



Focus op talent

TalentenDeepscan

TalentenDeepscan

Voorbeeld Rapportage



Drijfveren

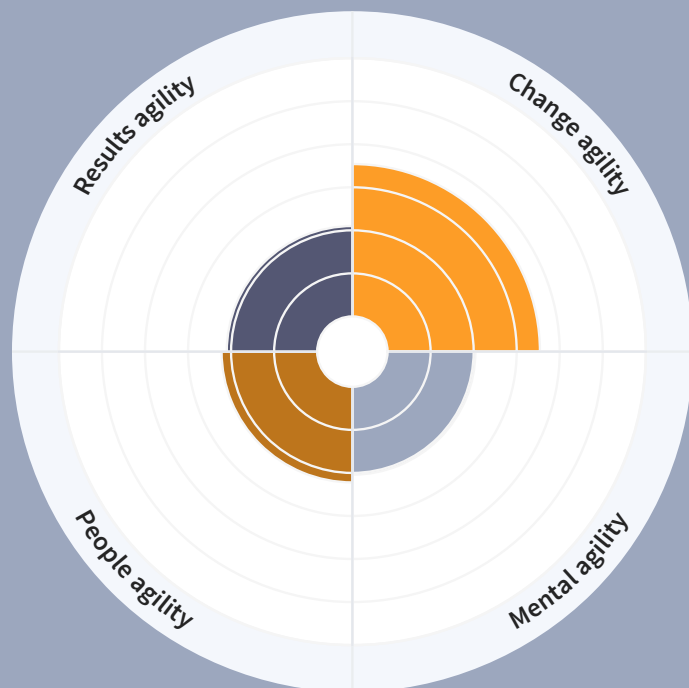
- Wil eigenlijk niets missen van alles wat leuk, mogelijk of prettig is.
- Wil gezien en gehoord worden en zichzelf mogen zijn.



Valkuilen

- Kan fantaseren, vrijblijvend of wispelturig zijn.
- Kan soms veel moeite hebben om zich in te houden.

3.1 Drijfveren, talenten, valkuilen en uitdagingen



3.6 Learning Agility



4. Mentale balans



Arbeidsverleden



Werkmotivatie



Toekomstbeeld



Vitaliteit



Zelfvertrouwen



Inzetbaarheid



Leermotivatie



Verandervermogen

5. Ontwikkelfactoren

Inleiding

Op 3 maart 2022 heeft Voorbeeld Rapportage een digitale TalentenDeepscan ingevuld. Deze TalentenDeepscan bestaat uit een aantal onderdelen die samen inzicht geven in zijn talenten, kansen en belemmeringen ten aanzien van zijn ontwikkeling. Aan het begin van deze rapportage bespreken we wat zijn Ontwikkelwaarde is. Dit is een totaalscore die iets zegt over zijn ontwikkelmogelijkheden. Hoe deze totaalscore tot stand is gekomen, lichten we vervolgens toe aan de hand van drie onderdelen. Het eerste onderdeel gaat in op zijn persoonlijkheid. Het tweede onderdeel is gericht op het persoonlijk welzijn. Ten slotte geeft het derde onderdeel inzicht in zijn beleving ten aanzien van onze zogenoemde Ontwikkelfactoren.

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

Talentontwikkeling en de Ontwikkelfactoren

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



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.

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



Over deze rapportage

Deze rapportage is bedoeld ter reflectie. De rapportage kan bijdragen aan het vergroten van zelfkennis en zelfinzicht. Het geeft een beeld van hoe gedrag tot stand komt en wat gedrag kan beïnvloeden. Dit kan tevens helpen meer inzicht te krijgen in hoe anderen, zoals (toekomstige) medewerkers, collega's of 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 TalentenDeepscan afzonderlijk besproken, waarbij kort wordt uitgelegd wat het onderdeel in kaart heeft gebracht en wordt de uitslag zowel grafisch als tekstueel teruggekoppeld. Na het bespreken van de verschillende onderdelen volgt er een advies en een slotwoord.

