



De match tussen werk en professional

SelectieDeepsan

SelectieDeepscan

Voorbeeld Rapportage



Drijfveren

- Zoekt aandacht, waardering en respect.
- Wil graag duidelijk en betrouwbaar zijn.



Valkuilen

- Kan anderen overdonderen en confronterend zijn.
- Kan star, koppig of te vasthoudend overkomen op anderen.

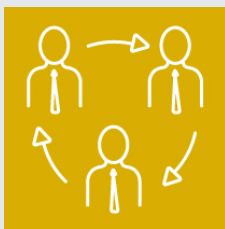
2.1 Drijfveren, talenten, valkuilen en uitdagingen



2.6 Teamrol

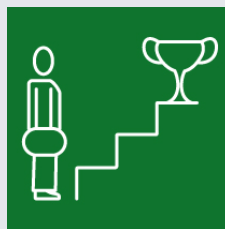


3. Mentale balans



Bedrijfscultuur

- Adhocratie
- Hiërarchie
- Familiecultuur
- Marktcultuur



Werkmotivatie

- Persoonlijke ontwikkeling
- Werkzekerheid
- Sociale participatie
- Succes



Loyaliteitsfactor

- Zelfontplooiing
- Functie
- Werksfeer
- Ambitie

4. Werkomgevingsfactoren

Inleiding

Op 3 maart 2022 heeft Voorbeeld Rapportage een digitale SelectieDeepscan ingevuld. Deze SelectieDeepscan bestaat uit meerdere onderdelen die vanuit verschillende invalshoeken zijn talenten, aandachtspunten en werkvoorkeuren in kaart brengen. Het eerste onderdeel gaat in op zijn persoonlijkheid en de gedragspatronen die hierbij aansluiten. Het tweede onderdeel is gericht op het persoonlijk welzijn. Ten slotte geeft het derde onderdeel inzicht in de werkomgeving die hem het meeste aanspreekt. De SelectieDeepscan biedt zodoende handvatten om te ontdekken wie hij is als professional en welke professionele rol nu of in de toekomst passend voor hem kan zijn.

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

"De juiste persoon op de juiste plek!"



Over deze rapportage

Deze rapportage is bedoeld ter reflectie. De rapportage kan bijdragen aan het vergroten van zelfkennis en zelfinzicht. Het geeft een beeld van hoe gedrag tot stand komt en wat gedrag kan beïnvloeden. Dit kan tevens helpen meer inzicht te krijgen in hoe anderen, zoals (toekomstige) medewerkers, collega's of leidinggevendenden Voorbeeld kunnen ervaren, hoe hij overkomt en hoe hij 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 Voorbeeld in het e-assessment heeft gegeven. Op de volgende pagina wordt toegelicht hoe gedrag tot stand komt. Vervolgens wordt ieder gemaakt onderdeel van de SelectieDeepscan afzonderlijk besproken, waarbij kort wordt uitgelegd wat het onderdeel in kaart heeft gebracht en wordt de uitslag zowel grafisch als tekstueel teruggekoppeld. Na het bespreken van de verschillende onderdelen volgt er een advies en een slotwoord.



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

1. Over gedrag en de DilemmaMethode



Overall waar je gaat zie je gedrag. Gedrag is het geheel aan acties van de mens en bepaalt hoe we met situaties omgaan. Hierin kan er een onderscheid gemaakt worden tussen het zichtbare gedrag, zoals waar te nemen is door de omgeving, en het onzichtbare gedrag, zoals denken en voelen.

In dit rapport wordt de werking van gedrag in kaart gebracht aan de hand van de DilemmaMethode. Binnen deze methode kijken we naar hoe gedrag tot stand komt vanuit vier onderdelen, namelijk het hoofd, het hart, de raderen en de voeten. Het is hierbij van belang dat er wordt gekeken naar de interactie tussen de onderdelen. In onderstaand diagram wordt dit verder toegelicht. In de SelectieDeepscan ligt de focus op het hart, de raderen en de voeten.



Cognitieve capaciteiten

Intelligentie en bewuste rationele processen

Controle houden over onszelf en onze (werk)situatie doen we vanuit ons hoofd en onze ratio. Hierbij maken we (al dan niet bewust) keuzes, gebaseerd op onze kennis, vaardigheden en capaciteiten.



Intrinsieke motivatie

Onbewuste voorkeuren en gedrag vanuit je persoonlijkheid

Door ons hart worden we gedreven tot bepaald voorkeursgedrag. Het weerspiegelt waar we blij van worden en waar we energie van krijgen. Tegelijkertijd weerspiegelt het ook wat weerstand of tegenzin oproept, waar we geen energie van krijgen en wat we het liefst willen vermijden. Hierbij gaat het veelal om onbewuste voorkeuren en drijfveren.



