



Reflectie en beroepsoriëntatie

WerkWijzer

WerkWijzer

Voorbeeld Rapportage



Drijfveren

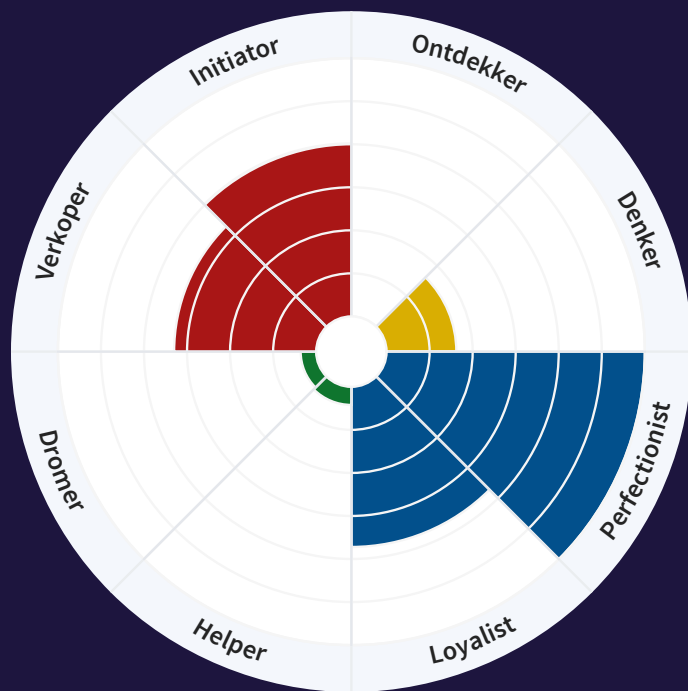
- Je bent gedreven tot orde, regelmaat en feiten.
- Je wil vooral niet voor de gek gehouden worden.



Valkuilen

- Je kunt soms onredelijk streng zijn, je ergeren en anderen corrigeren of bestraffen.
- Je kunt gevoelens en emoties onderdrukken, ontkennen of negeren.

2.2 Drijfveren, talenten, valkuilen en uitdagingen



2.7 Functionele rol



3. Mentale balans



Bouw



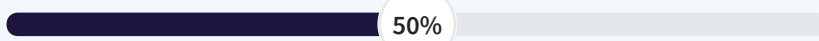
Beheer



Logistiek



Veiligheid



4. Beroepsinteresses en voorkeuren

Inleiding

Op 3 juni 2025 heb jij de Werkwijzer ingevuld. Deze Werkwijzer bestaat uit meerdere onderdelen die vanuit verschillende invalshoeken jouw talenten, voorkeuren en ontwikkelmogelijkheden op het gebied van werk in kaart brengen. Het eerste onderdeel gaat in op jouw persoonlijkheid en de gedragspatronen die hierbij aansluiten. Het tweede onderdeel is gericht op het persoonlijk welzijn en het energieniveau. Het laatste onderdeel gaat in op jouw beroepsinteresses. De Werkwijzer biedt zodoende handvatten om te ontdekken wie jij bent als professional en welke beroepsrichting nu of in de toekomst passend voor jou kan zijn.

Loopbaanoriëntatie

Bij diverse loopbaanvraagstukken ontstaat er de behoefte te reflecteren op beroepsinteresses, zodat uiteindelijk een gerichte studie- of beroepskeuze kan worden gemaakt. Met het inventariseren van beroepsinteresses is echter nog maar één stap gezet. Om een gefundeerde loopbaankeuze te maken is het naast de beroepsinteresses ook van belang andere relevante factoren in kaart te brengen. Zo is het van belang om drijfveren en talenten in kaart te brengen, maar ook uitdagingen, valkuilen, mentale belasting en energie.

Met de informatie voortkomend uit de Werkwijzer kan de noodzaak en intensiteit van begeleiding worden bepaald en worden concrete uitstroomrichtingen in de vorm van rollen, functies en desgewenst ook studierichtingen teruggekoppeld.



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.

"Stimuleer beweging en creëer perspectief."



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. 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 WerkWijzer 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 advies en 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 WerkWijzer ligt de focus op het hart, de raderen en de voeten.



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.



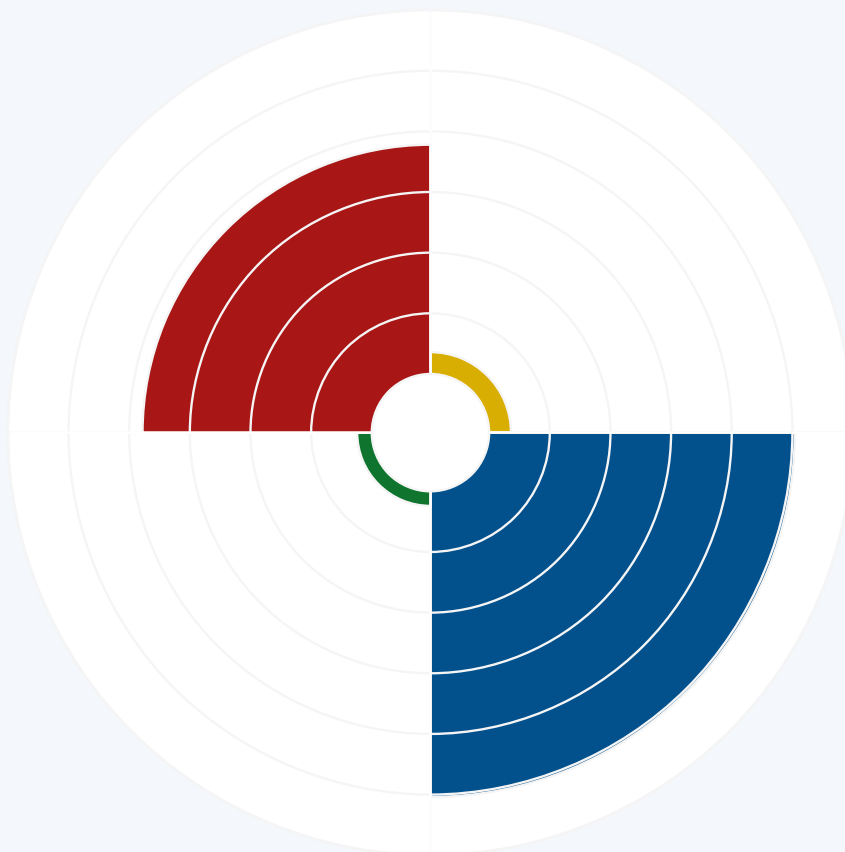
Resultaatgericht

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.

