



Inzicht in persoonlijkheid

Persoonlijkheidsanalyse

Persoonlijkheidsanalyse

Voorbeeld Rapportage



Drijfveren

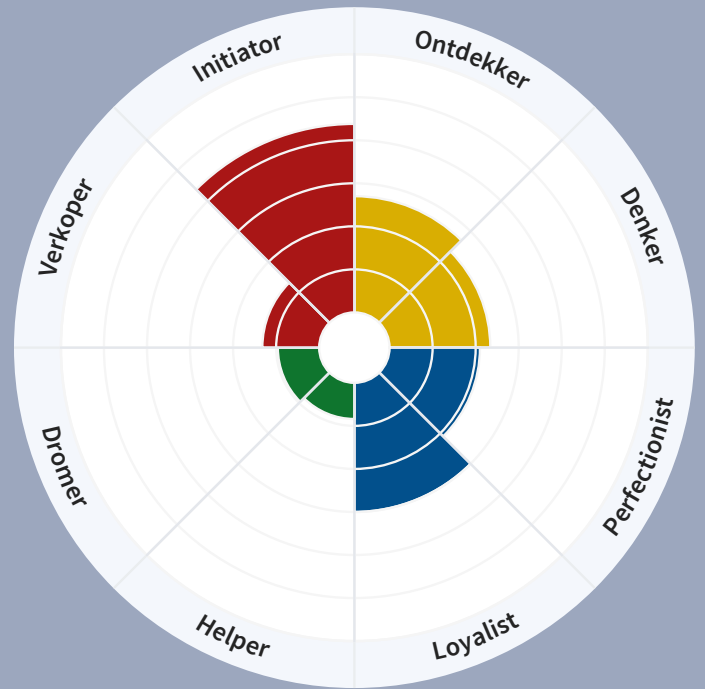
- Je wil jezelf mogen zijn, gezien en gehoord worden.
- Je hebt graag alles onder controle.



Valkuilen

- Je kan soms veel moeite hebben om jezelf in te houden.
- Je kunt soms erg kritisch zijn, pietluttig of belerend overkomen.

2.2 Drijfveren, talenten, valkuilen en uitdagingen



2.7 Functionele rol

Actie, passie, beslissen,
daadkracht, resultaat, succes,
verantwoordelijkheid en initiatief
Resultaatsfocus

2. Persoonlijkheidsanalyse

Gedrevenheid

Uit zonder moeite
gevoelens en emoties



Neemt initiatief en
verantwoordelijkheid



Denkt buiten de bestaande
kaders



Is gedreven zich te
profilieren



2.1 Overzicht gedragskenmerken

Inleiding

Op 30 april 2024 heb jij een digitale Persoonlijkeidsanalyse ingevuld. Deze Persoonlijkeidsanalyse geeft jou inzicht in jouw talenten, kansen en belemmeringen ten aanzien van jouw ontwikkeling. Er wordt ingegaan op jouw persoonlijkheidsprofiel en de gedragspatronen die hierbij aansluiten. Je kan deze rapportage gebruiken om op jezelf te reflecteren en om ontwikkelpunten te formuleren.

De mate waarin we onszelf ontwikkelen is afhankelijk van een groot aantal factoren. Vaardigheden, competenties en kennis spelen hierbij een rol, maar ook de mate waarin iemand fit en vitaal is, is van groot belang. De specifieke punten die voor jou belangrijk zijn om te ontwikkelen, zijn ook deels afhankelijk van jouw persoonlijkheid. Iedereen heeft namelijk talenten en bij ieder talent hoort ook een valkuil en een uitdaging. In de Persoonlijkeidsanalyse kom je meer te weten over jouw ontwikkelmogelijkheden, in waar jij tegenaan kan lopen in jouw functioneren en in wat jij zelf kan doen om regie te voeren over jouw ontwikkeling.

"Identificeer talent en breng ontwikkelpotentieel in kaart."



