



Jan Voorbeeld

Opdrachtgever
ixly ontwikkel/test

Adviseur
Test Consultant

Datum
21-12-2021



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, 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.

© 2014-2021 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 een gemiddelde mate bepalend bent in groepen. Enige invloed op anderen wilt u wel kunnen uitoefenen, maar u hoeft niet per se de leiding te hebben. U vindt het prettig gehoord te worden, maar u kunt zich ook schikken naar de mening van anderen. Als het nodig is kunt u wel meer invloed pakken. Verder komt naar voren dat u gemiddeld competitief bent. U bent enigszins geneigd uzelf met anderen te vergelijken. Het geeft u ook wel enige voldoening als u betere resultaten dan anderen haalt, maar u zult niet alles opzij zetten om te winnen. Tot slot kunnen we zeggen dat u zich enigszins bescheiden opstelt. U hoeft niet zo nodig in het middelpunt van de aandacht staan, maar u vermijdt dat niet actief wanneer het gevraagd wordt.

Sociabiliteit

Over het algemeen vindt u het niet onprettig om alleen te zijn. U heeft het contact met anderen niet nodig om zich goed te voelen, maar u vermijdt het ook niet. In contact met onbekenden kijkt u eerst even de kat uit de boom. In contact met anderen voelt u zich soms geremd en ervaart u een bepaalde spanning. Contact met onbekenden vindt u niet per se plezierig, maar u gaat het niet uit de weg. 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 in principe uit gaat van goede bedoelingen. Uw uitgangspunt is positief maar u bent niet goedgelovig of naïef. Qua hartelijkheid kunnen we zeggen dat u in vergelijking tot anderen serieus en zakelijk overkomt. U houdt contacten graag functioneel. U kunt daarbij kort en bondig zijn. In de omgang met anderen kunt u daarom wel als afstandelijk of koel worden ervaren. Als laatste kunnen we zeggen dat u niet zorgzaam bent ingesteld. U vindt vooral dat iedereen voor zichzelf moet zorgen. U besteedt geen aandacht aan hoe anderen zich voelen en zult niet snel uw hulp aanbieden. Op anderen kunt u daarmee onverschillig overkomen.

Gedrevenheid

Qua werkenergie scoort u in vergelijking met anderen laag. U heeft een voorkeur voor een rustig werktempo. Het werk moet u wat dat aangaat niet overvragen. Ook kan er werk blijven liggen en kunt u doelstellingen wel eens niet halen. U bent minder proactief. Verder blijkt dat u minder persoonlijke ambitie heeft. U doet liever dingen die u al kunt. U hoeft van uzelf niet steeds nieuwe dingen te leren, om meer te weten en te kunnen. U stelt zichzelf het liefst doelen die gemakkelijk te behalen zijn. Daarnaast zou uw doorzettingsvermogen wat sterker mogen zijn. U neemt uw taken doorgaans serieus, maar u kunt ook minder gedisciplineerd met afspraken omgaan. Uw doorzettingsvermogen kan op de proef worden gesteld en als het tegenzit kunt u het ook opgeven. Hierdoor kunnen mensen twifelen aan uw betrouwbaarheid. Verder kunnen we zeggen dat u het prettig vindt als dingen blijven

zoals ze zijn. Dit kan betekenen dat het voor u moeilijk kan zijn om zich aan te passen aan nieuwe omstandigheden. Mensen kunnen u als behoudend ervaren. U bent bereid iets te verzinnen als dat nodig is, maar u beschouwt uzelf niet als zeer vindingrijk. U bent vooral praktisch ingesteld. Als laatste komt naar voren dat u afhankelijk bent ingesteld. U vindt het prettig als duidelijk is wat van u verwacht wordt. U heeft niet zo de behoefte uw eigen werkwijze te bepalen. 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 heeft u vooral oog voor de grote lijn. U bent niet geïnteresseerd in details en nauwkeurig werken. Werk dat nauwkeurigheid vraagt heeft daarmee niet uw voorkeur omdat u slordigheidsfouten maakt. Uit de vragenlijst komt verder naar voren dat u gesteld bent op regelmaat en stabiliteit. Regels, procedures en een vastomlijnd takenpakket vindt u aangenaam. Enige afwisseling kunt u waarderen, maar u heeft geen behoefte aan te veel variatie. Verder komt naar voren dat u gemiddeld autoriteitsgevoelig bent en respect heeft voor gezag. U zult zich in het algemeen aanpassen aan de groep tenzij u redenen ziet er van af te wijken. Opdrachten van uw leidinggevende bent u geneigd uit te voeren, maar u hecht er wel aan te begrijpen waarom dat nodig is. Tot slot valt op dat u beslissingen voldoende weloverwogen neemt. U denkt na voordat u ergens aan begint maar u kunt ook spontaan handelen. U bent in staat knopen door te hakken.

