoekers). Op middelbaar niveau bijvoorbeeld laboratoriummedewerker. Op lager niveau voelt een intellectueel-onderzoekend type zich niet thuis. Bij een laag opleidingsniveau en een relatief hoge score op Intellectueel-onderzoekend, is verderde scholing en studie derhalve aangewezen.

In de analytische werkomgeving gaat het om onderzoekende werkzaamheden teneinde problemen op te lossen of kennis te vergaren. De omgeving stimuleert en belooft analytische, wetenschappelijke, technische en verbale vaardigheden. De intellectuele omgeving biedt ruimte aan theoretische, creatieve en ideële waarden en aan volhardend, kritisch en soms zelfs sceptisch gedrag. Goed gedocumenteerde bijdragen aan kennis of aan de oplossing van praktische problemen worden op prijs gesteld.



Een gemiddelde score zien we bij mensen die wel een 'onderzoeks'-component in hun werk willen, maar voor wie het onderzoeken geen doel op zich is. De uitkomsten moeten concreet kunnen worden toegepast. Bijvoorbeeld een loopbaanadviseur die wel een test gebruikt om de belangstellingen van de klant te onderzoeken, maar zelf niet geïnteresseerd is in onderzoek naar de onderliggende psychologische theorieën.

Laagscoorders hebben een hekel aan studeren en aan intellectueel snobisme. Ze vinden de mensen die veel intellectueel gedrag vertonen vaak onpraktisch, zweverig en/of belerend. Laagscoorders kunnen zich niet lang concentreren en leren het best door dingen in de praktijk te doen of af te kijken.

3. A Artistiek-Creatief

Hoogscorders zijn artistieke mensen, zowel in hun gedrag als in hun uiterlijk. Ze bekijken de wereld met een creatieve blik, die vaak afwijkt van het 'normale'. Zij zijn beslist geen liefhebbers van het herhalen van vaste routines en rituelen. Gevoelsmatig te werk gaan past bij hen. Zij maken gebruik van hun intuïtie bij het hanteren van de vraagstukken waarvoor zij zich gesteld zien.

Omdat zij niet binnen de vastgestelde kaders denken zijn hun oplossingen vaak onconventioneel en creatief. Deze personen willen eigen gevoelens/ideeën uitdrukken door woorden, vormen, klanken e.d. Ze hebben een grotere behoefte aan individuele expressie en hebben een voorkeur voor open en ongestructureerde activiteiten van kunstzinnige aard of die leiden tot creatieve producten (bijvoorbeeld kunstenaars, schrijvers, toneelspelers, musici). Artistieke types houden niet zo van geordende en systematische werkzaamheden. Het artistieke type doet graag vrije en creatieve dingen die niet aan vaste regels zijn gebonden. Ze hebben veel fantasie, zijn impulsief, soms een beetje onpraktisch, maar wel origineel. Deze personen vinden van zichzelf dat ze open, liberaal, intuïtief en onafhankelijk zijn.

Problemen worden bij voorkeur intuïtief en op originele wijze opgelost. Ze houden ervan om met dingen en ideeën te werken.

Beroepen/werkomgevingen in de beeldende kunst, literatuur en muziek. Ter illustratie kunnen op een lager opleidingsniveau de volgende beroepen waarin het artistiek-creatieve menstype zich thuis voelt, genoemd worden: kapper, bloembinder en etaleur. Op middelbaar niveau beroepen als juwelier of DTP- medewerker in de grafische en op de hogere niveaus onder meer architect en beeldend kunstenaar.

In de kunstzinnige werkomgeving worden creatieve bezigheden op het gebied van literatuur, muziek en/of beeldende kunst verricht. Uiteraard wordt vaardigheid op een of meer van deze terreinen verlangd. Waarden, die door de kunstzinnige omgeving worden gestimuleerd en beloond, zijn onder meer esthetiek, verbeelding en oorspronkelijkheid. Er is ruimte voor origineel, onconventioneel en soms zelfs rebellerend gedrag. Doel is het leveren van artistieke producten (kunstwerken) of producties (opvoeringen).



