



Talent Fit
Victor 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.

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

WV

Naam
Victor Voorbeeld

Organisatie
LTP Demo [Portal extern]

Functie
Talent Fit



Functie fit

Sterke punten

- Is gericht op samenwerking
- Legt de nadruk op de grote lijnen
- Durft risico's te nemen
- Weet zich te herstellen bij druk of spanning
- Is gedreven om zich te positioneren
- Gericht op ontwikkeling





Functie fit

Ontwikkelpunten

- Ruimte laten aan anderen
- Discipline om werkzaamheden af te ronden
- Lange termijn focus
- Routinematig werk





Functie fit

Competentieprofiel



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.

Aanpassingsvermogen



Aanwezig

Het vermogen zich gemakkelijk aan te kunnen passen aan veranderende omstandigheden of gedragingen van anderen en, ondanks veranderingen, doelmatig te blijven handelen. Zichzelf niet beter achten dan anderen en bereid zijn zich te schikken naar anderen.

Opmerkingen

- Ziet niet op tegen verandering, heeft interesse in de zienswijze van anderen en is nieuwsgierig.
- Heeft een reële kijk op problemen en gaat ervan uit dat situaties ten goede opgelost kunnen worden.
- Zal eigen plannen voor ogen houden, maar is ook in staat zich aan te passen. Zal zaken niet snel op de spits zal drijven.
- Treedt in gezelschap graag op de voorgrond en heeft de neiging de situatie te overheersen.
- Heeft behoefte aan vrijheid en zelfstandigheid in het werk en gaat het liefst de eigen weg.
- Vindt een harmonieuze werksfeer belangrijk en draagt graag bij aan een werksfeer waarbij iedereen zich prettig en comfortabel voelt.

Interviewvragen

- Kun je een voorbeeld geven van een situatie waarin veel veranderde? In hoeverre heb je je toen aangepast aan de zienswijze van anderen en in welke mate heb je juist vastgehouden aan jouw eigen overtuigingen?
- Wil je een situatie beschrijven waarin je niet tevreden bent over de mate waarin je jezelf hebt aangepast aan veranderende omstandigheden. Wat had je nu anders gedaan? Wat heeft jouw aanpak opgeleverd?
- In hoeverre geef je in het werk ruimte aan de ander? Hoe kom je in het algemeen met een collega tot een besluit?
- Kun je een situatie delen waarbij je het liefst je eigen weg was gegaan maar je toch aan een ander moest aanpassen? Hoe was dat om te doen? Wat was het resultaat?
- Beschrijf eens een situatie waarin je afgeweken bent van de ideeën en belangen van anderen en voorrang hebt gegeven aan jouw eigen positie. Wat waren hierbij jouw afwegingen? Wat heeft dit opgeleverd?

Ontwikkeltips

- Durf van de gebaande paden af te stappen en naar alternatieven te kijken.
- Vraag eens feedback aan je collega's over de mate waarin jij je inschikkelijk toont in de samenwerking. Probeer te achterhalen waarom dit zo gezien wordt. Ben je het hiermee eens? Zou je de wijze waarop jij je opstelt willen veranderen? Wat kan dit opleveren?
- Sta open voor andermans ideeën en aanpassingen. Geef ruimte aan de ander en zet zelf eens een stap terug.
- Om samen te kunnen werken is het belangrijk om rekening te houden met de manier van werken en ideeën van de ander. Verdiep je er wat meer in in hoe de ander zaken aanpakt, dat zal de uitkomst van het werk ten goede komen.
- Bekijk de wijze waarop je met veranderingen omgaat vanuit twee perspectieven, namelijk de mate waarin jij je op de mens richt en de mate waarin je de inhoud als meest belangrijk beschouwt. Wat is jouw voorkeursaanpak? Zijn er situaties die juist om een meer mensgerichte of een meer zaakgerichte aanpak vragen?

Commerciële drive



Zeer sterk aanwezig

Getuigen van een sterke intuïtie voor commerciële kansen en actief gebruik maken van verkoopmogelijkheden; opzetten van acties met directe financiële voordelen voor de organisatie gedreven door een behoefte goede resultaten te willen behalen.