1. Over gedrag en de DilemmaMethode



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

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



Cognitieve capaciteiten

Intelligentie en bewuste rationele processen

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



Intrinsieke motivatie

Onbewuste voorkeuren en gedrag vanuit je persoonlijkheid

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



Situationele motivatie

Competenties en aangeleerd gedrag binnen een bepaalde context

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



Mentale belasting

Mentaal welbevinden en hoe we in ons vel zitten

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

2. Ontwikkelwaarde



De OntwikkelWaarde is de berekende totaalscore van alle relevante factoren omtrent de persoonlijke ontwikkeling van een individu in het kader van werk, inzetbaarheid en het verrichten van arbeid. Het biedt inzicht en informatie over alles wat er speelt rondom werk en samenwerking, onderlinge communicatie, verwachtingen, vitaliteit en houding, ontwikkelruimte en/of ontwikkelmotivatie. Het vormt de basis om met elkaar in gesprek te gaan met als doel het op een professionele wijze objectief invulling geven aan de professionele ontwikkeling, waarbij tegelijkertijd ook invulling gegeven kan worden aan een verantwoord arbeidsvoorwaardenbeleid.

In het vervolg van deze rapportage wordt toegelicht hoe de OntwikkelWaarde wordt vastgesteld, hoe conclusies worden getrokken en waarop het advies is gebaseerd. Zo worden er bijvoorbeeld concrete handvatten geboden en suggesties gedaan waar Voorbeeld Rapportage nu al mee aan de slag kan of aandacht aan kan schenken. Ook als hij nu wellicht (nog) geen noodzaak ervaart om te investeren in zichzelf of in zijn persoonlijke ontwikkeling.



Zeer laag

Laag

Gemiddeld

Hoog

Zeer hoog

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

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

In algemene zin scoort hij gemiddeld of neutraal op de relevante Ontwikkelwaarden. Ook al zijn er wellicht uitschieters, over het geheel genomen is hij niet echt tevreden, maar ook niet echt ontevreden. Natuurlijk staat hij open voor veranderingen, maar dan moeten het wel verbeteringen zijn. In ieder geval zal hij uit zichzelf niet snel wijzigingen initiëren in zijn arbeidsomstandigheden of -voorwaarden op dit moment. Of ervaart hij enige twijfel of onzekerheid over hoe hij zich concreet kan versterken of kan investeren in zichzelf en zijn (gedrags)vaardigheden.

Advies

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

Hij moet het vooruit schuiven of uitstellen van zaken voorkomen, al was het maar om te voorkomen dat de situatie hem wellicht boven het hoofd gaat groeien. Hij mag open staan voor advies en begeleiding, bijvoorbeeld van een coach, een mentor of een deskundige. Hij mag zich in ieder geval laten helpen in het stellen van de juiste prioriteiten, het wellicht doorbreken van ingesleten patronen of het weer op orde brengen van de balans tussen inspanning en ontspanning.

3. Persoonlijkheidsanalyse



Veel van onze gedragingen komen voort uit onze primaire behoeften en persoonlijke karaktertrekken, ook wel persoonlijkheid genoemd. Het vertelt iets over welk gedrag onze voorkeur heeft en hoe wij geneigd zijn om te gaan met bepaalde situaties. 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.



3.1 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

- Wil eigenlijk niets missen van alles wat leuk, mogelijk of prettig is.
- Wil gezien en gehoord worden en zichzelf mogen zijn.
- Is gedreven tot ontdekken, veranderen en uitproberen.
- Wil niet te moeilijk, wel graag prettig en plezierig.

Talenten



- Toont zich veelal relativerend, gericht op kansen en mogelijkheden.
- Komt luid en duidelijk voor zijn mening uit.
- Kan veranderingen, aanpassingen, ontwikkeling en creativiteit toelaten.
- Toont zich veelal spontaan, onbezorgd en ongedwongen.



Valkuilen

- Kan fantaseren, vrijblijvend of wispelturig zijn.
- Kan soms veel moeite hebben om zich in te houden.
- Kan voor onrust zorgen, provoceren of overprikkeld raken.
- Kan protesteren, tegenstribbelen, details missen of stomme fouten maken.

Uitdagingen



- Mag zich leren focussen en zich meer ergens aan verbinden.
- Leren incasseren, beter luisteren en slimme vragen leren stellen.
- Mag meer loyaal zijn aan structuur, kaders en methodisch werken.
- Mag zich oefenen in orde, structuur, nauwkeurigheid, rust en regelmaat.

3.2 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 vaak vooral gericht op alles wat leuk, interessant, wellicht mogelijk of uitdagend is. Hij heeft vaak niets met moeten, eigenlijk wil hij zich nergens toe verplicht voelen. Hij denkt het liefst in kansen en in mogelijkheden en hij heeft graag nog opties achter de hand. Voelt hij zich verplicht of krijgt hij beperkingen opgelegd, vaak laat hij direct merken dat hij dit niet prettig vindt. In ieder geval ervaart hij soms al snel een gevoel van weerstand.



