



Jan

Voorbeeld

Werkgerelateerde Persoonlijkheidsvragenlijst
Normatief

Opdrachtgever
ixly ontwikkel/test

Adviseur
Voorbeeld Adviseur

Datum
4-10-2022



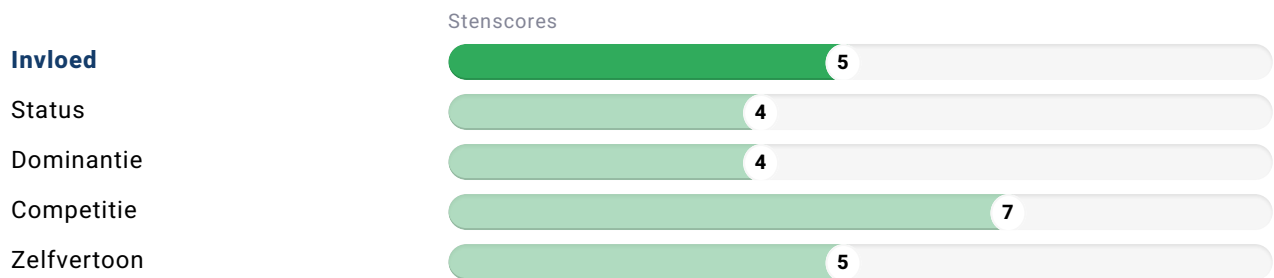
Inleiding

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

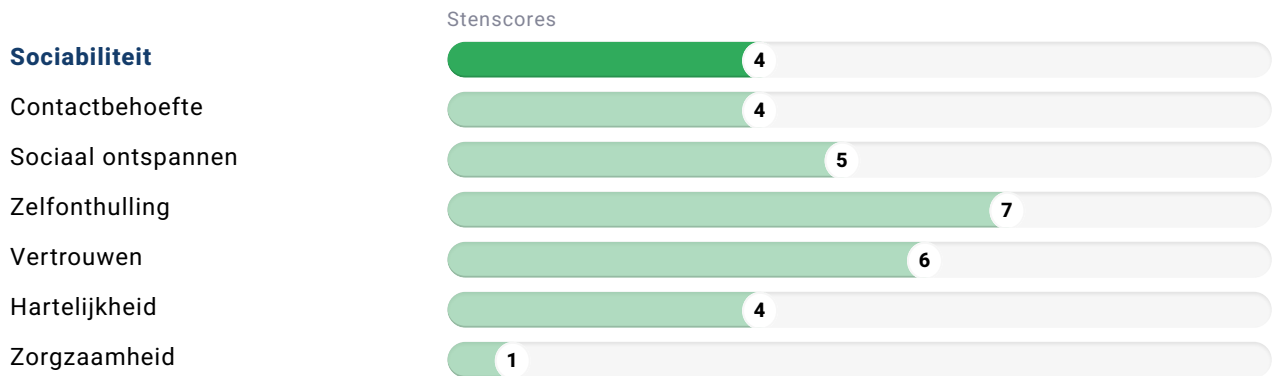
In dit rapport vind je een beschrijving van jouw persoonlijkheidseigenschappen, op basis van de Werkgerelateerde Persoonlijkheidsvragenlijst (WPV) die je hebt ingevuld. De beschrijving komt voort uit de antwoorden die je hebt gegeven in de vragenlijst, waarbij jouw antwoorden zijn vergeleken met die van een grote groep anderen. Jouw persoonlijkheid wordt vervolgens beschreven aan de hand van vijf dimensies, die ieder weer worden gevormd door een aantal onderliggende kenmerken. Als eerste wordt jouw persoonlijkheid op Invloed beschreven. Hieronder vallen kenmerken die te maken hebben met de invloed die jij uitoefent op jouw omgeving. Daarna bespreken we jouw 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 bespreken 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!

