



Stimuleer duurzame inzetbaarheid

InzetbaarheidScan

InzetbaarheidScan

Voorbeeld Rapportage



Drijfveren

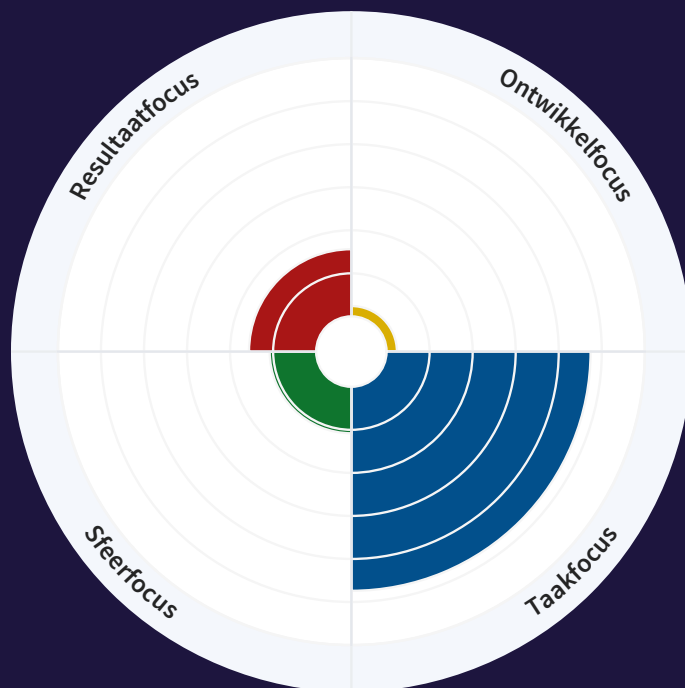
- Je bent gedreven tot orde, regelmaat en feiten.
- Je wil graag duidelijk en betrouwbaar zijn.



Valkuilen

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

2.2 Drijfveren, talenten, valkuilen en uitdagingen



Praktisch, structuur, regels,
traditie, doelen, uitvoeren en
plichtsgetrouw
Taakfocus

1. Persoonlijkheidsanalyse



Leiding



Collegialiteit



Functie-interesse



Functieperceptie



Materiële waardering



Immateriële waardering



Ontwikkelmotivatie



Verandervermogen

3. Inzetbaarheidsfactoren

Inleiding

Op 15 december 2022 heb jij een digitale InzetbaarheidScan ingevuld. Deze InzetbaarheidScan bestaat uit twee onderdelen die jou samen inzicht geven in jouw talenten, kansen en belemmeringen ten aanzien van jouw inzetbaarheid. Het eerste onderdeel is gericht op jouw persoonlijkheid. Het tweede onderdeel is gericht op jouw beleving van onze zogenoemde Inzetbaarheidsfactoren en geeft inzicht in jouw werksituatie.

De uitslag van deze scan geeft jou een beeld van hoe jij jouw eigen inzetbaarheid en werksituatie ervaart en in welke mate jij bereid bent om te leren en te veranderen. Het geeft daarmee inzicht in de mate van duurzame inzetbaarheid en in een eventuele ondersteuningsbehoefte daarin. Ook geeft het inzicht in wie jij bent als persoon en wat voor jouw kansen en valkuilen zijn.

Duurzame inzetbaarheid

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



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

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



Over deze rapportage

Deze rapportage is bedoeld ter reflectie. De rapportage kan bijdragen aan het vergroten van zelfkennis en zelfinzicht. Het geeft een beeld van hoe gedrag tot stand komt en wat gedrag kan beïnvloeden. 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 InzetbaarheidScan 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.

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 InzetbaarheidScan 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.

