



Focus op talent

TalentenDeepscaan

TalentenDeepscan

Voorbeeld Rapportage



Drijfveren

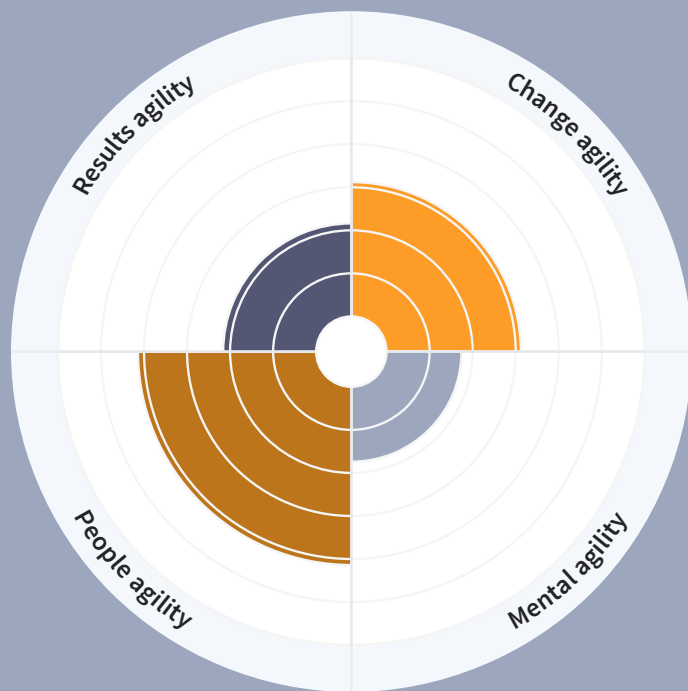
- Je wil niets missen van wat leuk, mogelijk of prettig is.
- Je bent gericht op afwisseling en variatie.



Valkuilen

- Je kunt je soms moeilijk focussen of wispelturig zijn.
- Je kunt je soms makkelijk laten leiden door de waan van de dag.

3.2 Drijfveren, talenten, valkuilen en uitdagingen



3.8 Learning Agility



4. Mentale balans



Arbeidsverleden



Werkmotivatie



Toekomstbeeld



Vitaliteit



Zelfvertrouwen



Inzetbaarheid



Ontwikkelmotivatie



Verandervermogen

5. Ontwikkelfactoren

Inleiding

Op 30 april 2024 heb jij een digitale TalentenDeepscan ingevuld. Deze TalentenDeepscan bestaat uit een aantal onderdelen die samen inzicht geven in jouw talenten, kansen en belemmeringen ten aanzien van jouw ontwikkeling. Aan het begin van deze rapportage bespreken we wat jouw Ontwikkelwaarde is. Dit is een totaalscore die iets zegt over jouw ontwikkelmogelijkheden. Hoe deze totaalscore tot stand is gekomen, lichten we vervolgens 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 Ontwikkelfactoren.

De uitslag van deze Deepscan geeft een beeld van de mate waarin jij (groei)mogelijkheden ervaart te hebben in jouw functie/rol of op de arbeidsmarkt, de mate waarin jij veranderingen in jouw loopbaan met vertrouwen tegemoet treedt en hoe jij met verandering omgaat en hier invulling aan geeft. Verder geeft de uitslag inzicht in jouw ontwikkelmogelijkheden, in waar jij tegenaan kan lopen in jouw functioneren en in wat jij zelf kan doen om regie te voeren over jouw loopbaan en ontwikkeling.

Talentontwikkeling en de Ontwikkelfactoren

De mate waarin we onszelf en onze talenten ontwikkelen is afhankelijk van een groot aantal factoren. Vaardigheden, competenties en kennis spelen hierbij een rol, maar ook de mate waarin iemand fit en vitaal is, is van groot belang. Daarnaast speelt persoonlijkheid een grote rol. Tot slot zijn er nog een aantal andere specifieke factoren die van belang zijn bij de mogelijkheid tot talentontwikkeling, namelijk de zogenoemde Ontwikkelfactoren. Deze factoren betreffen bijvoorbeeld het zelfvertrouwen, het leervermogen en de ontwikkelmotivatie.

**"Identificeer talent en breng
ontwikkelpotentieel in kaart."**



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 TalentenDeepscan 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 TalentenDeepsan 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. OntwikkelWaarde



De OntwikkelWaarde is de berekende totaalscore van alle relevante factoren omtrent de persoonlijke en de professionele ontwikkeling van een individu. De mate waarin we in staat zijn om onszelf en onze talenten te ontwikkelen, is afhankelijk van meerdere factoren, zoals vaardigheden, competenties, vitaliteit, motivatie, persoonlijkheid, mentaal welbevinden en meer. De OntwikkelWaarde geeft een totaalbeeld van deze factoren en zegt hiermee iets over de vrije ruimte die een individu heeft om met de eigen persoonlijke en professionele ontwikkeling bezig te zijn. Een lage score wil zeggen dat er weinig ruimte beschikbaar is, een hoge score wil zeggen dat er juist veel ruimte beschikbaar is.

In het vervolg van deze rapportage wordt toegelicht hoe de OntwikkelWaarde tot stand komt, hoe conclusies worden getrokken en waarop het advies is gebaseerd. Zo worden er bijvoorbeeld concrete handvatten geboden en suggesties gedaan waar jij nu al mee aan de slag kan of aandacht aan kan schenken, ook als jij nu (nog) geen noodzaak ervaart om in jezelf te investeren. Ook vormt deze rapportage de basis om met elkaar in gesprek te gaan, met als doel het op een professionele wijze invulling geven aan de ontwikkeling, waarbij tegelijkertijd ook invulling gegeven kan worden aan een verantwoord arbeidsbeleid.



Zeer laag

Laag

Gemiddeld

Hoog

Zeer hoog

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

Uit deze score kan worden geconcludeerd dat jij momenteel niet per se gericht bent op jouw persoonlijke ontwikkeling of op het optimaliseren van jouw persoonlijke inzetbaarheid. Veel vragen, die relevant zijn bij talentontwikkeling, heb jij neutraal, voorzichtig, gemiddeld of met langer nadenken beantwoord. Jij ervaart momenteel, zo geef jij aan, geen noodzaak of voldoende motivatie om jezelf verder te ontwikkelen of om te investeren in jezelf. In ieder geval vraagt het regelmatig meer energie dan jij altijd kunt organiseren. Regelmatig zijn er meerdere zaken die om jouw aandacht vragen, zoals een soms verhoogde werkdruk, belangentegenstellingen of onbalans werk/privé, waardoor jij soms al blij bent dat je het allemaal kunt opbrengen.

