



Reflectie en beroepsoriëntatie

WerkWijzer

WerkWijzer

Voorbeeld Rapportage



Drijfveren

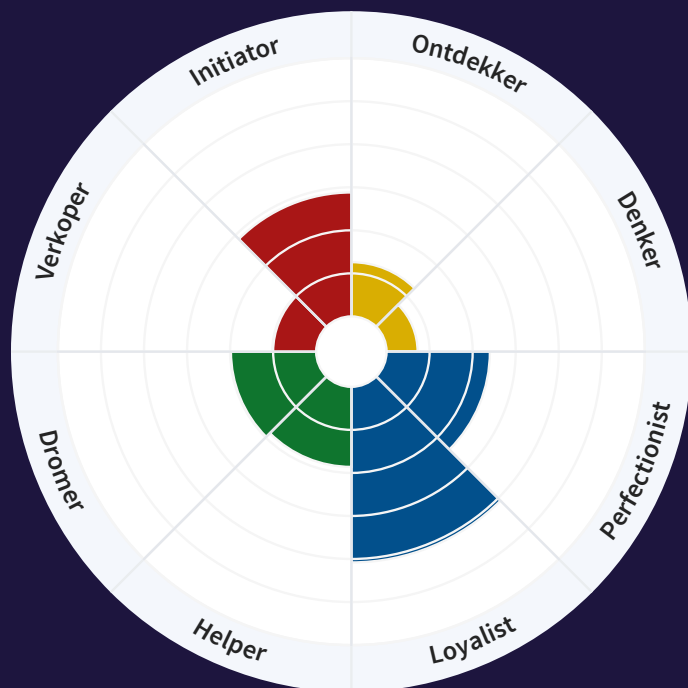
- Streeft naar voldoening, goede sfeer en sociaal contact.
- Wil graag duidelijk en betrouwbaar zijn.



Valkuilen

- Is soms teveel gericht op sfeer, voldoening of zijn intuïtie.
- Kan star, koppig of te vasthoudend overkomen op anderen.

2.1 Drijfveren, talenten, valkuilen en uitdagingen



2.6 Functionele rol



3. Mentale balans



Medisch Welzijn



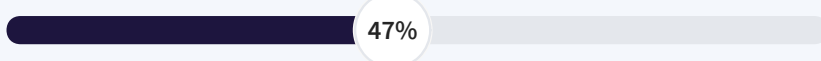
Onderwijs



Sociaal Welzijn



Verzorging



4. Beroepsinteresses en voorkeuren

Inleiding

Op 10 januari 2023 heeft Voorbeeld Rapportage de Werkwijzer ingevuld. Deze Werkwijzer bestaat uit meerdere onderdelen die vanuit verschillende invalshoeken zijn talenten, voorkeuren en ontwikkelmogelijkheden op het gebied van werk 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 en het energieniveau. Het laatste onderdeel gaat in op beroepsinteresse. De Werkwijzer biedt zodoende handvatten om te ontdekken wie hij is als professional en welke beroepsrichting nu of in de toekomst passend voor hem kan zijn.

Loopbaanoriëntatie

Bij diverse loopbaanvraagstukken ontstaat er de behoefte te reflecteren op de beroepsinteresse, zodat uiteindelijk een gerichte studie- of beroepskeuze kan worden gemaakt. Met het inventariseren van beroepsinteresse is echter nog maar één stap gezet. Om een gefundeerde loopbaankeuze te maken is het naast de beroepsinteresse ook van belang andere relevante factoren in kaart te brengen. Zo is het van belang om drijfveren en talenten in kaart te brengen, maar ook uitdagingen, valkuilen, mentale belasting en energie.

Met de informatie voortkomend uit de Werkwijzer kan de noodzaak en intensiteit van begeleiding worden bepaald en worden concrete uitstroomrichtingen in de vorm van rollen, functies en desgewenst ook studierichtingen teruggekoppeld.



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.

"Stimuleer beweging en creëer perspectief."



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. 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 WerkWijzer 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.

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 WerkWijzer ligt de focus op het hart, de raderen en de voeten.



Cognitieve capaciteiten

Intelligentie en bewuste rationele processen

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



Intrinsieke motivatie

Onbewuste voorkeuren en gedrag vanuit je persoonlijkheid

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



Situationele motivatie

Competenties en aangeleerd gedrag binnen een bepaalde context

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



Mentale belasting

Mentaal welbevinden en hoe we in ons vel zitten

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

2. Persoonlijkheidsanalyse



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



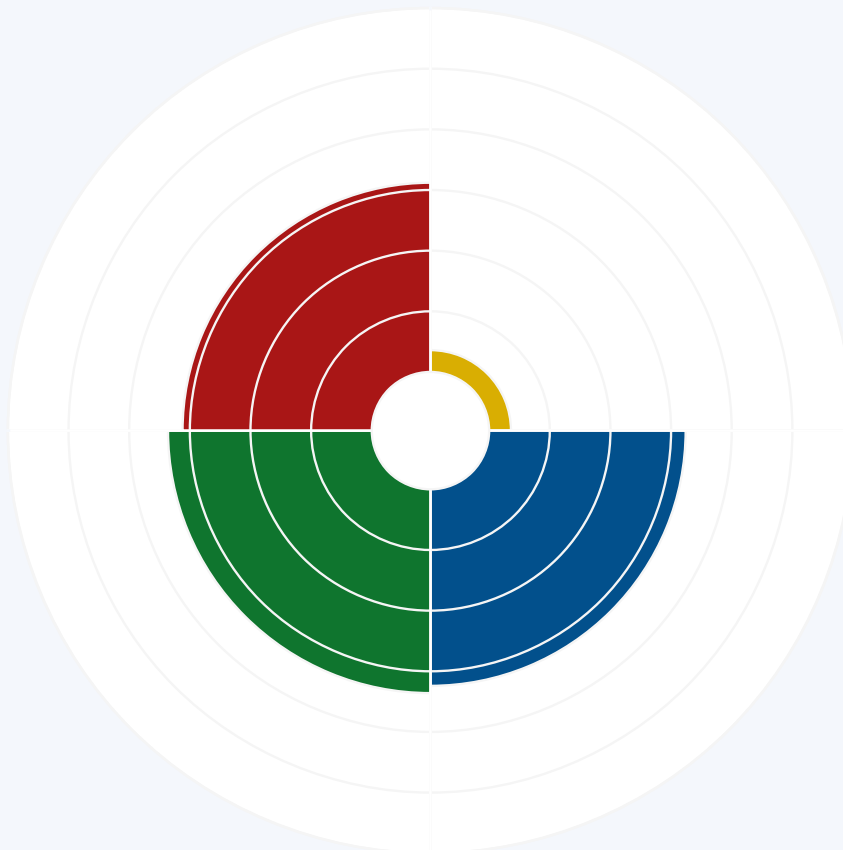
Resultaatgericht

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.

