

DEEL 1 PREMIUM ACCOUNT TESTBESCHRIJVINGEN

- 1 ABIV+**
- 2. BZO HI**
- 3. BZO ICA**
- 4. Workplace OCEAN**
- 5. Jung Type Indicator**
- 6. Profielkeuze**
- 7. Emotionele Intelligentie Test**
- 8. Kwalificatie Monitor Hoger Onderwijs**
- 9. Studiekeuze Monitor**

DEEL 2 INTEGRATIE MODEL

Integratie: ABIV+ - WORKPLACE OCEAN - BZO HI - BZO ICA

Complementair: Emotionele Intelligentie Test, Jung Type Indicator

DEEL 1 PREMIUM ACCOUNT TESTBESCHRIJVINGEN

1. ABIV+

De ABIV+ is een interesstest die gebruikt wordt bij advisering over individuele school-, studie- en beroepskeuzes van leerlingen en dient als startpunt voor een gesprek: Kan de leerling zich in de scores herkennen? Levert het patroon van hoge en lage scores van voorkeur en afkeer reële alternatieven op? Worden naar aanleiding van het gesprek over scores nieuwe opleidingen ontdekt?

De ABIV+ onderzoekt allereerst in welke dimensies de interesses van de leerling liggen en deelt de beroepenwereld in 18 interessedomijnen in. Het testresultaat van de ABIV C18 biedt de mogelijkheid om middels een belangstellingsprofiel de voorkeuren voor interessedomijnen in beeld te krijgen. De ABIV C18 is door de links met opleidingen en beroepen per interessedomein vooral gemaakt om leerlingen te informeren via een zeer uitgebreide rapportage. De informatie is gedurende de gehele schoolloopbaan beschikbaar doordat het rapport en de links naar informatie in het rapport altijd digitaal beschikbaar zijn.

Door de combinatie met BZO geeft de ABIV+ een breder beeld van de mogelijkheden. Je kijkt namelijk op deze manier ook buiten je eigen referentiekader van de ABIV C18 en komt daardoor op nieuwe ideeën die het onderzoeken waard zijn. De BZO maakt gebruik van 720 persoonlijkheidsprofielen.

Toonaangevend in het bereiken van de juiste resultaten door geavanceerde algoritmes, normgroepen, uitgebreide rapportages en de koppeling van individuele uitslagen aan de opleidingen database waarin alle bachelors op hbo en universitair niveau zijn opgenomen met uitgebreide inhoudelijke studie-informatie van alle hogescholen en universiteiten die de opleiding aanbieden.

De ABIV+ genereert expertrapportages. In deze expertrapportages worden de schalen toegelicht en de scores in woorden beschreven en in een grafiek weergegeven. Daarnaast selecteert het programma niet alleen per interessedomein maar ook per individueel persoonlijkheidsprofiel een brede lijst van opleidingen en beroepen.

2. BZO HI

Het RIASEC of RIASOC-model van John Holland (1985, 1997) onderscheidt zes brede categorieën waarmee individuen en omgevingen worden beschreven: Realistisch, Intellectueel, Artistiek, Sociaal, Ondernemend en Conventioneel. Sinds de ontwikkeling van het RIASOC model van J.L. Holland hebben zich in de wereld der beroepen belangrijke veranderingen voorgedaan. Beroepen en onderliggende beroepsinteresses zijn drastisch veranderd. Zo hebben verschillende maatschappelijke ontwikkelingen, zoals nieuwe technologieën, individualisering en klimaatissues, invloed op het dagelijks leven, maar ook op het bedrijfsleven.

Ook is er verfijning nodig. Men ging er vanuit dat de 6 types homogeen zijn maar binnen elk menstype zijn nog aparte sub-dimensies te onderscheiden. Terwijl het RIASOC model uitgaat van 6 brede overkoepelende persoonlijkheidstypen, gaat BZO HI uit van het dimensioneel model van Su R. et al. (2019): Gezondheid, Creativiteit, Technologie, Sociaal/Mensen, Bedrijf en Organisatie, Invloed uitoefenen, Natuur en Realistisch/Dingen.

