

PAPI 3 | SL

PAPI 3 | Gebruikersrapport

Respondent

Marc van Kampen

Datum assessment

woensdag 6 december 2023

De informatie in dit rapport is vertrouwelijk.

Introductie

Dit rapport is bestemd voor mensen die zijn gecertificeerd om PAPI 3 I SL te gebruiken. Om de resultaten in dit rapport te kunnen interpreteren is een specifieke training vereist. Dit rapport dient vertrouwelijk behandeld te worden en dient alleen gelezen te worden door personen die de PAPI 3 gebruikerstraining hebben afgerond.

De inhoud van dit rapport helpt PAPI 3 gebruikers bij het interpreteren van de antwoorden van een individu. Het rapport kan gebruikt worden ter voorbereiding op het feedbackinterview met de respondent of bij het schrijven van een rapport.

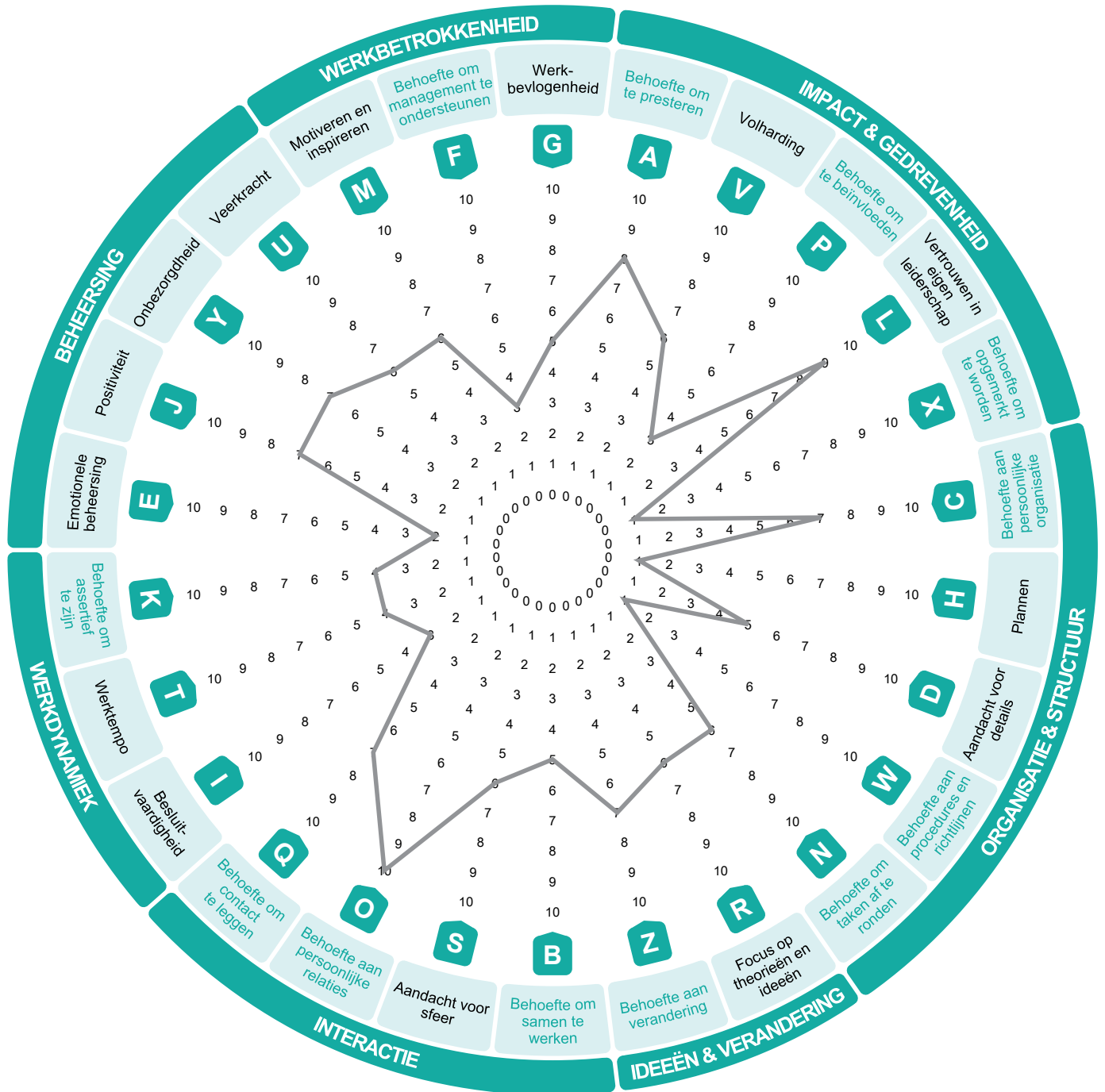
Het rapport geeft een gedetailleerde interpretatie van de antwoorden die Marc van Kampen op de PAPI 3 I vragenlijst heeft gegeven. Het rapport beschrijft daarmee zijn typische voorkeuren en gedragingen in een werkomgeving. Zijn antwoorden op de vragenlijst zijn geïnterpreteerd naar het relatieve belang of de relatieve waarde die hij geeft aan bepaalde motivatoren en gedragingen, vergeleken met de andere voorgelegde motivatoren en gedragingen.