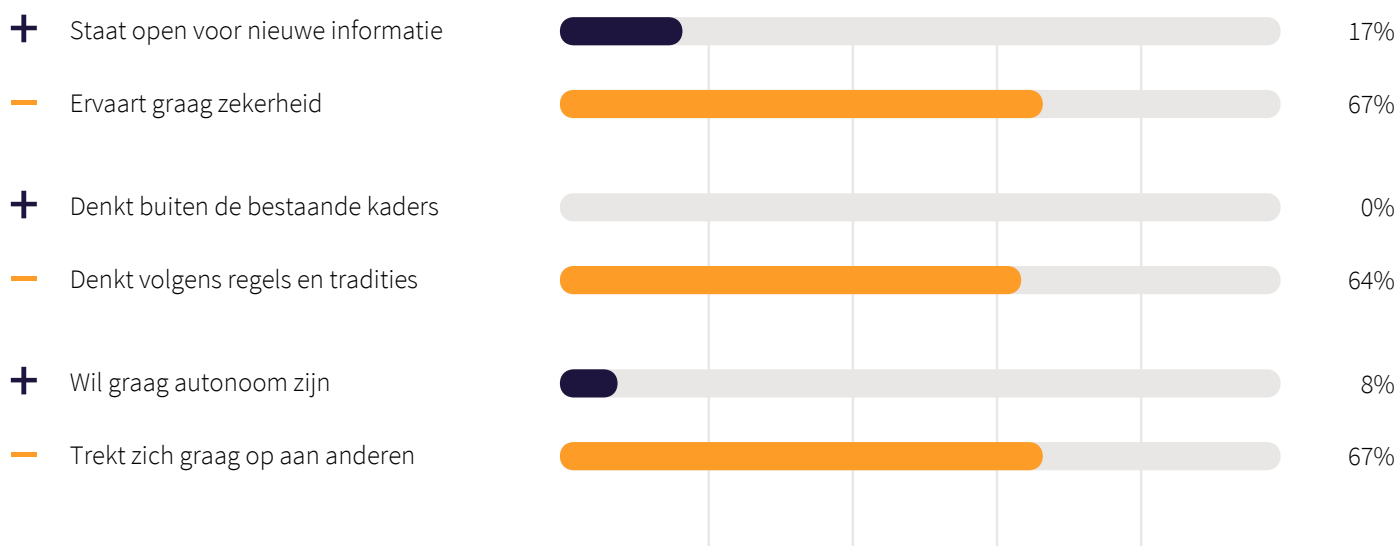
2.1 Overzicht gedragskenmerken



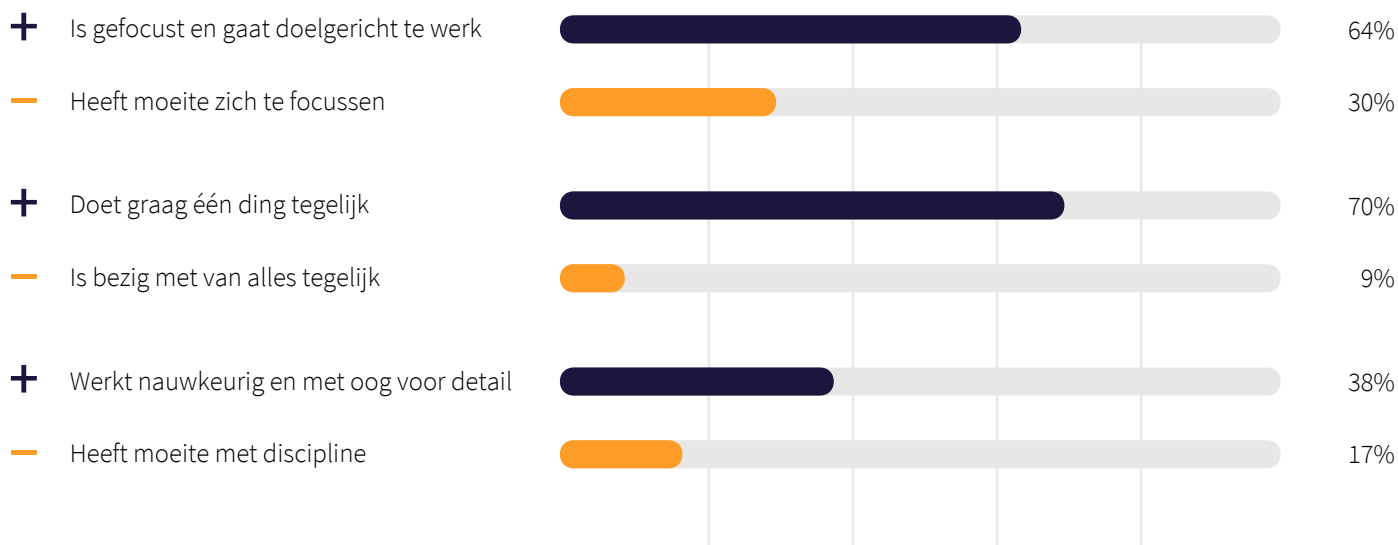
Zijn persoonlijkheidsprofiel kan iets zeggen over hoe groot de kans is dat hij bepaald gedrag wel of niet zal laten zien. Het geeft weer naar welk gedrag zijn voorkeur uitgaat, maar ook hoeveel weerstand hij ervaart bij bepaald gedrag. Hieronder worden verschillende gedragskenmerken weergegeven, waarbij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

Als er sprake is van een hoge score op beide tegengestelde gedragskenmerken, dan zal hij 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 hem geen energie, maar leveren hem ook geen energie op. Dit maakt het gedrag ontwikkelbaar.