Anders dan de traditionele RIASOC modellen is BZO HI gebaseerd op een hiërarchische taxonomie van interesses. Interesses zijn hiërarchisch gestructureerd, met voorkeuren voor specifieke werkactiviteiten op het laagste niveau (beoordeeld met behulp van 84 interesse-items), basale interesses voor homogene klassen van activiteiten op het tussenliggende niveau (beoordeeld met behulp van basisinteresseschalen), en brede interesse-dimensies die algemene tendensen beschrijven van individuen om aangetrokken te worden door of gemotiveerd te worden door brede typen werkomgevingen aan de top. Deze brede interesse-dimensies zijn gebaseerd op 40 homogene basisschalen. De mapping van deze 40 interesseschalen in de 6 brede persoonlijkheidstypen levert een fit op die uitstekend aansluit bij de huidige ontwikkelingen in de samenleving.

3. BZO ICA

De BZO ICA is gebaseerd op het RIASEC-model van Holland, dat zes klassieke interessegebieden onderscheidt. Onder invloed van Prediger (1982) is dit model verder verfijnd: de bekende RIASEC-cirkel wordt weergegeven binnen twee fundamentele dimensies: Mensen ↔ Dingen en Ideeën ↔ Data. Binnen de BZO

ICA zijn deze dimensies verder geconcretiseerd in acht interessegebieden die de traditionele circumplexstructuur uitbreiden. Door meer differentiatie te bieden, kan de test subtielere combinaties van interesseprofielen onderscheiden.

Interessedomeinen en schalen

De BZO ICA kent 8 interessedomeinen en 13 schalen, waaronder:

- Natuur en milieu
- Artistiek-creatief
- Zorg en onderwijs / educatie
- Werktuigbouw en machinebouw
- Data-analyse
- Financieel beheer
- Persoonlijke dienstverlening
- Organiseren
- Sociale en menswetenschappen
- ICT & Business
- Financiële en zakelijke dienstverlening
- Wetenschap en onderzoek
- Status en macht

Door deze bredere indeling is de vergelijking met actuele studievelden en beroepssectoren sterk verbeterd. Meer combinaties van interesses leiden tot gerichtere studie- en loopbaanadviezen.

Opbouw en scoring

De test bestaat uit 80 activiteiten, waarbij de deelnemer telkens twee oordelen geeft:

1. Vindt u deze activiteit leuk? (interesse)
2. Kunt u deze activiteit goed uitvoeren? (capaciteit)

Dat levert in totaal 160 items op. De samengestelde schalen I (Interesse) en CA (Capaciteit) hebben doorgaans betrouwbaarheden boven .85, wat de test geschikt maakt voor individuele advisering.

Normering

De BZO ICA is genormeerd voor bovenbouw havo en vwo en voor mbo-niveaus. Omdat op sommige schalen significante verschillen tussen mannen en vrouwen werden gevonden, zijn aparte normtabellen ontwikkeld. Zo blijft de interpretatie van scores eerlijk en vergelijkbaar.

4. Workplace Ocean

De Workplace OCEAN PCI is een vragenlijst die persoonlijkheid in kaart brengt aan de hand van vijf bepalende karaktertrekken, de zogenaamde Big Five. Sinds Lewis Goldberg de Big Five bedacht in 1981 is veel onderzoek verricht naar de Big Five. Anders dan bij de DISC of MBTI berust de populariteit van de Big Five niet op het zogenoemde Forer- of Barnum effect. De Big Five is wijd geaccepteerd, wordt op veel terreinen gebruikt, en heeft zich bewezen als valide en betrouwbaar.

Het Big-Five-model is tegenwoordig het meest gebruikte model voor een persoonlijkheidstest, dat mensen indeelt op vijf kenmerken: Neuroticisme, Extraversie, Openheid, Altruïsme en Consciëntieusheid. Deze vijf dimensies ontwikkelen zich gedurende iemands leven, maar de metingen kennen wel een grote betrouwbaarheid, dat wil zeggen: meerdere metingen voor één individu leveren grotendeels dezelfde uitkomsten.

De WORKPLACE OCEAN PCI (120 items, split half correlatie coefficient $r = .89$) is gebaseerd op de zogenaamde Big Five theorie en is bedoeld om adaptieve persoonlijkheidskenmerken te meten. De WP OCEAN PCI is bestemd om te worden gebruikt met het doel uitspraken over de individuele persoonlijkheid te kunnen doen, en wel in termen van de 'big-five' persoonlijkheidsdimensies met een verdere differentiatie naar 30 facetten.

