



Jan

Voorbeeld

Werkgerelateerde Persoonlijkheidsvragenlijst
Adaptief

Opdrachtgever
ixly ontwikkel/test

Adviseur
Voorbeeld Adviseur

Datum
3-10-2022



Inleiding

Persoonlijkheidseigenschappen zijn de eigenschappen die ieder mens uniek maken. Jouw persoonlijkheid maakt wie jij bent.

In dit rapport vind je een grafische weergave van jouw persoonlijkheidseigenschappen, op basis van de Werkgerelateerde Persoonlijkheidsvragenlijst die je hebt ingevuld. De beschrijving komt voort uit de antwoorden die je hebt gegeven in de vragenlijst, waarbij jouw antwoorden zijn vergeleken met die van een grote groep anderen. Jouw score op de persoonlijkheidseigenschappen wordt vervolgens getoond aan de hand van vijf dimensies, die ieder weer worden gevormd door een aantal onderliggende kenmerken. Als eerste zie je jouw score op Invloed. Hieronder vallen kenmerken die te maken hebben met de invloed die jij uitoefent op jouw omgeving. Daarna volgt jouw score op Sociabiliteit. Hieronder vallen persoonlijkheidskenmerken die bepalend zijn in het persoonlijke contact met anderen. Onder de dimensie Gedrevenheid vallen kenmerken die te maken hebben met jouw behoefte om iets te bereiken. Vervolgens tonen we jouw persoonlijkheid op het vlak van Structuur. In welke mate ben je geneigd jezelf en je omgeving structureren? Als laatste de dimensie Stabiliteit. Dit gaat over jouw emotionele stabiliteit en de mate waarin jij je over het algemeen goed voelt.

Het is belangrijk te onthouden dat een hoge of lage score niet goed of fout is. Het doel van dit rapport is om jou inzicht te geven in jouw persoonlijkheid en kwaliteiten. We hopen van harte dat dit rapport je gaat helpen in je verdere loopbaan. Dan is het nu tijd om over te gaan tot de resultaten. Veel plezier!

Dit is verkorte rapport van de Werkgerelateerde Persoonlijkheidsvragenlijst. Er is ook een uitgebreide versie beschikbaar met een beschrijving van de persoonlijkheidskenmerken.

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.

