



*Persoonlijke rapportage*

PEOPLE IMPROVE PERFORMANCE

# Persoonlijke gegevens

**Naam:** B. Smit

**Loopbaanveld:** Technisch specialisme

**Functie:** Programmeur

**Hoogste afgeronde opleiding:** HBO

Datum: 24 maart 2006

Testnummer: 182.9311

# Inhoudsopgave

## Inleiding

### RESULTATEN

|                                      |          |
|--------------------------------------|----------|
| <b>1. Persoonlijke rapportage</b>    | <b>1</b> |
| <i>Wie ben ik?</i> Persoonlijkheid   | <b>2</b> |
| <i>Wat wil ik?</i> Waarden           | <b>3</b> |
| <i>Wat kan ik?</i> Competenties      | <b>3</b> |
| <b>Samenvatting adviezen</b>         | <b>6</b> |
| <b>Leeswijzer hoofdstukken 2 – 4</b> | <b>7</b> |

### ADVIEZEN

|                                                             |              |
|-------------------------------------------------------------|--------------|
| <b>2. Huidige loopbaanveld</b>                              | <b>9</b>     |
| Huidige loopbaanveld 'Technisch specialisme'                | <b>9-11</b>  |
| <b>3. Best passende andere loopbaanvelden</b>               | <b>12</b>    |
| Best passende loopbaanveld 1 'Marktonderzoek/ontwikkeling'  | <b>12-14</b> |
| Best passende loopbaanveld 2 'Advisering intern'            | <b>15-17</b> |
| <b>4. Minst passende loopbaanvelden</b>                     | <b>18</b>    |
| Minst passende loopbaanveld 1 'Inkoop'                      | <b>18-20</b> |
| Minst passende loopbaanveld 2 'Zelfstandig ondernemerschap' | <b>21-23</b> |
| <b>5. Doorgroeimogelijkheden</b>                            | <b>24</b>    |

### HOE NU VERDER?

|                          |           |
|--------------------------|-----------|
| <b>6. Vervolgstappen</b> | <b>29</b> |
|--------------------------|-----------|

# 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 hoe uw huidige loopbaanveld past bij wie u bent, wat u wilt en wat u kunt. Daarnaast ziet u welke twee andere loopbaanvelden bij u passen. Ook ziet u welke twee loopbaanvelden juist minder goed 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 met betrekking tot competenties.

**1. Uw Persoonlijke rapportage** bevat de volgende onderdelen:

- *Wie ben ik?* geeft een beeld van uw persoonlijkheid.
- *Wat wil ik?* laat zien welke waarden voor u belangrijk zijn om met plezier te kunnen werken.
- *Wat kan ik?* geeft aan welke competenties u goed laat zien en welke competenties u verder zou kunnen ontwikkelen.

**Samenvatting adviezen** geeft u een kort overzicht van de belangrijkste adviezen van de Career Scan. In de **Leeswijzer hoofdstukken 2-4** krijgt u inzicht in de opbouw van deze hoofdstukken.

## 2. Huidige loopbaanveld

Hier ziet u hoe goed de waarden en de competenties die belangrijk zijn om met plezier en succes te kunnen werken in uw huidige loopbaanveld, passen bij wie u bent, wat u wilt en wat u kunt. De uitleg kan u helpen te bepalen waar uw sterke punten en ontwikkelpunten liggen in uw huidige werk.

## 3. Best passende andere loopbaanvelden

Dit onderdeel geeft aan welke twee loopbaanvelden binnen de Career Scan het beste passen bij wie u bent, wat u wilt en wat u kunt, los van uw huidige loopbaanveld. Deze loopbaanvelden passen bij u omdat in deze loopbaanvelden:

- veel van de waarden belangrijk zijn die u zelf ook belangrijk vindt
- de competenties waar u goed in bent of die u gemakkelijk kunt ontwikkelen, dezelfde zijn als die u nodig heeft om met succes te kunnen werken in deze loopbaanvelden.

Dit zijn dan ook loopbaanvelden die aantrekkelijk voor u kunnen zijn wanneer u de overstap zou willen maken naar een ander loopbaanveld.

#### **4. Minst passende loopbaanvelden**

Dit onderdeel geeft aan welke twee loopbaanvelden binnen de Career Scan het minst goed passen bij wie u bent, wat u wilt en wat u kunt. Deze loopbaanvelden passen minder goed bij u omdat in deze loopbaanvelden:

- andere waarden belangrijk zijn dan de waarden die u zelf belangrijk vindt
- de competenties die belangrijk zijn om met succes te kunnen werken in deze loopbaanvelden, minder goed passen bij wie u bent en wat u kunt.

Dit betekent dat u in deze loopbaanvelden waarschijnlijk met minder plezier zult werken en dat het u waarschijnlijk relatief veel tijd en energie zal kosten om hierin met succes te werken. Dit zijn dan ook loopbaanvelden die voor u wellicht minder aantrekkelijk zijn wanneer u de overstap zou willen maken naar een ander loopbaanveld.

**5. Doorgroeimogelijkheden** beschrijft uw sterke en minder sterke punten met betrekking tot het functioneren in of doorgroeien naar een hoger niveau binnen een loopbaanveld.

**6. In Vervolgstappen** kunt u lezen welke verdere acties u kunt ondernemen en krijgt u antwoord op een aantal vragen die u kunt hebben na het lezen van deze rapportage. Ook vindt u hier een actieplan, waarin u uw persoonlijke loopbaandoelen en bijbehorende activiteiten kunt vastleggen.

U kunt de rapportage gebruiken om zelf verdere stappen te ondernemen. Maak een afspraak met degene binnen uw organisatie bij wie u de Career Scan heeft aangevraagd, om een gesprek te voeren over de resultaten en eventuele volgende stappen. Ook kunt u de uitkomsten uiteraard bespreken met uw leidinggevende en collega's die u goed kennen of met uw partner, vrienden of familieleden.

# 1. Persoonlijke rapportage

## Wie ben ik?

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. De donkere vakken zijn van toepassing op u.

## Wie ben ik?

| <b>Instabiliteit</b>                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Instabiliteit zegt iets over hoe u reageert op stress, hoe sterk u zich laat beïnvloeden door dingen die in uw omgeving gebeuren en zich deze aantrekt.                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| U blijft meestal kalm en zelfverzekerd, ook als u lang hard moet werken of als dingen tegen zitten. Verder laat u niet snel merken welke gevoelens er in u omgaan. Hierdoor maakt u vaak een ontspannen indruk, maar kunt u ook wat koel overkomen. | Meestal bent u kalm. Wel kunt u zich geraakt voelen als dingen tegen zitten of als u kritiek krijgt. U heeft dan even tijd nodig om hier mee om te gaan, maar weet daarna vaak wel weer snel verder te gaan met uw werk. | U heeft een sterk verantwoordelijkheidsgevoel en voelt zich betrokken bij uw werk. Hierdoor reageert u vaak snel op situaties, maar kunt u zich kritiek en dingen die mis gaan ook sterk aantrekken. U voelt zich hier niet prettig onder en het kan u veel tijd kosten om zich hiervan te herstellen. |

| <b>Extraversie</b>                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Extraversie zegt iets over hoe prettig u het vindt om veel contact te hebben met andere mensen en in de belangstelling te staan. Ook zegt extraversie iets over hoe gemakkelijk u zegt wat u voelt.                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                    |
| U vindt het fijner om alleen te werken dan om nauw samen te werken met andere mensen. U blijft het liefste wat op de achtergrond en bent meestal vrij rustig en serieus. U kunt over het algemeen goed een tijdlang met volle aandacht werken aan een taak. | U vindt het prettig om soms samen te werken met andere mensen, maar wisselt dit graag af met tijden waarop u alleen werkt. U voelt zich meestal op uw gemak in een groep. U bent dan soms aan het woord, maar trekt niet steeds de aandacht naar zich toe. | U vindt het prettig om veel contact te hebben met andere mensen. U zegt gemakkelijk wat u denkt. In een groep bent u vaak aan het woord en trekt u snel de aandacht naar zich toe. |