Opmerkingen

- Is zeer vlot in het leggen van contacten en treedt in gezelschap gemakkelijk op de voorgrond.
- Grijpt nieuwe kansen met beide handen aan. Houdt van de spanning die nieuwe uitdagingen met zich meebrengen.
- Vertrouwt erop dat commerciële kansen over het algemeen goed voor het bedrijf uitpakken.
- Wordt gestimuleerd door de status die het halen van commerciële successen met zich meebrengt.
- Vindt het belangrijk dat zijn/haar prestaties gezien worden door anderen. Streeft naar succes en prestige.
- Krijgt energie van een drukke en actieve werkomgeving. Onderneemt graag meerdere activiteiten tegelijk.
- Kijkt vooruit bij het verkennen van commerciële kansen. Anticipeert op de mogelijke consequenties.

Interviewvragen

- Wil je een situatie geven waarin jouw persoonlijke doelstellingen en prestaties op gespannen voet stonden met die van jouw collega's of (potentiële) klant? Hoe ben je hiermee omgegaan?
- Hoe zet jij je energie in als er commerciële kansen zijn? Wat is jouw aanpak om een kans binnen te halen? Hoe pak jij het aan?

Ontwikkeltips

- Houd er altijd rekening mee dat je door jouw stijl en enthousiasme misschien opdringerig op anderen over kunt komen en een averechts effect bij potentiële klanten teweeg kunt brengen. Probeer alert te blijven op het gedrag en reacties van anderen, betrek ze zoveel mogelijk bij discussies en stel je geïnteresseerd op.
- Om commerciële kansen te grijpen moet je soms mogelijkheden benutten en risico's durven nemen. Daarbij uitgaande van een positieve uitkomst, terwijl je dat niet zeker weet. Probeer de verschillende kanten hiervan goed in te schatten en vraag collega's dit ook te doen.
- Houd altijd voor ogen dat het gezamenlijk resultaat uiteindelijk hoger zal uitpakken als je jouw collega's helpt en ondersteunt in hun verkoopactiviteiten in plaats van te veel gericht te zijn op jouw individuele resultaten. Competitief zijn is goed, maar laat het niet ten koste gaan van collegialiteit.
- Maak een planning voor jouw commerciële activiteiten met daarin de resultaten die je wilt behalen. Bedenk wie daar bij betrokken zijn, wat eventuele belemmeringen kunnen zijn en van welke verschillende scenario's je uit kunt gaan.

Doorvragen



Aanwezig

Bij onduidelijkheden de gewenste informatie bij een ander naar boven krijgen op een prettige, sociabele, maar tevens krachtige en doelgerichte manier.

Opmerkingen

- Heeft niet veel oog voor structuur en kan moeite hebben met het vasthouden van de grote lijn als je informatie bij anderen probeert op te halen.
- Is iemand van wie in het contact het nodige uitgaat. Neemt gemakkelijk het woord en zal bij onduidelijkheden extra vragen stellen om zo meer of betere informatie te krijgen.
- Is niet meteen onder de indruk van anderen en neemt niet zomaar aan wat anderen zeggen.
- Heeft in complexe situaties soms moeite om informatie te analyseren en te doorgronden. Kan het lastig vinden om bij onduidelijkheden de juiste vragen te stellen en zo de gewenste informatie boven tafel te krijgen.
- Is in een redelijk onafhankelijke denker. Zal – afhankelijk van het onderwerp – anderen volgen in hun zienswijze of extra vragen stellen om meer informatie boven tafel te krijgen.
- Gaat meestal op zoek naar dat wat nodig is in situaties waarin niet alles duidelijk is.
- Aarzelt bij onduidelijkheden niet om helderheid te scheppen voor zichzelf. Komt voor zichzelf op.

Interviewvragen

- Hoe bereid jij je voor op een belangrijk gesprek?
- Wanneer jij niet direct een duidelijk antwoord krijgt van een collega op je vraag, wat doe je dan?
- Heb je een situatie waarin je flink door moest vragen bij iemand waar je tegen op keek/iemand die kritisch naar je was? Hoe pakte je dit aan?
- Is het jou wel eens overkomen dat jij en jouw gesprekspartner langs elkaar heen praatten? Hoe kwam je daar achter? Wat deed je toen?
- Heb je een voorbeeld van een (werk)situatie waarin je een andere mening had dan de rest van de groep? Wat deed je toen?
- Geef een voorbeeld van een situatie waarin je stevig door moest vragen, voordat je de gewenste informatie kreeg. Hoe heb je dat aangepakt?