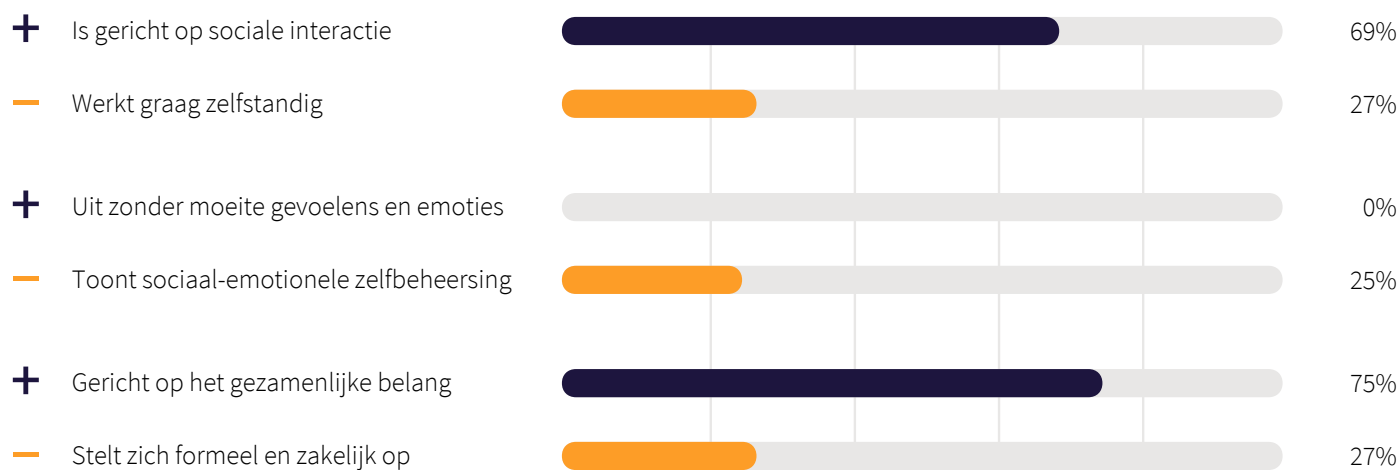
Ontwikkelgericht



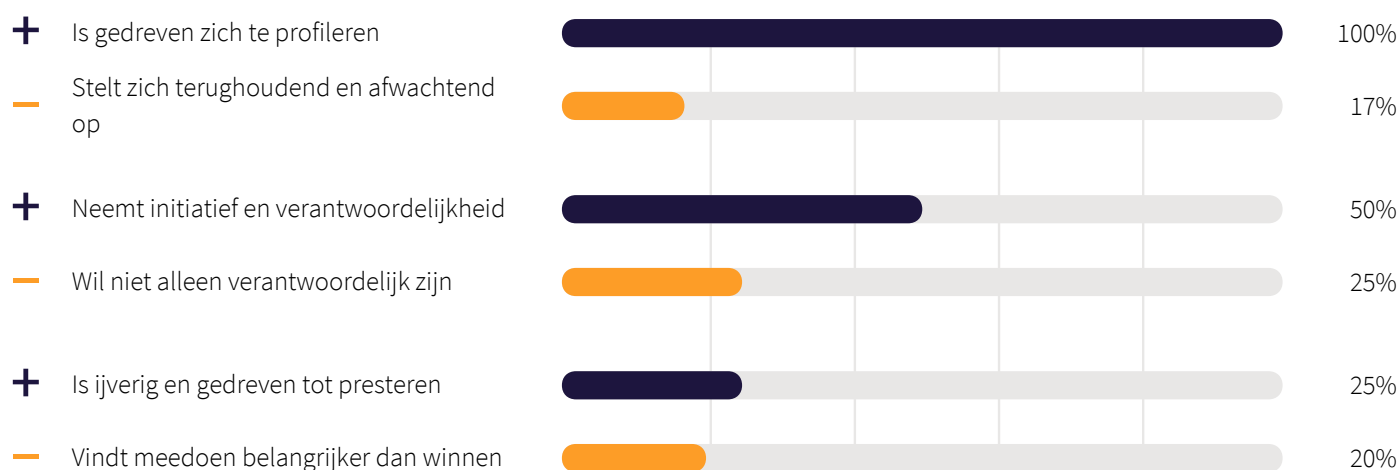
Taakgericht



Sfeergericht



Resultaatgericht



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 voldoening, goede sfeer en sociaal contact.
- Wil graag duidelijk en betrouwbaar zijn.
- Heeft graag alles onder controle.
- Streeft naar zekerheid, veiligheid en voorspelbaarheid.

Talenten



- Toont zich veelal betrokken, gericht op anderen, interactie en goede relaties.
- Toont zich veelal vasthoudend, direct en concreet.
- Streeft naar kwaliteit, nauwkeurigheid en deskundigheid.
- Toont zich veelal loyaal, degelijk en betrouwbaar.



Valkuilen

- Is soms teveel gericht op sfeer, voldoening of zijn intuïtie.
- Kan star, koppig of te vasthoudend overkomen op anderen.
- Kan soms erg kritisch, te sterk detailgericht of belerend zijn.
- Kan zich soms moeilijk aanpassen en noodzakelijke veranderingen tegenhouden.

Uitdagingen



- Mag soms meer feitelijk, praktisch en pragmatisch zijn.
- Mag zich soms meer flexibel of wendbaar opstellen.
- Mag meer gericht zijn op innovatie, hoofdlijnen en creativiteit.
- Meer anticiperen op ontwikkelingen, wijzigingen of plotselinge gebeurtenissen.

2.2 Intrinsieke motivatie en drijfveren



De persoonskenmerken die het meest sprekend zijn voor ons karakter, geven een beeld van onze intrinsieke motivatie en drijfveren. Het inzetten van deze eigenschappen levert ons eerder energie op dan weerstand en gaat vrijwel automatisch.



Hij vindt het vaak vooral belangrijk dat mensen vriendelijk en aardig tegen elkaar zijn en dat iedereen eerlijk met elkaar omgaat. Hij is vaak gericht op mensen die elkaar helpen, samenwerken en ondersteunen om 'er samen wat van te maken'. Hierbij is hij vaak vooral gericht op waardering, sympathie en instemming en vaak is hij meer gericht op meedoen of op wederzijds vertrouwen dan op winnen of met elkaar wedijveren. Gaat hij liever ook niet de competitie aan en meestal is hij meer gericht op elkaar ondersteunen dan dat hij uit zichzelf echt kritisch is op ieders bijdrage.



Vaak is hij gevoelig voor affectie, bijval en elkaar steunen, waarbij hij vooral streeft naar het goede contact en positieve interactie. Hierdoor zoekt hij vaak naar aansluiting met gelijkgestemden en vaak is hij gevoelig voor een positieve benadering. Hij streeft naar het ervaren van een goede relatie, is hij ook vooral gericht op samenwerking en collegialiteit en hij vindt het vooral belangrijk dat hij niet verkeerd begrepen wordt. En dat hij op steun kan rekenen als het hem even tegenzit.



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

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

2.3 Kernkwaliteiten en talenten



Kernkwaliteiten zijn de talenten van een persoon. Deze komen voort uit onze intrinsieke motivatie en drijfveren. Het zijn onze talenten die we automatisch, vaak zonder erover na te denken, laten zien. Naarmate we ouder worden en ons ontwikkelen, kunnen we leren onze talenten meer bewust in te zetten en ze te ontwikkelen tot vaardigheden en competenties.



Hij is meestal sterk gericht op samenwerking, waarbij hij vaak vooral uitgaat van wederzijds vertrouwen en positieve verwachtingen. Hij ervaart graag een gevoel van collegialiteit, een goede werksfeer of tenminste stimuleert hij een sfeer om ergens wederzijds het beste van te maken. Hij is gericht op sociale interactie en hij laat zich vaak leiden door hoe iets voelt, zijn intuïtie of hoe hij iets ervaart.



Hij is vaak gevoelig voor de waardering en/of de bevestiging van anderen en meestal is hij sterk gericht op het goede contact, elkaar helpen en ondersteunen. Of een gevoel van sympathie, maar vooral vindt hij het belangrijk dat zaken harmonieus, prettig, vriendelijk of in ieder geval naar wens verlopen. In ieder geval ervaart hij liever geen strijd of ruzie, maar is hij erop gericht om 'elkaar heel houden'. Doet hij er soms alles aan om elkaar niet te laten vallen, vermijdt hij het liefst elk conflict, maar zoekt hij naar consensus. Of streeft hij naar een oplossing waarbij iedereen zich goed voelt en niemand buiten de boot valt.