Mensen met een gemiddelde score zijn creatief zonder daarbij innovatief te zijn. Zij zijn kunstminnend, maar niet zo kunstzinnig als hoogscorders. Zij zullen in hun gedrag, hun loopbaankeuzes en hun uiterlijk niet direct willen opvallen of afwijken. Maar tegelijkertijd hebben ze wel affiniteit met kunst en creativiteit. De mensen die hoog scoren op de factor Kunstzinnig zijn een inspiratiebron voor hen. En voor wat betreft zaken als praktisch nut en haalbaarheid staan de gemiddelde scoorders meer met beide voeten op de grond dan de 'echte artiesten'.

Laagscoorders zijn nuchter en concreet, niet artistiek, fantasievol of creatief. Zij zijn vaak goed in logisch redeneren maar kunnen en willen in intellectueel opzicht niet buiten de gebaande paden treden. Vaak zijn ze creatiever dan ze denken, maar vermijden ze consequent de situaties waarin creativiteit getoond of geoefend kan worden. Niet-kunstzinnige mensen hebben soms een grote bewondering voor artistieke types. En vaak geven ze aan dat ze niets snappen van de wensen, behoeften en motieven van hun kunstzinnige medemens.

4. S Sociaal-Contactueel

Hoogscorders gaan uiteraard graag met anderen om. Het sociale type werkt graag met anderen samen, kan zijn gedachten en gevoelens goed onder woorden brengen en luistert aandachtig naar anderen. Sociale types zijn begripvol, vriendelijk, behulpzaam en idealistisch. In hun optreden zijn ze tactisch, zorgzaam en sterk op anderen gericht en willen andersom ook geholpen en begrepen worden.

Deze personen zijn geïnteresseerd in contacten met andere mensen. Het opleiden, helpen, adviseren en begeleiden van de medemens geeft hen een goed gevoel. Zij hebben liever intensief dan oppervlakkig contact. Sociale mensen hechten sterk aan de sfeer op het werk: deze is bepalend voor hun arbeidssatisfactie. Wanneer zij met problemen geconfronteerd worden, zullen zij deze met anderen willen bespreken. Anderen kunnen dit type overigens als 'claimend' of opdringerig ervaren.

Deze personen streven naar activiteiten of situaties waarin ze zich met andere mensen kunnen bezighouden: onderwijs, opvoeding, opleiding, verpleging, verzorging, arbeidsbemiddeling (bijvoorbeeld leerkracht, dekaan, groepsleider, huisarts, verpleegkundige, pedagoog, oefentherapeut.).

Problemen worden door sociaal-georiënteerde mensen binnen een sociale context geplaatst en met behulp van hun sociale competenties opgelost. Ze houden ervan om met mensen te werken en verschillen daarin met realistische en intellectuele types.

Beroepen/werkomgevingen in de lichamelijke zorgverlening en geestelijke gezondheidszorg. Ter illustratie enkele beroepen waarin het sociale menstype zich thuis voelt. Op een lager niveau zijn dat bijvoorbeeld huishoudelijke hulp in de thuiszorg voor ouderen of medewerkster kinderdagverblijf. Op een middelbaar niveau valt te denken aan sociaal werker en activiteitenbegeleidster en op de hogere niveaus zijn voorbeeldberoepen pastor, docent en therapeut.

In de sociale omgeving wordt met mensen gewerkt, in een helpende of dienstverlenende zin. De omgeving verlangt interpersoonlijke, communicatieve en contactuele vaardigheden. De sociale omgeving biedt ruimte aan humanitaire waarden en aan begripvol, geduldig en tactvol gedrag. Waar het om gaat is het verzorgen, genezen en troosten of het onderwijzen, voorlichten en vermaken van anderen.



Een gemiddelde score op sociaal hoort bij mensen die wel contact met anderen willen, maar met mate. Dus: of niet te vaak of niet te diepgaand. Of: wel met de eigen vaste contacten, maar niet met allerlei 'vreemden'. Een gemiddelde score op deze factor maakt mensen socialer dan de laagscorders, zonder het 'claimerige' van de hoogscorders. Of: zakelijker dan de hoogscorders, zonder het ongeïnteresseerde van de laagscorders.

