



RAPPORT WPV

Van:	J. van de Doe
Administratienummer:	A1234567
Datum:	08 Jul 2008
Normgroep:	selectie 0.2

Mevr. van den Consultant
Consulente
Orga Advies

1. 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.

2. Beschrijving persoonskenmerken

Invloed

U komt uit deze persoonlijkheidsvragenlijst naar voren als iemand die weinig behoefte ervaart om carrière te maken om zo meer maatschappelijk aanzien te verwerven. De status van uw werk interesseert u niet zo. U zal dus niet tot het uiterste gaan om in uw carrière het hoogst mogelijke te bereiken. Daarnaast valt uit de door u gegeven antwoorden op te maken dat u geen bijzonder bepalende rol speelt in groepen en samenwerkingsverbanden. U stelt zichzelf eerder volgzzaam dan sturend of overtuigend op. In veel situaties zal u zich afwachtend opstellen en als iemand de leiding heeft of neemt, kunt u zich daarin schikken. U brengt uw mening niet erg krachtig naar voren, en zal deze zeker niet doordrukken. U kunt het accepteren dat anderen meer invloed hebben op de groep of het proces dan u. Verder komt uit de vragenlijst naar voren dat u gemiddeld competitief bent. Hoewel u de competitie met anderen niet heel actief opzoekt, bent u wel geneigd de eigen resultaten met die van anderen te vergelijken. Het geeft u ook wel enige voldoening als u betere resultaten dan anderen haalt. Verliezen vindt u niet echt plezierig, maar u kunt zich hier ook wel overheen zetten. Tot slot kunnen we zeggen dat u een gemiddelde behoefte heeft om op de voorgrond te treden. Zonder dit al te nadrukkelijk te doen, laat u uw aanwezigheid wel merken. U voelt echter niet voortdurend de behoefte om in de belangstelling te staan. U kunt die rol ook aan anderen laten, maar als het nodig is profileert u zich wel.

Sociabiliteit

Over het algemeen vindt u het prettig om van tijd tot tijd in gezelschap van anderen te zijn, maar u vindt het ook niet onprettig om soms alleen te zijn. Het liefst ervaart u afwisseling tussen alleen zijn en in gezelschap verkeren. Uw gemiddelde score kan ook wijzen op een voorkeur om in een wat kleiner, vertrouwd gezelschap te verkeren. Bij een nieuw contact kunt u soms wel enige spanning voelen. Dit weerhoudt u er echter niet van om anderen te benaderen en zich tegenover hen uit te spreken. Na enige tijd voelt u zich beter op uw gemak. Uit de vragenlijst komt verder naar voren dat u eerder open dan gesloten te noemen bent. Met anderen praat u openlijk over uw gevoelens en ervaringen, aangezien u het prettig vindt om deze met andere mensen te delen. U hebt er geen moeite mee om u kwetsbaar op te stellen. Anderen zullen u als openhartig ervaren. Op andere momenten kunt u uw gevoelens en meningen ook wel voor zichzelf houden. Wat betreft het vertrouwen dat u hebt in anderen kunnen we zeggen dat u andere mensen vrij vlot vertrouwt. U gaat uit van het goede in de mens. Hoewel u eerder wat goedgegelovig bent dan kritisch, bent u ook wel in staat uw verwachtingen bij te stellen als anderen u enigszins teleurstellen. Verder kunnen we over uw score op hartelijkheid zeggen dat uw uitstraling in vergelijking met anderen neutraal te noemen is: niet uitbundig en enthousiast, maar ook niet nors en humeurig. Soms komt u serieus over en lacht u wat minder. In het contact met anderen kan u soms vriendelijk en attent zijn, maar u kan ook wel neutraal of afstandelijk overkomen. Als laatste kunnen we zeggen dat u zorgzaam bent. U bent bereid om anderen van dienst te zijn en te helpen met hun problemen. U staat graag voor anderen klaar en u heeft veel voor een ander over. Hoewel u zich inzet voor anderen, tracht u hierin ook uw grenzen te bewaren, al kost u dat wel eens moeite. U kan zich over het algemeen goed inleven in anderen, u interesseert zich in wat er in anderen omgaat en u laat dit ook merken door naar hun gevoelens te informeren. Hierdoor bent u ook in staat om sensitief op anderen te reageren en rekening te houden met anderen.

