

PfPI

Vragenlijst persoonlijkheid op de werkvloer

Veelgestelde vragen

A large decorative graphic consisting of a circular arrangement of dots. The dots are arranged in concentric, slightly irregular rings. The color of the dots transitions from red on the left side to orange on the right side. The text 'MORE INSIGHT MORE IMPACT™' is centered within this graphic.

**MORE INSIGHT
MORE IMPACT™**

Veelgestelde vragen

Wat meet de PfPI?

De PfPI-persoonlijkheidsvragenlijst is het resultaat van de samenwerking tussen Filip de Fruyt en Jean-Pierre Rolland, twee deskundigen die internationaal bekend staan om hun werk op het gebied van persoonlijkheid.

Het hoofddoel van het ontwerp en de ontwikkeling van deze vragenlijst was het ontwikkelen van een instrument dat een reeks persoonlijkheidstrekken evalueert die nuttig zijn in een **professionele context**. De selectie van de persoonlijkheidstrekken gebeurde op basis van een uitgebreide literatuurstudie en een analyse van verschillende competentie modellen die worden gebruikt binnen HR.

Hoe wordt de PfPI gebruikt?

De PfPI is ontworpen om nuttige informatie te verstrekken voor besluitvorming in een selectiecontext of met het oog op de analyse van kwesties met betrekking tot de loopbaan (ontwikkeling van vaardigheden, transities, verandering van functie, promoties).

De PfPI wordt vaak gebruikt in combinatie met testen die de cognitieve vaardigheden meten (redenering) om een beter begrip te krijgen van twee kerndomeinen die invloed hebben op de prestaties op het werk.

Wat zijn de PfPI-schalen?

De PfPI evalueert 21 persoonlijkheidstrekken die relevant zijn om professioneel gedrag en doeltreffendheid te voorspellen.

1. **Sensitiviteit**
2. **Zelfvertrouwen**
3. **Stressgevoeligheid**
4. **Frustratietolerantie**
5. **Enthousiasme**
6. **Sociabiliteit**
7. **Energie**
8. **Assertiviteit**
9. **Creativiteit en innovatiegerichtheid**
10. **Intellectuele vs actieoriëntatie**
11. **Zelfobservatie**
12. **Openheid voor verandering**
13. **Competitiviteit**
14. **Gerichtheid naar anderen**
15. **Vertrouwen in anderen**
16. **Inschikkelijkheid**
17. **Planmatigheid en organisatie**
18. **Zelfdiscipline**
19. **Beheersing**
20. **Prestatieoriëntatie**
21. **Proactiviteit**

Hoe werden de 21 persoonlijkheidstrekken van de PfPI geselecteerd?

Deze 21 persoonlijkheidstrekken worden beschouwd als essentiële componenten van de vaardigheden die noodzakelijk zijn om in de meeste functies te kunnen functioneren.

Deze selectie is het resultaat van een grondige analyse van wetenschappelijke literatuur over de verbanden tussen persoonlijkheid en prestaties op het werk, en de samenwerking met HR-professionals en managers.

Hoe verhoudt de PfPI zich tot het Big Five persoonlijkheidsmodel?

Met de PfPI is het ook mogelijk om de kandidaat te beschrijven volgens het 5 factorenmodel (Big Five), waarover een zeer ruime consensus bestaat binnen het gebied van de psychologie op internationaal niveau:

- **Emotionele stabiliteit**
- **Extraversie**
- **Openheid voor ervaringen**
- **Altruïsme**
- **Consciëntieusheid**

Hoe is de PfPI-test opgezet?

De PfPI is een meerkeuzevragenlijst waarmee je een genuanceerd antwoord kunt geven op een schaal met vijf antwoordmogelijkheden. De antwoorden op het voorgelegde **gedrag op de werkvloer** variëren van 'Helemaal kenmerkend' tot 'Helemaal niet kenmerkend', of 'Min of meer kenmerkend'.

Veelgestelde vragen

Hoe gebeurt de testafname?

De PfPI kan online worden afgenomen via ons nieuwe TalentLens Online-platform, op afstand zonder toezicht of in papierformaat met een online invoerrooster (Bellshape-platform).

Welke talen zijn beschikbaar?

Bij de lancering zijn de PfPI en de rapporten beschikbaar in de volgende talen:

- Frans
- Engels (VK)
- Nederlands
- Vlaams
- Duits
- Binnenkort ook Arabisch (2^e kwartaal)

In welke talen zijn de beschrijvende rapporten beschikbaar?

De rapporten zijn beschikbaar in het:

- Frans
- Engels (VK)
- Nederlands
- Vlaams
- Duits en Arabisch (binnenkort)

Bestaat er een papieren versie?

In het Frans is er een papieren versie beschikbaar met online invoer van de antwoorden uitsluitend op het Bellshape-platform.

