

Talent Navigator
Vera Voorbeeld



Een woord vooraf...

Jouw Talent Navigator rapport

Onlangs heb je als medewerker in de sector waterschappen de online vragenlijsten van Talent Navigator ingevuld. Op basis van jouw antwoorden is dit geautomatiseerde rapport samengesteld. Het rapport kan je helpen om stil te staan bij je mogelijkheden in werk, om te weten waar je nu staat en te onderzoeken hoe en waar jij het beste tot je recht kunt komen. Hieronder geven we een toelichting op de verschillende onderdelen van jouw profiel. Vanaf de volgende pagina vind je het rapport. We wensen je veel plezier bij het lezen.

Sterke en ontwikkelpunten

In dit onderdeel worden de meest opvallende sterke punten en ontwikkelpunten vanuit de persoonlijkheidsvragenlijsten getoond. Dit is bedoeld als een korte samenvatting, die jou in een aantal kernwoorden omschrijft.

Competentieprofiel

In dit onderdeel van het rapport wordt in een overzicht weergegeven welke competenties je vanuit je aanleg waarschijnlijk gemakkelijk en minder gemakkelijk in je werk zult laten zien.

Veranderkracht

In dit onderdeel van het rapport tref je een aantal factoren die van invloed kunnen zijn op jouw veranderkracht en een indicatie geven van jouw wendbaarheid.

Ontwikkelfocus

In dit onderdeel worden de verschillende teamrollen bekeken. Een lage score op een rol betekent niet dat deze rol niet op jou van toepassing lijkt te zijn. Het betekent wel dat andere rollen sterker op jou van toepassing lijken te zijn.

Werkomgeving

Dit onderdeel geeft inzicht in jouw stijl van werken. Wat maakt dat je in bepaalde omstandigheden tot betere of tot minder goede prestaties komt.

Persoonlijkheidsscores

WV

Naam
Vera Voorbeeld

Organisatie
A&O fonds
Waterschappen

Functie
Talent Navigator

Afgerond
07-06-2023

In dit onderdeel ontdek je wat jouw persoonlijkheidsfactoren zijn. Persoonlijkheidsfactoren zijn stabiele kenmerken van ieder persoon, deze veranderen in de loop van de tijd niet of nauwelijks.

Werkstijlen

Dit onderdeel geeft inzicht in jouw stijl van werken. Wat maakt dat je in bepaalde omstandigheden tot betere of juist tot minder goede prestaties komt.

Beïnvloedingsstijlen

Het overzicht in dit gedeelte laat zien welke verschillende manieren van beïnvloeden jij in het algemeen hanteert.

Motieven

Dit onderdeel toont jouw persoonlijke overtuigingen, wensen, voorkeuren of juist afkeuren die je ertoe aanzetten om je ergens voor in te zetten of juist zaken te vermijden.

Reflectievragen

In dit gedeelte van het rapport kun je zelf reflectievragen beantwoorden om jouw bevindingen te vertalen naar jouw werk. Neem de tijd voor reflectie en bedenk waar je nu en in de toekomst aan wilt werken. De reflectievragen zijn bedoeld als hulpmiddel.



Wat typeert mij?

Sterke punten

- Is behulpzaam
- Legt de nadruk op grote lijnen
- Weegt beslissingen van te voren af
- Bouwt voort op verworven kennis





Wat typeert mij?

Ontwikkelpunten

- Zakelijke distantie
- Discipline om werkzaamheden af te ronden
- Doortastend optreden
- Emotioneel gelijkmatig zijn





Waar ben ik goed in?

Competentieprofiel



Mensen verschillen in talenten en kwaliteiten en daarmee ook in de competenties waar zij over beschikken. Onze persoonlijke eigenschappen bepalen voor een belangrijk deel of een bepaalde competentie door ons gemakkelijk in te zetten is, of dat dit ons moeite kost. Daarnaast zijn ook de factoren als kennis en ervaring hierbij van belang. In het algemeen geldt dat sommige competenties meer ontwikkelbaar zijn dan anderen. Competenties die meer te maken hebben met je gedrag, zijn makkelijker ontwikkelbaar. Competenties die meer leunen op jouw natuur, zijn wat lastiger ontwikkelbaar. Of iemand zich ontwikkelt hangt natuurlijk ook sterk af van de context: word je voldoende gestimuleerd om nieuw gedrag uit te proberen, mogen er fouten gemaakt worden, etc. En van je veranderkracht. Voor de competenties die sterk aanwezig zijn en die jij bij jezelf ook herkent als veel voorkomend in je gedrag, hoef je weinig te doen. Let erop dat je ook andere gedragingen aan bod laat komen en varieert in stijlen. Wanneer je de competentie minder herkent, maar die wel sterk aanwezig is, bedenk je dan welke belemmerende zaken er spelen waardoor het gedrag minder naar voren komt. Wanneer een competentie wat minder aanwezig is, betekent dat dat deze competentie in aanleg minder bij jou aanwezig is. Van nature zal je het gedrag dat bij deze competentie hoort dus minder snel laten zien en is het voor jou moeilijker je zodanig te gedragen. Wel is het natuurlijk mogelijk dit gedrag te laten zien. Neem jezelf voor om het gedrag actief te laten zien en anderen daarover feedback te vragen. Hieronder worden de scores op de competenties weergegeven.



