



# Beweeg mee met veranderingen

AgileScan

# AgileScan

Voorbeeld Rapportage



## Drijfveren

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

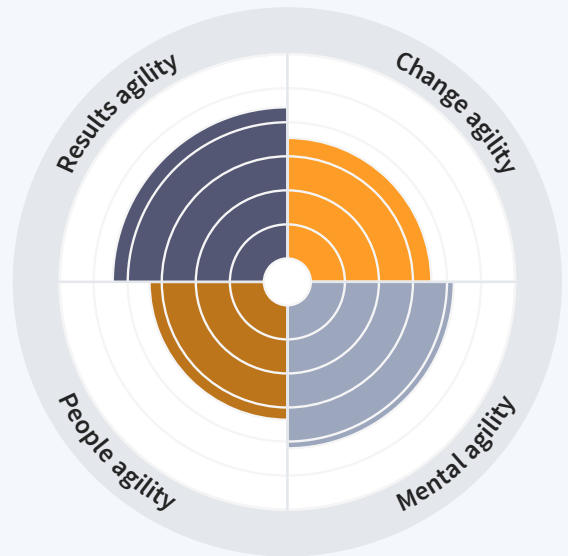


## Valkuilen

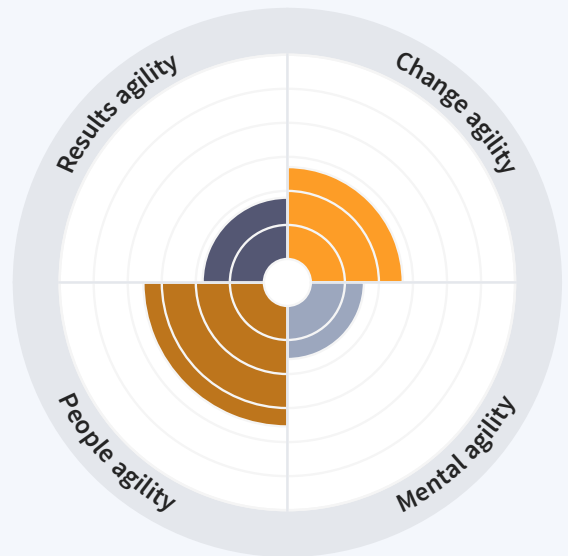
- Je hebt soms moeite om je te focussen of je goed te concentreren.
- Je kunt relaties onder druk zetten of het conflict aangaan.

2.2 Drijfveren, talenten, valkuilen en uitdagingen

## Gedrevenheid



## Weerstand



2. Learning Agility



Reflectiebereidheid



Reflectievermogen



Attributiestijl



Assertiviteit



Bedachtzaamheid



Zelfvertrouwen



Ontwikkelmotivatie



Verandervermogen

3. Agile Ontwikkelfactoren

## Inleiding

Op 2 maart 2022 heb jij een digitale AgileScan ingevuld. Deze AgileScan bestaat uit meerdere onderdelen die vanuit verschillende invalshoeken jouw talenten, kansen en belemmeringen in kaart brengen ten aanzien van Agile werken. Eerst wordt er ingegaan op jouw persoonlijkheidsprofiel en wordt er een match gemaakt tussen jouw profiel en de vier dimensies van Learning Agility. Vervolgens wordt er ingegaan op jouw persoonlijke drijfveren, talenten, valkuilen en uitdagingen. Ten slotte geven wij een beeld van de kansen en risico's die jij zelf ervaart ten aanzien van verschillende factoren die van invloed zijn op jouw mogelijkheden om Agile te kunnen werken.

### Learning Agility

Binnen Agile werken is Learning Agility een belangrijk begrip. Learning Agility gaat over wendbaarheid en zegt iets over de mate waarin iemand om kan gaan met uitdagende omstandigheden en nieuwe ervaringen. Hierbij is het tevens van belang dat er van deze nieuwe ervaringen geleerd kan worden. Er zijn vier vormen van Learning Agility te onderscheiden met elk eigen aspecten en benodigde persoonlijkheidskenmerken.

*"When the winds of change rage, some build shelters while others build windmills."*



### 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 leidinggevenden 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 AgileScan 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.



*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 AgileScan 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. Learning Agility

**i** "When the winds of change rage, some build shelters while others build windmills." Learning Agility gaat over de mate waarin iemand wendbaar is en omgaat met uitdagende omstandigheden. Het gaat over de mate waarin iemand kan omgaan met én kan leren van nieuwe ervaringen. Er zijn vier vormen van Learning Agility te onderscheiden met elk eigen aspecten en benodigde gedragskenmerken. In de onderste twee cirkeldiagrammen wordt links zichtbaar gemaakt in welke mate jij gedreven bent om gedrag te laten zien dat in lijn is met de vier vormen van Learning Agility en rechts in welke mate jij hier tegenover weerstand kan ervaren.

