



LUVA
talent consultancy

Janine Voorbeeld

Talent Development Assessment Adaptief

Opdrachtgever

LUVA Talent Consultancy

Adviseur

Jessica Luijks-Vaessen

Datum

november 29, 2024



LUVA
talent consultancy

Inleiding

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

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

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

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

In het laatste onderdeel – actieplan – kun je vervolgens jouw 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.

© 2014-2024 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 Carrière 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 kun je zien als jouw persoonlijke profiel.

Kwaliteiten

- Je helpt andere mensen graag.
- Je kunt heel gestructureerd werken en je onderhoudt je spullen goed.
- Je werkt erg netjes en precies. Je wilt geen fouten maken.
- Je kunt goed volhouden en mensen kunnen op je rekenen. Je komt gemaakte afspraken na.
- Voordat je een beslissing neemt, denk je goed na over de voordelen en nadelen.

Jouw drijfveren

- Zinnvolle bijdrage
- Kwaliteit
- Analyseren
- Hulp verlenen
- Autonomie

Jouw leerstijl

Bezinner – Leerstijl Divergeren

Jouw ontwikkelfase

Fase 3 – Doorgroeien

Jouw top tien competenties

- Kwaliteitsgerichtheid: Erop gericht zijn een hoge kwaliteit te leveren en zaken te perfectioneren.
- Nauwkeurigheid: In staat zijn secuur te werken en oog te hebben voor details en verbanden.
- Plannen en organiseren: In staat zijn om activiteiten en werkzaamheden te plannen en te organiseren.
- Doorzettingsvermogen: Erop gericht zijn, ondanks tegenslagen, eenmaal begonnen zaken te volbrengen.
- Voortgangscontrole: In staat zijn om eenmaal geïnitieerde zaken te volgen, op voortgang te controleren.
- Resultaatgerichtheid: Gedreven zijn concrete doelen en resultaten te bereiken.
- Inzet: In staat zijn gedurende een lange periode een grote inspanning te willen en kunnen leveren.
- Klantoriëntatie: In staat zijn om zich in te leven in en te reageren op de behoeften van een klant.
- Sociabiliteit: Beweegt zich graag en gemakkelijk in groepen mensen.
- Zelfstandigheid: In staat zijn zelfstandig werkzaamheden te verrichten, doelen te stellen en daar vorm en inhoud aan te geven.

Mijn talenten

Kwaliteiten en valkuilen

Uit de persoonlijkheidsvragenlijst wordt een aantal kwaliteiten en valkuilen zichtbaar. Kwaliteiten zijn positieve eigenschappen die je in sterke mate typeren. Een kwaliteit kan echter ook een valkuil zijn, wanneer je hierin doorschiet. De genoemde kwaliteiten en valkuilen kunnen zowel gebaseerd zijn op jouw hoogste- als laagste scores op de persoonlijkheidsvragenlijst. Jouw kwaliteiten en valkuilen zijn:

	Kwaliteit	Valkuil
Zorgzaamheid	Je helpt andere mensen graag.	Maar je kunt daardoor soms niet goed je grenzen aangeven.
Ordelijkheid	Je kunt heel gestructureerd werken en je onderhoudt je spullen goed.	Daardoor kun je er moeite mee hebben als je heel snel moet werken. Hierdoor kun je wat langzamer zijn dan andere mensen.
Nauwkeurigheid	Je werkt erg netjes en precies. Je wilt geen fouten maken.	Maar soms is het nodig om snel te werken. Dit kun je lastig vinden.
Volharding	Je kunt goed volhouden en mensen kunnen op je rekenen. Je komt gemaakte afspraken na.	Hierdoor houdt je soms te lang vast aan iets dat niet werkt. Zorg ervoor dat je realistisch blijft.
Weloverwogen	Voordat je een beslissing neemt, denk je goed na over de voordelen en nadelen.	Hierdoor denk je soms te lang na. Zorg ervoor dat je snel alle informatie krijgt die je nodig hebt. Zo kun je op tijd een beslissing nemen.

Competentie-Indicator

Een competentie is een persoonlijke vaardigheid die je kunt inzetten om specifieke werktaken succesvol uit te voeren. Als je een competentie bezit ben je in staat passend gedrag te laten zien om een bepaald doel te behalen. Competenties zijn ontwikkelbaar, maar niet iedere competentie is even makkelijk te ontwikkelen. De ene persoon heeft meer aanleg voor het ontwikkelen van een competentie dan de ander. Dit wordt onder andere bepaald door je persoonlijkheid. Op basis van jouw persoonlijkheidsprofiel kunnen wij dan ook een verwachting uitspreken over de mate waarin bepaalde competenties bij jou ontwikkelbaar zijn. Het is niet mogelijk om aan te geven of je een competentie inderdaad tot ontwikkeling hebt gebracht en tot welk niveau. Dit is namelijk mede afhankelijk van jouw kennis en ervaring.

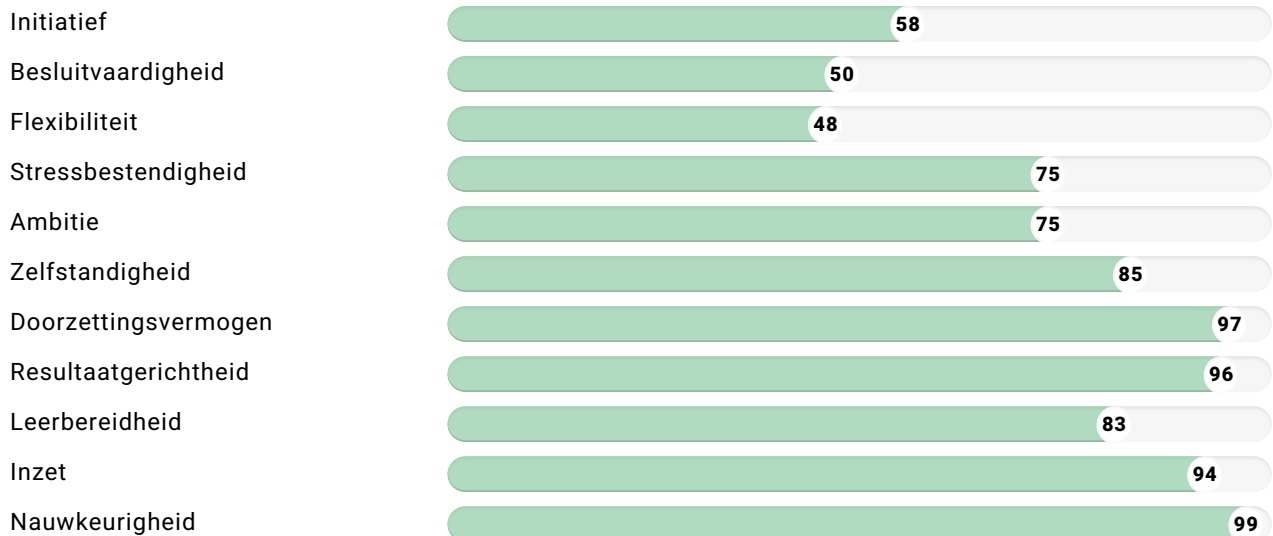
Jouw top tien competenties zijn:

- Kwaliteitsgerichtheid
- Nauwkeurigheid
- Plannen en organiseren
- Doorzettingsvermogen
- Voortgangsccontrole
- Resultaatgerichtheid
- Inzet
- Klantoriëntatie
- Sociabiliteit
- Zelfstandigheid

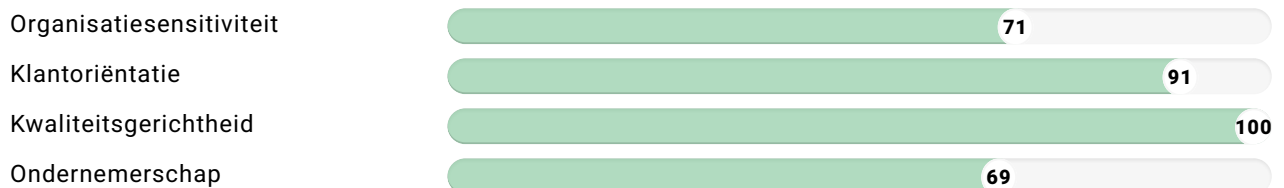
Grafische weergave van de Competentie-Indicator

Percentages

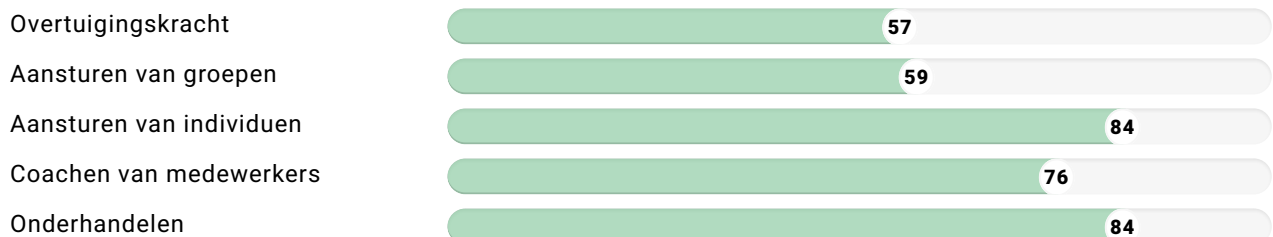
Persoonlijke gerichtheid



Organisatiegerichtheid



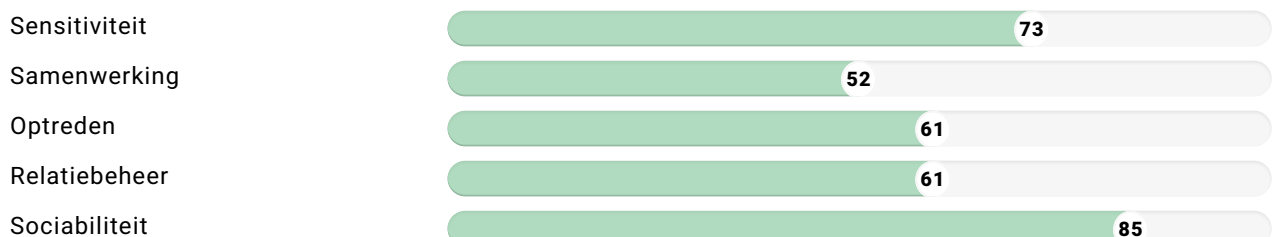
Beïnvloedend vermogen



Organisatievermogen



Relationeel vermogen



Competentieanalyse

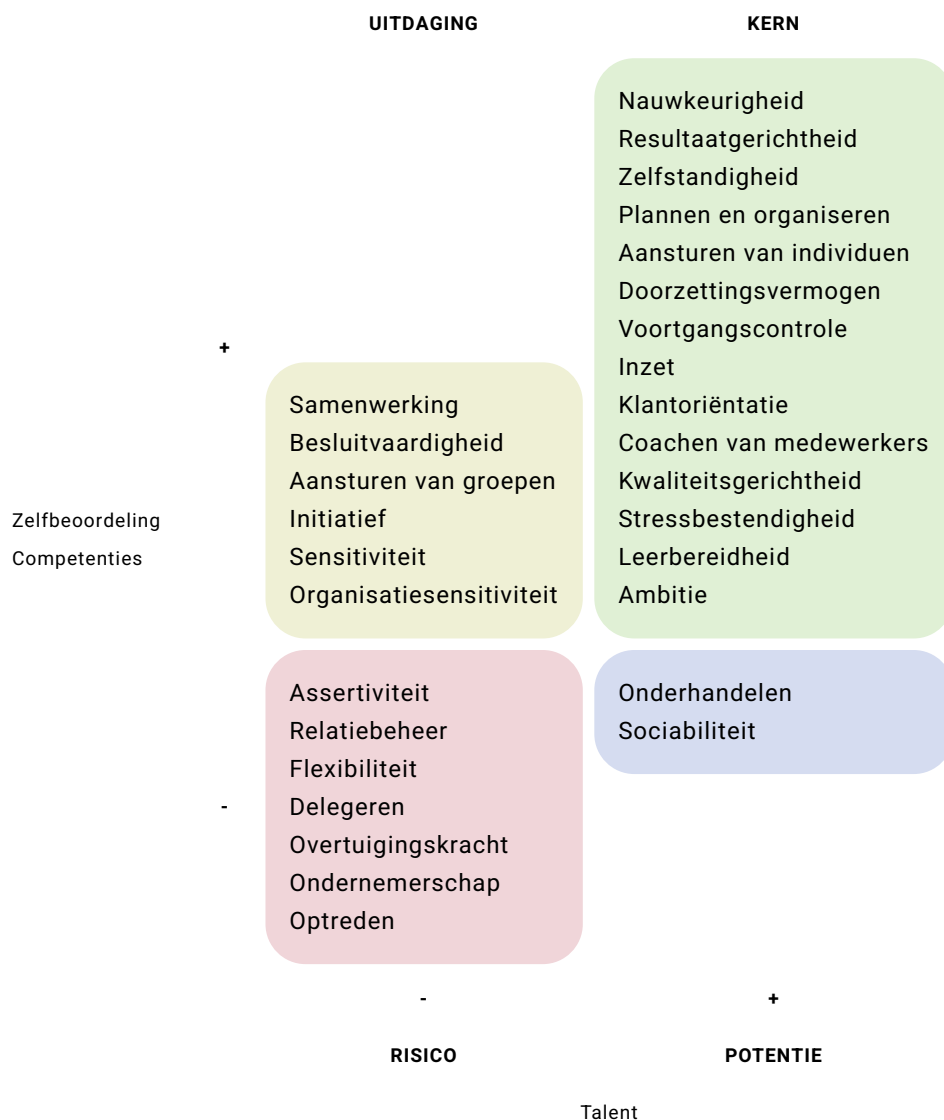
In dit hoofdstuk worden jouw talenten voor competenties en jouw zelfbeoordeling van jouw competenties vergeleken en geanalyseerd. Hieronder zie je een figuur waarin jouw talent voor competenties op basis van jouw persoonlijkheidsprofiel tegenover jouw zelfbeoordeling van competenties staan.

In het kwadrant linksboven staan de competenties waar je minder talent voor hebt en waar jij jezelf hoog op in schat. Dit noemen wij jouw **uitdaging**competenties, omdat het ontwikkelen van deze competenties je waarschijnlijk moeite heeft gekost. Deze competenties heb je op eigen kracht ontwikkeld, omdat je hier minder talent voor hebt.

In het kwadrant rechtsboven staan de competenties waar jij jezelf hoog op in schat en waar je ook talent voor hebt. Dit noemen wij jouw **kern**competenties. Deze competenties heb je goed ontwikkeld en passen goed bij je.

In het kwadrant linksonder staan de competenties waar jij jezelf laag op in schat en waar je minder talent voor hebt. Dit zijn de competenties waar voor jou een **risico** ligt. Mocht een beroep gedaan worden op deze competenties dan zal het je veel energie en moeite kosten hierop een goed resultaat te halen.

In het kwadrant rechtsonder staan de competenties waar je talent voor hebt en waar jij jezelf minder hoog op in schat. Dit noemen wij jouw **potentie**. Dit zijn de competenties die goed bij jou te ontwikkelen zijn.



Reflectievragen

Herken jij jezelf in de kwaliteiten en valkuilen? Hoe werkt dat voor jou in de praktijk?

Herken je de competenties die naar voren komen uit jouw competentieoverzicht en competentieanalyse? Wat betekent dit voor jouw werk en jouw persoonlijke ontwikkeling?