Gedrevenheid

Qua hoeveelheid energie scoort u in vergelijking met anderen benedengemiddeld. U werkt graag in een rustig tempo en uw energieniveau is aan de lage kant. U bent minder pro-actief te noemen. Uw inzet kan daardoor beperkt worden. Als u zich teveel inspant, wordt u moe. Wat betreft zelfontwikkeling scoort u gemiddeld. Dit wil zeggen dat u het prettig vindt om u te kunnen ontwikkelen en steeds wat beter te worden in uw werk. Hoewel u uw kwaliteiten best wilt vergroten en redelijk openstaat voor nieuwe ervaringen, overvraagt u uzelf niet. U stelt niet al te hoge doelen voor uzelf; deze blijven goed bereikbaar. Daarnaast voelt u zich wat minder snel verantwoordelijk voor zaken; uw taken neemt u niet altijd serieus. U werkt niet

altijd even gedisciplineerd en vergeet wel eens om afspraken na te komen. Anderen kunt u op deze manier het idee geven dat zij niet altijd op u kunnen rekenen. U laat wat minder doorzettingsvermogen zien. Zo kan het u enige moeite kosten om u ertoe te zetten aan saaie klussen te beginnen. Ook kunt u het lastig vinden om lang en geconcentreerd achter elkaar door te blijven werken. Verder kunnen we zeggen dat u doorgaans uw gedrag redelijk flexibel weet aan te passen aan nieuwe omstandigheden of mensen en dat u in staat bent wijzigingen door te voeren in uw aanpak. Enige afwisseling kunt u wel waarderen, maar u heeft wel even de tijd nodig om aan nieuwe situaties te wennen. U hoeft niet voortdurend iets nieuws uit te proberen. U laat zien dat u niet bijzonder overtuigd bent van uw eigen creativiteit. U komt niet erg vaak met originele en vernieuwende ideeën. U zegt niet te beschikken over een bijzonder creatieve geest en u zal zich daarom ook niet snel als vernieuwer profileren. Als laatste komt naar voren dat u het prettig vindt om zaken op uw eigen manier te doen en dat u prijs stelt op uw autonomie. Ook heeft u de neiging om uw eigen mening te willen doorzetten ten aanzien van de manier waarop u werkt. U heeft minder behoefte aan leiding of controle door anderen. U moet voldoende ruimte krijgen om zaken op uw manier aan te pakken.

Structuur

Allereerst valt op dat u niet zo ordelijk en netjes bent. Zo kost het u enige moeite om uw spullen netjes te onderhouden of uw werkzaamheden te ordenen. U bent eerder wat rommelig te noemen en moet dan ook wel eens zoeken om bepaalde zaken terug te vinden. Wat betreft nauwkeurigheid kunnen we zeggen dat u tamelijk nauwkeurig werkt en oog heeft voor detail zonder een pietje-precies te worden. Uit de vragenlijst komt verder naar voren dat u minder behoefte laat zien aan regelmaat, vastigheid of een gelijkmatig leven. U hoeft niet zo nodig volgens vaste patronen te werken of een vast takenpakket te hebben. verder komt naar voren dat u gezag respecteert en autoriteitsgevoelig bent. U heeft ontzag voor belangrijke mensen en voegt zich vlot naar wat uw leidinggevende van u verlangt. U bent behoudend en conformistisch te noemen. U past uw gedrag aan aan de normen en waarden van de groep of organisatie waar u toe behoort. U doet de dingen graag 'zoals het hoort'. Tot slot valt op dat u uw beslissingen doorgaans redelijk snel neemt, ook zonder tijdsdruk. U denkt wel even na voordat u beslist, maar gaat liever tot actie over, dan dat u lang nadenkt over alternatieven of allerlei "mitsen en maren". U bent daarbij bereid risico's te nemen. U bent spontaan te noemen en soms ook impulsief. U bent actiegericht, u reageert redelijk direct en geeft snel uw mening.

