



Focus op talent

TalentenScan

TalentenScan

Voorbeeld Rapportage



Drijfveren

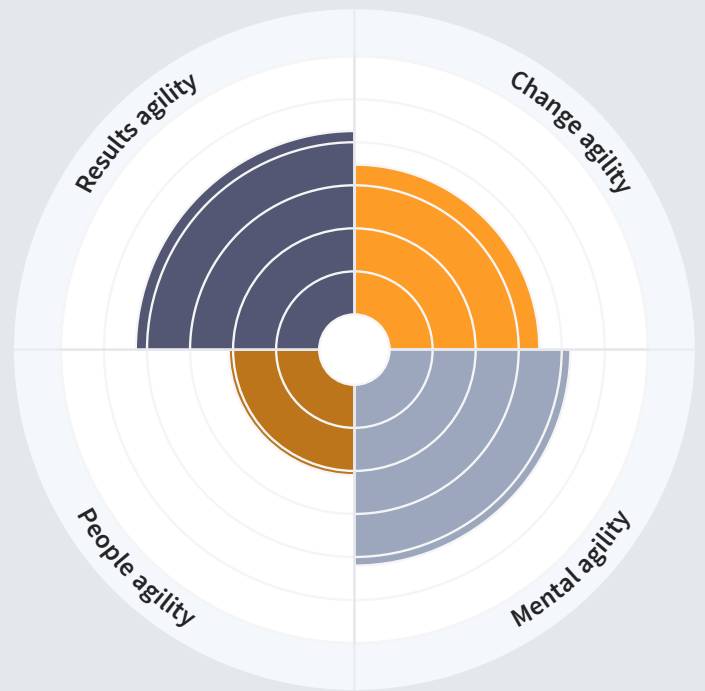
- Je wil onderzoeken, waarnemen, denken en bedenken.
- Je streeft naar zakelijk, concreet en vooral duidelijk.



Valkuilen

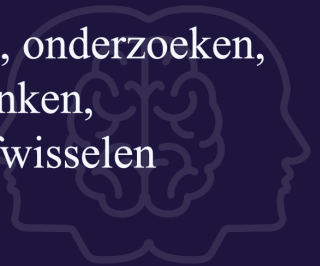
- Je hebt soms moeite om je te focussen of je goed te concentreren.
- Je kunt relaties onder druk zetten of het conflict aangaan.

2.2 Drijfveren, talenten, valkuilen en uitdagingen



2.5 Learning Agility

Intellect, denken, onderzoeken,
ontdekken, bedenken,
voorstellen en afwisselen
Ontwikkelfocus



2. Persoonlijkheidsanalyse



Arbeidsverleden



Zelfvertrouwen



Werkmotivatie



Inzetbaarheid



Toekomstbeeld



Leermotivatie



Vitaliteit



Verandervermogen

3. Ontwikkelfactoren

Inleiding

Op 3 maart 2022 heb jij een digitale TalentenScan ingevuld. Deze TalentenScan bestaat uit twee onderdelen die jou samen inzicht geven in jouw talenten, kansen en belemmeringen ten aanzien van jouw ontwikkeling. Het eerste onderdeel is gericht op jouw persoonlijkheid. Het tweede onderdeel is gericht op jouw beleving van onze zogenoemde Ontwikkelfactoren.

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

**"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 jou kunnen ervaren, hoe jij overkomt en hoe jij wellicht slimmer met anderen kan omgaan. De rapportage kan dan ook worden gebruikt om op het eigen gedrag te reflecteren, maar ook om ontwikkelpunten te formuleren in het kader van de eigen loopbaan en persoonlijke ontwikkeling.

De rapportage wordt elektronisch gegenereerd door ons expertsysteem. Het is een interpretatie van de antwoorden die jij in het e-assessment hebt gegeven. Op de volgende pagina wordt toegelicht hoe gedrag tot stand komt. Vervolgens wordt ieder gemaakt onderdeel van de TalentenScan afzonderlijk besproken, waarbij kort wordt uitgelegd wat het onderdeel in kaart heeft gebracht en wordt de uitslag zowel grafisch als tekstueel teruggekoppeld. Na het bespreken van de verschillende onderdelen volgt er een slotwoord.



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

1. 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 TalentenScan ligt de focus op het hart en de raderen.



Cognitieve capaciteiten

Intelligentie en bewuste rationele processen

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



Intrinsieke motivatie

Onbewuste voorkeuren en gedrag vanuit je persoonlijkheid

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



Situationele motivatie

Competenties en aangeleerd gedrag binnen een bepaalde context

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



Mentale belasting

Mentaal welbevinden en hoe we in ons vel zitten

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

2. Persoonlijkheidsanalyse



Veel van onze gedragingen komen voort uit onze primaire behoeften en persoonlijke karaktertrekken, ook wel persoonlijkheid genoemd. Het vertelt iets over welk gedrag onze voorkeur heeft en hoe wij geneigd zijn om te gaan met bepaalde situaties. Dit voorkeursgedrag kan worden samengevat in vier focusrichtingen. In onderstaand cirkeldiagram wordt weergegeven en toegelicht waar jouw voorkeur naar uitgaat.