Bevorderen van samenwerking



Doorvragen



Interpersoonlijke sensitiviteit



Ontwikkelgerichtheid



Plannen en organiseren



Resultaatgerichtheid





Servicegerichtheid



Sterk aanwezig



Verantwoordelijkheidsgevoel



Aanwezig

Veranderkracht



De wereld om ons heen verandert steeds sneller, en ook in het werk zijn nieuwe ontwikkelingen aan de orde van de dag. Om daar mee om te kunnen gaan is veranderkracht een belangrijk element. Onder veranderkracht verstaan we die eigenschappen die bevorderend zijn om nieuwe ontwikkelingen in het werk positief te kunnen benaderen en goed te kunnen (blijven) functioneren in onzekere situaties.

Veerkracht

1



Laag

Zelfvertrouwen, om kunnen gaan met tegenslag, tegen een stootje kunnen. De draad weer oppakken na tegenslag.

Energie

3



Gemiddeld

Drive, enthousiasme, het avontuur aangaan. De energie opbrengen om aan iets nieuws te beginnen.

Groeimindset

4



Bovengemiddeld

Openstaan voor verandering en ontwikkeling. Geloven dat het mogelijk, nuttig en plezierig is om je te ontwikkelen.

Zelfmanagement

2



Ondergemiddeld

Sturing geven aan eigen ontwikkeling, gericht zijn op het verbeteren van je prestaties. Reacties en inzichten van anderen benutten om je te ontwikkelen.



Gebaseerd op de vragenlijsten

Ontwikkelfocus: Persona.fit Teamrollen

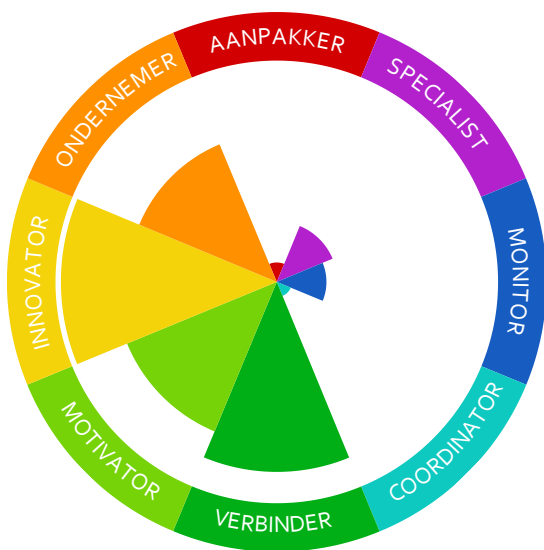


Op basis van de vragenlijsten die je hebt ingevuld, kan een beeld worden geschetst van teamrollen die het best bij je lijken te passen qua identiteit (je persoonlijkheid) en qua ambitie, volgens het LTP Persona.fit model. In het Persona.fit profiel worden de verschillende rollen onderling vergeleken. Een lage score op een rol betekent dus niet dat deze rol niet op jou van toepassing lijkt te zijn. Het betekent wel dat andere rollen sterker op jou van toepassing lijken te zijn. Het Persona.fit profiel is bedoeld om je bewust te maken van jouw favoriete rollen in een team, en je houvast te geven voor jouw ontwikkeling. Je profiel is ook beschikbaar via de Persona.fit app. Met de app kun je jouw profiel bekijken en anderen om feedback vragen.



Persoonlijkheid

Dit geeft weer welke rollen je van nature het gemakkelijkste in een team inzet.



19 %

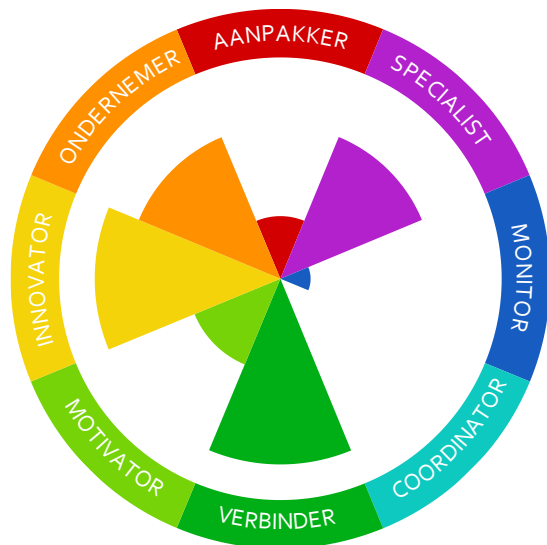
Ontwikkelstretch

Hoeveel **energie** gaat het je kosten om de ontwikkelambitie te realiseren?



Ontwikkelambitie

Dit geeft weer welke rollen je verder zou willen ontwikkelen



Van nature passen de rollen **innovator**, **verbinder** en **motivator** bij jou. Je zou je graag willen ontwikkelen op de rollen **innovator**, **verbinder** en **ondernemer**.

Aanpakker



Gaat praktisch te werk en handelt op een taakgerichte manier.

Specialist



Is erop gericht zich een onderwerp zoveel mogelijk eigen te maken en daarmee inhoudelijke meerwaarde te leveren.

Monitor



Houdt in de gaten dat er zorgvuldig en gedisciplineerd gewerkt wordt en regels en richtlijnen worden nageleefd.

Coordinator



Regelt dat taken worden uitgevoerd. Zorgt ervoor dat iedereen weet wat hij/zij moet doen.

