



Geef richting aan ontwikkeling

LoopbaanCheck

LoopbaanCheck

Voorbeeld Rapportage

Mentale balans



■ Zeer laag

■ Laag

■ Gemiddeld

■ Hoog

■ Zeer hoog

Loopbaanfactoren



Nieuwsgierigheid



Toekomstvisie



Loopbaanvisie



Verandervermogen



Zelfbewustzijn



Perspectief



Optimalisatie



Deskundigheid



Positief



Neutraal



Negatief

Inleiding

Op 15 november 2022 heb jij de LoopbaanCheck ingevuld. Deze LoopbaanCheck bestaat uit een aantal onderdelen die samen inzicht geven in jouw kansen en belemmeringen ten aanzien van jouw loopbaanontwikkeling. Aan het begin van deze rapportage wordt jouw LoopbaanWaarde getoond. Dit is een totaalscore die iets zegt over de mate waarin jij gericht bent op jouw loopbaanontwikkeling. Hoe deze totaalscore tot stand is gekomen, wordt vervolgens toegelicht aan de hand van twee onderdelen. Het eerste onderdeel gaat in op het persoonlijk welzijn. Het tweede onderdeel geeft inzicht in jouw beleving ten aanzien van onze zogenoemde Loopbaanfactoren.

Deze check maakt enerzijds inzichtelijk hoe jij jouw huidige loopbaan, arbeidsmarktpositie, kwaliteiten en ambities beleeft. Anderzijds geeft het een beeld van hoe jij in het leven staat en hoe jij jouw balans tussen werk en privé ervaart. Op deze manier biedt de LoopbaanCheck aanknopingspunten om te werken aan jouw loopbaanontwikkeling.

"Stimuleer beweging en creëer perspectief."



Over deze rapportage

Deze rapportage is bedoeld ter reflectie en kan bijdragen aan het vergroten van zelfkennis en zelfinzicht. 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's wordt ieder gemaakt onderdeel van de LoopbaanCheck 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.

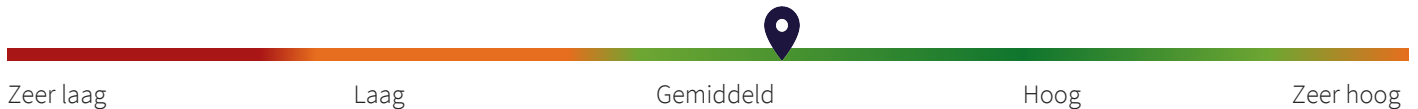


NB. Dit rapport is uitsluitend bestemd voor Voorbeeld Rapportage en degene die hem in het kader van zijn (loopbaan)ontwikkeling begeleidt. Omdat individuen en werksituaties veranderen, heeft het rapport slechts een beperkte geldigheidsduur.

1. LoopbaanWaarde



In dit hoofdstuk wordt jouw totaalscore weergegeven. Dit geeft een inzicht in hoe jij jouw loopbaanontwikkeling ervaart en de mate waarin ondersteuning, opleiding of ontwikkeling ten aanzien van jouw loopbaan nodig is. Er wordt een korte toelichting gegeven op jouw score en uitgelegd wat jij kan doen om jouw LoopbaanWaarde te verhogen.



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

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

Om jouw LoopbaanWaarde te verhogen, kan je de volgende dingen doen:

1

Kijk naar jouw Mentale balans in hoofdstuk 2. Is jouw mentale belasting verhoogd, dan kan dit jou belemmeren kansen en mogelijkheden te zien en de ruimte die beschikbaar is om te investeren in persoonlijke ontwikkeling beperken. Lees de bijbehorende rapportagetekst voor meer informatie hierover.

