



Discovering Natural Latent Abilities
Expertisecentrum DNLA Nederland



VOV Consultancy

SOCIALE COMPETENTIES

DEELNEMERSEVALUATIE

Tom Voorbeeld



Het DNLA-proces voldoet met betrekking tot het ontwerp van beroepsgeoriënteerde beoordelingen van geschiktheid, keuzemogelijkheden, samenstelling, uitvoering, verwerking, interpretatie van de procesresultaten alsook oordeelsvorming aan de kwalitatieve eisen van de DIN-norm 33430. De certificering is uitgevoerd door het Duitse Testinstituut voor service en kwaliteit en geregistreerd bij het 'Verband für die Akkreditierung von Zertifizierungsorganisationen e.V.' en geregistreerd onder nummer 801/19, geldig tot 18 maart 2024. De certificering is doorgevoerd door het Testinstituut voor service en kwaliteit te Bad Nauheim, op 18 maart 2019, met als auditor Prof. Dr. Walter Simon. De voorafgaande certificeringen zijn doorgevoerd door de volgende auditoren: Dipl.-Psych. H. Seibt, Dr. W. Jeserich, Prof. Dr. J. Deller.

Voor de berekening van de validiteiten zijn verantwoordelijk: Prof. Dr. Bo Ekehammar, DNLA: Technical Manual' by Ekehammar, Strasser & Bates 1993, "evaluate", Institute of Business Psychology and Evaluation, Universität Lüneburg, Institutsleitung Prof. Dr. S. Remdisch (Professur für Evaluation & Organisation), Dr. Dipl.-Psych. A. Utsch, 2003. Deelnemers aan het DNLA-onderzoek hebben aanspraak op een uitgebreide vakkundige toelichting en bespreking van de schriftelijke onderzoeksresultaten en de betekenis daarvan voor ontwikkeling en samenwerking, zoals dat op grond van DIN 33430 is vereist.

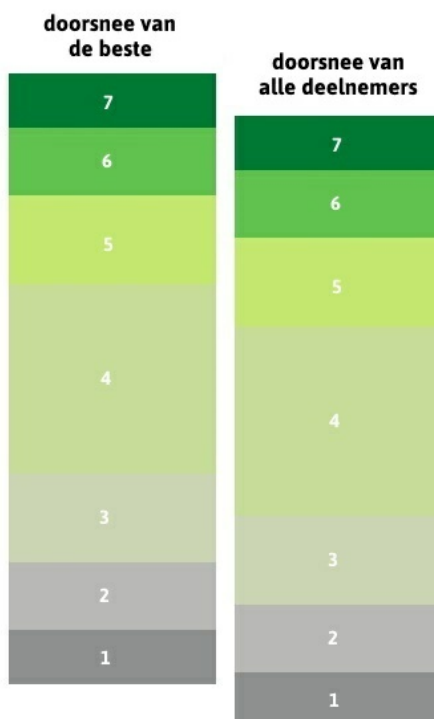


INLEIDING

Beste meneer Voorbeeld,

U heeft de DNLA-vragenlijst sociale competenties ingevuld. Dit evaluatieverslag geeft de resultaten daarvan weer. Sociale competenties vormen de basis voor persoonlijk leiderschap. Het zijn vermogens om passend te handelen in contact met anderen. DNLA meet een deel daarvan, namelijk alleen sociale competenties waarvan wetenschappelijk vaststaat dat zij een hoge voorspellende waarde hebben voor succesvol functioneren in studie of beroepsleven. In de moderne maatschappij die 21e eeuwse vaardigheden vraagt, worden ze steeds belangrijker. Ze worden voortdurend aan de praktijk getoetst en waar nodig bijgesteld. Dat ze u ook in het persoonlijk leven helpen, spreekt vanzelf.

De meeste 21e eeuwse vaardigheden zijn niet nieuw. Ze zijn wel belangrijker dan ooit. Het gaat om algemene vaardigheden, kennis, inzicht en houdingen om te functioneren in en bij te dragen aan de huidige en toekomstige samenleving. De belangrijkste daarvan zijn volgens het World Economic Forum samenwerking, communiceren en presenteren, vaardig met ICT, kritisch/ onafhankelijk denken, creativiteit, sociale en culturele vaardigheden en probleemoplossend denken. Wij voegen daar kunnen reflecteren op eigen handelen aan toe.



De module sociale competenties van DNLA meet de fundamenteën van deze vaardigheden. Het gaat om 17 basiscompetenties die voor iedere functie van belang zijn. Afhankelijk van de aard, inhoud en zwaarte van de functie is meer of minder van een bepaalde competentie nodig. DNLA maakt die weging door onderzoeksresultaten en functieprofielen aan elkaar te koppelen. Het resultaat is een objectieve spiegel van het gedrag zoals dat in de actuele werksituatie wordt vertoond. De vergelijkingsmaatstaf zijn de besten die functioneren op een vergelijkbaar functieniveau. Hoe dit zich verhoudt tot de scores van de totale beroepsbevolking in vergelijkbare functies ziet u in bijgaande grafiek.

De module sociale competenties van DNLA brengt vervolgens de factoren interculturele competentie, gender, diversiteit, agiliteit, leidinggevend vermogen en wil tot leidinggeven in beeld. Deze zijn afgeleid uit de daarvoor geselecteerde vragen. Beide laatste factoren zijn van belang voor leidinggevers en personen die een dergelijke rol ambiëren.

Uw deelnemersrapport bevat een weergave van uw antwoordgedrag, een indicatie van uw stressbelasting, een totaalschema van alle basiscompetenties, een bespreking van de aanvullende factoren. Vervolgens worden alle factoren uitgewerkt waarbij ook uw persoonlijke resultaat wordt weergegeven. Bij factoren waarvan de uitkomst beneden de benchmark ligt (waarde 3 of lager), ontvangt u handreikingen voor ontwikkeling.

Wij vragen speciaal aandacht voor de paragraaf over professionele ontwikkeling en agiliteit. Het centrale thema is de relatie tussen professionele ontwikkeling en professionele identiteit, afgezet tegen de bestaande maatschappelijke en organisatorische ontwikkelingen.



Voor eenieder blijft het van belang om periodiek de eigen werksituatie en het eigen functioneren te evalueren. Focus daarbij vooral op de punten die voor uw ontwikkeling en functioneren essentieel zijn. Vraag ook feedback aan uw leidinggevende en collega's. Wat ging goed, wat kon beter? Wat gaat u de volgende keer anders doen? Kies voor realistische en haalbare doelen. Maak afspraken met uw leidinggevende of coach /adviseur over de te nemen stappen.

Training of individuele coaching bieden veelal goede mogelijkheden om in relatief korte tijd uw sociale competenties verder te ontwikkelen. Maak als dat mogelijk is daarover afspraken met uw leidinggevende, coach, adviseur of een andere vertrouwenspersoon. Uw DNLA-adviseur kan u hierbij mogelijk ook van dienst zijn.

