



De match tussen werk en professional

SelectieScan

SelectieScan

Voorbeeld Rapportage



Drijfveren

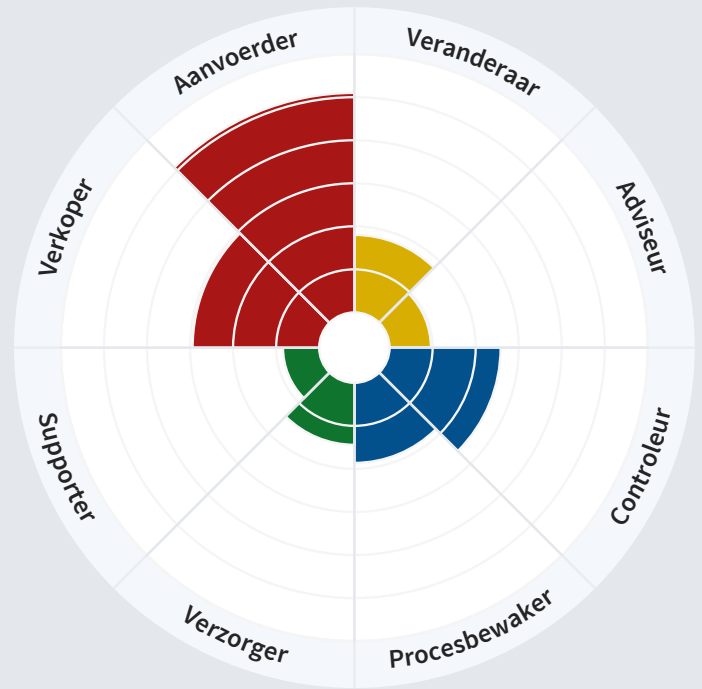
- Je wil graag winnen en de beste zijn.
- Je wil jezelf mogen zijn, gezien en gehoord worden.



Valkuilen

- Je kunt eigenlijk niet goed tegen je verlies.
- Je kan soms veel moeite hebben om jezelf in te houden.

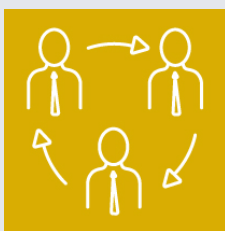
2.2 Drijfveren, talenten, valkuilen en uitdagingen



2.7 Teamrol

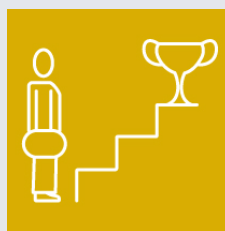
Actie, passie, beslissen,
daadkracht, resultaat, succes,
verantwoordelijkheid en initiatief
Resultaatsfocus

2. Persoonlijkheidsanalyse



Bedrijfscultuur

- Adhocratie
- Hiërarchie
- Familiecultuur
- Marktcultuur



Werkmotivatie

- Persoonlijke ontwikkeling
- Werkzekerheid
- Sociale participatie
- Succes



Loyaliteitsfactor

- Zelfontplooiing
- Functie
- Werksfeer
- Ambitie

3. Werkomgevingsfactoren

Inleiding

Op 30 april 2024 heb jij een digitale SelectieScan ingevuld. Deze SelectieScan bestaat uit meerdere onderdelen die vanuit verschillende invalshoeken jouw talenten, aandachtspunten en werkvoorkeuren in kaart brengen. Eerst wordt er ingegaan op jouw persoonlijkheidsprofiel en de gedragspatronen die hierbij aansluiten. Vervolgens wordt er ingegaan op de werkomgeving die jou het meeste aanspreekt. De SelectieScan 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 scan 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 leidinggevendenden 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 SelectieScan 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 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 SelectieScan ligt de focus op het hart en de raderen.



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.