In algemene zin scoor jij gemiddeld of neutraal op de relevante Ontwikkelwaarden. Ook al zijn er wellicht uitschieters, over het geheel genomen ben jij niet echt tevreden, maar ook niet echt ontevreden. Natuurlijk sta jij open voor veranderingen, maar dan moeten het wel verbeteringen zijn. In ieder geval zal jij uit jezelf niet snel wijzigingen initiëren in jouw arbeidsomstandigheden of -voorwaarden op dit moment. Of ervaar jij enige twijfel of onzekerheid over hoe jij je concreet kunt versterken of kunt investeren in jezelf en jouw (gedrags)vaardigheden.

Advies

Jij ervaart regelmatig enige onbalans, twijfel of onzekerheid ten aanzien van jouw persoonlijke en/of jouw professionele ontwikkeling. Ook is er met enige regelmaat sprake van een verhoogde (werk)druk of spelen er allerlei zaken die om jouw aandacht vragen, waardoor jij niet altijd voldoende gericht kunt zijn op jouw ontwikkeling. Wellicht ervaar jij nog geen noodzaak om in jezelf te investeren, echter hiermee wachten tot het echt nodig is, is zeker niet verstandig. Misschien is het vooral een kwestie van prioriteiten stellen, maar vaak spelen er meer zaken die van invloed zijn.

Voorkom het vooruit schuiven of uitstellen van zaken, al was het maar om te voorkomen dat de situatie je wellicht boven het hoofd gaat groeien. Sta open voor advies en begeleiding, bijvoorbeeld van een coach, een mentor of een deskundige. Laat je in ieder geval helpen in het stellen van de juiste prioriteiten, het wellicht doorbreken van ingesloten patronen of het weer op orde brengen van de balans tussen inspanning en ontspanning.

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.



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.

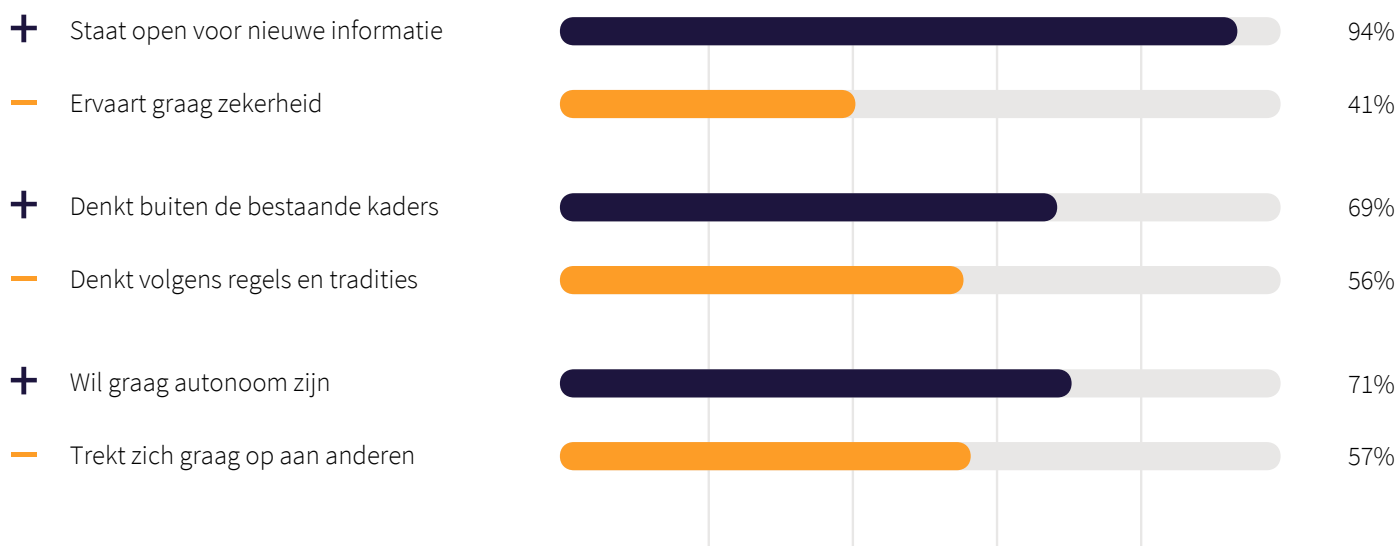
3.1 Overzicht gedragskenmerken



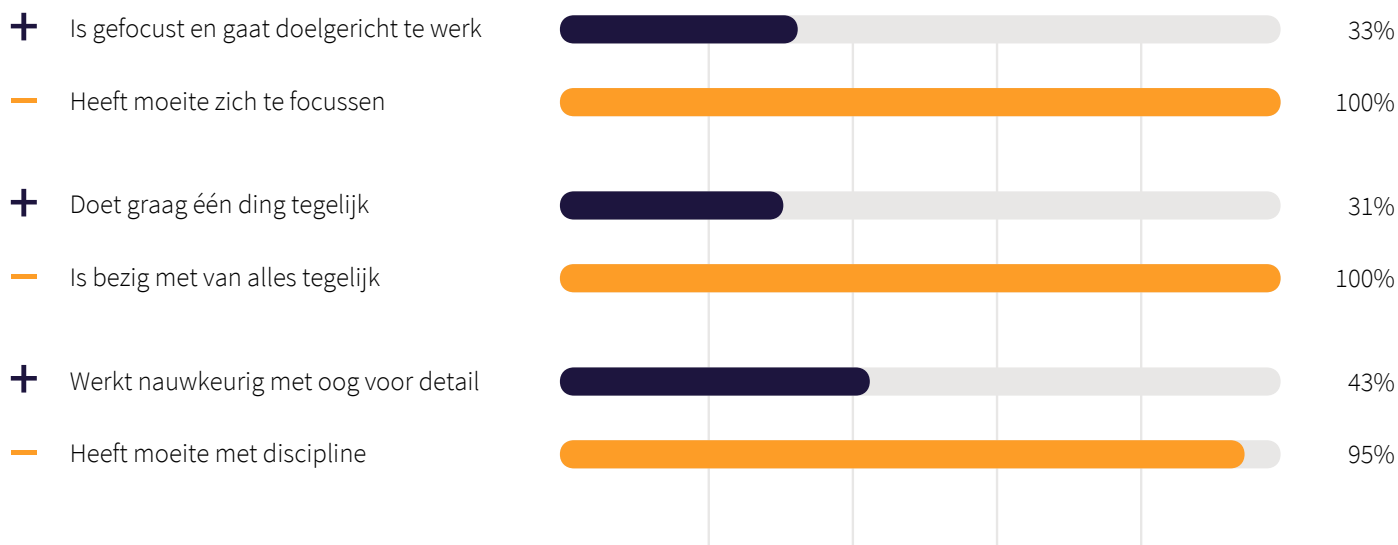
Jouw persoonlijkheidsprofiel kan iets zeggen over hoe groot de kans is dat jij bepaald gedrag wel of niet zal laten zien. Het geeft weer naar welk gedrag jouw voorkeur uitgaat, maar ook hoeveel weerstand jij ervaart bij bepaald gedrag. Hieronder worden verschillende gedragskenmerken weergegeven, waarbij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