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

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

2.4 Valkuilen



Ook al hebben we talenten en kwaliteiten die we goed kunnen gebruiken, niet altijd zijn deze talenten handig of van toepassing op de huidige situatie. Ook bestaat het risico dat we erin doorslaan. Dit gebeurt met name als het niet goed met ons gaat. Dan vallen we terug op de gedragingen die we prettig vinden en waartoe we intrinsiek gedreven worden. Schieten we hierin door, dan is ons talent als het ware 'te veel' aanwezig en spreken we van een valkuil.



Hij is vaak erg gevoelig voor sociaal contact en vaak gedijt hij het best in een sfeer van elkaar steunen, gezelligheid en harmonie. Hij vindt dit niet alleen belangrijk, hij heeft er vaak ook gewoon behoefte aan. Vooral als het hem tegenzit wil hij kunnen terugvallen op de steun vanuit zijn omgeving. In de keuzes die hij maakt speelt dit meestal een erg belangrijke rol, soms meer dan dat hij altijd kritisch is op de feiten of op ieders inhoudelijke kwaliteiten. In zijn beslissingen kan hij soms makkelijk op zijn gevoel afgaan, waarbij hij zich vaak vooral laat leiden door zijn intuïtie of zijn eigen beleving.



Voelt iets prettig en vertrouwd, vaak beslist hij op zijn intuïtie. Is hij geneigd om zijn gevoel meer te volgen dan dat hij altijd gebruik maakt van zijn ratio. Of heeft hij soms gewoon minder aandacht voor zijn gezond verstand. In ieder geval moet hij bewust hier een hogere prioriteit aan geven, waardoor hij ook niet altijd voldoende aandacht heeft voor mogelijke risico's, bezwaren of tegenargumenten.



Voelt iets echter niet goed of ervaart hij twijfels, vaak trapt hij dan op de rem of kijkt hij even weg. Vertrouwt hij vaak meer op zijn gevoel dan dat hij afgaat op logica of feitelijk onderzoek en vaak doet hij uit zichzelf ook geen verder onderzoek. Of gaat hij onbewust op zoek naar argumenten die hem bevestigen in zijn gelijk. Vaak doet hij dan alleen nog maar wat hij zelf kan verantwoorden, maar meestal raakt hij dan nog meer onzeker of teleurgesteld. Voelt hij zich bijvoorbeeld alleen staan, tekortgedaan of soms onredelijk behandeld (en soms is daar niet eens zoveel voor nodig), eigenlijk is hij dan boos en verdrietig tegelijk. Bijvoorbeeld omdat het niet eerlijk voelt of wel erg complex is, maar meestal voelt het ook dat hij geen eerlijke kans heeft gekregen. In ieder geval kan hij dan vaak makkelijk klagen over anderen of de omstandigheden en vaak trekt hij zich dan terug of haakt hij af.

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

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

2.5 Uitdagingen



We zijn geneigd om gedragingen te vertonen die wij van nature gemakkelijk laten zien: ons primaire gedrag. Deze gedragingen zijn niet goed of fout, maar in de ene situatie is het primaire gedrag gewenst en in de andere situatie minder gewenst. Onze uitdagingen helpen ons om naast ons primaire gedrag ook functioneel gedrag te ontwikkelen: gedrag waar de situatie om vraagt.



Hij is veelal gevoelig voor een goede sfeer en positieve interactie, soms meer dan altijd handig is. Of wellicht zakelijk verantwoord, realistisch of verstandig is. Hij mag investeren in een goede balans tussen sociale interactie, betrokkenheid en een gewenste communicatie enerzijds en praktische, pragmatische en concrete acties anderzijds. Hij mag ook aandacht hebben voor de zakelijke realiteit en hij mag vooral oog hebben voor wat feitelijk nodig, logisch of realistisch is in de dagelijkse praktijk. Uiteraard hoeft hij niet zijn goede bedoelingen te laten varen, maar deze mogen in een zakelijke context niet (teveel) leidend zijn. In ieder geval mag hij aandacht hebben voor de balans tussen geven en nemen en tussen loslaten (autonomie) en beschermen (eigen verantwoordelijkheid).



Hij mag zich oefenen in weerbaarheid, assertiviteit en flair, bijvoorbeeld door minder gevoelig te zijn voor de waardering van anderen en hij mag zich soms meer zakelijk assertief of meer strategisch op (leren) stellen. Vaak is dit gewoon een kwestie van lef en durven oefenen, soms even afstand nemen of duidelijker zijn grenzen stellen. Of meer de dagelijkse realiteit of de waan van de dag meer realistisch onder ogen te zien. Niet altijd zijn mensen immers te vertrouwen, gaat iets niet eerlijk, zijn mensen soms erg onredelijk of vooral bezig met zichzelf. En soms moet het ook gewoon eerst fout gaan, zodat mensen ervan kunnen leren, terwijl hij er juist alles aan doet om dit te voorkomen. Kortom, mag hij zich meer bewust zijn wat het effect is van zijn gedrag op anderen en ook meer alert zijn op signalen van ontwikkeling en verandering.

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

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

2.6 Functionele rol



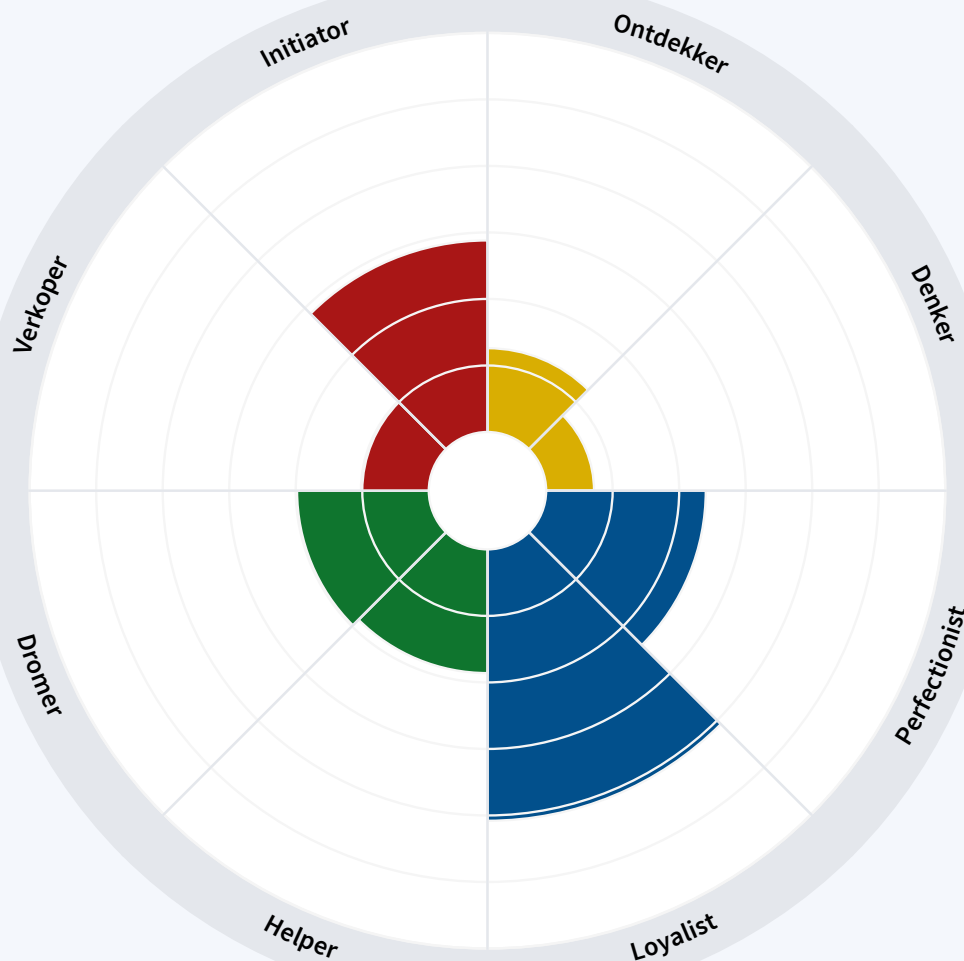
Aan de hand van zijn persoonlijkheid kan Voorbeeld een bepaalde functionele rol innemen. Hierin worden vier categorieën onderscheiden, namelijk gericht op resultaat, strategie, teambuilding of proces. Deze categorieën komen overeen met de vier focusrichtingen in de persoonlijkheidsanalyse, eerder in dit rapport. Binnen elke categorie worden er twee functionele rollen onderscheiden. Bij elke rol horen kansen, maar ook risico's. Op de volgende pagina wordt zijn score toegelicht en uitgelegd wat dit voor hem betekent in werk en samenwerking met anderen.

