



Culture fit
Vivian Voorbeeld



Een woord vooraf...

Onlangs heb je een online assessment gemaakt. Op basis van jouw antwoorden op de vragenlijsten is dit geautomatiseerde rapport samengesteld. Het rapport kan je helpen om stil te staan bij je mogelijkheden, om te weten waar je nu staat en te onderzoeken hoe en waar jij het beste tot je recht kunt komen. Hieronder geven we een toelichting op de verschillende onderdelen van jouw profiel. We wensen je veel plezier bij het lezen.

Op de volgende pagina vind je het rapport.

Sterke en ontwikkelpunten

In dit onderdeel worden de meest opvallende sterke punten en ontwikkelpunten vanuit de persoonlijkheidsvragenlijsten getoond. Dit is bedoeld als een korte samenvatting, die jou in een aantal kernwoorden omschrijft.

Veranderkracht

De wereld om ons heen is voortdurend in beweging. Het is daarom wenselijk om inzicht te hebben hoe we op die veranderingen reageren. In dit gedeelte van het rapport tref je een aantal factoren die van invloed kunnen zijn op jouw veranderkracht en een indicatie geven van jouw wendbaarheid. Deze scores zijn gebaseerd op je persoonlijke eigenschappen.

Intellectuele capaciteiten

Bij dit onderdeel kun je terugzien wat de uitkomst is van de capaciteitentest die je hebt ingevuld.

Cultuur match

In dit onderdeel krijg je inzicht in welke rollen het beste bij jou passen, op basis van jouw persoonlijkheid en op basis van je ambitie. In het rapport vind je de score op acht verschillende rollen, waarmee je kunt zien welke rol je in een team gemakkelijker zult of wilt aannemen. Daarnaast krijg je inzicht in jouw voorkeur voor een werkomgeving. Je komt zo meer te weten over welk type leidinggevende bij jou past, in welk team je het beste functioneert en in wat voor soort organisatie je het beste tot je recht komt.

Competenties

In dit gedeelte van het rapport wordt in een overzicht weergegeven welke competenties je vanuit je aanleg waarschijnlijk gemakkelijk en minder gemakkelijk in je werk zult laten zien. De scores geven jouw potentieel weer, op basis van je persoonlijke eigenschappen. Ervaring en kennis zijn hierin niet meegenomen.

Bijlagen

In dit gedeelte van het rapport vind je de scores op de vragenlijsten die je hebt ingevuld.

Reflectievragen

In dit gedeelte van het rapport kun je zelf reflectievragen beantwoorden om jouw bevindingen te vertalen naar jouw werk. Neem de tijd voor reflectie en bedenk waar je nu en in de toekomst aan wilt werken. De reflectievragen zijn bedoeld als hulpmiddel.

WV

Naam

Vivian Voorbeeld

Organisatie

LTP Demo

Functie

Culture Fit

Sterke punten



Gebaseerd op de
vragenlijsten

- Werkt graag zelfstandig
- Heeft de discipline en verantwoordelijkheid om werkzaamheden af te ronden bij tegenslag
- Is praktisch en oplossingsgericht
- Is voortvarend
- Is sensitief
- Is gericht op kwaliteit
- Bouwt voort op verworven kennis

Ontwikkelpunten

- Behulpzaamheid
- Open staan voor ideeën van anderen
- Bedachtzaamheid
- Emotioneel gelijkmatig zijn



Mensen verschillen in talenten en kwaliteiten en daarmee ook in de competenties waarover zij beschikken. Onze persoonlijke eigenschappen bepalen voor belangrijk deel of een bepaalde competentie gemakkelijk in te zetten is, of dat dit ons moeite kost. Daarnaast zijn ook de factoren als kennis en ervaring hierbij van belang. Hieronder worden de scores op de competenties weergegeven.

Bevorderen van samenwerking



Boven niveau

Opmerkingen

- Je vindt het over het algemeen prettig om in je werk onder de mensen te zijn en met hen samen te werken, maar kan ook prima zonder contacten. In een samenwerkingsverband kun je je actief opstellen, zonder dat je nadrukkelijk in het middelpunt van de belangstelling staat.
- Je hebt een sterke behoefte aan een harmonieuze werksfeer.
- In de omgang met anderen ben je over het algemeen hulpvaardig. Je bent bereid anderen te helpen en informatie met hen te delen. Hierbij verlies je je eigen belangen niet uit het oog.
- Van nature ben je enthousiast en actief. Je bent graag in een levendige omgeving.

Ontwikkeltips

- Het is ook mogelijk om waardering en erkenning van anderen te krijgen door conflicten of verschillen van inzicht juist te benoemen, het gesprek erover aan te gaan. Probeer dat eens wanneer je problemen signaleert, probeer niet ten koste van alles de vrede te bewaren.

