



Career Coach

Best Peter
Manager
Brainwave Ltd.

INDIVIDUAL CAREERCOACH REPORT

Dit rapport werd gegenereerd op 05-12-2014
door White Alan. De onderliggende data dateren
van 05-12-2014.

OVER DIT RAPPORT

De CareerCoach Questionnaire werd ontworpen met het doel om deelnemers een onderbouwd inzicht te verschaffen in hun loopbaan. Dit rapport verschaft een helder en gedetailleerd beeld van de waarden voor loopbaanoriëntatie, de wijze waarop de loopbaan in eigen handen genomen wordt en de mate waarin men uitgedaagd wordt in de actuele job. Deze inzichten stellen de respondent in staat om een gepersonaliseerde en gestructureerde loopbaangids te ontwikkelen. Deze kan dan dienen als ondersteuning bij het maken van onderbouwde loopbaankeuzes en het actief managen van de loopbaan.

Achtergrond

Het CareerCoach Model is het resultaat van een wetenschappelijk onderzoek van 3 jaar, uitgevoerd door de Universiteit Antwerpen. Het werd bovendien eveneens onderworpen aan een doorgedreven wetenschappelijke validatie. Het CareerCoach rapport werd ontwikkeld door Universiteit Antwerpen, CareerCoach en Thalento® in een unieke co-creatie. Het rapport wordt gegenereerd op basis van de antwoorden van de deelnemer op de online CareerCoach vragenlijsten. Dit assessment resulteert in een valide en betrouwbaar overzicht opgebouwd uit 20 indicatoren mbt waarden, attitudes, gedrag en persoonlijke inschattingen, die een holistisch beeld geven van hoe de respondent omgaat met zijn/haar loopbaan. Een gedetailleerde beschrijving van de onderbouw van het CareerCoach Model en de bijhorende rapportering is beschikbaar.

Modelstructuur

Het CareerCoach model is opgebouwd uit 3 complementaire en gedetailleerde referentiekaders:

1. **Loopbaan Waarden:** Gegroepeerd in Drijfveren & Valkuilen. Bijvoorbeeld Sociale Gedrevenheid, Professionele Stabiliteit, Job-hopping.
2. **Loopbaan Attitudes:** Aanpassingsvermogen, Zelf-initiatie, Doelgerichtheid, Mobiliteit.
3. **Energie - Stress Balans:** Professioneel zelfvertrouwen, Veerkracht, Hoop en Optimisme.

Rapportstructuur

Vertrekkende van het CareerCoach model werd een rapport ontwikkeld bestaande uit 4 onderdelen die ofwel als een geheel ofwel individueel kunnen worden ingezet.

Het Individueel CareerCoach Rapport bestaat uit:

Uw Scores - Overzicht: (p. 3)

Op deze overzichtspagina vindt u een samenvattende quick scan van de scores op de 3 referentiekaders.

Disclaimer

Dit rapport werd automatisch gegenereerd op basis van de online CareerCoach vragenlijsten. Bijgevolg dient men de algemene subjectieve aard van beoordelingen op basis van vragenlijsten bij het interpreteren van deze resultaten in acht te nemen. CareerCoach BVBA en Thalento® NV aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor de variatie in interpretatie bij het beoordelen van deze resultaten noch voor de gevolgen van het gebruik van dit rapport en de op basis van dit rapport geformuleerde besluiten.

Loopbaan Waarden: (p. 4-6)

Inhoud: Geeft aan welke waarden, competenties en/of persoonlijke motieven een bepalende rol hebben voor de loopbaan. Door middel van 2 taartdiagrammen worden deze gerangschikt in belangrijkheid. Daarbij worden de 'Drijfveren' groen voorgesteld en de 'Valkuilen' rood. Deze worden verder uitgediept en toegelicht op p. 5 en 6.

Scores:

Drijfveren: De belangrijkste waarden scores hoger dan het gemiddelde van de normgroep.

Valkuilen: Deze kunnen een mogelijk risico inhouden voor de loopbaan. Hetzij omdat ze hoog scoren maar nadelig zijn voor de loopbaan, hetzij omdat ze laag scoren maar potentieel aantrekkelijk lijken in een jobaanbod.

Loopbaan Attitudes: (p. 7-9)

Inhoud: Dit deel van het rapport bestaat uit 4 onderdelen: Attitudes Overzicht, Ontwikkelpunten, Attitudes & Implicaties en Loopbaantype. Hier detailleren we de houding van de respondent met betrekking tot het actief in handen nemen van zijn/haar loopbaan. Daarbij onderscheiden we 4 grote attitudes: Aanpassingsvermogen, Zelf-initiatie, Doelgerichtheid en Mobiliteit.

Scores: Deze attitudes worden geprojecteerd op een menselijke figuur waarbij de mate van voorkeur gradueel donkerder wordt ingekleurd. Ze worden ook voorgesteld door middel van staafdiagrammen op een schaal van -5 tot +5 voor een interpretatie mbt loopbaangedrag.

Energie - Stress Balans: (p. 10-11)

Inhoud: Dit laatste gedeelte van het rapport bestaat uit 2 onderdelen, een overzichtsscore en een gedetailleerde toelichting. De overzichtsscore wordt voorgesteld door middel van een barometer. De details beschrijven de balans mbt 4 belangrijke componenten: Professioneel zelfvertrouwen in het bereiken van doelstellingen, Veerkracht in relatie tot prestatiedruk, Hoop aangaande visualiseren van objectieven en Optimisme. Het resultaat wordt voorgesteld door een taartdiagram.

Scores: Beide componenten worden gescoord op een STEN-schaal.

Hoe dit rapport interpreteren?

