



Inleiding

Inleiding

Dit rapport heeft als doel om je inzicht te geven in je kwaliteiten en je ontwikkelpunten in kaart te brengen. Hiervoor heb je enkele tests en vragenlijsten gemaakt. De resultaten hiervan worden beschreven in dit rapport. Het rapport is op de volgende manier opgebouwd, als je de desbetreffende tests en vragenlijsten hebt gemaakt:

Capaciteiten

De uitslag van de cognitieve capaciteitentest geeft je inzicht in hoe je problemen analyseert en oplost, overzicht krijgt en verbanden legt, maar ook hoe je tot een oordeel komt en beslissingen neemt. Op grond van de test is een inschatting gemaakt van je werk- en denkniveau. Hiervoor is je score vergeleken met een normgroep van het voor de functie gewenste niveau. Mogelijk is in het kader van dit onderzoek ook je leervermogen in kaart gebracht, de toelichting is in dat geval achteraan het rapport te vinden.

Talenten

Op basis van je scores op de persoonlijkheidsvragenlijst is een inschatting gemaakt van je talenten. In dit deel van het rapport wordt ingegaan op wat je sterkste talenten zijn en hoe deze naar voren komen in je werk. Talenten zijn die persoonlijkheidskenmerken die een verschil kunnen maken. Het zijn positieve eigenschappen die er met elkaar voor zorgen dat jij je werk op een unieke manier uitvoert. Door je talenten te kennen en er gebruik van te maken, kun je meer uit je werk halen dan je tot nog toe gewend was. Maar het betekent ook dat je zelf keuzes kunt maken en de regie in handen kunt nemen. Bijvoorbeeld door je toe te leggen op activiteiten waar je aanleg voor hebt, of door bepaalde nieuwe rollen of taken op je te nemen.

Competenties

Daarnaast is op basis van je scores op de persoonlijkheidsvragenlijst een vertaling gemaakt naar relevante competenties. Onder een competentie wordt verstaan: effectief resultaatgericht gedrag waarmee werkdoelen bereikt kunnen worden. Per competentie wordt aangegeven welke score is behaald en wordt beschreven welke kenmerken daarmee te maken hebben.

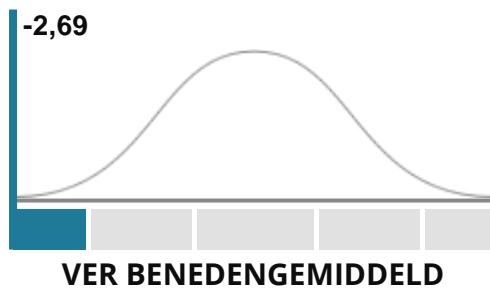
Drijfveren

Drijfveren geven inzicht in wat je leuk en belangrijk vindt in het werk. Meestal is er sprake van een behoefte die je hebt, waardoor je wordt gemotiveerd en wordt aangezet tot actie. Dit bepaalt mede het gedrag dat je laat zien. Je sterkste en minst sterke drijfveren worden beschreven.

Reflectie

Tot slot wordt jouw reactie op de testresultaten weergegeven, als je die hebt ingevuld.

Cognitieve capaciteiten



Je hebt verschillende cognitieve tests gemaakt. Samen geven die een beeld van jouw algemene cognitieve capaciteiten, dat wil zeggen je werk- en denkniveau. In vergelijking met de gebruikte normgroep zijn je cognitieve capaciteiten ver benedengemiddeld. Op grond daarvan wordt verwacht dat je er moeite mee kunt hebben om iets snel te begrijpen of om nieuwe dingen te leren op het onderzochte niveau.

Talenten

De wereld om ons heen, ook de arbeidsmarkt, is constant in beweging. Niemand weet exact hoe het werkveld er over 5 of 15 jaar voor staat. Daarom is het belangrijk om een goed beeld te hebben van je persoonlijke gereedschap in je werk: je talenten.

Wat zijn talenten? Talenten zijn die persoonlijkheidskenmerken die een verschil kunnen maken. Het zijn positieve eigenschappen die er met elkaar voor zorgen dat jij je werk op een unieke manier uitvoert. Door je talenten te kennen en er gebruik van te maken, kun je meer uit je werk

halen dan je tot nog toe gewend was. Maar het betekent ook dat je zelf keuzes kunt maken en de regie in handen kunt nemen. Bijvoorbeeld door je toe te leggen op activiteiten waar je aanleg voor hebt, of door bepaalde nieuwe rollen of taken op je te nemen.

Je kunt niet ieder talent even goed ontwikkeld hebben. Dat hoeft ook niet. Juist doordat mensen verschillen in hun talenten krijg je diversiteit op de werkvloer en dat zorgt voor goed werkende teams en organisaties. Jouw drie best ontwikkelde talenten behandelen we uitgebreid. Ook geven we aan hoe je het meest effectief om kunt gaan met eigenschappen die minder goed bij je lijken te passen.

