

Rapport WPV Adaptief (WPV-A)

Naam	Voorbeeld Kandidaat
Coach	Voorbeeld Coach
Vragenlijst ingevuld op	26-01-2022
Rapport gemaakt op	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 uw persoonlijkheidseigenschappen grafisch weer. 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. Er wordt gerapporteerd op vijf factoren. De eerste factor is 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 de tweede factor, Sociabiliteit, vallen persoonskenmerken die bepalend zijn in het persoonlijke contact met anderen. De derde factor is Gedrevenheid, die persoonskenmerken bevat die te maken hebben 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 wordt weergegeven in de factor 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 gerapporteerd op uw Stabiliteit. Hieronder vallen persoonskenmerken als zelfvertrouwen, incasseringsvermogen 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.

Resultaten

Invloed

Status

Dominantie

Competitie

Zelfvertoon

Stenscores



Sociabiliteit

Contactbehoefte

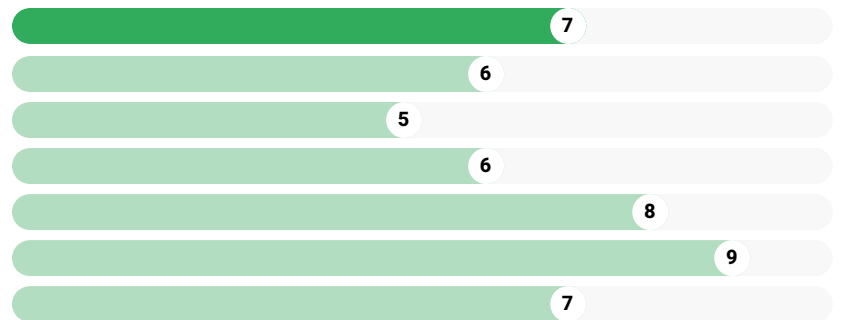
Sociaal ontspannen

Zelfonthulling

Vertrouwen

Hartelijkheid

Zorgzaamheid



Gedrevenheid

Energie

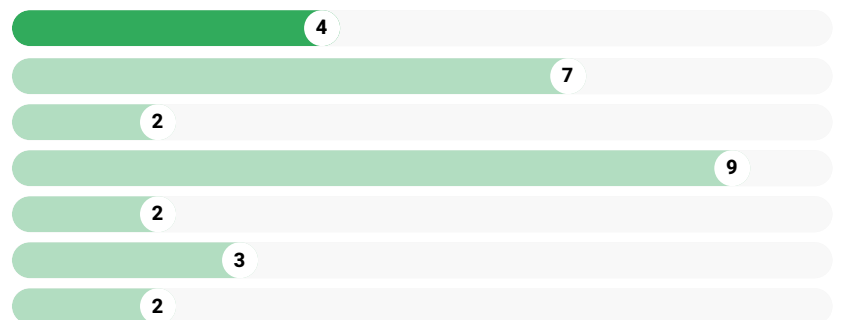
Zelfontwikkeling

Volharding

Variatiebehoefte

Originaliteit

Onafhankelijkheid



Structuur

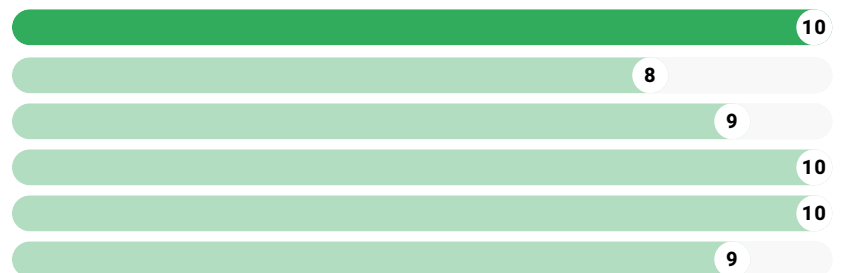
Ordelijkheid

Nauwkeurigheid

Regelmaat

Conformisme

Weloverwogen



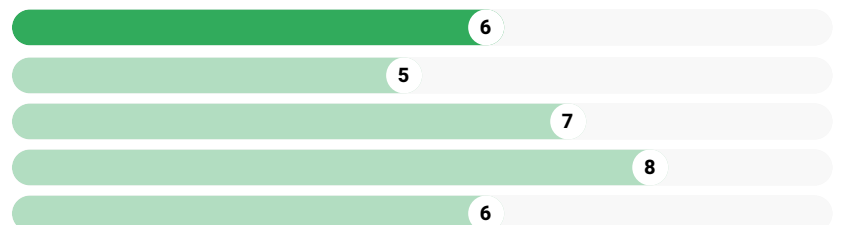
Stabiliteit

Zelfvertrouwen

Positivisme

Frustratietolerantie

Incasservermogen



Responsanalyse

Zelfbeeld



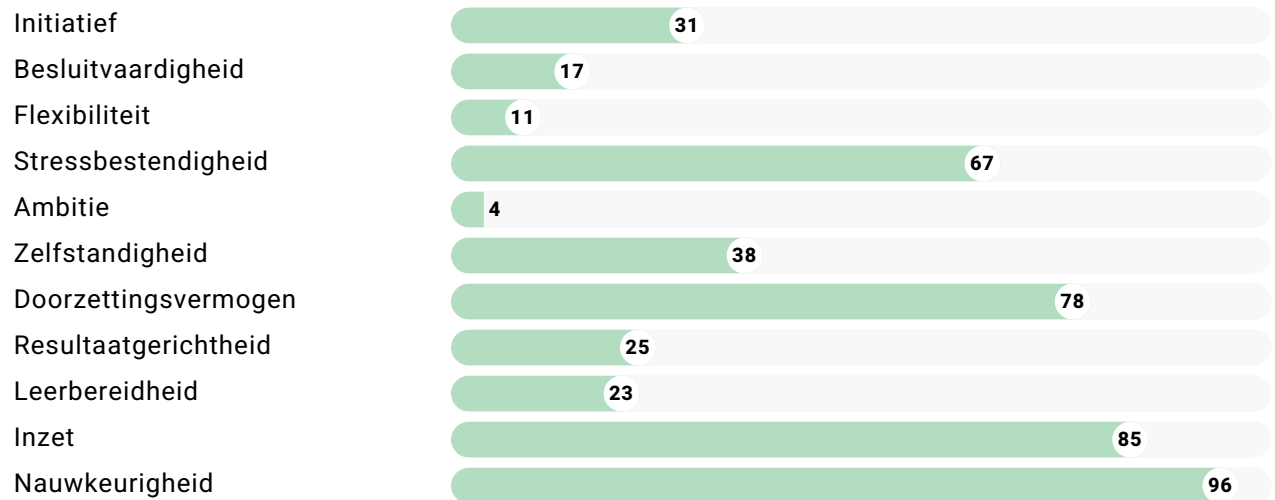
Competentie-Indicator

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.

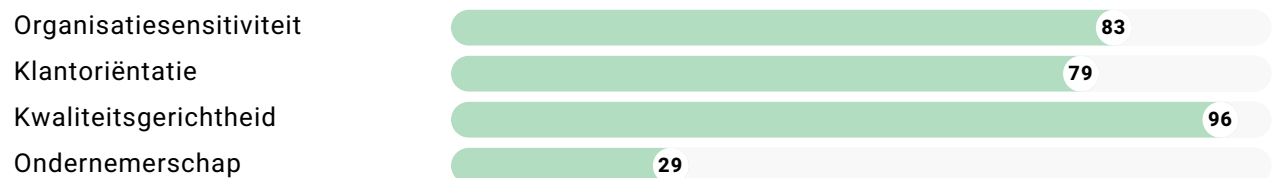
