

TALENTLOGIQS

PARTICIPANT BASIC

PFirst PLast

Important Position
Big Company

WWW.TALENTLOGIQS.BE

Participant Basic is een expert tool van **by TalentLogiQs™**

Dit rapport werd gegenereerd op

05-06-2020 door **RFirst RLast**.

De onderliggende data dateren van

23-09-2014.

OVER DIT RAPPORT

De Career Fitness Profiler Questionnaire heeft als doel om deelnemers een onderbouwd inzicht te verschaffen in hun loopbaan. Het rapport geeft een beknopt beeld over hoe de deelnemer in de loopbaan staat. Het toont de belangrijkste loopbaanwaarde en valkuil, de wijze waarop de loopbaan in handen genomen wordt en de mate waarin men uitgedaagd wordt in de actuele job. Verdere uitdieping van deze resultaten stelt de deelnemer in staat om een persoonlijke en gestructureerde loopbaangids te ontwikkelen. Dit als ondersteuning bij het maken van onderbouwde loopbaankeuzes en het actief managen van de loopbaan.

Achtergrond

Het Career Fitness model is het resultaat van een wetenschappelijk onderzoek van 3 jaar, uitgevoerd door de Universiteit Antwerpen. Het werd bovendien onderworpen aan een doorgedreven wetenschappelijke validatie.

De Career Fitness Profiler rapporten werden ontwikkeld door Universiteit Antwerpen, TalentLogiqs™ en Thamento® in een unieke co-creatie.

Ze worden gegenereerd op basis van de antwoorden van de deelnemer op de online Career Fitness Profiler vragenlijsten. Dit assessment resulteert in een valide en betrouwbaar overzicht opgebouwd uit 20 indicatoren m.b.t. waarden, attitudes, gedrag en persoonlijke inschattingen, die een totaalbeeld geven van hoe de respondent omgaat met zijn/haar loopbaan.

Modelstructuur

Het Career Fitness model is opgebouwd uit 3 complementaire en gedetailleerde referentiekaders:

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

Een gedetailleerde onderbouw van het Career Fitness model en de bijhorende rapportering is beschikbaar.

Rapportstructuur

Vertrekkende van het Career Fitness model werden een aantal rapporten ontwikkeld die zowel als geheel als individueel kunnen worden ingezet. Het Participant Basic Rapport bestaat uit:

Uw Scores - Overzicht:

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

Loopbaanwaarden:

Disclaimer

Dit rapport werd automatisch gegenereerd op basis van de online Career Fitness Profiler vragenlijsten. Daarom dient men de algemene subjectieve aard van beoordelingen op basis van vragenlijsten bij het interpreteren van deze resultaten in acht te nemen. TalentLogiqs en Thamento® NV aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor de variatie in interpretatie bij het beoordelen van deze resultaten noch voor de gevolgen van het gebruik van dit rapport en de op basis van dit rapport geformuleerde besluiten.

Inhoud: Geeft aan welke waarden, competenties en/of persoonlijke motieven een bepalende rol hebben voor de loopbaan. De 'Drijfveren' (groen) en de 'Valkuilen' (rood) worden door middel van 2 taartdiagrammen gerangschikt in belangrijkheid. Op p. 4 worden één Drijfveer en één Valkuil verder uitgediept.

Scores:

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

Valkuilen: Dit zijn hypothetische constructies die een mogelijk risico kunnen inhouden voor de loopbaan.

Hetzij omdat ze hoog scoren maar nadelig zijn voor de loopbaan, hetzij omdat ze laag scoren maar potentieel aantrekkelijk lijken in een jobaanbod. Voor meer detail over de scores verwijzen we naar het Deelnemers Rapport-Details.

Loopbaan Attitudes:

Inhoud: Dit deel van het rapport bestaat uit 2 onderdelen: Een gekleurde menselijke figuur en een Loopbaantype. De menselijke figuur toont de 4 attitudes bepalend voor zelfsturing van de loopbaan: Aanpassingsvermogen, Zelf-initiatie, Doelgerichtheid en Mobiliteit. Het Loopbaantype beschrijft de houding en het gedrag van de deelnemer met betrekking tot het actief in handen nemen van de loopbaan.

Scores:

Deze attitudes worden geprojecteerd op een menselijke figuur waarbij de mate van voorkeur gradueel donkerder wordt en dit op een tienpuntenschaal. Voor meer detail over de scores verwijzen we naar het Deelnemers Rapport-Details.

Energie - Stress Balans:

Inhoud: Dit laatste gedeelte van het rapport toont een overzichtsscore door middel van een barometer.

Scores:

De barometer beweegt over een tienpuntenschaal.

Hoe dit rapport interpreteren?

Dit rapport geeft een beknopt beeld van de wijze waarop de deelnemer omgaat met de loopbaan. Een meer volledig beeld kan verkregen worden door gebruik te maken van het Deelnemers Rapport-Details. Door het ontwikkelen van verbanden tussen de verschillende componenten kunnen hypothesen worden opgebouwd aangaande de relatie en de acties van de deelnemer in de loopbaan. Zij vormen tevens een gestructureerde en objectieve basis voor oriëntatie- of begeleidingsgesprekken met de deelnemer.