Wij spreken de wens uit dat de onderzoeksresultaten, de gegeven toelichtingen en handreikingen, de bespreking met een gecertificeerde DNLA-adviseur en waar van toepassing met uw leidinggevende bij u tot nieuwe of aanvullende inzichten leiden, en handelen dat daarop voortbouwt.

Hartelijke groet,

Expertisecentrum DNLA Nederland & VOV Consultancy

Rob van Dijk telefoonnummer +31 06 188 011 48, of

Dick Schotgerrits telefoonnummer +31 06 551 837 06

e-mail: dnla@vov-consultancy.nl

www.expertisecentrumdnla.nl of www.vov-consultancy.nl



DNLA ALGEMENE ANALYSES

Deelnemer: Tom Voorbeeld
Profielchets: Afdelingshoofd
Ingeleverde antwoorden: 04-06-2020 10:25:01
Analyse door: VOV - Expertisecentrum DNLA
Nederland

ANTWOORDGEDRAG

Om na te gaan of de resultaten ook werkelijk bij u passen, onderzoekt het DNLA-systeem uw antwoorden op consistentie en opvallende afwijkingen. Het resultaat:

Volgens de beschikbare indicatoren hebt u correct geantwoord. Wij adviseren een gestructureerd interview door te voeren.

STRESSBELASTING

U wordt naar gebeurtenissen en situaties gevraagd die momenteel uw prestatiemogelijkheden kunnen beïnvloeden. De uitslag geeft een aanwijzing over hoe sterk de stressbelasting kan zijn:



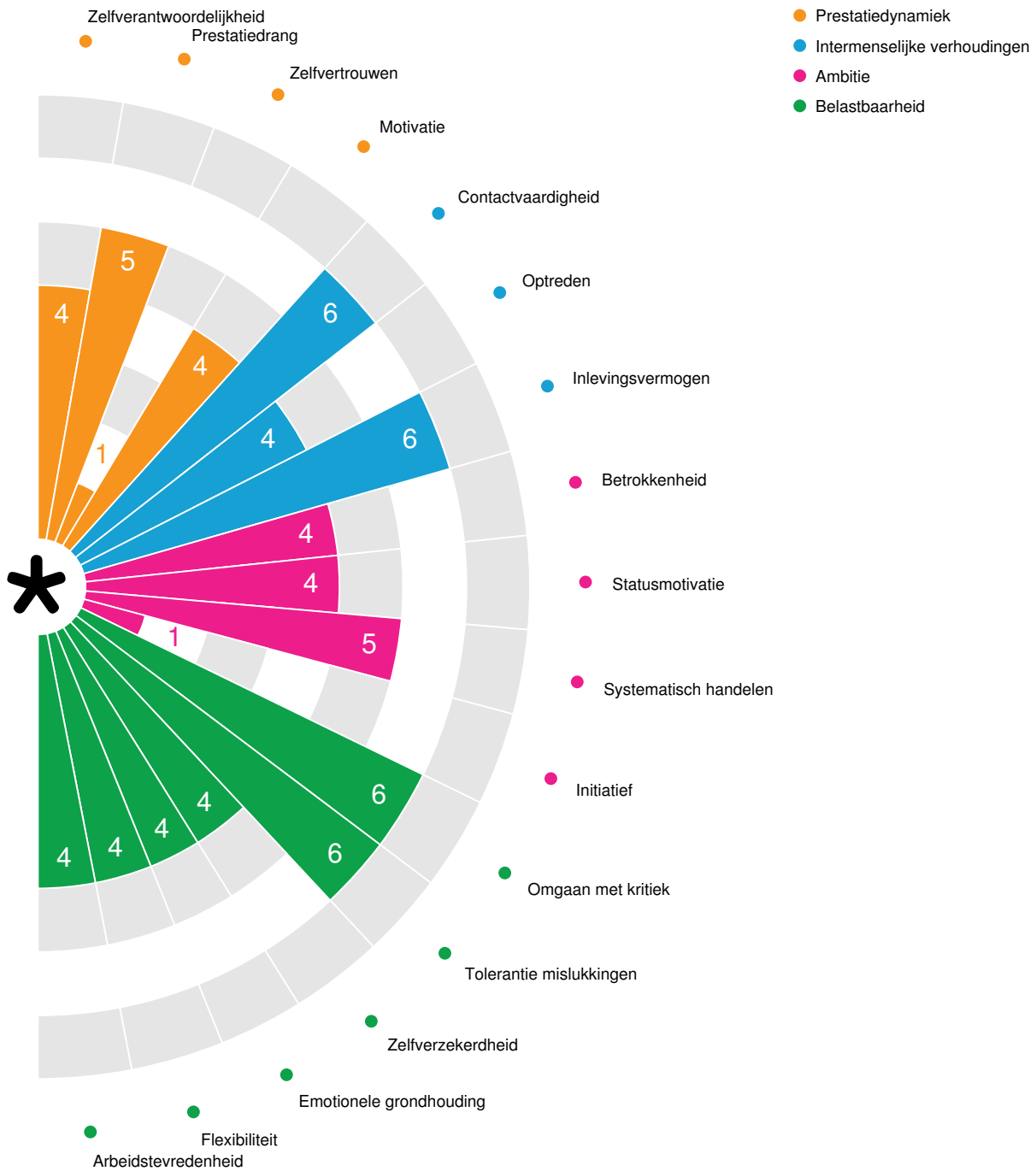
geen invloed weinig invloed wellicht invloed invloed duidelijke invloed

Stressbelasting: 120 punten



DNLA-SUCCESSPROFIEL SOCIALE COMPETENTIES – OVERZICHT BASISCOMPETENTIES

Deelnemer: Tom Voorbeeld
 Profielschets: Afdelingshoofd
 Ingeleverde antwoorden: 04-06-2020 10:25:01
 Analyse door: VOV - Expertisecentrum DNLA Nederland



Korte toetsen

Logicatest	11 / 20 correcte antwoorden, goed
PC-kennis, korte toets	16 / 25 correcte antwoorden, enige kennis
Engels	13 / 25 correcte antwoorden, aanzienlijke leemten
Frans	niet deelgenomen

Aanbevolen ontwikkelingsthema's : Zelfvertrouwen, Initiatief



AANVULLENDE FACTOREN

Naast de hoofdfactoren meet de module sociale competenties extra gedragsfactoren. Drie van deze factoren betreffen de omgang met mensen in uw omgeving.

GENDER

Gender als competentie duidt op het vermogen om mensen onbevangen en objectief te beoordelen op basis van hun individuele kenmerken, vaardigheden, sterke en zwakke punten en niet op basis van hun geslacht, algemene denkbeelden over rollen of clichés. Mensen met een hoge gendercompetentie beoordelen andere mensen niet op basis van hun geslacht of op grond van bepaalde eigenschappen die ze aan het betreffende geslacht juist wel of niet toeschrijven. Zij proberen de ander te zien zoals deze is.