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 worden de verschillende onderdelen van de Persoonlijkeidsanalyse zowel grafisch als tekstueel teruggekoppeld. Na het bespreken van deze onderdelen volgt er een slotwoord.



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.

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 Persoonlijkeidsanalyse ligt de focus op het hart.



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.



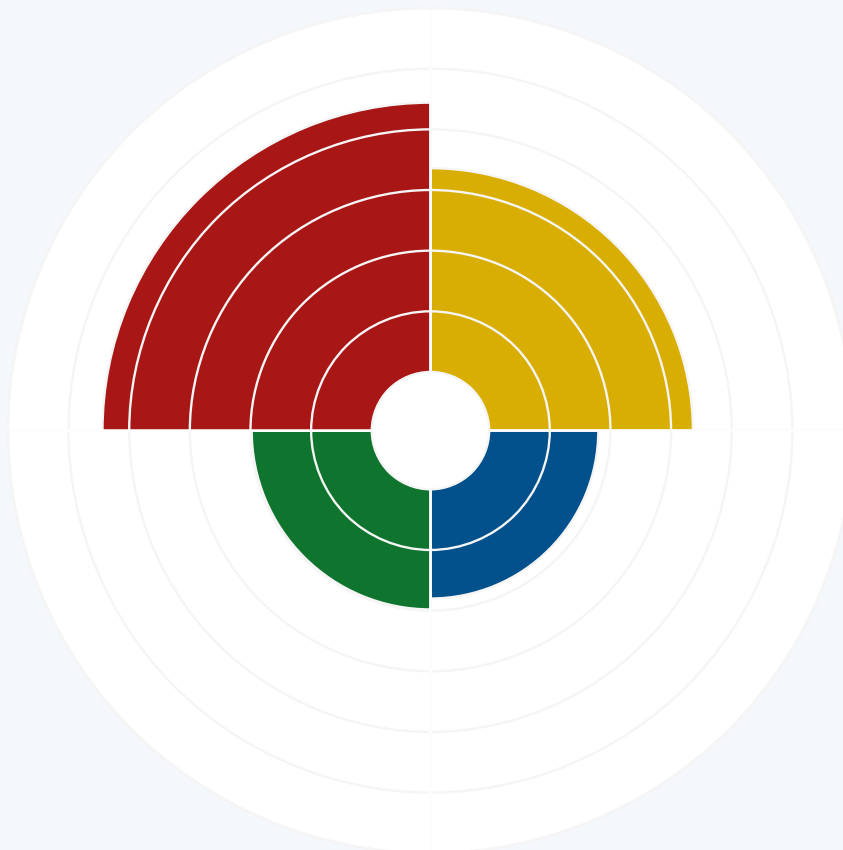
Resultaatgericht

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.



Ontwikkeldericht

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.