Ontwikkeltips

- Het helpt om vooraf kaders te stellen over de wijze waarop je gesprekken wilt voeren. De structuur geeft houvast om uiteindelijk alle relevante informatie boven water te krijgen.
- Check regelmatig of je de gepresenteerde informatie goed hebt kunnen doorgronden. Vat samen wat je hebt gehoord of vraag jouw gesprekspartner om het samen te vatten. Neem de tijd om te bekijken of er nog zaken zijn die je onduidelijk vindt en vraag door op onderdelen die voor jou onvoldoende helder zijn. De LSD-methode kan jou hierbij ondersteunen: Luisteren, Samenvatten en Doorvragen.
- Blijf kritisch en onderzoekend als het gaat om het beoordelen van informatie: stel jezelf intern vragen als “klopt de redenering?”, “snap ik dit, is de informatie volledig?” en gebruik dat om goed door te vragen op onduidelijkheden.
- Ga bij onduidelijke situaties actief op zoek, laat het er niet bij zitten. Definieer welke informatie je mist en wie je hierbij kan helpen. en onderneem dan onmiddellijk actie.

Kwaliteitsgerichtheid



Enigszins aanwezig

Zich inspannen voor het leveren van kwalitatief goed werk. Gericht zijn op het behalen of overtreffen van de gestelde kwaliteitsmaatstaf in eigen of andermans werk en prestaties.

Opmerkingen

- Is redelijk snel afgeleid en heeft de neiging om taken niet af te maken als het tegenzit.
- Kan verantwoordelijkheid soms wat licht opnemen, wat ten koste kan gaan van het geleverde resultaat.
- Is in het werk meer gericht op hoofdlijnen en minder op de details. Het gevolg is dat zaken over het hoofd kunnen worden gezien.
- Vindt het belangrijk om in het werk kwaliteit te leveren, maar niet ten koste van alles. Goed is soms ook goed genoeg.

Interviewvragen

- Kun je een voorbeeld van een situatie geven waarbij je zelfdiscipline op de proef is gesteld bij het afronden van taken? Wat maakte dat je jezelf ertoe zette om zorgvuldig te werk te blijven gaan?
- Kun je een voorbeeld geven van een situatie waarbij je jouw verantwoordelijkheden niet goed hebt ingeschat? Wat heb je toen gedaan? Wat was het effect?
- Kun je een voorbeeld geven van een situatie die je heel systematisch hebt aangepakt? Wat leverde dit op?
- Kun je een voorbeeld geven van een situatie waar de kwaliteit die je behaald hebt je tegenviel? Wat voor actie heb je toen ondernomen?

Ontwikkeltips

- Wees er alert op dat je voorgenomen plannen of acties ook direct oppakt en doe dit op zorgvuldige wijze. Bewaak de kwaliteit van jouw werk actief.
- Neem je verantwoordelijkheid om taken op zorgvuldige wijze af te ronden. Dit zal het door jouw afgeleverde werk ten goede komen.
- Maak voordat je aan de slag gaat een duidelijk plan van aanpak, bepaal prioriteiten en een tijdslijn. Bewaak de voortgang en heroverweeg jouw plan bij ad-hoc-gebeurtenissen; wees hierin kritisch. Zo behoud je overzicht en kun je de kwaliteit van je werk beter bewaken.
- Daag jezelf uit om de lat hoger te leggen; denk daarbij aan de criteria of kwaliteit waaraan jouw werk moet voldoen. Probeer, eventueel in overleg met jouw leidinggevende, jouw doelen steeds scherper te stellen.

Overtuigingskracht



Aanwezig

Door middel van weloverwogen inzet van argumentatie, persoonlijk overwicht en/of diplomatiek spel, acceptatie of instemming bij anderen verkrijgen voor een standpunt.

