



Reflectie en beroepsoriëntatie

WerkWijzer

WerkWijzer

Voorbeeld Rapportage



Drijfveren

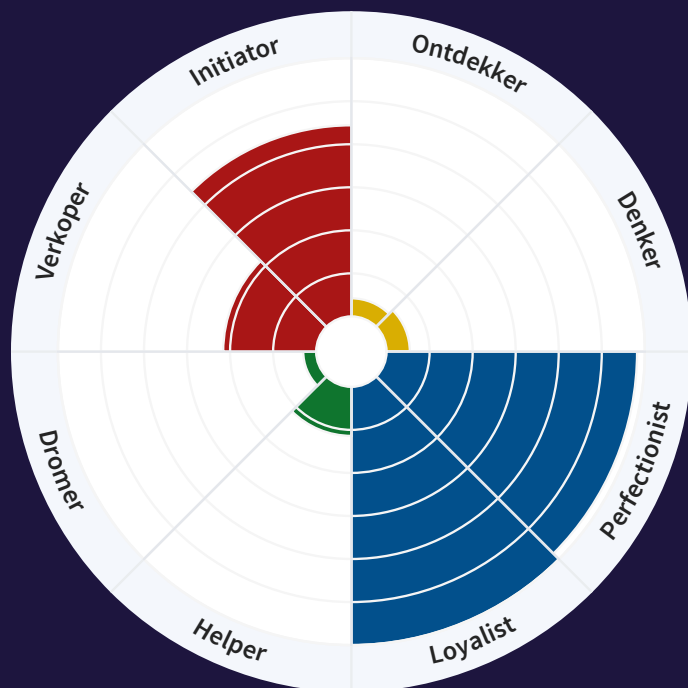
- Streeft naar zekerheid, veiligheid en voorspelbaarheid.
- Gaat graag direct op zijn doel af.



Valkuilen

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

2.1 Drijfveren, talenten, valkuilen en uitdagingen



2.6 Functionele rol



3. Mentale balans



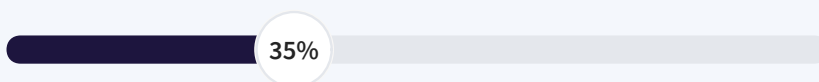
Logistiek



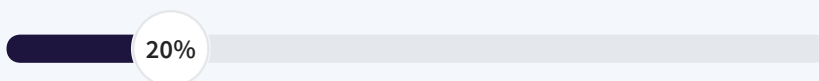
Bouw



Financieel Economisch



Overheid



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.