Iedere vorm van discriminatie en denken in stereotypen wordt hierdoor zoveel mogelijk vermeden, zowel in positieve als negatieve zin. De houding 'ik wil deze opdracht aan een vrouw toedelen want vrouwen hebben veel meer invoelingsvermogen dan mannen' is even onjuist als 'wij willen hier alleen mannelijke leidinggevenden: vrouwen zijn niet taai genoeg. Ze zijn minder volhardend.'

Als er geen of weinig potentieel aanwezig is, houd je meestal vast aan bekende clichés. Het wordt dan lastig om de denk- en zienswijzen van het andere geslacht te herkennen, te respecteren en daaruit voor iedereen betekenis te halen. De communicatie raakt verstoord. Misverstanden treden gemakkelijker op.

Er is sprake van een prima positief potentieel bij waarden van 4 en hoger.



DIVERSITEIT

Diversiteit duidt op het vermogen om mensen onpartijdig en objectief te beoordelen op basis van hun individuele kenmerken, vaardigheden, sterke en zwakke punten en niet op basis van hun afkomst, huidskleur, leeftijd, persoonlijke neigingen, levenswijze of andere sociaal-culturele factoren. Je beoordeelt de ander dus niet op het behoren tot een bepaalde groep. Je probeert de ander te zien zoals deze is.

Hierdoor wordt iedere vorm van discriminatie en denken in stereotypen zoveel mogelijk vermeden, zowel in positieve als negatieve zin. Bijvoorbeeld de overtuiging 'ik wil niet graag met een Zweed samenwerken want ze zijn allemaal gierig en hebben geen humor' laat evenzeer een lagere competentie diversiteit zien als de opvatting 'deze sollicitant komt uit Zweden. Dat is een pluspunt, want alle Zweden zijn ijverig en inventief'.

Mensen met een lager of geen potentieel belanden al gauw in conflictsituaties. De maatschappelijke veranderingen van deze tijd vereisen op het gebied van diversiteit een inclusieve houding en gedrag, gericht op het meedoen en betrekken van iedereen ongeacht achtergrond of afkomst. Ontbreekt dit, dan stapelen vooroordelen zich op, die maatschappelijke onrust creëren. De communicatie met mensen met verschillende achtergronden raakt op zijn minst verstoord of is zelfs onmogelijk. Een sociale, evenwichtige afstemming van belangen en uitwisseling van gedachten vindt niet meer plaats. Zo gaat waardevol potentieel verloren omdat dit niet herkend of erkend wordt. Dat gaat ten koste van alle betrokkenen.

Er is sprake van een prima positief potentieel bij waarden van 4 en hoger.



INTERCULTURELE COMPETENTIE

De interculturele competentie is een richtwaarde die uitdrukt hoe waarschijnlijk het is, dat je in de samenwerking en omgang met mensen uit een andere cultuur passend en effectief communiceert en acceptatie verwerft.

Bij de evaluatie van uw antwoorden Tom Voorbeeld is daarbij rekening gehouden met uw inlevingsvermogen, flexibiliteit en zelfverzekerdheid. Zij vormen de basis om met meer gemak jezelf in anderen te verplaatsen. Tegelijkertijd om ook een eigen positie en standpunt in te nemen zonder anderen te kwetsen of te beledigen.

Bij een lager potentieel ben je minder in staat om met mensen van verschillende achtergronden om te gaan. Je hebt bij voorkeur contact met mensen waarmee je verwant voelt. Met mensen die erg van jou verschillen komt het contact moeizamer tot stand. Je vindt het lastig om je in hun situatie in te leven en je op hen in te stellen. Dit leidt tot misverstanden en complicaties die lastig zijn op te lossen.

Er is sprake van een prima positief potentieel bij waarden van 4 en hoger.

Interculturele competentie



LEIDINGGEVENDE FACTOREN

Een hoog potentieel bij het vermogen tot leidinggeven duidt op aanleg om collega's zo voor visies, doelen of bepaalde taken te enthousiasmeren dat zij vervolgens in de dagelijkse werksituatie daarnaar handelen en zich de voorgehouden doelen eigen maken. Mensen met een groot leidinggevend vermogen kunnen andere mensen tot handelen brengen.

Een hoog potentieel bij de wil tot leidinggeven duidt op in hoge mate gedisciplineerd handelen. Het doen en laten van anderen wordt in hoge mate objectief ingeschat om vervolgens voor zichzelf en anderen de noodzakelijke stappen te zetten om tot daden te komen. Daadkracht en discipline zijn de essenties van deze competentie.

Er is sprake van een prima positief potentieel bij waarden van 4 en hoger.

Leidinggevend vermogen



Wil tot leidinggeven



PROFESSIELE ONTWIKKELING EN AGILITEIT

Een organisatie is vooral dan succesvol wanneer de talenten van alle medewerkers maximaal worden benut. **Professionele ontwikkeling** van medewerkers is hierbij de verbindingssleutel. Professionalisering, leidend tot toename van kennis, vaardigheden, inzichten en competenties, is de basis. Professionele ontwikkeling is echter meer:

Op organisatieniveau:

- Aangehaakt zijn bij organisatiebrede en relevante maatschappelijke ontwikkelingen
- Op de hoogte zijn van fundamentele ontwikkelingen voor het vak

Op teamniveau:

- Aandacht voor ontwikkelen van het professionele kader van de groepen waar je onderdeel van uitmaakt



- Reflectie op het handelen als team

Op individueel niveau:

- Ontwikkelen van eigen kennis en expertise
- Zelfkennis
- Onderzoeken en onderhouden van je professionele identiteit

Professionele ontwikkeling vindt tegenwoordig plaats in een complexe en dynamische maatschappelijke en economische context. Om aan de eisen daarvan tegemoet te komen zijn steeds meer organisaties op weg naar moderne organisatievormen waarin:

- Medewerkers meer verantwoordelijkheid hebben.
- Er sprake is van decentrale besluitvorming ter plekke en bij de klanten.
- Producten en diensten meer specifiek zijn en deels met de klant ontwikkeld.
- Producten en dienstverleningsprocessen kortere levenscycli hebben en innovaties een sneller verloop hebben.
- Persoonlijke ontwikkeling individueel en in teamverband plaats heeft, met meer keuzemogelijkheden en meer eigen verantwoordelijkheid.
- Veel meer in netwerken wordt gewerkt, in samenwerking met derden, ook klanten in dynamische structuren.

In deze moderne organisatievormen hebben samenwerkende professionals meer ruimte en verantwoordelijkheid, ook om tijdig en adequaat in te kunnen spelen op nieuwe ontwikkelingen. Dat vraagt als bouwsteen in de eigen ontwikkeling en de onderlinge samenwerking een zekere lenigheid ofwel **agiliteit**.

Agiliteit verwijst naar het vermogen om ook in instabiele competitieve omgevingen flexibel, proactief en anticiperend te handelen. Hierdoor kan beter worden ingespeeld op zich wijzigende behoeften van klanten en de economische en maatschappelijke omgeving en ontwikkelingen. Deze agiliteit wordt ondersteund door een open, constructieve feedforward cultuur waarin je fouten mag maken. Centraal staat het samen werken aan verbeteringen richting gemeenschappelijke doelen.

