

PERSOONLIJKE RAPPORTAGE

Disclaimer

Bij de interpretatie van dit rapport dient rekening gehouden te worden met de eigenschappen van het specifieke instrument. Dit rapport is niet geschikt voor gebruik bij personeelsselectievraagstukken. Testmedia.nl is niet aansprakelijk voor consequenties van oneigenlijk gebruik van deze rapportage, deze aansprakelijkheid ligt geheel bij de organisatie die het betreffende instrument inzet. Dit rapport is automatisch gegenereerd. Interesses, belangstellingen en competenties kunnen stevig in iemands persoonlijkheid verankerd liggen. Maar ze kunnen ook onder invloed van de omstandigheden en als gevolg van opleiding en ervaringen veranderen. Zeker wanneer mensen een periode met forse veranderingen doormaken, kunnen belangstellingen sterk variëren. Voor de uitkomsten van dit onderzoek is daarom een geldigheidsduur van maximaal 12 maanden vastgesteld.

Gegevens deelnemer**Algemeen**

School	HAVO
Klassecode	5ha
Naam	Ronald Bakker
Afnamedatum	24 juni 2021 14:21:50

I INLEIDING

Mensen kunnen ingedeeld worden in een van de zes basale persoonlijkheidstypen: het Realistische, Intellectuele, Artistieke, Sociale, Ondernemende of Conventionele Type. Het Type is een ideaaltipe waartegen mensen afgezet kunnen worden. BZO bepaalt aan de hand van de zes schalen de overeenstemming van een persoon met elk van deze Typen. Op basis van de drie persoonlijkheidstypen waarmee iemand de meeste verwantschap vertoont, wordt een persoonlijkheidsprofiel verkregen en uitgedrukt in een persoonlijke code. De persoonscores zijn een indicatie van de mate waarop deze persoon lijkt op elk van de persoonlijkheidstypen. De persoonlijke code is een algemeen uitgangspunt om een verzameling beroepen te vinden.

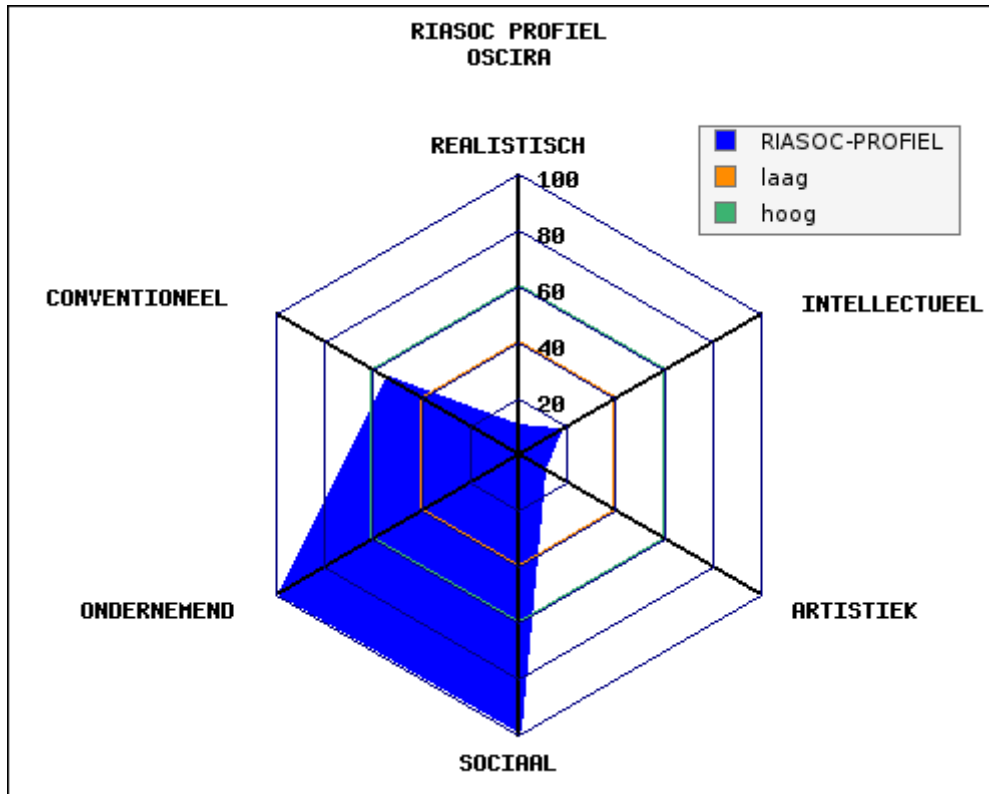
Beroepstypen (werkomgevingen) kunnen op dezelfde RIASOC-wijze als mensen worden ingedeeld en gecodeerd. De drielettercode van een beroep wordt bepaald door het soort werkomgeving waarmee de meeste gelijkenis is. Een werkomgeving (fysieke omgeving, sfeer en bedrijfscultuur) wordt mede bepaald door de persoonlijkheidstypen die er werken. Een sociale werkomgeving zal voornamelijk worden bevolkt door sociale persoonlijkheidstypen.

Mensen zoeken de omgeving die toelaat hun interesse een expressie te geven, aan de andere kant maken ze zelf ook hun omgeving. Mensen werken bij voorkeur in een werkomgeving waar zij hun capaciteiten en persoonlijkheidseigenschappen kunnen ontplooiën en waarin hun waarden, normen en interesses naar voren komen. Sociale mensen bijvoorbeeld zoeken daarom sociale werkomgevingen. Anderzijds zoekt een bedrijf een geschikt persoon voor een bepaalde functie. In de personeelsselectie ligt de nadruk steeds meer op deze match tussen de bedrijfscultuur en de normen en waarden van de sollicitant.

Kennis van RIASOC van het individu en de omgeving kan leiden tot predicties voor de matching. De interactie tussen het persoonlijkheidstype en de eigenschappen van de werkomgeving bepaalt het gedrag. Het effect van een combinatie van een bepaald persoonlijkheidstype en beroepstype kan in zeker mate voorspeld worden aan de hand van de typologie. Conventionele menstypen kunnen bijvoorbeeld in een ondernemende werkomgeving tegen een mindere zorgvuldigheid in de administratie aanlopen. Dit type zal in deze omgeving de specifieke vaktechnische capaciteiten niet kunnen ontwikkelen en op het gebied van acquisitie of het netwerken minder gewaardeerd worden.

Alle schalen zijn gerangschikt volgt het hexagonale model. De verschillende typen verhouden zich op een vaste manier met elkaar. Deze rangschikking houdt in dat schalen die naast elkaar liggen gemiddeld genomen nauwer aan elkaar verwant zijn dan verder van elkaar liggende schalen. Het hexagonale model is een zeer bruikbare manier om persoonlijke beroepsdata te organiseren.

II PERSOONLIJKE CODE



Het RIASOC-profiel geeft de persoonlijke rangordening van de persoon weer, zonder vergelijking met andere mensen. Dit profiel is gebaseerd op de ruwe scores en is meer intuïtief van aard dan het normatieve profiel. De scores worden hier binnen één persoon vergeleken, hetgeen ook intrapsychische vergelijking of ipsatieve scoring wordt genoemd. Men moet er wel op bedacht zijn dat deze intrapsychische vergelijking soms tot ongewenste interpretaties kan leiden. Zo scoren meisjes gemiddeld lager op de technische dimensie en hoger op de sociale dimensie dan jongens. Daardoor bestaat er bij meisjes de kans dat bij gebruik van ipsatieve scores ze op basis van de ipsatieve scores concluderen dat ze sociaal en niet technisch zijn en bijgevolg geen roldoorbrekende keuzes (durven) maken.