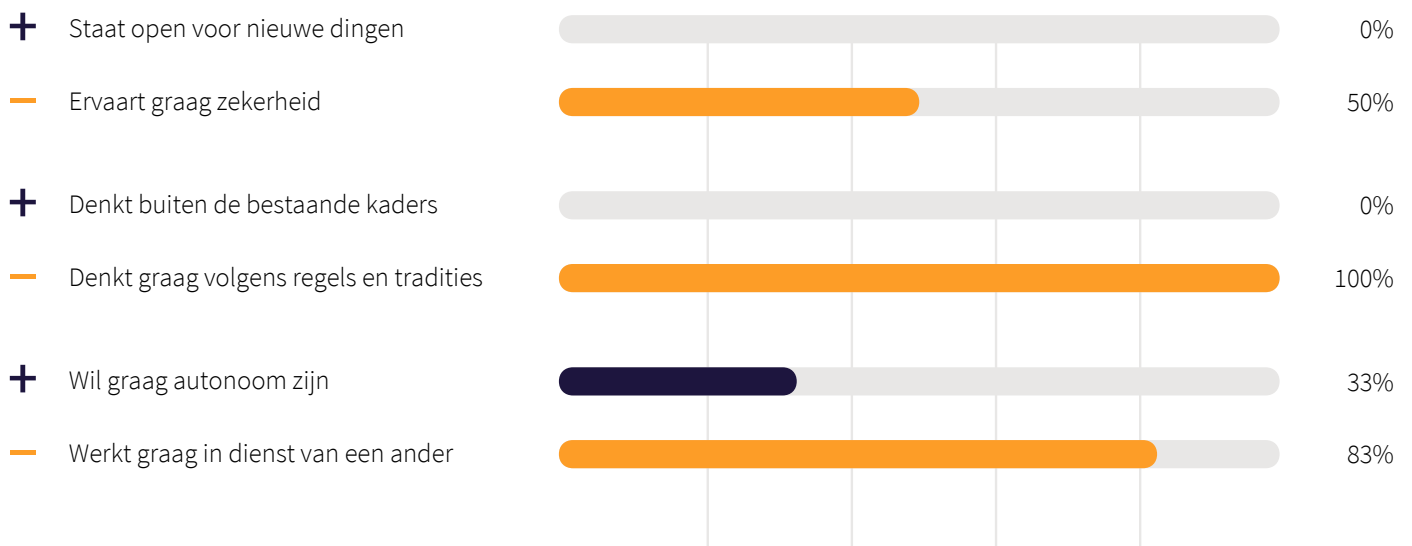
2.1 Overzicht gedragskenmerken



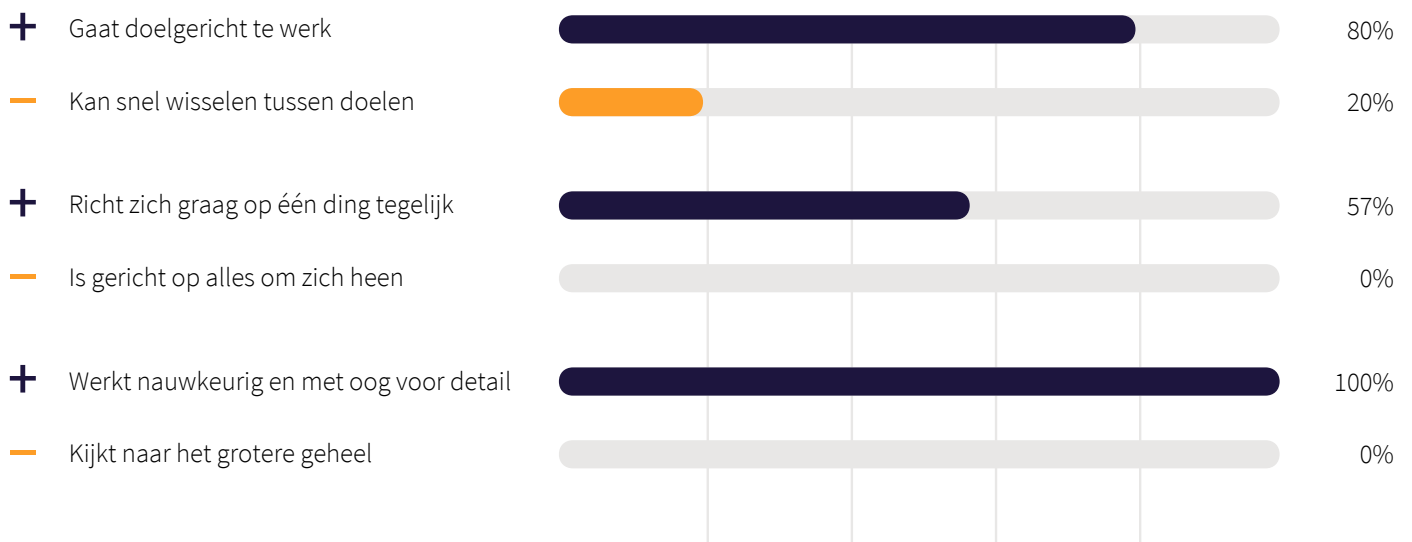
Jouw persoonlijkheidsprofiel kan iets zeggen over hoe groot de kans is dat jij bepaald gedrag wel of niet zal laten zien. Het geeft weer naar welk gedrag jouw voorkeur uitgaat, maar ook hoeveel weerstand jij ervaart bij bepaald gedrag. Hieronder worden verschillende gedragskenmerken weergegeven, waarbij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

