

Loopbaan Screener



Inleiding

De Loopbaanscreener van TalentLens maakt een koppeling tussen de Loopbaan Inzicht Vragenlijst (LIV) en de Personality for Professionals Inventory (PfPI). Het combineren van de uitkomsten van een interesseltest en een persoonlijkheidsvragenlijst levert belangrijke informatie op voor vraagstukken rondom iemands professionele en persoonlijke ontwikkeling. De Loopbaanscreener brengt de interactie in kaart tussen wat iemand leuk vindt en hoe iemand zich typisch gedraagt.

Dit rapport bestaat uit drie delen.

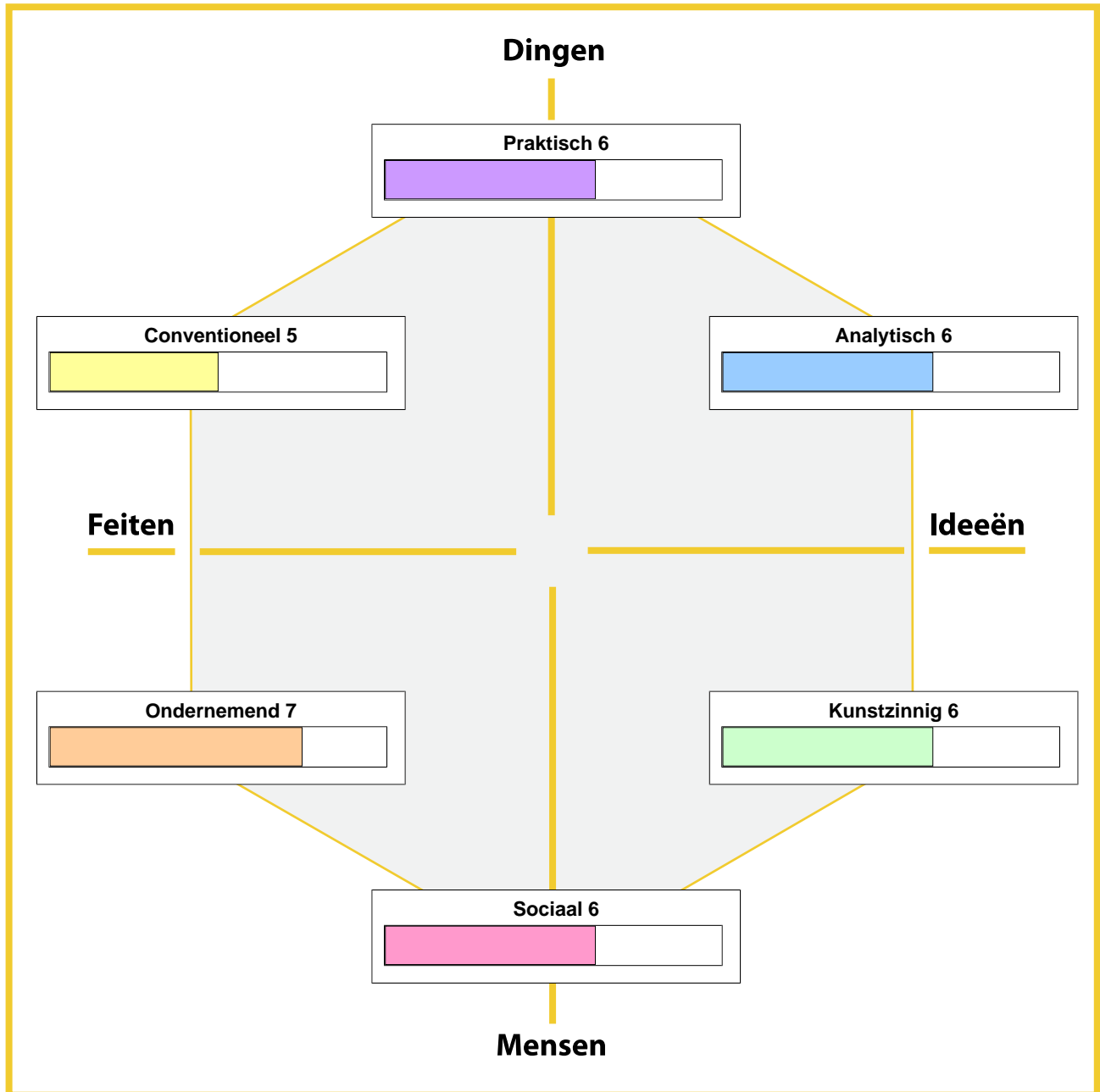
Deel 1 geeft een overzicht van de talenten van mevrouw Sample, waarbij in één figuur de belangrijkste uitkomsten van de LIV en de PfPI worden samengevat. De PAKSOC-zeshoek is gebaseerd op de LIV. De persoonlijkheidseigenschappen komen uit de PfPI. De Loopbaanscreener geeft de belangrijkste sterke punten en zwakke plekken weer.