Mijn kenmerken

Invloed

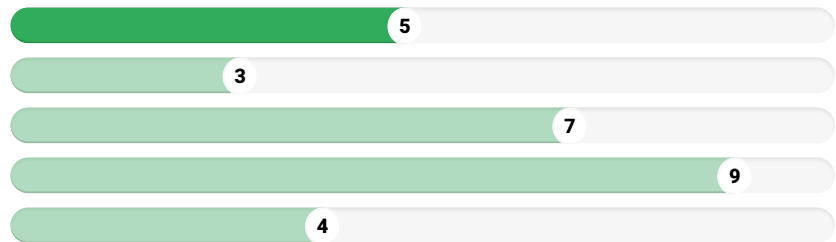
Status

Dominantie

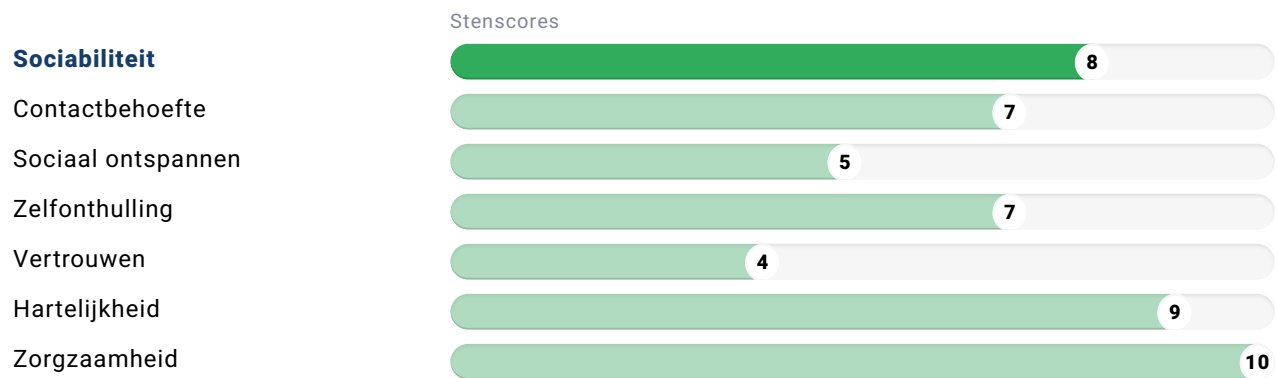
Competitie

Zelfvertoon

Stenscores



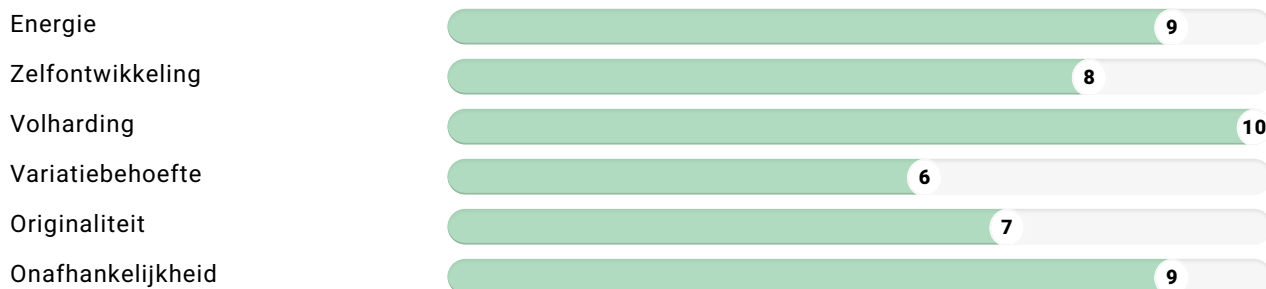
- Carrière maken of hogerop komen in je werk vind je niet zo belangrijk. Je bent minder ambitieus of statusgevoelig te noemen.
- In een groep kun je soms op de voorgrond treden en vind je het prettig om invloed uit te oefenen. Je hebt een eigen mening en durft die ook naar voren te brengen. Het kost je weinig moeite om het initiatief te nemen en je kunt sturend optreden.
- De beste zijn en willen winnen zijn belangrijke drijfveren voor jou. Je wilt je graag onderscheiden van anderen en bent erg competitief van aard. Je gaat al snel de strijd aan en hebt een sterke scorings- en bewijsdrang. Als je verliest, kan dit voor frustratie zorgen en hier heb je niet alleen zelf last van, maar je omgeving soms ook.
- In gezelschap stel je je over het algemeen rustig en bescheiden op. Je hoeft niet zo nodig in het middelpunt van de belangstelling te staan en het hoogste woord te voeren.



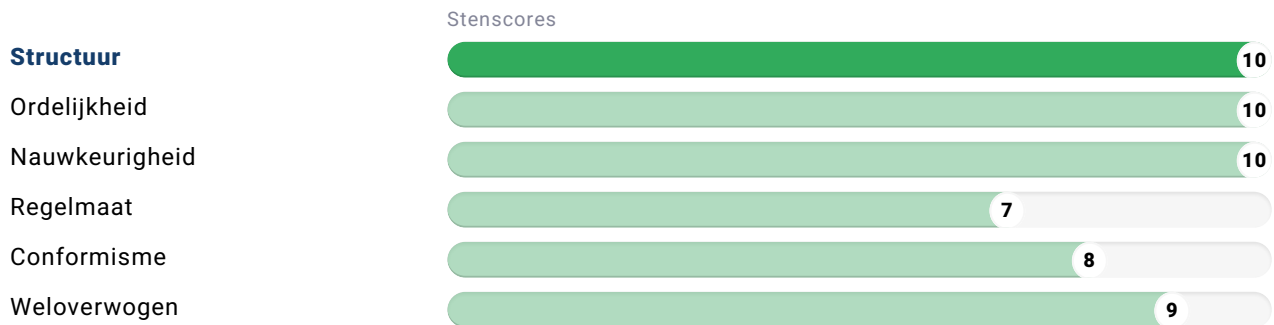
- Mensen om je heen hebben, vind je fijn en je hebt behoefte aan sociale contacten. Je ontmoet graag nieuwe mensen en bent erop gericht om verbinding te maken met je omgeving.
- Hoewel je het soms spannend vindt om sociale contacten aan te gaan, ga je dit niet uit de weg. Je durft een praatje te maken met mensen, ook als je ze nog niet kent en voelt je doorgaans op je gemak in het contact met anderen.
- Het kost je niet zoveel moeite om te praten over jezelf en je deelt persoonlijke kwesties gemakkelijk met anderen. Je durft je kwetsbaar op te stellen en wordt daarmee door je omgeving als openhartig ervaren.
- Je bent van nature ietwat wantrouwend en gaat niet automatisch uit van de goede bedoelingen van anderen. Het kost je enige moeite om mensen je vertrouwen te geven en je doet dit pas als zij hebben laten zien dat zij dit waard zijn.
- In je manier van doen ben je bijna altijd vrolijk, opgewekt en goedlachs. Je bent spontaan en enthousiast in je reacties en wordt door anderen als warm en gezellig ervaren. Daarmee lever je een belangrijke bijdrage aan de sfeer in het contact met mensen.
