



Stimuleer duurzame inzetbaarheid

InzetbaarheidDeepscan

InzetbaarheidDeepscan

Voorbeeld Rapportage



Drijfveren

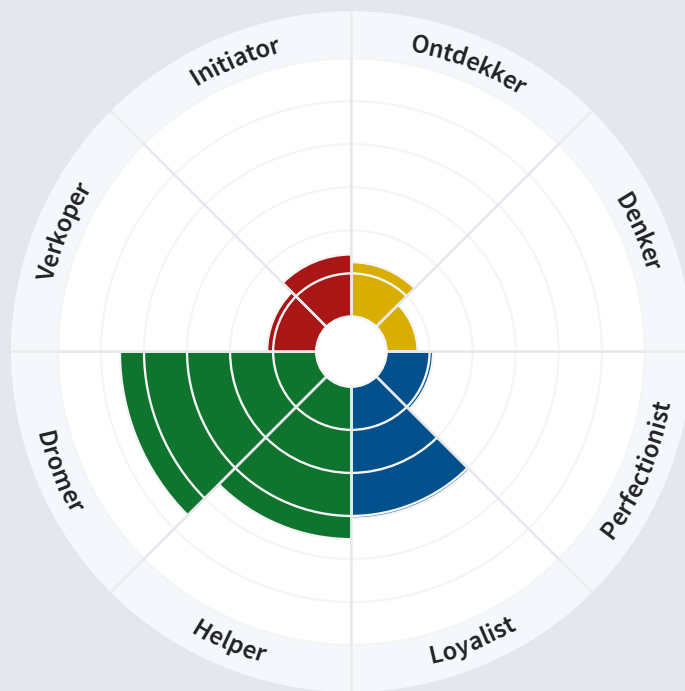
- Je bent graag blij, gelukkig en tevreden.
- Je wil genieten en plezier ervaren.



Valkuilen

- Je kunt soms (te) idealistisch zijn, ontevreden zijn of teleurgesteld afhaken.
- Je kunt soms moeilijk omgaan met tegenslag, rivaliteit of competitie.

3.2 Drijfveren, talenten, valkuilen en uitdagingen



3.7 Functionele rol



4. Mentale balans



Leiding



Collegialiteit



Functie-interesse



Functieperceptie



Materiële waardering



Immateriële waardering



Ontwikkelmotivatie



Verandervermogen

5. Inzetbaarheidsfactoren

Inleiding

Op 4 februari 2025 heb jij een digitale InzetbaarheidDeepscan ingevuld. Deze InzetbaarheidDeepscan bestaat uit een aantal onderdelen die samen inzicht geven in jouw talenten, kansen en belemmeringen ten aanzien van jouw inzetbaarheid. In het begin van deze rapportage bespreken we jouw Inzetbaarheidswaarde. Dit is een totaalscore die iets zegt over jouw inzetbaarheid en huidige werksituatie. Hoe deze totaalscore tot stand is gekomen, lichten we toe aan de hand van drie onderdelen. Het eerste onderdeel gaat in op jouw persoonlijkheid. Het tweede onderdeel is gericht op het persoonlijk welzijn. Ten slotte geeft het derde onderdeel inzicht in jouw beleving ten aanzien van onze zogenoemde Inzetbaarheidsfactoren.

De uitslag van deze deepscan geeft een beeld van hoe jij jouw eigen inzetbaarheid en werksituatie ervaart en in welke mate jij bereid bent om te leren en te veranderen. Het geeft daarmee inzicht in de mate van duurzame inzetbaarheid en in een eventuele ondersteuningsbehoefte daarin. Ook geeft het inzicht in wie jij bent als persoon en wat voor jou kansen en valkuilen zijn, in waar jij tegenaan kan lopen in jouw functioneren en in wat jij zelf kan doen om regie te voeren over jouw werksituatie en ontwikkeling.

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. We staan onder meer stil bij de persoonlijkheid en intrinsieke drijfveren van de professional, maar ook bij persoonlijke omstandigheden en de beleving ten aanzien van het huidige werk. Met al deze factoren rekening houdend, kan er met de uitslag van de InzetbaarheidDeepscan een indicatie worden gegeven van de mate waarin iemand (duurzaam) inzetbaar is en wat er voor nodig is om dit te realiseren of te behouden.



NB. Dit rapport is uitsluitend bestemd voor Voorbeeld Rapportage en degene die hem in het kader van zijn (loopbaan)ontwikkeling begeleidt. Omdat individuen en werksituaties veranderen, heeft het rapport slechts een beperkte geldigheidsduur.

"Leg de basis voor een vitale, toekomstbestendige organisatie."



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 leidinggevenden jou kunnen ervaren, hoe jij overkomt en hoe jij wellicht slimmer met anderen kan omgaan. De rapportage kan dan ook worden gebruikt om op het eigen gedrag te reflecteren, maar ook om ontwikkelpunten te formuleren in het kader van de eigen loopbaan en persoonlijke ontwikkeling.

De rapportage wordt elektronisch gegenereerd door ons expertsysteem. Het is een interpretatie van de antwoorden die jij in het e-assessment hebt gegeven. Op de volgende pagina wordt toegelicht hoe gedrag tot stand komt. Vervolgens wordt ieder gemaakt onderdeel van de InzetbaarheidDeepscan afzonderlijk besproken, waarbij kort wordt uitgelegd wat het onderdeel in kaart heeft gebracht en wordt de uitslag zowel grafisch als tekstueel teruggekoppeld. Na het bespreken van de verschillende onderdelen volgt er een advies en een slotwoord.

1. Over gedrag en de DilemmaMethode



Overall waar je gaat zie je gedrag. Gedrag is het geheel aan acties van de mens en bepaalt hoe we met situaties omgaan. Hierin kan er een onderscheid gemaakt worden tussen het zichtbare gedrag, zoals waar te nemen is door de omgeving, en het onzichtbare gedrag, zoals denken en voelen.

In dit rapport wordt de werking van gedrag in kaart gebracht aan de hand van de DilemmaMethode. Binnen deze methode kijken we naar hoe gedrag tot stand komt vanuit vier onderdelen, namelijk het hoofd, het hart, de raderen en de voeten. Het is hierbij van belang dat er wordt gekeken naar de interactie tussen de onderdelen. In onderstaand diagram wordt dit verder toegelicht. In de InzetbaarheidDeepsan ligt de focus op het hart, de raderen en de voeten.



Cognitieve capaciteiten

Intelligentie en bewuste rationele processen

Controle houden over onszelf en onze (werk)situatie doen we vanuit ons hoofd en onze ratio. Hierbij maken we (al dan niet bewust) keuzes, gebaseerd op onze kennis, vaardigheden en capaciteiten.



Intrinsieke motivatie

Onbewuste voorkeuren en gedrag vanuit je persoonlijkheid

Door ons hart worden we gedreven tot bepaald voorkeursgedrag. Het weerspiegelt waar we blij van worden en waar we energie van krijgen. Tegelijkertijd weerspiegelt het ook wat weerstand of tegenzin oproept, waar we geen energie van krijgen en wat we het liefst willen vermijden. Hierbij gaat het veelal om onbewuste voorkeuren en drijfveren.



Situationele motivatie

Competenties en aangeleerd gedrag binnen een bepaalde context

Door situaties of verwachtingspatronen van anderen kunnen we ergens toe worden gedreven. Welke vaardigheden en competenties wij vervolgens inzetten in een specifieke situatie is afhankelijk van wat we hebben geleerd over deze specifieke situatie. Hierbij gaat het om bewuste voorkeuren en drijfveren.



Mentale belasting

Mentaal welbevinden en hoe we in ons vel zitten

De situatie waarin we ons op dit moment bevinden en hoe we ons daarbij voelen, bepaalt in grote mate hoe we keuzes maken en waar onze prioriteiten liggen. Zo staan we anders in het leven wanneer we weinig zorgen hebben, dan wanneer we veel stress en verplichtingen ervaren.

2. InzetbaarheidsWaarde



De InzetbaarheidsWaarde is de berekende totaalscore van alle relevante factoren omtrent de inzetbaarheid en het verrichten van arbeid van een individu. Het biedt inzicht en informatie over alles wat er speelt rondom werk en samenwerking, houding tegenover het werk en de werkzaamheden, ervaren waardering, ontwikkelruimte en ontwikkelmotivatie. Het vormt de basis om met elkaar in gesprek te gaan met als doel het op een professionele wijze objectief invulling geven aan de professionele ontwikkeling, waarbij tegelijkertijd ook invulling gegeven kan worden aan een verantwoord arbeidsvoorwaardenbeleid.

In het vervolg van deze rapportage wordt toegelicht hoe tot de hierna volgende InzetbaarheidsWaarde en advies wordt gekomen. Hierdoor worden er concrete handvatten en mogelijkheden geboden waar jij nu al mee aan de slag kunt, ook als jij op dit moment (nog) geen noodzaak ervaart om veranderingen in jouw werksituatie aan te brengen.