Verbinder



Is gericht op het bereiken van betrokkenheid, harmonie en loyaliteit binnen een team of groep.

Motivator



Weet anderen te enthousiasmeren en in beweging te krijgen.

Innovator



Zorgt voor vernieuwende oplossingen. Bekijkt dingen graag vanuit verschillende invalshoeken.

Ondernemer



Grijpt kansen en is erop gericht successen te behalen.



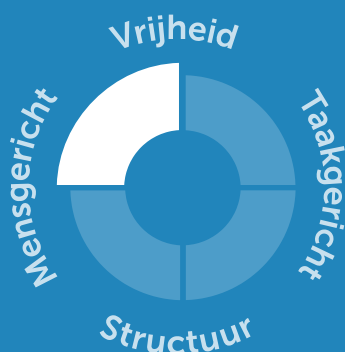
Waar kom ik het beste tot mijn recht?

Werkomgeving



Hieronder worden drie verschillende factoren getoond, waarmee je inzicht krijgt in welk type leidinggevende bij je past, in welk team je het beste functioneert en in wat voor soort organisatie je het beste tot je recht komt. Per factor spelen steeds twee elementen een rol. Samen bepalen deze twee elementen welk kwadrant het beste bij je aansluit.

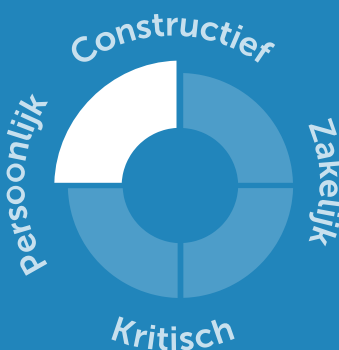
Leidinggevende



Je werkt graag met een leidinggevende die vrijheid geeft en de ruimte laat om zelfstandig te werken. Je vindt het belangrijk dat de leidinggevende persoonlijke aandacht geeft en expliciet betrokken is bij de medewerkers.

Je voelt je thuis in een team/afdeling waar positief wordt gereageerd op plannen of bijdragen en waar men opbouwend en geïnteresseerd met elkaar omgaat. Je vindt het fijn wanneer je hulp kunt vragen aan collega's en vindt erkenning en waardering van je eigen bijdrage belangrijk.

Team



Organisatie



Je werkt graag binnen een organisatie waar het werk zorgvuldig wordt uitgevoerd en bedachtzaam wordt omgesprongen met beleid. Minder strikte invulling van rollen en posities in de organisatie vind je prettig.

