



De match tussen werk en professional

SelectieDeepsan

SelectieDeepscan

Voorbeeld Rapportage



Drijfveren

- Streeft naar zekerheid, veiligheid en voorspelbaarheid.
- Gaat graag direct op zijn doel af.



Valkuilen

- Kan zich soms moeilijk aanpassen en noodzakelijke veranderingen tegenhouden.
- Kan soms erg dwingend en vasthoudend zijn.

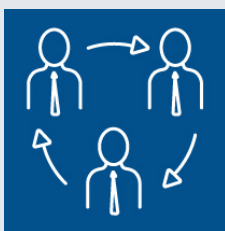
2.1 Drijfveren, talenten, valkuilen en uitdagingen



2.6 Teamrol

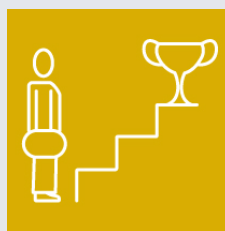


3. Mentale balans



Bedrijfscultuur

- Adhocratie
- Hiërarchie
- Familiecultuur
- Marktcultuur



Werkmotivatie

- Persoonlijke ontwikkeling
- Werkzekerheid
- Sociale participatie
- Succes



Loyaliteitsfactor

- Zelfontplooiing
- Functie
- Werksfeer
- Ambitie

4. Werkomgevingsfactoren

Inleiding

Op 18 april 2023 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 leidinggevenden 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



Het realiseren van een duurzame match tussen werknemer en functie of organisatie begint bij inzicht in de persoonlijkheid. 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

- Streeft naar zekerheid, veiligheid en voorspelbaarheid.
- Gaat graag direct op zijn doel af.
- Wil graag duidelijk en betrouwbaar zijn.
- Wil initiatief nemen, actief zijn en vooral niet afwachten.

Talenten



- Toont zich veelal loyaal, degelijk en betrouwbaar.
- Toont zich veelal duidelijk, doelgericht en gedisciplineerd.
- Toont zich veelal vasthoudend, direct en concreet.
- Kan instructies, opdrachten en aanwijzingen geven.



Valkuilen

- Kan zich soms moeilijk aanpassen en noodzakelijke veranderingen tegenhouden.
- Kan soms erg dwingend en vasthoudend zijn.
- Kan star, koppig of te vasthoudend overkomen op anderen.
- Kan dwingend zijn en situaties of anderen forceren.

Uitdagingen



- Meer anticiperen op ontwikkelingen, wijzigingen of plotselinge gebeurtenissen.
- Mag soms meer wendbaar of flexibel (leren) opstellen.
- Mag zich soms meer flexibel of wendbaar opstellen.
- Mag meer tactisch leren nadenken, overleggen en/of slimme vragen stellen.

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 is gedreven om zich loyaal, degelijk en betrouwbaar op te stellen. Hij is vaak trouw aan afspraken en hij is veelal gericht op hoe het hoort en hoe het is afgesproken. Hij is vaak meer gericht op veiligheid en zekerheid dan dat hij gericht is op avontuur en spanning en meestal weet iedereen precies wat hij bedoelt of waar zijn focus op gericht is.



Vaak heeft hij een hekel aan misverstanden en het woord misschien gebruikt hij zelden als hem gevraagd wordt om zich uit te spreken. Wel is hij meestal erg duidelijk en vaak is hij min of meer behoudend ingesteld. Het liefst hanteert hij strikte omgangsvormen en in zijn gedrag toont hij zich meestal serieus en ingetogen. En in zijn denken is hij eerder conservatief en traditioneel ingesteld dan creatief of innovatief.



Hij heeft graag een duidelijk doel voor ogen. Hij heeft een voorkeur voor een heldere taak of taakomschrijving en meestal weet hij graag waar hij aan toe is. Hij maakt af waar hij aan begint en meestal geeft hij niet snel op. Vaak kan hij ook bij tegenslag goed doorzetten en meestal is hij goed in staat om zichzelf te blijven focussen op het uiteindelijke doel of het beoogde resultaat.

Heeft hij zichzelf een doel gesteld, vaak laat hij zich niet afleiden en als iets hem tegenzit, niet snel laat hij zich uit het veld slaan. Bij tegenslag of weerstand doet hij er vaak gewoon een schepje bovenop en als het moet, kan hij soms erg vasthoudend zijn. Voor hem is een afspraak namelijk ook echt een afspraak, waardoor hij er vaak als vanzelfsprekend alles aan doet om zich aan zijn afspraken te houden.