Zeer laag

Laag

Gemiddeld

Hoog

Zeer hoog

De berekende totaalscore geeft aan dat jouw InzetbaarheidsWaarde op dit moment gemiddeld is.

Op basis van jouw antwoorden kan worden geconcludeerd dat jij momenteel in voldoende mate gericht bent op jezelf ontwikkelen of het op een verantwoorde wijze verrichten van arbeid. Op de meeste relevante onderdelen die bijdragen aan jouw inzetbaarheid heb je een gemiddelde score behaald. Dit wil zeggen dat van jou op dit moment kan worden verwacht dat jij op een verantwoorde wijze jouw werk uitvoert, maar op dit moment haal jij nog niet het optimale eruit wat erin zit.

Als eerste geef jij aan dat jouw zorgen en problemen momenteel redelijk in balans zijn met jouw energieniveau. Het komt wel eens voor dat jij wat meer druk of zorgen ervaart, maar met wat extra inspanning lukt het jou om hiermee om te gaan. Toch komt het ook wel eens voor dat jij meer zorgen en problemen ervaart dan dat jij op dat moment kunt hanteren of oplossen.

Tevens scoor jij wisselend op de zogenoemde Inzetbaarheidsfactoren. Zo kan het zijn dat jij niet altijd tevreden bent over jouw relatie met jouw leidinggevende en met jouw collega's. Ook ben jij, afhankelijk van de voorwaarden en condities, niet altijd gericht op leren of jezelf ontplooien. Het kan zijn dat jij niet altijd voldoende plezier, voldoening en/of waardering ervaart binnen jouw werk. In ieder geval is er ruimte voor verbetering van de situatie waarin jij je bevindt, ook al zie jij wellicht zelf nog geen directe noodzaak om hierin verbetering aan te brengen.

Advies

Jij ervaart op dit moment een mentale belasting die meestal, maar niet altijd, in balans is. Tevens sta jij wisselend tegenover de Inzetbaarheidsfactoren. In het kader van de beoordeling van jouw inzetbaarheid lijkt er momenteel nog geen sprake van concrete beperkende of bezwarende omstandigheden, maar is het wel gewenst dat jij stappen onderneemt, om te voorkomen dat jouw ontwikkeling stagneert of de arbeidsrelatie onder druk komt te staan. Als jij jezelf beter wil presenteren, jezelf verder wil ontplooien of je verder wil oriënteren op de arbeidsmarkt dan zal jij je hiervoor extra moeten inspannen. Ook mag jij meer aandacht schenken aan jouw houding en gedrag, zo mag jij bijvoorbeeld meer passie en enthousiasme uitstralen.

Afhankelijk van jouw persoonlijke omstandigheden mag van jou niet als vanzelfsprekend worden verwacht dat jouw inzet altijd optimaal zal zijn, want er is momenteel best wel ruimte voor ontwikkeling en verbetering. Laat jij dit na of wacht jij af, dan is de kans op uitval, ongewenst gedrag of spanningsklachten uiteindelijk best wel groot, bijvoorbeeld wanneer er sprake is van omgevingsdruk of spanning.

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. Dit voorkeursgedrag kan worden samengevat in vier focusrichtingen. In onderstaand cirkeldiagram wordt weergegeven en toegelicht waar jouw voorkeur naar uitgaat.



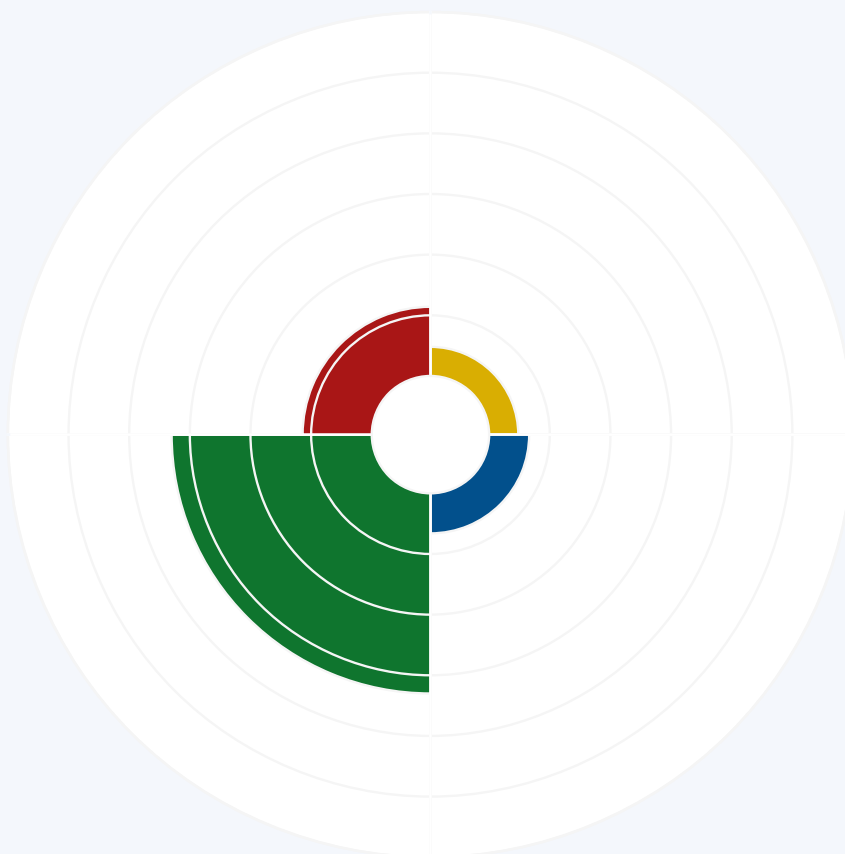
Resultaatgericht

Actie. Ondernemen vanuit het hart of omdat je ergens in gelooft, de beste willen zijn, resultaten behalen, winnen, ambitie, leiding nemen en gelijk willen hebben.



Ontwikkelergericht

Denkers. Mensen die graag vanuit hun hoofd bezig zijn, dingen willen begrijpen, nieuwe dingen zoeken, graag uitgedaagd worden, creatief zijn en op eigen benen willen staan.



Sfeergericht

Mensen-mens. Doen vanuit gevoel, een gevoelsmens zijn, graag een gezellige en prettige sfeer creëren, mensen om je heen willen, leuke dingen doen, helpen en een goed gevoel hebben.



Taakgericht

Doeners. Mensen die het graag doen zoals het hoort of zoals geleerd, streven naar duidelijkheid, structuur en het doelgericht aan de slag willen gaan.