Aan de hand van het rapport kan een volledig beeld worden verkregen over de wijze waarop de respondent omgaat met zijn/haar loopbaan. Door het ontwikkelen van verbanden tussen de verschillende componenten kunnen hypothesen worden opgebouwd aangaande de relatie en de acties van de respondent met de loopbaan. Zij vormen tevens de basis voor oriëntatie- of begeleidingsgesprekken met de respondent.

Interpretatiegidsen: naast de toelichting over de respectievelijke onderdelen van het rapport is er ook een uitgebreide interpretatiegids beschikbaar.

UW SCORES - OVERZICHT

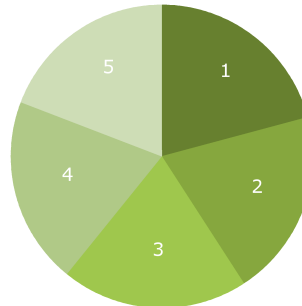
Dit overzicht biedt een samenvatting van uw scores op de CareerCoach vragenlijsten. De scores in dit overzicht zijn indicatief, de details en implicaties worden toegelicht op de volgende pagina's.

I. Loopbaan Waarden

De scores van de Loopbaan Waarden zijn gegroepeerd in de Kern Drijfveren en Kern Valkuilen. De Drijfveren geven aan welke waarden of persoonlijke motieven het belangrijkst voor u zijn in uw professionele loopbaan. Bij het nemen van loopbaankeuzes zullen deze het meest bijdragen tot een gevoel van persoonlijk succes of voldoening. Het niet erkennen van uw Kern Drijfveren zal waarschijnlijk leiden tot het uitstellen of herdenken van loopbaanbeslissingen en kan leiden tot een ontevredenheid of minder job-voldoening.

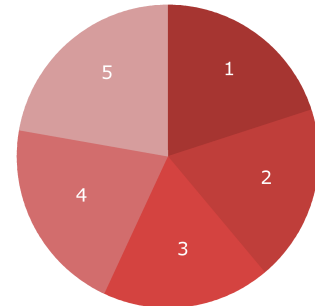
KERN DRIJFVEER

Zelfbeschikking



KERN VALKUIL

Ethiek zonder invloed

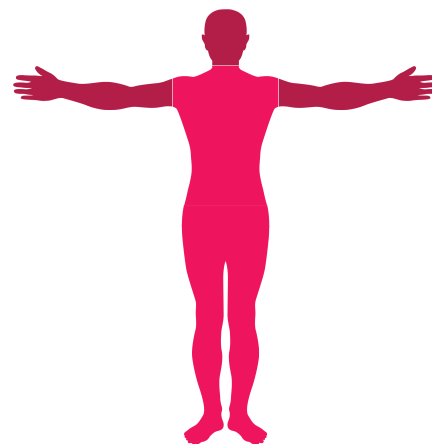


II. Loopbaan Attitudes

De Loopbaan Attitudes geven uw typische houding weer met betrekking tot het managen van uw loopbaan. Er zijn vier (4) specifieke Loopbaan Attitudes; Deze worden voorgesteld door een menselijke figuur. **Het hoofd** staat voor de mate van openheid naar nieuwe situaties en mensen; **het lichaam** geeft de mate aan in welke mate u gestuurd wordt door persoonlijke waarden. **De armen** tonen hoe bereid u bent om uw loopbaan in eigen handen te nemen en **de benen** tenslotte geven weer hoe comfortabel u zich voelt in het veranderen van job, industrie, bedrijf of zelfs regio of land. Door het gebruik van kleuren voor ieder lichaamsdeel wordt uw voorkeur voor ieder type aangeduid. De combinatie van uw voorkeuren resulteren in een Loopbaan Type. Deze wordt in detail toegelicht op pagina 9.

UW LOOPBAAN TYPE

Ontdekkingsreiziger

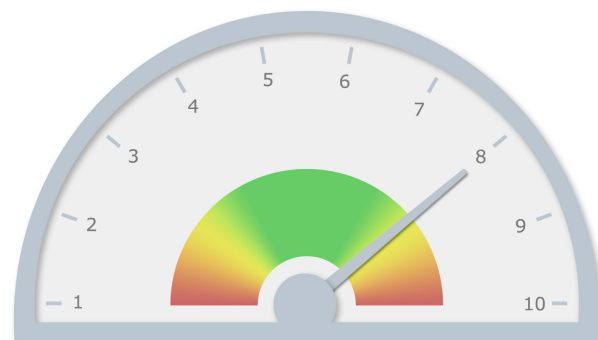


III. Energie - Stress Balans

De Energie - Stress balans geeft uw huidige energieniveau en de mate waarin u nog marge hebt aan. Een goed evenwicht tussen Energie en Stress heeft een positieve invloed op betrokkenheid, prestatie en job voldoening in het algemeen. Het vermindert absentieïsme en aangezien evenwichtige medewerkers productiever zijn in moeilijke omstandigheden en eveneens waardevolle bijdragen leveren in veranderingsprocessen, bent u aldus waardevoller voor iedere organisatie. In het algemeen heeft 'in flow' zijn een positief effect op uw loopbaanambities.