De basis van je talenten wordt gevormd door de Big Five. Dit zijn vijf brede persoonlijkheidseigenschappen, waarmee iemands persoonlijkheid bijna volledig beschreven kan worden. Omdat we je zo'n compleet mogelijk beeld willen geven, starten we voordat we ingaan op je talenten, met een beschrijving van jouw persoonlijkheid op basis van de Big Five.

Big Five

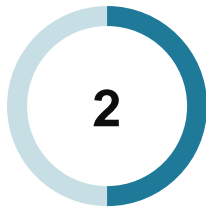
De Big Five bestaat uit vijf basiseigenschappen: extravert, vriendelijk, zorgvuldig, stabiel en innovatief. Het zijn eigenschappen die echt bij iemand horen en niet snel zullen veranderen. Dat wil niet zeggen dat mensen niet kunnen veranderen, maar als dergelijke eigenschappen veranderen, dan gaat dat maar heel geleidelijk.



GERESERVEERD

Extravert

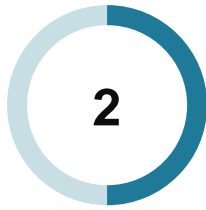
Extravert zegt iets over het gemak en de openheid waarmee je contact maakt met anderen. Uit de vragenlijst komt naar voren dat jij graag op jezelf bent. Je stapt niet snel op anderen af voor een vraag of een gesprek; je vindt het prettig om op de achtergrond te blijven. Je laat het liefst anderen aan het woord; in een discussie zul je waarschijnlijk alleen iets inbrengen als het er echt toe doet. Om jou goed te leren kennen heb je geduld nodig. In het gezelschap van mensen met wie jij een goede band hebt laat je gemakkelijker wat van jezelf zien en ben je spraakzamer.



VRIJ ZAKELIJK

Vriendelijk

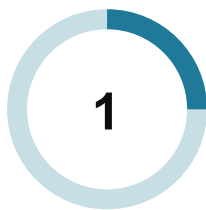
Vriendelijke mensen denken en voelen mee in de gedachten en ervaringen van anderen. Op grond van de vragenlijst valt te verwachten dat jij zakelijk bent in jouw contacten met anderen. Je zult doorgaans begrip tonen voor wat anderen voelen en denken, maar vindt dat feiten de doorslag moeten geven. Waarschijnlijk ben je daardoor meestal vrij direct en duidelijk; anderen zullen daardoor goed weten wat ze aan je hebben, wat ze van je kunnen verwachten en wat niet. Als het nodig is, kun jij ook kritisch zijn.



REDELIJK
GEMAKKELIJK

Zorgvuldig

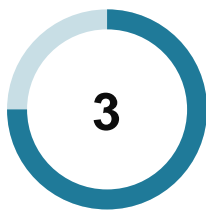
Zorgvuldig zijn heeft te maken met nauwkeurig werken en aandacht hebben voor details. Op grond van je antwoorden op de vragenlijst wordt verwacht dat jij zaken liever globaal bekijkt dan heel precies. Soms werk je met een compleet uitgewerkt plan, maar als dat niet lukt zet je alleen de grote lijnen uit. Hoewel je zorgvuldig werken niet onbelangrijk vindt, vind je het ook niet altijd nodig om iets heel nauwgezet te doen. Als er af en toe een foutje wordt gemaakt vind je dat niet erg.



GEVOELIG

Stabiel

Stabiliteit zegt iets over de manier waarop je omgaat met gevoelens en spanningen. Op grond van je antwoorden wordt verwacht dat jij je emoties snel laat zien en een open boek voor anderen bent. Je analyseert achteraf wat er beter had gekund en staat daar bij stil. Sfeer en de omstandigheden kunnen invloed hebben op jouw stemming en de mate waarin jij kalm blijft. Tijdsdruk maakt je soms nerveus en tegenslagen stemmen je wel eens minder vrolijk. Relativeren vind je wel eens lastig, maar als je er de tijd en ruimte voor neemt, lukt je dat meestal wel.



VRIJ
VERNIEUWEND

Innovatief

Innovatief heeft te maken met openstaan voor nieuwe ervaringen en zelf nieuwe dingen bedenken. Op grond van je antwoorden op de vragenlijst wordt verwacht dat je het prettig vindt als je regelmatig nieuwe dingen kunt doen. Je houdt er wel van om zaken anders aan te pakken; als je vindt dat iets verbeterd kan worden, zul je daar op inspringen. Je verzint regelmatig originele oplossingen en houdt van improviseren.