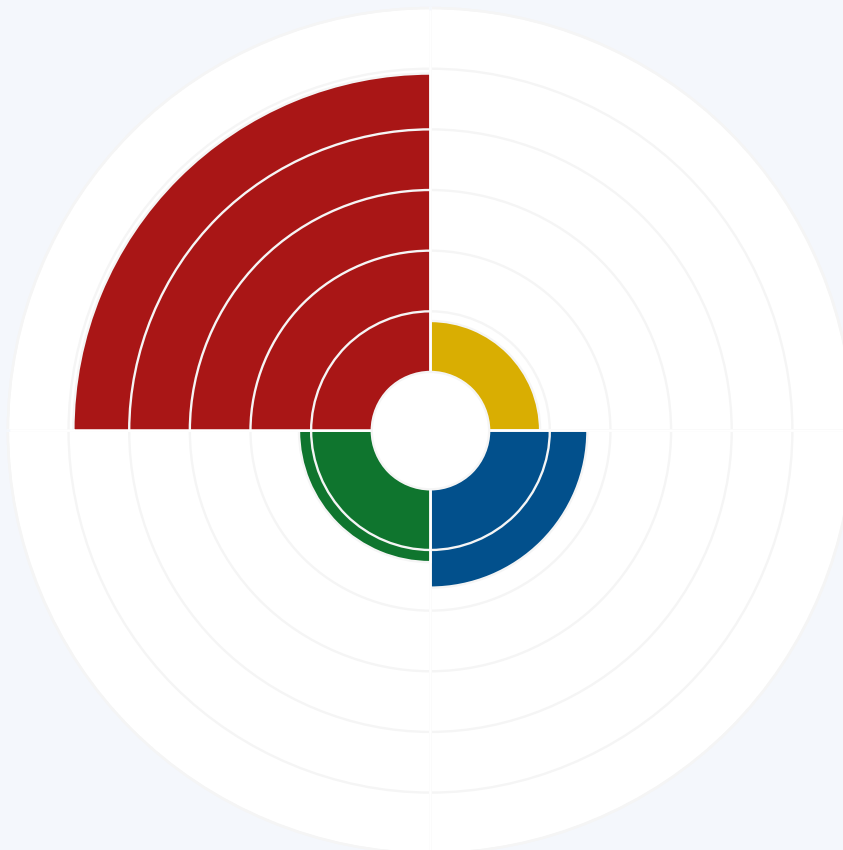
Resultaatgericht

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

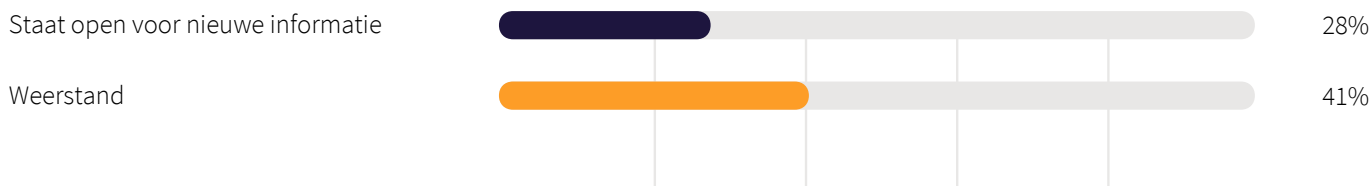


Jouw persoonlijkheidsprofiel kan iets zeggen over hoe groot de kans is dat jij bepaald gedrag wel of niet zal laten zien. Het geeft weer naar welk gedrag jouw voorkeur uitgaat, maar ook hoeveel weerstand jij ervaart bij bepaald gedrag. Hieronder worden verschillende gedragskenmerken weergegeven. Per 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.

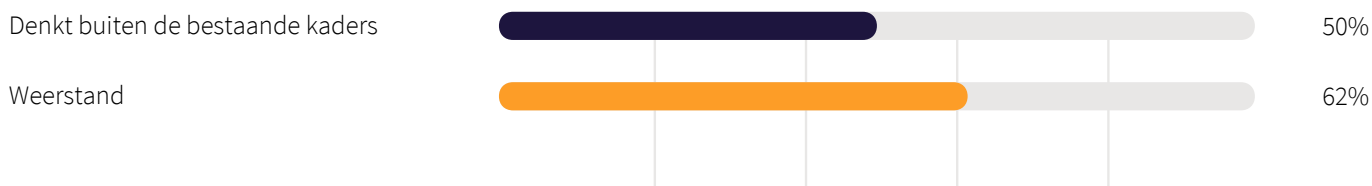
Als er sprake is van een hoge score op zowel het gedragskenmerk als op weerstand, dan zal jij het gedrag wel of niet laten zien, afhankelijk van de situatie. Als er juist sprake is van een lage score op zowel het gedragskenmerk als op weerstand, dan kost deze gedraging jou geen energie, maar levert het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

Ontwikkelgericht

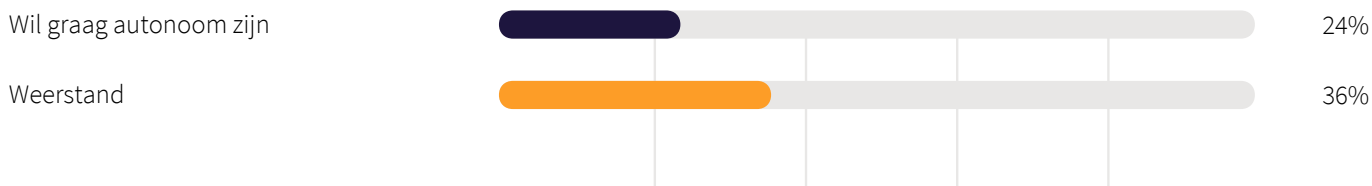
Staat open voor nieuwe informatie - Denk hierbij aan competenties als creativiteit, vindingrijkheid, aanpassingsvermogen en het zien en denken in mogelijkheden in plaats van problemen.



