

Rapport Talent Development Assessment

Naam Jan Voorbeeld
Adviseur Adviseur van Organisatie
Datum 03/02/2015



Test-Toolkit
by ixly



Inleiding

Voor u ligt het rapport van uw Talent Development Assessment. Uw talenten, persoonlijke kenmerken, leerstijl en functiefase komen aan bod. Dit bevat veel waardevolle informatie voor uw persoonlijke en professionele ontwikkeling. Bestudeer de informatie daarom zorgvuldig, denk erover na, onderzoek of u de resultaten herkent en bespreek het met een coach, leidinggevende of collega.

We starten met uw talenten. Welke kwaliteiten, valkuilen en competenties zijn herkenbaar in uw profiel? Hoe kunt u die kwaliteiten beter benutten en waar ligt ruimte voor verbetering? Deze vragen helpen u om uw persoonlijk ontwikkelingsplan vorm te geven. Bij mijn kenmerken worden uw persoonlijkheid en drijfveren beschreven. Deze geven richting aan de manier waarop u uw functie uitoefent. Dit is verder uitgewerkt naar uw teambijdrage, de natuurlijke bijdrage die u levert aan teams. Op welke wijze beïnvloedt dit uw functioneren in de praktijk? Wat kunt u daaruit leren?

Daarna besteden wij aandacht aan uw leerstijl. Persoonlijke ontwikkeling kan op verschillende manieren tot stand komen. Het is daarom goed te weten wat uw eigen leerstijl is, hoe u die kunt versterken maar ook hoe u uw leerproces kunt versterken.

De Vragenlijst Ontwikkelingsstrategie probeert inzicht te geven welke ontwikkelingsstrategie bij uw huidige situatie past. Is er ruimte voor groei in uw huidige functie of is het zinvol toe te groeien naar een volgende uitdaging?

In het laatste onderdeel – actieplan – kunt u vervolgens uw gedachten en opmerkingen kwijt om te komen tot een persoonlijk ontwikkelingsplan.

Disclaimer en copyright

De geldigheidsduur van deze rapportage is conform NIP richtlijnen maximaal twee jaar, omdat mensen in de loop der tijd kunnen veranderen.

Dit geautomatiseerde rapport geeft een beschrijving van persoonlijkheidseigenschappen welke voortkomen uit de gegeven antwoorden. Deze zijn vergeleken met een grote groep anderen. De subjectieve aard van beoordelingen gebaseerd op vragenlijsten moet bij de interpretatie van de data in beschouwing worden genomen. De testleverancier kan daarom geen verantwoordelijkheid aanvaarden voor de juistheid van de resultaten en beschrijvingen.

© 2014 Ixly. Het intellectueel eigendom en copyright van de testen en rapportages berust bij de testleverancier. Opdrachtgevers en cliënten mogen deze voor intern gebruik kopiëren.



Inhoud

1 Mijn talenten

- 1.1 Kwaliteiten en valkuilen
- 1.2 Competentie-Indicator
- 1.3 Grafische weergave van de indicator
- 1.4 Competentieanalyse

2 Mijn kenmerken

- 2.1 Beschrijving persoonskenmerken
- 2.2 Grafische weergave persoonskenmerken
- 2.3 Carriere Waarden
- 2.4 Grafische weergave carrierewaarden
- 2.5 Teambijdragen

3 Mijn leerstijl

4 Mijn ontwikkelstrategie

5 Actieplan

6 Definities



Samenvatting

Hieronder staan de belangrijkste resultaten van het Talent Development Assessment samengevat. Dit kunt u zien als uw persoonlijke profiel.

Kwaliteiten

- U kunt goed omgaan met veranderingen in uw werk. Ook vindt u het niet erg om iedere keer op een andere manier te werken.
- U wilt graag een goede baan hebben waar anderen u voor bewonderen. U wilt daar best hard voor werken.
- Afwisseling vindt u fijn. Iedere dag zou u wel andere dingen willen doen.
- U bent erg eerlijk over uw gevoelens. Ook praat u gemakkelijk met anderen.
- U wilt graag winnen, hierdoor gaat u harder werken. U zult zich inzetten om beter te presteren.

Uw drijfveren

- Profilering
- Kwaliteit
- Analyseren
- Dynamiek
- Creatief denken

Uw leerstijl

Beslisser – Leerstijl Convergeren

Uw ontwikkelfase

Fase 1 – Versterken taakbekwaamheid

Uw top tien competenties

- **Ambitie:** Gedreven zijn, meer dan gemiddeld willen presteren.
- **Leerbereidheid:** Bereid zijn tot het ontwikkelen en uitbreiden van kennis en vaardigheden door leren.
- **Delegeren:** In staat zijn werkzaamheden op een gerichte manier aan anderen over te dragen.
- **Flexibiliteit:** Kan door te wisselen van gedragsstijl doelgericht en effectief optreden onder verschillende en veranderende omstandigheden.
- **Resultaatgerichtheid:** Gedreven zijn concrete doelen en resultaten te bereiken.
- **Sensitiviteit:** In staat zijn signalen van anderen aan te voelen en daar adequaat op in te spelen.
- **Aansturen van individuen:** In staat zijn leiding te geven aan een individu.
- **Coachen van medewerkers:** In staat zijn in de rol van leidinggevende medewerkers te stimuleren en te begeleiden in hun ontwikkeling.
- **Besluitvaardigheid:** In staat zijn om snel en adequaat beslissingen te kunnen nemen.
- **Organisatiesensitiviteit:** In staat zijn om de invloed en gevolgen van eigen beslissingen of activiteiten te onderkennen op andere organisatieonderdelen.



Mijn talenten

Kwaliteiten en valkuilen

Uit de persoonlijkheidsvragenlijst wordt een aantal kwaliteiten en valkuilen zichtbaar. Kwaliteiten zijn positieve eigenschappen die u in sterke mate typeren. Een kwaliteit kan echter ook een valkuil zijn, wanneer u hierin doorschiet. Uw kwaliteiten en valkuilen zijn:

	Kwaliteit	Valkuil
Ordelijkheid	U kunt goed omgaan met veranderingen in uw werk. Ook vindt u het niet erg om iedere keer op een andere manier te werken.	Anderen kunnen u soms een beetje rommelig vinden. Zorg ervoor dat u duidelijk genoeg werkt voor uw collega's.
Status	U wilt graag een goede baan hebben waar anderen u voor bewonderen. U wilt daar best hard voor werken.	Daardoor kunt u misschien banen opzoeken die te moeilijk voor u zijn. Blijft u daarom eerlijk tegen uzelf.
Regelmaat	Afwisseling vindt u fijn. Iedere dag zou u wel andere dingen willen doen.	Hierdoor kunt u zich snel vervelen. Ook kan u het moeilijk vinden om volgens vaste regels te werken.
Zelfonthulling	U bent erg eerlijk over uw gevoelens. Ook praat u gemakkelijk met anderen.	Maar daardoor kunt u soms ook iets teveel vertellen. Dat vindt niet iedereen even prettig.
Competitie	U wilt graag winnen, hierdoor gaat u harder werken. U zult zich inzetten om beter te presteren.	U kunt waarschijnlijk slecht tegen uw verlies. Als u samenwerkt met anderen moet u niet altijd proberen de beste te zijn.