De persoonlijke RIASOC-code is een algemeen uitgangspunt om een verzameling beroepen te vinden en die vervolgens te verkennen. Hoewel het om een schatting gaat, is jouw samenvattingscode goed te gebruiken om te onderzoeken welke beroepen passen bij jouw patroon van belangstellingen en vaardigheden.

Deze BZO-code is niet exact, maar een resultaat bij benadering op basis van een theoretisch-empirisch proces. De eerste letter van de code is het betrouwbaarst en het meest beschrijvend.

Uit onderzoek is gebleken dat de overgrote meerderheid van werknemers in een bepaald beroep een BZO-code heeft waarbij de eerste codeletter een van de drie letters van de beroepscode is. Voor studenten en opleiding is dit zelfs 90 %.

De verdeling van BZO-codes in de Nederlandse onderzoeksgroep is zeer onevenredig verdeeld. AC en RA komen nauwelijks voor. OS en SA komen het vaakst voor. Ook zijn er verschillen tussen mannen en vrouwen. Bij mannen komt OS het meest voor en het minst RA, AC en CA. Bij vrouwen komt SA en SC het meest voor en RI, RO en OR het minst.

Vaak zijn zeldzaam voorkomende codes niet consistent in vergelijking met frequent voorkomende codes.

Ook de verdeling van beroepscode is zeer onevenredig. Bij zelden voorkomende persoonlijke codes gaat het vaak om zeldzame beroepscode, terwijl veel voorkomende persoonlijke codes vaak veel voorkomende beroepscode zijn.

Personen met een zeldzame persoonlijke code zullen moeite hebben om een congruent beroep te vinden. En goede aanpak kan dan zijn om bij bijvoorbeeld een persoonlijke code RCI ook de andere beroepsmogelijkheden RIC en CRI te verkennen of alle R beroepen of C beroepen te bekijken.

Het BZO-type van een persoon geeft informatie over de persoonlijkheid: Wat doe ik graag?, Wat kan ik?, Wat wil ik?, Wie ben ik?. Volgens de theorie van Holland is beroepssucces en arbeidstevredenheid afhankelijk van mate waarin een persoon bij zijn werk past. Zijn stelling is dat beroepskeuze de persoonlijkheid uitdrukt. Mensen zoeken werkomgevingen die aansluiten bij hun vaardigheden en waarden. Door de zes modeltypen: realistisch, intellectueel, artistiek, sociaal, ondernemend en conventioneel kunnen karakteristieke patronen van interesses, vaardigheden en gedrag van een persoon kunnen in beeld worden gebracht.

Op basis van vele onderzoeken onder schoolgaanden en werkenden kan aan elke Type een bepaalde verzameling van capaciteiten, persoonlijkheidseigenschappen en waarden toegeschreven worden. Deze verzamelingen van aanleg, vaardigheden en persoonlijkheidskenmerken verklaren waarom mensen met een bepaalde BZO-code zich aangetrokken voelen tot bepaalde beroepen.

III 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 persoonseigenschap, 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.

Voorkeurscode: o s c

1. R Realistisch-technisch [laag]

Hoogscoorders 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 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. I Intellectueel-Onderzoekend [laag]

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. Ze 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. Ze houden ervan om met data te werken. Ze zijn goed in 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 [laag]

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.

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. 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 sector en op de hogere niveaus onder meer architect en beeldend kunstenaar.

In de kunstzinnige werkomgeving worden creatieve bezigheden op het gebied van vormgeving, literatuur, muziek 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 [hoog]

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.

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. 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 (bijv. 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 'clamerige' 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 [hoog]

Hoogscissors 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 mensen 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.

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 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 afwachterende houding aannemen en het prima vinden wanneer een ander het voortouw neemt.

6. C Conventioneel-Administratief [gemiddeld]

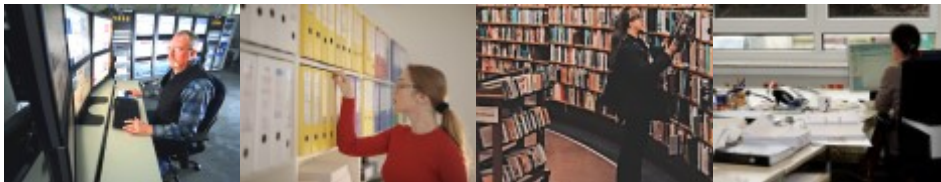
Hoogscorders zijn systematisch en ordelijk. Zij gaan graag om met gegevens, data en cijfers en krijgen er in het algemeen een rustgevend en prettig gevoel van als zaken kloppen en goed geregeld zijn. Wanneer zij met problemen geconfronteerd worden, zetten zij alle feiten op een rij en kijken ze hoe de regels en procedures zijn. Zij maken af waaraan zij beginnen.

Conventionele types vinden chaos en rommel vervelend. Vaak zijn ze goed in administratieve vaardigheden en in het vervullen van opdrachten.

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.

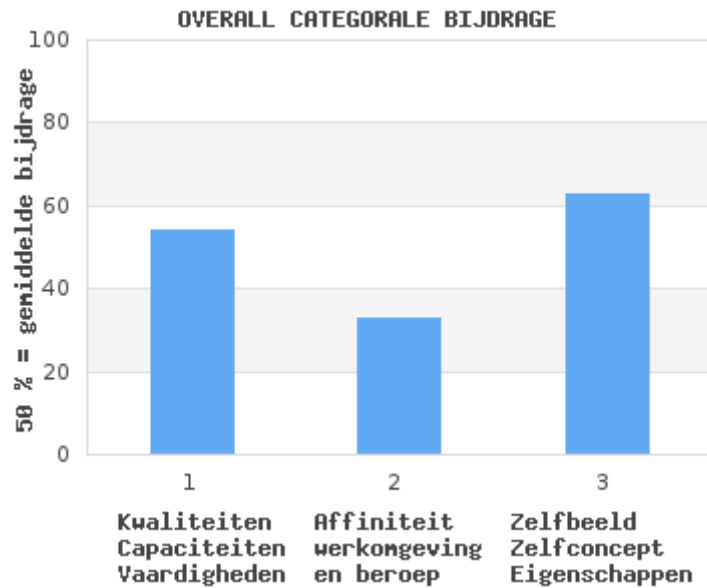
In de conventionele werkomgeving draait het om handhaven en toepassen van regels en voorschriften. De omgeving stimuleert en beloont administratieve vaardigheden en vereist het vermogen om volgens strikte normen en standaarden te werken. De conventionele omgeving biedt ruimte aan waarden zoals zekerheid,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

IV BIJDRAGE PER CATEGORIE AAN PERSOONLIJKE CODE



Aan de hand van thema's als persoonlijkheid en zelfbeeld (behoeften, waarden, persoonskenmerken), eigen kwaliteiten en capaciteiten (competenties), beroepenaffiniteit en eigen interesses is het individuele BZO-profiel gegenereerd. Dit profiel geeft informatie over het type persoon dat je bent. Benadrukt wordt dat het ene profiel niet beter is dan een ander.