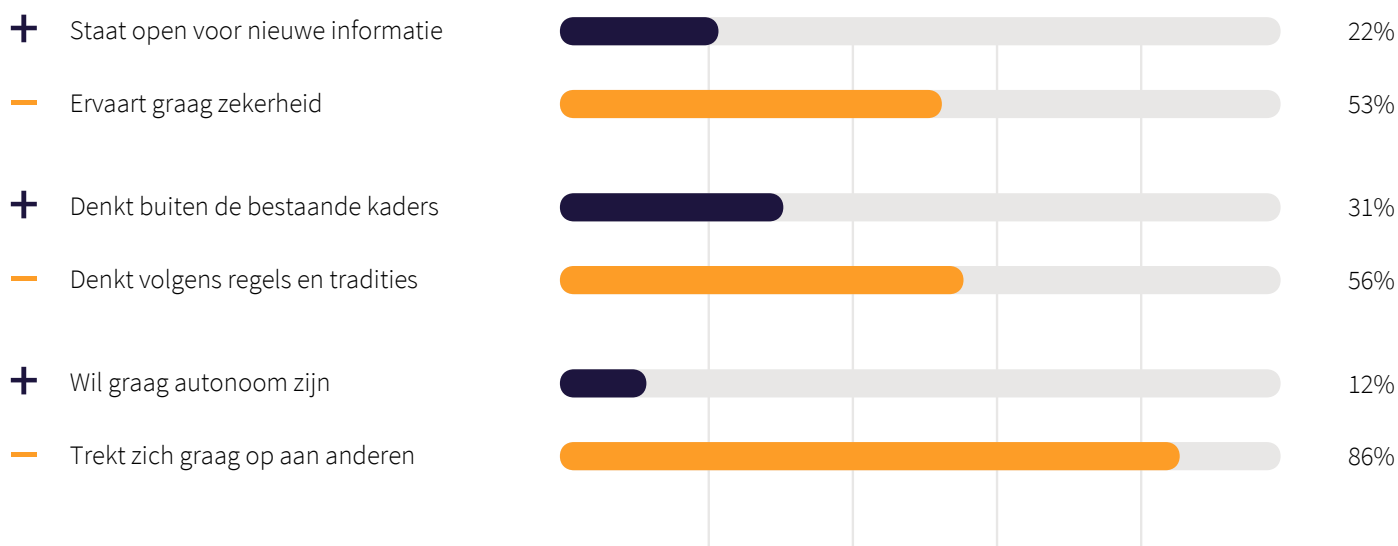
3.1 Overzicht gedragskenmerken



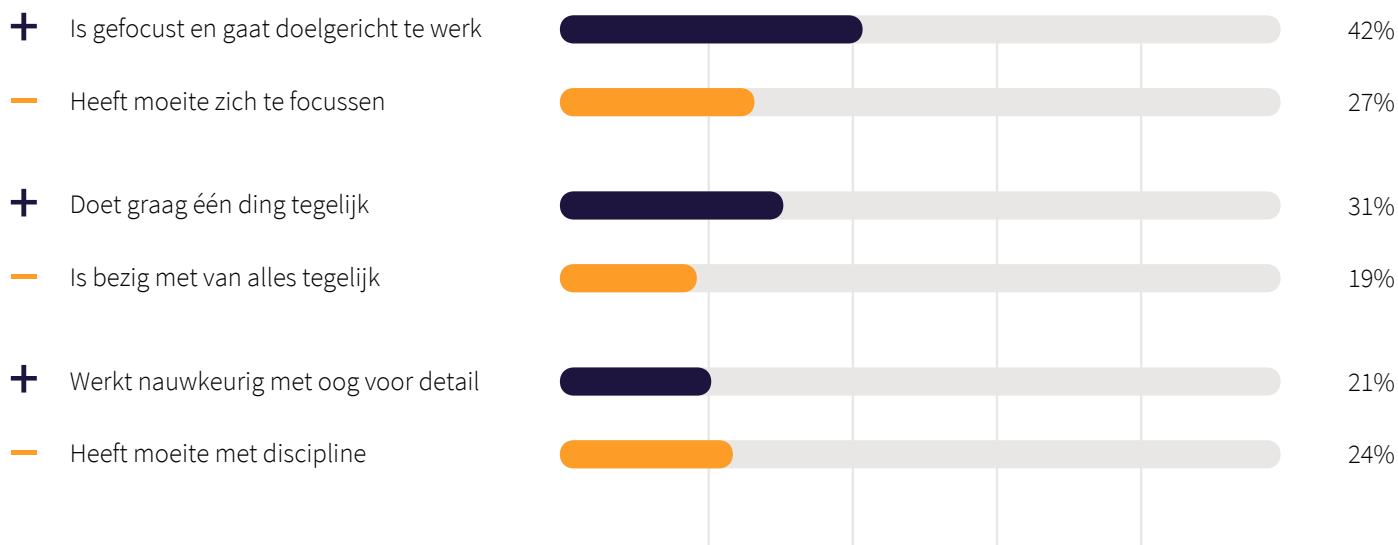
Jouw persoonlijkheidsprofiel kan iets zeggen over hoe groot de kans is dat jij bepaald gedrag wel of niet zal laten zien. Het geeft weer naar welk gedrag jouw voorkeur uitgaat, maar ook hoeveel weerstand jij ervaart bij bepaald gedrag. Hieronder worden verschillende gedragskenmerken weergegeven, waarbij er steeds twee tegenstelde gedragingen benoemd worden. Het balkje toont jouw gedrevenheid om het gedrag te laten zien. Dit wil niet zeggen dat jij bepaald gedrag wel of niet kán laten zien. Het geeft aan waar jij je het liefst op richt en waar je energie van krijgt, maar ook welk gedrag weerstand of tegenzin bij je oproept en jou meer energie kan kosten om te ontwikkelen.

Als er sprake is van een hoge score op beide tegengestelde gedragskenmerken, dan zal jij beide gedragingen wel of niet laten zien, afhankelijk van de situatie. Als er juist sprake is van een lage score op beide tegengestelde gedragskenmerken, dan kosten beide gedragingen jou geen energie, maar leveren jou ook geen energie op. Dit maakt het gedrag ontwikkelbaar.

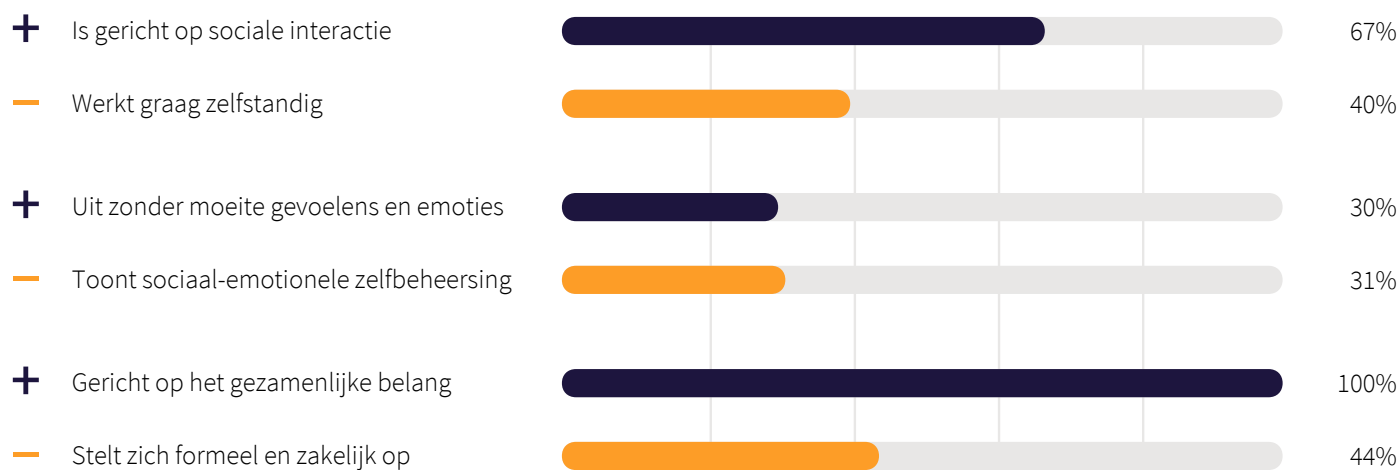
Ontwikkelgericht



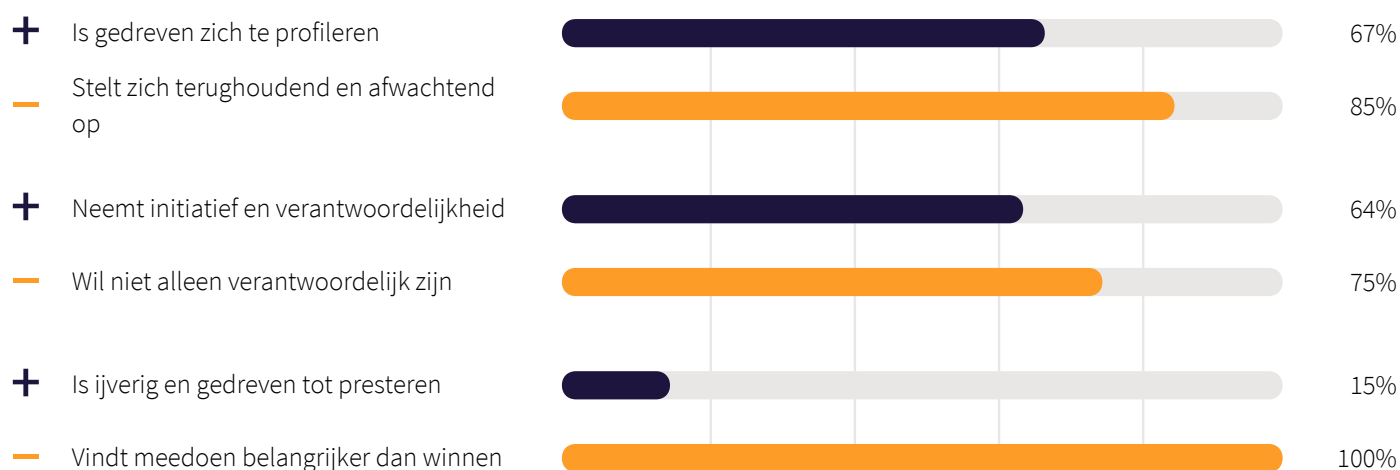
Taakgericht



Sfeergericht



Resultaatgericht



3.2 Drijfveren, talenten, valkuilen en uitdagingen



Jouw persoonlijkheidsprofiel toont welk gedrag jij van nature laat zien en is dus van invloed op jouw gedrag in het dagelijks leven. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen drijfveren, talenten, valkuilen en uitdagingen. Jouw drijfveren vertellen iets over jouw primaire gedrag, het gedrag waar jij energie van krijgt. Als jij jouw drijfveren bewust leert inzetten, dan worden dit jouw talenten. Jouw drijfveren zullen echter ook valkuilen met zich meebrengen, vooral in situaties waarin jij onder druk staat of als het minder goed met jou gaat. Daarnaast zijn er ook uitdagingen verbonden aan jouw drijfveren en talenten. Hierbij gaat het om dat wat jij kan leren om jouw primaire gedrag bewust af te stemmen op de situatie en waar deze op dat moment om vraagt.