Naast een persoonlijkheidsanalyse bevat de WP Ocean PCI ook een competentie-analyse. De Competentie-rapportage geeft inzicht in de ontwikkelbaarheid van 52 competenties die een doorvertaling zijn van de 30 OCEAN-facetten. Per competentie is een ideaalprofiel (optimal traits/facets) op basis van wetenschappelijke expertise opgesteld waarmee de scores op de

persoonlijkheidsanalyse wordt vergeleken. Er wordt per competentie aangegeven of de betreffende competentie makkelijk, redelijk of moeilijk ontwikkelbaar is. Dit betekent dus niet of een competentie daadwerkelijk wel of niet ontwikkeld is, maar geeft alleen aan of de betreffende competentie wel of niet in lijn ligt met de persoonlijkheid van de kandidaat.

Het kan dus zijn dat er voor een bepaalde competentie wordt aangegeven dat deze moeilijk te ontwikkelen is maar door interventies of opgedane ervaring kan de betreffende competentie toch goed ontwikkeld zijn. Visa versa kan ook het geval zijn, makkelijk ontwikkelbaar maar matig ontwikkeld. In dat laatste geval geeft het aan dat het vaak zin heeft om te investeren in ontwikkeling van de betreffende competentie.

5. Jung Type Indicator

De JDTI is een persoonlijkheidsvragenlijst, gebaseerd op de theorie van de Zwitserse psycholoog C. G. Jung over psychologische typen.

De JDTI geeft inzicht in voorkeuren van doen en laten vanuit de typologie van de acht Jungiaanse functies. Achter het type komt de zgn. persona te voorschijn die het onderlinge verschil tussen mensen maakt van hetzelfde type door interactie tussen aanleg/talent, temperament, opvoeding, sociale context, omgeving, school, training en opleiding.

De indicator is slechts een middel om naar de werkelijkheid te kijken. Je bent meer dan de som van de 4 letters. De competenties en vaardigheden die iedereen in zijn of haar leven dagelijks inzet zijn gelijk aan een mix van expertise (kennis, inzicht, ervaring) x gedragsrepertoire (gedrag, aandacht, emotie, temperament, intelligentie en persoonlijkheid). De JDTI verschaft inzicht in de wijze hoe je de werkelijkheid beleeft. Met die kennis is het mogelijk om je persoonlijkheid verder te ontwikkelen.

De Jung Dynamics Type Indicator (JDTI) is een korte persoonlijkheidsvragenlijst die geen normen gebruikt, omdat het een meting van typologie is. Hoewel de JDTI stevig geworteld is in Jung's psychologische theorie, is de vragenlijst ontwikkeld met moderne psychometrische technieken om betrouwbaarheid en validiteit te garanderen. De vragenlijst is geschikt voor mensen uit verschillende culturele achtergronden en biedt een moderne, betrouwbare en valide meting van Jungiaanse typen. Het is niet zozeer bedoeld voor selectie, maar juist voor

persoonlijke ontwikkeling, teamontwikkeling, coaching bij studie- en beroepskeuze en loopbaanbegeleiding.

Wat meet de JDTI?

De JDTI meet vier persoonlijkheidsschalen en zestien persoonlijkheidstypes. De vragenlijst bestaat uit 60 items en kan in minder dan 15 minuten worden ingevuld.

De JDTI identificeert vier voorkeurdimensies waaruit 16 persoonlijkheidstypes worden gevormd:

Extravert vs. Introvert (EI)

Denken vs. Voelen (TF)

Waarnemen vs. Intuïtie (SN)

Oordelen vs. Waarnemen (JP)

De vierde dimensie, Oordelen vs. Waarnemen (JP), geeft aan of iemand een dominante voorkeur heeft voor een oordelende houding (T of F) of een waarnemende houding (S of N) ten opzichte van de wereld.

Naast het identificeren van iemands voorkeursstijl gebruikt de JDTI een schaalmethode voor elke dimensie, waardoor een gedetailleerdere beschrijving van voorkeuren wordt geboden dan de meeste type-indicatoren.

De vier letterige typecode biedt een beknopte manier om iemands persoonlijkheidstype te beschrijven. Naast deze eenvoudige beschrijving onthult de code complexe persoonlijkheidsdynamieken die inzicht geven in de volgorde waarin de voorkeurspsychologische processen zich in het dagelijks leven manifesteren.