Onderzoek heeft uitgewezen dat iemands beroepenvoorkeur ook over lange tijd een redelijk stabiele factor is, waardoor eigen uitspraken over de beroepstoekomst realistisch en valide genoemd kunnen worden als het patroon van interesses eenmaal is uitgekristalliseerd. De beroepenvoorkeur kan voortkomen uit meerdere domeinen van motivatie:

1. Interesse

Interesse ontwikkelt zich altijd binnen een bepaalde sociale context. Voor iets wat men niet kent, kan men geen interesse ontwikkelen. De motiverende kracht ligt hier besloten in de positieve sensatie, gebaseerd op het ervaren van de activiteit zelf. Er is een zeker, doch geen absoluut, verband tussen het positief ervaren van een bepaalde activiteit en het feit dat men capabel functioneert in deze activiteit. Kortom, er is een relatie tussen capaciteiten en interesses.

Verder geldt een zeker verband tussen de interesse voor een bepaalde activiteit en interesse voor een samenhangend geheel van activiteiten, waarvan de bepaalde activiteit onderdeel is.

De interesse voor de beroepsactiviteit is een afgeleide van het psycho-sociale klimaat in een bepaald beroep. Niet de beroepssector is beslissend, maar het omgevingstype dat correspondeert met de eigen typologische kenmerken. Uitgangspunt is dat de mens een voorkeur heeft voor een omgeving waarin hij hetzelfde type mens tegenkomt als hij is of zou willen zijn. Deze voorkeur voor een bepaald omgevingstype is ingebed in een meer omvattend complex van eigenschappen en waarden, capaciteiten of competenties en houdingen. Zo zal iemand die geïnteresseerd is in vormgeving en esthetische zaken ook over bepaalde, vanuit de motivatie ontwikkelde, capaciteiten en kwaliteiten beschikken op dit gebied. Uiteraard is de beroeps sfeer waarop men gericht is in de praktijk altijd een mix van diverse omgevingstypen.

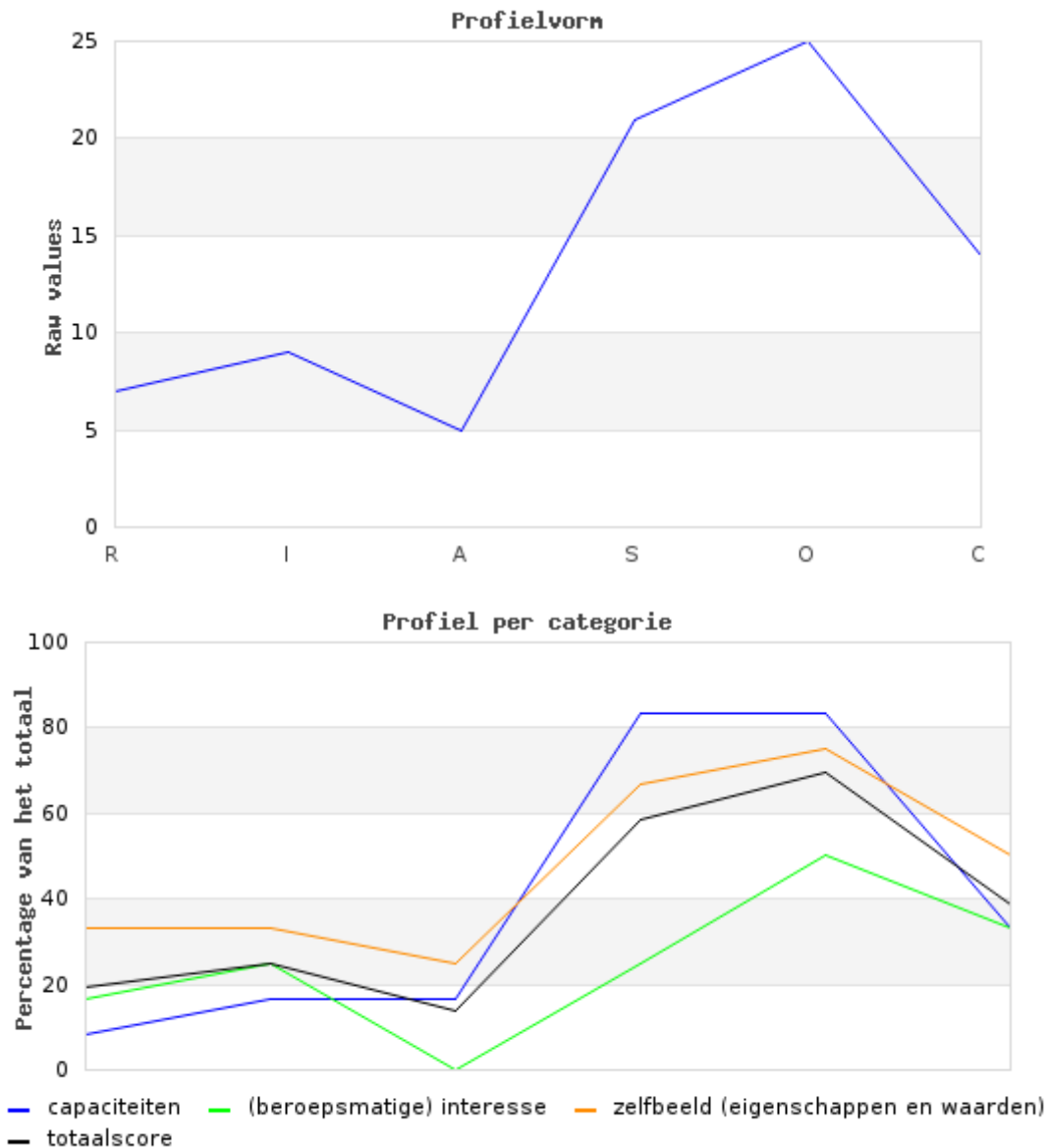
2. Grondattitude

De grondattitude kan omschreven worden als een uitdrukking van de eigen aard van de psyche zelf. De grondhoudingen van de mens van waaruit deze de werkelijkheid tegemoet treedt, zijn bijvoorbeeld het onderzoekende, beherende, verzorgende, denkende, vernieuwende en organiserende type.

3. Need (drive)

Met need wordt bedoeld de motivatie die voortkomt uit een tekort en het gedrag stuurt in de richting van (beroeps-)activiteiten, die deze deficiënties aanvullen.

V PROFIELVORM



Profielvorn

Een vrij gelijkmatige, vlakke profielvorm, met weinig uitgesproken pieken en dalen, duidt op een niet uitgesproken interesse en vaardigheden voor een bepaald beroepengebied. Gelijkmatige profielen zijn vaak een teken van weinig kennis over verschillende werksoorten of een gebrek aan besluitvaardigheid.