UW SCORE

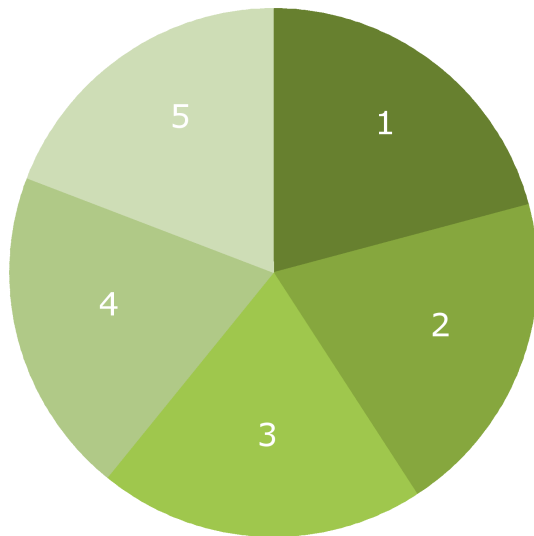
8 - Uitermate betrokken



I. LOOPBAAN WAARDEN - OVERZICHT

KERN DRIJFVEREN

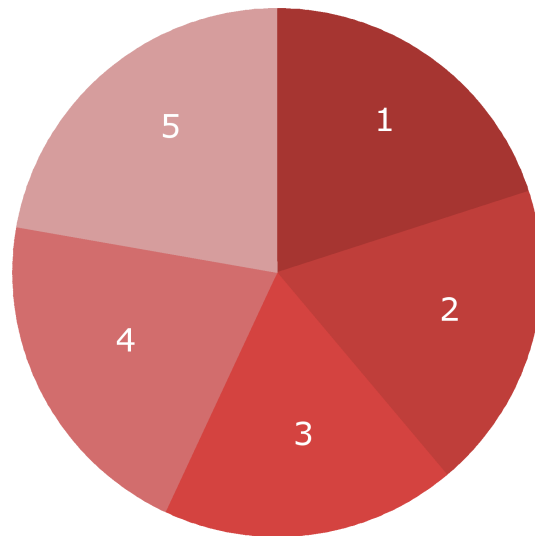
Dit zijn de 5 drijfveren waarop u het hoogst scoort en die dus best in aanmerking genomen worden bij het nemen van loopbaanbeslissingen. De 3 belangrijkste worden verder gedetailleerd op p. 5. Indien u erin slaagt om deze loopbaandrijfveren te combineren in één enkele loopbaanstap, zal u waarschijnlijk een meer loopbaansucces ervaren. In geval van een gedwongen keuze, zal u kiezen tussen deze waarden waarop u heel hoog scoort en zal uw meest essentiële Loopbaan Waarde aldus duidelijk worden.



- 1 ZELFBESCHIKKING (99.5%)**
Onafhankelijk uw loopbaan sturen en tevreden zijn met de bestaande mogelijkheden.
- 2 MANAGEMENT AMBITIE (96.3%)**
De bedrijfsladder beklimmen, rang en status bereiken.
- 3 ONDERNEMERSAMBITIE (95.9%)**
Een bedrijf starten of iets van uzelf creëren.
- 4 PROFESSIONELE AUTONOMIE (95.7%)**
Vrijheid in het uitvoeren van uw job.
- 5 CONTRIBUTIEDRANG (95.1%)**
Een bijdrage leveren aan het groter geheel van de dingen.

KERN VALKUILEN

De valkuilen zijn Loopbaan Waarden met een hoge score die mogelijk een negatief effect op uw loopbaanverloop kunnen hebben indien er aan bepaalde voorwaarden niet voldaan wordt. Het kunnen echter ook die Waarden zijn waarop u eerder laag scoort maar die toch aantrekkelijk kunnen lijken, bijvoorbeeld omwille van sociale wenselijkheid of cultureel bepaalde voorkeuren. Dit zou u kunnen aansporen om ze te aanvaarden in een jobaanbod, ook al zou u dit beter niet doen voor uw eigen loopbaantevredenheid.



- 1 ETHIEK ZONDER INVLOED (89.3%)**
Onthecht geraken van reële problemen door te fixeren op de hogere moraal.
- 2 DE VERKEERDE UITDAGING (84%)**
Jobs met eerder prestatiedruk dan een intellectuele uitdaging.
- 3 LOOPBAAN-FOBIE (78.2%)**
Voorbehoud tonen om belangrijke loopbaanstappen te ondernemen.
- 4 DE BUREAUCRATIE-VAL (93.8%)**
Aangetrokken worden tot bureaucratische contexten die u alleen maar zouden frustreren.
- 5 MISPLAATSTE ONAFHANKELIJKHEID (93.3%)**
Een streven naar zelfstandig ondernemerschap dat gedoemd is om te falen.

I. LOOPBAAN WAARDEN - IMPLICATIES

KERN DRIJFVEREN

1. ZELFBESCHIKKING 99.5%

Het hoogst scoren op deze factor betekent dat u nooit een situatie zou opgeven die u veel vrijheid en mogelijkheden biedt om uw eigen loopbaan te sturen. U wil uw loopbaanpad zelf bepalen, onafhankelijk van wat anderen willen of geloven; u bent degene die moet bepalen wat belangrijk is in uw loopbaan. U vertrouwt op uw capaciteit om in iedere situatie mogelijkheden te zien om zo uw eigen loopbaan vorm te geven op een manier die overeenkomt met uw ruimere leven en die u een gevoel van onafhankelijkheid en controle geeft over uw lot. Een dergelijke situatie die u toelaat om uw eigen keuzes te maken, is aantrekkelijker voor u dan een situatie die u voortdurend vraagt om uw grenzen te verleggen en uzelf te ontwikkelen op een manier die meer betrokken is bij de noden van de organisatie. Een dergelijke situatie vinden en de status-quo behouden is vanuit uw standpunt te verkiezen boven een veeleisende loopbaan en is zelfs uw primaire uitdaging.