Houd er rekening mee dat de resultaten die hier beschreven worden alleen gebaseerd zijn op de antwoorden van Marc van Kampen op de vragenlijst. Zijn antwoorden geven daarom weer hoe Marc van Kampen zijn eigen gedrag ziet, niet zozeer hoe anderen hem zouden omschrijven. De nauwkeurigheid van de resultaten hangt af van de eerlijkheid en openheid waarmee hij de vragenlijst heeft voltooid, samen met zijn mate van zelfbewustzijn. De in dit rapport weergegeven beschrijvingen van zijn persoonlijkheid dienen geïnterpreteerd te worden als hypothesen en niet als concrete feiten. De resultaten op deze vragenlijst geven nuttige informatie over de manier waarop Marc van Kampen zich veelal gedraagt op het werk en in verschillende situaties.

Dit rapport heeft een maximale geldigheid van 12 maanden, afhankelijk van de werkomstandigheden van Marc van Kampen. Wanneer zich aanzienlijke veranderingen voordoen in zijn rol of persoonlijke omstandigheden na dit assessment, dient hij gevraagd te worden de vragenlijst opnieuw in te vullen.

PAPI-I profiel

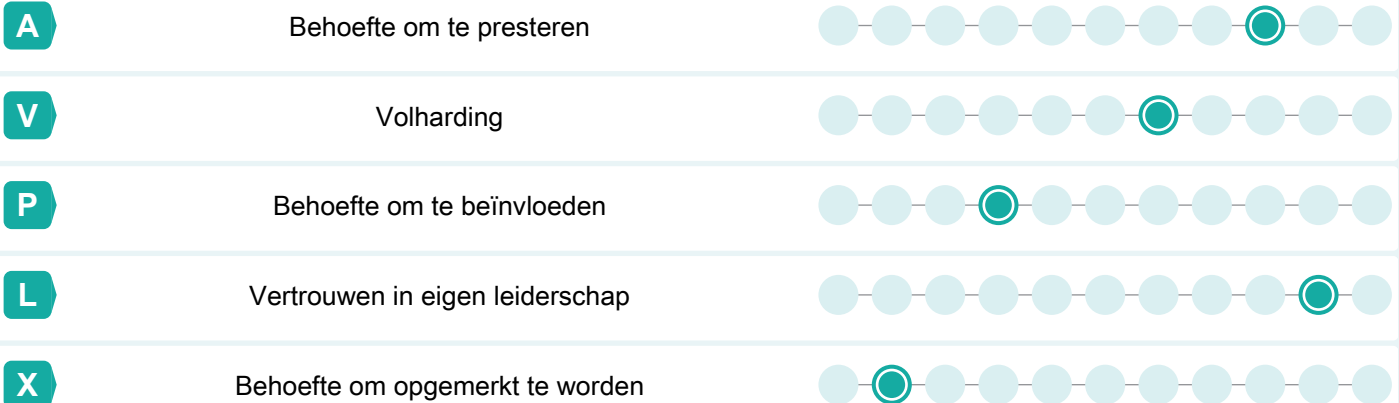
Afnametijd: 26 minuten



Toelichting op de vragenlijst

Hieronder wordt een toelichting gegeven op de antwoorden die Marc van Kampen heeft gegeven op de vragenlijst. Deze uitleg is gegroepeerd in zeven bredere gebieden van werkgerelateerde gedragingen. Aan het einde van het rapport wordt een aantal aanvullende, mogelijk interessante interpretaties van de resultaten gegeven.