Laagscorders zijn taakgericht. Uitspraken zoals 'iets met mensen' zullen zij al snel te soft vinden. Ze hoeven geen actieve hekel aan anderen te hebben, maar ze hebben wel een voorkeur voor werk waarin er weinig vergaderingen en besprekingen zijn. Praten leidt maar af en is zonde van de tijd. Werk waarin de aandacht primair gericht kan worden op the job-at-hand, zonder dat daar overleg voor nodig is, heeft hun voorkeur.

5. O Ondernemend-Bestuurlijk

Hoogscorders leggen geldingsdrang aan de dag. Dit kan zich op verschillende manieren openbaren: in de handel, politiek, verkoop, bestuursfuncties in de vrije tijd, via het zelfstandig ondernemerschap of het vervullen van een leidinggevende rol. Kenmerkend voor dit type is dat ondernemende type graag allerlei verschillende activiteiten combineren. Zij hebben een bovengemiddelde behoefte aan afwisseling. Vaak betekent dit ook zij op alle zes RIASOC- typen behoorlijke scores behalen.

Kunnen soms overkomen bij anderen als overheersend, ongedurig en te risicogeneigd. Het ondernemende type pakt problemen aan met veel zelfvertrouwen en weinig geduld. Het ondernemende type houdt van leidinggeven en organiseren en weet met zijn overtuigingskracht mensen enthousiast te krijgen voor zijn plannen. Dit organisatietalent gaat uitdagingen niet uit de weg en houdt van aanpakken.

Ondernemende mensen zoeken activiteiten en situaties waar ze anderen door woorden of met andere middelen kunnen overtuigen, motiveren of leiden. Deze personen zijn regelaars, organisatoren, overtuigers (bijvoorbeeld advocaten, ondernemers of managers).

Ze zien zichzelf als ambitieus en dominerend, zelfbewust, gezellig, optimistisch en geliefd en vinden dat ze leiderschapskwaliteiten en communicatieve/retorische kwaliteiten bezitten. Problemen worden bekeken vanuit het oogpunt van persoonlijke invloed bekeken en zonodig door corrigerend optreden opgelost. Ze houden ervan om met mensen en data te werken

Beroepen/werkomgevingen: leidinggevende en commerciële beroepen en beroepen in het (openbaar) bestuur. Ter illustratie enkele beroepen waarin het ondernemende-bestuurlijke menstype zich thuis voelt zijn op een lager opleidingsniveau beroepen als marktkoopman en huis- aan -huis verkoper. Op middelbaar niveau kleine zelfstandigen, vertegenwoordigers, winkelverkopers, teamleiders en afdelingschefs. Op een hoger niveau ondernemers, accountmanagers, politici en managers.

In de ondernemende werkomgeving wordt ook met mensen gewerkt, maar nu in commerciële, politieke of leidinggevende zin. De omgeving verlangt ook nu interpersoonlijke vaardigheden, maar deze dienen van overtuigende en gezaghebbende aard te zijn. De ondernemende omgeving biedt ruimte aan commerciële en politieke waarden en aan doelstellingen zoals succes, macht, populariteit en bekendheid. In de ondernemende werkomgeving gaat het erom iets van anderen gedaan te krijgen of iets aan anderen te verkopen, producten of ideeën.



Mensen met een **gemiddelde score** kunnen er enerzijds goed mee leven wanneer een ander het voortouw neemt. Maar anderzijds zullen zij de eersten zijn die tot actie overgaat als niemand anders het doet. Een milde vorm van de ondernemende stijl hoort bij adviseren en coördineren in plaats van managen, after sales in plaats van 'koude acquisitie' en een sturende rol willen vervullen binnen een groter geheel in plaats van persé een eigen bedrijf willen runnen.