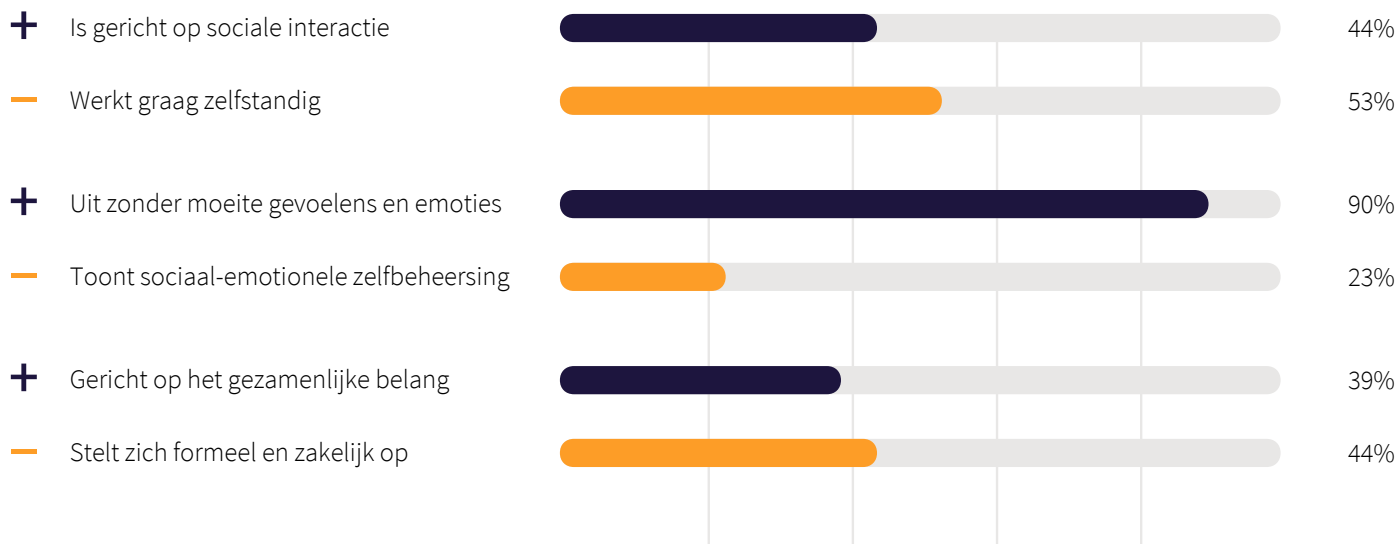
Ontwikkelgericht



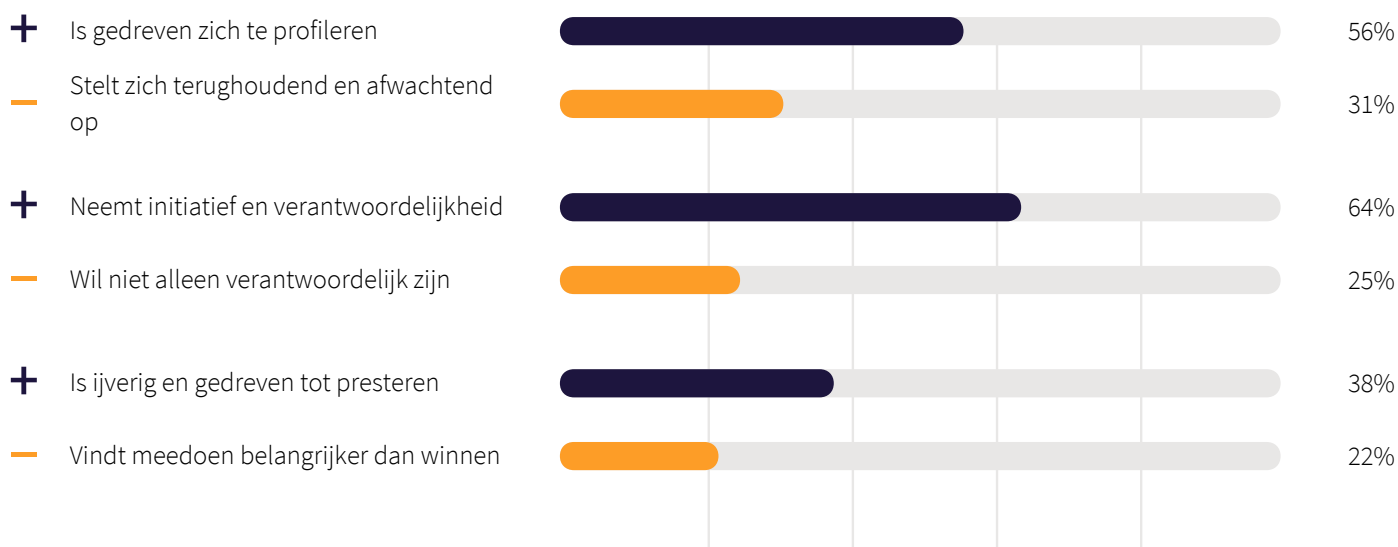
Taakgericht



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 wil niets missen van wat leuk, mogelijk of prettig is.
- Je bent gericht op afwisseling en variatie.
- Je wil liever niet te moeilijk, wel graag prettig en plezierig.
- Je wil jezelf mogen zijn, gezien en gehoord worden.

Talenten



- Je bent gericht op kansen en mogelijkheden.
- Je toont je vaak wendbaar en flexibel, gericht op kansen en mogelijkheden.
- Je toont je veelal spontaan, speels en ongedwongen.
- Je komt vaak luid en duidelijk voor je mening uit.



Valkuilen

- Je kunt je soms moeilijk focussen of wispelturig zijn.
- Je kunt je soms makkelijk laten leiden door de waan van de dag.
- Je kunt protesteren, tegenstribbelen, details missen of fouten maken.
- Je kan soms veel moeite hebben om jezelf in te houden.

Uitdagingen



- Je mag je meer focussen of ergens aan verbinden.
- Je mag meer gericht zijn op normen, feiten, patronen en methodisch werken.
- Je mag jezelf oefenen in discipline, orde, structuur en regelmaat.
- Je mag leren incasseren, beter luisteren en onderzoeken en vragen stellen.

