

EMPLOYABILITY DEEPSCAN

Adviesrapportage



Naam: Voorbeeld Rapportage
Datum: 2 december 2021

New**hr**

Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	3
2. Over gedrag en de EmployabilityDeepscan.....	4
3. Persoonlijke analyse.....	5
3.1 Intrinsieke motivatie en drijfveren.....	6
3.2 Overzicht rolpatronen.....	8
3.3 Kernkwaliteiten.....	9
3.4 Valkuilen.....	11
3.5 Uitdagingen.....	13
4. Inzetbaarheid: Inzetbaarheidsfactoren.....	15
4.1 Toelichting Inzetbaarheidsfactoren.....	16
5. Mentale balans.....	19
6. Advies.....	21
7. Tot slot.....	23

1 Inleiding

Op 2 december 2021 heeft Voorbeeld Rapportage de EmployabilityDeepscan ingevuld. De EmployabilityDeepscan is een vragenlijst opgebouwd uit vier verschillende onderdelen. De uitslag brengt vanuit verschillende invalshoeken de inzetbaarheid van Voorbeeld Rapportage in kaart: eerst wordt er ingegaan op hoe Voorbeeld prioriteiten stelt en wat zijn talenten en aandachtspunten zijn. Vervolgens wordt er besproken hoe hij zijn eigen inzetbaarheid beleeft en welke kansen en belemmeringen hij ervaart. Tenslotte wordt de mentale balans weergegeven, waaruit kan worden opgemaakt hoeveel ruimte Voorbeeld op dit moment heeft om zich te ontwikkelen.

Duurzame inzetbaarheid

De inzetbaarheid van een professional wordt beïnvloed door verschillende factoren. Vaardigheden, competenties en kennis spelen een rol. Evenals de mate waarin iemand fit en vitaal is. Toch is het enkele feit dat iemand iets weet of kan, geen garantie dat iemand het ook doet en er ook nog gelukkig van wordt. Als we het hebben over de (duurzame) inzetbaarheid van een professional, is het om die reden van belang het individu vanuit meerdere invalshoeken in kaart te brengen en onder meer stil te staan bij de persoonlijke omstandigheden, balans werk/privé en de levensfase waarin iemand verkeert. Met al deze factoren rekening houdend, kan er met de uitslag van de EmployabilityDeepscan een betrouwbare indicatie worden gegeven van de mate waarin iemand (duurzaam) inzetbaar is en wat er voor nodig is om dit te realiseren of te behouden.

Over deze rapportage

Deze rapportage is bedoeld ter reflectie. De rapportage kan bijdragen aan het vergroten van zelfkennis en zelfinzicht. Het geeft een beeld van hoe gedrag tot stand komt en wat gedrag kan beïnvloeden en maakt het mogelijk een inschatting te maken van de huidige (duurzame) inzetbaarheid. Dit kan tevens helpen meer inzicht te krijgen in hoe anderen, zoals (toekomstige) medewerkers, collega's of leidinggevende, hem kunnen ervaren, hoe hij overkomt en hoe hij wellicht slimmer met anderen kan omgaan.

Dit rapport wordt elektronisch gegenereerd door ons expertsysteem. De rapportage is een interpretatie van de antwoorden die Voorbeeld Rapportage in het e-assessment heeft gegeven. Op de volgende pagina wordt uitgelegd hoe de EmployabilityDeepscan is opgebouwd. Vervolgens wordt ieder gemaakt onderdeel afzonderlijk besproken, waarbij kort wordt uitgelegd wat het onderdeel in kaart heeft gebracht, waarna de uitslag zowel grafisch als tekstueel wordt teruggekoppeld. Na het bespreken van de verschillende onderdelen volgt er een advies en een slotwoord.

NB. Dit rapport is uitsluitend bestemd voor Voorbeeld Rapportage en degene die hem in het kader van zijn ontwikkeling begeleidt. Omdat individuen en situaties continu veranderen, heeft het rapport slechts een beperkte houdbaarheid.

2 Over gedrag en de EmployabilityDeepsan

De EmployabilityDeepsan is een digitale vragenlijst die Voorbeeld als mens en als professional in beeld brengt. De DilemmaMethode wordt hierbij als uitgangspunt genomen.

Over gedrag

De EmployabilityDeepsan gaat over gedrag. Over een deel van dit gedrag kunnen wij bewust regie voeren, een ander deel van dit gedrag komt onbewust tot stand. Een deel van ons gedrag komt voort uit onze persoonlijkheid en een ander deel wordt gestuurd door onze omgeving. Het helpt wanneer gedrag stapsgewijs kan worden uitgelegd op een begrijpelijke manier, waarbij ook de samenhang van de onderliggende drijfveren van gedrag worden toegelicht. In de DilemmaMethode worden hiervoor het hoofd, het hart, de raderen en de benen gebruikt.



Hoofd - Regie voeren

Regie voeren over onszelf en onze (werk)situatie doen we vanuit ons hoofd. We maken (al dan niet bewust) keuzes, nemen verschillende rollen aan, laten ons leiden door persoonlijke belangen en streven doelen na. Aan de hand van de vragenlijst is in kaart gebracht welke rollen Voorbeeld bij voorkeur aanneemt, welke doelen hij nastreeft en vanuit welke belangen hij gedreven is keuzes te maken. Dit is geen onderdeel van de EmployabilityDeepsan.



Hart - Intrinsieke motivatie

Door ons hart worden we ergens toe gedreven. Het weerspiegelt waar we blij van worden, wat ons energie geeft en waar we ons op willen richten. Tegelijkertijd weerspiegelt het ook wat weerstand of tegenzin oproept, waar we geen energie van krijgen en wat wij het liefst willen vermijden. Dit wordt ook wel intrinsieke motivatie genoemd. Aan de hand van de vragenlijst is het persoonlijkheidsprofiel van Voorbeeld in kaart gebracht en wordt inzichtelijk gemaakt wat hem intrinsiek motiveert.



Raderen - Inzetbaarheid

Welke vaardigheden en competenties wij inzetten, wordt bepaald door onze inzetbaarheid. Daarbij putten we uit wat we kunnen, uit wat we hebben geleerd en waar ten aanzien van taken en activiteiten onze voorkeuren liggen. In deze rapportage bespreken we de inzetbaarheid van Voorbeeld aan de hand van een belevingsvragenlijst, waarin de acht Inzetbaarheidsfactoren zijn bevraagd.



Benen - Mentale balans

De situatie waarin we ons op dit moment bevinden, en hoe we ons daarbij voelen, bepaalt hoe we keuzes maken en waar we onze prioriteiten leggen. We staan anders in het leven wanneer we weinig zorgen hebben, energiek zijn en zelfvertrouwen hebben dan wanneer we stress, veel verplichtingen en zorgen ervaren. In dit onderdeel bespreken we de mentale balans van Voorbeeld door zijn draagkracht af te zetten tegen zijn draaglast. Oftewel: hoe zwaar is zijn rugzak en hoeveel ruimte en mogelijkheden heeft hij om zich te ontwikkelen?

3 Persoonlijkheidsanalyse



Veel van onze gedragingen komen voort uit onze primaire behoeften en persoonlijke karaktertrekken, ook wel persoonlijkheid genoemd. Het vertelt iets over welk gedrag onze voorkeur heeft en hoe wij geneigd zijn om te gaan met bepaalde situaties. Het is het gedrag dat we automatisch, vaak zonder erover na te denken, laten zien. In onderstaande grafiek wordt het persoonlijkheidsprofiel van Voorbeeld Rapportage weergegeven. Hierin staan de eigenschappen die zijn voorkeur hebben en welke eigenschappen minder zijn voorkeur hebben.



