



# AFFINITEITEN VRAGENLIJSTEN

## ZICHT OP VOORKEUREN EN INTERESSES

Er bestaat samenhang tussen persoonlijkheid en (beroeps)interesses. Het plezier dat we hebben in ons werk of in de opleiding hangt af van de mate waarin onze bezigheden matchen met onze persoonlijkheid. Sluit het beroep, de werkcontext of de opleiding goed aan bij ons temperament, interesses, voorkeuren en ook bij onze normen, waarden en persoonlijkheid, dan ervaren we meer motivatie, toewijding en geluk. Een goede aansluiting geeft tevens meer kans op talentontwikkeling. Bij de juiste match wordt de intrinsieke motivatie aangesproken en zijn mensen meer geneigd om bevoegen aan de slag te gaan. Een mismatch daarentegen kan leiden tot een ongewenste werkhouding, lage productiviteit, faalangst en een laag zelfbeeld.

De *Affiniteitenvragenlijsten* van iScreen zijn bedoeld om interesses van mensen in kaart te brengen ten aanzien van specifieke opleidingsrichtingen, beroepen en branches. Deze vragenlijsten doen geen beroep op de kennis van een kandidaat over allerlei beroepen. Er wordt gevraagd naar de voorkeur voor bepaalde activiteiten. De gemeten affiniteiten zijn per opleidingsniveau ingedeeld op relevante sectoren, richtingen en branches.

iScreen biedt twee typen Affiniteitenvragenlijsten:

1. gericht op de **werkinhoud**  
meten van interesses met betrekking tot de inhoud van het werk (m.a.w. WAT wil ik doen?);
2. gericht op de **vormaspecten**  
meten van voorkeur voor werk-gerelateerde activiteiten en werkvormen die los staan van de inhoud van het werk (m.a.w. HOE wil ik mijn werk doen?).

## DOEL

De vragenlijsten zijn inzetbaar voor studie- en loopbaanadvies, persoonlijke ontwikkeling, coaching en bij selectie.

## DOELGROEP EN NORMEN

De Affiniteitenvragenlijsten zijn geschikt voor kinderen vanaf 12 jaar en voor volwassenen, met een opleidingsniveau vanaf vmbo t/m universitair niveau. Per opleidingsniveau zijn aparte versies van de vragenlijsten beschikbaar (vmbo-versie, mbo-versie en een versie voor hogeropgeleiden). Elke versie heeft aparte normen, bedoeld voor de doelgroep van dat niveau. In de normgroepen wordt onderscheid gemaakt in geslacht.

Naam Affiniteitenvragenlijst	Doelgroep en normen	Aantal items
Affiniteiten Vormaspecten voor hogeropgeleiden	mensen met het havo / vwo opleidingsniveau en hoger	79
Affiniteiten Vormaspecten voor mbo	mensen met mbo niveau	46
Affiniteiten Vormaspecten voor vmbo	mensen t/m vmbo opleidingsniveau	46
Affiniteiten Werkinhoud voor hogeropgeleiden	mensen met het havo / vwo opleidingsniveau en hoger	166
Affiniteiten Werkinhoud voor mbo	mensen met mbo niveau	116
Affiniteiten Werkinhoud voor vmbo	mensen t/m vmbo opleidingsniveau	116

## AFNAME

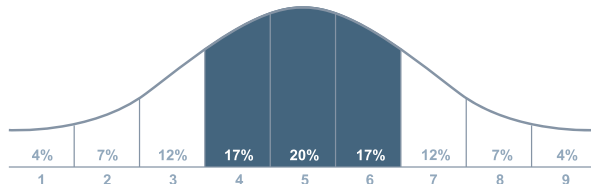
Afhankelijk van de versie bestaan de vragenlijsten uit 46 tot 166 stellingen. De vragenlijsten worden online afgenomen en gescoord via het iScreen testsysteem. Er is geen tijdslimiet en de afname duurt ongeveer 5 tot 15 minuten. De vragen zien er als volgt uit:

	Past niet bij mij	Past wel bij mij
In je werk met sport bezig zijn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



## RESULTATEN

De genormeerde resultaten worden weergegeven op een schaal van 1 t/m 9.



Schaal naam	Norm-score	Omschrijving
Binnen/buiten werken	3	Hoge score: Het niet erg vinden om buiten te moeten werken, zelfs niet met slecht weer of in de kou. Een voorkeur hebben voor buitenactiviteiten. Lage score: de voorkeur geven aan binnen werken in plaats van buiten werken.
Klantcontacten	4	Hoge score: het leuk vinden klanten netjes te woord staan en zorgen dat ze tevreden zijn. Bezoekers netjes ontvangen in een bedrijf en verder willen helpen. Lage score: het niet leuk vinden om klantcontacten te hebben/ te onderhouden als onderdeel van de werkzaamheden.
Leidinggeven	8	Hoge score: In de werkzaamheden graag verantwoordelijk zijn voor wat anderen doen. Aan anderen uitleggen hoe zij het werk moeten doen en medewerkers die fouten maken corrigeren. Lage score: liever geen leidinggevende activiteiten of verantwoordelijkheden als onderdeel van de werkzaamheden.
Regelmatig/onregelmatig	3	Hoge score: het niet erg vinden om steeds op andere tijden te moeten werken of om te moeten werken buiten de normale bedrijfstijden om.

Voorbeeld affiniteitenvragenlijst vormaspecten

## ACHTERGROND

Bij de constructie van de *Affiniteitenvragenlijsten* is gekozen voor een praktische benadering met twee typen: gericht op de **vormaspecten** en gericht op de **werkinhoud**.

Beide soorten affiniteitenvragenlijsten brengen het interesseprofiel van een kandidaat in kaart. Het gaat dan om werk gerelateerde taken, rollen en richtingen, gekoppeld aan het niveau van de kandidaat. Fysieke en mentale beperkingen worden buiten beschouwing gelaten.

### Vormaspecten (Hoe wil ik werken?)

De *Affiniteitenvragenlijst Vormaspecten* meet de voorkeur voor bepaalde vormaspecten van beroepen, zonder op de inhoud van de beroepen in te gaan. De vormaspecten zijn in zekere mate onafhankelijk van de inhoud van een beroep en het niveau waarop gewerkt wordt.

Voorbeelden van vormaspecten zijn: wel/niet leidinggeven, wel/geen klantencontact hebben, wel/niet met taal en schrijven bezig zijn, wel/niet regelmatig werken, binnen/buiten werken, et cetera.

De houding ten opzichte van verschillende werkvormen is bepalend bij de ontwikkeling van een aantal talenten en competenties. De meting van Vormaspecten vormt om die reden een vast onderdeel van de iScreen competentiemeting op vmbo en mbo niveau. Daarnaast kunnen de *Affiniteitenvragenlijsten Vormaspecten* ook als een losstaande vragenlijst ingezet worden.

### Werkinhoud (Wat wil ik doen?)

De *Affiniteitenvragenlijst Werkinhoud* meet de voorkeur voor activiteiten waarbij de inhoud van het werk centraal staat. De interessegebieden worden ingedeeld in hoofdfactoren en subcategorieën.

De waarde van de *Affiniteitenvragenlijst Werkinhoud* is gebaseerd op het feit dat deze vragenlijst – in tegenstelling tot andere beroepsinteresse vragenlijsten – geen beroep doet op de kennis van de kandidaten met betrekking tot de inhoud van verschillende beroepen. Bovendien wordt de nadruk gelegd op de beroepen die voor het niveau van de kandidaat van belang zijn.