Ook voelt hij vaak wel aan dat er iets speelt, natuurlijk wil dit niet zeggen dat hij altijd precies weet wat er speelt. Ziet hij allerlei mogelijkheden of heeft hij vaak best wel in de gaten waar kansen liggen, wat niet wil zeggen dat hij er altijd concreet mee aan de slag gaat. Ook heeft hij vaak allerlei ideeën en gedachten of gaan er allerlei verleidingen door zijn hoofd, toch blijft het meeste wat er in hem omgaat vaak bij denken en bedenken wat wellicht mogelijk is. En ook al heeft hij vaak best wel door dat er wat aan de hand is, toch zal hij zich ergens niet zo snel in vastbijten. Of zich daadwerkelijk ergens concreet aan verbinden, want eigenlijk wil hij zich liever niet verplicht of zich gebonden voelen, immers het liefst wil hij niets missen van alles wat leuk, interessant of uitdagend is.

Hij toont zich vaak enthousiast en meestal laat hij duidelijk van zich horen. Soms heeft hij moeite om zichzelf in te houden, want hij wil gezien, gehoord en vooral goed begrepen worden. Meestal toont hij veel energie en power en als iets zijn interesse heeft, dan gaat hij ergens gewoon vol voor en als hij enthousiast is, dan komt er vaak veel energie bij hem vrij.

Hij is erop gericht om zichzelf te uiten en vaak heeft hij geen enkele moeite om zijn gevoelens, zijn beleving of zijn mening te laten horen. Als hij iets wil, dan wil hij dat ook echt en vaak zal hij zich niet proberen in te houden. In ieder geval zal hij zijn enthousiasme niet snel voor zich houden, want door zijn temperament moet de energie die hij vaak heeft, er ook weer uit.

3.3 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 is vaak gericht op denken en bedenken. Hij kan plannen maken, situaties overzien en meestal heeft hij echt wel in de gaten wat er speelt of wat er mogelijk is. In ieder geval is hij opmerkzaam op wat er mogelijk speelt, nuttig en/of wenselijk is en meestal ziet, hoort en/of voelt hij in zekere zin aan wat er speelt, waar kansen liggen of wat interessant is.



Ervaat hij flow en kracht, vaak kan hij dan relativeren of even afstand nemen en vaak is hij meer gericht op het begrijpen, analyseren en verbanden leggen dan dat hij direct concreet aan de slag gaat of zich snel zal verbinden aan een taak of opdracht. Ook maakt hij zich liever niet druk over allerlei procedures, voorschriften of zakelijke voorwaarden, want hij denkt liever in oplossingen en mogelijkheden dan in risico's, problemen of gevaren. Ook heeft hij liever niet dat iets te dichtbij komt of wil hij niet teveel beperkt worden, want dan verlangt hij simpelweg meer ruimte om zijn eigen gang te kunnen gaan.



Hij is meestal duidelijk aanwezig. Hij kan aandacht vragen, belangstelling prikkelen en meestal heeft hij geen moeite om zijn mening te uiten. Hij laat meestal duidelijk merken wat hij denkt, vindt en/of voelt en hij zegt meestal direct waar 'het' op staat. Vaak gaat hij zonder schroom of moeite de discussie aan en meestal draait hij ergens niet omheen.



Hij weet vaak als geen ander om aandacht te organiseren voor wat hem drijft of waar zijn interesse ligt. Als hij iets wil, dan wil hij dat vaak ook echt en meestal zal hij zich niet graag willen inhouden. Of vindt hij het lastig om geduldig zijn beurt af te wachten. Wel zal hij graag zijn punt willen maken en in zijn enthousiasme kan hij eigenlijk alles wel aan. In ieder geval zal hij zichzelf dan willen bewijzen, vooral als hij ergens zelf in gelooft wacht hij echt niet langer af dan dat hij nodig vindt. Ook kan hij in zijn aanpak soms erg vasthoudend zijn en uit zichzelf vraagt hij niet snel om advies, kaders of grenzen. Maar hij laat zich meestal ook niet tegenhouden door vormafspraken, tradities of hoe het hoort of wellicht afgesproken is.

3.4 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 is vaak vooral gericht op alles wat er om hem heen gebeurt. Is hij vaak gericht op alles wat wellicht mogelijk, wenselijk of interessant is. Soms gaat hij hierin ook wel eens te ver of heeft hij moeite om zich te focussen. Heeft hij bijvoorbeeld moeite om zich ergens in vast te bijten of om concreet ergens voor te gaan. Soms is hij zelfs zo bang om iets leuks te missen, dat hij zichzelf juist tekort doet.