Een persoonlijkheidstype wordt bepaald door een onderzoek of introspectie naar deze categorieën. Bijvoorbeeld, een intuïtieve, denkende, oordelende extravert zou geclassificeerd worden als een ENTJ. Echter, onder deze oppervlakkige classificatie ligt een diepere complexiteit.

Elk persoonlijkheidstype heeft geassocieerde Jungiaanse cognitieve functies, die verder uitleggen hoe mensen met dat type de realiteit waarnemen en ermee omgaan. Elk type heeft alle vier de cognitieve functies (Denken, Voelen, Intuïtie en Waarneming) in een specifieke volgorde en met verschillende niveaus van extraversie/introversie.

Om de dynamische relatie tussen de psychologische processen te begrijpen, moeten de middelste twee voorkeuren worden onderzocht. Van de twee middelste letters van een type is er één de primaire functie waarmee iemand de wereld benadert, en de andere is de secundaire functie. Bijvoorbeeld, bij een ENTJ is de primaire functie (extravert) Denken, terwijl de secundaire functie (introvert) Intuïtie is.

De Jung Dynamics Type Indicator (JDTI) in de praktijk

De JDTI is een korte, eenvoudig te gebruiken zelfrapportagevragenlijst die is ontworpen om mensen te helpen hun psychologisch type te identificeren. Het is ontwikkeld met moderne schaaltechnieken om een betrouwbare en valide meting te bieden van iemands psychologische voorkeuren.

De waarde van Typologie

De JDTI geeft inzicht en handvatten als het gaat om bijvoorbeeld leerstijlen, drijfveren, communicatiestijl, conflicthantering, natuurlijke kwaliteiten en aandachtspunten. Door inzicht te geven in fundamentele psychologische processen biedt JDTI een constructief kader om interpersoonlijke stijlen en denkstijlen te begrijpen en te verkennen.

Door de JDTI als instrument in te zetten en kennis over voorkeurstype toe te passen wordt onder ander het volgende bereikt:

- Een beter begrip in de diversiteit onder mensen
- Een beter inzicht in drijfveren en motieven van zichzelf en van anderen
- Het begrijpen van eigen behoeften en die van anderen
- Het begrijpen van eigen emoties en die van anderen
- Het spreken van verschillende 'talen', afhankelijk van het voorkeurstype waardoor het makkelijker is bij de ander aan te sluiten
- Het verbeteren van teamprestaties
- Inzicht geven in de meest passende werkomgeving

Toepassingsgebieden zijn o.a.:

- keuze van opleiding, beroep, loopbaan
- individuele begeleiding
- probleemoplossing en conflictbeheersing
- verbetering van samenwerking en psycho-sociaal klimaat op de werkplek
- onderwijs en leren
- verbetering van leiderschap en management
- teambuilding

6. Profielkeuzetest

In de Profielkeuzetest kan de leerling zelfstandig de eigen interesses in bepaalde beroepensectoren op HBO-niveau of WO-niveau onderzoeken en op deze wijze de keuzevaardigheid vergroten in het zich identificeren met passende opleidingen en/of werkomgevingen. In totaal zijn er 180 keuzemomenten, hieruit resulteert een profiel van 4 profielen en 10 verschillende domeinen. Op basis van vergelijking met leeftijdsgenoten van hetzelfde geslacht en hetzelfde opleidingsniveau krijgt elk profiel en domein een genormeerde score (stanines).

Naast gedetailleerde informatie over de profielen en vakken in de Tweede Fase bevat de Profielkeuzetest uitgebreide en actuele informatie over beroepen en opleidingen. De vier profielen en de 10 domeinen zijn in de uitslag gekoppeld aan de zoekmodule van de HBO en WO bachelors. De BAMA zoekmodule is altijd beschikbaar geeft de hbo- en wo-bachelors weer op de 10 interesse-richtingen:

NG biologisch en medisch

NG/NT milieu en natuur

NT natuurwetenschappen

NT techniek

EM commercieel-communicatief

EM economisch-organisatorisch

EM sport en openbare orde

CM humanitair, sociaal-educatief

CM literair-cultureel

CM creatief-artistiek

7. Emotionele Intelligentie Test

Emotionele intelligentie (EI) verwijst naar het vermogen om emoties te herkennen, begrijpen, reguleren en effectief toe te passen in het dagelijks leven. De Emotionele Intelligentie Test meet emotionele intelligentie (EI) als persoonlijkheidstrekk. Waar klassieke EQ-modellen uitgaan van cognitieve vaardigheidstesten, richt de EIT zich op zelfperceptie: hoe iemand zijn of haar eigen emotionele capaciteiten ervaart. Binnen het Trait EI-model worden

verschillende facetten van emotionele intelligentie gemeten als stabiele persoonlijkheidskenmerken.