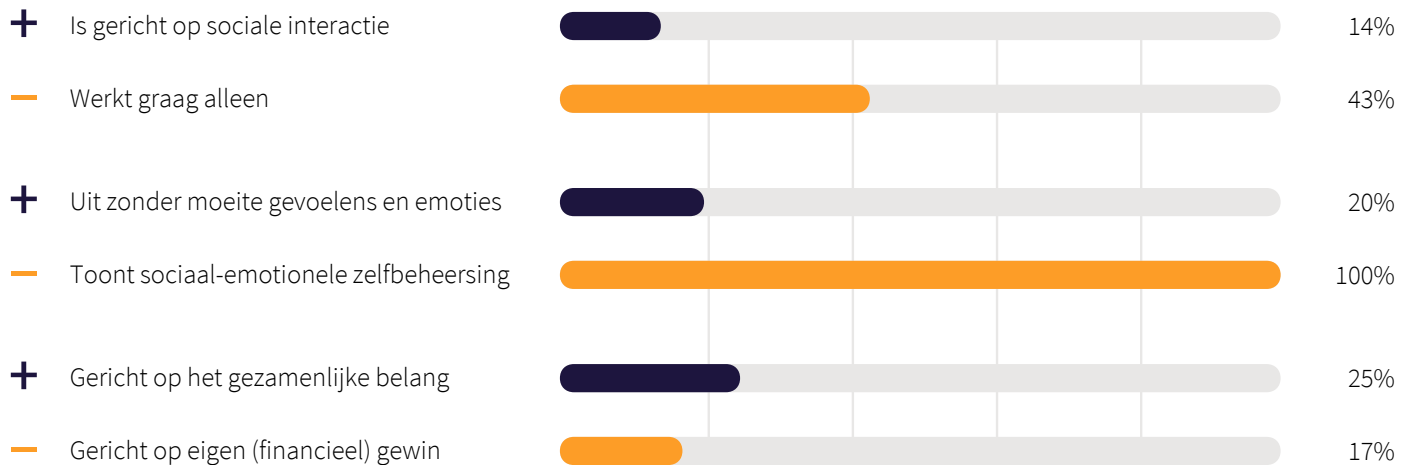
Ontwikkelgericht



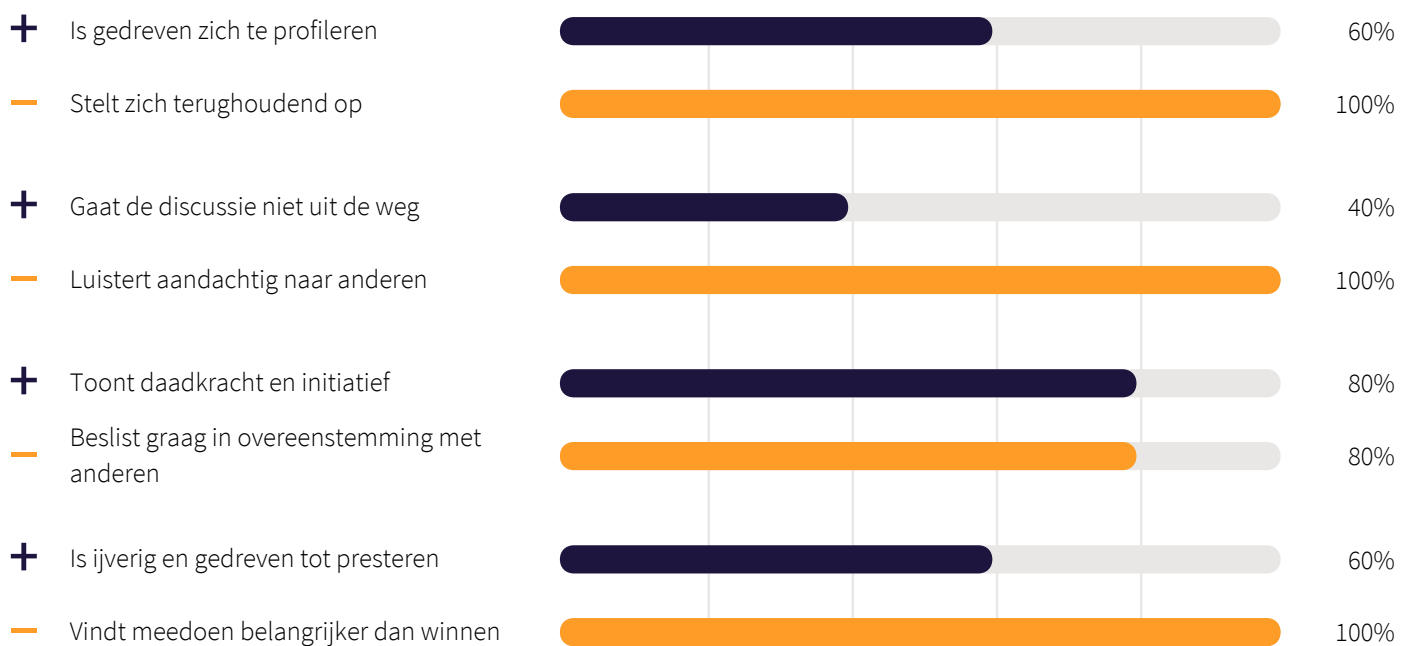
Taakgericht



Sfeergericht



Resultaatgericht



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

Talenten



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



Valkuilen

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

Uitdagingen



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

2.3 Drijfveren en valkuilen toegelicht

 Hieronder worden de voor jou meest sprekende drijfveren verder toegelicht, evenals de valkuilen die deze drijfveren met zich mee kunnen brengen.



Drijfveren

Het gedrag dat jij van nature laat zien en waar jij energie van krijgt.

Jij bent vaak vooral gericht op feiten, regels en principes. Jij ziet vaak elk detail en meestal val jij terug op afspraken, normen en waarden en vaste kaders. Vaak toon jij je oplettend, stel jij je feitelijk op of neem jij een controlerende houding aan. Of neem jij al snel een formele houding aan, bijvoorbeeld in een voor jou onbekende situatie. Minder ben jij gedreven om jezelf ontdekkend, onderzoekend of verwonderend op te stellen.

In jouw denken en gedrag baseer jij je vaak vooral op concrete zaken en jij valt graag terug op feiten, jouw kennis en jouw ervaring en meestal geef jij precies aan hoe jij iets hebben wil of waar iets aan moet voldoen. Of weet jij precies te benoemen wat jou dwars zit, wat anders of wat beter moet naar jouw oordeel of jouw mening.



Valkuilen

Het gedrag dat jij zal laten zien als jij onder druk staat.