Uit hoeveel vragen bestaat de PfPI?

De PfPI bestaat uit 183 vragen.

Hoelang duurt de afname?

De afname van de PfPI is beperkt tot 55 minuten op het TalentLens Online-platform. De afname duurt gemiddeld 20 tot 25 minuten.

Wat zijn de referentiegroepen waarvan gegevens worden verzameld?

De Franse referentiegroepen zijn:

- Beoordelingscontext, persoonlijke ontwikkeling: Mannen (aantal = 261), Vrouwen (aantal = 309) en Gemengd (aantal = 522),
- Algemene normen: Vrouwen (aantal = 702), Mannen (aantal = 308), Gemengd (aantal = 616),
- Hoog potentieel voor de bank- en financiële sector (aantal = 232),
- Selectiecontext, werving, interne promotie (aantal = 1.752)

De Vlaamse referentiegroepen zijn:

- Algemene beroepspopulatie, Mannen, Vrouwen
- Volgens het opleidingsniveau: laag, gemiddeld, hoog
- Selectiecontext

De Nederlandse referentiegroepen zijn:

- Algemene beroepspopulatie, Mannen, Vrouwen
- Volgens het opleidingsniveau: laag, gemiddeld, hoog.

Kan ik mijn eigen referentiegroep (op maat) gebruiken?

Ja, wij kunnen u tegen betaling de gegevens van een referentiegroep verschaffen op basis van uw gegevens. Neem contact op met ons HR-consultingteam voor meer informatie: www.talentlens.com/nl of (0031) 20 581 5500

Wat zijn de opleidingsvereisten?

Voor de niet-psychologen is een opleiding vereist om de rapporten te interpreteren.

Wat zijn de sterke punten van de PfPI?

Voor de professionals:

- de vragenlijst, speciaal ontworpen om te voldoen aan hun specifieke behoeften op het gebied van werving en ontwikkeling, bezorgt hen een solide empirische validatie.
- de rapporten en de interpretatie van de resultaten zijn veel intuïtiever door het gebruik van relevante persoonlijkheidstrekken.

Veelgestelde vragen

- het is één van de zeldzame testen die personen beschrijven volgens het Big Five model waardoor ze volledig geschikt zijn voor gebruik in een professionele context (werving, beoordeling, ontwikkeling).

Voor de kandidaten:

- het bevordert een goede testervaring dankzij vragen die uitsluitend gericht zijn op hun gedrag op de werkvloer.
- de feedback op de resultaten en/of de opstelling van het rapport voor de kandidaat biedt hen kansen op inzicht en persoonlijke ontwikkeling (positieve punten en potentiële probleemgebieden).

Kan men de PfPI invullen op een mobiele telefoon of op een tablet?

Het wordt aanbevolen om de PfPI in te vullen op een desktop of een laptop met een betrouwbare internetverbinding.

Kan de PfPI via een API/ATS worden afgenomen op het TalentLens Online-platform?

Ja. Neem contact op met ons HR-consultingteam voor meer informatie: www.talentlens.com/nl of (0031) 20 581 5500

Rapportvormen

De beschikbare rapporten zijn de volgende:

- **Beschrijvend rapport (beschikbaar in meerdere talen)**

Dit rapport is bestemd voor HR-professionals. De verkregen resultaten voor de 21 dimensies en voor elk van de vijf dimensies van de Big Five worden in grafische vorm gepresenteerd.

De positie van de persoon binnen een referentiegroep wordt verkregen door de brutoscores om te zetten in standardscores op basis van een verdeling in 11 klassen. Bij dit soort vergelijking met een referentiestandaard wordt de verdeling van de scores opgesplitst in 11 klassen (fracties van 2/5^e standaardafwijking). Aan beide uiteinden van elke schaal kan je met een beschrijvende tekst de interpretatie van de scores weergeven.

Persoonlijkheidstrekken	Brutoscore	Onder GS*	Gekalibreerde score	Boven GS*	Gekalibreerde score in 11 klassen
					0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
1. Sensitiviteit	31	4	6	8	
2. Zelfvertrouwen	23	2	4	6	
3. Stressgevoeligheid	33	6	8	9	
4. Frustratietolerantie	19	3	4	6	
5. Enthousiasme	20	0	1	3	

Big Five (FPM)-dimensies*	Brutoscore	Onder GS*	Gekalibreerde score	Boven GS*	Gekalibreerde score in 11 klassen
					0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Emotionele stabiliteit	96	3	3	4	
Extraversie	77	0	0	1	
Openheid voor ervaringen	109	0	2	4	
Altruïsme	114	2	4	5	
Conscientieusheid	82	1	2	3	

1 Sensitiviteit

Het komt soms voor dat deze personen bezorgd zijn en moeite hebben met een probleem maar meestal piekeren ze er niet echt of lang over en heeft het geen invloed op hun efficiëntie of productiviteit. Ze zijn over het algemeen serene met een gelijkmatige stemming hoewel een gebeurtenis of een situatie hen af en toe emotioneel kan beroeren en zorgen kan baren.



