

**Career Scan**  
Bert Smit  
Oktober 2014



## Gegevens deelnemer

Naam Bert Smit  
Employee 000513

## Testgegevens

Instrument Careerscan Reflector Big Five Personality  
Testdatum 27 februari 2014  
Testnummer 650904.1028648

Instrument Careerscan Career Values  
Testdatum 14 oktober 2014  
Testnummer 650904.1028649

Instrument PiCompany Werkervaringsvragenlijst  
Testdatum 14 oktober 2014  
Testnummer 650904.1030224

Instrument Careerscan Reflector 360 standaard  
Testdatum 27 februari 2014  
Testnummer 650904.1030225

## Disclaimer

Bij de interpretatie van dit rapport dient rekening gehouden te worden met de eigenschappen van het specifieke instrument. Het gebruik van deze rapportage en bijbehorend instrument is alleen toegestaan aan personen die naar het oordeel van PiCompany hiervoor over de juiste deskundigheid beschikken. PiCompany is niet aansprakelijk voor consequenties van oneigenlijk gebruik van deze rapportage, deze aansprakelijkheid ligt geheel bij de organisatie die het betreffende instrument inzet. Dit rapport is automatisch gegenereerd.

# Inhoud

|   |    |
|---|----|
| <b>Inleiding</b>                                  | 4  |
| <b>1. Samenvatting</b>                            | 5  |
| <b>2. Resultaten</b>                              | 6  |
| Wie ben ik?                                       | 7  |
| Uw meest opvallende persoonlijkheidskenmerken     | 8  |
| Wat wil ik?                                       | 10 |
| Wat kan ik?                                       | 11 |
| Wie ben ik? + Wat kan ik?                         | 13 |
| <b>3. Loopbaanadviezen</b>                        | 15 |
| Uw huidige loopbaanveld                           | 16 |
| Uw best passende andere loopbaanveld 1            | 17 |
| Uw best passende andere loopbaanveld 2            | 18 |
| Doorgroeien / als zelfstandig professional werken | 19 |
| Doorgroeimogelijkheden                            | 20 |
| Als zelfstandig professional werken               | 21 |
| Opleiding, kennis en werkervaring                 | 22 |
| <b>4. Uw persoonlijke ontwikkeltips</b>           | 23 |
| <b>5. Vervolgstappen</b>                          | 24 |

# Inleiding

Voor u ligt uw rapportage van de PiCompany Career Scan. Deze rapportage is gemaakt op basis van de vragen die u en eventuele anderen hebben beantwoord over uzelf en over uw werk.

In deze rapportage krijgt u informatie over wie u bent, wat u wilt en wat u kunt. Daarnaast ziet u hoe uw huidige loopbaanveld past bij wie u bent, wat u wilt en wat u kunt en welke twee andere loopbaanvelden het beste bij u passen. De uitkomsten van deze rapportage kunnen u helpen om keuzes te maken over uw loopbaan. Waarin wilt u gaan investeren en waarin juist niet? Welke sterke punten van uzelf wilt u benutten, welke minder sterke punten wilt u verder ontwikkelen? Hierbij zou u kunnen overwegen of het voor u aantrekkelijk is om de overstap te maken naar een ander loopbaanveld.

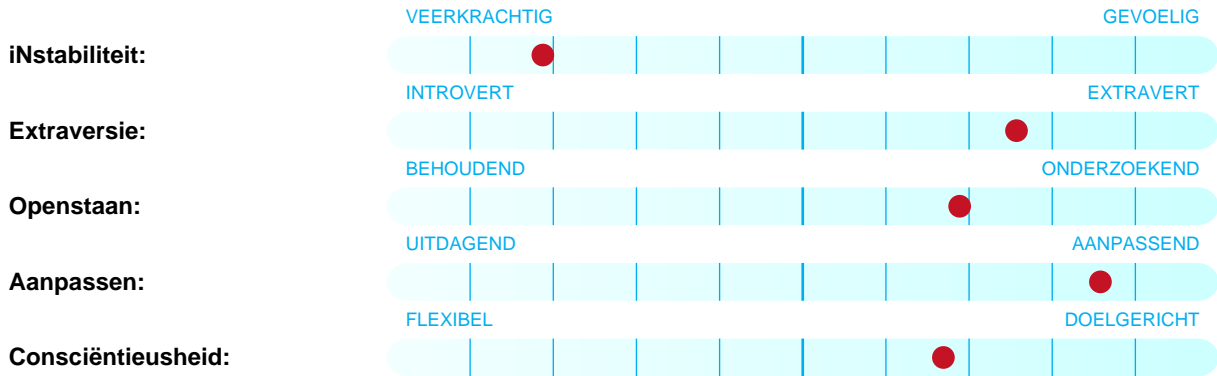
Deze Career Scan is gebaseerd op wat u op dit moment kunt, wilt en zou kunnen ontwikkelen. Daarbij gaat het niet zozeer om de vakkennis en vakinhoudelijke vaardigheden die u voor bepaalde loopbaanvelden beheerst, maar voornamelijk om de manier waarop u zich doorgaans gedraagt en wat u belangrijk vindt. De achtergrond van deze uitspraken ligt in een persoonlijkheidsvragenlijst, een waardenvragenlijst en een vragenlijst over competenties.

U kunt de rapportage gebruiken om zelf verdere stappen te ondernemen. Ook kunt u de uitkomsten en eventuele volgende stappen uiteraard bespreken met een loopbaanadviseur, uw leidinggevende en collega's die u goed kennen of met uw partner, vrienden of familieleden.

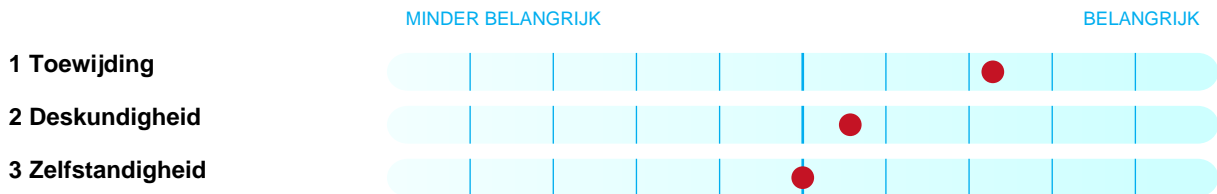
1.

# Samenvatting

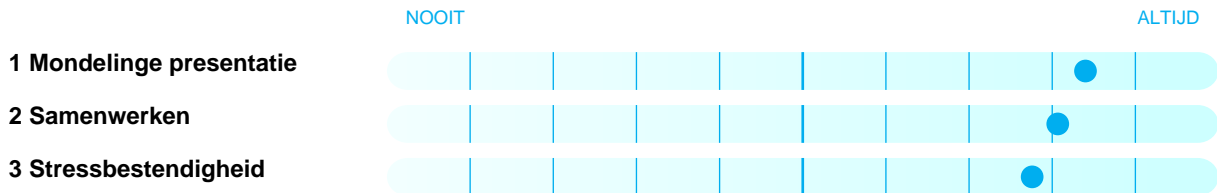
## Wie ben ik?



## Wat wil ik? (uw top 3)



## Wat kan ik? Wat laat ik zien? (uw top 3)

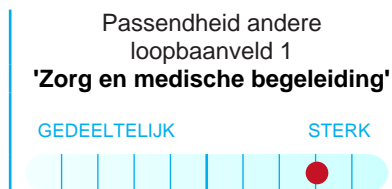


# Loopbaanadviezen

### Uw huidige situatie



### De toekomst?



## Wie ben ik? Wat wil ik? Wat kan ik?

In dit gedeelte ziet u nu eerst de uitkomsten van Wie ben ik?, Wat wil ik? en Wat kan ik? Deze uitkomsten vormen de basis voor de loopbaanadviezen in deze rapportage.

