



# Mentale APK

Even stilstaan bij jezelf!

# Inhoud

Inleiding.....	3
1. Employabilitywaarde.....	4
1.1 Ontwikkelfactoren.....	5
1.1.1 Toelichting ontwikkelfactoren.....	6
1.2 Mentale balans.....	8
2. Persoonlijke analyse.....	10
2.1 Intrinsieke motivatie.....	11
2.2 Overzicht persoonlijkheidskenmerken.....	12
2.3 In werk en samenwerking.....	13
2.4 In teamverband.....	14
2.5 Aandachtspunten.....	15
2.6 Ontwikkelpunten.....	16
2.7 Gedragmatch.....	17
2.7.1 Uitslag gedragmatch.....	18
Tot slot.....	22

# Inleiding

Op 30 juni 2021 heb jij de Mentale APK gemaakt. Deze Mentale APK bestaat uit meerdere onderdelen die vanuit verschillende invalshoeken jouw talenten, kansen en belemmeringen ten aanzien van jouw loopbaan- en persoonlijke ontwikkeling in kaart brengen.

## Over duurzame inzetbaarheid

Onze baan hangt met veel meer dingen samen dan alleen het uitoefenen van een functie. Natuurlijk, de mate waarin je prettige collega's en een uitdagende baan hebt is van belang, maar bij het invulling geven aan jouw loopbaan spelen ook de balans tussen werk- en privéleven, de levensfase, jouw persoonlijke ambities en het beeld dat jij hebt van de toekomst een belangrijke rol. Daar komt bij dat zowel de arbeidsmarkt als jouw persoonlijke ontwikkeling en omstandigheden aan veranderingen onderhevig zijn.

Het verloop van je loopbaan valt dus niet te voorspellen. Wél kun je, door voor jezelf regelmatig de balans op te maken, jezelf voorbereiden op eventuele veranderingen of gericht toewerken naar het bereiken van jouw doelstellingen. Dit zorgt er niet alleen dat je gemotiveerd blijft, maar het draagt ook bij aan jouw productiviteit en werkgeluk. Dit proces van het regelmatig opmaken van de balans en het investeren in je persoonlijke ontwikkeling (op zowel de korte als lange termijn), noemen we ook wel 'duurzame inzetbaarheid'.

## Employabilitywaarde

De Mentale APK brengt vanuit verschillende invalshoeken jouw huidige situatie ten aanzien van jouw inzetbaarheid in kaart. Zo krijg je aan de hand van de acht Ontwikkelfactoren een beeld van hoe jij zelf jouw inzetbaarheid ervaart. Daarnaast wordt inzicht gegeven in jouw Mentale balans. Deze weerspiegelt in welke mate jij op dit moment onbezorgd en onbevangen in het leven staat en de hoeveelheid ruimte die jij hebt om te investeren in persoonlijke ontwikkeling. Uit dit geheel komt jouw Employabilitywaarde naar voren.

Jouw Employabilitywaarde wordt gebaseerd op de door jou gegeven antwoorden. Deze geven een betrouwbare indicatie van de mate waarin ondersteuning, opleiding of ontwikkeling ten aanzien van jouw loopbaan nodig is. Hoe lager jouw Employabilitywaarde, hoe meer ondersteuning gewenst of noodzakelijk is. Hoe hoger jouw Employabilitywaarde, hoe meer jij zelf al beschikt over de ingrediënten voor een succesvolle loopbaan. Welke onderwerpen voor jou van belang zijn om jouw Employabilitywaarde te verhogen, wordt beschreven in de toelichting bij de Ontwikkelfactoren en de Mentale balans.

## Persoonlijke analyse

Veel van onze gedragingen komen voort uit onze primaire behoeften en persoonlijke karaktertrekken, ook wel 'persoonlijkheid' genoemd. Het vertelt iets over wat je intrinsiek motiveert en hoe je geneigd bent om te gaan met bepaalde situaties. Jouw persoonlijkheidsprofiel en de gedragspatronen die hierbij aansluiten, brengen jouw talenten en voorkeuren in beeld, maar ook de valkuilen en uitdagingen die daarmee gepaard gaan.

Inzicht in jouw persoonlijke voorkeuren en valkuilen biedt niet alleen handvatten om te ontdekken wie jij bent als persoon, maar ook welke professionele rol jij binnen jouw (toekomstige) functie bij voorkeur bekleedt. Dit bevordert dus zowel jouw persoonlijke als professionele ontwikkeling en draagt daarmee bij aan het realiseren van duurzame inzetbaarheid.

## Over deze rapportage

Deze rapportage is elektronisch gegenereerd door ons expertsysteem. Het is een interpretatie van de antwoorden die jij in het e-assessment hebt gegeven. De rapportage is bedoeld ter reflectie en kan bijdragen aan het vergroten van zelfkennis en zelfinzicht. Het geeft een beeld van hoe gedrag tot stand komt en wat gedrag kan beïnvloeden. Dit kan helpen meer inzicht te krijgen in hoe anderen, zoals (toekomstige) collega's of leidinggevenden, jou kunnen ervaren en hoe je wellicht slimmer met anderen om kan gaan. De rapportage kan dan ook worden gebruikt om op jouw eigen gedrag te reflecteren, maar ook om ontwikkelpunten te formuleren in het kader van jouw loopbaan en persoonlijke ontwikkeling.








*NB. Dit rapport is uitsluitend bestemd voor Voorbeeld Rapportage en de personen met wie hij de inhoud wil bespreken. Omdat individuen en situaties veranderen, heeft het rapport slechts een beperkte geldigheidsduur.*

# 1. Employabilitywaarde



## Legenda

-  Zeer lage employabilitywaarde
-  Lage employabilitywaarde
-  Gemiddelde employabilitywaarde
-  Hoge employabilitywaarde
-  Zeer hoge employabilitywaarde

De berekende totaalscore geeft aan dat jouw Employabilitywaarde op dit moment laag is.




Uit deze score kan worden opgemaakt dat jij soms meer zorgen en problemen ervaart dan je lief is. Er staat momenteel een redelijk grote druk op jouw balans tussen inspanning en ontspanning, ofwel tussen wat je moet doen en wat je eigenlijk zou willen doen. Je ervaart regelmatig een verhoogde (werk)druk en soms heb je onvoldoende energie om de dingen te doen die je eigenlijk zou willen doen. Soms ben je snel geïrriteerd of vraag jij je af waar je het allemaal voor doet. Ook is er soms niet veel voor nodig om je moedeloos of gefrustreerd te voelen en regelmatig moet jij jezelf oppeppen en motiveren om plezier in jouw werk te hebben. Als de druk toeneemt, er kritiek is op jouw functioneren of er sprake is van belangentegenstellingen is de kans groot dat jij hier onvoldoende adequaat mee om weet te gaan. Vaak ben je al blij als jouw werk af is en er niets fout is gegaan of er geen problemen zijn geweest. Je ervaart met regelmaat een verhoogde werkdruk en indien er nog meer druk komt te staan op jouw werk is de kans groot dat jij er geen plezier meer in hebt en daar last van krijgt. Je hebt vaak geen tijd of energie meer over om je te ontwikkelen of een cursus of training te volgen, en het volgen van een opleiding komt nu gewoon helemaal niet uit. Je bent soms al blij als jouw werk af is en je kijkt veelal uit naar een paar dagen rust of een leuke vakantie, maar eigenlijk zoek je een goede oplossing om jouw balans werk/privé weer op orde te brengen.

In deze rapportage kan je lezen op basis waarvan tot dit advies is gekomen. Uiteraard kan je deze uitslag ook met je vertrouwenspersoon, adviseur of leidinggevende bespreken. Ook kan je lezen met welke onderwerpen, uitdagingen of aandachtspunten je nu al aan de slag kunt gaan, al dan niet in overleg of met hulp van anderen. Naast het volgen van een opleiding of training, kan dit bijvoorbeeld ook bestaan uit een reflectie-, coach- of ontwikkeltraject. Wacht hier in ieder geval niet mee, maar kom in actie en neem jezelf en jouw ontwikkeling serieus.