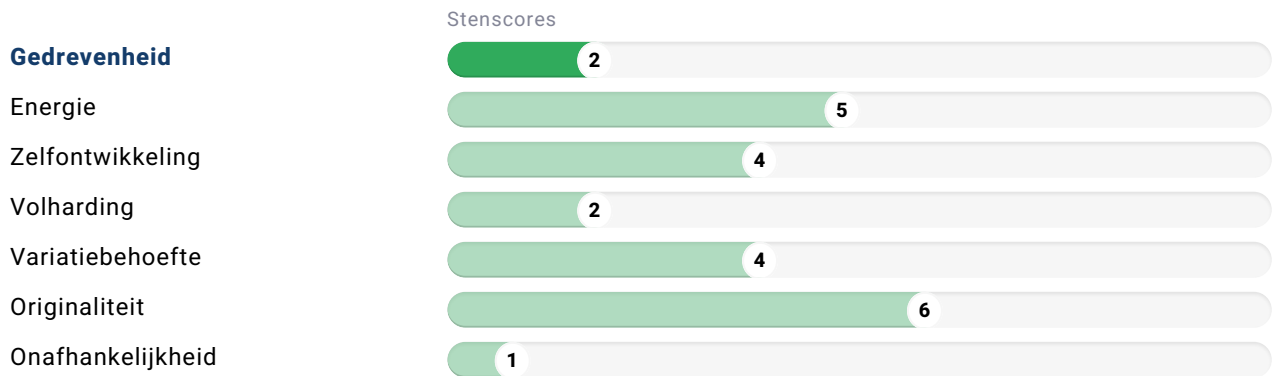
Jouw persoonlijkheidseigenschappen



- Carrière maken of hogerop komen in je werk is voor jou geen doel op zich. Je bent niet bijzonder ambitieus of statusgevoelig te noemen.
- Je bent vrij bescheiden van aard en treedt niet zo snel op de voorgrond in een groep. Je past je gemakkelijk aan en hebt er geen moeite mee als anderen initiatief nemen en invloed uitoefenen. Hoewel je wel een eigen mening hebt en die ook weleens naar voren brengt, ben je eerder volgend dan bepalend in je aanpak en je drukt minder gemakkelijk je stempel op situaties.
- Het motiveert je om de beste te zijn en ergens in uit te blinken. Je wilt graag winnen en een zekere mate van scoringsdrang is je niet vreemd. Je hebt enigszins de behoefte om je bewijzen ten opzichte van jezelf en anderen.
- Als het nodig is, kun je op de voorgrond treden in gezelschap, maar dit is voor jou geen doel op zich. Je vindt het niet erg om in het middelpunt van de belangstelling te staan, maar zoekt het niet actief op.



- Over het algemeen vind je het prettig om gezelschap van anderen te hebben, maar je hebt er ook geen moeite mee om alleen te zijn.
- Hoewel je het soms spannend vindt om sociale contacten aan te gaan, ga je dit niet uit de weg. Je durft een praatje te maken met mensen, ook als je ze nog niet kent en voelt je doorgaans op je gemak in het contact met anderen.
- Het kost je niet zoveel moeite om te praten over jezelf en je deelt persoonlijke kwesties gemakkelijk met anderen. Je durft je kwetsbaar op te stellen en wordt daarmee door je omgeving als openhartig ervaren.
- Als je mensen wat langer kent en weet wat voor vlees je in de kuip hebt, geef je ze vertrouwen. In principe ga je uit van de goede bedoelingen van anderen, maar vertrouw je mensen niet blindelings.
- In je manier van doen ben je eerder serieus en zakelijk dan opgewekt en vrolijk. Het kost je soms moeite om enthousiast te reageren. Je kunt door anderen als ietwat afstandelijk ervaren worden en levert in mindere mate een bijdrage aan de sfeer in het contact met mensen.
- Van nature ben je weinig zorgzaam en inlevend, je verdiept je niet snel in de gevoelens van anderen. Je houdt er niet van om met mensen over hun problemen te praten en bent minder begripvol en behulpzaam te noemen. Daarmee kun je op anderen onverschillig overkomen.



- Je hebt voldoende energie om de taken die bij je werk horen, uit te voeren. Als het nodig is, ben je bereid om extra taken op te pakken, maar je vindt het ook weleens prettig om rustig aan te doen en in je eigen tempo te werken.
- Jezelf blijven ontwikkelen en je prestaties alsmaar optimaliseren, zijn voor jou geen doel op zich. Je hoeft niet zo nodig meer te weten en te kunnen en steeds nieuwe dingen te leren. Je bent niet voortdurend bezig met het verbeteren van je prestaties en wilt jezelf niet overvragen.
- Je bent weinig gedisciplineerd in je werk en kunt saaie of minder uitdagende taken uitstellen. Je maakt niet altijd af waar je aan begint en gaat flexibel om met afspraken en deadlines. Als taken je niet interesseren, vind je het lastig om je hiertoe te zetten en als het tegenzit, kun je het vrij snel opgeven. Anderen kunnen zich ergeren aan jouw minder sterke punctualiteit en doorzettingsvermogen.
- Als dingen blijven zoals ze zijn, vind je dat wel prettig. Verandering en vernieuwing ervaar je niet altijd als een verbetering en het kost je soms tijd en moeite om je aan te passen aan nieuwe situaties en veranderende omstandigheden. Je gooit het niet snel over een andere boeg en bent ietwat behoudend van aard.
- Je kunt soms creatieve ideeën aandragen en met anderen meedenken over originele oplossingen voor problemen. Ook kun je voortborduren op oorspronkelijke ideeën van anderen en zaken eens vanuit een andere invalshoek bekijken.
- Van nature ben je weinig onafhankelijk te noemen. Je vindt het prima als anderen bepalen wat er gebeurt en hoeft niet zo nodig je eigen koers te varen. Daarmee kun je minder zelfstandig zijn in je manier van werken.