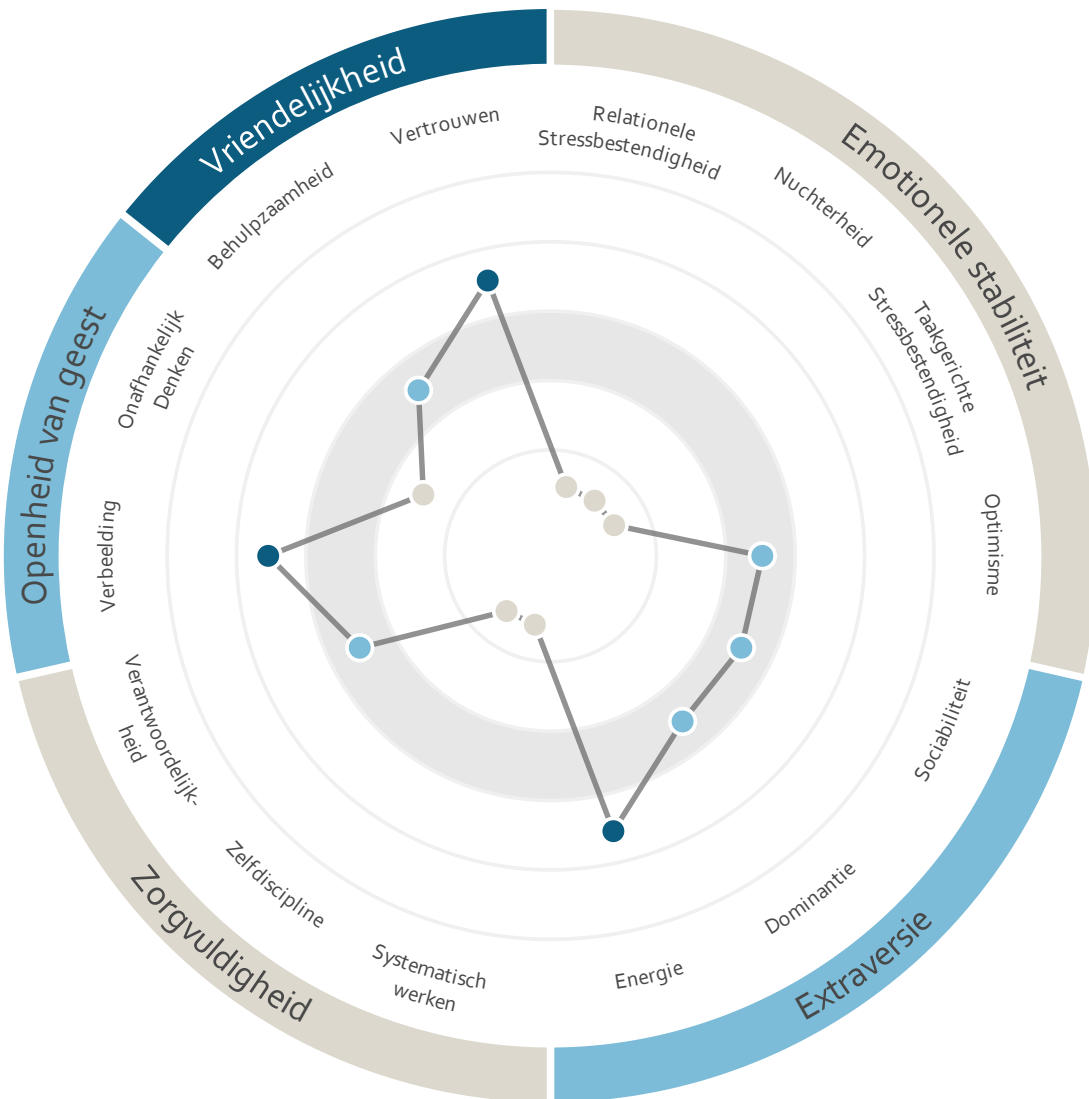


Gebaseerd op de persoonlijkheidsvragenlijst

Persoonlijkheidsscores



Persoonlijkheidsfactoren zijn stabiele kenmerken van de persoon. Dat wil zeggen dat ze in de loop van de tijd niet of nauwelijks veranderen. Persoonlijkheidsfactoren hebben een sterke invloed op het gedrag, iemands stijl en de vaardigheden die iemand in de loop van het leven ontwikkelt. Talloze onderzoeken, wereldwijd uitgevoerd, hebben geleid tot het inzicht dat iemands persoonlijkheid het best kan worden getypeerd aan de hand van de volgende vijf stabiele persoonlijkheidsfactoren.



● Ondergemiddeld

● Gemiddeld

● Bovengemiddeld

Werkstijlen



Mensen verschillen van elkaar in hoe zij tot prestaties komen. Waar span jij je voor in? En wat maakt dat je in bepaalde omstandigheden tot betere, of juist tot minder goede prestaties komt? Onderstaande resultaten geven inzicht in jouw stijl van werken.

Stelt zich vaak afwachtend op en heeft moeite met het doorhakken van knopen. Wanneer keuzes moeten worden gemaakt, wordt de zaak van alle kanten bekeken, voordat er een beslissing wordt genomen.

Doortastend

2

Bedachtzaam

Actiegericht

Stelt zich niet afwachtend op, maar hakt knopen door. Wanneer keuzes moeten worden gemaakt, wordt met de beschikbare informatie een beslissing genomen. Lost problemen liever meteen op.

Hoeft niet zozeer succes te tonen aan de buitenwereld. Hoeft niet zo nodig uitdrukkelijk te laten zien wat het aandeel is in diverse werkzaamheden en streeft minder naar status.

Streven naar succes

2.8

Easy-going

Competitief

Vindt het best belangrijk succes te laten zien aan de buitenwereld. Wil graag dat het duidelijk zichtbaar is wat het aandeel was in diverse werkzaamheden. Streeft naar status en prestige.

Werk dat aan de maatstaven van de organisatie voldoet is goed genoeg. Heeft vanuit zichzelf minder de behoefte om werk af te leveren dat aan de hoogste kwaliteitseisen voldoet.

Streven naar kwaliteit

2.5

Pragmatisch

Veeleisend

Levert graag werk af dat aan de eigen (hoge) kwaliteitseisen voldoet. Zal zich inspinnen taken tot een goed einde te brengen, zelfs als deze minder aantrekkelijk worden gevonden.

Is over het algemeen zeker van de zaak als nieuwe werkzaamheden of taken moeten worden gedaan. Maakt zich dan niet zoveel zorgen of er iets mis kan gaan.

Onzekerheid over prestaties

3.7

Pakt nieuwe dingen op

Onzeker in nieuwe situaties

Kan zich regelmatig onzeker voelen wanneer er onbekende, complexe werktaken uitgevoerd moeten worden. Kan er in deze situaties erg over inzitten dat dingen mis kunnen gaan.

Het leren van nieuwe vaardigheden en opdoen van kennis door studeren worden niet als het belangrijkste in het werk ervaren. Zet in het werk in wat bekend is.

Ontwikkelingsgerichtheid

3 . 4

Praktiserend

Gericht op nieuwe inzichten

Wil zich inspannen om nieuwe kennis en of nieuwe vaardigheden te verwerven, door cursussen of zelfstudie. Niet alleen om het werk beter te kunnen uitvoeren, maar ook voor de eigen professionele ontwikkeling.

Heeft niet de spanning nodig die bijvoorbeeld een deadline met zich meebrengt om aan de slag te gaan. Weet werkzaamheden zonder die stok achter de deur te beginnen.

Uitdaging nodig hebben

3 . 3

Zelfstartend

Werkt graag met druk

Heeft de spanning nodig die bijvoorbeeld een deadline met zich meebrengt om aan de slag te gaan. Zonder die stok achter de deur wordt het lastig gevonden aan bepaalde taken te beginnen.

Houdt van werkzaamheden waarvan duidelijk is wat de uitkomst zal zijn. Laat het uitproberen van nieuwe benaderingen waar risico's aan zijn verbonden liever aan anderen over.

Risico nemen

3 . 6

Voorzichtig

Durft risico's te nemen

Houdt van de spanning die moeilijke en onzekere taken met zich meebrengen. Durft risico's aan te gaan als zich kansen voordoen.



