



Rapport WPV-I

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 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 weinig waarde hecht aan de maatschappelijke status van uw werk. Carrière maken is niet belangrijk voor u. Daarnaast blijkt dat u in groepen en in de samenwerking bescheiden bent. U heeft geen behoefte zich te laten gelden en weet uw gedrag aan anderen aan te passen. Dit leidt ertoe dat u ook minder invloed hebt op de beslissingen. 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 zich bescheiden en terughoudend gedraagt. U wilt liever niet opvallen en in het middelpunt van de aandacht staan. Als het kan zult u dat ook vermijden.

Sociabiliteit

Over het algemeen vindt u het prettig om in gezelschap van anderen te zijn. U heeft regelmatig behoefte aan sociale contacten. U zoekt dan ook actief mensen op en weet contacten te leggen. In contact met anderen bent u verlegen en voelt u zich gespannen. Contact met onbekenden schrikt u af. U vermijdt grote groepen. Uit de vragenlijst komt verder naar voren dat u gemiddeld open bent. Met mensen die u vertrouwt, praat u over uw gevoelens en ervaringen. U heeft er dan geen moeite mee om zich kwetsbaar op te stellen. Met mensen die u minder goed kent stelt u zich in eerste instantie minder open op. Wat betreft het vertrouwen dat u heeft in anderen kunnen we zeggen dat u uitgaat van iemands goede bedoelingen. U heeft vertrouwen in mensen. U kunt hierdoor soms ook als onbevangen of naïef worden ervaren. 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 redelijk zorgzaam bent. U bent bereid om anderen te helpen, maar stelt hierin wel uw grenzen. U houdt redelijk rekening met de gevoelens van anderen en uw benadering is tactvol.

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 weinig persoonlijke ambitie heeft. U bent tevreden met de dingen die u nu doet. U hoeft niet zo nodig nieuwe dingen te leren; u doet liever dingen die u al kunt. Dingen die u moeilijk vindt, vermijdt u liever. Daarnaast hebt u een gemiddeld doorzettingsvermogen. Mensen kunnen veelal op u rekenen en u kunt een tandje bijzetten indien nodig. Maar als het tegen zit of niet echt nodig lijkt, kunt u ook wel eens afspraken en deadlines missen. Verder kunnen we zeggen dat u het in het algemeen prettig vindt als dingen blijven zoals ze zijn. U heeft geen grote behoefte aan nieuwe ervaringen, maar eerder aan een stabiele omgeving. Dit kan betekenen dat het voor u soms een uitdaging is om zich aan te passen aan nieuwe omstandigheden. 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 redelijk ordelijk bent. Normaal gesproken brengt u structuur aan in uw werkzaamheden, zonder daarin perfectionistisch te zijn. U bent geneigd uw spullen op te ruimen. Uw werk is daarmee redelijk toegankelijk voor 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 veel respect heeft voor gezag en erg autoriteitsgevoelig bent. U heeft groot ontzag voor belangrijke mensen en voegt zich zeer vlot naar wat uw leidinggevende van u verlangt. U neemt de normen en waarden over van de groep of organisatie waar u toe behoort. Tot slot valt op dat u beslissingen weloverwogen neemt. U denkt goed na voordat u ergens aan begint. U verzamelt informatie en neemt uw beslissingen zorgvuldig. Het kan u wel eens moeite kosten om vlot knopen door te hakken. Anderen ervaren u als bedachtzaam en beheerst.

