



Stimuleer duurzame inzetbaarheid

InzetbaarheidScan

InzetbaarheidScan

Voorbeeld Rapportage



Drijfveren

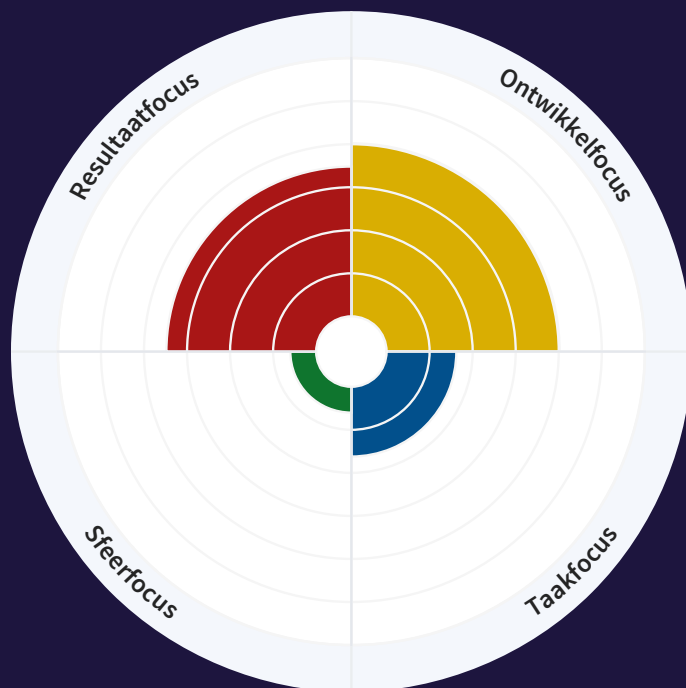
- Je wil onderzoeken, waarnemen, denken en bedenken.
- Je streeft naar zakelijk, concreet en vooral duidelijk.



Valkuilen

- Je hebt soms moeite om je te focussen of je goed te concentreren.
- Je kunt relaties onder druk zetten of het conflict aangaan.

2.2 Drijfveren, talenten, valkuilen en uitdagingen



Intellect, denken, onderzoeken,
ontdekken, bedenken,
voorstellen en afwisselen
Ontwikkelfocus

1. Persoonlijkheidsanalyse



Leiding



Collegialiteit



Functie-interesse



Functieperceptie



Materiële waardering



Immateriële waardering



Ontwikkelmotivatie



Verandervermogen

3. Inzetbaarheidsfactoren

Inleiding

Op 4 februari 2025 heb jij een digitale InzetbaarheidScan ingevuld. Deze InzetbaarheidScan bestaat uit twee onderdelen die jou samen inzicht geven in jouw talenten, kansen en belemmeringen ten aanzien van jouw inzetbaarheid. Het eerste onderdeel is gericht op jouw persoonlijkheid. Het tweede onderdeel is gericht op jouw beleving van onze zogenoemde Inzetbaarheidsfactoren en geeft inzicht in jouw werksituatie.

De uitslag van deze scan geeft jou een beeld van hoe jij jouw eigen inzetbaarheid en werksituatie ervaart en in welke mate jij bereid bent om te leren en te veranderen. Het geeft daarmee inzicht in de mate van duurzame inzetbaarheid en in een eventuele ondersteuningsbehoefte daarin. Ook geeft het inzicht in wie jij bent als persoon en wat voor jouw kansen en valkuilen zijn.

Duurzame inzetbaarheid

De inzetbaarheid van een professional wordt beïnvloed door verschillende factoren. Vaardigheden, competenties en kennis spelen een rol, evenals de mate waarin iemand fit en vitaal is. Toch is het enkele feit dat iemand iets weet of kan, geen garantie dat iemand het ook doet en er ook nog gelukkig van wordt. Als we het hebben over de (duurzame) inzetbaarheid van een professional, is het om die reden van belang het individu vanuit meerdere invalshoeken in kaart te brengen. We staan onder meer stil bij de persoonlijkheid en intrinsieke drijfveren van de professional, maar ook bij persoonlijke omstandigheden en de beleving ten aanzien van het huidige werk. Met al deze factoren rekening houdend, kan er met de uitslag van de InzetbaarheidScan een indicatie worden gegeven van de mate waarin iemand (duurzaam) inzetbaar is en wat er voor nodig is om dit te realiseren of te behouden.



NB. Dit rapport is uitsluitend bestemd voor Voorbeeld Rapportage en degene die hem in het kader van zijn (loopbaan)ontwikkeling begeleidt. Omdat individuen en werksituaties veranderen, heeft het rapport slechts een beperkte geldigheidsduur.

"Leg de basis voor een vitale, toekomstbestendige organisatie."



Over deze rapportage

Deze rapportage is bedoeld ter reflectie. De rapportage kan bijdragen aan het vergroten van zelfkennis en zelfinzicht. Het geeft een beeld van hoe gedrag tot stand komt en wat gedrag kan beïnvloeden. Dit kan tevens helpen meer inzicht te krijgen in hoe anderen, zoals (toekomstige) medewerkers, collega's of leidinggevendenden jou kunnen ervaren, hoe jij overkomt en hoe jij wellicht slimmer met anderen kan omgaan. De rapportage kan dan ook worden gebruikt om op het eigen gedrag te reflecteren, maar ook om ontwikkelpunten te formuleren in het kader van de eigen loopbaan en persoonlijke ontwikkeling.

De rapportage wordt elektronisch gegenereerd door ons expertsysteem. Het is een interpretatie van de antwoorden die jij in het e-assessment hebt gegeven. Op de volgende pagina wordt toegelicht hoe gedrag tot stand komt. Vervolgens wordt ieder gemaakt onderdeel van de InzetbaarheidScan afzonderlijk besproken, waarbij kort wordt uitgelegd wat het onderdeel in kaart heeft gebracht en wordt de uitslag zowel grafisch als tekstueel teruggekoppeld. Na het bespreken van de verschillende onderdelen volgt er een slotwoord.

1. Over gedrag en de DilemmaMethode



Overall waar je gaat zie je gedrag. Gedrag is het geheel aan acties van de mens en bepaalt hoe we met situaties omgaan. Hierin kan er een onderscheid gemaakt worden tussen het zichtbare gedrag, zoals waar te nemen is door de omgeving, en het onzichtbare gedrag, zoals denken en voelen.

In dit rapport wordt de werking van gedrag in kaart gebracht aan de hand van de DilemmaMethode. Binnen deze methode kijken we naar hoe gedrag tot stand komt vanuit vier onderdelen, namelijk het hoofd, het hart, de raderen en de voeten. Het is hierbij van belang dat er wordt gekeken naar de interactie tussen de onderdelen. In onderstaand diagram wordt dit verder toegelicht. In de InzetbaarheidScan ligt de focus op het hart en de raderen.



Cognitieve capaciteiten

Intelligentie en bewuste rationele processen

Controle houden over onszelf en onze (werk)situatie doen we vanuit ons hoofd en onze ratio. Hierbij maken we (al dan niet bewust) keuzes, gebaseerd op onze kennis, vaardigheden en capaciteiten.



Intrinsieke motivatie

Onbewuste voorkeuren en gedrag vanuit je persoonlijkheid

Door ons hart worden we gedreven tot bepaald voorkeursgedrag. Het weerspiegelt waar we blij van worden en waar we energie van krijgen. Tegelijkertijd weerspiegelt het ook wat weerstand of tegenzin oproept, waar we geen energie van krijgen en wat we het liefst willen vermijden. Hierbij gaat het veelal om onbewuste voorkeuren en drijfveren.