Grafische weergave van de Competentie-Indicator

Persoonlijke gerichtheid

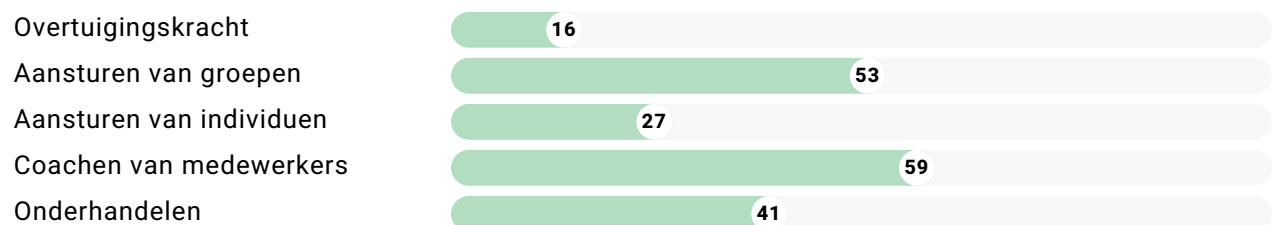
Percentages



Organisatiegerichtheid



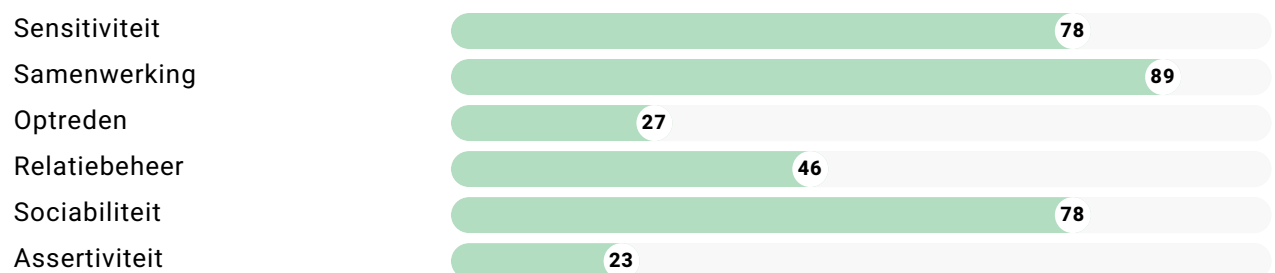
Beïnvloedend vermogen



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** Behoeftte 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** Behoeftes 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** Adequaat om kunnen gaan met kritiek en tegenslag.

Definities van de competenties

Persoonlijke gerichtheid

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

Organisatiegerichtheid

Organisatiesensitiviteit	In staat zijn om de invloed en gevolgen van eigen beslissingen of activiteiten te onderkennen op andere organisatieonderdelen.
Klantoriëntatie	In staat zijn om zich in te leven in en te reageren op de behoeften van een klant.
Kwaliteitsgerichtheid	Erop gericht zijn een hoge kwaliteit te leveren en zaken te perfectioneren.
Ondernemerschap	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

Overtuigingskracht	In staat zijn anderen mee te krijgen met een bepaald standpunt, voorstel of idee.
Aansturen van groepen	In staat zijn leiding te geven aan een groep.
Aansturen van individuen	In staat zijn leiding te geven aan een individu.
Coachen van medewerkers	In staat zijn in de rol van leidinggevende medewerkers te stimuleren en te begeleiden in hun ontwikkeling.
Onderhandelen	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.

Zelfbeeld

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.

Zelfbeeld

A horizontal progress bar with a green segment on the left and a grey segment on the right. A white circle with the number 6 is positioned at the end of the green segment.

6

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