



## Rapport WPV Compact

<b>Naam</b>	Voorbeeld Kandidaat
<b>Coach</b>	Voorbeeld Coach
<b>Vragenlijst ingevuld op</b>	26-01-2022
<b>Rapport gemaakt op</b>	27-01-2022

# Inleiding

---

## *Vooraf*

Dit rapport is een hulpmiddel om tot zelfinzicht te komen. Wij kunnen daarom geen verantwoordelijkheid aanvaarden voor de juistheid van de beschrijvingen en conclusies. Uw eigen kritische houding en die van uw adviseur blijven daarbij belangrijk. Rapporten van psychologisch onderzoek blijven maximaal twee jaar geldig en dienen nadien vernietigd te worden. Uw adviseur dient om uw toestemming te vragen om dit rapport en conclusies daaruit met anderen te overleggen.

## *Opbouw*

Dit geautomatiseerde rapport geeft een beschrijving van uw persoonlijkheidseigenschappen. Deze komen voort uit de antwoorden die u gegeven hebt in de vragenlijst, waarbij uw antwoorden vergeleken zijn met die van een grote groep anderen. Eerst wordt er een beschrijving gegeven van uw persoonlijke stijl wat betreft Invloed. Hieronder vallen kenmerken die te maken hebben met uw behoefte om iets te bereiken. Ook gaat het om de mate waarin u uw stempel drukt op uw omgeving en de mate waarin u zich onafhankelijk opstelt. Onder het kopje Sociabiliteit wordt een aantal uitspraken gedaan over persoonskenmerken die bepalend zijn in het persoonlijke contact met anderen. De persoonskenmerken die beschreven worden onder het kopje Gedrevenheid hebben te maken met de mate waarin u zich betrokken voelt bij uw werk en bij de mensen om u heen. Uw manier van werken en uw persoonlijke stijl hierin worden vervolgens beschreven onder het kopje Structuur. Hierbij gaat het om de mate van structuur, de voorspelbaarheid en de complexiteit van de werkomgeving die bij uw persoonlijkheid past. Ten slotte wordt ingegaan op uw Stabiliteit. Hieronder vallen persoonskenmerken als zelfvertrouwen, incasservermogen en in het algemeen het persoonlijk welbevinden.

## **Disclaimer en copyright**

De geldigheidsduur van deze rapportage is conform NIP richtlijnen maximaal twee jaar, omdat mensen in de loop der tijd kunnen veranderen.

Dit geautomatiseerde rapport geeft een beschrijving van persoonlijkheidseigenschappen welke voortkomen uit de gegeven antwoorden. Deze zijn vergeleken met een grote groep anderen. De subjectieve aard van beoordelingen gebaseerd op vragenlijsten moet bij de interpretatie van de data in beschouwing worden genomen. De testleverancier kan daarom geen verantwoordelijkheid aanvaarden voor de juistheid van de resultaten en beschrijvingen.

© 2014-2022 Ixly. Het intellectueel eigendom en copyright van de testen en rapportages berust bij de testleverancier. Opdrachtgevers en cliënten mogen deze voor intern gebruik kopiëren.

# Beschrijving persoonskenmerken

---

## Invloed

U komt uit deze persoonlijkheidsvragenlijst naar voren als iemand die niet zo veel waarde hecht aan de maatschappelijke status van uw werk. U hecht slechts in beperkte mate aan het verkrijgen van aanzien en carrière maken. Daarnaast blijkt dat u minder de behoefte heeft de leiding te nemen. U stelt zich eerder volgbaar dan sturend op. U brengt uw mening vrij bescheiden naar voren en zult deze liever niet doordrukken. Alleen als het echt belangrijk voor u is zult u sturend optreden. Verder komt naar voren dat u geen behoefte heeft beter te zijn dan anderen. Competitie en spelletjes dagen u niet uit. U gunt een ander de overwinning. Tot slot kunnen we zeggen dat u een gemiddelde behoefte heeft om op de voorgrond te treden, zonder dit al te nadrukkelijk te doen. U voelt niet voortdurend de behoefte om in de belangstelling te staan, maar loopt er ook niet voor weg.