Wat wordt gemeten?

In de context van coaching en loopbaanbegeleiding blijkt een clustering in intrapersonlijke en interpersoonlijke domeinen bijzonder bruikbaar. Deze tweedeling is sterk geworteld in de psychologische literatuur en biedt een praktisch en helder raamwerk voor reflectie en ontwikkeling.

De EIT meet 15 facetten, onderverdeeld in twee sub-schalen: intra-persoonlijk en interpersoonlijk.

Intrapersoonlijk- sub-schalen

Deze sub-schalen richten zich op het innerlijke functioneren van een persoon. Ze meten hoe iemand zichzelf ervaart, zijn of haar emoties reguleert, en welke mate van veerkracht, motivatie en zelfkennis iemand bezit.

- Zelfvertrouwen: Vertrouwen in eigen kunnen en waarde
- Levenstevredenheid: Ervaren van vreugde en tevredenheid
- Optimisme: Positieve verwachtingen voor de toekomst
- Omgaan met stress: Kalmte bewaren onder druk
- Emotieregulatie: Omgaan met eigen emoties
- Impulscontrole: Beheersing van impulsen en doordacht handelen
- Zelfmotivatie: Innerlijke drive en volharding
- Begrijpen eigen emoties en die van anderen: Herkennen van gevoelens

Interpersoonlijk- sub-schalen

Deze sub-schalen meten hoe iemand zich verhoudt tot anderen: in communicatie, inlevingsvermogen, assertiviteit en sociaal functioneren.

- Begrijpen eigen emoties en die van anderen: Inzicht in andermans gevoelens
- Emotionele expressie: Emoties uiten naar anderen
- Inleving: Zich inleven in anderen
- Relatiegerichtheid: Relaties aangaan en onderhouden
- Assertiviteit: Opkomen voor jezelf in contact met anderen
- Emotiemanagement (bij anderen): Emoties van anderen beïnvloeden
- Sociale competentie: Effectief en gepast sociaal gedrag
- Aanpassingsvermogen: Aanpassen aan sociale of emotionele contexten.

Toepassing bij studiekeuze

De EIT helpt inzicht te krijgen in hoe iemand met stress, feedback en samenwerking omgaat, of een studierichting met veel menselijke interactie past, en welke omgevingen energie geven of juist uitputten.

Voorbeelden van relevantie:

- Hoge zelfbeheersing → functioneren beter in veeleisende technische studies.
- Hoge emotionaliteit en sociabiliteit → passen vaak bij zorg-, onderwijs- en communicatie- richtingen.
- Laag welbevinden → kan wijzen op onzekerheid bij keuzes of prestatiedruk.

Coachinterpretatie

Gebruik de EIT als reflectie-instrument, niet als selectie. De test ondersteunt gesprekken over zelfinzicht, motivatie en veerkracht in het keuzeproses. “Wat geeft mij energie, hoe reageer ik op spanning, hoe ga ik om met anderen?” Zo versterk je zelfinzicht en motivatie in de studiekeuze.

8. De Kwalificatie Monitor voor het Hoger Onderwijs

De Kwalificatie Monitor voor het Hoger Onderwijs bestaat uit gevalideerde (test) onderdelen die belangrijk zijn bij beroepsoriëntatie en toekomstig succesvol studieverloop:

- Persoonlijkheid wordt gemeten met de Big Five Factor Inventory (B5FFI, 60 items), en is bedoeld om normale persoonlijkheidskenmerken te meten en wordt voor de gedragsstijlen geïntegreerd met de Abridged Big Five-Dimensional Circumplex (Hofstee, de Raad, & Goldberg).
- Leermotivatie wordt gemeten met de PMT voor het Onderwijs (45 items).
- Coping als persoonlijkheidsstijl wordt gemeten met de Dutch Coping List voor het Onderwijs (48 items). DCL is ontworpen op basis van vier bestaande copinglijsten : Leuvense Coping Lijst (LCL), Utrechtse Coping Lijst (UCL), Vragenlijst Aangaande Coping met Specifieke Situaties of Symptomen (VACS) en de de Ways of Coping Checklist (WVS Lazarus en Folkman).
- Vragenlijst Leerstijlen (44 items) is gebaseerd op de active/ reflectieve schaal van Kolb, de Jungiaanse schalen extraversion - introversion en sensing - intuïtion, de

visual-verbal schaal van Felder en het onderscheid serialistisch-holistisch van Pask.