2. MANAGEMENT AMBITIE 96.3%

U hebt een sterke ambitie om verticaal te stijgen op de hiërarchische ladder. U bent vastberaden om door te groeien binnen de organisatie. Mensen met deze waarde hebben de neiging om in de eerste helft van hun carrière vooral salaris, status en macht na te streven. Later wordt ook de vooruitgang als manager voor hen belangrijk. Ze worden gedreven door verantwoordelijkheid en proberen deze te vergaren waar ze kunnen. Het vinden van pragmatische oplossingen voor problemen en verantwoordelijk zijn voor mensen is wat hen drijft. In termen van uw werkcontext zal u moeten kiezen tussen KMO's en grotere organisaties. De eerste categorie laat u toe sneller door te groeien, de laatste laat toe om meer invloed en impact te hebben. Een hoge mate van zelf-initiatie zal u prima van pas komen in het eerste geval, een lagere voorkeur voor organisatorische mobiliteit is meer in lijn met het laatste. In beide gevallen is het belangrijk voor u dat de organisatie succesvol is of ten minste het potentieel heeft om dat te zijn.

3. ONDERNEMERSAMBITIE 95.9%

U wordt gedreven door de wens om een eigen onderneming op te starten of iets van uzelf te creëren. U bent bereid om moeilijke of complexe taken op te nemen, niet als uitdaging, maar om uw vaardigheden te tonen of om u zelf uit te drukken. U doet dit omdat er uiteindelijk een tastbaar resultaat zal zijn dat u kan opeisen. Hoewel dit vaak gezien wordt als ondernemerschap, kan het, op een dieper niveau, ook gelinkt zijn aan de wens om nieuwe oplossingen te creëren die voor anderen nuttig zijn zodat ze gecommmercialiseerd kunnen worden en als dusdanig gebruikt in de praktijk. Mensen in loondienst en met een hoge score op deze waarde worden vaak 'intrapreneurs'. Ook al werkt u voor anderen op dit moment, u heeft een onmiskenbare drang om uw eigen business op te starten. Tegenslagen of mislukkingen zullen u niet afleiden van uw doel om een succesvolle ondernemer te worden.

KERN VALKUILEN

1. ETHIEK ZONDER INVLOED 89.3%

Focus op een hoger doel en menslievende waarden alleen is niet voldoende om een loopbaan uit te bouwen. De uitdaging is om te ontdekken hoe u praktisch aan een hoger doel kan bijdragen binnen uw professionele loopbaan. Daarom zal u duidelijkheid moeten krijgen over de rol die u kan spelen bij het leveren van een waardevolle bijdrage aan het grotere geheel. Welk talent kan u inzetten voor thema's die ook als relevant beschouwd worden door de organisatie waarin u werkzaam bent? Indien u niet in staat bent om uw waarden in concrete acties te vertalen, loopt u het risico om door uw meerderen als irrelevant aanzien te worden. U zou zelfs door uw collega's aanzien kunnen worden als onpraktische overlast die hen een geweten probeert te schoppen.

2. DE VERKEERDE UITDAGING 84%

Bij het kiezen van een organisatie waarvoor u gaat werken moet u kiezen voor een bedrijf waar innovatie centraal staat en niet prestatie. Prestatie gedreven organisaties zoeken bij medewerkers naar ene hoge mate van betrouwbaarheid. Innovatieve organisaties zoeken bij hun medewerkers naar innovatieve denkwijzen of oplossingen en ze laten mislukking toe. Een dergelijke tolerantie is cruciaal omdat anders, wanneer geconfronteerd met een uitdagend project of vraag van een klant, een cultuur van indekking de bovenhand zal krijgen. Beide types van organisaties kunnen op het eerste zicht op elkaar lijken. De door prestatie gedreven bedrijven zullen overkomen als performant gesofisticeerd in hun processen, maar dit rechtvaardigt niet de claim van innovatief te zijn die ze vaak wel maken. Wanneer u dus een loopbaan bij een organisatie evalueert, probeer door de "employer branding" heen te kijken. Probeer zelf te evalueren of hun diensten of productoplossingen echt innovatief zijn; zijn ze baanbrekend of eerder imiterend en een vertaling van bestaande modellen?