- Van nature ben je uitermate zorgzaam en inlevend. Je kunt je goed verplaatsen in de gevoelens van anderen en bent geïnteresseerd in mensen. Je bent altijd bereid om anderen te helpen en een luisterend oor te bieden. Hoewel je hiermee als betrokken en behulpzaam wordt ervaren, kan het ook ten koste van jezelf gaan en kun je je eigen belangen en grenzen soms uit het oog verliezen.

Gedrevenheid

Stenscores



- Jij bruist van energie en bent uitermate proactief te noemen. Je werkt hard en in een hoog tempo en bent altijd bereid iets extra's te doen. Je hebt graag meerdere taken tegelijk om handen en bent altijd druk bezig. Stilzitten en niets doen, past niet bij jou. Probeer wel voldoende focus te houden en de kwaliteit van je werk te bewaken.
- In je werk vind je het belangrijk om jezelf te blijven ontwikkelen en je prestaties te optimaliseren. Het vergroten van je kennis en vaardigheden geeft je energie en je stelt jezelf op dat vlak uitdagende doelen. Je wilt het beste uit jezelf halen en steeds beter worden in je werk. Probeer de lat voor jezelf niet te hoog te leggen en realistische en haalbare doelen te stellen.
- Je laat beslist zelfdiscipline en plichtsbesef zien. Je beschikt over een sterk verantwoordelijkheidsgevoel en zet je in om taken af te ronden en afspraken na te komen. Bij tegenslag laat je je niet uit het veld slaan, maar toon je doorzettingsvermogen en je zorgt ervoor dat zaken tijdig worden opgeleverd. Anderen kunnen op je rekenen en zullen je als betrouwbaar ervaren.
- Over het algemeen sta je ervoor open om nieuwe taken of andere manieren van werken uit te proberen en pas je je aan als de omstandigheden veranderen. Je staat niet afwijzend ten opzichte van vernieuwing en verandering en kunt schakelen in je aanpak.
- Je kunt creatieve ideeën aandragen en met anderen meedenken over originele oplossingen voor problemen. Je kunt voortborduren op oorspronkelijke ideeën van anderen en bekijkt zaken regelmatig vanuit een andere invalshoek. Ook durf je vaste patronen los te laten.
- Van nature ben je behoorlijk onafhankelijk en je doet de dingen graag op je eigen manier. In je werk hecht je veel waarde aan vrijheid van handelen en maak je autonome keuzes. Jij vaart het liefst je eigen koers. Soms vind je het lastig om je te schikken in een ingeslagen koers en je hebt liever niet te veel bemoeienis van anderen. Daarmee kun je ook weleens als eigenwijs of solistisch ervaren worden.



