

# Rapport Adaptieve Persoonlijkheid Vragenlijst (APV)

---

<b>Naam</b>	Jan Voorbeeld
<b>Adviseur</b>	Voorbeeld Adviseur
<b>Datum</b>	10-09-2018



**Test-Toolkit**  
*by ixly*



# 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, incasservermogen 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.

© 2014-2018 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 gemiddeld waarde hecht aan de maatschappelijke status van uw werk. U vindt een succesvolle loopbaan wel prettig, maar u zult zich daar niet per se door laten leiden. Daarnaast blijkt dat u een bepalende rol kunt spelen in groepen. U neemt soms de leiding op zich en bent in staat anderen te overtuigen. U zult weleens aansturen op bepaalde besluiten, zonder overmatig dominant te worden. 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 het prettig vindt om op de voorgrond te treden. Hoewel u het niet altijd actief opzoekt vindt u het prettig om in het middelpunt van de aandacht te staan.

## Sociabiliteit

Over het algemeen geniet u van contact met mensen. U houdt van mensen om u heen. Bijeenkomsten waar u mensen kunt ontmoeten, zoekt u graag op. U maakt ook makkelijk nieuwe contacten. U vindt het minder prettig om alleen te zijn. In contact met anderen bent u verlegen en voelt u zich gespannen. Contact met onbekenden schrikt u af. U vermijdt grote groepen. Uit de vragenlijst komt verder naar voren dat u open bent. U praat openlijk over uw gevoelens en ervaringen en heeft er geen moeite mee zich kwetsbaar op te stellen. Anderen zullen u als openhartig ervaren. Wat betreft het vertrouwen dat u heeft in anderen kunnen we zeggen dat u vrij wantrouwend bent. U gaat niet op voorhand uit van de goede bedoelingen van mensen. U vertrouwt mensen pas als zij echt hebben bewezen uw vertrouwen waard te zijn. Qua hartelijkheid kunnen we zeggen dat u opgewekt en vrolijk overkomt. U heeft een vriendelijke, toeschietelijke en warme uitstraling. Mensen zullen u als positief en goedgehumeurd ervaren. Als laatste kunnen we zeggen dat u uitermate zorgzaam en betrokken bent. U bent sterk gericht op het helpen van anderen. U bent sensitief en kunt intens meeleven met anderen. Uw inzet voor anderen kan ten koste gaan van uw eigen grenzen en balans.

## Gedrevenheid

Qua energie scoort u in vergelijking met anderen sterk bovengemiddeld. U werkt zeer vlug en doet bij voorkeur verschillende dingen tegelijk. U verveelt zich snel en heeft een hekel aan 'stilstaan'. U bent zeer pro-actief. Dat kan er toe leiden dat u met te veel tegelijk bezig bent, wat ten koste van de kwaliteit kan gaan. Verder blijkt dat u over persoonlijke ambitie beschikt. U vindt het zinvol om uzelf te blijven ontwikkelen. U wilt op uw werk doelen bereiken om uw kwaliteiten te verbeteren. U zoekt naar dingen waarvan u weet dat ze uitdagend zijn. U vindt het leuk om te leren en om steeds meer te kunnen en te weten. Daarnaast beschikt u over een groot doorzettingsvermogen. Om afspraken na te komen, ook bij tegenslag en minder plezierig werk, zet u zich volledig in. U bent daarmee uitermate betrouwbaar te noemen. Verplichtingen neemt u graag op zich. Verder kunnen we zeggen dat u zich altijd weet aan te passen aan nieuwe omstandigheden. U doet bij voorkeur telkens iets nieuws. U zoekt actief naar vernieuwing en verandering. Dat kan ook grillig en avontuurlijk overkomen op anderen. U bent iemand met een zekere mate van originaliteit of creativiteit. U kunt vooral meedenken met anderen en oplossingen aandragen voor praktische problemen. Als laatste komt naar voren dat u gemiddeld onafhankelijk bent. U vindt het prima om te overleggen over hoe u uw werk uitvoert. U kunt daarmee zelfstandig werken, al vindt u het ook prettig om te overleggen wat van u verwacht wordt.

## Structuur

Allereerst valt op dat u redelijk ordelijk en gestructureerd 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 kunnen we zeggen dat u nauwgezet werkt en het prettig vindt om zaken te controleren op juistheid. U heeft oog voor detail en beschikt over accuratesse. Uit de vragenlijst komt verder naar voren dat u behoefte heeft aan afwisseling. U heeft weinig regelmaat of vastigheid nodig. U wilt liever niet volgens vaste patronen werken en een vast takenpakket 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 past uw gedrag aan aan de normen en waarden van de groep of organisatie waar u toe behoort. Tot slot valt op dat u beslissingen redelijk snel neemt. U denkt wel even na voordat u beslist, maar gaat vervolgens graag tot actie over. U neemt weleens een risico. U bent spontaan en soms ook wat impulsief.