Jij denkt vaak vooral in feiten, gestructureerd en binnen vaste kaders. Is iets jou ernst, vaak ben jij dan ook principieel en als jij iets belangrijk vindt, dan stel jij jezelf vaak meer formeel en controlerend op. Jij kunt dan kritisch zijn, soms ben jij gewoon streng en desnoods kan jij anderen corrigeren. Of min of meer dwingen om zich te conformeren of om een betere prestatie te leveren. Vaak heb jij veel moeite met fouten en vergissingen en vaak kan jij je ergeren als dingen niet zo lopen zoals jij dat wil. Of als het niet gaat zoals het is afgesproken. Gaat iets toch fout of maakt iemand een vergissing, dan verlang jij een correctie, maar ook excuses en als het kan graag ook de zekerheid dat het zich niet herhalen zal.

Vaak weet iedereen precies waar zij met jou aan toe zijn, in ieder geval ben jij meestal erg duidelijk. Uit jezelf ben jij niet sterk gedreven om je onderzoekend of relativerend op te stellen. Ook het bespreekbaar maken van zaken kost jou vaak moeite, vooral als iets niet binnen jouw kaders of niet binnen jouw comfortzone past. Toon jij je, zeker bij een verschil van mening of bij tegenstellingen, vaak vasthoudend, principieel en weinig wendbaar. Hierdoor kom jij als de druk oploopt vaak star, rechtlijnig of vooral principieel op anderen over, terwijl jij juist van mening bent dat anderen zich moet verbeteren of moeten aanpassen.

2.4 Talenten en Uitdagingen toegelicht



Hieronder worden de voor jou meest sprekende talenten toegelicht, evenals de uitdagingen die jou drijfveren met zich mee kunnen brengen.



Talenten

Jouw talenten als jij jouw drijfveren verder ontwikkelt.