## Sociabiliteit

Over het algemeen hebt u veel behoefte aan contact met anderen: u heeft graag veel mensen om u heen. Ook gaat u graag naar plekken waar veel mensen zijn. U vindt het leuk om contact te leggen. U vindt het niet prettig om alleen te zijn. Bij anderen voelt u zich op uw gemak. U heeft er weinig moeite mee om onbekenden aan te spreken. Nieuwe sociale situaties vindt u op een prettige manier spannend. Uit de vragenlijst komt verder naar voren dat u open bent. U praat openlijk over uw gevoelens en ervaringen en heeft er geen moeite mee zich kwetsbaar op te stellen. Anderen zullen u als openhartig ervaren. Wat betreft het vertrouwen dat u heeft in anderen kunnen we zeggen dat u uitgaat van het goede in de mens. U vertrouwt anderen direct. U kunt hierdoor ook wel eens te naïef zijn. Achteraf zult u wel eens teleurgesteld zijn in mensen. Qua hartelijkheid kunnen we zeggen dat u opgewekt en vrolijk overkomt. U heeft een uiterst vriendelijke, toeschietelijke en warme uitstraling. Mensen zullen u als positief en goedgehumeurd ervaren, al kunnen sommigen dat wat overdreven vinden. Als laatste kunnen we zeggen dat u uitermate zorgzaam en betrokken bent. U bent sterk gericht op het helpen van anderen. U bent sensitief en kunt intens meeleven met anderen. Uw inzet voor anderen kan ten koste gaan van uw eigen grenzen en balans.

## Gedrevenheid

Qua energie scoort u in vergelijking met anderen ruim bovengemiddeld. U bent energiek en werkt in een snel tempo door. Schijnbaar moeiteloos doet u verschillende dingen tegelijk. U bent proactief. Verder blijkt dat u minder persoonlijke ambitie heeft. U doet liever dingen die u al kunt. U hoeft van uzelf niet steeds nieuwe dingen te leren, om meer te weten en te kunnen. U stelt zichzelf het liefst doelen die gemakkelijk te behalen zijn. Daarnaast beschikt u over doorzettingsvermogen. U zet zich in om afspraken na te komen, ook bij tegenslag en minder plezierig werk. U bent daarmee betrouwbaar te noemen. Verplichtingen neemt u graag op zich. Verder kunnen we zeggen dat u het prettig vindt als dingen blijven zoals ze zijn. Dit kan betekenen dat het voor u moeilijk kan zijn om zich aan te passen aan nieuwe omstandigheden. Mensen kunnen u als behoudend ervaren. U bent praktisch ingesteld en bent niet diegene die nieuwe ideeën heeft. U past liever bestaande ideeën toe. U beschouwt uzelf niet als creatief. Als laatste komt naar voren dat u afhankelijk bent ingesteld. U vindt het prettig als duidelijk is wat mensen van u verwachten. U wilt niet steeds zelf over de werkwijze moeten nadenken. U bent daarmee mogelijk ook minder zelfstandig en toont minder initiatief.

## Structuur

Allereerst valt op dat u zeer ordelijk en gestructureerd bent. U brengt structuur aan in uw werkzaamheden,

daar besteedt u ook tijd aan. U bent geneigd uw spullen op te ruimen. Uw werk is toegankelijk voor anderen. U kunt zich ook ergeren aan wanorde en chaos van anderen. Wat betreft nauwkeurigheid kunnen we zeggen dat u nauwgezet werkt en het prettig vindt om zaken te controleren op juistheid. U heeft oog voor detail en beschikt over accuratesse. Uit de vragenlijst komt verder naar voren dat u zeer gesteld bent op regelmaat, stabiliteit en duidelijkheid. U houdt van een vastomlijnd takenpakket en bent sterk in het handhaven van regels en procedures. Variatie kunt u als verstorend ervaren. Anderen kunnen u hierdoor wel ervaren als 'procedureel'. Verder komt naar voren dat u gezag respecteert en autoriteitsgevoelig bent. U heeft ontzag voor belangrijke mensen en voegt zich vlot naar wat uw leidinggevende van u verlangt. U past uw gedrag aan aan de normen en waarden van de groep of organisatie waar u toe behoort. Tot slot valt op dat u beslissingen voldoende weloverwogen neemt. U denkt na voordat u ergens aan begint maar u kunt ook spontaan handelen. U bent in staat knopen door te hakken.