## 1.1 Ontwikkelfactoren

Welk gedrag wij inzetten, wordt bepaald door hoe wij regie voeren over ons gedrag, onze persoonlijkheid en hoeveel energie, zorgen en verplichtingen wij ervaren. In dit onderdeel wordt besproken hoe jij jouw eigen inzetbaarheid en mogelijkheden tot ontwikkeling ervaart, uitgesplitst naar acht verschillende onderwerpen.



-  Een groene score staat voor het ervaren van een positief gevoel en vertrouwen ten aanzien van dit onderwerp. Dit kan een positieve invloed hebben op jouw loopbaan(ontwikkeling).
-  Een oranje score staat voor een indicatie van het ervaren van een gevoel van bezorgdheid en onzekerheid ten aanzien van dit onderwerp. Dit betekent dat dit mogelijk een belemmering kan zijn voor jouw loopbaan(ontwikkeling).
-  Een rode score staat voor een indicatie van het ervaren van een negatief gevoel ten aanzien van dit onderwerp. Er is een grote kans dat dit een belemmering is voor jouw loopbaan(ontwikkeling).

## 1.1.1 Toelichting ontwikkelfactoren

### Zelfbewustzijn

Zelfbewustzijn is indicatief voor de mate waarin iemand ervaart duidelijk voor ogen te hebben wat zijn of haar sterke en zwakke punten zijn. Het geeft een goed beeld van de mate waarin iemand weet wat hij of zij wil met betrekking tot zijn of haar loopbaan en de mate waarin iemand zichzelf in staat acht zelfstandig vorm te geven aan zijn of haar eigen (loopbaan)ontwikkeling.

Jij scoort neutraal op zelfbewustzijn.

Met deze score geef jij aan dat jij soms een onvoldoende helder beeld hebt van jouw talenten en eigenlijk heb jij ook geen goed beeld van jouw sterke en zwakke punten. Regelmatig ervaar jij enige twijfel ten aanzien van jouw loopbaan en jij weet niet zeker of jij wel de juiste keuzes hebt gemaakt. Of heb jij een onvoldoende beeld van alle keuzemogelijkheden.

### Toekomstvisie

Toekomstvisie is indicatief voor de mate waarin iemand gericht is op eventuele toekomstige ontwikkelingen in zijn of haar loopbaan. Het geeft een goed beeld van de mate waarin iemand hier daadwerkelijk actief mee bezig is en mogelijke veranderingen en eventuele opleiding- en beroepskeuzes verkent.

Jij scoort neutraal op toekomstvisie.

Met deze score geef jij aan soms een meer afwachtende en passieve houding in te nemen ten aanzien van jouw loopbaanontwikkeling. Jij bent hier vaak onvoldoende actief mee bezig, neemt hierin ook niet direct zelf het voortouw en jij neemt meestal een meer afwachtende en soms ook een onvoldoende gestructureerde rol en houding aan. Jij bent doorgaans meer gericht op het heden dan op de toekomst, waarbij (eventuele) lessen uit het verleden soms ook slimmer kunnen worden toegepast.

### Nieuwsgierigheid

Nieuwsgierigheid is indicatief voor de mate waarin iemand gericht is op het ontdekken van kansen en mogelijkheden. Het geeft een goed beeld van het zoeken naar opties, het verkennen van mogelijkheden, het gericht zijn op onderzoek en het kunnen loslaten en relativeren van zekerheden. Het geeft weer of iemand bereid is zich te verdiepen in loopbaanmogelijkheden en daarbij in staat is een nieuwsgierige en relativerende houding aan te nemen.

Jij scoort neutraal op nieuwsgierigheid.

Met deze score geef jij aan soms onvoldoende gericht te zijn op het ontdekken van kansen en mogelijkheden. Jij bent vaak meer gericht op jouw zekerheden en jij bent soms onvoldoende in staat bestaande zekerheden te relativeren of los te laten. Jij lijkt soms ook niet voldoende in staat jezelf te motiveren om jouw loopbaanontwikkeling vorm en richting te geven, waarbij opgedane ervaringen jou soms belemmeren een meer relativerende en nieuwsgierige houding aan te nemen.

### Perspectief

Perspectief is indicatief voor de mate waarin iemand ervaart zich nog te kunnen ontwikkelen. Het geeft naast een goed beeld van het vertrouwen dat iemand heeft om zich nog te kunnen ontwikkelen, ook een beeld van de bereidheid daartoe. Tevens geeft het een beeld van het eventueel ervaren van onvermogen hiertoe, vanwege het gevoel grenzen reeds te hebben overschreden.

Jij scoort hoog op perspectief.

Met deze hoge score geef jij aan dat jij meerdere mogelijkheden ziet je nog verder te ontwikkelen. Ook heb jij er veel vertrouwen in je te kunnen ontwikkelen. Naast voldoende vertrouwen ontbreekt het jou ook niet aan de bereidheid hiertoe, vooral vanwege het ervaren van voldoende perspectief. Jij hebt het gevoel jouw grenzen nog niet te hebben bereikt en jij lijkt er ook sterk in te geloven deze waar nodig te kunnen verleggen.

## Optimalisatie

Optimalisatie is indicatief voor de mate waarin iemand actief bezig is met zijn of haar persoonlijke ontwikkeling. Het geeft een goed beeld van de mate van zelfregie en de bereidheid tot reflectie en intervisie. Het geeft weer in hoeverre iemand feedback vraagt, open staat voor kritiek en bereid is concreet aan de slag te gaan met zijn of haar ontwikkelpunten.

Jij scoort hoog op optimalisatie.

Met deze hoge score geef jij aan open te staan voor reflectie en kritiek en jij zult hier ook actief om kunnen vragen. Jij bent actief gericht op jouw ontwikkeling en jij bent voldoende actief bezig met het werken aan jouw ontwikkelpunten. Jij bent actief gericht op scholing en opleiding en jij besteedt ruim aandacht aan jouw professionele ontwikkeling.

## Flexibiliteit

Flexibiliteit is indicatief voor de mate waarin iemand kan omgaan met plotselinge veranderingen. Het geeft een goed beeld van de mate waarin hij of zij wenst te kunnen anticiperen op veranderende omstandigheden en zichzelf in staat acht hier op een gewenste manier mee om te gaan. Tevens geeft het inzicht in de mate waarin hij of zij afwisseling en variatie wenst toe te laten in werkzaamheden.

Jij scoort hoog op flexibiliteit.

Met deze hoge score geef jij aan open te staan voor kansen en mogelijkheden en jezelf in staat te achten een zekere mate van onduidelijkheid en onzekerheid toe te kunnen laten. Jij kan vaak ook zonder heldere communicatie of uitleg voldoende anticiperen op veranderende omstandigheden. Bij plotselinge of onvoorziene veranderende omstandigheden kan jij je wellicht overvallen voelen, maar je doorgaans voldoende flexibel opstellen. Jij hebt meestal geen moeite je aan te passen en zult bij onvoldoende onderbouwing, uitleg of begeleiding niet snel weerstand uiten, maar initiatief nemen tot zelfregie en onderzoek.

## Deskundigheid

Deskundigheid is indicatief voor de mate waarin iemand ervaart voldoende deskundig te zijn op zijn of haar vakgebied. Het geeft een goed beeld van de beleving van zijn of haar eigen kennis, competenties en vaardigheden en de eigen inschatting in hoeverre aanvullende training, scholing en ontwikkeling noodzakelijk is voor een verantwoorde taakuitoefening.

Jij scoort neutraal op deskundigheid.