- Een vlak profiel kan het gevolg zijn van een overhaaste invulling van de test, zonder zich af te vragen wat men goed kan en waarvoor men zich echt interesseert. Vooral bij jongeren, die een nog niet goed ontwikkeld zelfbeeld hebben, kan dit het geval zijn. Een vrij lage lijn in de grafiek kan er op wijzen dat men geen goed beeld van zichzelf heeft.
- Een vlak profiel waarbij de persoon een aantal onsamenvattende loopbaanideeën heeft, duidt erop dat de persoon nog geen helder beeld heeft. Daarentegen kan een vlak profiel in combinatie met een aantal wel samenhangende loopbaanideeën erop wijzen dat men een goed beeld heeft van de eigen identiteit en een breed scala van kwaliteiten en interesses heeft.
- Hoge vlakke profielen kunnen betekenen dat de persoon energiek is en een breed scala van kwaliteiten en interesses heeft.
- Lage vlakke profielen kunnen niet alleen kenmerkend zijn voor iemand met een onduidelijk gevoel van identiteit, maar ook voor personen die zich nauwelijks betrokken voelen bij de maatschappij of een niet zo positief zelfbeeld hebben.

Bij duidelijke pieken en dalen (> 6 punten) is er sprake van een meer uitgesproken profiel.

Bij één duidelijke piek is er een eenduidige zwaartepunt in de interesses en capaciteiten.

Meerdere pieken wijzen op een voorkeur voor een aantal types.

Grillige profielen horen meestal bij mensen die goed weten wat ze wel en niet willen. Bij profielen met een grote differentiatie is het echter ook mogelijk dat de eigen voorkeuren te zwart-wit zijn neergezet. Het komt voor dat mensen op grond van gebrekkige informatie of eenzijdige voorlichting een bepaalde werksoort resoluut afwijzen. Zo is 'administratie' in sommige kringen een vies woord, omdat het synoniem is met saai en uitzichtloos werk.

Bij het beoordelen van een BZO profiel wordt als regel aangenomen dat scoreverschillen van minder dan 7 binnen de standaardafwijking vallen en als ongeveer gelijk worden beschouwd. Dit betekent dat als iemand bijvoorbeeld als code SOI heeft met de schaalscores S=26, O=20 en I=22 deze drie hoogste scores als min of meer gelijk beschouwd dienen te worden en men zich niet alleen beperken moet tot de SOI-beroepen maar ook de varianten van deze code moet doornemen.

Schaal	Score
Realistisch	7
Intellectueel	9
Artistiek	5
Sociaal	21
Ondernemend	25
Conventioneel	14

VI CONGRUENTIE WILLEN EN KUNNEN

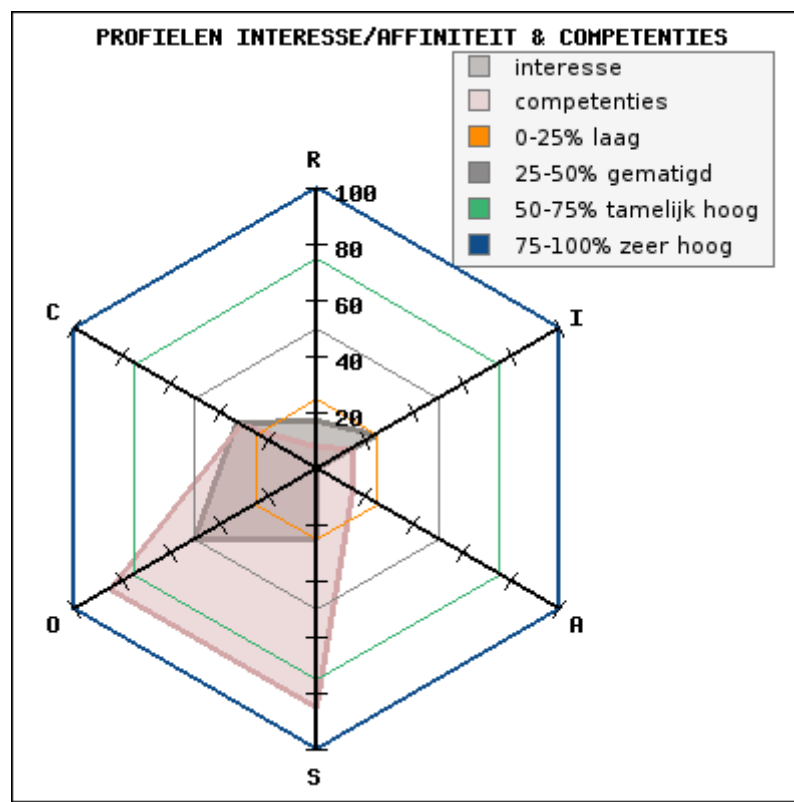
INTERESSE- EN COMPETENTIEPROFIEL

COMPETENTIEPROFFIEL

BZO lettercode	Ruwe totaalscore	Percentage van totaal
R	1	8
I	2	15
A	2	15
S	11	85
O	11	85
C	4	31

INTERESSEPROFIEL

BZO lettercode	Ruwe totaalscore	Percentage van totaal
R	2	17
I	3	25
A	0	0
S	3	25
O	6	50
C	4	33

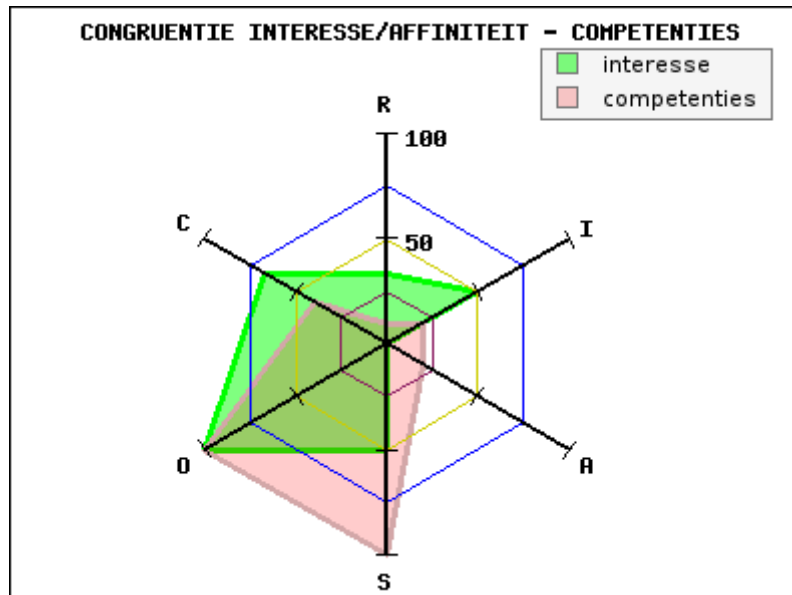


In de grafiek zijn de resultaten opgenomen, gebaseerd op de percentagescores op de zes Holland-typen, van de onderdelen Interesses en Competenties. Het Interesseprofiel, de interesses van iemand voor de diverse soorten bezigheden, zoals die voorkomen in de wereld der beroepen is een belangrijk gegeven voor loopbaankeuzes, want interesses zeggen iets over de persoonlijke motivatie. Als iemand in zijn beroep bezig kan zijn met dingen of onderwerpen die hem echt interesseren, dan is de kans groot dat hij dat werk ook goed doet en steeds beter gaat doen. Door niet alleen te kijken naar wat iemand leuk vindt, maar ook naar wat iemand kan en weet, wordt het beeld verfijnd. Iemands affiniteit met een bezigheid heeft meer gewicht wanneer deze gepaard gaat met specifieke kennis en vaardigheden dan wanneer iemand iets heel interessant zegt te vinden maar er eigenlijk maar weinig van weet. Het competentieprofiel geeft weer wat de kandidaat over zichzelf rapporteert. Het is zijn/haar individuele inschatting van de eigen competenties.