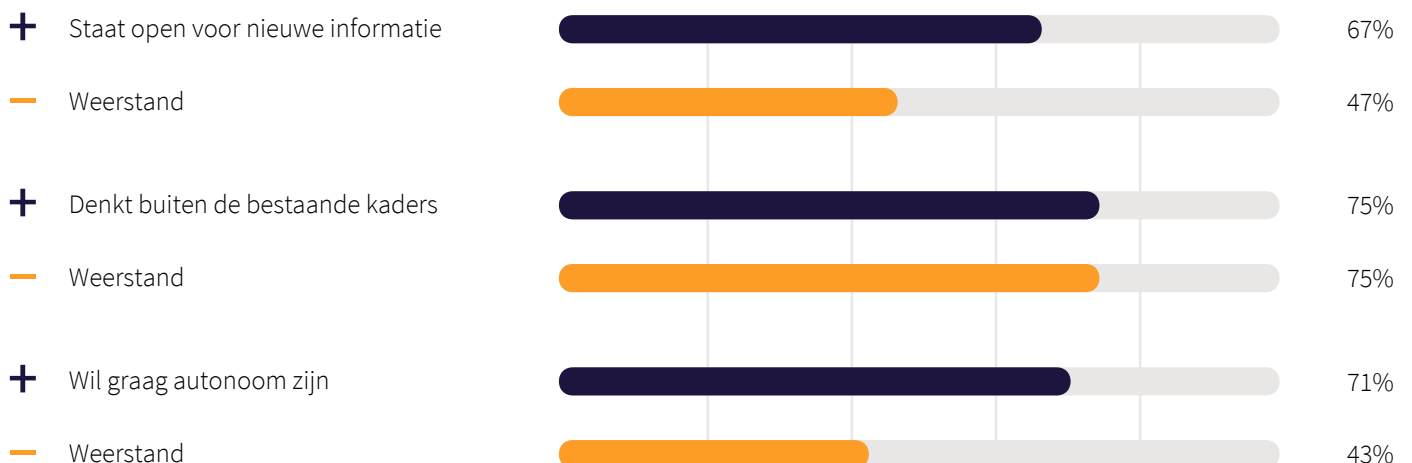
2.1 Overzicht gedragskenmerken



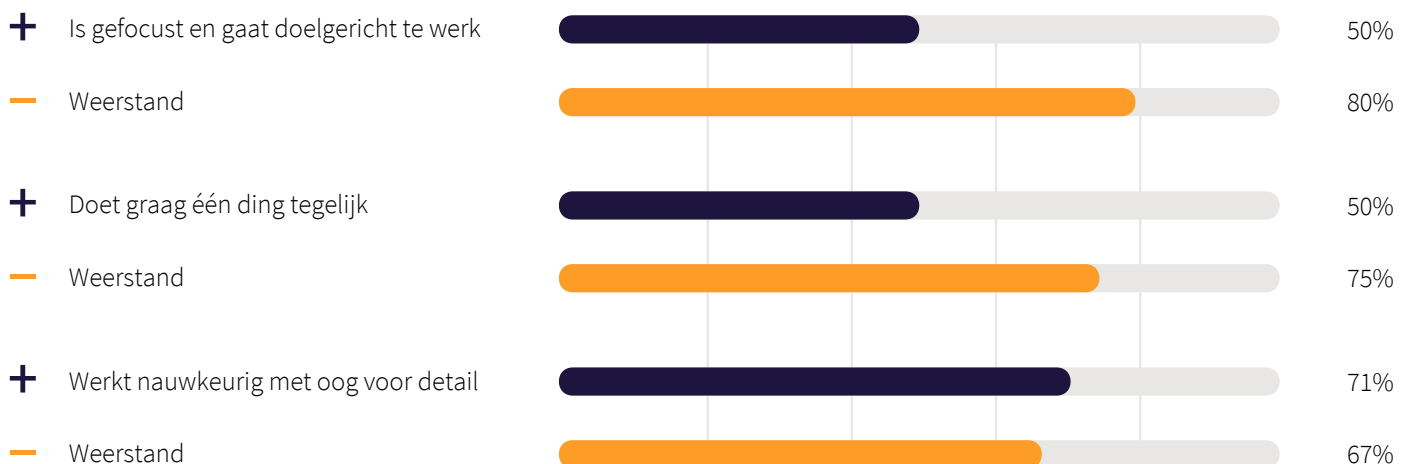
Jouw persoonlijkheidsprofiel kan iets zeggen over hoe groot de kans is dat jij bepaald gedrag wel of niet zal laten zien. Het geeft weer naar welk gedrag jouw voorkeur uitgaat, maar ook hoeveel weerstand jij ervaart bij bepaald gedrag. Hieronder worden verschillende gedragskenmerken weergegeven. Per gedragskenmerk toont het eerste balkje jouw gedrevenheid om het gedrag te laten zien en het tweede balkje de weerstand die jij ervaart bij het gedragskenmerk. Dit wil niet zeggen dat jij bepaald gedrag wel of niet kán 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 zowel het gedragskenmerk als op weerstand, dan zal jij het gedrag wel of niet laten zien, afhankelijk van de situatie. Als er juist sprake is van een lage score op zowel het gedragskenmerk als op weerstand, dan kost deze gedraging jou geen energie, maar levert het jou ook geen energie op. Dit maakt het gedrag ontwikkelbaar.