Flexibiliteit



Op niveau

Opmerkingen

- Je vindt het belangrijk om je aan de geldende regels en opvattingen te houden, maar bent voldoende in staat om je aan te passen aan een nieuwe omgeving.
- Nieuwe of onbekende taken kunnen bij jou onzekerheid oproepen, waardoor je wat geblokkeerd zou kunnen raken.
- Je hebt je eigen manier van werken en bent kritisch ten opzichte van ideeën van anderen.
- Je past je voldoende snel aan een andere werkwijze aan, maar vindt zelfstandig werken ook belangrijk.
- Je staat open voor verandering, maar zal er niet heel actief naar op zoek gaan.
- Je bent iemand die over het algemeen binnen bestaande en concrete kaders denkt, maar je bent ook in staat om in veranderende situaties gebruik te maken van je verbeelding.

Ontwikkeltips

- Besef dat nieuwe taken onzekerheid met zich mee brengen en dat het niet altijd zal lopen zoals verwacht. Probeer de behoefte aan controle los te laten en dit te accepteren.
- Ondanks je kritische houding is het goed om zo nu en dan te experimenteren met voorgestelde andere werkwijzen. Wellicht levert dit je een voordeel op.
- Ga actief op zoek naar wat anderen willen en nodig hebben en vergelijk dit met je eigen manier van werken. Welke voordelen zie je dan?
- Structuur kan veiligheid en duidelijkheid geven. Besef echter ook dat afwisseling in het werk goed zijn voor je ontwikkeling en kan leiden tot nieuwe inzichten. Zorg dat je open staat voor activiteiten buiten je vastomlijnde takenpakket.
- Wees je ervan bewust dat de omgeving continu verandert en dat niets hetzelfde blijft. Probeer mee te gaan in deze veranderingen en niet te veel vast te houden aan oude situaties en werkwijzen. Het is ook voor je eigen groei en ontwikkeling belangrijk om mee te gaan met de veranderende omgeving.
- Een beeld vormen over nieuwe situaties – en de mogelijke gevolgen daarvan – gaat je vrij gemakkelijk af. Stel jezelf wel altijd aanvullende vragen om dit beeld te verifiëren en betrek collega's om er zeker van te zijn dat dit beeld realistisch is.

Initiatief



Ruim boven niveau

Opmerkingen

- Je bent van nature redelijk actief, maar kunt een rustige omgeving zonder al te veel prikkels ook waarderen.
- Wanneer je bezig bent met onbekende, complexe werktaken, kun je je erg onzeker voelen. Dit kan je blokkeren om direct te handelen.
- Je investeert in taken waarmee je iets kunt bereiken en waarvan het resultaat duidelijk terug te leiden is naar jouw bijdrage.
- In werksituaties stel je je niet afwachtend op, maar handel je meteen.

Ontwikkeltips

- Spreek met elkaar af dat iedereen zijn of haar ideeën presenteert aan elkaar. Zo weet je zeker dat alle informatie wordt meegenomen in de besluitvorming.
- Om er zeker van te zijn dat je goed begrepen hebt wat er van je verwacht wordt, is het belangrijk om verduidelijkende vragen te stellen. Hierdoor weet je waar je aan begint. Vraag vervolgens feedback aan collega's om te zien wat ze van jouw werk vinden.
- Bedenk dat het behalen van resultaat altijd gepaard gaat met de nodige tegenslagen. De controle terugnemen wanneer de druk oploopt kun je doen door je taken op te delen in subtaken waardoor er beter overzicht ontstaat.

Interpersoonlijke sensitiviteit



Boven niveau

Opmerkingen

- Je hebt de neiging jouw eigen overtuiging centraal te stellen.
- Je staat open voor de emoties van anderen. Zij hebben invloed op je eigen gedrag.
- Je bent redelijk praktisch ingesteld, maar bent ook in staat om buiten je eigen kaders te denken en zaken vanuit het perspectief van een ander te bekijken.
- Je vindt goede relaties belangrijk en stemt je gedrag af op anderen.
- Over het algemeen houd je rekening met de behoeften van anderen en heb je oog voor wat de ander nodig heeft.
- Van nature vind je het erg belangrijk om naar anderen om te zien en ze te helpen.

Ontwikkeltips

- Geef anderen voldoende ruimte om zelf aan te geven wat hen bezighoudt, ga bij jezelf na wanneer je de behoefte voelt om in te grijpen. Experimenteer met de balans tussen deze twee.
- Het levert vaak veel op wanneer je meer tijd neemt om andermans perspectief toe te laten en andere mogelijkheden onderzoekt in een project. Pas dit bij een volgend project toe.
- Onderzoek of jouw gebruikelijke houding ten opzichte van de ander wel effectief is in alle gevallen. Met wat voor houding sluit je het beste aan? Zou jij je persoonlijker of juist zakelijker op moeten stellen? Let hierbij vooral ook op de woordkeuze en fysieke houding van de ander in reactie op jou.