Met deze score geef jij aan jezelf niet altijd voldoende deskundig te achten voor een verantwoorde taakuitoefening. Jij bent van mening dat aanvullende training en scholing gewenst is. Jij ervaart soms onvoldoende kennis en inzicht te hebben om jouw werkzaamheden naar behoren te verrichten en ervaart dit ook als een belemmering voor jouw toekomstige werkzaamheden.

## Loopbaanvisie

Loopbaanvisie is indicatief voor de mate waarin iemand zichzelf in staat acht tot zelfregie in zijn of haar loopbaankeuzes. Het geeft een goed beeld van of iemand het gevoel hebt hulp en ondersteuning nodig te hebben om hierin zelfstandig keuzes te maken. Tevens is het indicatief voor de mate van gewenstheid of een gevoel van noodzaak om (drastische) veranderingen aan te brengen in zijn of haar loopbaan of arbeidsomstandigheden en of hij of zij het gevoel ervaart hierbij ondersteuning nodig te hebben.

Jij scoort neutraal op Loopbaanvisie.

Met deze score geef jij aan jezelf soms onvoldoende in staat te achten zelfstandig keuzes te maken ten aanzien van jouw loopbaanontwikkeling. Jij ervaart met hulp en advies hierin betere keuzes te kunnen maken en ook een beter beeld te krijgen van jouw ontwikkelmogelijkheden. Met hulp, zo ervaar jij, zul jij ook beter in staat zijn meer realistische of verantwoorde keuzes te maken.

## 1.2 Mentale balans

De mentale balans geeft inzicht in de hoeveelheid ruimte die beschikbaar is om te investeren in persoonlijke ontwikkeling. Hoe meer zorgen, onzekerheid, spanning, druk of stress wij ervaren, hoe meer moeite wij hebben om open te staan voor kansen of mogelijkheden en des te eerder we terug zullen vallen op onze intrinsieke motivatie.

De mentale balans weerspiegelt de mate waarin jij je vrij voelt om spontaan en onbezwaard eigen keuzes te maken en in staat bent om objectief en ongedwongen te reflecteren. Iemand met een lage mentale belasting zal makkelijker prikkels en informatie toelaten, zonder zich beperkt te voelen door persoonlijke zorgen, eerdere teleurstellingen of het ervaren van belangentegenstellingen.

Een (zeer) lage mentale belasting kan een risico vormen. Dit kan namelijk indicatief zijn voor een zekere mate van naïviteit, impulsiviteit of zelfs onbedachtzaamheid en roekeloosheid.

Een gemiddelde mentale belasting wordt als optimaal beschouwd. Het duidt erop dat de vermogens van een persoon en de zorgen in balans zijn. Iemand kan hierbij prikkels toelaten, maar putten uit eerdere ervaringen en zich enige moeilijkheden voorstellen.

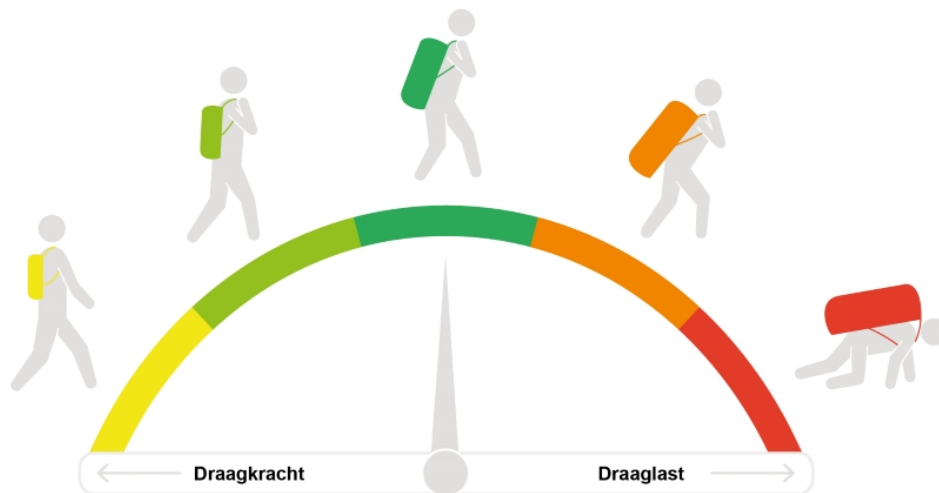
Een hoge mentale belasting geeft weer dat iemand vaak meer verplichtingen, zorgen en belangentegenstellingen ervaart, dan dat er draagkracht is. Dit gaat vaak ten koste van de objectiviteit, professionaliteit en in veel gevallen ook van het vermogen om onbezwaard te kunnen handelen. Iemand met een hoge mentale belasting is meer geneigd om risico's, twijfels en onzekerheden te benadrukken en uit te vergroten. Dit uit zich bijvoorbeeld in het vermijden van verwijtbaarheid, controledrift of spanningsklachten.

De mentale balans is in kaart gebracht door de draagkracht af te zetten tegen de draaglast. Oftewel: wat kan jij 'inzetten' in jouw situatie (draagkracht) en met welke verplichtingen of zorgen moet je rekening houden (draaglast). De draagkracht en draaglast bestaan uit de volgende onderdelen:

Draagkracht	Draaglast
Zelfvertrouwen	Teleurstellingen uit het verleden
Energie	Stress of spanning in de huidige situatie
Opgedane ervaringen	Zorgen over de toekomst
Normen en waarden	Verplichtingen
Aanwezigheid van kennis en kunde	Zorgbelasting directe omgeving

Op de volgende pagina wordt jouw mentale belasting visueel weergegeven door middel van een wijzer. Wanneer de wijzer horizontaal naar links (geel) of naar rechts (oranje en rood) wijst, dan betekent dit dat de mentale belasting aandacht behoeft en dat je mogelijk baat hebt bij begeleiding om deze mentale belasting te verbeteren.





## Balans werk/privé

De berekende totaalscore geeft aan dat jouw mentale belasting op dit moment gemiddeld is.

Hieruit kan worden geconcludeerd dat jouw balans tussen inspanning en ontspanning momenteel voldoende in balans is, ook al is er soms wel eens sprake van een verhoogde druk. Soms ervaar jij meer zorgen en problemen dan je lief is, echter met wat extra inspanning of juist wat meer rust nemen komt het vaak wel weer in orde. Om al jouw werkzaamheden, taken en verplichtingen goed te organiseren, kun je vaak niet zonder een goede planning, duidelijke afspraken of het bewust zoeken naar een goede balans tussen inspanning en ontspanning.

Wel is er soms sprake van een verhoogde (werk)druk, maar meestal heb je voldoende fut en energie om de extra dingen te doen die dan van je gevraagd worden. Als dit echter te vaak voor komt, kun je wel eens geïrriteerd raken, maar in goed overleg is dit meestal wel weer goed op te lossen. Om plezier in jouw werk te houden moet jij jezelf soms wel eens oppeppen en motiveren en regelmatig moet jij rekening houden met anderen, afspraken of andere verplichtingen. Dit is niet altijd prettig of er is niet altijd voldoende tijd, waardoor jij keuzes moet maken en prioriteiten moet stellen.

Soms moet je bewust moeite doen om te investeren in jezelf en de tijd nemen om je te ontwikkelen of om zaken beter te organiseren, vooral om te voorkomen dat jij teveel wordt beïnvloed door de waan van de dag. Soms ben jij immers al blij dat jouw werk af is en kijk jij uit naar een paar dagen rust of een leuke vakantie. Of denk jij bijvoorbeeld aan een betere balans werk/privé, met meer ruimte voor jezelf.