Deel 2 geeft een overzicht van de 'match' tussen interesse en persoonlijkheid. Van het LIV-profiel worden de interesses getoond die gemiddeld of hoger scoren. Bij ieder PAKSOC-interesseveld 'horen' specifieke persoonlijkheidseigenschappen, die nuttig en relevant zijn voor werkzaamheden in dat interesseveld. De aansluiting tussen interesse en persoonlijkheid kan sterk, matig of slecht zijn.

Deel 3 brengt drie potentieel gebieden in kaart. Dit zijn combinaties van persoonlijkheidseigenschappen die tezamen iets zeggen over iemands groeimogelijkheden op de volgende drie vlakken: 1) algemeen potentieel voor verdere professionele ontwikkeling, 2) potentieel voor leiderschap en 3) potentieel om te leren.

Deel 1

Conventioneel	Praktisch	Analytisch
✗ 9: Creativiteit en innovatiegerichtheid	✗ 6: Sociabiliteit	✓ 9: Creativiteit en innovatiegerichtheid
✗ 12: Openheid voor verandering	✓ 7: Energie	✓ 10: Intellectuele vs actieoriëntatie
✗ 17: Planmatigheid en organisatie	✗ 10: Intellectuele vs actieoriëntatie	✗ 17: Planmatigheid en organisatie
✓ 19: Beheersing		



Ondernemend	Sociaal	Kunstzinnig
✓ 2: Zelfvertrouwen	✓ 5: Enthousiasme	✓ 9: Creativiteit en innovatiegerichtheid
✓ 3: Stressgevoeligheid	✓ 6: Sociabiliteit	✓ 12: Openheid voor verandering
✓ 7: Energie	✓ 13: Competitiviteit	✓ 19: Beheersing
✓ 8: Assertiviteit	✓ 14: Gerichtheid naar anderen	
✓ 13: Competitiviteit	✓ 15: Vertrouwen in anderen	
✗ 17: Planmatigheid & organisatie		
✗ 18: Zelfdiscipline		
✓ 20: Prestatieoriëntatie		

Deel 2

Bij de relevante interessevelden wordt de interactie met de kenmerkende persoonlijkheidseigenschappen weergegeven. De overeenstemming tussen interesse en persoonlijkheid kan sterk, matig of slecht zijn. Hiervoor gebruikt de Loopbaanscreener de etiketten 'Match', 'Check' en 'Do not'.

Match

Als de persoonlijkheidseigenschappen van de cliënt goed aansluiten op het PAKSOC-interesseveld, spreken we van match. Dit betekent dat er een sterke overeenkomst is tussen wat de cliënt leuk vindt en hoe zij zich gewoonlijk gedraagt. Dit betekent dat het absoluut de moeite waard is om dit interessegebied serieus te nemen bij het plannen van de verdere loopbaanontwikkeling. Hier ligt een belangrijke bron van werktevredenheid voor deze cliënt.

