



De match tussen werk en professional

SelectieDeepscan

SelectieDeepscan

Voorbeeld Rapportage



Drijfveren

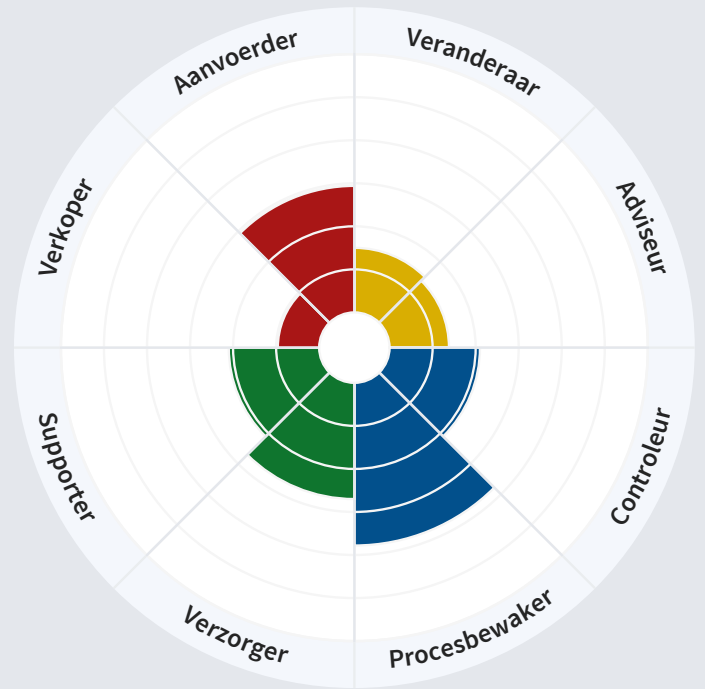
- Je streeft meestal naar zekerheid, veiligheid en voorspelbaarheid.
- Je gaat vaak direct op jouw doel af.



Valkuilen

- Je kunt soms erg vasthoudend zijn en noodzakelijke veranderingen tegenhouden.
- Je kan soms erg dwingend en vasthoudend zijn.

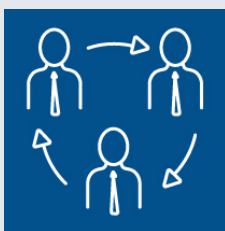
2.2 Drijfveren, talenten, valkuilen en uitdagingen



2.7 Teamrol

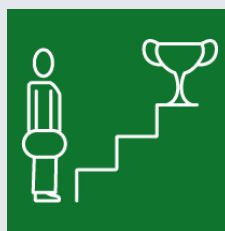


3. Mentale balans



Bedrijfscultuur

- Adhocratie
- Hiërarchie
- Familiecultuur
- Marktcultuur



Werkmotivatie

- Persoonlijke ontwikkeling
- Werkzekerheid
- Sociale participatie
- Succes



Loyaliteitsfactor

- Zelfontplooiing
- Functie
- Werksfeer
- Ambitie

4. Werkomgevingsfactoren

Inleiding

Op 30 april 2024 heb jij een digitale SelectieDeepscan ingevuld. Deze SelectieDeepscan bestaat uit meerdere onderdelen die vanuit verschillende invalshoeken jouw talenten, aandachtspunten en werkvoorkeuren in kaart brengen. Het eerste onderdeel gaat in op jouw persoonlijkheid en de gedragspatronen die hierbij aansluiten. Het tweede onderdeel is gericht op het persoonlijk welzijn. Ten slotte geeft het derde onderdeel inzicht in de werkomgeving die jou het meeste aanspreekt. De SelectieDeepscan biedt zodoende handvatten om te ontdekken wie jij bent als professional en welke professionele rol nu of in de toekomst passend voor jou kan zijn.

De uitslag van deze deepscan geeft een beeld van de mate waarin jij mogelijk aansluit bij een functie of organisatie. Ook laat het zien of jij de potentie hebt om je hierin te kunnen ontwikkelen. Het verkrijgen van inzicht in jouw persoonlijkheid en mogelijke ontwikkelpunten draagt bij aan jouw persoonlijke en professionele ontwikkeling. Het biedt daarmee een eerste stap tot het realiseren van duurzame inzetbaarheid, maar geeft vooral ook inzicht in de kansen en risico's ten aanzien van een (toekomstige) functie.

"De juiste persoon op de juiste plek!"



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. 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 SelectieDeepscan 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.



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.

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 SelectieDeepscan 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. 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.



Ontwikkelgericht

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.

2.1 Overzicht gedragskenmerken

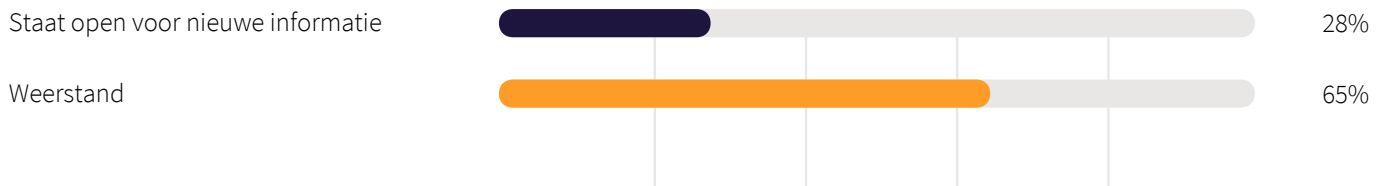


Jouw persoonlijkheidsprofiel kan iets zeggen over hoe groot de kans is dat jij bepaald gedrag wel of niet zal laten zien. Het geeft weer naar welk gedrag jouw voorkeur uitgaat, maar ook hoeveel weerstand jij ervaart bij bepaald gedrag. Hieronder worden verschillende gedragskenmerken weergegeven. Per gedragskenmerk toont het eerste balkje jouw gedrevenheid om het gedrag te laten zien en het tweede balkje de weerstand die jij ervaart bij het gedragskenmerk. 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.

