

<p>Neuroticisme (gevoeligheid voor negatieve emoties)</p> <p>Relatie persoonlijkheid en reactie medewerker op thuiswerken en Covid-19</p>	<p>Bij een lage score op neuroticisme (5 t/m 13: <u>laag</u>)</p>	<p>Bij een gemiddelde score op neuroticisme (14 t/m 16: <u>middel</u>)</p>	<p>Bij een hoge score op neuroticisme (17 t/m 25: <u>hoog</u>)</p>
<p>voordelen (+)</p>	<p>Bij medewerkers met een lage score op neuroticisme blijven negatieve gevoelens minder lang hangen. Daardoor kunnen zij stress en negatieve gevoelens zoals angst en boosheid gemakkelijker loslaten. Daardoor zullen zij waarschijnlijk minder gevoelig zijn voor stress veroorzaakt door Corona.</p>	<p>Afhankelijk van de specifieke situatie zijn de kenmerken van de lage score dan wel de hoge score van toepassing.</p>	<p>Medewerkers met een hoge score op neuroticisme zijn extra gemotiveerd om aan de slag te gaan om de negatieve gevolgen van de Covid-19 crisis aan te pakken. Zij maken zich sneller zorgen over de consequenties van de crisis en zullen extra gemotiveerd zijn en geneigd zijn hun creativiteit in te zetten om het team en de organisatie te ondersteunen tijdens de huidige transformatie.</p>
<p>aandachtspunten (-)</p>	<p>Medewerkers (en leidinggevenden) met een lage score op neuroticisme kunnen soms ongevoelig reageren op collega's die last hebben van stress. Verder kan de bereidheid tot veranderen minder groot zijn omdat zij minder last hebben van de negatieve aspecten van de Covid-19 crisis.</p>	<p>Afhankelijk van de specifieke situatie zijn de kenmerken van de lage score dan wel de hoge score van toepassing.</p>	<p>Bij medewerkers met een hoge score op neuroticisme blijven negatieve gevoelens zoals angst, machteloosheid, somberte en boosheid langer hangen. Zij zullen relatief veel last hebben van een toename van stress door de Covid-19 crisis. Daarom is het belangrijk deze groep extra te ondersteunen gedurende deze periode om uitval door verzuim, burn-out en overspannenheid te voorkomen. Denk daarbij aan interventies uit de positieve psychologie, maar ook meer bewegen, ademhalingsoefeningen en cognitieve interventies.</p>

<p>Extraversie</p> <p>(in hoeverre heb je behoefte aan prikkels en vind je het prettig om met anderen te zijn of ben je liever alleen)</p> <p>Relatie persoonlijkheid en reactie medewerker op thuiswerken en Covid-19</p>	<p>lage score op extraversie (introvert) (5 t/m 13: <u>laag</u>).</p>	<p>gemiddelde score op extraversie (14 t/m 18: <u>middel</u>)</p>	<p>hoge score op extraversie (extravert) (19 t/m 25: <u>hoog</u>)</p>
<p>voordelen (+)</p>	<p>Introverte mensen hebben minder behoefte aan stimuli van buitenaf. Daardoor kunnen zij vaak goed alleen werken en zich beter concentreren dan mensen die hoog scoren op extraversie. Introverte medewerkers ervaren thuiswerken vaak als een verademing. Ze ervaren meer autonomie, minder afleiding door collega's en meer structuur tijdens overleggen.</p>	<p>Afhankelijk van de specifieke situatie zijn de kenmerken van de lage score dan wel de hoge score van toepassing.</p>	<p>Mensen met een hoge score op extraversie ervaren relatief makkelijk positieve emoties. Zij zijn ook optimistischer. Daardoor is het voor hen gemakkelijker om op een positievere manier naar processen en anderen te kijken. Dit kan werken als een buffer tegen de extra stress die we allemaal ervaren tijdens Covid-19.</p>
<p>aandachtspunten (-)</p>	<p>Mensen die laag scoren op extraversie hebben minder snel de neiging activiteiten met anderen op te zoeken. Dit kan in de huidige situatie leiden tot afzondering en isolatie. Introverte medewerkers hebben de neiging eerder naar het halflege in plaats van naar het half volle glas te kijken. In groepssituaties kijken zij eerder naar anderen die kritisch of neutraal kijken in plaats van zich te richten op mensen met een positieve uitdrukking. Dit kan videobellen extra spannend maken en extra energie kosten.</p>	<p>Afhankelijk van de specifieke situatie zijn de kenmerken van de lage score dan wel de hoge score van toepassing.</p>	<p>Mensen met een hoge score op extraversie hebben veel behoefte aan prikkels van hun omgeving. Thuiswerken kan voor hen een enorme uitdaging zijn. Zij laden zich op door veel mensen om zich heen te hebben. Door het gebrek hieraan kunnen zij soms moeilijk opstarten, zijn zij soms minder energiek en gemotiveerd. Deze groep kan vaak niet wachten op weer op kantoor aan de slag te gaan.</p>

