

Onderbouwing WaardeMeter

Persoonlijkeidsanalyse

Doel

De WaardeMeter brengt de intrinsieke motivatie / persoonlijkheid in kaart. Dit om inzicht te krijgen in wat iemand drijft en wat niet, ofwel waar iemand energie van krijgt en wat hem energie kost. Daarmee kan concreet gemaakt worden waar talenten liggen en wat ontwikkelpunten zijn, waar behoeften liggen en hoe eventuele begeleiding of ondersteuning daarop het beste kan aansluiten, ofwel iemand zelf de regie kan nemen over zijn voortgang en ontwikkeling.

Constructen

De gemeten constructen zijn de volgende veertien kenmerken: Flexibiliteit, Onafhankelijkheid, Variëteit, Emotionele controle, Doelgerichtheid, Punctualiteit, Conformiteit, Dilemmasensitiviteit, Sociabiliteit, Altruïsme, Overtuigingskracht, Prestatiemotivatie, Erkenning en Leiderschap. Het gaat daarbij niet alleen om de mate waarin iemand het kenmerk bezit, maar ook in hoeverre dat juist niet het geval is. Dit betekent dat het positief tegenovergestelde van de constructen eveneens worden gemeten.

Doelgroep

De WaardeMeter is in principe voor iedere leeftijdsgroep te gebruiken. Uitgaande van het taalgebruik in de vragen en de soort vraagstelling is het daarbij wel nodig dat de geteste een keuze kan maken uit meerdere opties en minimaal een IQ van 70 of hoger heeft.

Functie

De WaardeMeter brengt in kaart waar iemand affiniteit mee heeft en waar iemand weerstand bij ervaart. Op basis van deze resultaten wordt teruggekoppeld waar talenten en valkuilen liggen en waar iemands aandachtspunten en leerdoelen liggen. Daarmee biedt het aanknopingspunten voor zelfregie, persoonlijke ontwikkeling en professionalisering. Dit zowel vanuit de geteste (zelfinzicht) als voor een eventuele begeleider of coach die op deze wijze meer inzicht krijgt in de manier waarop de ander het beste te benaderen, te begeleiden of te ondersteunen om tot het hoogste leer- /ontwikkelingsrendement te komen.

Theoretische achtergrond

Persoonlijkheid is een samenstelling van kenmerken binnen het individu die relatief stabiel zijn en de interacties met de innerlijke, fysieke en sociale omgeving bepalen. Deze kenmerken helpen gedrag uit te leggen, te begrijpen en te voorspellen. Zo heeft persoonlijkheid invloed op de waarneming en interpretatie van situaties, de keuze van gedragingen en situaties waarin we ons bevinden, op gedragingen naar anderen, en de manier waarop we iets voor elkaar proberen te krijgen (Larsen & Buss, 2010).

De basis: Five-Factor Model/Big Five

Hoewel er diverse persoonlijkheidstheorieën bestaan, is het Five-Factor Model de meest onderzochte en aangenomen theorie. De WaardeMeter heeft zijn wortels dan ook in dit Big Five persoonlijkheidsmodel van Costa & McCrae (1992), zoals beschreven in het OCEAN model, Openness-intellect, Conscientiousness, Extraversie, Agreeableness, Neuroticism, en het latere HEXACO persoonlijkheidsmodel van Lee & Ashton (2004), Honesty-Humility (H), Emotionality (E), Extraversie (X), Agreeableness (A), Conscientiousness (C), and Openness to Experience (O). In dit model zijn de vijf genoemde dimensies de 'hoofdeigenschappen', welke bipolair worden gehanteerd. Ieder kenmerk heeft dus ook een tegenhanger. Daarbij geldt dat iedere dimensie bestaat uit sub-dimensies die de specifiekere eigenschappen van de hoofddimensie benoemen. Op deze manier is onder andere de NEO-PI-R persoonlijkheidsvragenlijst samengesteld, welke is ontwikkeld door Costa & McCrae en een veelgebruikt instrument is in de psychodiagnostiek met betrekking tot de Big Five persoonlijkheidskenmerken. In deze vragenlijst worden de hoofdconstructen van de Big Five gemeten aan de hand van een onderverdeling naar onderliggende eigenschappen (Gosling, Rentfrow & Swann, 2003; Larsen & Buss, 2010).