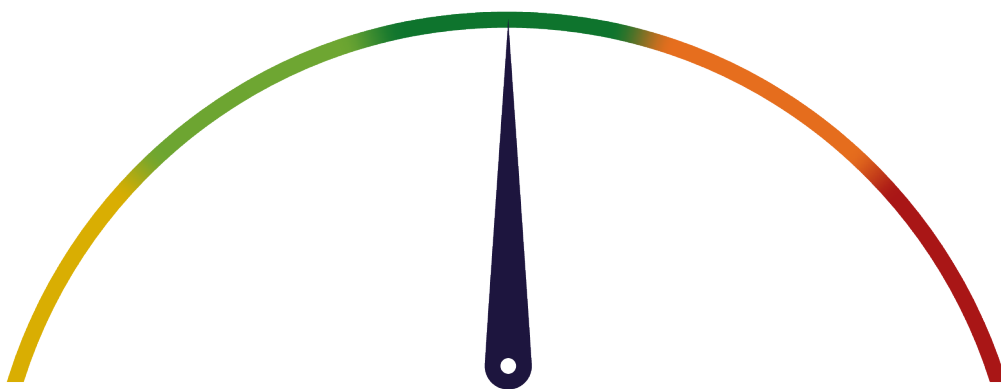
2

Kijk op welke Loopbaanfactoren je minder positief scoort in hoofdstuk 3. Lees de bijbehorende rapportageteksten voor meer uitleg over wat dit betekent.

2. Mentale balans



De mentale balans geeft inzicht in de hoeveelheid ruimte die beschikbaar is om te investeren in persoonlijke- en loopbaanontwikkeling. Dit bepaalt voor een groot deel hoe jij op dit moment prioriteiten bepaalt en hoe jij op dit moment tegenover werk staat. Als jij meer zorgen, onzekerheid, spanning, druk of stress ervaart, dan heb jij minder ruimte vrij die jij kunt gebruiken voor jouw ontwikkeling. Je zal dan meer moeite moeten doen om open te staan voor kansen of mogelijkheden en jij zal eerder terugvallen op jouw primaire gedrag, ook wel intrinsieke motivatie genoemd. De mentale balans geeft de balans weer tussen jouw vermogen en jouw zorgen. 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 score geeft aan dat jouw mentale belasting op dit moment gemiddeld is.

Hieruit kan worden geconcludeerd dat jouw balans tussen inspanning en ontspanning momenteel voldoende in evenwicht is, ook al is er soms wel eens sprake van een verhoogde druk. Soms ervaar jij meer zorgen en problemen dan je lief is, echter met wat extra inspanning of juist wat meer rust komt het vaak wel weer in orde. Om al jouw werkzaamheden, taken en verplichtingen goed te organiseren, kun je vaak niet zonder een goede planning, duidelijke afspraken of het bewust zoeken naar een goede balans tussen inspanning en ontspanning.

Als er vaker sprake is van een verhoogde (werk)druk, dan kun je wel eens geïrriteerd raken, maar in goed overleg is dit meestal wel weer op te lossen. Om plezier in jouw werk te houden moet jij jezelf soms wel eens oppeppen en motiveren en regelmatig moet jij rekening houden met anderen, afspraken of andere verplichtingen. Dit is niet altijd prettig of er is niet altijd voldoende tijd, waardoor jij keuzes moet maken en prioriteiten moet stellen.

Indien er onverhoopt sprake is van tegenslag, er kritiek is op jouw functioneren of als onvoorziene problemen zich voordoen, dan kun jij hierdoor overvallen worden. Jij stelt sommige dingen die toch echt wel moeten dan uit, jij wil het liefst proberen om jouw problemen zelf op te lossen of jij hoopt dat het allemaal wel meevalt. Dat dit niet verstandig is, dat weet je best, maar eigenlijk is het best lastig om tijd en energie te steken in zaken die geen direct plezier of voordeel opleveren.

3. Loopbaanfactoren



In dit hoofdstuk worden de acht Loopbaanfactoren besproken. Deze factoren zijn van invloed op jouw loopbaan en op jouw kansen en uitdagingen op het gebied van jouw loopbaanontwikkeling. We geven hier geen feitelijke weergave van jouw algehele loopbaan(ontwikkeling), maar we beschrijven hier hoe jij jouw eigen loopbaan en mogelijkheden hierbinnen ervaart (zie bijlage voor de definities van de Loopbaanfactoren).



Nieuwsgierigheid

Jij scoort erg hoog op Nieuwsgierigheid.