3.1 Intrinsieke motivatie en drijfveren

De persoonskenmerken die Voorbeeld heeft aangegeven als meest sprekend voor zijn karakter, geven een beeld van zijn intrinsieke motivatie. Het inzetten van deze eigenschappen levert hem eerder energie op dan weerstand. Hieronder worden de meest sprekende persoonskenmerken van Voorbeeld en zijn intrinsieke motivatie besproken.

Hij neemt vaak makkelijk het initiatief en meestal toont hij een grote actiebereidheid. Vaak neemt hij makkelijk de leiding of komt hij in actie, daar waar veel anderen nog even willen nadenken. Hij is meestal ondernemend ingesteld en zo nodig pakt hij de verantwoordelijkheid. Hij heeft vaak moeite met treuzelen, vergaderen of onnodig afwachten, liever onderneemt hij actie en zorgt hij dat iets voor elkaar komt. Vaak heeft hij er geen moeite mee om anderen aan te sturen, te prikkelen of desnoods aan te sporen om (beter) te presteren. Meestal kan hij goed voor zichzelf opkomen, straalt hij gezag en zelfvertrouwen uit en toont hij moed en daadkracht als het nodig is. Soms kan hij ook te snel in actie komen, kan hij anderen voorbijlopen of kan hij dwingend uit de hoek komen. Of neemt hij beslissingen voor anderen die daar helemaal niet op zitten te wachten.

Hij is gedreven zichzelf te uiten, te spreken en anderen te overtuigen. Hij is erop gericht een boodschap of een mening te verwoorden en hij zegt meestal direct waar het op staat of wat hij vindt. Hij neemt of kiest vaak zonder moeite een rol op de voorgrond en praten, presenteren, zichzelf uiten, discussiëren of communiceren, meestal gaat het hem allemaal makkelijk af. Vaak toont hij zich enthousiast, vol flair, bevlogen en gedreven en regelmatig kost het hem zelfs moeite om zichzelf in te houden of om zichzelf te richten op de wensen van de ander. Vaak is hij meer gericht op praten dan op luisteren en vaak is hij meer geneigd tot het zenden van een boodschap dan op het ontvangen ervan. Regelmatig praat hij sneller of directer dan dat hij eerst goed nadenkt of eerst goede afwegingen maakt en soms neemt hij te snel een standpunt in.

Vaak is hij goed in staat tot communiceren, praten en zichzelf verwoorden en een discussie gaat hij zeker niet uit de weg. Vaak heeft hij een duidelijke mening of een boodschap, maar niet altijd heeft hij het geduld om deze goed te onderbouwen of om iets helder uit te leggen en soms ontbreekt het hem aan een duidelijke gebruiksaanwijzing. In vrijwel alle situaties lukt het hem vaak best om voldoende aandacht te organiseren, echter regelmatig ervaren anderen hem ook als belerend of als eigenwijs en soms verliest hij zijn geduld. Discussiëren gaat hem vaak makkelijker af dan strategisch anticiperen en regelmatig stuurt hij min of meer bewust aan op een confrontatie. Niet altijd echter kan hij dan de boel voldoende in de hand houden, waardoor een conflict soms onvermijdelijk is.

Hij is gedreven om optimaal te presteren. Hij is ambitieus, ijverig en enthousiast en meestal stort hij zich vol passie op zijn taak, zijn werk of eigenlijk op alles waar hij mee bezig is. Hij toont vaak een grote actiebereidheid en meestal heeft hij een houding van: goed kan altijd beter. Niet alleen is hij vaak ambitieus en ijverig, vaak ook is hij gedreven om het liefst bovengemiddelde prestaties neer te zetten. Het gaat hem niet om meedoen of voor de gezelligheid, nee hij wil het liefst het beste of het hoogst haalbare en vaak zet hij zich optimaal in om het beste in zichzelf naar boven te halen. Opgeven is hierbij geen optie en zijn ambities bijstellen, dat kan altijd nog en verliezen is al helemaal geen optie. Hij heeft zeker geen aanmoediging nodig om hard te werken of om goed te presteren, wel kan hij een coach of trainer goed gebruiken om zijn vaak tomeloze inzet vorm en inhoud te geven, maar meestal doet hij iets maar zelf. Vaak doet hij meer nodig is en vaak heeft hij er alles voor over om anderen te imponeren of om te bewijzen dat hij het echt wel kan.

Hij is gedreven om persoonlijke zaken en wat hem drijft voor zichzelf te houden. Hij is er meestal op gericht om zichzelf wat meer formeel of afstandelijk op te stellen. Wel is hij vaak vooral praktisch en pragmatisch ingesteld. Minder is hij gericht op de persoon, de sfeer of op sociale interactie. Hij stelt zich meestal kritisch op naar anderen en meestal stelt hij duidelijke voorwaarden omtrent samenwerking of gezamenlijke activiteiten. Hij is vaak goed in staat om zelfstandig te functioneren en als hij samenwerkt, dan vaak vooral omdat dit nuttig is of efficiënter werkt. Hij stelt het vooral op prijs dat iemand deskundig of capabel is, niet of nauwelijks stelt hij als voorwaarde dat hij iemand aardig, sympathiek of vriendelijk vindt. Niet dat het hem niet uitmaakt met wie hij werkt of omgaat, zeker niet. Wel stelt hij er prijs op dat in het contact met anderen, zijn collega's of relaties het ergens over gaat, het contact nuttig is of dat het hem ook iets oplevert. Vaak is hij goed in staat om privé en zakelijk te scheiden en meestal heeft contact met anderen een overwegend functioneel karakter. Naar anderen is hij meestal concreet en duidelijk en afhankelijk van de situatie kan hij vaak zowel kiezen voor het harmoniemodel als ook voor het conflictmodel en als het moet gaat hij de confrontatie niet uit de weg. Minder is hij vaak gericht op netwerken, wat mensen bindt of samenbrengt of investeert hij in de relatie.

3.2 Overzicht rolpatronen

Onderstaand worden de rolpatronen op basis van Voorbeeld zijn persoonlijkheidsprofiel weergegeven. Hierbij is de intrinsieke motivatie vertaald naar de gedrevenheid en de vaardigheden als we deze gedrevenheid bewust leren inzetten. Ook staan de persoonlijke valkuilen die dit met zich meebrengt en de uitdagingen ten behoeve van de persoonlijke ontwikkeling beschreven. Op de volgende pagina's wordt dit verder uitgesplitst naar kernkwaliteiten, valkuilen en uitdagingen. Elk van deze onderdelen wordt uitgebreid toegelicht.

Drijfveren

- Wil graag winnen en de beste zijn.
- Streeft naar zakelijk en concreet en liever niet teveel samen.
- Zoekt aandacht, waardering en respect.
- Wil kunnen presteren, succes hebben en carrière maken.

Vaardigheden

- Toont zich veelal competitief, hard werkend en ambitieus.
- Kan actief handelend optreden en desnoods afstand nemen.
- Toont veelal daadkracht, actiebereidheid, passie en expressie.
- Toont zich vaak ondernemend, zakelijk en prestatiegericht.

Valkuilen

- Kan soms niet goed tegen zijn verlies.
- Kan relaties onder druk zetten of het conflict aangaan.
- Kan anderen overdonderen en confronterend zijn.
- Kan soms last hebben van zelfmedelijden en/of jaloezie.

Uitdagingen

- Mag investeren in een goede balans tussen inspanning en ontspanning.
- Mag meer aandacht hebben voor sociale verhoudingen, tact en diplomatie.
- Mag investeren in tact, diplomatie en wederzijds respect.
- Soms niet overal een wedstrijd van te maken.