Situationele motivatie

Competenties en aangeleerd gedrag binnen een bepaalde context

Door situaties of verwachtingspatronen van anderen kunnen we ergens toe worden gedreven. Welke vaardigheden en competenties wij vervolgens inzetten in een specifieke situatie is afhankelijk van wat we hebben geleerd over deze specifieke situatie. Hierbij gaat het om bewuste voorkeuren en drijfveren.



Mentale belasting

Mentaal welbevinden en hoe we in ons vel zitten

De situatie waarin we ons op dit moment bevinden en hoe we ons daarbij voelen, bepaalt in grote mate hoe we keuzes maken en waar onze prioriteiten liggen. Zo staan we anders in het leven wanneer we weinig zorgen hebben, dan wanneer we veel stress en verplichtingen ervaren.

2. Persoonlijkheidsanalyse



Veel van onze gedragingen komen voort uit onze primaire behoeften en persoonlijke karaktertrekken, ook wel persoonlijkheid genoemd. Het vertelt iets over welk gedrag onze voorkeur heeft en hoe wij geneigd zijn om te gaan met bepaalde situaties. Dit voorkeursgedrag kan worden samengevat in vier focusrichtingen. In onderstaand cirkeldiagram wordt weergegeven en toegelicht waar jouw voorkeur naar uitgaat.



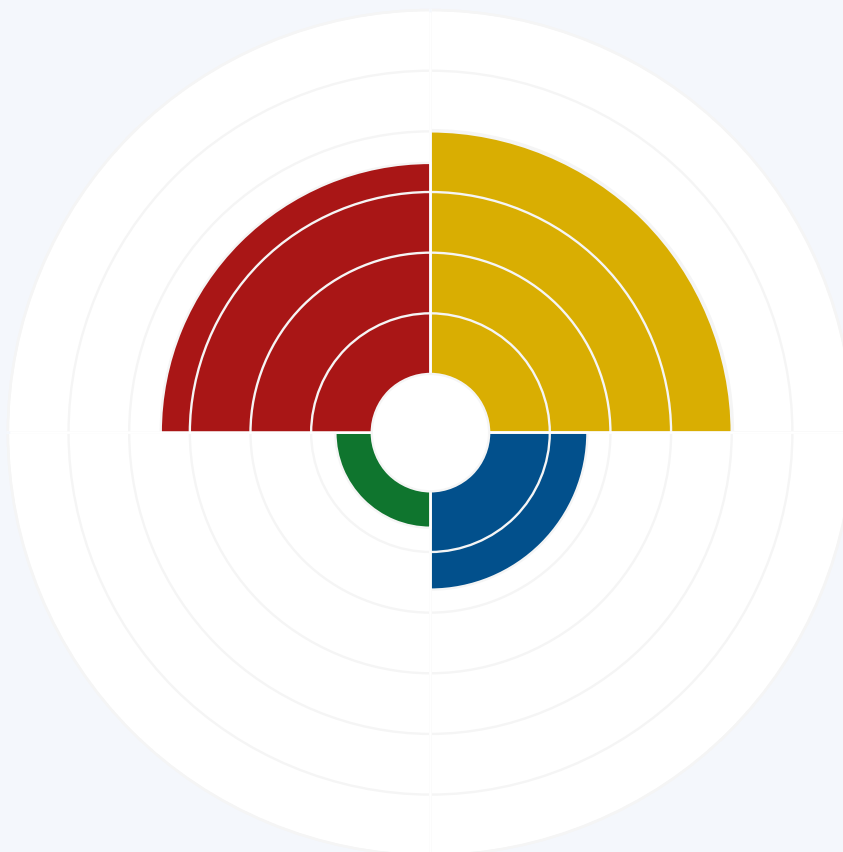
Resultaatgericht

Actie. Ondernemen vanuit het hart of omdat je ergens in gelooft, de beste willen zijn, resultaten behalen, winnen, ambitie, leiding nemen en gelijk willen hebben.



Ontwikkelgericht

Denkers. Mensen die graag vanuit hun hoofd bezig zijn, dingen willen begrijpen, nieuwe dingen zoeken, graag uitgedaagd worden, creatief zijn en op eigen benen willen staan.



Sfeergericht

Mensen-mens. Doen vanuit gevoel, een gevoelsmens zijn, graag een gezellige en prettige sfeer creëren, mensen om je heen willen, leuke dingen doen, helpen en een goed gevoel hebben.



Taakgericht

Doeners. Mensen die het graag doen zoals het hoort of zoals geleerd, streven naar duidelijkheid, structuur en het doelgericht aan de slag willen gaan.