Stenscores

Structuur

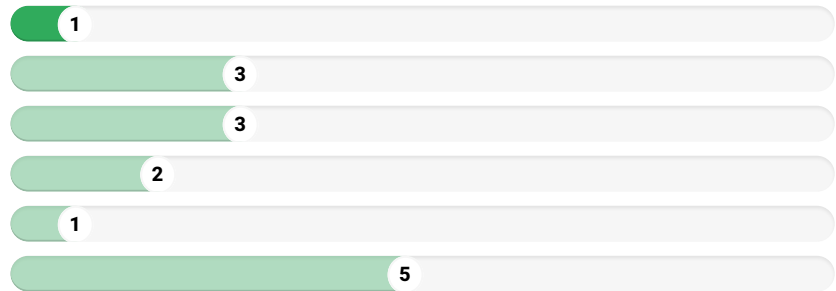
Ordelijkheid

Nauwkeurigheid

Regelmaat

Conformisme

Weloverwogen



- Je hebt weinig behoefte aan orde en structuur en zult niet snel opruimen om overzicht te creëren. Je kunt rommelig zijn in je manier van werken en bent nog weleens iets kwijt. Dit maakt jouw werk minder inzichtelijk voor anderen.
- Over het algemeen ben je meer op de grote lijnen dan op details gericht. Je bent eerder slordig dan nauwgezet in je manier van werken en kunt nog weleens details over het hoofd zien.
- Jij hebt weinig behoefte aan regelmaat en voorspelbaarheid. Je hoeft niet zo nodig volgens vaste patronen te werk te gaan en de gebaande paden te bewandelen. Het onverwachte spreekt je aan en een te veel aan regels en procedures kan je benauwen.
- Gezag en leiderschap accepteer je niet als vanzelfsprekend en je bent niet gevoelig voor autoriteit. Je kunt je kritisch opstellen richting je leidinggevende en bent weinig volgzzaam te noemen. Jij doet de dingen op je eigen manier en kunt non-conformistisch zijn. Anderen kunnen je als dwars en tegendraads ervaren.
- Voordat je een besluit neemt, weeg je de voor- en nadelen tegen elkaar af, maar je kunt ook spontaan handelen. Je bent in staat om knopen door te hakken en in actie te komen als het nodig is. Je bent voldoende afgewogen in je oordeelsvorming.

Stenscores

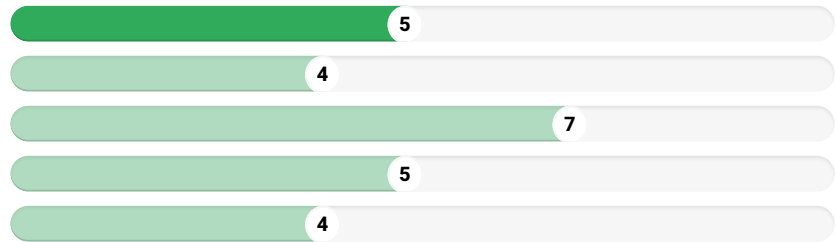
Stabiliteit

Zelfvertrouwen

Positivisme

Frustratietolerantie

Incasseringsvermogen



- Als je naar jezelf kijkt, doe je dit vaak met een kritische blik. Je vraagt je regelmatig af of je het wel goed doet en kunt twijfelen aan je eigen kwaliteiten en vaardigheden. Je zelfvertrouwen laat te wensen over.
- Jij bent vaak positief gestemd en ziet de toekomst met vertrouwen tegemoet. Je gaat ervan uit dat de meeste mensen deugen en het beste met je voorhebben. Je voelt je niet snel tekortgedaan door je omgeving en hebt een redelijk positief mensbeeld.
- Als het tegenzit, kun je je weleens druk maken, maar je bent dan niet meteen uit je humeur. Je ergert je weleens aan anderen, maar je kunt ook geduld opbrengen en begrip tonen als er fouten worden gemaakt. Over het algemeen ben je bestand tegen druk en tegenslag.
- Je kunt je kritiek persoonlijk aantrekken en vindt het soms lastig om met kritische feedback om te gaan. Je kunt hierdoor van slag zijn en hebt dan enige tijd nodig om je te herpakken. Het omgaan met druk en tegenspel is soms een uitdaging voor je.