Opmerkingen

- Kan soms moeite hebben om snel te schakelen en scherp te argumenteren. Kan het hierdoor moeilijk vinden om anderen mee te nemen in ideeën.
- Vormt zich een eigen mening, maar neemt ook zienswijze van anderen over.
- Probeert mensen te overtuigen door invloed op hen uit te oefenen.
- Heeft in gezelschap niet veel moeite om op de voorgrond te treden. Zal een standpunt proberen uit te dragen, wanneer de mogelijkheid zich voordoet.
- Heeft geen moeite met het uitdragen van zijn/haar overwegingen en komt daardoor stellig over in werksituaties.

Interviewvragen

- Wil je een voorbeeld geven van een situatie waarin je een of meerdere anderen van een complex standpunt moest overtuigen. Hoe heb je dit aangepakt?
- Kun je beschrijven wat je doelen en prioriteiten in je werk waren? Hoe uit je dat naar mensen om je heen?

Ontwikkeltips

- Neem de tijd om je goed voor te bereiden. Probeer van tevoren te bedenken welke argumenten je gesprekspartners kunnen aandragen en wat je tegenargumenten kunnen zijn.
- Geef jezelf de ruimte om onderzoek te doen, leun daarbij niet te veel op anderen, maar gebruik deze tijd om zoveel mogelijk informatie te verzamelen om voor jezelf goed onderbouwde argumenten te formuleren.
- Voor een overtuigend verhaal is het vaak beter als je van tevoren al bedacht hebt wat anderen ertegenin kunnen brengen. Zo kun je op een natuurlijke manier hun bezwaren wegnemen.

Servicegerichtheid



Sterk aanwezig

De mate waarin men bereid is anderen in de eigen organisatie service te bieden, te helpen en te ondersteunen in hun werk zodanig dat dit zo goed mogelijk aansluit bij hun vragen en behoeften.

Opmerkingen

- Heeft over het algemeen vertrouwen in anderen en is mild in zijn/haar oordeel.
- Voelt zich over het algemeen verantwoordelijk voor het bieden van service aan anderen.
- Kan heel gemakkelijk contact maken met anderen. Neemt zelf het initiatief om mensen op te zoeken.
- Heeft oog voor wat andere mensen denken en voelen. Herkent in de regel klachten op tijd.
- Zorgt er in de regel graag voor dat werk aan goede kwaliteitseisen voldoet.
- Is in de optiek van anderen iemand die graag extra hulp biedt bij het signaleren van behoeften of bij het zelf zien van mogelijkheden.
- Vindt het in relaties met anderen belangrijk om aardig gevonden te worden en houdt rekening met anderen.

Interviewvragen

- Hoe zorg jij voor wederzijds vertrouwen in werkrelaties? Wat is daarvoor nodig van de ander? Wat doe jij er zelf aan om het vertrouwen te verbeteren?
- Kun je een voorbeeld noemen waarin jij zelf op basis van behoeften en klachten van anderen actie hebt ondernomen om extra service te verlenen? Wie waren er bij betrokken, wat was jouw rol?
- Hoe onderhoud je contact met je collega's en andere relevante contactpersonen? Kun je een voorbeeld geven waarin je het initiatief hebt genomen om te onderzoeken wat de ander in het werk nodig had en hoe je daar vervolgens op gereageerd hebt?
- Wanneer vind jij dat je werk goed genoeg en af is? In hoeverre heb je eigen eisen en in hoeverre spelen de eisen van de organisatie een rol? Kun je een voorbeeld geven van een project waar je een ander idee had over de kwaliteitseisen dan de organisatie? Hoe ben je hiermee omgegaan?
- Hoe kom jij er over het algemeen achter als een collega hulp nodig heeft? In welke gevallen help je je collega's en eventueel anderen en hoe pak je dit aan?
- Kun je een situatie beschrijven waarin je afgeweken bent van de plannen van anderen en voorrang hebt gegeven aan jouw eigen plannen of ideeën over servicegerichtheid? Wat waren hierbij jouw afwegingen? Wat heeft dit opgeleverd?