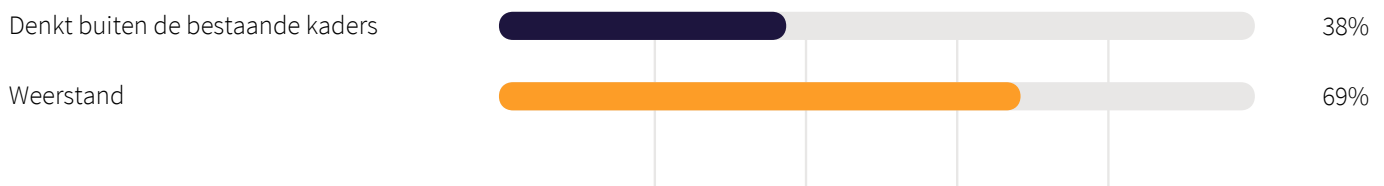
Als er sprake is van een hoge score op zowel het gedragskenmerk als op weerstand, dan zal jij het gedrag wel of niet laten zien, afhankelijk van de situatie. Als er juist sprake is van een lage score op zowel het gedragskenmerk als op weerstand, dan kost deze gedraging jou geen energie, maar levert het jou ook geen energie op. Dit maakt het gedrag ontwikkelbaar.

Ontwikkelgericht

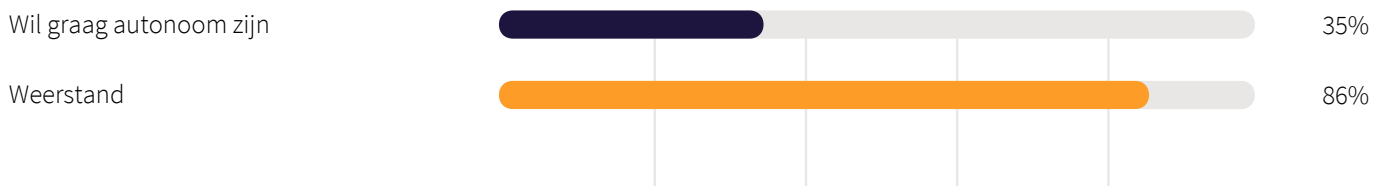
Staat open voor nieuwe informatie - Denk hierbij aan competenties als creativiteit, vindingrijkheid, aanpassingsvermogen en het zien en denken in mogelijkheden in plaats van problemen.



Denkt buiten de bestaande kaders - Denk hierbij aan competenties als innovatief, ruimdenkend en bezitten van kritisch denkvermogen.

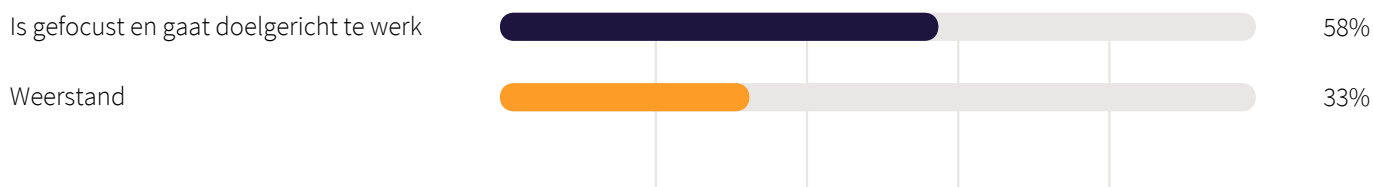


Wil graag autonoom zijn - Denk hierbij aan competenties als zelfstandigheid, zelfredzaamheid, gericht op persoonlijke ontwikkeling en het aannemen van een lerende houding.

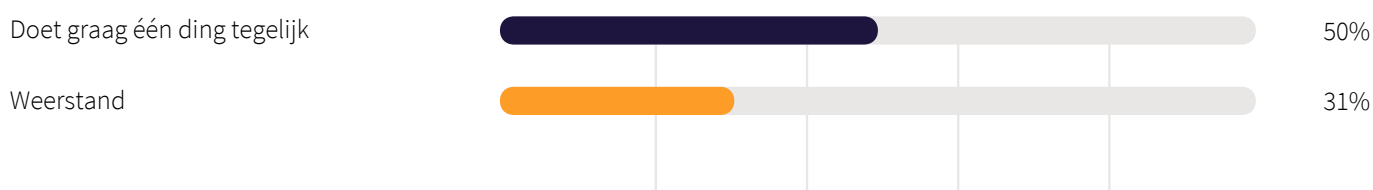


Taakgericht

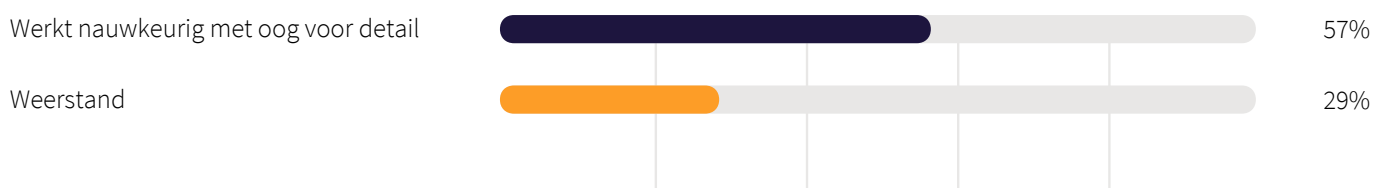
Is gefocust en gaat doelgericht te werk - Denk hierbij aan competenties als het bewaren van het overzicht, het kunnen stellen van prioriteiten en doorzettingsvermogen.



Doet graag één ding tegelijk - Denk hierbij aan competenties als gefocust, gedisciplineerd en oplossingsgericht.

