

**“Persoonlijke eigenschappen van leerlingen als
voorspellers van individueel succes in verpleegkundigen
opleidingen”**

Drs. Ilse Beemsterboer
© Orga Toolkit B.V.

Inhoudsopgave

	Dankwoord	2
	Samenvatting	2
1.	Inleiding	3
	1.1. Doelstelling	3
	1.2. Onderzoeksopzet	3
	1.3. Steekproef	4
	1.4. Verwachtingen	4
2.	Resultaten	5
	2.1. Relatie persoonlijke eigenschappen en succesfactor: Beoordelingsgegevens en toetsingsresultaten	5
	2.2. Relatie persoonlijke eigenschappen en succesfactor: 360 graden feedback vragenlijst	5
	2.2.1. Correlaties WPV en 360 graden totaalscore	5
	2.2.2. Correlaties Carrièrewaarden vragenlijst en 360 graden totaalscore	6
	2.2.3. Correlaties overige persoonlijke eigenschappen en 360 graden	6
	2.3. Relatie persoonlijke eigenschappen en succesfactor: Voortijdige uitstroom	7
	2.3.1. Persoonlijke eigenschappen die een voorspellende waarde hebben bij uitval vanwege privéproblemen	7
	2.3.2. Persoonlijke eigenschappen die een voorspellende waarde hebben bij uitval vanwege een onvoldoende beoordeling	8
	2.3.3. Persoonlijke eigenschappen die een voorspellende waarde hebben bij uitval vanwege een verkeerde studiekeus	10
3.	Conclusie	12
	Literatuurlijst	13
	Bijlagen	14

Dankwoord

Dit verslag beschrijft de resultaten van het onderzoek: "Persoonlijke eigenschappen van leerlingen als voorspellers van individueel succes in verpleegkundigen opleidingen". Met de resultaten van dit onderzoek zou het hoge uitvalpercentage, waar veel zorginstellingen mee te kampen hebben, kunnen worden aangepakt.

De resultaten van dit onderzoek zijn niet in een maand tijd tot stand gekomen. Hier zijn een aantal jaren onderzoek aan vooraf gegaan en er hebben door de jaren heen meerdere mensen aan meegewerkt. De onderstaande personen hebben een belangrijke bijdrage geleverd aan het onderzoek. Deze mensen wil ik heel hartelijk bedanken voor hun inzet en inspiratie!

Marianne Berens (Leveste)
Edwin Schippers ('t Lange Land Ziekenhuis)
Cristel Hekkert (Deventer Ziekenhuis)
Mies Verhoog (Franciscus Ziekenhuis Roosendaal)
Alex van der Heijden (GGZ Buiten Amstel)
Christien van Santen (GGZ de Geestgronden)
Peter Stet (GGZ Dijk en Duin)
Hendrik Pietersen (GGZ Noord-Holland Noord)
Cees Benard (Haga Ziekenhuis)
Jannie van den Heijkant (Ikazia Ziekenhuis)
Jantine van Beek en Carin l'Ami (Rode Kruis Ziekenhuis)
Henk Wijtsma (Sint Lucas Andreas Ziekenhuis)
Heike Boom (Spaarne Ziekenhuis)
Frans Bandsma (Symfora groep)
Edilse Goeloe (VU Medisch centrum)
Nick Olfen (Atrium MC)

Drs. Diddo van Zand
Drs. Sander in der Maur
Drs. Jelle Geertsma
Drs. Heleanne Rusthoven
Drs. Marieke Emmelot-Groot Hulze
Astrid Koen
Paula Spitsbaard
Yvonne Zijderveld-Stolk

Drs. Martijn van der Woud heeft een belangrijke rol gespeeld tijdens de begin- en eindfase van het onderzoek. Zijn diepgaande statistische kennis heeft er mede toe geleid dat alle belangrijke resultaten van het onderzoek naar voren zijn gekomen. Hiervoor mijn grote dank!

Tenslotte wil ik alle deelnemende leerling-verpleegkundigen en de respondenten van de 360 graden feedback vragenlijst danken voor het invullen van de vragenlijsten. Zonder hun inzet was het profiel dat uit dit onderzoek naar voren is gekomen, niet tot stand gekomen.

Samenvatting

In de periode september 2005 tot december 2008 heeft Orga Toolkit B.V. een onderzoek uitgevoerd onder 260 leerlingen uit 16 zorginstellingen, die op MBO- of HBO-niveau de BBL variant van de verpleegkundige opleiding volgen. Het doel van het onderzoek was: vaststellen wat de voorspellende waarde is van een aantal persoonlijke eigenschappen van leerling-verpleegkundigen voor de mate van succes in hun opleiding.

De persoonlijke eigenschappen van de leerlingen werden op vier manieren gemeten:

1. Persoonlijkheidstrekken: Gemeten met de Werkgerelateerde Persoonlijkheidsvragenlijst.
2. Drijfveren: Gemeten met de Carrièrewaarden vragenlijst.
3. Interesse voor werk in verschillende beroepssectoren: Gemeten met de Interessevragenlijst H.
4. Algemeen intelligentieniveau: In kaart gebracht door drie capaciteitentests.

Tijdens het onderzoek zijn vier succescriteria gehanteerd: 1. Beoordelingsgegevens; 2. Toetsingsresultaten; 3. 360 graden feedback vragenlijst; en 4. Gegevens over voortijdige uitstroom. Voor elk van de vier persoonlijke eigenschappen is onderzocht wat de samenhang is met de vier succescriteria.

Uit analyse van de 360 graden vragenlijst blijkt dat leerling-verpleegkundigen een hogere beoordeling op de competenties krijgen wanneer zij:

- Een hoge score hebben op de persoonlijkheidstrekken: Sociabiliteit, Stabiliteit en Zelfontwikkeling.
- Behoeftte hebben aan Waardering en Erkenning.
- Weinig behoefte hebben aan Autonomie en Ondernemen.

Op basis hiervan is het profiel van een succesvolle leerling-verpleegkundige: een sociale, leergierige en positief ingestelde leerling, die niet te ondernemend is en die weinig behoefte heeft om zijn eigen werkwijze te bepalen.

De redenen van voortijdige uitval kunnen geclusterd worden in de volgende categorieën: 1. Privéproblemen; 2. Onvoldoende beoordeling; en 3. Verkeerde studiekeus. Voor ieder van deze categorieën blijken verschillende persoonlijkheidseigenschappen een voorspellende waarde te hebben voor de mate van succes.

Leerlingen met een verhoogde kans om uit te vallen door privéproblemen zijn leerlingen die:

- Laag scoren op de persoonlijkheidstrekken: Stabiliteit, Zelfvertrouwen en Dominantie
- Weinig behoefte hebben aan Beïnvloeden maar juist veel behoefte hebben aan Kwaliteit.
- Een hoge mate van interesse hebben voor Artistiek.

Kenmerken van een leerling die een hoge kans heeft op uitval door een onvoldoende beoordeling:

- Weinig behoefte aan Concrete resultaten maar juist een hoge behoefte aan Zekerheid en stabiliteit.
- Weinig interesse in de commerciële en management & beleid sector.
- Veel interesse in Informatica.

Persoonlijke eigenschappen die de kans op uitval vanwege een verkeerde studiekeus vergroten:

- Een hoge score op de carrièrewaarden: Ondernemen en Autonomie.
- Een lage score op de carrièrewaarde: Samenwerken.
- Weinig interesse in de commerciële en management & beleid sector.
- Veel interesse in Muziek.

Op basis van de resultaten van het onderzoek kan geconcludeerd worden dat persoonlijke eigenschappen een voorspellende waarde hebben op de mate van succes in de opleiding. Door tijdens de selectie in kaart te brengen hoe de leerling scoort op de persoonlijke eigenschappen die een verband hebben laten zien met succes, kan het uitvalspercentage verlaagd worden. Ook kan het uitvalspercentage, door begeleiding gericht op de eigenschappen die een risico vormen, verlaagd worden.

1. Inleiding

Dit verslag beschrijft het onderzoek dat Orga heeft uitgevoerd onder leerling verpleegkundigen die niveau 4 of 5 van de BBL opleiding volgen. Allereerst zullen het doel en de onderzoeksopzet worden omschreven. Vervolgens worden de resultaten uit dit onderzoek besproken. Als laatste wordt ingegaan op de betekenis van de resultaten voor de werving van leerling-verpleegkundigen.

1.1 Doelstelling

In 2005, tijdens een gesprek tussen Orga Toolkit B.V. en de loopbaanadviseur van Leveste, rees de vraag of er door middel van het aanpassen van het selectieproces een verlaging van het uitvalspercentage van leerling-verpleegkundigen bewerkstelligd kon worden. Orga Toolkit B.V. heeft naar aanleiding van dit gesprek een onderzoek opgezet waarbij persoonlijke eigenschappen van leerling-verpleegkundigen in relatie worden gebracht met succesfactoren. Het doel van het onderzoek was: Vaststellen wat de invloed is van een aantal persoonlijke eigenschappen van leerling-verpleegkundigen voor de mate van succes in hun opleiding. Als blijkt dat persoonlijke eigenschappen een rol spelen zou er, door het inzetten van tests bij de selectieprocedure, gericht geselecteerd kunnen worden. Hiermee kan het percentage uitvallers lager worden.

1.2 Onderzoeksopzet

De probleemstelling in het onderzoek luidde:

“Wat is de relatie van persoonlijke eigenschappen van de leerling-verpleegkundige met diens mate van succes in de opleiding”.

Binnen de persoonlijke eigenschappen van de leerling worden vier soorten eigenschappen onderscheiden:

1. Persoonlijkheidstrekken.
2. Latente motieven, ook wel drijfveren genoemd, die betrekking hebben op aspecten van de werksituatie.
3. Interesse van de leerling voor werk in verschillende beroepssectoren.
4. Algemene intelligentie van de leerling.

Voor elk van de vier persoonlijke eigenschappen zal worden nagegaan wat de samenhang is met de mate van succes in de opleiding.

In het onderzoek zijn de volgende vier succescriteria naast elkaar beschouwd:

1. Beoordelingsgegevens
2. Toetsingsresultaten
3. 360 graden feedback vragenlijst.
4. Gegevens over voortijdige uitstroom

Er zijn meerdere succescriteria gehanteerd vanwege de bevinding dat succes geen eendimensionaal begrip is. Aan de verschillende aspecten van succes kunnen verschillende persoonlijke eigenschappen ten grondslag liggen.

De dataverzameling van het onderzoek nam de vorm aan van een longitudinaal onderzoek. Bij aanvang van hun opleiding werden de leerlingen door praktijkopleiders van de deelnemende instellingen benaderd om aan het onderzoek deel te nemen. Zij ontvingen een document met uitleg over het onderzoek en konden aan de hand daarvan bepalen om wel of niet mee te werken. Leerlingen die wilde deelnemen vulden bij aanvang van hun opleiding een zestal tests en vragenlijsten in die hun persoonlijke eigenschappen hebben gemeten. De WPV (werkgerelateerde persoonlijkheidsvragenlijst) heeft de persoonlijkheidstrekken van de leerling-verpleegkundige gemeten. De Carrièrewaarden vragenlijst heeft de drijfveren in kaart gebracht. Met de Interesse vragenlijst H werden de interessegebieden van de leerlingen onderzocht. De capaciteitentests Cijferreeksen M, Figurenreeksen en Verbale Analogieën hebben een beeld gegeven van het algemene intelligentieniveau van de leerling. Naast deze zes vragenlijsten vulden de leerlingen jaarlijks (vanaf het begin van het tweede jaar) een 360 graden feedback vragenlijst in over hun eigen functioneren. Daarbij werd ook aan de leerlingen gevraagd om een aantal mensen uit te nodigen om dezelfde 360 graden vragenlijst in te vullen. Op deze manier kregen de leerlingen, van anderen,

feedback op hun functioneren. Alle tests en vragenlijsten die tijdens het onderzoek door de leerlingen zijn ingevuld zijn ontwikkeld door Orga Toolkit B.V. In bijlagen 1, 2, 3 en 4 vindt u meer informatie over de verschillende tests en vragenlijsten.