Drijfveren

- Je bent graag blij, gelukkig en tevreden.
- Je wil genieten en plezier ervaren.
- Je wil graag duidelijk en betrouwbaar zijn.
- Je streeft naar samen, voldoening en genegenheid.

Talenten



- Je toont je veelal gevoelsmatig en intuïtief, gericht op wederzijds vertrouwen.
- Je toont je veelal een deelnemer, betrokken en meelevend.
- Je toont jezelf veelal vasthoudend, direct en concreet ondersteunend.
- Je toont betrokkenheid, gericht op sfeer, relaties en contact.



Valkuilen

- Je kunt soms (te) idealistisch zijn, ontevreden zijn of teleurgesteld afhaken.
- Je kunt soms moeilijk omgaan met tegenslag, rivaliteit of competitie.
- Je kunt soms erg streng, te vasthoudend, star of koppig zijn.
- Je kunt soms teveel gericht zijn op sfeer, voldoening of je intuïtie.

Uitdagingen



- Je mag jezelf oefenen in assertiviteit, daadkracht en realiteitszin.
- Je mag meer de competitie durven aangaan en jezelf krachtiger leren opstellen.
- Je mag je soms meer flexibel of wendbaar opstellen.
- Je mag soms meer feitelijk, praktisch en pragmatisch zijn.

3.3 Intrinsieke motivatie en drijfveren



De persoonskenmerken die het meest sprekend zijn voor ons karakter, geven een beeld van onze intrinsieke motivatie en drijfveren. Het inzetten van deze eigenschappen levert ons eerder energie op dan weerstand en gaat vrijwel automatisch.



Jij bent gedreven tot geluk, plezier en voldoening en het liefst wil jij een onbezorgd leven. Jij benadert alles graag zo positief mogelijk en meestal heb jij het beste met iedereen voor. Zo sta jij in het leven, maar zo wil jij zelf ook het liefst benaderd en behandeld worden. Als mensen vriendelijk zijn, dan ben jij zelf ook vriendelijk. Zijn mensen minder vriendelijk, kritisch of afstandelijk, dan heb jij daar vaak wel moeite mee. Jij laat je meestal leiden door jouw gevoel of intuïtie en het liefst maak jij je niet druk over alles wat 'moet'. Geluk en liefde zijn jouw belangrijkste drijfveren en vaak kan jij blij zijn om de kleinste dingen, maar jij kan situaties soms ook makkelijk idealiseren. Vaak leef jij in het hier en nu en wil jij eigenlijk niet aan later denken of je te veel zorgen maken over dingen.



Jij hebt graag plezier in wat je doet en het liefst doe jij wat jij goed kan, wat jij leuk vindt of waar jij lol in hebt. Vaak ben jij meer gericht op meedoen dan op winnen en liever werk je samen dan dat jij de strijd aangaat. In ieder geval ben jij er vooral op gericht om er samen wat van te maken. Het liefst voel jij je op jouw gemak, vaak veel meer dan dat jij gericht bent op het verleggen van jouw grenzen. En voel jij je comfortabel en gewenst of op jouw plek, dan kan jij vaak goed presteren. In ieder geval is het belangrijk dat jij jezelf betrokken voelt bij wat jij doet en dat jij niet te veel druk of rivaliteit ervaart.

3.4 Kernkwaliteiten en talenten



Kernkwaliteiten zijn de talenten van een persoon. Deze komen voort uit onze intrinsieke motivatie en drijfveren. Het zijn onze talenten die we automatisch, vaak zonder erover na te denken, laten zien. Naarmate we ouder worden en ons ontwikkelen, kunnen we leren onze talenten meer bewust in te zetten en ze te ontwikkelen tot vaardigheden en competenties.



Jij bent erop gericht om het beste uit jouw leven te halen. Jij streeft naar een zeker ideaalbeeld, waar geluk, liefde, plezier en een gevoel van zekerheid samenkomen. Hierbij laat jij je vaak leiden door jouw intuïtie en neem jij jouw beslissingen op jouw gevoel. Meer dan op basis van logica, ratio of zakelijke voorwaarden. Daarnaast wil jij ook niet gehinderd worden door allerlei zorgen, verplichtingen of strijd met anderen.



Jij bent niet gericht op macht, veel geld verdienen of carrière maken. Wel vind jij het belangrijk dat jij het naar je zin hebt en dat anderen in jouw omgeving ook blij, gelukkig en tevreden zijn. Weet je soms even niet wat jij wil of wat jou motiveert, dan heb je vaak wel een goed beeld van wat jij niet (meer) wil of wat je wilt voorkomen. Naar anderen ben jij meestal erg vriendelijk en vaak sta jij voor iedereen wel klaar. Jij doet wat er van je verlangd wordt, wat nodig is of wat jouw taak is, en vind het belangrijk dat wat jij doet nuttig, maar tegelijk ook leuk is.



Jij bent vaak vooral gericht op het ervaren van plezier en/of gevoelens van geborgenheid en tevredenheid. Jij vindt het belangrijk dat iets goed voelt en dat jij ergens achter kunt staan, want dat bepaalt vooral jouw houding en gedrag. Jij ervaart het liefst een gevoel van voldoening of bevestiging en jij vindt meedoen belangrijker dan winnen. Jij gaat immers liever niet de strijd aan met anderen.

Vaak ben jij vooral gericht op zaken die nu spelen, direct zichtbaar zijn of op korte termijn voor jou haalbaar zijn. Het meest belangrijk voor jou is dat jij je ergens in kunt vinden. Wat jij doet, moet voor jou logisch zijn, wil jij het kunnen begrijpen en overzien. Het mag vooral niet voor teveel problemen zorgen of teveel kracht of inspanning kosten, want het moet natuurlijk wel een beetje leuk blijven.

3.5 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. Ook bestaat het risico dat we erin doorslaan. Dit gebeurt met name als het niet goed met ons gaat. Dan vallen we terug op de gedragingen die we prettig vinden en waartoe we intrinsiek gedreven worden. Schieten we hierin door, dan is ons talent als het ware 'te veel' aanwezig en spreken we van een valkuil.



Vaak laat jij je vooral leiden door wat jij voelt of verlangt en soms ben jij geneigd om situaties te idealiseren. Hierdoor ben jij soms onvoldoende voorbereid op tegenslag of valt iets achteraf gewoon tegen. Ook ben jij uit jezelf niet gericht op je goed voorbereiden of kritisch nadenken. Als iets dan tegenvalt, dan kan jij hier erg veel last van hebben. Jij bent dan snel teleurgesteld in anderen en in de situatie, maar jij bent dan eigenlijk nauwelijks kritisch op de realiteit van jouw verwachtingen of op jezelf.



Als jij jouw zin niet krijgt, dan is dit duidelijk aan jou te merken. Maar aan jouw wensen of verwachtingen ligt het niet, want deze zijn heel goed bedoeld. Soms ben jij zo druk met alles waar jij naar verlangt, maar niet goed weet hoe jij dit bereikt, dat jij er soms moedeloos of chagrijnig van wordt. Regelmatig zie jij ergens tegenop en heb jij moeite om jezelf te motiveren. Soms zie jij meer problemen dan er werkelijk zijn of kun jij toegeven aan gevoelens van teleurstelling, waardoor het steeds lastiger wordt om jezelf te blijven motiveren. Of om gewoon blij, gelukkig of tevreden te zijn.



Jij houdt er niet van om veel druk of spanning te ervaren, maar jij ervaart het liefst een prettige en ontspannen sfeer. Ook ervaar jij liever geen prestatieplicht en zie jij snel op tegen iets dat spannend is. Soms is het dan nodig dat iemand jou een zetje geeft of dat jij jezelf even oppept. Het kan jou soms veel moeite kosten om je ergens toe te zetten en dan wil jij in ieder geval graag weten waar jij het voor doet, wat er van je wordt verwacht of waar jij precies aan toe bent.

Als iets niet goed voelt, dan kan jij al snel uit gaan van het negatieve scenario, vaak sneller dan dat jij direct enthousiast reageert of gewoon ergens voor gaat. Jij bent snel geneigd om op de rem te trappen, bijvoorbeeld als het tegenzit of als het spannend is. Ook zie jij vaak meer problemen dan kansen of oplossingen. Jij bent eigenlijk nauwelijks bereid om buiten jouw comfortzone te treden en als het dan toch moet of nodig is, dan vaak met tegenzin, gemopper of met klagen.

3.6 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 ons om naast ons primaire gedrag ook functioneel gedrag te ontwikkelen: gedrag waar de situatie om vraagt.



Zit jij lekker in jouw vel, dan kan jij vaak alles aan. Gaat het minder goed of zit het je tegen, dan kan jij soms al snel geraakt zijn of last hebben van gevoelens van oneerlijkheid of onrechtvaardigheid. Iets wat meestal veel energie van jou vraagt. Soms meer dan jij kunt organiseren of compenseren, waardoor jij jezelf aardig klem kunt zetten.