Situationele motivatie

Competenties en aangeleerd gedrag binnen een bepaalde context

Door situaties of verwachtingspatronen van anderen kunnen we ergens toe worden gedreven. Welke vaardigheden en competenties wij vervolgens inzetten in een specifieke situatie is afhankelijk van wat we hebben geleerd over deze specifieke situatie. Hierbij gaat het om bewuste voorkeuren en drijfveren.



Mentale belasting

Mentaal welbevinden en hoe we in ons vel zitten

De situatie waarin we ons op dit moment bevinden en hoe we ons daarbij voelen, bepaalt in grote mate hoe we keuzes maken en waar onze prioriteiten liggen. Zo staan we anders in het leven wanneer we weinig zorgen hebben, dan wanneer we veel stress en verplichtingen ervaren.

2. Persoonlijkheidsanalyse



Veel van onze gedragingen komen voort uit onze primaire behoeften en persoonlijke karaktertrekken, ook wel persoonlijkheid genoemd. Het vertelt iets over welk gedrag onze voorkeur heeft en hoe wij geneigd zijn om te gaan met bepaalde situaties. In onderstaande grafiek wordt het persoonlijkheidsprofiel van Voorbeeld weergegeven. Dit persoonlijkheidsprofiel laat zien welk gedrag hij automatisch en vaak zonder na te denken zal laten zien. Hierbij zijn polariteiten te onderscheiden (bijvoorbeeld assertief versus samenwerkend), waarbij elke polariteit talenten en valkuilen met zich meebrengt. Het profiel wordt op de volgende pagina's verder toegelicht.



2.1 Drijfveren, talenten, valkuilen en uitdagingen



Ons persoonlijkheidsprofiel toont welk gedrag wij van nature laten zien en is dus van invloed op ons gedrag in het dagelijks leven. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen drijfveren, talenten, valkuilen en uitdagingen. Drijfveren vertellen iets over ons primaire gedrag, het gedrag waar wij energie van krijgen. Als wij onze drijfveren bewust leren inzetten, dan worden dit onze talenten. Drijfveren zullen echter ook valkuilen met zich meebrengen, vooral in situaties waarin wij onder druk staan of als het minder goed met ons gaat. Daarnaast zijn er ook uitdagingen verbonden aan onze drijfveren en talenten. Hierbij gaat het om dat wat wij kunnen leren om ons primaire gedrag bewust af te stemmen op de situatie en waar deze op dat moment om vraagt.



Drijfveren

- Zoekt aandacht, waardering en respect.
- Wil graag duidelijk en betrouwbaar zijn.
- Wil graag winnen en de beste zijn.
- Streeft naar zekerheid, veiligheid en voorspelbaarheid.



Talenten

- Toont daadkracht, actiebereidheid, passie en expressie.
- Toont zich veelal vasthoudend, direct en concreet.
- Toont zich veelal competitief, hard werkend en ambitieus.
- Toont zich veelal loyaal, degelijk en betrouwbaar.



Valkuilen

- Kan anderen overdonderen en confronterend zijn.
- Kan star, koppig of te vasthoudend overkomen op anderen.
- Kan soms niet goed tegen zijn verlies.
- Kan zich soms moeilijk aanpassen en noodzakelijke veranderingen tegenhouden.



Uitdagingen

- Mag investeren in tact, diplomatie en wederzijds respect.
- Mag zich soms meer flexibel of wendbaar opstellen.
- Mag investeren in een goede balans tussen inspanning en ontspanning.
- Meer anticiperen op ontwikkelingen, wijzigingen of plotselinge gebeurtenissen.

2.2 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.



Hij zegt vaak duidelijk wat hij wil. Meestal zegt hij luid en duidelijk wat hij vindt en wat zijn mening is of wat hem bezig houdt. Hij kan meestal goed voor zichzelf opkomen en meestal heeft hij er geen moeite mee om anderen aan te spreken. Hij stapt op anderen af en vaak heeft hij er nauwelijks moeite mee om in de schijnwerpers te staan. Neemt hij het podium of gaat hij in discussie, in ieder geval weet hij zichzelf vaak goed te verkopen.



Hij weet meestal precies hoe hij het hebben wil, in ieder geval weet hij vaak wat hij niet (meer) wil of waar hij zich aan ergert. Vaak maakt hij zich nauwelijks druk of het ook kan of altijd realistisch is, hij gaat er gewoon voor en meestal zorgt hij er wel voor dat het voor elkaar komt. Immers, gaat het niet zoals het moet, dan gaat het maar zoals het misschien toch wel kan en als er een probleem is, dan moet er ook een oplossing zijn.