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

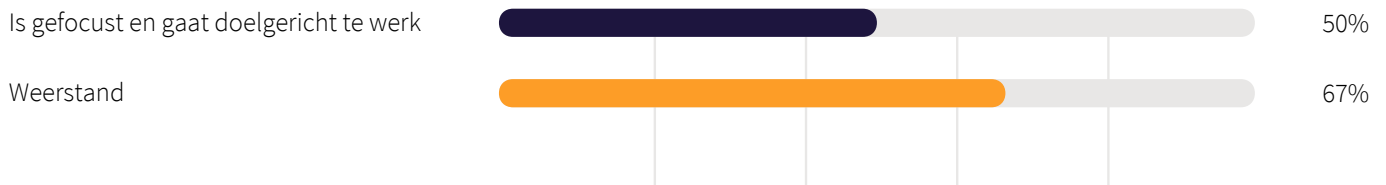


Wil graag autonoom zijn - Denk hierbij aan competenties als zelfstandigheid, zelfredzaamheid, gericht op persoonlijke ontwikkeling en het aannemen van een lerende houding.

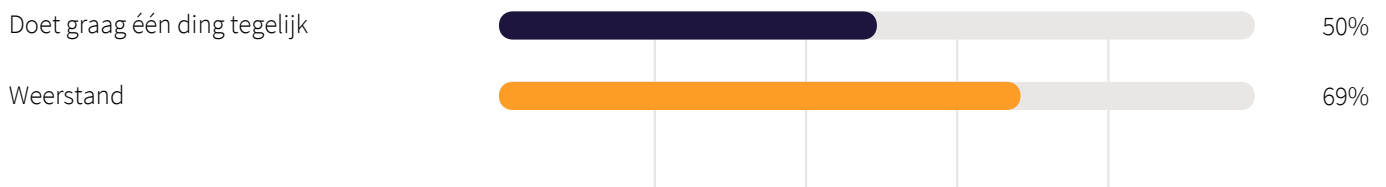


Taakgericht

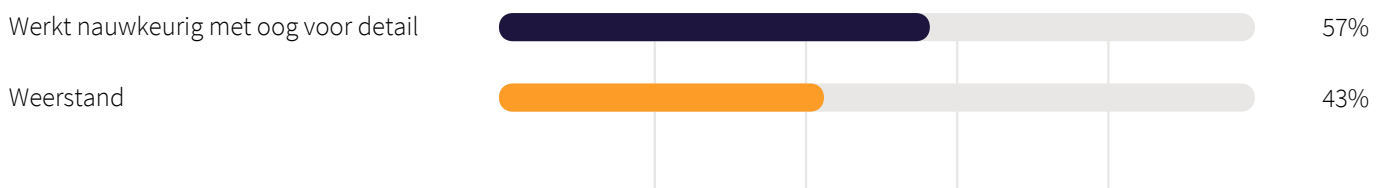
Is gefocust en gaat doelgericht te werk - Denk hierbij aan competenties als het bewaren van het overzicht, het kunnen stellen van prioriteiten en doorzettingsvermogen.



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

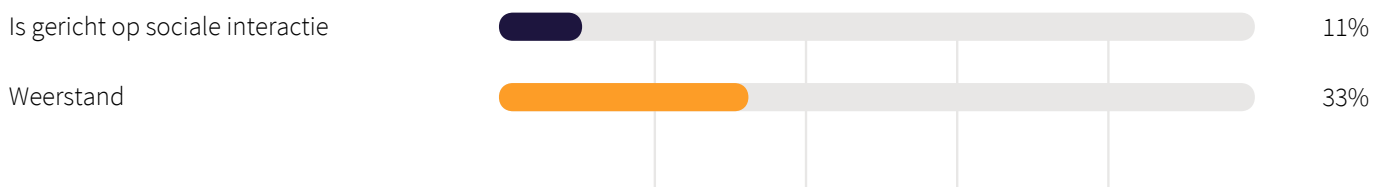


Werkt nauwkeurig met oog voor detail - Denk hierbij aan competenties als zorgvuldig, georganiseerd, verantwoordelijk en betrouwbaar.