### **Wie ben ik? (persoonlijkheid)**

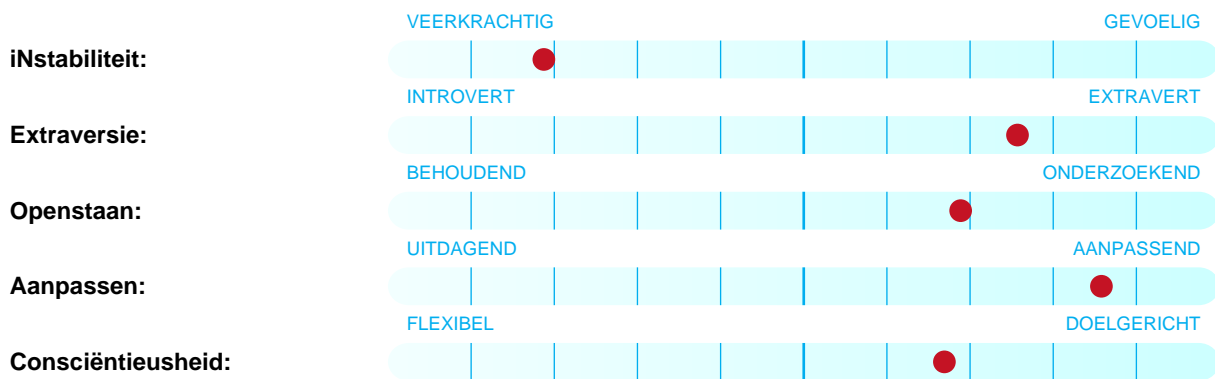
In de stap Wie ben ik? van deze Career Scan heeft u een vragenlijst ingevuld over voorkeuren die passen bij u als persoon: uw persoonlijkheid. Bent u bijvoorbeeld iemand die graag veel contact heeft met anderen of werkt u liever alleen? Vindt u het leuk om ergens te werken waar veel veranderingen zijn of werkt u juist graag in een rustige omgeving? Uw persoonlijkheid bepaalt in welk loopbaanveld u zich prettig voelt. Daarom is het belangrijk dat u binnen een

loopbaanveld werkt dat past bij uw persoonlijkheid.

Ook bepaalt uw persoonlijkheid hoe gemakkelijk u nieuw gedrag kunt aanleren. Iemand met een extraverte persoonlijkheid heeft bijvoorbeeld graag contact met andere mensen en zal daarom gemakkelijker leren samenwerken en zich hier prettiger bij voelen dan een introvert persoon, die graag alleen werkt.

Uw persoonlijkheid blijft tijdens uw leven in grote lijnen hetzelfde. Dat wil zeggen dat deze voorkeuren niet afhankelijk zijn van dit moment of van uw huidige functie. Op de volgende pagina ziet u een beschrijving van de vijf belangrijkste persoonlijkheidseigenschappen en hoe u hierop naar voren komt.

## Wie ben ik?



### **iNstabiliteit: de mate waarin u emotioneel op tegenslag reageert**

U heeft er veel vertrouwen in dat u situaties en problemen wel aan kunt en maakt zich zelden zorgen. Wanneer er sprake is van tegenspel of persoonlijke kritiek reageert u meestal rustig en blijft u kalm. In uw benadering van situaties ziet u over het algemeen meer oplossingen en mogelijkheden dan problemen. Na een tegenslag of teleurstelling herstelt u opvallend snel en pakt u het werk vaak direct weer op. U treedt erg gemakkelijk op de voorgrond.

### **Extraversie: de mate waarin u actief contact met anderen onderhoudt**

In het contact met anderen geeft u regelmatig persoonlijke aandacht en bent u nogal eens degene die een gezellige sfeer brengt in bijeenkomsten. U heeft graag regelmatig contact met anderen en stapt vrij gemakkelijk op anderen af. Uw tempo is te typeren als vrij energiek, u bent van nature tamelijk actief en beweeglijk. In een groep neemt u snel de leiding en voert u vaak als eerste het woord. Uw mening spreekt u soms uit, hoewel u ook geneigd kunt zijn om deze voor zich te houden bijvoorbeeld na kritiek.

### **Openstaan: de mate waarin u naar nieuwe ervaringen en ideeën zoekt**

U komt niet voortdurend met nieuwe ideeën, maar bedenkt wel af en toe iets nieuws of een variatie op het bestaande. Complexe problemen beschouwt u als een uitdaging en hebben enigszins uw voorkeur boven eenvoudige problemen. U staat doorgaans open voor verandering en het aangaan van werkzaamheden of manieren van werken die nog onbekend voor u zijn. Af en toe komt u met een eigen gezichtspunt op zaken,

hoewel u zich even zo vaak zult aansluiten bij de gangbare opvattingen en heersende mening.

### **Aanpassen: de mate waarin u het belang van anderen boven het eigen belang stelt**

U bent behulpzaam, heeft aandacht voor de belangen en interesses van anderen en bent bereid om deze soms de voorkeur te geven boven uw eigen belang. U bent geneigd om tamelijk snel de confrontatie met anderen aan te gaan. Bij complimenten over uw prestaties kunt u zich ongemakkelijk voelen, u stelt zich in dit opzicht doorgaans zeer bescheiden op. Waar het gaat om het vertrouwen van anderen gaat u tot op zekere hoogte uit van de goede bedoelingen van anderen, maar schenkt u niet zomaar uw vertrouwen. Met de gevoeligheden en reacties van anderen probeert u vrij veel rekening te houden, u uit zich meestal zo zorgvuldig of tactvol mogelijk.

### **Consciëntieusheid: de mate waarin u zich georganiseerd en doelgericht gedraagt**

U stopt als het werk in uw ogen voldoende is en accepteert daarbij enige onvolkomenheden; u streeft meestal niet zozeer naar perfectie tot in de details. Uw aanpak is te typeren als tamelijk georganiseerd, netjes en ordelijk. U geeft blijk van gedrevenheid om doelen te bereiken en met enige regelmaat nieuwe verantwoordelijkheden aan te gaan. Uw aandacht houdt u geconcentreerd bij een onderwerp en u werkt meestal eerst het één af alvorens aan het volgende te beginnen. Voordat u ergens aan begint plant u in globale mate; u hanteert een zekere voorbereiding hoewel u niet alle acties en mogelijke gevolgen vooraf in kaart brengt.

## Uw meest opvallende persoonlijkheidskenmerken

Dit deel gaat in op uw meest opvallende persoonlijkheidskenmerken. Opvallend wil zeggen dat deze kenmerken u sterk typeren, vergeleken met andere mensen. Deze kenmerken zijn te benoemen als talenten die u in aanleg bezit.

Elk talent heeft zijn sterke kanten, maar kan ook mogelijke valkuilen met zich mee brengen. Hieronder worden deze beide kanten benoemd voor de/ het persoonskenmerk(en) waarop u uitgesproken naar voren komt.

Ga voor uzelf na: welke van deze talenten en mogelijke valkuilen herkent u vooral? En wat betekent dit voor hoe u zich opstelt in werksituaties?

Er is geen goed of fout aan een persoonlijkheidskenmerk en ook niet aan meer of juist minder uitgesproken zijn. Het geeft alleen aan wat kenmerkend is voor u. En het hangt vooral af van de (werk)situatie wat goed passend of juist minder passend is.

