



Zap♦Q rapport

Individueel

VOORBEELD

Naam kandidaat

00-00-2016



Inleiding

Wist u dat ongeveer 95% van het menselijk gedrag aangestuurd wordt door ons onderbewustzijn? Met andere woorden, het grootste gedeelte van de tijd vertonen we bepaald gedrag zonder dat we ons hier bewust van zijn. Het gaat hier dan met name om gedrag dat bestaat uit de dagelijkse gewoontes, hoe we met anderen omgaan en door anderen ervaren worden.

Bij bewust gedrag denken we eerst na, weten we wat we willen doen en nemen we gericht actie. Dit gedrag vertonen we dus echter maar in ongeveer 5% van de tijd.

Door u onbewuste gedragsvoorkeuren beter te leren (her)kennen, krijgt u nog beter zicht op uw gedrag en wat u eventueel zou willen veranderen om bijvoorbeeld nog beter te functioneren of u nog prettiger te voelen.

Uw persoonlijkheid/karakter speelt hierbij een enorm belangrijke rol!

Het doel van dit rapport is u inzicht geven in belangrijke persoonlijkheidskenmerken die onder andere van invloed zijn op:

- de wijze waarop u beslissingen neemt;
- de wijze waarop u bij voorkeur uw werk uitvoert;
- uw gevoelens en emoties;
- de wijze waarop u contact met anderen maakt en onderhoudt.

Gebruik van dit rapport

Dit rapport is gegenereerd aan de hand van een geautomatiseerd expertsysteem. Wanneer u de leesinstructies zorgvuldig doorleest dan kunt u ook zonder uitleg van een professional de scores goed interpreteren. Echter, wanneer u serieus aan de slag wilt met uw persoonlijke ontwikkeling en dus maximaal profijt wilt halen uit dit rapport, adviseren wij u om altijd met een gecertificeerde professional in gesprek te gaan. Deze kan u dan helpen bij de interpretatie en misschien nog wel belangrijker bij het nadenken over wat u zou willen ontwikkelen en hoe u dat kunt bereiken.

Vragen?

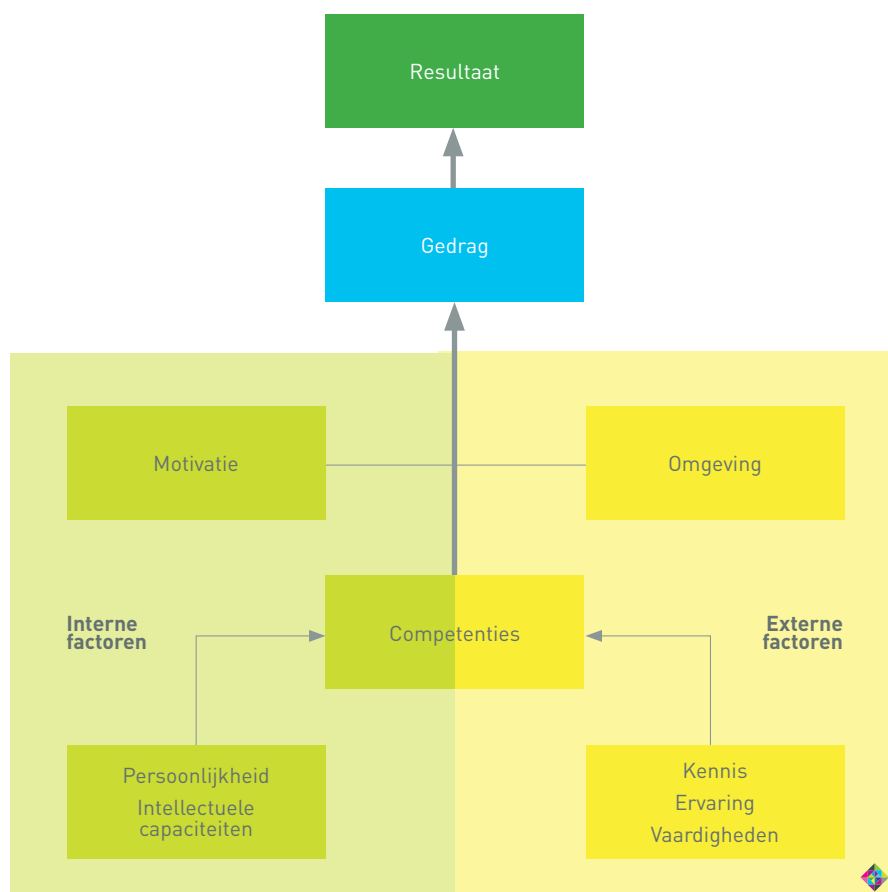
Neem dan contact op met degene die u gevraagd heeft om deze vragenlijst in te vullen.