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 werk en samenwerking

Het is voor hem momenteel erg lastig om zijn werkzaamheden adequaat en efficiënt te organiseren of te regelen. Hij ervaart momenteel veel druk en spanning of onzekerheid, waardoor hij zich vaak onvoldoende kan concentreren op zijn werkzaamheden, maar ook heeft hij nu onvoldoende aandacht voor zichzelf ontwikkelen. Hij heeft immers wel wat anders aan zijn hoofd, bijvoorbeeld staat er spanning op de balans werk/privé. Of zijn er meerdere problemen die opgelost moeten worden, maar een makkelijke oplossing, die is er niet.

Nu even afstand nemen of om advies vragen, dat vindt hij vaak erg lastig en eigenlijk lukt dit hem ook niet alleen. In ieder geval is hij vooral druk met proberen er nog wat van te maken, waardoor hij vaak ook niet meer het geduld heeft om zichzelf objectief te concentreren op hoe het anders moet of beter kan. Is hij bijvoorbeeld te gespannen of is hij gewoon snel geïrriteerd, waardoor hij vaak ook niet in staat is om zijn situatie te relativiseren, maar is hij niet bereid om kritisch naar zichzelf te kijken. Ook het analyseren van oorzaak en gevolg kost hem nu veel meer kracht en energie dan hij kan opbrengen, waardoor hij zichzelf steeds meer klem zet als hij zo doorgaat.

In ieder geval staat vast dat er nu echt wat moet gebeuren, dus mag hij echt niet langer afwachten. Bijvoorbeeld door duidelijke keuzes te maken en vooral door open te staan voor advies en begeleiding. Durven vragen om professioneel advies en nu echt investeren in zichzelf, bijvoorbeeld door echt voor zichzelf op te komen, beter voor zichzelf te zorgen of simpelweg durven keuzes te maken, want hij weet echt wel dat het nu echt anders moet.

Uit zichzelf is hij niet onderzoekend ingesteld en vaak ook niet op onderzoek naar het waarom. Liever weet hij waar hij aan toe is. Hij wil bijvoorbeeld graag weten wat er van hem wordt verwacht en hij wil vooral graag serieus genomen worden. Hij denkt uit zichzelf bijvoorbeeld niet snel in creatieve oplossingen, maar denkt hij vooral feitelijk en werkt hij graag aan concrete oplossingen binnen de mogelijkheden die hij kan overzien en ook begrijpt. Ook laat hij zich niet snel uitdagen tot verandering, vernieuwing of ontwikkeling, wel heeft hij graag duidelijkheid en overzicht en het liefst krijgt hij concrete taken of opdrachten.

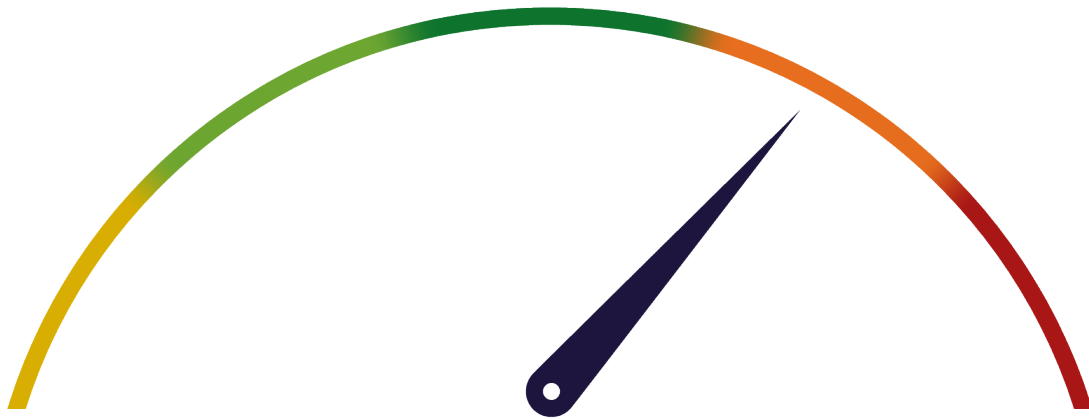
Hij vindt het meestal niet erg prettig om alleen te werken of om alleen of zelfstandig iets uit te zoeken of zelf regie te voeren. Ook ervaart hij niet sterk de drang om zijn eigen keuzes te kunnen maken en eigenlijk heeft hij weinig moeite met repeterende werkzaamheden, routine of voorspelbaarheid, immers vindt hij het eigenlijk best wel prettig als hij weet waar hij aan toe is. Zichzelf ontwikkelen doet hij het liefst samen met anderen of onder begeleiding van iemand aan wie hij zich kan optrekken of die het hem uitlegt, voordoet of concreet maakt.

Staat hij ergens alleen voor of weet hij niet wat er concreet van hem verwacht wordt, dan vindt hij dit vaak helemaal niet leuk en soms al snel mist hij voldoende motivatie om zichzelf te blijven ontwikkelen. En als hij niet overziet wat hij verwachten kan en hij ook niet het nut of het belang ervaart, dan steekt hij ook zijn nek niet uit en gaat hij ook niet actief op zoek naar mogelijkheden om 'het' toch voor elkaar te krijgen.