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 toont zich meestal van zijn beste kant en meestal doet en handelt hij naar beste weten en kunnen. Vaak is hij loyaal en dienstbaar ingesteld en meestal doet hij naar wat hij heeft beloofd. Of waar hij voor staat, wat afgesproken is of wat er van hem wordt verwacht. Hij zal anderen niet teleur willen stellen en meestal stelt hij zich loyaal op jegens zijn collega's, de organisatie en/of zijn taak of opdracht. Kortom, op hem kan je bouwen en vertrouwen en als het moet stelt hij zich desnoods principieel op.



Hij is vaak trouw aan hoe het hoort, tradities, zijn opvoeding en/of zijn cultuurwaarden en meestal is hij meer gericht op veiligheid en op herkenbaarheid dan dat hij is gericht op avontuur, plotselinge wijzigingen of veranderingen. Natuurlijk neemt hij zijn taak serieus en hij vindt het vaak erg belangrijk dat iedereen respectvol omgaat met normen, waarden, regels, voorschriften en afspraken. En in de dagelijkse praktijk zal hij daar meestal ook bij anderen op aandringen. In ieder geval vraagt hij hiervoor voldoende aandacht. En als het moet dringt hij er ook op aan en is hij ook bereid om desnoods corrigerend op te treden bij overtredingen.



Hij is meestal gericht op zijn taak, zijn opdracht en op wat afgesproken is. Vaak gaat hij doelgericht te werk en meestal heeft hij nauwelijks moeite met het inzetten van discipline. Hij gaat doorgaans feitelijk te werk en hij weet goed waar hij het over heeft, kortom, kan hij terugvallen op zijn kennis, zijn deskundigheid en/of zijn (werk)ervaring.

Staat zijn deskundigheid en/of zijn aanpak niet ter discussie, vaak kan hij dan van grote toegevoegde waarde zijn. Wel heeft hij graag een duidelijk beeld van wederzijdse verwachtingen. Voordat hij ergens aan begint, heeft hij zich meestal goed voorbereid, want hij wil liever niet voor plotselinge verrassingen komen te staan. In ieder geval is hij gedreven om tenminste aan de gestelde verwachtingen en/of doelstelling te voldoen en vaak zal hij zich hiervoor desnoods bovengemiddeld in willen spannen.

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 heeft meestal graag dat iets maar gewoon duidelijk is. Meestal staat hij kritisch ten opzichte van veranderingen en vaak is hij terughoudend om wijzigingen of ontwikkelingen toe te laten. Hij doet en denkt meestal naar hoe het hoort en hij handelt veelal naar hoe hij het heeft geleerd, waarbij hij soms veel moeite heeft om het hem vertrouwde of het bekende los te laten. Soms is hij zo sterk gericht op duidelijkheid en zekerheid dat dit ten koste gaat van zijn wendbaarheid. Of is hij soms zo sterk gericht op hoe het hoort, dat hij nauwelijks in staat is om zich flexibel op te stellen. Of is hij gewoon bang om anderen teleur te stellen, wil hij geen verkeerde beslissingen nemen of durft hij zijn principes niet los te laten. Vaak kiest hij dan min of meer automatisch de meest bekende of de vertrouwde weg, waardoor hij verbeteringen of ontwikkelingen ook kan ophouden. Of kan afremmen of zelfs tegenhouden. Hierdoor staat hij niet alleen zijn eigen ontwikkeling vaak in de weg, maar legt hij ook druk op de ontwikkeling van anderen, het team of van de organisatie, bijvoorbeeld omdat hij iets echt niet begrijpt of ergens niet mee in kan stemmen.

Vaak is hij het liefst maar duidelijk en meestal gaat hij recht op zijn doel af. Soms is hij echter zo duidelijk, concreet of stellig, dat er nauwelijks ruimte is voor manoeuvreren of een flexibele aanpak. Of laat hij soms te weinig ruimte voor een wellicht noodzakelijke aanpassing of verandering, maar moet het gaan zoals hij het in zijn hoofd heeft. Gaat hij vooral recht op zijn doel af, waardoor er bijvoorbeeld (te) weinig ruimte is voor nuanceren of een alternatief.