Soms vindt hij het zo lastig om zichzelf te binden of heeft hij moeite om zichzelf te committeren, dat hij nauwelijks in staat is om ergens echt voor te gaan. In ieder geval vindt hij het vaak erg lastig om te kiezen. Is hij vooral druk met denken en bedenken, maar als hij geen duidelijke keuzes maakt, komt er vaak ook nauwelijks iets concreets of feitelijk uit zijn handen.



Ook al ziet hij vaak veel mogelijkheden en kansen, ergens concreet mee aan de slag gaan kost hem vaak veel moeite. Of heeft hij moeite met keuzes maken, kan hij eigenlijk geen prioriteiten stellen of weet hij niet hoe hij zichzelf of zijn gedachten goed kan ordenen. Staat hij wel open voor allerlei verleidingen, maar weet hij soms nauwelijks voldoende maat te houden, waardoor hij zichzelf en zijn omgeving ook in de weg kan zitten.

Hij vindt het soms lastig om zichzelf in te houden, vooral als iets hem raakt of als iets zijn interesse heeft. Eerst even nadenken of zichzelf geduldig inhouden kost hem vaak veel moeite en/of energie en regelmatig praat hij in zijn enthousiasme gewoon voor zijn beurt. In ieder geval geeft hij soms gewoon te snel zijn mening.

Wordt hij gecorrigeerd, niet altijd voelt hij zich begrepen. Of ervaart hij weerstand, bijvoorbeeld omdat hij zich niet voldoende serieus genomen voelt. Of omdat hij het niet kan plaatsen. Krijgt hij dan geen uitleg of ervaart hij onvoldoende ruimte om zijn punt te maken, dan kan hij ook geërgerd reageren. Zeker als hij zijn energie niet kwijt kan kost het hem vaak veel moeite om zich tactisch op te stellen. Moet hij zich toch inhouden, dan lukt dit hem eigenlijk alleen als hij zich hiervoor bewust actief inzet. Natuurlijk, niet altijd lukt het hem dan ook, waardoor hij bijvoorbeeld ook gefrustreerd kan raken, waardoor het hem dan nog meer moeite kost om zichzelf in toom te houden. In ieder geval vraagt dit soms meer geduld en kracht van hem dan hij altijd beschikbaar heeft. Of zelf kan organiseren.

3.5 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 zichzelf soms meer bewust zijn hoe hij overkomt op anderen en wat zijn gedrag met anderen doet. Vooral mag hij meer feitelijk en vooral meer slim omgaan met zijn talenten en zijn capaciteiten en vooral mag hij (meer) aandacht schenken aan zijn professionele ontwikkeling. Aan goede ideeën, gedachten of verleidingen heeft hij vaak geen gebrek, wat natuurlijk niet wil zeggen dat hij daarom altijd (voldoende) succesvol is.



Soms is hij simpelweg onvoldoende zelfkritisch in zijn opstelling of in zijn houding naar anderen. Vaak is hij vooral gericht op denken en bedenken, meestal meer om het zichzelf naar de zin te maken, dan dat hij concreet, planmatig en doelgericht te werk gaat. Of zich altijd in voldoende mate kan verbinden aan concrete resultaten.



Hij kan baat hebben bij een coach of begeleider die hem prikkelt om zich meer zakelijk strategisch of meer gedisciplineerd en assertief op te stellen. Hierbij mag hij zich vooral (proberen te) richten op feitelijke resultaten of concrete doelstellingen en minder zich vooral te richten op alles wat wellicht mogelijk is, waardoor hij soms makkelijk zaken op hun beloop kan laten. Hij mag zich oefenen in een betere balans tussen werken en genieten, tussen leren en spelen, produceren versus consumeren en (leren) incasseren versus zijn aandacht verleggen. Kortom, professionaliseren en optimaliseren, waarbij een goede balans tussen persoonlijke en zakelijke belangen en/of interesses essentieel is.

Hij kan zich ontwikkelen in geduld, tact en diplomatie, iets wat vaak vooral een kwestie is van prioriteiten stellen. Of simpelweg het oefenen van discipline en het zichzelf beter (leren) regisseren. Hij mag actief investeren in een betere balans tussen zenden (praten/doen) en ontvangen (luisteren/nadenken), maar vooral mag hij meer diplomatiek of tactisch leren omgaan met zijn emoties of met onderliggende prikkels en sensaties.