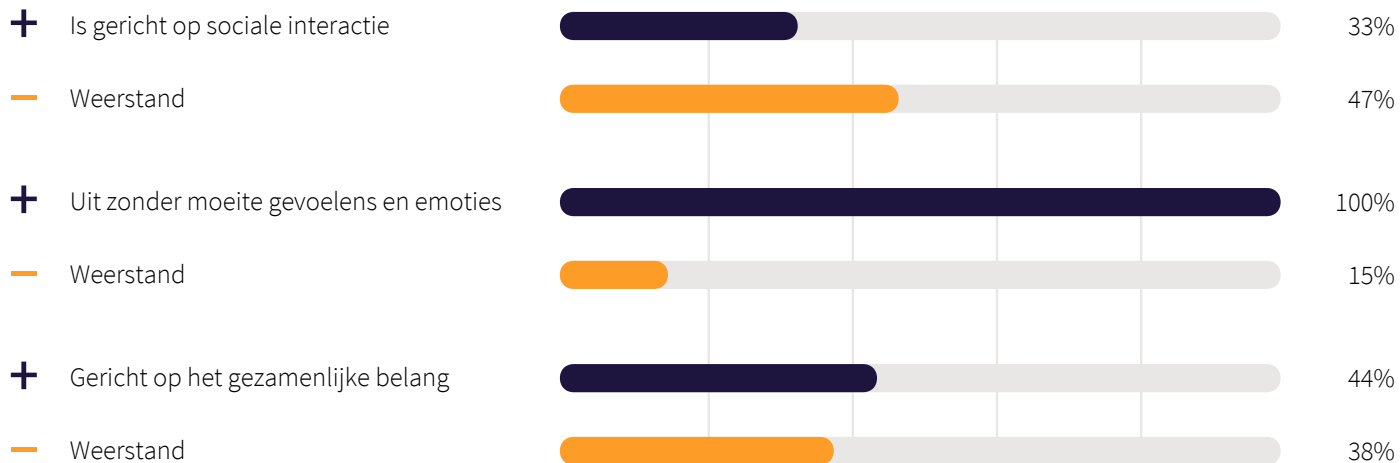
Ontwikkelgericht



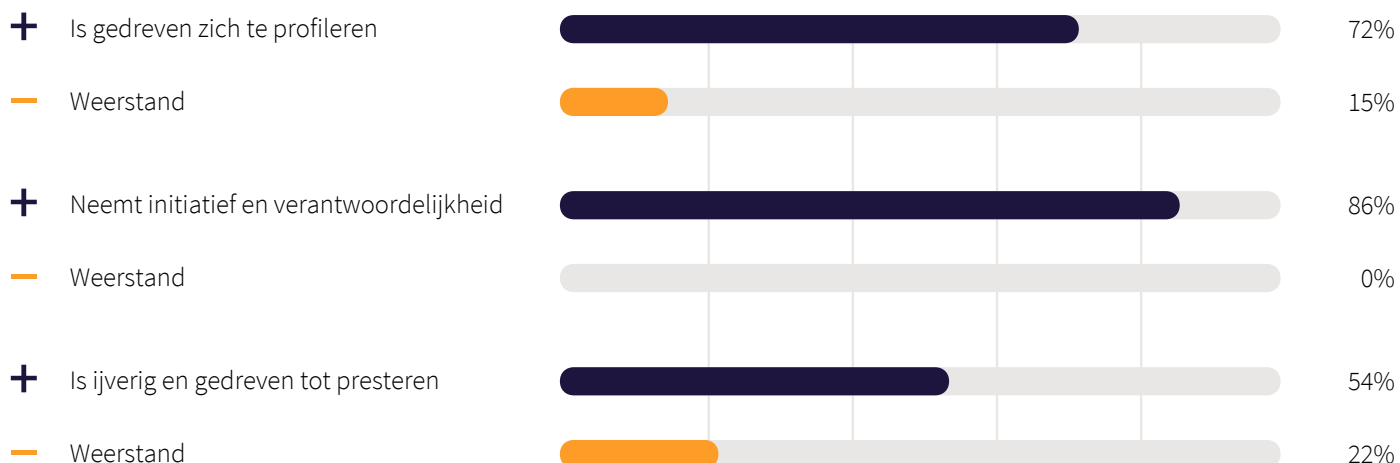
Taakgericht



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 jezelf mogen zijn, gezien en gehoord worden.
- Je hebt graag alles onder controle.
- Je wil graag winnen en de beste zijn.
- Je wil vooral jezelf mogen zijn.

Talenten



- Je komt vaak luid en duidelijk voor je mening uit.
- Je streeft naar kwaliteit, nauwkeurigheid en deskundigheid.
- Je toont je veelal competitief, hard werkend en ambitieus.
- Je toont je het liefst onbezorgd, betrokken, gelukkig en ongecompliceerd.



Valkuilen

- Je kan soms veel moeite hebben om jezelf in te houden.
- Je kunt soms erg kritisch zijn, pietluttig of belerend overkomen.
- Je kunt eigenlijk niet goed tegen je verlies.
- Je kunt te primair reageren of te snel jouw frustraties uiten.

Uitdagingen



- Je mag leren incasseren, beter luisteren en onderzoeken en vragen stellen.
- Je mag meer gericht zijn op innovatie, relativeren en creativiteit.
- Je mag meer aandacht hebben voor een goede balans inspanning - ontspanning.
- Je mag meer aandacht hebben voor de vraag achter de vraag.

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 toont jezelf vaak enthousiast en meestal laat jij duidelijk van je horen. Soms heb jij gewoon moeite om jezelf in te houden, want jij wil gezien, gehoord en vooral goed begrepen worden. Meestal toon jij veel energie en power en als iets jouw interesse heeft, dan ga jij ergens gewoon vol voor. Jij bent erop gericht om jezelf te uiten en vaak heb jij geen enkele moeite om jouw gevoelens, beleving of mening te laten horen. Als jij iets wil, dan wil jij dat ook echt en vaak zal jij jezelf niet proberen in te houden. In ieder geval zal jij jouw enthousiasme niet snel voor je houden, want door jouw temperament moet de energie die jij vaak hebt, er ook weer uit.