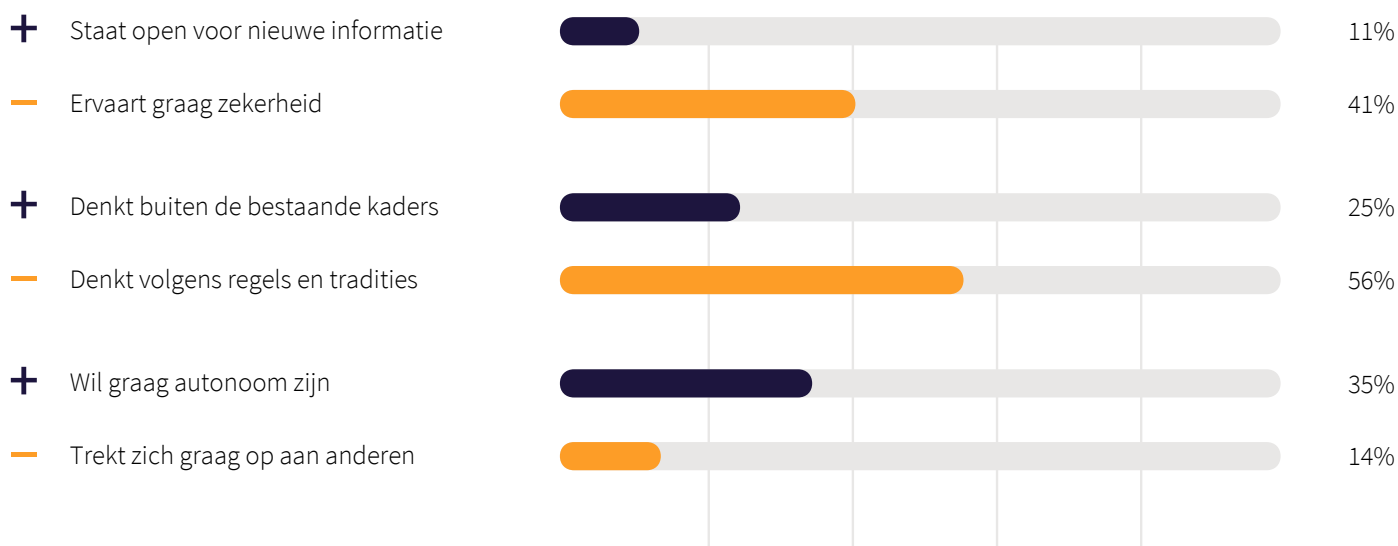
2.1 Overzicht gedragskenmerken



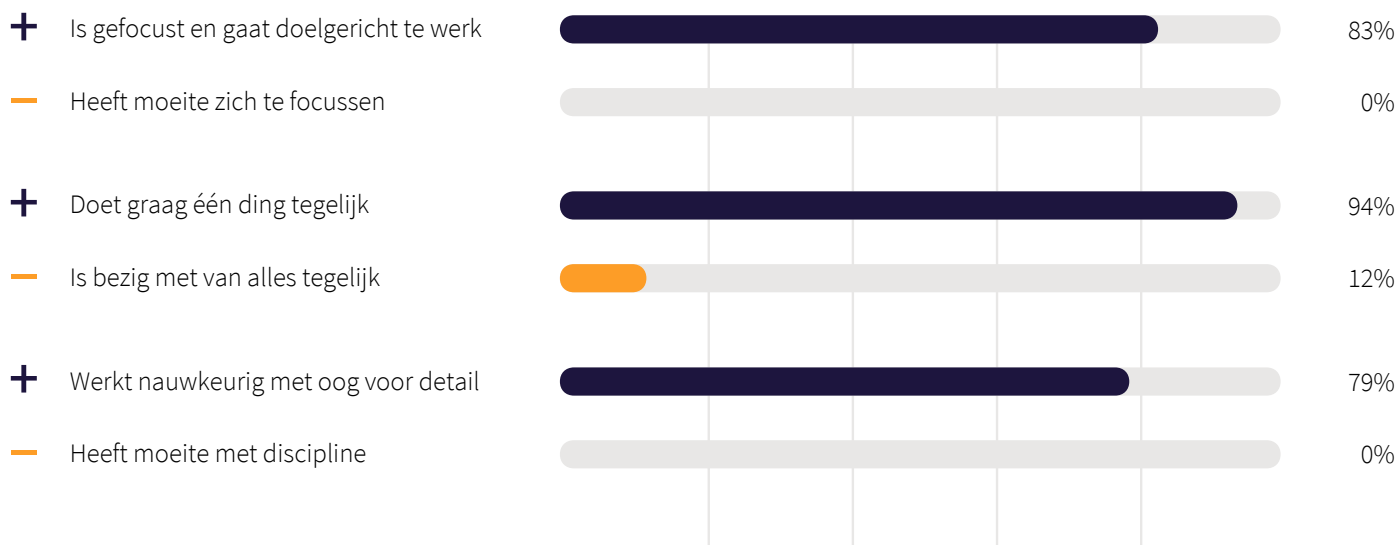
Jouw persoonlijkheidsprofiel kan iets zeggen over hoe groot de kans is dat jij bepaald gedrag wel of niet zal laten zien. Het geeft weer naar welk gedrag jouw voorkeur uitgaat, maar ook hoeveel weerstand jij ervaart bij bepaald gedrag. Hieronder worden verschillende gedragskenmerken weergegeven, waarbij 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 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 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.