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 vaak vooral gericht op alles wat leuk, interessant of uitdagend is. Jij hebt vaak niets met 'moeten' en eigenlijk wil jij je nergens toe verplicht voelen. Jij denkt het liefst in kansen en mogelijkheden en jij hebt graag nog opties achter de hand. Voel jij jezelf verplicht of krijg jij beperkingen opgelegd, dan laat jij vaak direct merken dat jij dit niet prettig vindt. Ook voel jij het vaak aan als er iets speelt, maar dit wil niet zeggen dat jij altijd precies weet wát er speelt. En jij ziet vaak wel allerlei mogelijkheden of kansen, maar dat betekent niet dat jij er ook altijd concreet mee aan de slag gaat. Jij hebt vaak allerlei ideeën en gedachten, maar toch blijft het meeste wat er in je omgaat vaak bij denken en bedenken wat wellicht mogelijk is. Jij zal jezelf niet zo snel ergens in vastbijten of je daadwerkelijk ergens concreet aan verbinden.



Jij staat open voor verrassingen en avontuur. Wat jij het liefst doet is het opdoen van nieuwe ervaringen, zoals bijvoorbeeld reizen en het ontdekken van nieuwe werelden en culturen. Vaak denk jij vooral in kansen en mogelijkheden en ben jij minder gericht op verplichtingen, zorgen of problemen. Jij kunt vaak zonder problemen buiten kaders denken of met verrassende ideeën komen. In ieder geval wil jij jezelf niet te veel beperkt of begrensd voelen en jij wil je ook niet laten beperken of leiden door hoe het hoort of wat gebruikelijk is. Jij bent vooral ontdekkend en creatief en jij bent zeker niet behoudend of traditioneel ingesteld. Zelden of nooit doe jij iets omdat het zo hoort of omdat het traditie is en jij kunt ook als het je zo uitkomt buiten de lijntjes kleuren.

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 vaak gericht op denken en bedenken. Jij kunt plannen maken, situaties overzien en meestal heb jij echt wel in de gaten wat er speelt of wat er wellicht mogelijk is. In ieder geval ben jij opmerkzaam op wat nuttig en/of wenselijk is, waar kansen liggen of wat interessant is.



Wanneer jij flow en kracht ervaart, kan jij relativeren of even afstand nemen. Vaak ben jij meer gericht op het begrijpen, analyseren en verbanden leggen dan dat jij direct concreet aan de slag gaat of je verbindt aan een taak of opdracht. Ook maak jij je liever niet druk over allerlei procedures, voorschriften of zakelijke voorwaarden, want jij denkt liever in oplossingen en mogelijkheden dan in risico's, problemen of gevaren. Daarnaast heb jij liever niet dat iets te dichtbij komt en wil jij niet teveel beperkt worden, want dan verlang jij simpelweg meer ruimte om jouw eigen gang te kunnen gaan.



Jij kunt je meestal goed aanpassen aan veranderingen en hebt weinig moeite met verrassingen, kansen zien of mogelijkheden onderzoeken. Jij stelt jezelf meestal voldoende wendbaar en flexibel op. Als het moet kan jij kaders loslaten en desnoods kan jij structuren ter discussie stellen. Daarentegen heb jij vaak moeite met routine, sleur of repeterende processen.

Jij stelt prijs op voldoende bewegingsvrijheid en jij staat veelal kritisch ten opzichte van discipline, voorschriften en kaders. Jij richt je vaak meer op kansen en op nieuw perspectief dan dat jij uit jezelf oog hebt voor verplichtingen of voorschriften. Het liefst kijk jij vooruit, gericht op nieuwe mogelijkheden en op wat er wel kan. Risico's of problemen zie jij eigenlijk altijd als een uitdaging en vaak denk jij min of meer automatisch in oplossingen. Als jij jezelf kunt verbeteren, denk jij meestal niet lang na, maar grijp jij een mooie kans direct aan.

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.



Jij bent vaak vooral bezig met alles wat er om je heen gebeurt, maar hierdoor kan jij soms ook teveel gericht zijn op alles wat wellicht mogelijk, wenselijk of interessant is. Soms heb jij moeite om je ergens in vast te bijten of om concreet ergens voor te gaan en soms ben jij zo bang om iets te missen, dat jij jezelf juist tekort kunt doen.



Vaak vind jij het lastig om jezelf te binden en heb je moeite om jezelf te committeren, waardoor jij vaak wel erg druk bent met van alles en nog wat, maar er soms nauwelijks iets concreet of feitelijk uit jouw handen komt. Jij bent dan zo druk met denken en bedenken, dat jij geen duidelijke keuzes maakt. Ook al zie jij vaak veel mogelijkheden en kansen, ergens concreet mee aan de slag gaan kost je vaak veel moeite. Jij vindt het moeilijk om keuzes te maken of om prioriteiten te stellen. Hierdoor krijg jij niet of nauwelijks de waardering die jij eigenlijk verdient.



Jij kunt soms te veel je eigen gang gaan en te veel gericht zijn op ideeën, kansen en wat er allemaal mogelijk is. Jij zit vol met ideeën en verwachtingen, maar daardoor kan het soms ook lastig voor je zijn om prioriteiten te stellen of keuzes te maken. Hierdoor is het echt niet vanzelfsprekend dat er altijd iets nuttigs of concreets uit jouw handen komt. Jij bent namelijk in staat om zonder moeite kaders los te laten en als jij dan toch wordt gedwongen tot structuur, routine, regelmaat of een planning, dan levert dit al snel weerstand of irritatie op.

Jij kunt maar moeilijk stilzitten en geduldig luisteren is ook niet jouw grootste kracht. Jij ervaart soms al snel een gevoel van onrust of verveling, vooral als jij iets niet interessant vindt. Ook kan jij protesteren als jij moet functioneren binnen strakke kaders en grenzen. Het liefst ga jij jouw eigen gang en werk jij naar eigen inzicht, soms meer dan nuttig of wenselijk is.

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.



Jij mag jezelf soms meer bewust zijn van hoe jij overkomt op anderen en wat jouw gedrag met anderen doet. Jij zou meer feitelijk en vooral slimmer om moeten gaan met jouw talenten en capaciteiten en (meer) aandacht schenken aan jouw ontwikkeling. Aan goede ideeën of gedachten heb jij meestal geen gebrek, maar dat wil niet zeggen dat jij daarom ook altijd (voldoende) succesvol bent. Soms ben jij simpelweg onvoldoende zelfkritisch. Jij bent namelijk vaak vooral gericht op denken en bedenken. Meestal meer om het jezelf naar de zin te maken, dan dat jij concreet, planmatig en doelgericht te werk gaat. Jij verbindt jezelf niet altijd in voldoende mate aan concrete resultaten.



Jij kunt baat hebben bij een coach of begeleider die jou prikkelt om je meer zakelijk strategisch of gedisciplineerd op te stellen. Hierbij mag jij jezelf vooral (proberen te) richten op feitelijke resultaten of op concrete doelstellingen en minder op alles wat wellicht mogelijk is. Daarnaast mag jij meer balans aanbrengen tussen werken en genieten, tussen leren en spelen en tussen (leren) incasseren en jouw aandacht verleggen.