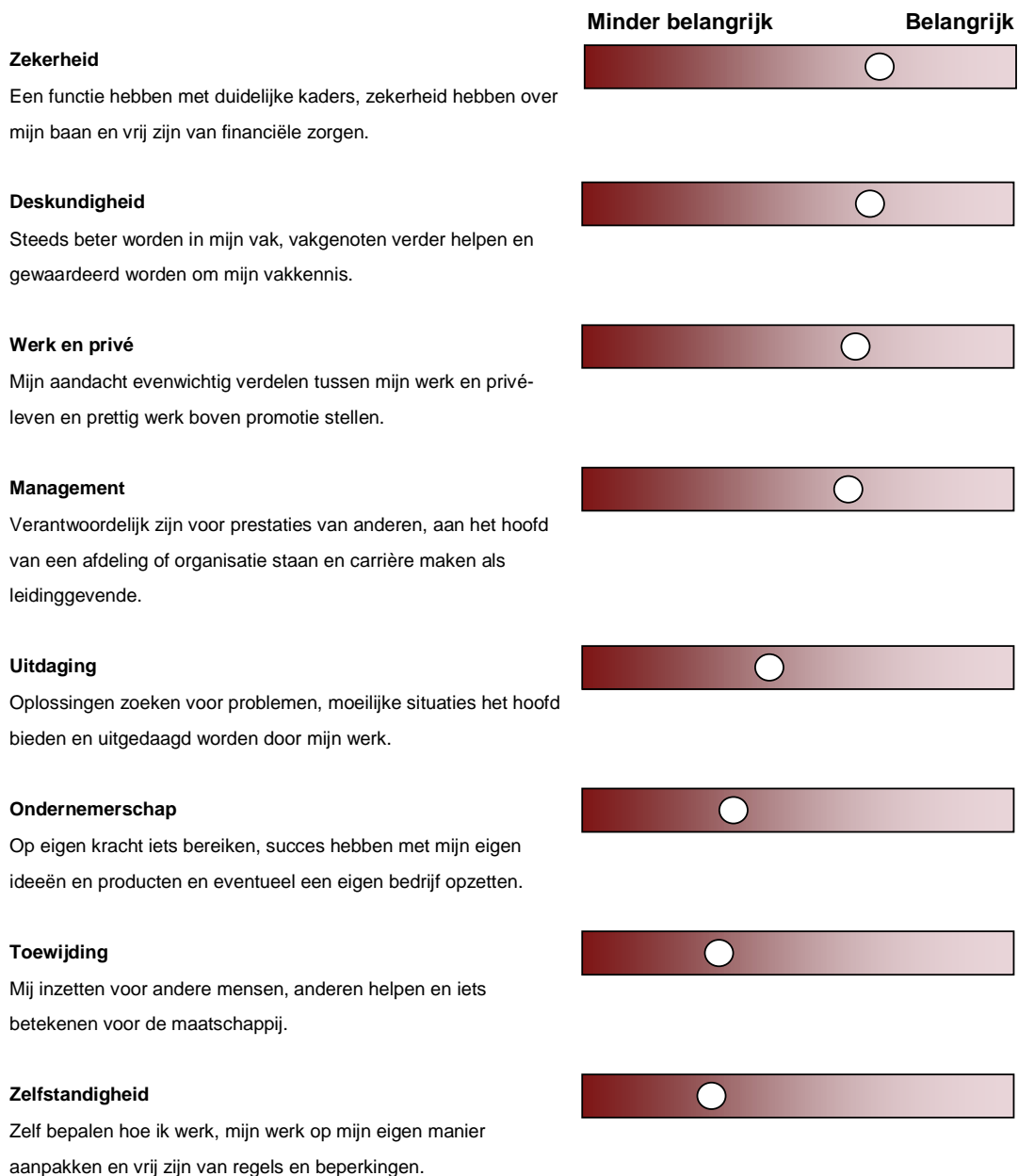
| <b>Openstaan</b>                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Openstaan zegt iets over hoeveel behoefte u heeft aan veranderingen en nieuwe ervaringen.                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| U houdt van zekerheid en neemt liever geen risico's. U bent een praktisch iemand. Meestal vindt u het prettiger om bezig te kunnen zijn met werkzaamheden die u kent dan met iets heel nieuws. Hierdoor maakt u vaak eerder een behoudende dan een vernieuwende indruk. | U bent vrij praktisch en vindt het prima om bezig te zijn met werkzaamheden die u kent. Toch wilt u soms ook wel eens iets nieuws uitproberen. U bent niet iemand die zelf steeds nieuwe ideeën bedenkt, maar als u een goed idee tegenkomt, doet u hier meestal wel iets mee. | U houdt van afwisseling. Als u lang hetzelfde werk moet doen, verveelt u zich gauw. U denkt graag na over de toekomst en komt vaak met nieuwe ideeën. Nieuwe kansen grijpt u meestal snel aan. Anderen vinden u vaak ondernemend, maar soms ook minder praktisch. |

| <b>Aanpassen</b>                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Aanpassen zegt iets over hoeveel rekening u houdt met de meningen en wensen van andere mensen en uw eigen behoeften hiervoor opzij zet.                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Vaak heeft u een duidelijke eigen mening en uit u deze ook gemakkelijk. U houdt meestal vrij sterk vast aan uw eigen ideeën en doelen en past deze niet snel aan die van andere mensen. U gaat kritiek en conflicten niet uit de weg. | U komt op voor uw eigen mening en doelen, maar houdt meestal ook rekening met de ideeën van andere mensen. Afhankelijk van de situatie stelt u uw eigen belang of juist het groepsbelang meer op de eerste plaats. | U heeft veel interesse in de meningen en ideeën van anderen en houdt hier vaak veel rekening mee. U wilt anderen graag helpen en tegemoet komen. U zegt niet altijd hoe u zelf ergens over denkt en zet uw eigen belang gemakkelijk opzij voor het groepsbelang. |

| <b>Consciëntieusheid</b>                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Consciëntieusheid zegt iets over hoe doelgericht en gestructureerd u werkt.                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| U werkt vooral spontaan. Vaak bent u met veel dingen tegelijk bezig en schakelt u gemakkelijk tussen verschillende werkzaamheden. U bent flexibel, maar vaak minder doelgericht en geordend in uw manier van werken. U laat zich gemakkelijk afleiden. | Soms werkt u doelgericht, soms bent u juist meer spontaan in uw manier van werken. U stelt zichzelf bepaalde doelen, maar kunt soms ook afwijken van de plannen die u heeft gemaakt om aan de slag te gaan met andere werkzaamheden. | U werkt gericht en vastberaden toe naar de doelen die u voor ogen heeft. U bereidt zich vaak goed voor voordat u ergens aan begint en wilt datgene wat u doet graag zo goed mogelijk doen. Over het algemeen werkt u graag eerst de ene taak af voordat u aan iets anders begint. |

## 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.



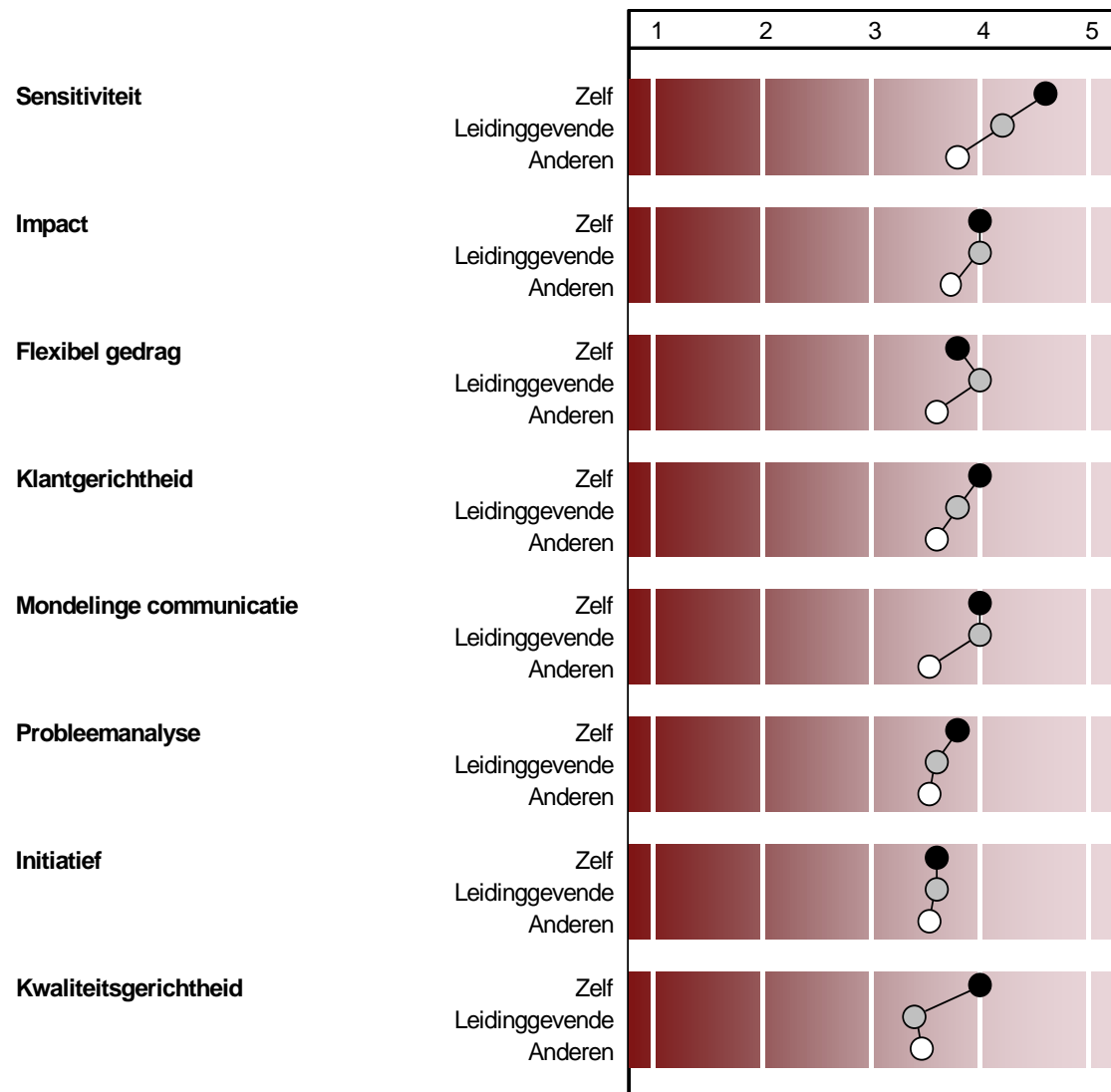


## Wat kan ik?

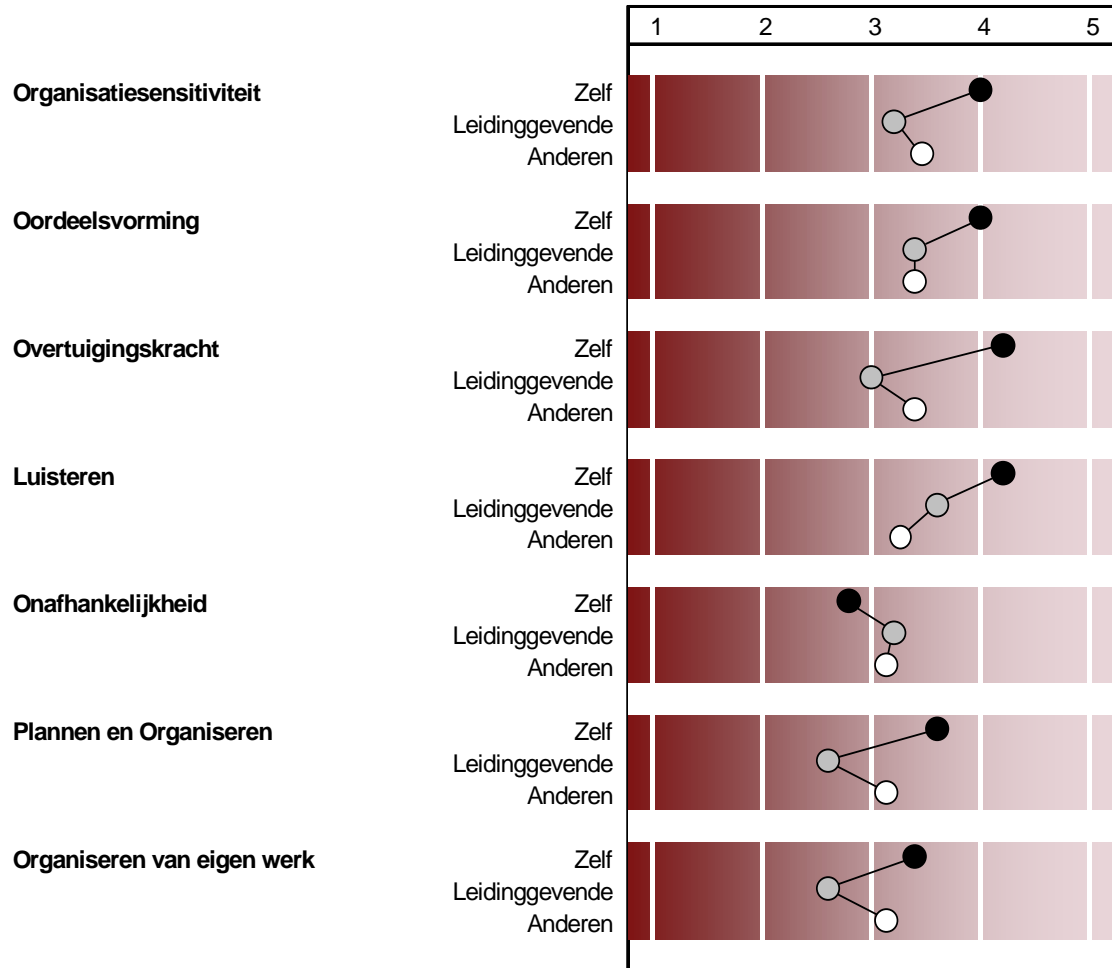
*Wat kan ik?* gaat over uw competenties. Een competentie beschrijft gedrag dat belangrijk is om met succes op een bepaald gebied resultaten te kunnen behalen. In de vragenlijst 'Wat kan ik?' heeft u uw eigen mening gegeven over het gedrag dat u in uw werk laat zien. Ook heeft u de mogelijkheid gehad om uw leidinggevende en anderen in uw werkomgeving (klanten, collega's, 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 beste heeft laten zien in uw werk staat bovenaan. De competentie die u het minst goed heeft laten zien, staat onderaan. De definities van de competenties vindt u in de Career Scan.