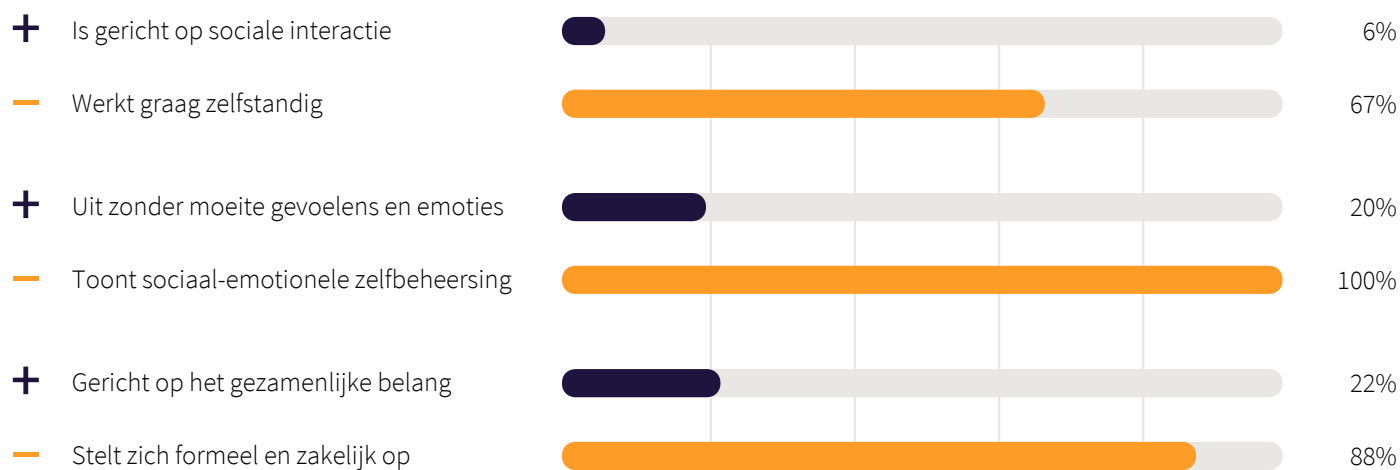
Ontwikkelgericht



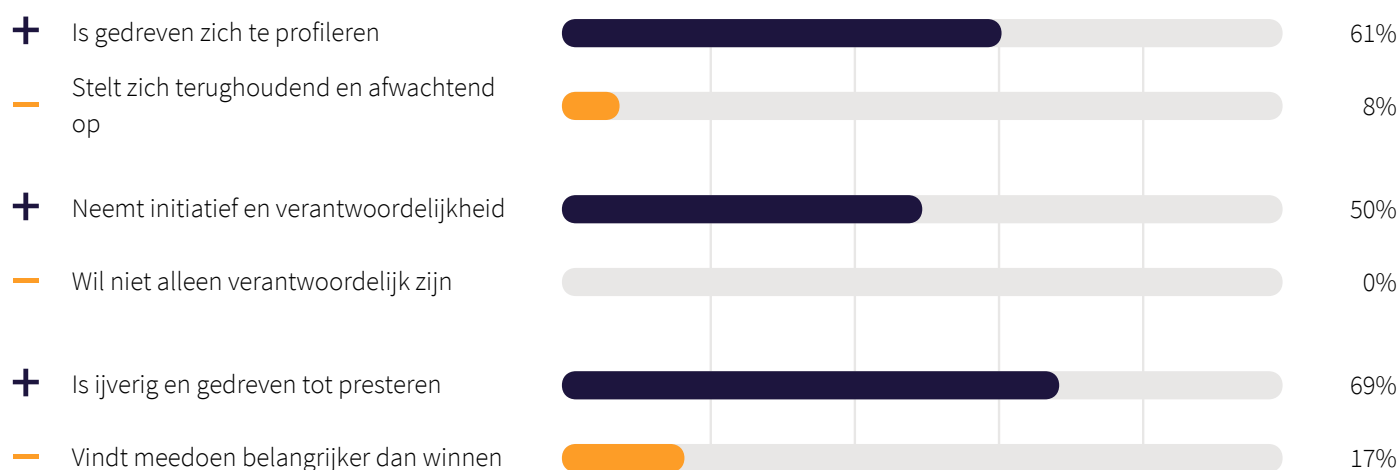
Taakgericht



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 bent gedreven tot orde, regelmaat en feiten.
- Je wil vooral niet voor de gek gehouden worden.

Talenten



- Je toont je veelal stellig, feitelijk, geordend en nauwkeurig.
- Je laat je niet hinderen of beperken door gevoelens en sentimenten.



Valkuilen

- Je kunt soms onredelijk streng zijn, je ergeren en anderen corrigeren of bestraffen.
- Je kunt gevoelens en emoties onderdrukken, ontkennen of negeren.

Uitdagingen



- Je mag soms ook eens iets door de vingers zien, vergeven of vergeten.
- 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 vooral gericht op feiten, regels en principes. Jij ziet vaak elk detail en meestal val jij terug op afspraken, vaste kaders, normen en waarden. Jij bent vaak oplettend, feitelijk of stelt je controlerend op en jij kan al snel een formele houding aannemen, bijvoorbeeld in voor jou onbekende situaties. Minder ben jij gedreven om jezelf ontdekkend, onderzoekend of verwonderend op te stellen. In jouw denken en gedrag baseer jij je vaak vooral op concrete zaken en jij valt graag terug op feiten, kennis en jouw ervaring. Meestal geef jij precies aan hoe jij iets hebben wil, waar iets aan moet voldoen of weet jij precies te benoemen wat jou dwars zit of wat volgens jou anders of beter moet.



Jij brengt vaak een duidelijke scheiding aan tussen jouw gevoel of intuïtie en jouw ratio. Meestal kost het je geen enkele moeite om terug te vallen op feiten, logica of gezond verstand. Veel minder laat jij jouw gevoelens of emoties spreken. Ervaar jij weerstand, dan neem jij vaak afstand en heb jij geen enkele moeite om je zakelijk of assertief op te stellen. Kortom, jij hebt een situatie graag onder controle en anders neem jij gewoon afstand.



Vaak weet jij wat je wil of waar jij naartoe wil en geef je vooral ook aan wat je niet (meer) wil. Jij laat je dan niet snel verleiden tot iets anders. Jij toont je enigszins gereserveerd, bijvoorbeeld als je niet weet wat er van je wordt verwacht. Weet jij wel waar jij het voor doet en ervaar jij passie, dan ga jij vaak wel los, maar weet je ook nog steeds voldoende maat te houden.

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 vaak duidelijk, feitelijk, precies en nauwkeurig. Jij werkt zeer geordend en hanteert heldere kaders en richtlijnen. Vergissingen en verrassingen wens jij zoveel mogelijk uit te sluiten, maar daardoor is er vaak ook minder speelruimte voor innovatie, verandering of wendbaarheid. Wel kan iedereen op jou rekenen, weet iedereen vaak precies wat de bedoeling is en staat er zelden iemand voor een verrassing. Tenzij er overmacht in het spel is, maar ook daarmee zal jij vaak rekening houden.