## **Stabiliteit**

Uit de resultaten blijkt dat u een normaal zelfvertrouwen heeft. U kent uw kwaliteiten en vaardigheden. U staat ook regelmatig stil bij zaken die u wat minder positief aan uzelf vindt. Daarnaast kunnen we zeggen dat u de toekomst positief inziert. Van sombere momenten heeft u weinig last. U gaat er over het algemeen vanuit dat anderen het beste met u voor hebben. U bent niet geneigd om zich snel te ergeren aan het gedrag en fouten van anderen. U bent doorgaans tolerant en geduldig. Wat betreft uw incasseringsvermogen concluderen we ten slotte dat u zich persoonlijke tegenslagen en kritiek best even aantrekt. Vervolgens herpakt u zich over het algemeen vrij vlot na een negatieve ervaring.

# Resultaten

## Invloed

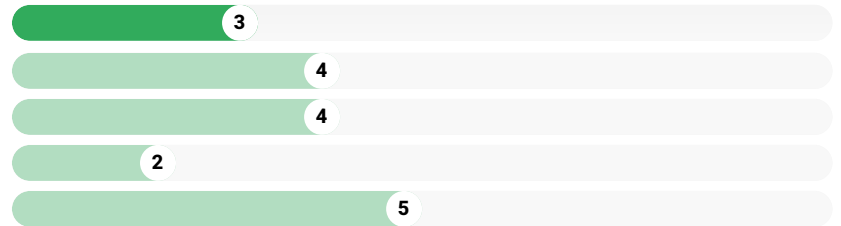
Status

Dominantie

Competitie

Zelfvertoon

Stenscores



## Sociabiliteit

Contactbehoefte

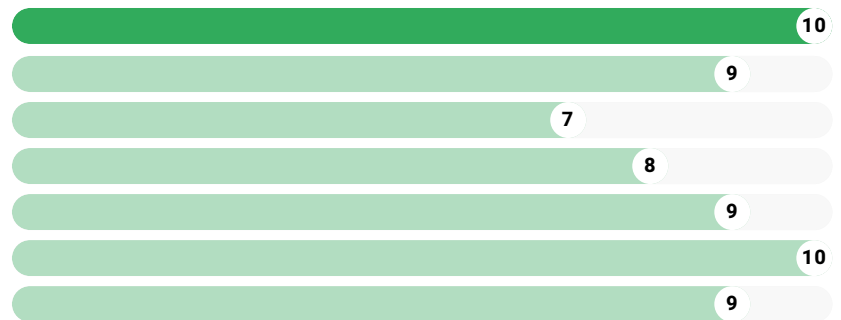
Sociaal ontspannen

Zelfonthulling

Vertrouwen

Hartelijkheid

Zorgzaamheid



## Gedrevenheid

Energie

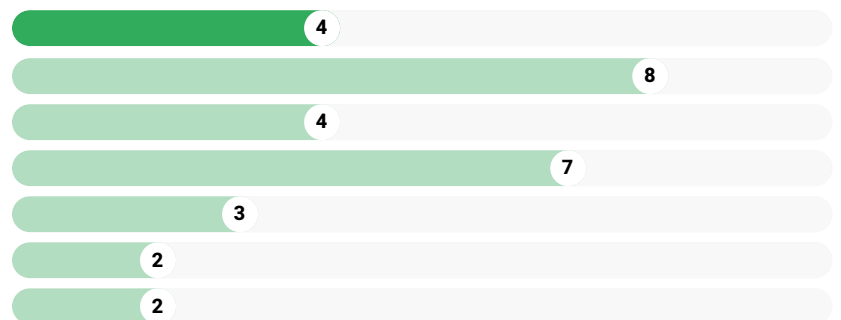
Zelfontwikkeling

Volharding

Variatiebehoefte

Originaliteit

Onafhankelijkheid



## Structuur

Ordelijkheid

Nauwkeurigheid

Regelmaat

Conformisme

Weloverwogen



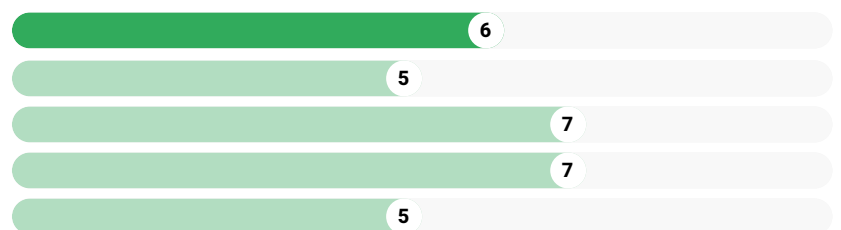