CONGRUENTIE

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: **osc**

Ondanks de verschillende scores kan de relatieve verhouding van de scores op RIASOC in het Interesse- en het Competentieprofiel gelijk zijn. Scores die in de Interesse- en Competentiegrafiek ver uit elkaar lagen kunnen in de Congruentie-grafiek dichterbij elkaar komen te liggen. En vice-versa. 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) 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 werknemer 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.

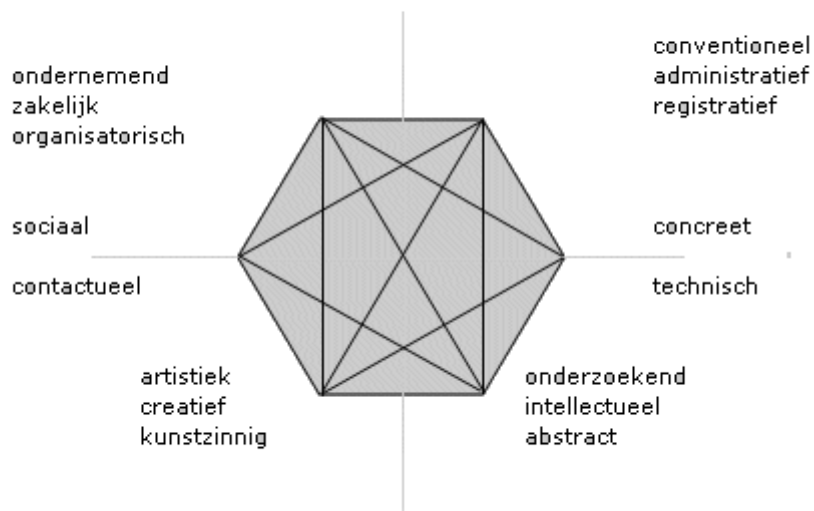
VII INDEXEN

Voorkeurscode: o s c

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.

Hexagonale structuur van beroepsinteressen en werkomgevingen



Het 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). Aangrenzende typen zijn onderling het meest consistent en hebben vergelijkbare belangen, eigenschappen of waarden.

Minder consistent:

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

Inconsistent:

En als de types tegenover elkaar liggen in het hexagon is sprake van maximale inconsistentie. Een uitslag met als hoogste scores Artistiek en Conventioneel is zeer inconsistent, de psychologische afstand tussen beide typen is groot. Deze persoon verenigt een aantal tegenstrijdige eigenschappen in zich: voorkeur voor ongestructureerde activiteiten versus gestructureerde activiteiten, verbeelding versus weinig verbeelding en onconventionele waarden versus conventionele waarden en normen. 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. Bij een beroep dat inconsistente typen vraagt, kan sprake zijn van een knelpuntberoep.

In de praktijk zijn de 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.

DIFFERENTIATIE

Differentiatie is een maat voor het kenmerkend zijn van het profiel. Het maximale verschil is 36 en het minimale verschil 0. Hoe groter de differentiatie, hoe meer uitgesproken het profiel is. Een uitgesproken persoon of beroep zal veel overeenkomsten hebben met het ene type en heel weinig de andere types. Anderzijds zal een persoonheidsprofiel of beroepsprofiel weinig uitgesproken zijn als er ongeveer gelijkens is met alle typen. Gedifferentieerde of uitgesproken profielen zullen in het algemeen een grotere voorspellende waarde hebben dan ongedifferentieerde.

Het verschil tussen de hoogste en laagste score bedraagt 20. De differentiatiescore is te kwalificeren als hooggemiddeld.

ANTWOORDTENDENTIE

Ook de hoogte van de scores is een maat voor de uitgesprokenheid van het profiel. De totaalscore is 81. Deze totaalscore is te kwalificeren als laaggemiddeld.

VIII PERSOONLIJKE CODE EN BEROEPENCODE

Het belangrijkste zijn de hoogste scores in het persoonlijkheidsprofiel. Wordt het profiel 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 heeft 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. Gelijkmatische 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.

Je hebt op 81 vragen met ja geantwoord (38 %); onderverdeeld in thema's:

affiniteit beroep-werkomgeving/activiteiten	25 % ja-antwoorden
competenties/kwaliteiten/vaardigheden	40 % ja-antwoorden
eigenschappen/waarden/zelfbeeld	47 % 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 (o s c) - TOELICHTING

In dit uitkomstenpatroon spelen de menstypen o s c een relatief belangrijke rol. Daarom volgt hier een nadere omschrijving van mensen die zowel een hoge o, s als c 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.

S Sociaal-contactueel

Kenmerkend voor dit type is uiteraard dat zij graag met anderen omgaan en anderen willen helpen en begrijpen en zelf ook graag geholpen en begrepen worden. Het opleiden, bijstaan, adviseren en begeleiden van de medemens geeft hen een goed gevoel. Zij hebben liever intensief dan oppervlakkig contact. Dit kan door anderen als opdringerig ervaren worden. Sociale mensen zijn zeer sfeergevoelig, de sfeer op het werk is bepalend voor hun arbeidstevredengheid. Als er problemen ontstaan, zullen zij deze met anderen willen bespreken. Voorbeeldberoepen op een lager opleidingsniveau zijn ziekenverzorgende/verpleeghulp, huishoudelijke hulp in de thuiszorg voor ouderen, verpleegkundige, telefoniste, receptioniste, kelner/serveerster, manicure, badmeester, herenkapper, dameskapper of medewerkster kinderdagverblijf. Op een middelbaar niveau valt te denken aan sociaal werker, personeelsconsulent, activiteitenbegeleidster, pedagogisch medewerker kinderopvang, medewerker toeristische informatie, tandartsassistente, dierenartsassistente, doktersassistente, museummedewerker, sportleider. En op hoger niveau beroepen als bewegingstherapeut, fysiotherapeut, revalidatiearts, pastor, leraar aardrijkskunde, creatief therapeut, taalleraar, huisarts, logopedist, arbeidsbemiddelaar, reclasseringsambtenaar.

O Ondernemend-bestuurlijk

Kenmerkend voor het ondernemende type is dat zij graag allerlei verschillende activiteiten combineren. Zij hebben een bovengemiddelde behoefte aan afwisseling. Ondernemende mensen zijn actief en leggen de nodige geldingsdrang aan de dag. Dit kan zich op verschillende manieren uiten: in de handel, politiek, verkoop of in bestuursfuncties in de vrije tijd. Vaak ook via het zelfstandig ondernemerschap of in het streven naar en vervullen van een leidinggevende rol. Door anderen worden zij soms ervaren als dominant, ongedurig en te risicogeneigd. Het ondernemende menstype heeft veel zelfvertrouwen en niet veel geduld. Voor het ondernemende type passende beroepen zijn op een lager opleidingsniveau beroepen als beroepsmilitair, taxichauffeur, marktkoopman, hostess, autorij-instructeur en huis-aan-huis verkoper/colporteur. Op middelbaar niveau beroepen als redacteur, zelfstandig ondernemer, commercieel medewerker, vertegenwoordiger, autohandelaar, muziekhandelaar, winkelverkoper, boekverkoper, onderzoeker, loods, technisch vertegenwoordiger, persfotograaf/fotojournalist en sleepbootkapitein. Op een hoger niveau (grotere) ondernemers zoals groothandelaar en reder, accountmanager, verkoopleider, politicus, bedrijfsleider, advocaat, schoolleider, marketing-deskundige, automatiseringsadviseur, gezagvoerder (verkeersvliegtuig/schip), radio- en televisie-programmaleider.