Jij mag je dan ook meer zakelijk assertief (leren) opstellen, bijvoorbeeld bij tegenstellingen, druk of spanning en (meer) balans aanbrengen tussen jouw persoonlijke motieven en idealen en de soms harde realiteit. Ook mag je in samenwerking en relaties je soms meer bewust zijn van de realiteit van geven en nemen, en de werkelijkheid van belangentegenstellingen. Hierbij mag jij je vooral realiseren dat niet iedereen dezelfde werkelijkheid ervaart of dezelfde prioriteiten stelt. Jij kan baat hebben bij een coach die je prikkelt tot verdere persoonlijke ontwikkeling. Iemand die je stimuleert om je meer assertief, daadkrachtig en/of weerbaar op te stellen en je prikkelt om jezelf vooral minder afhankelijk op te stellen van jouw sterke gevoelsbeleving.



Jij mag jezelf (leren) aansporen tot actie, jezelf meer inspannen en vooral durven om jouw grenzen te verleggen. Vaak ben jij namelijk liever tevreden met wat jij al hebt, dan dat jij gericht bent op jezelf verbeteren en versterken. Hierbij ben jij vaak ook niet in staat om ingesleten patronen te doorbreken, gewoontes los te laten of de competitie aan te gaan. Dit maakt dat het voor jou vervolgens soms moeilijk kan zijn om strijd te leveren tegen bijvoorbeeld negatieve of sombere gedachten, waardoor het uiteindelijk steeds meer kracht en energie kost om hiervan los te komen.

Jij mag vooral investeren in jezelf en in het versterken van jouw zelfbewustzijn. Je mag jezelf meer bewust zijn van de positieve kracht van jouw eventuele boosheid en durven de competitie met anderen, of de soms sombere gedachten, aan te gaan. Jij kunt daarbij baat hebben bij een coach of mentor die je aanspoort om jezelf te versterken, te verbeteren en te ontwikkelen. Een persoon die je prikkelt om in jezelf te investeren, te sporten en je fysiek in te spannen, maar vooral iemand die je helpt om ingesleten patronen te doorbreken en tegenslag en negatieve gedachten te overwinnen.

3.7 Functionele rol



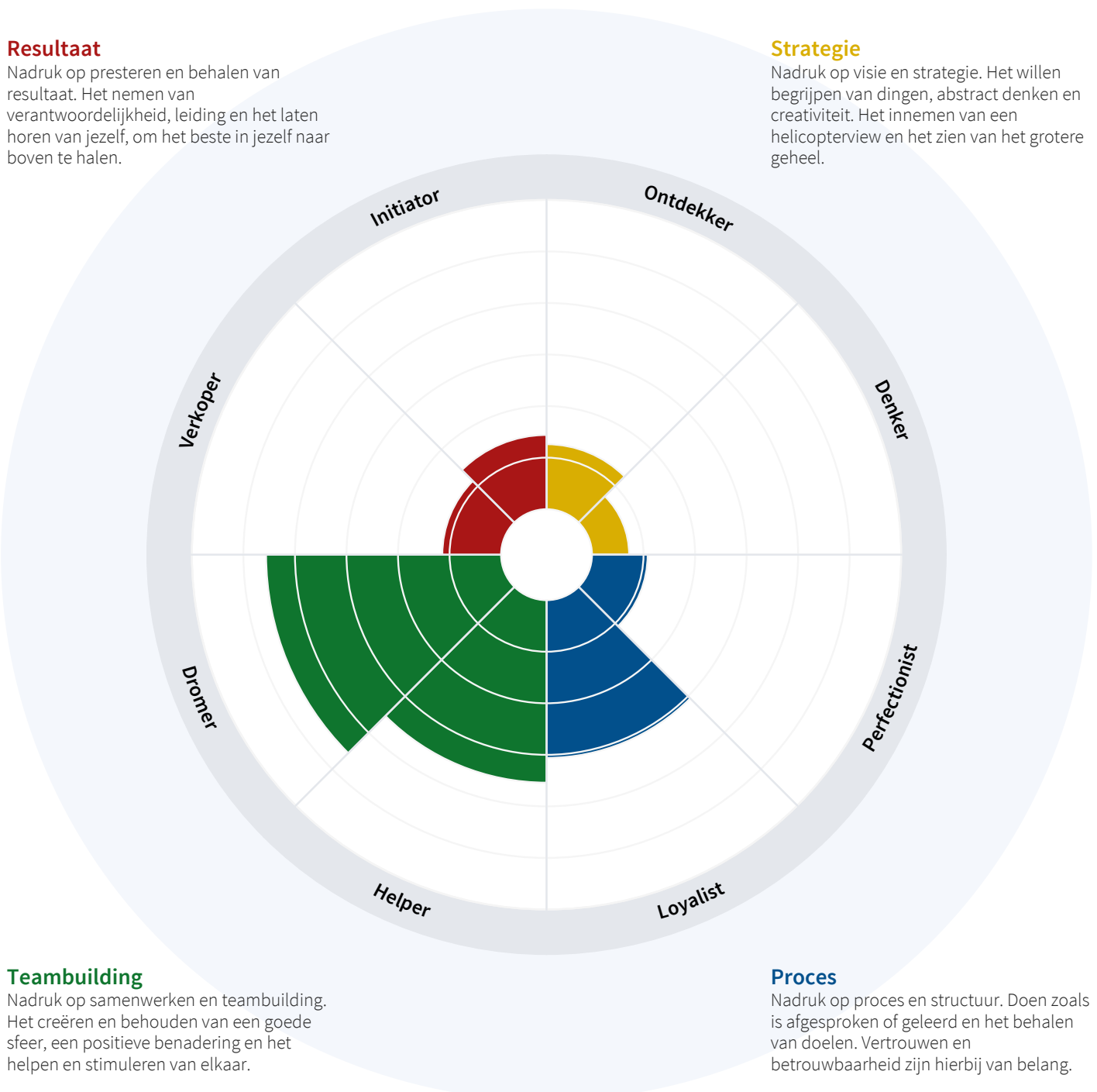
Aan de hand van jouw persoonlijkheid kan jij een bepaalde functionele rol innemen. Hierin worden vier categorieën onderscheiden, namelijk gericht op resultaat, strategie, teambuilding of proces. Deze categorieën komen overeen met de vier focusrichtingen in de persoonlijkheidsanalyse, eerder in dit rapport. Binnen elke categorie worden er twee functionele rollen onderscheiden. Bij elke rol horen kansen, maar ook risico's.

Resultaat

Nadruk op presteren en behalen van resultaat. Het nemen van verantwoordelijkheid, leiding en het laten horen van jezelf, om het beste in jezelf naar boven te halen.

Strategie

Nadruk op visie en strategie. Het willen begrijpen van dingen, abstract denken en creativiteit. Het innemen van een helicopterview en het zien van het grotere geheel.



Teambuilding

Nadruk op samenwerken en teambuilding. Het creëren en behouden van een goede sfeer, een positieve benadering en het helpen en stimuleren van elkaar.

Proces

Nadruk op proces en structuur. Doen zoals is afgesproken of geleerd en het behalen van doelen. Vertrouwen en betrouwbaarheid zijn hierbij van belang.

3.8 In werk en samenwerking



De functionele rol die jij van nature zal innemen kan worden vertaald naar concreet gedrag in de context van werk en samenwerking met anderen. Hierbij is het belangrijk om inzicht te krijgen in het gedrag dat jij van nature wel zal laten zien, maar het is ook zeker zo belangrijk om inzicht te krijgen in het gedrag dat jij niet snel zal laten zien, bijvoorbeeld bij toenemende druk, spanning of tegenstrijdigheden.

Jij bent altijd wel op zoek naar sociaal contact, gezelligheid of leuke dingen doen. Jij bent een echt gevoelsmens en dit zie je dan ook terug in de manier waarop jij jouw werkzaamheden uitvoert, keuzes maakt en samenwerkt met anderen. Dit doe jij namelijk altijd op jouw gevoel. Verder moet werken vooral leuk zijn en het mag niet te veel moeite of energie kosten. Als jij de werkzaamheden interessant vindt of als jij het samen kan oppakken met collega's, dan vindt jij werken en ontwikkelen leuk en ben jij gemotiveerd. Jij hebt dan weinig moeite om jezelf in te spannen en te focussen.

Maar als het werk soms tegenvalt of als een situatie spannend of complex is, dan kost dit jou vaak veel energie. Als jij dan kan overleggen met anderen of als jij de verantwoordelijkheid kan delen, dan helpt dit jou en is het werk meteen minder vervelend.