Betekenis: Het kernkwadrant en behoeften

Een eigenschap zegt niet alleen iets over de neiging die iemand heeft, op basis hiervan kan namelijk ook een bredere vertaalslag gemaakt worden naar wat dit in gedrag kan betekenen. Hiervoor heeft Ofman (2007) het kernkwadrant ontwikkeld. Deze ziet kerneigenschappen van een persoon als diens kernkwaliteiten, welke in feite de potentie tot gedrag weergeeft. Een kernkwaliteit is dan ook iets wat iemand altijd heeft en niet aan of uit kan zetten, maar slechts kan “verstopten of verborgen houden”. Een kernkwaliteit kan teveel worden geuit en zo doorschieten naar een versterkte variant van de kernkwaliteit. Deze wordt een zwakte, ofwel een valkuil (“teveel van het goede”). Het tegengestelde van deze valkuil is hetgeen wat iemand zou moeten leren, zijn uitdaging of leerdoel. Wordt de uitdaging vergroot, dan is dit in feite weer ‘teveel van het goede’ en kan het een allergie worden, met name wanneer anderen het bijbehorende gedrag vertonen. Deze allergie kan het vertonen van de valkuil versterken (Ofman, 2007).

Op basis van dit kernkwadrant wordt in de WaardeMeter de vertaalslag gemaakt naar wat een eigenschap nou eigenlijk betekent. Daarbij wordt het laatste deel uit het kwadrant, de allergie, direct vertaald naar behoeften. Hierdoor wordt inzichtelijk gemaakt wat iemand nodig heeft om te voorkomen dat deze in zijn valkuil schiet. Het blijkt namelijk dat het voorkomen van het vertonen van een valkuil een veel gesteld doel is, evenals het realiseren van de voorwaarden om dit te kunnen voorkomen (Reisz, Boudreaux & Ozer, 2013). Achter onze persoonlijke doelen of behoeften liggen dus vaak persoonskenmerken ten grondslag. Mensen met een bepaalde eigenschap komen dan ook vaak overeen in het soort doelen en behoeften die zij zichzelf opleggen (Reisz, Boudreaux & Ozer, 2013). Daarbij is onderscheid te maken tussen ‘state levels of need’, behoeftes die in een momentopname ontstaan, en ‘trait levels of need’, welke refereert naar een algemene neiging om iets te willen of doen. Deze ‘trait levels of need’ komen overeen met persoonskenmerken (Larsen & Buss, 2010).

Kleurgroepen

Net zoals in het Five-Factor Model en de NEO-PI-R worden de hoofddimensies van persoonlijkheid in de WaardeMeter onderverdeeld in verschillende sub-dimensies: de specifieke persoonskenmerken. De hoofddimensies worden weergegeven aan de hand van vier kleurgroepen, welke vergelijkbaar zijn met de dimensies uit het Big Five persoonlijkheidsmodel.

Geel – Openness

Openheid (Openness) wordt gekoppeld aan experimenteren en houden van nieuwe ervaringen. Een oorzaak hiervoor wordt nog wel eens gezocht in verschillen in informatieverwerking, waarbij mensen die hoog scoren op openheid vaak meer moeite hebben om eerder ervaren stimuli te negeren, zij nemen meer prikkels in de omgeving waar en ontvangen zo ook meer informatie (Larsen & Buss, 2010). Bij Openheid tonen mensen dan ook veelal intellectuele nieuwsgierigheid en zijn zij gedreven om te leren of te begrijpen (Komaraju, Karau, Schmeck & Avdic, 2011). Zij zijn fantasierijk en hebben een voorkeur voor variëteit (Reisz, Boudreaux & Ozer, 2013). Deze mensen krijgen energie van het leren van nieuwe dingen, kennis verkrijgen, hobby’s uitoefenen en reizen (Reisz, Boudreaux & Ozer, 2013). Eigenschappen waaraan gedacht kan worden zijn dan ook creatief, voorstellingsvermogen en intellectueel. Het tegengestelde hiervan wordt gezien in niet creatief, weinig intellectueel en geen voorstellingsvermogen (Larsen & Buss, 2010).

In de NEO-PI-R wordt Openheid in kaart gebracht met de schalen fantasie, verrijndheid, sensatie/gevoelens, verandering, ideeën en waarden. Deze laatste schaal correleert echter weinig met het domein Openheid zoals deze in de verkorte versie van de Big Five Inventory (BFI-10) wordt gehanteerd. In deze vragenlijst wordt het domein gemeten met de vragen ‘Ik zij mezelf als iemand die weinig artistieke interesse heeft’ (omgekeerde score) en ‘Ik zie mijzelf als iemand die een actieve fantasie heeft’ (Rammstedt & John, 2006).