Soms heeft hij veel moeite om zichzelf of zijn beleving te relativiseren of om zijn aanpak te nuanceren. Soms zelfs zoveel, dat hij vastloopt of dat hij aanloopt tegen zaken waar hij niet op heeft gerekend. Of heeft hij last van anderen die bijvoorbeeld vinden dat hij te dwingend is in zijn gedrag, terwijl hij zich juist teveel geremd, zich onbegrepen of zelfs onredelijk behandeld voelt. Of is er inderdaad een fout gemaakt, maar dan moet de schade uiteraard wel beperkt blijven. Vooral dan is het belangrijk dat hij zich dan voldoende wendbaar en oplossingsgericht blijft opstellen.

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.



Vaak gaat hij het liefst op zeker of valt hij terug op het hem bekende en vertrouwde. Vaak is hij meer gericht op zekerheid dan op zichzelf ontwikkelen en vaak gaat hij uit zichzelf meer op zeker, dan dat hij open staat voor aanpassingen of voor nieuw perspectief. Hierdoor loopt hij niet alleen kansen mis, hij is hierdoor ook minder wendbaar en, uiteindelijk ook meer vatbaar voor verstarring en chagrijn.



Hij mag meer aandacht hebben voor het zichzelf ontwikkelen, training en scholing, vooral ook buiten zijn vakgebied. Hij mag zich oefenen in het doen van onderzoek en zich meer ontdekkend, vragend en lerend (leren) opstellen. Hij kan baat hebben bij reflectie, het evalueren van oorzaak en gevolg en het doen van onderzoek, maar vooral mag hij (meer) geprikkeld worden om te investeren in zijn persoonlijke ontwikkeling en/of zijn duurzame inzetbaarheid. Hiermee wachten tot het echt nodig is, is zeker niet aan te raden, want vaak is het dan ook gewoon te laat. Maar hoe het ook daadwerkelijk is, in ieder geval is het afleren of relativeren van ingesleten patronen vaak de grootste belemmering voor hem en zijn ontwikkeling.



Vaak is hij gewoon duidelijk en concreet en meestal verwacht hij dit ook van anderen. Vaak ervaren anderen dit als prettig, maar natuurlijk niet altijd. Kan hij namelijk ook te duidelijk zijn, of is hij soms erg dwingend, bijvoorbeeld als hij iets erg belangrijk vindt kan hij dwingend op anderen overkomen. Ervaren anderen zich beknot of beperkt in hun autonomie of anderszins. Hij mag zich daarom (meer) richten op de beleving van de ander en zich (meer) verdiepen in wat er in anderen omgaat, wat anderen voelen en/of ervaren.

Concreet mag hij zijn eigen beleving relativeren of plaatsen in de context van de ander. In ieder geval mag hij zich (meer) verdiepen in wat er nog meer speelt, wat niet direct zichtbaar is en toch een rol speelt. Mag hij bijvoorbeeld alert zijn op suggesties of ideeën van anderen, vooral omdat er vaak ook 'een lading onder zit'. Kortom, mag hij meer waarde hechten aan wat anderen wellicht bedoelen, maar niet altijd eerlijk durven uitspreken. Simpelweg soms beter tussen de regels door luisteren en zich meer analyserend, ontdekkend en onderzoekend opstellen. Of investeren in het spel van geven en nemen, tussen vasthouden of juist even afstand nemen of (meer) open staan voor de inbreng van de ander.

