

PAPI 3 | SL

PAPI 3 | Feedbackrapport

Respondent

Marc van Kampen

Datum assessment

woensdag 6 december 2023

De informatie in dit rapport is vertrouwelijk.

Introductie

De informatie in dit rapport is vertrouwelijk en enkel bedoeld voor de respondent en de verantwoordelijke manager, hr-medewerker en/of recruiter.

Dit rapport geeft een gedetailleerde beschrijving van de antwoorden van Marc van Kampen op de PAPI 3 I SL. In deze vragenlijst werd hem gevraagd zijn eigen voorkeuren en gedrag op het werk te beschrijven. Hij kreeg steeds drie stellingen te zien. Bij deze stellingen moest hij aangeven welke stelling in zijn ogen het meest en welke het minst representatief was voor zijn eigen gedrag en voorkeuren.

De beschreven resultaten zijn enkel gebaseerd op de antwoorden van Marc van Kampen op de vragenlijst. Dit betekent dat zijn antwoorden enkel een weergave zijn van hoe Marc van Kampen zijn eigen gedrag ziet en niet van hoe anderen hem zien. De juistheid van het rapport is daarom afhankelijk van de eerlijkheid en openhartigheid waarmee hij de vragenlijst heeft ingevuld. Ook zijn zelfbewustzijn en zelfkennis hebben invloed op het resultaat. De omschrijving van zijn persoonlijkheid moet eerder gezien worden als hypothesen dan als vaststaande feiten. Wel zouden de resultaten van deze vragenlijst nuttige indicaties moeten geven van de manier waarop Marc van Kampen zich gedraagt in verschillende situaties op het werk.

Met het beantwoorden van de vragen in deze vragenlijst is een rangorde gemaakt van de behoeften en rollen van Marc van Kampen. De resultaten beschrijven zijn relatieve voorkeuren in behoeften en rollen in het werk, maar zeggen niets over hoe zijn voorkeuren zich verhouden ten opzichte van die van andere mensen.

Het rapport beschrijft het zelfbeeld van de respondent ten tijde van het invullen van de vragenlijst. Zijn voorkeuren en gedrag kunnen met de tijd veranderen en zijn afhankelijk van zijn huidige functie en zijn persoonlijke omstandigheden. De resultaten van de vragenlijst zijn daarom, afhankelijk van de situatie, geldig gedurende ongeveer 12 maanden. Als er significante veranderingen zijn geweest in zijn functie, omgeving en/of persoonlijke omstandigheden wordt geadviseerd om hem de vragenlijst opnieuw te laten invullen.

PAPI 3 meet geen capaciteiten of competenties. De vragenlijst geeft een samenvatting van hoe de respondent zichzelf ziet, maar geeft geen informatie over hoe doeltreffend hij is op een bepaald gebied. De effectiviteit van zijn gedrag wordt beïnvloed door een interactie tussen zijn persoonlijkheidskenmerken en andere factoren zoals werkdruk en de organisatiecultuur.

Als je vragen of opmerkingen hebt over de hier gegeven informatie, kun je deze stellen aan degene die het rapport naar jou heeft gestuurd, of aan iemand die getraind is in- en gecertificeerd is voor het interpreteren van PAPI 3 I SL.

Terugkoppeling van de vragenlijst

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

Impact & gedrevenheid

Onderstaande alinea beschrijft de voorkeuren van Marc van Kampen op het gebied van anderen beïnvloeden en het maken van impact. Daarnaast wordt gekeken naar zijn behoefte aan persoonlijke prestatie en zijn perceptie van zijn vermogen om anderen te leiden en te managen.

Marc van Kampen beschrijft zichzelf als iemand die zal wedijveren om de beste te zijn en gedreven is om te slagen. Waarschijnlijk is hij sterk gericht op winnen, zelfs wanneer dit weinig voordeel voor de organisatie oplevert. Hij toont waarschijnlijk enige mate van motivatie voor het bereiken van niet-competitieve doelen en carrièresucces, maar heeft hiervoor soms externe druk nodig.

Hij ziet zichzelf als redelijk volhardend in het proberen realiseren van zijn doelen. Hij volgt kansen waarschijnlijk tot op zekere hoogte op, maar niet ten koste van andermans gevoelens of van zijn relaties met anderen. In plaats van het onvermoeibaar najagen van zijn doelen, zal hij waarschijnlijk obstakels afwegen tegen realistische mogelijkheden en dan beslissen of het verstandig is om zijn doelen na te streven.