Mocht iets onduidelijk of niet helemaal zeker zijn, dan zoek jij vaak eerst naar zekerheid voordat jij verder gaat. En bij misverstanden, zoals verschil van norm of inzicht, ben jij gedreven om je feitelijk en principieel op te stellen. Ook bij fouten en vergissingen toon jij je vaak feitelijk en meestal zie jij niet snel iets door de vingers. Jij blijft vaak wel beleefd en correct, maar bent ook erg duidelijk en nauwelijks bereid 'om buiten de lijntjes te kleuren'. Wel ben jij in staat je hiërarchisch te schikken, bijvoorbeeld als iets jou van hogerhand wordt opgedragen. Het moet dan echter wel aansluiten op jouw normen en waarden of voldoen aan geldende voorschriften, afspraken en kaders.



Jij stelt je veelal zakelijk op en toont je enigszins afstandelijk of gereserveerd. Jij laat niet snel het achterste van jouw tong zien. Jij weet vaak precies wat jij bereiken wil of waar jouw aandacht op gericht is. Jij laat je niet snel afleiden of verleiden, maar houdt vast aan jouw plan. Ook laat jij je nauwelijks beïnvloeden door sfeeraspecten en vaak heb jij jouw emoties goed onder controle. Bovendien kan jij je veelal goed staande houden onder druk en spanning, al is dit ook afhankelijk van jouw rol of de omstandigheden. In ieder geval heb jij graag een gevoel van controle over het proces of de situatie.

Vaak ga jij recht op jouw doel af, waarbij er soms weinig ruimte is voor tactisch meebewegen of iets vriendelijk inkleden. Op andere momenten ben jij formeel of meer gereserveerd, maar dit is vooral afhankelijk van de situatie of het doel dat jij voor ogen hebt. Als het nodig is, kan jij jouw gevoel uitschakelen en je afsluiten voor gevoelens of emoties van anderen, waardoor jij je volledig kunt richten op het proces. Dan ben jij in staat je strikt zakelijk op te stellen, afstand te nemen en als het moet impopulaire maatregelen door te voeren.

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 kan soms te veel vasthouden aan feiten, afspraken en regels, zeker als het belangrijk voor jou is. Jij kunt dan erg streng en kritisch zijn, anderen controleren of zelfs corrigeren. Jij hebt veel moeite met fouten en vergissingen en jij kan je ergeren als de dingen niet lopen zoals jij dat wil of als het niet gaat zoals het is afgesproken. Als iets dan toch fout gaat of als iemand een vergissing maakt, dan vind jij het belangrijk dat iemand excuses maakt, maar dat je ook de zekerheid krijgt dat het niet nog eens zal voorkomen.



Vaak weet iedereen precies waar zij aan toe zijn met jou, want jij bent vaak erg duidelijk. Jij bent niet per se gedreven om je onderzoekend of relativerend op te stellen. Ook vind jij het moeilijk om dingen bespreekbaar te maken, vooral als het gaat om dingen die niet binnen jouw kaders of jouw comfortzone passen. Bij meningsverschillen of bij tegenstellingen laat jij snel een vasthoudende of principiële houding zien en vind jij het lastig je wendbaar op te stellen. Hierdoor kun jij soms erg star of stug overkomen op anderen.



Eigenlijk doe jij alles wel met een reden of met een duidelijk doel voor ogen. Hierbij laat jij je zelden beïnvloeden door sentimentele gevoelens of idealisme. Jij doet, denkt en handelt vaak omdat jij ergens belang bij hebt of omdat jij er voordeel mee kan behalen. Of jij doet het gewoon omdat het jouw taak of jouw opdracht is. Jij bent nauwelijks te beïnvloeden op jouw gevoel, waardoor jij vaak (te) zakelijk of afstandelijk kan overkomen op anderen.

Soms lijkt het wel alsof jij jouw gevoelens wegdrukt of dat jij je afsluit voor jouw emoties. Ook houd jij niet altijd voldoende rekening met de gevoelens of de beleving van anderen. Soms ben jij zo sterk gericht op jouw taak, jouw doel of jouw belang, dat dit ten koste gaat van de menselijke maat. Jij gaat dan voorbij aan wat er speelt in jouw omgeving of bij anderen of jij bent geneigd om het zakelijke voordeel zwaarder te laten wegen dan sociale, mentale of gevoelsaspecten.

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 bent vaak waakzaam en oplettend, maar soms ook (te) streng of enigszins rechtlijnig, bijvoorbeeld omdat jij geen fouten wil maken. Hierbij ben jij veelal liever voorzichtig dan dat jij je wendbaar of flexibel opstelt. Vooral als iets belangrijk voor jou is, sta jij uit jezelf minder open voor veranderingen of het bedenken van alternatieven. Veel van wat jij denkt of voelt spreek jij niet uit, waardoor jij geremd of minder spontaan kunt zijn in jouw gedrag of waarneming. Jij mag daarom meer aandacht schenken aan het lerende en ontdekkende element van fouten en vergissingen maken. Jij mag bijvoorbeeld ook weleens iets door de vingers zien en accepteren dat regels en voorschriften ondersteunend zijn en nooit een doel op zich.



In ieder geval mag jij soms meer relativeren of je wendbaar opstellen en je meer richten op een goede balans tussen sfeer en welzijn van mensen enerzijds en wat feitelijk of formeel juist is anderzijds. Soms dienen regels of voorschriften te worden genuanceerd of zelfs losgelaten, bijvoorbeeld om een hoger of gemeenschappelijk doel te behalen. Jij mag meer balans aanbrengen tussen corrigeren en motiveren of vergeven en meer inzetten op de kracht van positief waarderen. Hierbij kan jij de hulp van een coach of mentor zeker goed gebruiken. Iemand die jou mag spiegelen en mag reflecteren op jouw houding en gedrag, maar jou ook mag leren relativeren en vergeven.

Jij praat meestal makkelijker over zakelijke aspecten dan dat jij jouw gevoelens toont of in staat bent om jouw emoties te uiten. Uiteraard heb jij wel allerlei emoties, maar deze tonen of uitspreken is meestal niet wat jij graag doet. Liever houd jij het zakelijk of formeel waarbij jij het vaak niet prettig vindt als er persoonlijke vragen worden gesteld. Jij mag dan ook aandacht schenken aan meer balans tussen emotie en verstand. Hierbij zou jij mogen investeren in jouw persoonlijke ontwikkeling en je verdiepen in de achtergronden van gedrag, zoals het (leren) herkennen van en inspelen op gevoelsaspecten en het tonen van betrokkenheid. Jij kunt baat hebben bij een coach of mentor die jou kan en mag prikkelen tot het herkennen, toelaten en ervaren van jouw diepere gevoelens en emoties. Maar vooral iemand die jou stimuleert en leert hoe jij om kunt gaan met het spanningsveld tussen voldoening, winst en succes. Jij zou je soms namelijk wat minder zakelijk op mogen proberen te stellen, wat natuurlijk niet wil zeggen dat jij sentimenteel moet reageren.