Agiliteit



Uw beantwoording van een aantal vragen uit de vragenlijst zijn aan elkaar gekoppeld en gewogen. Dat leidt tot de weergegeven indicator voor de competentie **agiliteit**. Deze geeft aanvullend op de overige resultaten op het gebied van de sociale competenties, een indicatie van de mate waarin u Tom Voorbeeld mentaal bent voorbereid om adequaat te functioneren in de beschreven moderne werkomgevingen. Bij een resultaat met waarde 4 of hoger is de indicatie positief. Of u daadwerkelijk op deze manier kunt functioneren hangt af van de omstandigheden.



RESULTATEN FACTOREN - DIMENSIE „PRESTATIEDYNAMIEK“

ZELFVERANTWOORDELIJKHEID



Voel je jezelf verantwoordelijk voor successen of mislukkingen of leg je het bij de ander, je omgeving of externe factoren neer?

Beslissend voor deze factor is het geloof in jezelf, je eigen vaardigheden en de overtuiging dat je moeilijke situaties vanuit eigen kracht kunt overwinnen.

Uw resultaat:

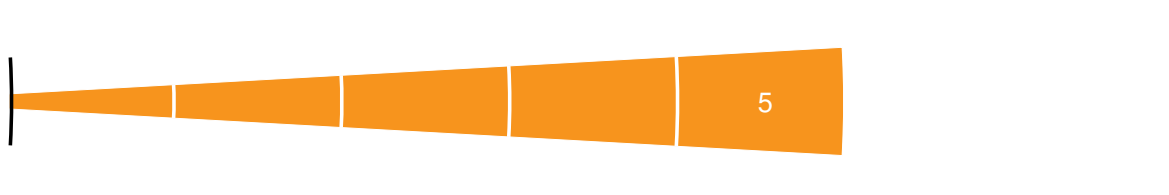
Als een hoog potentieel beschikbaar is (waarde 4 t/m 7) zoals bij Tom Voorbeeld, dan koppel je successen en mislukkingen aan de eigen inspanningen en prestaties. Hoe hoger het potentieel hoe meer dat het geval is.

Mensen met een hoog potentieel zijn in de regel daadkrachtig en gemotiveerd om te presteren. Zij nemen verantwoordelijkheid voor zichzelf, voor wat zij nodig hebben om goed te functioneren. Ze nemen hun leven zelf in de hand en zetten zich in voor de realisering van de door henzelf gestelde doelen in werk of privéleven. Door deze basishouding werken ze aan zichzelf. Ze zijn bereid om zich in te spannen om gestelde doelen te bereiken. De te verrichten werkzaamheden kunnen ze door deze houding gemakkelijker aan. Grote of kleine tegenslagen worden zelfstandig geanalyseerd.



RESULTATEN FACTOREN - DIMENSIE „PRESTATIEDYNAMIEK“

PRESTATIEDRANG



De natuurlijke behoefte om te presteren. Wordt deze onder druk of stress positief beïnvloed, of wordt deze onbewust onderdrukt door eerder ervaren mislukkingen?

De factor beschrijft twee aspecten:

- Zijn de organisatiedoelen, de doelen van onze klanten, je eigen doelen een goede richtsnoer voor jouw handelen en helpen ze je om je verder te ontwikkelen? Of lijken ze onbereikbaar en veroorzaken ze in het ergste geval zelfs totale blokkades of angsten om te presteren?
- In welke mate lukt het je om onder druk of bijzondere situaties te presteren? Kom je dan tot je beste prestaties of blokkeer je eerder?

Uw resultaat:

Als een hoog potentieel beschikbaar is (waarde 4 t/m 7), dan stel je gepaste eisen aan de eigen prestaties. Dat is bij u Tom Voorbeeld het geval.

Mensen met een hoog potentieel gaan vrij gemakkelijk uitdagingen aan. Druk of stresssituaties beïnvloeden hun natuurlijke prestatiedrang op positieve wijze. Zij beseffen dat er bij het nastreven van een doel altijd twee mogelijkheden zijn:

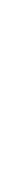
- succes. Het doel wordt bereikt,
- mislukking. Het doel wordt niet gehaald.

Dat het fout kan gaan wordt als vanzelfsprekend gezien, als iets waarvan je voor de toekomst kunt leren.



RESULTATEN FACTOREN - DIMENSIE „PRESTATIEDYNAMIEK“

ZELFVERTROUWEN



Bij zelfvertrouwen gaat het om je eigen inschatting van je kennis en kunnen in relatie tot je opgaven of taken. Hoe schat je de moeilijkheidsgraad hiervan in? Denk je dat je ze aankunt, of heb je de neiging jezelf te onderschatten?

Beide inschattingen zijn meer of minder subjectief. Gebrekkig zelfvertrouwen kan het gevolg zijn van onderschatting van jezelf en jouw vaardigheden. Ook kun je de moeilijkheidsgraad van je opgaven te hoog inschatten. Soms doe je dat bij voorbaat terwijl nog niet duidelijk is wat nodig is en wat er wordt verwacht. Bij een hoog zelfvertrouwen kan er sprake zijn van zelfoverschatting, ook van een te licht opnemen van de moeilijkheid van een taak.

Uw resultaat:

Als het beschikbare potentieel (nog) niet optimaal is (waarde 1 t/m 3), dan neig je ertoe om je eigen vaardigheden te onderschatten en de moeilijkheidsgraad van een bepaalde uitdaging of opgave te overschatten. Dat is op dit moment de voor u vastgestelde situatie van Tom Voorbeeld.

Mensen met een ontoereikend potentieel vertrouwen zichzelf te weinig toe, of hebben faalangst. Ook als ze in discussies of bij meningsverschillen een belangrijke bijdrage kunnen leveren hebben ze vooral zelfkritiek, of reageren zeer terughoudend. Ze vermijden conflictsituaties of gaan deze – onbewust – uit de weg. Buitenstaanders ervaren hun gedrag als overmatig aanpassingsgericht. Vaak brengen ze zichzelf in een vervelende positie doordat ze voor situaties weglopen.

Optimaal competentieniveau: bij een waarde van 4 of hoger ben je voor deze factor goed toegerust voor je werk of studie.



Handreikingen

In ons beroepsleven worden wij vaak geconfronteerd met moeilijke opgaven of onbekende situaties, waarvoor geen panklare oplossingen beschikbaar zijn. Er kunnen zich situaties voordoen waarin collega's, interne of externe klanten maar ook leidinggevenden te hoge of niet realiseerbare eisen stellen in de verwachting dat je daaraan desondanks voldoet. Soms stapelen vele kleine extra eisen en/ of verwachtingen zich op. Afzonderlijk zijn ze geen probleem maar samen vormen ze een grote hindernis.

In deze situaties kan het gebeuren dat de moeilijkheidsgraad van opgaven die zich ophopen, wordt overschat, terwijl de eigen capaciteiten worden onderschat. De neiging ontstaat dan om de 'handdoek in de ring te werpen', of om geïrriteerd te reageren. Ook dat heeft niet bepaald een positief effect.