3.3 Kernkwaliteiten



Kernkwaliteiten zijn de talenten van een persoon. Deze komen voort uit onze intrinsieke motivatie en persoonlijke karaktereigenschappen. Het zijn onze talenten die we automatisch, vaak zonder erover na te denken, laten zien. Naar mate we ouder worden en ons ontwikkelen, kunnen we leren onze talenten meer bewust in te zetten en ze te ontwikkelen tot competenties. Onderstaand worden de kernkwaliteiten van Voorbeeld Rapportage beschreven.

Hij is veelal ambitieus ingesteld en meestal heeft hij geen moeite om de competitie met anderen aan te gaan. Is hij gericht op winnen, succes, waardering en respect, minder is hij gericht op meedoen of voor de gezelligheid. Wel is hij erop gericht om goed te presteren. Wil hij het liefst anderen versted laten staan, zichzelf en anderen het liefst proberen te overtreffen en zo mogelijk wil hij bovengemiddelde prestaties neerzetten.

In ieder geval wil hij graag een goede indruk maken, zowel persoonlijk als in zijn werk, maar eigenlijk wil hij het liefst de beste zijn. Hier heeft hij meestal veel, soms misschien wel alles voor over en soms gaat hem niet snel iets te ver. In zijn streven naar succes wil hij in ieder geval niet worden tegengewerkt, maar hij wil eigenlijk ook niet geholpen worden. Wel is hij bereid om ergens echt voor te gaan, vooral als hij met respect behandeld wordt kan hij bergen verzetten.

Hij stelt zich meestal zakelijk en vastberaden op. Hij zal zelden onnodig afwachten, maar vaak zal hij handelend optreden. Hij neemt makkelijk het initiatief, pakt vaak zonder moeite zijn verantwoordelijkheid en hij gaat de discussie niet uit de weg. Hij zegt waar het op staat, hij weet vaak ook wat hem te doen staat en regelmatig komt hij wel in actie, waar veel anderen vaak nog even nadenken. Dit legt echter vaak wel een zekere druk op de relatie met anderen of het veroorzaakt spanning binnen het team. Of legt hij veel druk op de samenwerking met anderen.

Hij is gedreven om het initiatief te nemen en meestal neemt hij makkelijk de leiding. Vaak heeft hij geen enkele moeite om anderen aan te sturen, desnoods te instrueren of hen taken of opdrachten te geven en meestal heeft hij geen enkele moeite om als het moet streng en duidelijk te zijn. Hierbij heeft hij vaak wel moeite met een tegengeluid, weerstand of een 'ja maar' en vaak vindt hij het lastig om uit zichzelf open te staan voor 'hoor en wederhoor'. Wel is hij veelal bereid om de consequenties te aanvaarden van zijn gedrag en houding, uiteraard wel onder de voorwaarde dat hij hiervan zelf oorzaak en gevolg kan onderscheiden. Of hij begrijpt of kan overzien wat zijn rol is (geweest) in het geheel.

Hij staat meestal duidelijk voor wat hij vindt. Hij weet meestal precies aan te geven wat hem drijft of wat hij echt belangrijk vindt en vaak weet hij duidelijk te verwoorden wat zijn doel of wat zijn streven is. Meestal toont hij een sterke actiebereidheid, komt hij luid en duidelijk voor zijn mening uit en meestal staat hij vierkant achter zijn boodschap, zijn taak en/of missie. Hij wacht zelden af, hij kan zich vaak makkelijk uiten of zijn bijdrage leveren aan discussies. Hij kan vaak makkelijk zijn stempel drukken en desnoods gaat hij de confrontatie aan om zijn doel of mening kracht bij te zetten.

Is iets hem ernst, dan toont hij daadkracht en ervaart hij passie, dan onderneemt hij zeker actie. Niet altijd is hij dan voldoende tactisch of diplomatiek, vaak simpelweg omdat hij vaak bruist van energie. Is zijn passie en zijn daadkracht soms sterker dan zijn geduld, vooral als anderen hem proberen af te remmen doet hij er vaak gewoon een schepje bovenop. Immers de energie en passie die hij heeft, die moet er ook uit, want zichzelf inhouden of geduldig zijn beurt afwachten, eigenlijk is het hem gewoon teveel gevraagd.

Hij is veelal gedreven tot succes, waardering en respect. Hij is vaak gericht op winnen, een mooi resultaat en/of gericht op materieel gewin. Wil hij het liefst succes uitstralen, respect afdwingen en trots zijn op wie hij is en/of op wat hij bezit. Meestal is hij min of meer competitief ingesteld en vaak heeft hij geen moeite om de strijd aan te gaan of om de competitie met anderen aan te gaan.

Vaak is hij vooral druk met zichzelf, zijn doel of het behalen van mooie resultaten. Streeft hij vooral naar succes, minder is hij veelal gericht op sfeer, het onderhouden van relaties of het investeren in sociale interactie. Vaak zet hij vooral in op kracht en actie, zoekt hij de discussie of kiest hij desnoods voor het conflictmodel. Bijvoorbeeld om zo zijn doel te bereiken of om zijn standpunt te verduidelijken, waarbij hij niet altijd voldoende door heeft wat zijn houding en gedrag met anderen doet. Of wat het allemaal bij hen losmaakt.

3.4 Valkuilen



Ook al hebben we talenten en kwaliteiten die we goed kunnen gebruiken, niet altijd zijn deze talenten handig of van toepassing op de huidige situatie. Dit zijn echter wel de gedragingen die we prettig vinden en waartoe we worden gedreven. Daarom is het soms lastig om tegen onze drijfveren in te handelen. Ons talent is in dit geval 'te veel' aanwezig, waardoor we er in doorslaan en wijzelf of anderen er last van krijgen. Daarom hoort bij een talent ook altijd een valkuil. Hieronder bespreken we de valkuilen van Voorbeeld Rapportage.

Hij is soms zo sterk gericht op winnen en succes, dat hij zichzelf voorbij kan lopen. Soms kan hij moeilijk tegen zijn verlies, wil hij niet van falen weten of heeft hij last van rivaliteit, misgunnen of creëert hij min of meer zelf een sfeer van jaloezie. Zelden heeft hij dit zelf door, immers hij wil gewoon goed presteren en vaak doet hij er gewoon een schepje bovenop.

Gezonde concurrentie kan hij vaak goed hebben, maar soms slaat dit door in afgunst, onmacht of onderlinge strijd. Soms heeft hij dan moeite om zichzelf in te houden of om slim te reageren, zeker als anderen zijn succes frustreren of hem naar zijn beleving tegenwerken. Soms is hij bereid om desnoods verhoudingen onder druk te zetten en als iets hem ernst is, soms al snel zet hij verhoudingen en/of relaties op scherp. En is hij eenmaal geprikkeld of geërgerd, vaak kost het hem moeite om niet gefrustreerd te raken, iets wat vrijwel direct een effect heeft op de relatie of ten koste gaat van een efficiënte samenwerking.

In relaties en in samenwerking met anderen kan hij directief en confronterend zijn in zowel zijn denken als in zijn handelen. Vaak baseert hij zich vooral op zijn eigen beleving van de werkelijkheid, minder is hij gericht op signalen, informatie of sensaties die bij anderen spelen of anderen hem aanreiken. Vaak heeft hij moeite met een tegengeluid en soms ervaart hij advies al snel als kritiek of tegenwerking. Loopt de druk vervolgens op, dan is zijn houding vaak al snel meer directief en, zeker als iets hem ernst is, is hij vrijwel direct meer confronterend en autoritair in zijn gedrag en houding.