### Results agility

Focus op presteren en behalen van doelen, motiveren van anderen en het bereiken van persoonlijke impact.

### People agility

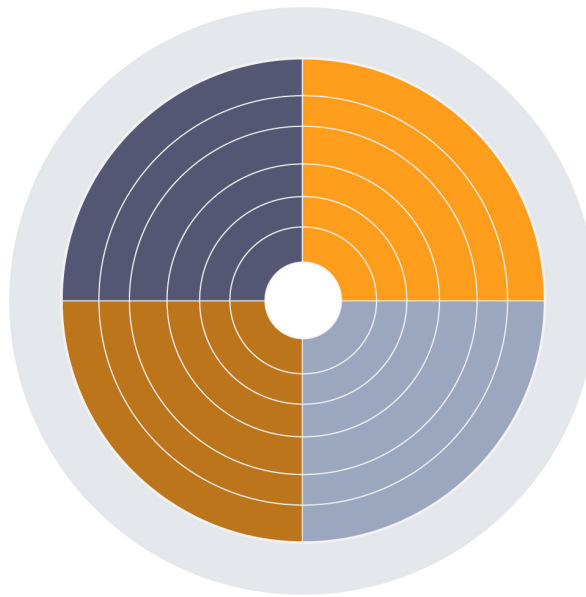
Het hebben van een open houding ten opzichte van andere denkwijzen, oprechte interesse hebben in anderen en in staat om communicatie zo nodig aan te passen.

### Change agility

De drang om voortdurend te willen experimenteren, verkennen en ontdekken. Het aangaan van uitdagingen en het buiten de kaders denken.

### Mental agility

Om kunnen gaan met complexiteit, bekijken van problemen vanuit verschillende invalshoeken en in staat om verbanden en patronen te zien.



### Gedrevenheid



### Weerstand



Als er sprake is van weinig spanning en zorgen en dus een hoog mentaal welzijn, dan is een individu in staat om gedrag te laten zien dat niet per se overeenkomt met de persoonlijkheid of de intrinsieke drijfveren. Als er echter sprake is van veel spanning en een verminderd mentaal welzijn, dan zorgt dit voor een versterking van het gedrag. Iemand die al gedreven was om bepaald gedrag te laten zien, zal dit nog sterker laten zien, met het risico op doorslaan. Iemand die echter weerstand ervaart ten opzichte van bepaald gedrag, zal zich nog sterker afzetten tegen dit gedrag. Er wordt bij een verminderd mentaal welzijn teruggevallen op intrinsieke drijfveren, waardoor ontwikkeling mogelijk bemoeilijkt wordt.