Check

Als de persoonlijkheidseigenschappen van de cliënt deels aansluiten op het PAKSOC-interesseveld, spreken we van check. Dit staat voor: 'onderzoek dit verder'. Check betekent dat sommige persoonlijkheidseigenschappen sterk aansluiten bij de interesses, terwijl andere eigenschappen geen sterke overeenkomst hebben, of misschien zelfs contraproductief zijn. Check betekent dat het verstandig is om dit interessegebied bij de overwegingen te betrekken en uit te zoeken waar de overeenstemming precies ligt. Er is een goede kans dat dit interessegebied positieve elementen bevat of serieuze aanknopingspunten voor verdere ontwikkeling biedt.

Do not

We spreken van do not als er niet of nauwelijks overeenstemming is tussen hetgeen iemand interessant vindt en haar typische persoonlijkheidseigenschappen. Een fundamentele mismatch tussen wat iemand leuk vindt en waar zij goed in is, is vaak een bron van onvrede of stress. Het advies in deze categorie is: probeer dit interesseveld te vermijden. En als dat niet mogelijk is: onderzoek in hoeverre de gevolgen van de tegenstrijdige punten kunnen worden verzacht of verminderd. Bij voorbeeld door training of coaching.

Kunstzinnig

Match

Mevrouw Sample beschrijft zichzelf als een creatief en origineel iemand die gevestigde conventies wil uitdagen en vaste routines wil doorbreken. Iemand die niet graag de gebaande paden volgt. Het onbekende schrikt haar niet af en zij geeft graag toe aan een impulsief idee of inval. Mevrouw Sample houdt van afwisseling en is voortdurend alert op mogelijkheden om zaken te veranderen of te vernieuwen. Deze personen gedijen goed in omgevingen die beroep doen op intuïtie en creatieve en artistieke vermogens. Met collega's, leidinggevendenden of cliënten die behoudend zijn, heeft zij waarschijnlijk weinig affiniteit. Mensen die durven afwijken van het voorspelbare en normale, vormen daarentegen juist een bron van inspiratie. Werkomgevingen en takenpakketten die voorspelbaar, sterk gereguleerd en gestructureerd zijn, worden door haar als bekrompen, beperkend en benauwend ervaren.




Sociaal

Match

Mevrouw Sample beschrijft zichzelf als een warm, enthousiast en contactgericht type: een echt 'mensen-mens'. Zij is oprecht geïnteresseerd in anderen, legt vlot contact en kan met allerlei verschillende soorten mensen even goed omgaan. Mevrouw Sample geeft aan vertrouwen te hebben in anderen. Zij is niet competitief ingesteld en past goed in omgevingen waarin zorg voor of instructie aan mensen centraal staat.

Praktisch




Check

	Relevant	Normscore
 6: Sociabiliteit	L-M	8
 7: Energie	M-H	8
 10: Intellectuele vs actieoriëntatie	L-M	9

Mevrouw Sample geeft aan een voorkeur te hebben voor praktisch, hands on en/of buitenwerk, waarbij sociaal contact geen bijzondere rol speelt. Het persoonlijkheidsprofiel laat echter wat eigenschappen zien die hier niet volledig op aansluiten. De scores waar een grijs kruis voor staat, geven de relevante aandachtspunten weer. Als de score op Sociabiliteit hoog is, is het goed om na te gaan of mevrouw Sample het acceptabel zou vinden om weinig contacten te hebben in het werk. Als de score op Energie laag is, is het de vraag in hoeverre zij in is voor fysiek zwaar werk of onregelmatige werktijden. En als de Intellectuele oriëntatie hoog is, bestaat de kans dat zij zich meer thuis voelt in een baan waarin denkwerk een grotere rol speelt.