Impact & gedrevenheid



- Hij beschrijft zichzelf als iemand die zal wedijveren om de beste te zijn en gedreven is om te slagen, zo nu en dan ten koste van anderen. Waarschijnlijk is hij sterk gericht op 'winnen om het winnen', zelfs wanneer dit weinig voordeel voor de organisatie oplevert. Waar het gaat om het behalen van zijn eigen doelstellingen en carrièresucces, toont hij waarschijnlijk enige zelfmotivatie maar heeft hij soms ook externe druk nodig.
- Hij ziet zichzelf als behoorlijk volhardend in het proberen behalen van zijn doelen. Hij volgt opportuniteiten tot op zekere hoogte op, maar niet ten koste van andermans gevoelens of van zijn relaties met anderen. In plaats van het onvermoeibaar focussen op zijn doelen, zal hij obstakels afwegen tegen realistische mogelijkheden en dan beslissen of het verstandig is om naar deze doelen toe te blijven werken.
- Hij beschrijft zichzelf als iemand die weinig behoefte heeft om anderen te beïnvloeden. Hij zal de input van anderen respecteren en een meer betrekken de beïnvloedingsstijl toepassen. Hij vertelt anderen liever niet wat zij moeten doen, geeft er voorkeur aan dat anderen de leiding nemen. Hierdoor zou hij er soms niet in kunnen slagen om voldoende sturing te geven.
- Zijn antwoorden suggereren dat hij zichzelf ziet als zeer zelfverzekerde en doeltreffende leider. Hij voelt zich hoogstwaarschijnlijk comfortabel in formele management posities en neemt mogelijk vaak de leiding in een informele omgeving. Hij ziet zichzelf mogelijk als natuurlijke leider. Een mogelijk nadeel is te veel vertrouwen in de eigen leiderschapsvaardigheden.
- Hij omschrijft zichzelf als iemand met erg weinig behoefte aan erkenning of aandacht van anderen. Zijn antwoorden wijzen erop dat hij het belangrijk vindt om op de achtergrond te blijven en de aandacht op andere personen te laten vestigen. Hij is zeer waarschijnlijk stil wanneer hij in een groep werkt en draagt alleen bij wanneer hij het gevoel heeft dat hij waarde kan toevoegen. Hij is mogelijk minder zelfverzekerd dan anderen bij het spreken voor publiek en kan beperkte impact hebben in groepssituaties.
- Wanneer hij een leidinggevende rol heeft, neemt hij waarschijnlijk een niet-directieve managementstijl aan waarbij hij anderen betreft. Hij heeft waarschijnlijk het vertrouwen om anderen autonomie te geven, hoewel anderen in sommige situaties wellicht meer sturing wensen dan hij geeft.
- Hij zal bij het leiden van anderen of in zijn formele managementpositie waarschijnlijk zoeken naar mogelijkheden om op de achtergrond te blijven. Hij wordt mogelijk positief gewaardeerd door anderen, omdat hij anderen liever erkenning geeft dan er zelf aanspraak op te maken. Hij kan echter ook gezien worden als iemand met te weinig impact in situaties waarin indruk maken op een groep of publiek noodzakelijk is.