Jouw talenten

Je staat in je kracht als je in werksituaties gebruik weet te maken van je talent(en). Hierdoor kun je voor anderen van betekenis zijn, omdat je iets unieks toevoegt en doet waar je goed in bent. Hieronder wordt aangegeven in welke situaties jouw top 3 van talenten het meest tot zijn recht komt.

Talenten top 3

Hieronder worden de drie talenten gegeven die bij jou als hoogste naar voren komen. Voor ieder talent geven we aan:

1. Wat houdt het talent precies in?
2. Welke taken en activiteiten passen bij jouw talent en waar komt je talent het best tot zijn recht?
3. Hoe kun je nog beter gebruik maken van je talent?



Leergierig

Jouw leergierigheid is een talent van je. Je leert graag iets nieuws en breidt graag je kennis uit. Dit doe je vanuit de behoefte je doelen te bereiken en daarbij een goed resultaat neer te zetten. Je beschikt over een onderzoekende instelling en wilt een vraagstuk grondig verkennen. Je kijkt vanuit verschillende invalshoeken naar situaties, waardoor dingen opvallen die anderen niet zo snel zien. Jij zoekt steeds naar uitbreiding van je kennis en wilt dat je kennis up to date is. Je maakt graag de vertaalslag van theorie naar praktijk en je wilt graag je kennis benutten en delen met anderen.

Hoe komt dit talent het best tot zijn recht?

Jouw leergierigheid komt vooral tot uiting in je denkkraft en slagkracht. Je bent een kritische denker, die nooit zijn of haar doel uit het oog verliest. Je zult je het meest op je plek voelen in organisaties waar kennis een belangrijke rol speelt en je de ruimte krijgt om je kennis steeds te versterken. Je wilt je graag profileren als expert; jij zorgt dat je alles weet wat nodig is om die rol te vervullen. Je benut je talent optimaal wanneer je je kennis kunt toepassen. Denk aan het maken of ontwikkelen van producten met een specialistisch karakter, of het delen van je kennis, zoals adviseren of trainen op jouw expertisegebied.

Hoe kun je optimaal gebruik maken van jouw talent?

In teamverband komt jouw leergierigheid het beste tot z'n recht als je je expertise met anderen deelt, bijvoorbeeld door het geven van advies. Sommige mensen zijn geneigd om advies te interpreteren als bemoeizucht. Timing en tact, oftewel het juiste moment en de manier waarop je advies geeft, zullen daarbij helpen. Kies een rustig moment en leg de nadruk op wat het anderen oplevert om het anders aan te pakken.



Ruimdenkend

Jouw ruimdenkendheid is een talent van je. Je bent nieuwsgierig naar de ideeën en opvattingen van anderen. Je probeert deze te begrijpen en toont daarin een open houding. Jij vindt niet gauw iets raar, onrealistisch of onhaalbaar. Ook ben jij iemand die graag over zaken nadenkt en

discussieert en niet bang is om in zo'n discussie zaken eens van een andere kant te bekijken en je opvattingen bij te stellen. Je hebt een brede belangstelling, waardoor je veel weet over veel verschillende onderwerpen. Je bekijkt zaken graag van alle kanten, ook vanuit een voor anderen verrassende invalshoek, waardoor jij tot nieuwe inzichten komt.

Hoe komt dit talent het best tot zijn recht?

Dat je ruimdenkend bent draagt bij aan je sociale kracht en je denkkraft. Een open, creatieve omgeving met veel vrijheid voor het individu sluit goed aan bij jouw talent. Je zult je talent goed kunnen gebruiken wanneer er gevraagd wordt met nieuwe ideeën, een visie of oplossingen te komen en wanneer er geïmproviseerd kan worden. Jouw unieke bijdrage zal erin liggen dat jij open staat voor veel verschillende inzichten en ideeën, deze goed benut en deze gebruikt om tot oplossingen te komen. Waarschijnlijk heb je in je werk graag contact met anderen. Denk bijvoorbeeld aan dienstverlenende, commerciële en adviserende beroepen.

Hoe kun je optimaal gebruik maken van jouw talent?

Jouw ruimdenkendheid kan anderen helpen zich open te stellen voor zaken waar ze zelf nooit aan zouden denken of minder voor open staan. Het is goed je ervan bewust te zijn dat jouw ideeën door anderen ook als controversieel of minder bruikbaar kunnen worden gezien. Realiseer je dat en neem de rust en de tijd om anderen ervan te overtuigen dat ze misschien meer voor de hand liggen dan het in eerste instantie lijkt.