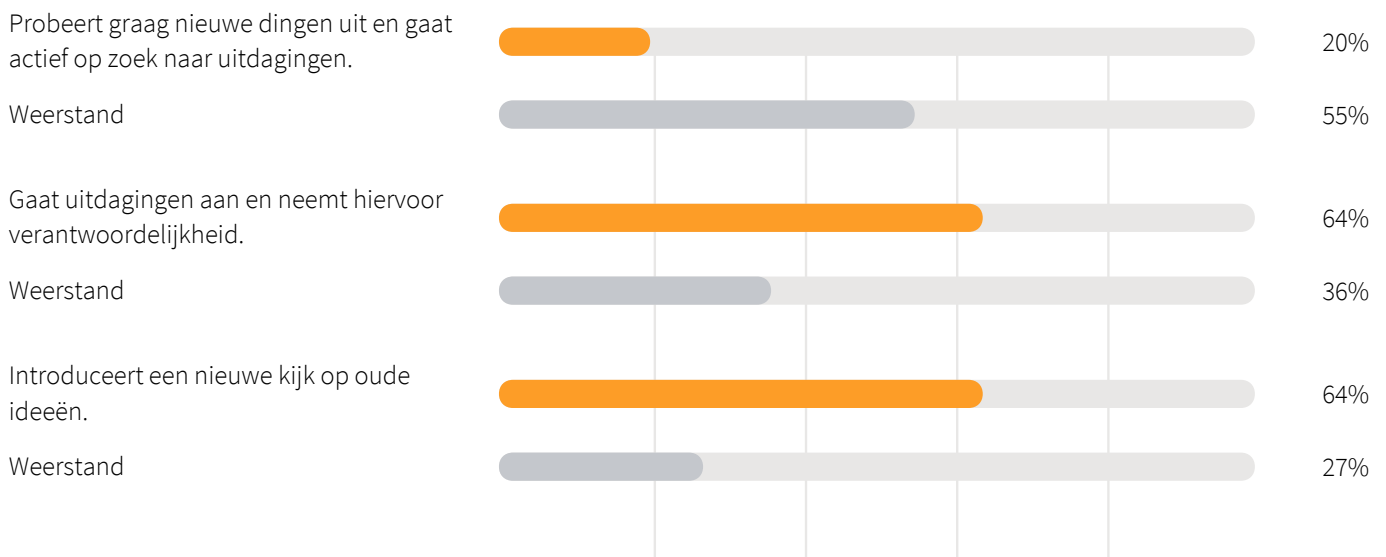
## 2.1 Overzicht gedragskenmerken



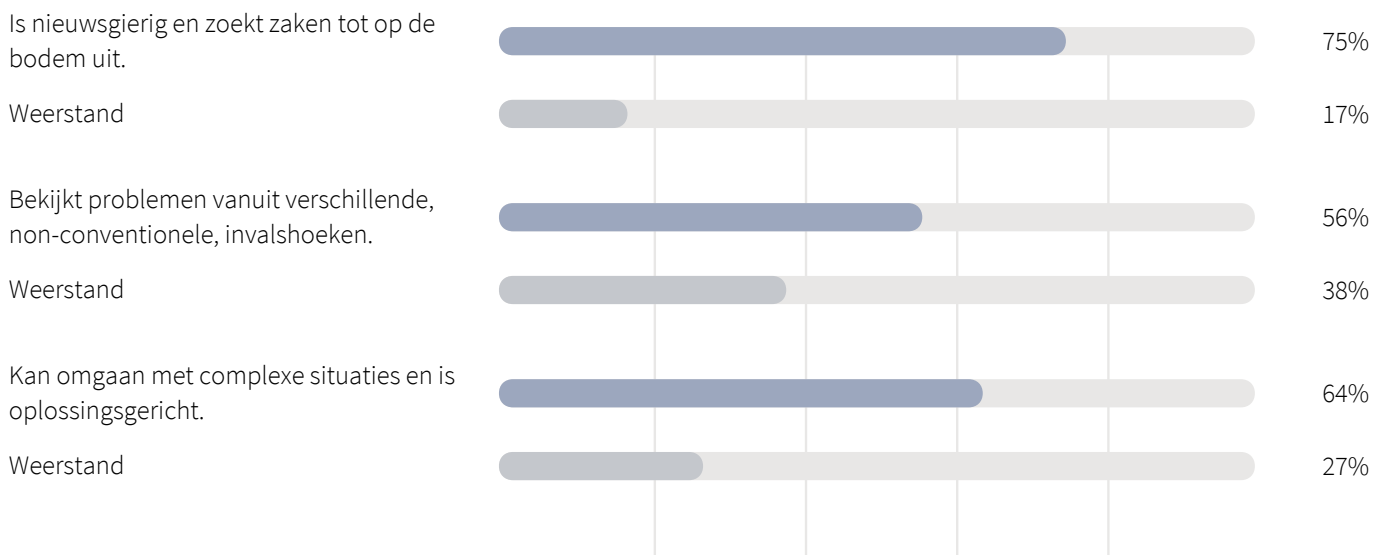
Jouw persoonlijkheid kan iets zeggen over hoe groot de kans is dat jij bepaald gedrag wel of niet zal laten zien. Het geeft weer naar welk gedrag jouw voorkeur uitgaat, maar ook hoeveel weerstand jij ervaart bij bepaald gedrag. Hieronder zijn de vier vormen van Learning Agility vertaald naar specifieke gedragskenmerken. 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.