In de WaardeMeter correspondeert de kleur ‘geel’ met het domein Openness. De kleur staat dan ook voor hetgeen hierboven staat geformuleerd en kan worden omschreven met woorden als intellect, denken, onderzoeken, ontdekken, bedenken, voorstellen en afwisselen. Het zijn mensen die graag vanuit hun hoofd bezig zijn, dingen willen begrijpen, nieuwe dingen zoeken, graag uitgedaagd worden, creatief zijn en op eigen benen willen staan. Mensen die niets met deze kleur (of de dimensie Openheid) hebben, houden dan ook meer

van routine en duidelijkheid. Zij willen zich kunnen focussen en niet te lang moeten nadenken of opties moeten afwegen. Eigenschappen die onder deze kleur/dimensie vallen zijn Flexibiliteit, Onafhankelijkheid en Variëteit, waaronder in feite respectievelijk de waarneming en fantasie, de ideeën en intellectuele nieuwsgierigheid, en de creativiteit en verandering vallen die het domein Openness omschrijven.

Blauw – Conscientiousness

Nauwgezetheid (Conscientiousness) gaat vooral het vasthouden aan een plan of doel en er op gericht zijn deze te volbrengen. Het betreft onder meer praktisch ingesteld zijn, hard werken, punctueel zijn en betrouwbaar zijn (Larsen & Buss, 2010). Consciëntieuze mensen zijn gericht op het volbrengen van taken, hebben een sterke werkethos en zijn meer geneigd om zich te focussen (Komarraju, Karau, Schmeck & Avdic, 2011). Zij stellen zichzelf veelal vooruitstrevende doelen, welke ook vragen om het kunnen plannen en kunnen volhouden van de inspanning (Reisz, Boudreaux & Ozer, 2013). Uit onderzoek naar de Big Five is gebleken dat kenmerkende eigenschappen voor nauwgezetheid dan ook liggen in georganiseerd, netjes, ordelijk, praktisch, direct en nauwgezet. Tegengestelde eigenschappen hieraan zijn juist ongeorganiseerd, zorgeloos, niet praktisch en slordig. De direct onderliggende facetten aan nauwgezetheid worden dan ook wel verwoord tot competentie, plichtmatigheid, doelgerichtheid, zelfdiscipline en overleg (Larsen & Buss, 2010).

Nauwgezetheid wordt in de NEO-PI-R gemeten met de schalen praktisch, ordelijk, plichtsgetrouw, doelgericht, zelfdiscipline en overweging. Deze laatste schaal heeft de minst sterke correlatie met het domein Consciëntieus in de verkorte Big Five Inventory (BFI-10). In deze vragenlijst wordt het domein gemeten met de vragen ‘Ik zie mijzelf als iemand die geneigd is lui te zijn’ (omgekeerde score) en ‘Ik zie mijzelf als iemand die goed werk levert’ (Rammstedt & John, 2006). De Engelse variant van de NEO-PI-R stelt onder meer de vraag “I keep my belongings neat and clean” (Larsen & Buss, 2010).

In de WaardeMeter komt het domein ‘Conscientiousness’ overeen met de kleur ‘blauw’. De kleur staat voor het doen; praktisch, structuur, regels, traditie, doelen, uitvoeren en plichtsgetrouw. Het omvat onder meer het willen doen zoals het hoort, het willen doen zoals geleerd, het willen van duidelijkheid en gestructureerd en doelgericht aan de slag gaan. Mensen die hier niets mee hebben doen juist liever niet de dingen zoals anderen zeggen dat het moet en houden meer van vrijheid. Zij stellen regels ter discussie en hebben moeite om gedisciplineerd en gestructureerd aan het werk te gaan. Eigenschappen die onder deze kleur/dimensie vallen zijn Doelgerichtheid, Punctualiteit en Conformiteit. Deze bevatten de hierboven genoemde aspecten die bij nauwgezetheid horen, namelijk respectievelijk zelfdiscipline, praktisch en doelgericht, ordelijk en netjes, en plichtsgetrouw en overwegend. Omdat de eigenschap Emotionele controle samenhangt met de andere drie ‘blauwe’ persoonskenmerken, wordt deze ook onder de blauwe categorie geschaard, zij het dat deze tezamen met het persoonskenmerk DilemmaSensitiviteit vanuit de hoofddimensie Neuroticisme komen. Waarom Neuroticisme geen apart onderdeel is in de WaardeMeter, wordt verderop toegelicht.

Groen – Agreeableness

Aangenaamheid (Agreeableness) staat voor het mensgericht zijn, allemaal met elkaar kunnen opschieten (Larsen & Buss, 2010). Mensen die aangenaamheid zijn, zijn over het algemeen te vertrouwen, werken samen en zijn behulpzaam (Komarraju, Karau, Schmeck & Avdic, 2011). Zij gaan conflicten liever uit de weg, vermijden deze situaties of trekken zich daaruit terug. Zij houden juist meer van een harmonieuze en sociale interactie en mensen die samenwerken. De term ‘Agreeableness’ wordt in de Big Five beschreven met woorden als sympathiek, vriendelijk, warm en begripvol. Met als tegengestelde eigenschappen onvriendelijk, niet sympathiek, hard en wreed. Mensen die meer aan deze asociaal benoemde kant zitten gebruiken juist graag hun kracht om sociale conflicten op te lossen, kunnen zich wat agressiever opstellen en zullen ook sneller de confrontatie opzoeken (Larsen & Buss, 2010).