Stabiliteit

Uit de resultaten blijkt dat u kritisch ten opzichte van uzelf bent. U vindt het moeilijk om uw kwaliteiten en vaardigheden te benoemen en te waarderen. Ook kan het u moeite kosten om achter uw beslissingen te staan. Daarnaast kunnen we zeggen dat u de toekomst zeer rooskleurig inziet. U bent een echte optimist. U gaat er vanzelfsprekend van uit dat anderen het beste met u voor hebben. U kunt zaken wel eens te zonnig inzien. U bent niet geneigd zich meteen te ergeren aan het gedrag en fouten van anderen. U bent redelijk geduldig, al is dit niet eindeloos. Als zaken tegenzitten, kunt u zich hier weleens druk om maken, maar doorgaans kunt u redelijk wat hebben. Wat betreft uw incasservermogen concluderen we ten slotte dat u goed tegen kritiek kunt en dat zelden persoonlijk opvat. Ook persoonlijke tegenslagen zet u best gemakkelijk van u af. U reageert daar doorgaans vrij nuchter op. Het brengt u niet vaak uit uw evenwicht.

Resultaten

Invloed

Status

Dominantie

Competitie

Zelfvertoon

Stenscores



Sociabiliteit

Contactbehoefte

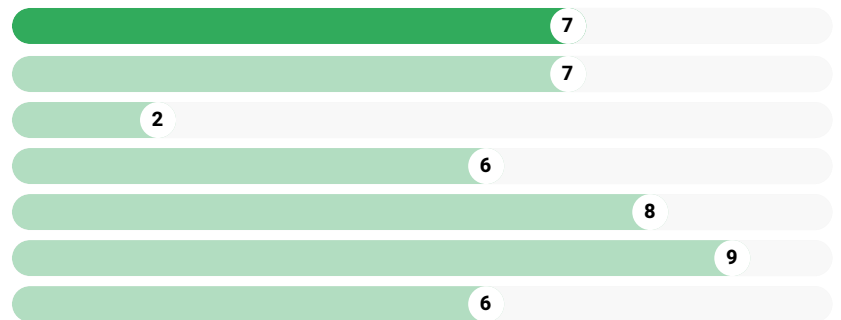
Sociaal ontspannen

Zelfonthulling

Vertrouwen

Hartelijkheid

Zorgzaamheid



Gedrevenheid

Energie

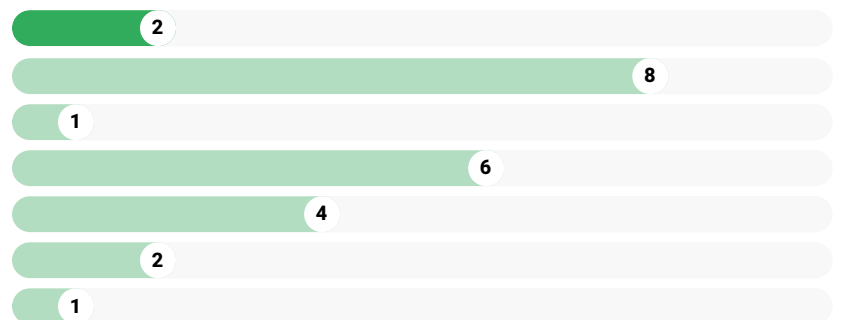
Zelfontwikkeling

Volharding

Variatiebehoefte

Originaliteit

Onafhankelijkheid



Structuur

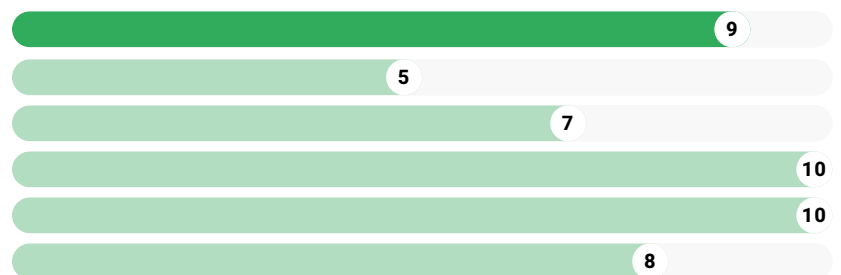
Ordelijkheid

Nauwkeurigheid

Regelmaat

Conformisme

Weloverwogen



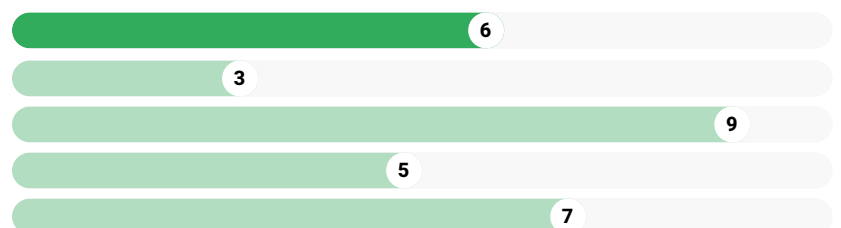
Stabiliteit

Zelfvertrouwen

Positivisme

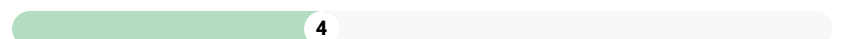
Frustratietolerantie

Incasservermogen



Responsanalyse

Consistentie



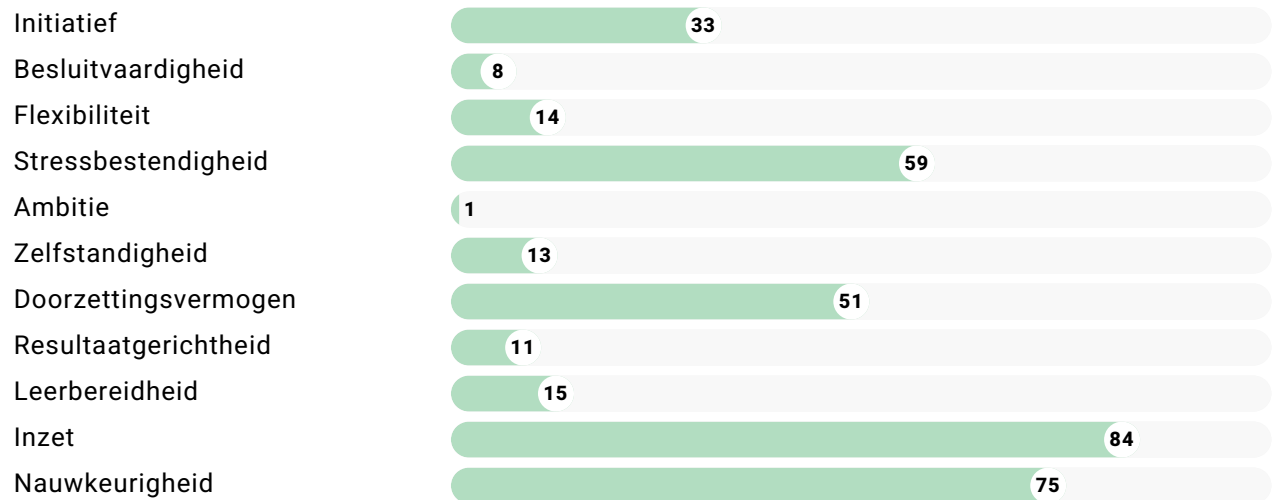
Competentie-Indicator

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.

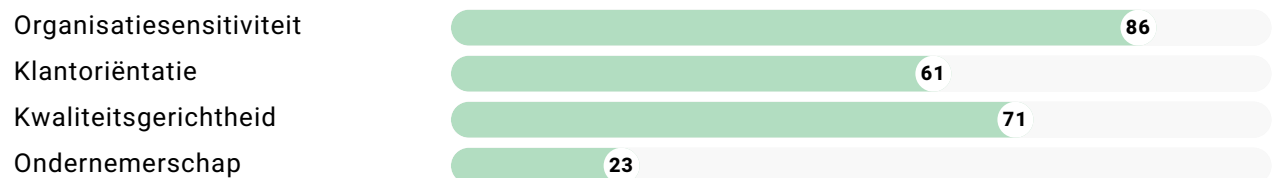
Grafische weergave van de Competentie-Indicator