## Competenties



## Competenties (vervolg)



## Samenvatting adviezen

De informatie over wie u bent, wat u wilt en wat u kunt (ofwel uw persoonlijkheid, waarden en competenties), vormt de basis voor de verdere inhoud van deze rapportage. Op basis hiervan krijgt u in de volgende hoofdstukken een aantal adviezen. Deze adviezen hebben betrekking op uw huidige loopbaanveld, op andere loopbaanvelden die bij u passen en op loopbaanvelden die juist minder goed bij u passen. Hieronder ziet u een samenvatting van de belangrijkste adviezen van de Career Scan.

### Huidige loopbaanveld

Hieronder ziet u hoe uw huidige loopbaanveld past bij wie u bent, wat u wilt en wat u kunt. In hoofdstuk 2 kunt u meer lezen over de interpretatie van deze passendheid. Passendheid:



### Best passende andere loopbaanvelden

Van alle loopbaanvelden in de Career Scan passen de twee onderstaande loopbaanvelden het beste bij wie u bent, wat u wilt en wat u kunt, los van uw huidige loopbaanveld. In hoofdstuk 3 wordt deze passendheid nader toegelicht. Passendheid:



### Minst passende loopbaanvelden

De twee onderstaande loopbaanvelden sluiten het minst goed aan bij wie u bent, wat u wilt en wat u kunt. De passendheid van deze loopbaanvelden wordt nader toegelicht in hoofdstuk 4. Passendheid:



## Leeswijzer hoofdstukken 2–4

In de hoofdstukken 2, 3 en 4 ziet u respectievelijk:

- hoe uw huidige loopbaanveld past bij wie u bent, wat u wilt en wat u kunt
- welke twee andere loopbaanvelden het beste bij u passen
- welke twee loopbaanvelden het minst goed bij u passen.

Elk van deze hoofdstukken is op dezelfde manier opgebouwd, namelijk als volgt:

### Passendheid

Eerst krijgt u onder 'Passendheid' informatie over de mate waarin een loopbaanveld past bij wie u bent, wat u wilt en wat u kunt. Deze passendheid kan variëren van 'enigszins' via 'voldoende' tot 'goed'. De basis voor deze passendheid ligt in de mate waarin de combinatie van waarden en competenties die van belang zijn om met plezier en succes te kunnen werken in het betreffende loopbaanveld, aansluiten bij uw persoonlijke wensen en kwaliteiten.

### Uw waarden

Onder 'Uw waarden' ziet u in hoeverre de kenmerkende waarden van een loopbaanveld, overeenkomen met de waarden die u zelf belangrijk vindt. Voor elk loopbaanveld is een beperkt aantal kenmerkende waarden aan te wijzen dat van belang is om met *plezier* te kunnen werken in dit loopbaanveld. Hoe belangrijker u de waarden vindt die bij een loopbaanveld horen, met hoe meer plezier u hier doorgaans in zult werken.

### Uw competenties

Het gedeelte 'Uw competenties' geeft weer hoe de kenmerkende competenties van een loopbaanveld, passen bij wat u kunt en wie u bent. Competenties bepalen de mate van *succes* waarmee u werkt of zult werken in een loopbaanveld. Op de volgende pagina wordt nader toegelicht hoe u de passendheid van de competenties kunt interpreteren.

### Kennis en werkervaring

'Kennis en werkervaring' bevat informatie over de vakgebieden waarvan kennis en werkervaring gewenst kan zijn voor het werken in een bepaald loopbaanveld.

## Uw competenties: algemene uitleg

Uw scores op de competenties (zie pagina's 4 en 5) geven antwoord op de vraag *Wat kan ik?*. Dit betreft gedrag dat u op dit moment laat zien. Uw scores op de persoonlijkheidseigenschappen (zie pagina 2) geven antwoord op de vraag *Wie ben ik?*. Uw persoonlijkheid bepaalt hoe gemakkelijk u nieuw gedrag kunt aanleren.

Door *Wat kan ik?* en *Wie ben ik?* te combineren, krijgt u goed zicht op de sterke en minder sterke punten in uw gedrag en het gemak waarmee u nieuw gedrag kunt aanleren.

Als er voor een competentie informatie is over *Wie ben ik?* en over *Wat kan ik?*, dan ziet u voor deze competentie de volgende figuur met vier vlakken:



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

**Doe hier uw voordeel mee:** U laat deze competentie goed zien in uw werk en deze past ook goed bij uw persoonlijkheid. Dit is dan ook echt één van uw sterke punten. Zet deze competentie in waar u kunt in uw loopbaan.

**Doe dit liever niet:** U laat deze competentie minder goed zien in uw werk. Ook past deze minder goed bij uw persoonlijkheid. U zou deze competentie wel kunnen ontwikkelen, maar dit zal u zeker veel tijd en energie kosten. Ook zal dit waarschijnlijk altijd een aandachtspunt blijven. Steek hier dan ook niet te veel energie in, maar laat u hierin ondersteunen.

**Doe iets met de ontwikkeltips:** U laat deze competentie minder goed 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 in stap 7 van de Career Scan om te lezen hoe u deze competentie kunt ontwikkelen.

Als er voor een competentie alleen informatie is over *Wie ben ik?* en niet over *Wat kan ik?*, dan ziet u voor deze competentie deze figuur met twee vlakken:



**Blijf hierop letten:** Er is geen informatie over hoe goed u deze competentie laat zien in uw werk (*Wat kan ik?*). Wel is bekend dat deze minder goed past bij uw persoonlijkheid (*Wie ben ik?*). Wellicht laat u deze competentie nu al zien. Zo ja: laat deze niet te vaak zien, maar wissel deze af met ander gedrag. Zo nee, dan zal het u waarschijnlijk veel tijd en energie kosten om deze te ontwikkelen en zal dit waarschijnlijk altijd een aandachtspunt blijven. Als u hier energie in wilt steken, laat u hier dan in ondersteunen.

**Kijk naar de ontwikkeltips:** Er is geen informatie over hoe goed u deze gedrags-competentie laat zien in uw werk. Wel is bekend dat deze goed past bij uw persoonlijkheid. U zult deze competentie waarschijnlijk gemakkelijk kunnen laten zien of verder ontwikkelen. Raadpleeg de ontwikkeltips in stap 7 van de Career Scan om te lezen hoe u deze competentie zou kunnen ontwikkelen.

## 2. Huidige loopbaanveld

### Huidige loopbaanveld ‘Technisch specialisme’

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



Personen die in dit loopbaanveld werken, vervaardigen producten of constructies vanuit een technologisch specialisme. Voorbeeldfuncties zijn: programmeur, technisch tekenaar en architect.

### ‘Technisch specialisme’: uw waarden

Voor elk loopbaanveld is een beperkt aantal kenmerkende waarden van belang om met plezier te kunnen werken in dit loopbaanveld. Hoe belangrijker u de waarden vindt die bij een loopbaanveld horen, met hoe meer plezier u hier doorgaans in werkt.

Hieronder ziet u hoe belangrijk de twee kenmerkende waarden van uw huidige loopbaanveld voor u zijn.



Het belang dat u hecht aan deze waarden past voldoende bij het belang van deze waarden voor uw huidige loopbaanveld. Dit betekent dat u waarschijnlijk met voldoende plezier werkt in uw huidige loopbaanveld.

## Huidige loopbaanveld

### ‘Technisch specialisme’: uw competenties

Hieronder ziet u hoe de basiscompetenties die belangrijk zijn om met succes in uw huidige loopbaanveld te kunnen werken, passen bij wat u kunt en wie u bent. Uw sterkste competentie wordt als eerste genoemd, uw minst sterke als laatste.

#### Probleemanalyse



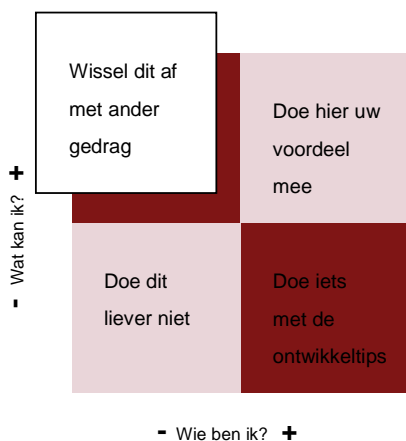
Deze competentie is één van uw sterke punten. Ten eerste laat u deze competentie goed zien in uw werk. Daarnaast kan iemand deze competentie gemakkelijk inzetten of ontwikkelen wanneer hij graag nieuwe ideeën en plannen onderzoekt en zich graag bezighoudt met ingewikkelde problemen. Het merendeel van deze aspecten past ook goed bij uw persoonlijkheid. Zet deze competentie daarom in waar u kunt in uw loopbaan.