Jij laat meestal duidelijk merken wat jij vindt of wat jij denkt. Jij zegt vaak eerlijk en direct wat jij belangrijk vindt, maar vaak ben jij nog duidelijker in het aangeven van waar jij last van hebt of wat jij graag anders ziet. Jij draait er meestal niet omheen, maar zegt gewoon waar het op staat. Vaak heb jij weinig moeite om andere mensen ergens op aan te spreken of hen desnoods te corrigeren. Vooral als anderen hun afspraken niet nakomen zal jij er wat van zeggen. Zelf kom jij namelijk wel jouw afspraken en beloftes na. Jij doet immers alles wat in jouw vermogen ligt om na te komen wat jij hebt beloofd, jij jezelf hebt voorgenomen of hebt toegezegd.



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 meestal duidelijk aanwezig. Jij kunt aandacht vragen, belangstelling prikkelen en meestal heb jij geen moeite om jouw mening te uiten. Jij laat vaak duidelijk merken wat jij denkt, vindt en/of voelt en jij zegt meestal direct waar het op staat. Vaak ga jij zonder schroom of moeite de discussie aan en meestal draai jij ergens niet omheen. Jij weet vaak als geen ander aandacht te organiseren voor wat jou drijft of waar jouw interesse ligt.



Als jij iets wil, dan wil jij dat ook echt. Meestal houd jij jezelf niet graag in en vind jij het lastig om geduldig jouw beurt af te wachten. Jij wil graag jouw punt maken en in jouw enthousiasme kan jij eigenlijk alles wel aan. Jij wil jezelf bewijzen en vooral als jij ergens zelf in gelooft, wacht jij echt niet langer af dan dat jij nodig vindt. Ook kan jij in jouw aanpak erg vasthoudend zijn en uit jezelf vraag jij niet snel om advies, kaders of grenzen. Jij laat je meestal ook niet tegenhouden door afspraken, tradities of hoe het hoort.