Stabiliteit

Uit de vragen blijkt dat u zich redelijk bewust bent van uw goede eigenschappen en dat u tevreden bent met uzelf, maar u loopt ook weer niet over van zelfvertrouwen. U staat ook wel eens stil bij zaken die u wat minder positief aan uzelf vindt. Daarnaast kunnen we zeggen dat u eerder wat somber en pessimistisch dan optimistisch in het leven staat. U kan zich geregeld wat somber voelen, ook zonder directe aanleiding. Door anderen voelt u zich eerder wat onrechtvaardig behandeld dan dat u het idee heeft dat anderen als vanzelfsprekend het beste met u voorhebben. U bent doorgaans tolerant en geduldig. U bent niet geneigd om zich meteen te ergeren aan het gedrag van anderen. Hoewel u veel van anderen kan hebben, heeft uw verdraagzaamheid wel grenzen. Als zaken tegenzitten, kunt u dit redelijk goed verdragen. Ook zal u niet snel uw geduld verliezen. Wat betreft uw incasservermogen mogen we ten slotte concluderen dat u zich persoonlijke tegenslagen en kritiek redelijk aantrekt. Het kan u wel eens lastig vallen om nuchter te reageren op slecht nieuws. Hoewel u zich er even wat minder prettig bij voelt, bent u wel in staat om redelijk vlot te herstellen na een negatieve ervaring.