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 het u enige moeite kost om hoopvol te zijn. U staat eerder een tikje pessimistisch dan optimistisch in het leven. Het is voor u niet vanzelfsprekend dat anderen altijd het beste met u voor hebben. 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. Kritiek kan u persoonlijk raken en u uit uw evenwicht brengen. Ook kunt u emotioneel reageren op tegenslagen. U kunt daardoor wel eens uit balans raken. Uiteindelijk herstelt u zich wel weer, maar het kan u wel moeite kosten.

Resultaten

Invloed

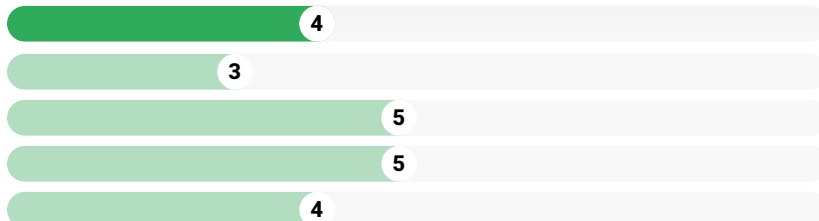
Status

Dominantie

Competitie

Zelfvertoon

Stenscores



Sociabiliteit

Contactbehoefte

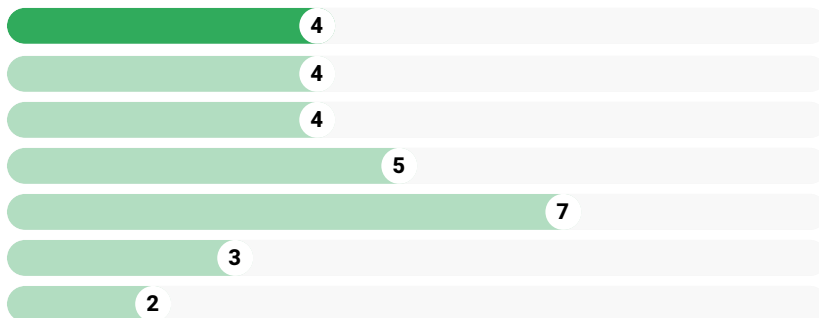