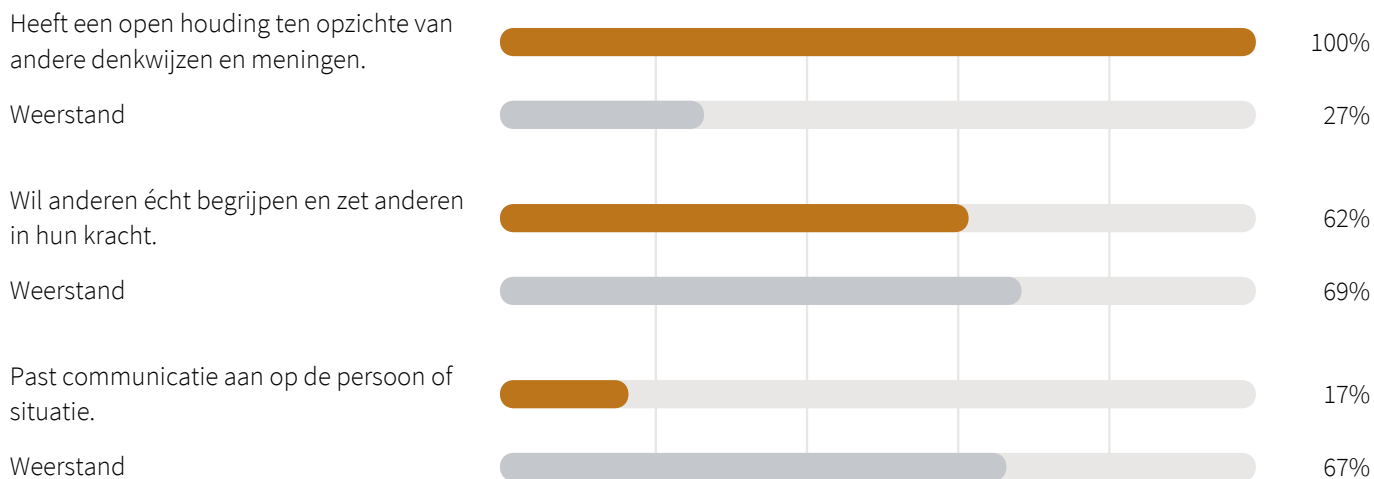
### Change agility



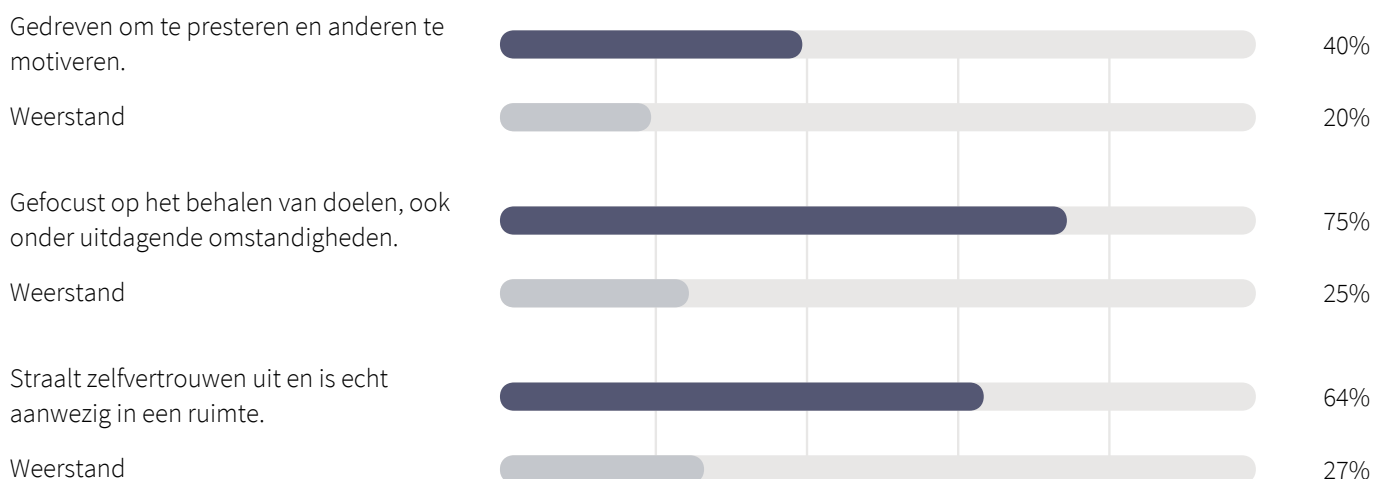
### Mental agility



## People agility



## Results agility





## 2.2 Drijfveren, talenten, valkuilen en uitdagingen



Jouw persoonlijkheid bepaalt 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 Drijfveren en valkuilen toegelicht

 Hieronder worden de voor jou meest sprekende drijfveren verder toegelicht, evenals de valkuilen die deze drijfveren met zich mee kunnen brengen.



### Drijfveren

**Het gedrag dat jij van nature laat zien en waar jij energie van krijgt.**

Jij bent vaak gericht op jouw omgeving, op prikkels en signalen en wat er om je heen gebeurt. Vaak zie, hoor of voel jij van alles aan, soms meer dan waar jij altijd concreet iets mee kan doen of feitelijk mee aan de slag kunt. Vaak ben jij gericht op denken en begrijpen, maar ook op dromen en fantaseren en het meeste wat er allemaal gebeurt, gaat vaak ook weer langs je heen. Tenzij jij alert en scherp bent, bijvoorbeeld omdat het jouw interesse heeft.

Heeft iets jouw aandacht, dan ben jij vaak ook meer alert en meestal kun jij je dan ook beter focussen. Als jij lekker in jouw vel zit, dan ben jij vaak vooral nieuwsgierig en geïnteresseerd in alles wat er om je heen gebeurt. En als iets jouw interesse heeft, wil jij er meestal alles wel van weten, het begrijpen, ervaren of verklaren. Of wil jij simpelweg gewoon genieten en vooral leuke dingen doen als jouw interesse eenmaal is gewekt, dan kun jij ergens helemaal in opgaan.