3. Grafische weergave van de resultaten

Stenscores

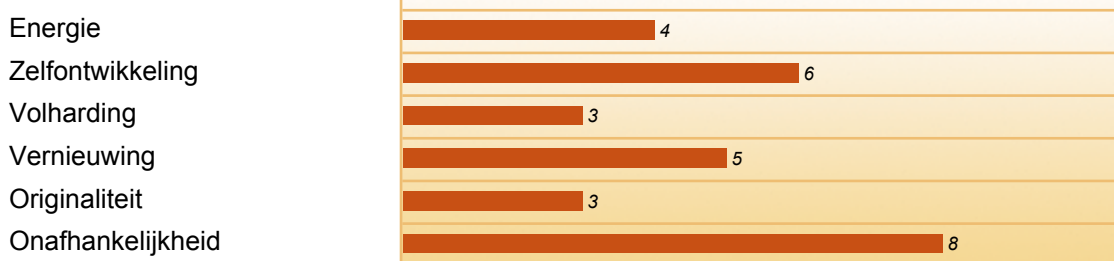
Invloed



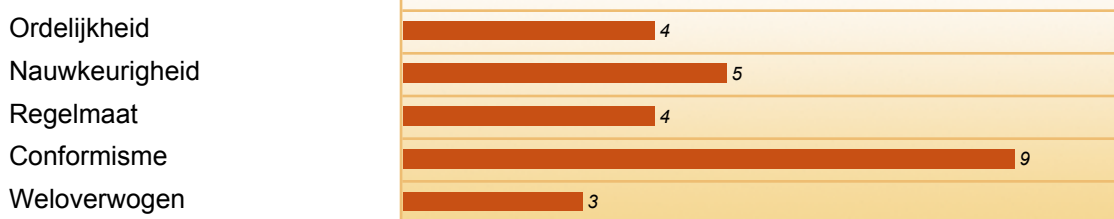
Sociabiliteit



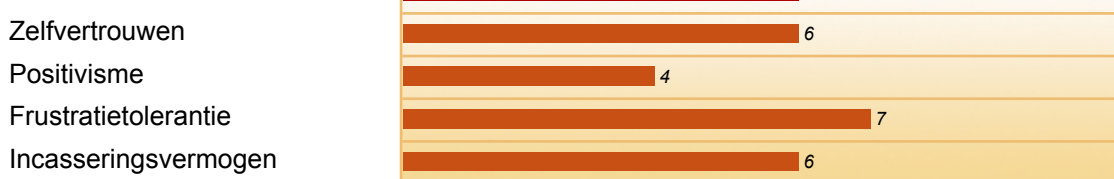
Gedrevenheid



Structuur



Stabiliteit



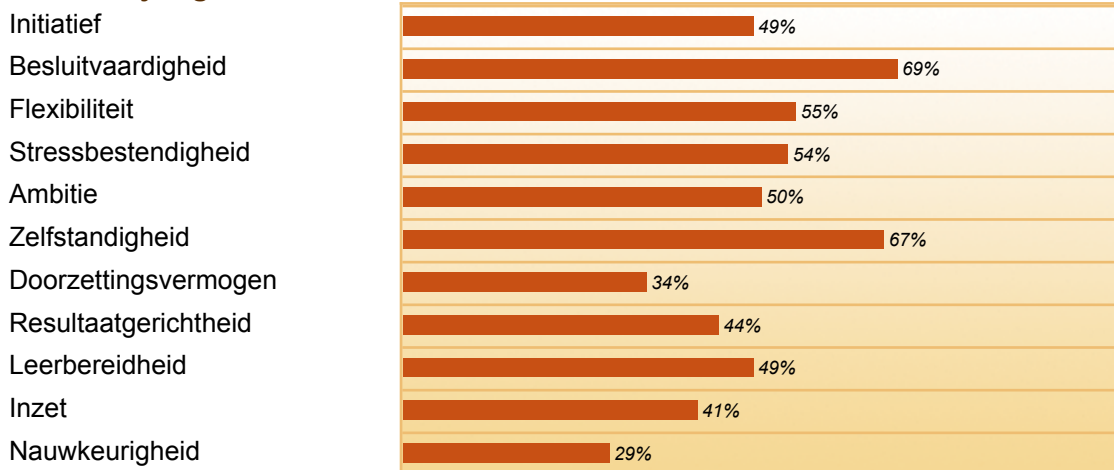
4. Competentie-Indicator

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.

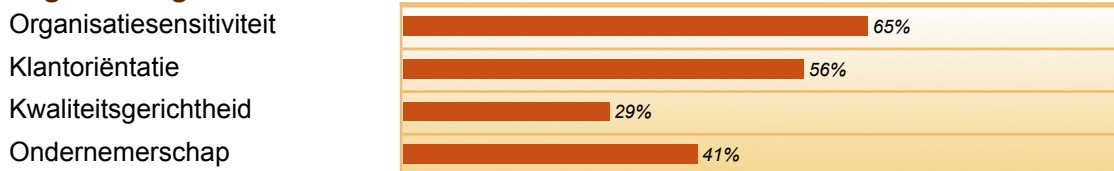
5. Grafische weergave van de indicator

Percentages

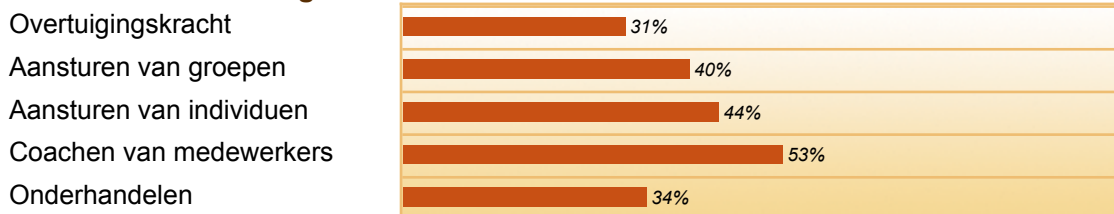
Persoonlijke gerichtheid



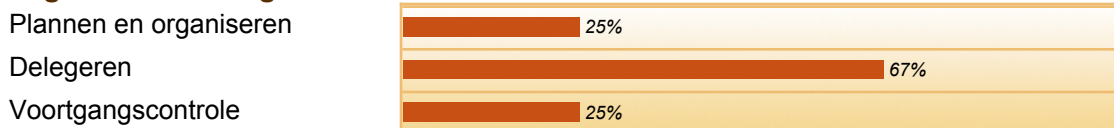
Organisatiegerichtheid



Beïnvloedend vermogen



Organisatievermogen



Relationeel vermogen



6. 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.
- Voortgangscontrole 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.

7. 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:

Stenscore	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

● Disclaimer

Orga aanvaardt geen verantwoordelijkheid voor de juistheid van deze beschrijvingen en conclusies. Ze zijn voortgekomen uit de manier waarop u de vragen heeft beantwoord. Het rapport is een hulpmiddel om tot zelfinzicht te komen. Maar uw eigen kritische houding en die van uw adviseur blijft daarbij belangrijk.