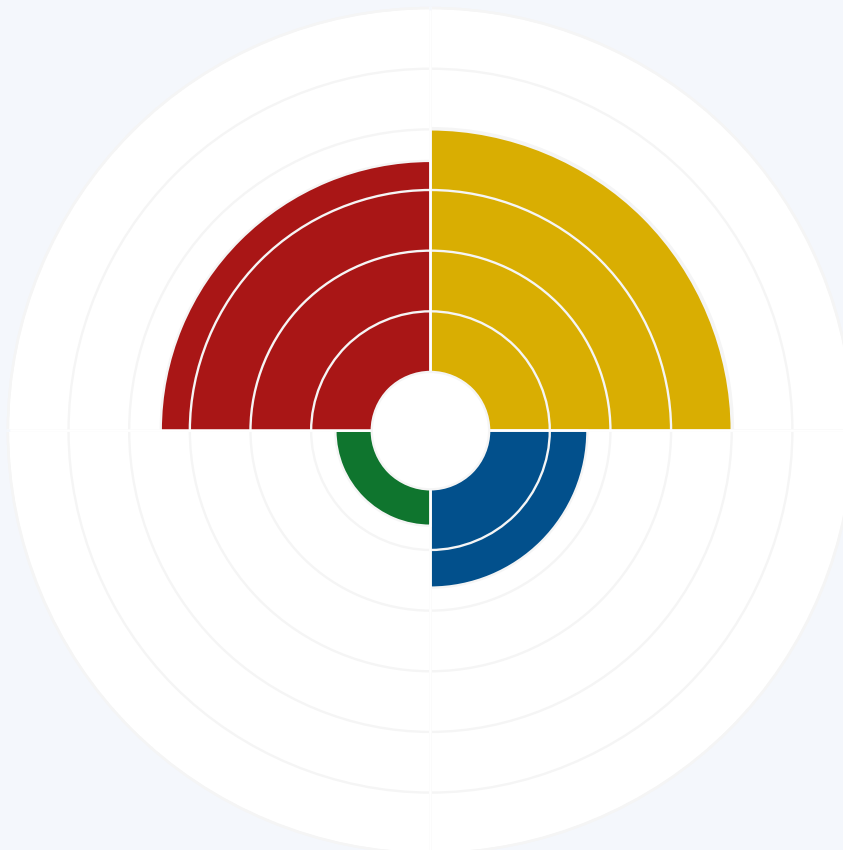
Resultaatgericht

Actie. Ondernemen vanuit het hart of omdat je ergens in gelooft, de beste willen zijn, resultaten behalen, winnen, ambitie, leiding nemen en gelijk willen hebben.



Ontwikkelgericht

Denkers. Mensen die graag vanuit hun hoofd bezig zijn, dingen willen begrijpen, nieuwe dingen zoeken, graag uitgedaagd worden, creatief zijn en op eigen benen willen staan.



Sfeergericht

Mensen-mens. Doen vanuit gevoel, een gevoelsmens zijn, graag een gezellige en prettige sfeer creëren, mensen om je heen willen, leuke dingen doen, helpen en een goed gevoel hebben.



Taakgericht

Doeners. Mensen die het graag doen zoals het hoort of zoals geleerd, streven naar duidelijkheid, structuur en het doelgericht aan de slag willen gaan.

