**KOAN**

De **Koan** is een empirisch ontwikkelde vragenlijst die ten grondslag ligt aan de beschrijvingen in dit rapport. Dit betekent dat de persoonlijkheidstest is uitgewerkt is op basis van wetenschappelijk statistische analyse van concrete beschrijvingen van mensen.

Aan het onderzoek heeft een grote groep mensen met diverse achtergronden deelgenomen. De deelnemers hebben een waslijst aan vragen over hun eigen persoon beantwoord. Daarnaast hebben mensen uit hun directe omgeving informatie verstrekt over de persoonlijkheid van de betreffende deelnemers. Door middel van factor- en regressieanalyse hebben we de link gelegd tussen beide datasets om zo tot de uiteindelijke vragenlijst te komen. Deze aanpak van onderzoek en ontwikkeling heeft bewezen een sterk voorspellende kracht te hebben op vlak van persoonlijkheid, houding en gedrag.

**De term Koan**

De term Koan komt uit het zenboeddhisme. Het is een abstracte paradoxale uitspraak of raadsel waarmee monniken studenten prikkelen om het leven te doorgronden.

*Een voorbeeld hiervan is: 'Hoe klinkt het geluid van één klappende hand?'*

*(genoteerd door Hakuin Ekaku)*

Het antwoord op deze vraag wordt niet gevonden met zuivere logica. Bij het analyseren van persoonlijkheid stuiten we ook op zulke tegenstrijdigheden in mensen zelf. Telkens als men denkt een KOAN doorgrond te hebben, wordt een nieuwe Koan aangereikt. Ook bij het proberen te begrijpen van mensen ben je nooit uitgeleerd; er wordt telkens vanuit nieuwe invalshoeken licht geworpen op hun gedragingen, uitingen en motivaties.

**Koan als koepel.**

De term Koan gebruiken we als een koepel waaronder verschillende afgeleide instrumenten en rapporten hun plaats vinden.

Deze zijn:

1. **KOAN-PI** met als focus: Algemene Persoonlijkheid

2.  met als focus: Project Management

3. **KOAN-Sales DNA** met als focus: Verkoperstalenten

4. **Professionele Balans** met als focus: sterke en zwakke punten in het kader van carrièreontwikkeling

1. **KOAN-PI**

As well as others in your field of expertise, you might sometimes find it difficult to completely assess someone's personality. Indeed, it is not a simple task to gain insight into a candidate's or employee's personality. In order to simplify this process for you, the KOAN-Personality Indicator (KOAN-PI) was developed.

This empirically based personality questionnaire helps you, for instance, to assess someone's personality and character, and to make the best choice when recruiting and selecting the right candidate for the right job.

The KOAN-PI describes a broad range of personality aspects using various scales that are divided over 5 classes. The results can be compiled in a personality profile report. You can choose from four reports : Profile report, Competency report, User report and Work style report.  
Please contact our offices for more information.

2. (**P**roject **M**anagement) is pre-eminently the best instrument in the global market to map the competencies of Project Managers.

**: The Report**

 The Koan-PM report is extremely useful in this perspective, not only to gain clearer self-insight but also to formulate learning goals prior to the certification, thus increasing the chance to succeed.

**As preparation for the IPMA- certification:**

* Extract from IPMA guidelines: “*The self-assessment for each level and each stage in the applicant’s professional life is a common requirement in the IPMA certification system. The applicant should be able to assess his own competence with increasing accuracy.”*

**As support for selection, internal promotion or setting up project groups:**

* During an assessment, the candidate can be given the document for reading as an introduction for an open dialogue. By revealing the information, the ownership is shared with the candidate and all elements get debated. The candidate also gains better insight into why he is or is not the right candidate.

**As basis for formulating development questions:**

* The instrument can serve as a framework for making choices on developmental goals. The competencies can be used as questions to be asked during a 360° feedback cycle. The result can be compared with the personal scores in order to compare one’s own potential (the being) with the perceived behavior (the doing). This way, one has a better view on his effective professional energy balance

**The report consists of 2 parts:**

**The first part** of the report is of a *descriptive nature*. Hereby, we have given utmost attention to every single detail of the text. The final text revision was under the supervision of the Chief Editor of a renowned monthly publication on Project Management.

*Feedback from a customer: “What I find very useful in practice is that you look at the strengths of areas of attention for each of the four different phases in a project. My experience teaches me that people immediately take a look at these and find the small descriptions very recognizable and useful.”*

**The second part** of the report is of a *predictive nature*. In this part we list a number of competencies and their underlying behaviors. The score indicates the ease and probability with which the respective Project Manager exhibits this behavior.

**COMPETENCY MODEL PROJECT MANAGEMENT**

1. **Respect and commanding respectd**
2. **Developing support**
3. **Creating involvement**
4. **Result orientation**
5. **Creating clarity**
6. **Managing information & maintaining control**
7. **Organistional orientation**
8. **Selfconfidence & Flexibility**

3.Koan SalesDNA