Hij zegt vaak precies waar het op staat en meestal weet iedereen precies waar zij met hem aan toe zijn. Hij is vaak vooral duidelijk en concreet en meestal is hij serieus, gedegen en praktisch, maar ook vasthoudend ingesteld. Vaak toont hij zich planmatig, is hij concreet en duidelijk, werkt hij gestructureerd en uiteraard weet hij graag waar hij aan toe is.

Hij staat meestal klaar voor anderen die hem nodig hebben en meestal is hij bereid om anderen te helpen, maar dan wel omdat het nuttig of echt nodig is. In ieder geval levert hij graag een concrete bijdrage, zonder bijbedoelingen, verzinsels of een dubbele agenda, want daar is hij min of meer allergisch voor. Liever is hij gewoon concreet en praktisch, zonder franje of allerlei fantasieverhalen.

2.3 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.



Hij staat meestal duidelijk voor wat hij vindt. Hij weet meestal precies aan te geven wat hem drijft of wat hij echt belangrijk vindt en vaak weet hij duidelijk te verwoorden wat zijn doel of wat zijn streven is. Meestal toont hij een sterke actiebereidheid, komt hij luid en duidelijk voor zijn mening uit en meestal staat hij vierkant achter zijn boodschap, zijn taak en/of missie. Hij wacht zelden af, hij kan zich vaak makkelijk uiten of zijn bijdrage leveren aan discussies. Hij kan vaak makkelijk zijn stempel drukken en desnoods gaat hij de confrontatie aan om zijn doel of mening kracht bij te zetten.



Is iets hem ernst, dan toont hij daadkracht en ervaart hij passie, dan onderneemt hij zeker actie. Niet altijd is hij dan voldoende tactisch of diplomatiek, vaak simpelweg omdat hij vaak bruist van energie. Is zijn passie en zijn daadkracht soms sterker dan zijn geduld, vooral als anderen hem proberen af te remmen doet hij er vaak gewoon een schepje bovenop. Immers de energie en passie die hij heeft, die moet er ook uit, want zichzelf inhouden of geduldig zijn beurt afwachten, eigenlijk is het hem gewoon teveel gevraagd.



Hij kan zich vaak goed concentreren op zijn taak of op zijn werkzaamheden. Vaak toont hij duidelijk en deskundig, bijvoorbeeld op zijn vakgebied, maar veelal ook wanneer iets zijn interesse heeft of waarmee hij ervaring heeft opgedaan. Vaak is hij dan duidelijk en concreet, maar ook behulpzaam en ondersteunend in zijn houding en gedrag. Vaak toont hij zich dan ook vasthoudend en meestal kan hij zich goed focussen en zich concentreren op zijn taak. Meestal laat hij zich dan niet zo snel van de wijs brengen, werkt hij planmatig en gestructureerd en, zeker als hij zich zeker voelt en zich deskundig acht, zegt hij precies waar het op staat of wat hij vindt.

Hij laat zich meestal niet zo snel overhalen of verleiden tot iets waar hij niet achter staat of waar hij het niet mee eens is. Ervaart hij zich deskundig en vertrouwd, dan is hij meestal niet alleen erg duidelijk, maar vaak ook vasthoudend in zijn mening, houding en gedrag. Voelt hij zich niet echt zeker, is iets hem niet voldoende duidelijk of voelt hij zich onvoldoende deskundig, ook dan toont hij zich vaak erg vasthoudend, maar dan vooral in het aangeven van zijn grenzen. Zelden zal hij immers zomaar iets doen, iets uitproberen of zijn geluk beproeven. Wel zal hij vaak eerst vragen om duidelijkheid, om uitleg en/of kaders, voordat hij ergens aan begint, iets toezegt of zijn bijdrage levert.

2.4 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.



Hij kan meestal makkelijk zijn mening geven. Legt hij zichzelf uit of schiet hij in de verdediging en soms kiest hij juist voor de aanval, als hij maar uitkomt waar hij wil zijn of hij bereikt wat hij zich heeft voorgenomen. Als hij het ergens niet mee eens is, laat hij dit meestal gewoon merken. Soms voelt hij zich al snel aangesproken, gaat hij makkelijk in discussie of zoekt hij desnoods de confrontatie, als hij maar zijn doel bereikt. Of ermee voorkomt wat hij echt niet wil.