#### Flexibel gedrag



Deze competentie is één van uw sterke punten. Ten eerste laat u deze competentie goed zien in uw werk. Daarnaast kan iemand deze competentie gemakkelijk inzetten of ontwikkelen wanneer hij oog heeft voor de reacties van anderen, graag nieuwe aanpakken verzint en zonder moeite een gekozen aanpak verandert. Het merendeel van deze aspecten past ook goed bij uw persoonlijkheid. Zet deze competentie daarom in waar u kunt in uw loopbaan.

#### Mondelinge communicatie



Gezien uw persoonlijkheid zal het u veel energie kosten als u deze competentie vaak moet laten zien, ook al laat u deze op zich goed zien in uw werk. Iemand kan deze competentie namelijk alleen maar gemakkelijk inzetten of ontwikkelen wanneer hij nieuwsgierig is naar het werk en de ideeën van anderen en met hen deelt wat hij zelf denkt en voelt. Het merendeel van deze aspecten past echter niet zo goed bij uw persoonlijkheid. Doe dan ook niet de hele dag een beroep op deze competentie, maar wissel deze af met ander gedrag.

## Huidige loopbaanveld

### Kwaliteitsgerichtheid



Als u deze competentie zou willen ontwikkelen, zal dit u waarschijnlijk veel tijd en energie kosten. Ten eerste laat u deze competentie niet zo goed zien in uw werk. Bovendien kan iemand deze competentie alleen maar gemakkelijk inzetten of ontwikkelen wanneer hij doelgericht werkt, dit aan anderen laat merken en de draad vaak snel weer weet op te pakken na een tegenslag. Het merendeel van deze aspecten past echter niet zo goed bij uw persoonlijkheid. Daarom zal deze competentie waarschijnlijk altijd een aandachtspunt blijven. Steek hier dan ook niet te veel energie in, maar laat u hierin ondersteunen.

### Oordeelsvorming



Als u deze competentie zou willen ontwikkelen, zal dit u waarschijnlijk veel tijd en energie kosten. Ten eerste laat u deze competentie niet zo goed zien in uw werk. Bovendien kan iemand deze competentie alleen maar gemakkelijk inzetten of ontwikkelen wanneer hij verschillende ideeën en plannen op een zorgvuldige manier tegen elkaar afweegt en dan duidelijk tegen anderen zegt wat hij daarvan vindt. Het merendeel van deze aspecten past echter niet zo goed bij uw persoonlijkheid. Daarom zal deze competentie waarschijnlijk altijd een aandachtspunt blijven. Steek hier dan ook niet te veel energie in, maar laat u hierin ondersteunen.

## ‘Technisch specialisme’: kennis en werkervaring

Naast het beheersen van competenties is het ook belangrijk om voldoende kennis en ervaring te hebben met betrekking tot die vakgebieden die van belang zijn voor een loopbaanveld. Binnen uw huidige loopbaanveld kan kennis en ervaring ten aanzien van de volgende vakgebieden gewenst zijn:

- Ontwerp- en constructietechniek
- ICT

In hoofdstuk 5 kunt u meer lezen over uw doorgroeimogelijkheden binnen uw huidige loopbaanveld. Uw doorgroeimogelijkheden hebben betrekking op het met succes kunnen functioneren in of doorgroeien naar een hoger niveau binnen een loopbaanveld.



## 3. Best passende andere loopbaanvelden

### Best passende loopbaanveld 1 'Marktonderzoek/ontwikkeling'

Van alle loopbaanvelden binnen de Career Scan is het onderstaande 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. Hieronder ziet u hoe dit loopbaanveld bij u past.



Personen die in dit loopbaanveld werken, onderzoeken, ontwikkelen en realiseren product/markt combinaties. Voorbeeldfuncties: zijn marketeer, marketing manager en medewerker marketing.

#### 'Marktonderzoek/ontwikkeling': uw waarden

Hieronder ziet u hoe belangrijk de twee kenmerkende waarden van dit loopbaanveld voor u zijn.



Het belang dat u hecht aan deze waarden past voldoende bij het belang van deze waarden voor de loopbaanveld 'Marktonderzoek/ontwikkeling'. Dit betekent dat u waarschijnlijk met voldoende plezier zult kunnen werken in dit loopbaanveld.

## Best passende loopbaanveld 1

### 'Marktonderzoek/ontwikkeling': uw competenties

Hieronder ziet u hoe u in deze Career Scan naar voren bent gekomen op de vijf basiscompetenties van dit loopbaanveld. Uw sterkste competentie wordt als eerste genoemd, uw minst sterke competentie als laatste.

#### Probleemanalyse



Deze competentie is één van uw sterke punten. Ten eerste laat u deze competentie goed zien in uw werk. Daarnaast kan iemand deze competentie gemakkelijk inzetten of ontwikkelen wanneer hij graag nieuwe ideeën en plannen onderzoekt en zich graag bezighoudt met ingewikkelde problemen. Het merendeel van deze aspecten past ook goed bij uw persoonlijkheid. Zet deze competentie daarom in waar u kunt in uw loopbaan.

#### Initiatief



Deze competentie is één van uw sterke punten. Ten eerste laat u deze competentie goed zien in uw werk. Daarnaast kan iemand deze competentie gemakkelijk inzetten of ontwikkelen wanneer hij graag samenwerkt met andere mensen, niet afwacht en hen zonder omwegen zijn nieuwe ideeën meedeelt. Het merendeel van deze aspecten past ook goed bij uw persoonlijkheid. Zet deze competentie daarom in waar u kunt in uw loopbaan.

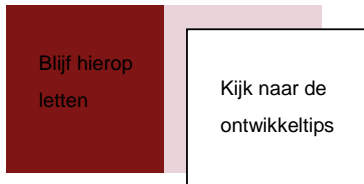
#### Creativiteit



Deze competentie zult u waarschijnlijk gemakkelijk kunnen laten zien of verder ontwikkelen. Iemand kan deze competentie namelijk gemakkelijk inzetten of ontwikkelen wanneer hij nieuwsgierig is, graag bezig is met verschillende dingen en graag nieuwe ideeën bedenkt. Het merendeel van deze aspecten past ook goed bij uw persoonlijkheid. Het is echter niet bekend hoe goed u deze competentie laat zien in uw werk. Ga daarom na of u deze competentie nu al goed laat zien. Zo nee: raadpleeg de ontwikkeltips in stap 7 van de Career Scan om te lezen hoe u deze competentie zou kunnen ontwikkelen.

## Best passende loopbaanveld 1

### Mondelinge presentatie



- Wie ben ik? +

Deze competentie zult u waarschijnlijk gemakkelijk kunnen laten zien of verder ontwikkelen. Iemand kan deze competentie namelijk gemakkelijk inzetten of ontwikkelen wanneer hij zich goed voelt in het middelpunt van de belangstelling en zonder reserves met anderen praat over wat hen beweegt. Het merendeel van deze aspecten past ook goed bij uw persoonlijkheid. Het is echter niet bekend hoe goed u deze competentie laat zien in uw werk. Ga daarom na of u deze competentie nu al goed laat zien. Zo nee: raadpleeg de ontwikkeltips in stap 7 van de Career Scan om te lezen hoe u deze competentie zou kunnen ontwikkelen.

### Marktgerichtheid



- Wie ben ik? +

Iemand kan deze competentie alleen maar gemakkelijk inzetten of ontwikkelen wanneer hij doelgericht zoekt naar nieuwe mogelijkheden en kansen en anderen hiervan op de hoogte brengt. Echter, het merendeel van deze aspecten past niet zo goed bij uw persoonlijkheid. Verder is niet bekend hoe goed u deze competentie laat zien in uw werk. Ga daarom na of u deze competentie nu al goed laat zien in uw werk. Zo ja: doe dit niet te vaak, maar wissel dit af met ander gedrag. Zo nee, dan zal het u waarschijnlijk veel tijd en energie kosten om deze competentie te ontwikkelen en zal dit waarschijnlijk altijd een aandachtspunt blijven. Als u hier energie in wilt steken, laat u hier dan in ondersteunen.

### 'Marktonderzoek/ontwikkeling': kennis en werkervaring

Binnen het loopbaanveld 'Marktonderzoek/ontwikkeling' kan kennis en ervaring met betrekking tot de volgende vakgebieden gewenst zijn:

- Marketing & Sales
- Communicatie en media
- ICT
- Design en vormgeving

Verder kunt u in hoofdstuk 5 meer lezen over uw kennis en werkervaring in relatie tot uw doorgroeimogelijkheden.

## Best passende loopbaanveld 2 'Advisering intern'

Het onderstaande loopbaanveld is het tweede andere loopbaanveld dat goed past bij wie u bent, wat u wilt en wat u kunt. Hieronder ziet u hoe dit loopbaanveld bij u past.



Personen die in dit loopbaanveld werken, adviseren vanuit een vakspecialistische discipline in dienst van een organisatie. Voorbeeldfuncties zijn: beleidsmedewerker, HR-adviseur en juridisch stafmedewerker.

### 'Advisering intern': uw waarden

Hieronder ziet u hoe belangrijk de twee kenmerkende waarden van dit loopbaanveld voor u zijn.



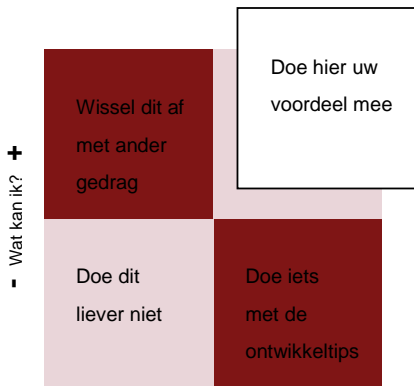
Het belang dat u hecht aan deze waarden past voldoende bij het belang van deze waarden voor de loopbaanveld 'Advisering intern'. Dit betekent dat u waarschijnlijk met voldoende plezier zult kunnen werken in dit loopbaanveld.

## Best passende loopbaanveld 2

### 'Advisering intern' : uw competenties

Hieronder ziet u hoe u in deze Career Scan naar voren bent gekomen op de vijf basiscompetenties van dit loopbaanveld. Uw sterkste competentie wordt als eerste genoemd, uw minst sterke competentie als laatste.