- Je bent uiterst ordelijk en gestructureerd in je manier van werken en ruimt je spullen altijd netjes op. Door ordening en structuur aan te brengen, houd je het overzicht en je kunt je ergeren aan rommel en chaos in je omgeving. Anderen ervaren je soms als een pietje precies en kunnen zich daar op hun beurt weer aan storen.
- Taken waarbij je nauwkeurig moet werken, spreken je aan en je houdt ervan om zaken te controleren op juistheid. Je hebt een scherp oog voor detail en merkt vaak fouten op. Je bent uiterst zorgvuldig en nauwgezet in je manier van werken en anderen zullen je zelden op slordigheidsfouten betrappen. Je nauwkeurige werkwijze kan wel veel tijd in beslag nemen of ervoor zorgen dat je je verliest in details.
- Jij hebt behoefte aan een zekere mate van regelmaat en voorspelbaarheid. Je vindt het niet erg om volgens vaste procedures te werk te gaan. Je houdt je aan regels en afspraken en hoeft niet zo nodig buiten de gebaande paden te treden.
- Van nature ben je gevoelig voor autoriteit en je respecteert gezag. Je volgt instructies van je leidinggevende op en houdt je aan regels en afspraken. Daarmee ben je gezagsgetrouw en volgbaar te noemen. Je voegt je gemakkelijk naar de geldende regels en richtlijnen.
- Jij bent bijzonder bedachtzaam en weloverwogen van aard. Je denkt altijd goed na voordat je ergens aan begint en weegt zaken zorgvuldig tegen elkaar af voordat je tot een besluit komt. Het kost je vaak tijd en moeite om knopen door te hakken en je bent minder daadkrachtig en besluitvaardig te noemen.

Stabiliteit

Stenscores

Zelfvertrouwen

5

Positivisme

8

Frustratietolerantie

8

Incasservermogen

7

- Als je naar jezelf kijkt, zie je zowel je positieve kanten als je minder sterke punten. Je kunt weleens aan jezelf twijfelen, maar over het geheel genomen heb je voldoende zelfvertrouwen.
- Jij bent bijna altijd positief gestemd en hebt een rooskleurig beeld van de toekomst. Je gaat ervan uit dat de meeste mensen deugen en het beste met je voorhebben. Je voelt je vrijwel nooit tekortgedaan door je omgeving en hebt een positief mensbeeld.
- Van nature ben je tolerant en geduldig. Je ergert je zelden aan anderen en bent verdraagzaam te noemen. Je zult anderen niet snel veroordelen. Als het tegenzit, blijf je vaak rustig en je schiet niet snel in de stress. Daarmee ben je bestand tegen druk en tegenslag.
- Je kunt ertegen als je kritische feedback krijgt en vat dit niet zo snel persoonlijk op. Je slaagt er meestal in om kritiek en tegenslag van je af te zetten en het brengt je niet zo snel uit evenwicht. Daarmee ben je in staat om druk en tegenspel het hoofd te bieden.

Carrière Waarden

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

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

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

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

Beschrijving Carrière Waarden

Balans privé-werk

De balans werk-privé is bij jou vooral gericht op je privé-leven. Je vindt het belangrijk dat je energie overhoudt voor je privéleven en dat je werk daarbuiten niet al te veel tijd of energie vraagt. Mensen met deze score hebben ook relatief vaak een parttime baan.

Primaire motivatoren

Zinvolle bijdrage (9) Je levert graag een zinvolle bijdrage aan de maatschappij of aan goede doelen. Je vindt het belangrijk om met je werk iets te betekenen voor anderen. Dat kan in jouw functie tot uitdrukking komen of in de organisatie waarvoor je werkt. Een risico hiervan kan zijn dat je te idealistisch bent en daarmee minder realistisch bent of je eigen belangen te zeer opzij schuift.

Kwaliteit (9) Je ervaart het als stimulerend op een hoge kwaliteit te leveren. Goed is niet altijd goed genoeg voor jou, je 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 jouw kwaliteitseisen voldoen.

Analyseren (9) Je vindt het motiverend om analyses te maken, na te denken over vraagstukken en problemen. Je houdt van hersenkrakers en denkwerk. Een risico hiervan kan zijn dat je te lang dooranalyseert en je te lang vastbijt in een probleem.

Hulp verlenen (9) Wanneer je anderen van dienst kunt zijn of kunt helpen met concrete activiteiten geeft dat je veel voldoening. Je zult daarmee ook sterk gericht zijn op het welbevinden van anderen. Een risico van deze waarde is dat je daarin te ver gaat en jouw grenzen te weinig bewaakt.

Autonomie (9) Je vindt het motiverend om autonoom te kunnen werken en om zelf te bepalen hoe je je werkt doet. Vrijheid en onafhankelijk stimuleren je zeer. Wanneer anderen jou kort houden of direct aansturen kan dat tot irritaties leiden. Een risico kan zijn dat anderen je al te onafhankelijk en mogelijk eigenwijs vinden. Een goede inbedding in een organisatie is voor jou van belang. Geheel zelfstandig werken kan een optie voor je zijn.