Als jij er echter toch alleen voor staat, dan vind jij dat helemaal niet leuk en kun jij veel weerstand ervaren. Jij ervaart dan graag een gevoel van duidelijkheid en zekerheid, want jij wil echt geen fouten maken. Jij kan dan humeurig worden en alles uitvergrooten wat jou niet bevalt. Zeker als jij dan geen waardering krijgt, onvoldoende steun ervaart of onvoldoende compensatie voor jouw werk krijgt, kan dit al snel ten koste gaan van jouw motivatie en jouw werkplezier. Als er dan ook nog eens sprake is van een verhoogde werkdruk of druk op de balans werk/privé, kan jij erg gevoelig zijn voor het ontwikkelen van spanningsklachten. Of kies jij juist voor ander werk, een carrière switch of focus jij je simpelweg op wat wel goed voelt.

Werken en jezelf ontwikkelen doe jij het liefst samen met collega's of onder begeleiding van iemand aan wie jij jezelf kunt optrekken, die het jou duidelijk uitlegt of die het concreet voor jou maakt. Als jij ergens alleen voor staat, dan vind jij dit helemaal niet prettig en is de kans groot dat jij de motivatie verliest om jezelf verder te ontwikkelen. Als jij dan ook niet overziet wat jij kan verwachten en je ook het belang of nut niet inziet, dan is de kans groot dat jij je niet verder zal inspannen.

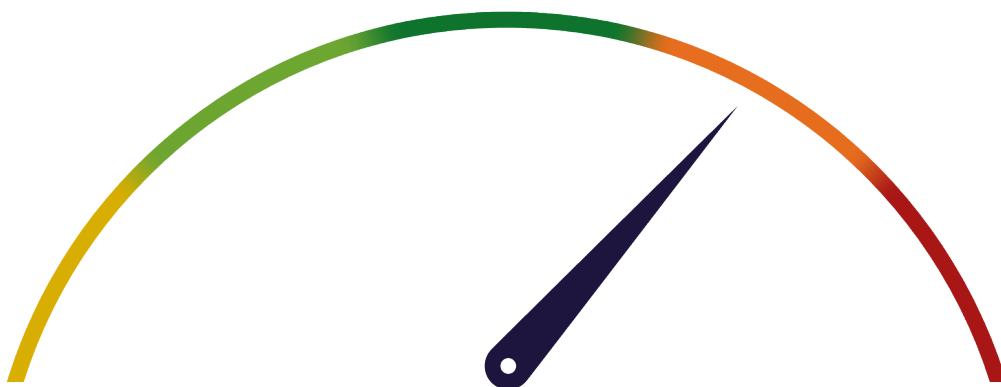
Jij bent uit jezelf niet onderzoekend ingesteld, jij gaat dan ook niet uit jezelf op zoek naar het waarom. Ook laat jij je niet snel uitdagen tot verandering, vernieuwing of ontwikkeling en jij denkt niet snel in creatieve oplossingen. Liever weet jij precies waar je aan toe bent en wat er van jou wordt verwacht. Je houdt van duidelijkheid, overzicht en concrete taken en opdrachten, die liggen binnen jouw mogelijkheden, die jij overziet en die jij begrijpt.

Ten slotte werk jij liever niet alleen of zelfstandig. Jij vindt het moeilijk om iets zelf uit te zoeken of te onderzoeken. Jij ervaart ook niet de drang om jouw eigen keuzes te kunnen maken. Jij hebt weinig moeite met herhalende werkzaamheden, routine of voorspelbaarheid, jij vindt het namelijk erg fijn als jij weet waar je aan toe bent.

4. Mentale balans



De mentale balans geeft inzicht in de hoeveelheid ruimte die beschikbaar is om te investeren in persoonlijke ontwikkeling. Als wij meer zorgen, onzekerheid, spanning, druk of stress ervaren, dan hebben wij minder vrije ruimte die wij kunnen gebruiken voor onze persoonlijke ontwikkeling. Wij zullen dan meer moeite hebben om open te staan voor kansen of mogelijkheden en zullen eerder terugvallen op ons primaire gedrag, ook wel onze intrinsieke motivatie genoemd. De mentale balans geeft de balans weer tussen de vermogens en zorgen van een persoon. Om dit weer te geven wordt de draagkracht afgezet tegen de draaglast. Oftewel: wat kan jij 'inzetten' in jouw situatie (draagkracht) en met welke verplichtingen of zorgen moet jij rekening houden (draaglast).



De berekende totaalscore geeft aan dat jouw mentale belasting op dit moment verhoogd is.

Hieruit kan worden geconcludeerd dat jij soms meer zorgen en problemen ervaart dan je lief is. Er staat momenteel een redelijk grote druk op jouw balans tussen inspanning en ontspanning en regelmatig ervaar jij onbalans in de balans werk/privé, oftewel in wat jij moet doen en wat jij eigenlijk zou willen doen. Jij ervaart regelmatig een verhoogde (werk)druk en soms heb jij onvoldoende fut en energie om de dingen te doen die jij eigenlijk zou willen doen. Ook is er soms niet zoveel voor nodig om je moedeloos of gefrustreerd te voelen en regelmatig moet jij jezelf oppeppen en motiveren om de dingen te doen die toch echt wel moeten of van je verwacht worden.

Als de druk toeneemt, als tegenslag zich aandient, er kritiek is op jouw functioneren of als er sprake is van belangentegenstellingen, dan is de kans erg groot dat jij hier onvoldoende adequaat mee om kunt gaan. Vaak ben jij al blij als er niets fout is gegaan of als er geen problemen zijn geweest.

Indien er onverhoopt sprake is van (nog) meer tegenslag, spanning of teleurstelling, is de kans op spanning en weerstand groot. Het is daarom belangrijk dat jij dit signaal serieus neemt en jij meer aandacht schenkt aan jezelf, jouw ontwikkeling en/of in een verbetering van jouw balans werk/privé. Al te lang stel jij sommige dingen die toch echt wel moeten uit, wil jij het liefst jouw problemen proberen zelf op te lossen of hoop jij dat het allemaal wel meevalt. Dat dit niet verstandig is, dat weet jij best, maar eigenlijk is het best lastig om sommige zaken eerlijk onder ogen te zien.

4.1 Mentale balans: Gedrag in onbalans



Ons gedrag kan veranderen onder bepaalde omstandigheden. Zo kunnen we onder druk of spanning doorslaan in de gedragingen waar we ons prettig bij voelen. Is onze mentale belasting te hoog, dan kan ons gedrag in onbalans raken. We ervaren dan te veel plichten en zorgen en hebben te weinig energie om hiermee om te gaan. Dit hoeft niet te betekenen dat dit nu bij jou het geval is, maar als we ons bewust zijn van mogelijke reacties op situaties als deze, kunnen we ons hier beter op voorbereiden. Door het beter begrijpen van ons gedrag kunnen we het mogelijk ook beter controleren.

Zit jij niet goed in jouw vel of zit het allemaal tegen, dan kan jouw gedrag ook doorslaan en in onbalans raken, wat zich bijvoorbeeld kan uiten in het nog meer vasthouden aan of het terugverlangen naar jouw eigen beeld van de gewenste werkelijkheid. Vaak dringen zich dan gevoelens van onrecht en onredelijkheid aan je op en meestal moet jij dan vechten tegen gevoelens van frustratie of verontwaardiging.

Jouw ideële stijl van denken, houding of gedrag kan soms makkelijk tot spanning leiden tussen enerzijds menswaarden, sfeer en een goede samenwerking en anderzijds financiële waarden, bekostiging of simpelweg voldoende winst behalen. Vaak streef jij meer naar het in standhouden van gemeenschappelijke waarden, dan dat jij stuurt op winstgevendheid, omzet of strategische aspecten. Doordat jij je soms te sterk vasthoudt aan een ideaalbeeld of jouw eigen beeld van de gewenste werkelijkheid, kan jouw zicht op de realiteit vervagen. Hierdoor kun je soms makkelijk in conflict raken met mensen die er anders instaan, terwijl jij juist zo graag het conflict wil vermijden.

Vaak zonder dat jij hier afstand van kunt nemen, ben jij veelal (te) sterk gericht op jouw eigen beleving, ervaringen en vaak sterke intuïtie. Kritiek kan jij soms makkelijk persoonlijk opvatten en soms kost het je veel energie en moeite om jouw eigen beleving te relativiseren of deze te objectiveren. Hierdoor kun jij onbedoeld te sterk gericht zijn op jouw eigen beeld van de werkelijkheid, waardoor jij het zicht op de objectieve werkelijkheid of de zakelijke realiteit kunt onderschatten, verwaarlozen of uiteindelijk zelfs verliezen.

Is er sprake van druk en spanning, vaak des te meer vind jij het lastig om zelf de regie te houden of om zelfstandig te opereren. En als er sprake is van tegenstellingen, vaak val jij nog meer terug op wat wel duidelijk is. En anders vraag jij al snel om hulp of zoek jij nog meer naar steun, bevestiging of samenwerking.

