



Talent navigator
Vera van 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.



Naam

Vera van Voorbeeld

Organisatie

LTP Demo

Functie

Talent Navigator

Sterke punten



Gebaseerd op de
vragenlijsten

- Houdt rekening met anderen
- Legt de nadruk op de grote lijnen
- Is praktisch en oplossingsgericht
- Is voortvarend
- Is gedreven om zich te positioneren
- Bouwt voort op verworven kennis

Ontwikkelpunten

- Discipline om werkzaamheden af te ronden
- Lange termijn focus
- Zelfvertrouwen in onbekende situaties



Besluitvaardigheid



Op niveau

Opmerkingen

- Je bent iemand die redelijk makkelijk tot actie komt en knopen doorhakt. In complexe situaties kan het je iets meer tijd kosten om je aanpak te bepalen.
- Je wilt bij het nemen van beslissingen als dat nodig is de leiding op je nemen.
- Je bent je bewust van mogelijke belemmeringen en voelt je onder druk snel onzeker.
- In lastige situaties blijf je voldoende nuchter en evenwichtig. Je kunt deze situaties relativeren en een meer rationele en sturende houding aannemen.

Ontwikkeltips

- Realiseer je dat besluiten slechts op basis van de huidige kennis en inzichten genomen kunnen worden en dat niemand in de toekomst kan kijken. Neem jouw besluiten dan ook op basis van probleemanalyse, jouw oordeelsvorming en de structurele besluitvormingsprocedure.
- Om besluiten te kunnen nemen moet je eerst in de positie komen waarin dit geaccepteerd wordt. Geef in de groep waarin je werkt aan dat je hierin graag het voortouw in wil nemen, en vraag anderen hier ook op scherp op te zijn.
- Als iets wat je lastig vond, gelukt is, sta dan stil bij het succes en vier dit. Door je meer te richten op zaken die goed zijn gegaan, kun je jouw zekerheid vergroten. Probeer deze situaties terug te halen in situaties waarin je het lastig vindt om beslissingen te nemen.
- Onderzoek bij genomen besluiten hoe sterk je het besluit op rationele en hoe sterk je het op meer gevoelsmatige argumenten hebt genomen, en wat het meest effectief was. Houd dit in gedachten als je de volgende keer weer een besluit moet nemen.

Doorvragen



Onder niveau

Opmerkingen

- In situaties waarin niet alles duidelijk is, ga je meestal op zoek naar dat wat je nodig hebt.
- Bij onduidelijkheden aarzel je om helderheid te scheppen voor jezelf. Je vindt het soms lastig om voor jezelf op te komen en meer informatie te vragen.
- Je bent redelijk onafhankelijk in je denken. Het hangt van het onderwerp af in hoeverre je anderen volgt in hun zienswijze en extra vragen zult stellen om meer informatie boven tafel te krijgen.
- In complexe situaties heb je soms moeite om informatie te analyseren en te doorgronden. Dat betekent dat je het lastig kunt vinden om bij onduidelijkheden de juiste vragen te stellen en zo de gewenste informatie boven tafel te krijgen.
- Je kunt onder de indruk van anderen zijn en neemt dan gemakkelijk genoeg met de geboden informatie.
- Je bent iemand van wie in het contact voldoende uitgaat. Bij onduidelijkheden zul je naar verwachting weinig moeite hebben om het woord te nemen en extra vragen te stellen.
- Je hebt niet veel oog voor structuur en kunt moeite hebben met het vasthouden van de grote lijn als je informatie bij anderen probeert op te halen.

Ontwikkeltips

- 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.
- Spreek voorafgaand aan het gesprek je eigen belangen uit naar de ander, zo creëer je een gedeelde verantwoordelijkheid om de juiste informatie op tafel te krijgen.
- 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.
- 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.
- Probeer beweringen en de persoon die deze geeft los van elkaar te zien. Neem niet alles zomaar aan, probeer zoveel mogelijk ook zelf te verifiëren en door te vragen als je meer wilt weten.
- Je hebt ook anderen nodig om een goed beeld van een situatie te krijgen. Wen jezelf aan om altijd een aantal (standaard)vragen in je hoofd te hebben om meer te weten te komen.
- 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.