2.7 Functionele rol



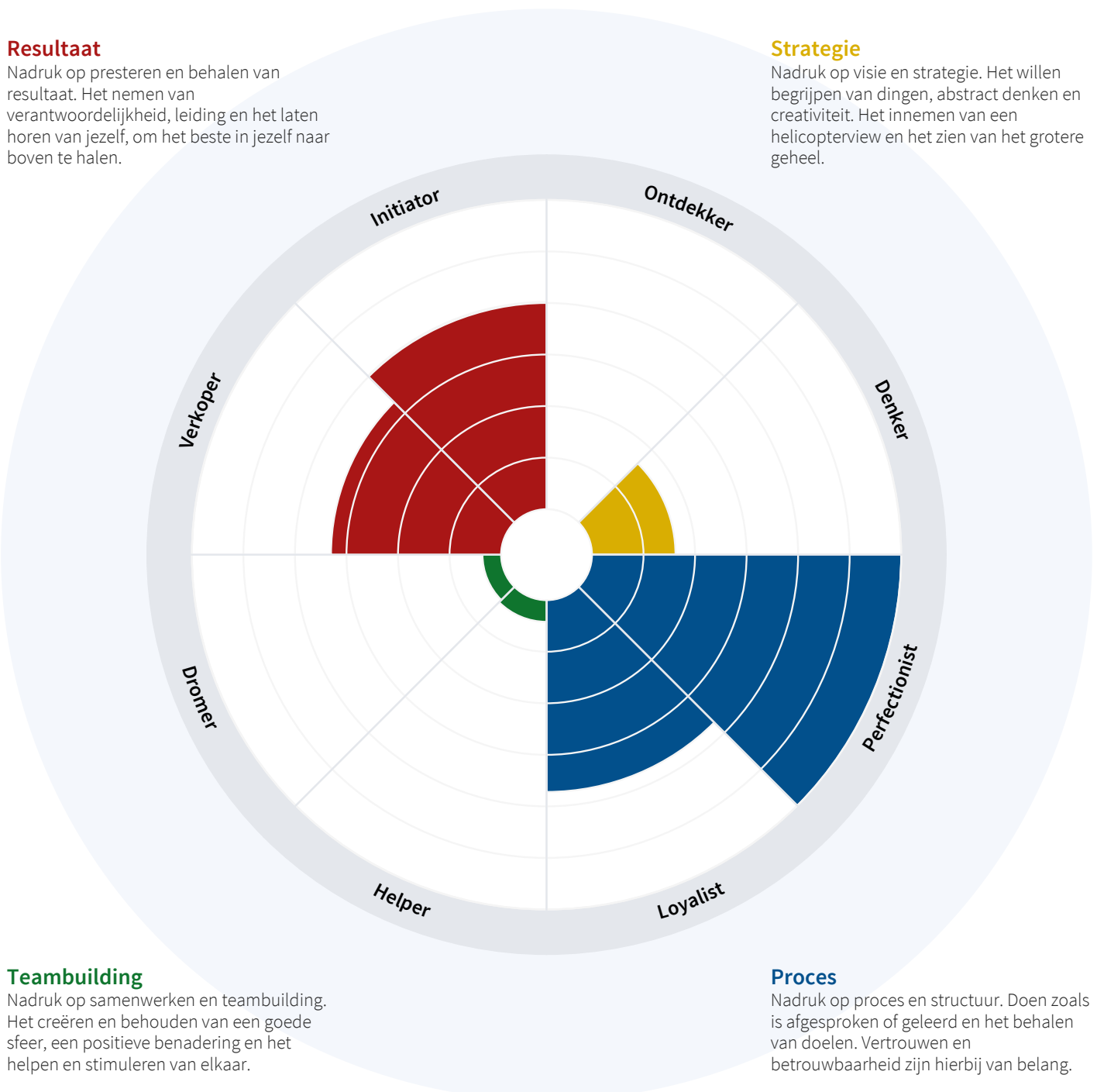
Aan de hand van jouw persoonlijkheid kan jij een bepaalde functionele rol innemen. Hierin worden vier categorieën onderscheiden, namelijk gericht op resultaat, strategie, teambuilding of proces. Deze categorieën komen overeen met de vier focusrichtingen in de persoonlijkheidsanalyse, eerder in dit rapport. 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.

In werk en samenwerking ervaar jij graag een gevoel van duidelijkheid, bijvoorbeeld in de vorm van duidelijke kaders, een concreet perspectief of een duidelijke planning. En vooral goede werkafspraken, want jij kunt er namelijk niet tegen als jij niet weet waar jij aan toe bent.

Voor jou zijn feiten simpelweg de feiten en als jij iets belangrijk vindt, dan richt jij je vaak nog meer op de feiten. Hierdoor blijft er soms weinig ruimte over voor sfeer, gevoelens, creativiteit of uitproberen. Hierbij geldt dat hoe belangrijker jij iets vindt, hoe sterker jij geneigd bent om jezelf feitelijk, principieel of controlerend op te stellen. In ieder geval ben jij uit jezelf niet gericht op gezelligheid, samen ontdekken of iets gewoon uitproberen.

Ook weet vaak iedereen precies hoe jij ergens over denkt en jij laat vaak weinig ruimte voor misschien, ongeveer of voor een eigen interpretatie. Vaak ben jij zo duidelijk in wat jij wil of juist niet wil, dat jij behoorlijk dwingend kan zijn. Of zo kan overkomen. Jij hebt vaak vooral oog voor wat jij belangrijk vindt, terwijl er meestal veel meer speelt dan waar jij je bewust van bent. En soms zit jij zo vol met wat jij zeggen wil, dat jij onvoldoende aandacht hebt voor wat anderen zeggen, bedoelen of ervaren.

Jij kunt het hierdoor soms behoorlijk lastig vinden om je ontdekkend of lerend op te stellen, vooral wanneer het onderwerp niet jouw interesse heeft. Maar als jij iets wel interessant vindt en jij ook het nut ervaart, dan kan jij je ergens helemaal in vastbijten en vaak toon jij dan graag jouw kennis en deskundigheid.

