



Bridge Rapport  
Werkgedrag

Willem ESTJ  
persoonlijkheidstype

## Inhoud

|                                                                 |    |
|-----------------------------------------------------------------|----|
| Introductie.....                                                | 2  |
| Bridge Theorie.....                                             | 3  |
| Bridge Antwoordgedrag.....                                      | 4  |
| Bridge Overzicht.....                                           | 5  |
| Bridge Dimensie Overzicht - Besturen.....                       | 6  |
| Bridge Dimensie Overzicht - Uitvoer.....                        | 7  |
| Bridge Dimensie Overzicht - Houding.....                        | 8  |
| Bridge Dimensie Overzicht - Mentaal.....                        | 9  |
| De 16 Jung Types.....                                           | 10 |
| Het Jung Type van Willem ESTJ persoonlijkheidstype.....         | 11 |
| Het Jung Type van Willem ESTJ persoonlijkheidstype: Leider..... | 12 |
| Bridge Competentieprofiel.....                                  | 13 |

## Introductie

**! De informatie uit dit rapport is vertrouwelijk. Bewaar dit rapport dus op een veilige plek!**

Dit rapport is gebaseerd op het assessment met de Bridge Personality. In deze persoonlijkheidstest krijgen kandidaten 240 vragen waarin zij zichzelf beoordelen in een werksituatie. Waarom is gekozen voor deze vraagstelling? Omdat uit jarenlang onderzoek blijkt dat het zelfbeeld een goede richtlijn is voor toekomstig arbeidsgedrag. Naast informatie over arbeidsgedrag geeft de Bridge Personality inzicht in de persoonlijkheid. Ook wordt duidelijk in welke omgeving kandidaten goed, of juist minder goed functioneren.

De eindresultaten zijn gebaseerd op zowel normatieve als ipsatieve scores. Normatief betekent dat een kandidaat scoort op een schaal van 1 tot en met 9 (1=zeer sterk mee oneens, 9=zeer sterk mee eens). Ipsatief staat voor 'gedwongen keuze' en betekent dat kandidaten vragen moeten rangschikken (1=minst op mij van toepassing, 6=meest op mij van toepassing).

Waarom deze combinatie van scores? Omdat uit onderzoek binnen de testtheorie blijkt dat het combineren van deze scores een betrouwbaar beeld geeft van zelfbeeld en persoonlijkheid. De gecombineerde score, ook wel stenscore genoemd, loopt van 1 tot 10. Als de normatieve score meer dan 3 stens afwijkt van de ipsatieve score, dan geven we dat aan met dit symbool: **N↔I**

De resultaten zijn vergeleken met een normgroep, een groep van 500 personen die dit instrument eerder hebben ingevuld. Per dimensie wordt een score vermeld van 1 tot 10. De Bridge Personality is vooral geschikt voor kandidaten binnen een werkomgeving. Omdat een werkomgeving dynamisch is, adviseren wij om dit instrument na twee jaar nogmaals af te nemen.

Dit rapport is elektronisch opgemaakt en geproduceerd door het softwaresysteem van TestGroup. Het biedt informatie over degene die de test heeft ingevuld. TestGroup neemt geen verantwoordelijkheid voor problemen die zijn ontstaan door gebruik van dit rapport. The Bridge Personality en de Bridge Personality rapporten mogen alleen gebruikt worden door medewerkers van TestGroup, vertegenwoordigers of resellers van TestGroup, of daartoe bevoegde en opgeleide klanten van TestGroup.

## Bridge Theorie

Dit rapport biedt inzicht in de persoonlijkheid en het gedrag van Willem ESTJ persoonlijkheidstype binnen een werkomgeving. De antwoorden zijn gebaseerd op het zelfbeeld van de kandidaat.

### Bridge Antwoordgedrag

In dit deel vind je informatie over het invulgedrag van de kandidaat. Hoe sociaal wenselijk heeft de kandidaat geantwoord? Hoe consistent? En in hoeverre komen de normatieve en ipsatieve scores overeen? Zo kun je beoordelen of een kandidaat de test eerlijk, serieus en consistent heeft ingevuld.