Organisatie & structuur



- Zijn antwoorden wijzen erop dat hij er enige voorkeur heeft om geordend te zijn. Persoonlijke organisatie lijkt een redelijk belangrijke prioriteit voor hem te zijn. Waarschijnlijk houdt hij informatie en zijn werkplek geordend en netjes, waardoor hij de meeste informatie snel en efficiënt kan vinden. Hij raakt mogelijk op bepaalde momenten gefrustreerd door anderen die minder geordend zijn dan hij.
- Zijn antwoorden suggereren dat hij er sterk de voorkeur aan geeft zaken af te handelen wanneer ze zich voordoen, meer spontaan en minder vooraf gepland. Hij is mogelijk niet voorbereid op problemen die anderen voorzien hebben en kan moeite hebben om met grotere projecten om te gaan, waarvoor hij voor aanvang een planning moet maken. Hij wordt waarschijnlijk door zijn collega's gezien als flexibel en bereid om bestaande plannen waar nodig aan te passen.
- Hij ziet zichzelf als iemand met een gemiddeld oog voor detail. Hij legt enige nadruk op de details in zijn werk en zal soms de fouten die anderen over het hoofd zien identificeren. Hij zal waar nodig de tijd nemen om zijn werk na te lezen maar zal dit ook afwegen tegen de vereisten van de situatie.
- Zijn antwoorden wijzen erop dat hij een voorkeur heeft voor een flexibele benadering van regels en dat hij er vrij mee om zal gaan waar nodig. Hij kan zich beperkt voelen door strikte regels en strikt beleid. Hij toont ook een sterke voorkeur voor het nemen van eigen initiatieven en zal waarschijnlijk oplossingen vinden in onbekende situaties. Hij voelt zich waarschijnlijk het meest comfortabel met weinig richtlijnen om te volgen. Daarnaast geeft hij er mogelijk de voorkeur aan eigen regels te maken wanneer hij denkt dat dit efficiënter en succesvoller is dan aan bestaand beleid te voldoen.
- Hoewel hij enige behoefte aangeeft ervoor te zorgen dat taken en projecten worden afgerond, voelt hij mogelijk niet de behoefte zelf het werk tot een goed einde te brengen. Dit suggereert dat hij zich er normaal gesproken comfortabel bij voelt om de verantwoordelijkheid voor het afronden van taken bij anderen te laten, wanneer dit passend is. Hij voelt zich er waarschijnlijk ook prettig bij om taken onafgerond te laten wanneer de eisen van de organisatie veranderen.
- Hoewel hij nadruk lijkt te leggen op persoonlijk georganiseerd zijn, besteedt hij minder tijd aan vooruit plannen. Hij geeft waarschijnlijk de voorkeur aan een meer flexibele en reactieve benadering van het werk. Hij richt zich liever op het organiseren van informatie en op huidige taken dan op het nemen van een langetermijn benadering voor het organiseren en plannen van zijn eigen of andermans werk.

Ideeën & verandering

R Focus op theorieën en ideeën 

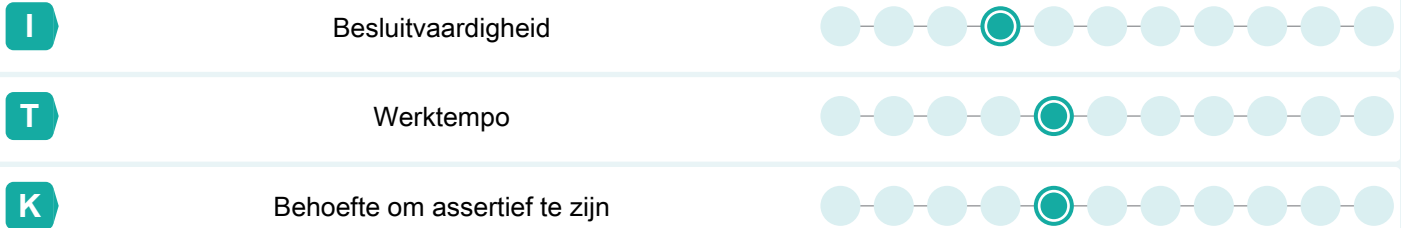
Z Behoefte aan verandering 

- Hij omschrijft zichzelf als een creatief en innovatief persoon die vaak 'out of the box' denkt. Hij is waarschijnlijk in staat om zowel originele ideeën te genereren als om de waarde van vernieuwende ideeën en inbreng van anderen te zien. Mogelijk komt hij soms met een veelvoud aan ideeën voor de dag en wordt hij hierdoor afgeleid. Hij besteedt mogelijk enige tijd aan het bespreken van theoretische problemen, maar wellicht alleen wanneer hij de relevantie hiervan ziet voor zijn huidige projecten en verantwoordelijkheden. Wanneer hij betrokken is bij het denkproces over theoretische zaken, zal hij gewoonlijk focussen op hoe deze gerelateerd zijn aan zijn alledaagse werkzaamheden en wat deze in de praktijk zouden betekenen.
- Zijn antwoorden wijzen op enige behoefte aan verandering en variatie op het werk. Hij staat er waarschijnlijk voor open om dingen op nieuwe manieren te doen en past zich gemakkelijk aan. Hij raakt mogelijk verveeld en rusteloos wanneer hij regelmatig routinetaken moet uitvoeren. Op sommige momenten zet hij mogelijk verandering in om de verandering en niet per se vanwege vooruitgang.
- Zijn voorkeur voor variatie zorgt ervoor dat hij nieuwe ideeën toejuicht en vaak zoekt naar alternatieve, praktische benaderingen voor bestaande problemen. Dit zal zelfs het geval zijn wanneer er geen specifieke noodzaak is tot verandering en zal vooral zo zijn wanneer hij zich gaat vervelen.