Bij spanning, tegenslag en tegenwerking kan hij zich meer fanatiek en (nog) meer dominant opstellen, zich actief mengen in discussies of directief zijn in zijn houding en gedrag. Hierbij schuwt hij zeker niet het conflict, kan hij anderen terechtwijzen of zelfs schofferen. In ieder geval is hij dan nauwelijks tactisch of diplomatiek en vaak kost het hem veel energie en moeite om zich in te houden of om vriendelijk te blijven.

Gaan anderen dan achterover leunen of zich beledigd uiten of zich terugtrekken, dan kan hij zich nog meer ergeren. Om zichzelf of om zijn standpunt te verdedigen kan hij anderen aanvallend tegemoet treden, waarbij hij het conflict niet zal schuwen, maar anderen desnoods zal dwingen om zich te conformeren. Kortom, dwingen tot het maken van een keuze. En als hij zich in het nauw gedreven voelt, gaat hij de strijd aan, waarbij desnoods alle middelen gerechtvaardigd zijn.

IJver, daadkracht en een sterke wil om te winnen, hiermee is zijn gedrag vaak wel getypeerd. Soms zit hij zo vol met energie en passie, dat hij zichzelf nauwelijks beheersen kan. Kan hij soms te duidelijk zijn mening geven. Probeert hij soms zijn zin door te drukken of kan hij wel erg daadkrachtig zijn in zijn gedrag. Niet altijd heeft hij een rem of het geduld om zich even in te houden. Is hij meer gericht op zenden, discussiëren of overtuigen dan dat hij gericht is op luisteren naar anderen, het doen van onderzoek, het onderbouwen of controleren van zijn mening. Of is hij nauwelijks in staat om zich leerbaar op te stellen, soms simpelweg omdat hij zo sterk gedreven is om zichzelf te manifesteren.

Anderen kunnen zich soms overdonderd voelen of soms zelfs geïntimideerd zijn, vooral als hij zich soms laat gaan heeft hij soms nauwelijks door wat zijn vaak grote daadkracht doet met anderen. Soms roept hij veel (onnodige) weerstand op, waardoor zijn gedrag nauwelijks effectief is. Is hij soms teveel met zichzelf of met zijn eigen gelijk bezig, waardoor hij de verbinding met de ander mist. Of is hij soms zo druk met het organiseren van zijn emoties, zijn energie of ergernissen, dat hij zich nauwelijks kan richten op het slim en tactisch organiseren van zaken.

Vaak is hij vooral gericht op zijn succes, op carrière maken of gewoon veel geld verdienen dat er voor sfeer, ontspanning of sociale interactie niet veel tijd of aandacht over blijft. Heeft hij eigenlijk ook geen tijd of aandacht voor zijn persoonlijke ontwikkeling, leren of zich eerst goed voorbereiden. Soms kan hij zoveel van zichzelf en anderen vragen, dat hij alles en iedereen onder spanning zet. Stelt hij zich vooral zakelijk op, doet hij formeel of doet hij wel erg afstandelijk, vaak vooral omdat hij zich ergert of hij gewoon boos is dat het niet zo gaat zoals hij het wil. Is hij soms zo gevoelig voor waardering en respect, dat hij hierin kan doorslaan en soms gebruikt hij dan grote woorden.

Soms is hij wel erg druk bezig met zijn eigen succes en/of eigen voordeel. Hoeft er soms maar iets te gebeuren, en er is sprake van een conflict. Maakt hij overal een soort wedstrijd van en uiteindelijk zijn er dan vooral verliezers. Bijvoorbeeld omdat er soms nauwelijks sprake is van gelijkwaardigheid of wederzijds respect. Worden belangentegenstellingen alleen maar uitvergroot en ontwikkelt weerstand zich tot een conflict of strijd. Is er nauwelijks nog sprake van samenwerking of een gevoel van wederzijds respect. Laat staan van elkaar iets gunnen, iets van elkaar leren of er samen wat van maken.

3.5 Uitdagingen



We zijn geneigd om gedragingen te vertonen die wij van nature gemakkelijk laten zien: ons primaire gedrag. Deze gedragingen zijn niet goed of fout, maar in de ene situatie is het primaire gedrag gewenst en in de andere situatie minder gewenst. Onze uitdagingen helpen om naast ons primaire gedrag functioneel gedrag te ontwikkelen: gedrag waar de situatie om vraagt.

Eigenlijk is hij best een streber. Hij heeft vaak baat bij een gevoel van concurrentie en soms vindt hij het prachtig om ergens een soort wedstrijd van te maken. Zijn motor is echter soms krachtiger dan zijn rem, zijn passie sterker dan zijn tact of diplomatie en zijn gedrevenheid soms groter dan zijn geduld of zijn strategisch inzicht. Hij mag daarom vooral aandacht hebben voor een goede balans tussen inspanning en ontspanning. Hierbij is het erg belangrijk dat hij zichzelf vooral niet teveel laat opfokken of laat uitdagen. In plaats van (nog) harder te werken kan hij beter slimmer (leren) werken. Of het vooral meer strategisch aanpakken.

Hij kan baat hebben bij een mentor waar hij zich aan kan spiegelen. Iemand die hem mag corrigeren en mag prikkelen om zich te versterken. Hem mag wijzen op alles wat hij eigenlijk best wel weet, maar hem niet altijd goed uitkomt. Of waar hij liever geen rekening mee wil houden in zijn streven naar succes. Vaak is het vooral een kwestie van nuanceren en doseren en het zichzelf oefenen in tact en diplomatie. Meestal is dit vooral veel oefenen, met vallen en weer opstaan. Vooral doorzetten en niet opgeven of toegeven aan gevoelens van zelfmedelijden of irritatie.

Zonder goede uitlaatklep, zoals sport en beweging, een goede begeleiding en een duidelijk doel voor ogen, is dit voor hem erg lastig, zo niet onmogelijk, maar daag hem niet uit om het toch alleen te proberen.

Hij is vaak voldoende assertief, maar ook strijdbaar en meestal zet hij sterk in op de kracht van logica en daadkracht. Hij kan baat hebben bij een mentor die hem stimuleert tot het ontwikkelen van tact en diplomatie, hem reflecteert en prikkelt om zijn vaak grote daadkracht beter of slimmer in te zetten. Of zijn emoties en zijn gedrevenheid beter te regisseren. Soms is dit gewoon een kwestie van nuanceren, doseren of even afstand nemen, in algemene zin mag hij (meer) balans aanbrengen tussen delegeren, informeren en vragen stellen enerzijds en instrueren, aansturen en initiëren anderzijds.

Delegeren, relativeren en aandacht voor sociale interactie zijn voor hem vaak zowel aandacht- als ontwikkelpunten. Vaak is hij meer gericht op actie, daadkracht en het nemen van zijn verantwoordelijkheid dan op inspireren, delegeren en verleiden. Training in dienend leiderschap, een communicatietraining of een training sociale interactie kunnen daarom zeker bijdragen aan zowel zijn verdere ontwikkeling als aan zijn duurzame inzetbaarheid. Of kort samengevat is het gewoon noodzakelijk voor hem om zich soms meer bewust te laten zijn wat zijn gedrag soms losmaakt bij anderen.

Hij mag actief investeren in (leren) luisteren, vragen stellen, incasseren en relativeren en zich vooral ook richten op de (beleving van de) ander. Hij mag zich soms (meer) verdiepen in wat iets met anderen doet, wat anderen drijft of juist afremt en zich soms meer bewust zijn van eventuele belemmeringen, zorgen of beperkende factoren. Uiteraard is dit op zich helemaal niet leuk of prettig, maar vaak wel noodzakelijk, soms simpelweg om aansluiting te houden of om niet uit de bocht te vliegen. Of om te voorkomen dat hij zichzelf voorbijloopt of zichzelf overvraagt.

