

Art of Talent



RAPPORT WPV

Van:	V Oorbeeld
Administratienummer:	
Datum:	07 Jun 2011
Normgroep:	Advies

mevrouw Brons
Adviseur
AES 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 aan de status van zijn werk belang hecht en werken ziet als een manier om meer maatschappelijk aanzien te verwerven. U vindt het prettig als uw functie door anderen interessant wordt gevonden. U wilt dan ook graag hogerop komen en bent erop gericht om uw loopbaan zodanig vorm te geven dat er een stijgende lijn in zit. Daarnaast valt uit de door u gegeven antwoorden op te maken dat u een redelijk bepalende rol vervult in groepen en samenwerkingsverbanden. U wil graag invloed uitoefenen op anderen en neemt vaak de leiding op u. Ook bent u in staat om beslissingen voor de groep te nemen en anderen te overtuigen. Op deze wijze bepaalt u wat er gebeurt en bent u in staat de mening van anderen te beïnvloeden. U zult in groepen regelmatig een voortrekkersrol op zich nemen. Verder komt uit de vragenlijst naar voren dat winnen van anderen u voldoening geeft; u bent competitief ingesteld en vergelijkt uw prestaties met die van anderen. U wilt graag winnen en vindt het leuk om te scoren. Dit stimuleert u ook. Hoewel u geen echt goede verliezer bent, kunt u zich uiteindelijk wel over uw verlies heen zetten. Tot slot kunnen we zeggen dat u het prettig vindt om de aandacht van anderen te krijgen. U plaatst zich vlot op de voorgrond en neemt gemakkelijk het woord. U vindt het plezierig om indruk op anderen te maken. U laat uw aanwezigheid goed merken, al hoeft u niet voortdurend in het middelpunt van de belangstelling te staan.

Sociabiliteit

Over het algemeen hebt u maar beperkt behoefte aan mensen om u heen. U vindt het prettig om tijd voor uzelf te hebben. Hoewel u zelf wat minder het contact zult opzoeken, gaat u dit echter ook niet uit de weg. Grote groepen mensen hebt u echter niet graag om u heen. 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 niet bijzonder sterk de behoefte hebt om uw gevoelens en ervaringen met anderen te delen. Mensen die u niet zo goed kennen, kunnen u als gesloten ervaren. Naar mensen die u goed kent, bent u echter mededeelzamer en laat u op gevoelsmatig vlak meer van uzelf zien. Wat betreft het vertrouwen dat u hebt in anderen kunnen we zeggen dat u zich naar anderen in eerste instantie kritisch opstelt. U gaat niet meteen uit van hun goede bedoelingen, maar kijkt de kat uit de boom. Als u mensen wat langer kent, kost het u doorgaans wat minder moeite om hen te vertrouwen. 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 niet zorgzaam bent. U bent van mening dat ieder voor zichzelf dient te zorgen. Uw hulp biedt u niet snel aan, u bent weinig hulpvaardig of dienstverlenend ingesteld. U ervaart weinig behoefte om zich in anderen te verdiepen en vindt het lastig om in te schatten hoe anderen zich voelen. U houdt minder rekening met de gevoelens van anderen en informeert hier ook niet naar. Onbedoeld kunt u tactloos op anderen reageren.

Gedrevenheid

Qua hoeveelheid energie scoort u in vergelijking met anderen gemiddeld. U beschikt over een gemiddeld energieniveau. U bruist niet zozeer van de energie, maar bent wel in staat om een redelijke inspanning te leveren. U bent ook in staat meerdere zaken tegelijkertijd aan te pakken. Uw inzet zult in vergelijking met anderen gemiddeld zijn. 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 heeft u een redelijk ontwikkeld verantwoordelijkheidsgevoel, hoewel u ook wel eens minder serieus met uw verantwoordelijkheden omgaat. Zo werkt u redelijk gedisciplineerd en komt u doorgaans uw