Competenties - Leesinstructie

Om succesvol een functie te kunnen vervullen dient men "competent" te zijn. Competent betekent in dit kader dat men in staat is om taken of activiteiten succesvol te kunnen uitvoeren. Binnen organisaties wordt om deze reden de term "competenties" gebruikt. Competenties verwijzen dan naar het gedrag dat nodig is om succesvol een functie te kunnen uitoefenen.

Het overzicht maakt inzichtelijk op welke wijze competenties bijdragen aan gedrag en een succesvolle functie-invulling.



Aan de linkerkant van het schema staat de term "Interne factoren". Interne factoren zijn alle processen die zich binnen een individu afspelen en van invloed zijn op het functioneren. De term "Externe factoren" gebruiken we voor alle factoren die van buitenaf inwerken op de persoon en die van invloed zijn op het functioneren.

In dit rapport leest u wat het effect is van uw persoonlijkheid op de geselecteerde competenties. Daarbij kijken we naar de mate waarin u over de natuurlijke talenten beschikt om deze competenties te kunnen laten zien en/of ontwikkelen. Dit wordt ook wel een potentieelmeting genoemd.



Competenties - Leesinstructie

Competentie-overzicht

Op de volgende pagina ziet u een overzicht met de competenties waarop u gescoord bent. Bovenaan de pagina staat uw totaalscore. De totaalscore geeft de mate aan waarin uw persoonlijkheidskenmerken overeenkomen met datgene wat nodig is om deze competenties succesvol te kunnen demonstreren.

Daarna leest u per competentie uw score en in welke mate uw persoonlijkheidskenmerken aansluiten op de competentie.

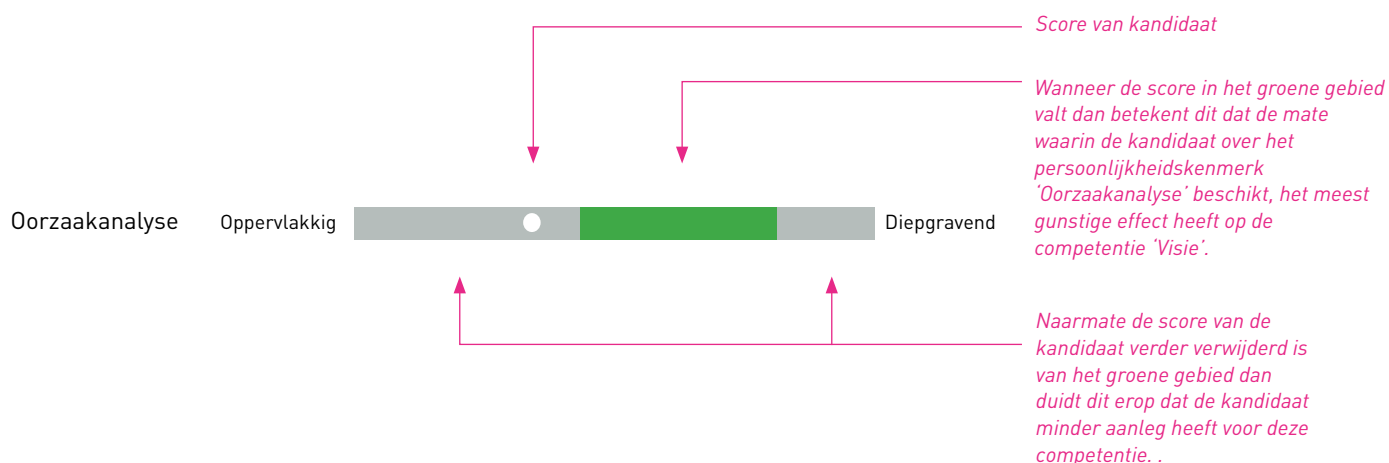
Score per competentie

Elke competentie is opgebouwd uit een aantal persoonlijkheidskenmerken die een belangrijke rol spelen bij het tonen van de betreffende competentie. Vanaf de volgende pagina treft u uw scores per competentie aan. Hieronder ziet u in een voorbeeld hoe u de scores per competentie dient te lezen. U ziet dat het persoonlijkheidskenmerk "Oorzaak-analyse" van invloed is op de competentie "Visie". Om tot een goede visie te komen is het belangrijk dat men de oorzaken van een situatie voldoende analyseert. Te weinig analyse zorgt voor een verkeerde inschatting van de situatie. Te veel analyse zorgt voor teveel details en mogelijkheden.