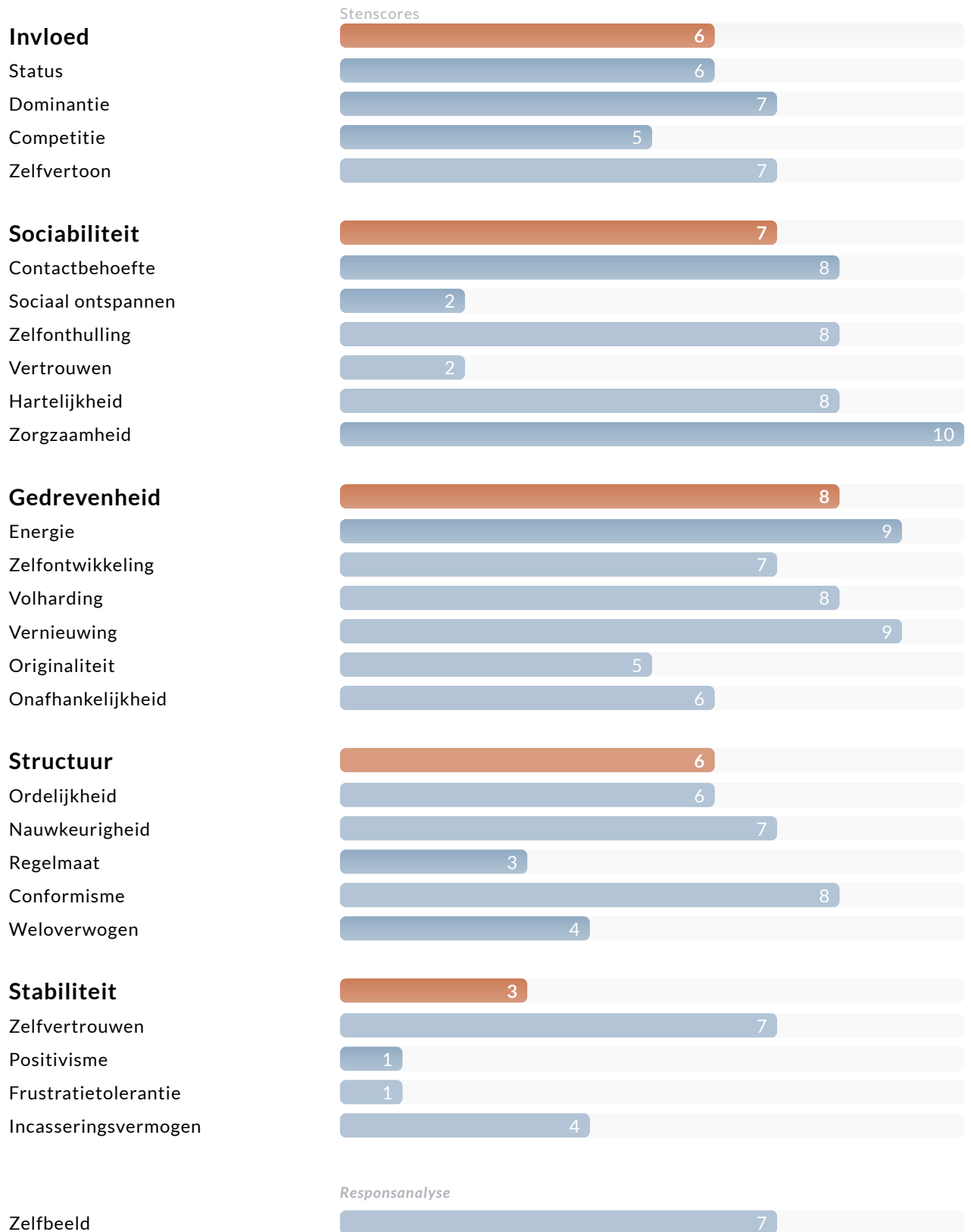


## Stabiliteit

Uit de vragen blijkt dat u over zelfvertrouwen beschikt. U bent tevreden met uzelf en kunt uw eigen kwaliteiten en vaardigheden waarderen. Er zijn ook zaken die u minder positief aan uzelf vindt, maar u staat daar niet voortdurend bij stil. Daarnaast kunnen we zeggen dat het u veel moeite kost om hoopvol te zijn. U bent vaak somber gestemd. U voelt zich door anderen snel onrechtvaardig behandeld. U wilt graag dat alles snel en goed gaat en kijkt kritisch en ongeduldig naar anderen. U kunt zich ergeren aan andermans fouten, en verliest soms uw humeur als iets tegenzit. Kritiek kunt u zich persoonlijk aantrekken. Het valt u wel eens lastig om nuchter te reageren op tegenslagen. Hoewel u zich er even wat minder prettig bij voelt en even uit uw evenwicht gebracht kunt zijn, bent u wel in staat om redelijk vlot te herstellen na een negatieve ervaring.