Hij beschrijft zichzelf als iemand met een geringe behoefte om anderen te beïnvloeden. Hij zal de bijdragen van anderen respecteren en een beïnvloedingsstijl hanteren waarbij hij anderen betreft. Zijn antwoorden suggereren dat hij anderen liever niet zegt wat te doen en er voor kiest om collega's de leiding te laten nemen. Zelfs wanneer het nodig is om aan te sturen, laat hij dit mogelijk na.

Zijn antwoorden suggereren dat hij zichzelf ziet als een zeer zelfverzekerde en doeltreffende leider. Hij zal zich comfortabel voelen op formele management posities en neemt waarschijnlijk vaak de leiding in een informele omgeving. Hij ziet zichzelf mogelijk als een natuurlijke leider.

Hij omschrijft zichzelf als iemand met erg weinig behoefte aan erkenning of aandacht van anderen. Wanneer hij in een groep werkt zal hij met name een bijdrage leveren als hij vindt dat die toegevoegde waarde heeft.

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 wordt mogelijk positief gewaardeerd door anderen, omdat hij anderen liever erkenning geeft dan er zelf aanspraak op te maken. Dit kan echter ook een uitdaging voor hem vormen wanneer het noodzakelijk is om impact te maken op een groep of publiek. Hij zal bij het leiden van anderen of in zijn formele managementpositie wellicht zoeken naar mogelijkheden om op de achtergrond te blijven.

Organisatie & structuur

Onderstaande alinea beschrijft de mate waarin Marc van Kampen in zijn werk behoefte heeft aan richtlijnen en structuur, zijn gerichtheid op structuur en details, alsmede de mate waarin hij behoefte voelt om ervoor te zorgen dat taken afgerond worden.

De antwoorden van Marc van Kampen wijzen erop dat hij er enige voorkeur voor heeft om georganiseerd en opgeruimd te zijn. Persoonlijke organisatie lijkt een redelijk belangrijke prioriteit voor hem. Waarschijnlijk houdt hij informatie en zijn werkplek geordend en netjes, waardoor hij de meeste informatie snel en efficiënt kan vinden. Af en toe zou hij gefrustreerd kunnen raken door anderen die minder georganiseerd 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 krijgt mogelijk geen energie van plannen en laat dit graag over aan anderen. Hij kan onvoorbereid zijn op problemen die anderen wel voorzien hebben, maar 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 hier waar nodig vrij mee om zal gaan. 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 opgelegde richtlijnen. 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 aangeeft er enige behoefte aan te hebben 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 waarschijnlijk vrij comfortabel om taken niet af te ronden 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 verkiest een focus op het organiseren van informatie en op huidige taken boven het nemen van een lange termijn benadering bij het organiseren en plannen van zijn eigen of andermans werk.

Ideeën & verandering

Hieronder wordt de redeneerstijl, creativiteit en de behoefte aan afwisseling en verandering van Marc van Kampen beschreven.

Marc van Kampen 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 biedt hij soms een veelvoud aan ideeën. Hij besteedt mogelijk enige tijd aan het bespreken van theoretische problemen, maar wellicht alleen wanneer hij de relevantie hiervan voor zijn huidige projecten en verantwoordelijkheden kan zien. Wanneer hij betrokken is bij het nadenken over theoretische zaken, zal hij gewoonlijk focussen op hoe deze gerelateerd zijn aan zijn alledaagse werkzaamheden en wat deze problemen 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 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

Hieronder wordt beschreven hoe Marc van Kampen, al dan niet in groepen, met anderen om gaat.

Marc van Kampen's 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 komt voort uit 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 op te nemen in conflictsituaties tussen collega's en deze op te lossen. 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 kan betrokken raken bij de kwesties van anderen omdat hij inzit over hun problemen. Mogelijk voelt hij zich te betrokken bij anderen, waardoor hij de objectiviteit in oordelen en beslissingen over hen kan verliezen. Wanneer hij het gevoel heeft dat mensen afstandelijk of koud op hem reageren, trekt hij zich dat waarschijnlijk meer aan dan anderen.

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 van contacten 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

Hieronder wordt beschreven in welk tempo Marc van Kampen taken uitvoert en beslissingen neemt. Daarnaast wordt beschreven in hoeverre hij de behoefte voelt om anderen uit te dagen en zijn mening op een directe manier kenbaar te maken om zo voortgang in het werk te bewerkstelligen.