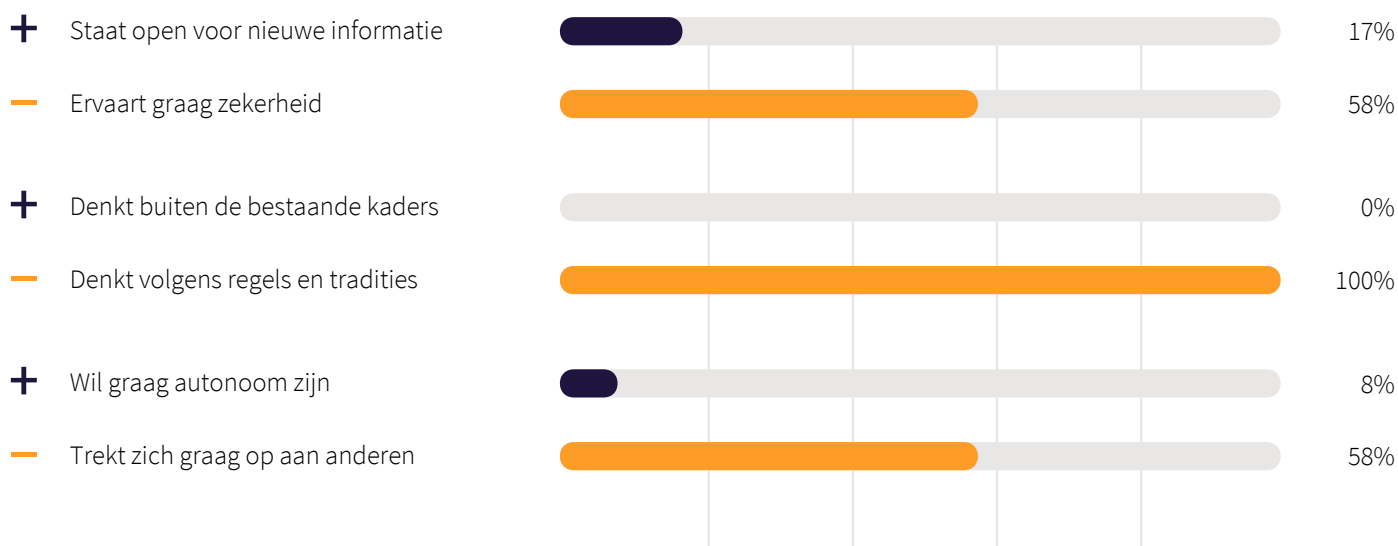
2.1 Overzicht gedragskenmerken



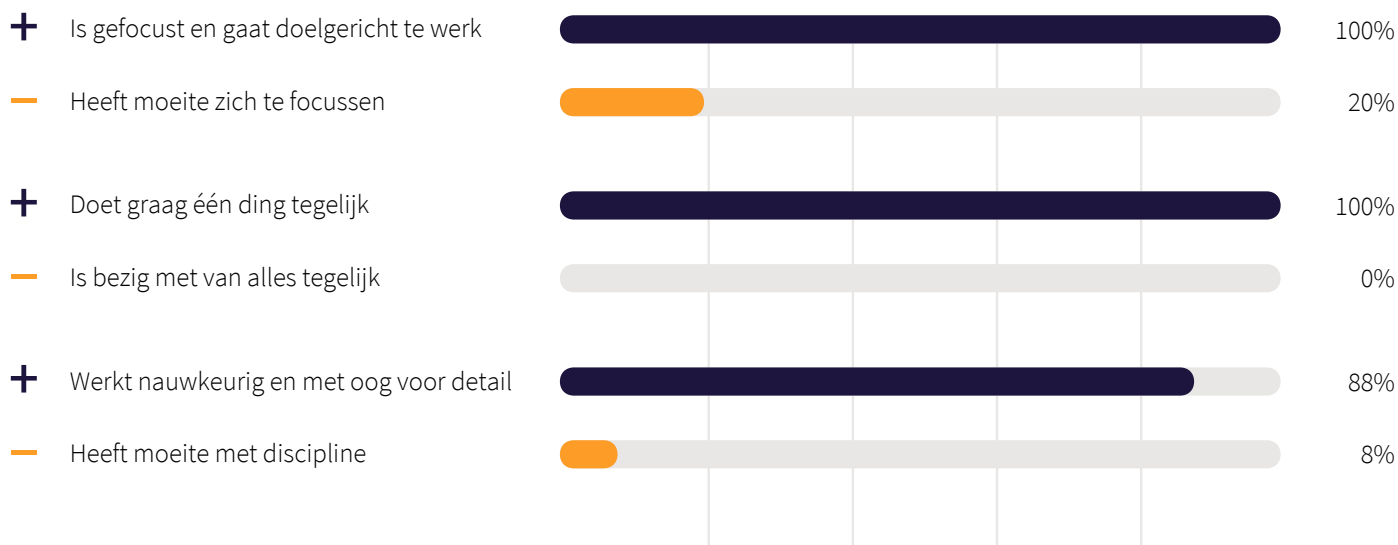
Zijn persoonlijkheidsprofiel kan iets zeggen over hoe groot de kans is dat hij bepaald gedrag wel of niet zal laten zien. Het geeft weer naar welk gedrag zijn voorkeur uitgaat, maar ook hoeveel weerstand hij ervaart bij bepaald gedrag. Hieronder worden verschillende gedragskenmerken weergegeven, waarbij 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.