Vindingrijk

Jouw vindingrijkheid is een talent van je. Je bent sterk gericht op vernieuwing, verandering en verbetering. Je beoordeelt wat er beter kan en bedenkt daar originele oplossingen voor. Daarbij laat je je niet onder druk zetten door hectiek of van je stuk brengen door de mening van anderen; je blijft rustig en vertrouwt op je eigen inzichten. Ook als er grote belangen mee gemoeid zijn, slaag je erin rustig en kritisch te blijven oordelen. Je kijkt graag vanuit meerdere invalshoeken naar zaken, waardoor je creatieve ideeën opdoet en nieuwe toepassingsmogelijkheden ziet voor je ideeën.

Hoe komt dit talent het best tot zijn recht?





















Jouw vindingrijkheid komt als talent vooral tot uiting in je denkkraft; je gebruikt graag je cognitieve vermogens. Je zult je vooral thuis voelen in een omgeving waarin verandering, verbetering en innovatie centraal staan, dit zal je het meest inspireren en uitdagen. Waarschijnlijk houd je ervan om nieuwe producten of diensten te ontwerpen of te ontwikkelen.

Hoe kun je optimaal gebruik maken van jouw talent?

Jouw vindingrijkheid zal door anderen gewaardeerd worden; ze weten dat jij degene bent waar ze moeten zijn voor slimme oplossingen. Maar heel vindingrijk en origineel zijn kan een keerzijde hebben; sommige mensen keuren af wat ze niet kennen of niet begrijpen. Omdat jij zeker van je zaak bent en je ook creatief kunt zijn met je argumenten, zal het je vaak dan toch lukken om instemming te krijgen voor jouw plannen en ideeën.

Overzicht van alle talenten

We onderscheiden 20 talenten. We hebben op basis van je score van alle talenten in kaart gebracht hoe goed ze naar verwachting bij je passen. Hieronder zie je ze in aflopende volgorde; de bovenste zullen dus waarschijnlijk het best bij jouw persoonlijkheid aansluiten.

	Leergierig	Is nieuwsgierig en actiegericht
	Ruimdenkend	Staat open voor andere ideeën, is onbevooroordeeld
	Vindingrijk	Is vernieuwingsgericht en veerkrachtig
	Inspirerend	Stimuleert anderen, zorgt voor verandering
	Koersvast	Bepaalt richting en is volhardend
	Geïnteresseerd	Toont interesse in anderen, leeft zich in
	Verbindend	Is gericht op anderen en meevoelend
	Toegewijd	Is gewetensvol en gedisciplineerd
	Betrokken	Zet zich in voor een ander, is loyaal
	Gedreven	Is enthousiast en krachtig
	Sympathiek	Is levendig en prettig in de omgang
	Tactvol	Is diplomatiek en attent
	Georganiseerd	Zet lijnen uit en volgt ze, werkt precies
	Moedig	Heeft durf en vertrouwt op eigen kunnen
	Tolerant	Is verdraagzaam en meegaand
	Relatiegericht	Is soepel en behendig in het contact
	Energiek	Is voortvarend en positief
	Gefocust	Is geconcentreerd en aandachtig
	Wilskrachtig	Is een doorzetter en heeft impact
	Evenwichtig	Is stressbestendig en in balans

Niet alles kan een talent van je zijn

Voorheen werd bij ontwikkelen de meeste aandacht besteed aan de zwakke plekken. Tegenwoordig staat je talent steeds meer centraal. Toch is het goed om ook te kijken naar eigenschappen die je minder bezit. Dit zijn waarschijnlijk geen talenten van je. Geen probleem, je kunt immers niet overal goed in zijn.

Vraag je af of het ontbreken van (één van de) hieronder genoemde eigenschappen je belemmert in je functioneren. Zo niet, dan lijkt er weinig aan de hand. Als ze je wel belemmeren dan kun je twee dingen doen; proberen te verstevigen of er een 'vangnet' voor regelen.

Je talenten verstevigen

Eigenschappen zijn niet altijd gemakkelijk te veranderen. Maar dat een eigenschap lastig te veranderen is, wil niet zeggen dat er niets mogelijk is. Natuurlijk zijn er manieren om jezelf nieuw gedrag aan te leren en kun je bijvoorbeeld verschillende trainingen of cursussen volgen die je daarbij helpen. Het kan de moeite waard zijn je daarin te verdiepen. Bekijk ook onderstaande ontwikkeltips die passen bij jouw minder sterke punten.

Evenwichtig

Vind je jezelf minder evenwichtig, dan is dit moeilijk te ontwikkelen. Loop je hierbij vaak tegen je grenzen aan dan zou je kunnen kijken naar werkzaamheden die minder hectisch of stressvol zijn. Iets anders wat je kunt doen, is jezelf aanwennen niet direct te reageren als zich iets voordoet. Door eerst de tijd te nemen om situaties te overdenken, zal je deze beter in perspectief kunnen zien. Ook kan het helpen hierover met anderen te praten; dat helpt vaak te relativieren.

