

MAP kandidaatrapport

Noa Example

27 mei 2026



Waar gaat dit rapport over?

MAP meet persoonlijkheidskenmerken en is gebaseerd op het Five-Factor Model (Big 5). Dit model is het meest gebruikte en wetenschappelijk ondersteunde model voor het meten van persoonlijkheid. Hoewel persoonlijkheid veel complexer is, meet MAP alleen die kenmerken die relevant zijn op de werkvloer. Het in kaart brengen van die kenmerken helpt om iemands sterke punten en ontwikkelgebieden te bepalen.

Profieloverzicht

1: Laag

2: Gemiddeld

3: Hoog

Big 5



Wat verstaan we onder persoonlijkheid?

Persoonlijkheidstrekken

Hiernaast zie je jouw scores op de Big 5 persoonlijkheidstrekken. Dit zijn brede, algemene trekken die je gedrag bepalen. Ze veranderen doorgaans maar weinig.

Facetten

De specifiekere eigenschappen die onder de brede trekken vallen, noemen we facetten. Ze geven een meer genuanceerde beschrijving van je persoonlijkheid. Hierover lees je verderop meer.

Hoe berekenen we scores?

Om te bepalen of een score laag of hoog is, hebben we deze vergeleken met een normgroep. Dit is een grote groep mensen die de vragenlijst heeft ingevuld met een vergelijkbaar doel als waarvoor jij de vragenlijst invulde. Je facetscores vind je op de volgende pagina's. Je kunt meer lezen over scoring op de laatste pagina.



Extraversie

Hoog

Meer open en enthousiast naar anderen toe, zal vaker op zoek gaan naar opwinding.



Mensgerichtheid

Hoog

Meer vertrouwend en ondersteunend ten opzichte van anderen, met een sterkere neiging om conflicten te vermijden.



Taakgerichtheid

Gemiddeld

Combineert plannen maken met spontaniteit en werkt redelijk effectief.



Emotionele stabiliteit

Laag

Meer gevoelig en emotioneel ingesteld; minder geneigd tot emotionele onverschilligheid.



Openheid

Hoog

Meer creatief en onderzoekend, en geeft de voorkeur aan variatie in activiteiten.



Extraversie Hoog

Toont over het algemeen een meer extraverte, enthousiaste en energieke benadering richting anderen, met meer neiging om aandacht te zoeken. Zoekt actief naar sociale interacties en geeft vaak de voorkeur aan een hoog tempo op werk.

Contactbehoefte

Meer introvert en met de behoefte om weer op te laden na intense sociale interactie.



Meer sociaal, met een grotere behoefte aan sociale interactie.

Sociaal imago

Meer ingetogen en rustig in sociale interacties.



Meer dominant en zichtbaar in sociale interacties.

Werktempo

Meer geneigd tot een geduldige aanpak en een weloverwogen tempo.



Meer energiek, met een sneller tempo.

Risicobereidheid

Voorzichtiger en geneigd om risico's te minimaliseren.



Neemt meer risico's en is meer op zoek naar spanning.

Opgewektheid

Meer ingetogen en formeel in sociale situaties.



Meer enthousiast en expressief in sociale situaties.



Mensgerichtheid

Hoog

Toont over het algemeen een meer vertrouwende en ondersteunende houding ten opzichte van anderen, waardeert interpersoonlijke overwegingen en is meer geneigd conflicten te vermijden. Toont een sterke mate van altruïsme en zorg voor anderen.

Vertrouwen

Meer voorzichtig met het vertrouwen van anderen.



Meer open en geneigd anderen te vertrouwen.

Diplomatier

Meer rethtdoorzee en directe communicatiestijl.



Meer diplomatiek en vage communicatiestijl.

Behulpzaamheid

Meer gericht op individuele taken en prioriteiten.



Meer gericht op de behoeften van anderen en op het bieden van hulp.

Compassie

Meer zakelijk en afstandelijk richting andermans gevoelens.



Meer begripvol en met empathie voor anderen.

Conflictvermijding

Meer bereid te discussiëren en te strijden voor persoonlijke doelen.



Meer geneigd compromissen te sluiten en conflicten te vermijden.



Taakgerichtheid

Gemiddeld

Combineert vaak elementen van systematische planning met een zekere mate van spontaniteit. Is matig georganiseerd, plichtsgetrouw en effectief in hun taken, maar niet overdreven rigide in hun aanpak of besluitvorming.

Verantwoordelijkheidsgevoel

Meer open voor het delegeren van taken, gericht op eigen verantwoordelijkheden.



Meer geneigd om zich verantwoordelijk te voelen voor meer dan de eigen taken.

Structuur

Meer flexibel en comfortabel met ongestructureerde processen.



Meer gestructureerd, methodisch en detailgericht.

Ambitie

Makkelijker tevreden te stellen en minder gericht op specifieke doelen.