Vaak reageert hij vooral direct, soms is hij eigenlijk brutaal of gewoon dominant. Of weet hij eigenlijk alles beter. Niet vanzelfsprekend gaat hij uit zichzelf eerst op onderzoek uit of vraagt hij zich altijd voldoende af of hij het wel bij het rechte eind heeft, bijvoorbeeld als hij ergens zijn zinnen op gezet heeft. Ervaart hij passie, soms praat hij sneller dan dat hij eerst goed nadenkt of floept hij er soms van alles uit. Vaak heeft hij dit achteraf pas in de gaten, waardoor het hem vervolgens soms veel energie kost om het weer goed te praten.



Als iets aansluit bij zijn kennis en deskundigheid, vaak is hij dan goed in staat om zijn bijdrage te leveren. Hij is eigenlijk nooit te beroerd om zijn bijdrage te leveren, maar wat hij doet, dient wel aan te sluiten bij zijn mogelijkheden, zijn deskundigheid, zijn planning of waar hij zich in kan vinden. In zijn houding en zijn gedrag is hij vaak vooral erg duidelijk, soms zelfs te duidelijk of is hij enigszins rechtlijnig, waardoor hij soms star of eigenwijs kan zijn. Of kan hij zo op anderen overkomen. Hierdoor toont hij zich soms onvoldoende wendbaar in zijn gedrag, soms simpelweg omdat hij zich bijvoorbeeld oprecht zorgen maakt.

Begrijpt hij niet waarom het anders moet, dan doet hij het zoals hij het gewend is, het afgesproken is of zoals hij het heeft geleerd. Hoe meer druk of spanning er dan op hem wordt uitgeoefend, vaak des te meer wil hij dan eerst begrijpen wat er van hem wordt verwacht. Trapt hij vaak op de rem, vraagt hij om uitleg of om een verklaring. Minder is hij dan geneigd om zich wendbaar of flexibel op te stellen, waardoor hij niet altijd voldoende kan anticiperen op veranderingen of als plotselinge wijzigingen zich voordoen.

2.5 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.



Hij mag actief investeren in (leren) luisteren, vragen stellen, incasseren en relativeren en zich meer richten op de (beleving van de) ander. Hij mag zich soms (meer) verdiepen in wat iets met anderen doet, wat anderen drijft of juist afremt en zich soms meer bewust zijn van eventuele belemmeringen of beperkende factoren. Uiteraard is dit op zich helemaal niet leuk of prettig, maar vaak wel noodzakelijk, soms simpelweg om aansluiting te houden of om niet uit de bocht te vliegen. Of om te voorkomen dat hij zichzelf voorbijloopt of zichzelf overvraagt.



Hij kan zich richten op zijn verdere ontwikkeling en vooral investeren in zichzelf, zijn diepere drijfveren of wat hem onderliggend werkelijk bezig houdt. Concreet kan hij hierbij denken aan contactsport, (leren) om vooral slimmer of meer tactisch te communiceren en zichzelf te oefenen in het leren omgaan met tegenslag en tegenwerking of verlies. Hij kan baat hebben bij een mentor die reflecteert op zijn gedrag en hem vooral stimuleert tot het (verder) ontwikkelen van tact en diplomatie. Zijn leert om zijn vaak grote daadkracht slimmer te regisseren en met hem oefent om bijvoorbeeld beter tegen zijn verlies te kunnen. Of om 'het' simpelweg gewoon net wat slimmer aan te pakken.



Vaak het liefst ervaart hij duidelijkheid en valt hij terug op wat hij zeker weet, waardoor hij soms veel moeite heeft met onduidelijkheid of plotselinge veranderingen. Niet omdat hij niet wil veranderen, maar het moet wel echt nodig zijn of een duidelijke verbetering zijn. Hij kan daarom veel baat hebben bij het doen van onderzoek en het analyseren van zaken, bijvoorbeeld door zich te (blijven) ontwikkelen, zowel persoonlijk als professioneel. In ieder geval mag hij zichzelf oefenen in het zich meer ontdekkend, vragend en onderzoekend opstellen en tijd en energie investeren in het doen van onderzoek naar oorzaak en gevolg. Of op zoek gaan naar onderliggende motieven, naar wat mensen drijft of wat van invloed is, maar niet altijd duidelijk is of altijd eerlijk wordt gezegd.

Hij kan zichzelf oefenen in het zich wendbaar opstellen, bijvoorbeeld door meer open te staan voor signalen van veranderingen en soms minder krampachtig vast te houden aan zijn eigen beleving of zijn eigen zienswijze. Mag hij bijvoorbeeld aansluiting of verbinding zoeken met anderen die hem mogen kritiseren, een tegengeluid laten horen of simpelweg een andere mening hebben, ook al druist deze wellicht in tegen zijn eigen gevoel of mening. Uiteraard niet om alles maar te geloven of om zijn eigen mening maar gewoon los te laten, maar wel om zichzelf te (blijven) ontwikkelen, immers de wereld om ons heen verandert sneller dan mensen altijd kunnen volgen. Of mee om kunnen gaan.