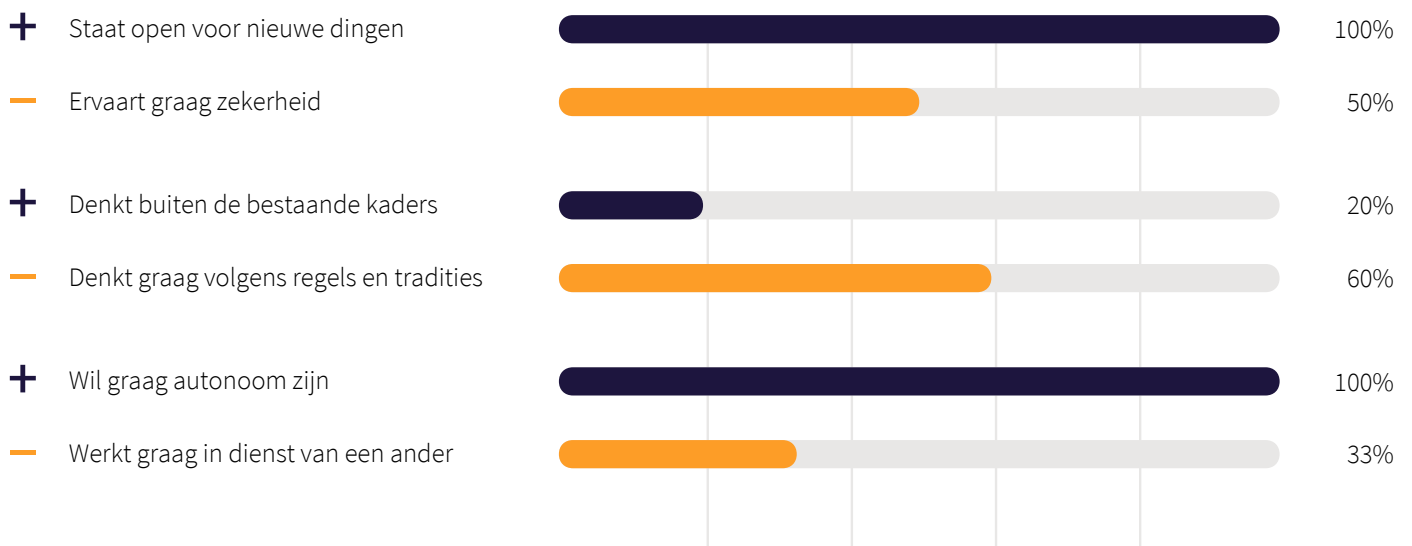
2.1 Overzicht gedragskenmerken



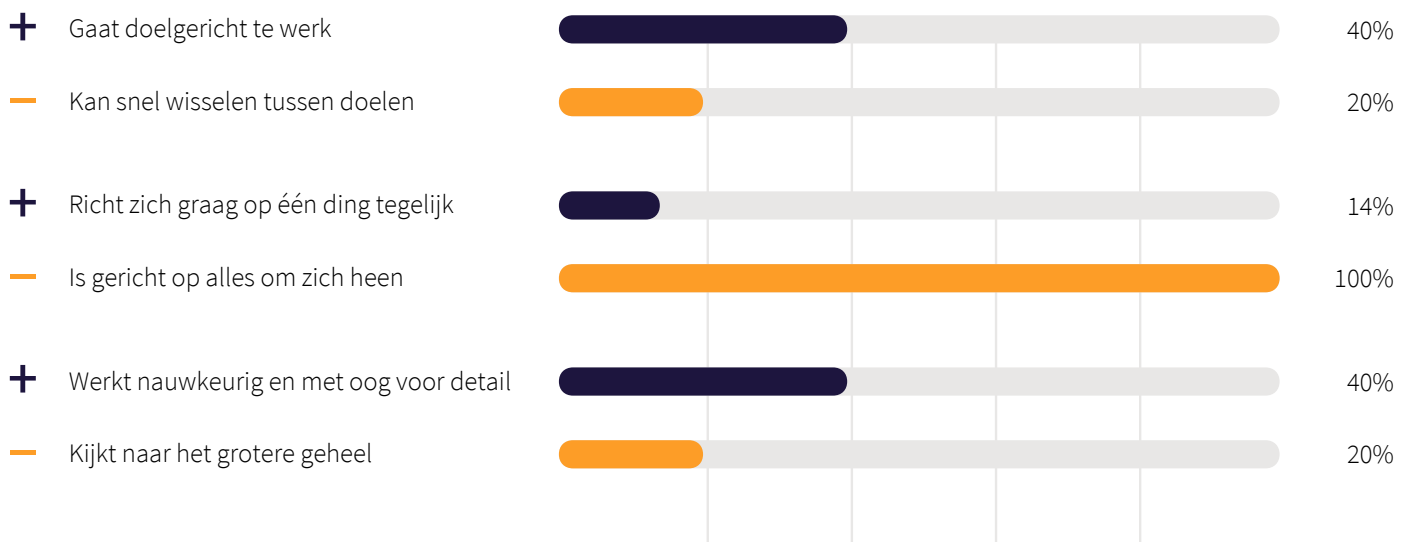
Jouw persoonlijkheidsprofiel kan iets zeggen over hoe groot de kans is dat jij bepaald gedrag wel of niet zal laten zien. Het geeft weer naar welk gedrag jouw voorkeur uitgaat, maar ook hoeveel weerstand jij ervaart bij bepaald gedrag. Hieronder worden verschillende gedragskenmerken weergegeven, waarbij er steeds twee tegenstelde gedragingen benoemd worden. Het balkje toont jouw gedrevenheid om het gedrag te laten zien. Dit wil niet zeggen dat jij bepaald gedrag wel of niet kan laten zien. Het geeft aan waar jij je het liefst op richt en waar je energie van krijgt, maar ook welk gedrag weerstand of tegenzin bij je oproept en jou meer energie kan kosten om te ontwikkelen.