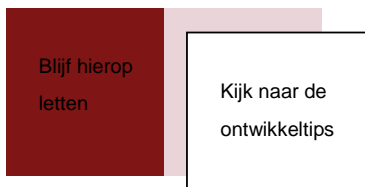
#### Probleemanalyse



Deze competentie is één van uw sterke punten. Ten eerste laat u deze competentie goed zien in uw werk. Daarnaast kan iemand deze competentie gemakkelijk inzetten of ontwikkelen wanneer hij graag nieuwe ideeën en plannen onderzoekt en zich graag bezighoudt met ingewikkelde problemen. Het merendeel van deze aspecten past ook goed bij uw persoonlijkheid. Zet deze competentie daarom in waar u kunt in uw loopbaan.

- Wie ben ik? +

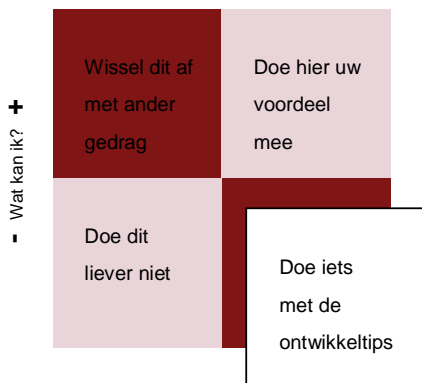
#### Samenwerken



Deze competentie zult u waarschijnlijk gemakkelijk kunnen laten zien of verder ontwikkelen. Iemand kan deze competentie namelijk gemakkelijk inzetten of ontwikkelen wanneer hij graag contact heeft met anderen en gemakkelijk en vanzelfsprekend zoekt naar de samenhang tussen zijn eigen resultaten en die van anderen. Het merendeel van deze aspecten past ook goed bij uw persoonlijkheid. Het is echter niet bekend hoe goed u deze competentie laat zien in uw werk. Ga daarom na of u deze competentie nu al goed laat zien. Zo nee: raadpleeg de ontwikkeltips in stap 7 van de Career Scan om te lezen hoe u deze competentie zou kunnen ontwikkelen.

- Wie ben ik? +

#### Overtuigingskracht



U kunt deze competentie waarschijnlijk gemakkelijk ontwikkelen, hoewel u deze niet zo goed laat zien in uw werk. Iemand kan deze competentie namelijk gemakkelijk inzetten of ontwikkelen wanneer hij gemakkelijk geneigd is om met anderen te delen welke voordelen hij ziet in voorstellen en plannen en wat dat voor hemzelf en voor anderen betekent. Het merendeel van deze aspecten past goed bij uw persoonlijkheid. Doe daarom iets met de ontwikkeltips: zie stap 7 Career Scan. Ontwikkeltips:

- Benoem de voordelen die uw voorstellen voor de ander hebben of geef waar mogelijk het gezamenlijk belang aan.
- Breng uw argumenten met enthousiasme over, om deze los van de inhoud meer kracht bij te zetten.

- Wie ben ik? +

## Best passende loopbaanveld 2

### Organisatiesensitiviteit



U kunt deze competentie waarschijnlijk gemakkelijk ontwikkelen, hoewel u deze niet zo goed laat zien in uw werk. Iemand kan deze competentie namelijk gemakkelijk inzetten of ontwikkelen wanneer hij genuanceerd is in zijn doen en laten en bij beslissingen steeds een goed evenwicht bewaart tussen het bewaken van zijn eigen belangen en die van anderen. Het merendeel van deze aspecten past goed bij uw persoonlijkheid. Doe daarom iets met de ontwikkeltips: zie stap 7 Career Scan. Ontwikkeltips:

- Blijf op de hoogte van wat er binnen uw organisatie gebeurt en welke zaken gevoelig liggen bij welke organisatieonderdelen.
- Zorg dat u beslissingen goed communiceert en houdt hierbij rekening met het mogelijke effect hiervan op andere organisatieonderdelen.

### Oordeelsvorming



Als u deze competentie zou willen ontwikkelen, zal dit u waarschijnlijk veel tijd en energie kosten. Ten eerste laat u deze competentie niet zo goed zien in uw werk. Bovendien kan iemand deze competentie alleen maar gemakkelijk inzetten of ontwikkelen wanneer hij verschillende ideeën en plannen op een zorgvuldige manier tegen elkaar afweegt en dan duidelijk tegen anderen zegt wat hij daarvan vindt. Het merendeel van deze aspecten past echter niet zo goed bij uw persoonlijkheid. Daarom zal deze competentie waarschijnlijk altijd een aandachtspunt blijven. Steek hier dan ook niet te veel energie in, maar laat u hierin ondersteunen.

## ‘Advisering intern’: kennis en werkervaring

Binnen het loopbaanveld ‘Advisering intern’ kan kennis en ervaring met betrekking tot de volgende vakgebieden gewenst zijn:

- Management & organisatie
- Economie, accountancy en financiën
- Personeel en organisatie
- Training en opleiding
- Communicatie en media
- ICT

Verder kunt u in hoofdstuk 5 meer lezen over uw kennis en werkervaring in relatie tot uw doorgroeimogelijkheden.

## 4. Minst passende loopbaanvelden

### Minst passende loopbaanveld 1: 'Inkoop'

Van alle loopbaanvelden binnen de Career Scan is het onderstaande loopbaanveld één van de loopbaanvelden die het minst goed passen bij wie u bent, wat u wilt en wat u kunt. Hieronder ziet u hoe dit loopbaanveld bij u past.



Personen die in dit loopbaanveld werken, zijn verantwoordelijk voor het verantwoord inkopen van diensten en producten ten behoeve van een organisatie. Voorbeeldfuncties zijn: inkoop, inkoopmanager en medewerker inkoop.

### 'Inkoop': uw waarden

Hieronder ziet u hoe belangrijk de twee kenmerkende waarden van dit loopbaanveld voor u zijn.



Het belang dat u hecht aan deze waarden past enigszins bij het belang van deze waarden voor de loopbaanveld 'Inkoop'. Dit betekent dat u waarschijnlijk met weinig plezier zult kunnen werken in dit loopbaanveld.

## Minst passende loopbaanveld 1

### 'Inkoop' : uw competenties

Hieronder ziet u hoe u in deze Career Scan naar voren bent gekomen op de vijf basiscompetenties van dit loopbaanveld. Uw sterkste competentie wordt als eerste genoemd, uw minst sterke competentie als laatste.

#### Onderhandelen



- Wie ben ik? +

Iemand kan deze competentie alleen maar gemakkelijk inzetten of ontwikkelen wanneer hij gemakkelijk de eigen mening uit, actief zoekt naar gemeenschappelijke belangen en niet snel van zijn stuk raakt bij tegengas. Echter, het merendeel van deze aspecten past niet zo goed bij uw persoonlijkheid. Verder is niet bekend hoe goed u deze competentie laat zien in uw werk. Ga daarom na of u deze competentie nu al goed laat zien in uw werk. Zo ja: doe dit niet te vaak, maar wissel dit af met ander gedrag. Zo nee, dan zal het u waarschijnlijk veel tijd en energie kosten om deze competentie te ontwikkelen en zal dit waarschijnlijk altijd een aandachtspunt blijven. Als u hier energie in wilt steken, laat u hier dan in ondersteunen.

#### Resultaatgerichtheid



- Wie ben ik? +

Iemand kan deze competentie alleen maar gemakkelijk inzetten of ontwikkelen wanneer hij doelgericht werkt, dat wat hij doet graag zo goed mogelijk wil doen en tijdig ingrijpt als resultaten in gevaar dreigen te komen. Echter, het merendeel van deze aspecten past niet zo goed bij uw persoonlijkheid. Verder is niet bekend hoe goed u deze competentie laat zien in uw werk. Ga daarom na of u deze competentie nu al goed laat zien in uw werk. Zo ja: doe dit niet te vaak, maar wissel dit af met ander gedrag. Zo nee, dan zal het u waarschijnlijk veel tijd en energie kosten om deze competentie te ontwikkelen en zal dit waarschijnlijk altijd een aandachtspunt blijven. Als u hier energie in wilt steken, laat u hier dan in ondersteunen.

#### Marktgerichtheid



- Wie ben ik? +

Iemand kan deze competentie alleen maar gemakkelijk inzetten of ontwikkelen wanneer hij doelgericht zoekt naar nieuwe mogelijkheden en kansen en anderen hiervan op de hoogte brengt. Echter, het merendeel van deze aspecten past niet zo goed bij uw persoonlijkheid. Verder is niet bekend hoe goed u deze competentie laat zien in uw werk. Ga daarom na of u deze competentie nu al goed laat zien in uw werk. Zo ja: doe dit niet te vaak, maar wissel dit af met ander gedrag. Zo nee, dan zal het u waarschijnlijk veel tijd en energie kosten om deze competentie te ontwikkelen en zal dit waarschijnlijk altijd een aandachtspunt blijven. Als u hier energie in wilt steken, laat u hier dan in ondersteunen.



## Minst passende loopbaanveld 1

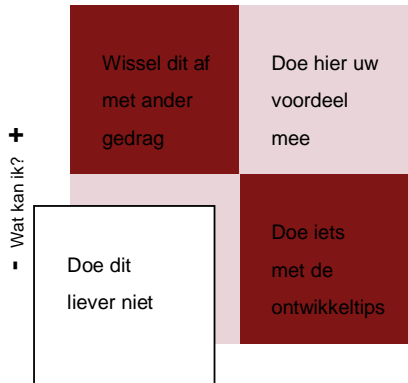
### Vasthoudendheid



- Wie ben ik? +

Iemand kan deze competentie alleen maar gemakkelijk inzetten of ontwikkelen wanneer hij doelgericht en volgens een duidelijk plan werkt en daar ook als het tegen zit de aandacht op blijft houden. Echter, het merendeel van deze aspecten past niet zo goed bij uw persoonlijkheid. Verder is niet bekend hoe goed u deze competentie laat zien in uw werk. Ga daarom na of u deze competentie nu al goed laat zien in uw werk. Zo ja: doe dit niet te vaak, maar wissel dit af met ander gedrag. Zo nee, dan zal het u waarschijnlijk veel tijd en energie kosten om deze competentie te ontwikkelen en zal dit waarschijnlijk altijd een aandachtspunt blijven. Als u hier energie in wilt steken, laat u hier dan in ondersteunen.