Voorbeeld

Competentie: Visie

Persoonlijkheidskenmerk: Oorzaakanalyse





Competentiest - Uw score

Totaal score **75%**

Competentie **Score**

1. Relatiebeheer		68%
2. Plannen en organiseren		79%
3. Resultaatgerichtheid		82%
4. Klantgerichtheid		55%
5. Veerkracht		100%
6. Overtuigingskracht		82%
7. Inter persoonlijke communicatie		72%
8. Zelfvertrouwen		60%
9. Initiatief		60%
10. Veerkracht		40%



Competentie

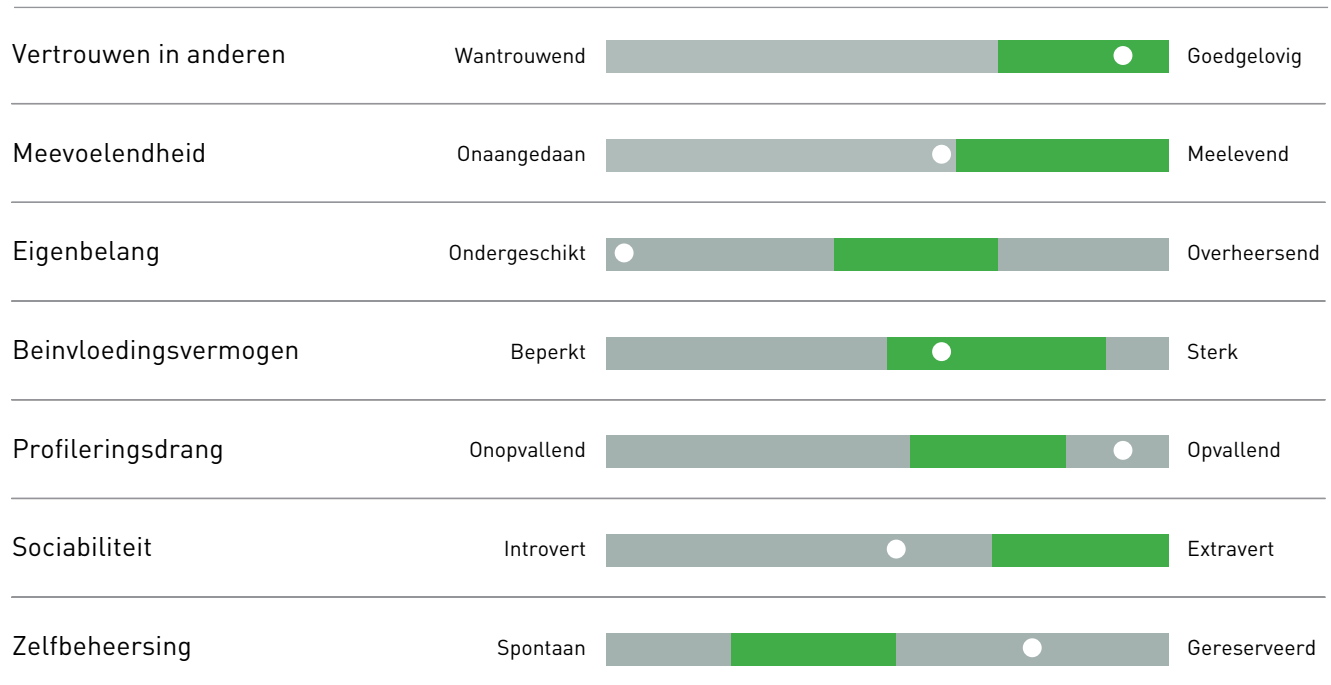
Score

Relatiebeheer

Leggen en onderhouden van persoonlijke relaties met anderen waardoor organisatiedoelen gerealiseerd worden.

68%

Persoonlijkheidskenmerken



■ Gebied waar de persoonlijkheid het best aansluit op de competentie

○ Uw score



Toelichting - Relatiebeheer

Vertrouwen in anderen

U gaat altijd uit van de goede bedoelingen van anderen. Dit stelt u in staat om makkelijk een vertrouwensband op te bouwen met anderen.

Meevoelendheid

U hebt een gemiddelde behoefte om zich te verplaatsen in de behoefte van anderen. In het kader van relatiebeheer zal u dit in de meeste situaties helpen een goede relatie op te bouwen en te onderhouden.