Naast het invullen van bovenstaande tests en vragenlijsten werden er door de deelnemende instellingen tijdens het gehele opleidingstraject beoordelingsgegevens, toetsingsresultaten en gegevens over voortijdige uitval verstrekt.

1.3 Steekproef

Het onderzoek is uitgevoerd bij een steekproef van leerlingen die de BBL variant, op MBO of HBO niveau, van de verpleegkundige opleiding volgen. De reden dat er voor deze variant is gekozen is dat de inhoud van deze opleidingen sterker lijkt op de uiteindelijke werkpraktijk dan de inhoud van meer theoretisch ingerichte opleidingen. In praktijksituaties is bovendien – meer dan in een theoretische setting – een breder scala aan persoonlijke eigenschappen vereist om effectief te kunnen functioneren. Dit draagt bij aan de praktische relevantie van de onderzoeksresultaten.

Het ontbrak de onderzoekers aan een deugdelijk administratief kader om een aselechte steekproef te kunnen trekken uit alle leerlingen in verpleegkundige praktijkopleidingen in Nederland. Bovendien zou de uitvoerbaarheid van het onderzoek te wensen overlaten als leerlingen individueel voor dit onderzoek zouden worden benaderd. Daarom is er voor gekozen om niet de leerlingen te benaderen maar de instellingen waar de leerlingen hun leer – werk opleiding volgen. De onderzoekers beschikten ook niet over een administratief kader waaruit een aselechte steekproef kon worden getrokken uit alle instellingen in Nederland waar verpleegkundige praktijkopleidingen plaatsvinden. In plaats daarvan is er op internet gezocht op relevante zoektermen als “BBL” en verpleegkundige opleiding. De instellingen die relevant leken zijn benaderd om mee te werken aan het onderzoek. Daarnaast is binnen de instellingen die tot deelname hadden besloten navraag gedaan naar andere instellingen die konden worden benaderd. De benaderde instellingen vormen zo een toevallige, maar niet aselechte steekproef.

Er hebben 16 instellingen aan het onderzoek meegewerkt, 12 ziekenhuizen en 4 instellingen voor geestelijke gezondheidszorg. De regionale spreiding van de instellingen is redelijk te noemen. De instellingen liggen in de provincies Noord-Holland, Zuid-Holland, Utrecht, Overijssel, Drenthe, Brabant en Limburg.

260 leerling-verpleegkundigen hebben bij aanvang van hun opleiding toestemming gegeven om deel te nemen aan het onderzoek. 203 van de leerlingen volgden de opleiding op MBO niveau, 57 op HBO niveau.

1.4 Verwachtingen

Aangezien het onderzoek exploratief van aard is, worden geen vastomlijnde hypothesen gehanteerd. Bij het zoeken naar goede voorspellers zullen de verwachtingen van de onderzoekers leidend zijn voor de vraag naar welk soort eigenschappen als eerste wordt gekeken. Het zoekproces zal zich echter kenmerken door een zekere mate van trial and error. Vaak zal met behulp van een groot aantal statistische analyses worden gezocht naar de beste voorspellers voor relevante succescriteria.

2. Resultaten

In totaal werden vier verschillende persoonlijke eigenschappen gemeten. Per persoonlijke eigenschap is gekeken wat de relatie is met de gemeten succesfactoren.

2.1 Relatie persoonlijke eigenschappen en succesfactoren: beoordelingsgegevens en toetsingsresultaten

Zoals beschreven staat in de onderzoeksopzet zouden de resultaten op de verschillende beoordelings- en toetsingsmomenten binnen de opleiding verzameld worden. De beoordelingsgegevens zouden dienen als indicator voor zowel technische werkprestaties als werkgedrag met een meer sociale en emotionele component. De toetsingsresultaten zouden het succes op de meer technische werkprestaties van de leerling-verpleegkundigen aangeven. Al vroeg in het onderzoek bleek het een tijdrovende taak om van de deelnemende instellingen de juiste gegevens te verkrijgen. Daarnaast waren de gegevens die ontvangen werden heel divers, wat rubricering en omzetting naar standaardscores noodzakelijk maakte. Om beide redenen en om de kans van slagen van het onderzoek zo groot mogelijk te houden, is halverwege het onderzoek besloten om te stoppen met het verzamelen van deze gegevens.

2.2 Relatie persoonlijke eigenschappen en succesfactor: 360 graden feedback vragenlijst

De derde succesfactor die tijdens het onderzoek is gemeten is de beoordeling op een 360 graden vragenlijst. In deze paragraaf worden de resultaten tussen de persoonlijke eigenschappen van de leerlingen en de 360 graden feedback beoordelingen besproken.

De vragenlijst is door een ervaren psycholoog, in samenwerking met de deelnemende ziekenhuizen, opgesteld. De uiteindelijke vragenlijst bevatte 14 competenties die door middel van vijf gedragsindicatoren per competentie, werden gemeten. In bijlage 4 is de 360 graden vragenlijst opgenomen. De bedoeling was dat iedere leerling halverwege een praktijkleerperiode de 360 graden vragenlijst in zou vullen. De vragenlijst moest door de leerling zelf ingevuld worden en daarnaast ook door minimaal 2 en maximaal 10 anderen (respondenten) die een goed beeld hadden van de competenties van de leerling. De leerling beoordeelde zichzelf, de respondenten gaven de leerling een beoordeling op de 14 competenties. Deze respondenten vielen in een van de volgende vijf categorieën: leidinggevend, werkbegeleiders, praktijkopleiders, gediplomeerd verpleegkundigen en derde of vierdejaars leerling-verpleegkundigen. Tijdens het onderzoek bleek dat het uitzetten van de vragenlijst zowel de praktijkopleiders als de leerlingen behoorlijk veel tijd kostte. Om die reden is het niet gelukt om alle deelnemende leerlingen tijdens iedere praktijkleerperiode een 360 graden vragenlijst in te laten vullen. In totaal hebben 80 leerlingen een 360 graden feedback vragenlijst ingevuld die geschikt was voor de analyse.

Voor de 80 leerlingen is er voor iedere gedragsindicator van een competentie een gemiddelde beoordeling berekend. Dit is gedaan door per gedragsindicator alle beoordelingen van de respondenten bij elkaar op te tellen en dit vervolgens te delen door het aantal respondenten dat de vragenlijst over de leerling had ingevuld. De zelfbeoordelingen van de leerlingen zijn buiten beschouwing gelaten. Over de gemiddelde beoordelingen per gedragsindicator is een factoranalyse uitgevoerd. Uit deze analyse bleek dat er maar één competentie te onderscheiden was waar alle afzonderlijke gedragsindicatoren onder vielen. Hieruit kan de conclusie getrokken worden dat de 360 graden vragenlijst niet de afzonderlijke competenties meet die voor een leerling-verpleegkundige van belang zijn maar dat de vragenlijst een hoofd competentie meet: bijvoorbeeld succesvol of niet succesvol. Om deze reden is er een totaalscore berekend op basis van de scores op alle competenties. Door middel van het berekenen van correlaties is onderzocht of er positieve dan wel negatieve verbanden gevonden werden tussen de totaalscore en de persoonlijke eigenschappen van de leerling-verpleegkundige. In onderstaande paragrafen worden de significante verbanden die tijdens deze analyse werden gevonden, besproken.

2.2.1 Correlaties WPV en 360 graden totaalscore

Ten eerste zijn er correlaties berekend tussen de schalen en factoren (zie bijlage 1 voor uitleg over de betekenis van de schalen en factoren) van de WPV en de totaalscore van de 360 graden vragenlijst. De schalen *Zelfontwikkeling* ($r = .26, p < .05$), *Positivisme* ($r = .39, p < .01$), *Hartelijkheid* ($r = .27, p < .05$), *Zelfonthulling* ($r = .33, p < .01$) en *Vertrouwen* ($r = .28, p < .05$) correleerden positief significant met de totaalscore van de 360 graden vragenlijst. Daarnaast lieten de factoren *Sociabiliteit* ($r = .35, p < .01$) en *Stabiliteit* ($r = .29, p < .01$) ook een positieve significante correlatie zien. In bijlage 5 worden alle correlaties tussen de WPV en de 360 graden vragenlijst getoond.

Op basis van de gevonden resultaten kunnen we concluderen dat voornamelijk de sociale en stabiele kanten van de persoonlijkheid invloed hebben op het functioneren van de leerling-verpleegkundige op de afdeling. Leerling-verpleegkundigen die hogere scores op deze schalen en factoren halen hebben meer kans op een hogere score op de 360 graden beoordeling.

2.2.2. Correlaties carrièrewaarden vragenlijst en 360 graden totaalscore

Tijdens deze analyses zijn zowel positieve als negatieve correlaties gevonden. De carrièrewaarde Waardering en Erkenning (zie bijlage 2 voor uitleg over de betekenis van de carrièrewaarden) laat een positieve correlatie zien ($r = .24, p < .05$). Dit houdt in dat wanneer leerlingen het motiverend vinden om waardering en erkenning te krijgen zij een hogere score halen op de totaalscore van de 360 graden vragenlijst. Leerlingen die dit niet motiverend vinden kunnen het demotiverend vinden als zij veel waardering en erkenning krijgen van anderen. Een verklaring voor het gevonden resultaat zou kunnen zijn dat leerling-verpleegkundigen veel waardering en erkenning krijgen van patiënten en hun naasten. Leerlingen die het niet motiverend vinden om die erkenning te krijgen kunnen door het krijgen van deze erkenning gedemotiveerd raken. Deze demotivatie kan een effect hebben op hun prestatie met als gevolg een lagere beoordeling op de 360 graden vragenlijst.

Negatieve correlaties zijn er gevonden met de carrièrewaarden Autonomie ($r = -.25, p < .05$) en Ondernemen ($r = -.24, p < .05$). Dit houdt in dat het voor de beoordeling op de 360 graden vragenlijst positief is om een lage score op deze twee carrièrewaarden te hebben. Leerlingen die een hoge score laten zien op Autonomie vinden het prettig om de ruimte te hebben om zelf te bepalen wat ze doen, ze willen hun eigen werkwijze bepalen. Aangezien er in ziekenhuizen met vaste protocollen en werkwijzen wordt gewerkt is er niet veel ruimte voor het bepalen van de eigen werkwijze. Leerling-verpleegkundigen die hier wel behoefte aan hebben kunnen gedemotiveerd raken. Deze demotivatie kan de reden zijn voor een lagere beoordeling op de 360 graden vragenlijst. De carrièrewaarde Ondernemen geeft aan of iemand het motiverend vindt om projecten, acties en ondernemingen te initiëren. Net als bij Autonomie is er tijdens het werken op de afdeling waarschijnlijk weinig ruimte voor eigen acties en ondernemingen. Bij leerling-verpleegkundigen die op deze schaal hoog scoren wordt er niet aan de behoefte voldaan wat tot demotivatie kan leiden.