| Talenten  | Mogelijke valkuilen   |
|---|---|
| Maakt zich niet snel zorgen, heeft veel zelfvertrouwen, is meestal ontspannen en is niet bang om fouten te maken                              | Neigt mogelijk naar overmoedigheid en het overschatten van het eigen kunnen   |
| Reageert doorgaans emotioneel beheerst, blijft kalm onder allerlei omstandigheden en voelt zich niet snel aangevallen                         | Kan onverstoorbaar reageren en hierdoor een (schijnbaar) onverschillige indruk maken op anderen   |
| Werkt geconcentreerd en met aandacht, laat zich niet gemakkelijk afleiden, zet door totdat iets klaar is alvorens aan iets nieuws te beginnen | Schakelt mogelijk minder gemakkelijk van het één naar het ander, wordt niet graag gestoord en vindt het mogelijk moeilijk om verschillende taken tegelijk te doen |
| Herstelt zich snel bij tegenslag en gaat verder, is slagvaardig en houdt de vaart erin  | Is mogelijk geneigd om overhaast te werk te gaan en verder te gaan zonder terug te kijken op zaken die mis gingen   |
| Stelt zich doorgaans bescheiden op, vestigt niet snel de aandacht op de eigen prestaties, gunt anderen (ook) de eer en complimenten           | Zwakt de eigen prestaties mogelijk onnodig af of brengt deze te weinig onder de aandacht, laat anderen wellicht met (te veel van) de eer strijken                 |
| Treedt gemakkelijk op de voorgrond, voelt zich ontspannen in het contact met (onbekende) andere mensen, laat zich zien en horen               | Trekt mogelijk veel aandacht naar zich toe, kan overduidelijk aanwezig zijn   |
| Neemt snel de leiding en neemt het woord in een groep, oefent invloed uit en stuurt   | Is mogelijk geneigd om erg veel te willen bepalen en weinig ruimte te laten voor de inbreng van anderen in een groep  |
| Is zorgvuldig, tactvol, probeert in de eigen uitspraken en acties rekening te houden met de gevoeligheden en reacties van anderen             | Kan geneigd zijn om omslachtig te werk te gaan/ om een boodschap heen te draaien om anderen niet te kwetsen   |



## Uw meest opvallende persoonlijkheidskenmerken

### Talenten

Is netjes en georganiseerd, gaat zorgvuldig om met afspraken en spullen

Gaat van nature gemakkelijk op een persoonlijke en open manier met anderen om, schept gemakkelijk een informele sfeer

### Mogelijke valkuilen

Heeft mogelijk behoefte aan veel orde en overzicht, kan moeite hebben met het werken in een ongeorganiseerde of onopgeruimde omgeving

Is wellicht geneigd om veel persoonlijke dingen te vertellen of te vragen, kan mogelijk erg amicaal overkomen

## Wat wil ik?

Iedereen heeft zo zijn voorkeuren wat werk betreft. Zo vindt één van uw collega's het misschien belangrijk om nieuwe dingen te kunnen leren. Een andere collega vindt het juist belangrijk dat hij zelf kan bepalen hoe hij zijn werk doet. In de stap Wat wil ik? heeft u vragen beantwoord over wat u zelf belangrijk vindt in uw werk. Wat u zelf belangrijk vindt (ook wel uw 'waarden' genoemd), is immers vaak van invloed op de keuzes die u maakt in uw loopbaan.

Over het algemeen is het zo dat u uw werk met meer plezier doet als één of twee van de waarden die u het meest belangrijk vindt, in uw werk aanwezig zijn.

In deze Career Scan worden acht verschillende waarden onderscheiden. In de onderstaande grafiek ziet u uw scores op de acht waarden. Uw belangrijkste waarden staan bovenaan. De waarden die u het minst belangrijk vindt, staan onderaan.

### Waarden

#### Toewijding

Mijn inzetten voor andere mensen, anderen helpen en iets betekenen voor de maatschappij.

MINDER BELANGRIJK

BELANGRIJK



#### Deskundigheid

Steeds beter worden in mijn vak, vakgenoten verder helpen en gewaardeerd worden om mijn vakkennis.



#### Zelfstandigheid

Zelf bepalen hoe ik werk, mijn werk op mijn eigen manier aanpakken en vrij zijn van regels en beperkingen.



#### Werk en privé

Mijn aandacht evenwichtig verdelen tussen mijn werk en privé-leven en prettig werk boven promotie stellen.



#### Zekerheid

Een functie hebben met duidelijke kaders, zekerheid hebben over mijn baan en vrij zijn van financiële zorgen.



#### Uitdaging

Oplossingen zoeken voor problemen, moeilijke situaties het hoofd bieden en uitgedaagd worden door mijn werk.



#### Ondernemerschap

Op eigen kracht iets bereiken, succes hebben met mijn eigen ideeën en producten en eventueel een eigen bedrijf opzetten.



#### Management

Verantwoordelijk zijn voor prestaties van anderen, aan het hoofd van een afdeling of organisatie staan en carrière maken als leidinggevende.



# Wat kan ik?

Wat kan ik? gaat over uw competenties. Een competentie beschrijft gedrag dat belangrijk is om met succes op een bepaald gebied resultaten te kunnen behalen. In de vragenlijst 'Wat kan ik?' heeft u uw eigen mening gegeven over het gedrag dat u in uw werk laat zien. Ook heeft u de mogelijkheid gehad om andere personen in uw werkomgeving (klanten, collega's, leidinggevende, medewerkers) te vragen naar hun mening over uw gedrag.

In de onderstaande grafiek ziet u uw scores op al deze competenties. De competentie die u het vaakst heeft laten zien in uw werk staat bovenaan. De competentie die u het minst vaak heeft laten zien, staat onderaan.

De definities van de competenties vindt u in de Career

Scan onder 'Ontwikkeltips'.

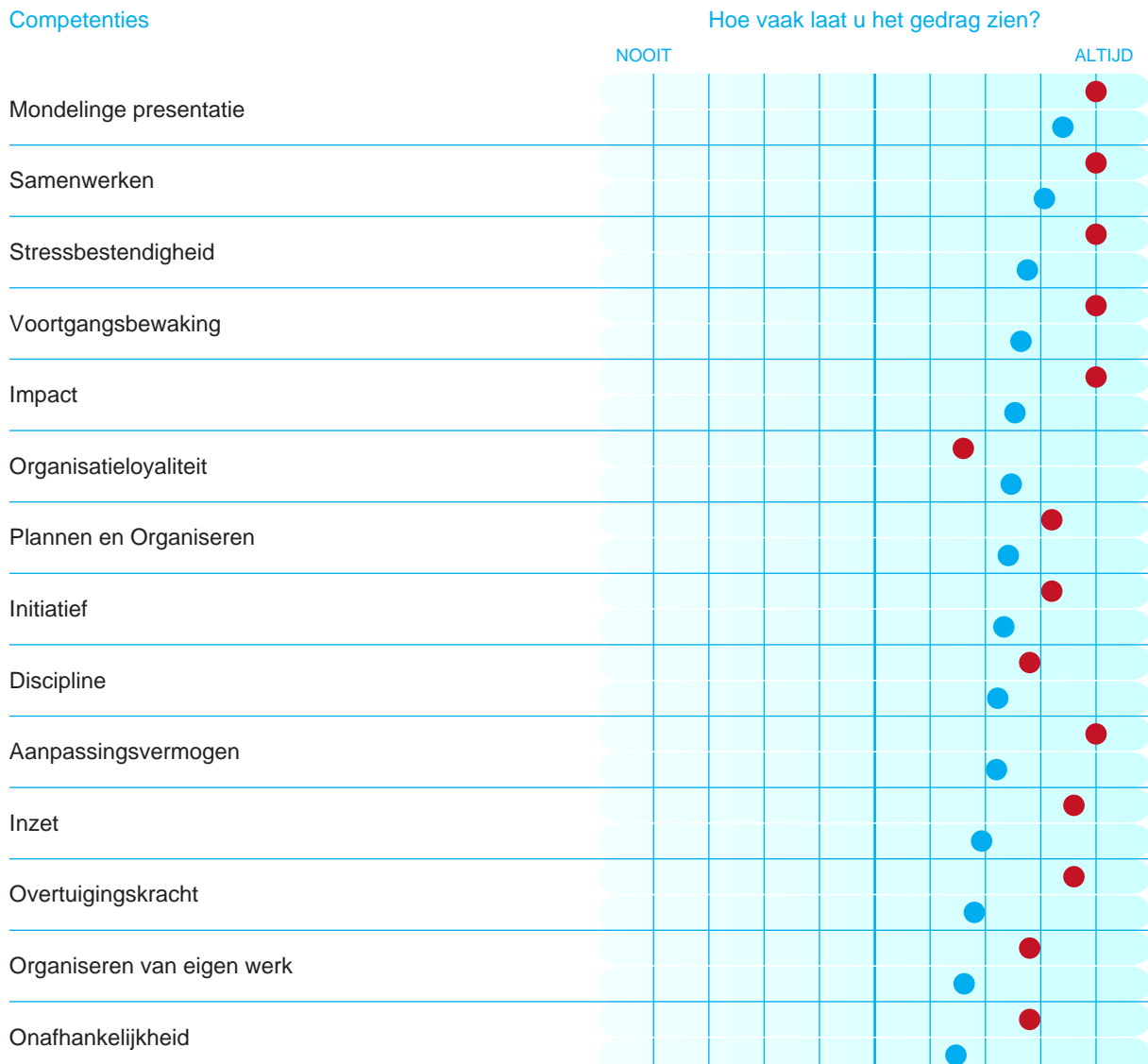
Uw score:

● **Zelf:** Dit is hoe u uw eigen gedrag beoordeelt (in rood). Heeft u alleen zelf de vragenlijst ingevuld, dan ziet u de scores die u zelf heeft gegeven.