Hij kan zich richten op zijn verdere ontwikkeling en vooral investeren in zichzelf, zijn diepere drijfveren of wat hem onderliggend werkelijk bezig houdt. Concreet kan hij hierbij denken aan contactsport, (leren) om vooral slimmer of meer tactisch te communiceren en zichzelf te oefenen in het leren omgaan met tegenslag en verlies.

Hij kan baat hebben bij een mentor die reflecteert op zijn gedrag en hem stimuleert tot het (verder) ontwikkelen van tact en diplomatie. Zijn leert om zijn vaak grote daadkracht (beter) te regisseren en met hem oefent om soms beter tegen zijn verlies te kunnen. Of om 'het' gewoon net wat slimmer aan te pakken.

Hij mag soms meer balans aanbrengen tussen de zakelijke, materiële en/of financiële belangen enerzijds en (onderlinge) beleving- en gevoelswaarden anderzijds. Soms is hij zo gedreven tot resultaat, dat hij nauwelijks tegen zijn verlies kan. Krijgt hij dan kritiek of tegenwerking, dan dringt zich soms al snel een gevoel van boosheid en irritatie aan hem op en soms is er dan niet veel nodig om de boel te laten escaleren. Of krijgt hij last van een soort zelfmedelijden, jaloezie of onmacht, waarbij hij vaak veel moeite heeft om zichzelf in toom te houden.

Hij kan baat hebben bij een coach of mentor die hem hierop mag reflecteren. Hem mag inspireren en uitdagen om (meer) aandacht te schenken aan de balans tussen zich inspannen en zich ontspannen, waarbij hij vooral slimmer of diplomatieker om mag leren gaan met zijn vaak grote energie en daadkracht. Of tenminste niet overal een soort wedstrijd van te maken, maar te investeren in elkaar, in vriendschap, familie, zijn relatie of persoonlijke interesses. Kortom, zijn gedrevenheid om zich te manifesteren soms meer te relativeren ten gunste van (gevoelens) van waardering, voldoening en wederzijds respect.

4 Inzetbaarheid: Inzetbaarheidsfactoren



Welk gedrag wij inzetten wordt bepaald door hoe wij regie voeren over ons gedrag, onze persoonlijkheid en de mentale balans (zie volgend hoofdstuk). In dit hoofdstuk wordt beschreven hoe Voorbeeld Rapportage zijn eigen inzetbaarheid en mogelijkheden tot ontwikkeling ervaart, uitgesplitst naar acht verschillende onderwerpen.



Leiding



Collegialiteit



Functie-interesse



Functieperceptie



Materiële waardering



Immateriële waardering



Ontwikkelmotivatie



Verandervermogen



Deze score staat voor het ervaren van een zeer positieve beleving bij het onderwerp, wellicht zo sterk, dat het ook een belemmering kan vormen voor jouw loopbaan(ontwikkeling)



Deze score staat voor het ervaren van een positieve beleving ten aanzien van het onderwerp en de daaraan gerelateerde loopbaankeuzes en/of jouw ontwikkeling



Deze score staat voor het ervaren van enige twijfel of een gevoel van onzekerheid bij het onderwerp en de daaraan gerelateerde loopbaankeuzes en/of jouw ontwikkeling



Deze score staat voor het ervaren van een neutrale beleving bij het onderwerp



Deze score staat voor een ontwikkelbehoefte ten aanzien van het onderwerp, waarbij er sprake is van een onvoldoende positieve beleving op het onderwerp, wat een belemmering kan vormen voor jouw loopbaankeuzes



Deze score staat voor een ontwikkelnoodzaak ten aanzien van het onderwerp, waarbij er sprake is van een (zeer) negatieve beleving bij het onderwerp, wat een sterke belemmering vormt voor jouw loopbaankeuzes

4.1 Toelichting Inzetbaarheidsfactoren

Leiding

Voorbeeld Rapportage scoort hoog op Leidinggevende.

Hij geeft met deze score aan dat hij tevreden is met zijn leidinggevende. Is hij van mening dat er sprake is van een goede of respectvolle onderlinge verstandhouding en vaak is er sprake van een prettige en vriendelijke manier van communiceren. Is er misschien wel sprake van een echte klik, want hij kan met al zijn vragen, zorgen of problemen bij zijn leidinggevende terecht. Hij kan eigenlijk alles wat er speelt bespreekbaar maken, wordt hiervoor ook voldoende tijd genomen, ook al is het soms druk, vrijwel altijd is er voldoende ruimte voor een transparante onderlinge communicatie.

Hij heeft nauwelijks kritiek op de stijl van leidinggeven, immers hij krijgt vaak alle ruimte om zijn punt te maken. In ieder geval is er voldoende aandacht of ruimte voor zijn vragen en is er altijd ruimte om te spreken over zijn ontwikkeling, verbeterpunten, onderlinge samenwerking of wat er zoal speelt. Is er eigenlijk nauwelijks sprake van enige weerstand of onderlinge problemen, want vaak wordt er alles aan gedaan om een oplossing te organiseren. Of om met elkaar te overleggen. Is hij van mening dat zijn inbreng of zijn bijdrage gewaardeerd wordt en heeft hij ook geen twijfel of onzekerheid over de kwaliteit, deskundigheid of stijl van leidinggeven. Kortom, hij kan in voldoende mate terugvallen op zijn leidinggevende, zo geeft hij met deze score aan.

Collegialiteit

Voorbeeld Rapportage scoort hoog op Collegialiteit.

Hij geeft met deze score aan dat hij meestal een goede onderlinge sfeer ervaart op zijn werk. Vindt hij het meestal gezellig onder elkaar en hij ervaart met de meeste van zijn collega's een goede klik en een gevoel van collegialiteit. Hij is van mening dat hij in voldoende mate terug kan vallen op zijn collega's en hij ervaart vaak een gevoel van wederzijdse waardering en een gevoel van wederzijds respect. Is hij van mening dat er sprake is van respectvolle onderlinge verstandhouding en dat er niet of nauwelijks sprake is van roddel, achterklap of pestgedrag, zo geeft hij aan.

In ieder geval ervaart hij met (een aantal van) zijn collega's een goede klik en vaak is er ook voldoende ruimte om wat hem dwars zit te bespreken, zoals eventuele problemen, zorgen of irritaties. Wordt hier ook tijd voor vrijgemaakt, ook al is er sprake van bijvoorbeeld een verhoogde werkdruk. Immers een goede sfeer en een goede onderlinge communicatie is erg belangrijk, want anders gaat dit ook ten koste van een efficiënte of adequate samenwerking, zo geeft hij aan.

Samengevat heeft hij het gevoel dat een goede werksfeer, collegialiteit en een prettige samenwerking belangrijk is voor hem, maar ook is het belangrijk dat hij serieus wordt genomen door zijn collega's.

Functie-interesse

Voorbeeld Rapportage scoort zeer hoog op Functie-interesse.

Met deze score geeft hij aan dat hij zijn werk als bijzonder nuttig, plezierig en interessant ervaart. Hij is zeer tevreden met zijn taak en werkzaamheden en hij ervaart vrijwel dagelijks veel plezier en voldoening. Zijn werk vindt hij niet alleen boeiend en interessant, hij ervaart zijn werk ook als inspirerend en uitdagend en hij gaat dan ook meestal met veel plezier naar zijn werk.