### Valkuilen

**Het gedrag dat jij zal laten zien als jij onder druk staat.**

Vaak ben jij nieuwsgierig en alert op alles wat er om je heen gebeurt en regelmatig krijg jij meer prikkels, informatie of signalen aangeboden dan jij altijd concreet verwerken kunt. Soms krijg je zoveel prikkels te verwerken, dat het je ook wel eens teveel wordt, waardoor het soms erg druk is in jouw hoofd. Stel jij dan niet jouw prioriteiten, dan kun jij overprikkeld raken. In ieder geval kan jij dan onrustig worden of heb jij moeite om jezelf te ordenen of te focussen.

Soms kun jij ergens helemaal in opgaan, waardoor fantasie en werkelijkheid soms door elkaar heen gaan lopen. Maak jij dan geen duidelijke keuzes of ontbreekt het je aan structuur of kaders, dan kun jij jezelf terugtrekken in jouw eigen denken en gedachten en soms verlies jij dan weleens de werkelijkheid uit het oog. En als iets niet jouw interesse heeft, vaak kan jij het nauwelijks opbrengen om je er toe te zetten of je ergens in te verdiepen. Kost het je veel energie en moeite om jezelf te concentreren of om je te focussen. Nadenken kan dan piekeren worden en regelmatig heb jij er dan moeite mee om jezelf goed te blijven organiseren of om adequaat en efficiënt te handelen.

## 2.4 Talenten en Uitdagingen toegelicht



Hieronder worden de voor jou meest sprekende talenten toegelicht, evenals de uitdagingen die jou drijfveren met zich mee kunnen brengen.



### Talenten

**Jouw talenten als jij jouw drijfveren verder ontwikkelt.**

Jij bent gericht op waarneming en jij staat open voor prikkels en signalen tot denken, begrijpen en verbeelding. Zie jij vervolgens kansen en concrete mogelijkheden, vaak ben jij dan gericht op jezelf ontwikkelen, veranderen en verbetering. Jij bent nadenkend ingesteld, gericht op begrijpen, analyseren en onderzoeken, waarbij jij vaak zowel nieuwsgierig als oplettend bent ingesteld. Hierdoor ben jij vaak gericht op onderzoek, het weten en verklaren, waarbij jij veelal kritisch bent op alles wat jij niet kunt plaatsen, niet kan verklaren of kan duiden naar oorzaak en gevolg.

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

In ieder geval ben jij vaak goed in staat tot analyseren, ontleden en verklaren en met een duidelijk doel, concrete kaders en voldoende middelen, vaak kan jij dan goed presteren. Echter als kaders, middelen of structuur ontbreken, niet altijd ben jij dan in staat om jezelf voldoende adequaat te organiseren en vaak houd jij dan liever nog wat opties open. Of vind jij het lastig om te kiezen waar jij jouw energie in steekt. Of vind jij het lastig om de juiste prioriteiten te stellen.



### Uitdagingen

**Hoe jij jouw drijfveren kan afstemmen op de situatie en functioneel kunt inzetten.**

Je mag je soms beter (leren) focussen en meer terugvallen op planning, ordening en/of een goede voorbereiding. Mag je de verbinding zoeken met anderen die je mogen kritiseren en/of confronteren of soms simpelweg kunnen aanvullen. Ook mag je meer openstaan voor efficiëntie, een goede planning en voor samenwerking en vooral zaken en situaties slimmer en meer adequaat (leren) organiseren.

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. Hierbij kan jij zeker enige hulp en ondersteuning gebruiken, echter jij zal hier uit jezelf meestal niet zo snel om vragen. Sta jij hier eigenlijk ook niet voor open, waardoor jij vaak eerst jouw hoofd moet stoten, wil jij ergens van leren. Kortom; zal jij jezelf veelal gaandeweg ontwikkelen, al dan niet met vallen en weer opstaan.

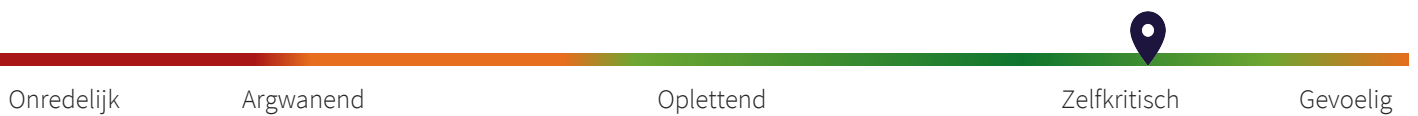
## 3. Agile Ontwikkelfactoren



In dit hoofdstuk worden de acht Agile Ontwikkelfactoren besproken. Deze factoren zijn van invloed op jouw mogelijkheden om Agile te kunnen werken. We geven hier geen feitelijke weergave van jouw ontwikkelmogelijkheden, maar we beschrijven hier hoe jij jouw eigen mogelijkheden tot ontwikkeling ervaart (zie bijlage voor definities van de Agile Ontwikkelfactoren).