Jij bent vaak vooral duidelijk, feitelijk, precies en nauwkeurig. Jij werkt vaak zeer geordend en jij maakt meestal duidelijke afspraken. Jij hanteert ook heldere kaders en richtlijnen en meestal laat jij weinig ruimte voor onduidelijkheid. Vergissingen en verrassingen wens jij zoveel als mogelijk uit te sluiten, maar daardoor is er vaak ook minder speelruimte voor innovatie, verandering of wendbaarheid. Wel kan iedereen op jou rekenen, weet meestal iedereen precies wat de bedoeling is en zelden staat iemand voor een plotselinge verrassing. Tenzij er overmacht in het spel is, maar ook daarmee zal jij vaak rekening willen houden. Of dit willen voorkomen.

Is iets onduidelijk of niet helemaal zeker, vaak zoek jij dan eerst naar zekerheid voordat jij verder gaat. En bij misverstanden, zoals verschil van norm of inzicht, ben jij gedreven om je feitelijk en principieel op te stellen. Ook bij fouten en vergissingen toon jij je vaak meer feitelijk en meestal zie jij niet snel iets door de vingers. Vooral bij domme fouten of bij onverschilligheid toon jij je vaak weinig begripvol, in ieder geval kom jij dan onvoldoende flexibel op anderen over. Blijf jij vaak wel formeel beleefd en correct, maar vooral ben jij dan ook erg duidelijk, waarbij jij nauwelijks bereid bent 'om buiten de lijntjes te kleuren'. Wel zal jij je vaak hiërarchisch kunnen schikken, bijvoorbeeld als iets jou van hogerhand wordt opgedragen, maar dan moet het wel aansluiten bij jouw normen en waarden. Of voldoen aan geldende voorschriften, afspraken en kaders.



Uitdagingen

Hoe jij jouw drijfveren kan afstemmen op de situatie en functioneel kunt inzetten.

Jij toont je vaak waakzaam en oplettend, maar soms ben jij ook gewoon te streng of enigszins rechtlijnig. In ieder geval ben jij graag feitelijk, maar ook alert, bijvoorbeeld omdat jij geen fouten wil maken. Ben jij veelal liever voorzichtig dan dat jij je wendbaar of flexibel opstelt. Vooral als iets belangrijk is voor jou sta jij uit jezelf minder open voor veranderingen of het bedenken van een alternatief. Veel van wat jij denkt of voelt spreek jij niet altijd uit, waardoor jij geremd kunt zijn in jouw spontane gedrag, maar vaak ook in jouw waarneming.

Jij mag meer begrip opbrengen voor het lerende en ontdekkende element van fouten en vergissingen en jij mag meer oog hebben voor de werkelijkheid van jezelf ontwikkelen. Je meer focussen op wat redelijk is of wat haalbaar is. Of wat jij in redelijkheid beïnvloeden of verbeteren kunt. Soms mag jij bijvoorbeeld ook eens iets door de vingers zien en accepteren dat regels en voorschriften ondersteunend zijn en nooit een doel op zichzelf zijn. Uiteraard is dit vaak sterk afhankelijk van de omstandigheden, in ieder geval mag jij je soms meer relativerend of wendbaar opstellen. Je meer richten op een goede balans tussen sfeer en welzijn van mensen en wat feitelijk of formeel juist is. Kortom, een goede balans aanhouden tussen wetmatigheid en doelmatigheid en je soms wat meer realiseren dat voldoen aan regels geen doel op zichzelf is.

Soms dienen regels of voorschriften te worden genuanceerd of zelfs losgelaten, bijvoorbeeld om een hoger of een gemeenschappelijk belang te dienen. Uiteraard hangt ook dit sterk af van de omstandigheden, in ieder geval mag jij je verdiepen in de psychologie van straffen (corrigeren) en belonen (vergeven). Mag jij jezelf oefenen in het verbreden van jouw gedragsvaardigheden op het snijvlak van corrigeren en motiveren en meer inzetten op de kracht van positief waarderen. Hierbij kan jij de hulp van een coach of mentor zeker goed gebruiken. Iemand die jou mag spiegelen en mag reflecteren op jouw houding en gedrag, maar jou ook mag leren relativeren en met jou mag oefenen hoe je kunt leren vergeven.

3. Inzetbaarheidsfactoren



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



Leiding



Jij scoort neutraal op Leiding.

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

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



Collegialiteit



Jij scoort hoog op Collegialiteit.