3. Mentale balans

De mentale balans geeft inzicht in de hoeveelheid ruimte die beschikbaar is om te investeren in persoonlijke ontwikkeling en om gedrag te laten zien dat niet per se overeenkomt met de persoonlijkheid of de intrinsieke drijfveren. Als wij meer zorgen, onzekerheid, spanning, druk of stress ervaren, dan hebben wij hier minder ruimte voor vrij. Wij zullen hierdoor eerder terugvallen op ons primaire gedrag, wat voortkomt uit onze intrinsieke drijfveren. In een situatie met een hoge mentale belasting is het daarom van groter belang om een richting te kiezen die aansluit bij het primaire gedrag, dan in een situatie met een minder hoge belasting.

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 score geeft aan dat de mentale belasting van Voorbeeld Rapportage op dit moment verhoogd is.

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

Als de druk toeneemt, als tegenslag zich aandient, er kritiek is op zijn functioneren of als er sprake is van belangentegenstellingen, dan is de kans erg groot dat hij hier onvoldoende adequaat mee om kan gaan. Vaak is hij al blij als er niets fout is gegaan of als er geen problemen zijn geweest.

Indien er onverhoopt sprake is van (nog) meer tegenslag, spanning of teleurstelling, is de kans op spanning en weerstand groot. Het is daarom belangrijk dat hij dit signaal serieus neemt en hij meer aandacht schenkt aan zichzelf, zijn ontwikkeling en/of in een verbetering van zijn balans werk/privé. Al te lang stelt hij sommige dingen die toch echt wel moeten uit, wil hij het liefst zijn problemen proberen zelf op te lossen of hoopt hij dat het allemaal wel meevalt. Dat dit niet verstandig is, dat weet hij best, maar eigenlijk is het best lastig om sommige zaken eerlijk onder ogen te zien.

3.1 Gedrag in onbalans



Ons gedrag kan veranderen onder bepaalde omstandigheden. Zo kunnen we onder druk of spanning doorslaan in de gedragingen waar we ons prettig bij voelen. Is onze mentale belasting te hoog, dan kan ons gedrag in onbalans raken. We ervaren dan te veel plichten en zorgen en hebben te weinig energie om hiermee om te gaan. Dit hoeft niet te betekenen dat dit nu bij Voorbeeld het geval is, maar als we ons bewust zijn van mogelijke reacties op situaties als deze, kunnen we ons hier beter op voorbereiden. Door het beter begrijpen van ons gedrag kunnen we het mogelijk ook beter controleren.

Loopt de druk bijvoorbeeld op of dienen zich nieuwe problemen aan, hem dan corrigeren zonder duidelijk plan, concrete mogelijkheden of oplossingen, een duidelijk doel of perspectief is echt niet verstandig. Ook hem aanspreken op zijn gedrag of hem stimuleren om meer zijn eigen verantwoordelijkheid te nemen is momenteel sterk af te raden.

Er speelt namelijk nu veel meer dan hij zelf kan overzien of zelf kan organiseren. Ook ziet hij niet meer voldoende het verschil tussen oorzaak en gevolg en lopen feiten en meningen door elkaar heen. Heeft hij ook grote moeite met relativeren en is hij ook niet (meer) in staat om de negatieve spiraal die hij ervaart zelf te doorbreken.

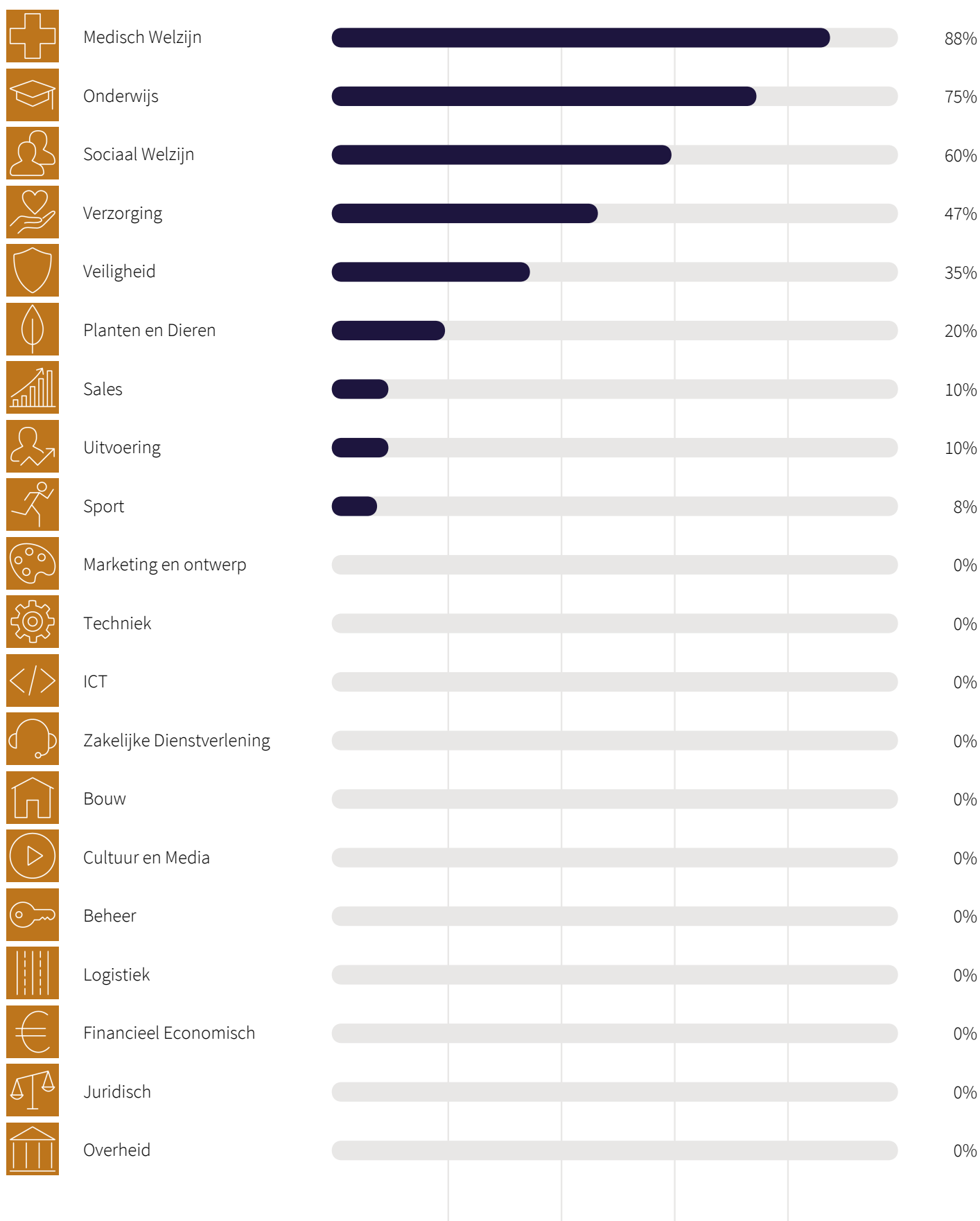
Spanning, druk en het benadrukken van (eigen) verantwoordelijkheid en zelfregie is daarom nu echt niet aan de orde. Wordt hij hierop toch aangesproken, dan is de kans erg groot dat hij wordt overvraagd, hij volledig vastloopt en/of vervalt in ongewenst gedrag.