SO/OS-types zijn sterk op mensen gericht. Anderen helpen, begeleiden en daarin het voortouw nemen. SO/OS-types kunnen op anderen overkomen als dwingend-zorgzaam. Zij zijn contactueel sterk, ook in lastige situaties. Zij geven vorm en inhoud aan contacten, zorgen voor leven in de brouwerij en tonen initiatief. Bureauwerk in plaats van 'iets' met mensen doen heeft niet hun interesse en vergt dan ook veel zelfdiscipline. Voorbeeldberoepen op lager niveau waarin het SO/OS-type zich thuis voelt, zijn o.a. badmeester, masseur, gastvrouw ziekenhuis, hostess, barkeeper, caféhouder, demonstratrice, colporteur, purser, steward, gevangenisbewaarder. Op middelbaar niveau zijn voorbeelden van bij deze combinatie passende beroepen enquêteur, campingbeheerder, gerant, hofmeester, sportjournalist, dansleraar, reisleider, keurmeester, verkoper, vertegenwoordiger, acquisiteur, makelaar,

dagbladcorrespondent, redacteur, tolk, radio- en televisie-presentator, radio- en televisie-journalistiek medewerker, leraar, gymnastiekleraar, groepsleider, ontwikkelingswerker, sportleider, sporttrainer, wijkverpleegkundige, opbouwwerker, personeelsconsulent, psychiatrisch sociaal werker, reclasseringsambtenaar En op hogere niveaus beroepen als advocaat, huishoudkundige, inspraakcoördinator, public relations adviseur, schooldirecteur, communicatietrainer, voorlichtingsambtenaar, arbeidsbemiddelaar, docent verpleegkundige, dekaan, kinderrechter, remedial teacher, consulent sociale voorzieningen, juridisch adviseur.

Bij het profiel van **S**, **O** en **C** (in willekeurige volgorde) zien we mensen die sterk op andere mensen zijn gericht. Anderen helpen, begeleiden en daarin het voortouw nemen. SO/OS-types kunnen op anderen overkomen als dwingend-zorgzaam. Zij zijn contactueel sterk, ook in lastige situaties. Zij geven vorm en inhoud aan contacten, zorgen voor leven in de brouwerij en tonen initiatief. Bureauwerk in plaats van 'iets' met mensen doen heeft niet hun interesse. De conventionele component breidt dit uit met een voorkeur voor gestructureerd en systematisch werken, met administratieve interesse en vaardigheid. SOC-typen zijn breed inzetbaar en kunnen in veel banen, beroepen en werkomgevingen terecht. Het is soms moeilijk om een bepaalde richting te kiezen.

SOC/OSC-beroepen:

SOC: arbeidsbemiddelaar, consulent sociale voorzieningen, gevangenisbewaarder, politieagent (afdeling jeugdpolitie), juridisch adviseur, personeelsmanager, recruiter, reclasseringsambtenaar, jeugdreclasseringsmedewerker, intercedent arbeidsbureau/uitzendbureau, inrichtingswerker penitentiaire inrichting, consulent sociale voorzieningen, sociaal raadsman/vrouw

OSC: acquisiteur, hotelmanager, intercedent, vakbondsbestuurder, verkoopleider, verkoper, vertegenwoordiger, verzekeringsinspecteur, hotelmanager, foreign trade advisor/consultant, international sales medewerker/sales manager, sales representative, filiaalmanager of rayonmanager bij een grote winkelketen, verzekeringsinspecteur, ambtenaar dienst buitenlandse zaken

SCO: doktersassistente, grondstewardess, medisch secretaresse, psychologisch assistent, receptionist, reisbureau medewerker, reisbureau manager, vrijetijdsmanager, selectiepsycholoog bij een psychologisch adviesbureau, testassistent, reisadviseur, consulent gezondheidsbevordering, medewerker vormings- of welzijnswerk

OCS: ambtenaar sport en recreatie, bankmanager, commercieel medewerker, commissionair, groothandelaar, handelsagent, inspecteur onderwijs, jurist, verkeersrechter, telefonisch verkoper, verzekeringsagent, accountmanager bij een bank, bedrijfsjurist, buyer retail/inkoper, accountmanager verzekeringen/hypotheek, commercieel adviseur hypotheekadviescentrum, warehousemanager, onderwijsinspecteur, manager groot- en tussenhandel, adviseur bij een verzekeringsmaatschappij

CSO: baliemedewerker (gemeente), bode (gemeente, rechtbank), enquêteur, medewerker financiële administratie, klantenservicemedewerker, medewerker tickets en service NS, kantoormedewerker, medisch administratief medewerker, medisch secretaresse, secretaresse, data entry medewerker, directiesecretaresse, managementassistente, chef de bureau deurwaarderskantoor, gerechtsdeurwaarder

COS: administrateur, bankmedewerker, belastingontvanger, belastinginspecteur, boekhouder, directiesecretaris, gemeentesecretaris, incasso-medewerker, financieel analist, medewerker financieel economische zaken, schadecorrespondent, assistent controller

Het zelfonderzoek laat je werkomgevingen/beroepen zoeken die goed aansluiten bij je persoonlijkheidstype. Doorgaans geldt dat mensen die werk doen die bij hun persoonlijkheid 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 jou zal passen.

IX OPLEIDINGEN EN BEROEPEN OP BASIS VAN PERSOONLIJKE CODE OSCIRA

De indeling in persoonlijkheidstypes kan ook gebruikt worden om opleidingen te zoeken die goed aansluiten bij je persoonlijkheidstype. Bij de studiekeuze is het van belang dat een studie gekozen wordt die aansluit bij:

- de capaciteiten en vaardigheden (Wat kan ik?)
- de interesse in activiteiten en beroepen (Wat doe ik graag? Wat wil ik?)
- het zelfbeeld (persoonlijkheidseigenschappen, karakter en waarden)
(Wat vind ik belangrijk?)

Bij studiekeuze is het van belang dat je de inhoud van de studie en de toekomstmogelijkheden van de studie nader onderzoekt. Een studie moet niet alleen maar interessant zijn, maar ook haalbaar zijn. Het is van belang dat een studie gekozen wordt die je ook kunt. Het is essentieel dat men goed weet welke vakken er gegeven worden in het eerste jaar (raadpleeg de digitale studiegidsen van de opleidingen hiervoor) en of er vakken tussen zitten die je heel leuk of heel moeilijk vindt. Door de inhoud nader te bekijken weet je beter de drempels en struikelblokken in het eerste jaar. Indien je bijvoorbeeld slecht bent in wiskunde en wiskunde is een belangrijk vak in een opleiding, dan kun je beter een studie kiezen met veel minder wiskunde die eenzelfde toekomstbeeld creëert.