Nauwkeurigheid



Boven niveau

Opmerkingen

- Je voelt je erg verantwoordelijk en je vindt het belangrijk werkzaamheden betrouwbaar en nauwkeurig uit te voeren. Je doet niet alleen wat wordt gevraagd, maar kijkt zelf naar wat nodig is.
- Je levert graag werk af dat aan de kwaliteitseisen voldoet. Je spant je erg in om taken accuraat en met zorg te volbrengen.
- Je vindt het minder belangrijk om je werkzaamheden op een ordelijke en secure manier uit te voeren.
- Van nature werk je redelijk systematisch en ga je nauwgezet te werk. Je let in voldoende mate op details.
- Je bent erg gemotiveerd en vasthoudend om een taak af te maken, ook bij eventuele verveling of obstakels.
- Omdat je bang bent om fouten te maken, verzeker je je ervan om met zorg en nauwkeurigheid te werk te gaan.

Ontwikkeltips

- Let erop dat je reëel blijft in het nemen van jouw verantwoordelijkheden. Soms moet je zaken loslaten en de verantwoording daar leggen waar die hoort.
- Wees je bewust dat je gebrek aan structuur ten koste kan gaan van je nauwkeurigheid. Maak een duidelijke planning wanneer je ergens aan begint en deel deze met anderen.
- Organiseer je werkzaamheden overzichtelijk door werkwijzen en procedures van tevoren vast te leggen. Let er echter op dat je dit in reële mate doet; in sommige gevallen kan dit namelijk ten koste gaan van de snelheid van jouw werk. Zorg voor een goede balans tussen kwaliteit en kwantiteit.

Ontwikkelgerichtheid



Ruim boven niveau

Opmerkingen

- Je vindt het belangrijk om professioneel te groeien om de buitenwereld te kunnen laten zien dat je succes hebt.
- Je stelt hoge eisen aan jezelf en bent bereid om je te ontwikkelen om de kwaliteit van je werk te verhogen.
- Over het algemeen ben je iemand die redelijk ontwikkelingsgericht is. Je wilt meestal wel enige inspanning leveren om professioneel te groeien.
- Als je start met het leren van iets nieuws maak je het ook af. De kans dat je opgeeft als je op tegenslagen of moeilijkheden stuit is klein.

Ontwikkeltips

- Wees je ervan bewust dat je in sommige gevallen misschien tevreden kan zijn met een iets mindere prestatie en je niet altijd op alle vlakken aan alle eisen kunt voldoen. Het kan soms gebeuren dat bepaalde werkzaamheden je geen uitdaging meer geven. Realiseer je dat dit in alle functies kan gebeuren en dat een fase van stabilisatie soms nodig is om verder te groeien.
- Om verder te groeien in je functie kan het goed zijn om gericht bezig te zijn met jouw ontwikkeling en je bewuster te worden van jouw eigen ontwikkelmogelijkheden. Vraag uit eigen beweging naar feedback over je functioneren en vraag door naar concrete voorbeelden. Welke vaardigheden zou je verder kunnen of willen ontwikkelen?

Overtuigingskracht



Boven niveau

Opmerkingen

- Je probeert mensen te overtuigen door invloed op hen uit te oefenen.
- Je vindt het waarschijnlijk wat lastig om duidelijk aan te geven wat je wil. Anderen kunnen je daardoor soms beïnvloeden.
- In gezelschap heb je niet veel moeite om op de voorgrond te treden. Wanneer de mogelijkheid zich voordoet, zul je je standpunt proberen uit te dragen.
- Je bent waarschijnlijk snel geneigd je eigen argumentatie naast je neer te leggen en toe te geven aan de ander.
- Het is voor jou belangrijk om je eigen mening uit te dragen en je eigen ideeën te volgen.
- Je hebt snel overzicht en kunt hoofd- en bijzaken goed van elkaar scheiden. Je kunt jouw ideeën goed beargumenteren.

Ontwikkeltips

- Om anderen te kunnen overtuigen is het belangrijk dat je goed kunt uitleggen waarom bepaalde keuzes van belang zijn. Oefen hiermee en vraag vervolgens om feedback van collega's.
- Voor een overtuigend verhaal is het vaak beter als je van tevoren al bedacht hebt wat anderen er tegenin kunnen brengen. Zo kun je op een natuurlijke manier hun bezwaren wegnemen.
- Om overeenstemming te krijgen is het belangrijker de kwaliteit van het besluit voor ogen te houden, en de groepsharmonie hier ondergeschikt aan te maken. Schrijf je eigen argumenten uit, en probeer bij de dialoog bij de inhoud te blijven.
- Wanneer je zaken beargumenteert, let er dan op dat je niet te snel gaat. Probeer je argumenten aan te laten sluiten op het kennis- en ervaringsniveau van de ander.