Als er sprake is van een hoge score op beide tegengestelde gedragskenmerken, dan zal jij beide gedragingen wel of niet laten zien, afhankelijk van de situatie. Als er juist sprake is van een lage score op beide tegengestelde gedragskenmerken, dan kosten beide gedragingen jou geen energie, maar leveren jou ook geen energie op. Dit maakt het gedrag ontwikkelbaar.

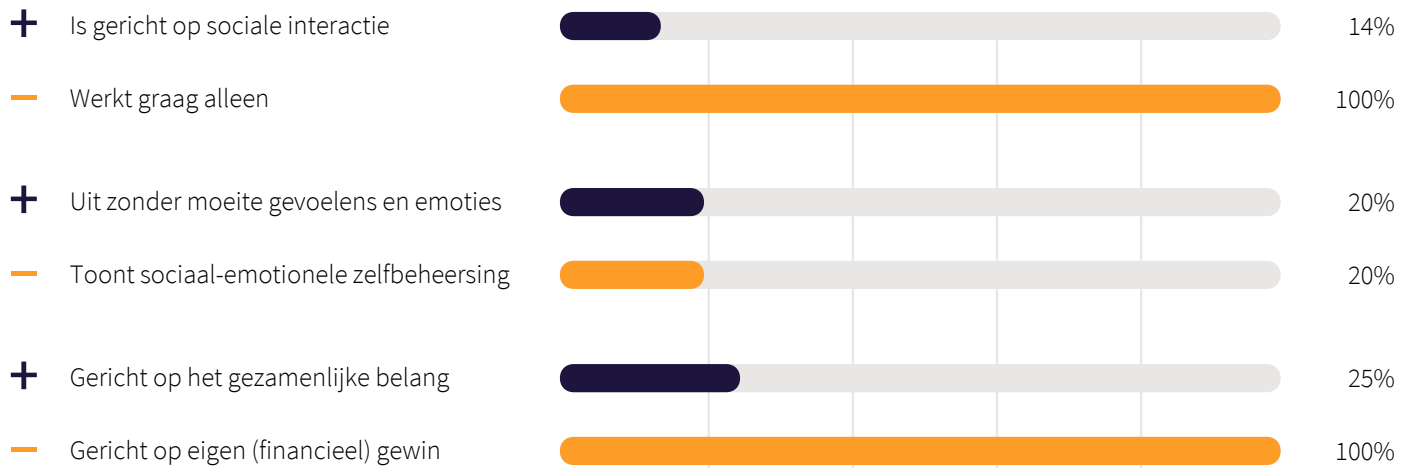
Ontwikkelgericht



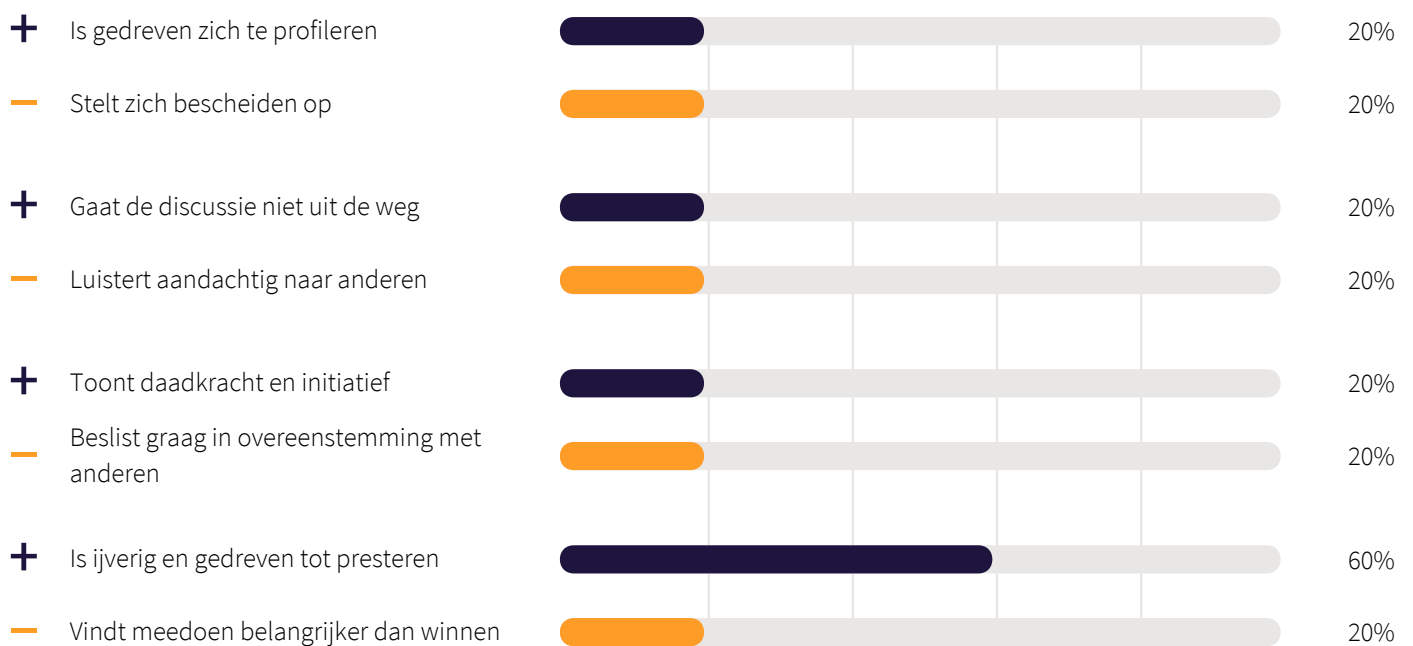
Taakgericht



Sfeergericht



Resultaatgericht



2.2 Drijfveren, talenten, valkuilen en uitdagingen



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



Drijfveren

- Je wil onderzoeken, waarnemen, denken en bedenken.
- Je streeft naar zakelijk, concreet en vooral duidelijk.
- Je wil kunnen presteren, succes hebben en carrière maken.
- Je wil vooral niet voor de gek gehouden worden.

Talenten



- Je toont jezelf veelal ontdekkend, analyserend, kritisch en alert.
- Je kunt handelend optreden en desnoods afstand nemen.
- Je toont je vaak ondernemend, zakelijk en prestatiegericht.
- Je laat je niet hinderen of beperken door gevoelens en sentimenten.



Valkuilen

- Je hebt soms moeite om je te focussen of je goed te concentreren.
- Je kunt relaties onder druk zetten of het conflict aangaan.
- Je kunt soms last hebben van zelfmedelijden en/of jaloezie.
- Je kunt gevoelens en emoties onderdrukken, ontkennen of negeren.

Uitdagingen



- Je mag jezelf slimmer en praktischer leren organiseren.
- Je mag meer aandacht hebben voor sociale verhoudingen, tact en diplomatie.
- Je hoeft niet overal een soort wedstrijd van te maken.
- Je mag meer aandacht hebben voor de balans emotie - ratio.

2.3 Drijfveren en valkuilen toegelicht

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



Drijfveren

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

Jij bent vaak gericht op jouw omgeving, op prikkels en signalen en wat er om je heen gebeurt. Vaak zie, hoor of voel jij van alles aan, soms meer dan waar jij altijd concreet iets mee kan doen of feitelijk mee aan de slag kunt. Vaak ben jij gericht op denken en begrijpen, maar ook op dromen en fantaseren en het meeste wat er allemaal gebeurt, gaat vaak ook weer langs je heen. Tenzij jij alert en scherp bent, bijvoorbeeld omdat het jouw interesse heeft.