### Bridge Overzicht

Het Bridge overzicht biedt informatie over vier clusters van de Bridge Personality: Besturen, Uitvoer, Houding en Mentaal. De vier clusters zijn opgesplitst in 12 groepen (o.a. aanpak, ondersteuning en visie). De 12 groepen zijn weer onderverdeeld in 34 dimensies (o.a. zelfverzekerd, resultaatgericht en behulpzaam).

### Dimensie Overzicht

The Bridge Personality bevat 34 dimensies. Deze dimensies (facetten) zijn gekoppeld aan het wetenschappelijke Big Five model van persoonlijkheid. De 34 dimensies worden per groep weergegeven. Van elke dimensie vind je een korte uitleg. Ook vind je bij elke dimensie een score.

### De 16 Jung Types

Het Jung Type is gebaseerd op de Type Theorie van Carl Gustav Jung. Het geeft inzicht in het voorkeursgedrag van de kandidaat. Bij welk gedrag voelt de kandidaat zich prettig? En, welk gedrag kost het minste energie? Er zijn 16 verschillende Jung Types. Dit rapport geeft inzicht in het Jung Type van de kandidaat.

### Competentieprofiel

Welke competenties heeft de kandidaat? En welke niet? Het Competentieprofiel biedt antwoord op deze vragen. TestGroup heeft uitvoerig onderzocht hoe The Bridge Personality samenhangt met de 8 meest gangbare competenties uit het bedrijfsleven en de overheid. Je kunt ook een maatwerk competentierapport bestellen van de competenties die specifiek voor jouw organisatie of functieprofiel van belang zijn.

## Bridge Antwoordgedrag

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

### Sociale wenselijkheid

Deze schaal laat zien in hoeverre een respondent geneigd is om sociaal wenselijk te antwoorden. Een voorbeeld van zo'n sociaal wenselijk antwoord: 'Ik ken bijna niemand die zo betrouwbaar en hard werkt als ik.' Een dergelijk antwoord is sociaal wenselijk maar misschien niet waarheidsgetrouw.



### Overeenkomst Normatief-Ipsatief

Hoe hoger de score op deze schaal hoe meer de normatieve en ipsatieve scores overeenkomen. Een lage score op deze schaal betekent dat de normatieve en ipsatieve scores uit elkaar liggen en dat de kandidaat de vragenlijst wellicht wat 'sturend' heeft ingevuld. Er zijn in het rapport dan bij sommige dimensie 'normatief-ipsatief splits' zichtbaar. Hoe lager de score op deze schaal, hoe meer 'splits' er in het rapport zullen staan.