- Competentiedeel is samengesteld op basis van het beste aanbod van bestaand instrumentarium en bestaat uit een competentiedeel (153 items) en een studiekeuzedeel (58 items). Met een competentiewijzer worden studenten gedwongen kritisch na te denken over hun eigen sterktes en zwaktes. Met dit zelfinzicht zijn ze beter in staat (studie)keuzes te maken voor de toekomst en hun competenties te ontwikkelen.
- Oriëntatie op beroep en opleiding is gebaseerd op de verkorte gebalanceerde versie van de professionele BZO voor het Onderwijs (30 items).

9. Studie Keuze Monitor

De StudieKeuzeMonitor (SKM) is theoretisch gebaseerd op de theorieën over het studiekeuzeproces van M.C.A. de Grauw en O. Taborsky, V. Harren en D.V. Tiedeman en de verschillende taxonomieën van problemen bij de uitvoering van het studiekeuzeproces (o.a. R. Campbell en J. Cellini)

De SKM (33 items) is een test die je laat zien hoe ver je bent in jouw studiekeuzeproces. Heb je er helemaal nog niet over nagedacht of is het besef er dat je moet kiezen maar heb je nog geen idee wat je wilt studeren? Of heb je je al georiënteerd en al een studierichting gekozen? In welke fase je ook zit, er is altijd een aantal acties die je nog kunt ondernemen om ervoor te zorgen dat je een studie kiest die bij jou past.

De SKM meet hoe leerlingen omgaan met acties die belangrijk zijn bij het kiezen van een studie voor het hoger onderwijs en bestaat uit zes aparte schalen die de kwaliteit van de keuze-acties in elk van deze zes fasen meten. In de SKM worden vragen gesteld, die samenhangen met verschillende fasen van oriëntatie en studiekeuze:

Fase 1 Bewustwording van de noodzaak tot kiezen (motivatie)

Fase 2 Ken jezelf (je interesses, vaardigheden, manier van studeren en persoonlijke waarden)

Fase 3 Exploratie van de omgeving (brede oriëntatie op studiekeuzemogelijkheden)

Fase 4 Diepte exploratie van enkele geselecteerde studiemogelijkheden

Fase 5 Progressie in besluitvorming (mate van nabijheid van het keuze-moment)

Fase 6 Identificatie-commitment: het commiteren aan een bepaalde keuze

De keuze van (de categorieën van) de vragen voor elk van de zes fases is gebaseerd op literatuur en vragenlijsten op het gebied van loopbaanvraagstukken. Algemene items over het maken van een loopbaankeuze werden toegespitst op de situatie van het maken van een studiekeuze. Het keuzeproces wordt gezien als een actief aanpakken van taken of keuze-acties die voortschrijdend in de tijd, het ontwikkelingsproces bevorderen, om uiteindelijk te resulteren in een verhoogd niveau van keuzeontwikkeling.

De fases zijn niet streng afgebakend. Integendeel, ze zullen vaak in elkaar overvloeien en elkaar beïnvloeden. Brede oriëntatie van studiemogelijkheden kan bijvoorbeeld een invloed hebben op de ontwikkeling van de keuze-actie verdieping en omgekeerd. Er kan zelfs tegelijkertijd aan meerdere keuze-activiteiten gewerkt worden. Er wordt vanuit gegaan dat er een intense wisselwerking bestaat tussen de verschillende subacties.

Het is mogelijk dat op elk ogenblik van het proces de studiekeuzer de gekozen actie verlaat om over te stappen naar een andere keuzeactie. Zo kan het best mogelijk zijn dat de betrokken persoon op een bepaald ogenblik uit de verdiepingsfase stapt en overgaat naar het beslissen, maar het kan ook zo zijn dat de studiekeuzer ontdekt dat de verworven kennis over de mogelijke keuzeopties minder realistisch is dan gedacht. In dat geval kan er een proces van bewustwording op gang komen waarbij naar fase 3 teruggekeerd wordt.