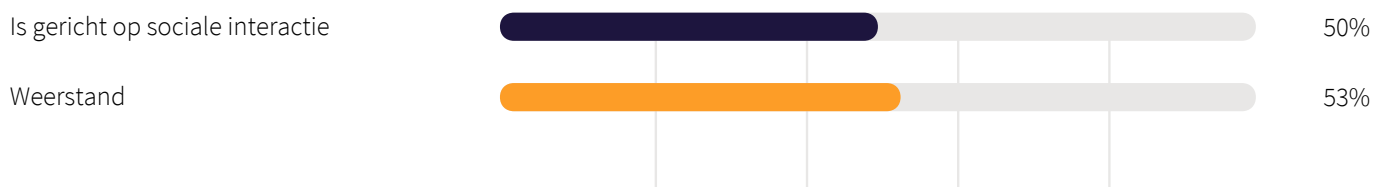


Werkt nauwkeurig met oog voor detail - Denk hierbij aan competenties als zorgvuldig, georganiseerd, verantwoordelijk en betrouwbaar.

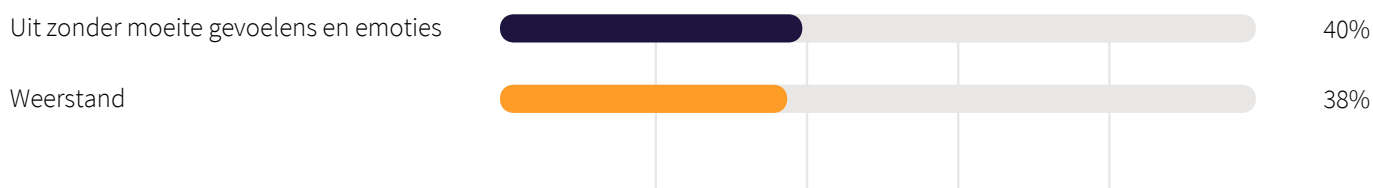


Sfeergericht

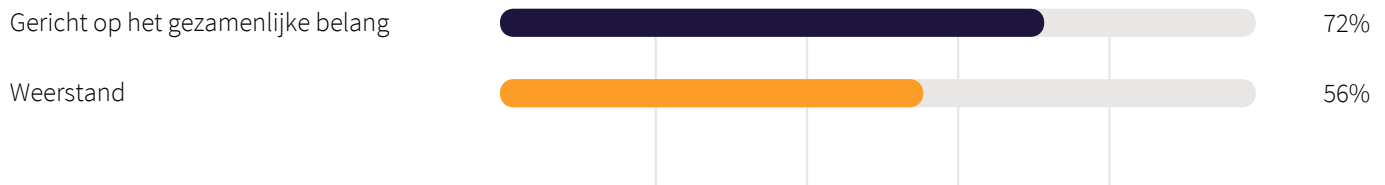
Is gericht op sociale interactie - Denk hierbij aan competenties als spontaniteit, mensgericht, netwerken en samenwerken.



Uit zonder moeite gevoelens en emoties - Denk hierbij aan competenties als inlevingsvermogen, sensitiviteit en empathisch vermogen.

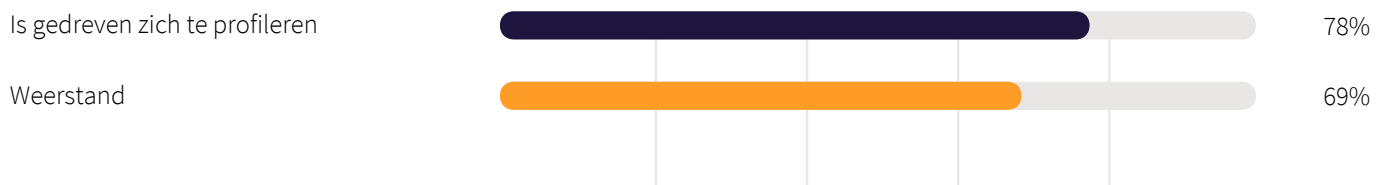


Gericht op het gezamenlijke belang - Denk hierbij aan competenties als service- en klantgericht, betrokkenheid, collegialiteit en loyaliteit.

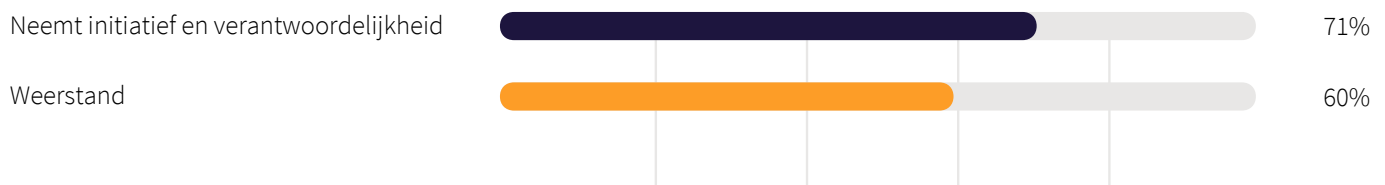


Resultaatgericht

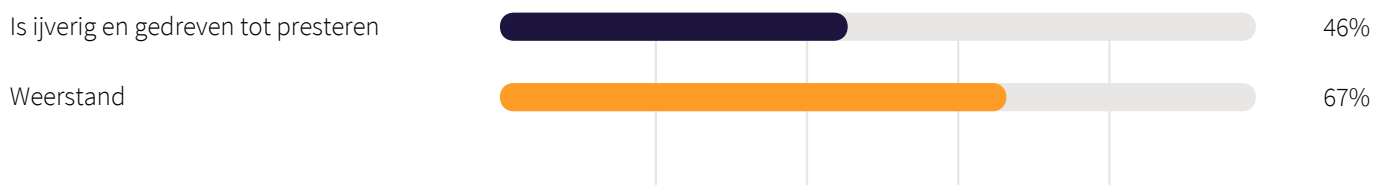
Is gedreven zich te profileren - Denk hierbij aan competenties als ambitieus, kan zichzelf profileren en presenteren.