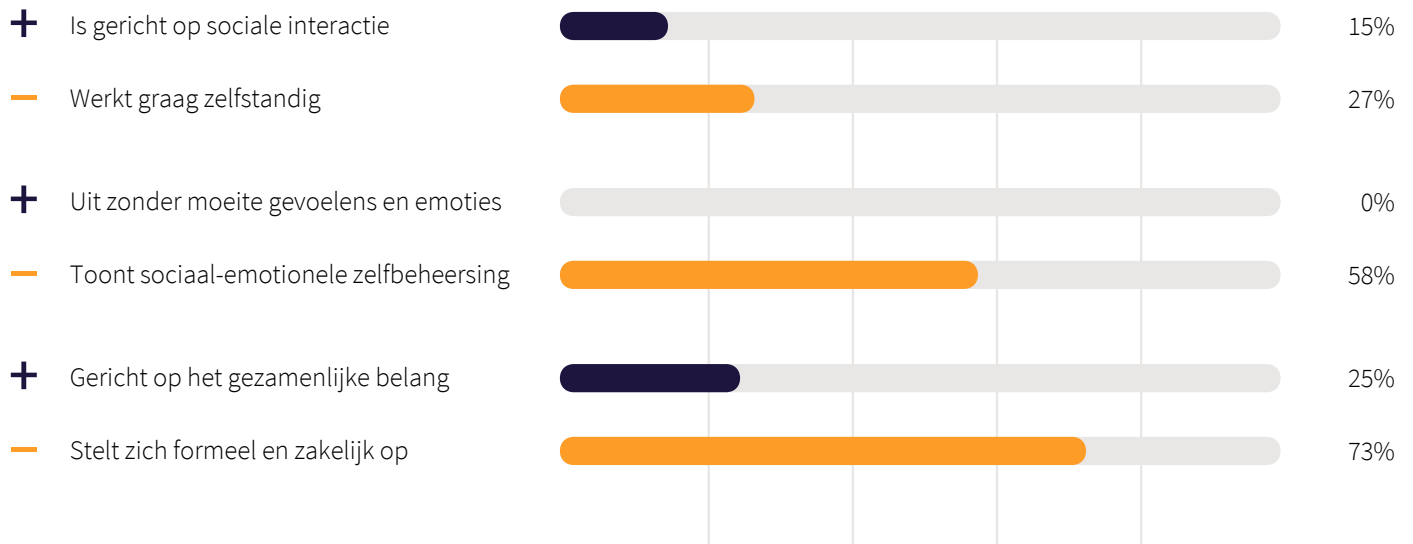
Ontwikkelgericht



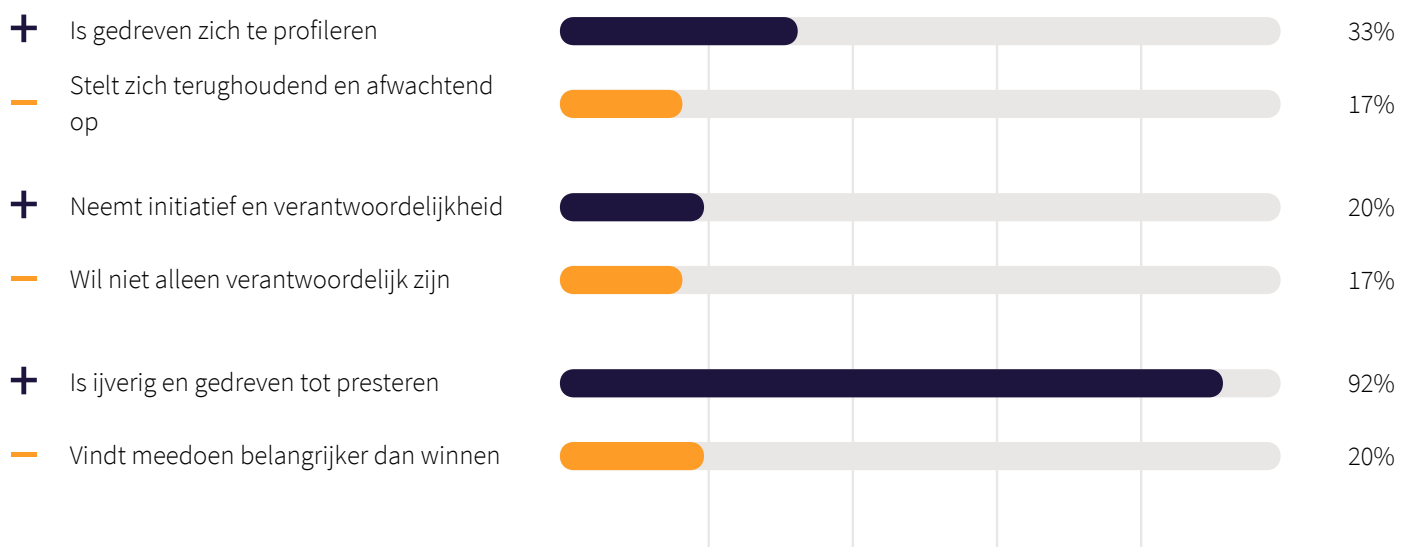
Taakgericht



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 zekerheid, veiligheid en voorspelbaarheid.
- Gaat graag direct op zijn doel af.
- Wil graag duidelijk en betrouwbaar zijn.
- Heeft graag alles onder controle.



Talenten

- Toont zich veelal loyaal, degelijk en betrouwbaar.
- Toont zich veelal duidelijk, doelgericht en gedisciplineerd.
- Toont zich veelal vasthoudend, direct en concreet.
- Streeft naar kwaliteit, nauwkeurigheid en deskundigheid.



Valkuilen

- Kan zich soms moeilijk aanpassen en noodzakelijke veranderingen tegenhouden.
- Kan soms erg dwingend en vasthoudend zijn.
- Kan star, koppig of te vasthoudend overkomen op anderen.
- Kan soms erg kritisch, te sterk detailgericht of belerend zijn.



Uitdagingen

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

2.2 Intrinsieke motivatie en drijfveren



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



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



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



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

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

2.3 Kernkwaliteiten en talenten



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



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



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



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

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

2.4 Valkuilen



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



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

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

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

2.5 Uitdagingen



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



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



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



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

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

2.6 Functionele rol



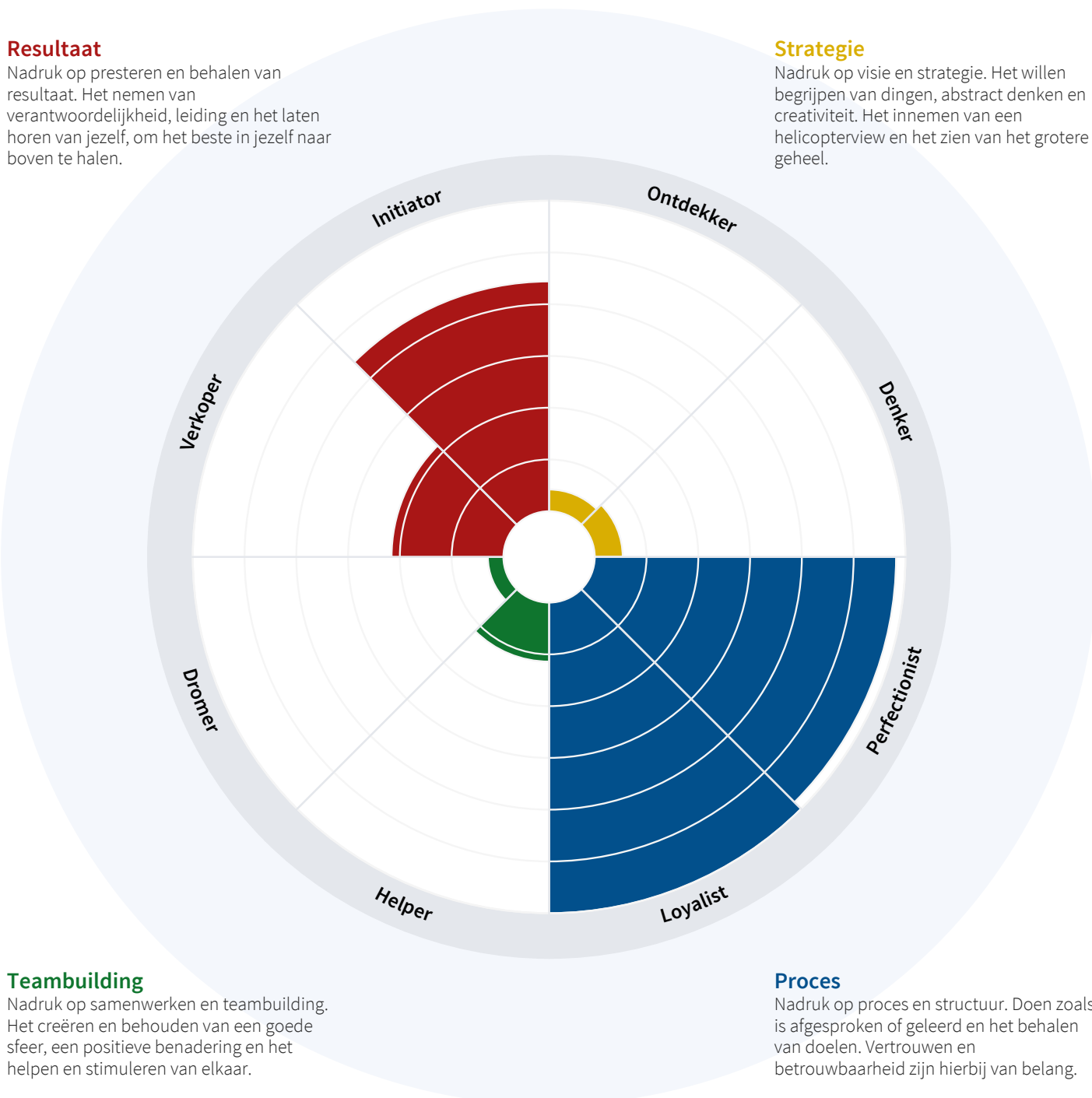
Aan de hand van zijn persoonlijkheid kan Voorbeeld een bepaalde functionele rol innemen. Hierin worden vier categorieën onderscheiden, namelijk gericht op resultaat, strategie, teambuilding of proces. Deze categorieën komen overeen met de vier focusrichtingen in de persoonlijkheidsanalyse, eerder in 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