### Oordeelsvorming



- Wie ben ik? +

Als u deze competentie zou willen ontwikkelen, zal dit u waarschijnlijk veel tijd en energie kosten. Ten eerste laat u deze competentie niet zo goed zien in uw werk. Bovendien kan iemand deze competentie alleen maar gemakkelijk inzetten of ontwikkelen wanneer hij verschillende ideeën en plannen op een zorgvuldige manier tegen elkaar afweegt en dan duidelijk tegen anderen zegt wat hij daarvan vindt. Het merendeel van deze aspecten past echter niet zo goed bij uw persoonlijkheid. Daarom zal deze competentie waarschijnlijk altijd een aandachtspunt blijven. Steek hier dan ook niet te veel energie in, maar laat u hierin ondersteunen.

### 'Inkoop': kennis en werkervaring

Binnen het loopbaanveld 'Inkoop' kan kennis en ervaring met betrekking tot de volgende vakgebieden gewenst zijn:

- Economie, accountancy en financiën
- Marketing & Sales
- Distributie en logistiek
- Wet en regelgeving

Verder kunt u in hoofdstuk 5 meer lezen over uw kennis en werkervaring in relatie tot uw doorgroeimogelijkheden.

## Minst passende loopbaanveld 2: 'Zelfstandig ondernemerschap'

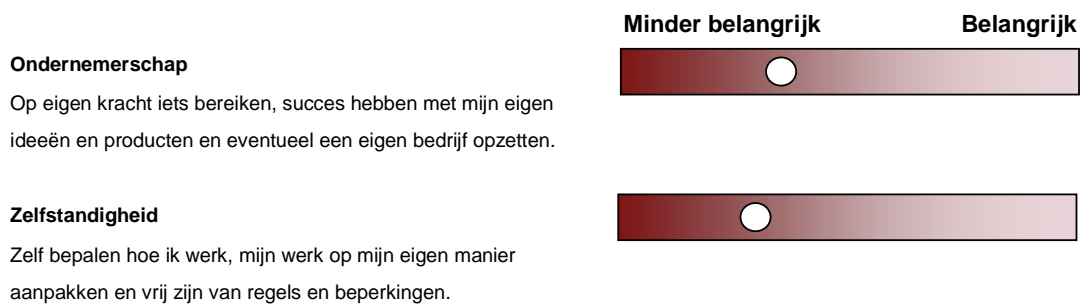
Van alle loopbaanvelden is het onderstaande loopbaanveld het tweede andere loopbaanveld dat minder goed past bij wie u bent, wat u wilt en wat u kunt. Hieronder ziet u hoe dit loopbaanveld bij u past.



Personen die in dit loopbaanveld werken, managen als eigenaar een kleine tot middelgrote zelfstandige onderneming. Voorbeeldfuncties zijn: directeur-eigenaar, restauranthouder en winkelier.

### 'Zelfstandig ondernemerschap': uw waarden

Hieronder ziet u hoe belangrijk de twee kenmerkende waarden van dit loopbaanveld voor u zijn.



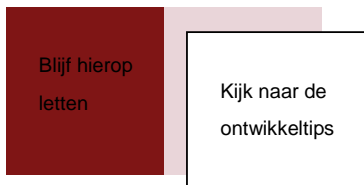
Het belang dat u hecht aan deze waarden past enigszins bij het belang van deze waarden voor de loopbaanveld 'Zelfstandig ondernemerschap'. Dit betekent dat u waarschijnlijk met weinig plezier zult kunnen werken in dit loopbaanveld.

## Minst passende loopbaanveld 2

### 'Zelfstandig ondernemerschap' : uw competenties

Hieronder ziet u hoe u in deze Career Scan naar voren bent gekomen op de vijf basiscompetenties van dit loopbaanveld. Uw sterkste competentie wordt als eerste genoemd, uw minst sterke competentie als laatste.

#### Netwerken



- Wie ben ik? +

Deze competentie zult u waarschijnlijk gemakkelijk kunnen laten zien of verder ontwikkelen. Iemand kan deze competentie namelijk gemakkelijk inzetten of ontwikkelen wanneer hij het prettig vindt om samen te werken met andere mensen en veel nieuwe contacten te leggen. Het merendeel van deze aspecten past ook goed bij uw persoonlijkheid. Het is echter niet bekend hoe goed u deze competentie laat zien in uw werk. Ga daarom na of u deze competentie nu al goed laat zien. Zo nee: raadpleeg de ontwikkeltips in stap 7 van de Career Scan om te lezen hoe u deze competentie zou kunnen ontwikkelen.

#### Ondernemerschap



- Wie ben ik? +

Iemand kan deze competentie alleen maar gemakkelijk inzetten of ontwikkelen wanneer hij voortdurend actief zoekt naar nieuwe kansen, daar op inspeelt en er niet voor terugschrikt om hierbij risico's te nemen. Echter, het merendeel van deze aspecten past niet zo goed bij uw persoonlijkheid. Verder is niet bekend hoe goed u deze competentie laat zien in uw werk. Ga daarom na of u deze competentie nu al goed laat zien in uw werk. Zo ja: doe dit niet te vaak, maar wissel dit af met ander gedrag. Zo nee, dan zal het u waarschijnlijk veel tijd en energie kosten om deze competentie te ontwikkelen en zal dit waarschijnlijk altijd een aandachtspunt blijven. Als u hier energie in wilt steken, laat u hier dan in ondersteunen.

#### Resultaatgerichtheid



- Wie ben ik? +

Iemand kan deze competentie alleen maar gemakkelijk inzetten of ontwikkelen wanneer hij doelgericht werkt, dat wat hij doet graag zo goed mogelijk wil doen en tijdig ingrijpt als resultaten in gevaar dreigen te komen. Echter, het merendeel van deze aspecten past niet zo goed bij uw persoonlijkheid. Verder is niet bekend hoe goed u deze competentie laat zien in uw werk. Ga daarom na of u deze competentie nu al goed laat zien in uw werk. Zo ja: doe dit niet te vaak, maar wissel dit af met ander gedrag. Zo nee, dan zal het u waarschijnlijk veel tijd en energie kosten om deze competentie te ontwikkelen en zal dit waarschijnlijk altijd een aandachtspunt blijven. Als u hier energie in wilt steken, laat u hier dan in ondersteunen.

## Minst passende loopbaanveld 2

### Inzet



- Wie ben ik? +

Iemand kan deze competentie alleen maar gemakkelijk inzetten of ontwikkelen wanneer hij graag energiek en doelgericht werkt aan manieren om dingen steeds beter te doen en zich daarbij niet gemakkelijk uit het veld laat slaan. Echter, het merendeel van deze aspecten past niet zo goed bij uw persoonlijkheid. Verder is niet bekend hoe goed u deze competentie laat zien in uw werk. Ga daarom na of u deze competentie nu al goed laat zien in uw werk. Zo ja: doe dit niet te vaak, maar wissel dit af met ander gedrag. Zo nee, dan zal het u waarschijnlijk veel tijd en energie kosten om deze competentie te ontwikkelen en zal dit waarschijnlijk altijd een aandachtspunt blijven. Als u hier energie in wilt steken, laat u hier dan in ondersteunen.

### Leidinggeven



- Wie ben ik? +

Iemand kan deze competentie alleen maar gemakkelijk inzetten of ontwikkelen wanneer hij gemakkelijk zijn mening uit, planmatig werkt en graag resultaten bereikt door te sturen op de resultaten van anderen. Echter, het merendeel van deze aspecten past niet zo goed bij uw persoonlijkheid. Verder is niet bekend hoe goed u deze competentie laat zien in uw werk. Ga daarom na of u deze competentie nu al goed laat zien in uw werk. Zo ja: doe dit niet te vaak, maar wissel dit af met ander gedrag. Zo nee, dan zal het u waarschijnlijk veel tijd en energie kosten om deze competentie te ontwikkelen en zal dit waarschijnlijk altijd een aandachtspunt blijven. Als u hier energie in wilt steken, laat u hier dan in ondersteunen.

## 'Zelfstandig ondernemerschap': kennis en werkervaring

Binnen het loopbaanveld 'Zelfstandig ondernemerschap' kan kennis en ervaring met betrekking tot de volgende vakgebieden gewenst zijn:

- Management & organisatie
- Administratie & secretariaat
- Economie, accountancy en financiën
- Marketing & Sales
- Personeel en organisatie
- ICT
- Openbare orde en veiligheid
- Wet en regelgeving

Verder kunt u in hoofdstuk 5 meer lezen over uw kennis en werkervaring in relatie tot uw doorgroeimogelijkheden.

## 5. Doorgroeimogelijkheden

In de voorgaande gedeeltes heeft u kunnen zien hoe u in deze Career Scan naar voren bent gekomen op de basiscompetenties van een aantal loopbaanvelden. Naast basiscompetenties zijn er competenties aan te wijzen die belangrijk zijn om met succes te kunnen functioneren in of door te kunnen groeien naar een hoger niveau binnen een loopbaanveld. 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. Daarom is het belangrijk dat u de competenties die hiervoor van belang zijn, ook goed beheerst.

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. Naast het basisoniveau worden een senior niveau, een niveau van expert en een niveau van leidinggevende onderscheiden.

### Niveaus doorgroeimogelijkheden

|            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>III</b> | <b>Expert</b><br>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.<br><i>De belangrijkste competenties zijn de competenties van het senior niveau en:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Initiatief</i></li> <li>• <i>Overtuigingskracht</i></li> <li>• <i>Impact</i></li> </ul>                  | <b>Leidinggevende</b><br>Geeft richting en sturing aan activiteiten van medewerkers binnen de eigen werkomgeving, gericht op het bereiken van maximaal resultaat, mede door zijn eigen resultaatsturing als voorbeeld te tonen.<br><i>De belangrijkste competenties zijn de competenties van het senior niveau en:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Leidinggeven</i></li> <li>• <i>Coachen</i></li> <li>• <i>Resultaatgerichtheid</i></li> </ul> |
| <b>II</b>  | <b>Senior</b><br>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. <i>Competenties die hiervoor van belang zijn, zijn de competenties van het basisoniveau en:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Onafhankelijkheid</i></li> <li>• <i>Organiseren van eigen werk</i></li> </ul> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>I</b>   | <b>Basis</b><br>Plant en organiseert de eigen werkzaamheden in overleg met of in opdracht van anderen, en zorgt voor een tijdige uitvoering en afronding daarvan; ondersteunt collega's op hun verzoek. <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>De competenties die hiervoor van belang zijn, zijn afhankelijk van het loopbaanveld.</i></li> </ul>                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

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

## Senior

De belangrijkste competenties van dit niveau passen enigszins bij u of zou u enigszins kunnen ontwikkelen.