Neemt initiatief en verantwoordelijkheid - Denk hierbij aan competenties als besluitvaardig, neemt de verantwoordelijkheid, assertief, kan anderen aansturen en leiding geven.



Is ijverig en gedreven tot presteren - Denk hierbij aan competenties als gedreven, gemotiveerd, resultaatgericht en daadkrachtig.



2.2 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 streeft meestal naar zekerheid, veiligheid en voorspelbaarheid.
- Je gaat vaak direct op jouw doel af.
- Je wil graag duidelijk en betrouwbaar zijn.
- Je bent gedreven tot orde, regelmaat en feiten.

Talenten



- Je toont je vaak loyaal, degelijk en betrouwbaar.
- Je toont je veelal duidelijk, doelgericht en gedisciplineerd.
- Je toont jezelf veelal vasthoudend, direct en concreet ondersteunend.
- Je toont je veelal stellig, feitelijk, geordend en nauwkeurig.



Valkuilen

- Je kunt soms erg vasthoudend zijn en noodzakelijke veranderingen tegenhouden.
- Je kan soms erg dwingend en vasthoudend zijn.
- Je kunt soms erg streng, te vasthoudend, star of koppig zijn.
- Je kunt soms onredelijk streng zijn, je ergeren en anderen corrigeren of bestraffen.

Uitdagingen



- Meer anticiperen op ontwikkelingen, wijzigingen of plotselinge gebeurtenissen.
- Je mag soms meer wendbaar zijn, relativeren of even afstand nemen.
- Je mag je soms meer flexibel of wendbaar opstellen.
- Je mag soms ook eens iets door de vingers zien, vergeven of vergeten.

2.3 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 stelt je graag loyaal en betrouwbaar op naar anderen toe. Jij bent vaak trouw aan afspraken en gericht op hoe het hoort en hoe het is afgesproken. Jij richt je vaak meer op veiligheid en zekerheid dan op avontuur en spanning en meestal weet iedereen precies wat jij bedoelt of waar jouw focus op gericht is. Jij hebt een hekel aan misverstanden en het woord 'misschien' gebruik jij bijna nooit als jou gevraagd wordt om je eerlijk uit te spreken. Wel ben jij meestal erg duidelijk en min of meer behoudend ingesteld. Naar anderen toe stel jij je vaak serieus, rustig en ingetogen op. In jouw denken ben jij eerder conservatief en traditioneel ingesteld dan creatief en innovatief. In ieder geval laat jij niet graag iets aan het toeval over.



Jij hebt graag een duidelijk doel voor ogen, voorkeur voor een heldere taak of taakomschrijving en meestal weet jij graag waar jij aan toe bent. Jij maakt vrijwel altijd af waar jij aan begint en jij geeft niet snel op. Vaak kan jij ook bij tegenslag goed doorzetten en ben jij goed in staat om jezelf te blijven focussen op het uiteindelijke doel of het beoogde resultaat. Heb jij jezelf een doel gesteld, dan laat jij je niet afleiden en bij tegenslag of weerstand doe jij er vaak gewoon een schepje bovenop. Als het moet, kan jij erg vasthoudend zijn. Voor jou is een afspraak namelijk ook echt een afspraak, waardoor jij er vaak als vanzelfsprekend alles aan doet om jouw toezeggingen na te komen.

2.4 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 toont jezelf meestal van jouw beste kant. Vaak ben jij loyaal en dienstbaar ingesteld en doe jij wat je hebt beloofd, waar je voor staat of wat er van jou wordt verwacht. Jij zal anderen niet teleur willen stellen. Kortom, op jou kan je bouwen en vertrouwen en als het moet stel jij jezelf desnoods principieel op.



Jij bent vaak trouw aan hoe het hoort, tradities, jouw opvoeding en/of jouw cultuurwaarden. Meestal ben jij meer gericht op veiligheid en herkenbaarheid dan op avontuur, plotselinge wijzigingen of veranderingen. Natuurlijk neem jij jouw taak serieus en jij vindt het vaak erg belangrijk dat iedereen respectvol omgaat met normen, waarden, regels en afspraken. In de dagelijkse praktijk zal jij hier ook bij anderen voldoende aandacht voor vragen. Als het moet dring jij erop aan en ben jij bereid om corrigerend op te treden.



Jij bent meestal gericht op jouw taak, jouw opdracht en op wat afgesproken is. Vaak ga jij doelgericht en feitelijk te werk en heb jij nauwelijks moeite met het inzetten van discipline. Jij kan terugvallen op jouw kennis, deskundigheid en/of jouw (werk)ervaring. Kortom: jij weet vaak goed waar jij het over hebt.

Staat jouw deskundigheid en/of jouw aanpak niet ter discussie, dan kan jij van grote toegevoegde waarde zijn. Wel heb jij graag een duidelijk beeld van wederzijdse verwachtingen. Voordat jij ergens aan begint, heb jij je goed voorbereid, want jij wil liever niet voor plotselinge verrassingen komen te staan. In ieder geval ben jij gedreven om tenminste aan de gestelde verwachtingen en/of doelstelling te voldoen en jij zal je hiervoor desnoods bovengemiddeld inspannen.

2.5 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.



Jij bent meestal erg kritisch tegenover veranderingen en ontwikkelingen en jij kan erg terughoudend zijn om wijzigingen of veranderingen toe te laten. Jij doet, denkt en handelt vaak naar hoe het hoort of zoals jij hebt geleerd en jij vindt het moeilijk om het vertrouwde of bekende los te laten. Soms ben jij zo sterk gericht op duidelijkheid en zekerheid dat dit ten koste gaat van jou wendbaarheid en flexibiliteit. Misschien omdat jij bang bent om anderen teleur te stellen of omdat jij geen verkeerde beslissingen wil nemen. Jij kiest dan vaak de automatische of meest bekende weg. Hierdoor sta jij soms niet alleen jouw eigen ontwikkeling in de weg, maar leg jij ook druk op de ontwikkeling van anderen, het team of de organisatie.