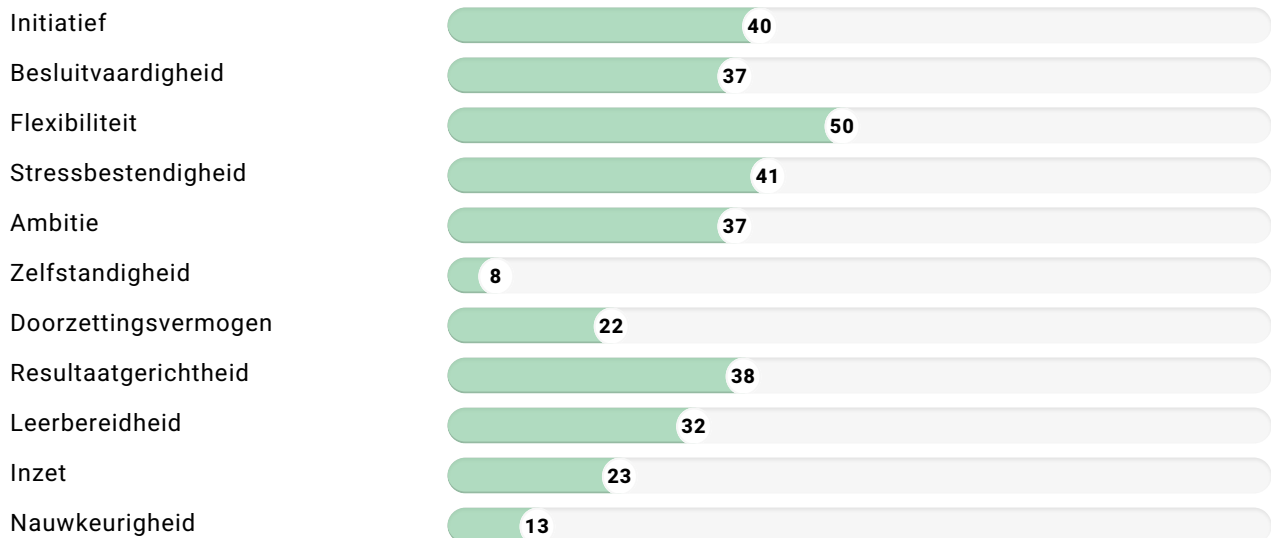
Competentie-Indicator

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.

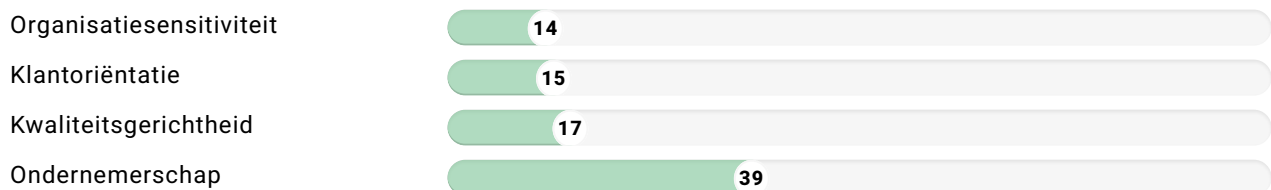
Grafische weergave van de Competentie-Indicator