Concreet gezien is er sprake van een gemiddelde OntwikkelWaarde. Dit betekent dat indien er onverhoopt sprake is van tegenslag, er kritiek is op jouw functioneren of als onvoorziene problemen zich voordoen, jij hierdoor ook overvallen kunt worden. Het is daarom belangrijk dat jij actief blijft investeren in jezelf, in jouw ontwikkeling en in een goede balans werk/privé. Regelmatig stel jij sommige dingen die toch echt wel moeten uit, wil jij het liefst proberen om jouw problemen zelf op te lossen of hoop jij dat het allemaal wel meevalt. Dat dit niet verstandig is, dat weet je best, maar eigenlijk is het best lastig om tijd en energie te steken in zaken die geen direct plezier of voordeel opleveren.

## 2. Persoonlijkheidsanalyse

Veel van onze gedragingen komen voort uit onze primaire behoeften en persoonlijke karaktertrekken, ook wel persoonlijkheid genoemd. Het vertelt iets over welk gedrag onze voorkeur heeft en hoe wij geneigd zijn om te gaan met bepaalde situaties. Het is het gedrag dat we automatisch, vaak zonder erover na te denken, laten zien. In onderstaande grafiek wordt jouw persoonlijkheidsprofiel weergegeven.



## 2.1 Intrinsieke motivatie

**De persoonskenmerken die jij hebt aangegeven als meest sprekend voor jouw karakter, geven een beeld van jouw intrinsieke motivatie. Het inzetten van deze eigenschappen levert jou eerder energie op dan weerstand. Hieronder worden de voor jou meest sprekende persoonskenmerken en jouw intrinsieke motivatie besproken.**

Jij bent gedreven om jezelf te laten zien, je te doen gelden en van je te laten horen en, al dan niet bewust, ga jij vaak al snel of gemakkelijk de competitie aan. Aandacht is jouw brandstof, een gevoel van waardering is jouw kompas en van applaus krijg jij vaak vleugels. Eigenlijk sta jij het liefst in het middelpunt van de belangstelling, bijvoorbeeld om een boodschap uit te dragen, om succes te realiseren of om te laten zien wat jij allemaal kunt, weet of jij in huis hebt. Vaak zonder moeite ga jij met anderen in discussie en desnoods ga jij gewoon de strijd aan of verleg jij simpelweg jouw grenzen. In ieder geval is jou niet snel iets teveel, bijvoorbeeld om het beste in jezelf naar boven te halen of om het liefst een bovengemiddelde prestatie te leveren.

Kortom; jij gaat eigenlijk voor de winst of het hoogst haalbare. Om dit te realiseren ben jij bereid om jezelf bovengemiddeld in te spannen, in ieder geval ben jij bereid en vaak ook goed in staat om jouw ambities waar te maken, om resultaatverantwoordelijkheid te nemen of om jouw rol te pakken. Als het moet ben jij desnoods bereid om hierbij risico's te nemen en meestal kom jij wel in actie, daar waar veel anderen nog even nadenken of zelfs afhaken, bijvoorbeeld omdat het toch wel spannend wordt. Jij laat meestal duidelijk merken wat jouw mening is, waar jij voor staat of wat men van jou verwachten kan en zelden neem jij een blad voor jouw mond maar zeg jij vaak gewoon waar het wat jou betreft op staat.

Jij bent gedreven om het initiatief te nemen en meestal ga jij resultaatgericht te werk. Jij stelt jezelf ten doel om concreet succes te boeken en meestal focus jij je op concrete verwachtingen en resultaten. Jij laat je daarvan niet of nauwelijks afhouden, maar jij zal juist alles in het werk stellen om te scoren, je te doen gelden of om jezelf te manifesteren. In ieder geval ben jij vaak goed in staat om duidelijk te maken wat jij wil, zowel in woorden als in jouw daden en in jouw gedrag. Hierbij ben jij vaak bereid om desnoods risico's te nemen, bijvoorbeeld om daadwerkelijk te realiseren waar jij naar streeft.

Vaak zal jij niet rusten voordat jij hebt bereikt wat jij jezelf hebt voorgenomen, klaar is wat jij hebt afgesproken of beloofd hebt en eigenlijk het liefst nog meer dan dat. In ieder geval ben jij niet snel tevreden, zeker niet met minder dan het hoogst haalbare, een tweede plek of slechts een beetje en vaak stel jij al snel jouw doelen of jouw verwachtingen naar boven bij. Kortom, jij voelt je vaak erg betrokken bij jouw werk of taak en als het moet kan jij veel werk verzetten. Zo heb jij vaak meer behoefte aan een rem, een helder plan of bijvoorbeeld een goede strategie dan dat jij aanmoediging of motivatie van anderen nodig hebt. Wel heb jij vaak veel moeite met relativeren, delegeren of even afstand nemen en/of jezelf ontspannen. Ook kost het je vaak veel moeite om anderen te laten scoren en samenwerken met anderen doe jij eigenlijk alleen maar als dit jou voordeel biedt of als het bijdraagt aan succes of resultaatverwachtingen.

## 2.2 Overzicht persoonlijkheidskenmerken

Onderstaand wordt een overzicht van jouw persoonlijkheidskenmerken weergegeven. Hierbij is jouw intrinsieke motivatie vertaald naar jouw drijfveren en de vaardigheden die je bezit als je jouw drijfveren bewust leert inzetten. Ook staan de persoonlijke valkuilen die dit met zich meebrengt en de uitdagingen ten behoeve van jouw persoonlijke ontwikkeling beschreven.

### Drijfveren

- Je wil graag winnen en de beste zijn.
- Je wil graag duidelijk en betrouwbaar zijn.
- Je bent gedreven om voor jezelf op te komen.
- Je streeft meestal naar zekerheid, veiligheid en voorspelbaarheid.

### Vaardigheden

- Je toont je veelal competitief, hard werkend en ambitieus.
- Je toont jezelf veelal vasthoudend, direct en concreet ondersteunend.
- Je toont veelal daadkracht, actiebereidheid, passie en expressie.
- Je toont je veelal loyaal, degelijk en betrouwbaar.

### Valkuilen

- Je kunt soms nauwelijks tegen je verlies.
- Je kunt soms erg streng, te vasthoudend, star of koppig zijn.
- Je kunt anderen overdonderen en confronterend zijn.
- Je kunt soms erg vasthoudend zijn en noodzakelijke veranderingen tegenhouden.

### Uitdagingen

- Je mag meer aandacht hebben voor een goede balans inspanning - ontspanning.
- Je mag je soms meer flexibel of wendbaar opstellen.
- Je mag investeren in tact, diplomatie en wederzijds respect.
- Je mag leren anticiperen op ontwikkelingen, wijzigingen of plotselinge gebeurtenissen.

## 2.3 In werk en samenwerking

De hoogste score toont voor welke rol jij een voorkeur hebt, maar tegelijkertijd is het ook jouw valkuil. In ieder geval kost het je soms erg veel energie om jezelf hierin te temperen. De laagste score betreft de rol die jij uit jezelf het minst toont. Hiervoor geldt dat het jou in ieder geval veel energie kost om deze rol aan te nemen.



## 2.4 In teamverband

In teamverband pak jij soms al snel de rol van verkoper of ben jij soms gewoon een betweter. In ieder geval wil jij gezien, gehoord en gewaardeerd worden. Jij bent gevoelig voor complimenten en jij vraagt duidelijk aandacht voor alles wat jijzelf belangrijk vindt. Succes deel jij het liefst met iedereen, echter falen houd jij vaak voor jezelf, maar jij kunt ook zaken of situaties forceren of nalaten om bijvoorbeeld jouw doelen op tijd bij te stellen. Kortom; als collega of in teamverband ben jij niet snel tevreden of inschikkelijk en soms ga jij zelfs met jouw collega's de competitie aan. In ieder geval ben jij geneigd om overal een soort wedstrijdje van te maken.