Eigenbelang

U stelt uw eigenbelang nauwelijks voorop. In het kader van relatiebeheer, hebt u de neiging u teveel te richten op de belangen van de ander. Hierdoor blijven uw eigen zakelijke belangen onderbelicht.

Beïnvloedingsvermogen

Uw mate van beïnvloedingsvermogen helpt u anderen te sturen in een richting die voor u van belang is zonder dat dit als opdringerig ervaren zal worden.

Profileringsdrang

U hebt een bovengemiddelde behoefte om de aandacht op uzelf te vestigen. Hierdoor bent u prima in staat om de andere partij duidelijk te maken waar uw persoonlijke toegevoegde waarde zit. U dient er soms voor te waken dat u niet teveel de aandacht op uzelf richt.

Sociabiliteit

U hebt een gemiddelde behoefte aan contact met mensen die u nog niet kent. Bij het opbouwen van een zakelijk relatiernetwerk zal dit u meestal helpen.

Zelfbeheersing

In zakelijke contacten met anderen laat u bijna niet uw ware gevoelens en emoties zien. Hierdoor kan het voor anderen lastig zijn een 'goed' beeld van u te krijgen. Dit kan het opbouwen en/of onderhouden van een relatiernetwerk in de weg staan.



Competentie

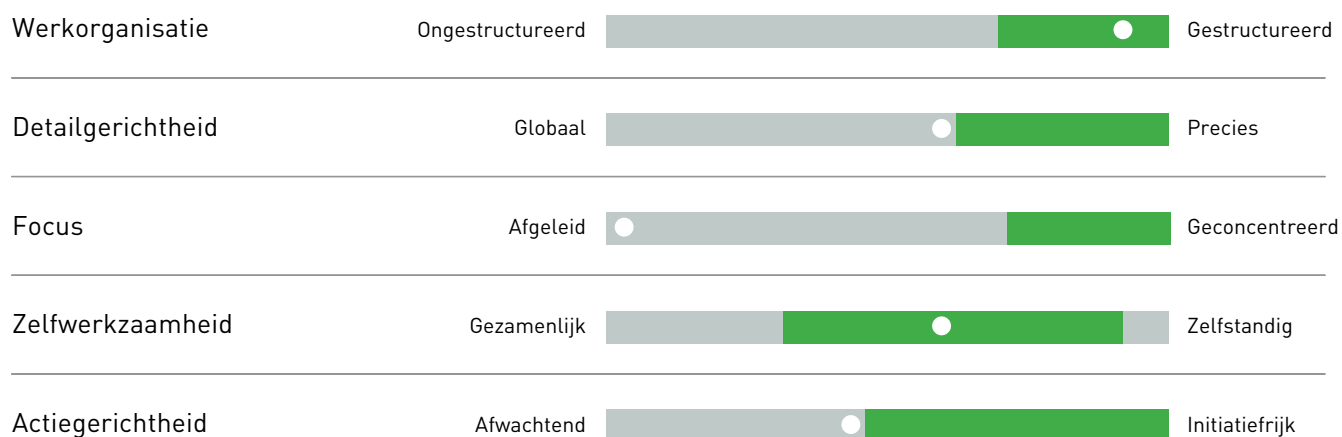
Score

Plannen & organiseren

Planmatig organiseren van activiteiten voor zichzelf en/of anderen waardoor het werk efficiënt uitgevoerd wordt.

79%

Persoonlijkheidskenmerken



■ Gebied waar de persoonlijkheid het best aansluit op de competentie

○ Uw score



Toelichting - Plannen & organiseren

Werkorganisatie

U hebt een sterke behoefte om uw werk te organiseren. Dit helpt u bij het laten zien van deze competentie.

Detailgerichtheid

In de meeste situaties zult u voldoende oog voor detail hebben om uw werk nauwkeurig te kunnen plannen en organiseren.

Focus

U bent snel afgeleid van uw werk. Bij het plannen en organiseren van uw werk kan dit tot gevolg hebben dat u het overzicht kwijt raakt en hierdoor fouten gaat maken.

Zelfwerkzaamheid

Uw zelfwerkzaamheid zorgt ervoor dat u prima in staat bent om zelfstandig uw werk te organiseren en plannen. Waar nodig zult u om bevestiging of hulp aan anderen vragen.

Actiegerichtheid

U actiegerichtheid helpt u tijdig in beweging te komen en waar nodig bij te sturen om te zorgen dat de planning gerealiseerd wordt.



VOORBEELD
EINDEELD