Naarmate er sprake is van oplopende druk en spanning vraagt het steeds meer energie en kracht van jou om te analyseren, te onderzoeken of te begrijpen wat er allemaal speelt of welke prioriteiten jij kunt stellen. Sta jij ook minder open voor vernieuwing, verbetering of ontwikkeling, terwijl dit juist steeds meer nodig of belangrijk is. Word jij vervolgens hiertoe door anderen geprikkeld of ervaar jij urgentie, vaak heeft dit juist een averechts effect, waardoor er vaak veel energie verloren gaat, zeker als er meer belangen spelen.

In ieder geval mag jij waakzaam zijn dat jij niet steeds meer afhankelijk wordt van anderen of van de duidelijkheid die anderen jou moeten geven of waar jij om vraagt. Mag jij vooral aandacht hebben voor jouw persoonlijke ontwikkeling, zoals het ontwikkelen van assertiviteit. Hiermee wachten of dit uitstellen is echt niet verstandig, maar vaak blijkt dit pas achteraf en soms is het dan ook gewoon te laat.

5. Inzetbaarheidsfactoren



In dit hoofdstuk worden de acht Inzetbaarheidsfactoren besproken. Deze factoren zijn van invloed op jouw inzetbaarheid en geven een beeld van jouw beleving van jouw huidige werksituatie. We geven hier geen feitelijke weergave van jouw inzetbaarheid, maar we beschrijven hier hoe jij jouw eigen inzetbaarheid en mogelijkheden tot ontwikkeling ervaart (zie bijlage voor definities van de Inzetbaarheidsfactoren).



Leiding



Explosief

Gespannen

Zakelijk

Duidelijk

Gelijkwaardig

Amicaal

Jij scoort neutraal op Leiding.

Jij geeft met deze score aan dat jij niet ontevreden bent over jouw leidinggevende. Ben jij van mening dat er voldoende sprake is van een goede of respectvolle verstandhouding en over het algemeen ervaar jij geen dwingende of onprettige manier van communiceren. Ook al is er wellicht geen echte klik, veel van jouw vragen, zorgen of problemen kun jij wel bespreekbaar maken. Is hier ook tijd voor, ook al is het soms erg druk of zijn er soms allerlei oorzaken en redenen waardoor het er soms niet van komt, toch is er in voldoende mate sprake van een transparante onderlinge communicatie.

Ook al heb jij soms kritiek op de stijl van leidinggeven of over de gang van zaken, toch krijg jij voldoende ruimte om jouw punt te maken. In ieder geval is er vaak voldoende aandacht of ruimte voor jouw vragen en is er ook ruimte om te spreken over jouw ontwikkeling, verbeterpunten, onderlinge samenwerking of wat er zoal speelt. Is er soms best wel sprake van enige weerstand of problemen, maar meestal is er dan ook wel weer een oplossing of voldoende ruimte om met elkaar te overleggen. Ben jij van mening dat jouw inbreng of jouw bijdrage gewaardeerd wordt en heb jij ook geen dringende twijfel of onzekerheid over de kwaliteit, deskundigheid of diplomatie van leidinggeven. Ervaar jij met regelmaat voldoende steun van jouw leidinggevende en voel jij je meestal ook voldoende serieus genomen.



Collegialiteit



Jij scoort hoog op Collegialiteit.

Jij geeft met deze score aan dat jij meestal een goede onderlinge sfeer ervaart op jouw werk. Jij vindt het meestal gezellig onder elkaar en jij ervaart met de meeste van jouw collega's een goede klik en een gevoel van collegialiteit. Jij bent van mening dat jij in voldoende mate terug kunt vallen op jouw collega's en jij ervaart vaak een gevoel van wederzijdse waardering en een gevoel van wederzijds respect. Ben jij van mening dat er voldoende sprake is van een respectvolle onderlinge verstandhouding en dat er niet of nauwelijks sprake is van roddel, achterklap of pestgedrag, zo geef jij aan.

In ieder geval ervaar jij met (een aantal van) jouw collega's een goede klik en vaak bespreek jij wat je dwars zit, 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 geef jij aan. Samengevat heb jij het gevoel dat een goede werksfeer, collegialiteit en een prettige samenwerking belangrijke waarden zijn, maar vooral vind jij het belangrijk dat jij serieus wordt genomen door jouw collega's.



Functie-interesse



Jij scoort hoog op Functie-interesse.

Met deze score geef jij aan dat jij jouw werk meestal als nuttig, plezierig en als interessant ervaart. Zelden vind jij jouw werk saai of vervelend, ook al doe jij sommige werkzaamheden wellicht min of meer routinematig. Vaak zie jij echt wel goed het nut ervan en zelden ga jij met tegenzin naar jouw werk.

Jij ervaart meestal voldoende motivatie om jezelf enthousiast op jouw werk te richten en jij ervaart ook voldoende energie en enthousiasme om jouw werkzaamheden adequaat en efficiënt te verrichten. Eigenlijk ben jij best tevreden met hoe het gaat en jij bent nauwelijks ontevreden over jouw huidige taak- en functie-inhoud. Regelmatig ervaar jij echt plezier in jouw huidige werk en overall gezien vind jij dat de huidige functie-eisen voldoende aansluiten bij jouw wensen, competenties en/of jouw vaardigheden.



Functieperceptie



Chagrijnig Negatief Saai Positief Enthousiast Ambitueus

Jij scoort neutraal op Functieperceptie.

Met deze score geef jij aan dat jij niet echt tevreden, maar ook niet echt ontevreden bent over jouw huidige baan of functie. Jij staat zagezegd neutraal ten opzichte van jouw functie en/of jouw loopbaanmogelijkheden; het gaat zo als het gaat.

Over jouw vooruitzichten denk jij inderdaad wel eens na, maar concrete stappen heb jij waarschijnlijk nog niet echt gezet, ook al heb jij wel regelmatig het gevoel dat er wat moet veranderen. Soms kun jij twijfelen waar jij goed aan doet, op anderen momenten zie jij op tegen de mogelijke consequenties, waardoor jij per saldo wel open staat voor een verandering, maar heb jij vaak nog geen duidelijke acties ondernomen.



Materiële waardering



Verontwaardigd Ontevreden Marktconform Tevreden Royaal Overdreven

Jij scoort hoog op Materiële waardering.

Met deze score geef jij aan dat jij momenteel tevreden bent over jouw salaris en over de beloning die jij krijgt. Ook over de secundaire voorwaarden of -vergoedingen ben jij zeker niet ontevreden. Eigenlijk ben jij best wel blij met alle regelingen en de mogelijkheden die je geboden worden.

Jij bent momenteel niet alleen tevreden over jouw huidige beloning, ook de vooruitzichten en het perspectief wat jij ervaart geeft je een positief gevoel. Ook ervaar jij veelal voldoende ruimte om jezelf 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 je om je echt zorgen te maken.



Immateriële waardering



Jij scoort neutraal op Immateriële waardering.

Jij geeft met deze score aan dat jij ten aanzien van jouw werk vaak prijs stelt op een enigszins zakelijke benadering en minder of in sterk mindere mate stel jij prijs op een idealistische of een te persoonlijke benadering. Jij werkt meestal toch echt wel omdat het je geld oplevert, in sterk mindere mate omdat jij zo sterk gedreven bent om anderen te helpen of omdat jij het zo belangrijk vindt dat anderen je aardig vinden. Plezier of voldoening in jouw werk vind jij vaak wel belangrijk, maar het is niet jouw sterkste drijfveer. Ook stel jij vaak prijs op een goede financiële beloning, in ieder geval vind jij een redelijke of realistische compensatie voor jouw inspanningen vaak erg belangrijk.

Waardering of een complimentje krijg jij meestal graag, echter het is voor jou meestal niet het belangrijkste. Ook als het soms meer zakelijk is of als iets formeel wordt opgepakt, vind jij dit meestal geen probleem, het moet alleen niet teveel de overhand krijgen. Ook stel jij vaak prijs op een goede balans werk/privé, waarbij deze zaken liever niet teveel door elkaar heen lopen. Of ben jij erop gericht dat jij graag zelf bepaalt met wie jij persoonlijke informatie deelt.



Ontwikkelmotivatie



Jij scoort neutraal op Ontwikkelmotivatie.

Jij geeft met deze score aan dat jij een gevoel van zekerheid en duidelijkheid vaak best wel prettig vindt. Als jij je bijvoorbeeld enigszins onzeker voelt, dan ben jij meer behoudend ingesteld en zal jij jouw zekerheden niet snel loslaten of inwisselen voor zaken die voor jou onzeker zijn. Vooral in nieuwe of onbekende situaties ben jij vaak meer gericht op wat jij wel weet, wat jij wel begrijpt of waar wel jouw kennis of jouw ervaring ligt. Leren of jezelf ontwikkelen doe jij meestal wel, maar het moet vaak wel jouw interesse hebben of aansluiten bij jouw mogelijkheden. Jezelf ontwikkelen zonder concreet perspectief of duidelijke reden past minder goed bij je. Als jij ergens veel belang bij hebt, dan stel jij je (vaak onbewust) meer behoudend en terughoudend op. Of blijf jij soms graag binnen de kaders van jouw comfortzone, iets waarin jij je veelal pas herkent, als jij er duidelijk op gewezen wordt.