Hij kan veel baat hebben bij een coach of mentor die hem, desnoods provocatief, reflecteert op zijn houding en zijn gedrag en hem actief stimuleert om zich meer doordacht, objectief analyserend en diplomatiek op te (leren) stellen. Bijvoorbeeld door zich verder te ontwikkelen (te scholen) in zijn communicatieve vaardigheden. Of hem tenminste prikkelt eens wat vaker eerst 'tot 10 te tellen'. Kortom, hem uitdaagt om slimmer, adequater of meer respectvol om te gaan met zichzelf, zijn kwaliteiten en vooral zijn onderliggende emoties.

3.6 Learning Agility



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

Results agility

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

Change agility

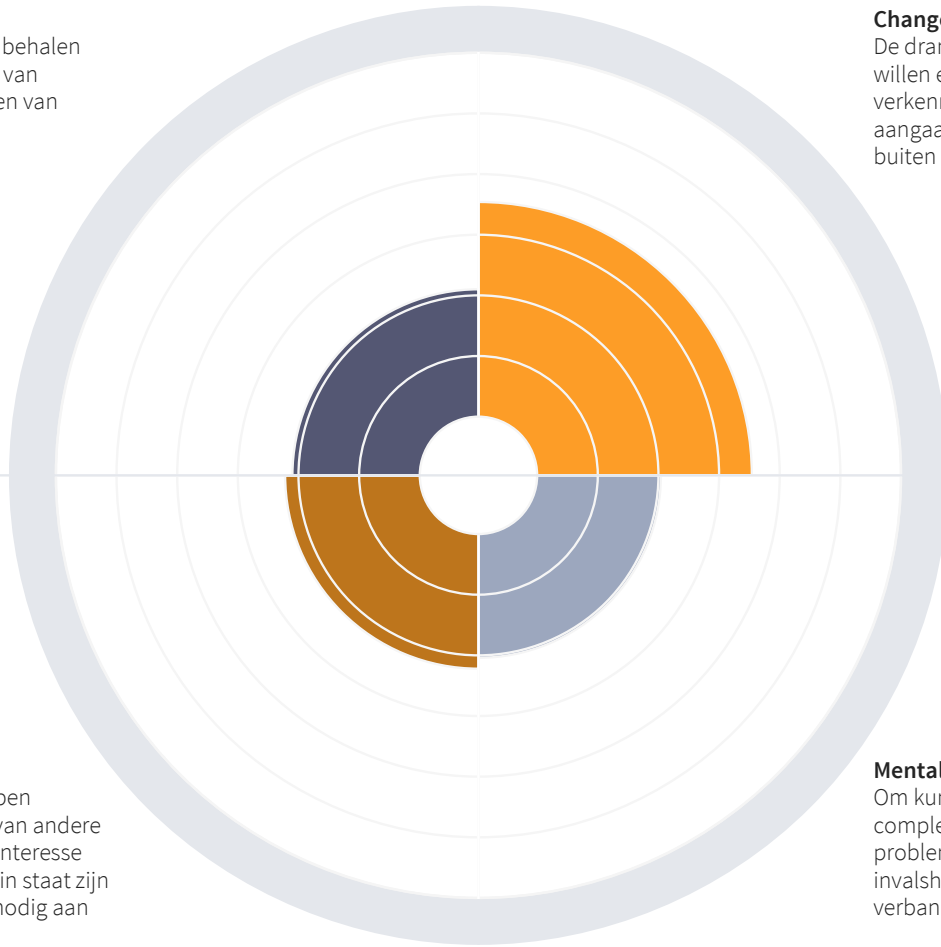
De drang om voortdurend te willen experimenteren, verkennen en ontdekken. Het aangaan van uitdagingen en het buiten de kaders denken.

People agility

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

Mental agility

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



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

3.7 In werk en samenwerking

In zijn werk is hij er veelal op gericht om vorm en inhoud te geven aan zijn ideeën, gedachten en zijn waarneming en vaak is hij vooral nieuwsgierig ingesteld. Hij staat open voor prikkels, gevoelens, sensaties, beelden en geluiden en meestal is hij op zoek naar uitdaging, variatie, verandering en het liefst richt hij zich op voor hem interessante of uitdagende werkzaamheden.