Werken en je inzetten doe jij het liefst feitelijk. Jij weet graag waar je aan toe bent en werkzaamheden moeten voor jou concreet en duidelijk zijn. Jij houdt niet van verrassingen en jij wil dan ook precies weten wat de bedoeling is. Met onduidelijke opdrachten, zelf op onderzoek uit moeten gaan of jezelf ontdekkend opstellen heb jij vaak erg veel moeite. Liever krijg jij duidelijke kaders, heldere opdrachten of een duidelijke uitleg.

Als jij niet weet wat precies de bedoeling is, dan kan dit jou enorm irriteren. Vooral als jij geen duidelijke antwoorden krijgt wanneer jij iets vraagt, kan jij jezelf flink opwinden. Dit zal de sfeer niet ten goede komen, in ieder geval legt het dan druk op bijvoorbeeld een goede samenwerking of duidelijke onderlinge communicatie.

3. Mentale balans



De mentale balans geeft inzicht in de hoeveelheid ruimte die beschikbaar is om te investeren in persoonlijke ontwikkeling. Als wij meer zorgen, onzekerheid, spanning, druk of stress ervaren, dan hebben wij minder vrije ruimte die wij kunnen gebruiken voor onze persoonlijke ontwikkeling. Wij zullen dan meer moeite hebben om open te staan voor kansen of mogelijkheden en zullen eerder terugvallen op ons primaire gedrag, ook wel onze intrinsieke motivatie genoemd. De mentale balans geeft de balans weer tussen de vermogens en zorgen van een persoon. Om dit weer te geven wordt de draagkracht afgezet tegen de draaglast. Oftewel: wat kan jij 'inzetten' in jouw situatie (draagkracht) en met welke verplichtingen of zorgen moet jij rekening houden (draaglast).



De berekende totaalscore geeft aan dat jouw mentale belasting op dit moment verhoogd is.

Hieruit kan worden geconcludeerd dat jij soms meer zorgen en problemen ervaart dan je lief is. Er staat momenteel een redelijk grote druk op jouw balans tussen inspanning en ontspanning en regelmatig ervaar jij onbalans in de balans werk/privé, oftewel in wat jij moet doen en wat jij eigenlijk zou willen doen. Jij ervaart regelmatig een verhoogde (werk)druk en soms heb jij onvoldoende fut en energie om de dingen te doen die jij eigenlijk zou willen doen. Ook is er soms niet zoveel voor nodig om je moedeloos of gefrustreerd te voelen en regelmatig moet jij jezelf oppeppen en motiveren om de dingen te doen die toch echt wel moeten of van je verwacht worden.

Als de druk toeneemt, als tegenslag zich aandient, er kritiek is op jouw functioneren of als er sprake is van belangentegenstellingen, dan is de kans erg groot dat jij hier onvoldoende adequaat mee om kunt gaan. Vaak ben jij al blij als er niets fout is gegaan of als er geen problemen zijn geweest.

Indien er onverhoopt sprake is van (nog) meer tegenslag, spanning of teleurstelling, is de kans op spanning en weerstand groot. Het is daarom belangrijk dat jij dit signaal serieus neemt en jij meer aandacht schenkt aan jezelf, jouw ontwikkeling en/of in een verbetering van jouw balans werk/privé. Al te lang stel jij sommige dingen die toch echt wel moeten uit, wil jij het liefst jouw problemen proberen zelf op te lossen of hoop jij dat het allemaal wel meevalt. Dat dit niet verstandig is, dat weet jij best, maar eigenlijk is het best lastig om sommige zaken eerlijk onder ogen te zien.

3.1 Mentale balans: Gedrag in onbalans



Ons gedrag kan veranderen onder bepaalde omstandigheden. Zo kunnen we onder druk of spanning doorslaan in de gedragingen waar we ons prettig bij voelen. Is onze mentale belasting te hoog, dan kan ons gedrag in onbalans raken. We ervaren dan te veel plichten en zorgen en hebben te weinig energie om hiermee om te gaan. Dit hoeft niet te betekenen dat dit nu bij jou het geval is, maar als we ons bewust zijn van mogelijke reacties op situaties als deze, kunnen we ons hier beter op voorbereiden. Door het beter begrijpen van ons gedrag kunnen we het mogelijk ook beter controleren.

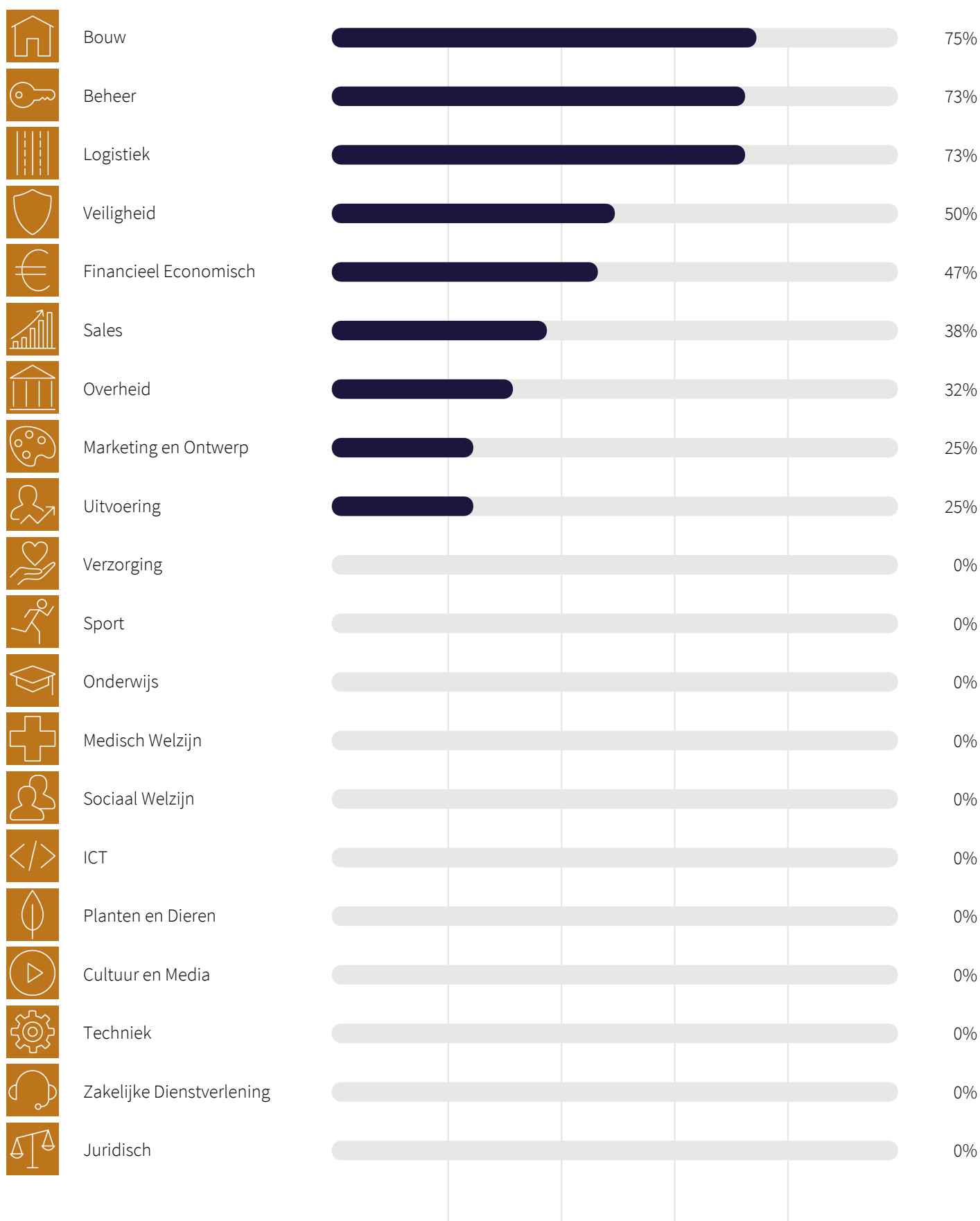
Zit jij niet goed in jouw vel of zit het soms allemaal tegen, dan kan jouw gedrag ook doorslaan. Dit kan zich uiten in een nog sterker terugvallen op het proces, op feiten, voorschriften en afspraken, waarbij jij het oorspronkelijke doel soms uit het oog verliest. Niet altijd ben jij dan nog in staat (of simpelweg bereid) om jouw beleving te relativeren of om even afstand te nemen. Jij bent dan slechts gericht op dat wat afgesproken of rechtmatig is of kortweg gezegd op 'het krijgen van jouw gelijk'.