2.6 Teamrol



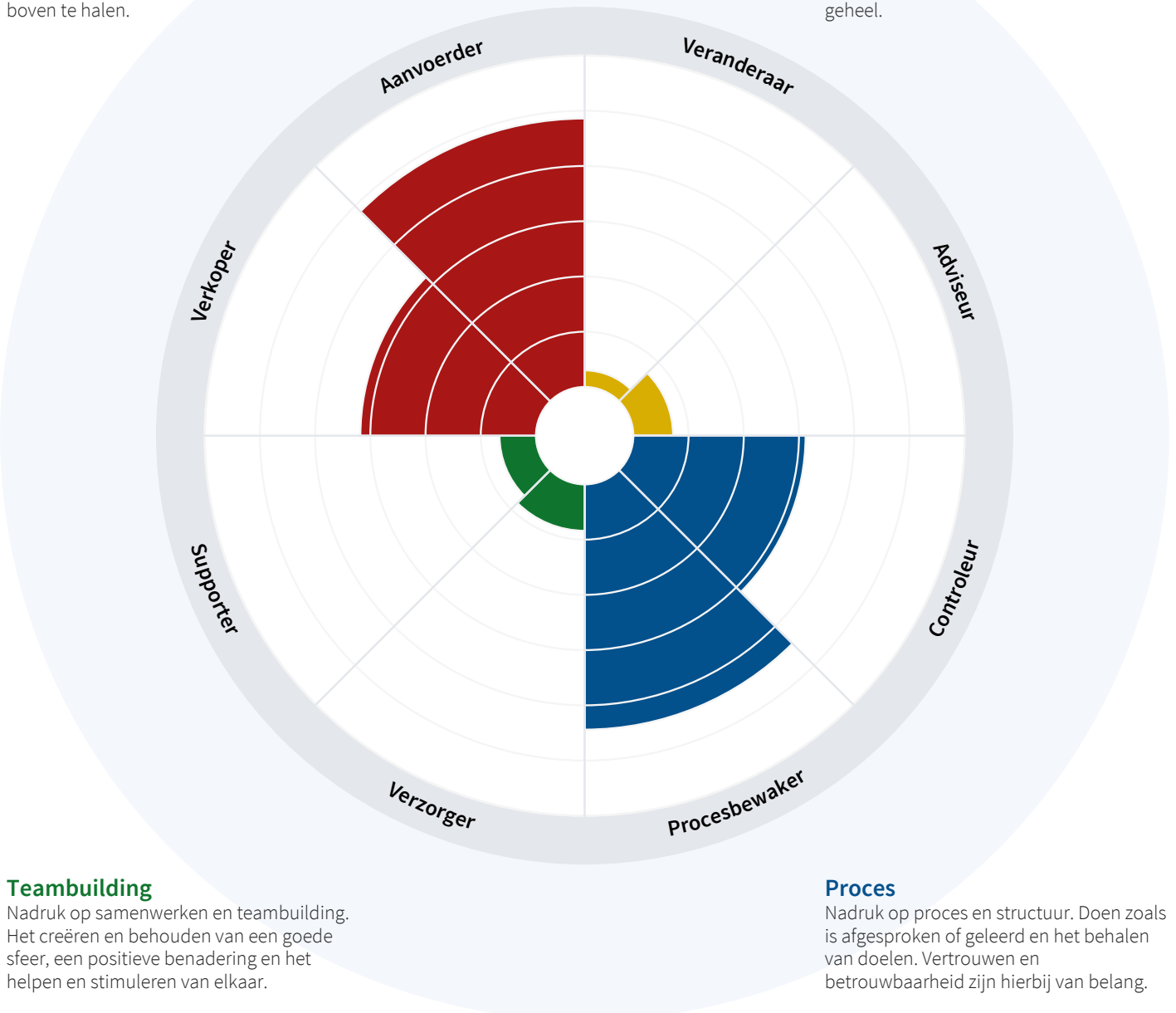
Aan de hand van onze persoonlijkheid kunnen wij een bepaalde rol innemen binnen een team of groep. Hierin worden vier categorieën onderscheiden, namelijk gericht op resultaat, strategie, teambuilding of proces. Binnen elke categorie worden er twee teamrollen onderscheiden. Bij elke rol horen kansen, maar ook risico's. In de meest ideale situatie wordt binnen een team elke teamrol vervuld.

Resultaat

Nadruk op presteren en behalen van resultaat. Het nemen van verantwoordelijkheid, leiding en het laten horen van jezelf, om het beste in jezelf naar boven te halen.