Flexibiliteit



Op niveau

Opmerkingen

- 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.
- Je bent erg veranderingsgericht en staat open voor vernieuwing. Aanpassen aan nieuwe situaties kost jou dan ook weinig moeite.
- Je houdt van afwisseling en vindt het niet erg om in onverwachte situaties terecht te komen.
- Je vindt geldende regels en opvattingen minder belangrijk en je gaat hier soms tegenin.
- Nieuwe of onbekende taken kunnen bij jou onzekerheid oproepen, waardoor je wat geblokkeerd zou kunnen raken.
- Je past je voldoende snel aan een andere werkwijze aan, maar vindt zelfstandig werken ook belangrijk.
- Het kost je moeite om in complexe of veranderende situaties overzicht te houden.

Ontwikkeltips

- 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.
- Probeer mee te gaan in veranderende situaties, dit heeft een positief effect op je eigen groei en ontwikkeling. Maar behoudt daarnaast altijd een kritische houding en blijf realistisch kijken naar de gevolgen voor jou en je werkomgeving.
- Blijf open staan voor activiteiten buiten je vastomlijnde takenpakket.
- Soms is verandering nodig, soms is het bestaande nog prima toepasbaar. Zet de voor- en nadelen tegenover elkaar en bepaal zo of de nieuwe situatie een verbetering inhoudt. .
- 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.
- 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?
- Een veranderende werkomgeving gaat soms ten koste van het vermogen om overzicht te behouden. Blijf er alert op dat ook collega's hier moeite mee kunnen hebben. Het is goed om met elkaar de nieuwe of veranderende situatie te bespreken. Wellicht kun je elkaar de helpende hand bieden wanneer er bij jou of jouw collega's onduidelijkheid bestaat.

Interpersoonlijke sensitiviteit



Op niveau

Opmerkingen

- Van nature vind je het minder belangrijk om anderen te helpen en je in te zetten voor hun welzijn.
- Over het algemeen houd je rekening met de behoeften van anderen en heb je oog voor wat de ander nodig heeft.
- Je vindt goede relaties belangrijk en stemt je gedrag af op anderen.
- Je staat open voor de emoties van anderen. Zij hebben invloed op je eigen gedrag.
- Je bent trots op je prestaties en richt je daarin vooral op je eigen belevingswereld.
- 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.

Ontwikkeltips

- Reserveer ruimte in je werkzaamheden specifiek om anderen te helpen. Door kennis te delen en waar nodig te ondersteunen presteer je als team vaak beter.
- 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.
- Definieer voor jezelf – naast een individueel doel – ook een groepsdoel. Jij bent onderdeel van de groep dus voel daar ook de erkenning bij en deel deze erkenning binnen de groep.
- 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.

Ontwikkelgericht- heid



Op niveau

Opmerkingen

- Je vindt het erg belangrijk om professioneel te groeien om de buitenwereld te kunnen laten zien dat je succes hebt.
- Je vindt het belangrijk om je werk goed te doen. Je wilt je er ook voor inspannen om je te ontwikkelen, maar niet ten koste van alles; goed is soms ook goed genoeg.
- Over het algemeen ben je iemand die redelijk ontwikkelingsgericht is. Je wilt meestal wel enige inspanning leveren om professioneel te groeien.
- Nieuwe dingen leren gaat vaak met vallen en opstaan. De kans bestaat dat je bij tegenslagen of moeilijkheden de neiging hebt om op te geven.

Ontwikkeltips

- Neem eens de tijd om de uitvoering en kwaliteit van je werk kritisch te bekijken: Wat zou je kunnen verbeteren om de kwaliteit van jouw werk te verhogen? Wat kun je doen om een stap uit jouw comfortzone te zetten? Wat heb je daarvoor nodig?
- 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?
- Houd als je bezig bent met je ontwikkeling de voordelen voor de langere termijn voor ogen. Dit helpt om het vol te houden bij tegenslag.