Ontwikkeltips

- Bedenk dat je – door collega's zo goed mogelijk te ondersteunen – een wederzijdse vertrouwensband creëert. Stel daarom altijd aanvullende vragen om zo duidelijk mogelijk het doel te identificeren.
- Neem de verantwoordelijkheid om te blijven investeren in de relaties die je binnen je werkomgeving hebt, en onderzoek wat je voor je contactpersonen kunt betekenen als het gaat om extra service. Dit vraagt tijd en energie maar levert een betere werkaanpak en een betere samenwerking op.
- Vraag regelmatig naar de mening van collega's over de kwaliteit en aanpak van je werk. Laat hier ruimte voor wat de ander denkt en voelt.
- Zorg dat in al het werk dat je oplevert, je voldoet aan de minimale verwachte kwaliteit vanuit de organisatie en ook steeds aansluit bij de behoefte van de ander.
- Let er goed op dat je in jouw behulpzaamheid niet te ver doorschiet. Zorg ervoor dat je niet zonder meer op alles ingaat wat je collega's vinden of willen. Vergeet niet prioriteit te geven aan je eigen werkzaamheden. Vind hierin een goede balans.

Visie



Aanwezig

Een beeld van de toekomstige ontwikkelingen hebben en mogelijkheden voor de organisatie zien om daarop in te spelen.

Opmerkingen

- Komt graag met vernieuwende ideeën en houdt er van om buiten de bestaande kaders te denken.
- Heeft geen moeite om zich aan te passen aan de veranderingen die toekomstige ontwikkelingen met zich meebrengen.
- Zal tijd nodig hebben om het verband te zien tussen toekomstige ontwikkelingen en kansen die deze bieden voor de organisatie.
- Volgt een eigen mening, maar heeft er ook niet veel moeite mee om met de visie van anderen mee te gaan.
- Vindt het geen probleem om zowel te leiden als te volgen.

Interviewvragen

- Kun je een voorbeeld geven van een verandering die tot stand is gekomen, die volgens jouw collega's voornamelijk is gerealiseerd door inventiviteit van jouw kant? Wat heeft hierbij goed gewerkt, wat minder goed?
- Organisaties zijn eigenlijk constant in beweging. Kun je een verandering aangeven die consequenties had voor de uitvoering van het werk in jouw rol of functie en kun je benoemen hoe je daarmee bent omgegaan?
- Wat is jouw observatie over de toekomst in jouw vak/de sector? Wat betekent dat concreet voor onze organisatie? Welke mogelijkheden en bedreigingen levert naar jouw idee dit op?
- Beschrijf een verschil van visie met iemand in jouw omgeving. Voor welk soort argumenten van de ander was jij vatbaar? Wat was uiteindelijk de uitkomst?
- Hoe vind je het om zelf de leiding te nemen en betrokken te zijn bij de visievorming? In wat voor situaties heb je dat al eens gedaan? Hoe ging dat?

Ontwikkeltips

- Gebruik je verbeeldingskracht om bij het vormen van je visie buiten de kaders te denken. Wees daarbij wel realistisch, verlies de haalbaarheid van ideeën niet uit het oog.
- Kijk welke aanpassingen nodig zijn in jouw werk om te anticiperen op de toekomst, vertaal dit naar concrete acties voor het doorvoeren van deze veranderingen en houd steeds in de gaten wat de concrete gevolgen hiervan zijn.
- Neem de tijd en rust om na te denken over de toekomst, trends en ontwikkelingen in de markt. Leg deze vast. Hoe zou je daarop kunnen anticiperen? Bespreek met anderen je ideeën en visie en vraag naar hun mening hierover om feedback te verkrijgen over jouw gedachtegang.
- Vraag feedback aan medewerkers of collega's. Hoe ervaren zij jouw inbreng als het gaat om het vormen van onafhankelijke ideeën? Wat vinden zij goed gaan en wat zijn eventuele ontwikkelpunten?
- Wees niet bang soms het voortouw te nemen en je gedachten uit te spreken. Oefen dit en vraag er feedback op.