Sociaal ontspannen

Zelfonthulling

Vertrouwen

Hartelijkheid

Zorgzaamheid



Gedrevenheid

Energie

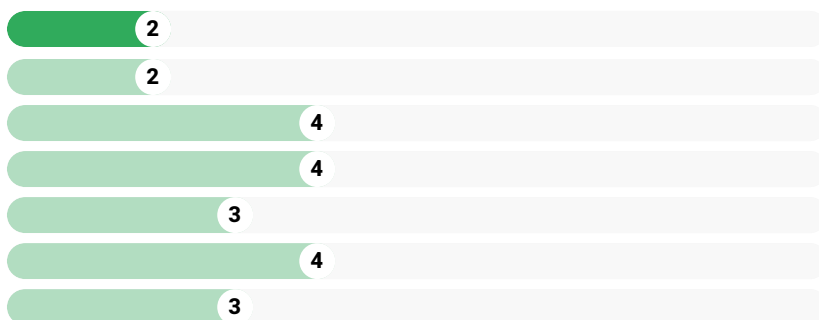
Zelfontwikkeling

Volharding

Variatiebehoefte

Originaliteit

Onafhankelijkheid



Structuur

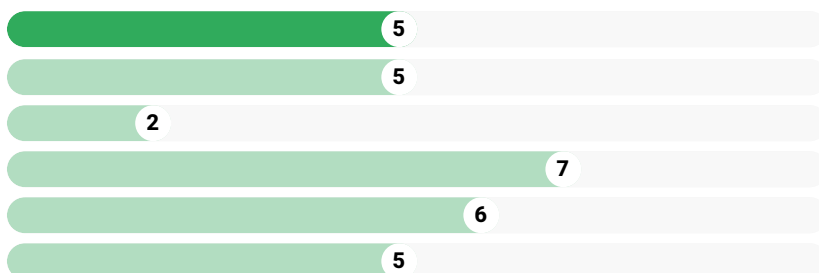
Ordelijkheid

Nauwkeurigheid

Regelmaat

Conformisme

Weloverwogen



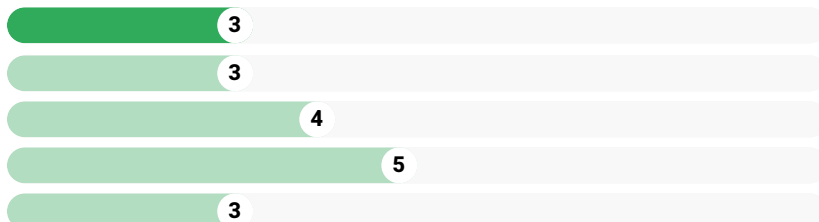
Stabiliteit

Zelfvertrouwen

Positivisme

Frustratietolerantie

Incasservermogen



Responsanalyse

Consistentie

Zelfbeeld



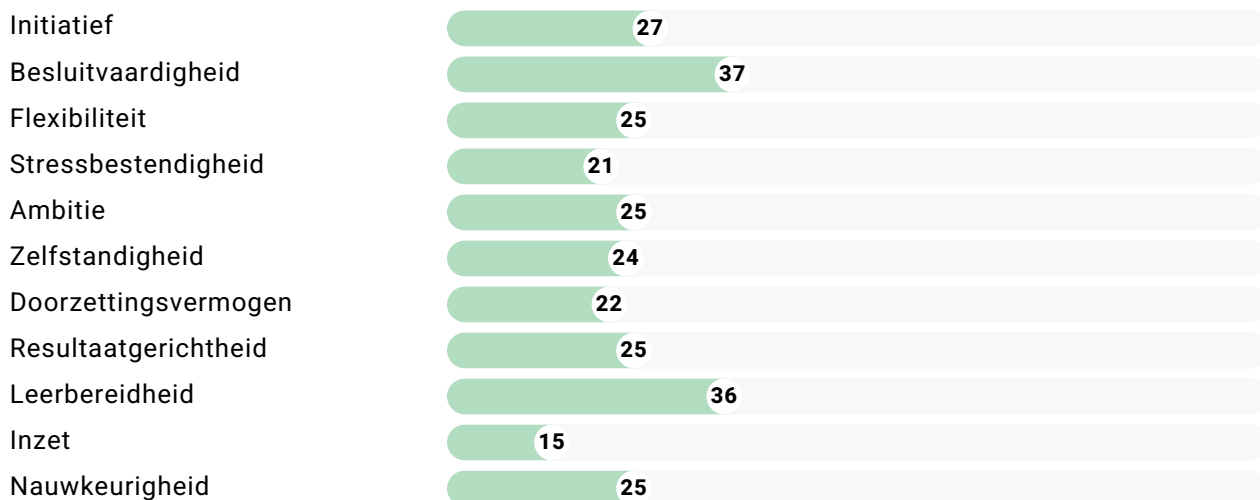
Competentie-Indicator

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.

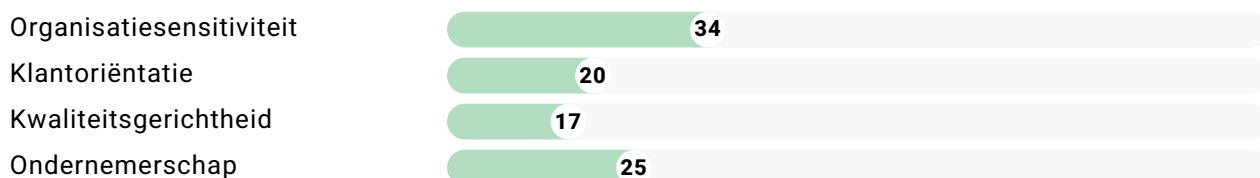
Grafische weergave van de Competentie-Indicator