Competentie-Indicator

Onder competenties wordt verstaan: 'de vaardigheid van een persoon om in een bepaalde taaksituatie effectief gedrag te vertonen'. Op basis van uw persoonlijkheidsprofiel kan een verwachting worden uitgesproken over de mate waarin bepaalde competenties bij u ontwikkelbaar zijn. Het is niet mogelijk om aan te geven of u een competentie inderdaad tot ontwikkeling heeft gebracht en tot welk niveau. De ontwikkeling van competenties is namelijk mede afhankelijk van uw ervaring en kennis. Iedere competentie is afhankelijk van meerdere persoonlijkheidskenmerken. Op basis van uw persoonlijkheidsprofiel kan een uitspraak gedaan worden over de mate van ontwikkelbaarheid van 29 competenties. Competenties die in belangrijke mate een beroep doen op intellectuele capaciteiten zijn niet meegenomen. Ook de ontwikkelbaarheid van competenties die een beroep doen op communicatieve vaardigheden is alleen op basis van een persoonlijkheidsprofiel onvoldoende te bepalen. Deze zijn dan ook niet meegenomen in de Competentie-Indicator.

Uw top tien competenties zijn:

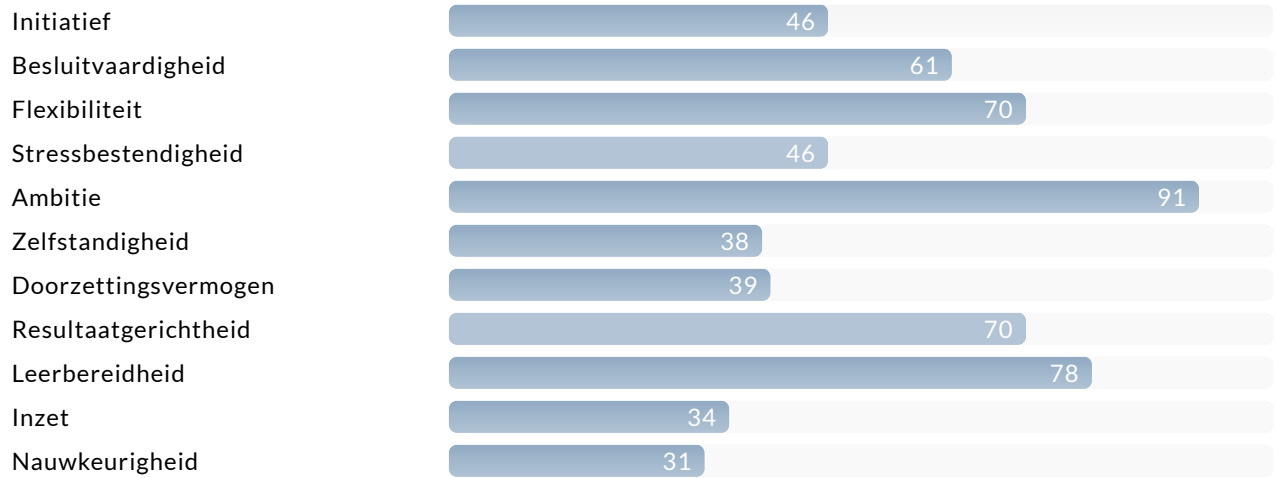
- Ambitie
- Leerbereidheid
- Delegeren
- Flexibiliteit
- Resultaatgerichtheid
- Sensitiviteit
- Aansturen van individuen
- Coachen van medewerkers
- Besluitvaardigheid
- Organisatiesensitiviteit



Grafische weergave van de Competentie-Indicator

Percentages

Personlijke gerichtheid



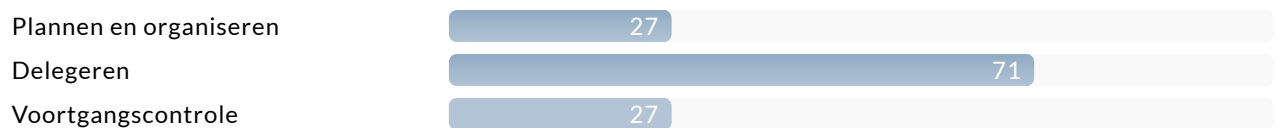
Organisatiegerichtheid



Beïnvloedend vermogen



Organisatievermogen



Relationeel vermogen





Competentieanalyse

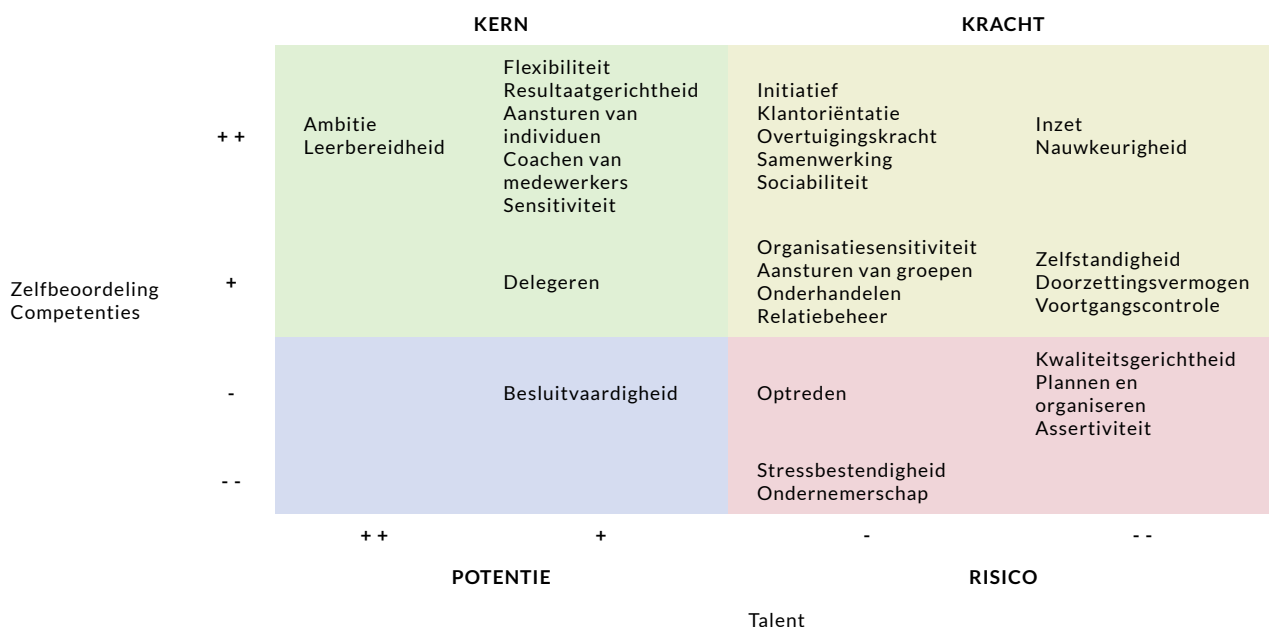
In dit hoofdstuk worden uw talenten voor competenties en uw zelfbeoordeling van uw competenties vergeleken en geanalyseerd. Hieronder ziet u een figuur waarin uw talent voor competenties op basis van uw persoonlijkheidsprofiel tegenover uw zelfbeoordeling van competenties staan. Het figuur is ingedeeld in vier kwadranten.