In de NEO-PI-R bestaat het domein aangenaamheid uit de schalen vertrouwen, oprechtheid, altruïsme, inschikkelijkheid, bescheidenheid en medeleven. Dit zijn alle factoren die niet met de overige hoofddomeinen correleren. In de verkorte versie van de Big Five Inventory (BFI-10) wordt dit gemeten met de vragen ‘Ik zie mijzelf als iemand die goed te vertrouwen is’ en ‘Ik zie mijzelf als iemand die geneigd is mankementen bij anderen te

zien' (omgekeerde score) (Rammstedt & John, 2006). Een aansluitende vraag vanuit de NEO-PI-R is bijvoorbeeld "Most people I know like me" (Larsen & Buss, 2010).

In de WaardeMeter correspondeert de kleur 'groen' met het domein Aangenaamheid. De groene kleur staat voor mensgericht, sociaal, behulpzaam, idealistisch, verzorgen, sfeergericht en gevoelsbeleving. Het betreft het doen vanuit gevoel, een gevoelsmens zijn, graag een gezellige en prettige sfeer en mensen om zich heen willen, leuke dingen willen doen, helpen en een goed gevoel hebben. Mensen die hier niets mee hebben werken juist liever zelfstandig en alleen, zijn meer gericht op wat moet gebeuren dan welke sfeer er heerst, komen voor zichzelf op en zijn meer zakelijk ingesteld. De eigenschappen die onder deze kleur vallen zijn Sociabiliteit en Altruïsme, welke inhoudelijk overeenkomen met respectievelijk sympathiek, inschikkelijk en vertrouwen, en altruïsme, bescheidenheid en medeleven. Onder de kleur groen valt ook de eigenschap Dilemmasensitiviteit, welke tezamen met Emotionele controle voortkomt uit de hoofddimensie Neuroticisme. Waarom Neuroticisme geen apart onderdeel is in de WaardeMeter, wordt verderop toegelicht.

Rood – Extraversie

Extraversie (Extraversion) komt in diverse persoonlijkheidstheorieën naar voren. In het hiërarchische persoonlijkheidsmodel van Eysenck wordt dit beschreven als een eigenschap met vele kleinere kenmerken zoals actief, levendig, avontuurlijk of dominant. In het Big Five factor-model bestaat extraversie uit eigenschappen als extravert, assertief, vooruitstrevend en uitgesproken. Extraverte mensen worden omschreven als veel aanwezig in interactie, de leiding nemen en graag de aandacht hebben. Het tegengestelde, introverte mensen, zouden meer stil, verlegen, inhiberend en introvert zijn (Larsen & Buss, 2010). Uit onderzoek blijkt dat introverte mensen onder meer als doelen kunnen stellen dat zij minder verlegen en meer spraakzaam, assertief en zelfverzekerd zouden willen zijn (Reisz, Boudreaux & Ozer, 2013), eigenschappen die juist weer meer onder extravert worden geschaard. Extraverte mensen hebben dan ook vaak een grotere impact op hun omgeving en bekleden vaker een leiderschapspositie dan mensen die meer introvert zijn (Larsen & Buss, 2010).

In de NEO-PI-R bestaat het domein extraversie uit de schalen warmte/hartelijkheid, sociaal, assertief/dominant, activiteit/energiek, sensatie zoeken en positieve emoties. Uit onderzoek naar een verkleinde vorm van de Big Five Inventory (BFI-10) blijkt dat warmte ook kan correleren met aangenaamheid. Daar wordt extraversie gemeten met de vragen 'Ik zie mijzelf als iemand die gereserveerd is' (omgekeerde score) en 'Ik zie mijzelf als iemand die extravert en sociaal is' (Rammstedt & John, 2006). Een vraag waarmee dit in de NEO-PI-R wordt gemeten is bijvoorbeeld "I don't find it easy to take charge of a situation" (omgekeerde score) (Larsen & Buss, 2010).

In de WaardeMeter komt de dimensie Extraversie overeen met de kleur 'rood'. Deze kleur staat voor actie, passie, beslissen, daadkracht, resultaat, succes, verantwoordelijkheid en initiatief. Het gaat dan om dingen ondernemen vanuit het hart, omdat iemand ergens in gelooft, de beste wil zijn, resultaat wil behalen of gewoon wil winnen. Aspecten als ambitie, leiding nemen, discussiëren, gelijk hebben en de beste zijn komen daarin naar voren. Mensen die niets met deze kleur hebben staan juist liever niet in de schijnwerpers, zijn geen leider, vinden meedoen belangrijker dan winnen en vinden het prettig om situaties van een afstand te bekijken. Eigenschappen die bij de rode kleur horen zijn Overtuigingskracht, Prestatiemotivatie, Erkenning en Leiderschap. Deze komen ieder overeen met respectievelijk uitgesproken en dominant, actief en vooruitstrevend, positieve emoties en aanwezig, en assertief en leiding nemend.