Wanneer Marc van Kampen beslissingen neemt, benadert hij die waarschijnlijk voorzichtig en weloverwogen. 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 mogelijk niet comfortabel in situaties waarin hij snel een handelswijze moet kiezen. Hij onderzoekt liever verschillende opties voor hij een beslissing neemt.

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 vragen wanneer deze zich voordoen. Hij werkt mogelijk snel bij dingen waarmee hij bekend is, maar neemt mogelijk meer tijd en aandacht voor minder routinematige taken.

Hoewel hij soms eerder direct is betreffende de zaken die hij belangrijk vindt, zal hij op andere momenten een minder assertieve aanpak toepassen. Over het algemeen zal hij conflicten vermijden en zich tolerant opstellen.

Beheersing

De volgende alinea's beschrijven de mate waarin Marc van Kampen zijn emoties op het werk toont, hoe hij tegen uitdagende situaties aankijkt en de mate waarin hij zijn kalmte kan bewaren.

Marc van Kampen omschrijft zichzelf als iemand die zeer openlijk zijn emoties uit richting anderen 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 vast wel weten waar ze bij hem aan toe zijn en deze transparantie 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 meestal goedkomen. Hij straalt vertrouwen uit; dit kan betekenen dat hij soms niet overweegt welke obstakels of problemen er bestaan en hoe deze vermeden kunnen worden.

Hij omschrijft zichzelf als iemand die een balans bewaart tussen zich zorgen maken over zaken die al gebeurd zijn en ontspannen en kalm zijn over werkproblemen. Dit betekent waarschijnlijk dat hij zich alleen zorgen maakt wanneer dit nodig is en dat hij de angst die hij zo nu en dan voelt gebruikt om de kans dat zaken fout lopen te minimaliseren. Hij voelt zich niet snel beledigd en lijkt kwetsende opmerkingen van anderen erg gemakkelijk van zich af te laten glijden.

Hij omschrijft zichzelf als iemand die soms niet geraakt kan worden en niet overgevoelig is voor afwijzing. Op andere momenten, wanneer hij de afwijzing persoonlijk neemt, kan hij het echter moeilijk vinden om ermee om te gaan. Over het algemeen zal hij terugveren van tegenslagen op het werk, maar bij de ene tegenslag gaat dit makkelijker dan bij andere. Hij zal tot op zekere hoogte de oorzaken van negatieve situaties proberen te achterhalen om deze in de toekomst te voorkomen.

Zijn neiging om zijn emoties te uiten kan er samen met het hebben van een 'dikkere 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

Hieronder wordt beschreven in welke mate Marc van Kampen behoefte heeft aan het ondersteunen van zijn management en zijn organisatie en in welke mate hij gemotiveerd en betrokken is op zijn werk.

Zijn antwoorden wijzen erop dat hij op sommige momenten zijn best doet om anderen te motiveren. Hij zal mogelijk anderen helpen in het overwinnen van uitdagingen wanneer hij dit zinvol acht. Op andere momenten geeft hij er de voorkeur aan anderen aan te moedigen zichzelf te motiveren om uitdagingen het hoofd te bieden.

Marc van Kampen's antwoorden suggereren dat hij over het algemeen niet geneigd is om zijn management te steunen enkel en alleen omwille van het ondersteunen en dat hij weinig interesse heeft in het simpelweg verdedigen van hun beslissingen. Hoewel hij het belang ervan inziet om aan de algemene verwachtingen van het management te voldoen, werkt hij mogelijk liever volgens zijn eigen maatstaven en doelen, waarvan sommige wellicht niet overeenkomen met die van het management. Hij ziet zichzelf als iemand die niet veel aandacht besteedt aan interne politiek en die beslissingen van het management in twijfel trekt. Hij is meer geneigd om op een autonome manier te werken, zonder daarbij te veel te terug te vallen op haar leidinggevende of de organisatie voor ondersteuning.

Hij omschrijft zichzelf als iemand die gemotiveerd wordt door- en betrokken is bij een aantal elementen in zijn huidige werk. Hij omschrijft zichzelf als iemand die enig enthousiasme heeft voor werk en die voldoening haalt 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

De volgende alinea's bevatten aanvullende interessante interpretaties, gebaseerd op een combinatie van de antwoorden van Marc van Kampen.

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

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.

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.