Jij kunt daardoor, vooral onbedoeld, rechtmatigheid boven doelmatigheid stellen. Vaak uit zich dit in een belerende en corrigerende houding naar anderen, wat bij hen meestal veel weerstand oproept. Dit kan aanleiding zijn voor spanning, irritatie en conflicten, waarbij jij vaak onvoldoende rekening houdt met de omstandigheden en gevoelens van de ander of jij stelt wellicht onredelijke voorwaarden. In situaties die niet lopen zoals jij wil of hoe het afgesproken is, richt jij je vaak onvoldoende op het analyseren van oorzaak en gevolg en kies jij uit jezelf niet voor een strategische of empathische benadering. Dit kan soms onnodig veel druk en spanning zetten op de relatie, de (werk)sfeer en op jouw persoonlijk welbevinden. Dit kan vervolgens leiden tot het ervaren van een te hoge werkdruk en uiteindelijk het ontwikkelen van werkstress gerelateerde klachten. In ieder geval gaat het ten koste van het werkplezier en de motivatie van zowel jezelf als van anderen.

Is er sprake van druk en spanning, vaak des te meer vind jij het lastig om objectief betekenis te geven aan jouw directe waarneming. En als er sprake is van tegenstellingen, vaak sluit jij je (onbewust) steeds meer af voor prikkels, gevoelens, sensaties, beelden of geluiden die jij niet concreet kunt plaatsen. Ook kost het je steeds meer energie en kracht om open te staan voor aanpassingen, verandering of variatie, maar sta jij ook steeds minder open voor variatie, genieten en ontdekken. Ook het begrijpen en analyseren van zaken en situaties vraagt dan meer energie en kracht, waardoor jij ook steeds meer terugvalt op wat jij wel begrijpt of wel kunt organiseren. Of val jij steeds meer terug op jouw eigen werkelijkheid, wetmatigheden, tradities of vormafspraken, hiërarchie en cultuurafspraken.

In ieder geval gaat het ten koste van jouw nieuwsgierigheid of variatie en als de spanning oploopt komt er steeds meer druk te staan op het denken in kansen, oplossingen en mogelijkheden. Zie jij bijvoorbeeld steeds meer risico's, beperkingen of bezwaren of denk jij vooral nog in problemen. En uiteraard wordt het steeds lastiger om nog perspectief te zien of om nog positief te blijven, maar houd jij steeds meer vast aan zekerheid en duidelijkheid, concrete kaders en wat jij nog wel kunt organiseren.

4. Beroepsinteresses en voorkeuren



4.1 Toelichting beroepsinteresses en voorkeuren

 Hieronder wordt een toelichting gegeven op de beroepssectoren waar jij het hoogst op scoort (zie bijlage voor een korte omschrijving van alle beroepssectoren).



Bouw

Activiteiten en werkzaamheden

Activiteiten en werkzaamheden gericht op het maken van nuttige of mooie dingen en werken met je handen.

Beroepsrichtingen MBO

Assemblagemedewerker, Assistent uitvoerder, Beheertehnicus, Bouwtekenaar, Calculator, Installatiebeheerder, Kleermaker, Kwaliteitscontroleur, Medewerker architectenbureau, Metaalkundige, Metselaar, Meubelmaker, Middenkaderfunctionaris bouw, Natuursteenbewerker, Planner, Ploegbaas, Schilder, Staaltekenaar, Storingsmonteur, Straatmaker, Stukadoor, Teamleider productie, Timmerman, Voeger, Vormgeving, Waterbouwer, Werkvoorbereider.



Beheer

Activiteiten en werkzaamheden

Activiteiten en werkzaamheden gericht op het beheren van gebouwen en het faciliteren en ondersteunen van medewerkers.

Beroepsrichtingen MBO

Assistent archivaris, Behoudsmedewerker, Facilitair medewerker, Medewerker informatiedienstverlening, Medewerker postkamer, Medewerker semi-statisch archief, Receptioniste, Service engineer, Suppoost, Telefoniste, Teamleider afval, milieu en beheer openbare ruimtes.



Logistiek

Activiteiten en werkzaamheden

Activiteiten en werkzaamheden gericht op logistiek en vervoer, zowel van goederen als mensen.