In het kwadrant linksboven staan de competenties waar u uzelf hoog op in schat en waar u ook talent voor heeft. Dit noemen wij uw **kerncompetenties**. Deze competenties heeft u goed ontwikkeld en passen goed bij u. In het kwadrant linksonder staan de competenties waar u talent voor heeft en waar u uzelf minder hoog op in schat. Dit noemen wij uw **potentie**. Dit zijn de competenties die goed bij u te ontwikkelen zijn.

In het kwadrant rechtsboven staan de competenties waar u minder talent voor heeft en waar u uzelf hoog op in schat. Dit noemen wij uw **krachtcompetenties**, omdat het ontwikkelen van deze competenties u waarschijnlijk kracht heeft gekost. Deze competenties heeft u op eigen kracht ontwikkeld, omdat u hier minder talent voor heeft.

In het kwadrant rechtsonder staan de competenties waar u uzelf laag op in schat en waar u minder talent voor heeft. Dit zijn de competenties waar voor u een **risico** ligt. Mocht er een beroep gedaan worden op deze competenties dan zal het u veel energie en moeite kosten hierop een goed resultaat te halen.

De plek van de competenties binnen de kwadranten hebben ook betekenis. Hoe verder de competenties van het midden staan hoe sterker de relatie tussen uw talent en zelfbeoordeling van een competentie.





Reflectievragen

Herkent u zichzelf in de kwaliteiten en valkuilen? Hoe werkt dat voor u in de praktijk?

Herkent u de competenties die naar voren komen uit uw competentieoverzicht en competentieanalyse? Wat betekent dit voor uw werk en uw persoonlijke ontwikkeling?



Mijn kenmerken

Beschrijving persoonskenmerken

Invloed

U komt uit deze persoonlijkheidsvragenlijst naar voren als iemand voor wie de maatschappelijke status zeer belangrijk is. Werk moet bijdragen aan aanzien en prestige. Carrière maken is voor u heel wezenlijk. U streeft ernaar om in uw werk de top te bereiken. Daar zult u ook offers voor willen brengen. Daarnaast blijkt dat u in een gemiddelde mate bepalend bent in groepen. Enige invloed op anderen wilt u wel kunnen uitoefenen, maar u hoeft niet per se de leiding te hebben. U vindt het prettig gehoord te worden, maar u kunt zich ook schikken naar de mening van anderen. Als het nodig is kunt u wel meer invloed pakken. Verder komt naar voren dat u competitief bent. U bent geneigd uzelf met anderen te vergelijken. Het geeft u voldoening betere resultaten te halen dan anderen. Daar zult u ook veel voor willen doen. Wanneer u minder presteert dan anderen vindt u dat niet leuk. Tot slot kunnen we zeggen dat u een gemiddelde behoefte heeft om op de voorgrond te treden, zonder dit al te nadrukkelijk te doen. U voelt niet voortdurend de behoefte om in de belangstelling te staan, maar loopt er ook niet voor weg.

Sociabiliteit

Over het algemeen vindt u het niet onprettig om alleen te zijn. U heeft het contact met anderen niet nodig om zich goed te voelen, maar u vermijdt het ook niet. In contact met onbekenden kijkt u eerst even de kat uit de boom. In contact met anderen voelt u zich soms geremd en ervaart u een bepaalde spanning. Contact met onbekenden vindt u niet per se plezierig, maar u gaat het niet uit de weg. Uit de vragenlijst komt verder naar voren dat u open bent. U praat openlijk over uw gevoelens en ervaringen en heeft er geen moeite mee zich kwetsbaar op te stellen. Anderen zullen u als openhartig ervaren. Wat betreft het vertrouwen dat u heeft in anderen kunnen we zeggen dat u uitgaat van iemands goede bedoelingen. U heeft vertrouwen in mensen. U kunt hierdoor soms ook als onbevangen of naïef worden ervaren. Qua hartelijkheid kunnen we zeggen dat u in het algemeen een neutraal vriendelijke uitstraling laat zien. U bent daarmee toegankelijk, zonder overdreven vrolijk of spontaan te zijn. Als laatste kunnen we zeggen dat u zorgzaam en betrokken bent. U bent bereid om anderen te helpen met problemen. Hoewel u zich inzet voor anderen, tracht u hierin ook uw grenzen te bewaken. U reageert doorgaans sensitief en tactvol.

Gedrevenheid

Qua werkenergie scoort u in vergelijking met anderen iets lager. U heeft een voorkeur voor een werktempo dat is vol te houden. U heeft graag voldoende tijd om zaken af te ronden. Verder blijkt dat u een grote persoonlijke ambitie heeft. U vindt het leuk om te leren en om steeds meer te kunnen en te weten. U vindt het belangrijk om uzelf voortdurend te blijven ontwikkelen. U wilt op uw werk heel graag uitdagende doelen bereiken en beter presteren. Daarnaast zou uw doorzettingsvermogen wat sterker mogen zijn. U neemt uw taken doorgaans serieus, maar u kunt ook minder gedisciplineerd met afspraken omgaan. Uw doorzettingsvermogen kan op de proef worden gesteld en als het tegenzit kunt u het ook opgeven. Hierdoor kunnen mensen twijfelen aan uw betrouwbaarheid. Verder kunnen we zeggen dat u zich kunt aanpassen aan nieuwe omstandigheden. U vindt het niet erg iets onbekends te doen. U accepteert het als zaken anders gaan dan vooraf verwacht. Anderzijds kunt u het ook accepteren wanneer zaken niet veranderen. U bent iemand met ideeën. U komt regelmatig met creatieve denkwijzen of oplossingen. U weet vaak iets te verzinnen en beschouwt uzelf als vindingrijk. Als laatste komt naar voren dat u gemiddeld onafhankelijk bent. U vindt het prima om te overleggen over hoe u uw werk uitvoert. U kunt daarmee zelfstandig werken, al vindt u het ook prettig om te overleggen wat van u verwacht wordt.