Percentages

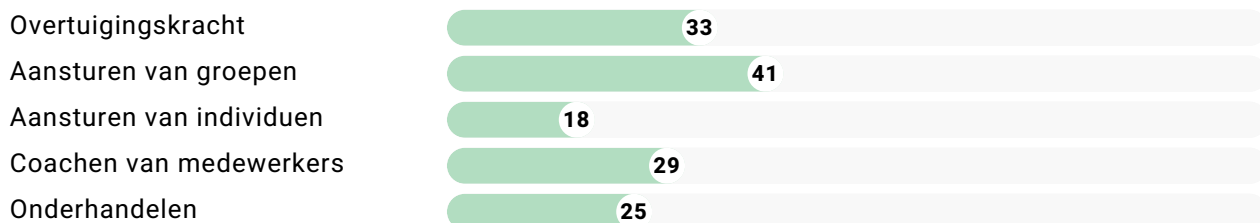
Persoonlijke gerichtheid



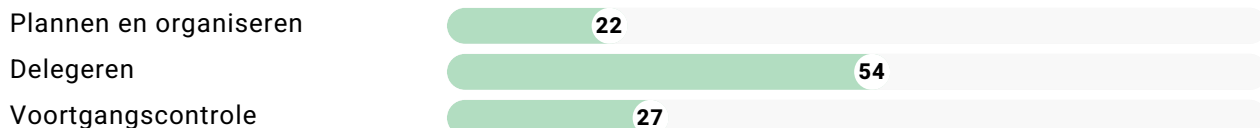
Organisatiegerichtheid



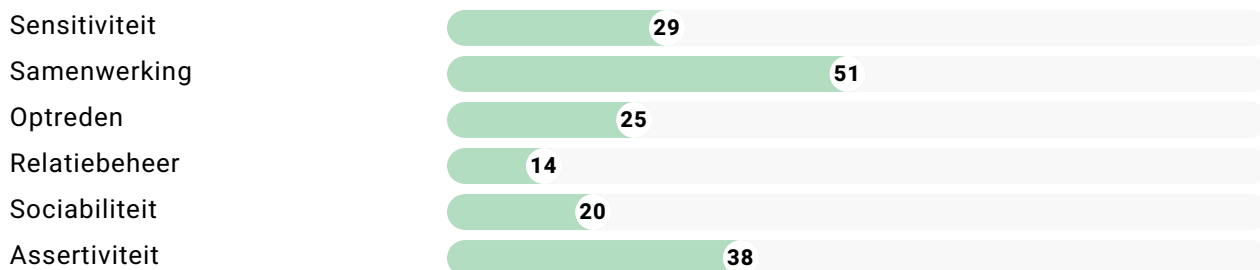
Beïnvloedend vermogen



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 gecalculerde 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.

Voortgangscntrole 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.

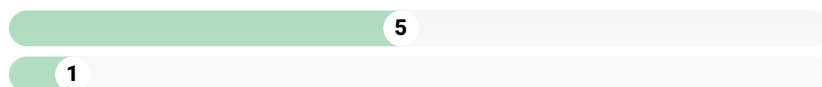
Zelfbeeld geeft de mate aan waarin u een kritisch of positief zelfbeeld heeft laten zien. Hoge scores geven aan dat u een positief zelfbeeld hebt. Een valkuil daarvan kan zijn dat u te weinig kritisch bent naar uzelf en uzelf overschat. Lage scores op zelfbeeld geven aan dat u erg kritisch denkt over 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

Zelfbeeld



Antwoordtendentie

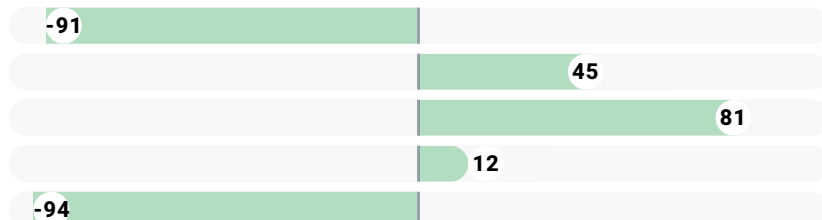
Antwoordoptie 1

Antwoordoptie 2

Antwoordoptie 3

Antwoordoptie 4

Antwoordoptie 5



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