Hieruit kan worden geconcludeerd dat jij vaak zeer leergierig bent ingesteld en jij vaak zeer gedreven bent om jezelf te ontwikkelen of je te ontplooien. Juist een gevoel van zekerheid en duidelijkheid prikkelt je vaak om je verder te verdiepen, te ontdekken of om je te (blijven) verwonderen. Als jij namelijk aan iets een hekel hebt, dan is het wel voorspelbaarheid. En ook al voelt het spannend of onzeker, juist dan ben jij vaak nog meer alert op nieuwe informatie, andere inzichten of zienswijzen. Jij bent vaak zeer nieuwsgierig in het ontdekken, begrijpen en analyseren van zaken en hierbij leg jij de lat voor jezelf behoorlijk hoog. Vaak heb jij juist moeite om jezelf te begrenzen tot methodisch werken of heb jij moeite met opgelegde kaders of beperkingen. Vooral in nieuwe of voor jou onbekende situaties stel jij je vaak juist leerbaar of ontwikkelbaar op. Jij bent uit jezelf veel meer gericht op nieuwe informatie dan dat jij je laat beperken door wat jij wel weet en begrijpt.

Ook als ergens druk op staat blijf jij vaak zeer alert op nieuwe informatie, echter kost het je dan wel meer energie om te blijven schakelen tussen leren en controleren en tussen ontwikkelen en valideren. Vaak heb jij geen enkele moeite om jezelf aan te passen aan veranderende omstandigheden, zelfs als jij niet begrijpt waarom of als jij wellicht niet direct aanvoelt wat er precies speelt. Leren en zich ontwikkelen doe jij graag en alles wat nieuw, onbekend of interessant lijkt, heeft eigenlijk per definitie al jouw interesse. In ieder geval kijk jij graag buiten de kaders van jouw comfortzone, iets waar jij anderen vaak ook toe prikkelt of in stimuleert.



Toekomstvisie

Jij scoort hoog op Toekomstvisie.

Met deze score geef jij aan dat jij best wel vaak actief bezig bent met jouw verdere loopbaan en dat jij je bewust voorbereidt op mogelijke toekomstige veranderingen op het werk. Je zoekt regelmatig naar manieren om jouw loopbaankansen te vergroten en je hebt wel een aardig duidelijk beeld van de functie of het functieniveau waar je naartoe zou willen groeien. Jij neemt vaak een proactieve houding aan, zodat je gericht aan je ontwikkeling kan werken op een gestructureerde manier. Ook heb jij best wel een duidelijk plan voor de toekomst en oriënteer jij je vaak op mogelijke opleidings- of beroepskeuzes. Jij wacht niet af wat er op je pad komt, maar bent bewust bezig met veranderingen en jij wil je niet laten overvallen door plotselinge gebeurtenissen of ontwikkelingen. Jij hebt het idee dat je weet waar jij mee bezig bent en jij hebt duidelijke ambities en doelen voor ogen.



Loopbaanvisie

Jij scoort zeer hoog op Loopbaanvisie.

Met deze score geef jij aan dat jij meer dan voldoende in staat bent om zelfstandige keuzes te maken ten aanzien van jouw loopbaanontwikkeling. Jij bent van mening dat jij in elke situatie en op elk moment in staat bent om goede en realistische keuzes te maken ten aanzien van jouw loopbaan of werk en dat jij hier geen hulp bij nodig hebt. Jij hebt een heel goed beeld van de ontwikkel- en doorgroeimogelijkheden binnen jouw werk. Jij ziet geen enkele noodzaak tot hulp of advies en het liefst doe jij het dan ook alleen. Pas op dat je je niet te erg afsluit voor ideeën of adviezen van anderen. Zij kunnen namelijk soms net een andere kijk hebben op de situatie, wat jou kan helpen tot nieuwe inzichten te komen.



Verandervermogen

Jij scoort laag op Verandervermogen.

Hieruit kan worden opgemaakt dat jij soms veel moeite hebt met veranderingen, vooral als het ook nog eens plotseling gebeurt. Vooral als jij je niet hebt kunnen voorbereiden, vind jij dit erg vervelend. Ook heb je er veel moeite mee als veranderen jou worden opgelegd of aan je worden opgedrongen. Als het achter jouw rug om gebeurt of als er aan jouw rechten of zekerheden wordt gekomen, dan kan dit je irriteren of zelfs boos maken. Als er wat moet veranderen, kom dan niet aan jouw rechten, of doe het geleidelijk, zo is veelal jouw mening. Natuurlijk ben jij kritisch ingesteld, maar (nog) niet verzuurd of verbitterd, ook al ben jij misschien wel hard op weg.