Laagscoorders zijn meegaand en bescheiden. Hun zelfvertrouwen is niet zo groot als het gaat om het beïnvloeden van mensen en situaties. Let op: dit zegt dus niets over hun zelfvertrouwen op andere gebieden: iemand met een hoge score op Sociaal kan bij voorbeeld wel goed luisteren en helpen. Een lage score betekent voorts: een afwachtende houding aannemen en het prima vinden wanneer een ander het voortouw neemt.

6. C Conventioneel-Administratief

Hoogscorders zijn systematisch en ordelijk. Zij gaan graag om met gegevens, data en cijfers en krijgen er in het algemeen een rustgevend en prettig gevoel van als zaken kloppen en goed geregeld zijn. Wanneer zij met problemen geconfronteerd worden, zetten zij alle feiten op een rij en kijken ze hoe de regels en procedures zijn. Zij maken af waaraan zij beginnen. Conventionele types houden van duidelijkheid en overzichtelijkheid en vinden chaos en rommel vervelend. Vaak zijn ze goed in administratieve vaardigheden en in het vervullen van opdrachten. Hij heeft een precieze en systematische aanpak. Door hun routines en vasthoudendheid komen zij op niet-conventionele types soms te rechtlijnig en te weinig slagvaardig over.

Conventionele personen streven naar activiteiten waarbij het omgaan met dingen en informatie volgens voorgeschreven regels en procedures plaatsvindt (financiën, ordenen, controleren: bijvoorbeeld boekhouders, documentalisten, kwaliteitscontroleurs) Bij problemen zoeken ze vaak steun bij hun leidinggevende en werken mogelijke oplossingen nauwkeurig uit. Conventionele mensen komen in de problemen bij complexe problemen. Ze zien zichzelf als aangepast en ordelijk en willen graag precies weten wat van ze verwacht wordt. Ze houden ervan om met data te werken.

Beroepen/werkomgevingen: administratieve beroepen, controlerende functies, financiële beroepen, en ambtenaarsberoepen. Ter illustratie zijn beroepen waarin het conventionele menstype zich thuis voelt doorgaans beroepen met een flinke juridische of administratieve component. Op een lager opleidingsniveau valt te denken aan postsorteerder, datatypist of archiefmedewerker. Op middelbaar niveau vele administratieve, secretariële en boekhoudkundige beroepen. Op een hoger niveau zijn typische beroepen bij voorbeeld deurwaarder en notaris.

In de conventionele werkomgeving draait het om handhaven en toepassen van regels en voorschriften. De omgeving stimuleert en beloont administratieve vaardigheden en vereist het vermogen om volgens strikte normen en standaarden te werken. De conventionele omgeving biedt ruimte aan waarden zoals zekerheid, duidelijkheid en stabiliteit en aan conformistisch, betrouwbaar en ordelijk gedrag. In de conventionele omgeving vinden we beroepen op administratief gebied en op het terrein van de ordehandhaving en wetstoepassing



Een **gemiddelde score** betekent dat mensen behoorlijk ordelijk zijn, maar zichzelf niet als 'liefhebbers' omschrijven als het om puur administratieve zaken gaat. Het zijn dus geen zeer fanatieke administratieve types en een puur administratieve job zou voor hen te weinig inspirerend of boeiend zijn. Maar in de wijze waarop zij zich in hun werk en vrijetijdsbesteding opstellen blijven ze toch wel gestructureerd, systematisch en ordelijk.

Laagscoorders zijn veel meer flexibel dan ordelijk. Zij zijn niet goed in het planmatig en gestructureerd aanpakken van zaken. Als ze plannen, houden ze zich niet aan hun eigen planning. En zoals rokers herhaaldelijk pogingen doen om te stoppen, doen laagscoorders vaak pogingen om hun zaken op orde te brengen. Dit gaan meestal gepaard met de aanschaf van nieuwe mappen, ordners en dergelijke. Laagscoorders hebben vaak dingen 'ongeveer' of 'vrijwel' geregeld, en omdat zij voortdurend geconfronteerd worden met hun slordigheid, kunnen ze vaak heel goed improviseren.