## Stabiliteit

Zelfvertrouwen

Positivisme

Frustratietolerantie

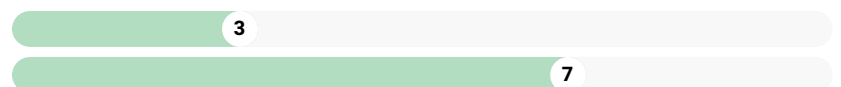
Incasservermogen



Responsanalyse

Consistentie

Zelfbeeld



# Competentie-Indicator

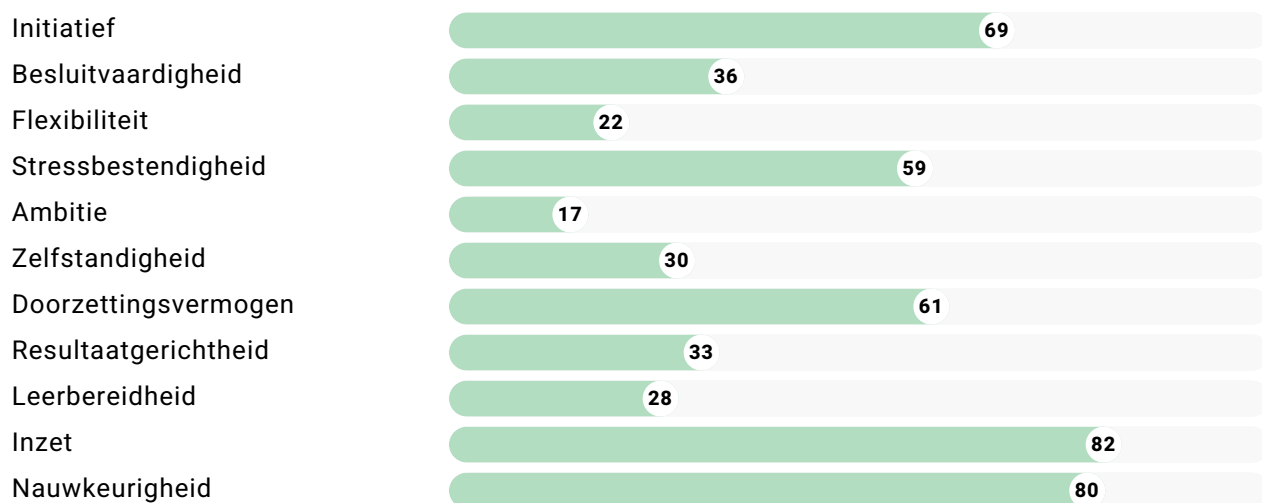
---

Onder competenties wordt verstaan: 'de vaardigheid van een persoon om in een bepaalde taaksituatie effectief gedrag te vertonen'. Op basis van uw persoonlijkheidsprofiel kan een verwachting worden uitgesproken over de mate waarin bepaalde competenties bij u ontwikkelbaar zijn. Het is niet mogelijk om aan te geven of u een competentie inderdaad tot ontwikkeling heeft gebracht en tot welk niveau. De ontwikkeling van competenties is namelijk mede afhankelijk van uw ervaring en kennis. Iedere competentie is afhankelijk van meerdere persoonlijkheidskenmerken. Op basis van uw persoonlijkheidsprofiel kan een uitspraak gedaan worden over de mate van ontwikkelbaarheid van 29 competenties. Competenties die in belangrijke mate een beroep doen op intellectuele capaciteiten zijn niet meegenomen. Ook de ontwikkelbaarheid van competenties die een beroep doen op communicatieve vaardigheden is alleen op basis van een persoonlijkheidsprofiel onvoldoende te bepalen. Deze zijn dan ook niet meegenomen in de Competentie-Indicator.