Structuur

Allereerst valt op dat u weinig behoefte heeft aan orde en structuur. Opruimen en overzicht scheppen hebben weinig prioriteit voor u. Hierdoor kunt u ook zaken kwijt raken. Het kan hierdoor zijn dat u en uw werk chaotisch en rommelig overkomen. Wat betreft nauwkeurigheid kunnen we zeggen dat u nauwgezet werkt en het prettig vindt om zaken te controleren op juistheid. U heeft oog voor detail en beschikt over accurate. Uit de vragenlijst komt verder naar voren dat u behoefte heeft aan afwisseling. U heeft weinig regelmaat of vastigheid nodig. U wilt liever niet volgens vaste patronen werken en een vast takenpakket hebben. Verder komt naar voren dat u gemiddeld autoriteitsgevoelig bent en respect heeft voor gezag. U zult zich in het algemeen aanpassen aan de groep tenzij u redenen ziet er van af te wijken. Opdrachten van uw leidinggevende bent u geneigd uit te



voeren, maar u hecht er wel aan te begrijpen waarom dat nodig is. Tot slot valt op dat u snel beslissingen neemt, ook zonder tijdsdruk. U houdt ervan knopen door te hakken. U bent bereid risico's te nemen. U bent spontaan te noemen, maar soms ook impulsief en onvoorzichtig.

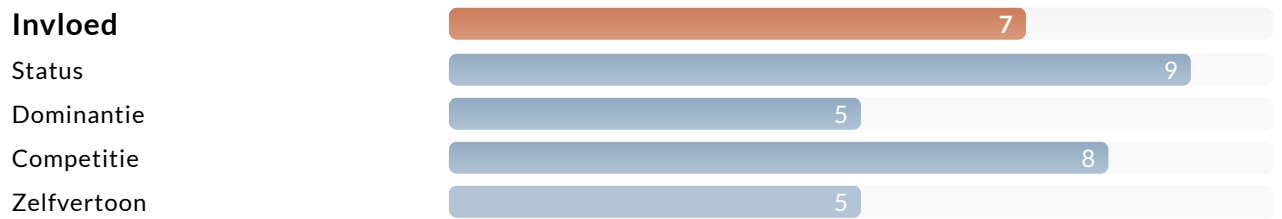
Stabiliteit

Uit de vragen blijkt dat u een normaal zelfvertrouwen heeft. U kent uw kwaliteiten en vaardigheden. U staat ook regelmatig stil bij zaken die u wat minder positief aan uzelf vindt. Daarnaast kunnen we zeggen dat u de toekomst over het algemeen realistisch inziet. Doorgaans gaat u ervan uit dat anderen het beste met u voor hebben. U voelt zich niet zo snel onrechtvaardig behandeld. U bent niet geneigd zich meteen te ergeren aan het gedrag en fouten van anderen. U bent redelijk geduldig, al is dit niet eindeloos. Als zaken tegenzitten, kunt u zich hier weleens druk om maken, maar doorgaans kunt u redelijk wat hebben. Kritiek kunt u zich persoonlijk aantrekken. Het valt u wel eens lastig om nuchter te reageren op tegenslagen. Hoewel u zich er even wat minder prettig bij voelt en even uit uw evenwicht gebracht kunt zijn, bent u wel in staat om redelijk vlot te herstellen na een negatieve ervaring.