Hij staat vooral open voor kansen en mogelijkheden en hij laat zich meestal inspireren door zijn fantasie, gedachten, gevoel- en eigen belevingswaarden, zonder zich daarbij te laten beperken door wetmatigheden of vormafspraken. Details, nauwkeurig werken of procestaken, het heeft zeker niet zijn voorkeur en eigenlijk gaat hij dit het liefst maar uit de weg. Heeft iets niet echt zijn interesse, vaak vindt hij het dan lastig om zichzelf te focussen of verzuimd hij om duidelijke keuzes te maken, liever gaat hij zijn eigen gang en soms is hij makkelijk afgeleid. Hij is opmerkzaam op alles uit zijn omgeving, waarbij hij in beginsel kritisch staat ten opzichte van de gevestigde orde, zijn leidinggevende, cultuurafspraken of de status quo.

Hij handelt veelal uit nieuwsgierigheid en niet omdat het zo hoort of omdat iets traditie is. Hij is gedreven om te denken in kansen, oplossingen en mogelijkheden, in mindere mate denkt hij uit zichzelf in risico's, beperkingen of problemen. Hij is gericht op ontdekken, veranderen en verbeteren en hij laat zich niet door anderen binnen het team de wet voorschrijven of zich beperken door werkafspraken of hoe het hoort. Hij kan prikkelen, anderen uitdagen, kaders oprekken, structuren of afspraken ter discussie stellen, dit alles voor de goede zaak of het doel waar hij naar streeft. Hij drukt zich uit in eigen bewoordingen, in uitingen van creativiteit en hij geeft soms makkelijk een eigen interpretatie aan afspraken, zijn rol binnen het team of aan zijn taakomschrijving en soms gaat hij gewoon zijn eigen weg.

4. Mentale balans



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

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

Hij doorbreekt soms moeiteloos tradities of afspraken, waarbij hij zich vaak afkeert of afsluit voor anderen. Hierbij is hij geneigd om vooral te benoemen of uit te vergroten wat hij herkent, bedenkt, zich kan voorstellen of ervaart en waarbij hij nauwelijks kritisch op zichzelf is. Hij staat vaak ook niet open voor advies, hulp of begeleiding, maar is slechts gericht op zichzelf, zijn eigen gedachten en zijn eigen werkelijkheid.

Loopt de druk vervolgens op, dan vraagt geduld, tactisch of genuanceerd denken en zich concentreren op een plan of voorschrift van hem veel energie en aandacht, vaak meer dan hij kan opbrengen. Loopt de druk vervolgens op, dan kan hij soms makkelijk zijn geduld verliezen. Hij kan dan onredelijk reageren, de aanval zoeken of zichzelf zo onredelijk behandeld voelen, dat hij zich gekwetst terugtrekt in zichzelf. Vaak alles wat anderen zeggen of adviseren ervaart hij dan als kritiek of als persoonlijk falen. In ieder geval trekt hij zich dan nog meer terug in zichzelf, zijn eigen gelijk of werkelijkheid of verbreekt simpelweg de verbinding.

Ontwikkelfactoren



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



Arbeidsverleden



Hij scoort hoog op Arbeidsverleden.

Hij geeft met deze score aan dat hij doorgaans met een grote mate van voldoening terugkijkt op zijn loopbaan en de door hem opgedane werkervaring. Hij ervaart dat hij tevreden is over de gemaakte keuzes ten aanzien van zijn loopbaan en ook is hij per saldo tevreden met de kansen en mogelijkheden die hij in dit kader heeft gekregen, dan wel zelf heeft gepakt. Hij ervaart niet of nauwelijks gevoelens van teleurstelling, zodat hij zich veelal in voldoende mate open en onbevangen opstelt ten opzichte van eventueel nieuw perspectief. In ieder geval ervaart hij nauwelijks gevoelens van spijt of wantrouwen op dit vlak, zodat hij vaak in voldoende mate open staat voor eventuele nieuwe kansen en/of mogelijkheden.



Werkmotivatie



Hij scoort hoog op Werkmotivatie.

Hij geeft met deze score aan dat hij positief gestemd is over het verrichten van arbeid in het kader van werk of het realiseren van zelfstandig inkomen. Hij is gedreven en bereid om zichzelf in te spannen en onder voorwaarden is hij tevens bereid om werkzaamheden te verrichten die niet of in mindere mate aansluiten bij zijn wensen of verwachtingen.

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



Toekomstbeeld



Hij scoort hoog op Toekomstbeeld.