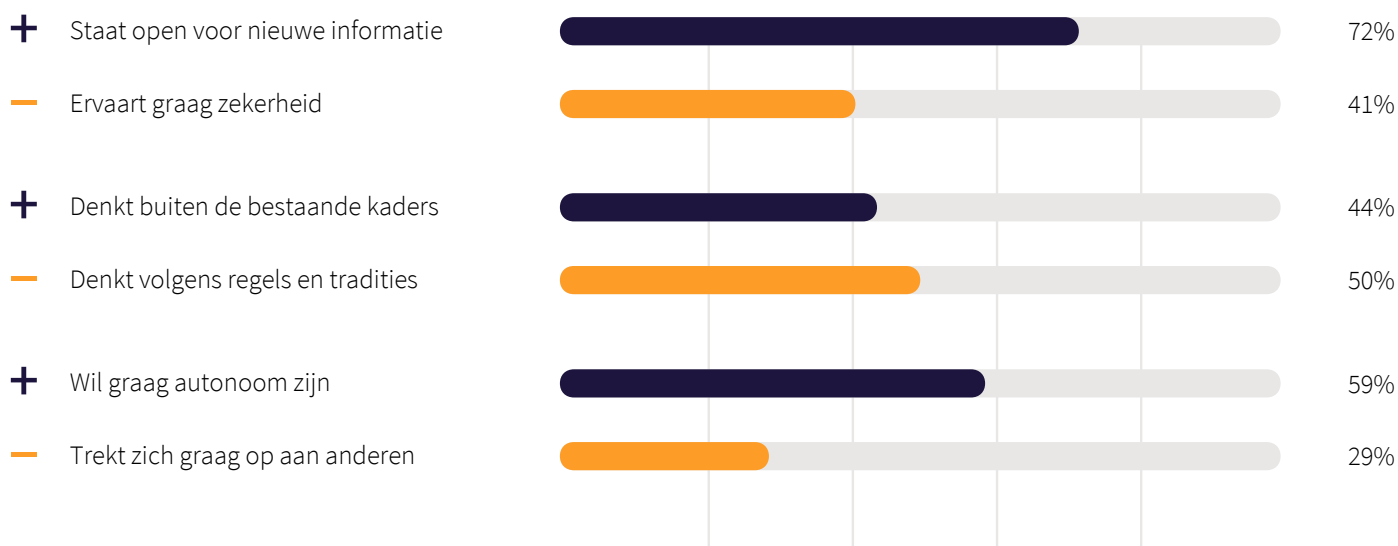
2.1 Overzicht gedragskenmerken



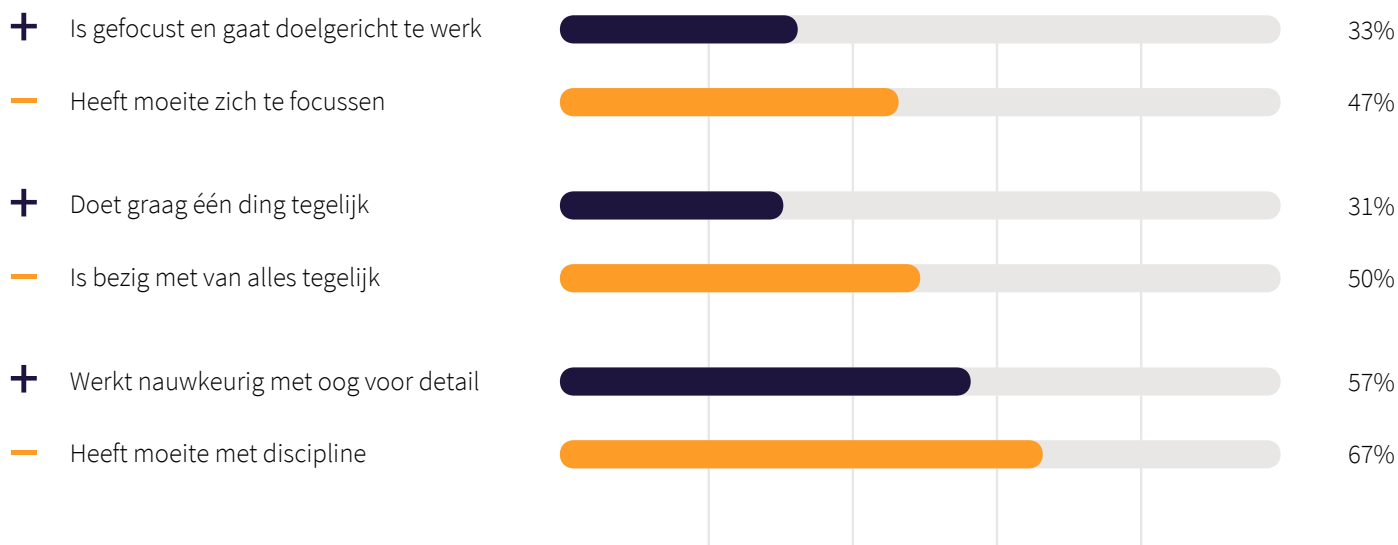
Jouw persoonlijkheidsprofiel kan iets zeggen over hoe groot de kans is dat jij bepaald gedrag wel of niet zal laten zien. Het geeft weer naar welk gedrag jouw voorkeur uitgaat, maar ook hoeveel weerstand jij ervaart bij bepaald gedrag. Hieronder worden verschillende gedragskenmerken weergegeven, waarbij er steeds twee tegenstelde gedragingen benoemd worden. Het balkje toont jouw gedrevenheid om het gedrag te laten zien. Dit wil niet zeggen dat jij bepaald gedrag wel of niet kan laten zien. Het geeft aan waar jij je het liefst op richt en waar je energie van krijgt, maar ook welk gedrag weerstand of tegenzin bij je oproept en jou meer energie kan kosten om te ontwikkelen.

Als er sprake is van een hoge score op beide tegengestelde gedragskenmerken, dan zal jij beide gedragingen wel of niet laten zien, afhankelijk van de situatie. Als er juist sprake is van een lage score op beide tegengestelde gedragskenmerken, dan kosten beide gedragingen jou geen energie, maar leveren jou ook geen energie op. Dit maakt het gedrag ontwikkelbaar.