Uitleggen en verduidelijken



Op niveau

Opmerkingen

- In je werk ben je gericht op samenwerking en je bent bereid anderen te helpen.
- Je bent snel van begrip en in staat om vlot overzicht te krijgen over zaken. Dit maakt het voor jou mogelijk deze ook voor anderen inzichtelijk te maken.
- Je werkt meestal volgens van tevoren bedachte plannen en systemen. Je ordelijke manier van werken maakt dat je aan anderen gestructureerd kunt verduidelijken van wat er moet gebeuren.

Ontwikkeltips

- Bedenk dat een ander mogelijk meer tijd of extra uitleg nodig heeft om te begrijpen hoe iets in elkaar zit of wat er precies moet gebeuren. Geef daar voldoende ruimte voor. Stel vragen om te controleren of de ander jouw nog volgt en begrijpt wat je wilt vertellen.
- Breng structuur aan en bouw je uitleg logisch en eenduidig op. Jouw uitleg zal dan ook voor anderen duidelijker en beter te volgen zijn.

Veranderkracht



Gebaseerd op de
vragenlijsten

De wereld om ons heen verandert steeds sneller, en ook in het werk zijn nieuwe ontwikkelingen aan de orde van de dag. Om daar mee om te kunnen gaan is veranderkracht een belangrijk element. Onder veranderkracht verstaan we die eigenschappen die bevorderend zijn om nieuwe ontwikkelingen in het werk positief te kunnen benaderen en goed te kunnen (blijven) functioneren in onzekere situaties.

Veerkracht

3



Gemiddeld

Zelfvertrouwen, om kunnen gaan met tegenslag, tegen een stootje kunnen. De draad weer oppakken na tegenslag.

Energie

3



Gemiddeld

Drive, enthousiasme, het avontuur aangaan. De energie opbrengen om aan iets nieuws te beginnen.

Groeimindset

3



Gemiddeld

Openstaan voor verandering en ontwikkeling. Geloven dat het mogelijk, nuttig en plezierig is om je te ontwikkelen.

Zelfmanagement

5



Hoog

Sturing geven aan eigen ontwikkeling, gericht zijn op het verbeteren van je prestaties. Reacties en inzichten van anderen benutten om je te ontwikkelen.

Intellectueel vermogen



Gebaseerd op de
G-test

Je hebt een capaciteitentest doorlopen die een beroep doet op verschillende intellectuele capaciteiten. Hieronder vind je jouw score terug. Je score op deze test is afgezet tegen de voor jou relevante normgroep, het getoetste niveau. Het gaat hierbij om het gevraagde werk- en denkniveau voor de functie. Dit werk- en denkniveau hoeft niet per definitie overeen te komen met jouw opleidingsniveau. De score geeft aan hoe je scoort ten opzichte van het gemiddelde van de normgroep.

Algemene intelligentie

4.7



Hoog op hbo-niveau

Ontwikkelfocus: Persona.fit Teamrollen

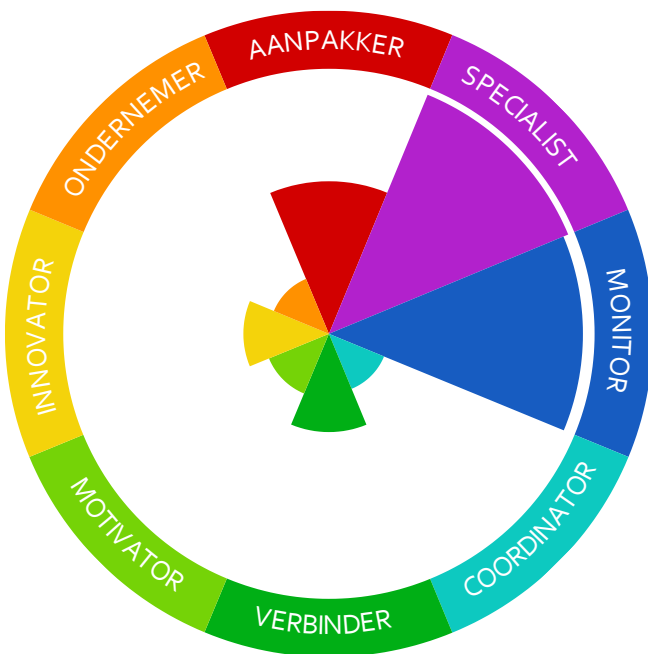


Gebaseerd op
vragenlijsten

Op basis van de vragenlijsten die je hebt ingevuld, kan een beeld worden geschetst van teamrollen die het best bij je lijken te passen qua identiteit (je persoonlijkheid) en qua ambitie, volgens het LTP Persona.fit model. In het Persona.fit profiel worden de verschillende rollen onderling vergeleken. Een lage score op een rol betekent dus niet dat deze rol niet op jou van toepassing lijkt te zijn. Het betekent wel dat andere rollen sterker op jou van toepassing lijken te zijn. Het Persona.fit profiel is bedoeld om je bewust te maken van jouw favoriete rollen in een team, en je houvast te geven voor jouw ontwikkeling. Je profiel is ook beschikbaar via de Persona.fit app. Met de app kun je jouw profiel bekijken en anderen om feedback vragen.

