

Rapport WPV Normatief

Naam	Jan Voorbeeld
Adviseur	Adviseur van Organisatie
Datum	18/12/2014





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



Grafische weergave van de resultaten

Invloed

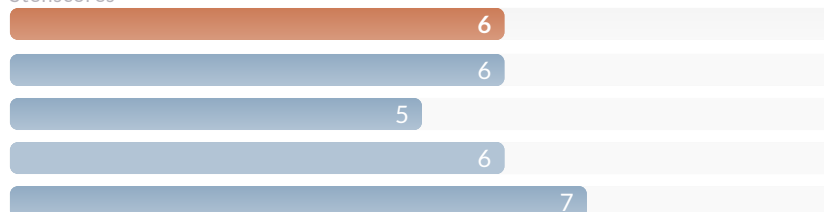
Status

Dominantie

Competitie

Zelfvertoon

Stenscores



Sociabiliteit

Contactbehoefte

Sociaal ontspannen

Zelfonthulling

Vertrouwen

Hartelijkheid

Zorgzaamheid



Gedrevenheid

Energie

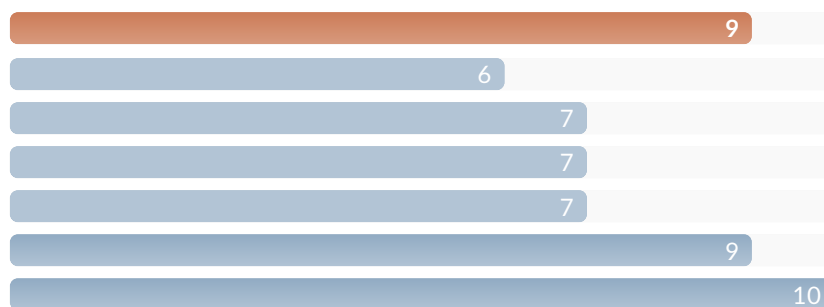
Zelfontwikkeling

Volharding

Vernieuwing

Originaliteit

Onafhankelijkheid



Structuur

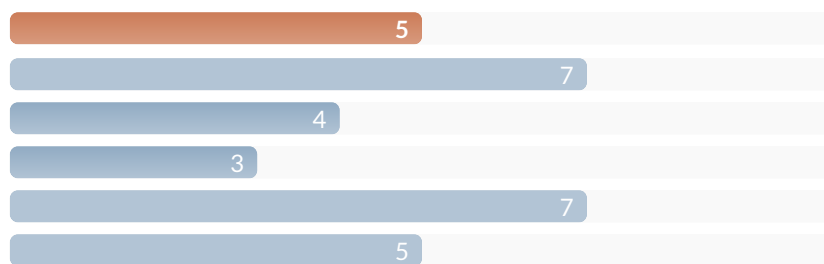
Ordelijkheid

Nauwkeurigheid

Regelmaat

Conformisme

Weloverwogen



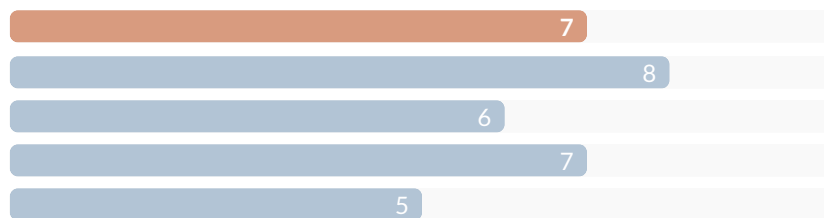
Stabiliteit

Zelfvertrouwen

Positivisme

Frustratietolerantie

Incasseringsvermogen



Responsanalyse

Consistentie

Zelfbeeld





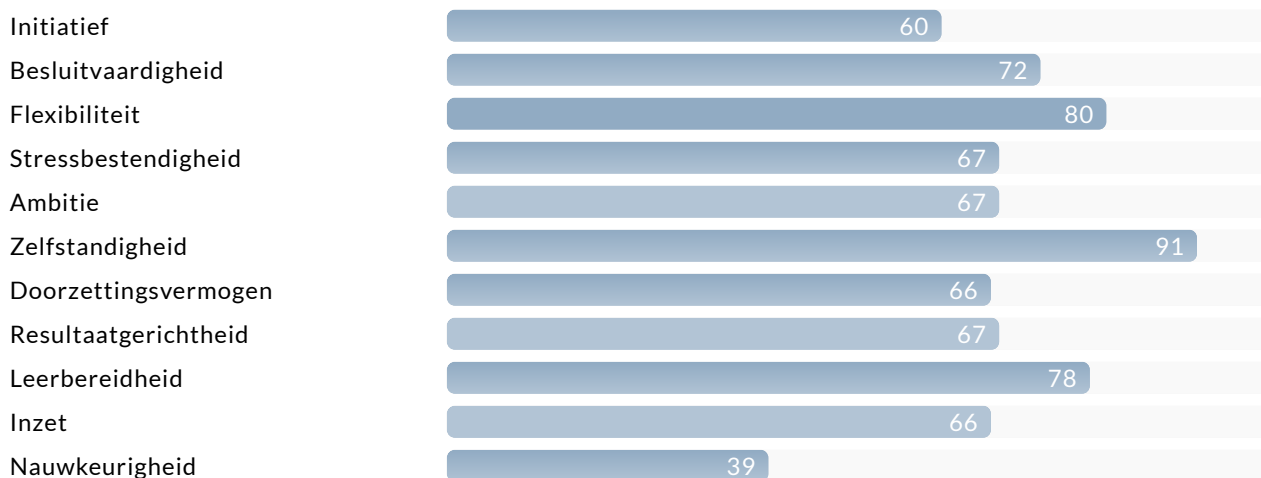
Competentie-Indicator

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



Organisatiegerichtheid



Beïnvloedend vermogen



Organisatievermogen



Relationeel vermogen





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.
- Voortgangscontrolle** 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

3

Zelfbeeld

6

Antwoordtendentie

Antwoordoptie 1

36

Antwoordoptie 2

-39

Antwoordoptie 3

Antwoordoptie 4

-29

Antwoordoptie 5

91



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