Vaak ben jij meer gericht op afwisseling, avontuur of jezelf vermaken, dan dat jij open staat voor routinematig werken of simpelweg jouw werk doen. In ieder geval ben jij min of meer allergisch voor sleur en routine, maar ook voorspelbaarheid kan jou soms makkelijk demotiveren. Liever toon jij jezelf wendbaar of flexibel. Soms meer dan gewenst of efficiënt is. Jij mag dan ook meer aandacht schenken aan, of respect opbrengen voor, de bewezen werkelijkheid, methodisch werken en/of ervaringsinzichten. Ook mag jij meer het nut erkennen van routine, tradities en patronen en jezelf soms meer vastbijten in een taak of het goed organiseren van jouw werkzaamheden.

Jij kunt baat hebben bij het investeren in een goede balans tussen inspanning en ontspanning, maar vooral mag jij (meer) aandacht hebben voor iets concreet maken, feitelijk produceren, een goede voorbereiding en een strategisch plan van aanpak. Jij mag naast dromen, genieten, willen reizen of het hebben van allerlei verlangens, jezelf meer (blijven) richten op concrete zaken, feitelijk onderzoek of (wetenschappelijk) bewijs. Zorg en aandacht voor een goede en gezonde dagelijkse routine, met voldoende rust en regelmaat is hierbij essentieel. Kortom, soms wat minder snel blokkeren op discipline en simpelweg gewoon doen wat moet of nodig is.

3.7 In werk en samenwerking



Jouw persoonlijkheid en de daarbij horende intrinsieke motivatie en talenten kunnen worden vertaald naar concreet gedrag, bijvoorbeeld op de werkvloer en in de 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.

Werken moet voor jou vooral leuk zijn. Jij wil het liefst dingen ontdekken, dingen uitproberen of creatief bezig zijn, maar vooral wil jij een beetje lol kunnen maken. Als dit niet lukt, en het werk gewoon saai is, dan heb jij weinig aandacht voor bijvoorbeeld samenwerken of jezelf ontwikkelen. Als jij het nut van het werk niet inziet of de werkzaamheden vind jij niet interessant, dan kan jij je nauwelijks focussen of inspannen. Ook kan jij dan veel weerstand, frustratie of ergernis ervaren. Jij zal de oorzaak van jouw frustratie zoeken bij de omstandigheden en jij zal dan op zoek gaan naar iets wat jij wel leuk en uitdagend vindt. Verplichtingen kosten jou dan ook vaak veel energie en vaak kan jij hiervoor onvoldoende discipline opbrengen.

Als ergens druk op staat, dan ervaar jij al snel een gevoel van weerstand, ergernis of frustratie. Vaak zoek jij dan de oorzaak bij de omstandigheden, zoals een verhoogde werkdruk, in plaats van dat jij eerst bij jezelf te rade gaat. Kritisch naar jezelf kijken, jezelf verbeteren of simpelweg meer discipline tonen, kost jou dan ook veel kracht en energie, soms meer dan jij kunt opbrengen. Niet of nauwelijks ben jij uit jezelf gericht op discipline, orde, rust en regelmaat. Problemen ga jij liever gewoon uit de weg. Of jij gaat op zoek naar afleiding en leuke dingen. Zo kijk jij uit naar het weekend, een vakantie of allerlei andere spannende uitdagingen. Als dit vervolgens tegenvalt, dan kan jij snel teleurgesteld zijn.

Samengevat; werken moet voor jou vooral leuk zijn en als het dat niet is, dan kan het voor jou een hele uitdaging zijn. Net als jezelf ontwikkelen, een vervolgopleiding volgen of het overwinnen van weerstand. Het zal in ieder geval niet volgens het boekje gaan en regelmatig zorg jij wel weer voor een verrassing, een uitdaging of een probleem dat opgelost moet worden.

Jij bent niet uit op winnen of de strijd aangaan, want jij wil het graag leuk en fijn houden. Jij kiest altijd voor gelukkig zijn en als iets niet goed voelt, dan trap jij op de rem. Jij gaat dan allerlei vragen stellen om zo precies te kunnen begrijpen wat er allemaal speelt, want jij vindt het belangrijk dat alles klopt, dat het eerlijk gaat en dat iedereen een kans krijgt. Als het tegenzit, dan probeer jij er toch maar het beste van te maken en jij probeert iedereen te vriend te houden. Samenwerken of samen leuke dingen doen is voor jou erg belangrijk.

Dit samen is natuurlijk van invloed op jouw gedrag bij werken, samenwerken of jezelf ontwikkelen. Zo heb jij soms behoorlijk moeite met kritiek of een slechte beoordeling, maar tegelijkertijd heb jij ook geen zin om je actief in te spannen om ergens beter in te worden of om jezelf te versterken.

Als jij niet voldoende wordt geprikkeld of wordt gemotiveerd om in jezelf te investeren, dan is de kans groot dat jij zal kiezen voor de veilige weg en voor de minste zorgen. Jij hebt de neiging om alles heel te willen houden en jij wil graag voldoen aan allerlei verwachtingen, zelfs als dit ten koste gaat van jezelf. Dit kan ervoor zorgen dat je inspannen en voldoende concentreren op het werk voor jou soms erg lastig wordt, zeker als jij gefrustreerd bent of als de hormonen door jouw lichaam gieren. Ook omgaan met een verhoogde werkdruk of met tegenstellingen is voor jou erg lastig. Jij wil dan aan allerlei verwachtingen voldoen, maar uiteindelijk zal dit ten koste gaan van jouw werkplezier.