### Instemmend antwoorden

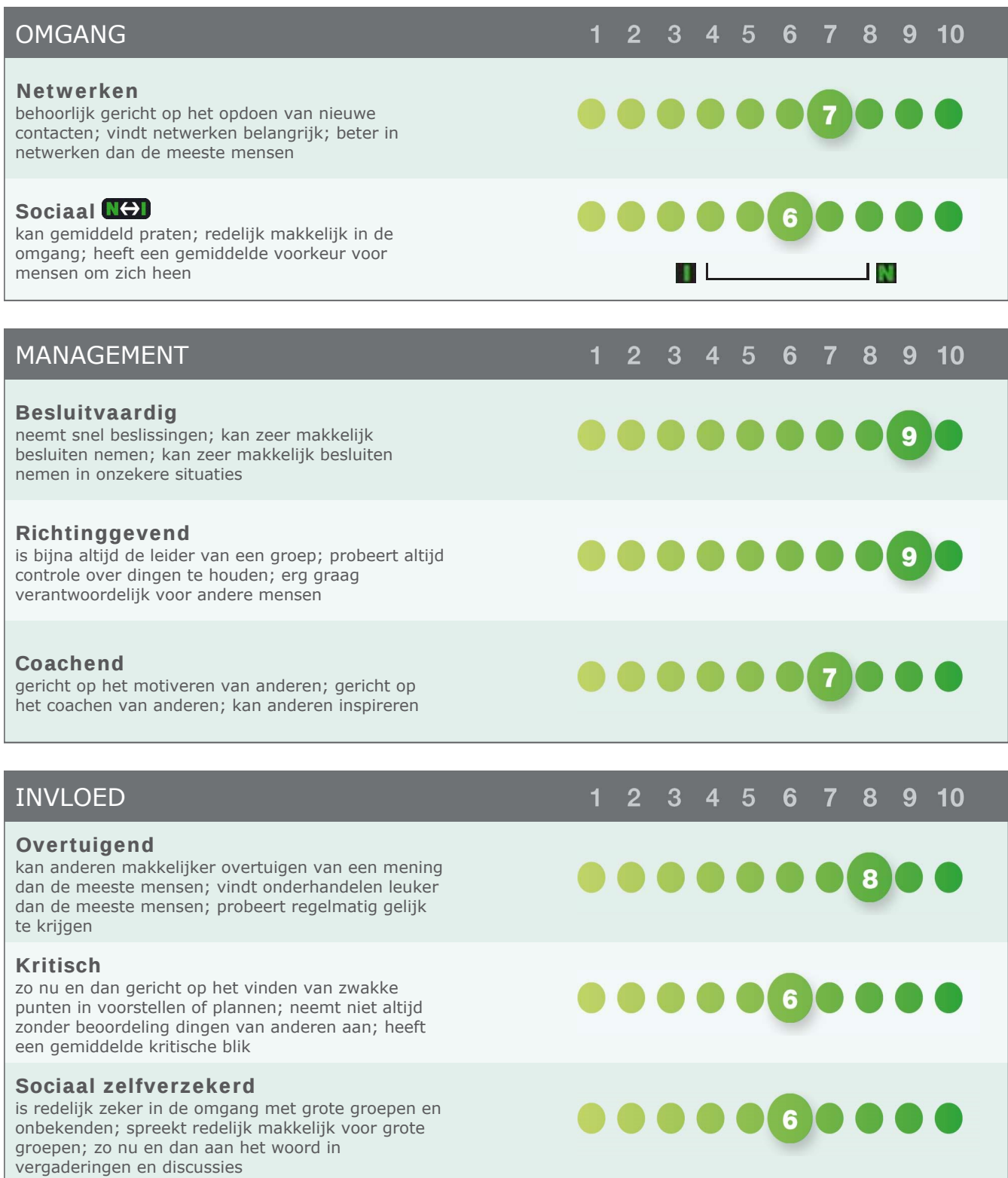
Deze schaal laat zien in hoeverre een respondent geneigd is om op elke vraag 'ja' te antwoorden. Is de score op deze schaal hoog dan heeft de respondent op alle normatieve vragen (en dus op alle dimensies) hoog gescoord.



## Bridge Overzicht



## Bridge Dimensie Overzicht - Besturen



## Bridge Dimensie Overzicht - Uitvoer

| AANPAK                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| <b>Planmatig</b><br>redelijk georganiseerd; vindt plannen net zo leuk als gemiddeld; kan redelijk goed prioriteiten stellen                                                                                                                                                                              |   |   |   |   | 5 |   |   |   |   |    |
| <b>Integriteit</b><br>redelijk gericht op het nakomen van afspraken; hecht in redelijke mate aan eerlijkheid en betrouwbaarheid; redelijk gericht op het vertrouwelijk omgaan met informatie                                                                                                             |   |   |   |   | 5 |   |   |   |   |    |
| <b>Actie gericht</b><br>werkt in redelijk hoog tempo; vindt drukte af en toe prettig; kan redelijk goed meerdere dingen tegelijk doen                                                                                                                                                                    |   |   |   |   |   | 6 |   |   |   |    |
| ENERGIE                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| <b>Zelfstartend</b><br>pro-actiever dan de meeste mensen; begint graag aan iets nieuws; begint vaak aan iets voordat het gevraagd wordt                                                                                                                                                                  |   |   |   |   |   |   | 7 |   |   |    |
| <b>Carrière gericht</b> <br>ambitueus; gericht op carrière maken; meer competitief ingesteld dan de meeste mensen                                                                                                     |   |   |   |   |   |   | 7 |   |   |    |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| <b>Ondernemend</b><br>gaat redelijk graag nieuwe uitdagingen aan; ziet kansen in de markt sneller dan de meeste mensen; is een goede verkoper                                                                                                                                                            |   |   |   |   |   |   | 7 |   |   |    |
| UITWERKING                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| <b>Detailgericht</b><br>werkt minder nauwkeurig dan de meeste mensen; heeft minder aandacht voor details in informatie dan de meeste mensen; werkt minder graag in een omgeving waar details belangrijk zijn dan de meeste mensen                                                                        |   |   | 3 |   |   |   |   |   |   |    |
| <b>Resultaatgericht</b><br>zet regelmatig door in moeilijke situaties; doelgerichter dan de meeste mensen; behaalt makkelijk resultaten                                                                                                                                                                  |   |   |   |   |   |   |   | 8 |   |    |
| <b>Bewust van regels</b> <br>heeft een gemiddelde voorkeur voor werken in een organisatie met veel bureaucratie en regels; houdt zich zo nu en dan aan regels en voorschriften; wordt gezien als redelijk regelbewust |   |   |   |   | 5 |   |   |   |   |    |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |

## Bridge Dimensie Overzicht - Houding

| ONDERSTEUNING                                                                                                                                                                                                                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| <b>Samenwerken</b> <br>vindt werken in een team in redelijke mate belangrijk; werkt zo nu en dan graag alleen; betreft collega's soms bij het werk |   |   |   |   |   | 6 |   |   |   |    |
| <b>Behulpzaam</b><br>besteedt zo nu en dan tijd aan het helpen van mensen met problemen; gemiddeld gericht op het helpen van collega's als het nodig is; wordt door anderen redelijk behulpzaam gevonden                            |   |   |   |   | 5 |   |   |   |   |    |
| <b>Attent</b><br>gemiddeld betrokken bij andere mensen; luistert redelijk graag naar andere mensen; enigszins geïnteresseerd in beweegredenen van andere mensen                                                                     |   |   |   |   | 5 |   |   |   |   |    |
| VEERKRACHT                                                                                                                                                                                                                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| <b>Conflictmijdend</b><br>past zijn of haar standpunten aan een situatie of persoon aan; wordt vaker als meegaand gezien dan de meeste mensen; past vaker zijn/haar gedrag aan dan de meeste mensen                                 |   |   |   |   |   |   | 7 |   |   |    |
| <b>Zelfverzekerd</b><br>in redelijke mate vertrouwen in zichzelf; gemiddelde controle over de eigen toekomst; gemiddeld tevreden met zichzelf en wil weinig eigenschappen van zichzelf veranderen                                   |   |   |   |   |   | 6 |   |   |   |    |
| <b>Omgang met werkdruk</b><br>gemiddeld stressbestendig; blijft redelijk kalm onder hoge werkdruk; maakt zich zo nu en dan zorgen over dingen op het werk                                                                           |   |   |   |   |   | 6 |   |   |   |    |
| DYNAMIEK                                                                                                                                                                                                                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| <b>Openheid voor feedback</b><br>staat niet open voor feedback van anderen; vraagt geen advies van anderen; maakt geen gebruik van feedback om eigen prestaties te verbeteren                                                       |   | 2 |   |   |   |   |   |   |   |    |
| <b>Positief ingesteld</b><br>redelijk positieve kijk op de dingen; een redelijk vrolijk persoon; soms moeite met het verwerken van tegenslagen                                                                                      |   |   |   |   |   | 6 |   |   |   |    |
| <b>Gericht op verandering</b><br>gaat zo nu en dan nieuwe uitdagingen aan; accepteert in redelijke mate verandering in het leven; kan redelijk goed omgaan met onzekere tijden                                                      |   |   |   |   |   | 6 |   |   |   |    |