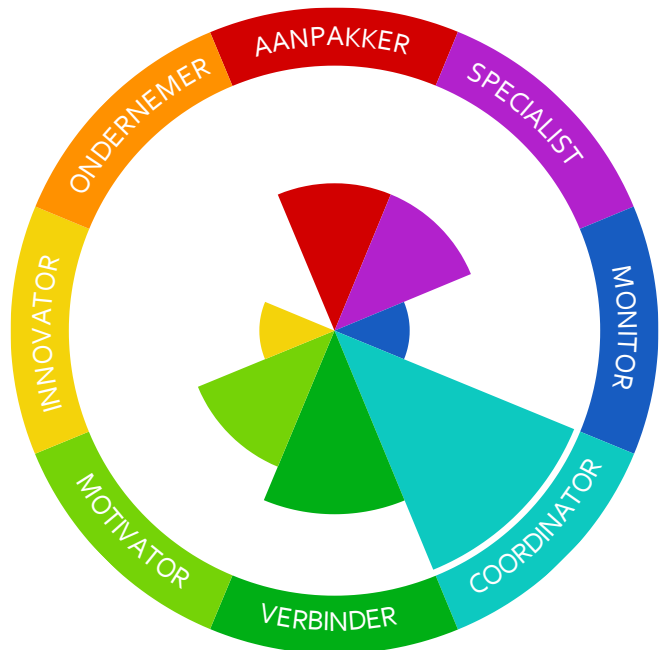
Persoonlijkheid

Dit geeft weer welke rollen je van nature het gemakkelijkste in een team inzet.



Ontwikkelambitie

Dit geeft weer welke rollen je verder zou willen ontwikkelen



Van nature passen de rollen **specialist**, **monitor** en **aanpakker** bij jou. Je zou je graag willen ontwikkelen op de rollen **coördinator**, **verbinder** en **motivator**.

Aanpakker



Gaat praktisch te werk en handelt op een taakgerichte manier.

Specialist



Is erop gericht zich een onderwerp zoveel mogelijk eigen te maken en daarmee inhoudelijke meerwaarde te leveren.

Monitor



Houdt in de gaten dat er zorgvuldig en gedisciplineerd gewerkt wordt en regels en richtlijnen worden nageleefd.

Coordinator



Regelt dat taken worden uitgevoerd. Zorgt ervoor dat iedereen weet wat hij/zij moet doen.

Verbinder



Is gericht op het bereiken van betrokkenheid, harmonie en loyaliteit binnen een team of groep.

Motivator



Weet anderen te enthousiasmeren en in beweging te krijgen.

Innovator



Zorgt voor vernieuwende oplossingen. Bekijkt dingen graag vanuit verschillende invalshoeken.

Ondernemer



Grijpt kansen en is erop gericht successen te behalen.

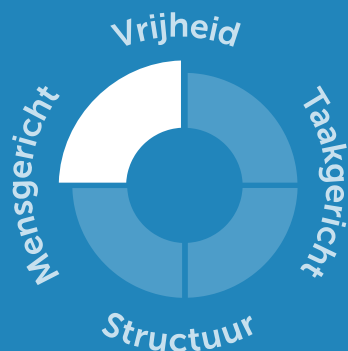
Werkomgeving



Cultuur

Hieronder worden drie verschillende factoren getoond, waarmee je inzicht krijgt in welk type leidinggevende bij je past, in welk team je het beste functioneert en in wat voor soort organisatie je het beste tot je recht komt. Per factor spelen steeds twee elementen een rol. Samen bepalen deze twee elementen welk kwadrant het beste bij je aansluit.

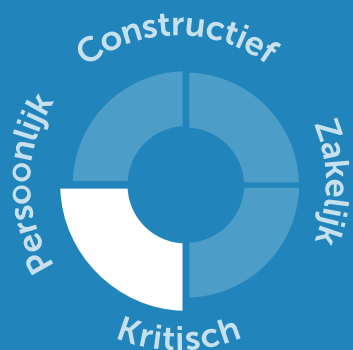
Leidinggevende



Je werkt graag met een leidinggevende die vrijheid geeft en de ruimte laat om zelfstandig te werken. Je vindt het belangrijk dat de leidinggevende persoonlijke aandacht geeft en expliciet betrokken is bij de medewerkers.

Je voelt je thuis in een team/afdeling waar mensen elkaar uitdagen om zo goed mogelijk werk te leveren, en waar men (positief) kritisch met elkaar om gaat. Je vindt het fijn wanneer je hulp kunt vragen aan collega's en vindt erkenning en waardering van je eigen bijdrage belangrijk.