Opgeven of verliezen komt vaak echt niet in jou op en lief en aardig ben jij vaak alleen als dit jou voordeel biedt. Voor jou is het vooral belangrijk dat jij succes hebt, vaak van meer ondergeschikt belang vind jij het met wie of hoe jij dit bereikt. Jij wil niet alleen succesvol zijn, maar jij wil eigenlijk vooral erg graag de beste zijn, een voorbeeld zijn of tenminste wil jij trots zijn op wat jij doet. Eigenlijk het liefst wil jij anderen versted laten staan en soms ontgaat het je hierbij wat anderen, zoals jouw collega's dan van je vinden.

Vaak richt jij je immers naar eigen logica en niet altijd heb jij voldoende in de gaten wat jouw gedrag soms oproept bij anderen, bijvoorbeeld als de druk oploopt of als iets gewoon tegenzit. In ieder geval heb jij vaak moeite met correctie en kritiek. Soms kan zelfs een goed bedoeld advies jou irriteren. In ieder geval kost reflecteren op jezelf of kritisch naar jezelf kijken jou vaak veel moeite, kracht en energie en uit jezelf ben jij meestal meer kritisch op anderen dan op jezelf.

In teamverband ben jij vaak al snel geneigd om jezelf te profileren als aanvoerder. In ieder geval ben jij in jouw opstelling naar anderen niet verlegen, bescheiden of voorzichtig en vaak neem jij zonder moeite of allerlei bedenkingen het voortouw of de leiding. Ben jij bijvoorbeeld niet bang om zelf het initiatief te nemen, maar kost het je juist moeite om jezelf in te houden. In ieder geval kost het jou vaak best veel kracht en energie om jezelf geduldig op te stellen en meestal doe jij iets maar even zelf, want afwachten of iets delegeren vraagt vaak meer geduld van jou dan jij altijd kunt opbrengen. In jouw opstelling naar anderen, maar zeker ten opzichte van jouw collega's, mag jij soms meer bedachtzaam zijn op tact, diplomatie of een efficiënte samenwerking, bijvoorbeeld door je minder vanzelfsprekend vooral te focussen op winnen, presteren, succes of omzet.

Zeker bij prestatiedruk en spanning ben jij, bijvoorbeeld als het tegenzit, soms al snel geneigd om jezelf te ergeren aan anderen, aan allerlei voorschriften, regels of beperkende werkafspraken. Ben jij soms erg ongeduldig of raak jij gestrest, teleurgesteld of kan jij je ergeren als jij je bijvoorbeeld moet verantwoorden of als jij wordt gecorrigeerd. Of als jij wordt aangesproken op jouw gedrag of houding, iets waar jij vaak erg veel moeite mee hebt. Vind jij het vaak erg lastig om jezelf kwetsbaar op te stellen, niet alleen omdat jij je soms al snel kunt ergeren of last hebt van gevoelens van frustratie, maar vooral omdat jij simpelweg het liefst wil scoren. Neem jij dan geen afstand of kan jij jezelf niet relativiseren of jouw emoties onvoldoende uiten, soms al snel verlies jij dan de verbinding met anderen. En uiteraard legt dit vaak ook veel druk op de relatie, het teamgevoel, de sfeer of gaat het onbedoeld ten koste van een efficiënte of duurzame samenwerking.

## 2.5 Aandachtspunten

Onder druk en spanning, maar ook bij belangentegenstellingen, kan jouw competitieve houding en gedrag soms makkelijk doorslaan in directief gedrag, bluffen, jezelf overschreeuwen of verbale agressie. Jij hebt dan vaak nog meer moeite om jouw eigen beleving te relativieren en vaak kost het je veel energie om even afstand te nemen van een situatie. Raakt jouw gevoel in onbalans, bijvoorbeeld bij een te hoge werkdruk, dan kan jij jezelf voorbijlopen, jezelf overvragen, uitputten of kan jij iedereen tegen je in het harnas jagen.

Bij prestatiedruk en spanning kan jij jezelf ergeren aan anderen, teleurgesteld raken of je onmachtig voelen. Van anderen verwacht jij vaak dezelfde inzet en ambitie als jij zelf laat zien, waardoor jij soms gemakkelijk teleurgesteld kan raken in anderen en/of jezelf kunt irriteren. Jij kan dan jouw geduld verliezen, jezelf irriteren en ergeren en als de druk oploopt kost het jou veel energie en zelfbeheersing om jezelf in te houden of om jezelf te beheersen. Ben jij hierop niet alert, dan kan jij als de spanning verder oploopt anderen schofferen, je verbaal agressief uiten of onverantwoorde risico's nemen. Uiteraard heb jij hier achteraf veel spijt van, maar vaak is de schade dan al aangericht. In ieder geval ben jij hier zelf echt wel mee bekend en vaak maak jij je ook zorgen over jouw gedrag. Uit jezelf echter zal jij dit niet zo makkelijk met anderen bespreken, terwijl dit je juist zoveel kan helpen.

Zit jij niet goed in jouw vel of zit het soms allemaal tegen, dan kan jouw gedrag ook doorslaan en in onbalans raken, wat zich kan uiten in een nog sterkere gedrevenheid om jezelf te manifesteren. Vaak toon jij jezelf dan nog meer krachtig of soms erg opstandig en stel jij jezelf te dwingend of zelfs directief op naar anderen. In ieder geval kost het je dan veel moeite, kracht en energie om jouw ongeduld te managen, iets wat jou niet als vanzelfsprekend altijd in voldoende mate lukt. Jij kunt je dan bijvoorbeeld makkelijk ergeren of jezelf opwinden en niet altijd laat jij anderen dan voldoende in hun waarde. En als de druk oploopt, bijvoorbeeld als jij wordt gecorrigeerd, dan heb jij soms erg veel moeite om jouw ongeduld en daadkracht te beteugelen. Of kan jij door jouw gedrag anderen schofferen door hen simpelweg het scoren te beletten of verhinder jij anderen om zichzelf te uiten of te ontplooiën.

Is er bijvoorbeeld sprake van competitie, resultaatdruk of onderlinge spanning, vaak kan jij dan moeilijk afstand nemen. Of kost het je erg veel kracht en inspanning om jezelf te relativieren of om 'de bal te blijven spelen'. Ben jij soms erg gevoelig voor het ontwikkelen van bijvoorbeeld stress of spanningsklachten of kan jij soms makkelijk de strijd aangaan. Bijvoorbeeld kan een verschil van inzicht zich ontwikkelen tot een conflict, waarbij er soms harde woorden kunnen vallen. In ieder geval is er dan niet zoveel voor nodig en er is sprake van een vertrouwensbreuk of van een (arbeids)conflict. Maar hoe het ook daadwerkelijk zich kan ontwikkelen, dat jij je makkelijk kunt ergeren als het niet gaat zoals jij wil, dat staat wel vast. Overigens is dit vaak vooral een kwestie van temperament, een ambitieus karakter en een sterke wil tot scoren, iets waar jij nauwelijks aan kunt ontkomen, maar simpelweg verstandig mee moet leren omgaan.

## 2.6 Ontwikkelpunten

Beter of slimmer leren omgaan met tegenslag, weerstand en kritiek en vooral meer open staan voor de beleving van anderen zijn jouw ontwikkelpunten.

Jij beschikt vaak over een sterk temperament, bovengemiddelde energie en een duidelijke resultaatdrang. Jij bent gevoelig voor waardering en respect, waardoor jij soms extra gevoelig bent voor uitdagingen of het aangaan van de competitie, maar ook ben jij veelal gevoelig voor plagen, kritiek en tegenwerpingen. Kortom; jij bent soms makkelijk uit de tent te lokken en vaak kan jij niet of moeilijk tegen jouw verlies.