Overtuigingskracht



Onder niveau

Opmerkingen

- Je bent goed in het overtuigen van mensen door invloed op hen uit te oefenen.
- Je vindt het lastig om duidelijk aan te geven wat je wil. Anderen kunnen je daardoor 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.
- Je kunt je eigen mening vormen, maar neemt ook zienswijze van anderen over.
- Je kunt soms moeite hebben om snel te schakelen en scherp te argumenteren. Hierdoor kun je het moeilijk vinden om anderen mee te nemen in jouw ideeën.

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.
- 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.
- 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.

Tact



Onder niveau

Opmerkingen

- Bij het maken en uitvoeren van plannen houd je je veel bezig met wat anderen vinden.
- Bij nieuwe en complexe situaties heb je tijd nodig om overzicht te krijgen en inzicht in de wijze waarop je je doelen kunt bereiken.
- Je weet je invloed in te zetten om je doelen te bereiken, waarbij je kunt inspelen op de mogelijke reactie van de ander.
- Je houdt meestal rekening met mogelijke belemmeringen, met het oog op de doelen die je wilt bereiken. Je weet dan in grote lijnen wat je als reactie kunt verwachten op je acties.
- Je vindt het lastig om duidelijk aan te geven wat je eigen standpunt of belang is. Je zult niet zo snel voor jezelf opkomen.

Ontwikkeltips

- Bedenk eerst wat je eigen doelen zijn. Zie de invloed die je uitoefent om deze te behalen altijd los van de relatie die je met de ander hebt.
- Neem de tijd om een goede analyse te maken van de situatie, mogelijke acties en de mogelijke reacties van anderen.
- Denk voorafgaand aan een ontmoeting na over wat JIJ zelf precies wilt bereiken en hoe je dit wilt doen. Leg dit voor jezelf vast, zodat je na afloop kunt evalueren of je hieraan hebt vastgehouden en wat hiervan het effect is geweest. Neem de reactie van je gesprekspartner daarbij mee.
- Denk als je een plan maakt of wilt uitvoeren bewust na over de effecten die je daarmee wenst te bereiken. Wie zijn er bij betrokken, wat kunnen die mensen betekenen in het plan, hoe ga je die betrekken?
- Beargumenteer je eigen standpunt(en) en schrijf deze puntsgewijs op. Bereid je goed voor en neem dan de ruimte in een (groeps)discussie om deze punten aan te geven.



Opmerkingen

- Je volgt je eigen mening, maar hebt er ook niet veel moeite mee om met de visie van anderen mee te gaan.
- Je vindt het geen probleem om zowel te leiden als te volgen.
- Je zult tijd nodig hebben om het verband te zien tussen toekomstige ontwikkelingen en kansen die deze bieden voor de organisatie.
- Je bent graag bezig met nieuwe zienswijzen of andere manieren van werken. Je staat open voor vernieuwing en verandering.
- Je bent redelijk praktisch ingesteld, maar bent ook in staat om buiten de bestaande kaders te denken.

Ontwikkeltips

- 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.
- 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.
- 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.
- Laat je bij het vormen van je visie niet te veel belemmeren door onmogelijkheden. Start met het denken buiten de bestaande kaders, daarna doe je een check op de haalbaarheid.

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

4



Bovengemiddeld

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

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.