Secundaire motivatoren

- Dynamiek (8)** Je houdt van dynamiek en drukte om je heen: een drukke omgeving stimuleert je. Ook ben je zelf graag druk bezig.
- Concrete resultaten (8)** Je werkt graag naar een duidelijk en concreet resultaat toe. Je vindt een zichtbaar eindresultaat waaraan jouw directe bijdrage is te herkennen stimulerend.
- Ontwikkelen (8)** Je hecht er veel waarde aan jezelf te ontwikkelen en nieuwe kennis en vaardigheden op te doen. Stilstand zie je als achteruitgang. Vaak zul je het ook leuk vinden om anderen verder te ontwikkelen.
- Beïnvloeden (8)** Je vindt het motiverend om anderen te beïnvloeden. Jouw mening wil je graag terugzien in beslissingen en hoe dingen lopen. Anderen overtuigen en motiveren spreekt je aan.
- Samenwerking (8)** Samenwerking met anderen vind je erg belangrijk. Je houdt er van om in direct contact met anderen te staan en samen te werken aan een gemeenschappelijke taak of een gezamenlijk doel.
- Ondernemen (8)** Je wilt graag ondernemend bezig zijn. Je houdt ervan initiatieven te nemen en kansen te benutten. Dat kan ook binnen een organisatie waarin ruimte geboden wordt aan ondernemerschap.

Neutrale motivatoren

- Zekerheid en stabiliteit (7)** Zekerheid en stabiliteit zijn voor jou niet zo belangrijk. Je hoeft niet precies te weten waar je aan toe bent.
- Waardering en erkenning (7)** Waardering en erkenning zijn weliswaar plezierig, maar motiveren je in beperkte mate. Je bent waarschijnlijk meer gericht op je eigen mening over jouw handelen, dan dat je gevoelig bent voor de feedback van anderen.
- Creatief denken (7)** Je hoeft niet zelf creatief te zijn of creatief te kunnen denken in je werk.
- Carrière (7)** Status en een carrière doorlopen stimuleren je maar in beperkte mate. Je bent er niet per se op gericht om een eervolle positie te bereiken.
- Taakuitdaging (7)** Je uitdaging zit niet zozeer in de moeilijkheidsgraad van je werk. Ook hoef je niet telkens met nieuwe uitdagingen geconfronteerd te worden.
- Financiële beloning (6)** Financiële beloning kun je wel prettig vinden, maar je vindt het niet heel belangrijk.
- Fysiek actief zijn (6)** Je staat neutraal tegenover beweging en lichamelijke activiteiten in je werk.
- Profilering (5)** Je zoekt niet telkens gelegenheden op om op de voorgrond te treden. Integendeel, je vindt het prima als niet alle ogen op je gericht zijn.

Demotivatoren

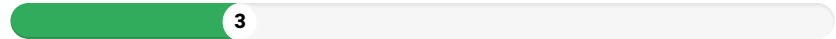
Uit jouw scores is niet een demotivator af te leiden omdat alle motivatoren een voldoende hoge score hebben.

Jouw carrièrewaardenprofiel

Balans privé-werk

Privé

Werk



Stenscores

Opbrengsten

Financiële beloning



Waardering en erkenning



Concrete resultaten



Zinnvolle bijdrage



Carrière



Kwaliteit



Activiteiten

Creatief denken



Beïnvloeden



Ondernemen



Hulp verlenen



Analyseren



Ontwikkelen



Fysiek actief zijn



Omgeving

Autonomie



Zekerheid en stabiliteit



Taakuitdaging



Samenwerking



Profilering



Dynamiek



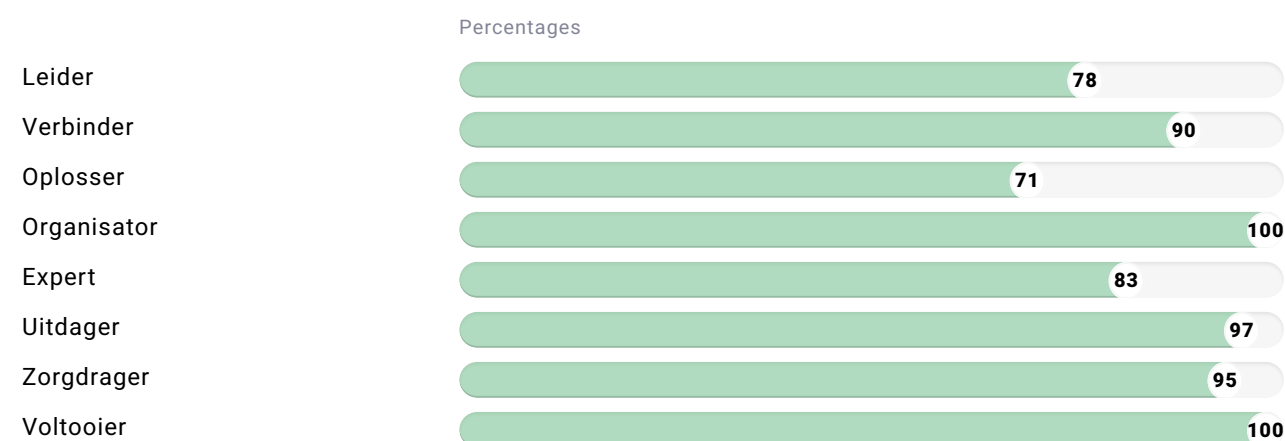
Teambijdragen

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

Jouw belangrijkste teambijdrage is:

Voltooier: Is er op gericht zaken te voltooien, is betrouwbaar in het afmaken van eigen taken en het werk van anderen.

Jouw resultaten



Korte beschrijving Teambijdragen

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

Reflectievragen

Herken jij je in de beschrijving van jouw persoonlijkheid? En welk effect heeft jouw persoonlijkheid op jouw functioneren?

Herken jij je in de beschrijving van jouw drijfveren? Wat wel en wat niet? En welk effect hebben jouw drijfveren op jouw functioneren?