3.8 Learning Agility



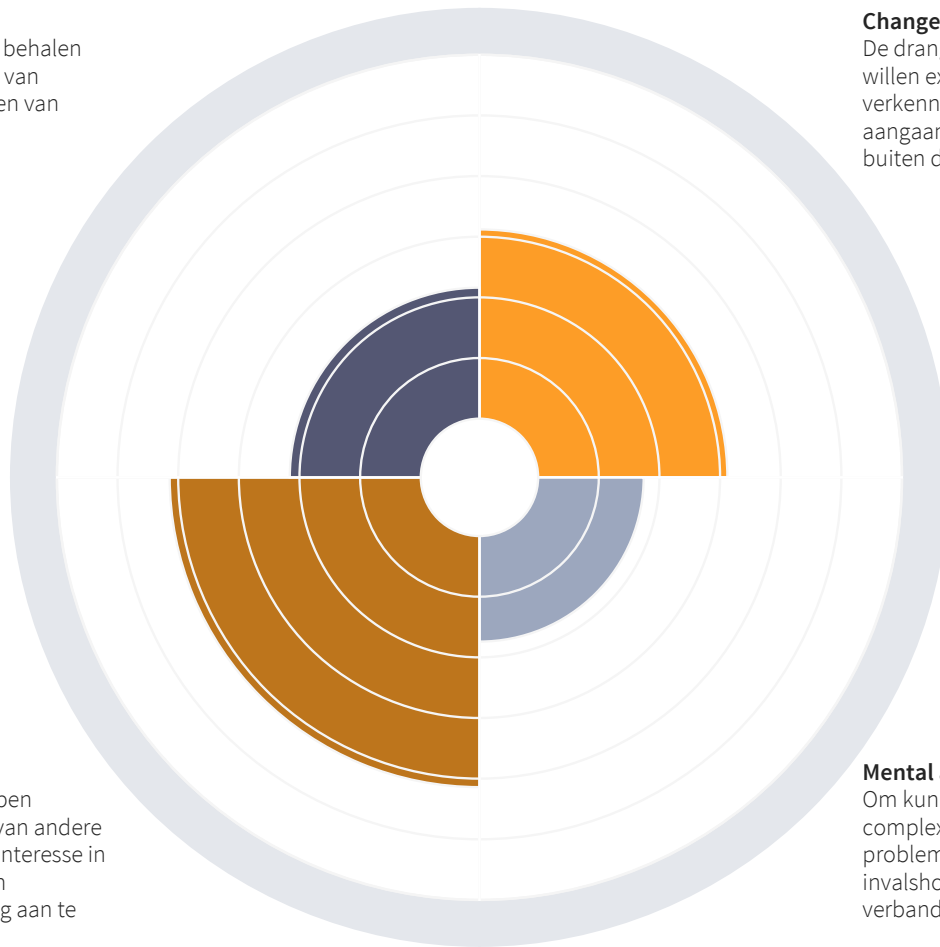
'When the winds of change rage, some build shelters while others build windmills.' Learning Agility gaat over de mate waarin iemand wendbaar is en omgaat met uitdagende omstandigheden. Het gaat over de mate waarin iemand kan omgaan met én kan leren van nieuwe ervaringen. Er zijn vier vormen van Learning Agility te onderscheiden met elk eigen aspecten en benodigde gedragskenmerken. In onderstaand cirkeldiagram wordt zichtbaar gemaakt in hoeverre jij gedreven bent om gedrag te laten zien dat in lijn is met de vier vormen van Learning Agility.

Results agility

Focus op presteren en behalen van doelen, motiveren van anderen en het bereiken van persoonlijke impact.

Change agility

De drang om voortdurend te willen experimenteren, verkennen en ontdekken. Het aangaan van uitdagingen en het buiten de kaders denken.



People agility

Het hebben van een open houding ten opzichte van andere denkwijzen, oprechte interesse in anderen en in staat om communicatie zo nodig aan te passen.

Mental agility

Om kunnen gaan met complexiteit, bekijken van problemen vanuit verschillende invalshoeken en in staat om verbanden en patronen te zien.

Als er sprake is van weinig spanning en zorgen en dus een hoog mentaal welzijn, dan is een individu in staat om gedrag te laten zien dat niet per se overeenkomt met de persoonlijkheid of de intrinsieke drijfveren. Als er echter sprake is van veel spanning en een verminderd mentaal welzijn, dan zorgt dit voor een versterking van het gedrag. Iemand die al gedreven was om bepaald gedrag te laten zien, zal dit nog sterker laten zien, met het risico op doorslaan. Iemand die echter weerstand ervaart ten opzichte van bepaald gedrag, zal zich nog sterker afzetten tegen dit gedrag. Er wordt bij een verminderd mentaal welzijn teruggevallen op intrinsieke drijfveren, waardoor ontwikkeling mogelijk bemoeilijkt wordt.

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, dan kan jouw gedrag ook doorslaan en in onbalans raken. Dit kan zich uiten in non-conformisme en uitingen van weerstand of recalcitrant gedrag. Dit doe jij vooral vaak om eigen ruimte te creëren of om aandacht te vragen voor jezelf of onderliggende verlangens. Jij bekritiseert dan ogenschijnlijk erg gemakkelijk alles wat anderen belangrijk vinden, waarbij jij geneigd bent om de oorzaken van weerstand, ongewenst gedrag, tegenslag of frustratie vooral buiten jezelf te zoeken.

Jij doorbreekt soms moeiteloos tradities of afspraken, waarbij jij je vaak afkeert of afsluit voor anderen. Hierbij ben jij geneigd om vooral te benoemen of uit te vergroten wat jij herkent, bedenkt, je kunt voorstellen of ervaart en waarbij jij nauwelijks kritisch op jezelf bent. Jij staat vaak ook niet open voor advies, hulp of begeleiding, maar bent slechts gericht op jezelf, jouw eigen gedachten en jouw eigen werkelijkheid.

Loopt de druk vervolgens op, dan vraagt geduld, tactisch of genuanceerd denken en je concentreren op een plan of voorschrift van jou veel energie en aandacht, vaak meer dan jij kunt opbrengen. Loopt de druk vervolgens op, dan kan jij soms makkelijk jouw geduld verliezen. Jij kan dan bijvoorbeeld onredelijk reageren, de aanval zoeken of jezelf zo onredelijk behandeld voelen, dat jij je gekwetst terugtrekt in jezelf. Vaak alles wat anderen zeggen of adviseren ervaar jij dan als kritiek of als persoonlijk falen. In ieder geval trek jij je dan nog meer terug in jezelf, jouw eigen gelijk of werkelijkheid of verbreekt simpelweg de verbinding.

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.

5. Ontwikkelfactoren



In dit hoofdstuk worden de acht Ontwikkelfactoren besproken. Deze factoren zijn van invloed op jouw mogelijkheden tot het ontwikkelen van jouw talenten. We geven hier geen feitelijke weergave van jouw ontwikkelmogelijkheden, maar we beschrijven hier hoe jij jouw eigen inzetbaarheid en mogelijkheden tot ontwikkeling ervaart (zie bijlage voor definities van de Ontwikkelfactoren).



Arbeidsverleden



Verbitterd Teleurgesteld Ontevreden **Tevreden** Enthousiast Voldaan

Jij scoort neutraal op Arbeidsverleden.

Jij geeft met deze score aan dat jij soms met gemengde gevoelens terugkijkt op jouw loopbaan, jouw werk en/of jouw werkervaring. In ieder geval ben jij niet helemaal tevreden over wat er allemaal is gebeurd of hoe het allemaal is gelopen. Bijvoorbeeld ten aanzien van de keuzes die jij zelf hebt gemaakt ervaar jij soms tegenstrijdige gevoelens of herinneringen, maar jij bent ook niet echt ontevreden over de keuzes die voor jou zijn gemaakt of de kansen die jij hebt gekregen (of zelf hebt gepakt). Enerzijds ervaar jij soms gevoelens van teleurstelling, anderzijds heb jij ook voldoende prettige herinneringen, waardoor jij momenteel jezelf wel enigszins kritisch opstelt ten opzichte van eventuele nieuwe kansen en mogelijkheden op dit vlak. In ieder geval hebben eerdere ervaringen ervoor gezorgd dat jij minder onbevangen staat ten opzichte van nieuw perspectief.