Heeft iets jouw aandacht, dan ben jij vaak ook meer alert en meestal kun jij je dan ook beter focussen. Als jij lekker in jouw vel zit, dan ben jij vaak vooral nieuwsgierig en geïnteresseerd in alles wat er om je heen gebeurt. En als iets jouw interesse heeft, wil jij er meestal alles wel van weten, het begrijpen, ervaren of verklaren. Of wil jij simpelweg gewoon genieten en vooral leuke dingen doen als jouw interesse eenmaal is gewekt, dan kun jij ergens helemaal in opgaan.



Valkuilen

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

Vaak ben jij nieuwsgierig en alert op alles wat er om je heen gebeurt en regelmatig krijg jij meer prikkels, informatie of signalen aangeboden dan jij altijd concreet verwerken kunt. Soms krijg je zoveel prikkels te verwerken, dat het je ook wel eens teveel wordt, waardoor het soms erg druk is in jouw hoofd. Stel jij dan niet jouw prioriteiten, dan kun jij overprikkeld raken. In ieder geval kan jij dan onrustig worden of heb jij moeite om jezelf te ordenen of te focussen.

Soms kun jij ergens helemaal in opgaan, waardoor fantasie en werkelijkheid soms door elkaar heen gaan lopen. Maak jij dan geen duidelijke keuzes of ontbreekt het je aan structuur of kaders, dan kun jij jezelf terugtrekken in jouw eigen denken en gedachten en soms verlies jij dan weleens de werkelijkheid uit het oog. En als iets niet jouw interesse heeft, vaak kan jij het nauwelijks opbrengen om je er toe te zetten of je ergens in te verdiepen. Kost het je veel energie en moeite om jezelf te concentreren of om je te focussen. Nadenken kan dan piekeren worden en regelmatig heb jij er dan moeite mee om jezelf goed te blijven organiseren of om adequaat en efficiënt te handelen.

2.4 Talenten en Uitdagingen toegelicht



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



Talenten

Jouw talenten als jij jouw drijfveren verder ontwikkelt.