2.2.3 Correlaties overige persoonlijke eigenschappen en 360 graden totaalscore

In de literatuur komt naar voren dat intelligentie de beste voorspeller van werkprestatie is. De verwachting was daarom dat er een positief verband gevonden zou worden tussen de 360 graden beoordeling en het algemene intelligentie niveau van de leerlingen. Dit zou inhouden dat hoe hoger de leerling-verpleegkundige scoort op de capaciteitentests hoe hoger de beoordeling op de 360 graden vragenlijst zou zijn. Er is bij dit onderzoek echter geen significante relatie gevonden tussen het algemene intelligentie niveau en de beoordeling op de 360 graden vragenlijst. Een verklaring voor het uitblijven van een significant verband zou kunnen zijn dat de leerlingen die aan het onderzoek hebben meegewerkt allemaal al gestart waren met de opleiding. Zij hadden de selectieprocedure van de instelling al doorlopen voordat zij benaderd werden voor dit onderzoek. Sommige instellingen hebben bij de selectieprocedure gebruik gemaakt van capaciteitentests om het niveau van de toekomstige leerling-verpleegkundigen te meten. Het zou dus kunnen zijn dat de leerlingen die met het onderzoek hebben meegedaan, voldeden aan het gewenste intelligentie niveau zodat dit geen reden was voor een lage beoordeling op de 360 graden vragenlijst. Een mogelijke andere verklaring zou kunnen zijn dat het intelligentieniveau van de deelnemende leerlingen onderling weinig verschilt. Als er geen hogere of lagere scores te onderscheiden zijn blijven significante correlaties met een voorspeller uit. Uit vervolgonderzoek zou moeten blijken wat de oorzaak is voor het uitblijven van een verband tussen intelligentie en de beoordeling op de 360 graden feedback vragenlijst.

Ook zijn er geen significante verbanden gevonden tussen de interessegebieden van de leerlingen en de 360 graden beoordeling. Hieruit kan geconcludeerd worden dat interesse niet bijdraagt aan het succesvol zijn als leerling-verpleegkundige.

2.3 Relatie persoonlijke eigenschappen en succesfactor: voortijdige uitstroom

Tijdens het gehele onderzoek zijn er gegevens over voortijdige uitval verzameld. Via de praktijkopleiders werden de onderzoekers op de hoogte gehouden van het uitvallen van een leerling. Zodra een leerling was uitgevallen werd aan de onderzoekers doorgegeven op welke datum de leerling was uitgevallen en wat de reden van uitval was. Van de 260 leerlingen zijn er gedurende het onderzoek 51 leerlingen uitgevallen. De redenen van uitval zijn na afronding van het onderzoek in drie categorieën ingedeeld: uitval door privéproblemen (13 personen), uitval vanwege een onvoldoende beoordeling (22 personen) en uitval vanwege een verkeerde studiekeus (16 personen). Tijdens de analyse is de samenhang bepaald tussen de persoonlijke eigenschappen en elk van drie uitvalscategorieën. Per score op een persoonlijke eigenschap is berekend wat de verwachte kans is dat een leerling uiteindelijk uitvalt vanwege een van bovenstaande redenen.

Hiervoor is gebruik gemaakt van de survival analyse, deze analyse maakt het mogelijk om per score op een persoonlijke eigenschap te berekenen wat de verwachte kans is dat een leerling binnen een bepaalde tijd uitvalt. In deze paragraaf wordt besproken welke persoonlijke eigenschappen een significante relatie vertonen met een van de drie uitvalscategorieën.

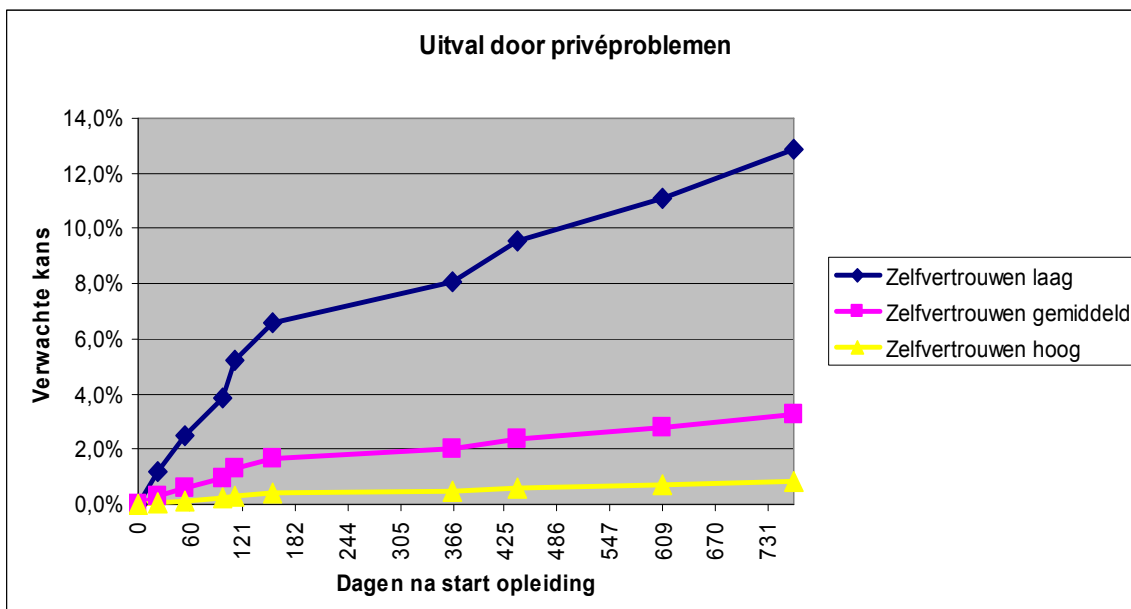
2.3.1 Persoonlijke eigenschappen die een voorspellende waarde hebben bij uitval vanwege privéproblemen.

Per afgenomen test of vragenlijst is gekeken welke schalen een significante relatie vertonen met de uitvalscategorie. De schalen Zelfvertrouwen en Dominantie en de factor Stabiliteit van de WPV laten een significant verband zien. Leerlingen die op deze schalen een lage score laten zien hebben meer kans op uitval vanwege privéproblemen dan leerlingen die een hoge score laten zien. Bij de Carrièrewaarden vragenlijst blijken Beïnvloeden en Kwaliteit belangrijke voorspellers voor uitval vanwege privéproblemen. Hoe lager de score op Beïnvloeden hoe groter de kans wordt dat een leerling uitvalt vanwege privéproblemen. Bij de score op de carrièrewaarde Kwaliteit is het verband andersom. Hierbij neemt de kans op uitval vanwege privéproblemen toe wanneer de score op Kwaliteit hoger wordt.

Het laatste verband dat is gevonden is dat hoe hoger een leerling scoort op het interessegebied Artistiek de kans groter wordt dat de leerling uitvalt.

In onderstaande grafiek wordt weergegeven wat de kans is dat een leerling uitvalt vanwege privéproblemen bij een lage (stenscore 3), een gemiddelde (stenscore 5.5) en een hoge score (stenscore 8) op de schaal Zelfvertrouwen van de WPV.

Grafiek 1: Verwachte kans op uitval door privéproblemen bij een lage, een gemiddelde en een hoge score op Zelfvertrouwen



De horizontale as van de grafiek geeft de dagen na de start van de opleiding weer. De laatste keer tijdens het onderzoek dat een leerling uitviel vanwege privéproblemen was 760 dagen na de start van de opleiding. De verticale as geeft de verwachte kans weer dat een leerling uitvalt vanwege privéproblemen. Omdat we na 760 dagen de laatste keer hebben geobserveerd dat een leerling uitviel vanwege privéproblemen kan alleen de verwachte kans tot die dag worden berekend.

Op basis van het onderzoek blijkt dat een leerling met een stenscore 3 op Zelfvertrouwen, 760 dagen na de start van de opleiding, 13% kans heeft om uit te vallen door privéproblemen. Leerlingen die een stenscore 5 of 6 laten zien op de schaal Zelfvertrouwen hebben na 760 dagen 3,3% kans op uitval door privéproblemen. Leerlingen met stenscore 8 op Zelfvertrouwen hebben 0,8% kans om uit te vallen door privéproblemen. Omdat er na 760 dagen geen leerling meer is geobserveerd die is uitgevallen door privéproblemen kan er geen verwachte uitvalskans worden berekend na die dag. Wel is de verwachting dat het percentage hoger wordt aangezien de lijn stijgend is. Ook wordt het percentage hoger als de leerling een lagere stenscore dan 3 laat zien op de schaal Zelfvertrouwen. Leerlingen met stenscore 2 op Zelfvertrouwen hebben 21,6% kans om na 760 dagen uitgevallen te zijn. Leerlingen met stenscore 1 hebben 34,9% kans om uit te vallen door privéproblemen.

In de onderstaande tabel staat per gevonden relatie weergegeven hoe groot de verwachte kans is dat een leerling uitvalt.

Tabel 1: Significante resultaten persoonlijke eigenschappen en uitval vanwege privéproblemen

Schaal of factornaam	Percentage uitval bij stenscore 3	Percentage uitval bij stenscore 5	Percentage uitval bij stenscore 8
Stabiliteit (WPV)	11,9%	4,5%	1,6%
Dominantie (WPV)	11,1%	3,2%	0,9%
Beïnvloeden (Carrièrewaarden)	4,7%	1,4%	0,4%
Kwaliteit (Carrièrewaarden)	0,6%	1,7%	4,7%
Artistiek (Interesse H)	1,9%	5,5%	15,7%

Uit deze gevonden verbanden kan het volgende profiel worden samengesteld voor een leerling die een verhoogde kans heeft om uit te vallen door privéproblemen:

Een leerling met een wat negatievere kijk op het leven, die weinig zelfvertrouwen heeft en die gemakkelijk over zich heen laat lopen. Daarnaast is het een leerling die perfectionistisch is en die weinig behoefte heeft om invloed op anderen uit te oefenen en die geïnteresseerd is in de sector Artistiek.

2.3.2 Persoonlijke eigenschappen die een voorspellende waarde hebben bij uitval vanwege een onvoldoende beoordeling.

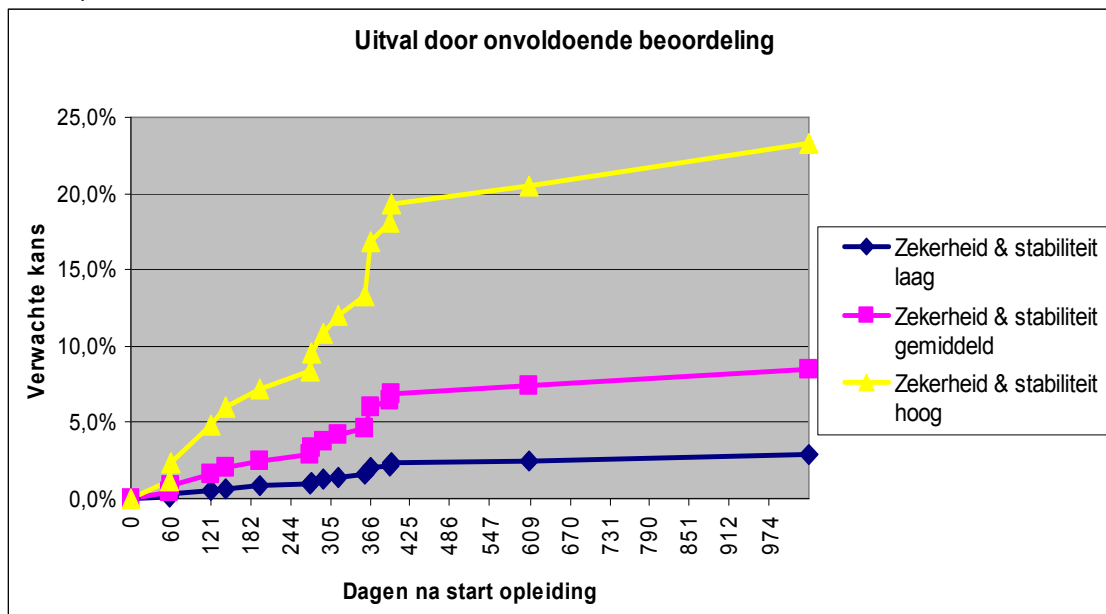
Uit de resultaten van deze analyse blijkt dat persoonlijkheidskenmerken die met de WPV zijn gemeten geen rol spelen bij uitval vanwege een onvoldoende beoordeling. Bij de analyses van de 360 graden feedback monitor is besproken dat Sociabiliteit, Stabiliteit en Zelfontwikkeling positieve correlaties laten zien met de beoordeling op de 360 graden vragenlijst. Uit deze resultaten kan de volgende conclusie getrokken worden: Leerlingen die een hoge score laten zien op de persoonlijkheidskenmerken Sociabiliteit, Stabiliteit en Zelfontwikkeling hebben een hogere beoordeling op de 360 graden vragenlijst gehaald. Een lage score op deze kenmerken zorgt er echter niet voor dat de leerling een verhoogde kans heeft op uitval vanwege een onvoldoende beoordeling.