Vaak ben jij het liefst maar duidelijk en ga jij recht op jouw doel af. Soms ben jij echter zo duidelijk, concreet of stellig, dat er nauwelijks ruimte is voor manoeuvreren of een flexibele aanpak. Het moet dan gaan zoals jij het in jouw hoofd hebt, waardoor er bijvoorbeeld (te) weinig ruimte is voor nuancering of een alternatief.



Soms heb jij veel moeite om jezelf of jouw beleving te relativeren of om jouw aanpak te nuanceren. Soms zelfs zoveel, dat jij vastloopt of dat je aanloopt tegen zaken waar jij niet op hebt gerekend. Of je hebt last van anderen die bijvoorbeeld vinden dat jij te dwingend bent in jouw gedrag, terwijl jij je juist teveel geremd, onbegrepen of zelfs onredelijk behandeld voelt.

2.6 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.



Jij gaat het liefst op zeker en valt daarbij graag terug op het voor jou bekende en vertrouwde. Vaak ben jij hier meer op gericht dan op jezelf ontwikkelen en het open staan voor aanpassingen of nieuwe perspectieven. Hierdoor loop jij niet alleen kansen mis, jij bent hierdoor ook minder wendbaar en uiteindelijk ook meer vatbaar voor verstarring en chagrijn. Het afleren of relativeren van ingesleten patronen is dan ook vaak de grootste belemmering voor jou en jouw ontwikkeling.



Jij zou daarom meer aandacht mogen hebben voor ontwikkeling, training en scholing. Vooral buiten het voor jou bekende. Hierin mag jij jezelf oefenen in het doen van onderzoek en jezelf meer ontdekkend, vragend en lerend (leren) opstellen. Jij kunt daarbij baat hebben bij reflectie, het evalueren van oorzaak en gevolg en het doen van onderzoek. Ook mag jij vooral geprikkeld worden om te investeren in jouw persoonlijke ontwikkeling.



Vaak ben jij duidelijk en concreet en meestal verwacht jij dit ook van anderen. Anderen ervaren dit vaak als prettig, maar natuurlijk niet altijd. Soms kan jij namelijk ook wel eens te duidelijk zijn, waardoor je dwingend kan overkomen. Bijvoorbeeld als jij iets erg belangrijk vindt en dat ook aan anderen wil laten weten. Dit kan voor andere mensen voelen als een beperking van hun vrijheid. Jij mag je daarom soms (meer) richten op de beleving van de ander en jezelf (meer) verdiepen in wat er in anderen omgaat, wat anderen voelen en/of ervaren.

Concreet mag jij jouw eigen beleving relativeren of plaatsen in de context van de ander, jezelf verdiepen in wat er nog meer speelt en in wat niet direct zichtbaar is, maar toch een rol speelt. Zo mag jij bijvoorbeeld meer alert zijn op suggesties of ideeën van anderen, vooral omdat er vaak ook 'een lading onder zit'. Kortom, jij mag meer waarde hechten aan wat anderen wellicht bedoelen, maar niet altijd eerlijk durven uit te spreken. Oftewel, je meer analyserend, ontdekkend en onderzoekend opstellen en soms meer open staan voor de mogelijke inbreng van de ander.

2.7 Teamrol



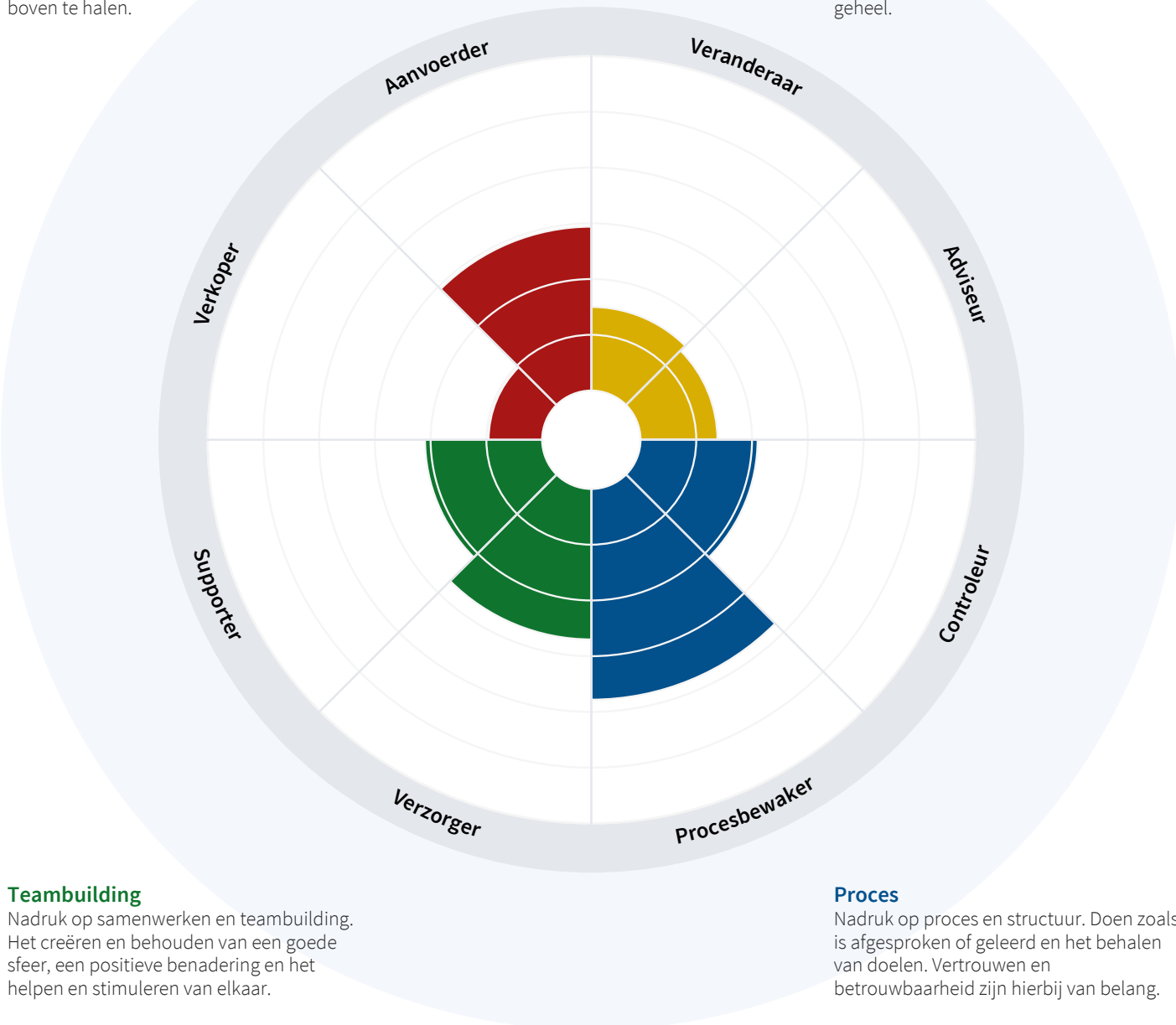
Aan de hand van jouw persoonlijkheid kan jij een bepaalde rol innemen binnen een team of groep. Hierin worden vier categorieën onderscheiden, namelijk gericht op resultaat, strategie, teambuilding of proces. Deze categorieën komen overeen met de vier focusrichtingen in de persoonlijkheidsanalyse, eerder in dit rapport. Binnen elke categorie worden er twee teamrollen onderscheiden. Bij elke rol horen kansen, maar ook risico's. In de meest ideale situatie wordt binnen een team elke teamrol vervuld.