## Grafische weergave van de Competentie-Indicator

### Persoonlijke gerichtheid

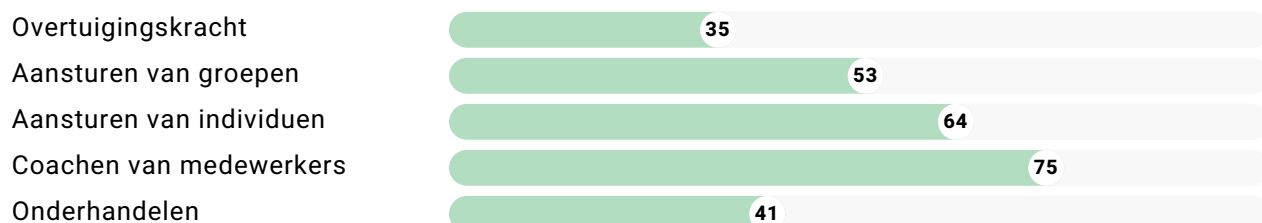
Percentages



### Organisatiegerichtheid



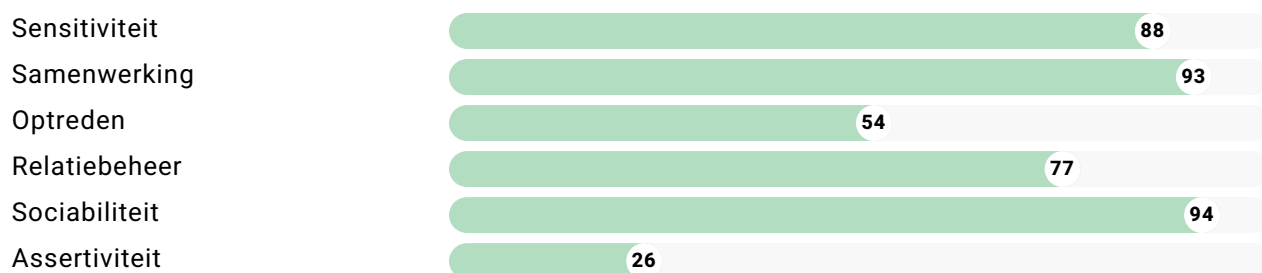
### Beïnvloedend vermogen



### Organisatievermogen



### Relationeel vermogen



# Definities van de persoonskenmerken

---

## Invloed

De mate waarin iemand zijn of haar omgeving bepaalt en hoe onafhankelijk hij of zij zich opstelt.

- Status** Het best mogelijke willen bereiken. Hogerop willen komen.
- Dominantie** De leiding nemen. Een bepalende rol spelen bij de samenwerking.
- Competitie** Beter willen zijn dan anderen.
- Zelfvertoon** Graag in het middelpunt van de belangstelling staan.

## Sociabiliteit

Kenmerken die het persoonlijke contact met anderen bepalen.

- Contactbehoefte** Behoeft hebben aan gezelschap.
- Sociaal Ontspannen** Zich ontspannen voelen in het contact met anderen.
- Zelfonthulling** Eigen gevoelens met anderen willen delen.
- Vertrouwen** Geloven in de goede bedoelingen van anderen.
- Hartelijkheid** Aardig, vrolijk en opgewekt zijn tegen anderen.
- Zorgzaamheid** Zich betrokken voelen bij anderen. Anderen graag willen helpen.

## Gedrevenheid

De drijfveren van een persoon op werkgebied.

- Energie** De energie hebben om veel te doen.
- Zelfontwikkeling** Gedreven zijn eigen kwaliteiten helemaal te benutten.
- Volharding** Inzet tonen. Taken en afspraken serieus nemen en nakomen.
- Variatiebehoefte** Houden van verandering en het opdoen van nieuwe ervaringen.
- Originaliteit** Nieuwe oplossingen bedenken. Creatief zijn.
- Onafhankelijkheid** Zaken op eigen manier uit willen voeren.