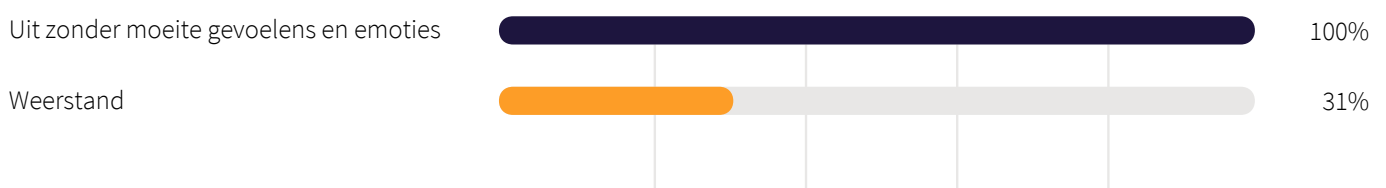


Sfeergericht

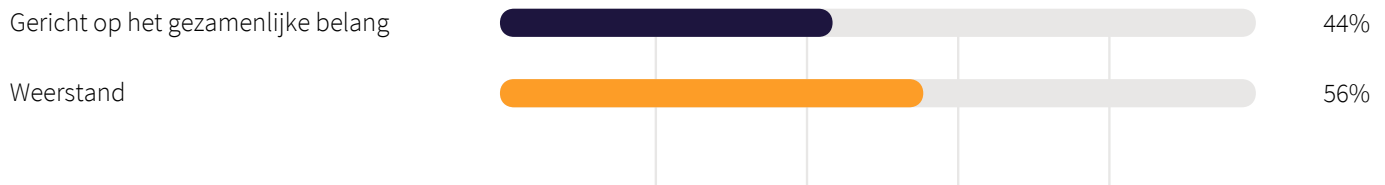
Is gericht op sociale interactie - Denk hierbij aan competenties als spontaniteit, mensgericht, netwerken en samenwerken.



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

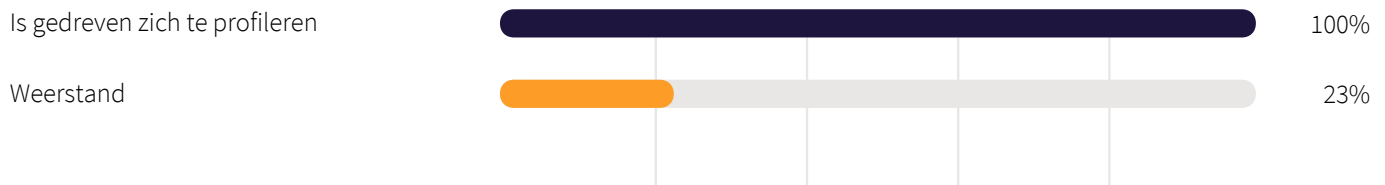


Gericht op het gezamenlijke belang - Denk hierbij aan competenties als service- en klantgericht, betrokkenheid, collegialiteit en loyaliteit.

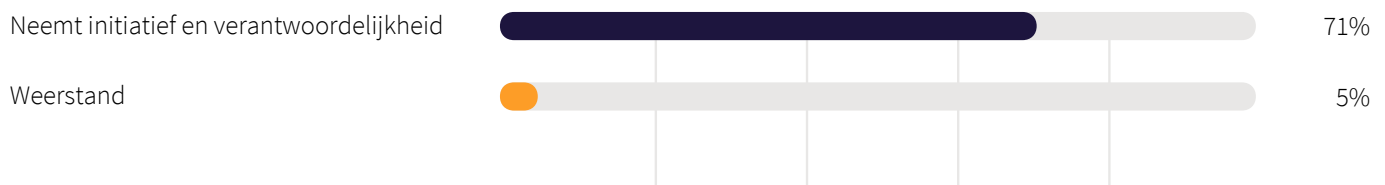


Resultaatgericht

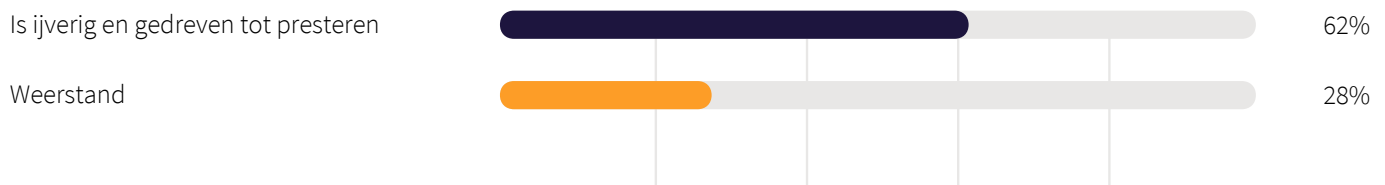
Is gedreven zich te profileren - Denk hierbij aan competenties als ambitieus, kan zichzelf profileren en presenteren.



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 wil graag winnen en de beste zijn.
- Je wil jezelf mogen zijn, gezien en gehoord worden.
- Je bent gedreven om voor jezelf op te komen.
- Je wil kunnen presteren, succes hebben en carrière maken.

Talenten



- Je toont je veelal competitief, hard werkend en ambitieus.
- Je komt vaak luid en duidelijk voor je mening uit.
- Je toont veelal daadkracht, actiebereidheid, passie en expressie.
- Je toont je vaak ondernemend, zakelijk en prestatiegericht.



Valkuilen

- Je kunt eigenlijk niet goed tegen je verlies.
- Je kan soms veel moeite hebben om jezelf in te houden.
- Je kunt anderen overdonderen, belerend of confronterend zijn.
- Je kunt soms last hebben van zelfmedelijden en/of jaloezie.