Jij bent vaak feitelijk en concreet. Jij hebt oog voor details en meestal ben jij controlerend ingesteld, gericht op degelijkheid, zekerheid en herkenbaarheid. Jij gaat uit van wat jij weet, kent, kunt overzien en/of waar jij vertrouwd mee bent. Meestal ben jij gericht op een gevoel van veiligheid, orde, regelmaat en kwaliteit. En dit verlang jij ook van anderen.

Wat jij doet, doe jij goed of niet. Jij zal zelden of nooit zeggen 'ik doe maar wat'. Jij bent juist kritisch op alles wat jij doet. Wat jij toezegt, dat maak jij waar. In ieder geval doe jij precies wat jij beloofd hebt of jezelf hebt voorgenomen. Als jij teveel hooi op jouw vork hebt genomen of er is overmacht in het spel, dan nog doe jij er alles aan om jouw afspraken na te komen. En als min of meer vanzelfsprekend spreek jij anderen hier ook op aan.

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 vindt het soms erg lastig om jezelf in te houden, vooral als iets je raakt of als iets jouw interesse heeft. Eerst even nadenken of jezelf inhouden kost je vaak veel moeite en energie en met regelmaat praat jij in jouw enthousiasme voor jouw beurt. Zeker als jij jouw energie niet kwijt kan kost het jou veel moeite om jezelf tactisch op te stellen. Het lukt je dan alleen om je in te houden als jij je hier bewust actief voor inzet en dit kost jou veel energie. En zelfs dan lukt het nog niet altijd.



Als jij wordt gecorrigeerd, dan voel jij je niet altijd begrepen of voldoende serieus genomen, al helemaal als jij het niet kunt plaatsen. Als jij dan geen goede uitleg of voldoende ruimte krijgt om jouw punt te maken, dan kun jij geërgerd en onhandig reageren. Als jij je dan toch moet inhouden, dan lukt dit je soms nauwelijks, wat zorgt voor veel frustratie en ergernis.



Soms kun jij te duidelijk zeggen wat je dwarszit, waar jij je aan ergert of ben jij gewoon te kritisch. Ook kan jij erg vasthoudend zijn in wat jij wil, wat jij jezelf hebt voorgenomen of wat jij anderen hebt toegezegd. Soms ben jij geneigd je overal mee te bemoeien en zeg jij zonder je in te houden wat er anders moet of wat je irriteert. Jij kan erg streng zijn in jouw oordeel en niet altijd kun jij goed omgaan met geplaag of met een geintje.

Soms heb jij moeite om iets door de vingers te zien of een vergissing of fout zomaar af te doen met een waarschuwing, een goed gesprek, humor of een grapje. Meestal vat jij situaties vooral serieus, kritisch en ernstig op en soms vind jij het lastig om zaken of situaties te relativieren, vooral als je iets belangrijk vindt. Of jij hebt moeite om ergens de humor van in te zien, bijvoorbeeld omdat jij je verantwoordelijk voelt, maar anderen je hierin niet voldoende serieus nemen.

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.



Jij kunt jezelf ontwikkelen in het opbrengen van discipline, het hebben van geduld en jezelf soms wat beter in de hand houden. Jij zou vaker moeten zoeken naar een betere balans tussen zenden (praten/doen) en ontvangen (luisteren/nadenken). Hierbij mag jij vooral meer diplomatiek of tactisch leren omgaan met jouw emoties of onderliggende prikkels en sensaties.



Jij zou veel baat kunnen hebben bij een coach of mentor die jou reflecteert op jouw houding en gedrag en die je actief stimuleert om jezelf meer doordacht, objectief analyserend en diplomatiek op te stellen.