Aan het eind van de test laat de Studie Keuze Monitor in een uitgebreide rapportage de kwaliteit van handelen per fase van het studiekeuzeproces zien en geeft aan welke vervolgstappen je nog kunt nemen. De SKM kan reflectie stimuleren over de wijze waarop het keuzeproces doorlopen werd. Daarnaast zijn in een uitgebreide bijlage de succesfactoren en de valkuilen bij het studiekeuzeproces opgenomen. De SKM beoogt leerlingen bewust te maken van hun eigen studiekeuzeproces en kan bijdragen aan het maken van een meer doordachte studiekeuze.

DEEL 2. HET INTEGRATIE MODEL

1. ABIV+ & OCEAN+ Meer inzicht in motivatie én gedrag

Steeds meer studiekeuzecoaches merken dat interesses alléén niet genoeg zeggen over wat echt bij iemand past. De nieuwe ABIV+ – OCEAN+ benadering brengt daar verandering in.

De ABIV+ meet niet alleen wat leerlingen en studenten leuk vinden, maar koppelt dat ook direct aan de BZO. Via item-analyse is het BZO-model geïntegreerd, dat aansluit op het klassieke RIASEC-model van Holland (1959, 1997). Zo ontstaat een concreet beeld van waar iemand zich thuis voelt.

Daarbovenop biedt de Big Five-persoonlijkheidsmeting (OCEAN) inzicht in hoe iemand leert, samenwerkt en met druk omgaat.

Dankzij de koppeling met de competentieanalyse van Howard (OCEAN+) wordt persoonlijkheid voorts vertaald naar herkenbare gedragscompetenties – van analytisch denken en samenwerken tot leiderschap en stressbestendigheid. Uit de vijf hoofddimensies en hun 30 facetten kunnen ruim 50 gedragscompetenties berekend worden, die vervolgens zijn samengebracht in 13 kerncompetenties. Zo ontstaat een directe brug tussen persoonlijkheid en concreet gedrag in studie- en werksituaties.

Uniek aan deze aanpak is dat voor alle 52 gedragscompetenties in een uitgebreide toelichting ook de mate van ontwikkelbaarheid wordt aangegeven. Zo kunnen coaches niet alleen zien waar iemands sterke kanten liggen, maar ook welke competenties verder te ontwikkelen zijn – een waardevol hulpmiddel bij studiekeuze, coaching en persoonlijke groei.

Daarnaast kent het model 243 mogelijke OCEAN-profielen (3^5 combinaties). Voor elk profiel zijn beschikbaar: clusterkoppeling (studierichtingen), hbo- en wo-opleidingen, reden van match, relevante werkvelden en voorbeeldberoepen.

Complementariteit en voorspellende waarde

Interesse voorspelt studiekeuze en motivatie (“wat wil ik?”).
Persoonlijkheid voorspelt leer- en werkstijl (“hoe pak ik het aan?”).

Competenties voorspellen succesgedrag en ontwikkelbaarheid (“waar blink ik in uit?”).

Door deze drie niveaus te combineren, ontstaat een rijk en betrouwbaar beeld van de individuele fit tussen persoon, opleiding en toekomstig beroep.

Voor coaches betekent dit:

- Eén geïntegreerd profiel van interesse, persoonlijkheid én competenties
- Inzicht in de ontwikkelbaarheid van specifieke gedragscompetenties
- Een directe koppeling met associate degree-, hbo- en wo-opleidingen
- Praktische handvatten voor begeleiding en ontwikkeladviezen

De ABIV+ - OCEAN+-combinatie maakt studiekeuze weer wat het hoort te zijn: een ontdekkingsproces dat laat zien wat iemand wil, wie iemand is en waar iemand tot bloei komt.

Hoewel modellen zoals DISC (Dominantie, Invloed, Stabiliteit, Conformiteit) populair zijn in de praktijk, biedt de Big Five/OCEAN+-benadering wetenschappelijk aanzienlijk meer diepgang en betrouwbaarheid.

2. De volgende stap: Hiërarchische Interesseoriëntatie (BZO HI)

De combinatie van de ABIV+ en de OCEAN-persoonlijkheidsanalyse en competentieanalyse geeft al een krachtig beeld van motivatie en gedrag. De toevoeging van de nieuwe Hiërarchische Interesseoriëntatie (HI) maakt dit inzicht nog dieper en praktischer voor studiekeuzecoaches.