Uit de analyses tussen de carrièrewaarden vragenlijst en uitval vanwege een onvoldoende beoordeling zijn wel significante verbanden gevonden. Het blijkt dat een leerling die weinig motivatie haalt uit het bereiken van concrete resultaten een hogere kans heeft om uit te vallen door een

onvoldoende beoordeling. De verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat leerlingen die niet gemotiveerd worden door concrete resultaten maar dit wel veelvuldig zien in hun werk, gedemotiveerd raken. Deze demotivatie kan zorgen voor onvoldoende beoordelingen en uiteindelijk uitval. Een ander significant verband dat is gevonden, is dat leerlingen die veel behoefte hebben aan zekerheid en stabiliteit een hogere kans hebben op uitval vanwege een onvoldoende beoordeling. Een hoge score op de carrièrewaarde Zekerheid en stabiliteit geeft aan dat iemand het prettig vindt om in een stabiele en zekere omgeving te werken. Aangezien een ziekenhuis alles behalve een zekere en stabiele werkomgeving is zou een grote behoefte kunnen leiden tot demotivatie. Ook de resultaten op de interesse vragenlijst liet significante verbanden zien met uitval vanwege een onvoldoende beoordeling. Leerlingen die veel interesse hebben in Informatica hebben een hogere kans op uitval. Leerlingen die weinig interesse hebben in de Commerciële en de Management en Beleid sector hebben ook een hogere kans op uitval vanwege een onvoldoende beoordeling.

In onderstaande grafiek wordt de verwachte kans dat een leerling uitvalt vanwege een onvoldoende beoordeling weergegeven wanneer er hoog op de carrièrewaarde Zekerheid en stabiliteit gescoord wordt.

Grafiek 2: Verwachte kans op uitval door een onvoldoende beoordeling bij een hoge, een gemiddelde en een lage score op Zekerheid & stabiliteit



Na 1033 dagen is er voor de laatste keer een leerling geobserveerd die is uitgevallen vanwege een onvoldoende beoordeling. Om die reden kunnen we tot 1033 dagen na de start van de opleiding weergeven wat de verwachte kans is dat een leerling uitvalt als hij een hoge score heeft op Zekerheid en stabiliteit. Op basis van de resultaten van dit onderzoek kunnen we concluderen dat een leerling met stenscore 8 op Zekerheid en stabiliteit 23,3% kans heeft om na 1033 dagen uitgevallen te zijn. Een leerling met stenscore 9 op Zekerheid en stabiliteit heeft 33,8% kans om uit te vallen. Leerlingen die een stenscore 10 laten zien hebben 47,3% kans om na 1033 dagen uitgevallen te zijn vanwege een onvoldoende beoordeling. Een leerling met stenscore 5 heeft 8,5% kans en een leerling met stenscore 3 heeft 2,9% kans om uit te vallen vanwege een onvoldoende beoordeling.

In de volgende tabel worden alle gevonden resultaten weergegeven die een significante relatie hebben met uitval vanwege een onvoldoende beoordeling.

Tabel 2: Significante resultaten persoonlijke eigenschappen en uitval vanwege een onvoldoende beoordeling

Schaal of factornaam	Percentage uitval bij stenscore 3	Percentage uitval bij stenscore 5	Percentage uitval bij stenscore 8
Concrete resultaten (Carrièrewaarden)	10,8%	6,2%	3,5%
Commercieel (Interesse H)	14,3%	6,6%	3,0%
Informatica (Interesse H)	5,6%	10,5%	19,2%
Management & beleid (Interesse H)	13,8%	7,1%	3,6%

Uit deze gevonden verbanden kan het volgende profiel worden samengesteld voor een leerling die een verhoogde kans heeft om uit te vallen door een onvoldoende beoordeling:

Een leerling die te veel op zoek is naar een stabiele werkomgeving en die weinig motivatie haalt uit concrete resultaten. Qua interesses heeft de leerling een verhoogde kans als hij weinig interesse heeft in de commerciële en management en beleid sector en veel interesse in informatica.

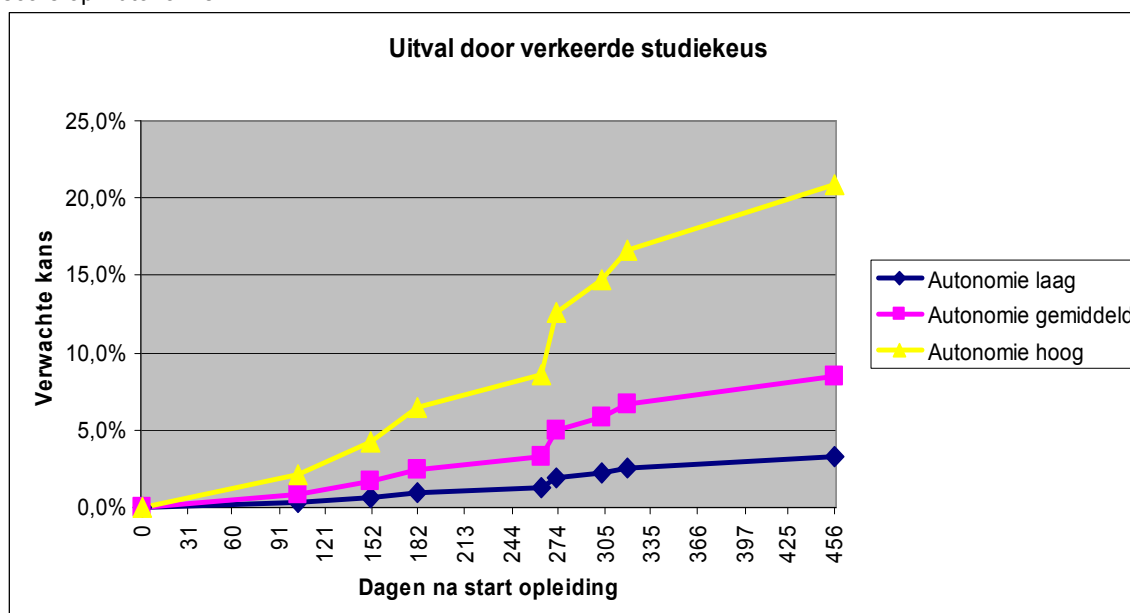
2.3.3 Persoonlijke eigenschappen die een voorspellende waarde hebben bij uitval vanwege een verkeerde studiekeus.

Net als bij uitval vanwege een onvoldoende beoordeling zijn er ook bij deze analyse geen persoonlijke eigenschappen gevonden die een significant verband laten zien bij uitval vanwege een verkeerde studiekeus. De carrièrewaarden vragenlijst laat wel verbanden zien. Net als bij de resultaten van de 360 graden vragenlijst zijn ook bij deze analyse hoge scores op de carrièrewaarden Ondernemen en Autonomie negatief gebleken. Leerlingen die behoefte hebben aan ondernemen en autonomie hebben een verhoogde kans op uitval vanwege een verkeerde studiekeus. Tijdens deze analyse bleek ook dat wanneer leerlingen weinig behoefte hebben aan samenwerking (een lage score op de carrièrewaarde Samenwerken) zij een verhoogde kans hebben om uit te vallen door een verkeerde studiekeus. Op een afdeling wordt veel in teamverband gewerkt. Wanneer een leerling dat niet motiverend vindt bestaat er een kans dat hij op zoek gaat naar een andere studie waarbij minder samenwerking wordt vereist.

Naast deze resultaten hebben ook leerlingen die weinig interesse hebben in de commerciële en management en beleid sector een verhoogde kans op uitval vanwege verkeerde studiekeus. Veel interesse in de muzikale sector blijkt ook samen te hangen met uitval vanwege een verkeerde studiekeus.

De grafiek hieronder laat de verwachte kans zien dat een leerling uitvalt vanwege een verkeerde studiekeus wanneer hij een hoge score op de carrièrewaarde Autonomie heeft gehaald.

Grafiek 3: Verwachte kans op uitval door een verkeerde studiekeus bij een hoge, een gemiddelde en een lage score op Autonomie



Na 456 dagen werd de laatste leerling die tijdens dit onderzoek is uitgevallen vanwege een verkeerde studiekeus, geobserveerd. Op basis van dit onderzoek blijkt dat een leerling met een stenscore 8 op Autonomie, 456 dagen na de start van de opleiding, 20,9% kans heeft om uit te vallen omdat hij een verkeerde studiekeus heeft gemaakt. Leerlingen met een stenscore 9 blijken 29,2% kans te hebben om deze reden uit te vallen. Leerlingen met een stenscore 10 hebben 39,9% kans om uit te vallen. Bij leerlingen die lagere scores op Autonomie laten zien hebben beduidend minder kans om uit te vallen vanwege een verkeerde studiekeus. Bij leerlingen met een stenscore 5 is de kans 8,5%, bij leerlingen met stenscore 3 is dat 3,3%.

In de onderstaande tabel worden alle gevonden resultaten weergegeven die een significante relatie hebben met uitval vanwege een verkeerde studiekeus.

Tabel 3: Significante resultaten persoonlijke eigenschappen en uitval vanwege een verkeerde studiekeus

Schaal of factornaam	Percentage uitval bij stenscore 3	Percentage uitval bij stenscore 5	Percentage uitval bij stenscore 8
Ondernemen (Carrièrewaarden)	1,8%	5,3%	14,6%
Samenwerking (Carrièrewaarden)	15,7%	6,1%	2,3%
Commercieel (Interesse H)	10,2%	2,7%	0,7%
Management & beleid (Interesse H)	8,9%	3,9%	1,7%
Muzikaal (Interesse H)	2,7%	6,6%	15,6%

Uit deze gevonden verbanden kan het volgende profiel worden samengesteld voor een leerling die een verhoogde kans heeft om uit te vallen vanwege een verkeerde studiekeus:

Een leerling die te ondernemend is, te veel de eigen werkwijze wil bepalen en die het niet motiverend vindt om in een team samen te werken. Een leerling met weinig interesse in de commerciële en management en beleid sector maar juist veel interesse in muziek.

3. Conclusie

Het doel van het onderzoek was vaststellen wat de voorspellende waarde is van een aantal persoonlijke eigenschappen van leerling-verpleegkundigen voor de mate van succes in hun opleiding. Op basis van de resultaten van het onderzoek kunnen we concluderen dat het bij de selectieprocedure zinvol is om naar de persoonlijkheidskenmerken van leerlingen te kijken. Een aantal persoonlijkheidskenmerken is van invloed op het wel of niet succesvol functioneren tijdens de opleiding.

Leerling-verpleegkundigen hebben meer kans om de gewenste competenties te laten zien wanneer zij sociaal, leergierig en positief ingesteld zijn en daarnaast niet al te ondernemend zijn en weinig behoefte hebben aan het bepalen van de eigen werkwijze. De leerlingen die hoger scoorden op de WPV factoren Sociabiliteit en Stabiliteit, de WPV schaal Zelfontwikkeling, de carrièrewaarde Waardering en erkenning en daarnaast lager scoorden op de carrièrewaarden Autonomie en Ondernemen, haalden hogere beoordelingen op de 360 graden competenties dan leerlingen die van dit profiel afweken.