Als hij iets zegt, dan meent hij dat, want hij zegt natuurlijk niet zomaar iets. Hij is precies, concreet en duidelijk en afspraken zijn voor hem echt afspraken. Wat hij belooft, natuurlijk doet hij dat dan ook en dat verwacht hij ook van anderen. Werken, zich inspannen of samenwerken, vaak gaat dit hem best goed af, vooral concrete taken gaan hem makkelijk af. En als iets hem niet helemaal duidelijk is, dan vraagt hij gewoon om uitleg, maar over zijn persoonlijke gevoelens praat hij niet echt graag.

Hij is vaak het liefst gewoon concreet en serieus. Vaak heeft hij een hekel aan smoesjes of aan flauwe grappen en hij vindt het belangrijk dan anderen hem serieus nemen. Maar het meest belangrijk is het wel voor hem dat het ook eerlijk gaat en volgens afspraak. Gaat hij uit van afspraken, van wat hij weet, begrijpt en overziet en anders trapt hij op de rem of vraagt hij om uitleg. In ieder geval is hij graag zeker van zichzelf, want hij wil vooral geen fouten maken. En als zijn gevoel zegt dat iets niet klopt, vaak is hij dan erg vasthoudend en ook voorzichtig om ergens in mee te gaan. Hem dan op andere gedachten brengen is niet echt makkelijk, want hij gelooft echt niet alles wat mensen zeggen.

Voelt hij zichzelf onzeker, is iets onduidelijk of is iets onbekend, dan trapt hij direct op de rem. In ieder geval wil hij eerst weten wat de bedoeling is voordat hij zich ergens aan verbindt en als hij ergens niet achter staat, dan toont hij hoe dan ook een vorm van weerstand. In ieder geval doet hij niet snel zomaar wat en als hij twijfelt, dan kan hij zijn enthousiasme vaak goed bedwingen. En als hij druk ervaart, vaak ziet hij dan allerlei bezwaren of denkt hij soms al snel in zorgen en beperkingen. Zeker als hij iets spannend vindt of als hij ergens onbekend mee is, is hij meer voorzichtig dan spontaan. In ieder geval zal hij niet snel buiten de lijntjes kleuren of uit zichzelf iets zomaar uitproberen, veranderen of zonder overleg iets durven aanpassen.

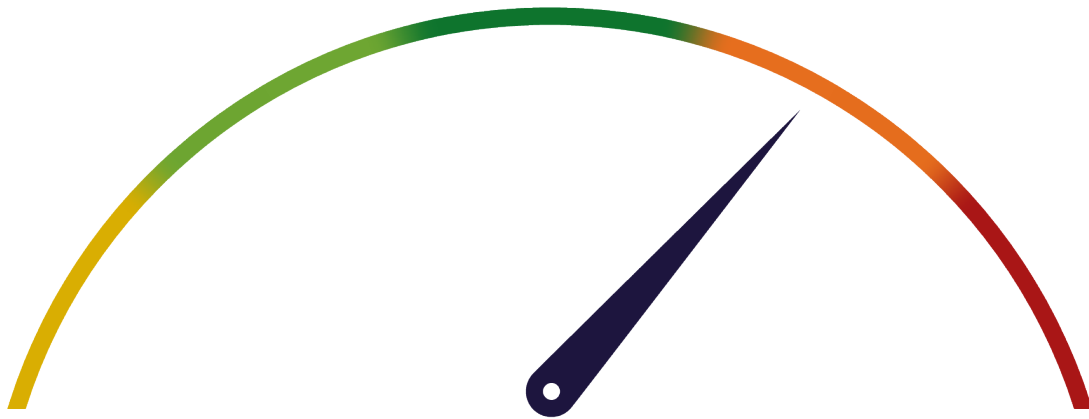
Werken, maar ook zichzelf ontwikkelen gaat bij hem meestal met vallen en weer opstaan, in de praktijk en zeker niet volgens het boekje. Hij is vaak actief ingesteld en hij neemt graag zijn eigen beslissingen. Hij doet de dingen vaak zoals hij het wil of zoals hij zelf denkt dat het moet en uit zichzelf is hij niet of nauwelijks gericht op samenwerking. Ook staat hij niet echt open voor advies, wat natuurlijk ook effect op hoe hij werkt of samenwerkt, maar ook hoe hij zichzelf ontwikkelt, want dat bepaalt hij meestal gewoon zelf. En als hij zich ontwikkelt, het liefst in de praktijk, gewoon door te doen en liever niet uit boeken of theoretisch. Maar vaak ook niet samen, want hij zoekt het allemaal zelf wel uit, ook al heeft hij daar eigenlijk het geduld niet voor. Hij kan bijvoorbeeld niet lang stilzitten en geduldig luisteren is niet waar hij echt goed in is.