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.

2.8 In teamverband



De teamrol die jij van nature zal innemen binnen een team of groep, kan worden vertaald naar concreet gedrag in de context van samenwerken. 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.

In teamverband ben jij vaak bereid om anderen te helpen, te ondersteunen of om de taken eerlijk te verdelen. Jij stelt jezelf vaak dienstbaar en betrouwbaar op, maar jij verwacht dit ook van anderen. Ook wil jij graag weten wat je verwachten kunt. Niet alleen voor jezelf, maar eigenlijk voor iedereen, ook al werk je niet direct met iedereen samen. Hierbij ervaar jij graag een gevoel van veiligheid, eerlijkheid en transparantie. Natuurlijk zijn dit essentiële waarden, maar toch is dit niet voor iedereen vanzelfsprekend. In ieder geval moet er ruimte zijn voor interpretatie, diversiteit, ontwikkeling en creativiteit en ook voor wederzijds begrip als persoonlijke waarden conflicterend zijn. Je hoeft het niet altijd met elkaar eens te zijn om elkaar toch te respecteren.

Jij bent gevoelig voor tradities, regels en hiërarchische aspecten en meestal weet jij precies hoe het hoort. Het liefst blijf jij bij de feiten en praat je niet over jouw gevoelens. Voel jij je bekend, deskundig of vertrouwd met iets, dan durf jij vaak meer jezelf te laten zien en als er ruimte is voor enthousiasme, dan kan jij zelfs uitbundig zijn. Maar voel jij je onzeker, beledigd of ervaar jij geen respect, dan kan jij ook erg sfeerbepalend zijn. Dan kan jij bijvoorbeeld anderen de les lezen, terechtwijzen of je beledigd terugtrekken. En als jij vindt dat je in jouw recht staat, dan toon jij je niet of nauwelijks wendbaar of flexibel en ook nauwelijks bereid om de ander te vergeven.

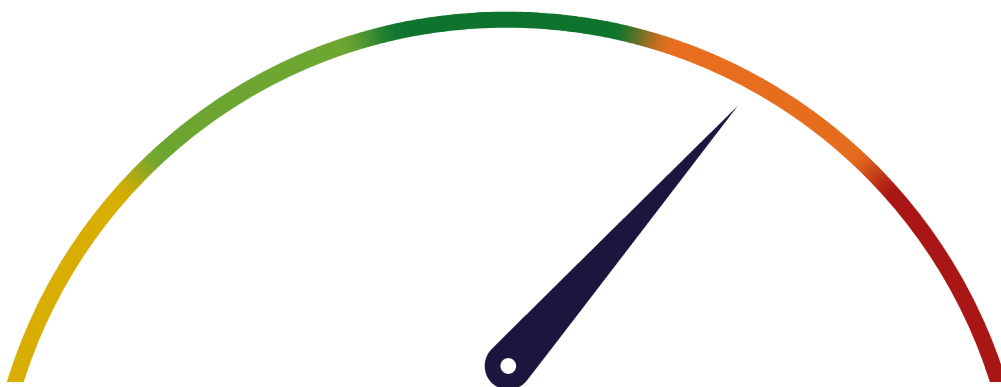
In teamverband ben jij meestal niet gedreven om jezelf te profileren, te laten zien of van je te laten horen. Al dan niet bewust, ga jij de competitie uit de weg en jij staat ook niet graag in de schijnwerpers. Aandacht is niet waar jij naar op zoek bent. Liever blijf je op de achtergrond en jezelf aanprijzen is niet jouw sterkste eigenschap. Ook ga jij niet graag in discussie en jij gaat zeker niet de strijd aan om bijvoorbeeld het beste in jezelf naar boven te halen of een bovengemiddelde prestatie te leveren.