Hij ervaart meestal erg veel motivatie om zich enthousiast op zijn werk te richten en hij stort zich dan ook met veel energie en enthousiasme op zijn werkzaamheden. Eigenlijk is hij zeer tevreden met hoe het gaat en hij is ook zeer tevreden over zijn huidige taak- en functie-inhoud. Vrijwel dagelijks ervaart hij echt plezier in zijn huidige werk en overall gezien vindt hij dat de huidige functie-eisen goed aansluiten bij zijn wensen, competenties en/of zijn vaardigheden.

Functieperceptie

Voorbeeld Rapportage scoort hoog op functieperceptie.

Met deze score geeft hij aan dat hij momenteel tevreden is over zijn huidige baan of functie. Hij staat zorgezegd positief ten opzichte van zijn functie en/of zijn loopbaanmogelijkheden; hij is zorgezegd loyaal aan zijn taak en hij is doorgaans tevreden over zijn mogelijkheden.

Over zijn vooruitzichten denkt hij inderdaad soms wel eens na, maar een concrete verandering is nu niet aan de orde, zo lijkt. Ook al gaat er de komende tijd misschien wel wat veranderen, hij maakt zich hierover eigenlijk geen grote zorgen. Stappen om zich te verbeteren of te veranderen staan nu niet in de planning, immers waarom veranderen wat goed gaat, zo kan hij zeggen. Uiteraard alles wat noodzakelijk is om 'bij te blijven' doet hij min of meer als vanzelfsprekend, maar om nu van functie te veranderen, daarvoor heeft hij waarschijnlijk nog geen concrete acties ondernomen.

Materiële waardering

Voorbeeld Rapportage scoort hoog op Materiële waardering.

Met deze score geeft hij aan dat hij momenteel tevreden is over zijn salaris en over de beloning die hij krijgt. Ook over de secundaire voorwaarden of -vergoedingen is hij zeker niet ontevreden. Eigenlijk is hij best wel blij met alle regelingen en de mogelijkheden die hem geboden worden.

Hij is momenteel niet alleen tevreden over zijn huidige beloning, ook de vooruitzichten en het perspectief wat hij ervaart geeft hem een positief gevoel. Ook ervaart hij veelal voldoende ruimte om zich verder te kunnen ontplooiën, is er vaak voldoende ruimte voor wat extra's, zoals een studie- of onkostenregeling, kortom, eigenlijk is er in financiële zin geen enkele reden voor hem om zich echt zorgen te maken.

Immateriële waardering

Voorbeeld Rapportage scoort neutraal op Immateriële waardering.

Hij geeft met deze score aan dat hij ten aanzien van zijn werk vaak prijs stelt op een enigszins zakelijke benadering, in mindere mate stelt hij prijs op een idealistische of een al te persoonlijke benadering. Hij werkt meestal toch echt wel omdat het hem geld oplevert, niet of in sterk mindere mate omdat hij slechts anderen wil helpen of omdat hij het zo belangrijk vindt dat anderen hem aardig vinden. PLEZIER of voldoening in zijn werk vindt hij uiteraard wel belangrijk, maar het is niet zijn eerste of sterkste motivatie, immers hij stelt zeker prijs op een goede financiële beloning. In ieder geval vindt hij een redelijke of realistische compensatie voor zijn inspanningen vaak erg belangrijk.

Waardering of een complimentje krijgt hij meestal graag, echter het is voor hem meestal niet het belangrijkste. Ook een meer zakelijk of enigszins formele aanpak vindt hij eigenlijk best wel prettig, het moet alleen niet teveel de overhand krijgen. Ook stelt hij vaak prijs op een goede balans werk/privé, waarbij deze zaken liever niet teveel door elkaar heen lopen. Of is hij erop gericht dat hij graag zelf bepaalt met wie hij persoonlijke informatie deelt.

Ontwikkelmotivatie

Voorbeeld Rapportage scoort hoog op Ontwikkelmotivatie.

Hieruit kan worden geconcludeerd dat hij een gevoel van zekerheid en duidelijkheid niet als een voorwaarde ziet om zich te ontwikkelen of om zich te ontplooien. Ook al voelt hij zich bijvoorbeeld enigszins onzeker, meestal weerhoudt het hem er niet van om zich lerend, ontdekkend of ontwikkelbaar op te stellen. En ook al voelt het spannend of onzeker, toch kan hij vaak in voldoende mate zijn zekerheden relativeren of inwisselen voor nieuwe inzichten of nieuwe informatie. Ook in nieuwe of voor hem onbekende situaties stelt hij zich vaak voldoende leerbaar of ontwikkelbaar op, immers uit zichzelf is hij vaak meer gericht op nieuwe informatie dan dat hij zich laat beperken door wat hij wel weet, hij wel begrijpt of dat hij zich laat beperken door zijn (levens) ervaring.

Ook al ligt iets buiten zijn kaders en zijn interesses, vaak is dit geen belemmering voor hem, sterker nog, vaak wekt het juist zijn interesse. Ook als ergens druk op staat blijft hij vaak alert op nieuwe informatie, wel kost het hem dan vaak meer energie om te blijven schakelen tussen leren en controleren en tussen ontwikkelen en valideren. Vaak heeft hij geen moeite om zich aan te passen aan veranderende omstandigheden, ook als hij niet begrijpt waarom het nodig is of als hij wellicht niet direct aanvoelt waarom het belangrijk is, kan hij vaak voldoende anticiperen. Ook al worden hem bijvoorbeeld onduidelijke vragen gesteld of wordt hij wellicht niet serieus genomen, meestal kan hij hier wel mee omgaan. Leren en zich ontwikkelen doet hij immers graag, ook al heeft iets niet direct zijn eerste interesse en ook al sluit iets niet direct aan bij zijn mogelijkheden, toch kan hij zich vaak voldoende blijven concentreren op de boodschap of op de essentie. In ieder geval kijkt hij regelmatig buiten de kaders van zijn comfortzone, iets waar hij anderen ook wel toe kan prikkelen.

Verandervermogen

Voorbeeld Rapportage scoort hoog op Verandervermogen.

Hieruit kan worden opgemaakt dat hij meestal weinig moeite heeft met veranderingen, ook als het plotseling gebeurt en hij zich niet heeft kunnen voorbereiden kan hij vaak voldoende anticiperen. Natuurlijk vindt hij het prettig dat er eerst overleg plaatsvindt, maar hij begrijpt ook wel dat dit niet altijd mogelijk is. Soms zijn er allerlei gebeurtenissen die ervoor zorgen dat zaken of afspraken veranderen en meestal kan hij hier voldoende begrip voor opbrengen, in ieder geval zal hij niet zo snel blokkeren als zaken wijzigen. Als er wat veranderen moet, dan speelt hij graag een rol hierbij en meestal probeert hij met een positieve blik te anticiperen. Uiteraard overziet hij graag de gevolgen of de consequenties, want dan kan hij beter aansluiten of beter zijn bijdrage leveren. En natuurlijk denkt hij zelf ook graag mee en regelmatig doet hij zelf ook voorstellen tot verbetering of verandering.

Reflectie, intervisie of een zelfkritische houding aannemen, vaak heeft hij daar weinig moeite mee, maar soms voelt het ook wel eens lastig of vervelend. Uiteraard, niemand krijgt graag kritiek of correctie, maar is het ook belangrijk dat iedereen eerlijk en transparant is over zaken. Wel is het vaak de toon die de muziek maakt en ook hoort hij graag wat er anders kan of hoe het wellicht beter kan, want dan kan hij er vaak meer mee dan dat hij het maar zelf moet uitzoeken. Kortom, hij staat positief ten opzichte van veranderingen, ook al weet hij natuurlijk best, dat niet elke verandering ook een verbetering inhoudt.