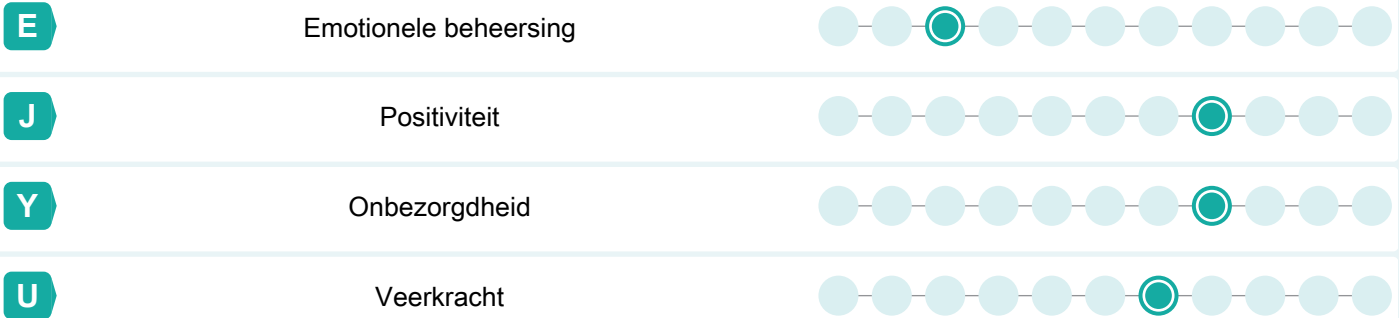
Interactie

B	Behoefte om samen te werken	
S	Aandacht voor sfeer	
O	Behoefte aan persoonlijke relaties	
Q	Behoefte om contact te leggen	