Gebaseerd op de **Beïnvloedingsstijlen**

Beïnvloedingsstijlen



Vaak heeft men voor het bereiken van persoonlijke doelen anderen nodig. In zijn algemeenheid heeft iedereen zo zijn eigen manier om anderen te beïnvloeden zodat bepaalde persoonlijke doelen gerealiseerd kunnen worden. Het overzicht hieronder laat zien in welke mate de betrokkene de verschillende manieren van beïnvloeden in het algemeen hanteert.

Komt niet zo gemakkelijk voor zichzelf op. Past zich makkelijk aan, aan andermans zienswijzen. Kan niet altijd goed aangeven wat eigen doelen en prioriteiten zijn, wat belemmerend kan zijn in werksituaties.

Assertiviteit

1

Subassertief

Assertief

Is iemand die voor de eigen belangen opkomt. Laat zich niet gemakkelijk ompraten. Verdedigt de eigen mening en belangen met stelligheid, en heeft daardoor een natuurlijk overwicht in werksituaties.

Denkt niet te ver vooruit. Anticipeert niet op mogelijke consequenties en onverwachte gebeurtenissen.

Anticiperend

3 . 3

Argeloos

Berekenend

Denkt altijd drie stappen vooruit alvorens iets te ondernemen. Anticipeert op mogelijke belemmeringen zodat de eigen doelen kunnen worden verwezenlijkt.

Is over het algemeen niet erg geneigd om mensen te bespelen. Wil altijd eerlijk en oprecht naar anderen zijn, zelfs als dat ten koste gaat van de doelstelling.

Sociaal handig

3 . 4

Transparant

Geraffineerd

Is handig in het bespelen van anderen. Probeert een doel te bereiken met behulp van elk middel dat daarvoor gewenst is. Interacties met anderen worden vaak gekleurd door de mate waarin deze een bijdrage leveren aan het doel.

Vindt het lastig vindt om dingen recht op de man af te zeggen. Probeert de eigen mening voorzichtig en goed doordacht in te brengen. Anderen kunnen deze subtiële aanpak wel waarderen, hoewel een meer directe, sturende houding in bepaalde situaties meer oplevert.

Rechtdoorzee

3

Subtiel

Direct

Vindt dat eerlijkheid en een directe aanpak uiteindelijk het meest opleveren, wat de omstandigheden ook zijn. Wil geen tijd verliezen aan spelletjes of omwegen. Kan bot overkomen, maar eenmaal beter bekend bij anderen, dan zullen zij merken dat het meestal goed is bedoeld.



Gebaseerd op de **motieven**

Motieven



Motieven zijn aan te merken als de drijfveren van de persoon. Het zijn persoonlijke overtuigingen, wensen, voorkeuren of juist afkeuren die mensen ertoe aanzetten zich voor iets in te zetten of juist zaken te mijden. Motieven zijn te beschouwen als de drijvende kracht achter het gedrag van mensen in allerlei situaties. Motieven zijn zeer persoonlijk. Wat voor de één een belangrijk motief is, hoeft dat voor de ander helemaal niet te zijn. Voor onderstaande motieven geldt dat iedereen die in meer of mindere mate heeft. Ook hierin is variatie mogelijk afhankelijk van de levensfase, maar iedereen is te karakteriseren aan de hand van scores op deze motieven.

Heeft weinig behoefte aan het investeren in de onderlinge verhoudingen en energie te besteden aan het tot stand brengen van plezierige werkrelaties. Vindt het minder belangrijk om rekening te houden met anderen en goedkeuring te krijgen. Vindt het niet erg belangrijk om aardig gevonden te worden.

Behoeftte aan verbondenheid

4 . 2

Solitair

Wil erbij horen

Heeft behoefte aan harmonie in relaties. Houdt rekening met anderen, vindt goedkeuring van anderen belangrijk, wil aardig gevonden worden. Besteedt energie aan het tot stand brengen en onderhouden van plezierige, goede werkrelaties met anderen. Kan conflictmijdend zijn.

Heeft weinig behoefte aan vrijheid en autonomie. Accepteert regels, afspraken en door anderen opgelegde werkwijzen en richtlijnen. Vindt het minder belangrijk om ruimte te hebben om het werk volgens eigen inzichten in te richten.

Behoeftte aan autonomie

4 . 5

Toegeeflijk

Autonoom

Heeft behoefte aan vrijheid en zelfstandigheid. Wil de ruimte hebben om volgens eigen inzichten en ideeën te werk te gaan. Heeft weinig met regels, normen en afspraken. Vindt het belangrijk om zo min mogelijk verplichtingen naar anderen te hebben.

Heeft weinig behoefte om invloed uit te oefenen en belangrijke besluiten te nemen. Vindt het fijn tijdens discussies naar anderen te luisteren en laat het nemen van belangrijke besluiten over aan anderen. Vindt het niet belangrijk om zich in discussies te laten gelden of gebruik te maken van zijn positie om draagvlak te creëren voor de eigen standpunten.

Behoeftte aan macht

2 . 9

Volgzaam

Invloedrijk

Heeft een sterke behoefte om invloed uit te oefenen, de leiding te nemen. Zoekt graag de discussie op, houdt ervan te argumenteren. Gaat een conflict niet uit de weg. Heeft de neiging om situaties te zien als winnen/verliezen en eigen standpunten door te drukken, daarbij gebruik makend van de eigen positie en invloed.