In de literatuur komt naar voren dat intelligentie de beste voorspeller van werkprestatie is (Bloemers en van der Molen, 2004); tijdens dit onderzoek is dit niet naar voren gekomen. Ondanks het uitblijven van een verband is het verstandig om tijdens de selectieprocedure een indicatie te krijgen van het niveau van de leerling. De leerlingen die aan dit onderzoek hebben deelgenomen hadden allen de selectieprocedure van de opleiding al doorlopen. Naar alle waarschijnlijkheid voldeden zij hierdoor aan het gewenste intelligentieniveau waardoor een relatie met de 360 graden beoordeling uitbleef. Een andere verklaring zou kunnen zijn dat de leerlingen allen ongeveer dezelfde score hebben gehaald op de capaciteitentests. Als er geen onderscheid is tussen de onderlinge scores blijft een verband met een voorspeller, in dit geval de 360 graden beoordeling, uit. Vervolgonderzoek moet uitwijzen wat de oorzaak is van het uitblijven van een verband tussen intelligentie en de 360 graden beoordeling.

Naast invloed op werkprestatie, spelen persoonlijkheidskenmerken ook een rol bij de voortijdige uitval waar veel zorginstellingen mee te maken hebben. Het blijkt dat op basis van een aantal persoonlijkheidseigenschappen voorspeld kan worden wat de verwachte kans is dat een leerling uitvalt. Zo hebben leerling-verpleegkundigen die een negatieve kijk op het leven hebben, weinig zelfvertrouwen, een weinig bepalende rol in groepen spelen, neigen naar perfectionisme en weinig behoefte hebben om invloed op anderen uit te oefenen, een hogere kans om voortijdig uit te vallen vanwege privéproblemen. Leerlingen met een hogere kans op uitval vanwege een onvoldoende beoordeling zijn leerlingen die veel zekerheid en stabiliteit nodig hebben en weinig motivatie halen uit concrete resultaten. Daarnaast zijn het leerlingen die geïnteresseerd zijn in informatica maar weinig interesse hebben in de commerciële en management & beleid sector. De laatste veel voorkomende reden van uitval tijdens de opleiding is een verkeerde studiekeus. Leerlingen met een hoge score op de carrièrewaarden Ondernemen en Autonomie, een lage score op de carrièrewaarde Samenwerken, met weinig interesse voor de commerciële en management & beleid sector maar juist veel interesse voor muziek, hebben een hogere kans om uit te vallen vanwege een verkeerde studiekeus.

De resultaten van dit onderzoek bieden handvatten voor de werving en selectie van leerling-verpleegkundigen. Door de persoonlijkheidseigenschappen van aankomend leerling-verpleegkundigen tijdens de selectieprocedure in kaart te brengen, kunnen mogelijke risico's vroegtijdig aan het licht komen. Met deze wetenschap kan besloten worden om de leerling af te wijzen of tijdens de opleiding extra begeleiding te bieden op de punten die een risico vormen.

Literatuurlijst

Bloemers, W., & Van der molen, H. (2004). Het (genegeerde) belang van intelligentie voor arbeidsprestaties. In: *Opleiding & Ontwikkeling*, tijdschrift voor Human Resource Development. Den Haag: Delwel.

Bijlagen

Bijlage 1 De schalen en factoren van de WPV

Bijlage 2 Beschrijving van de schalen van de Carrièrewaarden vragenlijst

Bijlage 3 Overzicht interessegebieden Interessevragenlijst H

Bijlage 4 Competenties en gedragsindicatoren van de 360 graden vragenlijst

Bijlage 5 Correlaties tussen de 360 graden vragenlijst en de schalen en factoren van de WPV.

Bijlage 6 Correlaties tussen de 360 graden vragenlijst en de Carrièrewaarden vragenlijst

Bijlage 1 De schalen en factoren van de WPV

Invloed:

In welke mate drukt iemand een stempel op de omgeving en hoe onafhankelijk stelt iemand zich op.

Schalen:

1. Status:

Gedreven zijn maatschappelijk het hoogst mogelijke te bereiken.

Mensen die hoog scoren willen tot de besten in hun vakgebied behoren, zij willen graag hogerop komen, ergens in uitblinken. Zij willen graag een functie hebben met veel aanzien en status. Mensen die gemiddeld scoren worden niet zozeer gedreven door een hele sterke wil om hogerop te komen, maar zij raken ook niet gedemotiveerd door het maken van verticale carrière stappen. Mensen die laag scoren voelen weinig behoefte carrière te maken, zij hechten geen waarde aan de status van hun functie. Zij vinden hun privé-leven belangrijker dan hun werk.

Voorbeelditems Status:

Positief: Ik doe mijn best om succes te hebben in de maatschappij.

Negatief: Ik hoef geen hogere functie te hebben in mijn werk.

2. Dominantie:

Neemt de leiding en speelt een bepalende rol in groepen en samenwerkingsverbanden.

Mensen die hoog scoren willen graag invloed uitoefenen op anderen, ze hebben vaak de leiding en nemen beslissingen voor de groep. Zij bepalen wat er gebeurt en zijn in staat de mening van anderen te beïnvloeden.

Mensen die gemiddeld scoren zullen het niet steeds vermijden om sturing te geven en om invloed uit te oefenen, maar zij kunnen ook accepteren dat anderen meer invloed hebben op de groep of het proces.

Mensen die laag scoren laten de leiding graag over aan anderen. Zij volgen gemakkelijk aanwijzingen van anderen op. Vaak wordt hun mening niet meegenomen bij beslissingen.

Voorbeelditems Dominantie:

Positief geformuleerd: Ik kan mensen gemakkelijk overtuigen.

Negatief geformuleerd: Ik heb weinig invloed op de besluiten in een groep.

3. Competitie:

Beter willen zijn dan anderen.

Mensen die hoog scoren willen uitblinken in alles wat zij doen. Zij willen altijd winnen, willen anderen overtreffen en maken overal een wedstrijd van. Zij vinden het leuk om te scoren.

Mensen die gemiddeld scoren zullen competitie niet vermijden en waar nodig ook wel aangaan, maar zij worden zeker niet steeds gedreven door een sterke competitiedrang.

Mensen die laag scoren vinden meedoen belangrijker dan winnen, zij zijn een goede verliezer en voelen zich vervelend als zij ergens om moeten strijden.

Voorbeelditems Competitie:

Positief geformuleerd: Ik wil goed zijn in alles wat ik doe.

Negatief geformuleerd: Ik heb een hekel aan wedstrijdjjes.

4. Zelfvertoon:

Graag in het middelpunt van de belangstelling staan.

Mensen die hoog scoren staan graag op de voorgrond, zijn veel aan het woord, praten luid en maken graag indruk op anderen.

Mensen die gemiddeld scoren zullen de aandacht van anderen niet vermijden, maar voelen ook niet voortdurend de behoefte om op de voorgrond te treden.

Mensen die laag scoren vermijden aandacht, gedragen zich onopvallend en rustig. Zij stellen zich bescheiden op.

Voorbeelditems Zelfvertoon:

- Positief geformuleerd: Ik zorg ervoor dat ik aandacht krijg.
- Negatief geformuleerd: Als ik met andere mensen ben, zeg ik nooit zo veel.

Sociabiliteit:

Schalen die een uitspraak doen over persoonskenmerken die bepalend zijn in het persoonlijke contact met anderen.

Schalen:

5. Contactbehoefte:

Behoeftte hebben aan gezelschap.

Mensen die hoog scoren hebben graag veel mensen om zich heen. Zij zoeken snel contact met anderen, raken gemakkelijk in gesprek. Ze voelen zich wanneer ze alleen zijn minder prettig.

Mensen die gemiddeld scoren vinden het redelijk prettig om van tijd tot tijd in gezelschap van anderen te zijn, maar zij vinden het ook niet onprettig om soms alleen te zijn. Het liefst ervaren zij enige afwisseling tussen in gezelschap verkeren en alleen zijn. Een gemiddelde score kan ook wijzen op een voorkeur aan het verkeren in een wat kleiner gezelschap.

Mensen die laag scoren zijn liever alleen dan dat zij gezelschap van anderen zullen zoeken. Zij stellen zich in contact met anderen afwachtend op.

Voorbeelditems Contactbehoefte:

Positief geformuleerd: Ik heb graag mensen om me heen.

Negatief geformuleerd: Ik heb niet zo'n behoefte aan andere mensen.

6. Sociaal Ontspannen:

Zich ontspannen voelen in het contact met anderen.

Mensen die hoog scoren voelen zich ontspannen en op hun gemak bij anderen.

Mensen die gemiddeld scoren kunnen soms wel enige spanning voelen bij een nieuw contact, maar zeker niet in die mate dat zij contacten zullen vermijden.

Mensen die laag scoren voelen zich vaak verlegen en gespannen in contact met anderen. Zij ontlopen mensenmenigten.

Voorbeelditems Sociaal Ontspannen:

Positief geformuleerd: Ik voel me op mijn gemak bij andere mensen.

Negatief geformuleerd: Ik heb niet zo'n behoefte aan andere mensen.

7. Zelfonthulling:

Delen van eigen gevoelens met anderen.

Mensen die hoog scoren zijn open in het tonen en bespreken van hun gevoelens. Zij praten veel met anderen over wat zij hebben meegemaakt.

Mensen die gemiddeld scoren durven hun gevoelens wel te tonen en deze bespreekbaar te maken, zij zullen ook niet zozeer als gesloten worden gekwalificeerd, maar zij lopen zeker niet te koop met hun gevoelens en voelen ook niet steeds de behoefte om over zichzelf te praten.

Mensen die laag scoren houden hun gevoelens voor zichzelf. Zij zijn terughoudend in het praten over zichzelf. Kunnen als gesloten worden gezien.

Voorbeelditems Zelfonthulling:

Positief geformuleerd: Ik praat graag over dingen die in mijn privé-leven gebeuren.

Negatief geformuleerd: Ik praat niet met andere mensen over mijn gevoelens.

8. Vertrouwen:

Geloven in de goede bedoelingen van anderen.

Mensen die hoog scoren zijn goed van vertrouwen en kunnen wat naïef overkomen. Zij gaan ervan uit dat mensen de waarheid vertellen en het beste met elkaar voor hebben.

Mensen die gemiddeld scoren gaan doorgaans wel uit van het positieve in de ander maar zijn daarbij wel voldoende kritisch en realistisch in hun verwachtingen.

Mensen die laag scoren hebben tijd nodig om anderen te vertrouwen, zij willen iemand eerst beter leren kennen alvorens het vertrouwen te geven, kijken de kat eerst uit de boom.

Voorbeelditems Vertrouwen:

Positief geformuleerd: Ik vertrouw mensen snel.

Negatief geformuleerd: Ik vertrouw bijna nooit iemand meteen.

9. Hartelijkheid:

Aardig, vrolijk en opgewekt zijn tegen anderen.

Mensen die hoog scoren zijn opgewekt, doen anderen graag plezier, zijn vriendelijk, worden vaak als "warm" en hartelijk ervaren.

Mensen die gemiddeld scoren vallen noch op door hun vriendelijkheid of hartelijkheid, noch door hun afstandelijkheid en norsheid in het contact. Ze komen wat serieuzer over en lachen wat minder.

Mensen die laag scoren worden als afstandelijk gezien en kunnen nors en onvriendelijk overkomen. Ze maken op anderen een koele indruk.

Voorbeelditems Hartelijkheid:

Positief geformuleerd: Mensen vinden mij hartelijk.

Negatief geformuleerd: Ik vind het moeilijk om enthousiast te reageren.

10. Zorgzaamheid:

Zich betrokken voelen bij anderen, anderen graag willen helpen.

Mensen die hoog scoren staan vaak voor anderen klaar, verplaatsen zich gemakkelijk in de gevoelens van anderen. Ze bieden, als andere mensen het moeilijk hebben snel hun diensten en helpen mensen graag.

Mensen die gemiddeld scoren zijn bereid om anderen te helpen, ze hebben een gemiddelde behoefte om zich in anderen te verdiepen. Ze voelen echter niet voortdurend de behoefte om voor anderen klaar te staan, zij zullen hulp ook niet steeds spontaan aanbieden.