Meer doelgericht en gefocused op het bereiken van specifieke doelstellingen.

Zelfdiscipline

Meer spontane en interesse-gedreven benadering van werk.



Meer gedisciplineerd en gericht op de huidige taak.

Besluitvorming

Meer instinctief en intuïtief bij het nemen van beslissingen.



Meer doordacht en analytisch bij het nemen van beslissingen.



Emotionele stabiliteit

Laag

Is in het algemeen meer gevoelig en meegaand, is zich bewust van omstandigheden en is minder geneigd tot emotionele onverschilligheid. Gevoeliger voor uitdagingen, zal soms intenser of minder veerkrachtig reageren.

Onbezorgdheid

Meer alert en bezorgd over
mogelijke tegenslagen.



Meer ontspannen en onbezorgd in
reactie op mogelijke tegenslagen.

Gelijkmatigheid

Meer levendig en temperamentvol
in reacties.



Meer stabiel en beheerst in reacties.

Zelfvertrouwen

Meer zelfbewust en bescheiden bij
zelfevaluatie.



Meer zelfverzekerd en optimistisch in
zelfevaluatie.

Zelfbeheersing

Meer transparant en geneigd
emoties te tonen.



Meer gecontroleerd en subtiel in
emotionele uitingen.

Stresstolerantie

Meer bewust en gevoelig voor
stress.



Meer kalm en onaangedaan bij
stress.



Openheid Hoog

Heeft over het algemeen een meer creatieve en verkennende benadering, waarbij de voorkeur wordt gegeven aan een open blik te houden met meer neiging om ook onpraktische oplossingen aan te gaan. Geeft vaak prioriteit aan schoonheid, verandering en afwisseling, soms ten koste van efficiëntie.

Verbeeldingskracht

Meer realistisch en uitgaand van gezond verstand qua denken.



Meer visionair en creatief qua denken.

Esthetiek

Meer gericht op functionaliteit dan op vorm en esthetiek.



Meer gericht op esthetiek en de visuele aspecten van een product.

Zelfreflectie

Meer geïnteresseerd in rationele dan emotionele aspecten.



Meer geïnteresseerd in het begrijpen van eigen gevoelens en reacties.

Afwisseling

Meer bezig met het voorspelbare en met beproefde oplossingen.



Meer bezig met afwisseling en nieuwe ervaringen.

Denkwijze

Meer geïnteresseerd in praktische en directe oplossingen.



Meer verkennend en geïnteresseerd in abstracte concepten.

Hoe interpreteer je de resultaten?

Wat maakt een persoon uniek?

Dit rapport legt uit hoe iemands persoonlijkheid kan verschillen van die van anderen. Dit gebeurt door hun MAP-resultaten te vergelijken met de gemiddelde antwoorden van een grote en diverse groep kandidaten. De resultaten zijn bedoeld om te beschrijven hoe die persoon zich gewoonlijk gedraagt in een werkomgeving. Het is echter mogelijk dat verschillende kanten van hun persoonlijkheid in sommige situaties sterker naar voren komen dan in andere.

Kunnen de resultaten "verlopen"?

Als persoonlijkheid eenmaal volledig gevormd is, verandert deze waarschijnlijk nauwelijks. Hoewel sommige persoonlijkheidsaspecten iets sterker of minder sterk kunnen worden naarmate mensen ouder worden, blijven de bredere trekken meestal min of meer hetzelfde. Maar ingrijpende veranderingen in of het meemaken van schokkende gebeurtenissen kan soms leiden tot merkbare veranderingen in iemands persoonlijkheid.

Om in gedachten te houden:

- Dit rapport noemt resultaten niet "goed" of "slecht": hoge en lage scores hebben allebei voor- en nadelen.
- MAP meet belangrijke eigenschappen, maar ook omstandigheden en andere persoonlijke kenmerken hebben invloed op werkgedrag en prestaties.
- De resultaten zijn een indicatie, ze moeten niet als absolute waarheid worden gezien. Ze geven een algemeen beeld van iemands persoonlijkheid en wat dat kan betekenen voor gedrag op het werk.
- Persoonlijkheid is complex - combinaties van eigenschappen kunnen op verschillende manieren doorwerken, en dat wordt in dit rapport niet volledig uitgewerkt.
- Hoge en lage scores zullen meestal het meest herkenbaar zijn omdat ze iemands kenmerkende eigenschappen laten zien, terwijl eigenschappen met gemiddelde scores minder snel zullen opvallen.
- Resultaten vatten meerdere scores samen, waardoor niet iedereen zich in alles zal herkennen.
- Veel zaken kunnen de betrouwbaarheid en geldigheid van testresultaten beïnvloeden. Bijvoorbeeld: als de instructies verkeerd worden begrepen of als iemand de motivatie mist om oprechte antwoorden te geven, zullen de resultaten geen betrouwbaar beeld geven.