Bijvoorbeeld door je verder te ontwikkelen (te scholen) in jouw communicatieve vaardigheden. Of iemand die je tenminste prikkelt eens wat vaker eerst 'tot 10 te tellen'. Kortom, die je uitdaagt om slimmer, adequater of meer respectvol om te gaan met jezelf, jouw kwaliteiten en jouw emoties.



Jij bent vaak meer gericht op zekerheid en degelijkheid, dan dat jij open staat voor innovatie, ontdekken en/of creativiteit. Zo kan jij het bijvoorbeeld lastig vinden om vertrouwde zekerheden los te laten, kost het jou veel energie om je kwetsbaar en lerend op te stellen of kan jij moeite hebben met reflectie. Een goedbedoeld advies kan jij soms als snel ervaren als kritiek en kritiek vat jij ook al snel te persoonlijk op.

Jij kunt baat hebben bij een coach of mentor die jou mag reflecteren op jouw houding en gedrag en die jou prikkelt of desnoods forceert om kritiek minder snel persoonlijk op te vatten. Iemand die je leert jezelf, maar ook verworven zekerheden te relativeren en actief te investeren in jouw persoonlijke ontwikkeling. Hierbij mag jij vooral aandacht schenken aan het spanningsveld tussen corrigeren (straffen) en relativeren (belonen). In ieder geval is het essentieel voor jou dat jij (meer) het onderscheid leert te maken tussen wie iemand is en wat iemand doet.

2.7 Functionele rol



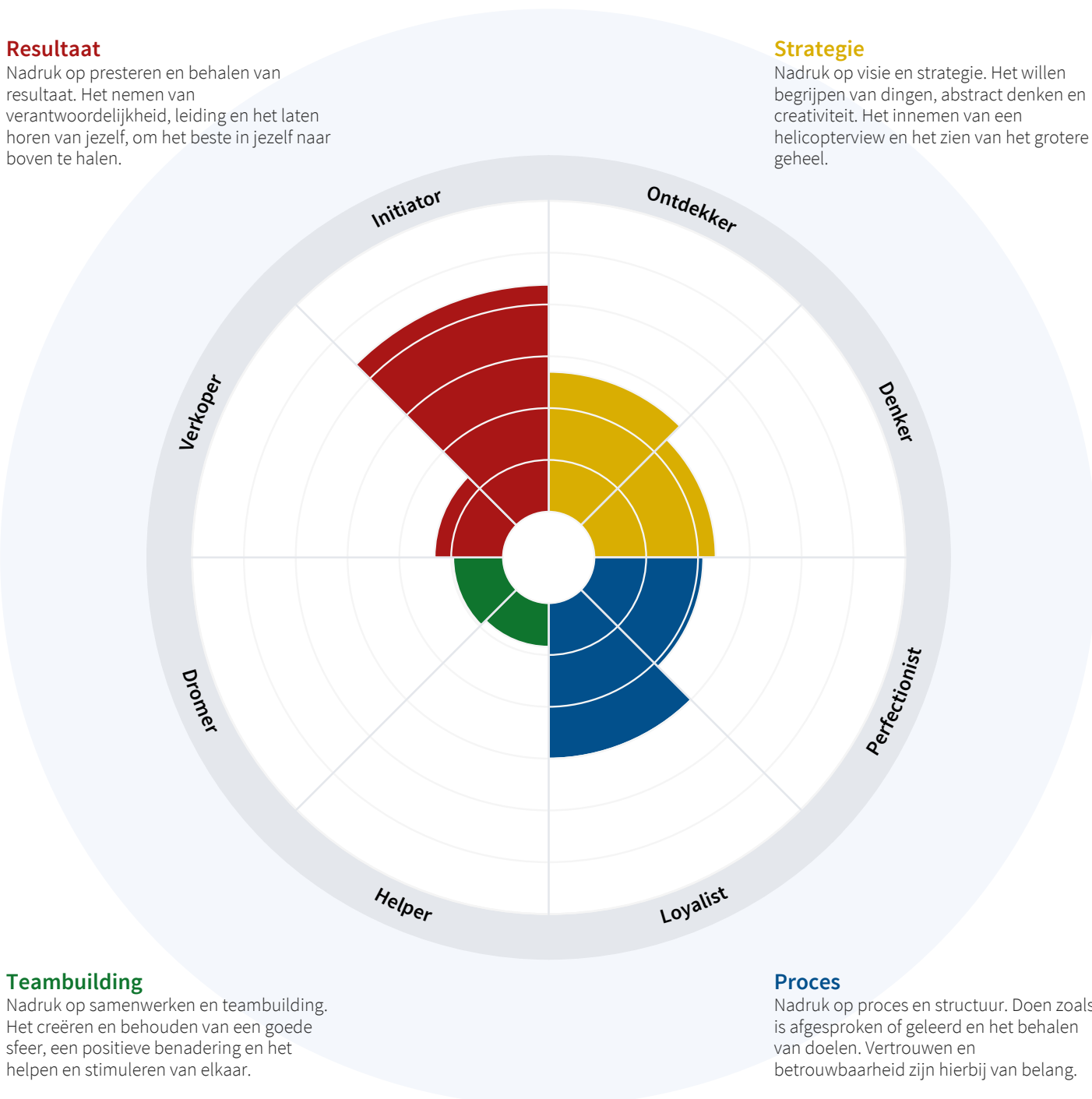
Aan de hand van jouw persoonlijkheid kan jij een bepaalde functionele rol innemen. Hierin worden vier categorieën onderscheiden, namelijk gericht op resultaat, strategie, teambuilding of proces. Deze categorieën komen overeen met de vier focusrichtingen in de persoonlijkheidsanalyse, eerder in dit rapport. 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 bijt 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 of jezelf inspannen is voor jou een soort uitlaatklep en jij moet er jouw temperament en energie in kwijt kunnen. Ook moet het werk aansluiten bij jouw interesses, waardoor er best veel taken en werkzaamheden zijn die jij liever niet doet of waar jij niets in ziet. Als er meerdere uitdagingen zijn of als jij veel spanning ervaart, dan kan jij veel moeite hebben om je te beheersen of om jezelf te concentreren. Jij bent dan eigenlijk alleen nog maar met jezelf bezig, jouw eigen interesses, gedachten, prikkels en gevoelens. Hierdoor ga jij nog harder werken, nog meer praten, jezelf nog meer verklaren of zoek jij naar nog meer aandacht en bevestiging.