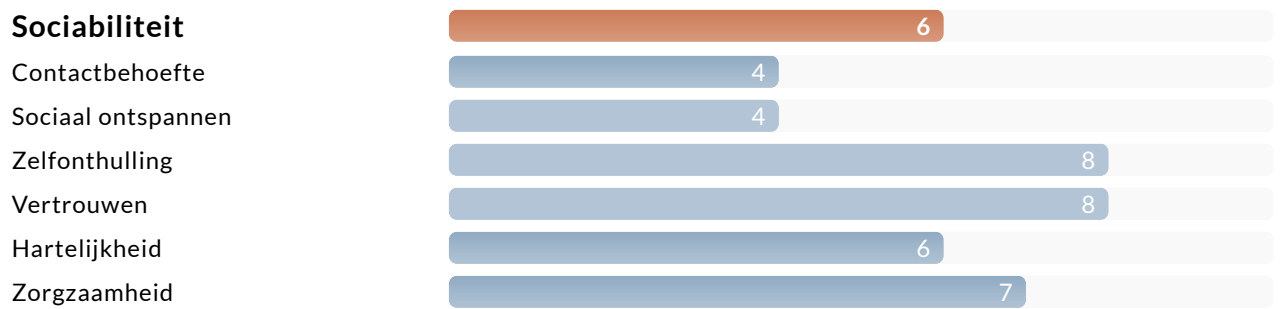


Uw persoonlijkheidsprofiel

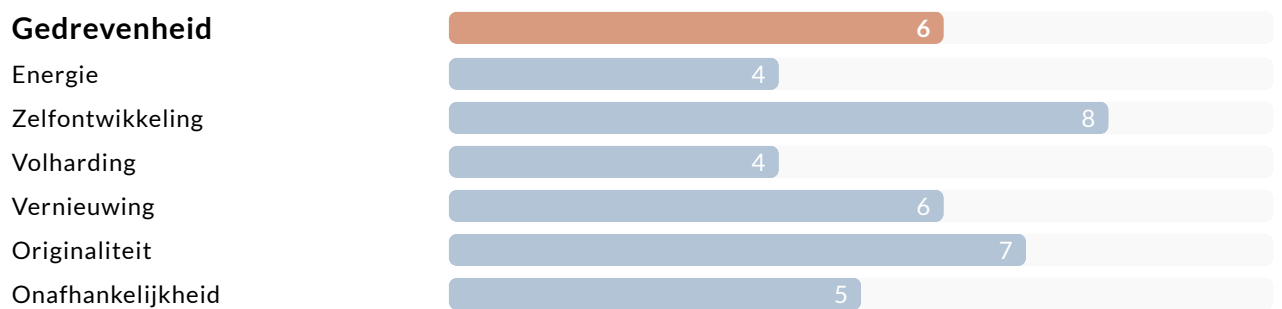
Invloed



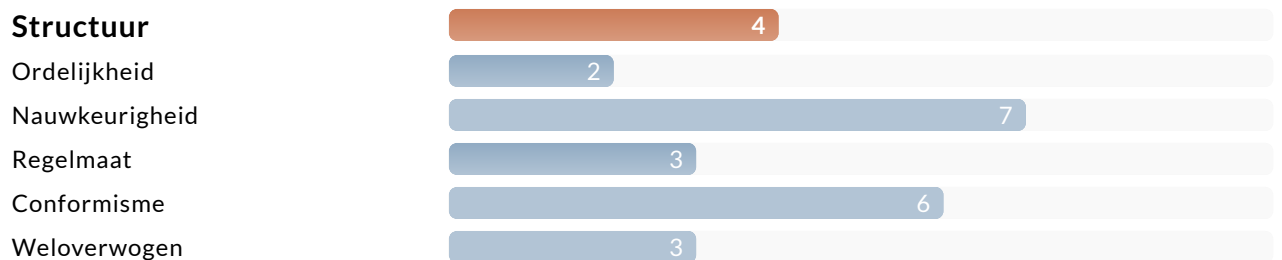
Sociabiliteit



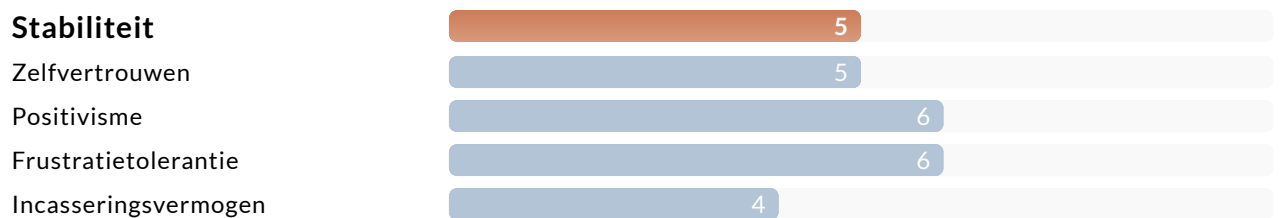
Gedrevenheid



Structuur



Stabiliteit





Carrière Waarden

Carrièrewaarden zijn persoonlijke kenmerken die maken dat u bepaald werk als motiverend ervaart. In dit rapport worden vier groepen carrière waarden behandeld: uw primaire, secundaire en neutrale motivatoren en uw potentiële demotivatoren. Uw primaire motivatoren zijn voor u het allerbelangrijkst. Het zijn uw kernmotivatoren. Deze moeten vooral in uw werk voorkomen, wilt u gemotiveerd kunnen worden. Komen ze onvoldoende aan bod, dan raakt u waarschijnlijk gedemotiveerd. Uw functie past dan niet bij u.

Uw secundaire motivatoren zijn eveneens van belang. Ze geven een extra kleuring aan het type functie dat u leuk vindt, maar geven u iets minder energie dan de primaire motivatoren. Ze geven vaak randvoorwaarden aan.

De neutrale motivatoren zijn geen noodzakelijke motivatoren voor u. U kunt ook wel geruime tijd zonder deze motivatoren, zonder gedemotiveerd te raken.

Demotivatoren zijn motivatoren waar u liever niet mee te maken wilt hebben. Als het toch aan de orde komt, heeft u daar eerder moeite mee dan dat het u energie geeft. Dit zijn aspecten die u daarom wilt vermijden.

Beschrijving Carrière Waarden

Balans privé-werk

De balans werk-privé geeft aan dat u veel energie steekt in uw werk. Uw werk geeft u veel voldoening en u hebt daar veel voor over. Uw privé-leven zou daar onder kunnen leiden, maar zelf vindt u dat mogelijk niet zo van belang.

Primaire motivatoren

- Proflering (9)** U staat graag op de voorgrond en wordt gemotiveerd wanneer de ogen op u gericht staan. U kunt ervan genieten wanneer anderen tegen u opkijken. Een functie die een zekere mate van status biedt zult u prettig vinden. Een risico kan zijn dat u ten onrechte aandacht vraagt of dat u anderen te weinig ruimte biedt.
- Kwaliteit (8)** U ervaart het als stimulerend op een hoge kwaliteit te leveren. Goed is niet altijd goed genoeg voor u, u wilt graag aan hoge eisen voldoen. Een risico kan zijn dat daar niet altijd tijd voor is, of dat anderen niet in dezelfde mate aan uw kwaliteitseisen voldoen.
- Analyseren (8)** U vindt het motiverend om analyses te maken, na te denken over vraagstukken en problemen. U houdt van hersenkrakers en denkwerk. Een risico hiervan kan zijn dat u te lang dooranalyseert en u te lang vastbijt in een probleem.
- Dynamiek (8)** U houdt van dynamiek en drukte om u heen: een hectische omgeving stimuleert u. Ook bent u zelf graag druk bezig. Wanneer het te rustig is op het werk, kunt u verslappen en u mogelijk minder concentreren.

Secundaire motivatoren

- Creatief denken (7)** U wilt graag uw creativiteit gebruiken, ideeën genereren en buiten de bestaande kaders denken. Daarbij zoekt u vaak nieuwe oplossingen.
- Carrière (7)** U vindt het belangrijk om in uw werk iets te bereiken, hogerop te komen. Status en aanzien spelen daarbij een rol. Daarbij kunt u enigszins competitief ingesteld zijn en uzelf meten met anderen.
- Taakuitdaging (7)** U wordt geprikkeld door uitdagende taken die veel van u vragen. U wilt graag het maximale uit uzelf halen.



- Waardering en erkenning (7)** Waardering en erkenning zijn voor u zeer motiverend. Wanneer anderen u complimenteren en erkentelijk zijn, stimuleert u dat.
- Hulp verlenen (6)** Wanneer u anderen van dienst kunt zijn of kunt helpen met concrete activiteiten geeft u dat veel voldoening. U zult daarmee ook sterk gericht zijn op het welbevinden van anderen.
- Ontwikkelen (6)** U hecht er veel waarde aan uzelf te ontwikkelen en nieuwe kennis en vaardigheden op te doen. Stilstand ziet u als achteruitgang. Vaak zult u het ook leuk vinden om anderen verder te ontwikkelen.
- Concrete resultaten (6)** U werkt graag naar een duidelijk en concreet resultaat toe. U vindt een zichtbaar eindresultaat waaraan uw directe bijdrage is te herkennen stimulerend.

Neutrale motivatoren

- Ondernemen (5)** U hoeft niet altijd de ruimte te hebben om zelf initiatieven te nemen.
- Autonomie (5)** Zelfstandigheid en autonomie in uw werk motiveren u niet in sterke mate. U hebt er geen problemen mee om verantwoording af te leggen aan anderen.
- Beïnvloeden (4)** U vindt het minder belangrijk om invloed te hebben. U kunt zich ook laten leiden door anderen.
- Samenwerking (4)** U staat neutraal tegenover samenwerking met anderen. U zou in een team kunnen werken, maar ook prima alleen kunnen functioneren. U hoeft niet per sé ergens bij te horen of in een team te werken.
- Fysiek actief zijn (3)** U staat neutraal tegenover beweging en lichamelijke activiteiten in uw werk.
- Zekerheid en stabiliteit (3)** Zekerheid en stabiliteit zijn voor u niet zo belangrijk. U hoeft niet precies te weten waar u aan toe bent.
- Zinvolle bijdrage (3)** Een zinvolle bijdrage leveren aan de maatschappij draagt niet specifiek bij aan uw motivatie. U vindt het niet belangrijk om met uw werk iets te betekenen voor anderen.