Heeft weinig behoefte om zich te onderscheiden en beter te presteren dan anderen. Vindt het niet belangrijk dat resultaten duidelijk terug te leiden zijn naar de persoon zelf, om daarmee de eigen prestaties zichtbaar te maken. Heeft niet zo de behoefte om iets te bereiken of iets neer te zetten.

Behoeftte aan prestatie

3 . 2

Snel tevreden

Prestatiegericht

Heeft een sterke behoefte om uitdagende taken aan te gaan en beter te presteren dan anderen. Houdt van taken die boven verwachting vervuld kunnen worden en waarvan de resultaten duidelijk terug te leiden zijn naar de persoon zelf. Wil graag iets bereiken. Is weinig geneigd te investeren in taken die naar verwachting minder opleveren.



Door Vera Voorbeeld

Reflectievragen

Wat typeert mij?



Hoe kom ik het beste tot mijn recht?

Wat geeft mij energie?

Hoe kan ik mij verder ontwikkelen?



Competentieprofiel



Mensen verschillen in talenten en kwaliteiten en daarmee ook in de competenties waar zij over beschikken. Onze persoonlijke eigenschappen bepalen voor een belangrijk deel of een bepaalde competentie door ons gemakkelijk in te zetten is, of dat dit ons moeite kost. Daarnaast zijn ook de factoren als kennis en ervaring hierbij van belang. In het algemeen geldt dat sommige competenties meer ontwikkelbaar zijn dan anderen. Competenties die meer te maken hebben met je gedrag, zijn makkelijker ontwikkelbaar. Competenties die meer leunen op jouw natuur, zijn wat lastiger ontwikkelbaar. Of iemand zich ontwikkelt hangt natuurlijk ook sterk af van de context: word je voldoende gestimuleerd om nieuw gedrag uit te proberen, mogen er fouten gemaakt worden, etc. En van je veranderkracht. Voor de competenties die sterk aanwezig zijn en die jij bij jezelf ook herkent als veel voorkomend in je gedrag, hoef je weinig te doen. Let erop dat je ook andere gedragingen aan bod laat komen en varieert in stijlen. Wanneer je de competentie minder herkent, maar die wel sterk aanwezig is, bedenk je dan welke belemmerende zaken er spelen waardoor het gedrag minder naar voren komt. Wanneer een competentie wat minder aanwezig is, betekent dat dat deze competentie in aanleg minder bij jou aanwezig is. Van nature zal je het gedrag dat bij deze competentie hoort dus minder snel laten zien en is het voor jou moeilijker je zodanig te gedragen. Wel is het natuurlijk mogelijk dit gedrag te laten zien. Neem jezelf voor om het gedrag actief te laten zien en anderen daarover feedback te vragen. Hieronder worden de scores op de competenties weergegeven.



Bevorderen van samenwerking

De mate waarin men met enthousiasme zoekt naar mogelijkheden om de onderlinge samenwerking tussen medewerkers te verbeteren en anderen meekrijgt om hieraan bij te dragen.

Sterk aanwezig

Goed ontwikkelbaar

De competentie 'Samenwerken' heeft te maken met gerichtheid op anderen en de behoefte om met mensen op een prettige wijze gezamenlijk aan iets te werken. De competentie doet een beroep op vaardigheden, persoonlijkheid en motivatie. Sociale vaardigheden, zoals contact kunnen maken en de ander ruimte geven, zijn goed ontwikkelbaar. Persoonseigenschappen zoals de behoefte aan harmonie, hebben een positieve invloed op de ontwikkelbaarheid. Gebrek aan empathie en inlevingsvermogen beperken het samenwerken juist. Deze laatste aspecten zijn lastiger te ontwikkelen, maar het vergroten van zelfinzicht door training en coaching kan hier veel in bijdragen.

Ontwikkeltips

- Het is ook mogelijk om waardering en erkenning van anderen te krijgen door conflicten of verschillen van inzicht juist te benoemen, het gesprek erover aan te gaan. Probeer dat eens wanneer je problemen signaleert, probeer niet ten koste van alles de vrede te bewaren.



Doorvragen

Bij onduidelijkheden de gewenste informatie bij een ander naar boven krijgen op een prettige, sociabele, maar tevens krachtige en doelgerichte manier.

Bijna niet aanwezig

Ontwikkelbaar

Doorvragen' is als vaardigheid te ontwikkelen, door bijvoorbeeld met gesprekstechnieken te oefenen. Een aantal factoren in deze competentie liggen meer verankerd in de persoonskenmerken, waardoor men van nature minder geneigd zal zijn dit te doen. Denk hierbij aan mensgerichtheid en sociabiliteit en het op een overstijgend niveau kunnen voorzien van wat er speelt.