Is er sprake van druk en spanning, des te meer vindt hij het vaak lastig om zelf zijn grenzen aan te geven. En als er sprake is van tegenstellingen, dan valt hij vaak nog meer terug op wat hem wel duidelijk is en wat hij wel begrijpt en zoekt hij steun bij vrienden, familie, tradities of wat hem bekend is. En als de spanning oploopt, dan gaat hij uit zichzelf niet uit op onderzoek en stelt hij vaak ook geen kritische vragen.

Ervaart hij druk of spanning, bijvoorbeeld bij spanning in de balans werk/privé, dan kost dit hem meestal veel kracht en energie. Uit zichzelf doet hij er alles aan om toch goed te presteren, maar hij kan zichzelf ook overvragen. Wordt hij dan geprikkeld tot relativeren, keuzes maken of wordt hij gestimuleerd tot zichzelf ontwikkelen, vaak heeft dit juist een averechts effect, want keuzes maken vindt hij gewoon erg lastig. Wel doet hij er alles aan om te voldoen aan wat hij zelf vindt wat nodig is, waarbij hij vooral terugvalt op de zekerheid van normen, werkafspraken, tradities en culturele waarden.

In ieder geval staat hij uit zichzelf vaak niet voldoende open voor vernieuwing, ontwikkeling of het verleggen van zijn grenzen, terwijl dit juist wel nodig of gewoon erg belangrijk is. Ook vraagt het veel kracht en tact van hem om hierin wijs te handelen, zoals even afstand nemen en voorkomen dat er veel energie verloren gaat omdat er allerlei belangen spelen. Maar het meest belangrijk is het voor hem dat hij investeert in zichzelf, in zijn ontwikkeling en in het versterken van zijn assertiviteit.

4. Beroepsinteresses en voorkeuren



4.1 Toelichting beroepsinteresses en voorkeuren



Hieronder wordt een toelichting gegeven op de beroepssectoren waar Voorbeeld het hoogst op scoort (zie bijlage voor een korte omschrijving van alle beroepssectoren).



Medisch Welzijn

Activiteiten en werkzaamheden

Activiteiten en werkzaamheden gericht op het verbeteren van de gezondheid van mensen en het werken in de medische sector.

Beroepsrichtingen MBO

Assistent audicien, Assistent opticien, Bejaardenverzorger, Doktersassistent, Helpende zorg en welzijn, Kraamverzorger, Patiëntenvoorlichter, Tandartsassistent, Tandtechnicus, (Wijk)verpleegkundige.



Onderwijs

Activiteiten en werkzaamheden

Activiteiten en werkzaamheden gericht op het overdragen van kennis en vaardigheden in de vorm van training, educatie en onderwijs.

Beroepsrichtingen MBO

Medewerker kinderopvang of peuterspeelzaal, Onderwijsassistent basisonderwijs, Opleidingsvoorlichter, Pedagogisch medewerker, Rij-instructeur, Trainer.



Sociaal Welzijn

Activiteiten en werkzaamheden

Activiteiten en werkzaamheden gericht op het welzijn en de hulpverlening van mensen en het werken in de sociale sector.

Beroepsrichtingen MBO

Activiteitenbegeleider, Bejaardenverzorger, Begeleider gehandicaptenzorg, Helpende zorg en welzijn, Medewerker crisisopvang, Medewerker daklozenopvang, Medewerker gezinszorg, Medewerker maatschappelijke zorg, Medewerker RIAGG, Pedagogisch werker jeugdzorg, Sociaal-cultureel werker, Sociaal-maatschappelijk dienstverlener.



Verzorging

Activiteiten en werkzaamheden

Activiteiten en werkzaamheden gericht op de algehele lichamelijke verzorging van de mens.

Beroepsrichtingen MBO

Au pair, Gastouder, Grimeur, Imagocoach, Kapper, Kledingconsulent, Masseur, Medewerker wellness, Nagelstyliste, Pedicure, Schoonheidsspecialiste, Visagist.

5. Advies

Kenmerkend

Hij ervaart momenteel meerdere zorgen en problemen, waardoor zijn beleving vaak niet voldoende objectief is. Kost het hem bijvoorbeeld veel energie om zijn gevoel of zijn beleving te relativiseren, want er speelt van alles waar hij rekening mee moet houden. Hierdoor lopen feiten, meningen en gevoelens steeds meer door elkaar heen, waardoor er veel energie verloren gaat. Ook het analyseren van oorzaak en gevolg kost hem vaak veel kracht en energie, soms meer dan hij beschikbaar heeft, waardoor hij zichzelf steeds meer kan overvragen. Of gaat hij zichzelf steeds meer ergeren als het niet gaat zoals hij het wil. In ieder geval is de kans erg groot dat hij met zijn gevoelens en gedachten steeds meer in een soort negatieve spiraal terecht terecht komt, die hij uit zichzelf wellicht niet (meer) kan doorbreken.

Ervaart hij weerstand, correctie of krijgt hij kritiek, soms al snel kan het hem allemaal teveel worden en dan is er vaak niet eens zoveel voor nodig en dan barst de spreekwoordelijke bom. In ieder geval staat hij momenteel voor meerdere lastige keuzes. En vaak is er bij elke keuzes die hij maakt wel weer een nieuw probleem wat opgelost moet worden. Of zijn er soms zoveel nadelen, dat hij eigenlijk geen vrije keuze heeft. Is hij vaak nauwelijks in staat om echt voor zichzelf te kiezen, waardoor de kans uiteindelijk groot is dat hij vast loopt. In ieder geval lijkt hij nu niet in staat om zonder hulp of begeleiding van anderen deze negatieve spiraal te kunnen doorbreken, echter hulp vragen kost hem gewoon erg veel moeite.

Natuurlijk wil hij best geholpen worden, maar erom vragen stelt hij steeds weer uit. Of durft hij het niet aan, bijvoorbeeld omdat hij zich schaamt of omdat hij bang is voor de negatieve gevolgen. Maar wat er ook allemaal aan de hand is, in ieder geval is het belangrijk dat hij in zichzelf blijft geloven, maar dat hij ook open staat voor hulp en begeleiding. Bijvoorbeeld van een vertrouwenspersoon of iemand die hij wel durft te vertrouwen.

Hij is uit zichzelf niet of nauwelijks gericht op zelfregie of op zijn autonomie, wel is hij gericht op samenwerking, samen verantwoordelijk en er samen met anderen wat van maken. Natuurlijk is hij best in staat om iets alleen tot een goed einde te brengen, maar samen met anderen, gaat het vaak toch net wat beter of is het voor hem gewoon prettiger. Vaak is hij loyaal ingesteld en doet hij wat hij heeft beloofd of wil hij anderen graag helpen. Niet snel gaat hij ergens tegenin en vaak heeft hij weinig moeite met gezag of leiding. En ook al heeft hij een andere mening, toch toont hij zich loyaal en stelt hij zich in principe bereidwillig en gehoorzaam op.