## Bridge Dimensie Overzicht - Mentaal

| VISIE                                                                                                                                                                                                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| <b>Creativiteit</b><br>verzint in redelijke mate nieuwe concepten of plannen; komt zo nu en dan op originele ideeën; zoekt in gemiddelde mate radicale oplossingen voor problemen                              |   |   |   |   |   | 6 |   |   |   |    |
| <b>Abstract</b><br>meer moeite met het ontwikkelen van concepten dan de meeste mensen; past minder theorieën toe dan de meeste mensen; matig geïnteresseerd in het bestuderen van onderliggende principes      |   |   | 3 |   |   |   |   |   |   |    |
| <b>Strategisch</b> <b>N↔I</b><br>ontwikkelt strategieën; ontwikkelt een visie voor de toekomst; gericht op de lange termijn                                                                                    |   |   |   |   |   |   |   | 8 |   |    |
|                                                                                                                                                                                                                |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| DENKBEELD                                                                                                                                                                                                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| <b>Inzicht</b><br>komt redelijk snel tot de kern van problemen; identificeert af en toe manieren om iets te verbeteren; gebruikt redelijk vaak intuïtie om tot een oordeel te komen                            |   |   |   |   |   | 6 |   |   |   |    |
| <b>Praktijkgericht</b><br>redelijk gericht op praktisch werk; leert soms door te doen, soms door te lezen; wordt zo nu en dan door anderen als praktijkmens beschouwd                                          |   |   |   |   |   | 6 |   |   |   |    |
| <b>Leergierig</b><br>gemiddeld geïnteresseerd in het leren van nieuwe dingen; heeft in redelijke mate de voorkeur om te leren door te lezen; leert redelijk snel                                               |   |   |   |   | 5 |   |   |   |   |    |
| ANALYSE                                                                                                                                                                                                        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| <b>Analytisch</b><br>redelijk gedreven in het zoeken naar oplossingen voor problemen; enigszins geïnteresseerd om informatie te analyseren; zoekt af en toe actief naar informatie                             |   |   |   |   | 5 |   |   |   |   |    |
| <b>Rationeel</b><br>vindt het leuk om met getallen te werken; baseert een beslissing vaker op een uitgebreide analyse van technische details dan de meeste mensen; gericht op het werken met objectieve feiten |   |   |   |   |   | 7 |   |   |   |    |

## De 16 Jung Types

De 16 Jung Types zijn gebaseerd op de persoonlijkheidstheorie van de Zwitserse psychiater Carl Gustav Jung. Zijn theorie gaat in op normale verschillen tussen gezonde mensen. Jung kwam tot de conclusie dat mensen een aangeboren voorkeur hebben om zich op een bepaalde manier te gedragen. Deze theorie staat bekend als de 'Typetheorie' en beschrijft persoonlijkheid in 16 types. Een Jung Type zegt iets over het gedrag dat iemand van nature eigen is en weinig energie kost. In de praktijk kan iemand zich op een andere manier gedragen, maar daar moet over het algemeen meer moeite voor worden gedaan. In dit rapport vind je een korte beschrijving van het Jung Type van de kandidaat. Voor meer informatie over de 16 Jung Types kun je 'The Bridge Personality, het boekje voor kandidaten' raadplegen.



ISTJ  
realist



ISFJ  
verzorger



INFJ  
adviseur



INTJ  
wetenschapper



ISTP  
oplosser



ISFP  
vredestichter



INFP  
idealist



INTP  
strateeg



ESTP  
doener



ESFP  
performer



ENFP  
inspirator



ENTP  
vernieuwer



ESTJ  
beslisser



ESFJ  
dienstverlener



ENFJ  
coach



ENTJ  
leider

## Het Jung Type van Willem ESTJ persoonlijkheidstype

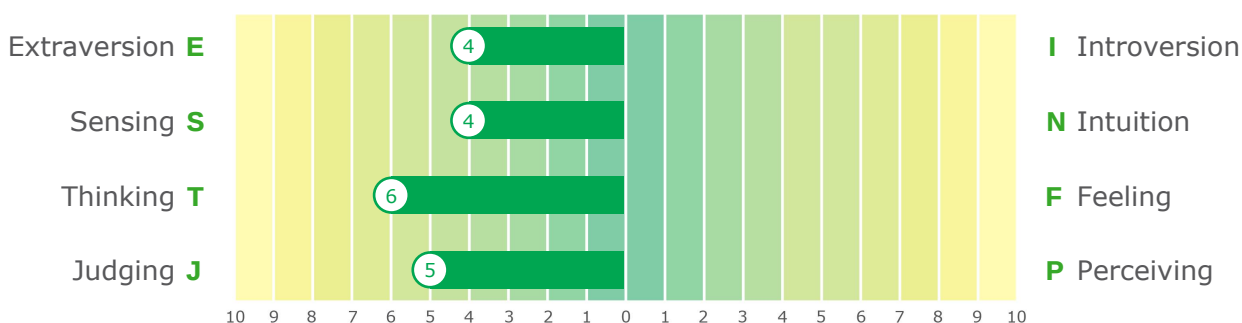
Het Jung Type bestaat uit vier letters, deze letters worden bepaald aan de hand van de antwoorden in The Bridge Personality. Elke letter staat voor een afkorting van een voorkeur op 4 dimensies. Er zijn dus 8 mogelijke voorkeuren. Wanneer de acht voorkeuren op alle mogelijke manieren worden gecombineerd, ontstaan er 16 Jung typen. Het Jung Type wordt hieronder weergegeven.