Reflectie, intervisie of een zelfkritische houding aannemen is vaak niet hetgeen waar jij warm voor loopt. Meestal heb jij er zelfs een hekel aan, in ieder geval zal jij er niet zelf om vragen. Ook heb jij soms veel moeite met het ontvangen van kritiek en vaak ben jij geneigd om kritiek persoonlijk op te vatten. Natuurlijk sta jij best wel open voor kritiek, maar deze moet natuurlijk wel terecht zijn en naar jouw mening is dit zelden het geval. Vaak heeft de ander immers ook een eigen belang en meestal is kritiek daardoor onvoldoende objectief. Of wordt er te weinig rekening gehouden met de omstandigheden. Jij kan dan ook soms erg boos worden als jij kritiek krijgt of als jij onterecht wordt gecorrigeerd.



Zelfbewustzijn

Jij scoort neutraal op Zelfbewustzijn.

Met deze score geef jij aan dat jij soms een onvoldoende helder beeld hebt van jouw talenten, kwaliteiten en/of capaciteiten en jij hebt niet altijd een goed beeld van jouw sterke of zwakke punten. Jij ziet in dat het belangrijk is om dit van jezelf duidelijk te krijgen, maar in de praktijk vind je dit lastig. Jij kan hierin een onverschillige houding aannemen. Jij weet niet altijd goed wanneer jij iets zelf kan doen en wanneer het beter is om het aan een collega over te laten. Ook heb jij niet altijd een goed beeld van de momenten waarop jij eigenlijk om hulp zou moeten vragen of van de rol die jij inneemt binnen jouw team. Hierdoor heb jij ook niet altijd voldoende inzicht in jouw ontwikkel- of aandachtspunten. Regelmatig ervaar jij enige twijfel ten aanzien van jouw loopbaan en jij weet niet altijd of je wel de juiste keuzes maakt. Je bent je hier bewust van, maar je vindt het ook lastig om hier verandering in aan te brengen.



Perspectief

Jij scoort hoog op Perspectief.

Met deze score geef jij aan dat jij meerdere mogelijkheden ziet om je nog verder te kunnen ontwikkelen binnen jouw loopbaan en/of werk. Tevens heb jij hier ook veel vertrouwen in en ben jij hiertoe ook altijd wel bereid. Jij ervaart voldoende perspectief en vertrouwen in jouw eigen kunnen. Jij hebt het gevoel jouw grenzen nog niet te hebben bereikt en jij lijkt er ook sterk in te geloven deze waar nodig te kunnen verleggen. Jij hebt hier zelfs zin in, ondanks dat het je best wat inspanning zal gaan kosten, want jij bent van mening dat je nog lang niet bent uitgeleerd.



Optimalisatie

Jij scoort neutraal op Optimalisatie.

Met deze score geef jij aan soms actief bezig te zijn met jouw persoonlijke ontwikkeling, afhankelijk van de situatie of van het moment. Jij geeft ook aan dat niet altijd even belangrijk te vinden en afhankelijk van de situatie zie jij hier wel of niet het nut van in. Soms vind jij het wel nodig om jouw zwakke punten te verbeteren en om het beste uit jezelf te halen. Jij staat dan ook wel open voor reflectie of kritiek, maar het moet dan wel terechte kritiek of reflectie zijn. Ook zoek jij soms naar mogelijkheden om te werken aan jouw uitdagingen en jij besteed wel wat tijd aan het verbeteren van jouw kennis en vaardigheden. Echter is dit erg minimaal en jij mag hier dan ook actiever mee bezig zijn.



Deskundigheid

Jij scoort hoog op Deskundigheid.