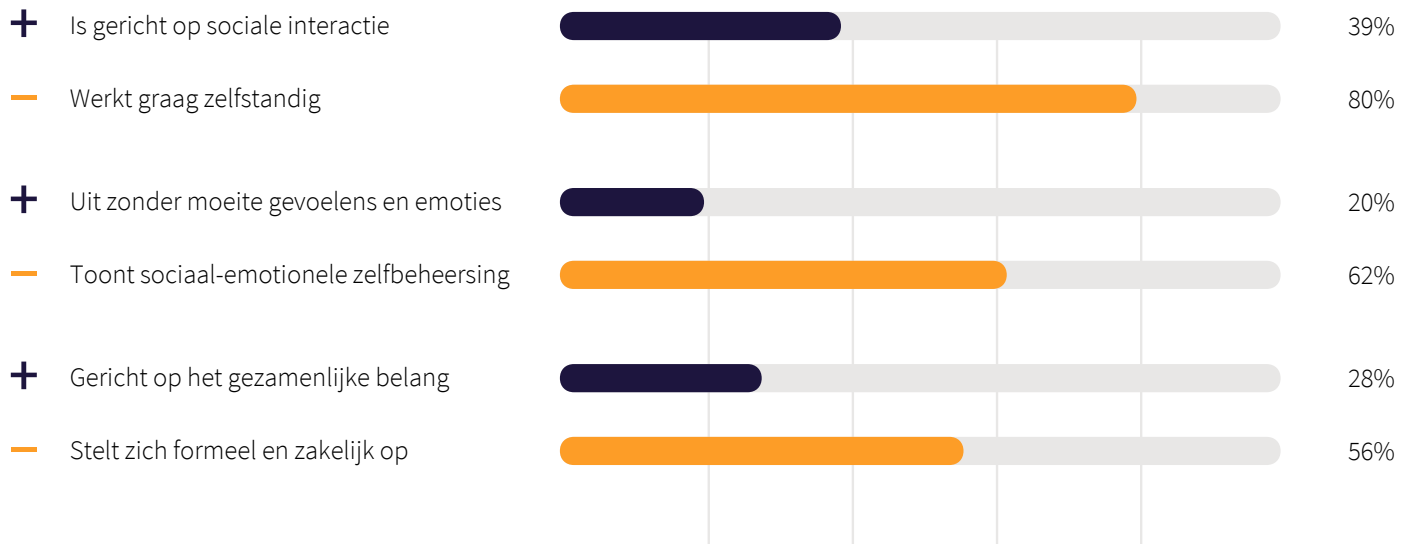
Ontwikkelgericht



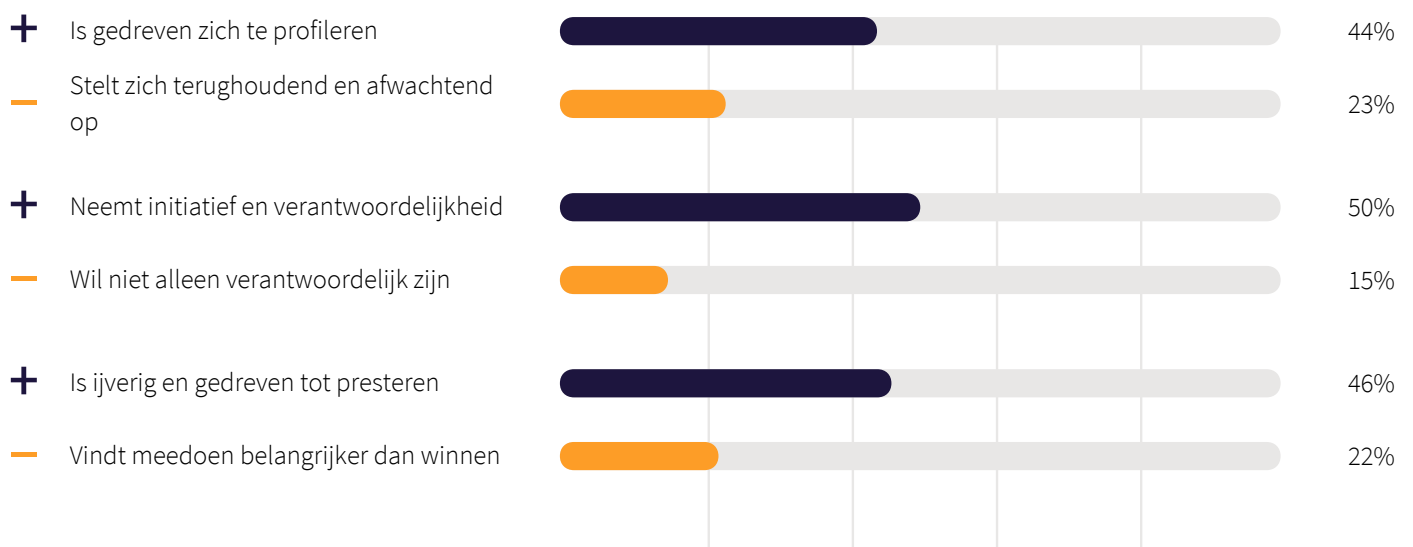
Taakgericht



Sfeergericht



Resultaatgericht



2.2 Drijfveren, talenten, valkuilen en uitdagingen



Jouw persoonlijkheidsprofiel toont welk gedrag jij van nature laat zien en is dus van invloed op jouw gedrag in het dagelijks leven. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen drijfveren, talenten, valkuilen en uitdagingen. Jouw drijfveren vertellen iets over jouw primaire gedrag, het gedrag waar jij energie van krijgt. Als jij jouw drijfveren bewust leert inzetten, dan worden dit jouw talenten. Jouw drijfveren zullen echter ook valkuilen met zich meebrengen, vooral in situaties waarin jij onder druk staat of als het minder goed met jou gaat. Daarnaast zijn er ook uitdagingen verbonden aan jouw drijfveren en talenten. Hierbij gaat het om dat wat jij kan leren om jouw primaire gedrag bewust af te stemmen op de situatie en waar deze op dat moment om vraagt.



Drijfveren

- Je wil onderzoeken, waarnemen, denken en bedenken.
- Je streeft naar zakelijk, concreet en vooral duidelijk.
- Je wil kunnen presteren, succes hebben en carrière maken.
- Je wil vooral niet voor de gek gehouden worden.



Talenten

- Je toont jezelf veelal ontdekkend, analyserend, kritisch en alert.
- Je kunt handelend optreden en desnoods afstand nemen.
- Je toont je vaak ondernemend, zakelijk en prestatiegericht.
- Je laat je niet hinderen of beperken door gevoelens en sentimenten.



Valkuilen

- Je hebt soms moeite om je te focussen of je goed te concentreren.
- Je kunt relaties onder druk zetten of het conflict aangaan.
- Je kunt soms last hebben van zelfmedelijden en/of jaloezie.
- Je kunt gevoelens en emoties onderdrukken, ontkennen of negeren.



Uitdagingen

- Je mag jezelf slimmer en praktischer leren organiseren.
- Je mag meer aandacht hebben voor sociale verhoudingen, tact en diplomatie.
- Je hoeft niet overal een soort wedstrijd van te maken.
- Je mag meer aandacht hebben voor de balans emotie - ratio.

2.3 Intrinsieke motivatie en drijfveren



De persoonskenmerken die het meest sprekend zijn voor ons karakter, geven een beeld van onze intrinsieke motivatie en drijfveren. Het inzetten van deze eigenschappen levert ons eerder energie op dan weerstand en gaat vrijwel automatisch.



Jij bent vaak gericht op jouw omgeving en op wat er om je heen gebeurt. Vaak zie, hoor of voel je van alles. Soms zelfs meer dan waar jij concreet iets mee kan. Jij bent gericht op denken en begrijpen, maar ook op dromen en fantaseren. Als jij niet scherp en alert bent, gaat veel van wat er gebeurt langs jou heen. Heeft iets jouw interesse of aandacht, dan kan jij je meestal ook beter focussen. Dan wil jij er alles van weten, het begrijpen, ervaren of verklaren. Jij kan dan ergens helemaal in opgaan.



In jouw houding en gedrag ben jij vooral direct en vaak meer streng dan aardig. Althans, zo kom jij wel vaak over op anderen. Jij bent bijvoorbeeld meer gericht op actie dan dat jij soms even afstand neemt of je geduldig opstelt. Jij laat zien waarvoor jij staat, durft op te komen voor jouw rol of taak en jij komt vaak wel in actie waar veel anderen nog even nadenken of twijfelen. Jij bent vaak vooral zakelijk, rationeel en concreet. Heb jij een doel of missie, dan kom jij vaak direct in actie, waarbij jij je niet laat hinderen door sfeeraspecten of bezwaren van anderen. Jij stelt je vooral nuchter en pragmatisch op. En hoe voorzichtiger anderen zijn, hoe meer jij jouw moed en daadkracht toont.

2.4 Kernkwaliteiten en talenten



Kernkwaliteiten zijn de talenten van een persoon. Deze komen voort uit onze intrinsieke motivatie en drijfveren. Het zijn onze talenten die we automatisch, vaak zonder erover na te denken, laten zien. Naarmate we ouder worden en ons ontwikkelen, kunnen we leren onze talenten meer bewust in te zetten en ze te ontwikkelen tot vaardigheden en competenties.



Jij bent gericht op waarneming, denken, begrijpen en verbeelding. Zie jij kansen en concrete mogelijkheden, dan ligt jouw focus op jezelf ontwikkelen, veranderen en verbetering. Jij bent zowel nieuwsgierig als oplettend ingesteld. Hierdoor ben jij vaak gericht op onderzoek, het weten en verklaren, en ben jij veelal kritisch op alles wat jij niet kunt plaatsen, niet kan verklaren of niet kan duiden naar oorzaak en gevolg.



Als iets jouw interesse heeft, kan jij je ergens in verdiepen, jezelf specialiseren of jouw deskundigheid tonen. Jij kan van grote toegevoegde waarde zijn als jij kracht en een positieve flow ervaart. Als iets jouw passie heeft, dan ben jij vaak nog meer alert. Meestal kan jij je dan ook veel beter focussen en zaken of informatie ontleden. Als jij een duidelijk doel voor ogen hebt, dan kan jij ergens helemaal in opgaan. Soms zelfs zo sterk, dat anderen moeite hebben om je bij te houden, je te begrijpen of jouw inbreng te plaatsen.



Jij stelt je meestal zakelijk en vastberaden op. Daarbij zal jij zelden onnodig afwachten, maar vooral handelend optreden. Bovendien neem jij makkelijk het initiatief, pakt vaak zonder moeite jouw verantwoordelijkheid en gaat de discussie niet uit de weg. Jij zegt waar het op staat, weet vaak ook wat je te doen staat en komt regelmatig in actie, waar veel anderen vaak nog even nadenken.

Jij neemt meestal makkelijk de leiding en hebt geen enkele moeite om anderen aan te sturen, ook niet als jij daarbij streng en duidelijk moet zijn. Tegengeluid, weerstand of een 'ja maar' vind jij lastig en vooral als gevoelsaspecten een rol spelen, kan jij formeel of zakelijk reageren. Wel ben jij bereid om de consequenties te aanvaarden van jouw gedrag en houding, onder voorwaarde dat jij hierover wordt geïnformeerd, zelf oorzaak en gevolg kunt onderscheiden en kunt overzien wat jouw rol is (geweest) in het geheel.