Veranderkracht



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

4



Bovengemiddeld

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

Energie

4



Bovengemiddeld

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

Groeimindset

4



Bovengemiddeld

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

Zelfmanagement

2



Ondergemiddeld

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



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

Gebaseerd op de G-test

4



Bovengemiddeld op **hbo-niveau**

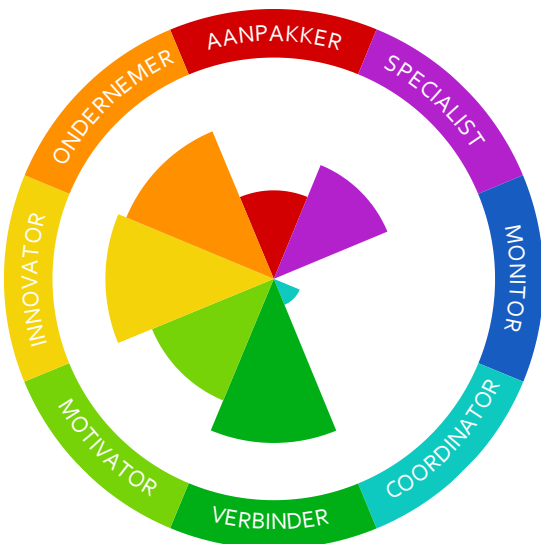
Ontwikkelfocus: Persona.fit Teamrollen



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.

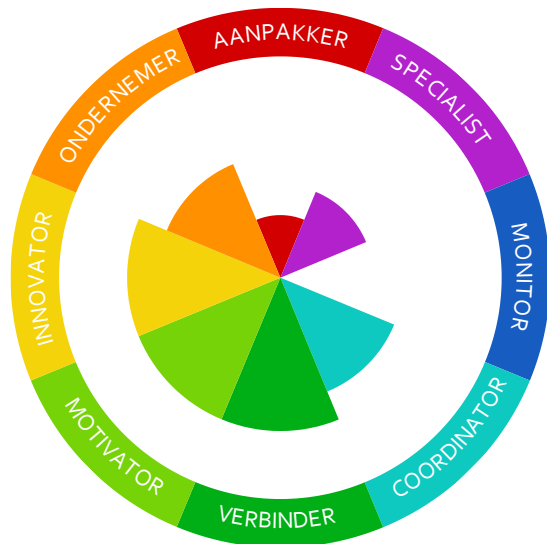
Persoonlijkheid

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 **innovator**, **verbinder** en **ondernemer** bij jou. Je zou je graag willen ontwikkelen op de rollen **innovator**, **motivator** en **verbinder**.

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



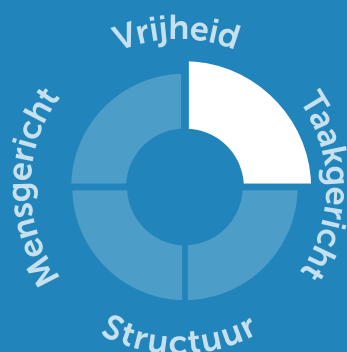
Grijpt kansen en is erop gericht successen te behalen.

Werkomgeving



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.

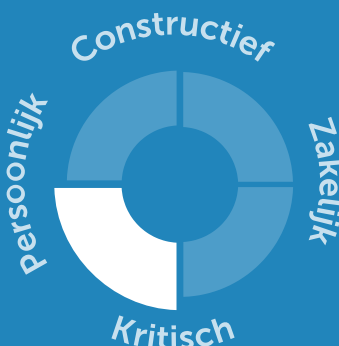
Leidinggevende



Je werkt graag met een leidinggevende die vrijheid geeft en de ruimte laat om zelfstandig te werken. Je vindt het prettig dat de leidinggevende stuurt op resultaten. Als er niet altijd persoonlijke aandacht is, vind je dat geen probleem.

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 werkt graag binnen een organisatie waar het werk zorgvuldig wordt uitgevoerd en bedachtzaam wordt omgesprongen met beleid. Minder strikte invulling van rollen en posities in de organisatie vind je prettig.