Analytisch

Check

	Relevant	Normscore
 9: Creativiteit en innovatiegerichtheid	M-H	8
 10: Intellectuele vs actieoriëntatie	M-H	9
 17: Planmatigheid en organisatie	M-H	2

Mevrouw Sample geeft aan een voorkeur te hebben voor intellectueel werk, waarbij analyseren, reflecteren en innovatief denkwerk een grote rol spelen. Het persoonlijkheidsprofiel laat echter wat eigenschappen zien die hier niet volledig op aansluiten. De scores waar een grijs kruis voor staat, geven de relevante aandachtspunten weer. Als de score op Creativiteit en innovatiegerichtheid laag is, geeft mevrouw Sample aan dat zij niet bijzonder creatief of fantasievol is: zij omschrijft zich wel als een denker, maar dus niet per se als een vernieuwend denker. Als de Intellectuele oriëntatie laag is, omschrijft zij zichzelf als een

actiegericht type dat wellicht onvoldoende rust en geduld heeft voor een job met veel denkwerk. Als de score op Planmatigheid en Organisatie laag is, kan dat betekenen dat deze persoon wat ad hoc of chaotisch te werk gaat. De efficiency kan hieronder lijden. Het kan ook betekenen dat haar ongeordende werkwijze weinig vertrouwen inboezemt, waardoor zij haar (op zich goede) ideeën niet verkocht krijgt.

Ondernemend ■

Check

	Relevant	Normscore
✓ 2: Zelfvertrouwen	M-H	7
✓ 3: Stressgevoeligheid	L-M	3
✓ 7: Energie	M-H	8
✓ 8: Assertiviteit	M-H	9
✓ 13: Competitiviteit	M-H	6
✗ 17: Planmatigheid & organisatie	M-H	2
✗ 18: Zelfdiscipline	M-H	2
✓ 20: Prestatieoriëntatie	H	9

Mevrouw Sample geeft aan een aantal persoonlijkheidseigenschappen te hebben die aansluiten op het ondernemende interessetype, maar het persoonlijkheidsprofiel laat ook wat eigenschappen zien die afwijken van het volledig ondernemende profiel. De scores die belemmerend kunnen werken zijn met een grijs kruis aangegeven. Er zijn veel variaties mogelijk, omdat het ondernemende interesseveld heel breed is. We geven hier de meest relevante combinaties weer.

Als Planmatigheid en Zelfdiscipline laag scoren, kan er sprake zijn van heldere einddoelen, maar een chaotische werkwijze. Vaak is dit iets waar de omgeving meer last van heeft dan de persoon zelf. De oplossing ligt meestal in symptoombestrijding, zoals het regelen van secretariële of collegiale ondersteuning. En deels ook in technische oplossingen (zoals nieuwe planners, agenda's en mapjes) die overigens vaak slechts een tijdelijke verbetering geven.

Als Stressgevoeligheid hoog scoort en Energie scoort laag, dan moeten de doelstellingen worden aangepast. Deze scores kunnen veroorzaakt zijn door een recentelijke gebeurtenis, zoals overspannenheid, ziekte of burn-out.

Als Zelfdiscipline en Prestatieoriëntatie laag scoren, is mevrouw Sample waarschijnlijk meer extrinsiek dan intrinsiek gemotiveerd. De deadlines of targets moeten dan vanuit een externe bron komen. Bijvoorbeeld een vraag van een klant, of de dwang van de leidinggevende, of het feit dat de opdracht inhoudelijk bijzonder uitdagend is.

Als Zelfvertrouwen, Assertiviteit en Competitiviteit laag scoren, dan is zij waarschijnlijk het best op haar plek als 'tweede man'. Iemand die graag regelt en organiseert. Iemand die het prettig en leuk vindt om dicht bij de actie te zitten en die uitgedaagd wil worden. Maar dus ook iemand die tegelijkertijd niet zelf de power heeft om eigenhandig het voortouw te nemen of die geen behoefte voelt om op individuele basis de verantwoordelijkheid te dragen. Deze persoon kan omschreven worden als een ondernemende teamplayer.