Hij doet vaak gewoon wat er in hem opkomt, wat hij leuk vindt, wat hij belangrijk vindt, waar hij zijn passie in kwijt kan of waar hij gewoon zin in heeft en als hij ergens geen zin in heeft, dan doet hij het gewoon niet. Ook trekt hij zich niet zoveel aan van anderen en hij maakt zich echt niet druk over wat anderen van hem denken. En als hij iets belangrijk vindt, dan neemt hij zelf het initiatief en hij zoekt zelf wel uit wat hij dan doet of hoe hij het aanpakt. En als hij iets toch met anderen doet, dan heeft hij daar vaak een goede reden voor en natuurlijk heeft hij dan ook een eigen belang. Samenwerken of iets samen oppakken doet hij vooral omdat hij hier zelf voor kiest en als hij iets samen met anderen doet, vaak is hij dan de leider of neemt hij het initiatief. En als iets zijn passie heeft, dan gaat hij pas echt los en komt hij direct in actie, soms gewoon zonder plan of goede voorbereiding. En als het dan tegenvalt, wellicht fout gaat of als het gewoon tegenzit, dan hoor je hem vaak ook niet klagen.

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.

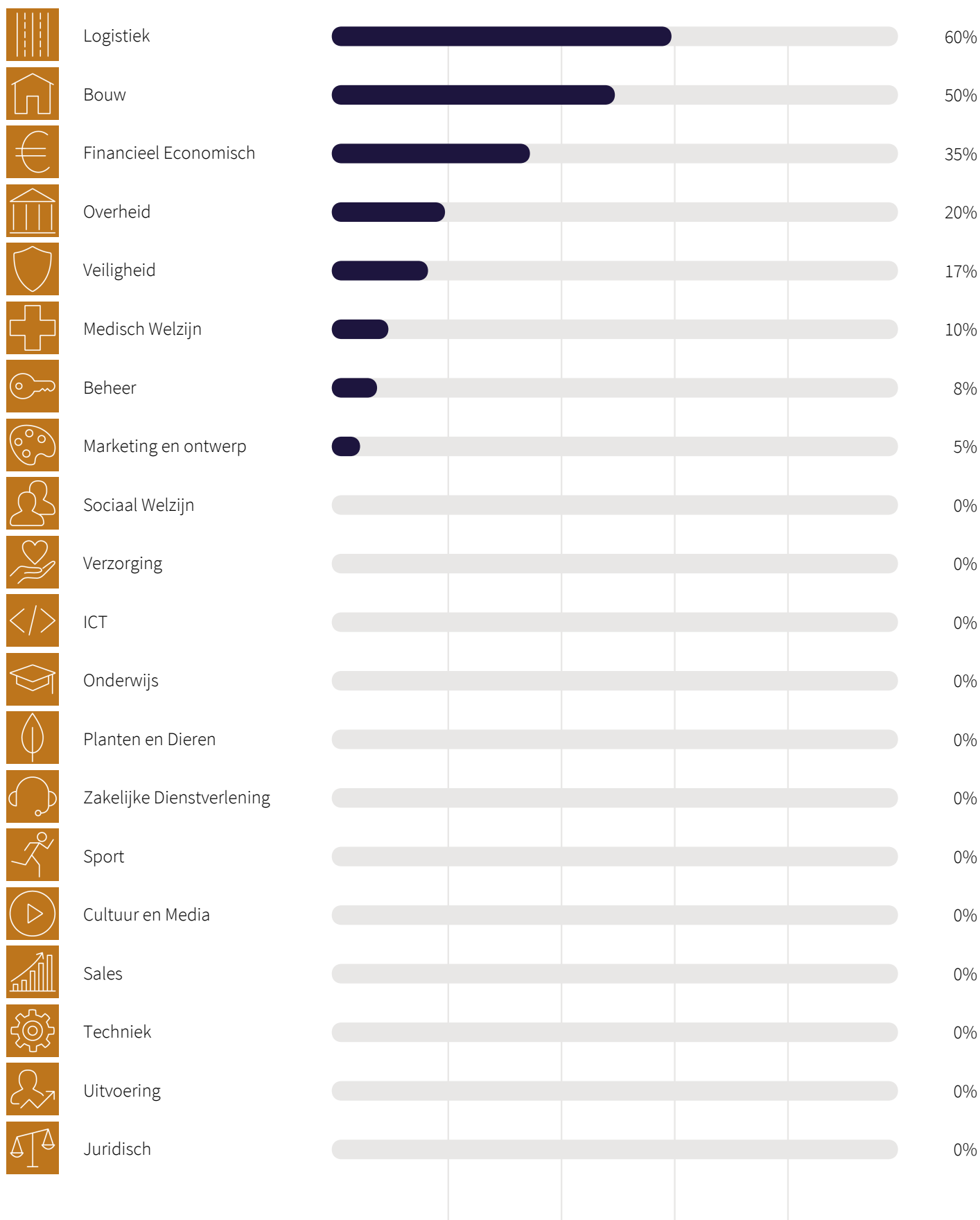
Zit hij niet goed in zijn vel of zit het soms allemaal tegen, dan kan hij zich soms erg bezorgd, maar ook erg ongelukkig voelen. Vooral bij onbalans werk/privé en als er thuis allerlei problemen zijn, zoals zorgen over gezondheid, financiële zorgen of allerlei zorgverplichtingen, dan kan dit voor veel spanning zorgen. Natuurlijk doet hij dan alles om er het beste van te maken, maar hij kan zichzelf hierbij ook overvragen. Vaak speelt er namelijk veel meer dan hij altijd durft uit te spreken, bijvoorbeeld kan hij zich schuldig voelen of zich grote zorgen maken. Echter spreekt hij dit niet uit, bijvoorbeeld uit schaamte of omdat hij bang is en hij de gevolgen niet kan overzien.