Resultaten

Invloed

Status

Dominantie

Competitie

Zelfvertoon

Sociabiliteit

Contactbehoefte

Sociaal ontspannen

Zelfonthulling

Vertrouwen

Hartelijkheid

Zorgzaamheid

Gedrevenheid

Energie

Zelfontwikkeling

Volharding

Variatiebehoefte

Originaliteit

Onafhankelijkheid

Structuur

Ordelijkheid

Nauwkeurigheid

Regelmaat

Conformisme

Weloverwogen

Stabiliteit

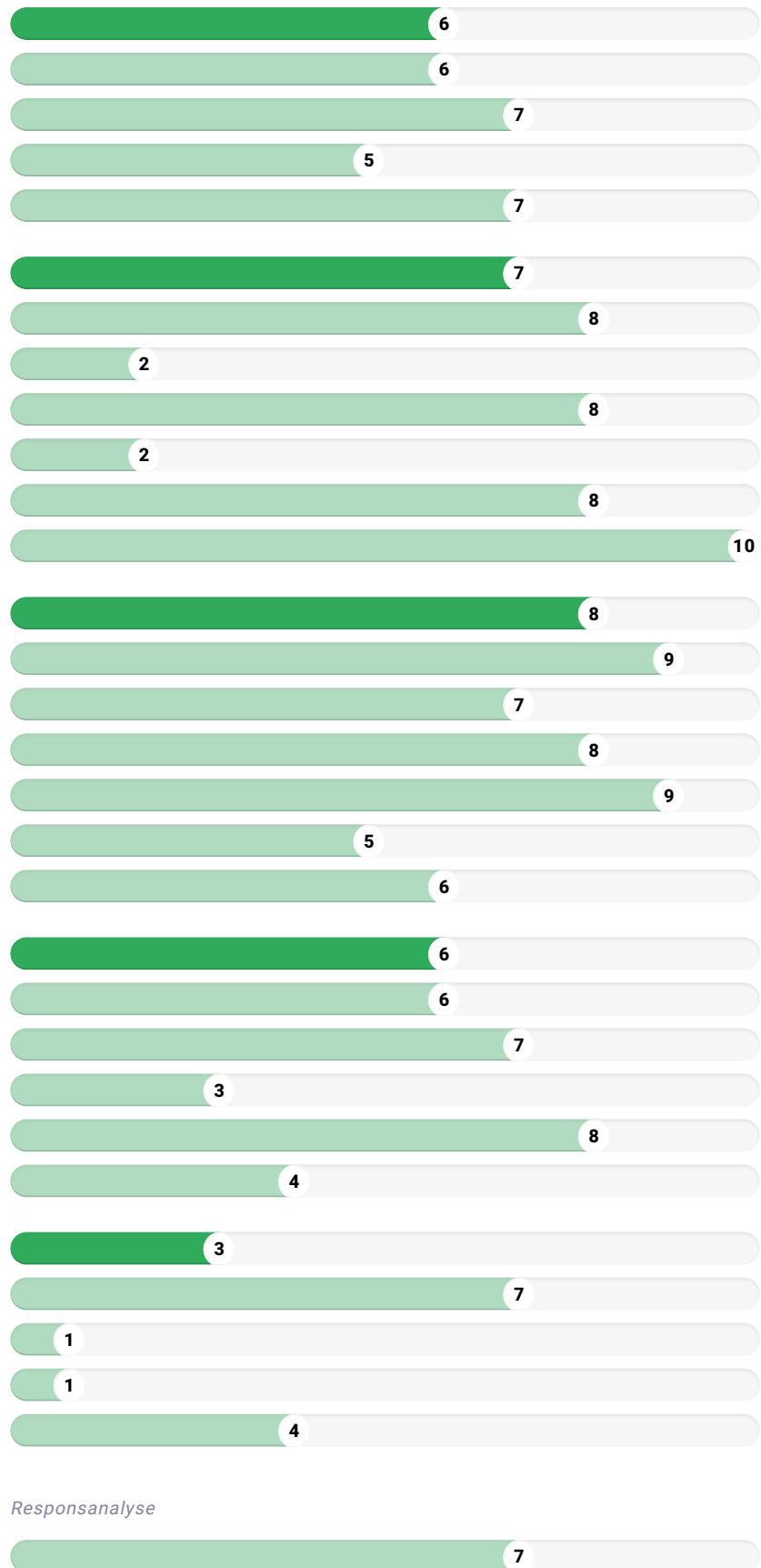
Zelfvertrouwen

Positivisme

Frustratietolerantie

Incasseringsvermogen

Stenscores



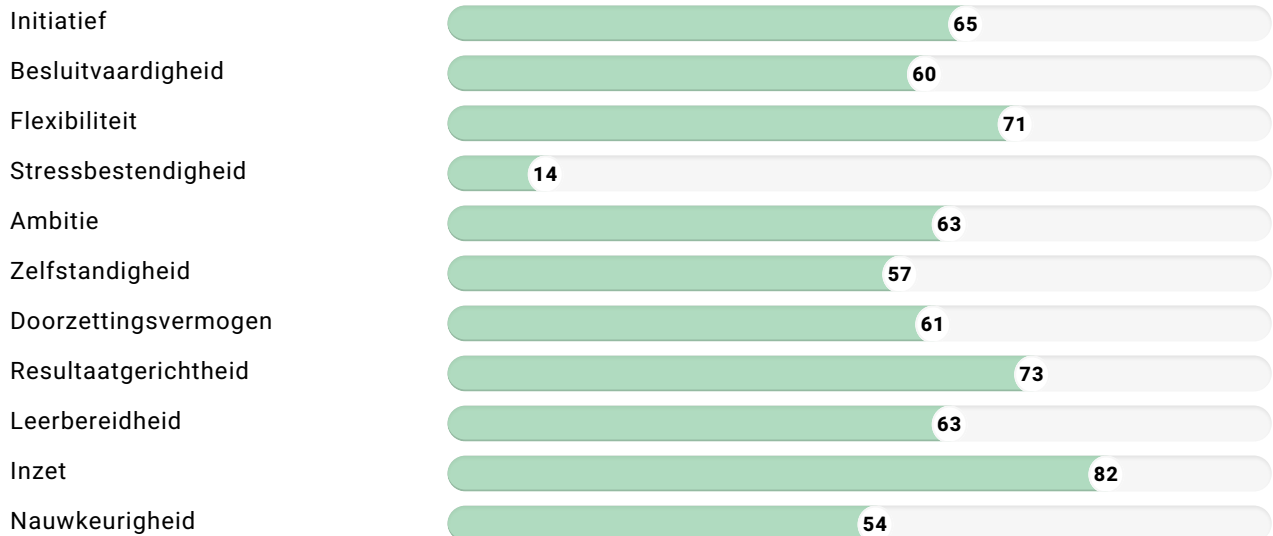
Competentie-Indicator

Een competentie is een persoonlijke vaardigheid die je kunt inzetten om specifieke werktaken succesvol uit te voeren. Als je een competentie bezit ben je in staat passend gedrag te laten zien om een bepaald doel te behalen. Competenties zijn ontwikkelbaar, maar niet iedere competentie is even makkelijk te ontwikkelen. De ene persoon heeft meer aanleg voor het ontwikkelen van een competentie dan de ander. Dit wordt onder andere bepaald door je persoonlijkheid. Op basis van jouw persoonlijkheidsprofiel kunnen wij dan ook een verwachting uitspreken over de mate waarin bepaalde competenties bij jou ontwikkelbaar zijn. Het is niet mogelijk om aan te geven of je een competentie inderdaad tot ontwikkeling hebt gebracht en tot welk niveau. Dit is namelijk mede afhankelijk van jouw kennis en ervaring. Op de volgende pagina zul je jouw ontwikkelbaarheid op 29 competenties vinden.