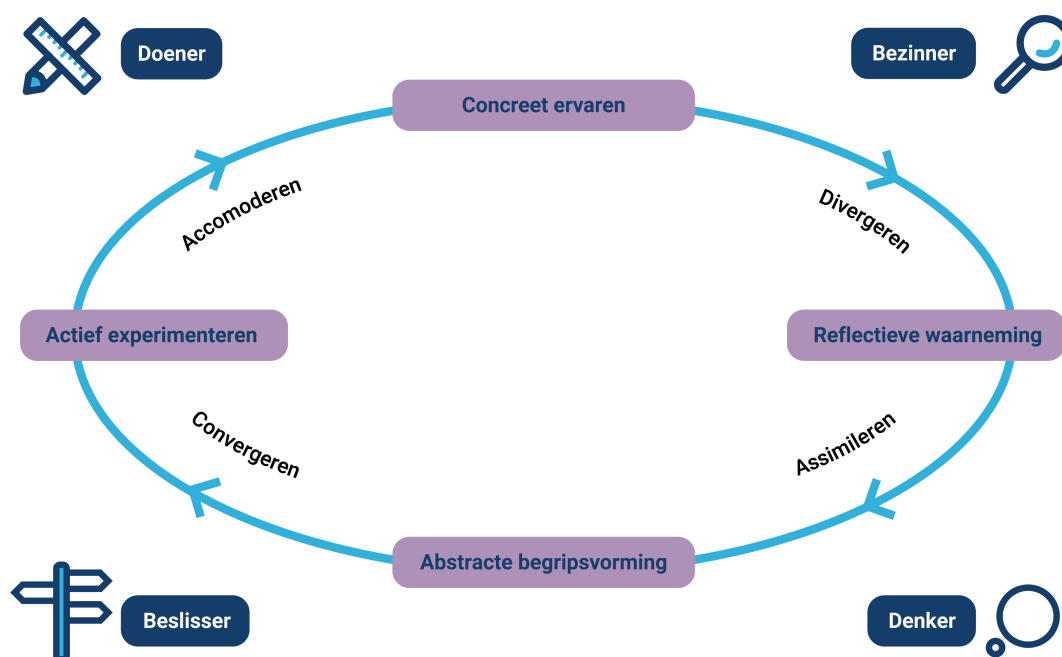
Zijn er drijfveren die onvoldoende aan bod komen?

Herken jij je in jouw teambijdragen? Welk effect daarvan is zichtbaar in jouw 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 jouw leerstijl op de manier waarop jij je 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. Jouw scores op dit model zijn berekend op basis van jouw scores op de Werkgerelateerde Persoonlijkheidsvragenlijst en de CarrièreWaarden. 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.



Jouw leerstijl

Bezinner – Leerstijl Divergeren. Bezint eer ge begint is jouw motto. Je wilt je gedegen voorbereiden en tijd krijgen voor activiteiten. Vervolgens wil je goed reflecteren op wat je gaat doen. Onder tijdsdruk moeten beslissen past je minder.

Waarvan leer je?

Je vindt het prettig als een leeractiviteit in een groter geheel is ingebed, goed doordacht is. Dus niet zomaar een cursus doen, maar liever een gedegen opleiding met een zeker resultaat. Je waardeert het als de leerinterventie goed methodisch in elkaar steekt. Daarbij zoek je ook een intellectuele uitdaging, het mag best ingewikkeld zijn en denkkracht vragen. Je houdt er minder van om je in allerlei risicovolle avonturen te storten met een onzeker resultaat.

Waar moet je op letten?

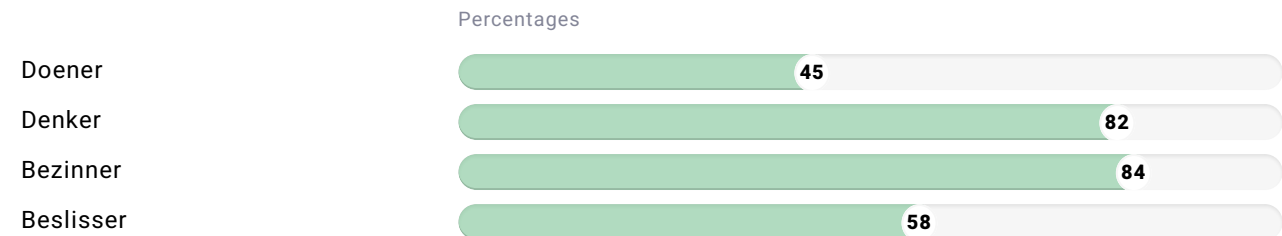
Waak er wel voor in actie te komen en ook uitdagingen aan te gaan. Blijf niet in overpeinzingen hangen. Wanneer je te zeer de veilige kant kiest blijf je in jouw comfort zone en word je onvoldoende uitgedaagd.

Wat heb je nodig qua coaching?

Jouw coach of leidinggevende moet meedenken en je voeden in jouw overwegingen. Dus de behoefte aan een gestructureerde, systematische aanpak respecteren, maar wanneer de informatie beschikbaar is en de

mogelijkheden verkend zijn, je aanmoedigen om in actie te komen. Jouw coach moet dit stimuleren. Zelfreflectie zal de bezinner als vanzelf doen, maar generaliseren naar de praktijk, daar kan jouw coach bij helpen. Want ook dan blijft het verstandig ervaringen op te doen bij de toepassing van het geleerde.

Jouw resultaten



Korte beschrijving overige leerstijlen

Denker – Leerstijl Assimileren

De denker wil weten hoe het in elkaar steekt. Daartoe absorbeer je kennis en observeer je anderen. Eerst denken, dan doen is jouw motto.

Leert door: Reflectieve waarneming, nadenken, zorgvuldig voorbereiden.

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

Beslisser – Leerstijl Convergeren.

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

Leert door: Actief experimenteren.

Valkuil: Blijf ook de grote lijnen zien.

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 je doet, leer van jouw ervaringen.

Reflectievragen

Herken jij jezelf in de beschrijving van jouw leerstijlen? Wat wel en wat niet? Kun je een voorbeeld geven?

Als je nu vooruitkijkt, welke ontwikkelingsdoelen wil jij jezelf stellen?

Welke ontwikkelacties kun je dan uitvoeren? (Leren door experimenteren, kennis, reflectie, voorbeelden)

Op welke termijn en hoe wil je dit gaan realiseren?