Onderzoek en analyseer eens kritisch een pas afgeronde werkweek en noteer alle buitengewone gebeurtenissen. Maak aansluitend een balans op met de volgende indeling:

- Welke taken en problemen hebben zich vanzelf opgelost en waren dus niet de moeite waard om me vooraf druk over te maken?
- Welke taken en problemen hebben zich door rustig te blijven of 'uitzitten' opgelost?



RESULTATEN FACTOREN - DIMENSIE „PRESTATIEDYNAMIEK“

MOTIVATIE



De verbinding met de taken en doelen van de organisatie. De eigen talenten en capaciteiten worden daarvoor meer of minder ingezet.

In de ideale situatie zijn de doelen en waarde van de organisatie in hoge mate gelijk aan je eigen doelen en waarden. Een sterke intrinsieke motivatie is een krachtige bron voor succes.

Uw resultaat:

Als een hoog potentieel beschikbaar is (waarde 4 t/m 7) verbind je jezelf aan de opgaven die aan jou zijn gesteld. Je identificeert je met je werk en de doelen van de organisatie. Je houdt van je werk. Dit is de vastgestelde situatie bij u Tom Voorbeeld.

Mensen met een hoog potentieel willen altijd het best haalbare realiseren voor zichzelf, voor hun collega's en de organisatie. Ze zijn duidelijk prestatiegericht. Dat werkt positief door in ijver, uithoudingsvermogen en teamgedrag. Hun betrokkenheid is zichtbaar. Het motiveert anderen om ook langere tijd op de grens van het eigen prestatievermogen te werken. Als ze het gevoel hebben dat hun prestaties onderdoen bij die van collega's doen ze hun uiterste best om dit verschil weg te werken.



RESULTATEN FACTOREN - DIMENSIE „INTERMENSELIJKE VERHOUDINGEN“

CONTACTVAARDIGHEID



De vaardigheid om met anderen een goede relatie op te bouwen, een gemeenschappelijke golflengte te vinden, met de ander in verbinding te komen. De uitwisseling van persoonlijke informatie is hiervoor een belangrijke basis.

Het belang van contactvaardigheid is dat zakelijke of professionele relaties minder afstandelijk worden. Samenwerking wordt eenvoudiger en aangenamer.

Persoonlijke informatie geven betekent je min of meer kwetsbaar opstellen. Dat vraagt vertrouwen in de ander en vertrouwen in je eigen kwaliteiten en bewustzijn van je eigen waarde als mens. Slechte ervaringen of (het gevoel van) een onveilige situatie kunnen je dan tegenhouden open te zijn. Vaker voorkomende andere oorzaken daarvoor zijn moeilijke situaties in de privésfeer waar je niet over wilt praten, of ervaren stress als gevolg van tijdsdruk.

Uw resultaat:

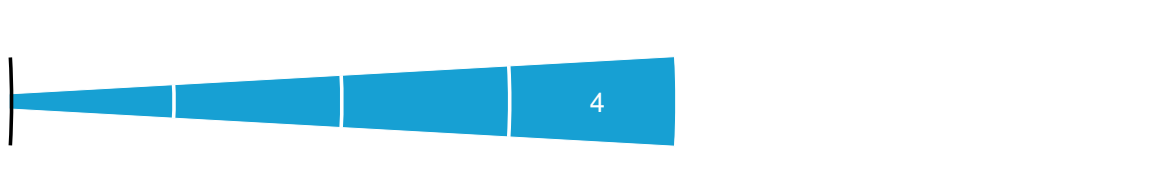
Als een hoog potentieel beschikbaar is (waarde 4 t/m 7), dan ben je contactsterk, opgewekt en graag samen met anderen. Je staat dan open voor emotionele boodschappen van anderen en bent in staat deze te begrijpen. Je maakt hierbij gebruik van het proces van zelfonthulling: door persoonlijke informatie te geven nodig je de ander uit dit ook te doen. Door deze uitwisseling ontstaat een persoonlijke gespreksatmosfeer. Collega's, leidinggevenden en gesprekspartners benader je vrijmoedig. Je wisselt ook zonder schroom informatie uit de privésfeer uit. Relatienetwerken opbouwen gaat je gemakkelijk af.

De competentie contactvaardigheid is bij u Tom Voorbeeld zeer sterk ontwikkeld.



RESULTATEN FACTOREN - DIMENSIE „INTERMENSELIJKE VERHOUDINGEN“

OPTREDEN



De houding ten aanzien van mensen in verschillende posities binnen de hiërarchische structuur en in de maatschappij. Heb je daarbij gevoelens van meer- of minderwaarde? Blijf je jezelf waardoor je eerder door de ander word geaccepteerd?

De factor optreden beschrijft hoe je andere mensen tegemoet treedt. Het gaat om het vermogen om daarbij dicht bij jezelf te blijven. Dit bepaalt hoe je op anderen overkomt, welke indruk je achterlaat. Win je als gevolg van je eigen optreden al snel aan respect en erkenning? Wordt je al gelijkwaardige gesprekspartner op waarde geschat?

De opvoeding die je hebt genoten, de cultuur waaruit je komt, de cultuur van de organisatie waarin je werkt, kunnen het natuurlijk vermogen tot een goed optreden zowel positief als negatief beïnvloeden. Ook teleurstellingen of successen in je werksituatie kunnen je zelfvertrouwen of zelfverzekerdheid hebben beïnvloed.

Uw resultaat:

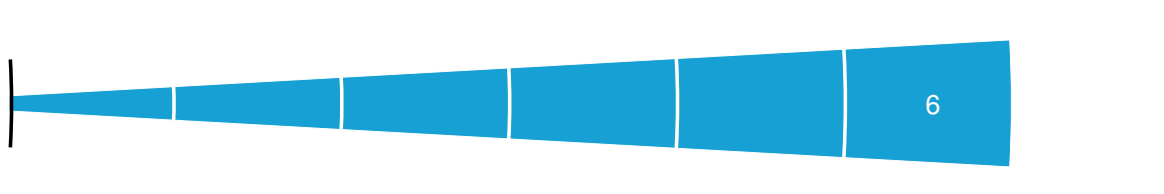
Als een hoog potentieel beschikbaar is (waarde 4 t/m 7), dan treed je andere mensen niet zijnde je directe collega's alsook mensen in hogere maatschappelijke posities ontspannen en ongedwongen zonder minderwaardigheidsgevoelens tegemoet. Tegenover leidinggevenden of mensen met een hoger sociaal aanzien gedraag je jezelf niet onderdanig. Je houdt oogcontact. Als de gelegenheid zich voordoet kun je dominant zijn. Door jouw optreden zien leidinggevenden en collega's je eerder als partner. Leidinggevenden accepteren je daardoor ook gemakkelijker. Jouw zekerheid in optreden beïnvloedt het beroepsmatig succes in niet geringe mate.