Hij geeft met deze score aan dat hij momenteel een overwegend positief beeld heeft van zijn werkzame toekomst. Hij ervaart voldoende zekerheid over zijn huidige inkomensperspectief en hij schat zijn mogelijkheden en kansen in als voldoende toereikend om verzekerd te zijn van werk of een (nieuwe) baan. Hij maakt zich niet, of slechts in geringe mate, zorgen over de continuïteit van zijn inkomen of zijn baanzekerheid. Ook maakt hij zich momenteel geen noemenswaardige zorgen of hij wel voldoende mogelijkheden heeft, nu of in de (nabije) toekomst over zijn werk of over zijn inkomensmogelijkheden.



Vitaliteit



Hij scoort neutraal op Vitaliteit.

Hij geeft met deze score aan dat hij doorgaans beschikt over voldoende energie, veerkracht en werklust, maar dat hij zich soms ook wel erg moe of lusteloos kan voelen. Met enige regelmaat ervaart hij dat hij op zijn tenen moet lopen en hij zich moet inspannen om zich te concentreren op zijn werk. Hij lijkt momenteel nog voldoende in staat om zijn werkzaamheden aan te kunnen, echter investeren in zijn mentale en/of fysieke conditie lijkt zeker noodzakelijk. Hij heeft soms moeite met het tonen van voldoende daadkracht en hij ervaart met enige regelmaat een verhoogde werkdruk. In ieder geval is het regelmatig noodzakelijk dat hij zich extra inspant.



Zelfvertrouwen



Hij scoort hoog op Zelfvertrouwen.

Hij geeft met deze score aan dat hij ten aanzien van zijn werk meestal beschikt over voldoende zelfvertrouwen en hij ervaart veelal voldoende zelfverzekerdheid met betrekking tot zijn taak of zijn werkzaamheden. Hij is doorgaans tevreden over zichzelf en zijn talenten en hij twijfelt zelden aan zijn kwaliteiten of zijn capaciteiten. Ook ervaart hij veelal voldoende kansen en mogelijkheden om zijn kwaliteiten in te zetten en hij krijgt vaak ook voldoende ruimte om de dingen te doen waar hij goed in is en zelf ook achter staat of die hij leuk vindt.



Inzetbaarheid



Hij scoort neutraal op Inzetbaarheid.

Hij geeft met deze score aan dat hij momenteel minder flexibel inzetbaar is vanwege bijvoorbeeld (tijdelijke) persoonlijke omstandigheden. Doorgaans is hij in voldoende mate inzetbaar, echter momenteel vanwege omstandigheden slechts onder de voorwaarde van bijvoorbeeld een goede planning en/of goed overleg. Persoonlijke omstandigheden vragen momenteel om een goede afstemming tussen zijn persoonlijke en zijn zakelijke verplichtingen of verantwoordelijkheden, waardoor hij momenteel niet als vanzelfsprekend in voldoende mate vrij inzetbaar is voor werk. In ieder geval vereist het meer tijd en aandacht of begeleiding dan altijd gewenst of prettig is.



Leermotivatie



Hij scoort laag op Leermotivatie.

Hij geeft met deze score aan dat hij momenteel niet of nauwelijks echt open staat voor studie of scholing en hij wenst ook niet zelf te investeren in het onderhouden van zijn kennis en/of zijn vaardigheden. Hij ervaart eigenlijk nauwelijks enige noodzaak om te investeren in zijn persoonlijke ontwikkeling en hij is slechts onder duidelijke voorwaarden bereid tot het volgen van bijvoorbeeld (noodzakelijke) trainingen en/of een opleiding. Eigenlijk is hij momenteel niet of nauwelijks bereid om moeite te doen om zijn kennis of zijn inzicht te verbreden en hij is ook nauwelijks bereid om te veranderen of om zich ontwikkelbaar op te stellen. In ieder geval is hij niet echt enthousiast om nu een opleiding te gaan volgen, ook niet als dit wellicht toch echt noodzakelijk is.



Verandervermogen



Hij scoort erg hoog op Verandervermogen.

Hij geeft met deze score dat hij zeker open staat voor veranderingen en nieuwe ontwikkelingen. Hij is ook zeker bereid om desnoods wijzigingen in zijn arbeidsomstandigheden toe te laten en hij is vaak ook goed in staat om te anticiperen op veranderingen. Veranderingen en ontwikkelingen ervaart hij veelal zelfs als prettig en zeker niet als vanzelfsprekend ongewenst en vaak is hij ook goed in staat om onzekerheid toe te laten of om zichzelf aan te passen aan veranderende omstandigheden.