Team



Organisatie



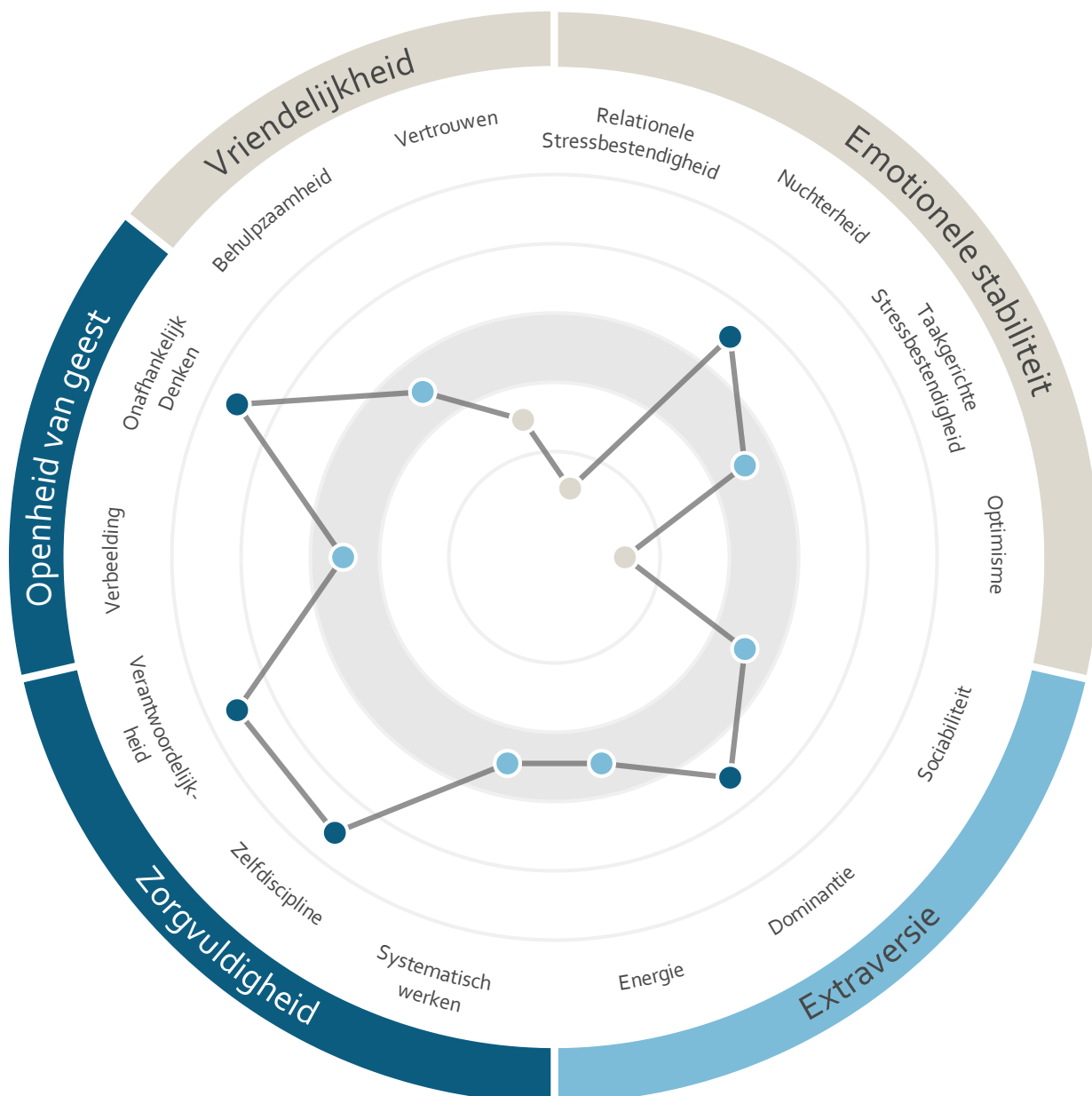
Je krijgt energie van een organisatie die flexibel is en energiek inspringt op kansen. Wel vind je het prettig wanneer de rollen en posities in de organisatie duidelijk zijn, zodat je weet bij wie de verantwoordelijkheid ligt.

Persoonlijkheidsscores



Gebaseerd op de
persoonlijkheidsvragenlijst

Persoonlijkheidsfactoren zijn stabiele kenmerken van de persoon. Dat wil zeggen dat ze in de loop van de tijd niet of nauwelijks veranderen. Persoonlijkheidsfactoren hebben een sterke invloed op het gedrag, iemands stijl en de vaardigheden die iemand in de loop van het leven ontwikkelt. Talloze onderzoeken, wereldwijd uitgevoerd, hebben geleid tot het inzicht dat iemands persoonlijkheid het best kan worden getypeerd aan de hand van de volgende vijf stabiele persoonlijkheidsfactoren.