Mijn Ontwikkelstrategie

In dit deel van het rapport kun je aflezen hoe je staat ten opzichte van jouw ontwikkeling. Dit betreft de functie: Productiemanager

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

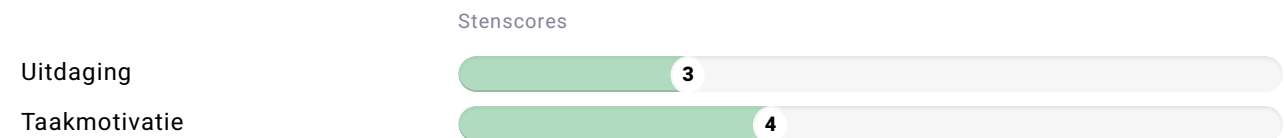
Toegroeien naar een andere functie. Dit kan een functie binnen of buiten het bedrijf zijn, hoger op, maar ook een andere functie op hetzelfde niveau. Het kan ook voorkomen dat een functie op een lager niveau zinvol is.

Jij bevind je in de volgende ontwikkelfase:

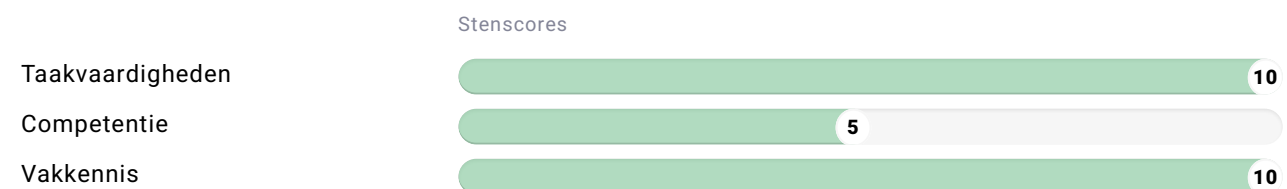
Fase 3. Doorgroeien

Over het geheel genomen herken jij je het meest in Fase 3. Het lijkt dat de huidige functie weinig uitdagingen biedt en dat je binnen deze functie weinig ontwikkelingsmogelijkheden ervaart. Eigenlijk ben je er aan toe om door te groeien naar een andere functie.

Beleving van jouw huidige functie



Jouw ontwikkeling in jouw huidige functie



Reflectievragen

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

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

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

Herken jij je in de uitkomsten en is de ontwikkelfase voor jou relevant? Of wil je liever van een andere fase uitgaan?

Actieplan

Dit onderdeel kun je het beste invullen na het gesprek met jouw 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 persoonskenmerken

Invloed

De mate waarin iemand zijn of haar omgeving bepaalt en hoe onafhankelijk hij of zij zich opstelt.

- Status** Het best mogelijke willen bereiken. Hogerop willen komen.
- Dominantie** De leiding nemen. Een bepalende rol spelen bij de samenwerking.
- Competitie** Beter willen zijn dan anderen.
- Zelfvertoon** Graag in het middelpunt van de belangstelling staan.

Sociabiliteit

Kenmerken die het persoonlijke contact met anderen bepalen.

- Contactbehoefte** Behoefte hebben aan gezelschap.
- Sociaal Ontspannen** Zich ontspannen voelen in het contact met anderen.
- Zelfonthulling** Eigen gevoelens met anderen willen delen.
- Vertrouwen** Geloven in de goede bedoelingen van anderen.
- Hartelijkheid** Aardig, vrolijk en opgewekt zijn tegen anderen.
- Zorgzaamheid** Zich betrokken voelen bij anderen. Anderen graag willen helpen.

Gedrevenheid

De drijfveren van een persoon op werkgebied.

- Energie** De energie hebben om veel te doen.
- Zelfontwikkeling** Gedreven zijn eigen kwaliteiten helemaal te benutten.
- Volharding** Inzet tonen. Taken en afspraken serieus nemen en nakomen.
- Variatiebehoefte** Houden van verandering en het opdoen van nieuwe ervaringen.
- Originaliteit** Nieuwe oplossingen bedenken. Creatief zijn.
- Onafhankelijkheid** Zaken op eigen manier uit willen voeren.

Structuur

De mate waarin iemand zich doelgericht gedraagt en zichzelf organiseert.

Ordelijkheid Zelf structuur aanbrengen.

Nauwkeurigheid Zorgvuldig werken, met oog voor details.

Regelmaat Behoeftte hebben aan orde en regels.

Conformisme Zich kunnen aanpassen aan de geldende normen en waarden. Gezag respecteren.

Weloverwogen Zorgvuldig nadenken voordat gehandeld wordt.

Stabiliteit

De mate waarin iemand emotioneel stabiel is. Zelfvertrouwen, incasseringsvermogen hebben. Zich in het algemeen goed voelen.

Zelfvertrouwen Zelfverzekerd zijn.

Positivisme Een positieve kijk op het leven hebben.

Frustratietolerantie Zich verdraagzaam opstellen naar anderen.

Incasseringsvermogen Adequaaf om kunnen gaan met kritiek en tegenslag.

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 gecalculeerde 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.
- Voortgangscontrol** 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 werkleven, waar wil jij 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.

Zinnvolle 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.

Toelichting op de gebruikte getallen

In dit rapport wordt een aantal getallen gebruikt. Deze getallen zijn stenscores, en zeggen iets over hoe jij in vergelijking met de normgroep hebt gescoord. De normgroep is normaal verdeeld. Dat betekent dat veruit de grootste groep gemiddeld scoort, en maar een klein percentage van de groep extreem hoog of extreem laag scoort. De meeste mensen scoren dus sten 5 of 6 – Gemiddeld. Sommige mensen scoren 1 of 10. Stenscores moeten dus niet verward worden met schoolcijfers.

Stenscores hebben de volgende betekenissen:

Sten	Betekenis
1	Ver onder gemiddeld
2	Ruim beneden gemiddeld
3	Beneden gemiddeld
4	Juist beneden gemiddeld
5	Gemiddeld
6	Gemiddeld
7	Juist boven gemiddeld
8	Boven gemiddeld
9	Ruim boven gemiddeld
10	Ver boven gemiddeld