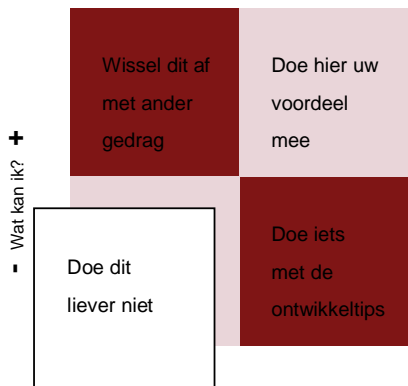
### Onafhankelijkheid



- Wie ben ik? +

Als u deze competentie zou willen ontwikkelen, zal dit u waarschijnlijk veel tijd en energie kosten. Ten eerste laat u deze competentie niet zo goed zien in uw werk. Bovendien kan iemand deze competentie alleen maar gemakkelijk inzetten of ontwikkelen wanneer hij steeds verbeteringen zoekt, deze vaak positief beoordeelt en zich niet snel van zijn stuk laat brengen bij tegenspel. Het merendeel van deze aspecten past echter niet zo goed bij uw persoonlijkheid. Daarom zal deze competentie waarschijnlijk altijd een aandachtspunt blijven. Steek hier dan ook niet te veel energie in, maar laat u hierin ondersteunen.

### Organiseren van eigen werk



- Wie ben ik? +

Als u deze competentie zou willen ontwikkelen, zal dit u waarschijnlijk veel tijd en energie kosten. Ten eerste laat u deze competentie niet zo goed zien in uw werk. Bovendien kan iemand deze competentie alleen maar gemakkelijk inzetten of ontwikkelen wanneer hij gestructureerd werkt, hoge eisen aan zichzelf stelt en zich niet gemakkelijk laat afleiden van de doelen die hij voor ogen heeft. Het merendeel van deze aspecten past echter niet zo goed bij uw persoonlijkheid. Daarom zal deze competentie waarschijnlijk altijd een aandachtspunt blijven. Steek hier dan ook niet te veel energie in, maar laat u hierin ondersteunen.

## Expert

De belangrijkste competenties van dit niveau passen voldoende bij u of zou u voldoende kunnen ontwikkelen.

### Overtuigingskracht

|                  |                                |                               |
|------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| +<br>Wat kan ik? | Wissel dit af met ander gedrag | Doe hier uw voordeel mee      |
|                  | Doe dit liever niet            | Doe iets met de ontwikkeltips |

- Wie ben ik? +

U kunt deze competentie waarschijnlijk gemakkelijk ontwikkelen, hoewel u deze niet zo goed laat zien in uw werk. Iemand kan deze competentie namelijk gemakkelijk inzetten of ontwikkelen wanneer hij gemakkelijk geneigd is om met anderen te delen welke voordelen hij ziet in voorstellen en plannen en wat dat voor hemzelf en voor anderen betekent. Het merendeel van deze aspecten past goed bij uw persoonlijkheid. Doe daarom iets met de ontwikkeltips: zie stap 7 Career Scan. Ontwikkeltips:

- Benoem de voordelen die uw voorstellen voor de ander hebben of geef waar mogelijk het gezamenlijk belang aan.
- Breng uw argumenten met enthousiasme over, om deze los van de inhoud meer kracht bij te zetten.

### Initiatief

|                  |                                |                               |
|------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| +<br>Wat kan ik? | Wissel dit af met ander gedrag | Doe hier uw voordeel mee      |
|                  | Doe dit liever niet            | Doe iets met de ontwikkeltips |

- Wie ben ik? +

Deze competentie is één van uw sterke punten. Ten eerste laat u deze competentie goed zien in uw werk. Daarnaast kan iemand deze competentie gemakkelijk inzetten of ontwikkelen wanneer hij graag samenwerkt met andere mensen, niet afwacht en hen zonder omwegen zijn nieuwe ideeën meedeelt. Het merendeel van deze aspecten past ook goed bij uw persoonlijkheid. Zet deze competentie daarom in waar u kunt in uw loopbaan.

### Impact

|                  |                                |                               |
|------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| +<br>Wat kan ik? | Wissel dit af met ander gedrag | Doe hier uw voordeel mee      |
|                  | Doe dit liever niet            | Doe iets met de ontwikkeltips |

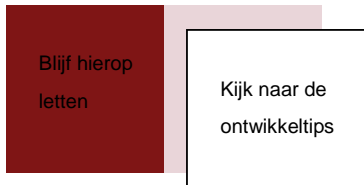
- Wie ben ik? +

Gezien uw persoonlijkheid zal het u veel energie kosten als u deze competentie vaak moet laten zien, ook al laat u deze op zich goed zien in uw werk. Iemand kan deze competentie namelijk alleen maar gemakkelijk inzetten of ontwikkelen wanneer hij anderen krachtig en precies weet duidelijk te maken wat hij ergens van vindt en hen weet te verrassen met een nieuwe of oorspronkelijke kijk op zaken. Het merendeel van deze aspecten past echter niet zo goed bij uw persoonlijkheid. Doe dan ook niet de hele dag een beroep op deze competentie, maar wissel deze af met ander gedrag.

## Leidinggevende

De belangrijkste competenties van dit niveau passen voldoende bij u of zou u voldoende kunnen ontwikkelen.

### Coachen



- Wie ben ik? +

Deze competentie zult u waarschijnlijk gemakkelijk kunnen laten zien of verder ontwikkelen. Iemand kan deze competentie namelijk gemakkelijk inzetten of ontwikkelen wanneer hij aandacht heeft voor anderen, graag met hen meedenkt en gemakkelijk zegt wat hij ergens van vindt. Het merendeel van deze aspecten past ook goed bij uw persoonlijkheid. Het is echter niet bekend hoe goed u deze competentie laat zien in uw werk. Ga daarom na of u deze competentie nu al goed laat zien. Zo nee: raadpleeg de ontwikkeltips in stap 7 van de Career Scan om te lezen hoe u deze competentie zou kunnen ontwikkelen.

### Leidinggeven



- Wie ben ik? +

Iemand kan deze competentie alleen maar gemakkelijk inzetten of ontwikkelen wanneer hij gemakkelijk zijn mening uit, planmatig werkt en graag resultaten bereikt door te sturen op de resultaten van anderen. Echter, het merendeel van deze aspecten past niet zo goed bij uw persoonlijkheid. Verder is niet bekend hoe goed u deze competentie laat zien in uw werk. Ga daarom na of u deze competentie nu al goed laat zien in uw werk. Zo ja: doe dit niet te vaak, maar wissel dit af met ander gedrag. Zo nee, dan zal het u waarschijnlijk veel tijd en energie kosten om deze competentie te ontwikkelen en zal dit waarschijnlijk altijd een aandachtspunt blijven. Als u hier energie in wilt steken, laat u hier dan in ondersteunen.

### Resultaatgerichtheid



- Wie ben ik? +

Iemand kan deze competentie alleen maar gemakkelijk inzetten of ontwikkelen wanneer hij doelgericht werkt, dat wat hij doet graag zo goed mogelijk wil doen en tijdig ingrijpt als resultaten in gevaar dreigen te komen. Echter, het merendeel van deze aspecten past niet zo goed bij uw persoonlijkheid. Verder is niet bekend hoe goed u deze competentie laat zien in uw werk. Ga daarom na of u deze competentie nu al goed laat zien in uw werk. Zo ja: doe dit niet te vaak, maar wissel dit af met ander gedrag. Zo nee, dan zal het u waarschijnlijk veel tijd en energie kosten om deze competentie te ontwikkelen en zal dit waarschijnlijk altijd een aandachtspunt blijven. Als u hier energie in wilt steken, laat u hier dan in ondersteunen.



## Opleiding, kennis en werkervaring

Naast de vraag of u de competenties beheerst die belangrijk zijn om door te kunnen groeien naar een hoger niveau binnen een loopbaanveld, zijn ook het niveau van uw opleiding en uw kennis en werkervaring bepalend voor uw doorgroeimogelijkheden.

### Opleiding

Hoe hoger uw opleiding, hoe sneller u over het algemeen kunt doorgroeien. Uw hoogste afgeronde opleiding is . 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            | Aantal jaren werkervaring |
|---------------------------------|-------------------|---------------------------|
| ICT                             | Gevorderde kennis | 1 - 5 jaar                |
| Communicatie en media           | Gevorderde kennis | 1 - 5 jaar                |
| Productie en procestechnologie  | Basiskennis       | N.v.t.                    |
| Ontwerp- en constructietechniek | Basiskennis       | N.v.t.                    |
| Design en vormgeving            | Gevorderde kennis | 1 - 5 jaar                |

Als aanvulling hierop heeft u aangegeven de volgende specifieke kennis en werkervaring te hebben:

| Vakgebied | Kennis | Aantal jaren werkervaring |
|-----------|--------|---------------------------|
|-----------|--------|---------------------------|

In de hoofdstukken 2, 3 en 4 kunt u aan het einde van elk loopbaanveld lezen voor welke specifieke vakgebieden kennis en werkervaring vereist kan zijn binnen dit loopbaanveld. Ga aan de hand hiervan 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'.

## 6. Vervolgstappen

Uit deze Career Scan komt naar voren dat uw huidige loopbaanveld voldoende bij u past. Verder komen de loopbaanvelden 'Marktonderzoek/ontwikkeling' en 'Advisering intern' naar voren als best passende andere loopbaanvelden. De loopbaanvelden 'Inkoop' en 'Zelfstandig ondernemerschap' passen het minst goed bij u van alle loopbaanvelden binnen de Career Scan.

De uitkomsten van de Career Scan kunt u gebruiken om uw persoonlijke loopbaandoel te formuleren. Het is mogelijk dat u deze uitkomsten graag met iemand wilt bespreken of dat de uitkomsten van de Career Scan nog vragen bij u oproepen. In dit hoofdstuk krijgt u informatie over antwoorden op veel gestelde vragen, met wie u de resultaten kunt bespreken en hoe u uw eigen actieplan kunt opstellen.

### Veel gestelde vragen

In 'Hoe goed past dit advies bij wie ik echt ben en wat ik echt kan?' ziet u een voorbeeld van een vraag die u kunt hebben tijdens of na het lezen van deze rapportage. Meer vragen en de antwoorden op deze vragen vindt u in de Career Scan onder de optie 'Veel gestelde vragen'. Neem deze vragen goed door. Log hiervoor opnieuw in in de Career Scan. Ook kunt u in de Career Scan aanvullende informatie opvragen, zoals extra ontwikkeltips (zie stap 7), competentiedefinities en overzichten van alle loopbaanvelden en vakgebieden.