Jij gaat het liefst op zeker en bent uit jezelf niet bereid om risico's te nemen. Jij denkt vaak eerst goed na, zeker als het spannend wordt, want dan wil jij echt weten waar jij aan toe bent of wat jij precies verwachten kunt. In ieder geval kies jij uit jezelf altijd voor de voorzichtige aanpak, gericht op samen sterk en samenwerking. Jij bent niet gericht op winnen, ambitie of rivaliteit, maar probeert zonder strijd of ruzie er samen het beste van te maken. En ook al weet jij eigenlijk best wel dat het soms anders moet, toch ben jij dan erg voorzichtig om er bijvoorbeeld wat van te zeggen. Als het vervolgens fout gaat, dan voelt dit natuurlijk erg vervelend. Dan ben jij vaak boos en verdrietig, maar voelt het tegelijkertijd ook oneerlijk. Krijg jij dan geen of onvoldoende steun om jezelf te ontwikkelen en te versterken, dan kost het jou steeds meer energie om gemotiveerd jouw werk te blijven doen.

3. 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.

3.1 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 soms allemaal tegen, dan kan jouw gedrag ook doorslaan en in onbalans raken. Dit kan zich uiten in een belerende houding naar anderen, een sterk cultuurkritische houding of een (te) vasthoudend streven naar deugdzaamheid, voldoening, fatsoen of 'hoe het hoort'. Jouw gedrag heeft dan veel weg van een moralist, die met zijn of haar waarschuwend vinger soms iedereen terechtwijst. In ieder geval probeer jij de ander vaak weer 'op het rechte pad te krijgen' of te waarschuwen dat het anders toch echt verkeerd afloopt.

Hierdoor is er soms nauwelijks voldoende ruimte voor een open gesprek vanwege bijvoorbeeld conflicterende morele waarden. Dit kan soms doorslaan in een starre en directieve houding en het oproepen van gevoelens van weerstand en conflict. Bij spanning, weerstand of belangentegenstellingen kan dit leiden tot het verhard en uitvergroot van standpunten, waardoor meningsverschillen en belangentegenstellingen zich kunnen ontwikkelen tot conflicten, verzuring en verbittering.

Soms kan jij vanuit morele overtuigingen, in plaats van objectieve of wetenschappelijke opvattingen, verschijnselen die jij als onwenselijk of verwerpelijk ziet, proberen te bestrijden. Soms zelfs ook als van de schadelijkheid van het betreffende verschijnsel niets gebleken of bewezen is. Kortom, jij moet waakzaam zijn om niet vanuit een verbitterd eigen gelijk te strijden voor rechtvaardigheid, want vaak levert dit alleen maar verliezers op.

Is er sprake van druk en spanning, vaak des te meer vind jij het lastig om voor jezelf op te komen. Doe jij vooral veel moeite om alles in goede banen te leiden, blijf jij geduldig luisteren of probeer jij te begrijpen wat er allemaal speelt. Ga jij echt niet in de aanval, maar ook niet in discussie, ook al ben jij het ergens niet mee eens. In ieder geval probeer jij zonder ruzie of conflicten ergens het beste van te maken.

En als er sprake is van tegenstellingen, dan blijf jij zoeken naar consensus of naar wat wel haalbaar is. Blijf jij je vaak richten op het positieve of op wat jij wel kunt organiseren, waardoor jij het jezelf steeds lastiger maakt. Vaak zonder dat jij je dit beseft, maak jij het voor de ander dan ook steeds lastiger, waardoor er veel energie verloren gaat in bijvoorbeeld 'het elkaar heel houden'. In ieder geval levert het nauwelijks positieve energie op en gaat het ook ten koste van bijvoorbeeld een efficiënte samenwerking.

4. Werkomgevingsfactoren



In dit hoofdstuk worden de Werkomgevingsfactoren besproken. Deze factoren geven samen een beeld van jouw ideale werkomgeving. Op de eerste plaats zie je welke bedrijfscultuur jou het meeste aanspreekt. Verder is in kaart gebracht wat jou motiveert in het werk en wat jij nodig hebt om jouw werk goed te kunnen blijven doen. We geven hier geen feitelijke weergave van jouw ideale werkomgeving, maar we beschrijven hoe jij jouw ideale werkomgeving ervaart.

De kleuren in deze uitslag komen wederom overeen met de vier focusrichtingen in de persoonlijkheidsanalyse. Zo kan je vergelijken of de voorkeurskleuren in jouw persoonlijkheid matchen met jouw voorkeurskleuren van de Werkomgevingsfactoren. Als deze kleuren niet matchen, dan kies je wellicht voor een werkomgeving die niet goed bij jou past. Dit kan energie kosten en spanning opleveren en geeft aanleiding om te onderzoeken waarom je daarvoor kiest (zie bijlage voor definities van de Werkomgevingsfactoren).



Bedrijfscultuur

■ Adhocratie

■ Hiërarchie

■ Familiecultuur

■ Marktcultuur

De bedrijfscultuur die jou het meest aanspreekt is: Hiërarchie.

Met deze keuze geef jij aan dat jij eigenlijk het liefst wil werken bij een bedrijf of instelling met een bedrijfscultuur die kan worden getypeerd als een hiërarchische cultuur.

Deze wordt veelal gekenmerkt door een overwegend efficiënte manier van werken, een doelmatige en effectieve aanpak en benadering van zaken, veelal taak-georiënteerd, volgens duidelijke richtlijnen, voorschriften, beschreven normen en veelal strikte regelgeving. Kortom, een sfeer of cultuur waarbinnen iedereen precies weet wat men verwachten kan. Hierbij is er vooral sprake van duidelijke procedures, heldere afspraken, concrete planning, genormeerde verwachtingen, transparantie ten aanzien van beoordeling, beloning, deskundigheid en kwaliteit en het concreet organiseren van wederzijdse verwachtingen.