Persoonlijke gerichtheid

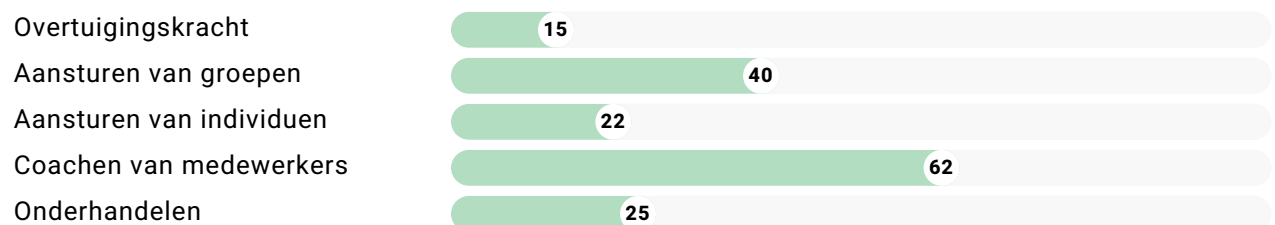
Percentages



Organisatiegerichtheid



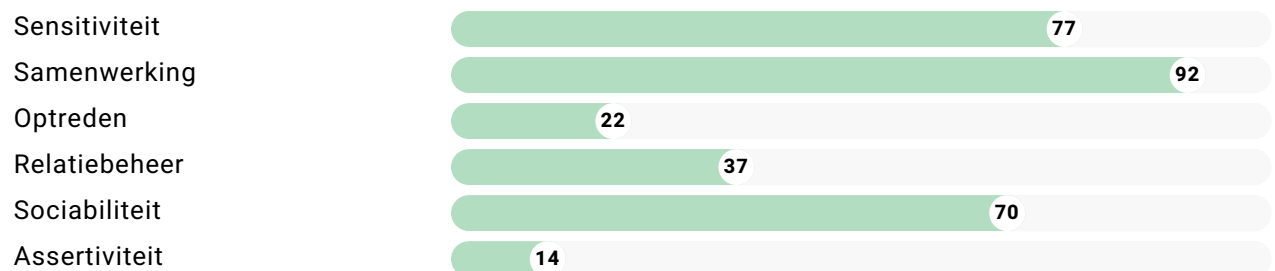
Beïnvloedend vermogen



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** 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.

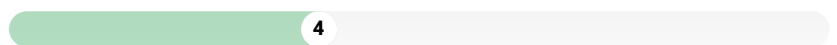
Antwoordanalyse

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

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.

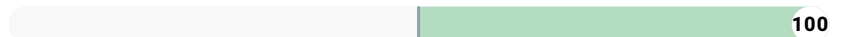
Antwoordtendentie geeft informatie over uw antwoordpatroon in vergelijking met anderen. Wijkt de balk naar links uit dan betekent dit dat u deze antwoordoptie (1 tot 4) minder vaak heeft gekozen dan de normgroep. Een balk naar rechts geeft aan dat u de betreffende antwoordoptie vaker heeft gekozen. Het percentage van de afwijking leest u af op de horizontale as.

Consistentie

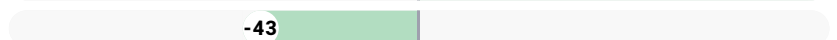


Antwoordtendentie

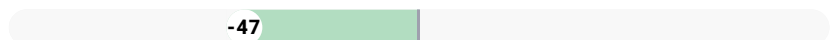
Antwoordoptie 1



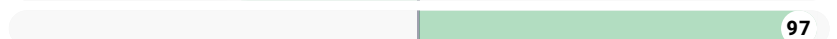
Antwoordoptie 2



Antwoordoptie 3



Antwoordoptie 4



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