### Jung Type: ENTJ

|                                                   |          |                                                                                                        |          |                                                                                                                  |
|---------------------------------------------------|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Waar haal jij je energie vandaan?</b>          | <b>E</b> | <b>Extraversion</b><br>Hebben de voorkeur om hun energie 'extern' te halen: uit interactie met mensen. | <b>I</b> | <b>Introversion</b><br>Halten hun energie het liefst uit zichzelf, 'intern': uit gedachten, gevoelens en ideeën. |
| <b>Aan welke informatie geef jij de voorkeur?</b> | <b>S</b> | <b>Sensing</b><br>Concentreren zich op informatie die ze direct kunnen waarnemen (details).            | <b>N</b> | <b>Intuition</b><br>Concentreren zich graag op verbanden en mogelijke betekenissen.                              |
| <b>Hoe neem jij een beslissing?</b>               | <b>T</b> | <b>Thinking</b><br>Geven er de voorkeur aan beslissingen te baseren op logica en objectieve analyse.   | <b>F</b> | <b>Feeling</b><br>Houden bij beslissingen rekening met wat er belangrijk is voor anderen.                        |
| <b>Hoe organiseer jij je leven?</b>               | <b>J</b> | <b>Judging</b><br>Houden van een geplande en georganiseerde levensstijl.                               | <b>P</b> | <b>Perceiving</b><br>Houden van een flexibele en spontane levensstijl.                                           |

De duidelijkheid van de voorkeur wordt onderstaand weergegeven in sten-scores die lopen van 1 tot 10. Sten-scores worden berekend door de voorkeuren te vergelijken met een normgroep van 500 mensen. Zit de voorkeur precies in het midden? Dan is de voorkeur niet duidelijk.

### De voorkeuren op de 4 Jung dimensies: ENTJ



**Voorkeuren**    **Extraversion: 4**    **Sensing: 4**    **Thinking: 6**    **Judging: 5**

Hou er rekening mee dat je huidige werk of je privé-situatie van invloed kunnen zijn op de duidelijkheid van je voorkeuren. Bedenk je dus goed of het bovenstaande Jung Type goed bij je past. Je kunt 'The Bridge Personality: het boekje voor kandidaten' gebruiken om meer over Jung Types te lezen en om te achterhalen welk Jung Type het beste bij jou past.

## Het Jung Type van Willem ESTJ persoonlijkheidstype: Leider

Zijn vaak openhartig, assertief en nemen gemakkelijk de leiding. Managen graag projecten en brengen orde en logica aan in taken en werkprocessen. Ze maken graag lange termijn plannen en doelstellingen. Ze bedenken systemen en processen om organisatorische problemen op te lossen. Zorgen dat ze goed geïnformeerd zijn, houden van kennis verzamelen en overbrengen op anderen. Zijn daadkrachtig en nemen besluitvaardige standpunten in.

### Communicatie

Ze zorgen voor duidelijkheid binnen discussies en leiden het gesprek in goede banen. Ze moedigen collega's aan om hun mening te geven en te verdedigen. Kunnen soms kritisch en confronterend zijn. Ze proberen het gesprek emotievrij te houden, zijn 'to the point'. Ze kunnen hun communicatie verbeteren door anderen meer aan het woord te laten, en te werken aan hun diplomatieke vaardigheden.