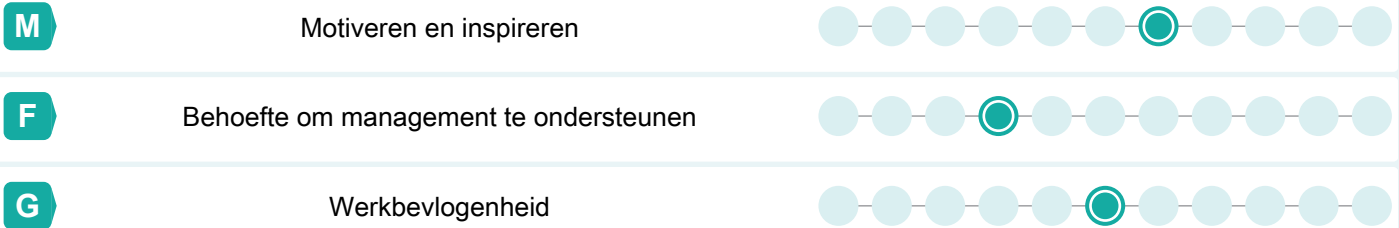
- Zijn antwoorden wijzen erop dat hij zich net zo comfortabel voelt bij het werken binnen een team als bij het werken aan individuele taken. Deze balans wordt mogelijk veroorzaakt door het soort taak: hij voelt zich mogelijk comfortabeler bij het alleen werken wanneer hij zich zelfverzekerd voelt bij de taak. Een andere mogelijkheid is dat hij simpelweg de voorkeur geeft aan een balans tussen de twee.
- Hij heeft zichzelf beschreven als iemand die gemakkelijk met anderen overweg kan. Anderen vinden hem waarschijnlijk vriendelijk en gemakkelijk in de omgang. Hij wordt mogelijk soms afgeleid door anderen en focust daardoor minder op zijn werk. Hij is echter niet geneigd om een actieve rol te nemen in het oplossen van conflicten tussen collega's. Een reden hiervoor kan zijn dat hij dit soort situaties oncomfortabel vindt en zich er liever niet in mengt, of simpelweg omdat hij de conflicten niet opmerkt. Een alternatieve verklaring kan zijn dat hij goed kan werken in een conflictueuze omgeving en hij geen probleem heeft met meningsverschillen op de werkvloer.
- Zijn antwoorden wijzen erop dat hij waarschijnlijk werkt aan hechte werkrelaties met collega's, hen mogelijk vertrouwt en rekening houdt met hun gevoelens. Hij is waarschijnlijk bereid betrokken te raken bij de problemen van anderen omdat hij er sympathie voor heeft. Mogelijk komt hij te dicht bij anderen te staan, waardoor hij de objectiviteit in oordelen over hen kan verliezen. Hij is waarschijnlijk kwetsbaarder dan anderen wanneer hij het gevoel heeft dan mensen afstandelijk of koud op hem reageren.
- Hij besteedt mogelijk graag tijd aan het leggen van nieuwe contacten en voelt zich comfortabel bij het opstarten van gesprekken met onbekenden. Hij doet waarschijnlijk actief zijn best om met verschillende mensen te spreken. Hij heeft hier waarschijnlijk over het algemeen zelfvertrouwen in en wil graag een breed netwerk opbouwen. Sommige personen vinden wellicht dat hij te veel tijd steekt in netwerken en te weinig in andere aspecten van zijn rol.
- Hij is geneigd mensgericht te zijn en dit vindt hij waarschijnlijk interessanter dan het puur omgaan met taken. Zijn vriendelijke benadering zorgt ervoor dat hij gemakkelijk hechte, warme relaties en persoonlijke vriendschappen op het werk ontwikkelt. Hij vindt het mogelijk lastig om anderen negatieve feedback te geven en neemt wellicht stappen om dit te ontwijken.

Werkdynamiek

- Wanneer hij beslissingen neemt, zal hij waarschijnlijk de voorkeur geven aan een voorzichtigere, weloverwogen benadering. Over het algemeen neemt hij graag de tijd om potentiële consequenties en mogelijkheden te overwegen, om zo tot een goed gefundeerd besluit te komen. Hij voelt zich niet comfortabel in situaties waarin hij snel een handelswijze moet kiezen. Hij onderzoekt liever alternatieve opties voor hij een beslissing neemt. Mogelijk heeft hij wat minder vertrouwen in de beslissingen die hij neemt en mist hij kansen door te lang opties te overwegen.
- Hij omschrijft zichzelf als iemand die snel werken afweegt tegen de kwaliteit van zijn werk. Hij werkt daarom meestal op een gelijke snelheid en reageert op externe deadlines wanneer deze zich voordoen. Hij werkt mogelijk snel bij dingen waarmee hij bekend is, maar neemt mogelijk meer tijd en aandacht aan minder routineuze taken.
- Hoewel hij op sommige momenten vrij direct kan zijn over zaken die hij belangrijk vindt, kiest hij op andere momenten een minder assertieve benadering. Dit wijst erop dat hij over het algemeen conflicten niet opzoekt en zich waar mogelijk tolerant opstelt, behalve in situaties waarin hij voelt dat het noodzakelijk is om het conflict aan te gaan.