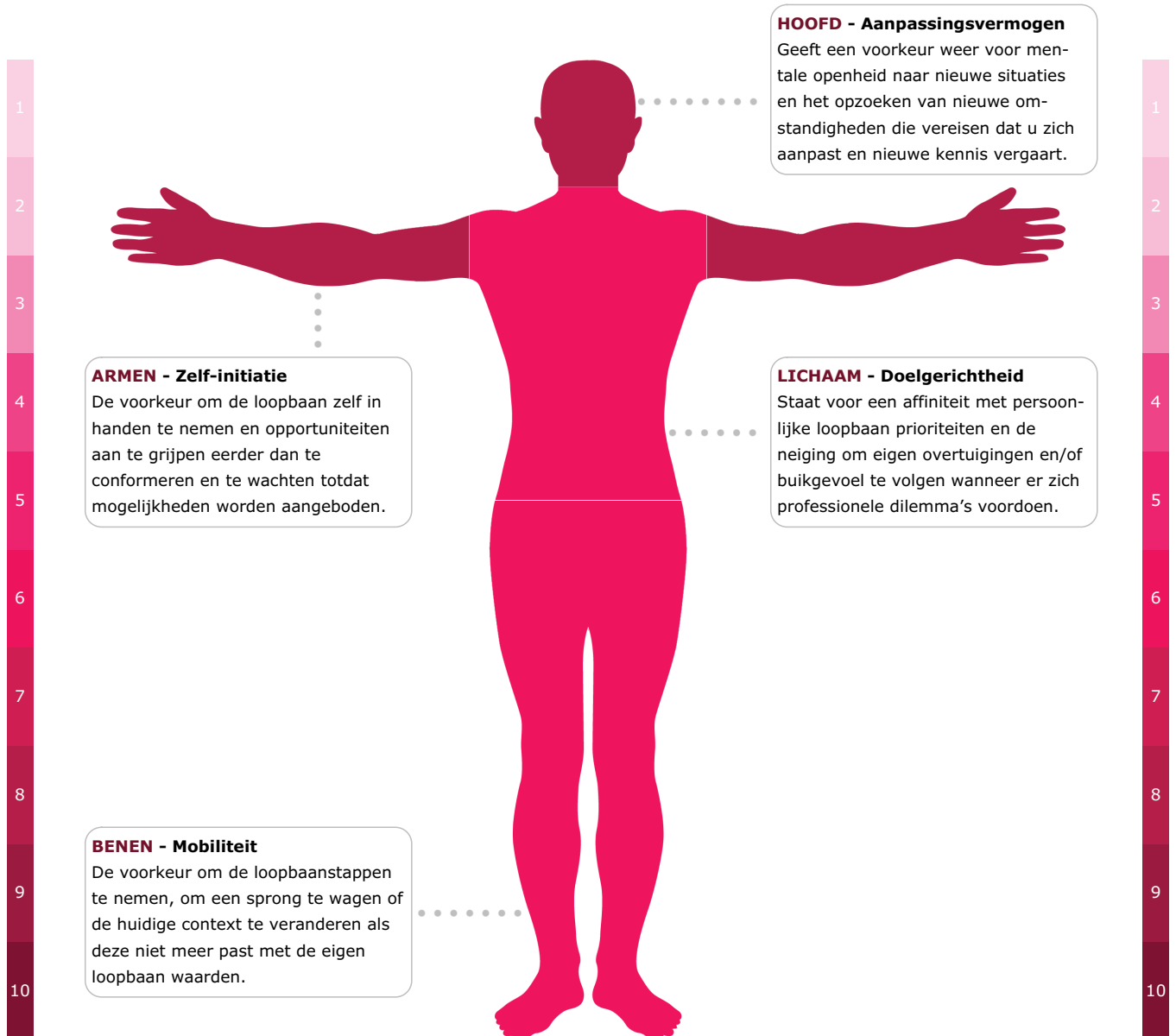
3. LOOPBAAN-FOBIE 78.2%

Uw hoge voorkeur voor stabiliteit betekent dat u geneigd bent om risico's te vermijden en hoopt op een levenslange tewerkstelling binnen één bedrijf. Wanneer professionele stabiliteit een belangrijke motivator is, is dit vaak een indicatie dat loopbaanangst meer positieve en intrinsieke motivatoren verdringt (zoals mensen die gepassioneerd zijn voor iets maar geloven dat ze te veel te verliezen hebben om dit effectief na te streven en b.v. een eigen zaak opstarten). Weigeren deze angst onder ogen te zien betekent dat u uw belangrijkste loopbaandoelen niet zal halen. En hoewel u een gevoel van ontevredenheid over uw loopbaan zal ervaren en er misschien zelfs een hekel aan zal krijgen, zal u, paradoxaal genoeg, uit alle macht aan deze tewerkstelling die u zo ongelukkig maakt vasthouden.

II. LOOPBAAN ATTITUDES

1. ATTITUDES - OVERZICHT

Het begrijpen van uw Loopbaan Waarden en zo weten wat u verlangt van een job en een loopbaan, is één ding. Het is echter nog iets helemaal anders om uw eigen loopbaan opportuniteiten te creëren en de juiste dingen voor uzelf te realiseren. De Loopbaan Attitudes bieden duidelijke en tastbare informatie over uw typisch gedrag in persoonlijk loopbaan management. De vier (4) Loopbaan Attitudes worden voorgesteld door een menselijke figuur. Uw voorkeur wordt aangeduid door middel van kleuren. Hoe donkerder de kleur, hoe groter uw voorkeur.



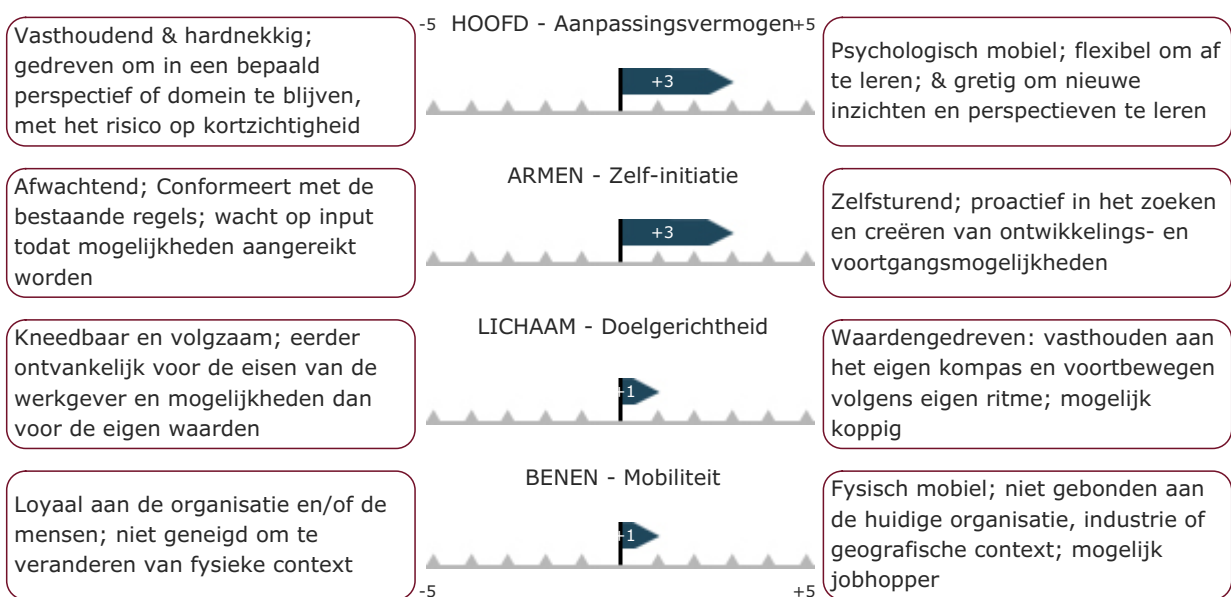
2. ONTWIKKELPUNTEN

Overzicht van de belangrijkste Ontwikkelpunten waar u kan aan werken:

- Nieuwsgierigheid creëert leeropportunities, zorg ervoor dat u focus houdt op uw lange termijn loopbaanvisie. Gezien worden als een job hopper kan uw loopbaanvooruitzichten schaden.
- Behoud focus in uw carrière, u kan niet steeds iedere opportuniteit verkennen. Houd het uiteindelijke doel voor ogen.
- Persoonlijk loopbaansucces is gebaseerd op het vinden van een win-win tussen uw eigen behoeftes en deze van uw werkgever. Uw eigen waarden kennen verhoogt zowel uw eigen succesgevoel als uw waarde voor uw werkgever.
- Het verder ontwikkelen van uw mobiliteitsvoorkeur kan even verrijkend zijn voor uw loopbaan als dat het wenselijk is voor topwerkgevers.

3. ATTITUDES - IMPLICATIES

Loopbaan Attitudes bieden informatie over uw typisch gedrag in persoonlijk loopbaan management. De grafiek detailleert de vier (4) attitude scores en vertaalt ze naar een voorkeur op de schaal. Ieder uiteinde wordt hierbij als een extreme positie beschreven. De pijl duidt aan in welke mate deze overeenkomt met uw standpunt ten opzichte van persoonlijk loopbaan management.



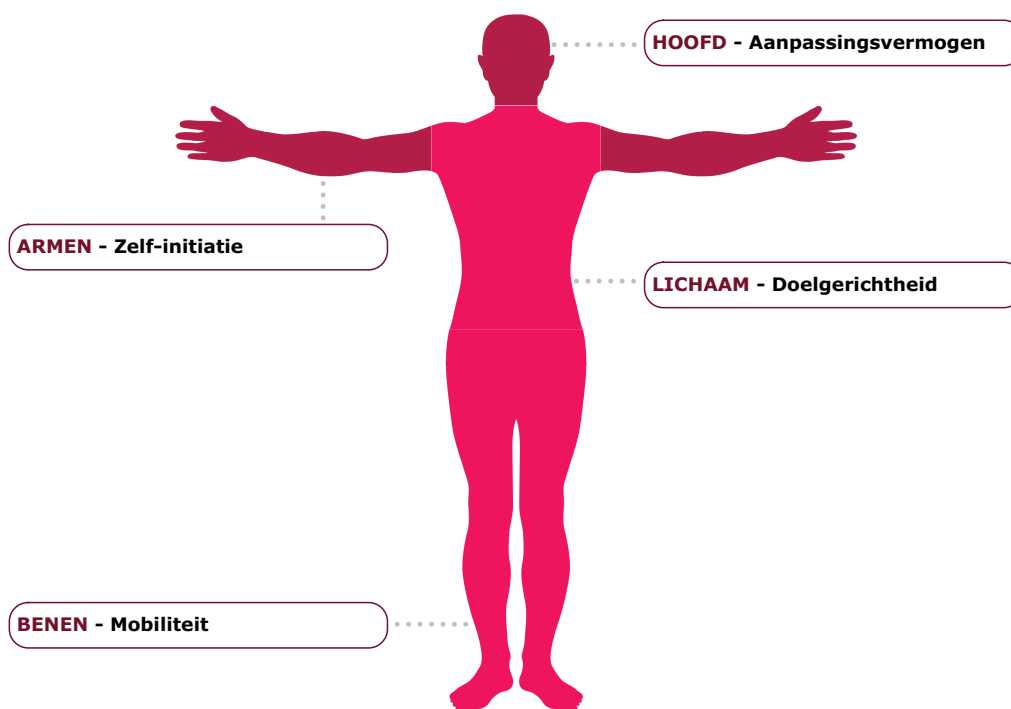
4. BESCHRIJVING LOOPBAANTYPE: ONTDEKKINGSREIZIGER

Ontdekkingsreizigers lijken volledig voorbereid te zijn om aan de eisen van de "nieuwe loopbaanrealiteit" te voldoen. Ze zijn in staat om hun loopbaan zelf te beheren in een arbeidsmarkt waar permanente werkgelegenheid en lange termijn loopbaanplanning door de werkgevers niet langer wordt aangeboden. Ze begrijpen hoe ze zich kunnen aanpassen aan de veranderende eisen van de werkgevers en de arbeidsmarkt in het algemeen, met voldoende behoud van hun persoonlijke gevoel van richting zodat ze niet te ver van de eigen prioriteiten af dwalen. Ze beschikken over de belangrijkste troeven om een loopbaan als een reeks van leerervaringen vorm te geven die hen helpen te groeien als professional en als individu. Daarom kunnen ze een hoge mate van tevredenheid en persoonlijk loopbaansucces ervaren. Ze zijn intrinsiek gedreven om uit te blinken in wat ze doen. Hun brede, maar toch sterke en consistente visie, hun vermogen om in lijn hiermee te handelen en het kunnen benutten de opgedane ervaring maakt dat zij uit het juiste hot gesneden zijn om de rol van visionaire leider op te nemen.