### Management Stijl

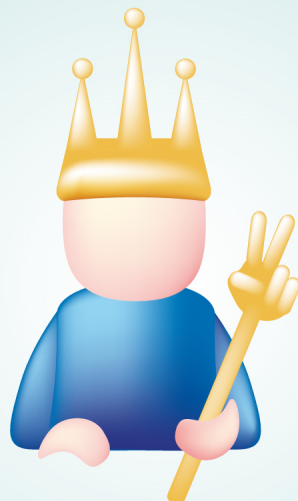
Zijn goed in het presenteren van een visie en moedigen anderen aan achter de visie te gaan staan en er aan mee te werken. Ze zijn besluitvaardig en houden van mensen die presteren en ambitieus zijn. Kunnen als manager vrij overweldigend zijn en zijn gericht op het controleren van taken. Zijn taakgericht, kunnen hun managementstijl verbeteren door meer op de mens gericht te zijn. Ze verwachten betrokkenheid van hun medewerkers, en hebben weinig moeite met het nemen van harde(re) beslissingen.

### Conflicthantering

Lossen een probleem op door het gebruik van logica, ze zien vrij snel de mogelijke kritieke punten van een oplossing. Ze zijn resultaatgericht, willen tot een oplossing komen. Vinden vaak de oplossing belangrijker dan het proces dat tot de oplossing leidt. Ze kunnen hun stijl van conflicthantering verbeteren door praktische en realistische oplossingen te bieden. Daarnaast door te realiseren dat als ze een discussie te snel stoppen dit kan zorgen voor een minder goede oplossing.

### Stress

Ze verminderen stress door doelgericht te zijn, doelen te bereiken en afspraken na te komen. Pakken problemen direct op en wachten niet af, zijn oplossingsgericht. In een crisis situatie kunnen ze ongeduldig zijn en verwachten ze van anderen snelheid in de oplossing ervan. Ze houden van een georganiseerde aanpak van probleem situaties, ze vertrouwen soms teveel op hun eigen beslissingen. Ze kunnen stress bij anderen verminderen door mensen de gelegenheid te geven problemen en moeilijkheden op hun eigen manier te verwerken.



## Bridge Competentieprofiel

Dit overzicht geeft een beeld van de competenties waar Willem ESTJ persoonlijkheidstype goed of minder goed in is.

De competenties worden weergegeven in volgorde van score, hoogste score boven.

| COMPETENTIE                                                                                              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | VAARDIGHEID              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|--------------------------|
| <b>Inspireren</b><br>(Overtuigend, Sociaal zelfverzekerd, Richtinggevend)                                | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | 8 | ● | ●  | <b>Vaardig</b>           |
| <b>Leiding geven</b><br>(Besluitvaardig, Richtinggevend, Coachend, Sociaal zelfverzekerd)                | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | 8 | ● | ●  | <b>Vaardig</b>           |
| <b>Doelstellingen halen</b><br>(Resultaatgericht, Carrière gericht, Zelfstartend)                        | ● | ● | ● | ● | ● | ● | 7 | ● | ● | ●  | <b>Boven Gemiddeld</b>   |
| <b>Relatiebeheer</b><br>(Netwerken, Sociaal, Sociaal zelfverzekerd, Attent)                              | ● | ● | ● | ● | ● | ● | 7 | ● | ● | ●  | <b>Boven Gemiddeld</b>   |
| <b>Communicatie gerichtheid</b><br>(Netwerken, Sociaal, Openheid voor feedback, Overtuigend)             | ● | ● | ● | ● | ● | 6 | ● | ● | ● | ●  | <b>Gemiddeld</b>         |
| <b>Ondersteunen van anderen</b><br>(Samenwerken, Behulpzaam, Attent, Coachend)                           | ● | ● | ● | ● | ● | 6 | ● | ● | ● | ●  | <b>Gemiddeld</b>         |
| <b>Vernieuwen</b><br>(Creativiteit, Gericht op verandering, Zelfstartend)                                | ● | ● | ● | ● | ● | 6 | ● | ● | ● | ●  | <b>Gemiddeld</b>         |
| <b>Aanpassen aan verandering</b><br>(Positief ingesteld, Gericht op verandering, Openheid voor feedback) | ● | ● | ● | ● | 5 | ● | ● | ● | ● | ●  | <b>Beneden gemiddeld</b> |