2.5 Valkuilen



Ook al hebben we talenten en kwaliteiten die we goed kunnen gebruiken, niet altijd zijn deze talenten handig of van toepassing op de huidige situatie. Ook bestaat het risico dat we erin doorslaan. Dit gebeurt met name als het niet goed met ons gaat. Dan vallen we terug op de gedragingen die we prettig vinden en waartoe we intrinsiek gedreven worden. Schieten we hierin door, dan is ons talent als het ware 'te veel' aanwezig en spreken we van een valkuil.



Jij bent vaak erg nieuwsgierig en alert op alles wat er om je heen gebeurt. Soms zie jij zoveel en krijg jij zoveel prikkels binnen, dat het je te veel kan worden en het te druk wordt in jouw hoofd. Jij kan dan overprikkeld raken, onrustig worden of moeite hebben om jezelf te focussen. Regelmatig vind jij het moeilijk om georganiseerd te blijven of om snel en efficiënt te handelen. Als je iets niet leuk vindt, dan kun je het vaak nauwelijks opbrengen om het toch te doen of je er toch in te verdiepen. Het kost dan enorm veel energie en moeite om je te focussen.



Jij hebt soms de neiging om ergens helemaal in op te gaan, waardoor fantasie en werkelijkheid door elkaar heen kunnen gaan lopen. Als jij dan geen duidelijke keuzes maakt of als jij dan geen structuur of kaders hebt, dan kun jij jezelf helemaal verliezen in jouw gedachten. Nadenken kan dan veranderen in piekeren.



Jij kan soms te direct zijn en je te praktisch, nuchter en zakelijk opstellen. Jij valt dan enkel nog terug op logica en actie, waarbij jij eigenlijk nauwelijks stilstaat bij de beleving of de gevoelens van de ander. Jij wil je eigenlijk zo min mogelijk laten beïnvloeden door gevoelens, de sfeer of de relatie, terwijl er hier vaak juist zoveel speelt.

Als iets voor jou belangrijk is, dan kan jouw energie en daadkracht soms al snel zorgen voor een gespannen sfeer. Jij kan anderen dan onder druk zetten, met alle risico's die daarbij horen. Jij bent je hier niet altijd voldoende bewust van, omdat jij de sociale aspecten of de gevoelsaspecten vaak onderdrukt of onderschat. Hierdoor zet jij niet alleen relaties onder druk, maar doe jij ook jezelf tekort. Doordat jij soms onvoldoende alert bent op tactisch handelen, zet jij, zonder dat jij het door hebt, de boel op scherp of reageer jij erg bot op anderen.

2.6 Uitdagingen



We zijn geneigd om gedragingen te vertonen die wij van nature gemakkelijk laten zien: ons primaire gedrag. Deze gedragingen zijn niet goed of fout, maar in de ene situatie is het primaire gedrag gewenst en in de andere situatie minder gewenst. Onze uitdagingen helpen ons om naast ons primaire gedrag ook functioneel gedrag te ontwikkelen: gedrag waar de situatie om vraagt.



Je mag je soms beter (leren) focussen en meer terugvallen op planning, ordening en/of een goede voorbereiding. Hierbij zou je meer mogen openstaan voor efficiëntie en samenwerking en vooral voor hoe zaken en situaties soms slimmer en meer adequaat georganiseerd kunnen worden. Je kunt baat hebben bij het denken in patronen, kaders en structuren, een goede planning, ordening en methodisch werken. Kortom, jezelf oefenen in discipline. Uiteraard zonder aan wendbaarheid te verliezen, maar vooral aan efficiëntie te winnen.



Verbinding zoeken met anderen die je mogen bekritisieren en/of confronteren kan hierbij helpen. Jij kan namelijk zeker enige hulp en ondersteuning gebruiken, echter zal jij hier uit jezelf meestal niet zo snel om vragen. Jij staat hier vaak niet voor open, waardoor jij soms eerst jouw hoofd moet stoten, wil jij ergens van leren. Oftewel, jij zal jezelf veelal gaandeweg ontwikkelen, al dan niet met vallen en weer opstaan.



Jij bent vaak voldoende assertief, fanatiek of strijdbaar en meestal zet jij sterk in op de kracht van logica en daadkracht. Delegeren, relativeren en aandacht voor sociale interactie zijn voor jou ontwikkelpunten. Hierbij mag jij ook meer alert zijn op de vaak ongewenste effecten van jouw grote daadkracht. Vaak ben jij immers meer gericht op actie, instructies geven en het nemen van jouw verantwoordelijkheid dan op inspireren, delegeren en vragen stellen. Kort samengevat is het simpelweg noodzakelijk dat jij je (meer) bewust bent van wat jouw gedrag soms losmaakt bij anderen

Jij kunt baat hebben bij een mentor of coach die jou stimuleert tot het ontwikkelen van tact en diplomatie en jou reflecteert en prikkelt om jouw vaak grote daadkracht beter of slimmer in te zetten. Dit zou al kunnen beginnen bij het beter regisseren van jouw emoties en jouw gedrevenheid door soms te nuanceren, te doseren of even afstand te nemen. Het beoefenen van een contactsport, maar ook yoga of een training in communicatie of sociale interactie kunnen daarbij zeker bijdragen aan jouw verdere ontwikkeling.