Uitdagingen



- Je mag meer aandacht hebben voor een goede balans inspanning - ontspanning.
- Je mag leren incasseren, beter luisteren en onderzoeken en vragen stellen.
- Je mag investeren in diplomatie, geduld en tact.
- Je hoeft niet overal een soort wedstrijd van te maken.

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 bent vaak gericht op winnen en presteren en meestal heb jij hier veel voor over. Jij bent bereid om jezelf soms helemaal te geven en vaak gaat jou niet snel iets te ver. Hoe groter de verleiding, des te meer zet jij jezelf in. Eigenlijk zie jij vaak overal wel een uitdaging in en laat jij jezelf makkelijk uitdagen. Uiteraard ga jij de competitie niet uit de weg, want jij wil graag scoren, maar jij wil ook graag laten zien wat jij allemaal kunt. Jij bent gevoelig voor succes en jij bent gretig om jouw zin te krijgen. Uiteraard kan jij hard werken, vooral als jij kunt scoren of een goede indruk kan maken. En als het jou tegenzit, dan doe jij vaak nog meer jouw best of doe jij er gewoon een schepje bovenop.



Jij toont jezelf vaak enthousiast en meestal laat jij duidelijk van je horen. Soms heb jij gewoon moeite om jezelf in te houden, want jij wil gezien, gehoord en vooral goed begrepen worden. Meestal toon jij veel energie en power en als iets jouw interesse heeft, dan ga jij ergens gewoon vol voor. Jij bent erop gericht om jezelf te uiten en vaak heb jij geen enkele moeite om jouw gevoelens, beleving of mening te laten horen. Als jij iets wil, dan wil jij dat ook echt en vaak zal jij jezelf niet proberen in te houden. In ieder geval zal jij jouw enthousiasme niet snel voor je houden, want door jouw temperament moet de energie die jij vaak hebt, er ook weer uit.

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 bent veelal ambitieus ingesteld en hebt meestal nauwelijks moeite om de competitie met anderen aan te gaan. Jij bent gericht op winnen, succes, waardering en respect, en minder op meedoen of iets doen voor de gezelligheid. Jij streeft er vooral naar om goed te presteren. Het liefst wil jij anderen versteld doen staan en jij bent geneigd om jezelf te overtreffen. Als het erop aan komt, wil jij bovengemiddelde prestaties neerzetten.



In ieder geval wil jij graag een goede indruk maken, zowel persoonlijk als in jouw werk, maar eigenlijk wil jij het liefst excelleren of simpelweg de beste zijn. Hier heb jij meestal veel, misschien wel alles voor over. In jouw streven naar succes wil jij vooral niet worden tegengewerkt en eigenlijk ook niet geholpen worden, tenzij jij er zelf voor kiest. Als jij ergens voor gaat, dan ga jij vaak 'all the way' en als jij flow ervaart, kan jij desnoods bergen verzetten.



Jij bent meestal duidelijk aanwezig. Jij kunt aandacht vragen, belangstelling prikkelen en meestal heb jij geen moeite om jouw mening te uiten. Jij laat vaak duidelijk merken wat jij denkt, vindt en/of voelt en jij zegt meestal direct waar het op staat. Vaak ga jij zonder schroom of moeite de discussie aan en meestal draai jij ergens niet omheen. Jij weet vaak als geen ander aandacht te organiseren voor wat jou drijft of waar jouw interesse ligt.

Als jij iets wil, dan wil jij dat ook echt. Meestal houd jij jezelf niet graag in en vind jij het lastig om geduldig jouw beurt af te wachten. Jij wil graag jouw punt maken en in jouw enthousiasme kan jij eigenlijk alles wel aan. Jij wil jezelf bewijzen en vooral als jij ergens zelf in gelooft, wacht jij echt niet langer af dan dat jij nodig vindt. Ook kan jij in jouw aanpak erg vasthoudend zijn en uit jezelf vraag jij niet snel om advies, kaders of grenzen. Jij laat je meestal ook niet tegenhouden door afspraken, tradities of hoe het hoort.

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 wil graag goed presteren, soms zo graag dat jij jezelf voorbijloopt. Jij bent soms zo sterk gericht op goed presteren, hard werken en jouw best doen, dat jij niet meer nadenkt over hoe jij het slim of tactisch kunt aanpakken. Ook kun jij eigenlijk nauwelijks tegen jouw verlies en laat jij je soms makkelijk uitdagen. Je bent gevoelig voor rivaliteit en soms kan jij je maar moeilijk bedwingen of inhouden, al helemaal als jij wordt geplaagd of als jij wordt uitgedaagd.



Als iets tegenzit kun jij zeer teleurgesteld zijn in jezelf, maar ook in anderen. Dit zorgt al snel voor ergernis en irritatie bij jou en jij kan dan onredelijk reageren of jezelf afreageren. Vaak ga jij dan nog harder werken of ben jij juist geneigd de handdoek in de ring te gooien en je ellendig te voelen over de situatie. Hoe jij precies reageert zal afhangen van de situatie of van de omstandigheden.