Emotionele controle & Dilemmasensitiviteit – Neuroticism/Emotionality

Neuroticisme (Neuroticism) kijkt naar de manier waarop mensen met problemen of stress omgaan. Het wordt gezien als de tegenhanger van emotionele controle (Emotionality). Emotioneel stabiele mensen laten zich niet snel door problemen of stress beïnvloeden en blijven stabiel. Emotioneel instabiele mensen, ofwel hoog scorend op Neuroticisme, zijn daarvoor gevoeliger en hebben sneller stemmingswisselingen. Deze mensen zijn ook sneller geneigd obstakels of problemen te zien (Larsen & Buss, 2010). Neurotische mensen ervaren bezorgdheid, twijfel aan zichzelf en negatieve emoties (Komarraju, Karau, Schmeck & Avdic, 2011). Wat zij veelal graag

veranderen is dat zij zich minder zorgen zouden willen maken, hun stress willen verminderen en hun negatieve gevoelens willen verminderen (Reisz, Boudreaux & Ozer, 2013). In de Big Five liggen de onderliggende factoren voor Neuroticisme in spanning, vijandigheid, depressie, zelfbewustzijn, impulsiviteit en kwetsbaarheid. Onder emotionele controle worden onder meer eigenschappen als kalm, relaxed en stabiel verstaan, terwijl Neuroticisme wordt gekenmerkt als humeurig, ongerust en onzeker. (Larsen & Buss, 2010). Neuroticisme wordt in de NEO-PI-R gemeten met de schalen bezorgdheid, vijandigheid/ergernis, depressie, zelfbewustzijn/schaamte, impulsiviteit en kwetsbaarheid. In de verkleinde versie van de Big Five Inventory (BFI-10) heeft impulsiviteit echter geen directe correlatie met Neuroticisme, tevens blijken zelfbewustzijn en vijandigheid negatief samen te hangen met respectievelijk extraversie en aangenaamheid. In deze vragenlijst wordt dit gemeten met de vragen 'Ik zie mijzelf als iemand die relaxed is en goed met stress kan omgaan' (omgekeerde score) en 'Ik zie mijzelf als iemand die gemakkelijk nerveus wordt' (Rammstedt & John, 2006).

In de NEO-PI-R is een voorbeeldvraag voor Neuroticisme "Ik have frequent mood swings" (Larsen & Buss, 2010). Neuroticisme wordt over het algemeen niet direct als wenselijk ervaren, in die zin dat mensen er in hun functioneren meer last dan plezier van ondervinden. Om deze reden worden de bijhorende eigenschappen in de WaardeMeter als uitzonderingen gezien waarvoor een andere score-interpretatie geldt.

Omdat de manier waarop met problemen of stress omgegaan wordt verondersteld dat er een omgang met het 'probleem' en een omgang met de bijhorende emoties is, is het domein in de WaardeMeter uitgesplitst naar twee eigenschappen. Zo richt de eigenschap Dilemmasensitiviteit zich op de gevoeligheid voor (het zien van) problemen, en focust Emotionele controle zich op de manier waarop daar emotioneel gezien mee wordt omgegaan. Gezien het een meer over gevoelsbeleving gaat en de ander juist meer om de praktische omgang hiermee zijn zij respectievelijk onder de kleuren groen (gevoel) en blauw (doen) geschaard.

Eigenschappen (constructen)

De hierboven genoemde hoofddimensies zijn zoals gezegd opgesplitst naar veertien sub-dimensies, die elk een specifieke persoonlijkheidseigenschap representeert. Deze vertaalslag is gemaakt aan de hand van de betekenis van de hoofddimensies en hoe deze in diverse literatuur en psychodiagnostische vragenlijsten als de NEO-PI-R en de Big Five Inventory worden omschreven naar sub-kenmerken. Waar per kleur/hoofddimensie al is uitgelegd hoe tot eigenschappen is gekomen, wordt hieronder per eigenschap de betekenis in de WaardeMeter weergegeven. Hierin komt tevens het eerder genoemde kernkwadrant in terug.