## Structuur

De mate waarin iemand zich doelgericht gedraagt en zichzelf organiseert.

- Ordelijkheid** Zelf structuur aanbrengen.
- Nauwkeurigheid** Zorgvuldig werken, met oog voor details.
- Regelmaat** Behoeftte hebben aan orde en regels.
- Conformisme** Zich kunnen aanpassen aan de geldende normen en waarden. Gezag respecteren.
- Weloverwogen** Zorgvuldig nadenken voordat gehandeld wordt.

## Stabiliteit

De mate waarin iemand emotioneel stabiel is. Zelfvertrouwen, incasseringsvermogen hebben. Zich in het algemeen goed voelen.

- Zelfvertrouwen** Zelfverzekerd zijn.
- Positivisme** Een positieve kijk op het leven hebben.
- Frustratietolerantie** Zich verdraagzaam opstellen naar anderen.
- Incasseringsvermogen** Adequaaf om kunnen gaan met kritiek en tegenslag.

# Definities van de competenties

---

## Persoonlijke gerichtheid

<b>Initiatief</b>	In staat zijn om zaken te initiëren, uit zichzelf doelmatig actie kunnen ondernemen.
<b>Besluitvaardigheid</b>	In staat zijn om snel en adequaat beslissingen te kunnen nemen.
<b>Flexibiliteit</b>	Kan door te wisselen van gedragsstijl doelgericht en effectief optreden onder verschillende en veranderende omstandigheden.
<b>Stressbestendigheid</b>	In staat zijn onder stressvolle omstandigheden effectief te blijven functioneren.
<b>Ambitie</b>	Gedreven zijn, meer dan gemiddeld willen presteren.
<b>Zelfstandigheid</b>	In staat zijn zelfstandig werkzaamheden te verrichten, doelen te stellen en daar vorm en inhoud aan te geven.
<b>Doorzettingsvermogen</b>	Erop gericht zijn, ondanks tegenslagen, eenmaal begonnen zaken te volbrengen.
<b>Resultaatgerichtheid</b>	Gedreven zijn concrete doelen en resultaten te bereiken.
<b>Leerbereidheid</b>	Bereid zijn tot het ontwikkelen en uitbreiden van kennis en vaardigheden door leren.
<b>Inzet</b>	In staat zijn gedurende een lange periode een grote inspanning te willen en kunnen leveren.
<b>Nauwkeurigheid</b>	In staat zijn secuur te werken en oog te hebben voor details en verbanden.

## Organisatiegerichtheid

<b>Organisatiesensitiviteit</b>	In staat zijn om de invloed en gevolgen van eigen beslissingen of activiteiten te onderkennen op andere organisatieonderdelen.
<b>Klantoriëntatie</b>	In staat zijn om zich in te leven in en te reageren op de behoeften van een klant.
<b>Kwaliteitsgerichtheid</b>	Erop gericht zijn een hoge kwaliteit te leveren en zaken te perfectioneren.
<b>Ondernemerschap</b>	Er op gericht zijn winst te behalen door zakelijke kansen te signaleren en te benutten en door gecalculeerde risico's te durven nemen.

## Beïnvloedend vermogen

<b>Overtuigingskracht</b>	In staat zijn anderen mee te krijgen met een bepaald standpunt, voorstel of idee.
<b>Aansturen van groepen</b>	In staat zijn leiding te geven aan een groep.
<b>Aansturen van individuen</b>	In staat zijn leiding te geven aan een individu.
<b>Coachen van medewerkers</b>	In staat zijn in de rol van leidinggevende medewerkers te stimuleren en te begeleiden in hun ontwikkeling.
<b>Onderhandelen</b>	In staat zijn wederzijdse belangen en standpunten af te tasten om tot een voor alle partijen geaccepteerde overeenkomst te komen.