2.7 Functionele rol



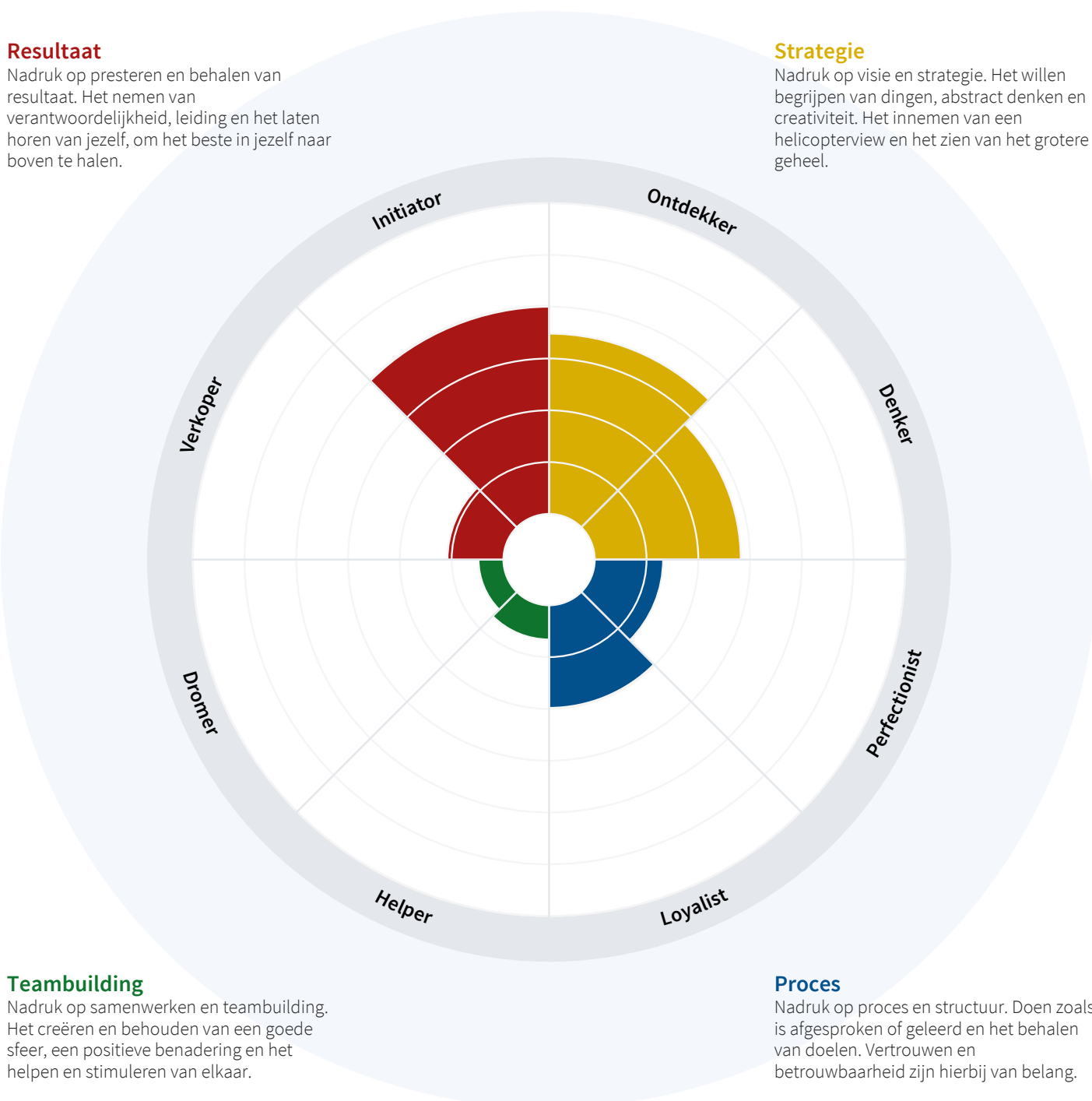
Aan de hand van jouw persoonlijkheid kan jij een bepaalde functionele rol innemen. Hierin worden vier categorieën onderscheiden, namelijk gericht op resultaat, strategie, teambuilding of proces. Deze categorieën komen overeen met de vier focusrichtingen in de persoonlijkheidsanalyse, eerder in dit rapport. Binnen elke categorie worden er twee functionele rollen onderscheiden. Bij elke rol horen kansen, maar ook risico's.

Resultaat

Nadruk op presteren en behalen van resultaat. Het nemen van verantwoordelijkheid, leiding en het laten horen van jezelf, om het beste in jezelf naar boven te halen.

Strategie

Nadruk op visie en strategie. Het willen begrijpen van dingen, abstract denken en creativiteit. Het innemen van een helicopterview en het zien van het grotere geheel.



Teambuilding

Nadruk op samenwerken en teambuilding. Het creëren en behouden van een goede sfeer, een positieve benadering en het helpen en stimuleren van elkaar.

Proces

Nadruk op proces en structuur. Doen zoals is afgesproken of geleerd en het behalen van doelen. Vertrouwen en betrouwbaarheid zijn hierbij van belang.

2.8 In werk en samenwerking



De functionele rol die jij van nature zal innemen kan worden vertaald naar concreet gedrag in de context van werk en samenwerking met anderen. Hierbij is het belangrijk om inzicht te krijgen in het gedrag dat jij van nature wel zal laten zien, maar het is ook zeker zo belangrijk om inzicht te krijgen in het gedrag dat jij niet snel zal laten zien, bijvoorbeeld bij toenemende druk, spanning of tegenstrijdigheden.

Jij bent actief, enthousiast en een harde werker. Ook toon jij lef en ben jij moedig. Jij neemt altijd het initiatief en jij bent niet afwachtend of voorzichtig. Natuurlijk kan jij hierin ook overdrijven, bijvoorbeeld door te bluffen of door jezelf te overschreeuwen. Jij bent geen meeloper, jij kunt zelfs behoorlijk dwingend zijn. Jij hebt een sterke wil en als jij iets wil, dan ga jij er ook voor. Maar als jij ergens geen zin in hebt, dan doe jij het ook niet. Of jij doet alsof, om zo van het gezeur af te zijn. Er is dan ook niet veel nodig om jou boos te maken.

Dit samen is van invloed op hoe jij werk en hoe jij jezelf ontwikkelt. Jij hebt namelijk structuur en kaders nodig en soms is het nodig dat iemand bij jou op de rem trapt. Aanmoediging of motivatie heb jij in ieder geval niet nodig. Stilzitten en braaf luisteren, daar kan jij helemaal niet tegen. Als dit dan toch moet, dan kost dit jou heel veel moeite. Jij wordt dan opstandig of onrustig. Dit is wel afhankelijk van de situatie, van de werkzaamheden of met wie jij samenwerkt. Zo kan de spanning nog wel eens oplopen met mensen met wie jij het echt niet kunt vinden. Als de ergernis of weerstand dan wederzijds is, dan is een conflict soms onvermijdelijk. Jij gebruikt dan grote woorden of jij blijft dan stevig van je af. Echter ben jij soms gewoon onzeker en soms weet jij gewoon niet hoe jij moet omgaan met jouw emoties, hormonen of energie.

Werken, maar ook jezelf ontwikkelen, gaat bij jou altijd met vallen en weer opstaan. Jij bent actief en praktisch ingesteld en jij neemt graag jouw eigen beslissingen. Jij doet de dingen zoals jij het wil of zoals jij zelf denkt dat het moet. Jij bent uit jezelf niet gericht op samenwerken en jij staat ook niet echt open voor advies. Werken en ontwikkelen doe jij op jouw manier, het liefst in de praktijk door gewoon te doen en vooral niet te veel theorie en samenwerking. Jij kunt bijvoorbeeld niet lang stil zitten en geduldig luisteren is niet iets waar jij goed in bent. Ook ben jij niet echt gericht op sociaal contact of gezelligheid.

Jij trekt je niet veel aan van anderen en jij maakt je ook niet echt druk over wat anderen van jou denken. Als jij toch iets met anderen doet, dan heb jij daar een goede reden voor of dan heb jij daar een eigen belang bij. Samenwerken doe jij alleen als jij hier zelf voor kiest en dan neem jij meteen een leidende rol aan. Jij doet alleen wat jij leuk vindt, wat jij belangrijk vindt of waar jij zin in hebt. Als jij ergens geen zin in hebt, dan doe jij het gewoon niet. Als iets jouw volle interesse heeft, dan ga jij helemaal los en kom jij direct in actie. Vaak zonder plan of zonder goede voorbereiding. Hierdoor leer jij meer van fouten maken en van vergissingen dan dat jij leert van het treffen van goede voorbereidingen.

3. Inzetbaarheidsfactoren



In dit hoofdstuk worden de acht Inzetbaarheidsfactoren besproken. Deze factoren zijn van invloed op jouw inzetbaarheid en geven een beeld van jouw beleving van jouw huidige werksituatie. We geven hier geen feitelijke weergave van jouw inzetbaarheid, maar we beschrijven hier hoe jij jouw eigen inzetbaarheid en mogelijkheden tot ontwikkeling ervaart (zie bijlage voor definities van de Inzetbaarheidsfactoren).



Leiding



Jij scoort hoog op Leiding.