Wilskrachtig

Wanneer je vindt dat wilskracht geen sterke kant van je is, kan dat te maken hebben met een lager zelfvertrouwen. In dat geval twijfel je veel, zie je beren op de weg en wil je geen fouten maken waardoor je geen beslissing durft te nemen. Als het om het versterken van zelfvertrouwen gaat, is ontwikkeling niet heel gemakkelijk, maar je kunt wel leren anders met situaties om te gaan en er anders naar te kijken. Onderzoek en bespreek belemmerende gedachten en ideeën en ga na wat je nodig hebt om met meer zelfvertrouwen beslissingen te nemen. Probeer bij moeilijke beslissingen ook te relativieren: 'op dit moment is dit de beste keuze die ik kan maken met wat ik nu weet en kan overzien' of 'fouten en vergissingen zijn menselijk'.

Een vangnet creëren

Een andere mogelijkheid is het regelen van een 'vangnet'. Het is goed om je zwakke punten te (er)kennen en er een oplossing voor te vinden, om zo eventuele negatieve effecten van het zwakke punt te vermijden. Dit kun je doen door de samenwerking te zoeken met een collega of medewerker die juist over dit talent beschikt. Maak gebruik van elkaars sterke eigenschappen en houd hier rekening mee bij het uitvoeren en verdelen van de taken.

Competenties

In dit deel van het rapport wordt ingegaan op de competenties zoals deze uit de persoonlijkheidsvragenlijst naar voren zijn gekomen. De beschrijving van de competenties gaat in op elk onderdeel afzonderlijk en eindigt met een conclusie per competentie.

Een competentie kan opgevat worden als het vermogen om resultaat te bereiken in het werk, door daarvoor noodzakelijk gedrag te laten zien. Het bezitten van bepaalde competenties kan van veel factoren afhankelijk zijn. Bijvoorbeeld van bepaalde persoonseigenschappen, maar ook van

vakkennis of andere voor de competentie relevante factoren. In dit rapport wordt weinig aandacht besteed aan bijvoorbeeld concrete vakkennis, maar ligt de nadruk op persoonseigenschappen en gedrag dat iemand heeft laten zien in de praktijk. Dit ligt aan de basis van toekomstig (werk)gedrag. Op basis hiervan wordt een inschatting gemaakt van de mate waarin bepaalde competenties aanwezig zijn of kunnen worden ontwikkeld.

GEEN BIJZONDERHEDEN



Sociale wenselijkheid

Sociaal wenselijk antwoorden betekent dat iemand steeds kiest voor antwoorden die in de maatschappij als gewenst worden beschouwd en die sociaal aantrekkelijk zijn. Je geeft in de persoonlijkheidsvragenlijst globaal gezien niet bijzonder veel sociaal wenselijke antwoorden.

Scores op de competenties

GEMIDDELD



Prestatiemotivatie

Een persoon met een sterke prestatiemotivatie wil goede resultaten behalen. Zo iemand stelt zichzelf duidelijke doelen en zet zich voor honderd procent in. Jouw prestatiemotivatie beantwoordt in grote lijnen aan dit beeld. Het is de verwachting dat jij je zult inzetten om goede prestaties te leveren. Het lijkt je echter niet altijd te lukken om af te maken waar je aan begint en je te houden aan de afspraken die je met jezelf en anderen hebt gemaakt.

MINDER STERK



Plannen en organiseren

Duidelijke plannen maken, goed je werk voorbereiden, in de gaten houden of alles loopt zoals het moet, en je werk grondig controleren: daaraan kun je de mensen herkennen die over de competentie plannen en organiseren beschikken. Bij jou lijkt dat niet het geval te zijn, gelet op de wijze waarop je bepaalde vragen van de persoonlijkheidsvragenlijst hebt beantwoord. Je bent niet iemand die eerst een planning maakt en zich daar vervolgens zo goed mogelijk aan houdt. Ook heb je soms de neiging om weinig op details te letten. Het kan wel eens voorkomen dat je slordig werkt en je werk onvoldoende controleert.

REDELIJK



Inlevingsvermogen

Iemand met inlevingsvermogen heeft belangstelling voor wat er in andere mensen omgaat en houdt rekening met hun meningen en gevoelens. Gezien jouw antwoorden op de persoonlijkheidsvragenlijst is dat bij jou enigszins het geval. Het kan voorkomen dat je anderen met minder respect benadert en niet altijd de ruimte geeft om hun verhaal te doen. Wel heb je waarschijnlijk een brede belangstelling voor personen en zaken.