afspraken na. Anderen kunnen dan ook meestal op u rekenen. U heeft een redelijk doorzettingsvermogen. Hoewel u er wel enigszins tegenop kunt zien, bent u in de regel in staat om te doen wat u zich heeft voorgenomen. Gewoonlijk kunt u voldoende concentratie opbrengen om ook aan de wat saaiere klussen te beginnen en deze af te ronden. Het kan u echter moeite kosten om u nog even extra in te spannen om er nog een schepje bovenop te doen. 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 bent redelijk vernieuwend te noemen. Zo nu en dan komt u met creatieve ideeën en oplossingen. Het ontbreekt u meestal niet aan ideeën, maar u beschouwt uzelf ook weer niet direct als zeer vindingrijk. U profileert uzelf ook niet direct als echte vernieuwer. Als laatste komt naar voren dat u redelijk zelfstandig ingesteld bent. U vindt het prettig om te kunnen bepalen hoe u taken uitvoert en om zelf beslissingen te kunnen nemen. Anderzijds accepteert u het ook als anderen meebepalen hoe u werkt en uw zaken controleren. Het moet echter niet op alle details gebeuren.

Structuur

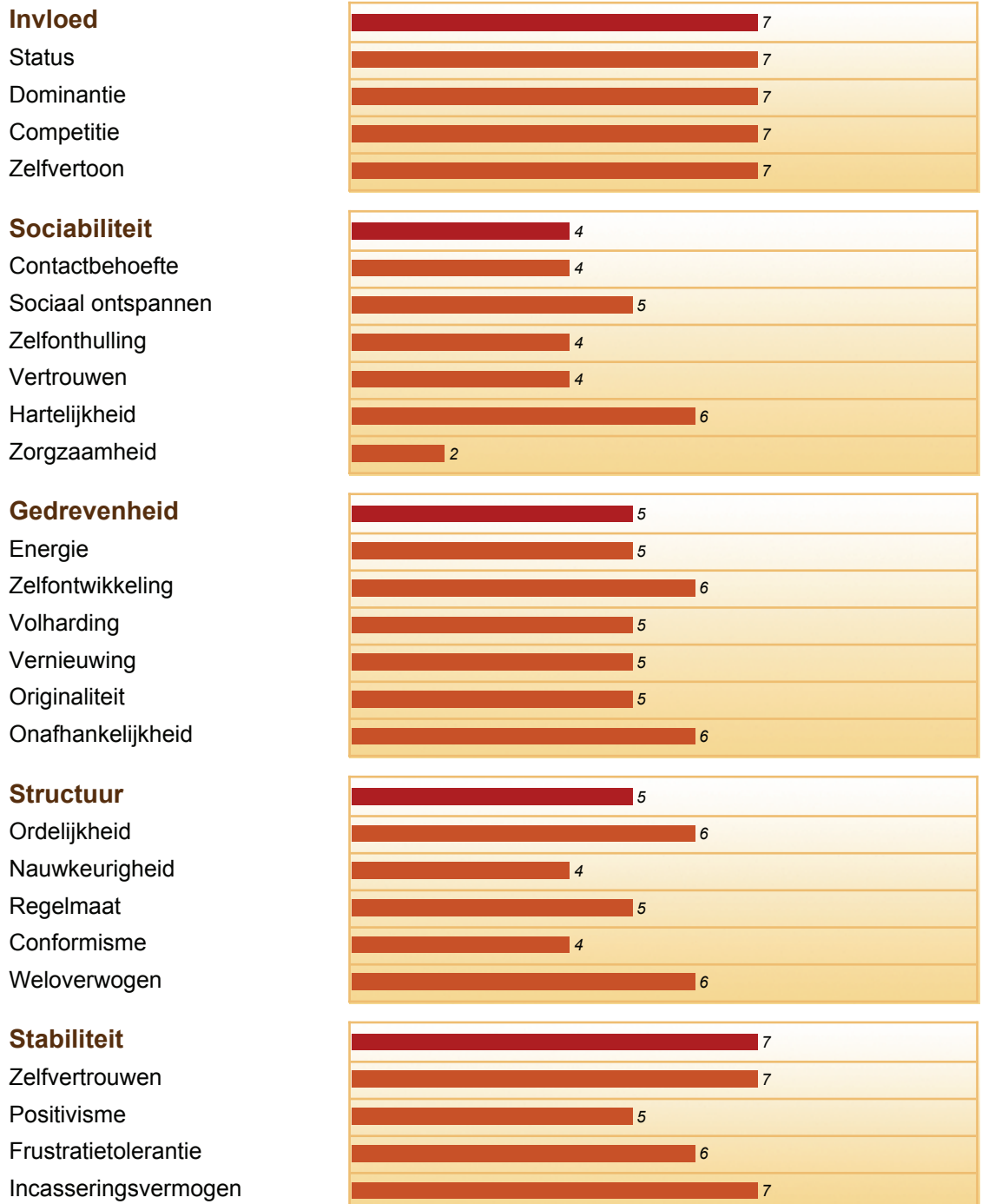
Allereerst valt op dat u redelijk netjes bent en in staat bent om uw werkzaamheden te structureren en te ordenen. U ruimt uw spullen voldoende vaak op, maar u verheft ordelijkheid ook weer niet tot doel op zich. Wat betreft nauwkeurigheid kunnen we zeggen dat u niet zo sterk gericht bent op het nauwkeurig uitvoeren van uw werkzaamheden. U bent meer gericht op de grote lijn. U vindt het minder prettig om werk te doen waarbij u sterk op details moet letten, of waarbij u veel dient te controleren. U kan dan fouten maken of dingen over het hoofd zien. Uit de vragenlijst komt verder naar voren dat u een redelijke behoefte laat zien aan regelmaat en stabiliteit in uw leven en werk. Enig houvast aan regels en procedures kunt u waarderen, maar u hoeft zeker niet altijd volgens vaste patronen te leven en te werken. Verder komt naar voren dat u niet zo autoriteitsgevoelig bent en dat u het soms lastig vindt om u te schikken naar hiërarchische verhoudingen. U staat kritisch tegenover opdrachten en instructie. Leidinggevenden moeten uw respect winnen op basis van hun prestaties en argumenten en verkrijgen dat niet enkel en alleen vanwege hun formele positie. U bent daarbij enigszins non-conformistisch te noemen. U bent niet bijzonder geneigd om u aan uw omgeving aan te passen, u doet dingen liever op uw eigen manier. Daardoor kunt u wel eens tegen de regels in handelen, ondanks de druk van uw omgeving. Tot slot valt op dat u redelijk wat tijd neemt om tot een beslissing te komen. Zo neemt u bijvoorbeeld de tijd om voor- en nadelen en alternatieven te overwegen. U blijft echter niet steken in gedachten, want u vindt het prettig om tot actie over te kunnen gaan. U bent voldoende weloverwogen, maar u kunt ook spontaan handelen. U komt voldoende vlot in actie en u reageert snel genoeg op prikkels vanuit uw omgeving.