Flexibiliteit

Volgens de Van Dale is flexibiliteit het "zich gemakkelijk aanpassend aan wisselende omstandigheden". In de WaardeMeter wordt met dit construct bedoeld dat iemand zich wil openstellen voor allerlei soorten van waarneming, gedreven is om niets te willen missen. Dit met als gevolg het maken van keuzes en het innemen van standpunten als onwenselijk te ervaren, immers zijn er wellicht nog andere mogelijkheden en zienswijzen. Het tegengestelde hieraan is dat men juist graag vaste patronen heeft en zich star kan opstellen. Daaruit is onderstaand patroon af te leiden:

Flexibiliteit	Behoeft	Talent	Valkuil	Leerdoel
Hoge score	Alles meemaken	Waarneming	Chaos	Op één ding tegelijk concentreren
Lage score	Duidelijkheid	Duidelijkheid verzorgen	Star	Spannende dingen leren doen

Onafhankelijkheid

Onafhankelijk wordt in de Van Dale omschreven als “van niemand afhankelijk, vrij, zelfstandig; niet in iemands macht of te zijner beschikking staand, autonoom; niet door iets bepaald of geregeld”. In de WaardeMeter betreft het zelfstandig wensen te beslissen over het eigen leven en de inrichting daarvan, en zich daarbij niet gebonden willen voelen aan anderen tenzij deze verbintenissen de beleving van eigen zelfstandigheid bevorderen. Het tegengestelde daaraan is dat men zich meer volgzzaam opstelt en graag hulp of ondersteuning van anderen krijgt en aanneemt.

Onafhankelijkheid	Behoeft	Talent	Valkuil	Leerdoel
Hoge score	Zelf kiezen	Zelfstandig werken	Isolement/ eenzaamheid	Anderen om hulp vragen
Lage score	Ondersteuning/ hulp	Volgzzaamheid	Afhankelijk	Zelf de regie voeren

Variëteit

Variëteit betekent volgens Van Dale “verscheidenheid, afwisseling”. In de WaardeMeter is dit vertaald naar de innerlijke drang naar avontuur en naar het onbekende. De wens om te ontdekken en te onderzoeken, en herhaling en het voorspelbare als onwenselijk ervaren. Het tegengestelde hiervan is dat iemand juist graag vaste patronen heeft, weet waar deze aan toe is en zekerheid krijgt.

Variëteit	Behoeft	Talent	Valkuil	Leerdoel
Hoge score	Uitproberen	Nieuwsgierig/creatief	Dromen	Afmaken voor iets nieuws beginnen
Lage score	Vast patroon	Afmaken waaraan begonnen	Vastroesten	Nadenken voor vragen stellen

Emotionele controle

Emotionele controle wordt door de Van Dale omschreven als “vatbaarheid voor gevoelsreacties”. In de WaardeMeter is dit de mate waarin de innerlijke behoefte wordt ervaren om wel of juist geen uiting te geven aan gevoelens en/of gevoelsuitingen zoals blijdschap, schaamte, verdriet, angst, verontwaardiging, jaloezie en minachting. Waarbij het niet (willen) uiten voor emotionele controle staat en het tegengestelde ligt in het wel (veelvuldig) uiten of delen.

Emotionele controle	Behoeft	Talent	Valkuil	Leerdoel
Hoge score	Met rust laten	Emoties controleren	Emoties onderdrukken	Praten over gevoel
Lage score	Praten over gevoel	Emoties delen	Ongepast emoties tonen/labiel	Emoties beheersen

Doelgerichtheid

Van Dale beschrijft doelgerichtheid als “waarbij een bepaald doel voor ogen gehouden wordt”. In de WaardeMeter is dit dan ook het zich duidelijke doelen voor ogen willen hebben en het zich kunnen richten op een doel om naartoe te kunnen werken. Het tegengestelde hiervan is dat men juist meer op het proces gericht is, kan relativiseren en zich niet direct druk maakt wanneer doelen niet worden gehaald.

Doelgerichtheid	Behoeft	Talent	Valkuil	Leerdoel
Hoge score	Iets bereiken	Planmatig werken	Niet relativeren	Van plan af kunnen wijken
Lage score	Niets moeten	Relativeren	Doel uit het oog verliezen	Plannen

Punctualiteit

Punctualiteit betekent in de Van Dale “systematisch en ordelijk te werk gaan; stipt, nauwkeurig, waaraan veel zorg besteed is of wordt, accuraat, consciëntieus, nauw, nauwgezet, nauwkeurig, precies, punctueel, scrupuleus, secuur”. De WaardeMeter omschrijft dit als de innerlijke drang om te streven naar orde en nauwgezetheid. Het vermogen om accuraat, systematisch, met veel zorg en oog voor detail te werken en te handelen. Het tegengestelde hiervan is dat men juist meer de hoofdlijnen ziet en zichzelf niet in de details verliest.