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

In ieder geval ervaar jij met (een aantal van) jouw collega's een goede klik en vaak bespreek jij wat je dwars zit, zoals eventuele problemen, zorgen of irritaties. Wordt hier ook tijd voor vrijgemaakt, ook al is er sprake van bijvoorbeeld een verhoogde werkdruk. Immers een goede sfeer en een goede onderlinge communicatie is erg belangrijk, want anders gaat dit ook ten koste van een efficiënte of adequate samenwerking, zo geef jij aan. Samengevat heb jij het gevoel dat een goede werksfeer, collegialiteit en een prettige samenwerking belangrijke waarden zijn, maar vooral vind jij het belangrijk dat jij serieus wordt genomen door jouw collega's.



Functie-interesse



Jij scoort hoog op Functie-interesse.

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

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



Functieperceptie



Chagrijnig Negatief Saai Positief Enthousiast Ambitueus

Jij scoort neutraal op Functieperceptie.

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

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



Materiële waardering



Verontwaardigd Ontevreden Marktconform Tevreden Royaal Overdreven

Jij scoort hoog op Materiële waardering.

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

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



Immateriële waardering

Materialistisch Afstandelijk Zakelijk Voldoening Idealistisch Onrealistisch

Jij scoort hoog op Immateriële waardering.

Jij geeft met deze score aan dat jij ten aanzien van jouw werk veelal prijs stelt op een persoonlijke en individuele benadering, in mindere mate stel jij prijs op overwegend zakelijke benadering. In jouw werk vind jij het meestal erg belangrijk dat jij iets kunt betekenen voor anderen en vaak ben jij erop gericht dat jij anderen kunt helpen. Vaak in mindere mate ben jij gericht op (veel) geld verdienen, ook al is het natuurlijk niet de bedoeling dat jij voor jouw inspanningen geen beloning krijgt. Of dat jij geen salaris ontvangt.

Ook vind jij het vaak erg belangrijk dat jij voldoende plezier ervaart en een gevoel van voldoening in jouw werk ervaart, maar jij stelt vaak ook prijs op een goede financiële beloning. In ieder geval vind jij het ook belangrijk dat jij een redelijke compensatie krijgt voor jouw inspanningen, maar ook vind jij het essentieel dat jij waardering krijgt en als het even kan graag ook een complimentje. Liever niet ervaar jij een zakelijke of formele benadering, maar ook stel jij vaak als voorwaarde dat er sprake is van een goede balans werk/privé. Kortom, ervaar jij liever niet een al te hoge werkdruk, want anders gaan er wellicht allerlei belangen door elkaar heenlopen.



Ontwikkelmotivatie

Verzuurd Bekrompen Behoudend Stabiel Ontwikkelbaar Leergierig

Jij scoort neutraal op Ontwikkelmotivatie.

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



Verandervermogen



Jij scoort hoog op Verandervermogen.

Hieruit kan worden opgemaakt dat jij meestal weinig moeite hebt met veranderingen, zelfs als het plotseling gebeurt en jij je niet hebt kunnen voorbereiden. Natuurlijk vind jij het prettig dat er eerst overleg plaatsvindt, maar jij begrijpt ook wel dat dit niet altijd mogelijk is. Als er wat veranderen moet, dan speel jij meestal graag een rol hierbij en meestal probeer jij met een positieve blik te anticiperen en zelf met ideeën te komen. Met reflectie, intervisie of een zelfkritische houding aannemen heb jij vaak weinig moeite. Uiteraard, niemand krijgt graag kritiek of correctie, maar het is ook belangrijk dat iedereen eerlijk en transparant is over zaken. Jij hoort graag wat er anders kan of hoe het wellicht beter kan, want dan kun jij er vaak meer mee dan dat jij het maar zelf moet uitzoeken.

Tot slot

In deze rapportage hebben wij de resultaten van jouw InzetbaarheidScan teruggekoppeld. Je hebt hiermee een beeld gekregen van wat jou drijft en waar voor jou kansen en belemmeringen liggen ten aanzien van jouw inzetbaarheid. 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 huidige (werk)situatie. Door aandacht te (blijven) besteden aan jouw ontwikkeling, haal je het maximale uit jezelf.

Ten slotte benadrukken wij dat dit document geen uitspraken doet over wat 'goed of fout' is en niet als een beoordeling of veroordeling mag worden gezien. Het dient vooral als een handvat, zodat 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 Inzetbaarheidsfactoren



Leiding

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



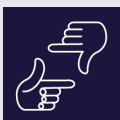
Collegialiteit

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



Functie-interesse

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



Functieperceptie

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



Materiële waardering

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



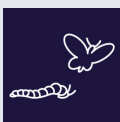
Immateriële waardering

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



Ontwikkelmotivatie

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



Verandervermogen

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