Mensen die laag scoren vinden dat iedereen zijn eigen problemen moet oplossen en voelen weinig de behoefte zich in anderen te verdiepen. Ze richten zich meer op hun eigen belang dan op het belang van anderen.

Voorbeelditems Zorgzaamheid:

Positief geformuleerd: Ik vraag snel of ik mensen ergens mee kan helpen.

Negatief geformuleerd: Ik help mensen niet als ze hulp nodig hebben.

Gedrevenheid:

Schalen die vooral te maken hebben met wat de drijfveren van een persoon op werkgebied zijn.

Schalen:

11. Energie:

De energie hebben om veel te doen.

Mensen die hoog scoren bruisen van energie, zij werken in een hoog tempo en zijn actief. Zij vinden het moeilijk stil te zitten en pakken graag extra werk aan.

Mensen die gemiddeld scoren geven daarmee aan over een gemiddelde energie te beschikken. Zij bruisen dus niet zozeer van de energie, maar voelen zich zeker ook niet futloos en zijn in staat om zich extra in te spannen.

Mensen die laag scoren doen het graag kalm en rustig aan, zij zijn snel moe en voelen zich futloos. Zij vermijden het zich al te zeer in te spannen en nemen graag lange pauzes.

Voorbeelditems Energie:

Positief geformuleerd: Ik kan veel dingen tegelijk doen.

Negatief geformuleerd: Ik hou er niet van om dingen te doen die mij veel energie kosten.

12. Zelfontwikkeling:

Gedreven zijn eigen kwaliteiten volledig te benutten.

Mensen die hoog scoren stellen zichzelf hoge doelen, willen het beste uit zichzelf halen en zij willen zichzelf blijven ontwikkelen.

Mensen die gemiddeld scoren worden stellen zichzelf doorgaans wel doelen, maar zullen daarbij de lat niet overdreven hoog leggen voor zichzelf. Een doel bereiken zal ook voor hen motiverend werken echter niet in sterkere mate dan bij de meeste anderen.

Mensen die laag scoren zijn tevreden met werk dat zij gemakkelijk aankunnen, zijn er niet naar op zoek continu nieuwe dingen te leren of kennis en vaardigheden te vergroten.

Voorbeelditems Zelfontwikkeling:

Positief: Ik wil de dingen zo goed mogelijk proberen te doen.

Negatief: Ik vind het niet nodig om de dingen die ik al goed kan nog beter te kunnen.

13. Volharding:

Inzet tonen en taken en afspraken serieus nemen en nakomen.

Mensen die hoog scoren zijn mensen waarop men kan rekenen, ze maken af waar zij aan begonnen zijn. Ze werken gedisciplineerd, nemen hun plichten serieus en zijn zich bewust van hun verantwoordelijkheden.

Mensen die gemiddeld scoren laten een redelijke discipline zien, al kunnen zij wel eens te laat komen en iets vergeten. Zij zullen de verantwoordelijkheid hiertoe echter niet bij anderen leggen.

Mensen die laag scoren verwaarlozen hun plichten, maken niet af waar ze aan begonnen zijn, komen vaak te laat en zijn geneigd afspraken te vergeten. Zij leggen de verantwoordelijkheid bij anderen.

Voorbeelditems Volharding:

Positief geformuleerd: Ik ga net zolang door tot ik klaar ben met mijn werk.

Negatief geformuleerd: Ik praat niet gemakkelijk met vreemde mensen.

14. Vernieuwing:

Zich gemakkelijk aanpassen aan nieuwe omstandigheden.

Mensen die hoog scoren staan open voor wijzigingen in plannen, accepteren gemakkelijk dat zaken anders gaan dan vooraf verwacht en zijn snel aan nieuwe situaties gewend. Zij kunnen gemakkelijk wijzigingen aanbrengen in hun strategie, zijn goed in improviseren en gaan soepel om met nieuwe informatie.

Mensen die gemiddeld scoren weten zich doorgaans wel aan veranderende omstandigheden aan te passen, maar hebben hier wel wat meer tijd voor nodig en het zal hen ook iets meer moeite kosten dan het geval is voor hoog scoorders.

Mensen die laag scoren houden van regelmaat en hebben er moeite mee als plannen op het laatste moment wijzigen. Zij vinden het moeilijk zich van de ene situatie te verplaatsen in de andere en vinden het vervelend afgeleid te worden. Zij hebben er moeite mee hun gedrag aan te passen aan verschillende situaties.

Voorbeelditem Vernieuwing:

Positief geformuleerd: Ik wen snel in nieuwe situaties.

15. Originaliteit:

Een creatieve geest hebben.

Mensen die hoog scoren hebben verbeeldingskracht, een levendige fantasie en hebben vaak vernieuwende ideeën.

Mensen die gemiddeld scoren zullen soms met vernieuwende ideeën komen, maar soms ook kiezen voor een standaardoplossing.

Mensen die laag scoren kiezen vaak voor standaardoplossingen, vinden het moeilijk om met ideeën te komen en geven de voorkeur aan werk dat weinig creativiteit in denken vraagt.

Voorbeelditems Originaliteit:

Positief geformuleerd: Ik heb nieuwe ideeën.

Negatief geformuleerd: Ik heb bijna nooit een creatieve oplossing voor een probleem.

16. Onafhankelijkheid:

Zaken op eigen manier uit willen voeren

Mensen die hoog scoren willen graag zelf bepalen hoe zij taken aanpakken, zij willen graag hun eigen gang gaan, nemen onafhankelijk van anderen beslissingen en vinden het vervelend gecontroleerd te worden. Zij hebben weinig behoefte aan leiding.

Mensen die gemiddeld scoren weten doorgaans een goed evenwicht te vinden tussen onafhankelijkheid en afhankelijkheid. Zij zijn in staat om zelfstandig zaken aan te pakken, maar waar nodig zullen zij anderen ook om advies vragen.

Mensen die laag scoren zijn volgzaam, hebben behoefte aan adviezen van anderen en baseren hun mening op de mening van anderen.

Voorbeelditems Onafhankelijkheid:

Positief geformuleerd: Ik doe de dingen zoals ik het zelf heb bedacht.

Negatief geformuleerd: Ik doe wat ik zelf wil, en ik vind het niet belangrijk wat anderen daarvan vinden.

Structuur

Schalen die vooral te maken hebben met de mate van consciëntieusheid in de benadering van werk.

Schalen:

17. Ordelijkheid:

Zelf structuur aanbrengen.

Mensen die hoog scoren onderhouden hun spullen, ruimen rommel direct op en maken vooraf plannen hoe zaken aan te pakken.

Mensen die gemiddeld scoren zijn niet overdreven ordelijk, maar ook niet slordig te noemen. Zij ruimen hun zaken op, maar zullen dat niet altijd direct doen.

Mensen die laag scoren zijn vaak iets kwijt, zij zijn slordig, verwaarlozen hun spullen en hebben een hekel aan opruimen.

Voorbeelditems Ordelijkheid:

Positief geformuleerd: Ik houd mijn spullen netjes.

Negatief geformuleerd: Ik ben vaak iets kwijt.

18. Nauwkeurigheid:

Zorgvuldig en met oog voor details werken

Mensen die hoog scoren vinden het leuk zaken te controleren op hun juistheid, maken nauwelijks fouten en zijn opmerkzaam. Zij hebben plezier in werk dat nauwkeurigheid vereist.

Mensen die gemiddeld scoren besteden wel aandacht aan details, maar het heeft niet zonder meer hun sterke belangstelling. Netheid zal voor hen eerder een middel zijn dan doel op zich, maar zij werken doorgaans voldoende nauwkeurig, maken niet te snel fouten.

Mensen die laag scoren zijn snel geneigd fouten te maken, werken slordig en letten vooral op de grote lijn. Zij zijn geneigd details te vergeten.

Voorbeelditems Nauwkeurigheid:

Positief geformuleerd: Ik doe graag werk waarbij details belangrijk zijn.

Negatief geformuleerd: Ik vergeet kleine dingen soms.

19. Regelmaat:

Behoeftte hebben aan orde en regels

Mensen die hoog scoren hebben behoefte aan vaste regels en procedures. Zij houden van orde en netheid en willen graag controle hebben. Zij willen precies weten waar zij aan toe zijn.

Mensen die gemiddeld scoren hebben enige behoefte aan orde en regels, maar zij accepteren het ook wanneer er minder regelmaat bestaat in hun omgeving. Zij maken in voldoende mate plannen en hebben noch een hekel aan werken in een wat chaotische omgeving noch aan werken in een omgeving met meer vaste regels en procedures.

Mensen die laag scoren kunnen goed functioneren in een chaotische omgeving. Zij hebben een hekel aan het maken van plannen, wijken ook gemakkelijk af van gemaakte plannen.

Voorbeelditem Regelmaat:

Positief geformuleerd: ik probeer niet snel nieuwe dingen

20. Conformisme:

Kan zich aanpassen aan de geldende normen en waarden en heeft respect voor gezag.

Mensen die hoog scoren doen de dingen zoals het hoort en willen voldoen aan de verwachtingen van anderen. Ze zijn bereidwillig in het opvolgen van instructies en respecteren anderen op grond van hun status.

Mensen die gemiddeld scoren zullen zich doorgaans wel aan de geldende normen, waarden en werkconventies houden. Ze kunnen zich wel kritisch opstellen maar wanneer zij het belang van de instructies inzien zullen zij deze wel opvolgen.

Mensen die laag scoren zetten zich af tegen bestaande normen en waarden en doorbreken regels. Ze zijn kritisch naar leidinggevenden, negeren statusverschillen en volgen niet zonder meer opdrachten van leidinggevenden op.

Voorbeelditems Conformisme:

Positief geformuleerd: Ik doe wat mijn baas wil dat ik doe.

Negatief geformuleerd: Ik vind het moeilijk om te doen wat mijn leidinggevenden willen.

21. Weloverwogen:

Zaken zorgvuldig overwegen alvorens tot actie over te gaan

Mensen die hoog scoren denken goed na voordat zij ergens aan beginnen, nemen de tijd zich goed voor te bereiden, zij nemen weloverwogen beslissingen en bereiden zich voor op het onverwachte. Mensen die gemiddeld scoren weten doorgaans een goed evenwicht te vinden tussen zaken goed afwegen voordat een beslissing genomen wordt en vlot reageren op zaken die in hun omgeving gebeuren.

Mensen die laag scoren zijn impulsief en reageren spontaan op voorstellen. Zij doen vaak wat als eerste in hen opkomt. Zij richten zich vaak op de korte termijn.

Voorbeelditems Weloverwogen:

Positief geformuleerd: Ik denk goed na over de voordelen en nadelen van iets.

Negatief geformuleerd: Ik heb de neiging om dingen te doen zonder eerst goed na te denken.

Stabiliteit:

Schalen die vooral te maken hebben met emotionele stabiliteit in de zin van zelfvertrouwen, incasservermogen en in het algemeen het persoonlijke welbevinden.

Schalen:

22. Zelfvertrouwen:

Zelfverzekerd zijn.

Mensen die hoog scoren hebben het gevoel veel aan te kunnen, zijn trots op zichzelf, zijn ontspannen en waarderen hun eigen prestaties positief.

Mensen die gemiddeld scoren hebben doorgaans voldoende zelfvertrouwen maar zij kunnen in meer onbekende situaties ook nog wel gevoelens van onzekerheid ervaren, soms ook wat twijfelen aan zichzelf. Zij voelen zich niet meer dan anderen, maar zeker ook niet minder.

Mensen die laag scoren zijn weinig zelfverzekerd, hebben weinig vertrouwen in hun eigen vaardigheden en kwaliteiten en voelen zich vaak minder dan anderen.

Voorbeelditems Zelfvertrouwen:

Positief geformuleerd: Ik vind dat ik dingen goed kan.