### Hoe goed past dit advies bij wie ik echt ben en wat ik echt kan?

- De uitkomsten van deze Career Scan zijn grotendeels of geheel gebaseerd op de antwoorden die u zelf heeft gegeven. Bij *Wat kan ik?* heeft u de mogelijkheid gehad om ook de mening van andere personen te betrekken. Heeft u dit onderdeel alleen zelf ingevuld, dan ligt de basis van de uitkomsten geheel in de manier waarop u tegen uzelf aankijkt. Het is belangrijk om u te realiseren dat iedere persoon hierbij zo zijn eigen invalshoek heeft. De ene persoon is bijvoorbeeld heel kritisch naar zichzelf toe, terwijl de andere persoon juist een erg positief beeld van zichzelf heeft. Over het algemeen is het zo, dat mensen hun eigen gedrag 'overschatten': de scores die zij zichzelf geven op competenties is vaak hoger dan de scores die mensen uit hun omgeving hen geven.

*Het is raadzaam om voor uzelf na te gaan hoe u tegen uzelf aankijkt en hoe dit tot uitdrukking kan zijn gekomen in deze Career Scan. Bent u misschien te streng voor uzelf geweest of heeft u misschien juist te positief geantwoord? Wanneer u uzelf lage scores heeft gegeven, kan het zo zijn dat u op bepaalde competenties in deze Career Scan minder positief naar voren komt dan in werkelijkheid het geval is. Heeft u te positief geantwoord, dan komt u misschien juist heel sterk naar voren op veel punten terwijl u in werkelijkheid een aantal punten verder zou kunnen ontwikkelen. Vraag in beide gevallen alsnog aan mensen in uw omgeving hoe zij tegen u en uw gedrag aankijken. Waar vinden zij u sterk of juist minder sterk in? Wat zou u kunnen doen om deze punten te ontwikkelen? Neem met deze blik de rapportage nog eens goed door en stel vervolgens pas uw actieplan op.*

**Met wie neem ik contact op?**

Maak een afspraak 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.

Heeft u specifieke vragen over de interpretatie van de rapportage, neem dan eerst de 'Veel gestelde vragen' nog eens goed door. Staat het antwoord hier niet bij, neem dan contact op met de persoon binnen uw organisatie die aanspreekpunt is met betrekking tot de Career Scan.

## Actieplan

De uitkomsten van de Career Scan en de gesprekken met anderen kunnen u helpen om uw eigen loopbaandoel te formuleren. U kunt daarbij denken aan de volgende doelen: beter functioneren in uw huidige loopbaanveld, gaan werken in een ander loopbaanveld of doorgroeien binnen een loopbaanveld. Hieronder vindt u suggesties en activiteiten om uw gewenste loopbaandoel te onderzoeken en verder uit te werken.

### Beter functioneren in mijn huidige loopbaanveld

- Maak voor uzelf een lijst waarin u aangeeft 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. Neem hierbij onder andere de informatie over de competenties van uw huidige loopbaanveld als uitgangspunt, op de pagina's 10 en 11 van de rapportage. Deze informatie kan u helpen te bepalen welke competenties u goed zou kunnen ontwikkelen. Ga vervolgens na hoe u hieraan zou kunnen werken en wat u hiervoor nodig heeft.
- Ga daarnaast na hoe u uw werk zo kunt inrichten dat u minder last heeft van de waarden die wel in dit loopbaanveld aanwezig zijn, maar die u zelf niet belangrijk vindt. Vraag u ook af hoe u ervoor kunt zorgen dat de waarden die u zelf wel belangrijk vindt, hier zoveel mogelijk in terugkomen. Neem hiervoor de informatie op de pagina's 3 en 9 door.
- Ga na voor welke andere punten u welke acties wilt ondernemen om met meer plezier en/of succes te werken in uw huidige loopbaanveld (bijvoorbeeld het vergroten van uw kennis over een bepaald vakgebied, door het volgen van een opleiding of cursus).

### Gaan werken in een ander loopbaanveld

- Oriënteer u op de mogelijke functies die u zou kunnen vervullen binnen de loopbaanvelden die u aanspreken.
- Zet op een rijtje aan welke eisen het loopbaanveld van uw keuze moet voldoen om u daar prettig in te kunnen voelen. Neem hiervoor onder andere de informatie op de pagina's 3, 12 en 15 door. Ook de informatie over de minst passende loopbaanvelden kan u hierbij helpen, zie de pagina's 18 en 21.
- Ga na welke van de loopbaanvelden aan de meeste van uw eisen voldoet met betrekking tot de waarden die u belangrijk vindt en voor welke loopbaanveld de competenties het beste aansluiten bij wat u kunt en wie u bent. Vraag vervolgens uw leidinggevende of een vertrouwde collega of deze iemand kennen die in het loopbaanveld van uw keuze werkt. Wellicht weet u zelf wel iemand. Maak een afspraak met deze persoon en bespreek hoe u 'wat u kunt en wie u bent' zo goed mogelijk zou kunnen inzetten in dit loopbaanveld. Bespreek deze informatie en uw plannen vervolgens weer met uw leidinggevende.
- Ga hierbij ook na welke andere punten belangrijk zijn om in het loopbaanveld van uw keuze met plezier en succes te kunnen werken (bijvoorbeeld het vergroten van uw kennis over bepaalde vakgebieden, door het volgen van een opleiding of cursus).
- Maak een lijst waarin u aangeeft welke competenties van dit loopbaanveld u nog zou moeten ontwikkelen om goed in dit loopbaanveld te kunnen werken. Bedenk waar u als eerste aan wilt en kunt werken. Neem hierbij de informatie op pagina 13, 14, 16 en 17 als uitgangspunt (en eventueel de informatie op de pagina's pagina 19, 20, 22 en 23). Deze informatie kan u helpen te bepalen welke competenties u goed zou kunnen ontwikkelen. Ga vervolgens na hoe u hieraan zou kunnen werken en wat u hiervoor nodig heeft.

## Doorgroeien binnen een loopbaanveld

- Wellicht bent u op dit moment al werkzaam op één van de betreffende niveaus (senior, expert of leidinggevende). In dit geval zou u kunnen nagaan waar uw sterke punten liggen en welke punten u verder zou kunnen ontwikkelen. Zo niet: ga na of het voor u haalbaar en aantrekkelijk is om door te groeien naar één van deze niveaus, binnen uw huidige loopbaanveld of binnen een ander veld.
- Neem in beide gevallen de informatie over uw doorgroeimogelijkheden goed door, op de pagina's 24 tot en met 28 van deze rapportage. Bent u nog niet werkzaam op één van deze niveaus, bepaal dan welk niveau voor u het meest aantrekkelijk is: senior, expert of leidinggevende. 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 hij uw doorgroeimogelijkheden ziet.
- Vervolgens is het ook hier zaak om vast te stellen welke acties u op welke gebieden zou moeten ondernemen om goed te kunnen functioneren op het niveau van uw keuze. Vraag een of meerdere personen binnen uw organisatie die een functie vervullen op het betreffende niveau, welke acties voor dit niveau gewenst of benodigd zijn (opleidingen, trainingen, opdoen van concrete praktijkervaring, et cetera).
- Stel een lijst op waarin u aangeeft welke competenties u zou moeten ontwikkelen om met succes op dit niveau te kunnen werken. Bedenk waar u als eerste aan wilt en kunt werken. Neem ook hierbij weer de informatie op de pagina's 24 tot en met 28 van deze rapportage als uitgangspunt.

## Uw persoonlijk actieplan

Het schema op de laatste pagina van deze rapportage kunt u gebruiken om uw persoonlijk actieplan op te stellen. Competenties die op basis van de Career Scan goed passen bij uw persoonlijkheid maar die u op dit moment nog niet goed laat zien in uw werk, zijn al voorgedrukt in het eerste gedeelte van het actieplan. U ziet in dit geval ook twee ontwikkeltips per competentie. Deze informatie kunt u vervolgens zelf vertalen naar concrete acties die u hierop wilt ondernemen. Verder kunt u in het actieplan aangeven:

- wat uw loopbaandoel is
- waar u aan gaat werken (competenties, kennis, et cetera)
- welke acties u hiertoe gaat ondernemen
- wanneer u deze acties gaat ondernemen (dit kwartaal, dit jaar)
- wie u hierbij wilt betrekken (uw leidinggevende, een senior collega)

Bespreek deze plannen vervolgens met uw leidinggevende en eventueel met uw coach.

## Persoonlijk actieplan Career Scan

### Mijn doel(en):

|  |
|--|
|  |
|--|

### Mijn acties:

| Competentie en ontwikkeltips                                                                                                                                                                                                                                                                        | Te ondernemen acties | Wanneer | Met wie |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---------|---------|
| <b>Huidige loopbaanveld</b>                                                                                                                                                                                                                                                                         |                      |         |         |
| <b>Andere loopbaanveld</b>                                                                                                                                                                                                                                                                          |                      |         |         |
| Organisatiesensitiviteit<br>- Blijf op de hoogte van wat er binnen uw organisatie gebeurt en welke zaken gevoelig liggen bij welke organisatieonderdelen.<br>- Zorg dat u beslissingen goed communiceert en houd hierbij rekening met het mogelijke effect hiervan op andere organisatieonderdelen. |                      |         |         |
| Overtuigingskracht<br>- Benoem de voordelen die uw voorstellen voor de ander hebben of geef waar mogelijk het gezamenlijk belang aan.<br>- Breng uw argumenten met enthousiasme over, om deze los van de inhoud meer kracht bij te zetten.                                                          |                      |         |         |
| <b>Doorgroeimogelijkheden</b>                                                                                                                                                                                                                                                                       |                      |         |         |
| Overtuigingskracht<br>- Benoem de voordelen die uw voorstellen voor de ander hebben of geef waar mogelijk het gezamenlijk belang aan.<br>- Breng uw argumenten met enthousiasme over, om deze los van de inhoud meer kracht bij te zetten.                                                          |                      |         |         |

| <b>Overige (ontwikkel)punten</b> | <b>Te ondernemen acties</b> | <b>Wanneer</b> | <b>Met wie</b> |
|----------------------------------|-----------------------------|----------------|----------------|
|                                  |                             |                |                |
|                                  |                             |                |                |
|                                  |                             |                |                |