Beheersing

- Hij omschrijft zichzelf als iemand die zeer openlijk zijn emoties uit op het werk. Hij is geneigd zijn frustraties aan anderen te tonen en vindt het mogelijk erg lastig om zijn gevoelens te verbergen wanneer hij van streek of ongelukkig is. Waarschijnlijk zorgt dit ervoor dat anderen zich soms wat oncomfortabel voelen, hoewel mensen waarschijnlijk wel weten waar ze bij hem aan toe zijn en ze deze transparantie wel eens zouden kunnen waarderen.
- Zijn antwoorden wijzen erop dat hij optimistisch is en een positieve instelling heeft. Dit kan energie geven aan groepen en andere individuen. Hij verwacht dat zaken een goede afloop kennen. Hij straalt meestal vertrouwen uit; dit kan betekenen dat hij soms niet overweegt welke obstakels of problemen er bestaan en hoe deze vermeden kunnen worden. Het is mogelijk dat andere -minder optimistische personen- vinden dat hij enigszins onrealistisch is of niet genoeg aandacht besteedt aan tegenstrijdige data.
- Hij omschrijft zichzelf als iemand die een evenwicht vindt tussen bezorgd zijn over gebeurde zaken en een ontspannen en kalme instelling. Dit betekent waarschijnlijk dat hij zich alleen zorgen maakt wanneer dit nodig is en hij zijn bezorgdheid gebruikt om de kans dat dingen fout lopen te minimaliseren. Hij voelt zich niet snel beledigd en lijkt in staat om kwetsende opmerkingen van anderen erg gemakkelijk van zich af te laten glijden. Zijn eigen emotionele weerbaarheid zorgt er mogelijk voor dat hij van anderen hetzelfde verwacht en dat hij bijgevolg minder gevoelig is voor het effect van zijn opmerkingen op anderen.
- Hij omschrijft zichzelf als iemand die bij momenten vastberaden reageert en niet overgevoelig is voor afwijzing. Hij kan echter niet altijd goed met afwijzing omgaan, vooral wanneer het een persoonlijke afwijzing betreft. Over het algemeen herstelt hij snel van tegenslagen op het werk, maar zal hij hier in sommige gevallen langer over doen dan anderen.
- Zijn neiging om zijn emoties te uiten kan er samen met zijn 'dikke huid' voor zorgen dat hij minder gevoelig is voor andermans gevoelens wanneer hij met iemand communiceert.
- Hij kan relatief onaangedaan overkomen wanneer hij negatieve feedback ontvangt over de door hem voorgestelde handelwijze en zet deze alsnog door.

Werkbetrokkenheid

- Zijn antwoorden wijzen erop dat hij op sommige momenten zijn best doet om anderen te motiveren. Hij zal hen mogelijk proberen te helpen bij het aangaan van uitdagingen wanneer hij het idee heeft dat dit nodig is, maar geeft er op andere momenten de voorkeur aan om erop te vertrouwen dat ze zichzelf motiveren.
- Zijn antwoorden suggereren dat hij over het algemeen niet geneigd is om zijn management blindelings te steunen en dat hij weinig interesse heeft om hun beslissingen zomaar te verdedigen. Hoewel hij het belang ziet van het voldoen aan de algemene verwachtingen van het management, werkt hij mogelijk liever naar zijn eigen doelen en maatstaven, waarvan sommige wellicht niet overeenkomen met die van het management. Hij ziet zichzelf als iemand die niet veel aandacht besteedt aan interne politiek en beslissingen van het management in twijfel trekt. Hij is meer geneigd om op een autonome manier te werken, zonder daarbij te veel te vertrouwen op de steun van zijn leidinggevende of de organisatie.
- Hij omschrijft zichzelf als iemand die gemotiveerd wordt door, en betrokken is bij, sommige elementen in zijn huidige werk. Hij omschrijft zichzelf als iemand die enig enthousiasme heeft voor werk en haalt voldoening uit wat hij doet. Hij zal niet snel continu te veel werk op zich nemen en streeft waarschijnlijk naar een redelijke balans tussen zijn werk en zijn privéleven.

Aanvullende interpretaties

In dit gedeelte van het rapport worden een aantal aanvullende, mogelijk relevante interpretaties gegeven, gebaseerd op een combinatie van de antwoorden van de respondent. Alle scores worden getoond als ruwe scores.

J score 7 en S1 score 5

- De combinatie van zijn vriendelijke karakter en optimisme zorgt er waarschijnlijk voor dat hij graag optimisme overbrengt op en aanmoedigt bij anderen.

D score 5 en T score 4

- Hij balanceert zijn detailfocus en accuratesse met zijn werktempo, zo reageert hij op deadlines wanneer ze zich voordoen, maar houdt hij ook in bepaalde mate focus op de kwaliteit.

W1 score 1, W2 score 0, B score 5 en F score 3

- Zijn antwoordpatroon wijst erop dat hij geneigd is om onafhankelijk te zijn in zijn kijk op zaken. Hij is mogelijk geneigd om op het werk het initiatief te nemen, waarbij hij zelf beslist hoe hij zaken benadert zonder beïnvloed te worden door bestaande procedures, het management of andermans meningen.