# Grafische weergave van de resultaten





# Competentie-Indicator

---

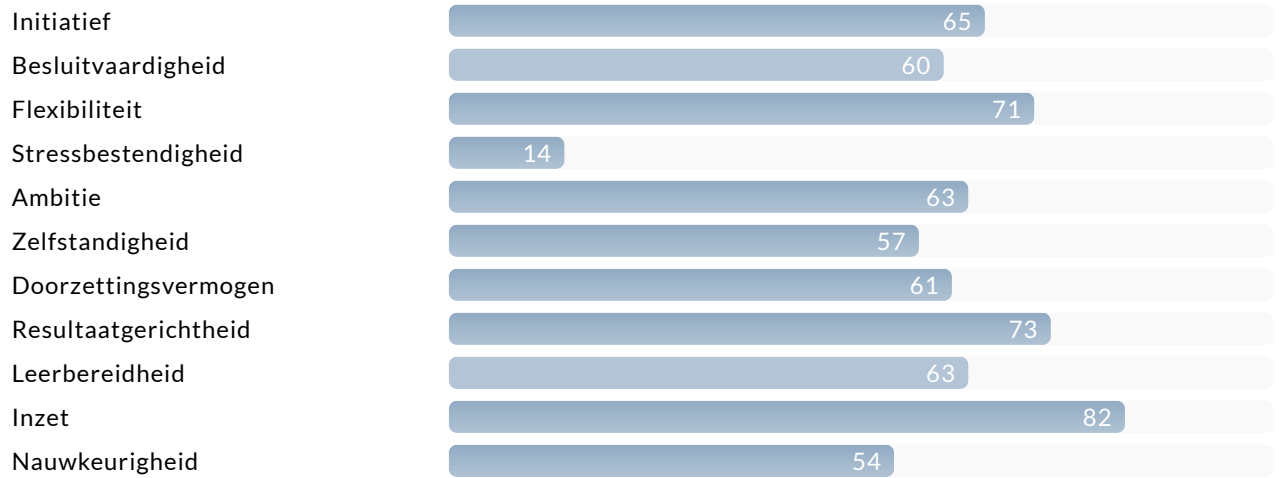
Onder competenties wordt verstaan: 'de vaardigheid van een persoon om in een bepaalde taaksituatie effectief gedrag te vertonen'. Op basis van uw persoonlijkheidsprofiel kan een verwachting worden uitgesproken over de mate waarin bepaalde competenties bij u ontwikkelbaar zijn. Het is niet mogelijk om 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

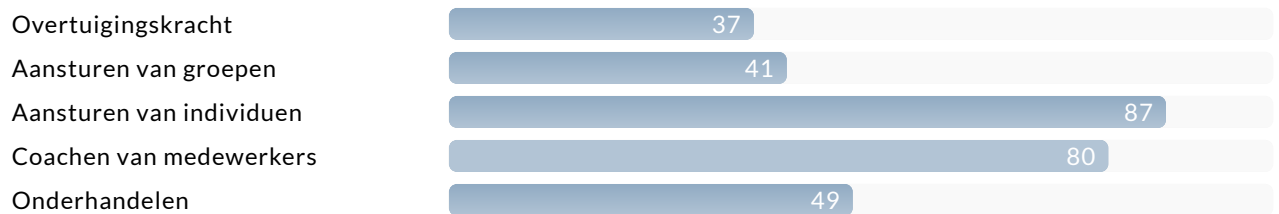
### Personlijke gerichtheid



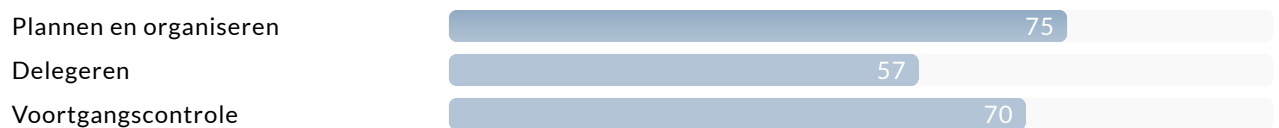
### Organisatiegerichtheid



### 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.
- Vernieuwing** Zich makkelijk aanpassen aan nieuwe omstandigheden.
- 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 aanbrenen.
- 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.
- Voortgangsccontrole** 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 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.

Zelfbeeld





# 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:

<b>Sten</b>	<b>Betekenis</b>
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