Strategie

Nadruk op visie en strategie. Het willen begrijpen van dingen, abstract denken en creativiteit. Het innemen van een helicopterview en het zien van het grotere geheel.



Teambuilding

Nadruk op samenwerken en teambuilding. Het creëren en behouden van een goede sfeer, een positieve benadering en het helpen en stimuleren van elkaar.

Proces

Nadruk op proces en structuur. Doen zoals is afgesproken of geleerd en het behalen van doelen. Vertrouwen en betrouwbaarheid zijn hierbij van belang.

2.7 In teamverband

In teamverband is hij vaak al snel geneigd om zich te profileren als een aanvoerder. In ieder geval is hij in zijn opstelling naar anderen niet verlegen, bescheiden of voorzichtig en vaak neemt hij zonder moeite of allerlei bedenkingen het voortouw of de leiding. Hij is bijvoorbeeld niet bang om zelf het initiatief te nemen, maar het kost hem juist moeite om zich in te houden. Het kost hem vaak best veel kracht en energie om zich geduldig op te stellen en meestal doet hij iets wel even zelf, want afwachten of iets delegeren vraagt vaak meer geduld van hem dan hij kan opbrengen. In zijn opstelling naar anderen, maar zeker ten opzichte van zijn collega's, mag hij soms meer bedachtzaam zijn op tact, diplomatie en een efficiënte samenwerking. Dit kan hij doen door zich minder vanzelfsprekend te focussen op winnen, presteren, succes of omzet.

Zeker bij prestatiedruk en spanning is hij, als het tegenzit, snel geneigd om zich te ergeren aan anderen, aan allerlei voorschriften, regels of beperkende werkafspraken. Soms is hij ongeduldig of raakt hij gestrest of teleurgesteld. Ook kan hij zich ergeren als hij zich moet verantwoorden, als hij wordt gecorrigeerd of als hij wordt aangesproken op zijn gedrag of houding. Dit is iets waar hij soms erg veel moeite mee heeft. Hij vindt het vaak erg lastig om zich kwetsbaar op te stellen, niet alleen omdat hij zich soms snel kan ergeren of last heeft van gevoelens van frustratie, maar vooral omdat hij simpelweg wil scoren. Neemt hij dan geen afstand, kan hij niet relativeren of kan hij zijn emoties onvoldoende uiten, dan verliest hij als snel de verbinding met anderen. Uiteraard legt dit vaak veel druk op de relatie, het teamgevoel en de sfeer of gaat het onbedoeld ten koste van een efficiënte of duurzame samenwerking.

3. Mentale balans



De mentale balans geeft inzicht in de hoeveelheid ruimte die beschikbaar is om te investeren in persoonlijke ontwikkeling. Als wij meer zorgen, onzekerheid, spanning, druk of stress ervaren, dan hebben wij minder vrije ruimte die wij kunnen gebruiken voor onze persoonlijke ontwikkeling. Wij zullen dan meer moeite hebben om open te staan voor kansen of mogelijkheden en zullen eerder terugvallen op ons primaire gedrag, ook wel onze intrinsieke motivatie genoemd. De mentale balans geeft de balans weer tussen de vermogens en zorgen van een persoon. Om dit weer te geven wordt de draagkracht afgezet tegen de draaglast. Oftewel: wat kan iemand 'inzetten' in zijn/haar situatie (draagkracht) en met welke verplichtingen of zorgen moet iemand rekening houden (draaglast).



De berekende totaalscore geeft aan dat de mentale belasting van Voorbeeld Rapportage op dit moment verhoogd is.

Hieruit kan worden geconcludeerd dat hij soms meer zorgen en problemen ervaart dan hem lief is. Er staat momenteel een redelijk grote druk op zijn balans tussen inspanning en ontspanning en regelmatig ervaart hij onbalans in de balans werk/privé, oftewel in wat hij moet doen en wat hij eigenlijk zou willen doen. Hij ervaart regelmatig een verhoogde (werk)druk en soms heeft hij onvoldoende fut en energie om de dingen te doen die hij eigenlijk zou willen doen. Ook is er soms niet zoveel voor nodig om hij moedeloos of gefrustreerd te laten voelen en regelmatig moet hij zichzelf oppeppen en motiveren om de dingen te doen die toch echt wel moeten of van hem verwacht worden.

Als de druk toeneemt, als tegenslag zich aandient, er kritiek is op zijn functioneren of als er sprake is van belangentegenstellingen, dan is de kans erg groot dat hij hier onvoldoende adequaat mee om kan gaan. Vaak is hij 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 hij dit signaal serieus neemt en hij meer aandacht schenkt aan zichzelf, zijn ontwikkeling en/of in een verbetering van zijn balans werk/privé. Al te lang stelt hij sommige dingen die toch echt wel moeten uit, wil hij het liefst zijn problemen proberen zelf op te lossen of hoopt hij dat het allemaal wel meevalt. Dat dit niet verstandig is, dat weet hij best, maar eigenlijk is het best lastig om sommige zaken eerlijk onder ogen te zien.