Deze situatie is voor u Tom Voorbeeld van toepassing.



RESULTATEN FACTOREN - DIMENSIE „INTERMENSELIJKE VERHOUDINGEN“

INLEVINGSVERMOGEN



Het kunnen en willen inleven in gevoelens, behoeften en wensen van de ander. Dit leidt tot een verdieping van het contact: de ander voelt zich serieus genomen. Het kunnen horen / zien van verbale en non-verbale boodschappen is een belangrijk middel.

Het gaat erom hoe goed je die delen van de communicatie waarneemt, verstaat en juist interpreteert die boven de directe boodschap uitgaan. Een vervolgstap is niet alleen het waarnemen, maar juist het vermogen adequaat te reageren. Het help een goed gespreksklimaat te behouden of herstellen.

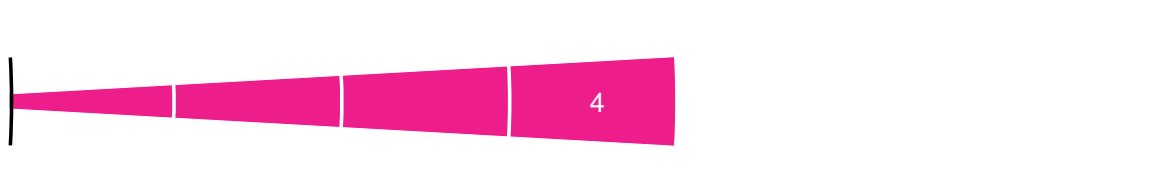
Uw resultaat: Als een hoog potentieel beschikbaar is (waarde 4 t/m 7), dan voel je andere mensen, hun behoeften en wensen erg goed aan. Deze competentie is bij u Tom Voorbeeld sterk ontwikkeld.

Als mensen met elkaar spreken gebruiken ze niet alleen 'directe berichten', maar ook boodschappen die op andere manieren worden verzonden. Deze andere boodschappen worden overgebracht door de wijze van formuleren, door intonatie, gelaatsuitdrukkingen en gebaren. Om gepast op anderen te kunnen reageren, komt het er in ieder gesprek op aan om deze boodschappen snel en juist te interpreteren. Inlevingsvermogen is vooral belangrijk in beroepen waarin je veel met andere mensen hebt te maken en waarbij het tot stand brengen van een goed contact van groot belang is. Mensen die over deze vaardigheid beschikken lukt het meestal ook om in moeilijke situaties rust te bewaren en een goed klimaat tot stand te brengen.



RESULTATEN FACTOREN - DIMENSIE „AMBITIE“

BETROKKENHEID



De verbinding met je eigen werk en opgaven. Het gaat om het plezier en de inzet die je daarin hebt.

Belangrijke factoren die de mate van identificatie met je werk en jouw eigen opgaven beïnvloeden zijn:

- Jouw gevoel over de zinvolheid van je werk.
- De vraag of het werk (nog) bij jou past.
- De mate waarin je waardering van jezelf en jouw werk ervaart.
- Is de werkdruk hoog maar voor jou passend? Wordt je ondervraagd of overvraagd?
- Je thuissituatie.

Uw resultaat:

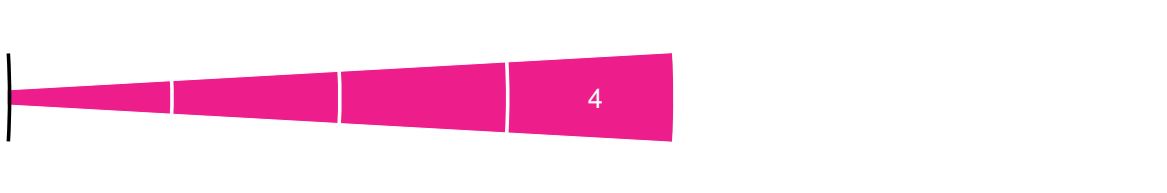
Als een hoog potentieel beschikbaar is (waarde 4 t/m 7), dan vereenzelvig je jezelf met je werk en opgaven. Dit potentieel is bij u Tom Voorbeeld optimaal aanwezig.

Mensen met een hoog potentieel hebben veel inzet. Je kunt op ze bouwen. Ze hebben een grote bereidheid om zich in te spannen. Als ze zwaar worden belast kunnen ze daar goed mee omgaan. Als het nodig is om hun beroepsmatige doelen te halen tonen ze een sterke opofferingsgezindheid. Het voelt voor hen bijna als een noodzaak. Ze zijn goed aanspreekbaar en zijn bereid alle eisen te vervullen die aan hen worden gesteld. In collegiale kringen gelden ze als prestatiegericht en betrokken.



RESULTATEN FACTOREN - DIMENSIE „AMBITIE“

STATUSMOTIVATIE



Stimuleren materiële beloning en erkenning je tot hogere prestaties? Statussymbolen maken je succes zichtbaar. Hoe belangrijk zijn ze voor je?

Statusmotivatie is een extrinsieke motivator. Het ruilwaardeprincipe staat centraal: voor wat hoort wat.

De tegenwaarde die je voor je prestaties ontvangt stelt je in staat je materiële behoeften te bevredigen. Het betekent ook erkenning en waardering voor wat je neerzet, ook maatschappelijke prestige. Bij statusmotivatie gaat het niet alleen om direct materieel gewin, maar ook om promotiekansen, carrièreperspectieven, leer- en studiemogelijkheden.

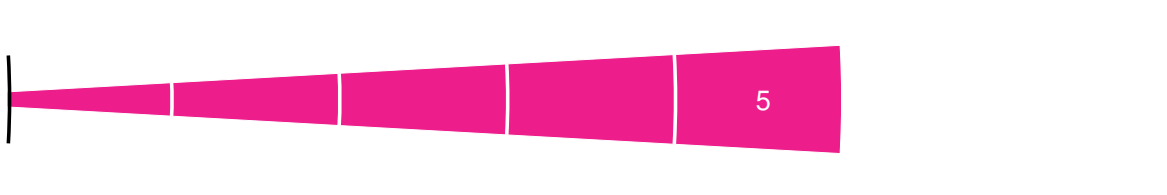
Uw resultaat:

Als een hoog potentieel beschikbaar is (waarde 4 t/m 7), dan handel je naar het ruilwaardeprincipe: meer prestatie = meer inkomen. Bij u Tom Voorbeeld is dat het geval.

Mensen met een hoog potentieel waarderen statussymbolen. Ze oriënteren zich daarbij op het naast hogere maatschappelijke niveau. Met hun verworvenheden kunnen ze hun succes naar buiten demonstreren. Deze geldingsdrang is voor veel mensen een aanvullende motivatiebron. Om prestige en beroepsmatig aanzien te verwerven nemen ze extra inspanningen op de koop toe. Een beroepsmatig bestaan zonder succes en de daaruit voortvloeiende statussymbolen kunnen ze zich nauwelijks voorstellen. Een hoge statusmotivatie tref je vooral aan in beroepen die met advisering en verkoop en dergelijke hebben te maken. Dit wordt gestimuleerd doordat het in die functies altijd of vaak om de laatst gemeten prestatie gaat.