● **Anderen:** hebben ook anderen de vragenlijst ingevuld, dan ziet u ook de gemiddelde score die deze andere personen uw gedrag hebben gegeven (in blauw).

Hoe verder het rondje naar de rechterkant staat, hoe vaker u het gedrag laat zien. Scores links van het midden geven aan dat u het gedrag niet zo vaak laat zien.

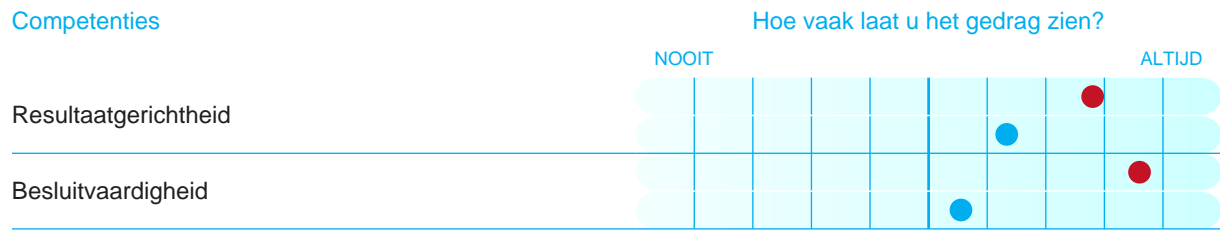
## Competenties



# Wat kan ik?

Vervolg van pagina 11

## Competenties



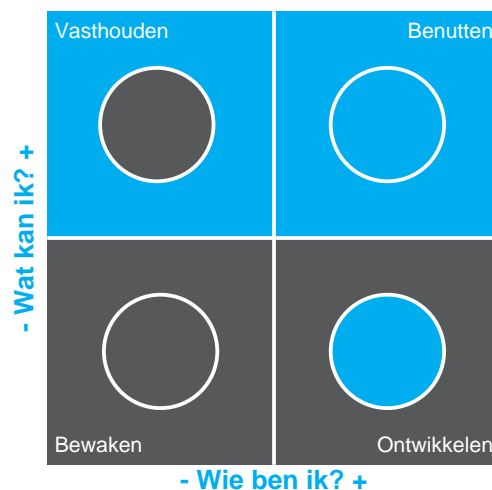
## Wie ben ik? + Wat kan ik?

Uw uitkomsten op Wat kan ik? geven aan hoe vaak u het gedrag dat hoort bij een competentie, op dit moment in uw werk laat zien. Daarnaast bepaalt Wie ben ik? hoe gemakkelijk u (gezien uw persoonlijkheid) nieuw gedrag voor een competentie kunt leren en al aanwezig gedrag verder kunt ontwikkelen.

Op basis van uw persoonlijkheid (Wie ben ik?) is voor elke competentie vastgesteld of deze competentie goed (+) of minder goed (-) bij uw persoonlijkheid past. En op basis van Wat kan ik? is bepaald of u de

competentie vaak (+) of niet vaak (-) laat zien. De plus (+) of min (-) bij Wat kan ik? is vastgesteld op basis van het oordeel van anderen. Als alleen u zelf de vragenlijst heeft ingevuld, dan is dit gebaseerd op uw eigen oordeel.

Zo kunt u op Wie ben ik? en ook op Wat kan ik? een min (-) of een plus (+) voor een competentie hebben. Door combinatie van Wie ben ik? en Wat kan ik? ontstaan vier kwadranten. Uw advies voor een competentie valt in één van de volgende kwadranten:



**Vasthouden** U laat het gedrag van deze competentie vaak zien in uw werk (Wat kan ik?), maar deze past minder goed bij uw persoonlijkheid (Wie ben ik?). Dit betekent dat u dit kunt, maar dat het u wel veel energie zal kosten om deze competentie voortdurend te laten zien. Wissel deze daarom af met ander gedrag.



**Benutten** U laat het gedrag van deze competentie vaak zien in uw werk en deze past ook goed bij uw persoonlijkheid. Dit is dan ook één van uw sterke punten. Zet deze competentie in waar u kunt in uw loopbaan.



**Bewaken** U laat het gedrag van deze competentie minder vaak zien in uw werk. Ook past deze minder goed bij uw persoonlijkheid. Dit vormt daarom een minder sterk punt en het ontwikkelen van deze competentie zal u waarschijnlijk veel tijd en energie kosten. Steek hier daarom niet te veel energie in, maar laat u bijvoorbeeld ondersteunen.



**Ontwikkelen** U laat het gedrag van deze competentie minder vaak zien in uw werk, maar deze past wel goed bij uw persoonlijkheid. Daarom zult u deze competentie waarschijnlijk gemakkelijk kunnen laten zien of verder ontwikkelen. Raadpleeg de ontwikkeltips achteraan in deze rapportage en in stap 7 van de Career Scan om te lezen hoe u deze competentie kunt ontwikkelen.

## Wie ben ik? + Wat kan ik?

Soms is er voor een competentie alleen informatie over Wie ben ik? (en niet over Wat kan ik?). Dan geldt qua advies:

**Beheren** Er is geen informatie over hoe vaak u het gedrag van deze competentie laat zien in uw werk (Wat kan ik?). Wel is bekend dat deze competentie minder goed past bij uw persoonlijkheid (Wie ben ik?). Wellicht laat u het gedrag nu al vaak zien. Zo ja: pas dan op dat dit gedrag u niet te veel energie kost, wissel dit gedrag bijvoorbeeld af met ander gedrag. Zo nee, dan zal het ontwikkelen en laten zien van deze competentie u waarschijnlijk veel tijd en energie kosten.

**Versterken** Er is geen informatie over hoe vaak u het gedrag van deze competentie laat zien in uw werk (Wat kan ik?). Wel is bekend dat deze competentie goed past bij uw persoonlijkheid (Wie ben ik?). Wellicht laat u het gedrag nu al vaak zien en is dit al één van uw sterke punten. En zo niet, dan zult u deze competentie waarschijnlijk gemakkelijk kunnen laten zien of verder ontwikkelen. Raadpleeg de ontwikkeltips in stap 7 van de Career Scan.

### Voorbeeld

Hieronder ziet u voor twee competenties hoe het advies wordt bepaald:

| Competentie          | Wie ben ik? | Wat kan ik? | Advies      |
|----------------------|-------------|-------------|-------------|
| Overtuigingskracht   |             |             | Ontwikkelen |
| Resultaatgerichtheid |             |             | Versterken  |

Onder Wie ben ik? geeft een *rondje* uw score aan. Onder Wat kan ik? geeft een *vierkantje* uw score aan. Hoe verder naar rechts het rondje of vierkantje staat, hoe beter uw score op de competentie is.

Heeft het rondje een blauwe kleur, dan betekent dit dat de competentie goed past bij wie u bent (+). Een grijs rondje betekent dat de competentie minder goed past bij wie u bent.(-).

Een blauw vierkantje geeft aan dat u de competentie

vaak laat zien (+), een grijs vierkantje geeft aan dat u de competentie minder vaak laat zien (-). Samen vormen uw scores op Wie ben ik? en Wat kan ik? het advies voor de competentie. Het rondje staat voor de kern: dat bent u (uw persoonlijkheid). Het vierkantje staat voor uw omgeving (wat anderen van u zien).