3.1 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 Voorbeeld 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 hij niet goed in zijn vel of zit het allemaal tegen, dan kan zijn gedrag ook doorslaan en in onbalans raken, wat zich kan uiten in een nog sterkere gedrevenheid om zichzelf te manifesteren. Vaak benadert hij zaken of situaties vooral vanuit rationele logica of is iets voor hem soms gewoon vanzelfsprekend en dan kan hij behoorlijk fel en dwingend zijn in zijn gedrag. Als er bijvoorbeeld sprake is van (complexe) tegenstellingen, dan kan zijn houding of gedrag onbedoeld oorzaak zijn van (wederzijdse) spanning of zelfs ergernis.

Loopt de druk en/of spanning op, dan is een (sluimerend) conflict soms onvermijdelijk. Het kost hem dan in ieder geval meer moeite om zich voldoende empathisch of begripvol op te (blijven) stellen. In ieder geval mag hij erop alert zijn dat hij niet vergeet om zich daadwerkelijk te interesseren voor wat er onderliggend speelt bij anderen en ervoor waken dat hij onmacht niet verwacht met onwil of tegenzin, indien er bijvoorbeeld sprake is van mentale druk, persoonlijke zorgen of allerlei verplichtingen bij betrokkenen.

Is er sprake van competitie, resultaatdruk of onderlinge spanning, dan kan hij soms moeilijk afstand nemen. Het kost hem dan relatief veel kracht en inspanning om zichzelf te relativiseren of om 'de bal te blijven spelen'. Hij is gevoelig voor het ontwikkelen van stress of spanningsklachten en hij kan soms makkelijk de strijd aangaan. Hierdoor kan een verschil van inzicht zich ontwikkelen tot een conflict, waarbij er soms harde woorden kunnen vallen. In ieder geval mag hij waakzaam zijn (en/of blijven) voor relatiespanning of een vertrouwensbreuk. Als dingen niet gaan zoals hij wil, kan hij zich soms makkelijk ergeren, maar dit is vaak vooral een kwestie van temperament, een ambitieus karakter en een sterke wil tot scoren. Iets waar hij simpelweg verstandig mee moet (leren) omgaan.

4. Werkomgevingsfactoren



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

De kleuren in deze uitslag komen overeen met de vier categorieën die gebruikt worden bij de teamrollen. Zo kan vergeleken worden of de voorkeurskleuren in zijn persoonlijkheid matchen met zijn voorkeurskleuren van de Werkomgevingsfactoren. Als deze kleuren niet matchen, dan kiest hij wellicht voor een werkomgeving die niet goed bij hem past. Dit kan energie kosten en spanning opleveren en geeft aanleiding om te onderzoeken waarom hij daarvoor kiest (zie bijlage voor definities van de Werkomgevingsfactoren).



Bedrijfscultuur

■ Adhocratie

■ Hiërarchie

■ Familiecultuur

■ Marktcultuur

De bedrijfscultuur die Voorbeeld het meest aanspreekt is: Adhocratie.

Met deze keuze geeft hij aan het liefst te willen werken in een bedrijf of instelling met een bedrijfscultuur, die kan worden getypeerd als een adhocratie.

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

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



Werkmotivatie

■ Persoonlijke ontwikkeling ■ Werkzekerheid ■ Sociale participatie ■ Succes

Wat Voorbeeld motiveert in zijn werk is: Sociale participatie.

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

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



Loyaliteitsfactor

■ Zelfontplooiing ■ Functie ■ Werksfeer ■ Ambitie

Voorbeeld heeft een duidelijke Functieomschrijving en structuur nodig om zijn werk goed te kunnen blijven doen.

Hij geeft aan zich momenteel vooral te willen binden aan een organisatie waarbij hij kan terugvallen op duidelijke afspraken, heldere taken en een duidelijke functieomschrijving. Hij is gericht op zekerheid en duidelijkheid en hij wil graag een bijdrage leveren aan de continuïteit en kwaliteit van de producten en diensten.

Hij werkt liever niet in een organisatie waar er sprake is van ad hoc werkzaamheden, onduidelijke afspraken en wisselende omstandigheden. Onzekerheid, onduidelijkheid en onvoorspelbaarheid van taken vragen van hem vaak meer energie en inspanning dan gewenst. Dit kan uiteindelijk een belemmering vormen voor zijn efficiënte en duurzame inzetbaarheid.