RESULTATEN FACTOREN - DIMENSIE „AMBITIE“

SYSTEMATISCH HANDELEN



Pak je taken op een logische en gestructureerde wijze aan, of spelen zin en stemmingen een belangrijke rol in je handelen? Vooral complexe opgaven vragen een hoge mate van systematisch denken en handelen.

Natuurlijk zijn er situaties waarin je moet improviseren. In algemene zin geldt echter dat doelgericht, effectief, gestructureerd en planmatig werken een belangrijke bijdrage levert aan succesvol functioneren. Hierbij hoort het consequent doorlopen van de weg naar een doel over een langere periode en dat doel niet uit het oog te verliezen als je intussen nog andere opgaven hebt te vervullen.

Uw resultaat: Als een hoog potentieel beschikbaar is (waarde 4 t/m 7) benader je complexe en moeilijke opgaven op een planmatige en gestructureerde wijze. Bij u Tom Voorbeeld is dat in sterke mate het geval.

Als het er op aankomt, spelen zin of stemming geen rol. In plaats daarvan maak je het proces bij de start van de werkzaamheden transparant. Je ontleedt het proces of de opgave in logische stappen en/ of eenheden. Vervolgens stel je prioriteiten. Dit maakt uitvoering van de deelopgaven in een logische volgorde en op een logische manier mogelijk. De systematische benadering speelt vooral een belangrijke rol in beroepen waarin je doelen zonder precieze planning nooit op een effectieve en efficiënte wijze bereikt.

RESULTATEN FACTOREN - DIMENSIE „AMBITIE“

INITIATIEF



Met initiatief wordt bedoeld het zelfstandig handelen zonder aanleiding of druk van anderen of de omgeving. Dit handelen is belangrijk om doelen te stellen en daar waar problemen ontstaan zelfstandig naar oplossingen te zoeken.

Initiatiefrijke mensen stellen bij de vervulling van opgaven of het zoeken naar oplossingen vragen bij de logica daarvan en proberen creatieve, nieuwe oplossingen te vinden en nieuwe wegen te bewandelen. Anderen gaan liever uit van beproefde methoden en werkprocessen. Ze zoeken hoogstens naar verbeteringen binnen een gegeven raamwerk.

Uw resultaat:

Als het beschikbare potentieel (nog) niet optimaal is (waarde 1 t/m 3), dan raak je in situaties waarin eigen initiatief is vereist, in je handelen snel of minder snel geblokkeerd. Deze situatie is bij u Tom Voorbeeld vastgesteld.

De werkzaamheden worden langzamer of alleen moeizaam vervuld. Mensen met een ontoereikend potentieel dekken zich naar alle kanten in en handelen alleen dan als voorschriften en instructies voor hen heldere aanwijzingen bieden. Ze leveren geen bijdragen aan of impulsen voor verbeteringsvoorstellen. Ze geven niet gauw een eigen mening.

Optimaal competentieniveau: bij een waarde van 4 of hoger ben je voor deze factor goed toegerust voor je werk of studie.



Handreikingen

Innovaties en verbeteringen ontstaan alleen door initiatieven. Deze zijn afhankelijk van zelfstandig handelen. Vaak zijn het niet de grote successen of uitvindingen, maar de vele kleine verbeteringen en detailoplossingen die het succes van een medewerker, een afdeling, of van de hele organisatie bepalen.

Wanneer initiatief ontbreekt, betekent dat stilstand. Stilstand betekent dat je door de concurrentie wordt ingehaald, of dat de organisatie gaat achterlopen bij de maatschappelijke ontwikkelingen. Er zijn mensen die minder initiatief nemen dan anderen, maar er zijn ook situaties waarin initiatiefrijke mensen op dit punt al dan niet zichtbaar fors worden belemmerd.

In bepaalde organisatieculturen worden initiatieven gestimuleerd en in andere ontmoedigd of belemmerd. Wanneer u in uw privé-leven veel betrokkenheid heeft en veel initiatieven toont, dan kunnen de oorzaken voor de uitkomsten van het onderzoek in de werksituatie liggen. Ga het volgende na:

- Zijn u op uw werkplek ontplooiingsmogelijkheden geboden die passen bij uw professionele kwaliteiten?
- Zijn er binnen de organisatie starre regels die verbeteringen of veranderingen in de weg staan?
- Bent u gedwongen om over langere perioden overwegend monotone, weinig afwisselende werkzaamheden te verrichten?
- Worden uw initiatieven (voorstellen tot verandering of verbetering) regelmatig en over langere perioden door leidinggevenden of collega's geblokkeerd?
- Lijdt u onder te hoge verwachtingen over uw werkprestaties, of wordt er permanent 'druk van boven' uitgeoefend?

Analyseer uw situatie samen met uw leidinggevende of uw adviseur. Zijn er, of ziet u mogelijkheden om uw situatie te veranderen?



RESULTATEN FACTOREN - DIMENSIE „BELASTBAARHEID“

OMGAAN MET KRITIEK



Hoe goed kun je omgaan met kritiek of uitingen die als kritiek kunnen worden ervaren? Sta je ervoor open om er iets van te leren of zie je het als een persoonlijke aanval? Kritiek en feedback van anderen helpen bij je persoonlijke ontwikkeling als je de zakelijke inhoud kunt horen en waarderen.

Uw resultaat:

Als een hoog potentieel beschikbaar is (waarde 4 t/m 7), dan is je basishouding dat je uit kritiek of uitingen die je als zodanig ervaart, zoals voorstellen en suggesties, iets positiefs kunt halen. Bij u Tom Voorbeeld is dat in zeer sterke mate het geval.

Je bent in staat om ervaren ontevredenheid, of een andere mening inhoudelijk te beoordelen. Je hebt niet de neiging kritiek als een persoonlijke aanval te zien, eerder als iets waar je wat aan kunt hebben. Kritiek en meningen die je als zodanig ervaart, worden daardoor geaccepteerd en constructief verwerkt. Gezocht wordt naar de zakelijke inhoud. Kritiek en feedback zie je als leermogelijkheden. Je stelt jezelf daarbij de vraag wat je de volgende keer beter of anders kunt doen. Zo ontwikkel je jezelf stap voor stap verder.



RESULTATEN FACTOREN - DIMENSIE „BELASTBAARHEID“

TOLERANTIE MISLUKKINGEN



De wijze waarop met kleine en grotere mislukkingen wordt omgegaan. Iedereen die werkt wordt daarmee geconfronteerd. Overwin je die door je meer in te spannen? Of ga je risicovolle situaties uit de weg door je twijfels of frustratie?

Op dezelfde manier als bij feedback van een persoon, levert ook 'de mislukking' een soort feedback. Je kunt leren van de dingen die niet goed zijn gegaan. Sta je ervoor open? Krijg je er zelfs extra energie van om er opnieuw tegenaan te gaan?