5 Mentale balans



De mentale balans geeft inzicht in de hoeveelheid ruimte die beschikbaar is om te investeren in persoonlijke ontwikkeling. Hoe meer zorgen, onzekerheid, spanning, druk of stress wij ervaren, hoe meer moeite wij hebben om open te staan voor kansen of mogelijkheden en des te eerder we terug zullen vallen op onze intrinsieke motivatie.

De mentale balans weerspiegelt de mate waarin Voorbeeld zich vrij voelt om spontaan en onbezwaard eigen keuzes te maken en in staat is om objectief en ongedwongen te reflecteren. Iemand met een lage mentale belasting zal makkelijker prikkels en informatie toelaten, zonder zich beperkt te voelen door persoonlijke zorgen, eerdere teleurstellingen of het ervaren van belangentegenstellingen.

Een (zeer) lage mentale belasting kan een risico vormen. Dit kan namelijk indicatief zijn voor een zekere mate van naïviteit, impulsiviteit of zelfs onbedachtzaamheid en roekeloosheid.

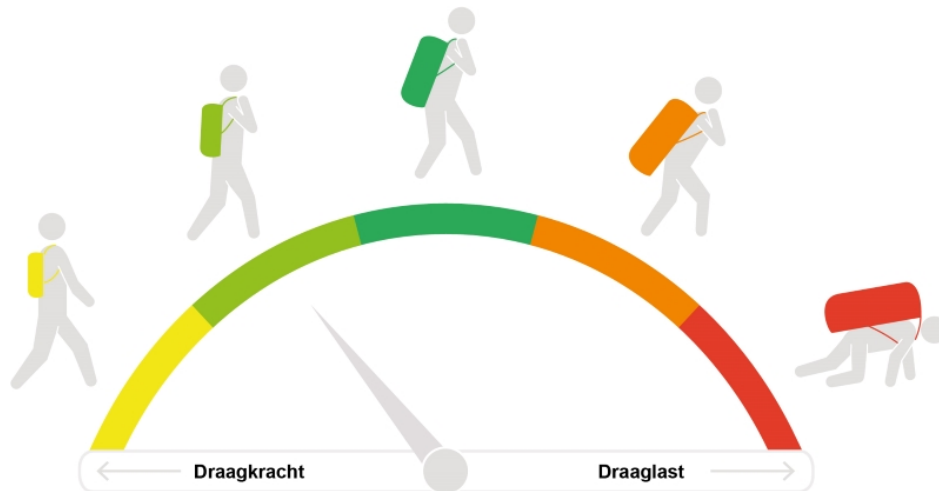
Een gemiddelde mentale belasting wordt als optimaal beschouwd. Het duidt erop dat de vermogens van een persoon en de zorgen in balans zijn. Iemand kan hierbij prikkels toelaten, maar putten uit eerdere ervaringen en zich enige moeilijkheden voorstellen.

Een hoge mentale belasting geeft weer dat iemand vaak meer verplichtingen, zorgen en belangentegenstellingen ervaart, dan dat er draagkracht is. Dit gaat vaak ten koste van de objectiviteit, professionaliteit en in veel gevallen ook van het vermogen om onbezwaard te kunnen handelen. Iemand met een hoge mentale belasting is meer geneigd om risico's, twijfels en onzekerheden te benadrukken en uit te vergroten. Dit uit zich bijvoorbeeld in het vermijden van verwijtbaarheid, controledrift of spanningsklachten.

De mentale balans is in kaart gebracht door de draagkracht af te zetten tegen de draaglast. Oftewel: wat kan Voorbeeld 'inzetten' in zijn situatie (draagkracht) en met welke verplichtingen of zorgen moet hij rekening houden (draaglast). De draagkracht en draaglast bestaan uit de volgende onderdelen:

Draagkracht	Draaglast
Zelfvertrouwen	Teleurstellingen uit het verleden
Energie	Stress of spanning in de huidige situatie
Opgedane ervaringen	Zorgen over de toekomst
Normen en waarden	Verplichtingen
Aanwezigheid van kennis en kunde	Zorgbelasting directe omgeving

Op de volgende pagina wordt de mentale balans van Voorbeeld visueel weergegeven door middel van een wijzer. Wanneer de wijzer horizontaal naar links (geel) of naar rechts (oranje en rood) wijst, dan betekent dit dat de mentale belasting aandacht behoeft en dat Voorbeeld mogelijk baat heeft bij begeleiding om zijn mentale belasting te verbeteren.



Toelichting mentale belasting

De berekende totaalscore geeft aan dat de mentale belasting van Voorbeeld Rapportage op dit moment laag is.

Uit deze score kan worden geconcludeerd dat zijn balans werk/privé momenteel voldoende in balans is. Hij heeft meestal voldoende ruimte en energie om te investeren in zichzelf, zijn persoonlijke ontwikkeling en/of het volgen van een training of opleiding. Ook heeft hij meestal voldoende tijd en energie om naast zijn werk te besteden aan familie, vrienden, sport en ontspanning en daarnaast ook te voldoen aan alles wat moet, zoals zorgverplichtingen, ook al moet hij hier soms wel bewust de tijd voor nemen.

De eventuele zorgen, verplichtingen of problemen die zich soms voordoen kan hij met wat extra inspanning, of door juist wat meer rust te nemen, vaak goed de baas. Een goede planning, afspraken maken of het soms meer bewust werken aan een goede balans tussen inspanning en ontspanning gaat hem meestal goed af. Indien er sprake is van een verhoogde (werk)druk of plotselinge tegenslag kan hij daar vaak voldoende adequaat op anticiperen. Hij heeft plezier in de dingen die hij doet, ook al moet hij soms rekening houden met anderen en soms moet hij gewoon een stapje harder lopen.

Concreet gezien is er momenteel sprake van een hoge OntwikkelWaarde. Dit betekent dat indien er onverhoopt sprake is van een negatieve beoordeling, er kritiek is op zijn functioneren of zich plotselinge tegenslag voordoet, hij hier meestal voldoende op kan anticiperen, ook al voelt hij zich er misschien wel door overvallen. Ook heeft hij voldoende mentale mogelijkheden om te investeren in zichzelf, in zijn ontwikkeling en in een goede balans werk/privé. Vaak is het echter gewoon een kwestie van prioriteiten stellen of de moeite nemen om te investeren in lange termijn doelen. Soms stelt hij dit uit, of vindt hij dat een ander meer moeite mag doen of heeft hij er even geen zin in, maar meestal heeft hij niet veel aansporing nodig om de dingen te doen die toch echt wel moeten of gewoon nodig zijn.

6 Advies

Algemeen beeld en intrinsieke motivatie

Hij toont zich vaak moedig en daadkrachtig en meestal ook strijdbaar en hij zal niet snel zomaar iets over zijn kant laten gaan. Hij kan soms moeite hebben met anderen die hem dollen, plagen of hem uitdagen, liefst wordt hij serieus genomen en wil hij met respect behandeld worden. Hij zal niet snel een rol op de achtergrond innemen, maar eerder op de voorgrond te vinden zijn, de leiding nemen en indruk willen maken. Soms doet hij moeite om anderen te imponeren en als iets hem ernst is toont hij zich soms het stereotiepe 'baasje'. Hij neemt soms graag het voortouw, vaak ook het initiatief en soms is hij makkelijk uit zijn tent te lokken of uit te dagen. Opgeven, loslaten of de boel op zijn beloop laten, daar zal waarschijnlijk niemand hem op kunnen betrappen, liever doet hij er alles aan om zijn doel te realiseren, soms zelfs het wellicht onmogelijke

Meestal neemt hij makkelijk het initiatief, toont hij zich gedreven en weet hij van aanpakken. Maar hij wil vaak wel zijn zin krijgen en meestal kost het hem moeite om zich geduldig en afwachtend op te stellen. Hij kan vriendelijk en aardig zijn, maar meestal stelt hij zich vooral zakelijk en soms afstandelijk op. Hij vindt het vaak lastig om zijn gevoel van kwetsbaarheid te tonen, liever houdt hij zich groot, flink en sterk. Vaak wat hem werkelijk bezig houdt, deelt hij niet snel met anderen. Soms kan hij dwingend of ongeduldig zijn, vooral als hij zich niet op zijn gemak voelt, echter hij zal dit zelden toegeven of bespreekbaar maken.