Stabiliteit

Uit de vragen blijkt dat u meestal handelt op een zelfverzekerde manier en dat u uw eigen prestaties positief beoordeelt. Zo bent u iemand die tevreden is met zichzelf en die gelooft in zijn eigen kwaliteiten. Enige zelftwijfel is u echter ook weer niet geheel vreemd. U beoordeelt uzelf op een positief kritische manier. Daarnaast kunnen we zeggen dat u redelijk positief ingesteld bent en in staat bent om de toekomst hoopvol in te schatten, maar u kent ook wel sombere momenten waarin u het even wat minder rooskleurig inziet. Doorgaans hebt u het idee dat anderen u rechtvaardig behandelen en het beste met u voorhebben. U gaat hier echter ook weer niet als vanzelfsprekend van uit. U heeft een redelijk tolerante en geduldige houding naar anderen. U bent niet geneigd om zich meteen te ergeren aan fouten van anderen. U kan zich echter wel aan anderen ergeren, omdat uw verdraagzaamheid grenzen kent. Ook als zaken tegenzitten, kunt u zich hier weleens druk om maken, al kan u aardig wat hebben en verliest u niet snel uw geduld. Wat betreft uw incasservermogen mogen we ten slotte concluderen dat u kritiek gemakkelijk van u af kan zetten en dat u zich niet bijster veel aantrekt van negatieve opmerkingen. Ook reageert u doorgaans vrij nuchter op slecht nieuws. Hoewel echte negatieve ervaringen u niet helemaal onbewogen laten, laat u zich hierdoor ook weer niet uit evenwicht brengen.