Uw resultaat:

Als een hoog potentieel beschikbaar is (waarde 4 t/m 7), dan kun je met de kleinere en grotere mislukkingen van het dagelijkse beroepsleven constructief omgaan. Het leidt dan niet tot afbreuk van het prestatievermogen. In tegendeel: mislukkingen kom je door extra inspanningen te boven. Ook in stressvolle situaties waarin al gauw kleine foutjes ontstaan, blijf je rustig en zelfbewust. Je laat je niet zo gemakkelijk van de wijs brengen. Je leert van tegenspoed en dingen die fout gaan. Daardoor wordt je steeds beter.

De competentie 'tolerantie mislukkingen' is bij u Tom Voorbeeld zeer sterk ontwikkeld.



RESULTATEN FACTOREN - DIMENSIE „BELASTBAARHEID“

EMOTIONELE GRONDHOUDING



Deze factor betreft de algemene instelling van iemand tot het leven. Heb je een optimistische of pessimistische grondhouding? Indringende gebeurtenissen kunnen je grondhouding tijdelijk of langdurig in negatieve zin beïnvloeden.

Het gaat er bij de emotionele grondhouding om hoe je tegen jezelf en de dingen in je omgeving aankijkt. Dit beïnvloedt je handelen, hoe je bij andere mensen overkomt. Zie je vooral kansen en mogelijkheden en richt je jouw energie daarop, of zie je vooral risico's en beren op je weg?

Uw resultaat:

Als een hoog potentieel beschikbaar is (waarde 4 t/m 7), dan treed je het leven en daarmee ook beroepsmatige situaties in principe met een optimistische instelling tegemoet. Als iets scheef loopt, laat je jezelf niet van de wijs brengen. Je probeert dan toch de positieve elementen te zien. Je denkt eerder in oplossingen dan in problemen. Moeilijkheden en uitdagingen ga je dan ook niet uit de weg. Negatieve gebeurtenissen tijdens je werk of in je carrière kun je daardoor positief verwerken. Je beleeft plezier aan je eigen succes en aan het succes van de organisatie. Je uit dat ook en kunt anderen daardoor positief beïnvloeden of bezielen.

De hiervoor gegeven beschrijvingen zijn op u Tom Voorbeeld van toepassing.



RESULTATEN FACTOREN - DIMENSIE „BELASTBAARHEID“

ZELFVERZEKERDHEID



Zelfverzekerdheid betreft de gevoelens van zekerheid of onzekerheid die je ervaart. Dit heeft te maken met het ervaren van veiligheid en onveiligheid. Beweeg je jezelf gemakkelijk in het beroepsleven? Maak je er het beste van, of voel je angst en heb je een afwachtende houding?

Hoe schat je zelf je eigen waarde in als mens of in je beroep? Hoe zeker ben je van jezelf en van je eigen vaardigheden? Hoe zeker en onverstoort functioneer je in je beroepsmatige omgeving?

Een hoge mate van acceptatie en rugdekking in je omgeving, van leidinggevenden, van collega's, vanuit jouw eigen team en ook van buitenstaanders, bevordert de zelfverzekerdheid in je werk. Het helpt je zeker te zijn van je eigen plek en waarde als mens en in je functie. Je hoeft je dan niet iedere dag opnieuw te bewijzen. Je hebt geen angst een keer een fout te maken of kritiek te krijgen. Als acceptatie en rugdekking ontbreekt, werkt dat negatief uit. Eerdere ervaringen uit je privéleven en arbeidshistorie werken door in je eigen zelfbeeld.

Er zijn parallellen tussen de factoren 'optreden' en 'zelfverzekerdheid.' Bij optreden gaat het er meer om hoe je anderen als persoon tegemoet treedt, terwijl zelfverzekerdheid meer betrekking heeft op veiligheid of vertrouwen die je ervaart in jouw functie en positie.

Uw resultaat:

Als een hoog potentieel beschikbaar is (waarde 4 t/m 7), dan ervaar je in principe geen gevoelens van onzekerheid. Je kunt jouw eigen mening en behoeften, ook die van anderen, op een zakelijke manier naar voren brengen en je daarvoor inzetten. Dat gebeurt zonder gevoelens van angst. Je bent goed in staat om voor jezelf op te komen. In het beroepsleven functioneer je met meer zekerheid, ook als een spontane reactie of slagvaardigheid wordt gevraagd.

De zelfverzekerdheid van u Tom Voorbeeld ligt op een goed niveau.



RESULTATEN FACTOREN - DIMENSIE „BELASTBAARHEID“

FLEXIBILITEIT



De factor flexibiliteit beschrijft hoe je op veranderingen en storingen reageert. Of je ondanks dat verder werkt aan je successen en doelen, of dat je geërgerd, angstig en met weerstand reageert. Het gaat om jouw vermogen om je aan te passen.

In het hedendaagse arbeidsleven gebeurt het steeds vaker en sneller dat omstandigheden, processen en prioriteiten veranderen of worden herzien. Je krijgt te maken met nieuwe personen, nieuwe inhoud en nieuwe opgaven. Bij dit aanpassingsvermogen gaat het om te bereidheid te leren, je verder te ontwikkelen in je beroep. Het betekent niet dat je alle veranderingen maar goed vindt. Wel, dat je op zijn minst erover nadenkt, alle mogelijkheden afweegt en niet gelijk in de weerstand schiet.

Stress en een intensieve werkbelasting kunnen oorzaken zijn van een lagere flexibiliteit.

Uw resultaat: Als een hoog potentieel beschikbaar is (waarde 4 t/m 7), dan kun je jezelf snel en succesvol aanpassen aan nieuwe situaties of gewijzigde eisen. Je accepteert gemakkelijker onbekende situaties en uitdagingen. Je kunt je gedrag daarop goed afstemmen. In verhouding tot anderen kost een vereiste omschakeling jou weinig tijd.

Uw flexibiliteit Tom Voorbeeld is momenteel goed ontwikkeld.



RESULTATEN FACTOREN - DIMENSIE „BELASTBAARHEID“

ARBEIDSTEVREDENHEID



Arbeidstevredenheid gaat over welbevinden op de werkplek, de eigen verhouding tot de arbeidssituatie, de collega's, de leidinggevenden, de organisatie, de gevraagde prestaties en aanwezige arbeidsvoorwaarden, de balans tussen werk en privé.

Uw resultaat:

Als een hoog potentieel beschikbaar is (waarde 4 t/m 7), dan heb je een positieve instelling tot de huidige werkzaamheden, de collega's en leidinggevenden en de condities waaronder je moet werken. Deze situatie is ook op u van toepassing Tom Voorbeeld.

Uw denkbelden, de verlangde prestaties, de ervaren zinvolheid en de wijze waarop met elkaar wordt gecommuniceerd zijn voor u in de actuele werksituatie met elkaar in balans. Mensen met een hoog potentieel identificeren zich met hun werkplek en de organisatie. Ze accepteren de condities waaronder ze moeten werken en zijn bereid goed te presteren.