Demotivatoren

- Financiële beloning (2)** Financiële targets kunnen u demotiveren. De financiële kant van de zaak interesseert u juist niet, dus als u daarop aangestuurd wordt kan dat u demotiveren.



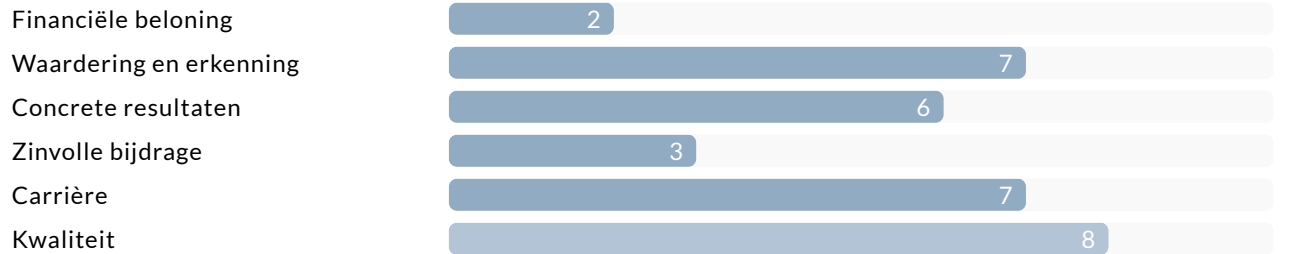
Uw carrière waardenprofiel

Balans privé-werk

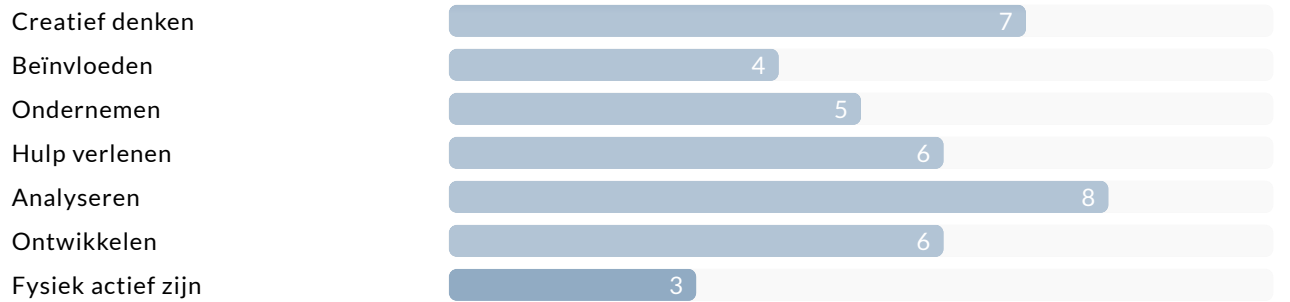


Opbrengsten

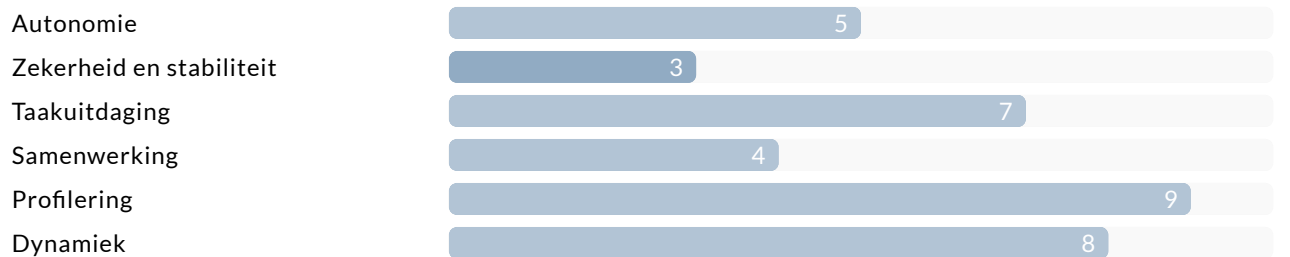
Stenscores



Activiteiten



Omgeving





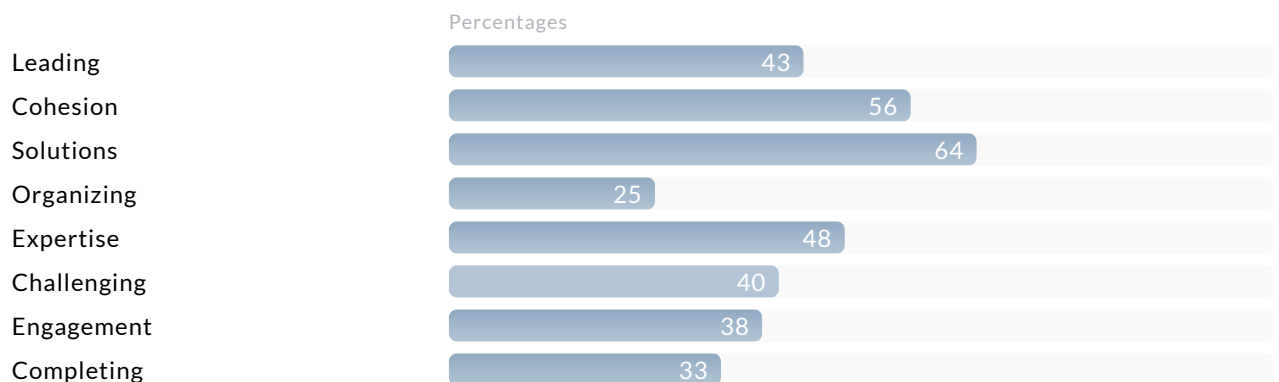
Teambijdragen

Teamleden kunnen verschillende bijdragen leveren aan teamprestaties, op verschillende vlakken en mogelijk op verschillende momenten. Op basis van uw persoonlijkheidsprofiel kan een verwachting worden uitgesproken over de mate waarin bepaalde teambijdragen door u geleverd worden. Dit is te zien als het talent dat u heeft om deze bijdrage te leveren.

Uw belangrijkste teambijdrage is:

Solutions: Biedt oplossingen voor problemen en heeft een creatieve, originele inbreng in het team.

Uw resultaten



Korte beschrijving Teambijdragen

- Leading** Leidt besprekingen, stelt doelen en moedigt teamleden aan deze te bereiken.
- Cohesion** Zorgt voor samenhang en onderlinge verbondenheid binnen het team.
- Solutions** Biedt oplossingen voor problemen en heeft een creatieve, originele inbreng in het team.
- Organizing** Organiseert de werkzaamheden van het team en is scherp op details.
- Expertise** Brengt specifieke, specialistische kennis en ervaring in het team.
- Challenging** Durft zaken ter discussie te stellen en risico's te benoemen.
- Engagement** Is betrokken bij het team, hecht daar belang aan en zet zich volledig in.
- Completing** Is er op gericht zaken te voltooien, is betrouwbaar in het afmaken van eigen taken en het werk van anderen.