Dit voorbeeld gaat niet over uw persoonlijke uitkomsten. Uw eigen uitkomsten ziet u op de volgende pagina's.

## Loopbaanadviezen

In dit hoofdstuk ziet u hoe uw huidige loopbaanveld past bij wie u bent, wat u wilt en wat u kunt en welke andere loopbaanvelden het beste bij u passen. Vervolgens wordt ingegaan op uw doorgroeimogelijkheden, als zelfstandig professional gaan werken en uw opleiding, kennis en werkervaring.

Bij elk loopbaanveld ziet u eerst een toelichting op het loopbaanveld. Deze toelichting bestaat uit een korte beschrijving, voorbeeldfuncties, belangrijk gedrag en twee waarden die van belang zijn om met plezier te werken in dit loopbaanveld.

De voorbeeldfuncties helpen u om een beeld te krijgen van concrete functies waarover u informatie zou kunnen inwinnen. De functies zijn voorbeelden, daarnaast zijn er ook andere functies binnen het loopbaanveld mogelijk.

De voorbeeldfuncties zijn ingedeeld naar de opleidingsniveaus MBO, HBO en WO, Welk opleidingsniveau is vereist voor een functie, kan echter verschillen per organisatie/ werkgever. Kijk daarom

ook eens bij de namen van voorbeeldfuncties die bij een hoger of juist bij een lager opleidingsniveau worden weergegeven.

Vervolgens ziet u hoe dit loopbaanveld past bij uw persoonlijke uitkomsten:

- Passendheid van het loopbaanveld. Deze score is gebaseerd op de passendheid van de competenties en waarden.
- Passendheid van de competenties: in hoeverre beheerst u het gedrag al dat van belang is om met succes in dit loopbaanveld te werken en waar liggen ontwikkelkansen?
- Passendheid van de waarden: in hoeverre passen de twee waarden van dit loopbaanveld bij datgene wat u zelf belangrijk vindt?

Over het algemeen geldt: hoe beter u het gedrag beheerst en hoe belangrijker u de waarden vindt die bij een loopbaanveld horen, met hoe meer succes en plezier u hierin zult werken.

## Projectmanagement

Hieronder ziet u hoe uw huidige loopbaanveld past bij wie u bent, wat u wilt en wat u kunt.

Personen die in dit werkveld werken, leiden projecten en zijn verantwoordelijk voor het bereiken van (deel) projectresultaten.

Voorbeeldfuncties per opleidingsniveau:

- MBO: projectvoorbereider, project assistent
- HBO: project assistent, projectleider, project planner, projectcoördinator, implementatie manager
- WO: projectcoördinator, projectleider, implementatie manager, programma manager

### Belangrijk gedrag (Wat kan ik?):

Gedrag dat personen die in dit loopbaanveld werken, vooral moeten laten zien is:

Zaken zo plannen en organiseren dat op een handige en doeltreffende manier naar (project)doelen wordt toegewerkt, prioriteiten stellen en bewaken dat resultaten op tijd worden bereikt en afspraken worden nagekomen. Ook is het daarbij van belang dat iemand tijdig besluiten en maatregelen neemt als een resultaat in gevaar is en dit in goede samenwerking en afstemming met anderen doet.

### Waarden (Wat wil ik?)

De twee belangrijkste waarden voor dit loopbaanveld zijn:

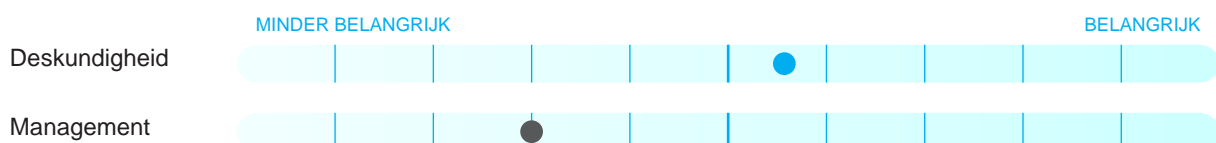
- Deskundigheid
- Management



### Wie ben ik? + Wat kan ik? Passendheid van uw competenties

| Competentie            | Wie ben ik? | Wat kan ik? | Advies      |
|------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Plannen en Organiseren |             |             | Benutten    |
| Voortgangsbewaking     |             |             | Benutten    |
| Besluitvaardigheid     |             |             | Ontwikkelen |
| Samenwerken            |             |             | Benutten    |
| Resultaatgerichtheid   |             |             | Benutten    |

### Wat wil ik? Passendheid van uw waarden





## Zorg en medische begeleiding

Van alle loopbaanvelden binnen de Career Scan is dit loopbaanveld één van de twee loopbaanvelden die het beste passen bij wie u bent, wat u wilt en wat u kunt, los van uw huidige loopbaanveld.

Personen die in dit werkveld werken, helpen, begeleiden en adviseren mensen op het gebied van gezondheid.

Voorbeeldfuncties per opleidingsniveau:

- MBO: verzorgende, medewerker thuiszorg, activiteitenbegeleider
- HBO: maatschappelijk werker, verpleegkundige, mondhygiëniste, therapeut, sociaal-pedagogisch hulpverlener
- WO: arts, psycholoog, psychiater

### Belangrijk gedrag (Wat kan ik?):

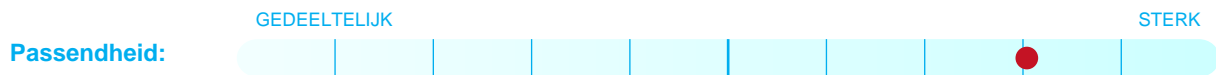
Gedrag dat personen die in dit loopbaanveld werken, vooral moeten laten zien is:

Aandachtig luisteren en doorvragen, rekening houden met datgene wat belangrijk is voor andere mensen en zorgvuldig werken met aandacht voor kwaliteit. Ook is het van belang om goed samen te werken met anderen en om flexibel te zijn in gedrags- en communicatiestijl.

### Waarden (Wat wil ik?):

De twee belangrijkste waarden voor dit loopbaanveld zijn:

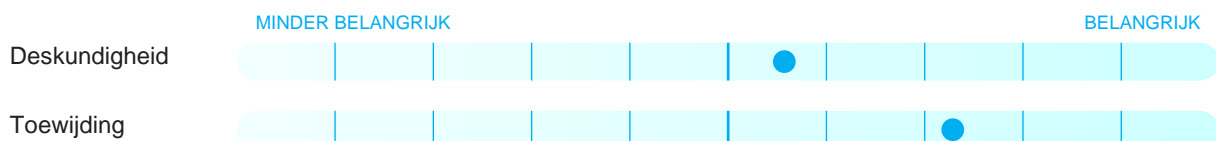
- Deskundigheid
- Toewijding



### Wie ben ik? + Wat kan ik? Passendheid van uw competenties

| Competentie           | Wie ben ik? | Wat kan ik? | Advies       |
|-----------------------|-------------|-------------|--------------|
| Luisteren             |             |             | Versterken ● |
| Sensitiviteit         |             |             | Versterken ● |
| Samenwerken           |             |             | Benutten ○   |
| Flexibel gedrag       |             |             | Versterken ● |
| Kwaliteitsgerichtheid |             |             | Versterken ● |

### Wat wil ik? Passendheid van uw waarden



## Advisering intern

Het onderstaande loopbaanveld is het tweede andere loopbaanveld dat past bij wie u bent, wat u wilt en wat u kunt.

Personen die in dit werkveld werken, zetten hun vakspecifieke kennis en ervaring in voor projecten en werkzaamheden vanuit een beleidsmatige, staf- of bestuurlijke rol binnen de organisatie waarvoor zij werken.