Conventioneel ■

Check

	Relevant	Normscore
✗ 9: Creativiteit en innovatiegerichtheid	L-M	8
✗ 12: Openheid voor verandering	L-M	9
✗ 17: Planmatigheid en organisatie	M-H	2
✓ 19: Beheersing	M-H	4

Mevrouw Sample geeft aan een aantal persoonlijkheidseigenschappen te hebben die relevant en nuttig zijn om in dit interesseveld te werken, maar haar profiel bevat ook scores die niet sterk aansluiten op het zuivere conventionele menstype. Deze eigenschappen kunnen belemmerend werken en vormen een punt van aandacht. Als Creativiteit en innovatiegerichtheid en/of Openheid voor verandering hoog scoren, dan is mevrouw Sample wel planmatig, beheerst en georganiseerd. Maar zij heeft weinig affiniteit met routinematig werk en mist al snel de afwisseling en uitdaging. Vaak floreren deze personen in een werkomgeving die op orde moet worden gebracht. Maar zodra alles soepel loopt, gaan ze zich vervelen en wordt het tijd voor iets anders.

Als Planmatigheid en organisatie laag scoort, heeft mevrouw Sample van nature geen talent voor efficiency. Zaken worden niet in één keer goed aangepakt of afgemaakt, waardoor 'herstelwerkzaamheden' of aanvullende acties nodig zijn. Dit kost vaak extra tijd en inspanning.

Als Beheersing laag scoort, is zij in de basis wel geordend en gestructureerd. Voor een groot deel past haar persoonlijkheid wel in een werkomgeving met vaste routines, regels en voorspelbaarheid. Maar deze persoon is soms impulsief of ongeconcentreerd. En dat kan fricties opleveren met anderen. En/of het kan leiden tot een verlies aan efficiency.

Deel 3

De Loopbaanscreener kan iemands ontwikkelmogelijkheden op drie verschillende vlakken identificeren: Algemeen potentieel voor verdere professionele ontwikkeling, Leiderschapspotentieel en Leerpotentieel. In hoeverre iemand over ontwikkelpotentieel op deze vlakken beschikt, wordt bepaald door specifieke combinaties van scores uit de persoonlijkheidsvragenlijst PfPI. In principe zijn alle potentieelgebieden bij iedereen aanwezig. Wanneer er sprake is van een unieke combinatie, zodoende dat iemand een zeer sterke score laat zien op een van de potentieel gebieden, dan verschijnt er een geel vinkje voor de tekst van het betreffende potentieel gebied. Wanneer dit vinkje verschijnt, dan betekent dit dat er sprake is van een sterk ontwikkeld potentieel. Wanneer er geen vinkje verschijnt, is het desalniettemin de moeite waard om te onderzoeken aan de hand van de relevante vragen die zijn opgenomen in de tekst, in hoeverre de motivatie voor dit potentieelgebied aanwezig is.

Potentieel voor verdere ontwikkeling

Mensen met dit profiel hebben een set eigenschappen waardoor zij geschikt zijn om effectief gebruik te maken van kansen om zichzelf verder te ontwikkelen. Dit kan informeel, dus door training on the job en door de kunst af te kijken bij goed functionerende professionals in hun omgeving. Maar ook formeel, bijvoorbeeld in een traineeship of development-traject. Ze zijn graag onder de mensen, denken na over hun sterke en minder sterke punten en hebben zelfvertrouwen. Daarbij beschikken ze over de energie, zelfdiscipline en focus om hun doelen te bereiken. Deze mensen zijn gretig en leergierig, kortom: een prima voedingsbodempotential voor verdere ontwikkeling.

Ongeveer 10 procent van de normgroep scoort op een substantieel aantal eigenschappen dermate hoog, dat er gesproken kan worden van een sterke potentie om zich verder te ontwikkelen.

Relevante vragen:

- Hoeveel heeft de cliënt reeds gedaan in termen van opleidingen, na- en bijscholing? Als de cliënt weinig gedaan heeft, is het starten aan een studie, training of opleiding op zich al heel gunstig: 'alles' is leerzaam en passend. Als de cliënt al veel opleidingen en nascholingen heeft gevolgd, is het echter heel belangrijk dat er eerst een plan komt. Een plan met een duidelijke doelstelling. De vragen die daarbij horen zijn: wat beogen we met deze specifieke opleiding? Waarom kiezen we voor juist deze cursus? Wat is de specifieke meerwaarde?
- Wat zijn de ideeën van de cliënt zelf over de best passende opleiding? Het is belangrijk om de cliënt medeverantwoordelijk te maken voor de zoektocht naar en keuzes voor een vervolgtraject.
- Hoeveel tijd en energie heeft de cliënt beschikbaar? Check de praktische haalbaarheid. Hoe georganiseerd is het gezinsleven? Zit de week van de cliënt vol met werkafspraken, bestuursfuncties en sociale verplichtingen? Moet een geliefde hobby een tijdje in de koelkast gezet worden om tijd vrij te maken?
- Wat is de cliënt bereid om zelf te investeren? Mensen die een opleiding uit eigen beurs betalen zijn veel meer gemotiveerd dan mensen die vinden dat de overheid of een werkgever voor de kosten moet opdraaien. Het is altijd zinvol om te controleren hoe veel liefhebberijen, vrije tijd en geld iemand wil opofferen voor een hoger doel.
- Is de cliënt bereid om op de korte termijn minder leuke werkzaamheden te verrichten teneinde als investering voor betere opties op de lange termijn?

AANTEKENINGEN

✓ Potentieel voor leiderschap

Mensen met dit profiel komen door hun geldingsdrang in groepen bovendrijven als voortrekker. Zij krijgen dingen gedaan. Zij hebben het in zich om hun enthousiasme over te brengen op anderen. Zij hebben een krachtige eigen mening, maar staan tegelijkertijd open voor de ideeën van anderen. Naast dit alles hebben mensen met leiderschapspotentieel de drang om de voortgang te bewaken en zijn zij voldoende assertief om mensen op hun verantwoordelijkheden te wijzen.

Ongeveer 25 procent van de normgroep scoort op een substantieel aantal eigenschappen dermate hoog, dat er gesproken kan worden van een sterk ontwikkeld potentieel om leiding te geven.

Relevante vragen:

- Ondersteunt het feitelijke gedrag het schriftelijke profiel? Met andere woorden: straalt de persoonlijke presentatie van de cliënt zelfvertrouwen uit? Hoe komt de cliënt over in termen van overtuigingskracht, overzicht en overwicht?
- Welke ervaring is er met het dragen van verantwoordelijkheid, met het organiseren of leiding geven?
- Wat zijn de ambities van de cliënt op dit vlak?
- Heeft de cliënt een beeld van de nadelen die horen van een leidinggevende positie?

AANTEKENINGEN

Potentieel om te leren

Mensen met dit profiel combineren nieuwsgierigheid en leergierigheid met een bovengemiddelde prestatiemotivatie en focus. Zij zullen daardoor sneller en meer dan anderen nieuwe kennis en vaardigheden oppikken. Mensen met dit profiel studeren doelgericht en gedisciplineerd en laten zich niet snel ontmoedigen door hindernissen of tegenslagen. Daardoor halen zij meer uit reguliere opleidingstrajecten, cursussen of trainingen. Uiteraard moet ook de intellectuele aanleg worden meegenomen.

Ongeveer 25 procent van de normgroep scoort op een substantieel aantal eigenschappen dermate hoog, dat er gesproken kan worden van een sterk ontwikkeld potentieel om te leren.

Relevante vragen:

- Hoeveel opleidingen heeft de cliënt reeds gedaan?
- Op grond waarvan zijn in het verleden de opleidingen gekozen? Voor sommige cliënten is studeren een aangename hobby zonder bijbedoelingen. Voor andere cliënten met dit profiel kan studeren een soort van 'vlucht vooruit' zijn: steeds weer een nieuwe opleiding volgen in de hoop dat daarmee bepaalde problemen op het werk verholpen worden. In die gevallen blijft de oorzaak van de problemen gewoon bestaan.
- Hoe vlot leerde de cliënt in het verleden? Hoe was de studiehouding – regelmatig en planmatig gestudeerd of alles op het laatste moment? Ging het leren gemakkelijk of moest de cliënt er keihard voor werken?

AANTEKENINGEN