Ontdekkingsreizigers zijn zeer waardevolle werknemers omdat hun nieuwsgierigheid en ongebreidelde zoektocht naar leren, in combinatie met het vermogen om doortastend op te treden en te volharden, betekent dat ze niet alleen innovaties kunnen bedenken maar ook realiseren. Ze zijn altijd bereid om een uitdaging aan te gaan, ze streven naar positieve impact en tonen veel organisationeel burgerschap zonder dat ze daarvoor externe erkenning nodig hebben. De Ontdekkingsreiziger heeft een sterk intern waardenkompas en is tegelijk in staat om ook zorg te dragen voor de doelen van de organisatie en zijn/haar partners.

In ieder geval is een Ontdekkingsreiziger niet gemakkelijk te managen binnen een organisatie. Hun sterke richtingsgevoel in combinatie met hun grote nieuwsgierigheid en het gemak waarmee ze initiatieven nemen betekent dat ze onvoorspelbaar kunnen optreden en daarin ook moeilijk te stoppen zijn.

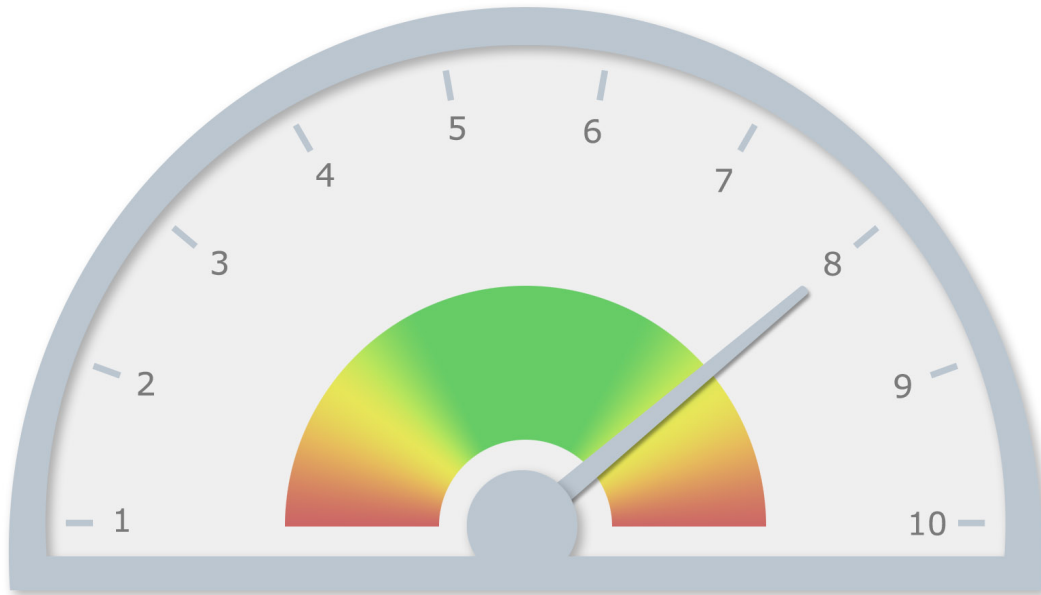
Het gemak waarmee de Ontdekkingsreiziger disfunctionele werkrelaties verbreekt betekent ook dat het vanuit organisatiestandpunt veel onderhoud vergt om de Ontdekkingsreiziger aan boord te houden. Dit als gevolg van hun constante behoefte aan autonomie en aan alle andere zaken die nodig zijn voor hen om te slagen. Gezien hun grote hang naar autonomie, frequente communicatie en hun neiging tot een transparante dialoog met de hiërarchische lijn is het van cruciaal belang om de doelstellingen van zowel de Ontdekkingsreiziger als de organisatie in lijn te houden, zodat beiden het meeste uit de werkrelatie kunnen putten.



III. ENERGIE - STRESS BALANS

1. UW SCORE: 8 - UITERMATE BETROKKEN

De Energie - Stress balans score is de som van uw houding met betrekking tot **Professioneel zelfvertrouwen, hoop, optimisme en Veerkracht**. Het geeft de mate weer waarin u in uw huidige situatie uitgedaagd wordt. Dit evenwicht is volatiel en kan snel veranderen door negatieve ervaringen zoals verlies van werk, gespannen werkrelaties maar ook positieve situaties zoals werken aan interessante projecten of het sluiten van een belangrijke deal. De grafiek geeft uw algemene evenwichtsniveau als ook het bijhorende niveau van betrokkenheid of stress aan. In relatie tot de door het werk of andere factoren ervaren druk, kunnen de resultaten van het ene extreme tot het andere variëren. Het op een regelmatige basis monitoren van uw Energie - Stress balans is daarom aangeraden.



1-2 Op weg naar een burn-out?

Er is een duidelijk nood aan een drastische loopbaanheroriëntering; de professionele vaardigheden om met stress en druk om te gaan werd ruimschoots overschreden.

3-4 Over/Understretched

Dit is reeds de gevarezone; de professionele vaardigheden om met stress en druk om te gaan worden momenteel overschreden tot op het niveau dat dit niet meer als gezond kan beschouwd worden.

5-6 Betrokken

De Energie - Stress balans is op een aanvaardbaar niveau, met andere woorden, de motiverende capaciteiten zijn voldoende voor de huidige situatie wat leidt tot een aanvaardbaar stressniveau.