Jij bent gericht op waarneming en jij staat open voor prikkels en signalen tot denken, begrijpen en verbeelding. Zie jij vervolgens kansen en concrete mogelijkheden, vaak ben jij dan gericht op jezelf ontwikkelen, veranderen en verbetering. Jij bent nadenkend ingesteld, gericht op begrijpen, analyseren en onderzoeken, waarbij jij vaak zowel nieuwsgierig als oplettend bent ingesteld. Hierdoor ben jij vaak gericht op onderzoek, het weten en verklaren, waarbij jij veelal kritisch bent op alles wat jij niet kunt plaatsen, niet kan verklaren of kan duiden naar oorzaak en gevolg.

Als iets jouw interesse heeft, vaak kan jij jezelf specialiseren, je ergens in verdiepen, ergens veel van weten of toon jij jouw deskundigheid. Ervaar jij kracht en positieve flow, vaak kan jij dan van grote toegevoegde waarde zijn. Heeft iets jouw passie, dan ben jij vaak nog meer alert en meestal kan jij je dan ook veel beter focussen, zaken of informatie analyseren, ontleden en verklaren en als jij een duidelijk doel voor ogen hebt, dan kan jij ergens helemaal in opgaan. Soms zelfs zo sterk, dat anderen soms moeite hebben om je bij te houden, je begrijpen of jouw inbreng altijd kunnen plaatsen.

In ieder geval ben jij vaak goed in staat tot analyseren, ontleden en verklaren en met een duidelijk doel, concrete kaders en voldoende middelen, vaak kan jij dan goed presteren. Echter als kaders, middelen of structuur ontbreken, niet altijd ben jij dan in staat om jezelf voldoende adequaat te organiseren en vaak houd jij dan liever nog wat opties open. Of vind jij het lastig om te kiezen waar jij jouw energie in steekt. Of vind jij het lastig om de juiste prioriteiten te stellen.



Uitdagingen

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

Je mag je soms beter (leren) focussen en meer terugvallen op planning, ordening en/of een goede voorbereiding. Mag je de verbinding zoeken met anderen die je mogen kritiseren en/of confronteren of soms simpelweg kunnen aanvullen. Ook mag je meer openstaan voor efficiëntie, een goede planning en voor samenwerking en vooral zaken en situaties slimmer en meer adequaat (leren) organiseren.

Je kunt baat hebben bij het denken in patronen, kaders en structuren, een goede planning, ordening en methodisch werken, kortom jezelf oefenen in discipline, uiteraard zonder aan wendbaarheid te verliezen, maar vooral aan efficiëntie te winnen. Hierbij kan jij zeker enige hulp en ondersteuning gebruiken, echter jij zal hier uit jezelf meestal niet zo snel om vragen. Sta jij hier eigenlijk ook niet voor open, waardoor jij vaak eerst jouw hoofd moet stoten, wil jij ergens van leren. Kortom; zal jij jezelf veelal gaandeweg ontwikkelen, al dan niet met vallen en weer opstaan.

2.5 Learning Agility



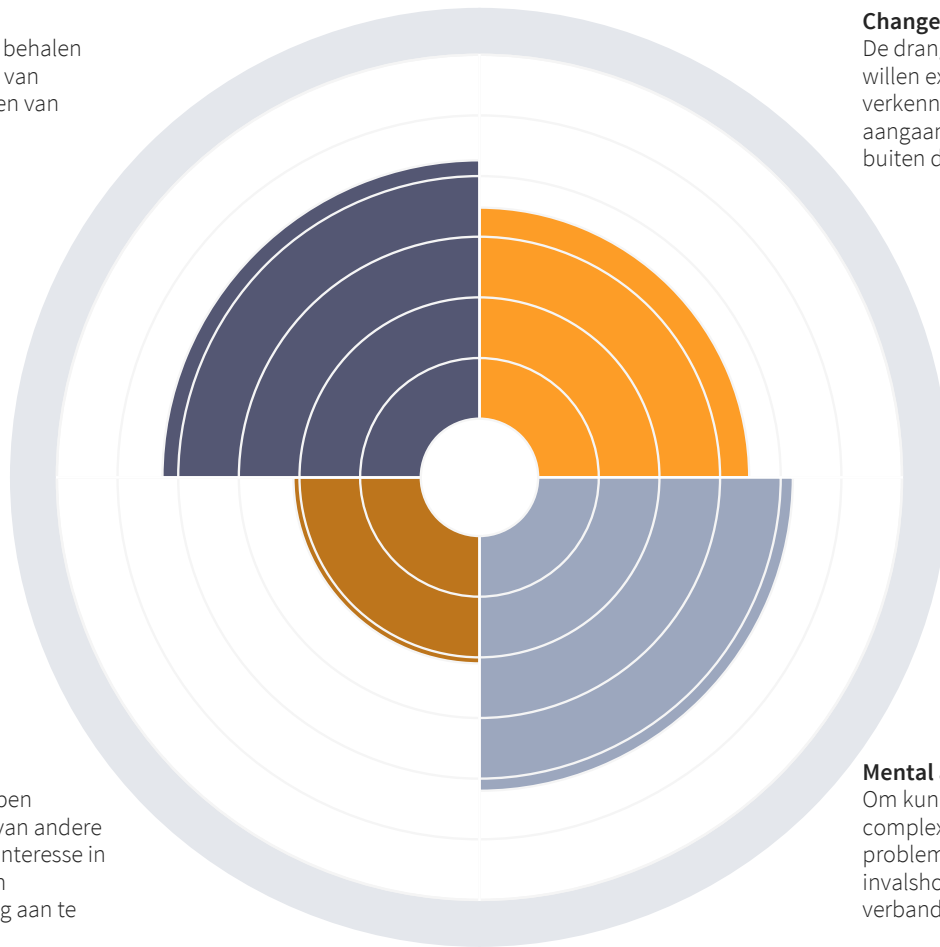
'When the winds of change rage, some build shelters while others build windmills.' Learning Agility gaat over de mate waarin iemand wendbaar is en omgaat met uitdagende omstandigheden. Het gaat over de mate waarin iemand kan omgaan met én kan leren van nieuwe ervaringen. Er zijn vier vormen van Learning Agility te onderscheiden met elk eigen aspecten en benodigde gedragskenmerken. In onderstaand cirkeldiagram wordt zichtbaar gemaakt in hoeverre jij gedreven bent 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 in anderen en in staat om communicatie zo nodig aan te passen.