Advies van anderen zie jij vaak als bemoeizucht en als anderen jou zeggen wat jij moet doen, dan ervaar jij al snel weerstand. Vooral als jij het nut ergens niet van inziet, wordt werken of jezelf ontwikkelen een hele opgave. Het kost je dan erg veel moeite gemotiveerd te blijven of om je in te spannen. Vaak ben jij dan vooral bezig met allerlei randverschijnselen, waardoor er van efficiënt werken niet meer zoveel terecht komt. Als jij hier dan op wordt aangesproken, heb jij de neiging om jezelf te verdedigen. Ook wil jij eigenlijk altijd jouw zin krijgen en jij neemt dan ook geen genoegen met een afwijzing, correctie of een aanwijzing.

Alleen als jij zelf iets belangrijk, interessant of nuttig vindt, kun jij het opbrengen om je te focussen op leren en ontwikkelen. Jij kunt hier dan veel positieve energie uithalen en jij zal dan veel beter luisteren naar wat er wordt gezegd. Ook ben jij dan veel beter in het structureren van jouw werk en kun jij veel meer discipline opbrengen.

Tot slot

In deze rapportage hebben wij de resultaten van jouw Persoonlijkeidsanalyse teruggekoppeld. Je hebt hiermee een beeld gekregen van wat jou drijft, waar voor jou kansen en belemmeringen liggen en wat voor jou valkuilen en uitdagingen zijn. 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 talenten, valkuilen en uitdagingen. 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.



NewHR b.v.
Dijkzichtweg 9
8028 PC Zwolle

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