MINDER STERK



Flexibiliteit

Een persoon die soepel omgaat met veranderingen en onverwachte situaties laat flexibel gedrag zien. Jouw score op flexibiliteit is laag vergeleken met die van anderen. Mensen met een vergelijkbare score moeten wennen aan veranderingen. Verwacht wordt dat ze minder soepel met veranderende taken en wisselende omstandigheden omgaan. Ze vinden het moeilijk om meteen en doortastend te reageren op nieuwe situaties. Liever zien ze iets eerst een tijdje aan voordat ze een besluit nemen of in actie komen.

MINDER STERK



Zelfbeheersing

Iemand met veel zelfbeheersing raakt niet snel van zijn stuk en heeft zijn emoties en gedrag onder controle. Jij lijkt hier niet aan te voldoen. Uit het persoonlijkheidsonderzoek kom je namelijk naar voren als iemand die over weinig zelfbeheersing beschikt. Gevoelens van irritatie, boosheid of verdriet zul jij soms uiten op momenten dat je dat zelf eigenlijk niet wilt of de situatie daar minder geschikt voor is. Wanneer je kritiek krijgt, kun je je persoonlijk aangevallen voelen. Bij tijdsdruk of tegenslagen kun je waarschijnlijk nerveus of onrustig worden. Deze spanningen kunnen jou dan belemmeren om kalm en weloverwogen te reageren.

Zelfvertrouwen

Mensen met zelfvertrouwen herken je aan hun zelfverzekerde optreden. Zij durven keuzes te maken en beslissingen te nemen. Zij spreken duidelijk hun mening uit en hebben daardoor invloed op anderen en op de gang van zaken. De antwoorden die jij bij de persoonlijkheidsvragenlijst hebt gegeven lijken erop te wijzen dat jij in sommige situaties minder zeker van jezelf bent. Je bent niet altijd overtuigd van de prestaties die je geleverd hebt. Ook kun je er soms aan twifelen of dingen die je zou willen ook echt gaan lukken. Doordat je niet altijd zeker bent van je mening kun je het gevoel hebben weinig invloed te kunnen uitoefenen.

REDELIJK



Mondelinge Uitdrukkingsvaardigheid

We zeggen dat iemand zich mondeling goed kan uitdrukken als die persoon correct Nederlands spreekt, gemakkelijk met anderen in gesprek kan gaan en een duidelijk en overtuigend verhaal kan houden. Bij jou lijkt de mondelinge uitdrukkingsvaardigheid een zwak punt te zijn. Uit de capaciteitentest komt je taalvermogen namelijk als ver benedengemiddeld naar voren. Daarom zal het je waarschijnlijk moeite kosten een helder en logisch verhaal te houden. Daarnaast kan uit je antwoorden op de persoonlijkheidsvragenlijst worden opgemaakt dat je het moeilijk vindt om vlot met anderen contact te maken. Je lijkt er ook wel eens moeite mee te hebben je mening te geven en uit te leggen waarom je er zo over denkt.

MINDER STERK



Schriftelijke Uitdrukkingsvaardigheid

Voor een goede schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid is een aantal kenmerken van belang. Je moet ten eerste beschikken over voldoende taalkundige capaciteiten om een logisch en duidelijk stuk te kunnen schrijven. Daarnaast is het van belang dat je in staat bent om je mening en argumenten helder weer te geven, zodat een ander interesse krijgt voor wat je schrijft. Op basis van de onderzoeksresultaten wordt jouw schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid als zwak ingeschat. Je taalkundige vermogens komen namelijk als ver benedengemiddeld uit de capaciteitentest naar voren. Verwacht wordt dat jij hierdoor moeite zult hebben om een helder en logisch verhaal op papier te zetten. Wel kom je uit de persoonlijkheidsvragenlijst naar voren als iemand die meestal zijn of haar mening durft te geven en redelijk in staat is anderen te overtuigen.

MINDER STERK



Drijfveren

Wat motiveert jou? Wat geeft jou energie? Waardoor laat jij je leiden bij de dingen die je doet? Welk gevoel laat je meespelen bij de keuzes die je in je werk of in je privéleven maakt? Kortom: wat zijn jouw drijfveren?

De drijfverenvragenlijst die je gemaakt hebt, geeft antwoord op zulke vragen. In deze wereld waar veel verandert en mogelijk is, is het steeds belangrijker bewust stil te staan bij wat jou echt motiveert. Als je scherp hebt wat voor jou belangrijke en minder belangrijke drijfveren zijn kun je gerichter beoordelen welke activiteiten, werkzaamheden en organisatiecultuur daarbij goed aansluiten.

Er zijn twaalf drijfveren in kaart gebracht. Eerst krijg je een beschrijving van je sterkste en minst sterke drijfveren. Daarna volgt een overzicht van al jouw drijfveren. Van elke drijfveer is aangegeven of het een sterke of minder sterke drijfveer van je is.