### Reflectiebereidheid



#### Jij scoort hoog op Reflectiebereidheid.

Jij geeft met deze score aan dat jij doorgaans bereid bent om kritisch na te denken over jouw eigen rol, jouw eigen functioneren of jouw gedrag. En ook al kost het je soms wel eens moeite of energie om je kwetsbaar op stellen, toch schiet jij meestal niet automatisch in de verdediging als anderen zich kritisch uitlaten over jouw denken, jouw houding of gedrag.

Wel maak jij graag goede afspraken over voorwaarden en condities over het hoe en het waarom, maar meestal heb jij er geen moeite mee om jezelf open te stellen voor reflectie, feedback of een kritische beoordeling. Afhankelijk van de persoon, diens rol, deskundigheid of autoriteit of als jij de ander niet goed kent kan jij wel wat kritischer zijn, maar ook dan ben jij alert op de boodschap.

Als anderen je ongevraagd aanspreken op jouw gedrag of houding reageer jij veelal voldoende tactisch of diplomatiek. Loopt de druk vervolgens op of voelt iets onredelijk of onterecht, dan reageer jij wel meer kritisch, maar vaak weet jij ook dan jouw geduld te bewaren. Voel jij je echter gekwetst, gekrenkt of onredelijk behandeld, dan kan jij soms onredelijk en/of aanvallend reageren, maar soms kies jij er dan ook voor om maar even niet te reageren.



## Reflectievermogen

Opstandig

Koppig

Eigenwijs

Alert

Wendbaar

Sociaal gewenst

### Jij scoort hoog op Reflectievermogen.

Jij geeft met deze score aan dat jij vaak voldoende open staat voor reflectie en dat jij meestal niet echt opziet tegen situaties waarbij jij wellicht ter verantwoording wordt geroepen. Vaak heb jij er geen moeite mee om kritisch beoordeeld te worden op jouw handelen en meestal ervaar jij nauwelijks weerstand bij de gedachte dat anderen wellicht kritiek kunnen hebben op jouw functioneren.

Als kritiek echter onredelijk of onterecht voelt, dan kost het je wel enige moeite en energie om niet direct in discussie te gaan. Als het dan ook nog persoonlijk wordt gemaakt dan kost het je moeite om even afstand te nemen of om jouw gevoelens en gedachten te relativiseren. Overigens valt er altijd wel iets te verbeteren of te veranderen, toch is het best wel prettig en gewenst als dit op een positieve wijze wordt geformuleerd. En als het ook nog eens concreet is en duidelijk onderbouwd is, dan kan jij er alleen maar van leren.

Eigenlijk is het voor iedereen best lastig om zowel objectief als positief kritisch het gedrag van anderen te beoordelen, probeer daarom eventuele kritiek niet persoonlijk op te vatten en ga, als het weerstand bij je oproept, niet te snel in discussie, maar vraag om uitleg en om onderbouwing. Als de druk oploopt of als jij iets onredelijk of onterecht vindt, is het zaak dat jij je niet gaat ergeren, jouw geduld verliest of aanvallend reageert.



## Attributiestijl

Volgend

Extern georiënteerd

Anticiperend

Intern georiënteerd

Dwingend

### Jouw score weerspiegelt een interne attributiestijl.

Dit betekent dat jij oorzaken van gedrag veelal op jezelf betreft en dat jij doorgaans het gevoel hebt dat jij hier zelf invloed op uit kunt oefenen. Vaak ervaar jij dat jij zelf verantwoordelijk bent voor jouw gedrag en dat jij invloed kunt uitoefenen op de houding die jij aanneemt. Daarnaast wil jij graag zelf invloed uitoefenen op de situatie.

Als er zich problemen voordoen, bijvoorbeeld bij tegenstrijdige belangen of in situaties waarin er sprake is van ongewenst gedrag, dan zal jij vaak geneigd zijn om een taak op je te nemen of om jouw eigen rol hierin te pakken. Jij kunt zaken op jezelf betrekken en jij vraagt jezelf soms af welke rol of invloed jij (nog) kunt of wilt uitoefenen. Als iets jouw interesse heeft of als jij een belang ervaart, dan ben jij vaak geneigd om jouw mening te geven, om een bijdrage te leveren of om jouw kwaliteiten in te zetten. Als jouw (gevoel van) verantwoordelijkheid wordt geprikkeld, dan kun jij soms onvoldoende objectief of onbevagen zijn in jouw denken en/of handelen.