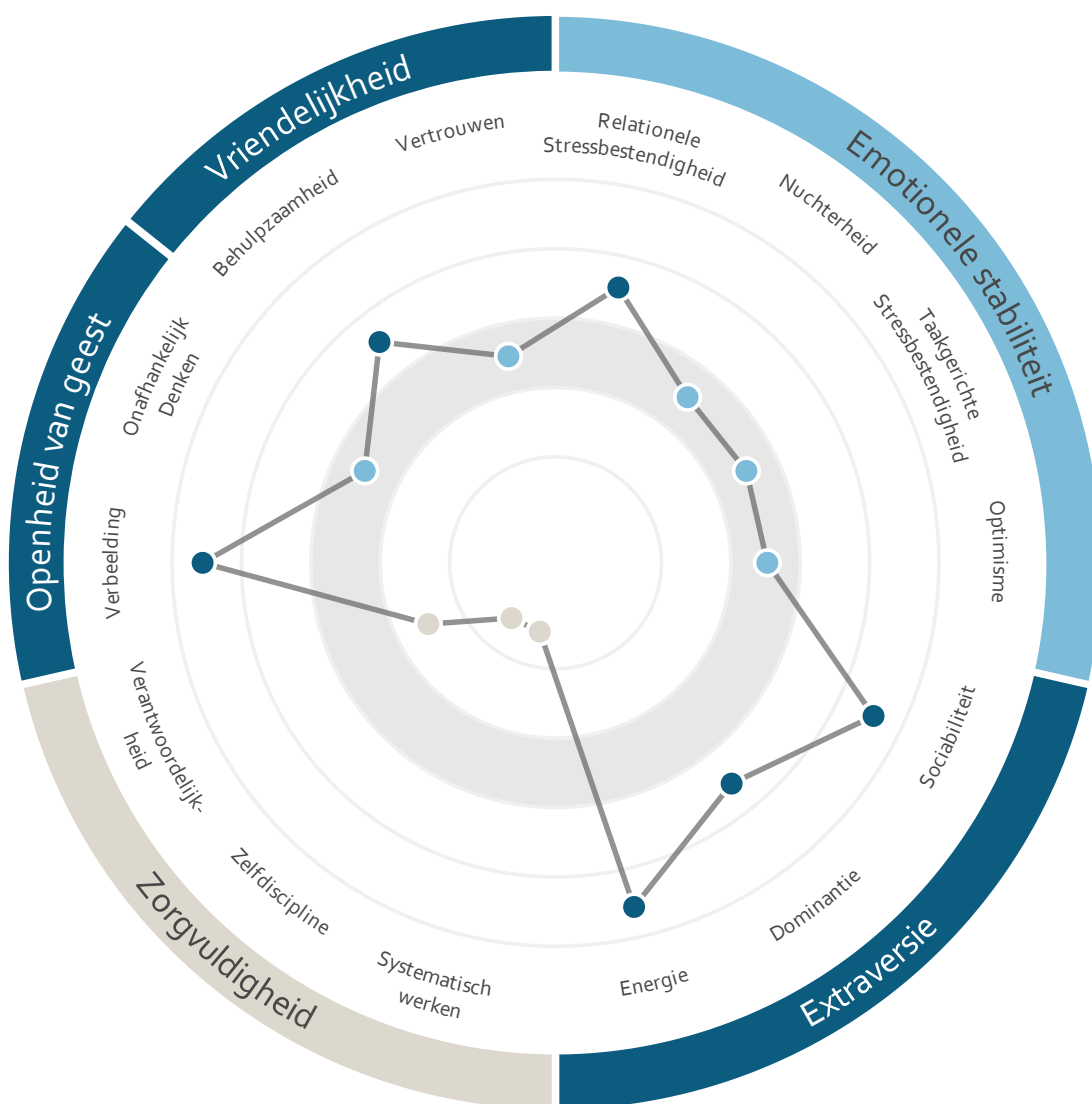


Gebaseerd op de **persoonlijkheidsvragenlijst**

Persoonlijkheidsscores



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



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

2 . 7

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

4 . 1

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

2 . 3

Pragmatisch

Veeleisend

Levert graag werk af dat aan de eigen (hoge) kwaliteitseisen voldoet. Zal zich inspannen 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 . 3

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

4 . 2

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

4 . 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

3 . 8

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.



Gebaseerd op de **Beïnvloedingsstijlen**

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

3 . 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

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 . 6

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

2 . 8

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.



Gebaseerd op de **motieven**

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

4 . 2

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

4 . 5

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

1 . 5

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

1 . 8

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.