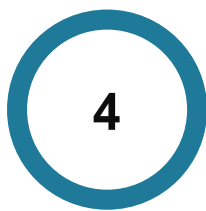
Je sterkste drijfveren



STERK

Materiële beloning

Een materiële beloning motiveert je sterk in het werk. Je wordt gedreven door een behoefte aan welvaart, zoals een luxe levensstijl of in staat zijn om alles te kunnen kopen wat je wilt. Een zo hoog mogelijk inkomen en aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden streef je dan ook na. Je zult graag onderhandelen. Bij het zoeken naar een nieuwe functie heb je mogelijk weinig oog voor zaken als werkinhoud of sfeer. Dit kan nadelig voor je werkplezier zijn. Daarnaast ben je misschien moeilijk tevreden te houden, omdat je naar meer blijft streven ook als je al veel verdient. Werk waarin je snel veel kan verdienen of veel met geldstromen te maken hebt, lijkt goed bij je te passen.



STERK

Aanzien

Aanzien hebben lijkt je zeer belangrijk te vinden. Vermoedelijk wil je je van anderen in positieve zin onderscheiden en betekent het veel voor je om in hun ogen belangrijk te zijn. Je zult zoveel mogelijk dingen doen waarvan je verwacht dat dit respect, bewondering of ontzag van anderen zal opleveren. Je doet je best om een goede plaats in de maatschappij te verwerven. Je valkuil kan zijn dat je voorbij gaat aan de belangen van anderen, omdat je je vooral bezighoudt met je eigen wensen. Wanneer je in een omgeving werkt waarin men niet zo gewend is dat mensen op de voorgrond treden, kun je wellicht door anderen soms hooghartig of arrogant gevonden worden.

Je minst sterke drijfveren



MINDER STERK

Leren

Je hebt een minder sterke behoefte aan leren en aan het ontwikkelen van je eigen talenten. Mensen met een lage behoefte aan leren interesseert het niet zo hoe iets werkt of waarom iets zo is. Ze ervaren weinig plezier in het opdoen van nieuwe kennis. In hun werk zullen ze daardoor niet veel tijd verspillen aan het verzamelen van kennis die niet meteen toepasbaar is. Het kan echter ook een valkuil zijn. Doordat ze niet erg nieuwsgierig zijn, zullen ze minder goed op de hoogte zijn van ontwikkelingen in hun vakgebied of in de organisatie waarbinnen ze werken. Bij jou lijkt daarom vooral het soort werk te passen waarin je kennis niet snel veroudert en je met weinig veranderingen te maken hebt.



MINDER STERK

Perfectie

Perfectie lijkt één van je minder sterke drijfveren te zijn. Mensen met een lage score voor de drijfveer perfectie willen niet alles per se foutloos en zo goed mogelijk doen. Hun aanpak is soms minder zorgvuldig, doordacht of planmatig, waardoor ze het risico lopen om fouten te maken. Ze lijken dat ook niet zo erg te vinden. Als er iets mis gaat, raken ze niet snel in paniek. Ze hebben er weinig moeite mee als ze niet alles onder controle kunnen houden. Ook zullen ze niet snel tijd verspillen aan onnodige details. Een nadeel kan zijn dat ze soms wat al te gemakkelijk over hun werk denken en daardoor relatief veel fouten maken. Werk waarin ze heel nauwkeurig en precies moeten werken, past dus minder goed. Voor taken waarvoor het heel belangrijk is dat het foutloos gebeurt, doe je er verstandig aan de hulp in te roepen van collega's die nauwgezet zijn om je daarbij te ondersteunen, bijvoorbeeld door ze te vragen je te helpen met controles.

Drijfverenoverzicht



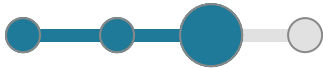
Materiële beloning

Streven naar zo veel mogelijk materiële verdiensten.



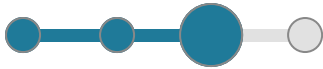
Aanzien

Streven naar een positie die indruk maakt op anderen.



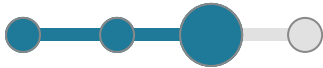
Competitie

De beste willen zijn en zoeken naar concurrentie met anderen.



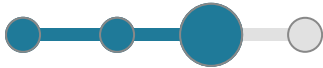
Invloed

Streven naar invloed en macht bij besluitvorming.



Sensatie

Streven naar spanning en avontuur en het verleggen van grenzen.



Zingeving

Eigen (maatschappelijke) idealen willen verwezenlijken.



Helpen

Anderen willen helpen, adviseren en ondersteunen.



Carrière

Het maximale uit je loopbaan willen halen.