Beroepsrichtingen MBO

Asfaltmedewerker, Baggermeester, Brugwachter, Buschauffeur, Civiel matroos, Conducteur, Koerier, Logistiek medewerker, Luchtvaartdienstverlener, Luchtvaartlogisticus, Magazijnmedewerker, Orderpicker, Planner (wegtransport), Schipper, Stuurman, Treinmachinist, Verhuizer, Verkeersleider.



Veiligheid

Activiteiten en werkzaamheden

Activiteiten en werkzaamheden gericht op het realiseren van veiligheid, orde en de naleving van regels in de maatschappij.

Beroepsrichtingen MBO

Beveiliger, Genie CBRN operator, Genie gevechtsondersteuner, Handhaver toezicht en veiligheid, Medewerker grondoptreden, Medewerker maritiem, Medewerker toezicht en veiligheid, Onderofficier grondoptreden, Onderofficier maritiem.

5. Advies

Soms een situatie opnieuw bekijken of hier even afstand van nemen is jouw ontwikkelpunt. Misschien klinkt dit wat ingewikkeld, maar eigenlijk wordt er mee bedoelt dat jij mag leren om soms minder feitelijk of minder zwart/wit te denken en te reageren, en juist wat meer te relativeren. Hierbij kan jij meer begrip tonen voor de ander, beter letten op de sfeer die er hangt en meer aandacht hebben voor de sociale interactie. Ook mag jij meer afstand nemen en minder snel geprikkeld reageren als het niet gaat zoals jij denkt dat het moet gaan.

Jij vindt het bijvoorbeeld lastig om om te gaan met vergissingen, misverstanden of wanneer er fouten worden gemaakt. Jij hebt moeite om te leren van fouten en kan je er zelf vreselijk over opwinden. Omdat jij liever geen fouten maakt, zal jij ook niet zomaar iets doen of uitproberen. Om jezelf wel te gaan ontwikkelen mag jij bij fouten of onduidelijkheden meer luisteren naar anderen. Ook mag jij als jij jezelf bijvoorbeeld onzeker voelt, meer afstand nemen van de situatie, meer open vragen stellen en je minder persoonlijke aangevallen voelen. Daarnaast mag jij je in bepaalde situaties minder corrigerend op stellen en juist meer luisterend en ontdekkend. In het algemeen zou het goed zijn om meer te focussen op en ruimte te creëren voor samenwerking, sfeer, ontspanning en gezelligheid.

Jij bent uit jezelf niet gericht op creativiteit, ontdekken of fantasie. Dit heeft effect op hoe jij leert of hoe jij jezelf ontwikkelt. Voor jou is het bijvoorbeeld erg belangrijk dat jij weet wat de bedoeling is en dat jij herkent en ook begrijpt wat jij moet doen of wat jij kunt verwachten. Krijg jij bijvoorbeeld tegenstrijdige prikkels of ervaar jij een gevoel van twijfel, dan zoek jij uit jezelf direct naar herkenning of naar een gevoel van zekerheid of veiligheid. Je vindt het lastig hiermee om te gaan, ook al ben jij misschien best wel nieuwsgierig of geïnteresseerd. Mede hierdoor ben jij vaak niet voldoende gericht op variatie, onderzoeken of het analyseren van bijvoorbeeld oorzaak en gevolg.

Concreet zijn hiermee jouw leerdoelen of uitdagingen wel duidelijk. Wel is het voor jou lastig om je hierin te ontwikkelen. Het vereist in ieder geval een gevoel van veiligheid om bijvoorbeeld fouten te mogen maken of om te leren van vergissingen. Word jij hierbij niet goed begeleid of voldoende uitgedaagd, dan zal jij steeds wat meer gaan terugvallen op wat jij wel weet en wel kan organiseren. Zeker als de druk oploopt of als jij tegenstrijdige gevoelens ervaart. Want als jij druk en/of spanning ervaart, dan denk jij niet in kansen, oplossingen en mogelijkheden, maar wel in het voorkomen of het vermijden van problemen. In ieder geval daag jij jezelf niet uit, zal jij niet de kaders oprekken en ga jij ook niet op zoek naar een alternatief. Wat juist wel nodig is om jezelf te ontwikkelen.

Tot slot

In deze rapportage hebben wij de resultaten van jouw WerkWijzer 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 jouw loopbaan.

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: omschrijving beroepssectoren

Beheer

Activiteiten gericht op het beheren van gebouwen en het faciliteren en ondersteunen van medewerkers.

Bouw

Activiteiten gericht op het maken van nuttige of mooie dingen en werken met je handen.

Cultuur en Media

Activiteiten met een creatief karakter en affiniteit met kunst, cultuur en media.

Financieel Economisch

Activiteiten met een financieel en fiscaal karakter en gericht op de administratieve ondersteuning.

ICT

Activiteiten gericht op automatisering, informatietechnologie en het werken met computers.

Juridisch

Activiteiten met een juridisch karakter en affiniteit met het controleren en adviseren van mensen en bedrijven op het gebied van wet- en regelgeving en sociale zekerheid.

Logistiek

Activiteiten gericht op logistiek en vervoer, zowel van goederen als mensen.

Marketing en Ontwerp

Activiteiten gericht op het uitdragen van een boodschap/merk, presenteren van een product, reclame en communicatie.

Medisch welzijn

Activiteiten gericht op het verbeteren van de gezondheid van anderen mensen en het werken in de medische sector.

Onderwijs

Activiteiten gericht op het overdragen van kennis en vaardigheden in de vorm van training, educatie en onderwijs.

Overheid

Activiteiten gericht op het werken bij de overheid en semi-overheidsinstellingen.

Planten en Dieren

Affiniteit met landbouw, voeding en een goed leefmilieu voor plant en dier.

Sales

Activiteiten gericht op verkoop, omzet en resultaatbevordering, detailhandel en commerciële dienstverlening.

Sociaal welzijn

Activiteiten gericht op het welzijn en hulpverlening van andere mensen en het werken in de sociale sector.

Sport

Affiniteit met sport en sportbeoefening, fitness en fysieke beweging.

Techniek

Activiteiten met een technisch karakter en affiniteit met de werking van allerlei apparaten, technische installaties, constructies en systemen.

Uitvoering

Affiniteit met het zelfstandig uitvoeren van opdrachten of klussen, ondernemer of manager zijn.

Veiligheid

Affiniteit met het realiseren van veiligheid, orde en de naleving van regels in de maatschappij.

Verzorging

Activiteiten gericht op de algehele lichamelijke verzorging van de mens.

Zakelijke dienstverlening

Activiteiten met een combinatie van (zakelijke) dienstverlening en commercie.