Ontwikkelfocus: Persona.fit Teamrollen

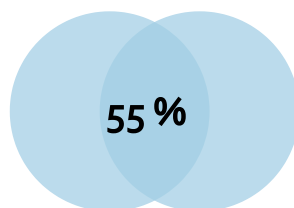
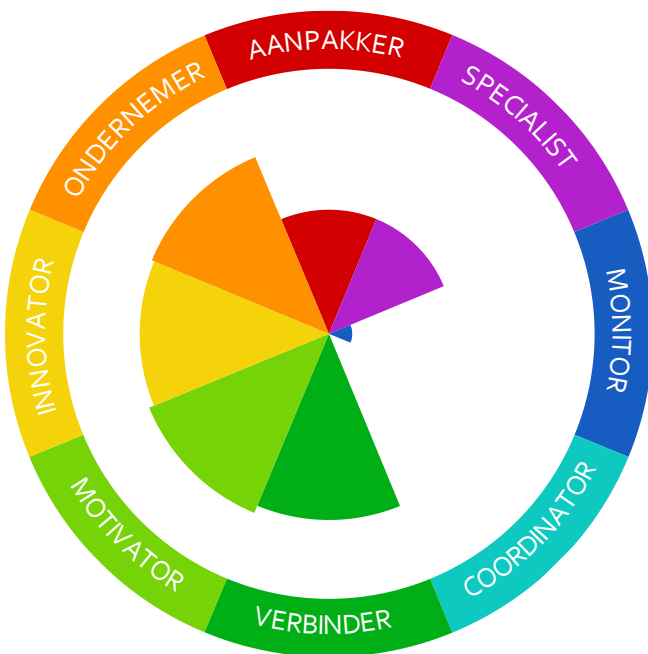


Gebaseerd op
vragenlijsten

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.



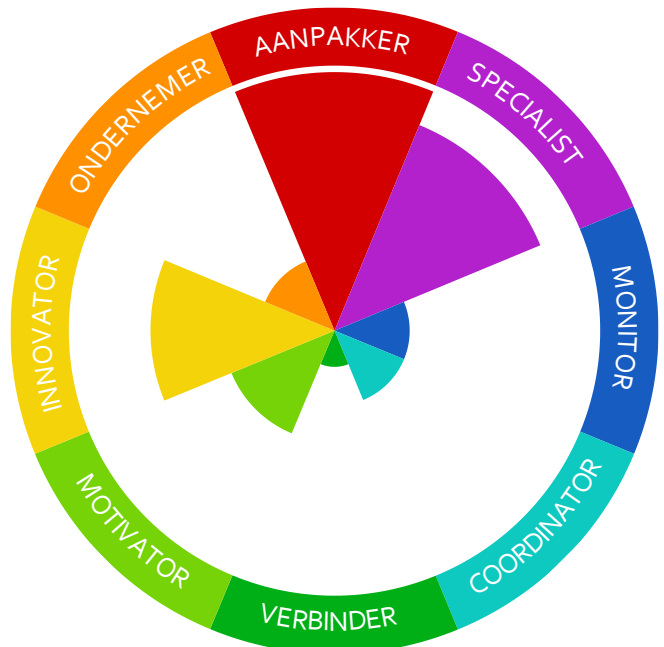
Ontwikkelstretch

Hoeveel **energie** gaat het je kosten om de ontwikkelambitie te realiseren?



Ontwikkelambitie

Dit geeft weer welke rollen je verder zou willen ontwikkelen



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

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.

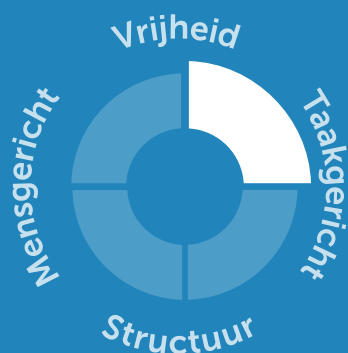
Werkomgeving



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.

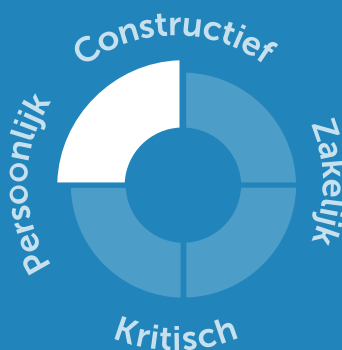
Leidinggevende



Je werkt graag met een leidinggevende die vrijheid geeft en de ruimte laat om zelfstandig te werken. Je vindt het 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 positief wordt gereageerd op plannen of bijdragen en waar men opbouwend en geïnteresseerd met elkaar omgaat. 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.