De managementstijl van de organisatie richt zich met name op feitelijke beheersbaarheid, stabiliteit, kwaliteit en efficiëntie, waarbij veelal wordt gestuurd op (het benadrukken van) orde, normen en waarden, methodisch werken, planning, structuur en het nakomen van afspraken.



Werkmotivatie



Persoonlijke ontwikkeling



Werkzekerheid



Sociale participatie



Succes

Wat jou motiveert in jouw werk is: Sociale participatie.

Jij bent momenteel vooral gemotiveerd om in jouw werk sociaal te participeren. Jij bent vooral gericht op sociaal contact, jij streeft naar plezier en gezelligheid, een goede werksfeer en jij wilt vooral voldoening ervaren in jouw werk. Jij werkt bij voorkeur samen met andere collega's en zoekt graag het overleg en de interactie met anderen.

Jij vindt het belangrijk dat de sfeer goed is, collega's elkaar niet afvallen maar steunen en mensen bereid zijn om elkaar te helpen. Een leuke en prettige werkomgeving, het ervaren van voldoening en een goede werksfeer zijn belangrijke drijfveren voor jou en vaak ben jij min of meer allergisch voor een competitieve sfeer of onderlinge concurrentie.



Loyaliteitsfactor



Zelfontplooiing



Functie



Werksfeer



Ambitie

Jij hebt een goede Werksfeer nodig om jouw werk goed te kunnen blijven doen.

Jij geeft aan je momenteel vooral te willen binden aan een organisatie waar een prettige werksfeer heerst, met aandacht voor elkaar, vanuit wederzijdse betrokkenheid. Jij wilt graag een bijdrage leveren aan het welzijn van mensen en jij werkt liever niet in een organisatie waar sprake is van een competitieve, zakelijk assertieve of prestatiegerichte werksfeer.

Hoge werkdruk, prestatiespanning of een (dreigende) onbalans tussen werk en privé kunnen oorzaken van spanning vormen. In ieder geval draagt het niet bij aan jouw efficiënte of duurzame inzetbaarheid.

5. 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.

Jij kiest uit jezelf niet voor een rol op de voorgrond en jij staat ook niet bekend als iemand met een grote mond. Uit jezelf ben jij niet gericht op applaus of aandacht, ook al vind jij het wel belangrijk dat jij gezien, gehoord en gewaardeerd wordt. Ook ben jij best wel gevoelig voor complimenten, maar zal jij hierom niet snel vragen. In ieder geval zal jij situaties niet forceren en ook niet op scherp zetten, ook al doe jij jezelf tekort. En als ergens druk op staat, dan stel jij jouw doel vaak maar naar beneden bij, alleen maar om te voorkomen dat er bijvoorbeeld een conflict ontstaat, want dat is wel het laatste waar jij op uit bent. In ieder geval ben jij liever blij en tevreden dan dat jij de strijd aangaat en uit jezelf ga jij niet de competitie aan. Ook durf jij eigenlijk geen nee te zeggen, ook al ben jij bijvoorbeeld eigenlijk onzeker.

Wanneer er problemen zijn in of spanning staat op jouw balans werk/privé, dan ben jij vaak niet echt opgewassen tegen reflectie en kritiek. Jij trekt je op zulke momenten dingen vaak persoonlijk aan, waardoor jij extra vatbaar bent voor bijvoorbeeld negatieve gedachten. En soms voelt het dan allemaal zo oneerlijk, dat jij er moedeloos van wordt. Op zulke momenten onderdruk jij dan jouw boosheid, maar tegelijkertijd onderschat jij dan vaak ook jouw capaciteiten.

Jezelf ontwikkelen is voor jou vooral durven om beter voor jezelf op te komen en meer te geloven in jezelf en in jouw eigen kwaliteiten en talenten. Dit betekent voor jou: leren om je minder afhankelijk op te stellen en meer te vertrouwen op jezelf. Zelfvertrouwen leer jij echt niet uit een boekje en weerbaarheid en zelfregie leer jij vaak alleen maar door te doen, te oefenen, met vallen en weer opstaan leren om jouw grenzen beter aan te geven.

Tot slot

In deze rapportage hebben wij de resultaten van jouw SelectieDeepscan teruggekoppeld. Je hebt hiermee een beeld gekregen van wat jou drijft, waar voor jou kansen en belemmeringen liggen en wat voor jou valkuilen en uitdagingen zijn. Met deze rapportage bieden wij je 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 (loopbaan)situatie.

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 je 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 Werkomgevingsfactoren



Bedrijfscultuur

Bedrijfscultuur betreft de manier waarop medewerkers in een bedrijf met elkaar en derden omgaan. Het zijn de normen, waarden, doelstellingen en verwachtingen die het bedrijf typeren. We onderscheiden vier verschillende bedrijfsculturen: 'adhocratie' staat voor een cultuur met veel vrijheid en weinig structuur, 'hiërarchie' voor een cultuur met juist veel structuur, 'familiecultuur' voor een omgeving met veel gezelligheid en sfeer, en 'marktcultuur' voor een omgeving waarin ambitie en prestatie hoog in het vaandel staan.



Werkmotivatie

Werkmotivatie betreft de voorkeur die iemand heeft ten aanzien van de wijze van belonen, motiveren en faciliteren. Het zegt iets over de stimulans die iemand nodig heeft om de werkmotivatie te vergroten. Het geeft een goed beeld van de gewenste beloningscultuur, wijze van waarderen en compenseren als ook de manier waarop het HR-beleid wordt vormgeven.



Loyaliteitsfactor

Loyaliteitsfactor is indicatief voor wat iemand nodig heeft om zich te binden aan een bedrijf en zijn/haar werk goed te kunnen (blijven) uitvoeren. Het geeft een beeld van de gewenste omgangsvormen, de mate van bevestiging van persoonlijke waarden en normen, formele en informele verhoudingen en het verlangen van respect voor persoonlijke doelen en overtuigingen.