● Ondergemiddeld

● Gemiddeld

● Bovengemiddeld

Werkstijlen (WPQ)



Gebaseerd op de
WPQ vragenlijst

Mensen verschillen van elkaar in hoe zij tot prestaties komen. Waar span jij je voor in? En wat maakt dat je in bepaalde omstandigheden tot betere, of juist tot minder goede prestaties komt? Onderstaande resultaten geven inzicht in jouw stijl van werken.

Stelt zich vaak afwachtend op en heeft moeite met het doorhakken van knopen. Wanneer keuzes moeten worden gemaakt, wordt de zaak van alle kanten bekeken, voordat er een beslissing wordt genomen.

Doortastend

4.6

Bedachtzaam

Actiegericht

Stelt zich niet afwachtend op, maar hakt knopen door. Wanneer keuzes moeten worden gemaakt, wordt met de beschikbare informatie een beslissing genomen. Lost problemen liever meteen op.

Hoeft niet zozeer succes te tonen aan de buitenwereld. Hoeft niet zo nodig uitdrukkelijk te laten zien wat het aandeel is in diverse werkzaamheden en streeft minder naar status.

Streven naar succes

3.4

Easy-going

Competitief

Vindt het best belangrijk succes te laten zien aan de buitenwereld. Wil graag dat het duidelijk zichtbaar is wat het aandeel was in diverse werkzaamheden. Streeft naar status en prestige.

Werk dat aan de maatstaven van de organisatie voldoet is goed genoeg. Heeft vanuit zichzelf minder de behoefte om werk af te leveren dat aan de hoogste kwaliteitseisen voldoet.

Streven naar kwaliteit

4

Pragmatisch

Veeleisend

Levert graag werk af dat aan de eigen (hoge) kwaliteitseisen voldoet. Zal zich inspinnen taken tot een goed einde te brengen, zelfs als deze minder aantrekkelijk worden gevonden.

Is over het algemeen zeker van de zaak als nieuwe werkzaamheden of taken moeten worden gedaan. Maakt zich dan niet zoveel zorgen of er iets mis kan gaan.

Onzekerheid over prestaties

3.9

Pakt nieuwe dingen op

Onzeker in nieuwe situaties

Kan zich regelmatig onzeker voelen wanneer er onbekende, complexe werktaken uitgevoerd moeten worden. Kan er in deze situaties erg over inzitten dat dingen mis kunnen gaan.

Het leren van nieuwe vaardigheden en opdoen van kennis door studeren worden niet als het belangrijkste in het werk ervaren. Zet in het werk in wat bekend is.

Ontwikkelingsgerichtheid

3.1

Praktiserend

Gericht op nieuwe inzichten

Wil zich inspannen om nieuwe kennis en of nieuwe vaardigheden te verwerven, door cursussen of zelfstudie. Niet alleen om het werk beter te kunnen uitvoeren, maar ook voor de eigen professionele ontwikkeling.

Heeft niet de spanning nodig die bijvoorbeeld een deadline met zich meebrengt om aan de slag te gaan. Weet werkzaamheden zonder die stok achter de deur te beginnen.

Uitdaging nodig hebben

1.6

Zelfstartend

Werkt graag met druk

Heeft de spanning nodig die bijvoorbeeld een deadline met zich meebrengt om aan de slag te gaan. Zonder die stok achter de deur wordt het lastig gevonden aan bepaalde taken te beginnen.

Houdt van werkzaamheden waarvan duidelijk is wat de uitkomst zal zijn. Laat het uitproberen van nieuwe benaderingen waar risico's aan zijn verbonden liever aan anderen over.

Risico nemen

2.4

Voorzichtig

Durft risico's te nemen

Houdt van de spanning die moeilijke en onzekere taken met zich meebrengen. Durft risico's aan te gaan als zich kansen voordoen.

Beïnvloedingsstijlen



Gebaseerd op de
Beïnvloedingsstijlen

Vaak heeft men voor het bereiken van persoonlijke doelen anderen nodig. In zijn algemeenheid heeft iedereen zo zijn eigen manier om anderen te beïnvloeden zodat bepaalde persoonlijke doelen gerealiseerd kunnen worden. Het overzicht hieronder laat zien in welke mate de betrokkene de verschillende manieren van beïnvloeden in het algemeen hanteert.

Komt niet zo gemakkelijk voor zichzelf op. Past zich makkelijk aan, aan andermans zienswijzen. Kan niet altijd goed aangeven wat eigen doelen en prioriteiten zijn, wat belemmerend kan zijn in werksituaties.

Assertiviteit

2.2

Subassertief

Assertief

Is iemand die voor de eigen belangen opkomt. Laat zich niet gemakkelijk ompraten. Verdedigt de eigen mening en belangen met stelligheid, en heeft daardoor een natuurlijk overwicht in werksituaties.

Denkt niet te ver vooruit. Anticipeert niet op mogelijke consequenties en onverwachte gebeurtenissen.

Anticiperend

3.5

Argeloos

Berekenend

Denkt altijd drie stappen vooruit alvorens iets te ondernemen. Anticipeert op mogelijke belemmeringen zodat de eigen doelen kunnen worden verwezenlijkt.