De BZO HI is gebaseerd op recente wetenschappelijke inzichten van Prediger (1982) en Su, Rounds & Armstrong (2019). Zij toonden aan dat achter de zes bekende Holland-interesstypen (RIASEC) bredere richtingen schuilgaan, zoals ‘People vs. Things’ en ‘Data vs. Ideas’. Deze hoofdoriëntaties verklaren waarom bepaalde interesses samenhangen en hoe ze aansluiten op persoonlijkheidskenmerken uit het OCEAN-model.

Wat betekent dit voor coaches?

Elke kandidaat krijgt nu een hogere-orde oriëntatie die in één oogopslag laat zien waar zijn of haar natuurlijke focus ligt. Door deze te combineren met de OCEAN-profielen ontstaat een compleet beeld van motivatie, gedrag en ontwikkelpotentieel.

HI-oriëntatie	Kernbetekenis	Typische studiegebieden
People-oriented	Gericht op mensen, communicatie, samenwerking	Zorg, Onderwijs, HRM, Psychologie
Ideas-oriented	Creatief, onderzoekend, conceptueel denkend	Design, Wetenschap, Kunst, ICT
Data-oriented	Nauwkeurig, ordelijk, analytisch	Administratie, Logistiek, Bedrijfskunde
Performance-oriented	Resultaatgericht, ondernemend, leidend	Management, Economie, Politiek

De HI helpt coaches om sneller te begrijpen waarom een student zich bij bepaalde studies of beroepen wel of niet op zijn plaats voelt. Het geeft richting bij loopbaangesprekken, overstappen en studieadvies.

Het geïntegreerde rapport waarin ABIV+, OCEAN+ en BZO HI samenkomen is momenteel in ontwikkeling. Dit rapport zal motivatie, gedrag en competentieontwikkeling samenbrengen in één overzicht voor coaches en studenten. Het rapport zal gratis ter beschikking gesteld worden aan premium account abonnees.

De ABIV–OCEAN–HI-combinatie vormt zo de volgende generatie van studiekeuze-instrumenten: wetenschappelijk stevig, praktisch inzetbaar en persoonlijk in toon.

3. De laatste stap: BZO Interesse en Capaciteiten Analyse (BZO ICA)

De BZO ICA (BZO Interesse en Capaciteiten Analyse) is een moderne doorontwikkeling van de klassieke PGI en sluit aan bij het BZO Oriëntatiemodel. De test meet zowel wat iemand leuk vindt (interesse) als wat iemand denkt te kunnen (capaciteit) en biedt zo een geïntegreerd beeld van motivatie en aanleg.

Toepassing in studiekeuze en loopbaanadvies

Door zowel interesse als capaciteit in kaart te brengen, helpt de BZO ICA bij het beantwoorden van twee essentiële vragen:

- Wat vind ik leuk?
- Waar ben ik goed in

De test vormt daarmee een sterke brug tussen de ABIV en de OCEAN-analyse: de ABIV geeft richting, de BZO ICA vult dit aan met realistische zelfinschatting, en OCEAN laat zien hoe iemand deze voorkeuren in gedrag omzet. Binnen het toekomstige geïntegreerde rapport (ABIV–OCEAN–HI) wordt de BZO ICA opgenomen als interesse- en capaciteitsmodule.

4. Complementaire testen EIT en JTDI

De Emotionele Intelligentie Test (EIT) en de Jung Type Dynamics Indicator (JTDI) zijn complementair aan het OCEAN–ABIV–HI-model, maar niet direct integreerbaar in het model. Ze bieden extra perspectieven op gedrag, communicatie en zelfsturing. Gebruik ze als aanvullende modules in coachingstrajecten of als reflectiehoofdstuk in rapportages (“Jouw leerstijl en emotionele sterktes”). Beide testen leveren waardevolle aanvullende inzichten op voor coaches — vooral bij studiekeuzebegeleiding, zelfreflectie en groepsdynamiek.

Instrument	Vraagt om reflectie op...
OCEAN/BZO/HI/BZO ICA	Wat past bij je?
JTDI	Hoe werk en leer je?
EIT	Hoe ga je met jezelf en anderen om?

Deze driedeling biedt een volledig beeld van persoonlijkheid, motivatie en interactiestijl – waardevolle informatie voor studiekeuzecoaches die maatwerkadvies willen geven.