Waardering

Streven naar waardering van anderen voor je inzet, prestaties en eigenschappen.



Samenwerken

Streven naar samenwerking met anderen in een prettige sfeer.



Perfectie

Streven naar hoge kwaliteit en foutloosheid.



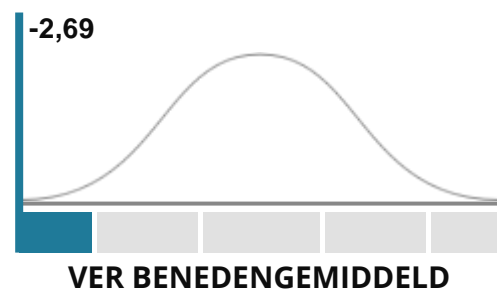
Leren

Je talenten en kennis steeds verder willen ontwikkelen.

Leervermogen

Op grond van de tests en vragenlijsten die je hebt gemaakt, hebben we een inschatting gemaakt van jouw leervermogen. Als je over leervermogen beschikt, ben je in staat om kennis te verwerven en deze in nieuwe situaties toe te passen. De manier waarop je met verschillende zaken omgaat, zegt iets over hoe succesvol je zult kunnen leren. Denk je bijvoorbeeld dat je zelf invloed hebt op je leerproces en zet je je voor de volle 100% in, of heb je het idee dat je eigen inzet er niet veel toe doet? Ga je volgens een planning te werk, of werk je chaotisch?

Uit de capaciteitentest blijkt dat jouw leervermogen, vergeleken met anderen, beneden het gemiddelde ligt. Dit houdt in dat je er van nature moeite mee hebt om nieuwe dingen te leren en wat je geleerd hebt in de praktijk toe te passen. Voor jou is het daarom erg belangrijk dat je, als je iets wilt leren, sterk gemotiveerd bent, ruim de tijd neemt om met de leerstof aan de slag te gaan en de hulp van anderen inroept als je iets niet begrijpt.



Drijfveer: Leren

De vragenlijst "Drijfveren" gaat onder andere in op de behoefte om te leren. Mensen die daar hoog op scoren zijn gemotiveerd om eigen talenten en kennis steeds verder te ontwikkelen. Zij willen graag zo veel mogelijk leren. Dit lijkt niet voor jou te gelden. Jij lijkt weinig voldoening te halen uit het maximaal ontwikkelen van je mogelijkheden.



Drijfveer: Carrière

Iemand die sterk gericht is op carrière maken, zal er naar streven om het maximale uit zijn loopbaan te halen. Voor zo iemand is het vanzelfsprekend om veel tijd en energie te steken in het werk. Het onder de knie krijgen van nieuwe vaardigheden en op de hoogte blijven van ontwikkelingen hoort hierbij. Uit de Drijfverenlijst komt naar voren dat jij het maken van carrière niet zo belangrijk vindt. Dit betekent dat je waarschijnlijk ook niet erg geneigd bent om extra kennis en vaardigheden te gaan leren, waardoor je een verdere stap in je loopbaan kunt zetten.



Gestructureerd

Iemand die gestructureerd werkt, maakt voordat hij iets nieuws gaat leren eerst een planning en probeert zich daar tijdens het leren zo goed mogelijk aan te houden. Tijdens het leren zal zo iemand zich goed kunnen concentreren. Jouw werkaanpak komt uit de persoonlijkheidsvragenlijst naar voren als weinig gestructureerd. Misschien zul je je beschikbare leertijd niet goed over de verschillende onderdelen spreiden; bijvoorbeeld doordat je teveel tijd besteedt aan minder belangrijke zaken en dan in tijdnood komt. Maar het kan ook zijn dat je niet aan leren toekomt doordat je je gemakkelijk laat afleiden.

MINDER STERK



Belangstellend

In de persoonlijkheidsvragenlijst is onder andere onderzocht of je belangstelling hebt voor nieuwe ontwikkelingen en je je in allerlei zaken verdiept. Bij jou lijkt deze interesse aanwezig te zijn. Je bent leergierig van aard. Waarschijnlijk heb je meestal wel zin om nieuwe dingen te leren. Omdat leren van nature wel bij je past, wordt verwacht dat je enthousiast met leerstof aan de slag gaat.

GEMIDDELD



Innovatief

Iemand die innovatief is kan creatief met kennis omgaan. Zo iemand bouwt zelf voort op wat hij geleerd heeft en ontdekt steeds nieuwe toepassingen van het geleerde. Jij komt als innovatief uit de persoonlijkheidsvragenlijst naar voren. Het zal je waarschijnlijk niet veel moeite kosten om dat wat je geleerd hebt in nieuwe situaties toe te passen.

GEMIDDELD