3. Grafische weergave van de resultaten

Stenscores



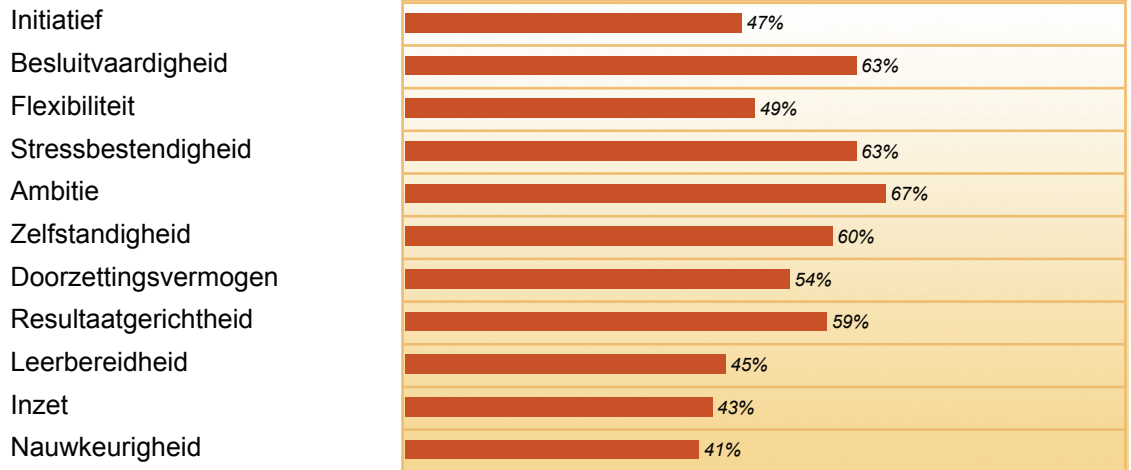
4. Competentie-Indicator

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.

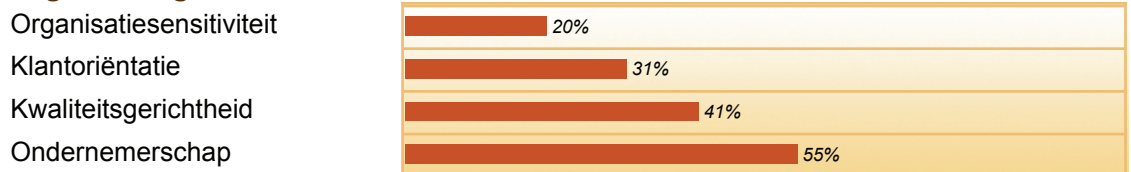
5. Grafische weergave van de indicator

Percentages

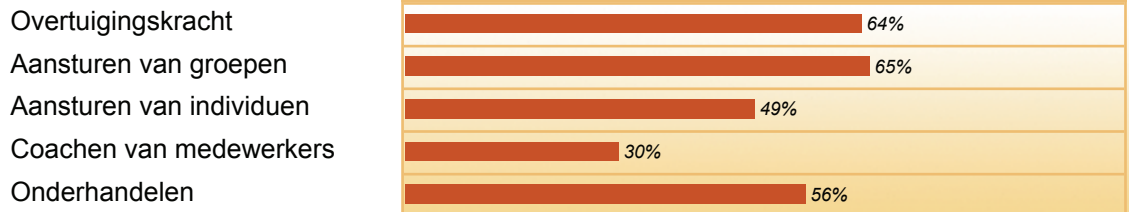
Persoonlijke gerichtheid



Organisatiegerichtheid



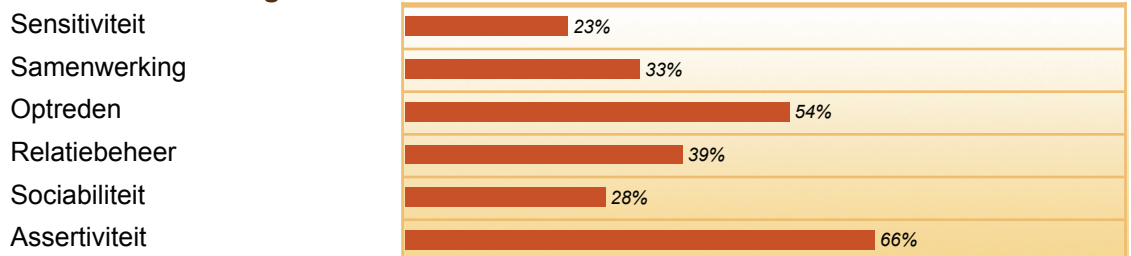
Beïnvloedend vermogen



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 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.
- **Voortgangscontrolle** 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:

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

- Disclaimer

De testleverancier 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.