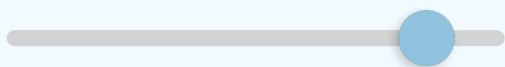
Ontwikkeltips

- Je hebt ook anderen nodig om een goed beeld van een situatie te krijgen. Wen jezelf aan om altijd een aantal (standaard)vragen in je hoofd te hebben om meer te weten te komen.
- Spreek voorafgaand aan het gesprek je eigen belangen uit naar de ander, zo creëer je een gedeelde verantwoordelijkheid om de juiste informatie op tafel te krijgen.
- Probeer beweringen en de persoon die deze geeft los van elkaar te zien. Neem niet alles zomaar aan, probeer zoveel mogelijk ook zelf te verifiëren en door te vragen als je meer wilt weten.
- Het helpt om vooraf kaders te stellen over de wijze waarop je gesprekken wilt voeren. De structuur geeft houvast om uiteindelijk alle relevante informatie boven water te krijgen.
- Wees niet te snel tevreden en probeer vaker vanuit een onderzoekende houding naar informatie te kijken: bekijk kritisch of de gegeven informatie echt volledig is, of de redenering klopt, of je echt snapt wat er wordt bedoeld. Stel vragen als "is dat echt zo?", "waar is dat op gebaseerd?", "hoezo?", "hoe komt dat?", "leg eens uit".
- Ga bij onduidelijke situaties actief op zoek, laat het er niet bij zitten. Definieer welke informatie je mist en wie je hierbij kan helpen. en onderneem dan onmiddellijk actie.



Interpersoonlijke sensitiviteit

Zich in de belevingswereld van anderen verplaatsen. Het eigen gedrag afstemmen op de gevoelens van anderen.



Zeer sterk aanwezig

Ontwikkelbaar

De competentie 'Interpersoonlijke sensitiviteit' doet een beroep op vaardigheden en persoonlijkheid. Als iemand zich helemaal niet in de positie van andere mensen kan of wil verplaatsen wordt ontwikkeling lastig. Dan heeft het vooral te maken met persoonskenmerken. Bij deze competentie kan men ook denken aan zaken als begrip en medeleven (kunnen) tonen voor de ander. Dit heeft te maken met vaardigheden, zoals luisteren en vragen stellen; op dit vlak is ontwikkeling wel mogelijk.

Ontwikkeltips

- Onderzoek of jouw gebruikelijke houding ten opzichte van de ander wel effectief is in alle gevallen. Met wat voor houding sluit je het beste aan? Zou jij je persoonlijker of juist zakelijker op moeten stellen? Let hierbij vooral ook op de woordkeuze en fysieke houding van de ander in reactie op jou.
- Probeer in de werksituatie aan te blijven sluiten bij de ander en je eigen verbeeldingskracht daarop af te stemmen. Verdiep je in de ander en zet je verbeeldingskracht in om het perspectief van de ander te begrijpen.



Ontwikkelgerichtheid

Geloven dat het mogelijk, nuttig en plezierig is om aan je ontwikkeling te werken ('growth mindset').



Aanwezig

Goed ontwikkelbaar

Ontwikkelgerichtheid' is deels tot goed ontwikkelbaar. Er is een bepaalde mate van zelfdiscipline en een interne drive nodig die meer in de persoonlijkheid zijn verankerd en daardoor niet zo gemakkelijk te ontwikkelen. Daarnaast gaat het om de behoefte om zichzelf te willen versterken, de competitie aan te gaan of vanuit eigen interesse zich in te spannen om in iets beter te worden. Door op een positieve wijze uit te dagen en een stimulerende omgeving te bieden kan de ontwikkelgerichtheid zeker positief beïnvloed worden.

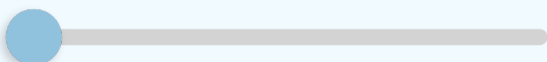
Ontwikkeltips

- Houd als je bezig bent met je ontwikkeling de voordelen voor de langere termijn voor ogen. Dit helpt om het vol te houden bij tegenslag.
- Neem eens de tijd om de uitvoering en kwaliteit van je werk kritisch te bekijken: Wat zou je kunnen verbeteren om de kwaliteit van jouw werk te verhogen? Wat kun je doen om een stap uit jouw comfortzone te zetten? Wat heb je daarvoor nodig?
- Om verder te groeien in je functie kan het goed zijn om gericht bezig te zijn met jouw ontwikkeling en je bewuster te worden van jouw eigen ontwikkelmogelijkheden. Vraag uit eigen beweging naar feedback over je functioneren en vraag door naar concrete voorbeelden. Welke vaardigheden zou je verder kunnen of willen ontwikkelen?



Plannen en organiseren

Op een gestructureerde, planmatige en doelmatige manier te werk gaan bij de voorbereiding en uitvoering van werkzaamheden.



Bijna niet aanwezig

Ontwikkelbaar

De competentie is opgebouwd uit vaardigheden, capaciteiten en persoonskenmerken, onder andere werk- en denkniveau. Vaardigheden als planmatig werken en werkzaamheden coördineren zijn goed ontwikkelbaar. Minder eenvoudig is het om eigenschappen die een beroep doen op abstractievermogen en werk- en denkniveau te ontwikkelen. Denk aan het scheiden van hoofd- en bijzaken. Ook de stressbestendigheid die vaak onderdeel van deze competentie is niet zo gemakkelijk te versterken. Het leuk vinden om het voortouw te nemen en te coördineren, hebben een positieve invloed op de ontwikkelbaarheid.