Jij kunt jezelf ontwikkelen door te investeren in bedachtzaamheid, zelfdiscipline, geduld, tact en diplomatie. Jij kunt jezelf oefenen in relativeren, bijvoorbeeld door soms wat vaker afstand te nemen en jouw sterke prestatiegerichtheid (leren) doseren. Kortweg gezegd, (blijven) investeren in een goede balans tussen inspanning en ontspanning, tussen actie en bedachtzaamheid en ook anderen de ruimte geven om te scoren of om zichzelf te profileren.

Voor jouw persoonlijke ontwikkeling is het belangrijk dat jij vooral jouw passie en jouw energie kwijt kunt, zoals tenminste wekelijks te sporten, fysiek en mentaal te bewegen, met aandacht voor een gezonde levensstijl. Jij mag vooral ook voldoende tijd en aandacht besteden aan een goede balans werk/privé en meer tijd besteden aan familie, vriendschap en sociale interactie, zoals aandacht voor wederzijdse uitingen van betrokkenheid, zorgtaken of jezelf meer bewust zijn van aspecten van een duurzame (persoonlijke) ontwikkeling en/of een uitgebalanceerde inzetbaarheid.

Geduld, delegeren, relativeren, tijdige ontspanning en voldoende zorg voor jouw mentale en fysieke conditie zijn jouw aandachtspunten en jouw ontwikkelpunten.

Jij kunt jezelf ontwikkelen door met regelmaat te reflecteren op jouw gedrag, uiteraard objectief en waardevrij en vooral niet bij anderen die zelf ook een belang hebben. Mag jij jezelf oefenen in delegeren, anderen de ruimte geven of zagezegd ook eens te laten scoren. Hierbij kan jij jezelf richten op het stellen van de juiste prioriteiten, het maken van tactisch onderbouwde keuzes en vooral het meer strategisch inzetten van jouw kracht, talenten en jouw capaciteiten. In ieder geval mag jij vooral ook rekening (leren) houden met de gevoelens van anderen. Soms kan jij jezelf namelijk zo sterk manifesteren, dat jouw gedrag veel weg heeft van een streber, die koste wat het kost wil scoren of simpelweg zijn zin wil krijgen. Zelf heb jij dit niet altijd voldoende in de gaten, maar stoor jij je wel aan bijvoorbeeld het getreuzel van anderen. Of kan jij jezelf ergeren aan anderen die zich onvoldoende inspannen om ergens een succes van te maken. Of vooral druk zijn met zichzelf of zich vooral laten leiden door allerlei sfeeraspecten.

Ten aanzien van jouw persoonlijke ontwikkeling mag jij vooral (blijven) investeren in een goede balans tussen inspanning en ontspanning, met ruime aandacht voor sport, fysieke beweging, gezonde voeding en een verantwoorde leefstijl, maar vooral moet jij jouw energie kwijt kunnen. In jouw aanpak kan jij jezelf immers soms makkelijk voorbijlopen of ergens teveel druk op zetten. Hoe belangrijker jij namelijk iets vindt, vaak des te meer toon jij jouw gedrevenheid tot actie en vaak heb jij dan moeite om jezelf voldoende te beheersen. Of vind jij het lastig om jezelf niet zo dwingend op te stellen naar anderen. In ieder geval mag jij jezelf oefenen in het herkennen en anticiperen op jouw emoties en dieperliggende sensaties, zowel bij jezelf als ook bij anderen.

Jezelf oefenen in het leren omgaan met weerstand, tegenslag en tegenwerking en vooral minder snel toe te geven aan gevoelens van irritatie of bijvoorbeeld zelfmedelijden. Openstaan voor reflectie, correctie en advies is vaak een hele uitdaging voor jou, kortom kost het je soms veel energie en moeite om jezelf geduldig, leer- of ontwikkelbaar op te stellen. In ieder geval mag jij jezelf (blijven) verdiepen in de ander, zoals aansluiten op diens kwaliteiten en (on)mogelijkheden en vooral je (meer) vragend en minder dwingend op te stellen. Of je simpelweg daadwerkelijk te interesseren in de ander en vooral slim en (meer) strategisch om te gaan met jouw vaak grote daadkracht.



## 2.7. Gedragmatch

Op de volgende pagina wordt de Gedragmatch grafisch teruggekoppeld. De uitslag geeft weer in welke mate het tonen en ontwikkelen van de verschillende gedragskenmerken jou energie opleveren, of juist om extra moeite en begeleiding vragen.

### Toelichting op de scores

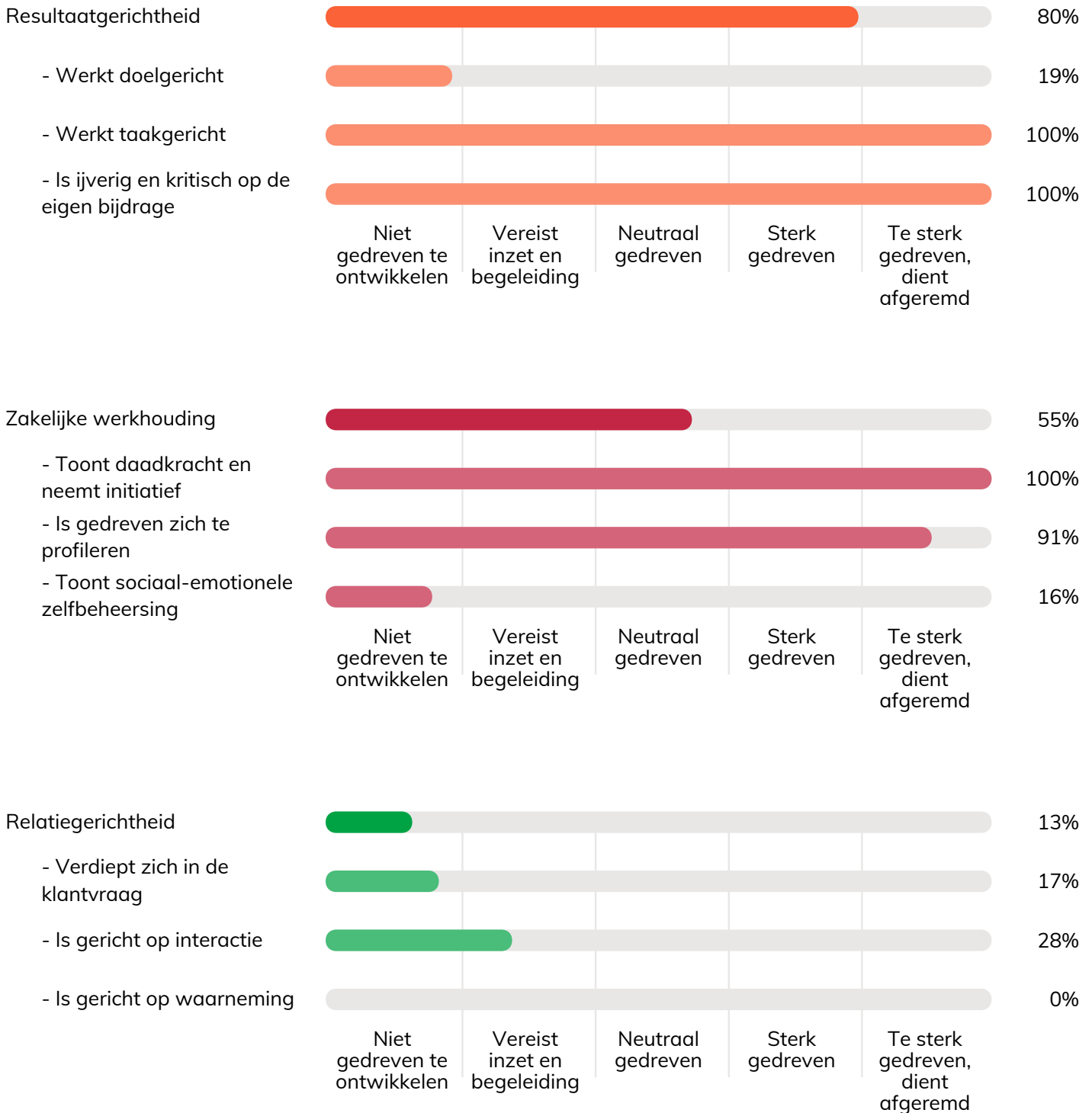
1. Niet intrinsiek gedreven tot ontwikkeling - Je bent vanuit intrinsieke motivatie niet gericht op het inzetten en het ontwikkelen van het gedragskenmerk. Het moeten ontwikkelen van het gedragskenmerk (en gerelateerde gedragskenmerken) zal zowel jou als de degene die jou begeleidt veel moeite en discipline kosten.
2. Nauwelijks intrinsiek gedreven tot ontwikkeling - Je bent vanuit intrinsieke motivatie nauwelijks gericht op het inzetten en het ontwikkelen van het gedragskenmerk. Het moeten ontwikkelen van het gedragskenmerk (en gerelateerde gedragskenmerken) zal zowel van jou als van degene die jou begeleidt extra moeite en discipline kunnen vragen.
3. Enigszins gedreven tot ontwikkeling - Je bent gemotiveerd om het gedragskenmerk in te zetten en te ontwikkelen. Het moeten ontwikkelen van het gedragskenmerk (en gerelateerde gedragskenmerken) zal je weinig moeite en discipline kosten en zal meer 'als vanzelf' kunnen verlopen.
4. Intrinsiek gedreven tot ontwikkeling - Je hecht van nature een grote waarde aan het laten zien en ontwikkelen van het gedragskenmerk, maar bent niet direct gedreven om jezelf hierin ook te begrenzen. Het ontwikkelen van het gedragskenmerk (en gerelateerde gedragskenmerken) zal zowel van jou als van degene die jou begeleidt extra begrenzing kunnen vragen.
5. Zeer sterk intrinsiek gedreven tot ontwikkeling - Je bent van nature zo sterk gericht op het inzetten en ontwikkelen van het gedragskenmerk dat het voor jou een voorwaarde voor motivatie kan zijn. Het risico hiervan is dat je jezelf niet kan begrenzen, waardoor je regelmatig kan worden geconfronteerd met de negatieve consequenties van jouw gedrag. Het moeten begrenzen van (het ontwikkelen van) het gedragskenmerk zal zowel van jou als van degene die jou begeleidt extra aandacht en moeite vragen.