Jij geeft met deze score aan dat jij jezelf meestal meer dan voldoende zeker en deskundig acht om jouw werkzaamheden naar behoren en op een veilige manier uit te voeren. Vaak acht je jezelf meer dan voldoende toegerust en competent om jouw verantwoordelijkheid te nemen voor jouw werk en soms heb jij zelfs het gevoel dat jij (veel) meer kunt dan waarvoor jij wordt ingezet. Jij bent bijvoorbeeld van mening dat jij soms onvoldoende ruimte krijgt om jouw deskundigheid optimaal in te zetten of te benutten.

Ook al is er voldoende duidelijkheid over wederzijdse verwachtingen of is er voldoende zekerheid over wat er van je wordt verwacht, toch kan jij niet altijd in voldoende mate jouw energie, deskundigheid of passie kwijt in de rol of taak die jij momenteel verricht. Het is niet zo dat jij je vervelt, maar jij kan je er wel aan storen dat er soms te weinig gebruik wordt gemaakt van jouw kwaliteiten.

Tot slot

In deze rapportage hebben wij de resultaten van jouw LoopbaanCheck teruggekoppeld. Je hebt hiermee een beeld gekregen van waar voor jou kansen en belemmeringen liggen ten aanzien van jouw loopbaanontwikkeling. 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.



NewHR b.v.
Dijkzichtweg 9
8028 PC Zwolle

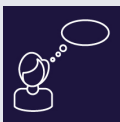
+31 (0)38 45 33 925
info@newhr.nl
www.newhr.nl

Bijlage: definities Loopbaanfactoren



Nieuwsgierigheid

Nieuwsgierigheid is indicatief voor jouw leer-, ontwikkel- en scholingsbereidheid en jouw motivatie tot het jezelf ontplooiën 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.



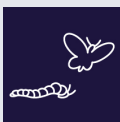
Toekomstvisie

Toekomstvisie is indicatief voor de mate waarin iemand gericht is op eventuele toekomstige ontwikkelingen in zijn of haar loopbaan. Het geeft een goed beeld van de mate waarin iemand hier daadwerkelijk actief mee bezig is en mogelijke veranderingen en eventuele opleiding- en beroepskeuzes verkent.



Loopbaanvisie

Loopbaanvisie is indicatief voor de mate waarin iemand zichzelf in staat acht tot zelfregie in zijn of haar loopbaankeuzes. Het geeft een goed beeld van of iemand het gevoel heeft hulp en ondersteuning nodig te hebben om keuzes te maken ten aanzien van de eigen loopbaanontwikkeling of dat iemand het gevoel heeft dat hij of zij hier zelfstandig toe in staat is.



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.



Zelfbewustzijn

Zelfbewustzijn is indicatief voor de mate waarin iemand een idee heeft over wat eigen sterke en zwakke punten zijn. Het geeft een duidelijk beeld van hoe bewust iemand zich is van zijn vaardigheden en persoonlijkheidstrekken, maar ook van wat daarvan de invloed is op anderen. Weet iemand wanneer er hulp gevraagd moet worden of wanneer iets beter aan een collega overgelaten kan worden?



Perspectief

Perspectief is indicatief voor de mate waarin iemand ervaart zich nog te kunnen ontwikkelen. Het geeft naast een goed beeld van het vertrouwen dat iemand heeft om zich nog te kunnen ontwikkelen, ook een beeld van de bereidheid daartoe. Tevens geeft het een beeld van het eventueel ervaren van onvermogen hiertoe.



Optimalisatie

Optimalisatie is indicatief voor de mate waarin iemand actief bezig is met zijn of haar persoonlijke ontwikkeling. Het zegt iets over hoe belangrijk en nuttig iemand het vindt om aan zwakke punten en uitdagingen te werken. Ook zegt het iets over de mate waarin iemand open staat voor kritiek en feedback en in hoeverre iemand tijd en energie steekt in het verbeteren van eigen kennis en vaardigheden.



Deskundigheid

Deskundigheid is indicatief voor de mate waarin iemand ervaart voldoende deskundig te zijn op zijn of haar vakgebied. Het geeft een goed beeld van de beleving van zijn of haar eigen kennis, competenties en vaardigheden en de eigen inschatting in hoeverre aanvullende training, scholing en ontwikkeling noodzakelijk is voor een verantwoorde taakuitoefening.