2.6 Teamrol



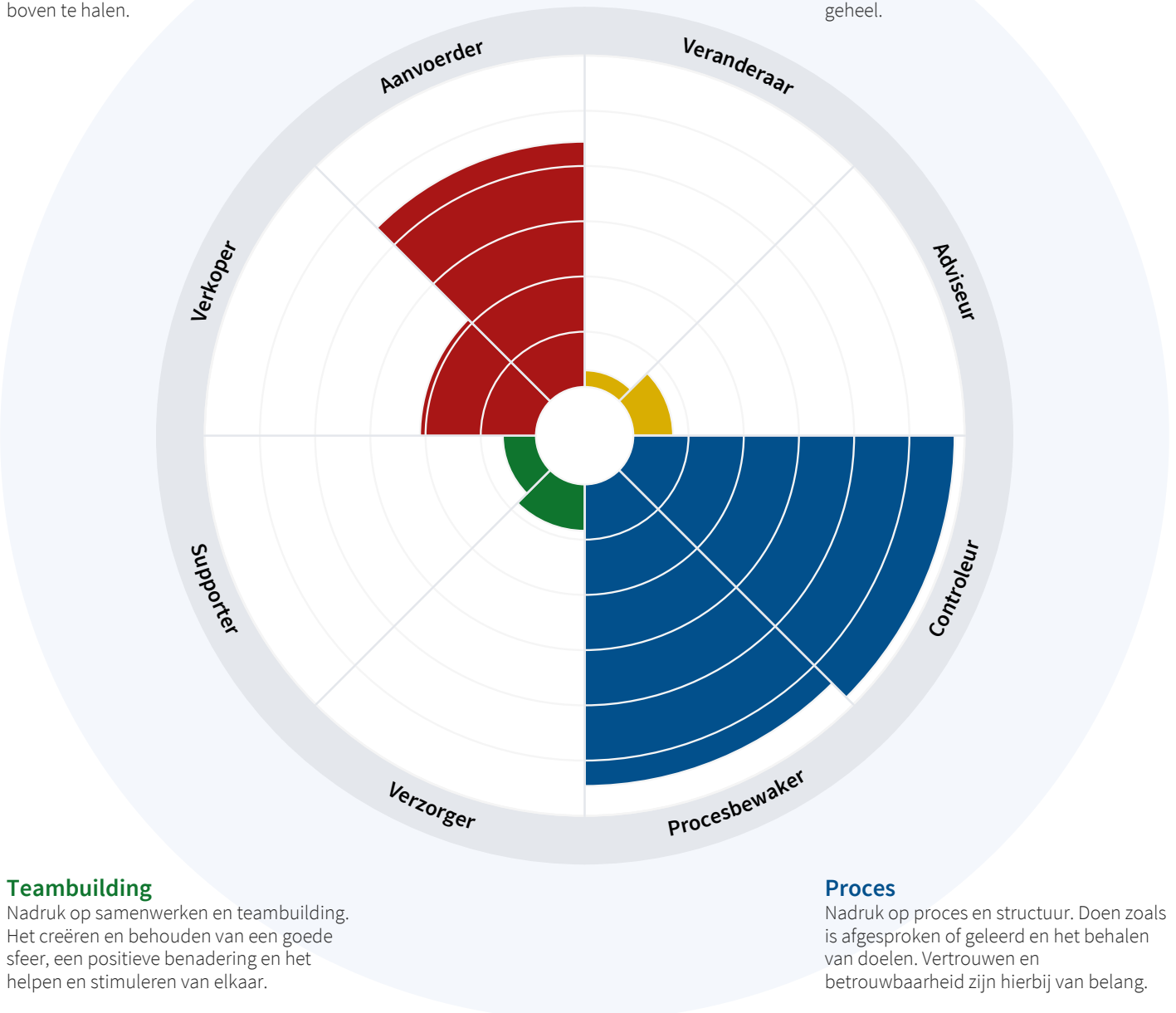
Aan de hand van onze persoonlijkheid kunnen wij een bepaalde rol innemen binnen een team of groep. Hierin worden vier categorieën onderscheiden, namelijk gericht op resultaat, strategie, teambuilding of proces. Binnen elke categorie worden er twee teamrollen onderscheiden. Bij elke rol horen kansen, 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



De teamrol die iemand van nature zal innemen binnen een team of groep, kan worden vertaald naar concreet gedrag in de context van samenwerken. Hierbij is het belangrijk om inzicht te krijgen in het gedrag dat iemand van nature wel zal laten zien, maar het is ook zeker zo belangrijk om inzicht te krijgen in het gedrag dat iemand niet snel zal laten zien, bijvoorbeeld bij toenemende druk, spanning of tegenstrijdigheden.

In teamverband kijkt hij vooral of alles wel eerlijk verloopt en of alles voor iedereen duidelijk is. Hij pakt vaak een controlerende rol en vindt het belangrijk dat iedereen zich houdt aan afspraken, regels en voorschriften. Als iemand zich hier niet aan houdt, dan zegt hij er wat van, want het kan hem behoorlijk irriteren als er geen orde is. Hij kan zich bijvoorbeeld vreselijk ergeren als iedereen maar wat aanrommelt waardoor hij zich niet kan concentreren. Hij is gericht op punctualiteit, details en kwaliteit en in zijn denken is hij soms erg zwart/wit. Ook streeft hij naar duidelijkheid en zekerheid en hij heeft vaak moeite met plotselinge veranderingen, verrassingen of gewoon dingen uitproberen.