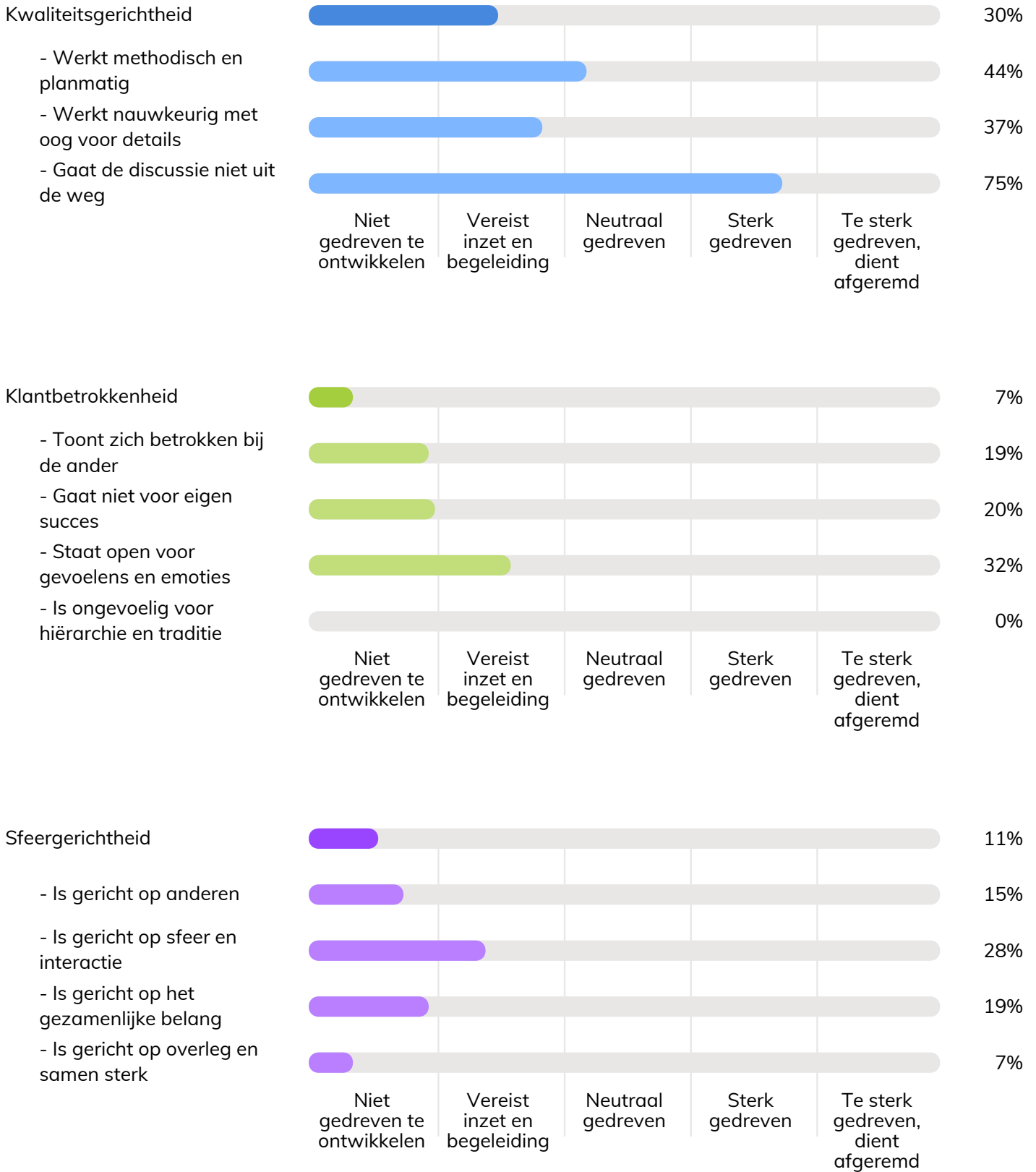
### Let op!