Werkmotivatie



Uitgeblust Ongemotiveerd Berekenend Actief **IJverig** Ondernemend

Jij scoort hoog op Werkmotivatie.

Jij geeft met deze score aan dat jij positief gestemd bent over het verrichten van arbeid in het kader van werk of het realiseren van zelfstandig inkomen. Jij bent gedreven en bereid om jezelf in te spannen en onder voorwaarden ben jij tevens bereid om werkzaamheden te verrichten die niet of in mindere mate aansluiten bij jouw wensen of verwachtingen.

Als het moet of nodig is ben jij bereid om jezelf aan te passen om te voldoen aan de gestelde functievereisten of om je in te spannen om desnoods vervangend werk te vinden, bijvoorbeeld om te voorkomen dat jij zonder werk komt te zitten. Indien werkzaamheden niet zijn overeengekomen of niet passen binnen de overeengekomen taak of functieomschrijving zul jij hiertegen nauwelijks bezwaar maken maar bereid zijn om je in te spannen om deze zo goed als mogelijk te verrichten.



Toekomstbeeld



Jij scoort neutraal op Toekomstbeeld.

Jij geeft met deze score aan dat jij momenteel geen uitgesproken negatieve, maar ook geen optimistische of enthousiaste gedachten hebt ten aanzien van jouw werkzame toekomst, in ieder geval is het niet iets waar jij echt veel over nadenkt of bij stilstaat. Eigenlijk, zo kan worden geconcludeerd, ervaar jij momenteel geen directe of concrete aanleiding om je bijvoorbeeld hierover druk te maken.

Jij hebt momenteel waarschijnlijk geen concrete plannen om jezelf te ontwikkelen of te versterken, immers jij ervaart geen noemenswaardige onmogelijkheden of bedreigingen ten aanzien van jouw persoonlijke werkperspectief. Ook al is niets vanzelfsprekend, jezelf nu druk maken hierover, het is niet waar jouw eerste aandacht momenteel op gericht is. Het kan dus ook zijn dat jij ervan uitgaat dat het allemaal wel goedkomt of dat jij je bijvoorbeeld pas serieus druk maakt als het echt nodig is.



Vitaliteit



Jij scoort hoog op Vitaliteit.

Jij geeft met deze score aan dat jij doorgaans beschikt over ruim voldoende energie, veerkracht en werklust. Jij ervaart soms zoveel energie en enthousiasme, dat het soms lijkt alsof jij de hele wereld aan kunt. Jij bent meestal ook goed in staat om door te zetten als het even tegenzit en meestal toon jij voldoende mentale veerkracht, bijvoorbeeld als het niet gaat zoals afgesproken is. Kortom jij kunt momenteel best wel tegen een stootje en meestal ga jij een uitdaging niet uit de weg. En als het moet ben jij vaak goed in staat om weerstand te pareren of om eventuele tegenslag te verdragen.



Zelfvertrouwen



Jij scoort hoog op Zelfvertrouwen.

Jij geeft met deze score aan dat jij meestal beschikt over voldoende zelfvertrouwen en jij ervaart veelal voldoende zelfverzekerdheid met betrekking tot jouw werk, jouw taak of jouw werkzaamheden. Jij bent doorgaans tevreden over jezelf en jouw talenten en jij twijfelt zelden aan jouw kwaliteiten of jouw capaciteiten. Ook ervaar jij veelal voldoende kansen en mogelijkheden om jouw kwaliteiten in te zetten en jij krijgt vaak ook voldoende ruimte om de dingen te doen waar jij goed in bent en zelf ook achter staat of die jij leuk vindt.



Inzetbaarheid



Jij scoort hoog op Inzetbaarheid.

Jij geeft met deze score aan dat jij momenteel goed inzetbaar bent voor jouw werk, jouw taak of voor het verrichten van jouw werkzaamheden. Jij ervaart bijvoorbeeld een goede balans werk privé en jij bent veelal goed in staat om jouw privéverplichtingen adequaat te organiseren. Kortom, jij ervaart nauwelijks enige onbalans tussen jouw persoonlijke en jouw zakelijke verantwoordelijkheden. Jij bent ook goed in staat om jouw privéverplichtingen zodanig in te plannen of te organiseren zodat er geen belemmeringen zijn die je bepreken in jouw adequate of jouw efficiënte inzetbaarheid.



Ontwikkelmotivatie



Jij scoort hoog op Ontwikkelmotivatie.

Hieruit kan worden geconcludeerd dat jij een gevoel van zekerheid en duidelijkheid niet als een voorwaarde ziet om jezelf te ontwikkelen of om je te ontplooiën. Ook al voel jij je bijvoorbeeld enigszins onzeker, dan zal dit jou er niet van weerhouden om je lerend, ontdekkend of ontwikkelbaar op te stellen, zo ben jij zelf van mening. Ook in nieuwe of voor jou onbekende situaties is het jouw intentie om je voldoende leerbaar of ontwikkelbaar op te stellen, wat natuurlijk niet wil zeggen dat dit je ook altijd in voldoende mate lukt. In ieder geval wil jij gericht zijn op bijvoorbeeld nieuwe informatie en je niet laten beperken door wat jij wel weet of wel begrijpt. Ook ben jij bereid om je desnoods aan te passen aan veranderende omstandigheden, ook als jij niet begrijpt waarom het nodig of belangrijk is.

Kortom, ben jij erop gericht om je te ontwikkelen, ook al heeft iets wellicht niet direct jouw eerste interesse. En ook al sluit iets niet direct aan bij jouw mogelijkheden of kost het je wellicht veel moeite om je voldoende te blijven concentreren op de boodschap of op de essentie. Kortom, mag van jou verwacht worden dat jij bereid bent om ook buiten de kaders van jouw comfortzone jezelf verder te ontwikkelen, te leren of je lerend op te stellen. Of ben jij je bewust dat leren en ontwikkelen ook kan betekenen dat jij bijvoorbeeld iets moet afleren, andere keuzes moet maken of andere prioriteiten moet (leren) stellen.



Verandervermogen



Jij scoort hoog op Verandervermogen.