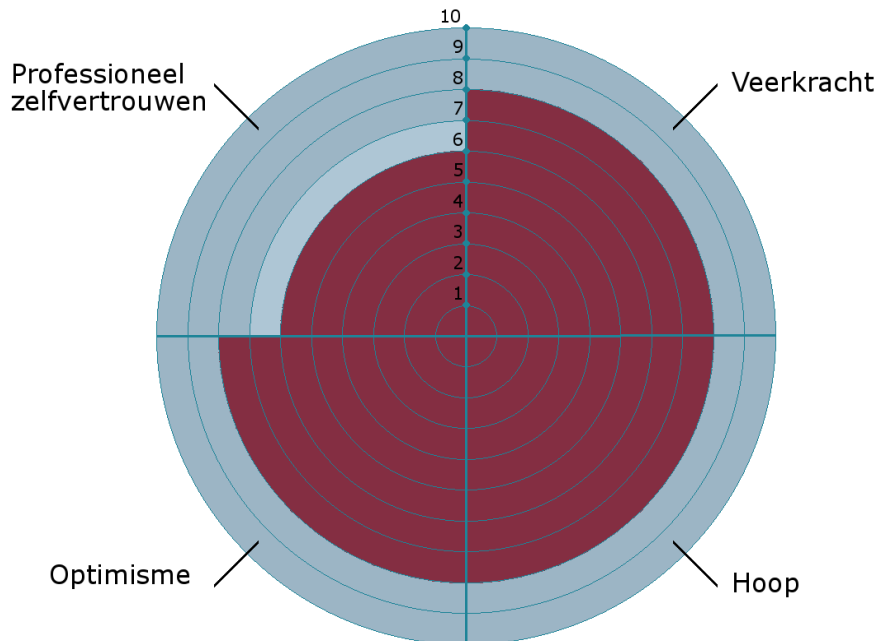
7-8 UW SCORE: Uitermate betrokken

De Energie - Stress balans is aanzienlijk boven het gemiddelde, met andere woorden, er is in uw geval sprake van een positievere waardering van het professionele leven en een hogere capaciteit om met stress om te gaan dan bij de meeste mensen. Dit heeft niet alleen een positieve invloed op uw job tevredenheid en op de meerwaarde die u biedt aan uw werkgever; het biedt ook een voordeel voor uw verdere ontwikkeling binnen uw huidige job. Deze score impliceert dat u, alhoewel u uw inspanningen en stress zeer goed kan managen binnen een bepaald evenwicht, nog voldoende ruimte heeft om uzelf te overtreffen in wat u nu doet.

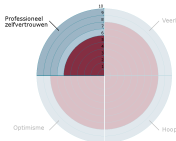
9-10 Hyper betrokken of verveeld?

De Energie - Stress balans scoort zeer hoog wat een positief effect heeft op zowel de perceptie van de job en loopbaan als op objectieve criteria zoals job prestaties en verwezenlijkingen.

2. DETAILS



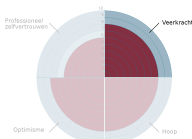
Professioneel zelfvertrouwen (6)



Het vertrouwen om de nodige inspanning en motivatie op te brengen om doelstellingen te behalen.

Het vertrouwen in uw vermogen om uitdagingen aan te gaan, zich er volledig voor in te zetten en ze te realiseren is adequaat. U put nog steeds in enige mate energie uit uitdagende taken en blijft gemotiveerd om door te zetten. Let er op dat u deze energieniveaus kan blijven handhaven door uw takenlast effectiever te beheren en door structuur en steun te zoeken, anders zal uw zelfvertrouwen afbrokkelen.

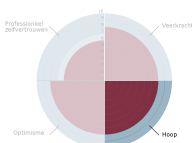
Veerkracht (8)



De capaciteit om ontberingen te doorstaan en er terug te staan na tegenslag of mislukking.

Uw capaciteit om om te gaan met stress en om tegenslagen te boven te komen is duidelijk bovengemiddeld. In situaties gekenmerkt door fundamentele verandering of door hoge risico's, heeft u een sterke koersvastheid én het vermogen om weer snel op uw benen te staan. Waarschijnlijk zijn dergelijke situaties voor u zelfs leerervaringen. U heeft nog een kleine marge om zichzelf nog wat verder te stretchen, maar houdt in gedachten dat u zich ook niet voortdurend tot het uiterste moet inspannen. De boog kan niet altijd gespannen staan.

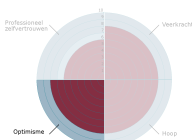
Hoop (8)



De positieve energie om doelstellingen te bereiken en de capaciteit om de nodige stappen te zien.

U heeft een sterke neiging om effectieve acties te ondernemen en mede daardoor bent u erg gemotiveerd door de einddoelen die u wenst te bereiken. Dit leidt tot een hoge mate van doelgerichte energie en vastberadenheid. De mate van inzet en discipline die u daarbij tentoonspreidt is recht evenredig met het vermogen om de paden die naar uw doelen leiden te zien, om erop te ageren en daarbij obstakels te overwinnen. Door nog meer aandacht te besteden aan het vinden van strategieën om uw doelen te bereiken, zal het nog duidelijker worden hoe u ze kan bereiken en dat zou uw doelmotivatie en doorzettingsvermogen nog verder kunnen versterken.

Optimisme (8)



De tendens om positieve zaken aan u zelf toe te kennen en de negatieve aan de omgeving.

U heeft een positieve attributiestijl. Dit betekent dat u uw eigen verdiensten erkent bij succes en toch ook aandachtig bent voor de toevalligheden die verantwoordelijk kunnen zijn voor tegenslag die vaak tijdelijk van aard is. U put veel energie uit uw successen, doch mislukkingen zijn ook niet het einde van de wereld. U heeft een sterk geloof in uw eigen kracht en in het nut van wat u doet, ook al zit het u eens een dagje niet mee. U blijft doorgaans positief over het uiteindelijke welslagen van uw projecten. Uw uitdaging zal erin bestaan om de balans te behouden tussen de mooie doelstellingen die u nastreeft enerzijds en tegelijkertijd toch rekening te houden met mogelijke risico's anderzijds, zodat zowel obstakels als aspiraties in verhouding blijven.