## Assertiviteit



### Jij scoort hoog op Assertiviteit.

Jij geeft met deze score aan dat jij je vaak vooral laat leiden door jouw eigen ideeën en gedachten, jouw eigen beleving of intuïtie en jouw eigen belang of oordeel. Jij bepaalt het liefst zelf waar jij jouw energie aan besteedt, en jij wil vooral niet dat anderen voor jou beslissen. Eigenlijk bepaal jij het liefst zelf waar jij je op richt, welke keuzes jij maakt, wat waar is of wat jij zelf belangrijk vindt. Jij richt je minder vaak op wat anderen vinden en jij voelt je niet snel verantwoordelijk voor het gedrag van anderen. Ook sta jij nauwelijks stil bij wat jouw gedrag soms doet met anderen.

Jij stelt vaak prijs op jouw zelfstandigheid en meestal baseer jij jouw beslissingen op de normen, waarden en ervaringen waarmee jij je verbonden voelt of waar jij je in kunt vinden. Duidelijk minder richt jij je op de normen of voorschriften van anderen en vaak stel jij je tevens kritisch op ten opzichte van het belang van anderen. Ook al staat jouw eigen belang niet altijd voorop, toch zal jij jouw eigen belang zeker niet uit het oog verliezen. Als het er op aan komt, dan kies jij meestal toch voor jezelf. Jij staat kritisch ten opzichte van hiërarchische verhoudingen. Samenwerking of interactie zoek jij vaak vooral op omdat het je een voordeel biedt of bijdraagt aan datgene waar jij voor staat, maar je kan het ook opzoeken omdat het gewoon efficiënt, nuttig of prettig is. Zelden zal jij het echter opzoeken, omdat het hoort of om de ander een plezier te doen.



## Bedachtzaamheid



### Jouw score weerspiegelt een lage mate van bedachtzaamheid.

Jij geeft met deze score aan dat jij meestal goed kunt omgaan met gevoelens van onduidelijkheid, onzekerheid of twijfel. Jij bent gedreven om te anticiperen op wisselende omstandigheden, zo schat jij zelf in. Doorgaans ben jij voldoende in staat om regels, procedures en afspraken te relativeren ten gunste van het nut, beoogde doelstelling of het belang. Jij schroomt niet om regels, procedures en protocollen kritisch te beoordelen op hun nut of realiteitswaarde en jij bent, indien jij dat nodig of gewenst acht, vaak goed in staat om buiten de bestaande kaders of afspraken te denken.

Jij toont je vaak voldoende moedig en daadkrachtig, in ieder geval ben jij er zelf van overtuigd dat jij ingrijpt of jouw verantwoordelijkheid neemt als de situatie dit van je vereist. Ook ben jij vaak voldoende in staat om te anticiperen op onzekerheid en tegenslag en weerstand ervaar jij meestal als een prikkel om beter te presteren. Jij ziet het avontuurlijke of het onbekende vaak als een stimulans om je juist ergens in vast te bijten en meestal weerhoudt het je er niet van om jezelf te profileren of om je in te zetten.



## Zelfvertrouwen

Angstig      Onzeker      Bescheiden      Zelfbewust      Zelfverzekerd      Zelfingenomen

### Jij scoort erg hoog op Zelfvertrouwen.

Dat wil zeggen dat jij over het algemeen erg tevreden bent met jezelf en dat jij zelden of nooit twijfelt aan de bijdrage die jij kunt leveren met betrekking tot jouw werk of jouw werkzaamheden. Jij bruist van zelfvertrouwen en meestal ben jij zeer tevreden over jouw eigen prestaties. Natuurlijk ben jij ook wel gevoelig voor waardering of respect van anderen, maar jij bent er niet afhankelijk van. Tevens ervaar jij veelal voldoende kansen en mogelijkheden om jouw kwaliteiten in te zetten en jij krijgt vaak ook voldoende ruimte om de dingen te doen waar jij goed in bent en zelf ook achter staat of die jij leuk vindt.

Als de druk oploopt, laat jij je niet van je stuk brengen. Een lastige of onverwachte situatie zie jij als een uitdaging in plaats van als een bedreiging, omdat jij er zeker van bent dat je op jezelf en jouw capaciteiten kunt vertrouwen. Negatieve feedback of een kritische beoordeling doen jou niet zoveel. Positieve feedback zie jij daarentegen als een terechte bevestiging.



## Ontwikkelmotivatie

Verzuurd      Bekrompen      Behoudend      Stabiel      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 ontplooiën. 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. En ook al voelt het spannend of onzeker, toch kan jij vaak in voldoende mate jouw zekerheden relativëren of inwisselen voor nieuwe inzichten of nieuwe informatie. 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.