Bij hem zijn dingen vaak 'waar of niet waar', 'goed of fout' en voor hem is een afspraak ook echt een afspraak. Hierdoor is hij minder flexibel en staat hij niet altijd voldoende open voor leren. Zeker als hij onder druk staat, kost het hem veel energie om zich aan te passen aan wisselende of onzekere omstandigheden en richt hij zich nog meer op de feiten of regels. En als hij zich onzeker voelt, twijfelt of ergert, dan reageert hij vaak prikkelbaar of kortaf. In ieder geval kost het hem dan veel moeite om voldoende tactisch of genuanceerd te reageren. Hij kan dan star of eigenwijs overkomen op anderen en dan heeft hij vaak niet in de gaten wat zijn gedrag met anderen doet en met de sfeer in de groep. Natuurlijk is het niet zijn bedoeling om anderen te kwetsen, maar omdat hij dan eerlijk en duidelijk wil zijn, kan hij onvoldoende aandacht hebben voor sfeer, een goede samenwerking of sociale interactie.

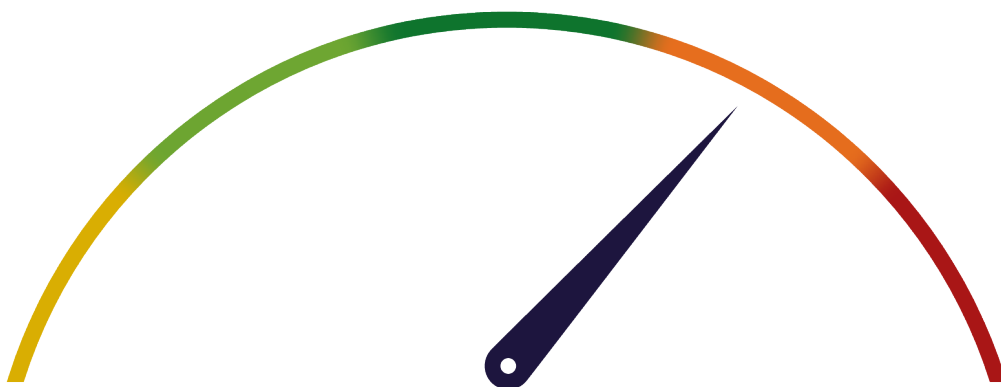
In teamverband vindt hij het vaak lastig om buiten de gebaande paden te denken. Uiteraard is dit niet altijd noodzakelijk, maar hij mag zich wel wat meer ontdekkend, analyserend of ontwikkelgericht opstellen. Ook mag hij zich soms meer bewust zijn van hoe hij zichzelf presenteert, iets communiceert of hoe hij overkomt op anderen. Hij kan zich soms bijvoorbeeld best wel dwingend opstellen als voor hem niet duidelijk is wat de bedoeling is. In ieder geval stelt hij zich dan niet nieuwsgierig, ontdekkend of creatief op of probeert hij te anticiperen op eventuele kansen en uitdagingen.

Vooral wanneer er bijvoorbeeld sprake is van prestatiedruk of een verhoogde werkdruk, dan kan hij zich erg druk maken en gaandeweg steeds meer terugvallen op het voor hem bekende en vertrouwde. Dit gaat vaak ten koste van zijn wendbaarheid en ontwikkeling. In ieder geval beïnvloedt het zijn houding in het team, waarbij hij als de druk oploopt, steeds meer de nadruk legt op feiten, structuur en duidelijkheid. Dan wil hij precies weten wat de bedoeling is en wat hij kan verwachten. Hierdoor kan hij te star en dwingend zijn in zijn gedrag, waardoor er weinig ruimte overblijft voor het samen ontdekken van nieuwe mogelijkheden of om het gewoon anders aan te pakken.

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 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 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.