Jij vindt het soms erg lastig om jezelf in te houden, vooral als iets je raakt of als iets jouw interesse heeft. Eerst even nadenken of jezelf inhouden kost je vaak veel moeite en energie en met regelmaat praat jij in jouw enthousiasme voor jouw beurt. Zeker als jij jouw energie niet kwijt kan kost het jou veel moeite om jezelf tactisch op te stellen. Het lukt je dan alleen om je in te houden als jij je hier bewust actief voor inzet en dit kost jou veel energie. En zelfs dan lukt het nog niet altijd.

Als jij wordt gecorrigeerd, dan voel jij je niet altijd begrepen of voldoende serieus genomen, al helemaal als jij het niet kunt plaatsen. Als jij dan geen goede uitleg of voldoende ruimte krijgt om jouw punt te maken, dan kun jij geërgerd en onhandig reageren. Als jij je dan toch moet inhouden, dan lukt dit je soms nauwelijks, wat zorgt voor veel frustratie en ergernis.

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.



Eigenlijk ben jij best wel een streber. Jij hebt vaak baat bij een gevoel van concurrentie en soms vind jij het prachtig om ergens een wedstrijd van te maken. Jouw motor is echter soms krachtiger dan jouw rem, jouw passie sterker dan jouw tact en jouw gedrevenheid soms groter dan jouw geduld of strategisch inzicht. Jij mag daarom vooral aandacht hebben voor een goede balans tussen inspanning en ontspanning. Hierbij is het erg belangrijk dat jij jezelf vooral niet te veel laat opfokken of uitdagen. In plaats van (nog) harder te werken kan jij bijvoorbeeld beter slimmer (leren) werken of het meer strategisch aanpakken. Vaak is dit een kwestie van nuanceren en doseren, waarbij je moet doorzetten en vooral niet moet toegeven aan gevoelens van zelfmedelijden of irritatie. Zonder goede uitlaatklep zoals sport en beweging, goede begeleiding en een duidelijk doel voor ogen, is dit voor jou erg lastig.



Jij moet niet worden uitgedaagd om (nog) beter te presteren, maar jij mag wel (meer) open staan voor advies en begeleiding en vooral mag jij investeren in een goede balans tussen inspanning en ontspanning. Jij kunt daarbij baat hebben bij een mentor aan wie jij jezelf kunt spiegelen. Iemand die jou mag corrigeren, mag prikkelen om je te versterken en jou vooral ook mag wijzen op alles wat jij misschien wel weet, maar waar jij niet altijd voldoende rekening mee houdt in jouw streven naar succes.

Jij kunt jezelf ontwikkelen in het opbrengen van discipline, het hebben van geduld en jezelf soms wat beter in de hand houden. Jij zou vaker moeten zoeken naar een betere balans tussen zenden (praten/doen) en ontvangen luisteren/nadenken). Hierbij mag jij vooral meer diplomatiek of tactisch leren omgaan met jouw emoties of onderliggende prikkels en sensaties.

Jij zou veel baat kunnen hebben bij een coach of mentor die jou reflecteert op jouw houding en gedrag en die je actief stimuleert om jezelf meer doordacht, objectief analyserend en diplomatiek op te stellen. Bijvoorbeeld door je verder te ontwikkelen (te scholen) in jouw communicatieve vaardigheden. Of iemand die je tenminste prikkelt eens wat vaker eerst 'tot 10 te tellen'. Kortom, die je uitdaagt om slimmer, adequater of meer respectvol om te gaan met jezelf, jouw kwaliteiten en jouw emoties.