Persoonlijkheidsscores



Gebaseerd op de
persoonlijkheidsvragenlijst



● Ondergemiddeld ● Gemiddeld ● Bovengemiddeld

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

1



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

4.2



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



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.

Behoefte 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.

Behoefte aan autonomie

3.9

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.

Behoefte aan macht

2.5

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.

Behoefte 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.



Het is belangrijk regelmatig stil te staan bij wat je (verder) kunt ontwikkelen in jouw functie. Zet je je kwaliteiten voldoende in? Wat heeft misschien meer aandacht nodig? In het voorgaande gedeelte heb je vanuit verschillende perspectieven naar jouw uitkomsten gekeken. In dit onderdeel nodigen wij je uit om jouw bevindingen te vertalen naar jouw werk en stil te staan bij onderstaande vragen. Neem tijd voor reflectie en bedenk waar je nu en in de toekomst aan wilt werken. Onderstaande vragen zijn bedoeld als hulpmiddel.

Wat typeert mij?

Ik ben veerkrachtig, creatief en heb oog voor anderen.

Ik heb behoefte aan verbondenheid en conflictsituaties vind ik lastig

Ik kan goed tegen taakgerelateerde stress en ben niet zomaar van mijn stuk te krijgen.

Ik vind het lastig om zorgvuldig te werken maar kan wel heel flexibel zijn en snel schakelen tussen taken.

Ik ben besluitvaardig en gericht op ontwikkelgericht.

Ik vind het belangrijk om autonomie te ervaren in mijn werk en ben prestatiegericht.

De monitorrol en coordinator passen niet bij mij. Ik ben niet genoeg gestructureerd en vind dat ook niet leuk.

Hoe kom ik het beste tot mijn recht?

In de portal schrijft de kandidaat zijn/haar reflectie. Onderstaande vragen kunnen hierbij helpen:

Sta stil bij de beschrijving van jouw voorkeursrollen: wat herken je?

Wat roept vragen op?

Welke rollen komen tot uiting in je huidige werkzaamheden?

Welke rollen komen op dit moment nog minder tot uiting in jouw werk?

Bekijk de kwadranten van de werkomgeving (leidinggevende, team en organisatie): Hoe verhoudt zich dat tot je huidige werkomgeving?

Wat kun je zelf doen om je werk nog beter te laten aansluiten bij wat jij belangrijk vindt?

Wat geeft mij energie?

In de portal schrijft de kandidaat zijn/haar reflectie. Onderstaande vragen kunnen hierbij helpen:

Bekijk de score op de ontwikkelstretch en bedenk bij dit percentage hoe zich dit vertaalt naar jouw ontwikkelmogelijkheden.

Op welke verschillende manieren kun je jouw ontwikkelambitie bereiken?

Onderzoek of het je eigen ontwikkelambitie is, of dat het ingegeven is door verwachtingen/sturing van anderen of doordat het mist in jouw omgeving.

Wanneer je denkt aan activiteiten waar je je de afgelopen maand voor hebt ingezet (in werk- of in privésituaties): waar kreeg je energie van en wat heeft je juist veel energie gekost? Waar help je jezelf mee door dit meer te laten zien?

Hoe kan ik mij verder ontwikkelen?

In de portal schrijft de kandidaat zijn/haar reflectie. Onderstaande vragen kunnen hierbij helpen:

Kun je de rode draad beschrijven in jouw persoonlijk profiel?

Past dit bij wat je wil bereiken in de toekomst?

Wat wil je behouden en wat wil je loslaten?

Welke taken passen bij jouw persoonlijke interesse? Hoe kun je je werk zo inrichten dat je aan deze taken zo veel mogelijk aandacht besteedt?

Op welke gebieden in jouw werk wil je je verder ontwikkelen en hoe creëer je hier de mogelijkheden voor?

Zijn er elementen die je hierin belemmeren? Wat zou je daaraan kunnen doen?

Wat is de eerste stap die je gaat zetten om jouw kwaliteiten optimaal in te zetten?

Probeer deze antwoorden te vertalen naar jouw ontwikkelvraag.