Is er sprake van druk of spanning, dan vindt hij het vaak nog lastiger om zich te concentreren op hoe het anders kan of in te zien dat het misschien anders moet dan hoe het is afgesproken. Hij richt zich dan steeds meer op de feiten en dringt nog meer aan op zekerheid en duidelijkheid. Hij kan dan ook geen afstand meer nemen van de situatie en vat eigenlijk alles heel letterlijk op. Zich flexibel of wendbaar opstellen, vraagt dan steeds meer energie van hem. In ieder geval kan hij zich ergeren als het anders gaat dan hoe het afgesproken is en als de druk oploopt, dan gaat hij zich steeds meer ergeren aan anderen die zich niet aan de regels houden. Natuurlijk wordt de sfeer er dan niet beter op en vaak zijn er allerlei wederzijdse irritaties, zeker als het allemaal niet zo lekker loopt.

Loopt de druk nog verder op, bijvoorbeeld omdat er thuis problemen zijn of als er sprake is van tegenstrijdige belangen, dan reageert hij steeds meer prikkelbaar of boos. Tactisch reageren of even afstand nemen vraagt dan erg veel kracht en energie van hem, vaak meer dan hij kan opbrengen of kan organiseren. En zijn er dan ook nog eens hormonen of gevoelens die hem in de weg zitten, dan kan hij zichzelf echt niet meer relativieren. Vaak is hij dan alleen nog maar gericht op zijn gelijk of op wat afgesproken is, waardoor een conflict onvermijdelijk is. In ieder geval zorgt het voor erg veel spanning onderling, waarbij hij geen rekening houdt met de omstandigheden, maar ook niet met de gevoelens van anderen.

Is er sprake van druk en spanning, dan voelt dit helemaal niet prettig. Als er ook nog eens problemen zijn, dan maakt hij zich soms al snel zorgen, maar tegelijkertijd is hij dan ook vaak geërgerd of enigszins gefrustreerd. Natuurlijk probeert hij hiermee om te gaan, maar vaak kost dit hem veel energie. Soms meer dan hij beschikbaar heeft. Vaak trekt hij zich dan terug of gaat hij er juist tegenin, maar wat hij ook doet, de kans is groot dat het toch ergens mis gaat. Vaak kost het hem dan steeds meer moeite om open te staan voor aanpassingen, zichzelf ontwikkelen of nieuwe dingen ontdekken. Ook het begrijpen en analyseren van zaken en situaties vraagt dan soms meer energie en kracht van hem dan hij kan opbrengen. Hierdoor valt hij gaandeweg steeds meer terug op wat hij wel begrijpt of wel kan organiseren.

In ieder geval gaat het ten koste van zijn nieuwsgierigheid en als de spanning oploopt, wordt het steeds moeilijker voor hem om te denken in kansen, oplossingen en mogelijkheden. Veel meer ziet hij dan risico's, beperkingen en problemen en houdt hij vast aan zekerheid en duidelijkheid. Uiteraard wordt het dan ook steeds lastiger om nog perspectief te zien of positief te blijven. Kortom, hij mag voorkomen dat hij verzuurd en/of verbitterd raakt of uiteindelijk teleurgesteld afhaakt.

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: Hiërarchie.

Met deze keuze geeft hij aan dat hij eigenlijk het liefst wil werken bij een bedrijf of instelling met een bedrijfscultuur die kan worden getypeerd als een hiërarchische cultuur.

Deze wordt veelal gekenmerkt door een overwegend efficiënte manier van werken, een doelmatige en effectieve aanpak en benadering van zaken, veelal taak-georiënteerd, volgens duidelijke richtlijnen, voorschriften, beschreven normen en veelal strikte regelgeving. Kortom, een sfeer of cultuur waarbinnen iedereen precies weet wat men verwachten kan. Hierbij is er vooral sprake van duidelijke procedures, heldere afspraken, concrete planning, genormeerde verwachtingen, transparantie ten aanzien van beoordeling, beloning, deskundigheid en kwaliteit en het concreet organiseren van wederzijdse verwachtingen.

De managementstijl van de organisatie richt zich met name op feitelijke beheersbaarheid, stabiliteit, kwaliteit en efficiëntie, waarbij veelal wordt gestuurd op (het benadrukken van) orde, normen en waarden, methodisch werken, planning, structuur en het nakomen van afspraken.



Werkmotivatie

■ Persoonlijke ontwikkeling ■ Werkzekerheid ■ Sociale participatie ■ Succes

Wat Voorbeeld motiveert in zijn werk is: Persoonlijke ontwikkeling.