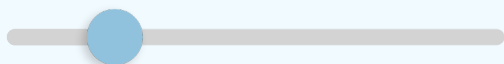
Ontwikkeltips

- Maak voor je begint een plan van aanpak, bouw bewust controlemomenten in om de voortgang te checken en plan een tussenevaluatie. Zorg voor een werkruimte met zo min mogelijk afleiding. Probeer mail en telefoon eens een tijdje uit te zetten als dat kan.
- Onderzoek welke zaken je rust geven in de planning, zoals het expliciet vastleggen van afspraken of het gezamenlijk met een ander verantwoordelijk zijn voor de resultaten. Probeer deze voorwaarden zoveel mogelijk vooraf te realiseren.
- Zorg dat je tijdig de slag maakt van voorbereiding naar uitvoering, voorkom een te lange analysefase. Schakel indien nodig hulp van anderen in om de plannen om te zetten in concrete acties.
- Probeer meer te streven naar duidelijkheid bij het plannen van zaken. Zelfs als je zelf daar niet direct het nut van in ziet is het soms voor anderen erg waardevol.



Resultaatgerichtheid

Met inzet, energie en vasthoudendheid acties ondernemen, gericht op het behalen van doelstellingen en concrete resultaten.



Enigszins aanwezig

Ontwikkelbaar

De competentie 'Resultaatgerichtheid' is opgebouwd uit vaardigheden en persoonlijkheid. Een belangrijk deel wordt gevormd door vaardigheden, zoals het met discipline kunnen werken en het bewaken van de voortgang. Deze vaardigheden zijn met training en coaching te ontwikkelen. Persoonkenmerken als prestatiegerichtheid, zelfvertrouwen en energie spelen ook een rol; deze zijn minder goed ontwikkelaar.

Ontwikkeltips

- Zoek naar een gezonde balans tussen het aangaan van dingen die spannend zijn, en het beïnvloeden van een resultaat dat (deels) buiten jezelf ligt.
- Stel je niet te afwachtend op als het gaat om het nemen van een beslissing. Schuif zaken niet voor je uit, dat lost niets op. Probeer op basis van de op dat moment beschikbare informatie een keuze te maken.
- Alles wat nieuw is, kost in het begin meer moeite. Geef jezelf altijd voldoende tijd en ruimte om bij complexere werktaken helder te krijgen wat er van je verwacht wordt.
- Besef dat het behalen van resultaat altijd gepaard gaat met tegenslagen. Blijf ondanks dit gefocust op het einddoel. Maak altijd een stappenplan en handel hiernaar.



Servicegerichtheid

De mate waarin men bereid is anderen in de eigen organisatie service te bieden, te helpen en te ondersteunen in hun werk zodanig dat dit zo goed mogelijk aansluit bij hun vragen en behoeften.

Sterk aanwezig

Ontwikkelbaar

Servicegerichtheid' is relatief deels ontwikkelbaar. Deze competentie omvat eigenschappen als vriendelijkheid en het kunnen omgaan met spanning, die verankerd zijn in het persoonlijk profiel en dus lastiger te veranderen zijn. Maar deze competentie omvat ook sociale vaardigheden en het willen leveren van een bijdrage; deze zijn relatief goed ontwikkelbaar.

Ontwikkeltips

- Houd in de gaten of je in jouw behulpzaamheid niet te ver doorschiet. In sommige gevallen kun je prioriteit geven aan je eigen werkzaamheden. Vind hierin een goede balans.
- Servicegerichtheid betekent ook dat je duidelijk bent wat wel en wat niet kan. Wees zeker van je eigen kennis en ervaring en durf die ook uit te dragen.
- Blijf je verantwoordelijkheid vasthouden om te onderzoeken wat je voor je contactpersonen kunt betekenen als het gaat om extra service, ook al moet je er soms moeite voor doen. Dit vraagt tijd en energie, maar levert een betere werkaanpak, een betere samenwerking en een gedeeld gevoel van verantwoordelijkheid op.
- Zorg dat in al het werk dat je oplevert, je voldoet aan de minimale verwachte kwaliteit vanuit de organisatie en ook steeds aansluit bij de behoefte van de ander.



Verantwoordelijkheidsgevoel

Bereidheid om verplichtingen en aansprakelijkheid te aanvaarden, te zorgen dat afspraken worden nagekomen en, bij tegenslag, consequenties of de schuld niet doorschuiven naar anderen.



Aanwezig

Moeilijk ontwikkelbaar

De competentie 'Verantwoordelijkheid' omvat met name persoonlijkheidseigenschappen en is daarom relatief lastig te ontwikkelen. Of iemand zich betrokken voelt en bereid is verantwoordelijkheid te nemen voor zijn acties en handelen, hangt nauw samen met eigenschappen als een innerlijke drive voor kwaliteit, ambitie en inzet. Ontwikkelmogelijkheden zitten eventueel in het vergroten van kennis over het belang van kritieke factoren en de bijbehorende handelingsmogelijkheden.

Ontwikkeltips

- Probeer een voorbeeld te zijn voor anderen wat betreft het nemen van verantwoordelijkheid, betrouwbaarheid en het nakomen van afspraken. Laat aan anderen zien dat je bereid bent de consequenties te dragen van jouw beslissingen.
- Bedenk je dat iedere taak die jij volbrengt een persoonlijke inspanning van jou verdient, omdat dit de kwaliteit van het eindresultaat ten goede komt.
- Soms is het nodig de groepsharmonie op de tweede plek te zetten omwille van kwaliteit van het te behalen resultaat.
- Wees je ervan bewust dat je persoonlijke houding in strijd kan zijn met de geldende norm. Bedenk dat het einddoel soms vereist dat je deze norm volgt.