23. Positivisme:

Heeft een positieve kijk op het leven.

Mensen die hoog scoren zijn hoopvol over de toekomst, hebben het gevoel dat anderen het beste met hen voorhebben en voelen zich zelden ellendig, eenzaam of triest.

Mensen die gemiddeld scoren kunnen soms minder positieve gevoelens ervaren, ze gaan er niet zonder meer vanuit dat anderen hen steeds veel gunnen. Ze zijn niet direct pessimistisch van aard, maar optimistisch genoeg om niet te blijven hangen in de negatieve gevoelens die zij soms kunnen hebben.

Mensen die laag scoren voelen zich vaak somber en zonder reden ellendig. Ze hebben het gevoel dat er achter hun rug om over hen geroddeld wordt, dat zaken hun niet gegund worden. Daardoor hebben ze vaak een naar gevoel en voelen zich regelmatig verdrietig en moedeloos.

Voorbeelditems Positivisme:

Positief geformuleerd: Ik denk positief over de toekomst.

Negatief geformuleerd: Ik vind dat andere mensen mij niet eerlijk behandelen.

24. Frustratietolerantie:

Zich verdraagzaam opstellen naar anderen.

Mensen die hoog scoren hebben veel geduld met anderen, hebben snel begrip voor anderen, geven mensen snel het voordeel van de twijfel. Zij vergeven anderen hun fouten.

Mensen die gemiddeld scoren ergeren zich niet te snel aan anderen, maar hun geduld is niet eindeloos. Zij kunnen zich soms wel opwinden en zich geïrriteerd voelen, maar zij stellen geen overdreven hoge eisen aan anderen.

Mensen die laag scoren stellen hoge eisen aan anderen, ergeren zich snel, zijn ongeduldig en veroordelen anderen snel.

Voorbeelditems Frustratietolerantie:

Positief geformuleerd: Ik erger me bijna nooit.

Negatief geformuleerd: Ik voel me snel geïrriteerd.

25. Incasseringsvermogen:

Adequaat om kunnen gaan met kritiek en tegenslag.

Mensen die hoog scoren kunnen kritiek gemakkelijk van zich afzetten, zij weten tegenslagen goed te verwerken, weten hun zelfbeheersing te bewaren en trekken zich weinig aan van negatieve opmerkingen.

Mensen die gemiddeld scoren kunnen zich kritiek wel aantrekken en zullen hierover ook nadenken. Zij blijven hierover echter niet te lang tobben.

Mensen die laag scoren blijven lang nadenken over tegenslagen, voelen zich geraakt door beledigingen en reageren emotioneel. Zij raken gemakkelijk teleurgesteld.

Voorbeelditems Incasseringsvermogen:

Positief geformuleerd: Als ik kritiek krijg, denk ik daar niet lang over na.

Negatief geformuleerd: Ik vind het erg als mensen kritiek hebben op de dingen die ik doe.

Bijlage 2 Beschrijving van de schalen van de Carrièrewaarden vragenlijst

De antwoorden op de beweringen van de carrièrewaarden vragenlijst leveren in totaal 20 schaalscores op. Deze 20 scores zijn ingedeeld in 4 categorieën, te weten:

**Balans privé – werk;
Opbrengsten;
Activiteiten;
Omgeving.**

Balans privé – werk

De categorie Balans privé – werk bestaat uit 1 schaal met dezelfde naam. Deze schaal geeft de gewenste balans tussen werk en privé-leven aan. Hoogscorders richten zich primair op hun werk, terwijl laagscorders hun energie vooral op hun privé-leven richten. Voorbeelditems zijn “Als ik thuis ben wil ik niet meer aan mijn werk denken.” (negatief) en “Ik vind het geen probleem om over te werken.”

Opbrengsten

De categorie Opbrengsten betreft het motiverende potentieel van het resultaat van werkzaamheden. Het gaat hierbij om de opbrengst van werk, onafhankelijk van de wijze waarop dit resultaat behaald wordt en ongeacht de omgeving waarin dit plaatsvindt. Deze categorie omvat de volgende 6 schalen:

Financiële beloning

Deze schaal betreft het motiverende potentieel van financiële beloning en inkomen. Laagscorders worden niet gemotiveerd door geld als beloning, terwijl hoogscorders financiële beloning voor zichzelf belangrijk vinden, en zich bovendien in hun functie zullen laten leiden door financiële afwegingen. Voorbeelditems zijn “Een laag salaris is voor mij een reden om een andere baan te zoeken.” en “Ik vind het bij het solliciteren belangrijk om te weten hoeveel ik ga verdienen.”

Waardering en erkenning

Deze schaal betreft het motiverende potentieel van het krijgen van erkenning en waardering van anderen. Hoogscorders worden gemotiveerd door complimenten en waardering van anderen. Naarmate men lager scoort zal men hier minder waarde aan hechten, of er zelfs afwijzend of wantrouwend tegenover staan. Voorbeelditems zijn “Ik vind het prettig als mijn werk op prijs wordt gesteld.” en “Ik vind het belangrijk dat een bedrijf laat merken dat mijn werk belangrijk voor hen is.”

Concrete resultaten

Deze schaal betreft de behoefte om de resultaten van de eigen werkzaamheden te kunnen zien, en de gerichtheid op het boeken van concrete resultaten. Hoogscorders vinden het prettig naar concrete, zichtbare resultaten toe te werken, die toe te schrijven zijn aan eigen handelen. Laagscorders vinden concrete resultaten in hun werk minder belangrijk. Voorbeelditems zijn “Ik heb behoefte aan het behalen van duidelijke resultaten.” en “Ik vind het prettig een zichtbaar eindresultaat te kunnen behalen.”

Zinvolle bijdrage

Deze schaal betreft het motiverende potentieel van de mogelijkheid om een bijdrage te leveren die betekenisvol is voor anderen. Hoogscorders vinden het belangrijk dat hun werk bijdraagt aan maatschappelijke ontwikkeling, of van betekenis is voor anderen. Laagscorders richten zich juist liever op zakelijke motieven, en willen zich in hun werk niet met ideële doelstellingen bezig houden. Voorbeelditems zijn “Ik vind het belangrijk dat ik met mijn werk bepaalde maatschappelijke ontwikkelingen kan bewerkstelligen.” en “Ik ben tevreden als ik een zinvolle bijdrage lever aan de samenleving.”

Carrière

Deze schaal betreft de behoefte om veel in het werk te bereiken, hoger op te komen. Hoogscorders willen graag dat hun werk bijdraagt aan hun carrièreontwikkeling en maatschappelijk succes. Laagscorders zijn niet uit op maatschappelijk succes, en wijzen dat mogelijk zelfs af. Voorbeelditems zijn “Ik wil in mijn werk beter zijn dan anderen.” en “Ik vind het belangrijk om carrière te maken.”

Kwaliteit

Deze schaal betreft de behoefte om een hoge kwaliteit van werk te leveren, en de neiging hoge eisen te stellen aan het afgeleverde werk. Hoogscorders willen voldoen aan hoge kwaliteitseisen, en dit kan gaan in de richting van perfectionisme. Laagscorders nemen genoegen met een redelijke kwaliteit. Voorbeelditems zijn "Ik lever graag voortreffelijk werk bij alles wat ik onderneem." en "Ik vind het belangrijk om continu alert te blijven op fouten in het werk."

Activiteiten

De categorie Activiteiten heeft betrekking op het motiverende potentieel van taken of activiteiten, die men stimulerend vindt. Het gaat hierbij om kenmerken van taken en activiteiten die ertoe leiden dat het kunnen doen van de betreffende taak of activiteit als positief wordt ervaren. Dit wordt ook wel intrinsieke motivatie genoemd. Deze categorie omvat 7 schalen:

Creatief denken

Deze schaal betreft de behoefte om creatief en vernieuwend bezig te zijn, en om ruimte te hebben om te bedenken en te ontwikkelen. Hoogscorders vinden het leuk om na te denken over nieuwe oplossingen en innovatie. Laagscorders vinden van zichzelf dat ze niet creatief zijn en willen situaties vermijden waarin dit van hun gevraagd wordt. Voorbeelditems zijn "Ik houd ervan nieuwe dingen te bedenken en te maken." en "Ik ben graag bezig met het bedenken van nieuwe zaken."

Beïnvloeden

Deze schaal betreft de behoefte om processen, mensen en groepen te kunnen beïnvloeden. Hoogscorders vinden het belangrijk en plezierig invloed uit te oefenen op anderen. Laagscorders hebben geen behoefte een bepalende rol te vervullen. Voorbeelditems zijn "Ik vind het prettig om in groepen invloed te hebben op wat er gebeurt." en "Ik wil in mijn werk graag sturend op kunnen treden."

Ondernemen

Deze schaal betreft het motiverende potentieel van de mogelijkheid om acties, projecten en ondernemingen te initiëren. Hoogscorders vinden het prettig om initiatieven te kunnen nemen, en om ideeën om te zetten in actie. Laagscorders vinden het niet motiverend om zelf initiatieven te nemen. Voorbeelditems zijn "Ik vind het leuk een eigen zaak te beginnen." en "Ik stap graag ergens op af."

Hulp verlenen

Deze schaal betreft het motiverende potentieel van de mogelijkheid om iets voor iemand te kunnen doen, en om diensten of hulp te verlenen. Hoogscorders ervaren een hulpverlenende relatie, waarin men zelf iets voor de ander doet, als motiverend. Laagscorders stellen zich zakelijker op, of wijzen een hulpverlenende relatie zelfs af. Voorbeelditems zijn "Ik vind het prettig voor anderen klaar te staan" en "Ik doe graag iets voor een ander."

Analyseren

Deze schaal betreft het motiverende potentieel van de mogelijkheid om complexe problemen te analyseren, en daarover na te denken. Hoogscorders zijn sterk gericht op intellectuele uitdaging. Laagscorders prefereren werk waarin niet een groot beroep gedaan wordt op analytische kwaliteiten. Voorbeelditems zijn "Ik vind het leuk gegevens te combineren en zo met oplossingen te komen." en "Ik vind het leuk op zoek te gaan naar de oorzaak van een probleem."

Ontwikkelen

Deze schaal betreft de behoefte om zichzelf te kunnen blijven ontwikkelen, en te blijven leren in het werk. Hoogscorders vinden het belangrijk van hun werk te leren, en zichzelf verder te ontwikkelen. Laagscorders geven aan zichzelf niet verder te willen ontwikkelen, maar hun huidige kwaliteiten te willen benutten. Voorbeelditems zijn "Ik zie in het werk stilstand als achteruitgang." en "Ik vind het belangrijk om te kunnen leren van leidinggevendens."

Fysiek actief zijn

Deze schaal betreft het motiverende potentieel van de mogelijkheid om lichamelijke arbeid te verrichten, ambachtelijk werk te verrichten, en lichamelijke inspanning te leveren. Hoogscorders zullen zich in een echte kantoorbaan minder gelukkig voelen en meer ambulante functie prefereren. Laagscorders hebben duidelijk een afkeer van lichamelijke arbeid. Voorbeelditems zijn "Ik verricht

graag fysieke werkzaamheden.” en “Ik werk graag met mijn handen.”

Omgeving

De categorie omgeving heeft betrekking op wat iemand uit de omgeving nodig heeft. Deze categorie omvat 6 schalen:

Autonomie

Deze schaal betreft het motiverende potentieel van het hebben van ruimte om zelf te bepalen wat men doet. Hoogscorders willen zelf kunnen bepalen op welke wijze men welke werkzaamheden uitvoert. Laagscorders daarentegen vinden het prima om aangestuurd te worden en zijn inschikkelijk naar anderen. Voorbeelditens zijn “Ik raak snel geïrriteerd als iemand mij vertelt wat te doen.” en “Ik bevind me graag in een positie waarin ik geen bevelen hoef op te volgen.”