Reflectievragen

Herkent u zich in de beschrijving van uw persoonlijkheid? En welk effect heeft uw persoonlijkheid op uw functioneren?

Herkent u zich in de beschrijving van uw drijfveren? Wat wel en wat niet? En welk effect hebben uw drijfveren op uw functioneren?

Zijn er drijfveren die onvoldoende aan bod komen?

Herkent u zich in uw teambijdragen? Welk effect daarvan is zichtbaar in uw huidige team?



Mijn leerstijl

Er zijn vier dominante leerstijlen te onderscheiden. Iedereen zal altijd wel eens een van deze leerstijlen toepassen, maar iedereen heeft ook een voorkeursstijl. Het is belangrijk het effect van uw leerstijl op de manier waarop u zich ontwikkelt te onderzoeken. Gebruik de kracht van die leerstijl maar probeer de beperkingen ervan tegen te gaan, door ook andere leerstijlen toe te passen.

Het model van de leerstijlen is afkomstig van Kolb. Uw scores op dit model zijn berekend op basis van uw scores op de WPV en Carrière Waarden. De termen zijn soms dezelfde als in andere modellen, zoals "Denker" in het Teamrollen model van Belbin. Hier gaat het echter specifiek om een typering van de leerstijl.

Uw leerstijl

Beslisser - Leerstijl Convergeren. U bent er vooral op gericht het geleerde toe te passen in de praktijk, alles moet wel praktisch zijn met duidelijke voorbeelden. U wilt het direct kunnen gebruiken.

Waarvan leert u?

U zoekt leeractiviteiten met een direct verband tussen de leerstof en uw praktijk. Praktijkgericht of probleemgericht leren sluit daarbij het beste aan. Vervolgens wilt u het liefst onder begeleiding het geleerde oefenen en in de praktijk brengen, liefst van een ervaren expert. U wilt het graag goed doen.

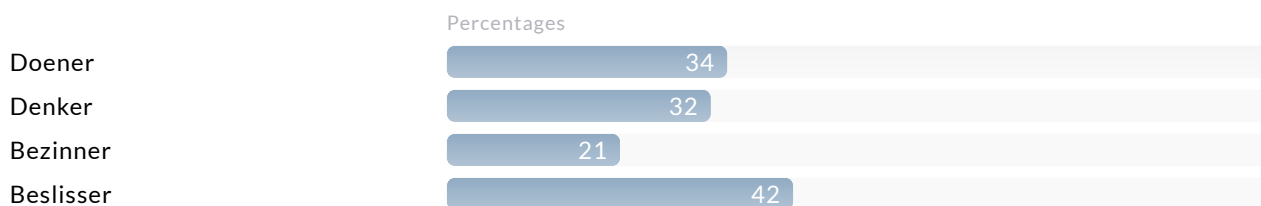
Waar moet u op letten?

Praktijkgericht leren is mooi, maar soms is een goede theorie heel praktisch. Bij moeilijke zaken zult u erop gewezen moeten worden dat het toch verstandig is ook de theorie te kennen. Dat maakt u namelijk minder afhankelijk van experts, u leert niet alleen een kunstje, maar begrijpt ook waarom het zo werkt.

Wat heeft u nodig qua coaching?

Uw coach doet er goed aan om praktijkgerichte leeractiviteiten of opleidingen te zoeken, met een duidelijke koppeling naar uw werkzaamheden. Ook wilt u graag directe feedback van uw coach, liefst on-the-job, zodat u direct bijgestuurd wordt. Maar dit kan ook tot een afhankelijke relatie leiden. Dus uw coach zal u ook moeten loslaten en uw autonomie moeten bevorderen. Daarnaast kan het zijn dat toch meer theoretische aspecten van belang zijn, afhankelijk van het onderwerp. Dan is de uitdaging voor uw coach om te laten zien dat de theorie ook heel praktisch kan zijn, met voorbeelden bijvoorbeeld.

Uw resultaten





Korte beschrijving overige leerstijlen

Doener – Leerstijl Accommoderen.

Snel nieuwe zaken oppakken om zelf te ervaren, uitdagingen te zoeken, actief te zijn.

Leert door: Concreet ervaren, dingen uitproberen.

Valkuil: Blijf reflecteren op wat u doet, leer van uw ervaringen.

Denker – Leerstijl Assimileren

De denker wil weten hoe het in elkaar steekt. Daartoe absorbeert u kennis en observeert u anderen. Eerst denken, dan doen is uw motto.

Leert door: Reflectieve waarneming, nadenken, zorgvuldig voorbereiden.

Valkuil: Kom uit uw comfort zone, ga experimenten aan.

Bezinner – Leerstijl Divergeren

Bezint eer ge begint is uw motto. U wilt u gedegen voorbereiden en tijd krijgen voor activiteiten. Vervolgens wilt u goed reflecteren op wat u gaat doen. Onder tijdsdruk moeten beslissen past u minder.

Leert door: Abstracte begripsvorming en theorie.

Valkuil: Kom wel in actie, blijf niet hangen in overwegingen.



Reflectievragen

Herkent u zichzelf in de beschrijving van uw leerstijlen? Wat wel en wat niet? Kunt u een voorbeeld geven?

Als u nu vooruitkijkt, welke ontwikkelingsdoelen wilt u zichzelf stellen?

Welke ontwikkelacties kunt u dan uitvoeren? (Leren door experimenteren, kennis, reflectie, voorbeelden)

Op welke termijn en hoe wilt u dit gaan realiseren?



Mijn Ontwikkelstrategie

In dit deel van het rapport kunt u aflezen hoe u staat ten opzichte van uw ontwikkeling. Dit betreft de functie:

Voorbeeldfunctie

Op hoofdlijnen zijn er drie ontwikkelstrategieën:

Fase 1. Versterken taakbekwaamheid

Primair gericht op het ontwikkelen van kennis, het verder leren beheersen van het vak.

Fase 2. Verbreden en verdiepen

Gericht op het verbreden en verdiepen van competenties en vakmanschap.

Fase 3. Doorgroeien

Toegroeien naar een andere functie. Dit kan een functie binnen of buiten het bedrijf zijn, hoger op, maar ook een andere functie op hetzelfde niveau. Het kan ook voorkomen dat een functie op een lager niveau zinvol is.

Uw bevindt zich in de volgende ontwikkelfase:

Fase 1. Versterken taakbekwaamheid

U herkent u zich het meest in Fase 1: versterken taakbekwaamheid. Uw ontwikkeling zou er primair op gericht moeten zijn de taken van uw functie (nog) beter uit te voeren. U kunt nog een stap maken naar meesterschap. In het algemeen kunt u zich dan het beste richten op de volgende activiteiten.