En ook al ziet hij wellicht bezwaren, niet snel zal hij zich kritisch uitlaten. Liever is hij namelijk gewoon praktisch en concreet, minder is hij gericht op het waarom, op onderzoeken of op analyseren. Ook hoeft hij niet zo nodig zelf de koers te bepalen, maar zal hij zich houden aan afgesproken kaders, hoe het hoort of wat er van hem wordt verwacht. Wordt er van hem gevraagd om zijn eigen ontwikkeling vorm te geven of om zelfstandig zijn eigen koers te bepalen, vaak kost dit hem meer kracht en energie dan hij altijd kan (of wil) opbrengen. Uiteraard doet hij dan wel zijn best, maar wordt hij daar vaak helemaal niet blij van. In ieder geval heeft hij graag duidelijkheid, concrete kaders en structuur en ook een helder doel of een concreet plan. Of wil hij gewoon doen wat hij goed kan.

Ontwikkeling

Gezondheid, sporten en meer bewegen en vooral een betere balans tussen inspanning en ontspanning zijn nu zijn aandachtspunten. En duidelijke keuzes maken, prioriteiten stellen en leren investeren in zichzelf zijn voor hem ontwikkelpunten.

In ieder geval is het noodzakelijk dat hij meer regelmaat en orde aanbrengt in zijn manier van leven. Ook heeft hij erg veel moeite om zich lerend op te stellen, want hij voelt zichzelf al zo onzeker, boos of gefrustreerd. In ieder geval heeft hij nu vooral behoefte aan een positief geluid, bevestiging en het gevoel dat hij serieus genomen wordt. Dat hij er niet alleen voor staat en er ook iemand is die echt naar hem luistert en ook naast hem staat, hem helpt en ondersteunt.

Ook is het noodzakelijk dat de druk verminderd wordt en dat er concrete oplossingen gaan komen. In ieder geval is er veel meer aan de hand dan hij nu zelf kan oplossen of zelf kan organiseren. En zonder plan, een duidelijk doel of concreet perspectief is het vaak allemaal verspilde energie, dus denk niet dat het allemaal wel meevalt of dat hij allemaal zelf wel oplost, want juist deze houding is vaak juist de oorzaak van veel onnodige problemen of ellende.

Uit zichzelf is hij niet sterk gericht op zijn ontwikkeling, maar wil hij ook niemand teleurstellen of voor het hoofd stoten. Doet hij er soms alles aan om bijvoorbeeld conflicten te vermijden of zal hij proberen om problemen uit de weg te gaan. Natuurlijk vraagt dit vaak veel kracht en energie van hem, maar dat heeft hij er wel voor over, want ruzie of erger, dat moet natuurlijk voorkomen worden. In ieder geval geeft hij niet altijd voldoende duidelijk zijn wensen of zijn grenzen aan. Is hij ook nauwelijks assertief of mondig, waardoor de ander vaak niet eens door heeft wat hij ergens werkelijk van vindt. En als hij uiteindelijk wel zegt waar het op staat of voor zichzelf opkomt, dan schrikt hij daar vaak zelf het meest van terug.

In ieder geval zal hij niet snel ergens tegenin gaan en als de druk vervolgens oploopt, dan wordt het voor hem steeds moeilijker om bij te sturen. Kost het steeds meer kracht en energie om voor zichzelf op te komen, waardoor het lijkt alsof hij instemt of 'het er mee eens is'. Uiteraard is dit niet zo vanzelfsprekend als het lijkt, zeker niet omdat hij het niet altijd aandurft om tegengas te geven. Of simpelweg vergeet om duidelijk zijn verlangens of zijn grenzen aan te geven. Samengevat is hiermee zijn uitdaging of is zijn leerdoel wel duidelijk omschreven. Mag hij simpelweg meer voor zichzelf op leren komen, vooral mag hij meer tijd en energie steken in zichzelf en in zijn persoonlijke ontwikkeling. Hiermee wachten of geduldig zijn beurt afwachten is helemaal niet verstandig, want vaak blijkt pas achteraf waar hij kansen heeft laten liggen. Of zijn anderen hem al voorbij gestreefd of hebben anderen hem simpelweg 'overgeslagen', maar is de kans ook groot dat er gebruik gemaakt is van zijn loyaliteit.

Tot slot

In deze rapportage hebben wij de resultaten van de WerkWijzer 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 zichzelf en 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.



Agile werken

Faciliteer gedragsverandering en creëer een wendbare organisatie.

New**hr**

NewHR b.v.
Dijkzichtweg 9
8028 PC Zwolle

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

Bijlage: omschrijving beroepssectoren

Beheer

Activiteiten gericht op het beheren van gebouwen en het faciliteren en ondersteunen van medewerkers.

Bouw

Activiteiten gericht op het maken van nuttige of mooie dingen en werken met je handen.

Cultuur en Media

Activiteiten met een creatief karakter en affiniteit met kunst, cultuur en media.

Financieel Economisch

Activiteiten met een financieel en fiscaal karakter en gericht op de administratieve ondersteuning.

ICT

Activiteiten gericht op automatisering, informatietechnologie en het werken met computers.

Juridisch

Activiteiten met een juridisch karakter en affiniteit met het controleren en adviseren van mensen en bedrijven op het gebied van wet- en regelgeving en sociale zekerheid.

Logistiek

Activiteiten gericht op logistiek en vervoer, zowel van goederen als mensen.

Marketing en Ontwerp

Activiteiten gericht op het uitdragen van een boodschap/merk, presenteren van een product, reclame en communicatie.

Medisch welzijn

Activiteiten gericht op het verbeteren van de gezondheid van anderen mensen en het werken in de medische sector.

Onderwijs

Activiteiten gericht op het overdragen van kennis en vaardigheden in de vorm van training, educatie en onderwijs.

Overheid

Activiteiten gericht op het werken bij de overheid en semi-overheidsinstellingen.

Planten en Dieren

Affiniteit met landbouw, voeding en een goed leefmilieu voor plant en dier.

Sales

Activiteiten gericht op verkoop, omzet en resultaatbevordering, detailhandel en commerciële dienstverlening.

Sociaal welzijn

Activiteiten gericht op het welzijn en hulpverlening van andere mensen en het werken in de sociale sector.

Sport

Affiniteit met sport en sportbeoefening, fitness en fysieke beweging.

Techniek

Activiteiten met een technisch karakter en affiniteit met de werking van allerlei apparaten, technische installaties, constructies en systemen.

Uitvoering

Affiniteit met het zelfstandig uitvoeren van opdrachten of klussen, ondernemer of manager zijn.

Veiligheid

Affiniteit met het realiseren van veiligheid, orde en de naleving van regels in de maatschappij.

Verzorging

Activiteiten gericht op de algehele lichamelijke verzorging van de mens.

Zakelijke dienstverlening

Activiteiten met een combinatie van (zakelijke) dienstverlening en commercie.