Jij geeft met deze score aan dat jij tevreden bent met of over jouw leidinggevende. Jij bent van mening dat er sprake is van een goede of respectvolle onderlinge verstandhouding en vaak is er sprake van een prettige en vriendelijke manier van communiceren. Is er misschien wel sprake van een echte klik, want jij kunt met vrijwel al jouw vragen, zorgen of problemen bij jouw leidinggevende terecht. Jij kunt eigenlijk alles wat er speelt bespreekbaar maken, wordt hiervoor ook voldoende tijd genomen, ook al is het soms druk, vaak is er voldoende ruimte voor een transparante onderlinge communicatie.

Jij hebt nauwelijks kritiek op de stijl van leidinggeven, immers jij krijgt vaak alle ruimte om jouw punt te maken. In ieder geval is er voldoende aandacht of ruimte voor jouw vragen en is er altijd wel ruimte om te spreken over jouw ontwikkeling, verbeterpunten, onderlinge samenwerking of wat er zoal speelt. Is er eigenlijk nauwelijks sprake van weerstand of onderlinge problemen, want vaak wordt er alles aan gedaan om een oplossing te organiseren. Of om met elkaar te overleggen. Ben jij van mening dat jouw inbreng of jouw bijdrage gewaardeerd wordt en heb jij ook geen twijfel of onzekerheid over de kwaliteit, deskundigheid of stijl van leidinggeven.

Kortom, jij kunt in voldoende terugvallen op jouw leidinggevende, zo geef jij met deze score aan.



Collegialiteit



Jij scoort hoog op Collegialiteit.

Jij geeft met deze score aan dat jij meestal een goede onderlinge sfeer ervaart op jouw werk. Jij vindt het meestal gezellig onder elkaar en jij ervaart met de meeste van jouw collega's een goede klik en een gevoel van collegialiteit. Jij bent van mening dat jij in voldoende mate terug kunt vallen op jouw collega's en jij ervaart vaak een gevoel van wederzijdse waardering en een gevoel van wederzijds respect. Ben jij van mening dat er voldoende sprake is van een respectvolle onderlinge verstandhouding en dat er niet of nauwelijks sprake is van roddel, achterklap of pestgedrag, zo geef jij aan.

In ieder geval ervaar jij met (een aantal van) jouw collega's een goede klik en vaak bespreek jij wat je dwars zit, zoals eventuele problemen, zorgen of irritaties. Wordt hier ook tijd voor vrijgemaakt, ook al is er sprake van bijvoorbeeld een verhoogde werkdruk. Immers een goede sfeer en een goede onderlinge communicatie is erg belangrijk, want anders gaat dit ook ten koste van een efficiënte of adequate samenwerking, zo geef jij aan. Samengevat heb jij het gevoel dat een goede werksfeer, collegialiteit en een prettige samenwerking belangrijke waarden zijn, maar vooral vind jij het belangrijk dat jij serieus wordt genomen door jouw collega's.



Functie-interesse



Jij scoort hoog op Functie-interesse.

Met deze score geef jij aan dat jij jouw werk meestal als nuttig, plezierig en als interessant ervaart. Zelden vind jij jouw werk saai of vervelend, ook al doe jij sommige werkzaamheden wellicht min of meer routinematig. Vaak zie jij echt wel goed het nut ervan en zelden ga jij met tegenzin naar jouw werk.

Jij ervaart meestal voldoende motivatie om jezelf enthousiast op jouw werk te richten en jij ervaart ook voldoende energie en enthousiasme om jouw werkzaamheden adequaat en efficiënt te verrichten. Eigenlijk ben jij best tevreden met hoe het gaat en jij bent nauwelijks ontevreden over jouw huidige taak- en functie-inhoud. Regelmatig ervaar jij echt plezier in jouw huidige werk en overall gezien vind jij dat de huidige functie-eisen voldoende aansluiten bij jouw wensen, competenties en/of jouw vaardigheden.



Functieperceptie



Jij scoort hoog op Functieperceptie.

Met deze score geef jij aan dat jij momenteel tevreden bent over jouw huidige baan of functie. Jij staat zorgezegg positief ten opzichte van jouw functie en/of jouw loopbaanmogelijkheden; jij bent loyaal aan jouw taak en de daarbij behorende zekerheden en jij bent doorgaans tevreden over jouw functiemogelijkheden.

Over jouw vooruitzichten denk jij inderdaad soms wel eens na, maar een concrete verandering is nu niet aan de orde, zo lijkt. Ook al gaat er de komende tijd misschien wel wat veranderen, jij maakt jezelf hierover eigenlijk geen grote zorgen. Stappen om jezelf te verbeteren of te veranderen staan nu niet in de planning, immers waarom veranderen wat goed gaat, zo kun jij zeggen. Uiteraard alles wat noodzakelijk is om 'bij te blijven' doe jij min of meer als vanzelfsprekend, maar om nu van functie te veranderen, daarvoor heb jij waarschijnlijk nog geen concrete acties ondernomen.



Materiële waardering



Jij scoort hoog op Materiële waardering.

Met deze score geef jij aan dat jij momenteel tevreden bent over jouw salaris en over de beloning die jij krijgt. Ook over de secundaire voorwaarden of -vergoedingen ben jij zeker niet ontevreden. Eigenlijk ben jij best wel blij met alle regelingen en de mogelijkheden die je geboden worden.

Jij bent momenteel niet alleen tevreden over jouw huidige beloning, ook de vooruitzichten en het perspectief wat jij ervaart geeft je een positief gevoel. Ook ervaar jij veelal voldoende ruimte om jezelf verder te kunnen ontplooiën, is er vaak voldoende ruimte voor wat extra's, zoals een studie- of onkostenregeling, kortom, eigenlijk is er in financiële zin geen enkele reden voor je om je echt zorgen te maken.



Immateriële waardering

Materialistisch Afstandelijk Zakelijk Voldoening Idealistisch Onrealistisch

Jij scoort zeer hoog op Immateriële waardering.

Jij geeft met deze score aan dat jij ten aanzien van jouw werk vooral prijs stelt op een persoonlijke en individuele benadering en vaak heb jij veel moeite met een zakelijke of formele benadering. In jouw werk vind jij het vooral erg belangrijk dat jij iets kunt betekenen voor anderen en meestal is het vooral jouw intentie dat jij anderen kunt helpen. In sterk mindere mate ben jij gericht op geld verdienen, wel ervaar jij vaak erg graag een gevoel van waardering en erkenning voor jouw inspanningen.

Uiteraard kan dit soms ook voor grote spanning zorgen met betrekking tot de financiële of zakelijke aspecten. In ieder geval kan het soms erg frustrerend zijn of erg onredelijk aanvoelen als jij, in redelijkheid, niet of onvoldoende voor jouw inspanningen wordt beloond. Of als jij bijvoorbeeld onvoldoende salaris krijgt om van rond te komen.

Ook vind jij het vaak erg belangrijk dat jij plezier ervaart en een gevoel van voldoening in jouw werk beleeft, maar jij wenst ook voldoende compensatie voor jouw inspanningen. Vind jij het essentieel dat jij waardering krijgt en ook graag een complimentje, maar liever niet een zakelijke of formele benadering. Uiteraard kan dit soms voor grote spanning zorgen, bijvoorbeeld in jouw balans werk/privé. Vooral als er onverhoopt sprake is van een verhoogde druk kan dit soms al snel voor problemen zorgen, bijvoorbeeld als er soms allerlei belangen door elkaar heen gaan lopen.



Ontwikkelmotivatie

Verzuurd Bekrompen Behoudend Stabiël Ontwikkelbaar Leergierig

Jij scoort hoog op Ontwikkelmotivatie.