Voorbeeldfuncties per opleidingsniveau:

- MBO: medewerker huisvesting, medewerker kwaliteitszorg, leerplichtambtenaar
- HBO: beleidsmedewerker, kwaliteitsadviseur, bedrijfsveiligheidsdeskundige, HR adviseur
- WO: bedrijfsjurist, internal auditor, beleidsadviseur, controller

### Belangrijk gedrag (Wat kan ik?):

Gedrag dat personen die in dit loopbaanveld werken, vooral moeten laten zien is:

Informatie over vragen of problemen verzamelen, deze onderzoeken en zich een weloverwogen oordeel of advies vormen op basis van alle beschikbare informatie. Ook is het van belang om anderen te kunnen overtuigen van het eigen advies, daarbij goed samen te werken en zorgvuldig rekening te houden met datgene wat belangrijk is of gevoelig ligt voor andere onderdelen of personen binnen de organisatie.

### Waarden (Wat wil ik?):

De twee belangrijkste waarden voor dit loopbaanveld zijn:

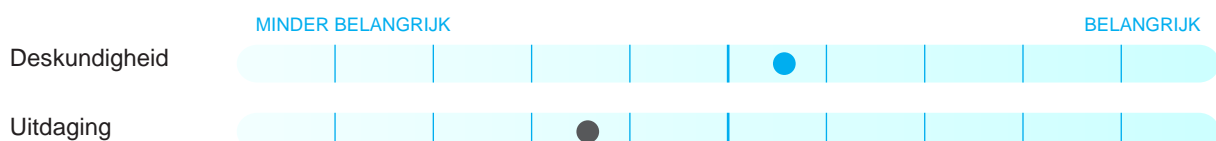
- Deskundigheid
- Uitdaging



### Wie ben ik? + Wat kan ik? Passendheid van uw competenties

| Competentie              | Wie ben ik? | Wat kan ik? | Advies       |
|--------------------------|-------------|-------------|--------------|
| Probleemanalyse          |             |             | Versterken ● |
| Oordeelsvorming          |             |             | Versterken ● |
| Organisatiesensitiviteit |             |             | Versterken ● |
| Overtuigingskracht       |             |             | Benutten ○   |
| Samenwerken              |             |             | Benutten ○   |

### Wat wil ik? Passendheid van uw waarden



## Doorgroeien / als zelfstandig professional werken

In de voorgaande gedeeltes heeft u kunnen zien hoe u in deze Career Scan naar voren komt op de basiscompetenties van een aantal loopbaanvelden. Naast basiscompetenties zijn er competenties aan te wijzen die belangrijk zijn om met succes:

- op een hoger niveau binnen een loopbaanveld te functioneren of hiernaar door te groeien
- voor uzelf te gaan werken als zelfstandig professional

Op een hoger niveau heeft of krijgt u immers te maken met situaties waarin verwacht wordt dat u actief

meedenkt, betrokken bent bij besluitvorming, anderen helpt bij de uitvoering van hun werkzaamheden, anderen voor u wint of leiding geeft. En als zelfstandig professional zult u opdrachten moeten gaan verwerven en zelf al uw activiteiten moeten gaan organiseren. Daarom is het belangrijk dat u de competenties die hiervoor van belang zijn, ook goed beheerst.

Qua doorgroeimogelijkheden worden naast het basisniveau een senior niveau, een niveau van expert en een niveau van leidinggevende onderscheiden.



De informatie over uw doorgroeimogelijkheden, die u op de volgende pagina ziet, is van toepassing op alle loopbaanvelden met uitzondering van Algemeen Management.

Deze competenties vormen echter slechts één belangrijk aspect om goed te kunnen functioneren in of door te kunnen groeien naar een hoger niveau.

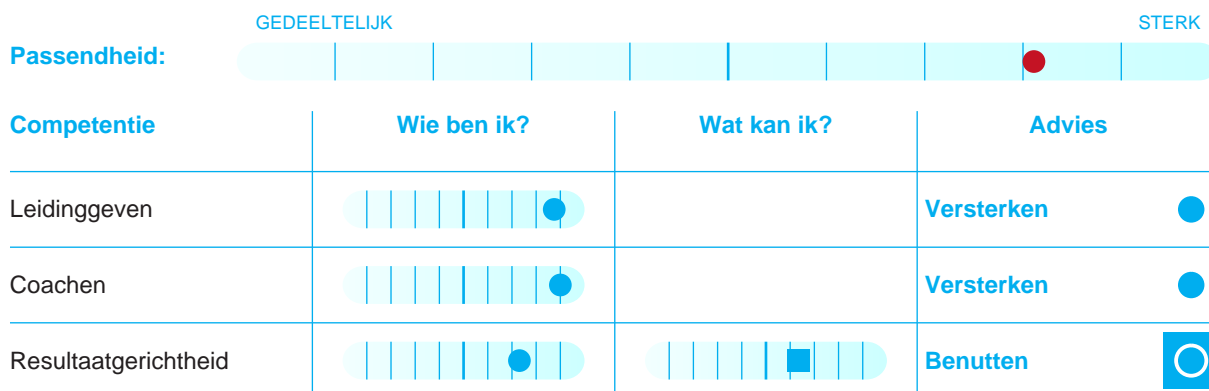
Het spreekt uiteraard voor zich dat niet alleen deze competenties, maar ook de juiste vooropleiding en de nodige verbreding van kennis en ervaring bepalend zijn voor uw doorgroeimogelijkheden.

## Doorgroeimogelijkheden

### Leidinggevende

Geeft richting en sturing aan activiteiten van medewerkers binnen de eigen werkomgeving, gericht op het bereiken van maximaal resultaat, mede door zijn/ haar eigen resultaatsturing als voorbeeld te tonen.

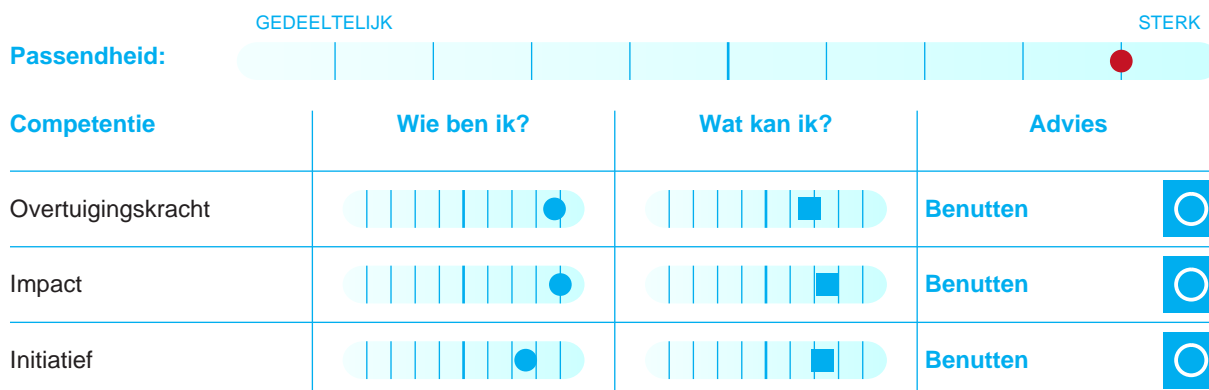
Competenties die hiervoor van belang zijn, zijn de competenties van het senior niveau plus de onderstaande.



### Expert

Stimuleert anderen binnen de eigen werkomgeving om hun werk professioneel uit te voeren en zichzelf verder te ontwikkelen met het oog op een maximaal resultaat, mede door het tonen van professioneel

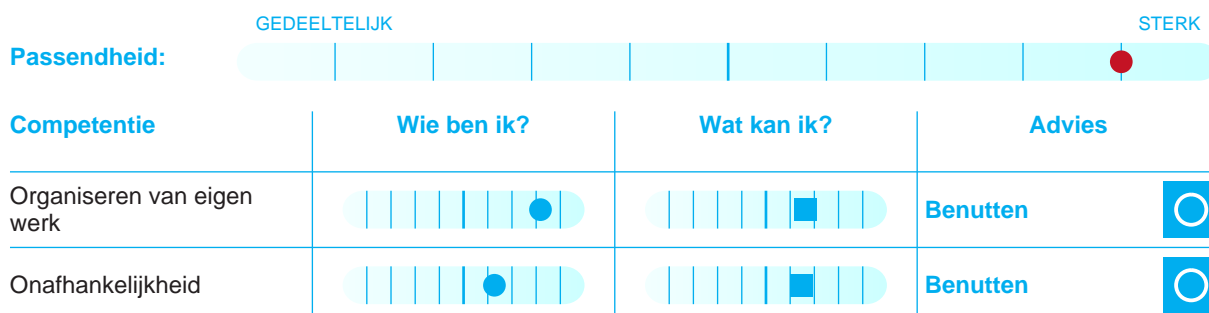
voorbeeldgedrag. Competenties die hiervoor van belang zijn, zijn de competenties van het senior niveau plus de onderstaande.