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

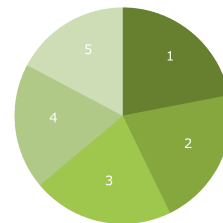
JOUW SCORES - OVERZICHT

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

I. LOOPBAANWAARDEN

De scores van de Loopbaanwaarden zijn gegroepeerd in Kern Drijfveren en Kern Valkuilen. De Drijfveren geven aan welke waarden of persoonlijke motieven het belangrijkste voor je zijn in je loopbaan. Bij het maken van loopbaankeuzes zullen deze het meest bijdragen tot een gevoel van persoonlijk succes of voldoening. Het niet erkennen van je Kern Drijfveren zal waarschijnlijk leiden tot het uitstellen of heroverwegen van loopbaanbeslissingen, ontevredenheid of minder voldoening in je werk.

KERN DRIJFVEER
Contributiedrang



KERN VALKUIL
Gesloten groei- en motivatie receptoren

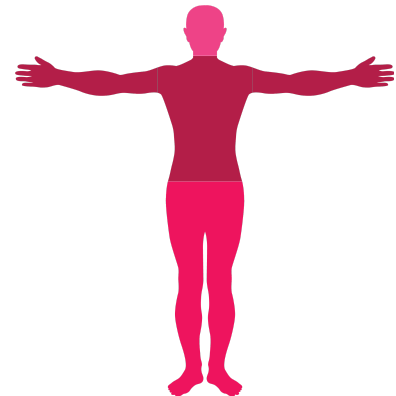


II. LOOPBAAN ATTITUDES

De Loopbaan Attitudes geven je typische houding weer met betrekking tot het zelf sturen van je loopbaan. Er zijn 4 Loopbaan Attitudes; Deze worden voorgesteld door een menselijke figuur. **Het hoofd** staat voor de openheid voor nieuwe situaties en mensen; **het lichaam** geeft de mate aan waarin je gestuurd wordt door persoonlijke waarden. **De armen** tonen hoe bereid je bent om je loopbaan in eigen hand te nemen en **de benen** tenslotte geven weer hoe comfortabel je je voelt in het veranderen van job, industrie, bedrijf of zelfs regio. De kleur voor ieder lichaamsdeel wordt je voorkeur voor iedere attitude aangeduid. De combinatie van je voorkeuren resulteert in een Loopbaan Type. Dit type wordt in detail toegelicht op pagina 5.

JE LOOPBAAN TYPE

Go-getter

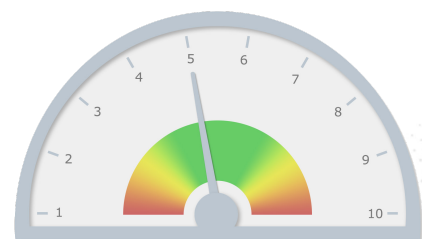


III. ENERGIE - STRESS BALANS

De Energie – Stress balans geeft je huidige energieniveau en de mate waarin je nog marge hebt aan. Een goed evenwicht tussen Energie en Stress heeft een positieve invloed op betrokkenheid, prestatie en voldoening in je werk in het algemeen. Het vermindert afwezigheid en aanzien evenwichtige medewerkers productiever zijn in moeilijke omstandigheden en eveneens waardevolle bijdragen leveren in veranderingsprocessen, ben je dus waardevoller voor iedere organisatie. In het algemeen heeft 'in flow' zijn een positief effect op je loopbaanambities.

JOUW SCORE

5 - Bevlogen



I. LOOPBAANWAARDEN

Vind hieronder je hoogst scorende loopbaanmotivator en je belangrijkste valkuil.

Deze 2 elementen bieden je een eerste inzicht in jouw meest opvallende criteria voor loopbaanoriëntatie. Meer informatie is te vinden in een gedetailleerd rapport dat je coach, die gecertificeerd is om je volledig loopbaanprofiel te analyseren, ter beschikking kan stellen na een loopbaangesprek. De informatie hier is vnl. een eerste aanzet tot reflectie en onvolledig om jouw loopbaanfocus op te baseren.

KERN DRIJFVEER

CONTRIBUTIEDRANG - 94.9%



Je wordt gemotiveerd door de mogelijkheid om iets zinvol met je leven te doen. Velen beweren dat ze geven om duurzame doelen, maar zij die deze waarde als voornaamste motivator hebben aangeduid proberen werkelijk een bijdrage te leveren. Dit kan zich voor jou vertalen in tastbare betrokkenheid, sponsoring of lidmaatschap van een sociale beweging of meer in het algemeen in een sterke dienstgerichtheid om de mensen rondom jou te helpen. Aangezien ze meer gedreven worden door het helpen van anderen dan door het inzetten van hun eigen talenten, kunnen deze 'bijdragers' gemotiveerd blijven in functies beneden hun kwaliteiten indien ze het eindresultaat als waardevol ervaren. Ze kunnen een uitlaatklep voor hun passie vinden in werk dat sociale of milieuproblemen aanpakt, een rol speelt in het redden of verbeteren van mensenlevens, een belangrijke dienst bewijst aan de samenleving of helpt betere oplossingen te vinden voor ernstige problemen. Je moet uitkijken naar een functiecontext waarin je de impact van je inspanningen kunt zien, zodat je regelmatig feedback ontvangt die je behoefte om bij te dragen voedt.