2.7 Teamrol



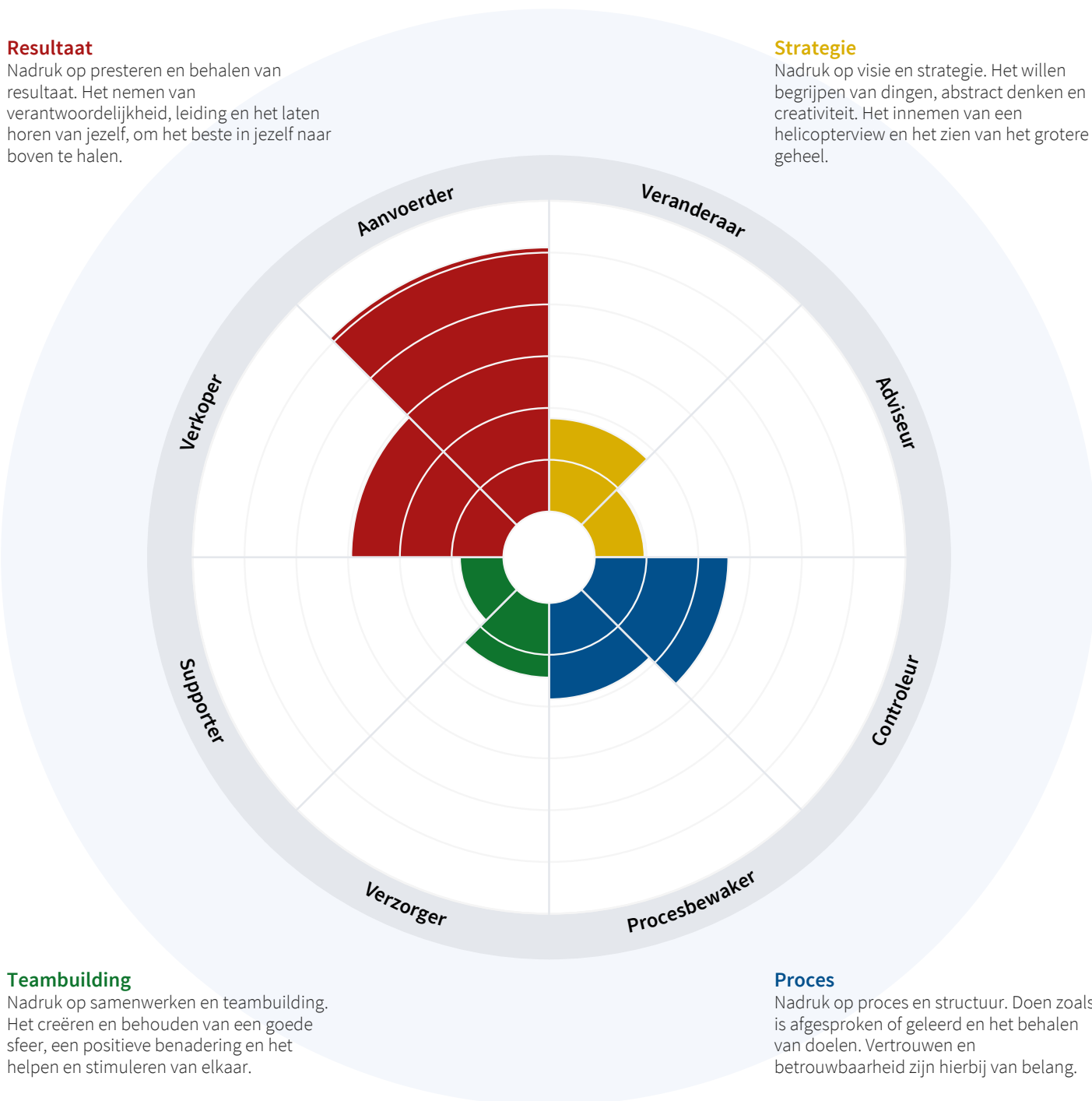
Aan de hand van jouw persoonlijkheid kan jij een bepaalde rol innemen binnen een team of groep. Hierin worden vier categorieën onderscheiden, namelijk gericht op resultaat, strategie, teambuilding of proces. Deze categorieën komen overeen met de vier focusrichtingen in de persoonlijkheidsanalyse, eerder 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 neem jij soms als vanzelfsprekend min of meer de leiding. In ieder geval ben jij niet verlegen, bescheiden of afwachtend. Jij neemt vaak zonder moeite of bedenkingen het initiatief en bent proactief in het nemen van jouw verantwoordelijkheid. Vaak kost het jou juist moeite om jezelf in te houden of om eerst met anderen te overleggen. Ook kost het jou veel kracht en energie om jezelf geduldig op te stellen en meestal doe jij iets gewoon maar even zelf, want afwachten of iets delegeren vraagt soms meer geduld van jou dan jij kan opbrengen. Hierdoor ben jij niet altijd voldoende tactisch of diplomatiek en jij houdt ook niet altijd voldoende rekening met de gevoelens of de gevoeligheden van anderen. Vooral omdat jij soms zo sterk gericht bent op presteren of een goed resultaat.

Als het tegenzit of als het allemaal niet lekker loopt, dan ben jij geneigd om jezelf te ergeren aan anderen die onvoldoende presteren. Ook kan jij je dan irriteren aan allerlei beperkende voorschriften, dwingende werkafspraken of overlegverplichtingen. In ieder geval vind jij het vaak moeilijk om even afstand te nemen en kan jij je opwinden als jij je moet verantwoorden. Zeker als jij wordt gecorrigeerd of als jij kritisch wordt aangesproken op jouw gedrag. Nog lastiger vind jij het vaak om jezelf vragend of kwetsbaar op te stellen. Jij bent dan bijvoorbeeld niet altijd voldoende tactisch en jij kunt anderen ook voor het hoofd stoten, simpelweg negeren of de boel forceren. En als jij hierop niet voldoende alert bent, dan kan jij soms al snel de verbinding met jouw teamgenoten kwijtraken. Dit gaat ten koste van de sfeer en het teamgevoel of er is wederzijds onvoldoende bereidheid meer om voor elkaar te gaan staan of om elkaar te helpen als het tegenzit.