### Senior

Plant en organiseert de eigen werkzaamheden zelfstandig en effectief, en bewaakt zelfstandig een tijdige uitvoering en afronding daarvan; ondersteunt collega's zowel op hun verzoek als op eigen initiatief

als daar aanleiding voor is. Competenties die hiervoor van belang zijn, zijn de competenties van het basis niveau plus de onderstaande.



## Als zelfstandig professional werken

Zelfstandig professionals zijn onafhankelijk werkende professionals. Zij verrichten vaak ongeveer dezelfde werkzaamheden als personen in loondienst, maar zijn zelf niet in dienst bij een organisatie en hebben geen directe collega's of mensen in dienst. Zelfstandig professionals bieden voornamelijk hun eigen arbeid, kennis en vaardigheden aan, vaak vanuit een specifieke vakbekwaamheid of specialisatie.

Voorbeelden van dit type zelfstandigen zijn: zelfstandige vaklieden, kraamhulpers, interim-managers, adviseurs, coaches of communicatiedeskundigen.

### Belangrijk gedrag (Wat kan ik?):

Gedrag dat personen die in dit loopbaanveld werken, vooral moeten laten zien is:

Prioriteiten stellen, overzicht bewaren en het eigen werk doeltreffend organiseren. Ook is het belangrijk dat iemand actief relaties opbouwt en onderhoudt met andere personen/ partijen, deze contacten benut om doelen te bereiken en goed luistert en doorvraagt in het contact met anderen. Daarnaast dient iemand zelf initiatief te nemen in plaats van zich afwachtend op te stellen en blijvend te werken aan het ontwikkelen van de eigen (vak)kennis, vaardigheden en andere zaken.

### Waarden (Wat wil ik?)

De twee belangrijkste waarden voor dit loopbaanveld zijn:

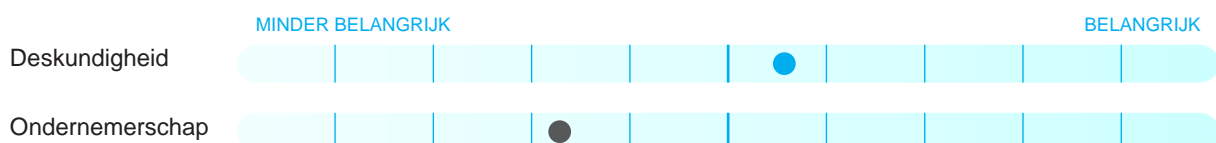
- Deskundigheid
- Ondernemerschap



### Wie ben ik? + Wat kan ik? Passendheid van uw competenties

| Competentie                | Wie ben ik? | Wat kan ik? | Advies     |
|----------------------------|-------------|-------------|------------|
| Netwerken                  |             |             | Versterken |
| Organiseren van eigen werk |             |             | Benutten   |
| Luisteren                  |             |             | Versterken |
| Initiatief                 |             |             | Benutten   |
| Zelfontwikkeling           |             |             | Versterken |

### Wat wil ik? Passendheid van uw waarden



## Opleiding, kennis en werkervaring

Naast de vraag of u de competenties beheerst die belangrijk zijn binnen een loopbaanveld, zijn ook de aard en het niveau van uw opleiding en uw kennis en werkervaring bepalend voor uw loopbaan- en doorgroeimogelijkheden.

### Opleiding

Uw hoogste afgeronde opleiding is HAVO/VWO. Ga na welke functies u ambieert en welk opleidingsniveau

hiervoor is vereist.

### Kennis en werkervaring

U heeft aangegeven de volgende kennis en werkervaring te hebben met betrekking tot de onderstaande vakgebieden:

| Vakgebied                          | Kennis            | Werkervaring (jaren) |
|------------------------------------|-------------------|----------------------|
| Management & organisatie           | Gevorderde kennis | Meer dan 5 jaar      |
| Administratie & secretariaat       | Gevorderde kennis | Meer dan 5 jaar      |
| Economie, accountancy en financiën | Basiskennis       | Meer dan 5 jaar      |
| Personeel en organisatie           | Gevorderde kennis | Meer dan 5 jaar      |
| Wet en regelgeving                 | Expert kennis     | Meer dan 5 jaar      |

### Aanvullende specifieke kennis en ervaring

|  |                   |                 |
|--|-------------------|-----------------|
| wet- en regelgeving specifiek ondernemerswetgevingen | Expert kennis     | Meer dan 5 jaar |
| juridische kennis ondernemingsraad                   | Expert kennis     | Meer dan 5 jaar |
| projectmanagement                                    | Gevorderde kennis | Meer dan 5 jaar |

Ga zelf na welk loopbaanveld het beste aansluit bij de kennis en ervaring die u reeds bezit. Bedenk daarbij dat het bij volgende loopbaanstappen verstandig is om aan te sluiten bij de kennis en ervaring die u al heeft. De ervaring leert dat dit een efficiëntere manier is om door te groeien dan om u geheel nieuwe vakgebieden eigen te maken.

Raadpleeg de 'Veel gestelde vragen' voor meer informatie over de interpretatie van uw doorgroeimogelijkheden en de acties die u naar aanleiding hiervan zou kunnen ondernemen. Log hiervoor opnieuw in in de Career Scan en kies de optie 'Veel gestelde vragen'.

## Uw persoonlijke ontwikkeltips

Hier ziet u ontwikkeltips voor competenties die goed bij uw persoonlijkheid passen en waar ontwikkelkansen voor u liggen. Deze tips komen naar voren op basis van uw persoonlijke combinatie van 'Wie ben ik? + Wat kan ik?' (competenties die in het kwadrant 'Ontwikkelen' vallen). U kunt deze tips gebruiken om gedrag in uw huidige functie of andere functies te versterken. Verder vindt u in stap 7 van de Career Scan uitgebreidere ontwikkeltips voor alle competenties.

Ziet u hieronder geen persoonlijke ontwikkeltips staan, dan heeft u geen competenties in het kwadrant

'Ontwikkelen'. Wel kunt u ook dan in stap 7 van de Career Scan alle uitgebreidere ontwikkeltips inzien en desgewenst toepassen.

### **Besluitvaardigheid**

- Neem besluiten op (de juiste) tijd: stel deze niet onnodig uit.
- Ontwikkel de durf om besluiten te nemen, door ze gewoon te nemen: al doende leert u.

## Vervolgstappen

De uitkomsten van de Career Scan, overige informatie en gesprekken met anderen kunnen u helpen om uw eigen loopbaandoel te formuleren. Hieronder vindt u een aantal mogelijke doelen, met activiteiten die u kunnen helpen om deze loopbaandoelen te onderzoeken en verder uit te werken. Kies hieruit wat u aanspreekt en verwerk dit in een actieplan. Geef hierin onder andere aan welke concrete acties u gaat ondernemen, wanneer en met wie.