Natuurlijk heeft dit ook een effect op zijn gedrag, maar ook op zijn ontwikkeling en hoe hij in het leven staat. Vaak gaat hij dan nog meer op zeker, op wat hij wel kan overzien of wat hij nog wel kan organiseren, waardoor hij het zichzelf steeds meer lastig maakt. Voelt hij zich wel verantwoordelijk, maar staat hij er door zijn gedrag vaak toch alleen voor, waardoor hij er zelf maar weinig aan kan veranderen. In ieder geval probeert hij er dan alles aan te doen om erger te voorkomen, maar gaat dit gepaard met erg veel stress, maar daar wil hij het eigenlijk niet over hebben. Doet hij gewoon alsof het allemaal weer goed komt, maar hoe dat moet, wie hem daarbij kan begeleiden of wie dat kan organiseren, daar heeft hij echt wel hulp bij nodig. Maar dan moet hij er wel voor open durven staan, want eigenlijk vertrouwt hij vaak alleen maar op zichzelf.

Is er sprake van druk en spanning, en vaak is dat al snel, des te meer kan hij zichzelf ergeren aan anderen die hem beperken, corrigeren of klagen, afwachten of iets niet aandurven. En als anderen bang of gewoon onzeker zijn en dan hun gevoelens laten gaan, vaak sluit hij zich dan af en vaak gaat hij dan gewoon zijn gang, want eigenlijk vindt hij het allemaal maar onzin. In ieder geval heeft hij een hekel aan gezeur en hij wil vooral geen last hebben van anderen. Zichzelf aanpassen of anderen helpen doet hij niet graag, want dat moeten zij zelf maar leren, immers hij zorgt toch ook gewoon voor zichzelf? En als de druk oploopt, hij zorgen of persoonlijke problemen heeft, dan gaat hij vaak nog meer zijn eigen weg. In ieder geval compenseert hij zijn onzekerheid vaak met kracht en actie en meestal lukt het hem niet om bijvoorbeeld om advies te vragen.

Ervaart hij druk en spanning en zijn er ook nog eens hormonen en sensaties, dan heeft hij steeds meer moeite om zichzelf in te houden of om zichzelf te beheersen. En als er allerlei belangen spelen, dan reageert hij vaak te direct, geprikkeld, boos of gewoon te primair. En als anderen hem dan corrigeren, beperken, afremmen of willen beschermen of juist hem onder druk zetten, dan gaat hij vaak vol de strijd aan. Niet altijd heeft hij dan voldoende controle over zichzelf, maar heeft hij vaak ook niet meer voldoende aandacht voor wat zijn gedrag bij anderen oproept. Hierdoor hoort hij vaak niet wat anderen zeggen of bedoelen, waardoor hij soms ook niet meer in de gaten heeft dat er grenzen worden overschreden. En ook al zegt de ander duidelijk nee, toch neemt hij daar vaak geen genoegen mee, zeker als er hormonen en sensaties in het spel zijn. Vaak pas achteraf blijkt dan wat de gevolgen zijn, in ieder geval is dan de kans erg groot dat hij soms niet meer weet wat er precies gebeurt is.

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).



Logistiek

Activiteiten en werkzaamheden

Activiteiten en werkzaamheden gericht op logistiek, waarbij je operationele prestaties van organisaties gaat analyseren, verklaren in termen van kwaliteit, kosten en tijd, en hoe je deze prestaties kunt verbeteren door bedrijfsprocessen te herontwerpen.

Beroepsrichtingen WO

Exportmanager, Hoofd inkoop, Inspecteur vervoer, Manager logistiek, Maritiem logistiek manager, Supply chain manager, Transportmanager, Manager bedrijfsbureau, Logistiek adviseur, Supply chain engineer, Product development manager, Leveranciers relations manager, Quality manager, Consultant in de bedrijfsvoering of informatiesystemen, Business analyst, Performance manager, Beleidsmedewerker agrarische zaken, -bestuurlijk-juridische zaken, -economische zaken, -infrastructuur, -milieu, Hoofd afdeling overheidsinstelling, -volkshuisvesting, ruimtelijke ordening en milieu.



Bouw

Activiteiten en werkzaamheden

Activiteiten en werkzaamheden gericht op zowel de technische als de creatieve kant van het ontwikkelen en ontwerpen van constructies, installaties of bouwwerken. Hierbij kennen ze de drie hoofdthema's: bouw, water en verkeer/ transport.