Hij wordt momenteel vooral gemotiveerd in zijn werk vanwege de mogelijkheid om zich persoonlijk te ontwikkelen. Hij wil het liefst eigen keuzes kunnen maken, uitdaging in zijn werk ervaren en hij heeft een voorkeur voor een afwisselend takenpakket. Daarnaast is hij vooral gevoelig voor het ervaren van een uitdagend perspectief.

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



Loyaliteitsfactor

■ Zelfontplooiing ■ Functie ■ Werksfeer ■ Ambitie

Voorbeeld heeft Zelfontplooiing nodig om zijn werk goed te kunnen blijven doen.

Hij geeft aan zich momenteel vooral te willen binden aan een organisatie met goede ontwikkelmogelijkheden en een zekere mate van vrijheid om zijn eigen keuzes te kunnen maken. Hij ervaart graag voldoende zelfregie en autonomie en hij wil graag een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van de organisatie en meedenken over het beleid.

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

5. Advies

Soms een situatie opnieuw bekijken of hier even afstand van nemen is zijn ontwikkelpunt. Misschien klinkt dit wat ingewikkeld, maar eigenlijk wordt er mee bedoelt dat hij mag leren om soms minder feitelijk of minder zwart/wit te denken en te reageren, en juist wat meer te relativeren. Hierbij kan hij meer begrip tonen voor de ander, beter letten op de sfeer die er hangt en meer aandacht hebben voor de sociale interactie. Ook mag hij meer afstand nemen en minder snel geprikkeld reageren als het niet gaat zoals hij denkt dat het moet gaan.

Hij vindt het bijvoorbeeld lastig om om te gaan met vergissingen, misverstanden of wanneer er fouten worden gemaakt. Hij heeft moeite om te leren van fouten en kan zich er zelf vreselijk over opwinden. Omdat hij liever geen fouten maakt, zal hij ook niet zomaar iets doen of uitproberen. Om zichzelf wel te gaan ontwikkelen mag hij bij fouten of onduidelijkheden meer luisteren naar anderen. Ook mag hij als hij zichzelf bijvoorbeeld onzeker voelt, meer afstand nemen van de situatie, meer open vragen stellen en zich minder persoonlijke aangevallen voelen. Daarnaast mag hij zich in bepaalde situaties minder corrigerend op stellen en juist meer luisterend en ontdekkend. In het algemeen zou het goed zijn om meer te focussen op en ruimte te creëren voor samenwerking sfeer, ontspanning en gezelligheid.

Hij is uit zichzelf niet gericht op creativiteit, ontdekken of fantasie. Dit heeft effect op hoe hij leert of hoe hij zichzelf ontwikkelt. Voor hem is het bijvoorbeeld erg belangrijk dat hij weet wat de bedoeling is, hij herkent en ook begrijpt wat hij moet doen of wat hij kan verwachten. Krijgt hij bijvoorbeeld tegenstrijdige prikkels of ervaart hij een gevoel van twijfel, dan zoekt hij uit zichzelf direct naar herkenning of naar een gevoel van zekerheid of veiligheid. Hij vindt het lastig hiermee om te gaan, ook al is hij misschien best wel nieuwsgierig of geïnteresseerd. Mede hierdoor is hij vaak niet voldoende gericht op variatie, onderzoeken of het analyseren van bijvoorbeeld oorzaak en gevolg.

Concreet zijn hiermee hem leerdoelen of uitdagingen wel duidelijk. Wel is het voor hem lastig om zichzelf hierin te ontwikkelen. Het vereist in ieder geval een gevoel van veiligheid om bijvoorbeeld fouten te mogen maken of om te leren van vergissingen. Wordt hij hierbij niet goed begeleid of voldoende uitgedaagd, dan zal hij steeds wat meer gaan terugvallen op wat hij wel weet en wel kan organiseren. Zeker als de druk oploopt of als hij tegenstrijdige gevoelens ervaart. Want als hij druk en/of spanning ervaart, dan denkt hij niet in kansen, oplossingen en mogelijkheden, maar wel in het voorkomen of het vermijden van problemen. In ieder geval daagt hij zichzelf niet uit, zal hij niet de kader oprekken en gaat hij ook niet op zoek naar een alternatief. Wat juist wel nodig is om zichzelf te ontwikkelen.

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 (loopbaan)situatie.

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



Agile werken

Faciliteer gedragsverandering en creëer een wendbare organisatie.

Newhr

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.