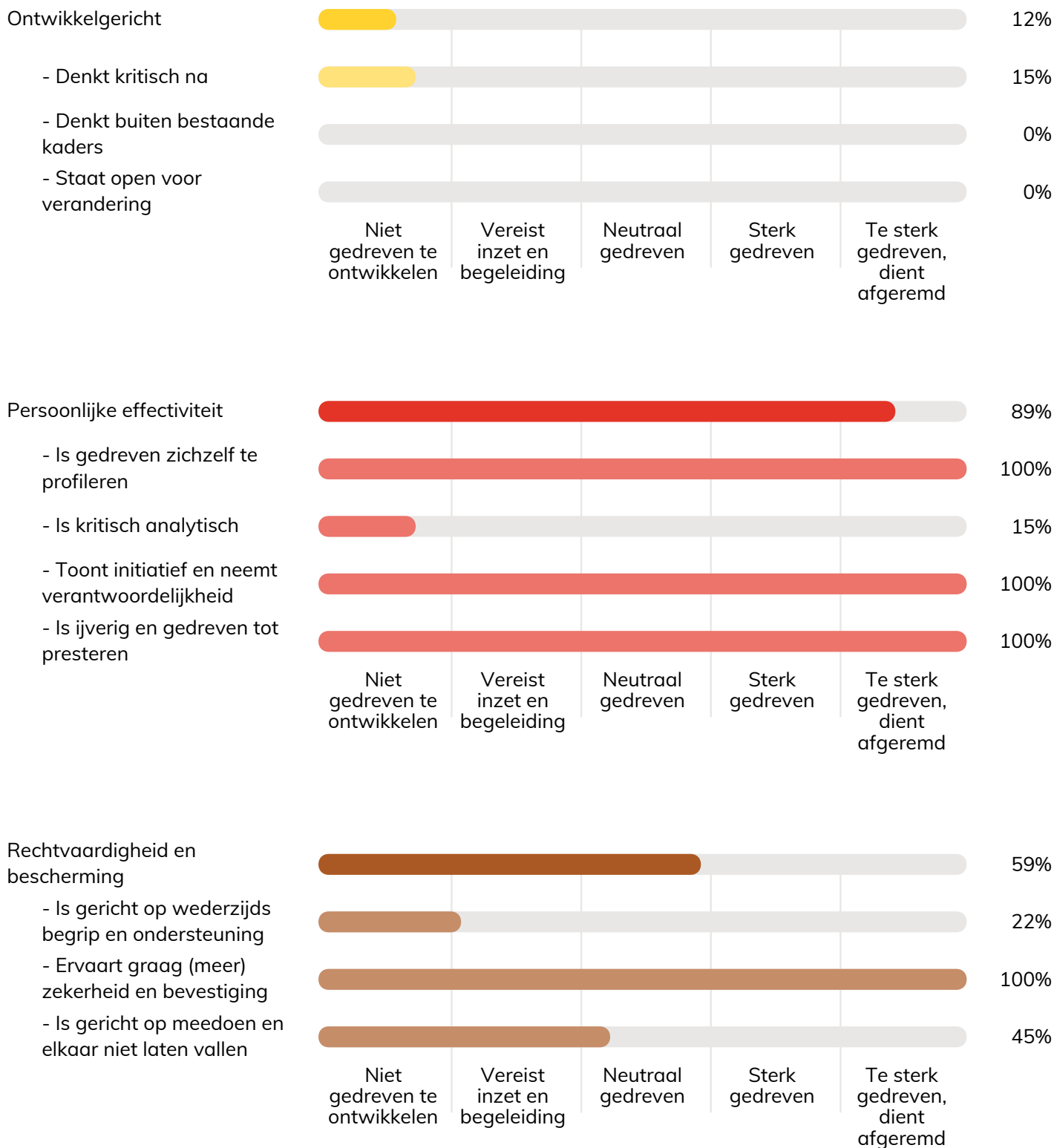
De uitslag gaat om de *gedrevenheid* tot het vertonen en ontwikkelen van het gedragskenmerk en niet om een inschatting van de feitelijke aanwezigheid of ontwikkelpotentie, aangezien hier ook aspecten als cognitie, aangeleerd gedrag en omgeving op van invloed zijn.

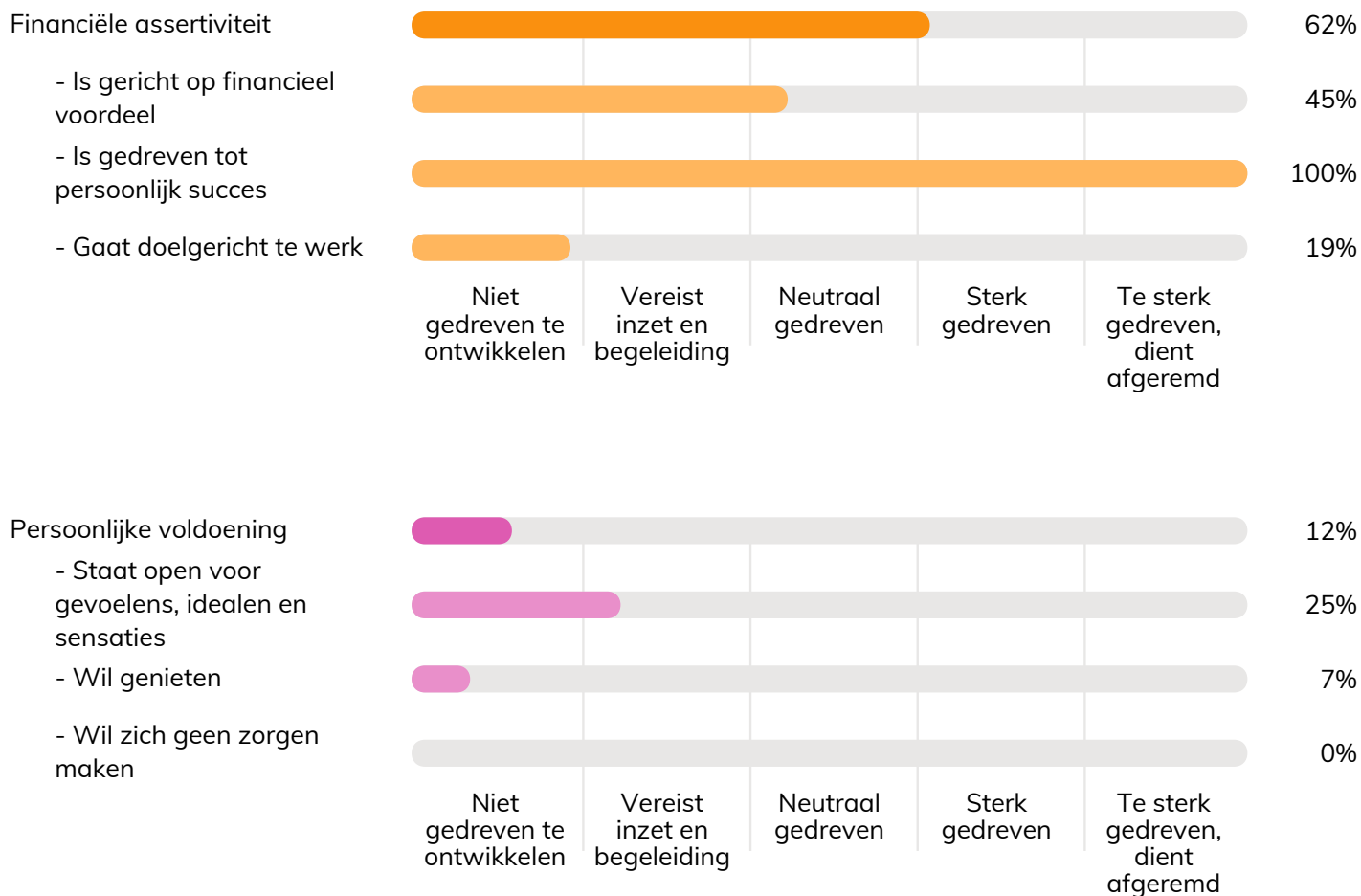
Wanneer uit de uitslag blijkt dat iemand in mindere mate gedreven is tot ontwikkeling, betekent dit niet direct dat iemand zich niet verder *kán* ontwikkelen. Het betekent wel dat het ontwikkelen hiervan meer tijd en energie zou kunnen kosten, omdat het minder aansluit bij de intrinsieke gedrevenheid.

## 2.7.1 Uitslag gedragsmatch









## Tot slot

In deze rapportage hebben wij de resultaten van jouw Mentale APK teruggekoppeld. Je hebt hiermee een beeld gekregen van wat jou drijft, waar voor jou kansen en belemmeringen liggen en waar je misschien rekening mee moet houden. Met deze rapportage bieden wij jou de mogelijkheid om de resultaten later nog eens rustig door te lezen. Anderzijds willen we jou stimuleren om nog eens kritisch te kijken naar jouw gedrag in relatie tot jouw talenten, valkuilen en uitdagingen. Door aandacht te (blijven) besteden aan jouw ontwikkelfactoren, haal je het maximale uit jouw loopbaan.

Ten slotte benadrukken wij dat dit document geen uitspraken doet over wat 'goed' of 'fout' is en niet als een beoordeling of veroordeling gezien moet worden. Het kan vooral dienen als een handvat, zodat je zelf regie kan voeren over jouw toekomst.

Succes!