Beroepsrichtingen WO

Architect, Bioprocesstechnoloog, Bouwfysicus, Bouwkundig ingenieur, Chemisch technoloog, Civiel ingenieur, Projectontwikkelaar, Elektrotechnisch ingenieur, Innovatietechnoloog, Milieu technoloog, Natuurkundige, Process engineer, Productontwikkelaar, Producttechnoloog, Ruimtevaart engineer, Safety, health & environment manager, Sociaal geograaf, Planoloog, Staalconstructeur, Waterbouwkundige.



Financieel Economisch

Activiteiten en werkzaamheden

Activiteiten en werkzaamheden met een financieel, fiscaal en economisch karakter.

Beroepsrichtingen WO

Accountant, Actuaris, Data adviseur, Audit director, Belastinginspecteur, Beleggingsadviseur, Concern controller, Consultant, Divisie controller, Econometrist, External audit manager, External auditor, Fiscalist, Internal audit manager, Internationaal bankier, Investment banker, Projectleider, Manager, Regional/ Finance/ Business controller, Risk officer, Verzekeringsconsultant, Marktonderzoeker (Voornamelijk binnen ministeries, multinationals, banken, gemeenten, verzekeraars, onderzoeksbureaus, vermogensbeheerders, pensioenverzekeraars, logistieke organisaties of energiebedrijven).



Overheid

Activiteiten en werkzaamheden

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

Beroepsrichtingen WO

Ambassadeur, Beleid- en bestuursfuncties, Burgemeester, Diplomaat, Eurocommissaris, Ombudsman, Onderzoeksmedewerker, Politicoloog, Politicus, Projectleider, (Proces)manager, Onderzoeker/ Beleidsmedewerker bij de politie, overheid, justitie, slachtofferhulp, kinderbescherming, gevangeniswezen of de reclassering, Stafmedewerker, Officier binnen defensie op operationeel-, bestuurlijk- of ondersteunend vlak, Notaris, Bedrijfsjurist, Fiscaal-juridisch adviseur of accountmanager, Jurist of beleidsmedewerker bij internationale instellingen en organisaties die zich bezighouden met de bescherming van mensenrechten, Politiek adviseur, Voorlichter, Politiek verslaggever, Manager, Onderzoeker.

5. Advies

Kenmerkend

Hij vindt het vaak erg belangrijk dat mensen eerlijk en respectvol met elkaar omgaan. Ook vindt hij het vaak erg belangrijk wat anderen van hem vinden of is hij gericht op 'hoe het hoort' en meestal streeft hij naar een gevoel van eerlijk en betrouwbaar. Hij is gericht op structuur, veiligheid en duidelijkheid en hij valt graag terug op afspraken, tradities en op concrete kaders. Hij heeft vaak een duidelijke mening, natuurlijk goed en degelijk onderbouwd, bijvoorbeeld vanuit zijn opvoeding, zijn cultuur- of zijn belevingswaarden. Meestal is het hem veel waard om hierin bevestigd, gewaardeerd of tenminste gerespecteerd te worden, want zijn persoonlijke waarden zijn voor hem sterk leidend voor zijn gedrag, hoe hij denkt en in de keuzes die hij maakt.

Wat hij zegt, dat meent hij ook en wat hij vindt, ervaart of aanvoelt, daar mogen anderen niet aan twifelen. Ook al kan hij zelf best wel eens twifelen, toch houdt hij vast aan zijn persoonlijke belevingswaarden en aan wat hij van huis uit heeft meegekregen en hoe hij het zelf ervaart. Weet hij iets niet zeker, dan zoekt hij binnen deze kaders naar houvast en naar herkenning. Vaak stelt hij zich dan feitelijk, concreet en vooral vasthoudend op, waarbij hij zichzelf vaak hoge doelen stelt ten aanzien van morele, culturele en persoonlijke belevingswaarden. Vaak is hij dan ook best kritisch op zichzelf, want hij wil eigenlijk ook het goede voorbeeld geven. In ieder geval wordt zijn houding en gedrag met name gekenmerkt door een streven naar betrouwbaarheid, voorspelbaarheid en deugdzaamheid. Hierbij zijn voor hem (een streven naar) gezondheid, mentaal welzijn, wederzijds respect, voldoening en een veilig en vooral een gelukkig leven leidend.

Hij doet vaak direct of sneller iets dan dat hij altijd eerst goed nadenkt en hij komt vaak gewoon in actie, ook als dit misschien niet handig of verstandig is. In ieder geval denkt hij meestal niet veel langer na dan dat hij nodig vindt, waarbij hij vaak vooral gericht is op zichzelf, zijn eigen plan en zijn eigen ideeën. Ook is hij vooral praktisch ingesteld, veel minder is hij gericht op onderzoek, plannen maken of eerst goed nadenken over hoe hij iets aanpakt. Vriendschap of relaties hebben vaak een zakelijk doel en vaak ervaart hij vriendschap of relaties als vooral iets praktisch.

Hij laat zich meestal niet zo snel verleiden, afleiden of van de wijs brengen en hij laat zich ook niet echt hinderen door allerlei sfeeraspecten. Hij doet meestal gewoon wat hij wil doen of wat hij zelf nodig vindt en hij laat zich hierbij eigenlijk niet beïnvloeden door wat anderen vinden of verlangen. Zelf zal hij niet snel klagen over allerlei gevoeligheden en/of wat anderen van hem denken, wat niet wil zeggen dat anderen het soms niet graag anders zien zoals hij doet of zoals hij zich gedraagt. Ook toont hij vaak weinig interesse voor wat anderen voelen en uit zichzelf houdt hij soms weinig rekening met de beleving van anderen. In ieder geval heeft hij niet altijd voldoende in de gaten wat zijn gedrag soms met anderen doet. Wel is hij vaak vooral gericht op zijn eigen doel, eigen ideeën of op wat hij zelf belangrijk vindt.