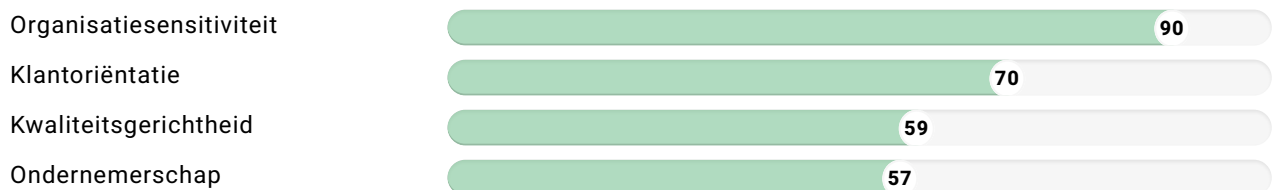
Grafische weergave van de Competentie-Indicator

Percentages

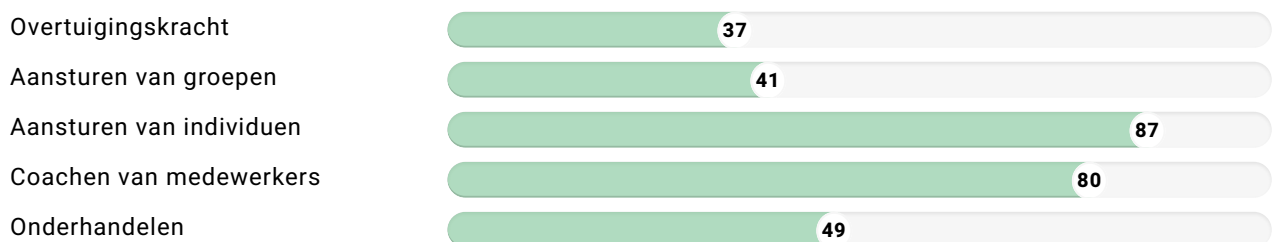
Persoonlijke gerichtheid



Organisatiegerichtheid



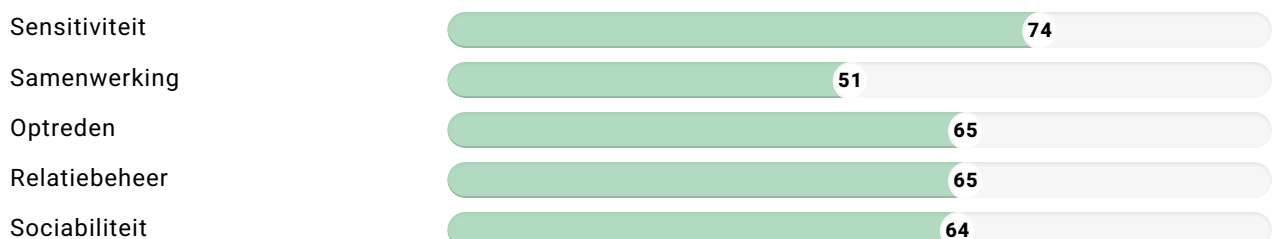
Beïnvloedend vermogen



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 Behoeftte 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 Adequaaf 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.

Zelfbeeld

Zelfbeeld geeft de mate aan waarin jij een kritisch of positief zelfbeeld hebt laten zien. Hoge scores geven aan dat je een positief zelfbeeld hebt. Een valkuil daarvan kan zijn dat je te weinig kritisch bent naar jezelf en jezelf overschat. Lage scores op zelfbeeld geven aan dat je erg kritisch denkt over jezelf. Een valkuil hiervan is dat je mogelijk te kritisch of te perfectionistisch bent. Of jouw zelfbeeld ook klopt met de werkelijkheid is niet af te leiden uit deze vragenlijst.

Zelfbeeld



Toelichting op de gebruikte getallen

In dit rapport wordt een aantal getallen gebruikt. Deze getallen zijn stenscores, en zeggen iets over hoe jij in vergelijking met de normgroep hebt gescoord. De normgroep is normaal verdeeld. Dat betekent dat veruit de grootste groep gemiddeld scoort, en maar een klein percentage van de groep extreem hoog of extreem laag scoort. De meeste mensen scoren dus sten 5 of 6 – Gemiddeld. Sommige mensen scoren 1 of 10. Stenscores moeten dus niet verward worden met schoolcijfers.

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