Hieruit kan worden geconcludeerd dat jij een gevoel van zekerheid en duidelijkheid niet als een voorwaarde ziet om je te ontwikkelen of te ontplooien. Ook al voel jij je bijvoorbeeld enigszins onzeker, dan zal dit je er meestal niet van weerhouden om je lerend, ontdekkend of ontwikkelbaar op te stellen. Ook in nieuwe of voor jou onbekende situaties stel jij je vaak voldoende leerbaar of ontwikkelbaar op. Jij bent uit jezelf vaak meer gericht op nieuwe informatie dan dat jij je laat beperken door wat jij wel weet of jij wel begrijpt. Vaak heb jij geen moeite om je aan te passen aan veranderende omstandigheden, ook als jij niet begrijpt waarom het nodig of belangrijk is. Leren en jezelf ontwikkelen doe jij graag. En ook al heeft iets niet direct jouw eerste interesse en ook al sluit iets niet direct aan bij jouw mogelijkheden, toch kan jij je vaak voldoende concentreren op de boodschap of op de essentie. In ieder geval kijk jij regelmatig buiten de kaders van jouw comfortzone, iets waar jij ook anderen toe kunt prikkelen.



Verandervermogen



Vastgeroest

Statisch

Zekerheid

Duurzaam

Ontdekkend

Avontuurlijk

Jij scoort neutraal op Verandervermogen.

Hieruit kan worden opgemaakt dat jij soms moeite hebt met veranderingen, bijvoorbeeld als het plotseling gebeurt en jij je niet hebt kunnen voorbereiden. Ook heb jij er soms moeite mee als veranderingen zonder overleg aan je worden opgelegd of aan je worden opgedrongen. Het kan je bijvoorbeeld irriteren als het achter jouw rug om gebeurt of als er aan jouw rechten of zekerheden wordt gekomen. Als er wat moet veranderen, dan graag in overleg en het liefst geleidelijk. Soms heb jij veel moeite met reflectie, intervisie of een zelfkritische houding aannemen, in ieder geval zal jij er niet snel zelf om vragen. Jij kan het lastig vinden om kritiek te krijgen, vooral als het persoonlijk wordt gemaakt. Jij staat uiteraard best open voor kritiek, maar dit moet dan wel terecht en objectief zijn en het moet dan wel op een positieve wijze en zonder verwijten gebracht worden.

Tot slot

In deze rapportage hebben wij de resultaten van jouw InzetbaarheidScan teruggekoppeld. Je hebt hiermee een beeld gekregen van wat jou drijft en waar voor jou kansen en belemmeringen liggen ten aanzien van jouw inzetbaarheid. Met deze rapportage bieden wij je enerzijds de mogelijkheid om de resultaten later nog eens rustig door te lezen. Anderzijds willen we jou met deze rapportage stimuleren om nog eens kritisch te kijken naar jouw gedrag in relatie tot jouw huidige (werk)situatie. Door aandacht te (blijven) besteden aan jouw ontwikkeling, haal je het maximale uit jezelf.

Ten slotte benadrukken wij dat dit document geen uitspraken doet over wat 'goed of fout' is en niet als een beoordeling of veroordeling mag worden gezien. Het dient vooral als een handvat, zodat je in staat bent om zelf regie te voeren over jouw toekomst!

Succes!



Werving en selectie

De juiste persoon op de juiste plek!



Duurzame inzetbaarheid

Leg de basis voor een vitale, toekomstbestendige organisatie!



Talentontwikkeling

Identificeer talent en breng ontwikkelpotentieel in kaart.



Performance management

Objectiveren van performance, creëren van een feedbackcultuur en monitoren van resultaten.



Loopbaanontwikkeling

Stimuleer beweging en creëer perspectief!



Leiderschap

Leiderschapsontwikkeling begint bij zelfinzicht!



Integriteit

Reflecteren en anticiperen op kansen en risico's rondom integer handelen.



Agile werken

Faciliteer gedragsverandering en creëer een wendbare organisatie.

New**hr**

NewHR b.v.
Dijkzichtweg 9
8028 PC Zwolle

+31 (0)38 45 33 925
info@newhr.nl
www.newhr.nl

Bijlage: definities Inzetbaarheidsfactoren



Leiding

Leiding is indicatief voor de mate van steun of waardering die jij ervaart te ontvangen van jouw leidinggevende. Het geeft een duidelijk beeld van jouw beleving van (de stijl van) leidinggeven, zoals het ervaren van concrete ondersteuning of praktische begeleiding en de mate waarin jij kunt omgaan met hiërarchische verhoudingen.



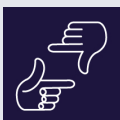
Collegialiteit

Collegialiteit is indicatief voor de onderlinge werksfeer en de mate van collegiale steun of waardering die jij ervaart. Het geeft een duidelijk beeld van zowel de kwaliteit als de sfeer van samenwerken en de mate waarin er sprake is van onderling vertrouwen en wederzijds respect.



Functie-interesse

Functie-interesse is indicatief voor de mate van jouw interesse voor en tevredenheid over jouw huidige functie. Het geeft een duidelijk beeld van de mate waarin jij ervaart dat de taken en werkzaamheden aansluiten op jouw talenten, competenties en vaardigheden.



Functieperceptie

Functieperceptie is indicatief voor de mate waarin jij stabiliteit, bevestiging en zekerheid ontleent aan jouw functie en jij tevreden bent met de overeengekomen taak- en functieomschrijving. Het geeft een duidelijk beeld van jouw ambities en verwachtingen ten aanzien van jouw loopbaan- en talentontwikkeling of juist jouw loyaliteit aan bestaande zekerheden.



Materiële waardering

Materiële waardering is indicatief voor de mate van jouw tevredenheid over de (mogelijkheden van) financiële en/of materiële beloning, zoals salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden. Het geeft een duidelijk beeld van de mate waarin jij ervaart op een gepaste, rechtvaardige of juist royale wijze beloond te worden voor jouw inspanningen.



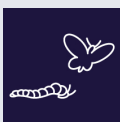
Immateriële waardering

Immateriële waardering is indicatief voor de mate van jouw streven naar waardering en bevestiging ten aanzien van immateriële zaken, zoals betrokkenheid, voldoening en sociale interactie. Het geeft een duidelijk beeld in hoeverre jij het belangrijk vindt om je als mens gewaardeerd te voelen of dat jij juist gericht bent op een geldelijke beloning en/of een zakelijke benadering.



Ontwikkelmotivatie

Ontwikkelmotivatie is indicatief voor jouw leer-, ontwikkel- en scholingsbereidheid en jouw motivatie tot het jezelf ontplooien en ontwikkelen. Het geeft een goed beeld van jouw interesse voor (achtergrond)informatie, het jezelf verdiepen in verschillende contexten en onderwerpen en een nieuwsgierigheid tot begrijpen, analyseren en verklaren dan wel dat jij juist behoudend streeft naar zekerheid en duidelijkheid.



Verandervermogen

Verandervermogen is indicatief voor jouw bereidheid tot veranderen, jezelf aanpassen of anticiperen op veranderende omstandigheden. Het geeft een goed beeld van de mate waarin jij open staat voor reflectie en kritiek, jij de bereidheid toont om zelfkritisch naar jezelf te kijken en/of jij in staat bent om door de bril van anderen naar jezelf te kijken dan wel dat jij juist sterk vasthoudt aan jouw eigen mening of beleving, jij een starre houding toont of dat jij zelfs verzuurd of verbitterd elke verandering kritiseert.