### Mij ontwikkelen binnen mijn huidige loopbaanveld

- Wilt u zich ontwikkelen binnen uw huidige loopbaanveld? Kijk dan eerst onder 'Wie ben ik? + Wat kan ik? Passendheid van uw competenties' bij uw huidige loopbaanveld. Ga na welke competentie(s) u goed beheerst en bij u passen. Onderzoek hoe u dit gedrag zo goed mogelijk kunt inzetten in uw huidige werk. Misschien kunt u bepaalde werkzaamheden (waarbij dit gedrag van pas komt) meer gaan doen dan nu het geval is, of kunt u collega's hiermee meer van hulp zijn.
- Kijk ook bij welke competentie(s) in uw huidige loopbaanveld ontwikkelkansen liggen en wat u kunt doen om beter te worden in de competenties die nu minder sterk naar voren komen. Bedenk waar u als eerste aan wilt en kunt werken. Ga na hoe u hieraan zou kunnen werken en wat u hiervoor nodig heeft. Betrek hierbij ook de ontwikkeltips voor deze competentie(s) in deze rapportage.
- Kijk vervolgens naar de informatie over 'Wat wil ik?' (het overzicht van alle waarden) en naar de twee waarden bij uw huidige loopbaanveld ('Wat wil ik? Passendheid van uw waarden'): Ga na hoe u ervoor kunt zorgen dat de waarden die u belangrijk vindt, zoveel mogelijk terugkomen in uw huidige werk.
- Ga ook na of er waarden zijn die wel kenmerkend zijn voor dit loopbaanveld, maar die u zelf minder belangrijk vindt. Hoe kunt u uw werk eventueel zo inrichten dat u hier minder 'last' van heeft?
- Onderzoek verder welke andere acties u wilt ondernemen om met meer plezier en/of succes

te werken in uw huidige functie. Bijvoorbeeld het vergroten van uw kennis over een bepaald onderwerp, het volgen van een opleiding of cursus. Vraag eventueel ook een vertrouwde collega of deze nog ideeën heeft.

### Doorgroeien naar een hogere functie binnen mijn huidige loopbaanveld

Neem de informatie over uw 'Doorgroeimogelijkheden' door. Bent u nog niet werkzaam op één van deze niveaus? Ga dan na of het voor u haalbaar en aantrekkelijk is om door te groeien naar één van deze niveaus. Bepaal: in welke van deze niveaus zult u met het meeste plezier en succes kunnen functioneren? Ga hierover onder andere een gesprek aan met uw leidinggevende: bespreek hoe deze uw doorgroeimogelijkheden ziet.

Wellicht bent u op dit moment al werkzaam op het niveau van senior, expert of leidinggevende. Ook in dit geval kan het zinvol zijn om na te gaan waar uw sterke en minder sterke punten liggen.

- Ga in beide gevallen na welke competentie(s) voor dit niveau u vooral goed beheerst en bij u passen. Onderzoek hoe u dit gedrag zo goed mogelijk (of: nog meer dan nu het geval is) kunt inzetten. Neem hierbij de informatie over doorgroeimogelijkheden als uitgangspunt.
- Kijk daarnaast ook of er competenties voor dit niveau zijn die nu minder sterk naar voren komen en bij welke competenties voor dit niveau goede ontwikkelkansen liggen. Bedenk waar u als eerste aan wilt en kunt werken. Ga na hoe u dit kunt doen en wat u hiervoor nodig heeft. Benoem waar u als eerste aan wilt en kunt werken. Betrek hierbij ook de ontwikkeltips in deze rapportage.
- Stel vast welke andere acties u op welke gebieden zou kunnen ondernemen om goed te kunnen functioneren op het niveau van uw keuze (opleidingen, trainingen, opdoen van concrete praktijkervaring, et cetera). Vraag één of meerdere personen binnen uw organisatie die een functie vervullen op het betreffende



## Vervolgstappen

niveau, welke acties volgens hen voor dit niveau gewenst of benodigd zijn.

### Gaan werken als zelfstandig professional

- Ga eerst na waarom u als zelfstandig professional wilt gaan werken. Wilt u zinvoller en bevredigender werk of is er bijvoorbeeld een kans dat u wordt ontslagen en schat u in dat uw kansen op een nieuwe vaste baan niet groot zijn? Wat de reden ook is: kijk vooral realistisch naar uw mogelijkheden en naar datgene wat u te bieden heeft. Hoe onderscheidt u zich van anderen met uw competenties en dienst/product?
- Verder zult u als zelfstandig professional een aantal aanvullende competenties in huis moeten hebben om ook op langere termijn succesvol te zijn. Kijk bij 'Als zelfstandig professional werken' onder 'Wat kan ik? Passendheid van uw competenties'. Onderzoek welke van de competenties u al beheerst en hoe u deze goed kunt benutten. Ga ook na waar ontwikkelkansen liggen en wat u hiervoor zou moeten doen. Betrek hierbij ook de ontwikkeltips voor deze competenties. Beslis of u deze energie hierin wilt steken.
- Win daarnaast andere informatie in en ga gesprekken aan met mensen die ooit de stap van werknemer naar zelfstandige hebben gezet. Dat kunnen mensen zijn met wie het nu goed gaat, maar ook mensen die veel moeilijkheden hebben ondervonden. Leer van hun ervaringen, succesverhalen en tegenslagen en bekijk deze in het licht van uw eigen motivatie en competenties, sterke en minder sterke punten.

### Mij ontwikkelen naar een ander loopbaanveld

- U ontwikkelen naar functies die dicht liggen bij gedrag en kennis die u al beheerst, zal sneller en gemakkelijker gaan dan u ontwikkelen naar functies waarvoor u veel nieuwe zaken moet leren. Ga daarom na voor welke van de 'Best passende andere loopbaanvelden' de competenties het beste aansluiten bij wie u

bent en wat u al kunt. Onderzoek welke functie(s) of loopbaanstap daarbij zou(den) passen en hoe u dit gedrag daarbij zo goed mogelijk kunt inzetten.

- Maak ook een overzicht van de competenties die u juist nog zou moeten ontwikkelen om goed in een functie in dit (best passende) loopbaanveld te kunnen werken. Bedenk waar u als eerste aan wilt en kunt werken. Ga vervolgens na hoe u hieraan zou kunnen werken en wat u hiervoor nodig heeft. En ga voor uzelf na: hoeveel tijd en energie bent u bereid te investeren? Betrek hierbij ook de ontwikkeltips in deze rapportage.
- Ga ook na hoe u ervoor kunt zorgen dat de waarden ('Wat wil ik?') die u belangrijk vindt, zoveel mogelijk terugkomen in een nieuwe loopbaanstap.
- Oriënteer u op de mogelijke functies die u aanspreken. Vraag uw leidinggevende of een vertrouwde collega of deze iemand kennen die in een functie van uw keuze werkt. Wellicht weet u zelf wel iemand. Maak een afspraak met deze persoon. Bespreek hoe u 'wat u kunt en wie u bent' hier zo goed mogelijk zou kunnen inzetten. Vraag ook door naar andere punten die belangrijk zijn om in de functie met plezier en succes te kunnen werken.
- Win ook informatie in over kennis, vakgebieden en opleidingen die voor de functie van belang zijn. Ga na wat u hiervan al beheerst en waarin u juist nog zou moeten (en willen) investeren.

Succes gewenst met het vervolg!

### Veel gestelde vragen

Vragen die u kunt hebben tijdens of na het lezen van deze rapportage en de antwoorden op deze vragen vindt u in de Career Scan onder de optie 'Veel gestelde vragen'. Log hiervoor opnieuw in de Career Scan in. Ook kunt u in de Career Scan aanvullende informatie opvragen, zoals extra ontwikkeltips (zie stap 7), competentiedefinities en overzichten van alle loopbaanvelden en vakgebieden. Staat het antwoord op uw vraag hier niet bij, neem dan contact op met de persoon binnen uw organisatie die aanspreekpunt is

5.

## Vervolgstappen

met betrekking tot de Career Scan.

### **Met wie bespreek ik mijn rapportage of vragen?**

U kunt een afspraak maken met degene binnen uw organisatie bij wie u de Career Scan heeft aangevraagd, veelal een HR-verantwoordelijke. Bespreek eventuele vragen die betrekking hebben op de verdere stappen en acties die u zou kunnen ondernemen. Spreek ook met uw leidinggevende en/of coach en zo mogelijk met een vertrouwde collega over 'wat u kunt en wie u bent' en hoe dit tot uiting komt in uw werk. Vraag hen suggesties over hoe u hier in uw huidige werk en eventuele andere loopbaanvelden zo goed mogelijk gebruik van zou kunnen maken. Al deze informatie kunt u gebruiken om uw persoonlijk actieplan op te stellen voor uw ontwikkeling.