Mental agility

Om kunnen gaan met complexiteit, bekijken van problemen vanuit verschillende invalshoeken en in staat 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. Ontwikkelfactoren

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



Arbeidsverleden



Jij scoort hoog op Arbeidsverleden.

Jij geeft met deze score aan dat jij met overwegend positieve gevoelens terugkijkt op jouw loopbaan, jouw werkervaring en jouw herinneringen hierbij. Jij ervaart dat jij per saldo tevreden bent over de gemaakte keuzes ten aanzien van jouw loopbaan en ook ben jij tevreden met de kansen en mogelijkheden die jij in dit kader hebt gekregen, dan wel zelf hebt gepakt. Jij ervaart niet of nauwelijks gevoelens van teleurstelling, zodat jij je veelal in voldoende mate open en onbevangen opstelt ten opzichte van eventueel nieuw perspectief. In ieder geval ervaar jij nauwelijks gevoelens van spijt of wantrouwen op dit vlak, zodat jij vaak in voldoende mate open staat voor eventuele nieuwe kansen en/of mogelijkheden.



Werkmotivatie



Jij scoort hoog op Werkmotivatie.

Jij geeft met deze score aan dat jij positief gestemd bent over het verrichten van arbeid in het kader van werk of het realiseren van zelfstandig inkomen. Jij bent gedreven en bereid om jezelf in te spannen en onder voorwaarden ben jij tevens bereid om werkzaamheden te verrichten die niet of in mindere mate aansluiten bij jouw wensen of verwachtingen.

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



Toekomstbeeld



Jij scoort erg hoog op Toekomstbeeld.

Jij geeft met deze score aan dat jij momenteel een positief beeld hebt van jouw werkzame toekomst en ook ervaar jij ruim voldoende zekerheid over jouw huidige inkomensperspectief. Jij schat jouw mogelijkheden en kansen positief in om bijvoorbeeld verzekerd te zijn van werk of een (nieuwe) baan. Eigenlijk maak jij je geen enkele zorg over de continuïteit van jouw inkomen of jouw baan zekerheid, nu of in de (nabije) toekomst.



Vitaliteit



Jij scoort hoog op Vitaliteit.

Jij geeft met deze score aan dat jij doorgaans beschikt over ruim voldoende energie, veerkracht en werklust. Jij ervaart soms zoveel energie en enthousiasme, dat het soms lijkt alsof jij de hele wereld aan kunt. Jij bent meestal ook goed in staat om door te zetten als het even tegenzit en meestal toon jij voldoende mentale veerkracht, bijvoorbeeld als het niet gaat zoals afgesproken is. Kortom jij kunt momenteel best wel tegen een stootje en meestal ga jij een uitdaging niet uit de weg. En als het moet ben jij vaak goed in staat om weerstand te pareren of om eventuele tegenslag te verdragen.



Zelfvertrouwen



Jij scoort erg hoog op Zelfvertrouwen.

Jij geeft met deze score aan dat jij meestal geen last hebt van een gebrek aan zelfvertrouwen. Niet of nauwelijks twijfel jij aan jouw deskundigheid en jij ervaart meestal ruim voldoende zelfverzekerdheid met betrekking tot jouw werk, jouw taak of jouw werkzaamheden. Eigenlijk ben jij meer dan tevreden met jezelf en jij twijfelt zelden aan jouw talenten of jouw competenties, kortom jij ziet geen enkele belemmering om kansen te benutten of om jezelf te profileren. Eigenlijk is er geen enkele reden waarom jij niet jouw kwaliteiten inzet en ben jij erop gericht dat jij kunt doen waar jij goed in bent, jij achter staat of die jij leuk vindt.