Ontwikkeling

Is hij ergens zeker van, dan is hij dat ook echt. Hem prikkelen om zich meer ontdekkend op te stellen vraagt vaak best wel veel deskundigheid, geduld en tact. Bijvoorbeeld is het loslaten van bestaande zekerheden voor hem erg lastig en als hij iets niet vertrouwd, vaak is hij dan best wel achterdochtig of gewoon erg voorzichtig. Is een gevoel van betrouwbaarheid, eerlijkheid en veiligheid voor hem vaak erg belangrijk, maar kan een vriendelijk gebaar hem wel ontdooien, maar dan moet hij zich wel gerespecteerd of veilig voelen. En als hij ergens over twijfelt, dan kijkt hij vooral naar wie het zegt of naar hoe het hoort, waardoor hij niet altijd voldoende aandacht heeft voor ontdekken, creativiteit of nieuwe kansen. Uiteraard heeft dit ook effect op zijn ontwikkeling en op de keuzes die hij hierbij maakt, want hij heeft het liefst een duidelijk doel, concreet perspectief, een duidelijke planning of een methodische manier van werken.

Hiermee zijn zijn ontwikkelpunten of leerdoelen wel duidelijk geworden, zoals het verbreden van zijn horizon, zichzelf verwonderen en verbazen en voldoende afstand nemen als ergens druk op staat. En ook al klinkt het misschien best wel ingewikkeld, eigenlijk wordt ermee bedoeld dat hij best wat meer wendbaar, creatief, avontuurlijk of ontdekkend mag zijn, zeker in het kader van zijn duurzame ontwikkeling.

Hij kan zichzelf ontwikkelen in het relativeren van zijn beleving, bijvoorbeeld door zichzelf meer vragend, ontdekkend en lerend op te stellen. Natuurlijk is dit makkelijker gezegd dan gedaan, maar is het voor hem vooral een kwestie van durven en gewoon doen. Ook mag hij meer balans aanbrengen tussen feiten en meningen en zichzelf meer afvragen wat eigenlijk het meest belangrijk is. Regels en voorschriften hebben namelijk altijd een doel of een belang en als het doel niet duidelijk is, dan is het toch echt noodzakelijk dat hij kijkt naar wat er werkelijk speelt, zoals onderliggende motieven of is er wellicht sprake van bijvoorbeeld overmacht. Vaak speelt er namelijk veel meer dan wat mensen laten zien of zeggen, waardoor het toch echt noodzakelijk is om zich te verdiepen en te kijken naar werkelijk oorzaak en gevolg is. In ieder geval mag hij soms minder de nadruk leggen op 'hoe het hoort' of op wat voor hem waar is of op wat traditie is. Of niet alleen maar uitgaan van wat eerlijk voelt of afgesproken is, want onbedoeld kan er dan ook een sfeer ontstaan van overmacht of onmacht, waardoor hij met al zijn goede bedoelingen juist niet bereikt waar hij naar streeft.

Is er sprake van druk en spanning, vaak des te meer kan hij zichzelf ergeren aan anderen die hem afremmen, beperken, corrigeren, klagen, afwachten of iets niet durven. Bijvoorbeeld omdat zij bang of gewoon onzeker zijn en dan op de rem trappen. Vaak doet hij het dan maar zelf of gaat hij gewoon zijn eigen gang, want dan heeft hij er ook minder last van. In ieder geval heeft hij een hekel aan gezeur en hij wil vooral geen last hebben van anderen die voor hem de boel ophouden. Anderen helpen doet hij niet graag, tenzij hij daar zelf een belang bij heeft en er zelf ook voordeel mee behaalt. En als de druk oploopt, bijvoorbeeld omdat hij persoonlijke zorgen en problemen heeft, dan gaat hij vaak nog meer zijn eigen gang. Zijn er ook nog eens hormonen, passie en sensaties die hem prikkelen, dan heeft hij steeds meer moeite om zichzelf in te houden of om zichzelf te beheersen.

In ieder geval staat hij meestal niet bekend als lief, behulpzaam, inschikkelijk, aardig of inlevend. Natuurlijk kan hij best aardig zijn, maar dan heeft hij daar een goede reden voor. Maar als ergens druk op staat en als er allerlei belangen zijn, dan is hij vaak gewoon zakelijk, direct en duidelijk en niet altijd voldoende tactisch of diplomatiek. En als anderen hem onder druk zetten, dan kijkt hij echt niet weg, maar gaat hij wel de strijd aan. Niet altijd heeft hij dan voldoende geduld om tactisch te reageren, maar vaak compenseert hij dit met kracht of kan hij anderen als het ware overdoenderen. Niet altijd heeft hij dan voldoende in de gaten wat zijn gedrag met anderen doet of oproept, al was het maar dat het hem vaak moeite koste om zichzelf en zijn temperament goed te blijven organiseren.

Hiermee is zijn valkuil of zijn uitdagingen wel duidelijk geworden. Misschien is het wat streng of overdreven opgeschreven, maar in de kern mag hij hier echt alert op zijn. In ieder geval is het belangrijk dat hij eerst zijn energie kwijt is voordat hij een belangrijke beslissing maakt of voordat hij zakelijk in actie komt. Maar het meest belangrijk is het dat hij alert is op zijn temperament en hij het zich bewust is dat zijn passie en hormonen hem vaak erg ongeduldig of gewoon overmoedig maken.

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.