Op de volgende bladzijden is het overzicht van opleidingen gegeven. In het algemeen geldt dat als je iets leuk vindt om te doen je er vaak ook goed in bent en daardoor makkelijker succesvol zult zijn. Op basis van de totaalscore genereert BZO opleidingen die goed passen bij jouw persoonlijke code.

Enkele opmerkingen over het overzicht. Voor sommige codes zijn minder passende opleidingen dan voor andere. De informatica-achtige opleidingen zie je vooral bij de Realistische (interesse in apparaten), Intellectuele (analytische aanleg) en Conventionele (programmeren) persoonlijkheidstypes. Sommige opleidingen komen bij meerdere codes voor, bijvoorbeeld omdat je pas in de loop van de studie nader voor een bepaalde beroepsrichting specialiseert.

OPLEIDINGEN- EN BEROEPENOVERZICHT

INDICATIELIJST HOGERE BEROEPEN

HBO BEROEPEN

(Assistent)manager detailhandel
Account-manager
Accountmanager agrarische verzekeringen
Accountmanager verzekeringsmaatschappijen en banken
Administrateur
Adviseur particulieren (beleggen, sparen, hypotheken, verzekeringen)
Arbeidsinspecteur
Assistent accountant
Assistent bedrijfsleider
Assistent controller
Assurantieadviseur
Bedrijfsjurist
Bedrijfsleider in de groot- of detailhandel
Bedrijfsleider/ondernemer
Bedrijfsmanager detailhandel
Belastingadviseur
Beleidsmedewerker bij een sportbond, sport & recreatie
Beleidsmedewerker of manager bij de politie, in de zorg, een belangengroep of een internationale organisatie
Bestuurder werkgevers-, werknemersorganisatie
Binnendienst- of buitendienstmedewerker
Buyer retail/inkoper
Chef de bureau deurwaarderskantoor
Clustermanager postkantoor
Commercieel adviseur hypotheekadviescentrum
Commercieel directeur
Commercieel medewerker (binnen- of buitendienst)
Commercieel technicus/vertegenwoordiger
Consular Officer
Directiesecretaresse
Directiesecretaris
Direct-marketing manager
Exportmanager
Exportmedewerker
Filiaalmanager
Filiaalmanager of rayonmanager bij een grote winkelketen
Filiaalmanager mode
Financieel medewerker
Foreign trade advisor/consultant
Groothandelaar
Hoofd assurantiën bij een bank
Hoofd financiële administratie
Hoofd inkoop
Hotelmanager
Import- of exportmanager
Inkoopmanager met focus op duurzaamheid
Inkoopmanager reizen
Inkoper bij een touroperator
Inkoper en voorraadplanner
Inkoper modeketen
Inkoper/verkoper
International sales medewerker/sales manager
International sales representative
Internationale verkoper
Juridisch medewerker
Kandidaat-gerechtsdeurwaarder
Manager klantenservice
Manager mobiliteitsbranche
Manager watersportbranche
Marketing manager bij een voedingsmultinational
Marketingmanager
Medewerker binnendienst
Medewerker faillissementsrecht bij een advocatenkantoor
Medewerker financieel economische zaken

Medewerker verkoop binnendienst
Officemanager
Online marketeer
Parketsecretaris Openbaar Ministerie
PR-medewerker
Regiomanager van een uitzendbureau
Relatiebeheerder
Retailmanager
Sales/commercieel medewerker
Sales- en marketingmanager
Sales manager/commercial manager
Sales promotor
Sales representative
Schadebehandelaar bij een verzekeringsmaatschappij
Schadecorrespondent
Specialist sales
Sportmarketeer
Supermarktmanager
Vakbondsbestuurder
Vakbondsmedewerker
Verkoopleider
Verkoper buitendienst
Vertegenwoordiger
Verzekeringsinspecteur
Vestigingsmanager van een reisbureau
Voedingsadviseur
Warehousemanager

HBO BACHELORS EN BEROEPEN

Bedrijfskunde (MKB-advies) - (Assistent)manager
AD Commercieel Management - Accountmanager
AD Commerciële Economie - Accountmanager
AD Ondernemerschap & Retail Management - Accountmanager
AD Sales & Accountmanagement - Accountmanager
Bedrijfskunde - Accountmanager
Bedrijfskunde en Agribusiness - Makelaardij Landelijk vastgoed en Natuur - Accountmanager
Bedrijfsmanagement MKB - Accountmanager
Business Studies (Management & Beleid) - Accountmanager
Business Studies (Ondernemen) - Accountmanager
Commercieel Management (Commerciële Economie) - Accountmanager
Commerciële Economie (Ondernemerschap/Small Business/Retailmanagement) - Accountmanager
Communicatie - Accountmanager
Creative Business (Media, Informatie en Communicatie) - Accountmanager
E-commerce Marketing Sales (particuliere opleiding) - Accountmanager
Finance, Tax and Advice (FTA) (Finance) - Accountmanager
Food Commerce and Technology - Accountmanager
International Business - Accountmanager
International Business and Management Studies - Accountmanager
Marketing Management - Accountmanager
Ondernemerschap & Retail Management - Accountmanager
Bedrijfskunde en Agribusiness (Financiële Dienstverlening Agrarisch) - Accountmanager agrarische verzekeringen
Finance & Control (Bedrijfseconomie) - Accountmanager bij een bank
Bedrijfskunde - Accountmanager schade
Commerciële Economie - Accountmanager schade
Business Studies (Bedrijfskunde) - Accountmanager verzekeringsmaatschappijen en banken
IBA Financial Services Management - Accountmanager verzekeringsmaatschappijen en banken
Finance, Tax and Advice - Accountmanager verzekeringsmaatschappijen en banken
Accountancy - Administrateur
Finance & Control - Administrateur
Finance, Tax and Advice - Adviseur particulieren (beleggen, sparen, hypotheek, verzekeringen)
Human Resource Management- Arbeidsinspecteur
Ondernemerschap & Retail Management (Retailmanagement) - (Assistent)manager detailhandel
Accountancy - Assistent accountant
Bedrijfskunde en Agribusiness (Financiële Dienstverlening Agrarisch) - Assistent accountant
AD Ondernemerschap & Retail Management - Assistent bedrijfsleider
Accountancy - Assistent controller
International Business and Management Studies (IBMS) - Assistent controller
Finance & Control - Assistent controller
Finance, Tax and Advice - Assurantieadviseur
IBA in Financial Services Management - Assurantieadviseur
Ondernemerschap & Retail Management - Bedrijfsleider/ondernemer
Bedrijfsmanagement MKB - Bedrijfsleider in de groot- of detailhandel
Accountancy - Belastingadviseur
Finance & Control - Belastingadviseur
Fiscaal Recht en Economie - Belastingadviseur
Fiscaal Recht en Economie - Bedrijfsjurist
HBO-Rechten - Bedrijfsjurist
Commerciële Economie - Bedrijfsmanager detailhandel
Ondernemerschap & Retail Management - Bedrijfsmanager detailhandel
Sportkunde - Beleidsmedewerker bij een sportbond, sport & recreatie
Bestuurskunde - Beleidsmedewerker of manager bij de politie, in de zorg, een belangengroep of een internationale organisatie
Economie - Bestuurder werkgevers-, werknemersorganisatie
Human Resource Management - Bestuurder werkgevers-, werknemersorganisatie
Social work - Bestuurder werkgevers-, werknemersorganisatie
Bedrijfskunde - Binnendienst- of buitendienstmedewerker
Fashion and Textile Technologies - Buyer retail/inkoper
HBO-Rechten (Law) - Chef de bureau deurwaarderskantoor
Commerciële economie - Clustermanager postkantoor
Ondernemerschap & Retail Management - Clustermanager postkantoor
IBA Financial Services Management - Commercieel adviseur