Percentages

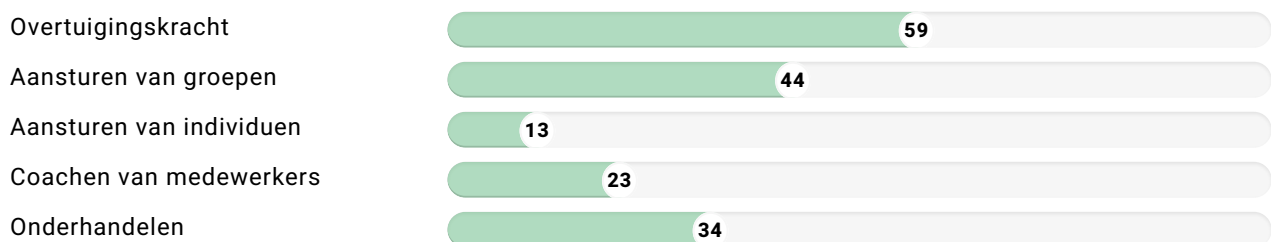
Persoonlijke gerichtheid



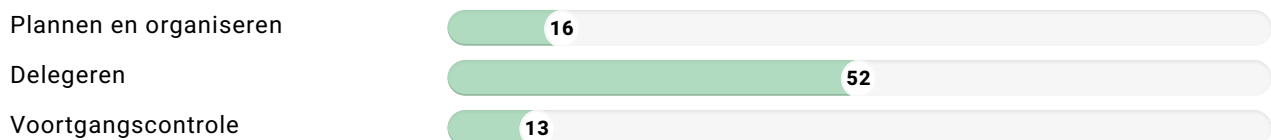
Organisatiegerichtheid



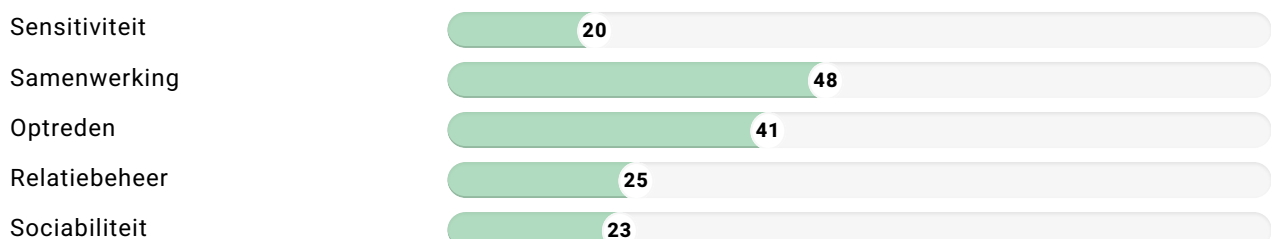
Beïnvloedend vermogen



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** Behoefte 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 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.
- 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 je de vragenlijst hebt ingevuld. Op drie manieren wordt naar jouw antwoorden gekeken: Zelfbeeld, Consistentie en Antwoordtendentie.

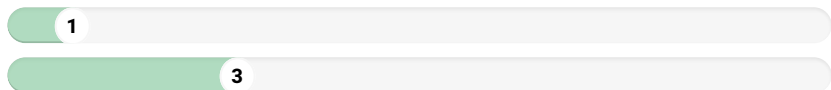
Zelfbeeld geeft de mate aan waarin jij een kritisch of positief zelfbeeld hebt laten zien. Hoge scores geven aan dat je een positief zelfbeeld hebt. Een valkuil daarvan kan zijn dat je te weinig kritisch bent naar jezelf en jezelf overschat. Lage scores op zelfbeeld geven aan dat je erg kritisch denkt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

Consistentie is een maat om te beoordelen of jouw 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 jouw antwoordpatroon in vergelijking met anderen. Wijkt de balk naar links uit dan betekent dit dat je deze antwoordoptie (1 tot 5) minder vaak hebt gekozen dan de normgroep. Een balk naar rechts geeft aan dat je de betreffende antwoordoptie vaker hebt gekozen. Het percentage van de afwijking lees je af op de horizontale as.

Consistentie

Zelfbeeld



Antwoordtendentie

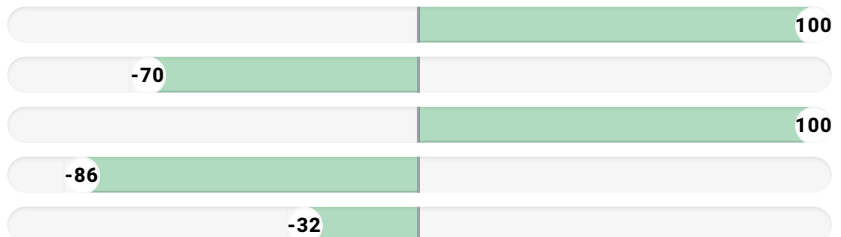
Antwoordoptie 1

Antwoordoptie 2

Antwoordoptie 3

Antwoordoptie 4

Antwoordoptie 5



Toelichting op de gebruikte getallen

In dit rapport wordt een aantal 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