Punctualiteit	Behoeft	Talent	Valkuil	Leerdoel
Hoge score	Alles op orde	Nauwkeurig werken	Perfectionisme	Vertrouwen dat het goed is
Lage score	Niet te streng	Op hoofdlijnen werken	Slordig	Beter organiseren

Conformiteit

Van Dale geeft aan conformiteit de volgende betekenis: “een levenshouding van zich aanpassen”. In de WaardeMeter is dit vertaald naar zich wensen te houden aan leefregels en –gewoonten en daar niet van wensen af te wijken. Zich dus richten naar gelijkvormigheid en overeenstemming met de leefomgeving. Daaronder valt ook het gehoorzamen aan wetten en (leef)regels en zich getrouw richten naar normen en waarden. Iemand die hier niets mee heeft stelt juist meer zijn eigen regels en kan van regels afwijken daar waar hij of zij dat nodig vindt.

Conformiteit	Behoeft	Talent	Valkuil	Leerdoel
Hoge score	Structuur	Afspraken nakomen	Streng	Snappen dat het soms anders loopt
Lage score	Zelf beslissen	Eigen weg varen	Provoceren	Regels en afspraken nakomen

DilemmaSensitiviteit

Dilemmasensitiviteit wordt door Van Dale beschreven als “de mate waarin een individu ervaart negatieve keuzes te moeten maken”. De WaardeMeter omschrijft dit als het zich vooral bij het nemen van beslissingen laten leiden door zorg, noodzaak en verplichting. Het niet (meer) in staat zijn onbevungen en zonder schroom beslissingen te kunnen nemen, noch voor zichzelf, noch voor anderen. Het tegengestelde hiervan is dat men juist onbevungen en zorgeloos in het leven staat, en niet zo snel problemen ziet.

Dilemmasensitiviteit	Behoeft	Talent	Valkuil	Leerdoel
Hoge score	Erbij horen	Problemen signaleren	In problemen verliezen	Op jezelf vertrouwen
Lage score	Geen gezeur	Geen zorgen maken	Problemen ontkennen	Niet bij problemen weglopen

Sociabiliteit

Sociabiliteit betekent ook wel “gezellig; van een prettige omgang” (Van Dale,). In de WaardeMeter verwijst dit naar de wens gezelligheid te ervaren in de omgang met andere mensen. Het zoeken van contact met andere mensen en het hierbij streven naar gemak, vriendschap en gezelligheid. Mensen die hier niets mee hebben zijn juist meer gericht op zelfstandigheid, redden zichzelf en kunnen zich meer zakelijk opstellen.

Sociabiliteit	Behoefte	Talent	Valkuil	Leerdoel
Hoge score	Gezelligheid	Contact leggen	Aan de ander overlaten	Minder praten, meer doen
Lage score	Op zichzelf	Zelfredzaamheid	Eenzaamheid, solisme	Samenwerken

Altruïsme

Altruïsme betekent volgens Van Dale “de levenshouding van iemand die zijn handelwijze laat bepalen door de belangen van anderen”. De WaardeMeter omschrijft dit als primair veel over te hebben voor anderen en mensen willen helpen die het nodig hebben of de indruk wekken hier prijs op te stellen of van afhankelijk te zijn. Het betekent daarin dan ook zich laten leiden door gevoelens en emoties die ervaren worden in relatie tot anderen en de directe omgeving. Mensen die het tegenovergestelde hebben zijn juist meer gericht op alles voor zichzelf voor elkaar hebben. Zij kunnen goed hun grenzen aangeven en voor zichzelf opkomen.

Altruïsme	Behoefte	Talent	Valkuil	Leerdoel
Hoge score	Aardige mensen	Behulpzaam	Opdringen	Aan jezelf denken
Lage score	Het zelf voor elkaar hebben	Voor jezelf opkomen	Egoïsme	Anderen helpen

Overtuigingskracht

Overtuigingskracht staat volgens Van Dale voor “vaststaande mening over iets; vermogen anderen te overtuigen”. In de WaardeMeter wordt de betekenis gelegd in de innerlijke drang om andere mensen te overtuigen van de eigen mening over zaken en interpretaties van zaken. Het streven om andere mensen tot andere gedachten te brengen, beslissingen van anderen te beïnvloeden en invloed uit te oefenen op de mening van anderen. Het tegengestelde hiervan is dat men goed kan luisteren en kan meedeinen in een groep.

Overtuigingskracht	Behoefte	Talent	Valkuil	Leerdoel
Hoge score	Publiek	Overtuigen/ presenteren	Overheersen	Eerst nadenken, dan doen
Lage score	Kat uit de boom kijken	Voorzichtig	Geen fouten durven maken	Mening durven uiten

Prestatiemotivatie

Van Dale omschrijft prestatie-motivatie als “gedreven; door een sterke innerlijke aandrang gestuwd; bezielde prestaties tot stand brengen; eer inleggen met iets, goed voor de dag komen”. In de WaardeMeter is dit omschreven als de innerlijke drang te presteren en meer te willen doen dan noodzakelijk. Het willen voldoen aan de hoogste eisen van presteren, de beste willen zijn en zich niet neer willen leggen bij een gemiddelde prestatie. Het tegengestelde hieraan is gericht zijn op leuke dingen, plezier kunnen maken en niet een onnodige druk opleggen.