hypotheekadviescentrum
Bedrijfskunde - Commercieel directeur
Commercieel management - Commercieel directeur
Commerciële economie - Commercieel directeur
Economie - Commercieel directeur
International Business & Management Studies (IBMS) - Commercieel directeur
International Business - Commercieel medewerker
Bedrijfskunde - Commercieel medewerker (binnen- of buitendienst)
AD Bedrijfskunde & agrifoodbusiness - Commercieel medewerker (binnen- of buitendienst)
Elektrotechniek - Commercieel technicus/vertegenwoordiger
European Studies - Consular Officer
AD Office management - Directiesecretaresse
Communicatie - Directiesecretaris
Bedrijfskunde - Directiesecretaris
International Business (International Business & Languages) - Direct-marketing manager
Commerciële Economie (Internationale Marketing & Management/Sales) - Exportmanager
Commerciële Economie - Exportmanager
European Food Business - Exportmanager
International Business (International Business for Asia) - Exportmanager
International Food Business - Exportmanager
Tuinbouw en Akkerbouw - Exportmanager
Bedrijfskunde en agri-foodbusiness - Exportmedewerker
Oriëntaalse Talen en Communicatie - Exportmedewerker
AD Commercieel Management - Filiaalmanager
Commercieel Management (Commerciële Economie) - Filiaalmanager
Ondernemerschap & Retail Management - Filiaalmanager
Ondernemerschap & Retail Management - Filiaalmanager of rayonmanager bij een grote winkelketen
TMO Modemanagement - Filiaalmanager mode
Finance & Control - Financieel medewerker
International Business - Foreign trade advisor/consultant
Ondernemerschap & Retail Management - Groothandelaar
Finance & Control - Hoofd assurantiën bij een bank
Finance & Control - Hoofd financiële administratie
International Business (International Business & Languages) - Hoofd inkoop (International) Hotel Management - Hotelmanager
HBO Hospitality & Event Management (Notenboom) - Hotelmanager
Hotel & Hospitality Management (particuliere opleiding) - Hotelmanager
Hotel/Hospitality & Event Management (particuliere opleiding) - Hotelmanager
Hotel Management (Hotelschool) - Hotelmanager
Tourism Management - Hotelmanager
Bedrijfskunde en agribusiness (International Business in Food & Flowers) - Import- of exportmanager
AD Duurzame Bedrijfskunde - Inkoopmanager met focus op duurzaamheid
Tourism Management - (International) Tourism Management BUAs - Inkoopmanager reizen
Food & Business - Inkoper/verkoper
Bedrijfskunde - Inkoper
Business Studies (Ondernemen) - Inkoper
Commerciële Economie - Inkoper
International Business (International Business for Asia) - Inkoper
International Tourism Management/Internationaal Toeristisch Management - Inkoper bij een touroperator
Business Studies - Logistiek - Inkoper en voorraadplanner
Fashion and Textile Technologies - Inkoper modeketen
International Business (International Business & Languages) - International sales medewerker/sales manager
International Business - International sales representative
Commerciële Economie (Internationale Marketing & Management/Sales) - Internationale verkoper
HBO-Rechten (Law) - Juridisch medewerker
HBO-rechten (Opleiding tot Kandidaat-gerechtsdeurwaarder) - Kandidaat-gerechtsdeurwaarder
Commerciële Economie - Manager klantenservice
Hogere Managementopleiding voor de Mobiliteitsbranche - Manager mobiliteitsbranche
Hogere Managementopleiding voor de Mobiliteitsbranche - Manager watersportbranche
Bedrijfskunde & Agribusiness - Marketing manager bij een voedingsmultinational
Business Studies (Marketing) - Marketingmanager
IBA Financial Services Management - Medewerker binnendienst

Bedrijfskunde - Medewerker buitendienst
HBO-Rechten (Hogere Juridische opleiding) - Medewerker faillissementsrecht bij een advocatenkantoor
Finance & Control - Medewerker financieel economische zaken
AD Commerciële Economie (Sales & Accountmanagement) - Medewerker verkoop binnendienst
AD Commercieel Communicatiemanagement (Officemanagement) - Officemanager
Communicatie - Officemanager
AD Officemanagement - Officemanager
Communicatie - Online marketeer
Communicatiemanagement - Online marketeer
HBO-Rechten (Law) - Parketsecretaris Openbaar Ministerie
AD Communicatie - PR-medewerker
Bedrijfsmanagement MKB - Regiomanager van een uitzendbureau
AD Commerciële Economie (Sales & Accountmanagement) - Relatiebeheerder
Food & Business - Retailmanager
AD Marketing Management - Salesmanager
Business Studies (Marketing) - Salesmanager
European Studies - Sales manager
Horticulture & Business Management - Sales manager
International Business (International Business for Asia) - Sales manager/commercial manager
International Business (Latin American Business Studies) - Sales manager/commercial manager
Bedrijfseconomie - Sales- en marketingmanager
Commerciële economie - Sales- en marketingmanager
Marketingmanagement - Sales- en marketingmanager
Marketingcommunicatie - Sales- en marketingmanager
AD Commerciële Economie (Sales & Accountmanagement) - Sales representative
AD Sales & Accountmanagement - Sales representative
Marketingcommunicatie - Sales promotor
Tuinbouwmanagement (Associate Degree) - Sales/commercieel medewerker
HBO-Rechten (Hogere Juridische Opleiding) - Schadebehandelaar bij een verzekeringsmaatschappij
Finance, Tax and Advice - Schadecorrespondent
Commerciële economie (Sportmarketing) - Sportmarketeer
Ondernemerschap & Retail Management - Supermarktmanager
Human Resource Management - Vakbondsmedewerker
Opleidingstraject op HBO-niveau - Vakbondsbestuurder
AD Commerciële Economie - Verkoopleider
Business Studies (Marketing) - Verkoopleider
Commerciële Economie - Verkoopleider
Engineering (Technische Bedrijfskunde) - Verkoopleider
AD Commercieel Management - Verkoper buitendienst
AD Commerciële Economie - Verkoper buitendienst
Commerciële Economie - Verkoper buitendienst
Bedrijfskunde en Agribusiness (International Food Business) - Vertegenwoordiger
Dier- en veehouderij - Vertegenwoordiger
International Food and Agribusiness - Vertegenwoordiger
Tuinbouw en Akkerbouw - Vertegenwoordiger
Finance, Tax and Advice - Verzekeringsinspecteur
International Tourism Management/Internationaal Toeristisch Management - Vestigingsmanager van een reisbureau
Voeding en Diëtetiek - Voedingsadviseur
Business Studies (Logistiek) - Warehousemanager
Logistics Management (Logistiek en Economie) - Warehousemanager

X PERSOONLIJKE ASPIRATIECODE

Je hebt het onderdeel Loopbaanideeën niet ingevuld.