Beleving van uw huidige functie



Ontwikkelingsruimte in uw huidige functie





Reflectievragen

Welke **kennis** zou u graag willen ontwikkelen? Welke **opleidingen** zou u graag willen volgen, en met welk doel?

Welke **gedragscompetenties** zou u graag willen ontwikkelen? Zie het hoofdstuk definities voor de lijst van competenties.

Welke **taakvaardigheden** zou u graag willen verbeteren? Zijn er verdere opmerkingen die u zou willen maken over de ontwikkeling van uw talent?

Herkent u zich in de uitkomsten en is de ontwikkelfase voor u relevant? Of wilt u liever van een andere fase uitgaan?



Actieplan

Dit onderdeel kunt u het beste invullen na het gesprek met uw coach of leidinggevende.

Mijn ontwikkelingsstrategie de komende tijd is:

De volgende doelen wil ik bereiken:

Daarbij wil ik de volgende ontwikkelacties uitvoeren en mogelijk opleidingen volgen:

Van mijn leidinggevende/organisatie zou ik de volgende ondersteuning op prijs stellen:



Definities

Definities van de competenties

Persoonlijke gerichtheid

- Initiatief** In staat zijn om zaken te initiëren, uit zichzelf doelmatig actie kunnen ondernemen.
- Besluitvaardigheid** In staat zijn om snel en adequaat beslissingen te kunnen nemen.
- Flexibiliteit** Kan door te wisselen van gedragsstijl doelgericht en effectief optreden onder verschillende en veranderende omstandigheden.
- Stressbestendigheid** In staat zijn onder stressvolle omstandigheden effectief te blijven functioneren.
- Ambitie** Gedreven zijn, meer dan gemiddeld willen presteren.
- Zelfstandigheid** In staat zijn zelfstandig werkzaamheden te verrichten, doelen te stellen en daar vorm en inhoud aan te geven.
- Doorzettingsvermogen** Erop gericht zijn, ondanks tegenslagen, eenmaal begonnen zaken te volbrengen.
- Resultaatgerichtheid** Gedreven zijn concrete doelen en resultaten te bereiken.
- Leerbereidheid** Bereid zijn tot het ontwikkelen en uitbreiden van kennis en vaardigheden door leren.
- Inzet** In staat zijn gedurende een lange periode een grote inspanning te willen en kunnen leveren.
- Nauwkeurigheid** In staat zijn secuur te werken en oog te hebben voor details en verbanden.

Organisatiegerichtheid

- Organisatiesensitiviteit** In staat zijn om de invloed en gevolgen van eigen beslissingen of activiteiten te onderkennen op andere organisatieonderdelen.
- Klantoriëntatie** In staat zijn om zich in te leven in en te reageren op de behoeften van een klant.
- Kwaliteitsgerichtheid** Erop gericht zijn een hoge kwaliteit te leveren en zaken te perfectioneren.
- Ondernemerschap** Er op gericht zijn winst te behalen door zakelijke kansen te signaleren en te benutten en door gecalculerde risico's te durven nemen.

Beïnvloedend vermogen

- Overtuigingskracht** In staat zijn anderen mee te krijgen met een bepaald standpunt, voorstel of idee.
- Aansturen van groepen** In staat zijn leiding te geven aan een groep.
- Aansturen van individuen** In staat zijn leiding te geven aan een individu.
- Coachen van medewerkers** In staat zijn in de rol van leidinggevende medewerkers te stimuleren en te begeleiden in hun ontwikkeling.
- Onderhandelen** In staat zijn wederzijdse belangen en standpunten af te tasten om tot een voor alle partijen geaccepteerde overeenkomst te komen.



Organisatievermogen

- Plannen en organiseren** In staat zijn om activiteiten en werkzaamheden te plannen en te organiseren.
- Delegeren** In staat zijn werkzaamheden op een gerichte manier aan anderen over te dragen.
- Voortgangsccontrole** In staat zijn om eenmaal geïnitieerde zaken te volgen, op voortgang te controleren.

Relationeel vermogen

- Sensitiviteit** In staat zijn signalen van anderen aan te voelen en daar adequaat op in te spelen.
- Samenwerking** Samen met anderen op constructieve wijze bereiken van gemeenschappelijke doelen.
- Optreden** Een krachtige, professionele indruk maken op anderen.
- Relatiebeheer** Het op constructieve wijze aangaan en onderhouden van relaties.
- Sociabiliteit** Beweegt zich graag en gemakkelijk in groepen mensen.
- Assertiviteit** Komt op voor eigen meningen, ook als er vanuit de omgeving druk op wordt gelegd.



Definities Carrière Waarden

Balans privé-werk Geeft de balans aan tussen privé en werklevens, waar wil je je energie op richten.

Opbrengsten

Gemotiveerd worden door dat wat de werkzaamheden je opleveren: “waar doe je het voor?”

- Financiële beloning** Gestimuleerd worden door financiële beloning en inkomen.
- Waardering en erkenning** Graag waardering en erkenning krijgen van anderen.
- Concrete resultaten** Resultaten van eigen werkzaamheden willen zien, gericht zijn op concrete resultaten.
- Zinvolle bijdrage** Een bijdrage leveren die betekenisvol is voor anderen.
- Carrière** Graag veel in het werk willen bereiken, hogerop willen komen. Het leuk vinden om prestaties te vergelijken met anderen.
- Kwaliteiten** Een hoge kwaliteit van werk willen leveren, hoge eisen stellen aan het afgeleverde werk.

Activiteiten

Carrière Waarden die typen activiteiten aangeven: “wat vind je prettig om te doen?”

- Creatief denken** Creatief en vernieuwend bezig zijn, ruimte hebben om te bedenken en te ontwikkelen.
- Beïnvloeden** Het beïnvloeden van processen, mensen en groepen.
- Ondernemen** Het initiëren van acties, projecten en ondernemingen.
- Hulp verlenen** Iets voor iemand kunnen doen, diensten verlenen.
- Analyseren** Het prettig vinden complexe problemen te analyseren, daarover na te denken.
- Ontwikkelen** Ontwikkelen
- Fysiek actief zijn** Het prettig vinden lichamelijke arbeid te verrichten, ambachtelijk werk te verrichten.

Omgeving

Carrière Waarden die aangeven wat iemand vanuit de omgeving nodig heeft: “wat biedt de omgeving je?”

- Autonomie** Het prettig vinden om de ruimte te hebben om zelf te bepalen wat je doet.
- Zekerheid en stabiliteit** Het prettig vinden zekerheid en stabiliteit te hebben.
- Taakuitdaging** Uitdagingen zoeken, nieuwe of afwisselende taken willen vervullen.
- Samenwerking** Omgaan met mensen, onderdeel uitmaken van een sociaal geheel, een prettige sfeer.
- Profilering** Graag in de belangstelling staan, aandacht krijgen.



Dynamiek Het leuk vinden hard te werken, graag veel te doen willen hebben, in een drukke omgeving willen werken.