Zekerheid en stabiliteit

Deze schaal betreft het motiverende potentieel van het werken in een stabiele en zekere omgeving. Hoogscorders vinden het prettig om in een dergelijke omgeving te werken. Laagscorders wijzen vastheid juist af, en worden gedemotiveerd door vaste gewoonten en duidelijkheid. Voorbeelditens zijn “Ik vind het prettig een duidelijk omschreven takenpakket te hebben.” en “Ik vind het belangrijk dat mijn werk mij bepaalde zekerheden voor de toekomst geeft.”

Taakuitdaging

Deze schaal betreft het motiverende potentieel van de mogelijkheid om uitdagingen te zoeken, en de behoefte om nieuwe of afwisselende taken te kunnen vervullen. Hoogscorders vinden het zeer prettig telkens met nieuwe uitdagingen geconfronteerd te worden. Laagscorders vermijden uitdagingen liever. Voorbeelditens zijn “Ik vind het leuk om een moeilijke taak aan te pakken.” en “Ik vind het prettig om nieuwe en onbekende taken aan te pakken.”

Samenwerking

Deze schaal heeft betrekking op de mate waarin men met anderen wil verkeren. Hoge scores geven een grote mate van contactbehoefte aan. Lage scores geven aan dat men juist bij voorkeur solistisch te werk gaat. Voorbeelditens zijn “Ik vind het leuk om anderen bij mijn werkzaamheden te betrekken.” en “Ik voel me prettig in het gezelschap van anderen.”

Aandacht

Deze schaal heeft betrekking op de behoefte om in de belangstelling te staan, en aandacht te krijgen. Hoogscorders vinden het prettig om op de voorgrond te treden, en in het centrum van de belangstelling te staan. Laagscorders vinden het plezieriger om juist vanuit de achtergrond te werken. Voorbeelditens zijn “Ik vind het heerlijk als alle ogen op mij gericht zijn.” en “Ik maak graag indruk op anderen.”

Dynamiek

Deze schaal betreft het motiverende potentieel van hard werken, veel te doen hebben, en werken in een drukke omgeving. Hoogscorders willen in een omgeving werken waarin zij veel kunnen beleven, waar een hoge werkdruk heerst en waar veel op hen af komt. Laagscorders hebben juist een voorkeur voor een rustige omgeving, die minder hectisch is. Voorbeelditens zijn “Ik houd ervan om in een hoog tempo door te werken.” en “Ik ben graag met duizend dingen tegelijk bezig.”

Bijlage 3 Overzicht interessegebieden Interessevragenlijst H

Alpha richtingen

Taal en cultuur: Belangstelling hebben voor andere talen en culturen.

Communicatie: Interesse voor functies waarbij verschillende vormen van communicatie een rol spelen.

Geschiedenis: Interesse voor geschiedenis en graag willen verdiepen in historische gebeurtenissen.

Artistiek: Belangstelling in functies waarbij een beroep wordt gedaan op creativiteit en kunstzinnigheid.

Muzikaal: Affiniteit hebben met muziek en alles wat daarmee te maken heeft.

Theologie en wijsbegeerte: Geïnteresseerd zijn in religieuze kwesties en filosofische vraagstukken.

Beta richtingen

Bouwkunde: Interesse in ontwerpen van huizen, gebouwen en dergelijke.

Geologie: Interesse voor de aarde en processen die zich rondom de aarde afspelen.

Informatica: Geïnteresseerd zijn in zowel de theorie als de toepassing van automatiseringssystemen.

Exacte vakken: Affiniteit hebben met natuurkunde, scheikunde of wiskunde.

Techniek: Interesse voor techniek en technologische ontwikkelingen.

Agrarisch: Interesse voor de sector landbouw.

Biologisch: Geïnteresseerd zijn in de leer over mens, dier, natuur en milieu.

Gamma richtingen-diensten

Sociaal: Interesse voor functies met veel sociaal contact en het helpen van anderen.

Gezondheidszorg dieren: Affiniteit met dieren en de zorg voor dieren.

Gezondheidszorg: Interesse in de zorg en functies waarbij het welzijn van mensen centraal staat.

Onderwijs: Geïnteresseerd zijn in het overdragen van kennis op anderen.

Gamma richtingen – bestuurlijk maatschappelijk

Financieel economisch: Interesse hebben in verwerken en beheren van geldstromen en vraagstukken op economisch gebied.

Management en beleid: Geïnteresseerd zijn in functies waarbij leidinggeven, besturen en beleidsbepaling een rol spelen.

Commercieel: Affiniteit hebben met het proces rondom in- en verkoop van producten of diensten.

Maatschappelijk politiek: Interesse hebben voor de actualiteit en problematiek op kleine en grote schaal.

Recht: Geïnteresseerd zijn in wet- en regelgeving.

Specifieke interessegebieden

Sport: Interesse in functies in de sportsector.

Veiligheid: Geïnteresseerd zijn in het bewaken van de veiligheid van mens, dier en omgeving.

Toerisme: Affiniteit hebben met de sector toerisme en recreatie.

Bijlage 4 Competenties en gedragsindicatoren van de 360 graden vragenlijst

Discipline

Onder deze kwaliteit vallen competenties als doorzettingsvermogen, vasthoudendheid, resultaatgerichtheid, kwaliteitsgerichtheid en verantwoordelijkheid.

Gedragsindicatoren:

- Neemt verantwoordelijkheid voor het werk.
- Brengt structuur aan in eigen werkzaamheden.
- Werkt nauwkeurig.
- Komt afspraken na.
- Handelt volgens protocollen, procedures en standaarden.

Gedrevenheid

Gedreven zijn, meer dan gemiddeld willen presteren.

Gedragsindicatoren:

- Wil het beste uit zichzelf halen.
- Doet zijn best voor patiënten.
- Toont initiatief.
- Is leergierig.
- Wil graag hard werken.

Emotionele stabiliteit

Stressbestendigheid, energie en flexibiliteit

Gedragsindicatoren:

- Is stressbestendig.
- Heeft zelfvertrouwen.
- Kan tegen kritiek.
- Durft eigen tekortkomingen onder ogen te zien.
- Kan omgaan met emotionele gebeurtenissen.

Aanpassingsvermogen

Het vermogen om zich aan veranderingen aan te passen.

Gedragsindicatoren

- Kan zich gemakkelijk aanpassen aan veranderingen.
- Is snel aan een nieuwe situatie gewend.
- Kan nieuw gedrag aanleren.
- Kan onverwachte situaties aan.
- Maakt zich nieuwe werkwijzen snel eigen.

Analytische kwaliteiten

Het doen van analyses en het trekken van juiste conclusies op basis van beschikbaar materiaal.

Gedragsindicatoren:

- Kan eigen gedrag analyseren.
- Ziet verbanden tussen verschillende verschijnselen.
- Trekt juiste conclusies op basis van beschikbare gegevens.
- Beoordeelt de situatie van de patiënt goed.
- Komt snel tot de kern van een probleem.

Creativiteit/innovatie

Probleemoplossend vermogen, inventiviteit en creativiteit.

Gedragsindicatoren:

- Komt met creatieve oplossingen.
- Heeft vernieuwende ideeën.
- Is vindingrijk.

- heeft ideeën voor verbetering van zorg.

Communicatieve basisvaardigheden

Mondelinge en schriftelijke communicatie

Gedragsindicatoren:

- Kan goed luisteren.
- Drukt gedachten duidelijk en begrijpelijk uit.
- Weet in een gesprek de gewenste informatie te verkrijgen.
- Heeft een goede schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid.
- Houdt de grote lijn vast in een gesprek.

Relationele kwaliteiten

Sensitiviteit en sociale wendbaarheid.

Gedragsindicatoren

- Kan goed samenwerken.
- Vraagt hulp en/of advies aan collega's.
- Is behulpzaam.
- Is vriendelijk.
- Toont respect voor opvattingen en gewoontes die afwijken van de eigen opvattingen en gewoontes.

Beïnvloedend vermogen

Het vermogen om te enthousiasmeren, te overtuigen en te onderhandelen.

Gedragsindicatoren

- Kan een standpunt goed beargumenteren.
- Kan anderen op een positieve manier beïnvloeden.
- Vervult een actieve rol in groepen.
- Weet anderen enthousiast te maken.
- Blijft rustig en vasthoudend bij "lastige" patiënten of bezoekers.

Organisatorische kwaliteiten

De kwaliteit om eigen werk en/of het werk van anderen te plannen, te organiseren en daar opvolging aan te geven.

Gedragsindicatoren:

- Organiseert zijn/haar eigen werk efficiënt.
- Stelt op een juiste manier prioriteiten.
- Behoudt overzicht op de eigen werkzaamheden.
- Kan zorg coördineren.
- Draagt werkzaamheden tijdig en zorgvuldig over.

Kennis

Wat men door studie of oefening geleerd heeft.

Gedragsindicatoren:

- Heeft kennis van protocollen, procedures en standaarden.
- Heeft kennis van ethiek.
- Heeft kennis van medicijngebruik.
- Heeft kennis van ziektebeelden.
- Heeft kennis van onderzoeks- en behandelmethoden.

Verpleegkundige vaardigheden

Een aantal belangrijke vaardigheden die niet vallen onder kennis of kwaliteiten.

Gedragsindicatoren:

- Kan een anamnese afnemen.
- Kan een correct verpleegplan opstellen.
- Kan adequate basiszorg verlenen.

- Kan verpleegtechnische handelingen uitvoeren.
- Kan adequaat rapporteren.

Kwaliteit van het werk

De kwaliteit van de verrichte werkzaamheden.

Gedragsindicatoren:

- Levert kwalitatief goed werk.
- Levert constant een goede kwaliteit.

Kwantiteit van het werk

De hoeveelheid werk die de kandidaat verricht.

Gedragsindicatoren:

- Werkt snel.
- Werkt efficiënt.
- Verzet veel werk.

Bijlage 5 Correlaties tussen de 360 graden vragenlijst en de schalen en factoren van de WPV.

Factor / Schaal	correlatie
Invloed	0.12
Status	0.18
Dominantie	0.10
Competitie	-0.02
Zelfvertoon	0.13
Sociabiliteit	0.35**
Contactbehoefte	0.19
Sociaal	0.18
Ontspannen	
Zelfonthulling	0.33**
Vertrouwen	0.28*
Hartelijkheid	0.27*
Zorgzaamheid	0.11
Gedrevenheid	0.18
Energie	0.17
Zelfontwikkeling	0.26*
Volharding	0.14
Vernieuwing	0.15
Originaliteit	0.02
Onafhankelijkheid	0.14
Structuur	0.05
Ordelijkheid	-0.02
Nauwkeurigheid	-0.02
Regelmaat	0.03
Conformisme	0.12
Weloverwogen	0.05
Stabiliteit	0.29**
Zelfvertrouwen	0.20
Positivisme	0.39**
Frustratietolerantie	0.12
Incasseringsver- mogen	0.20

** Significant met een α van .01 (2- zijdig)

* Significant met een α van .05 (2- zijdig)

Bijlage 6 Correlaties tussen de 360 graden vragenlijst en de Carrièrewaarden vragenlijst

Carrièrewaarden Schalen	correlatie
Balans privé werk	-0.12
Financiële beloning	-0.13
Waardering en erkenning	0.24*
Concrete resultaten	0.08
Zinvolle bijdrage	0.11
Carrière	-0.04
Kwaliteit	0.05
Creatief denken	-0.15
Beïnvloeden	-0.11
Ondernemen	-0.24*
Hulpverleners	0.14
Analyseren	0.03
Ontwikkelen	0.07
Fysiek actief zijn	-0.02
Autonomie	-0.25*
Zekerheid en stabiliteit	0.05
Taakuitdaging	-0.09
Samenwerking	0.21
Aandacht	-0.18
Hectiek	0.05

* Significant met een α van .05 (2- zijdig)