In teamverband ben jij meestal niet de sfeermaker, maar vaak wel duidelijk aanwezig. Jij bent actief en zeker niet afwachtend of geduldig en als het niet gaat zoals jij wil, dan kom jij meestal direct in actie. In ieder geval neem jij dan het initiatief, maar wel onder jouw voorwaarden en condities. Aan de andere kant kan jij je ook makkelijk terugtrekken of gewoon jouw eigen plan trekken. En als jij ergens toe gedwongen wordt waar jij geen zin in hebt, dan kan jij geërgerd reageren, maar vaak ook makkelijk anderen hiervoor inschakelen of taken delegeren. Jij kiest niet snel voor harmonie, maar gaat bijvoorbeeld gewoon de competitie aan.

Sociaal, amicaal, betrokken of voorzichtig, zo zullen anderen jou niet omschrijven. Wel toon jij je vaak zakelijk en direct en vriendschap is voor jou wel belangrijk, maar zeker niet het belangrijkste. In ieder geval ben jij nauwelijks sfeergevoelig. Ook kies jij uit jezelf niet snel voor samenwerking en meestal ga jij ook niet uit van goed vertrouwen of samen alles delen. Jij kijkt bij het meeste wat jij doet vooral naar wat het jou bijvoorbeeld oplevert. Jij laat je niet zo snel verleiden tot iets waar jij geen belang bij hebt. Maar als jij passie voelt en er hormonen en sensaties in het spel zijn, dan kan jij jezelf vaak nauwelijks inhouden. Eigenlijk kan niets jou dan tegenhouden en vaak ben jij dan door anderen ook niet of nauwelijks te sturen of te begeleiden. In ieder geval komen dan jouw temperament, passie en daadkracht ongeremd naar boven.

3. 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: Adhocratie.

Met deze keuze geef jij aan dat jij het liefst wil werken in een bedrijf of instelling met een bedrijfscultuur, die kan worden getypeerd als een adhocratie.

Een adhocratie kenmerkt zich veelal door een overwegend innovatieve, ontwikkelgerichte, vooruitstrevende en/of dynamische cultuur. Hierbij wordt meestal sterk ingezet op kennisintensieve zaken, zoals onderzoek, ontwikkeling, verandering en optimalisatie, waarbij waarden als innovatie, ontwikkeling, autonomie, verbetering en creativiteit hoog in het vaandel staan. Binnen de organisatie spelen onderzoek, intellectuele expertise en kennisintensieve producten en diensten een dominante rol, veelal gericht op advies, consultancy, wetenschap en kennisoverdracht.

De managementstijl van de organisatie richt zich met name op de eigen verantwoordelijkheid van het individu, waarbij er sterk wordt ingezet op de persoonlijke en intellectuele ontwikkeling van de medewerker, het bevorderen van zelfregie, autonomie, kennisoverdracht en optimalisatie.



Werkmotivatie



Persoonlijke ontwikkeling



Werkzekerheid



Sociale participatie



Succes

Wat jou motiveert in jouw werk is: Persoonlijke ontwikkeling.

Jij wordt momenteel vooral gemotiveerd in jouw werk vanwege de mogelijkheid om jezelf persoonlijk te ontwikkelen. Jij wil het liefst eigen keuzes kunnen maken, uitdaging in jouw werk ervaren en jij hebt een voorkeur voor een afwisselend takenpakket. Daarnaast ben jij vooral gevoelig voor het ervaren van een uitdagend perspectief.

Zelfstandig werken, een zekere mate van vrijheid en de mogelijkheid om jezelf te kunnen ontwikkelen zijn belangrijke drijfveren voor je. Repeterende processen, voorspelbaarheid, maar ook kaders van voorschriften, wet en regelgeving of het tonen van discipline zijn geen waarden waar jij echt blij van wordt en soms kost het je veel energie en kracht om uit jezelf hieraan te voldoen.



Loyaliteitsfactor



Zelfontplooiing



Functie



Werksfeer



Ambitie

Jij hebt Zelfontplooiing nodig om jouw werk goed te kunnen blijven doen.

Jij geeft aan je momenteel vooral te willen binden aan een organisatie met goede ontwikkelmogelijkheden en een zekere mate van vrijheid om jouw eigen keuzes te kunnen maken. Jij ervaart graag voldoende zelfregie en autonomie en jij wilt graag een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van de organisatie en meedenken over het beleid.

Jij werkt liever niet in een organisatie waarbij er sprake is van vaste patronen, strikte regels en een zekere mate van bureaucratie. Een gebrek aan doorgroeimogelijkheden en opleidingsmogelijkheden en het niet voldoende zelfstandig kunnen werken, stimuleren jou niet en dragen ook zeker niet bij jouw gewenste of duurzame inzetbaarheid.

Tot slot

In deze rapportage hebben wij de resultaten van jouw SelectieScan 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.



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.