Soms kost het hem moeite om zich in te leven in de ander en heeft hij moeite om zijn betrokkenheid te tonen. Vaak stelt hij zich liever zakelijk op, waarbij hij soms meer gericht is op zijn eigen belang dan op dat van anderen. Hij zal meestal willen voorkomen dat hij tekort komt of dat zijn belang zal worden geschaad. Soms is hij vooral druk met zichzelf, waarbij hij soms voorbij kan gaan aan de beleving en/of de grenzen van de ander. Vaak niet om anderen tekort te doen, wel omdat hij soms vooral bezig is met alles wat hem drijft of wat hij noodzakelijk vindt.

In werk en samenwerking

Hij wil graag serieus genomen worden. Hij heeft vaak graag zowel invloed als de leiding en meestal heeft hij geen moeite om verantwoordelijkheid te nemen. Hij neemt vaak makkelijk het initiatief en soms trekt hij automatisch of zonder moeite zowel de leiding als het initiatief naar zich toe. Hij neemt zijn taak of rol vaak buitengewoon serieus en zelden loopt hij ergens de kantjes vanaf. Meestal straalt hij uit dat het hem ernst is en dat hij niet in de maling genomen wil worden.

In zijn denken en zijn handelen toont hij vaak een grote daadkracht en meestal ook veel energie. Hij is vaak gericht op orde, regels, afspraken en voorschriften en meestal is hij gevoelig voor 'hoe het hoort', tradities en hiërarchie. Minder is hij vaak gericht op inspraak, overleg of democratische besluitvorming en soms kan hij dwingend zijn in zijn optreden, vooral als het hem ernst is. Het is zijn intentie om te doen wat hij belooft of toezegt en meestal stelt hij alles in het werk om zijn doel of missie daadwerkelijk te realiseren. Hij is vaak kritisch op het gedrag van anderen en hij kan anderen aanspreken op hun gedrag. Hij kan anderen motiveren, maar desnoods ook corrigeren, terechtwijzen of belerend toespreken, al naar gelang zijn rol of taak of de eigen invulling ervan. Zelf echter wil hij liever niet gecorrigeerd of belerend toegesproken worden, en al zeker niet in het openbaar.

Zijn werkhouding is vaak vooral zakelijk, formeel en feitelijk en meestal is hij niet sterk te beïnvloeden op zijn gevoel. Soms lijkt het wel alsof hij alles naar zijn hand wil zetten en hij nauwelijks affiniteit heeft met gevoeligheden, gevoelens en/of de beleving van anderen. Wordt hij aangesproken om soms meer rekening te houden met de gevoelens van anderen of meer begrip te tonen voor eventuele verzachtende omstandigheden, dan wijst hij dit meestal duidelijk af en vaak ervaart hij dit als onrealistisch, onzakelijk, onwerkelijk of idealistisch. Vaak heeft hij veel moeite met mensen met een overwegend sociale of idealistische kijk op zaken en soms kan hij het nauwelijks opbrengen om te begrijpen waarom iemand soms 'zo naïef' of onzakelijk kan zijn.

Aandachtspunten bij toenemende druk, spanning of stress

Soms kan hij zo sterk inzetten op resultaat of het realiseren van zijn missie, dat hij voor anderen een sfeer van dwang, onmacht of soms zelfs onveiligheid creëert, vaak onbedoeld en onbewust. Hierdoor kan hij soms juist verder van zijn doel geraken en als het ware zijn eigen weerstand, tegenslag of falen organiseren. Soms kan hij doorslaan in het zich doen gelden, zijn missie willen realiseren of zijn standpunt kenbaar maken. Hij kan dan anderen soms overdonderen en in zijn flow de ander zich soms erg klein of zelfs minderwaardig laten voelen.

Hij is vaak erg vasthoudend, soms te, vaak erg direct en vastbesloten, waardoor hij soms voorbij kan gaan aan onderliggende motieven, gevoelens of gevoeligheden. Hij kan zagezegd soms ook doorslaan, anderen dwingen of voor het hoofd stoten. Hij kan standpunten bagatelliseren of conflicten organiseren, alles voor de goede zaak of simpelweg om zijn zin te krijgen. Soms gaat dit ten koste van anderen, kunnen anderen er onder lijden of veel last van hebben. Maar soms kan het ook tot schade leiden of tenminste relaties onder druk zetten. Hij zaken soms volledig uit hun verband trekken, relaties desnoods verbreken of anderen schofferen en soms ook beledigen of tekort doen. Hierdoor kunnen zaken of situaties soms goed uit de hand lopen of kan er sprake zijn van ongewenst gedrag of erger.

Ontwikkeling en begeleiding

Hij wil vaak met respect behandeld worden. Respect wil hij vooral ontvangen en ervaren, soms meer dan dat hij anderen geeft of kan opbrengen. Vaak kiest hij voor een rol of functie waarin hij zichzelf of zijn autoriteit kan doen gelden. Hij wil graag belangrijk zijn of doen, dat er naar hem wordt geluisterd, hij zijn rol kan pakken en/of hij zijn invloed kan doen gelden. Hij doet soms graag erg belangrijk, speelt soms de baas en soms doet hij zich belangrijker voor dan dat hij werkelijk is. Soms overschreeuwt hij zichzelf of zijn onzekerheid, maar dat zal hij zelf meestal niet zo ervaren en al zeker niet aan anderen laten merken of kunnen toegeven.

Hij toont vaak zelden zijn gevoel van kwetsbaarheid. Meestal gaat hij recht op zijn doel af, soms zonder nuanceren, gevoelsaspecten of emoties. Meestal gaat hij door tot op het gaatje, geeft hij niet op en hij laat zich meestal niet of nauwelijks beïnvloeden op zijn gevoel of sentimenten. Soms is hij star, vaak vasthoudend en volhardend en hij weet meestal nauwelijks van relativeren of nuanceren.

Als hij zich heeft voorgenomen om iets te bereiken kan hij soms veeleisend zijn, zichzelf en anderen soms kunnen overvragen en soms onmogelijke eisen stellen. Hij is soms zo sterk gedreven ergens iets van te maken, dat hij door roeien en ramen gaat, soms conflicten oproept of desnoods de boel forceert. Alles voor de goede zaak, het goede doel, de winst of het succes.

7 Tot slot

In deze rapportage hebben wij u de resultaten van de EmployabilityDeepscan teruggekoppeld. U heeft hiermee een beeld gekregen van wat Voorbeeld Rapportage drijft, waar voor hem kansen en belemmeringen liggen en wat voor hem verstandig is om rekening mee te houden. Met deze rapportage bieden wij handvatten voor het persoonlijke terugkoppelingsgesprek met Voorbeeld. Door middel van de inzichten willen we Voorbeeld stimuleren om nog eens kritisch te kijken naar zijn gedrag in relatie tot zijn (loopbaan)situatie.

Tenslotte benadrukken wij dat dit document geen uitspraken doet over wat 'goed of fout' is en niet als een beoordeling of veroordeling mag worden gezien. Het kan vooral dienen als een handvat, zodat Voorbeeld Rapportage regie kan voeren over zijn toekomst!

Succes!