Ook al ligt iets buiten jouw kaders of jouw interesses, dan zal dit vaak geen belemmeringen voor je zijn, sterker nog, dan zal het juist jouw interesse wekken. Ook als ergens druk op staat blijf jij vaak alert op nieuwe informatie, wel kost het je dan meer energie om te blijven schakelen tussen leren en controleren en tussen ontwikkelen en valideren. 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

Procedureel

Stabiel

Wendbaar

Ontdekkend

Onbezonnen

### 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. Vaak ben jij kritisch op de mogelijke consequenties en wil jij eerst overzien wat de gevolgen zijn, voordat jij instemt of bereid bent om je aan te passen.

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. Ook vind jij het belangrijk dat je hoort wat jij dan beter of anders kunt doen, want aan alleen kritiek heb je niks. Ten slotte vind jij het ook belangrijk dat er rekening wordt gehouden met de omstandigheden, want fouten en vergissingen maken doe jij natuurlijk niet expres.



## Tot slot

In deze rapportage hebben wij de resultaten van jouw AgileScan 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.

New **hr**

NewHR b.v.  
Dijkzichtweg 9  
8028 PC Zwolle

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

## Bijlage: definities Agile Ontwikkelfactoren



### Reflectiebereidheid

Reflectiebereidheid weerspiegelt de mate waarin jij voorwaarden stelt ten aanzien van reflectie en beoordeling en de condities die jij stelt alvorens jezelf kwetsbaar, leerbaar of ontwikkelbaar op te stellen. Het geeft inzicht in hoeverre jij open staat voor eventuele kritiek van anderen en bereid bent om kritisch na te denken over jouw eigen functioneren. Samen met de score op reflectievermogen geeft dit een beeld van de mate van self-awareness, een belangrijk onderdeel van agile werken en learning agility.



### Reflectievermogen

Reflectievermogen weerspiegelt de mate waarin jij in staat bent om reflectie, beoordeling en correctie toe te laten en jij het al dan niet als een gewenst of essentieel onderdeel beschouwt van jouw denken of jouw functioneren. Het geeft een goed beeld van jouw bereidheid om jezelf kwetsbaar, leerbaar of ontwikkelbaar op te stellen, ook al zorgt dit wellicht voor enige spanning, twijfel of onzekerheid. Samen met de score op reflectiebereidheid, geeft dit een beeld van de mate van self-awareness, een belangrijk onderdeel van agile werken en learning agility.



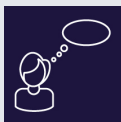
### Attributiestijl

De attributiestijl weerspiegelt de wijze waarop jij oorzaken van gedrag toedicht aan interne dan wel aan externe factoren. We spreken over een externe attributiestijl wanneer jij geneigd bent om oorzaken van gedrag vooral buiten jezelf te zoeken. Bij een interne attributiestijl ben jij juist geneigd om oorzaken van gedrag vooral bij jezelf te zoeken of te beleggen.



### Assertiviteit

Assertiviteit weerspiegelt de mate waarin jij je richt op jezelf, jouw eigen ontwikkeling, eigen ideeën en gedachten of jij juist meer gericht bent op de ander, informatie van derden, op samenwerking en interactie. Het geeft een goed beeld van de mate van betrokkenheid bij jouw leefomgeving, het team, vrienden of familie of juist de gedrevenheid tot zelfregie, eigen oriëntatie, persoonlijke ontwikkeling en zelfontplooiing.



### Bedachtzaamheid

Bedachtzaamheid weerspiegelt de mate waarin jij kunt anticiperen op, of kunt omgaan met onduidelijkheid, onzekerheid of een gevoel van onmacht. Het geeft een duidelijk beeld van de mate waarin jij je prettig, gemotiveerd of geïnspireerd voelt door het avontuurlijke of dat jij je juist onveilig of geremd voelt door het onzekere, het onbekende of het onvoorspelbare en waarde hecht aan duidelijkheid en zekerheid.



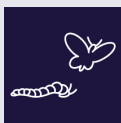
### Zelfvertrouwen

Zelfvertrouwen wordt gekenmerkt door de mate waarin jij je zeker voelt en jij voldoende zekerheid ervaart bij het uitvoeren van jouw werkzaamheden. Het geeft een goed beeld van de mate van zelfverzekerdheid en kracht die jij ervaart over jezelf, jouw kwaliteiten en jouw capaciteiten.



### 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 kritisch naar jezelf te kijken, dan wel dat jij juist sterk vasthoudt aan jouw eigen mening of beleving, een starre houding toont of dat jij zelfs verzuurd of verbitterd elke verandering kritiseert.