Hieruit kan worden opgemaakt dat jij van mening bent dat jij meestal weinig moeite hebt met veranderingen, zelfs als het plotseling gebeurt en jij je bijvoorbeeld niet hebt kunnen voorbereiden. Natuurlijk vind jij het prettig dat er eerst overleg plaatsvindt, maar jij begrijpt vaak ook wel dat dit niet altijd mogelijk is. Soms zijn er immers allerlei gebeurtenissen die ervoor zorgen dat zaken of afspraken veranderen en is het jouw intentie om hier begrip voor op te brengen.

Als er wat veranderen moet, dan speel jij hier graag een rol bij en meestal probeer jij met een positieve blik te anticiperen en ook zelf met ideeën te komen. Met reflectie, intervisie of een zelfkritische houding aannemen heb jij relatief weinig moeite, in ieder geval is het jouw intentie om ervan te leren of wil jij hier niet op blokkeren. Uiteraard, niemand krijgt graag kritiek of correctie, maar het is ook belangrijk dat iedereen eerlijk en transparant is over zaken. Ook hoor jij graag van te voren wat er anders kan of hoe het wellicht beter kan, want dan kan jij er ook op anticiperen of jezelf erop voorbereiden.

6. Advies

Heeft iets jouw aandacht of jouw interesse, zowel in positieve als in negatieve zin, dan komt direct jouw passie of jouw temperament naar boven. Ben jij enthousiast of is er sprake van passie of opspelende hormonen, dan kan jij voor jouw gevoel alles aan. Echter, hoe meer druk of negatieve spanning jij ervaart, hoe sneller jij geërgerd of zelfs gefrustreerd raakt. Als er daarbij ook nog allerlei emoties in het spel zijn, dan kan jij erg opstandig en eigenwijs reageren. Doordat er soms erg veel onrust in jou zit, kan jij soms te snel of te gemakkelijk van een plan of afspraak afwijken. Zie jij een nieuwe kans of uitdaging of krijg jij een nieuw idee, dan verdwijnt het oude plan vaak direct naar de achtergrond en ben jij alweer met wat anders bezig. Jij kan jezelf dan moeilijk concentreren en bent snel afgeleid. Dit kan verwarring en frustratie opwekken, niet alleen bij jezelf, maar ook bij anderen.

Of jij afspraken, plannen en verplichtingen nakomt is vooral afhankelijk van hoe het jou uitkomt. Als het jou niet uitkomt heb jij altijd wel een reden en/of verklaring. Wees er alert op dat dit jouw valkuil en ook jouw aandachtspunt is. Ordening en discipline, jezelf leren focussen en planmatig werken zijn voor jou ook ontwikkelpunten. Jij mag leren om soms minder snel jouw mening te uiten en oordeel te veilen. Jij mag leren meer open te staan voor kritiek. Daarbij moet jij leren beter om te gaan met teleurstellingen en tegenslagen. Maar het meest belangrijk is het wel dat jij je minder laat afleiden door alles wat voorbijkomt en jezelf meer concentreert op wat echt belangrijk is. Pas op dat jij niet met meerdere dingen tegelijk bezig bent. Hierbij helpt het als je in jouw denken, houding en gedrag meer kijkt naar feiten, structuur, concreet bewijs en feitelijk onderzoek.

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 TalentenDeepscan 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 we jou met deze rapportage stimuleren om nog eens kritisch te kijken naar jouw gedrag in relatie tot jouw talenten, valkuilen en uitdagingen. Door aandacht te (blijven) besteden aan jouw ontwikkeling, haal je het maximale uit jouw loopbaan.

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 Ontwikkelfactoren



Arbeidsverleden

Arbeidsverleden geeft een goed beeld van de mate van voldoening die jij ervaart, terugkijkend op het verloop van jouw loopbaan. Naast de keuzes die jij hierbij zelf hebt gemaakt betreft het vooral de kansen en mogelijkheden die jij hebt gekregen dan wel zelf hebt georganiseerd en de mate van tevredenheid die jij ervaart ten aanzien van de door jou opgedane werkervaring.



Werkmotivatie

Werkmotivatie wordt gekenmerkt door de mate waarin jij ervaart bereid te zijn om je in te spannen om werkzaamheden te verrichten. Ook geeft het een goed beeld van de eventuele voorwaarden die jij hierbij stelt en welke wensen of verwachtingen jij hierbij hebt. Het is indicatief voor jouw intentie van gedrevenheid tot het verrichten van arbeid en de motivatie om jezelf hiervoor in te spannen.



Toekomstbeeld

Toekomstbeeld wordt gekenmerkt door de mate van vertrouwen die jij ervaart met betrekking tot jouw baan- of werkzekerheid. Het is indicatief voor het vertrouwen dat jij hebt om arbeid te kunnen verrichten en daarmee jezelf te kunnen (blijven) voorzien van voldoende inkomen.



Vitaliteit

Vitaliteit wordt gekenmerkt door de mate waarin jij ervaart te beschikken over voldoende energie en veerkracht. Hieronder wordt tevens verstaan de mate waarin jij je fit voelt, jij al dan niet snel vermoeid raakt en jij verwacht dat jij in het werk door kunt pakken als het tegenzit, weerstand kunt overwinnen of desnoods een tandje bijzet.



Zelfvertrouwen

Zelfvertrouwen wordt gekenmerkt door de mate waarin jij je zeker voelt en jij voldoende zekerheid ervaart bij het uitvoeren van jouw werkzaamheden. Het geeft een goed beeld van de mate van zelfverzekerdheid en kracht die jij ervaart over jezelf, jouw kwaliteiten en jouw capaciteiten.



Inzetbaarheid

Inzetbaarheid wordt gekenmerkt door de mate waarin jij ervaart dat jij rekening moet houden met eventuele belemmeringen vanwege bijvoorbeeld persoonlijke beperkingen of door bezwarende omstandigheden die van invloed zijn op jouw adequate functioneren of jouw efficiënte inzetbaarheid.



Ontwikkelmotivatie

Ontwikkelmotivatie is indicatief voor jouw intentie om je leer- en ontwikkelbaar op te stellen en de mate van scholingsbereidheid en de motivatie tot het jezelf ontplooien en ontwikkelen. Het geeft een goed beeld van het ervaren van de mate van noodzaak van interesse voor (achtergrond)informatie, het jezelf verdiepen in verschillende contexten en onderwerpen en een nieuwsgierigheid tot begrijpen, analyseren en verklaren. Of juist het ontbreken hiervan, wat veelal betekent dat jij vooral streeft naar (een gevoel van) zekerheid, voorspelbaarheid en duidelijkheid.



Verandervermogen

Verandervermogen wordt gekenmerkt door de mate waarin jij ervaart open te staan voor een aanpassing op jouw arbeidsomstandigheden of -voorwaarden. Het is indicatief voor de mate waarin jij jezelf in staat acht om je aan te passen aan veranderende omstandigheden of de intentie hebt c.q. desnoods bereid bent om onzekerheid hierover toe te laten.