<p>Openheid</p> <p>(in hoeverre ben je gericht op het nieuwe of meer gericht op het bekende)</p> <p>Relatie persoonlijkheid en reactie medewerker op thuiswerken en Covid-19</p>	<p>lage score op openheid (5 t/m 13: <u>laag</u>) .</p>	<p>gemiddelde score op openheid (14 t/m 16: <u>middel</u>)</p>	<p>hoge score op openheid (17 t/m 25: <u>hoog</u>)</p>
<p>voordelen (+)</p>	<p>Medewerkers die laag score op openheid kunnen goed vasthouden aan oude (gedrags) patronen. Veranderingen komen vaak moeilijk op gang maar eenmaal in beweging dan is de verandering vaak duurzaam.</p>	<p>Afhankelijk van de specifieke situatie zijn de kenmerken van de lage score dan wel de hoge score van toepassing.</p>	<p>Medewerkers die hoog scores op openheid staan open naar nieuwe ervaringen en veranderingen. Zij krijgen energie van nieuwe activiteiten en uitdagingen. Dit sluit goed aan bij nieuwe uitdagingen die Covid-19 van ons vraagt.</p>
<p>aandachtspunten (-)</p>	<p>Covid-19 zorgt voor veel veranderingen. Anders (online) werken, nieuwe regels en uitdagingen. Een lage score op openheid maakt veranderingen en vernieuwing extra bedreigend en stressvol. Soms ontstaat er ook een nostalgie naar oude manieren van werken. Daardoor bestaat het gevaar dat nuttige veranderingen en nieuwe inzichten van de afgelopen periode onvoldoende worden meegenomen in de nieuwe manier van werken.</p>	<p>Afhankelijk van de specifieke situatie zijn de kenmerken van de lage score dan wel de hoge score van toepassing.</p>	<p>Gevaar is dat er in de huidige periode te weinig van deze groep wordt gevraagd doordat zij thuis zitten. Wanneer zij te weinig worden uitgedaagd kunnen zij zich gaan vervelen en daardoor stress ervaren (bore-out). Doordat deze groep medewerkers zeer openstaat voor andere mensen, ideeën en nieuwe mogelijkheden kunnen zij zichzelf kwijtraken. Zeker in combinatie met een lage score op consentieusheid.</p>

Altruïsme (In hoeverre ben je meer gericht op samenwerking of competitie) Relatie persoonlijkheid en reactie medewerker op thuiswerken en Covid-19	lage score op altruïsme (5 t/m 16: <u>Laag</u>)	gemiddelde score op altruïsme (17 t/m 20: <u>Middel</u>)	hoge score op altruïsme (21 t/m 25: <u>Hoog</u>)
voordelen (+)	Medewerkers met een lage score op altruïsme hebben geen moeite om eigen ideeën vast te houden of zelfs door te duwen. Dit kan positief werken bij het overbrengen en meekrijgen van anderen met afwijkende ideeën en overtuigingen is dit een belangrijke eigenschap. Medewerkers met een lage score op altruïsme hebben vaak ook minder last van het leed dat anderen op dit moment ervaren.	Afhankelijk van de specifieke situatie zijn de kenmerken van de lage score dan wel de hoge score van toepassing.	Medewerkers met een hoge score op altruïsme hebben vaak een coöperatieve instelling. Zij willen graag samenwerken en anderen (verder) helpen. Door anderen te helpen (bijvoorbeeld) in de thuissituatie kunnen zij hun altruïsme op een gezonde manier inzetten.
aandachtspunten (-)	Een lage score op altruïsme gaat vaak samen met een competitieve neiging. Wat daarmee samenhangt is de behoefte om te scoren en jezelf te vergelijken met anderen. Door afwezigheid van collega's kan deze mogelijkheid tot vergelijken en scoren gemist worden. Doordat medewerkers met een lagere score op altruïsme vaak moeite hebben zich in te leven in de situatie van anderen kunnen zij als koud en kil overkomen.	Afhankelijk van de specifieke situatie zijn de kenmerken van de lage score dan wel de hoge score van toepassing.	Door de fysieke afstand en het thuiswerken kunnen medewerkers die hoog scoren op altruïsme minder makkelijk collega's ondersteunen. Zij missen de verbinding en de mogelijkheid tot contact. Ook kunnen zij extra worden geraakt door het leed in de omgeving en in de maatschappij als gevolg van Covid-19.

Consciëntieusheid (in welke mate ben je meer gefocust op resultaat en doelgericht of ben je eerder flexibel) Relatie persoonlijkheid en reactie medewerker op thuiswerken en Covid-19	lage score op consciëntieusheid (5 t/m 14: <u>Laag</u>)	gemiddelde score op consciëntieusheid (15 t/m 19: <u>Middel</u>)	hoge score op consciëntieusheid (20 t/m 25: <u>Hoog</u>)
voordelen (+)	Medewerkers met een lage score op consciëntieusheid zijn flexibel en weinig doelgericht. Dit helpt hen in het vinden van creatieve manieren om toch hun doelen te bereiken.	Afhankelijk van de situatie zijn de kenmerken van de lage score dan wel de hoge score op jou van toepassing.	Een hoge score op consciëntieusheid betekent dat je zeer gefocust en doelgericht kan werken. Dit kan je helpen om ook tijdens deze crisis voldoende gefocust te blijven en jouw resultaten te behalen. Dit is een belangrijke vaardigheid om voldoening te bereiken en draagt op een positieve manier bij aan het werkgeluk van deze groep medewerkers.
aandachtspunten (-)	Een lage score op consciëntieusheid kan leiden tot een te lage focus en doelgerichtheid. In deze crisis is er vaak veel afleiding door de thuissituatie en nieuwsberichten. Het gebrek aan focus kan een negatief effect hebben op het behalen van resultaten en het gevoel van voldoening.	Afhankelijk van de situatie zijn de kenmerken van de lage score dan wel de hoge score op jou van toepassing.	Een hoge score op consciëntieusheid kan leiden starheid en een te grote focus op de inhoud. Anderen kunnen dit ervaren als koud en kil. De samenwerking en sfeer binnen het team kan daardoor verslechteren.

Voor een mini Big 5 korte vragenlijst: www.jezelf.nl