Is over het algemeen niet erg geneigd om mensen te bespelen. Wil altijd eerlijk en oprecht naar anderen zijn, zelfs als dat ten koste gaat van de doelstelling.

Sociaal handig

3.2

Transparant

Geraffineerd

Is handig in het bespelen van anderen. Probeert een doel te bereiken met behulp van elk middel dat daarvoor gewenst is. Interacties met anderen worden vaak gekleurd door de mate waarin deze een bijdrage leveren aan het doel.

Vindt het lastig vindt om dingen recht op de man af te zeggen. Probeert de eigen mening voorzichtig en goed doordacht in te brengen. Anderen kunnen deze subtiële aanpak wel waarderen, hoewel een meer directe, sturende houding in bepaalde situaties meer oplevert.

Rechtdoorzee

3.6

Subtiel

Direct

Vindt dat eerlijkheid en een directe aanpak uiteindelijk het meest opleveren, wat de omstandigheden ook zijn. Wil geen tijd verliezen aan spelletjes of omwegen. Kan bot overkomen, maar eenmaal beter bekend bij anderen, dan zullen zij merken dat het meestal goed is bedoeld.

Motieven



Gebaseerd op de
motieven

Motieven zijn aan te merken als de drijfveren van de persoon. Het zijn persoonlijke overtuigingen, wensen, voorkeuren of juist afkeuren die mensen ertoe aanzetten zich voor iets in te zetten of juist zaken te mijden. Motieven zijn te beschouwen als de drijvende kracht achter het gedrag van mensen in allerlei situaties. Motieven zijn zeer persoonlijk. Wat voor de één een belangrijk motief is, hoeft dat voor de ander helemaal niet te zijn. Voor onderstaande motieven geldt dat iedereen die in meer of mindere mate heeft. Ook hierin is variatie mogelijk afhankelijk van de levensfase, maar iedereen is te karakteriseren aan de hand van scores op deze motieven.

Heeft weinig behoefte aan het investeren in de onderlinge verhoudingen en energie te besteden aan het tot stand brengen van plezierige werkrelaties. Vindt het minder belangrijk om rekening te houden met anderen en goedkeuring te krijgen. Vindt het niet erg belangrijk om aardig gevonden te worden.

Behoeftte aan verbondenheid

3.8

Solitair

Wil erbij horen

Heeft behoefte aan harmonie in relaties. Houdt rekening met anderen, vindt goedkeuring van anderen belangrijk, wil aardig gevonden worden. Besteedt energie aan het tot stand brengen en onderhouden van plezierige, goede werkrelaties met anderen. Kan conflictmijdend zijn.

Heeft weinig behoefte aan vrijheid en autonomie. Accepteert regels, afspraken en door anderen opgelegde werkwijzen en richtlijnen. Vindt het minder belangrijk om ruimte te hebben om het werk volgens eigen inzichten in te richten.

Behoeftte aan autonomie

3.1

Toegeeflijk

Autonoom

Heeft behoefte aan vrijheid en zelfstandigheid. Wil de ruimte hebben om volgens eigen inzichten en ideeën te werk te gaan. Heeft weinig met regels, normen en afspraken. Vindt het belangrijk om zo min mogelijk verplichtingen naar anderen te hebben.

Heeft weinig behoefte om invloed uit te oefenen en belangrijke besluiten te nemen. Vindt het fijn tijdens discussies naar anderen te luisteren en laat het nemen van belangrijke besluiten over aan anderen. Vindt het niet belangrijk om zich in discussies te laten gelden of gebruik te maken van zijn positie om draagvlak te creëren voor de eigen standpunten.

Behoeftte aan macht

3.4

Volgzaam

Invloedrijk

Heeft een sterke behoefte om invloed uit te oefenen, de leiding te nemen. Zoekt graag de discussie op, houdt ervan te argumenteren. Gaat een conflict niet uit de weg. Heeft de neiging om situaties te zien als winnen/verliezen en eigen standpunten door te drukken, daarbij gebruik makend van de eigen positie en invloed.

Heeft weinig behoefte om zich te onderscheiden en beter te presteren dan anderen. Vindt het niet belangrijk dat resultaten duidelijk terug te leiden zijn naar de persoon zelf, om daarmee de eigen prestaties zichtbaar te maken. Heeft niet zo de behoefte om iets te bereiken of iets neer te zetten.

Behoeftte aan prestatie

4.3

Snel tevreden

Prestatiegericht

Heeft een sterke behoefte om uitdagende taken aan te gaan en beter te presteren dan anderen. Houdt van taken die boven verwachting vervuld kunnen worden en waarvan de resultaten duidelijk terug te leiden zijn naar de persoon zelf. Wil graag iets bereiken. Is weinig geneigd te investeren in taken die naar verwachting minder opleveren.