2 Sensitiviteit

Deze personen hebben meestal vertrouwen in zichzelf, in hun vaardigheden, hun analyses, hun beslissingen (hun relevantie en hun resultaten). Het kan echter gebeuren dat ze in moeilijke of zeer ongewone situaties aan zichzelf twijfelen en aarzelen, maar ze laten zich hierdoor niet uit het veld slaan.



Veelgestelde vragen

- **Het rapport voor de kandidaat (bij de lancering beschikbaar in het Frans, Brits Engels en Nederlands)**

Dit rapport is bestemd voor de persoon (of de manager) die de test heeft afgelegd. Het beschrijft in eenvoudige taal het gebruikelijke gedrag van de persoon volgens de 21 dimensies en de 5 grote

persoonlijkheidsfactoren van de Big Five. De 21 persoonlijkheidstreken worden ondergebracht in vijf grote domeinen: **persoonlijke dynamiek, relatiestijl, organisatie van activiteit, aanpassingscapaciteiten** en **beheersing van emoties**.

Relatiestijl	Aanpassingscapaciteiten
<p>Mensen die soortgelijke antwoorden geven als jij houden ervan alleen te zijn en kunnen 'solitair' werken. Ze hebben er geen behoefte aan om zich omringd te voelen door een groot aantal personen en het duurt even voordat ze zich op hun gemak voelen in een nieuwe groep. Bij het leggen van nieuwe contacten of met onbekenden zijn ze geneigd om wat terughoudend te zijn. Hun sociaal netwerk is zeer stabiel, eerder beperkt en het bestaat voornamelijk uit personen die ze al lang kennen.</p> <p>Ze benaderen anderen en hun relaties eerder in functie van hun eigen doelen en perspectieven. Ze zien situaties vanuit hun standpunt, in functie van hun eigen opvattingen en hun persoonlijke gevoeligheid terwijl ze hun eigen belangen verdedigen. Relaties onderhouden in hun werkomgeving is niet zeer belangrijk voor hen. De kwaliteit van de werkrelaties krijgt wat hen betreft geen bijzondere aandacht.</p>	<p>Mensen die soortgelijke antwoorden geven als jij geven de voorkeur aan bekende, gevestigde en beproefde benaderingen. Ze werken bij voorkeur in een bekende of voldoende gecontroleerde en voorspelbare omgeving. Hun aanpassing aan verandering is vrij moeilijk en ze zien er bovendien niet echt het nut van in. Ze beginnen liever niet te snel aan nieuwe dingen (concepten, methodes, benaderingen enz.) of op wat in de mode is. Ze zijn nogal gehecht aan hun gewoonten en aan methodes, oplossingen en omgevingen die ze goed kennen.</p> <p>Ze pakken problemen liever aan met bekende en beproefde methodes. Ze kunnen moeite hebben of het lastig vinden om geconfronteerd te worden met nieuwe of slecht gekaderde situaties die om nieuwe en creatieve oplossingen vragen. Ze voelen zich meer op hun gemak en zijn efficiënter in een omgeving die ze goed kennen, bij taken die ze al eens hebben uitgevoerd en problemen waarvoor ze al oplossingen hebben.</p>

- **Rapport potentieel (uitsluitend beschikbaar in Frankrijk)**

Dit rapport is uitsluitend beschikbaar voor Franse klanten. Ons consultingteam staat tot uw dienst om elk speciaal verzoek in overweging te nemen.

Is het mogelijk om de vragenlijst in te vullen in de ene taal en het rapport te ontvangen in een andere taal?

Het is mogelijk om de vragenlijst in te vullen in één taal en het beschrijvend rapport te ontvangen in een andere taal.

Voor meer informatie of om een bestelling te plaatsen, ga naar onze officiële website www.talentlens.nl of neem contact op met ons consultingteam door een e-mail te sturen naar www.talentlens.com/nl of (0031) 20 581 5500

Auteursrecht © 2019 Pearson Education, Inc. of haar partners. Alle rechten voorbehouden.

Waarschuwing: Niets uit deze uitgave mag worden gereproduceerd of overgedragen in welke vorm of op welk wijze dan ook, hetzij elektronisch of mechanisch (met inbegrip van fotokopieën, opnamen of enige andere vorm van informatieopslag of -raadpleging), zonder de schriftelijke toestemming van de houder van het auteursrecht.

Pearson en **TalentLens** zijn handelsmerken, in de Verenigde Staten en/of in andere landen, van Pearson Education, Inc. of haar dochterondernemingen.