Prestatiemotivatie	Behoeft	Talent	Valkuil	Leerdoel
Hoge score	Winnen	Doorzetten	Over lijken gaan	Niet overal de best in moeten zijn
Lage score	Leuke dingen doen	Plezier maken	Lui/gemakzuchtig	Jezelf uitdagen

Erkenning

Erkenning wordt door Van Dale beschreven als “het erkennen, bevestiging, waardering; de verdiende erkenning krijgen”. De WaardeMeter beschrijft dit als de wens om door andere mensen bewonderd en geprezen te worden. De innerlijke behoefte voelen om bevestiging en waardering te ontvangen. Het tegengestelde is dat men juist wil uitgaan van de eigen kracht en daarin op zichzelf wil vertrouwen.

Erkenning	Behoeft	Talent	Valkuil	Leerdoel
Hoge score	Complimenten	Trots, profileren	Overschatten/ Aandringen	Beter omgaan met kritiek
Lage score	Ruimte	Zelfvertrouwen	Bescheidenheid	Meer profileren

Leiderschap

Leiderschap is volgens Van Dale ook wel “het sociale verschijnsel waarbij de normen en structuur van een groep toelaten dat de bijzondere vaardigheden en hulpbronnen van een of meer leden worden aangewend in het belang van allen, of althans een groot aantal groepsleden”. In de WaardeMeter wordt dit vertaald naar het leiding geven aan, en beslissingen nemen voor andere mensen als wenselijk of zelfs noodzakelijk ervaren. Het aanvaarden van leiding en sturing in beginsel niet als onwenselijk ervaren. Mensen die hier niets mee hebben zijn juist meer gericht op samen beslissen, ontspannen en de verantwoordelijkheid delen.

Leiderschap	Behoeft	Talent	Valkuil	Leerdoel
Hoge score	Zelf beslissen	Initiatief nemen	Te hoge verwachting	Luisteren
Lage score	Samen beslissen	Ontspannen	Afwachtend	Leiding nemen

Testmateriaal

Het testmateriaal van de WaardeMeter bestaat uit een digitale vragenlijst met 40 vragen die ieder diverse stellingen voorlegt op basis waarvan iemand keuzes moet maken.

Vraagstelling

Ieder die de WaardeMeter maakt, wordt 40 vragen voorgelegd. Iedere vraag wordt op een ipsatieve manier gepresenteerd, wat wil zeggen dat deze bestaat uit vier verschillende stellingen waarvan de geteste moet aangeven welke hij of zij het meest op zichzelf van toepassing vindt en welke hij of zij het minst op zichzelf van toepassing vindt. Dit is gedaan om de betreffende persoon te dwingen om keuzes te maken en inzichtelijk te maken waar deze affiniteit mee heeft en wat deze juist niet/minder belangrijk vindt. De stellingen gaan over wat je wilt, vindt of doet, of wat je wilt of vindt over andere mensen, zodat dit kan worden vertaald naar gedragspatronen. Daarbij staat iedere stelling voor een specifiek gedragskenmerk, zodat voor alle veertien kenmerken in kaart wordt gebracht waar iemand iets mee heeft en waar iemand juist helemaal niets mee heeft.

Referenties

Gosling, S. D., Rentfrow, P. J. & Swann, W. B. Jr. (2003). A very brief measure of the Big-Five personality domains. *Journal of Research in Personality*, 37, 504-528.

Komarraju, M., Karau, S. J., Schmeck, R. R. & Avdic, A. (2011). The Big Five personality traits, learning styles, and academic achievement. *Personality and Individual Differences*, 51, 472-477.

Larsen, R. J. & Buss, D. M. (2010). *Personality Psychology. Domains of Knowledge About Human Nature*. McGraw-Hill: New York, Amerika. Ofman, D. (2007). *Hé, ik daar...?! Ontdek en ontwikkel je persoonlijke kernkwaliteiten met het kernkwadrant*. Kosmos Uitgevers: Utrecht/Antwerpen.

Rammstedt, B. & John, O. P. (2006). Measuring personality in one minute or less: A 10-item short version of the Big Five Inventory in English and German. *Journal of Research in Personality*, 41, 203-212.

Reisz, Z., Boudreaux, M. J. & Ozer, D. J. (2013). Personality traits and the prediction of personal goals. *Personality and Individual Differences*, 55, 699-704.