## Organisatievermogen

- Plannen en organiseren** In staat zijn om activiteiten en werkzaamheden te plannen en te organiseren.
- Delegeren** In staat zijn werkzaamheden op een gerichte manier aan anderen over te dragen.
- Voortgangscontrol** In staat zijn om eenmaal geïnitieerde zaken te volgen, op voortgang te controleren.

## Relationeel vermogen

- Sensitiviteit** In staat zijn signalen van anderen aan te voelen en daar adequaat op in te spelen.
- Samenwerking** Samen met anderen op constructieve wijze bereiken van gemeenschappelijke doelen.
- Optreden** Een krachtige, professionele indruk maken op anderen.
- Relatiebeheer** Het op constructieve wijze aangaan en onderhouden van relaties.
- Sociabiliteit** Beweegt zich graag en gemakkelijk in groepen mensen.
- Assertiviteit** Komt op voor eigen meningen, ook als er vanuit de omgeving druk op wordt gelegd.

# Antwoordanalyse

In dit hoofdstuk wordt aandacht geschonken aan de manier waarop u de vragenlijst heeft ingevuld. Op drie manieren wordt naar uw antwoorden gekeken: Zelfbeeld, Consistentie en Antwoordtendentie.

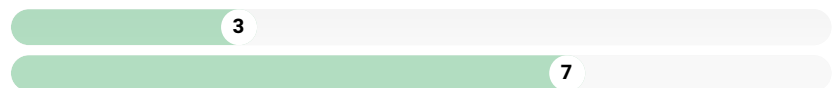
**Zelfbeeld** geeft de mate aan waarin u een kritisch of positief zelfbeeld heeft laten zien. Hoge scores geven aan dat u een positief zelfbeeld hebt. Een valkuil daarvan kan zijn dat u te weinig kritisch bent naar uzelf en uzelf overschat. Lage scores op zelfbeeld geven aan dat u erg kritisch denkt over uzelf. Een valkuil hiervan is dat u mogelijk te kritisch of te perfectionistisch bent. Of uw zelfbeeld ook klopt met de werkelijkheid is niet af te leiden uit deze vragenlijst.

**Consistentie** is een maat om te beoordelen of uw antwoorden op de vragen consistent zijn geweest. Hoe hoger de score in de grafiek des te consistentier de vragenlijst is ingevuld. Bij zeer lage scores (<3) dienen de resultaten met voorzichtigheid geïnterpreteerd te worden.

**Antwoordtendentie** geeft informatie over uw antwoordpatroon in vergelijking met anderen. Wijkt de balk naar links uit dan betekent dit dat u deze antwoordoptie (1 tot 5) minder vaak heeft gekozen dan de normgroep. Een balk naar rechts geeft aan dat u de betreffende antwoordoptie vaker heeft gekozen. Het percentage van de afwijking leest u af op de horizontale as.

## Consistentie

Zelfbeeld



## Antwoordtendentie

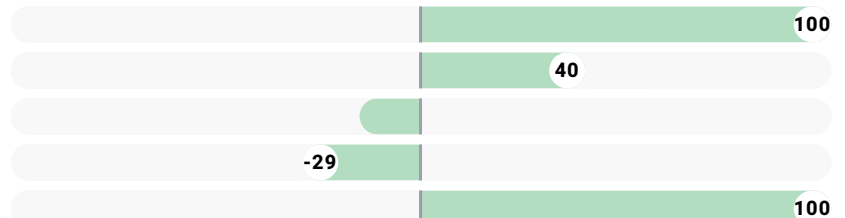
### Antwoordoptie 1

Antwoordoptie 2

Antwoordoptie 3

Antwoordoptie 4

Antwoordoptie 5



# Toelichting op de gebruikte getallen

---

In dit rapport wordt een aantal cijfers gebruikt dat we graag willen toelichten. De grafische weergave van de persoonskenmerken is weergegeven in stenscores.

Stenscores hebben de volgende betekenissen:

Sten	Betekenis
1	Ver onder gemiddeld
2	Ruim beneden gemiddeld
3	Beneden gemiddeld
4	Juist beneden gemiddeld
5	Gemiddeld
6	Gemiddeld
7	Juist boven gemiddeld
8	Boven gemiddeld
9	Ruim boven gemiddeld
10	Ver boven gemiddeld