5. Advies

Het geheel aan resultaten overziende, komen wij tot het volgende advies.

Hij heeft soms erg veel moeite met anderen die (te) voorzichtig zijn of bang zijn om zichzelf te profileren of onvoldoende voor hun mening staan. Hij kan zich soms ergeren aan mensen die weggijken en eerst de kat uit de boom kijken, vooral denken in ja-maar of in problemen en/of zich niet verbinden aan een taak of zaak waar zij eigenlijk wel verantwoordelijk voor zijn. Hij kan zich storen aan mensen die geen keuzes (durven) maken, bang zijn om iets te missen of te bezorgd zijn om hun nek uit te steken, maar wel willen 'meeliften' op het succes van hem of anderen.

Geduld, delegeren, relativeren, zichzelf ontspannen en voldoende zorg voor zijn mentale en fysieke conditie zijn voor hem ontwikkelpunten.

Hij kan zichzelf ontwikkelen door met regelmaat te reflecteren op zijn gedrag, uiteraard objectief en waardevrij en vooral niet bij anderen die zelf ook een belang hebben. Hij mag oefenen in delegeren en anderen de ruimte geven of zagezegd ook eens laten scoren. Hierbij kan hij zich richten op het stellen van de juiste prioriteiten, het maken van tactisch onderbouwde keuzes en vooral het meer strategisch inzetten van zijn talenten, vaardigheden en capaciteiten. In ieder geval mag hij vooral ook rekening (leren) houden met de gevoelens van anderen. Soms kan hij zich namelijk zo sterk manifesteren, dat zijn gedrag veel weg heeft van een streber, die koste wat het kost wil scoren of simpelweg zijn zin wil krijgen. Zelf heeft hij dit niet altijd voldoende in de gaten, maar stoort hij zich wel aan bijvoorbeeld het getreuzel van anderen. Of hij kan zich ergeren aan anderen die zich onvoldoende inspannen om ergens een succes van te maken, die vooral druk zijn met zichzelf of zich vooral laten leiden door allerlei sfeeraspecten.

Ten aanzien van zijn persoonlijke ontwikkeling mag hij vooral (blijven) investeren in een goede balans tussen inspanning en ontspanning, met ruime aandacht voor sport, fysieke beweging, gezonde voeding en een verantwoorde leefstijl. Daarnaast moet hij vooral zijn energie kwijt kunnen. In zijn aanpak kan hij zichzelf immers soms makkelijk voorbijlopen of ergens te veel druk op zetten. Hoe belangrijker hij namelijk iets vindt, des te meer toont hij zijn gedrevenheid tot actie en vaak heeft hij dan moeite om zichzelf voldoende te beheersen. Ook vindt hij het lastig om zich minder dwingend op te stellen naar anderen. In ieder geval mag hij oefenen in het herkennen van en anticiperen op emoties en dieperliggende sensaties, zowel bij zichzelf als ook bij anderen. Hij mag oefenen in het leren omgaan met weerstand, tegenslag en tegenwerking en vooral minder snel toegeven aan gevoelens van irritatie of bijvoorbeeld zelfmedelijden. Openstaan voor reflectie, correctie en advies is vaak een hele uitdaging voor hem en het kost hem soms veel energie en moeite om zich geduldig, leer- of ontwikkelbaar op te stellen. In ieder geval mag hij zich (blijven) verdiepen in de ander, aansluiten op diens kwaliteiten en (on)mogelijkheden en zich vooral (meer) vragend en minder dwingend opstellen. Ook mag hij slimmer en (meer) strategisch omgaan met zijn vaak grote daadkracht.

Tot slot

In deze rapportage hebben wij de resultaten van de SelectieDeepscan van Voorbeeld Rapportage teruggekoppeld. Deze geven een beeld van wat hem drijft, waar voor hem kansen en belemmeringen liggen en wat zijn valkuilen en uitdagingen zijn. Met deze rapportage bieden wij enerzijds de mogelijkheid om de resultaten later nog eens rustig door te lezen. Anderzijds willen wij hem met deze rapportage stimuleren om nog eens kritisch te kijken naar zijn gedrag in relatie tot zijn talenten, valkuilen en uitdagingen. Door aandacht te (blijven) besteden aan zijn ontwikkeling, haalt hij het maximale uit zijn 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 Voorbeeld in staat is om zelf regie te voeren over zijn 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.

New**hr**

NewHR b.v.
Dijkzichtweg 9
8028 PC Zwolle

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

Bijlage: definities Werkomgevingsfactoren



Bedrijfscultuur

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



Werkmotivatie

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



Loyaliteitsfactor

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