6. Advies

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

Hij heeft vaak moeite met anderen die vooral gericht zijn op concreet, feitelijk, planning, orde en regelmaat. Vaak heeft hij moeite met anderen die aandringen op discipline, een goede planning of concrete doelstellingen en meestal is hij min of meer allergisch voor anderen die hem min of meer dwingen om zich te committeren of zich te verbinden aan een vaste taak of rol. Meestal is hij sterk allergisch voor repeterende taken, voorspelbaarheid en vastomlijnde kaders en als hij toch gedwongen wordt kan hij zowel zichzelf als anderen behoorlijk dwars zitten.

Discipline, planning, zichzelf focussen en zelfbegrenzing zijn voor hem ontwikkelpunten.

Hij mag oefenen in het relativeren van zijn eigen beleving en meer open (leren) staan voor kritiek, correctie en methodisch werken. Naast het opbrengen van geduld en het leren omgaan met tegenslag en teleurstellingen mag hij vooral oppassen dat hij niet te snel zaken aanpast, wijzigt of met meerdere dingen tegelijk bezig is. Hierbij helpt het hem als hij zich in zijn denken, houding en gedrag vooral baseert op feiten, bewezen methoden, concreet bewijs en het doen van feitelijk onderzoek.

Doordat er soms erg veel onrust in hem zit, kan hij soms te snel of te gemakkelijk van een plan of afspraak afwijken. Ziet hij een nieuwe kans of uitdaging of krijgt hij een nieuw idee, dan verdwijnt het oude plan vaak makkelijk naar de achtergrond en is hij alweer met wat anders bezig. Dit kan verwarring en frustratie opwekken, niet alleen bij hemzelf, maar ook bij zijn collega's en andere betrokkenen.

Hij mag dan ook zichzelf trainen in het meer geordend werken, zichzelf beter focussen en planmatig werken. Ook kan hij proberen minder snel zijn mening te uiten of tenminste een situatie eerst vanuit meerdere perspectieven te bekijken voordat hij zich uitspreekt, in actie komt of te snel met zijn oordeel klaar staat. Hij mag zich vooral richten op de inhoud, op zaken die ertoe doen, die zijn horizon verbreden en die hem inhoudelijke verdieping geven. Ook mag hij zich wat minder snel laten verleiden of afleiden door alles wat voorbijkomt en ook interessant is.

Tot slot

In deze rapportage hebben wij de resultaten van de TalentenDeepscan 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 Ontwikkelfactoren



Arbeidsverleden

Arbeidsverleden geeft een goed beeld van de mate van voldoening die iemand ervaart, terugkijkend op het verloop van zijn of haar loopbaan. Naast de keuzes die hierbij zijn gemaakt, betreft het vooral de kansen en mogelijkheden die iemand heeft gekregen of (mede) zelf heeft gerealiseerd en de mate van tevredenheid die iemand ervaart ten aanzien van de opgedane werkervaring.



Werkmotivatie

Werkmotivatie wordt gekenmerkt door de mate waarin iemand bereid is om zich in te spannen om werkzaamheden te verrichten, de eventuele voorwaarden die iemand hierbij stelt en welke wensen of verwachtingen iemand hierbij heeft. Het is indicatief voor de gedrevenheid tot het verrichten van arbeid en de motivatie om zich hiervoor in te spannen.



Toekomstbeeld

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



Vitaliteit

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



Zelfvertrouwen

Zelfvertrouwen wordt gekenmerkt door de mate waarin iemand zich zeker voelt en voldoende zekerheid ervaart bij het uitvoeren van diens werkzaamheden. Het geeft een goed beeld van de mate van zelfverzekerdheid en kracht die iemand ervaart over zichzelf, diens kwaliteiten en capaciteiten.



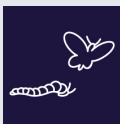
Inzetbaarheid

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



Leermotivatie

Leermotivatie wordt gekenmerkt door de mate waarin iemand investeert in het onderhouden of uitbreiden van zijn of haar kennis en vaardigheden. Het is indicatief voor de mate waarin iemand de behoefte voelt en de bereidheid toont om kennis op te doen, zich te scholen en zich te ontwikkelen.



Verandervermogen

Verandervermogen wordt gekenmerkt door de mate waarin iemand open staat voor een aanpassing op diens arbeidsomstandigheden of -voorwaarden. Het is indicatief voor de mate waarin iemand zichzelf in staat acht om zich aan te passen aan veranderende omstandigheden of bereid is om onzekerheid hierover toe te laten.