Inzetbaarheid



Jij scoort erg hoog op Inzetbaarheid.

Jij geeft met deze score aan dat jij momenteel als vanzelfsprekend inzetbaar bent voor werk, jouw taak of voor het verrichten van werkzaamheden. Jij ervaart geen enkele belemmering noch enige verplichting om niet te presteren en ook jouw balans werk-privé is goed op orde, kortom jij bent erg goed in staat om jouw privéverplichtingen na te kunnen komen. Eigenlijk ervaar jij geen enkele zorg of onbalans tussen jouw persoonlijke en jouw zakelijke verantwoordelijkheden. Jij bent bijvoorbeeld zeer goed in staat om jouw privéverplichtingen zodanig in te plannen of te organiseren, dat er geen belemmeringen, bezwaren of beperkingen zijn die je weerhouden van een adequate of efficiënte inzetbaarheid.



Leermotivatie



Jij scoort hoog op Leermotivatie.

Jij geeft met deze score aan dat jij zeker open staat voor scholing of het onderhouden van jouw kennis of jouw vaardigheden. Ook al acht jij jezelf doorgaans voldoende bekwaam, ervaren of geschoold en ook al ervaar jij dat jij in voldoende mate beschikt over de noodzakelijke kennis en vaardigheden om jouw werkzaamheden adequaat en efficiënt te verrichten, toch vind jij het belangrijk dat jij in jezelf blijft investeren. Ook al ervaar jij dus wellicht geen directe noodzaak om nu te investeren in jouw persoonlijke ontwikkeling, toch ben jij in zekere zin bereid of enthousiast om nu een opleiding te gaan volgen. In ieder geval kan worden geconcludeerd dat jij zeker bereid bent om desnoods zelf het initiatief te nemen om jezelf (verder) te ontwikkelen.



Verandervermogen



Jij scoort hoog op Verandervermogen.

Jij geeft met deze score dat jij open staat voor veranderingen en nieuwe ontwikkelingen. Jij bent ook bereid om desnoods wijzigingen in jouw arbeidsomstandigheden toe te laten en jij bent tevens voldoende in staat om te anticiperen op veranderingen. Veranderingen en ontwikkelingen ervaar jij meestal zelfs als prettig en gewenst en vaak ben jij ook goed in staat om desnoods onzekerheid toe te laten en jezelf aan te passen aan veranderende omstandigheden.

Tot slot

In deze rapportage hebben wij de resultaten van jouw TalentenScan teruggekoppeld. Je hebt hiermee een beeld gekregen van wat jou drijft, waar voor jou kansen en belemmeringen liggen en wat voor jou valkuilen en uitdagingen zijn. Met deze rapportage bieden wij je enerzijds de mogelijkheid om de resultaten later nog eens rustig door te lezen. Anderzijds willen we jou met deze rapportage stimuleren om nog eens kritisch te kijken naar jouw gedrag in relatie tot jouw talenten, valkuilen en uitdagingen. Door aandacht te (blijven) besteden aan jouw ontwikkeling, haal je het maximale uit jouw 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 je in staat bent om zelf regie te voeren over jouw toekomst!

Succes!



Werving en selectie

De juiste persoon op de juiste plek!



Duurzame inzetbaarheid

Leg de basis voor een vitale, toekomstbestendige organisatie!



Talentontwikkeling

Identificeer talent en breng ontwikkelpotentieel in kaart.



Performance management

Objectiveren van performance, creëren van een feedbackcultuur en monitoren van resultaten.



Loopbaanontwikkeling

Stimuleer beweging en creëer perspectief!



Leiderschap

Leiderschapsontwikkeling begint bij zelfinzicht!



Integriteit

Reflecteren en anticiperen op kansen en risico's rondom integer handelen.



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 jij ervaart, terugkijkend op het verloop van jouw loopbaan. Naast de keuzes die jij hierbij zelf hebt gemaakt betreft het vooral de kansen en mogelijkheden die jij hebt gekregen dan wel zelf hebt georganiseerd en de mate van tevredenheid die jij ervaart ten aanzien van de door jou opgedane werkervaring.



Werkmotivatie

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



Toekomstbeeld

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



Vitaliteit

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



Zelfvertrouwen

Zelfvertrouwen wordt gekenmerkt door de mate waarin jij je zeker voelt en jij voldoende zekerheid ervaart bij het uitvoeren van jouw werkzaamheden. Het geeft een goed beeld van de mate van zelfverzekerdheid en kracht die jij ervaart over jezelf, jouw kwaliteiten en jouw capaciteiten.



Inzetbaarheid

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



Leermotivatie

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



Verandervermogen

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