Verandervermogen



Vastgeroest

Statisch

Zekerheid

Duurzaam

Ontdekkend

Avontuurlijk

Jij scoort neutraal op Verandervermogen.

Hieruit kan worden opgemaakt dat jij soms moeite hebt met veranderingen, bijvoorbeeld als het plotseling gebeurt en jij je niet hebt kunnen voorbereiden. Ook heb jij er soms moeite mee als veranderingen zonder overleg aan je worden opgelegd of aan je worden opgedrongen. Het kan je bijvoorbeeld irriteren als het achter jouw rug om gebeurt of als er aan jouw rechten of zekerheden wordt gekomen. Als er wat moet veranderen, dan graag in overleg en het liefst geleidelijk. Soms heb jij veel moeite met reflectie, intervisie of een zelfkritische houding aannemen, in ieder geval zal jij er niet snel zelf om vragen. Jij kan het lastig vinden om kritiek te krijgen, vooral als het persoonlijk wordt gemaakt. Jij staat uiteraard best open voor kritiek, maar dit moet dan wel terecht en objectief zijn en het moet dan wel op een positieve wijze en zonder verwijten gebracht worden.

6. Advies

Gezondheid, sporten en meer bewegen en vooral een betere balans tussen inspanning en ontspanning zijn nu jouw eerste aandachtspunten. En duidelijke keuzes maken, prioriteiten stellen en leren investeren in jezelf zijn jouw ontwikkelpunten.

In ieder geval is het noodzakelijk dat jij meer regelmaat en orde aanbrengt in jouw manier van leven. Ook heb jij erg veel moeite om je lerend op te stellen, want jij voelt jezelf al zo onzeker, boos of gefrustreerd. In ieder geval heb jij nu vooral behoefte aan een positief geluid, bevestiging en het gevoel dat jij serieus genomen wordt. Dat jij er niet alleen voor staat en er ook iemand is die echt naar jou luistert en ook naast jou staat, jou helpt en ondersteunt.

Ook is het noodzakelijk dat de druk verminderd wordt en dat er concrete oplossingen gaan komen. In ieder geval is er veel meer aan de hand dan jij nu zelf kunt oplossen of zelf kan organiseren. En zonder plan, een duidelijk doel of concreet perspectief is het vaak allemaal verspilde energie, dus denk niet dat het allemaal wel meevalt of dat jij allemaal zelf wel oplost, want juist deze houding is vaak juist de oorzaak van veel onnodige problemen of ellende.

Uit jezelf ben jij niet gericht op jouw ontwikkeling, maar wil jij hier ook niemand mee belasten. Jij doet er alles aan om bijvoorbeeld conflicten of problemen te vermijden. Dit vraagt erg veel kracht en energie van jou. Wel heb jij dat ervoor over, want ruzie of erger moet volgens jou worden voorkomen. In ieder geval geef jij niet altijd voldoende duidelijk jouw eigen wensen of jouw grenzen aan. Daarbij ben jij ook niet echt assertief of mondig, waardoor de ander vaak niet door heeft wat jij ergens werkelijk van vindt. En als jij uiteindelijk wel zegt waar het op staat, of voor jezelf opkomt, dan schrik jij daar vaak zelf het meest van terug.

In ieder geval zal jij niet snel ergens tegenin gaan en als de druk vervolgens oploopt, dan wordt het voor jou steeds moeilijker om bij te sturen. Het kost jou dan steeds meer kracht en energie om voor jezelf op te komen en tegen gas te geven, waardoor het lijkt alsof jij instemt of 'het er mee eens bent'. Hierbij geef jij simpelweg niet duidelijk aan wat jouw verlangens of jouw grenzen zijn. Dit is voor jou een uitdaging. Jij mag leren meer voor jezelf op te komen, en daarbij meer tijd en energie in jezelf en jouw persoonlijke ontwikkeling steken. Wacht dus niet altijd geduldig je beurt af maar pak je kansen wanneer die zich voordoen.

Tot slot

In deze rapportage hebben wij de resultaten van jouw InzetbaarheidDeepscan teruggekoppeld. Deze geven een beeld van wat jou drijft, waar voor jou kansen en belemmeringen liggen en wat jouw valkuilen en uitdagingen zijn. Met deze rapportage bieden wij enerzijds de mogelijkheid om de resultaten later nog eens rustig door te lezen. Anderzijds willen wij jou met deze rapportage stimuleren om nog eens kritisch te kijken naar jouw gedrag in relatie tot jouw huidige (werk)situatie. Door aandacht te (blijven) besteden aan jouw ontwikkeling, haal jij het maximale uit jezelf.

Ten slotte 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 dient vooral als een handvat, zodat jij in staat bent om zelf regie te voeren over jouw toekomst!

Succes!



Werving en selectie

De juiste persoon op de juiste plek!



Duurzame inzetbaarheid

Leg de basis voor een vitale, toekomstbestendige organisatie!



Talentontwikkeling

Identificeer talent en breng ontwikkelpotentieel in kaart.



Performance management

Objectiveren van performance, creëren van een feedbackcultuur en monitoren van resultaten.



Loopbaanontwikkeling

Stimuleer beweging en creëer perspectief!



Leiderschap

Leiderschapsontwikkeling begint bij zelfinzicht!



Integriteit

Reflecteren en anticiperen op kansen en risico's rondom integer handelen.



Agile werken

Faciliteer gedragsverandering en creëer een wendbare organisatie.

New **hr**

NewHR b.v.
Dijkzichtweg 9
8028 PC Zwolle

+31 (0)38 45 33 925
info@newhr.nl
www.newhr.nl

Bijlage: definities Inzetbaarheidsfactoren



Leiding

Leiding is indicatief voor de mate van steun of waardering die jij ervaart te ontvangen van jouw leidinggevende. Het geeft een duidelijk beeld van jouw beleving van (de stijl van) leidinggeven, zoals het ervaren van concrete ondersteuning of praktische begeleiding en de mate waarin jij kunt omgaan met hiërarchische verhoudingen.



Collegialiteit

Collegialiteit is indicatief voor de onderlinge werksfeer en de mate van collegiale steun of waardering die jij ervaart. Het geeft een duidelijk beeld van zowel de kwaliteit als de sfeer van samenwerken en de mate waarin er sprake is van onderling vertrouwen en wederzijds respect.



Functie-interesse

Functie-interesse is indicatief voor de mate van jouw interesse voor en tevredenheid over jouw huidige functie. Het geeft een duidelijk beeld van de mate waarin jij ervaart dat de taken en werkzaamheden aansluiten op jouw talenten, competenties en vaardigheden.



Functieperceptie

Functieperceptie is indicatief voor de mate waarin jij stabiliteit, bevestiging en zekerheid ontleent aan jouw functie en jij tevreden bent met de overeengekomen taak- en functieomschrijving. Het geeft een duidelijk beeld van jouw ambities en verwachtingen ten aanzien van jouw loopbaan- en talentontwikkeling of juist jouw loyaliteit aan bestaande zekerheden.



Materiële waardering

Materiële waardering is indicatief voor de mate van jouw tevredenheid over de (mogelijkheden van) financiële en/of materiële beloning, zoals salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden. Het geeft een duidelijk beeld van de mate waarin jij ervaart op een gepaste, rechtvaardige of juist royale wijze beloond te worden voor jouw inspanningen.



Immateriële waardering

Immateriële waardering is indicatief voor de mate van jouw streven naar waardering en bevestiging ten aanzien van immateriële zaken, zoals betrokkenheid, voldoening en sociale interactie. Het geeft een duidelijk beeld in hoeverre jij het belangrijk vindt om je als mens gewaardeerd te voelen of dat jij juist gericht bent op een geldelijke beloning en/of een zakelijke benadering.



Ontwikkelmotivatie

Ontwikkelmotivatie is indicatief voor jouw leer-, ontwikkel- en scholingsbereidheid en jouw motivatie tot het jezelf ontplooien en ontwikkelen. Het geeft een goed beeld van jouw interesse voor (achtergrond)informatie, het jezelf verdiepen in verschillende contexten en onderwerpen en een nieuwsgierigheid tot begrijpen, analyseren en verklaren dan wel dat jij juist behoudend streeft naar zekerheid en duidelijkheid.



Verandervermogen

Verandervermogen is indicatief voor jouw bereidheid tot veranderen, jezelf aanpassen of anticiperen op veranderende omstandigheden. Het geeft een goed beeld van de mate waarin jij open staat voor reflectie en kritiek, jij de bereidheid toont om zelfkritisch naar jezelf te kijken en/of jij in staat bent om door de bril van anderen naar jezelf te kijken dan wel dat jij juist sterk vasthoudt aan jouw eigen mening of beleving, jij een starre houding toont of dat jij zelfs verzuurd of verbitterd elke verandering kritiseert.