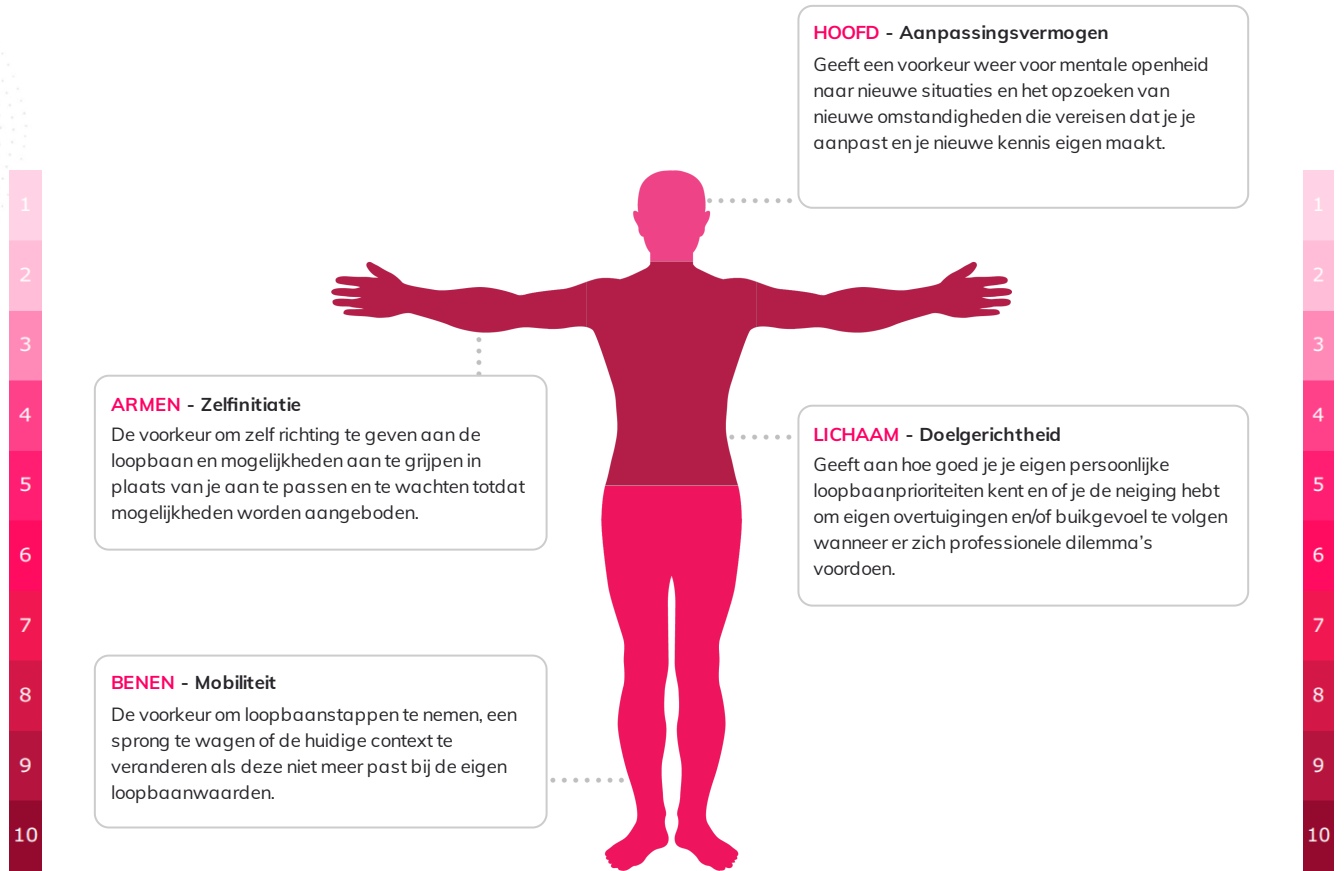
KERN VALKUIL

GESLOTEN GROEI- EN MOTIVATIE
RECEPTOREN



Je lage voorkeur voor zelfontwikkeling kan schadelijk worden voor je loopbaan op lange termijn. Als je bovendien weinig open staat voor een andere kijk op je werk en je loopbaan kan dit ook je kansen belemmeren om je loopbaan- en werkmogelijkheden vast te grijpen die je zouden kunnen motiveren en professionele voldoening geven.

II. LOOPBAAN ATTITUDES



BESCHRIJVING LOOPBAANTYPE : GO-GETTER

De Go-Getter is bereid om kansen te ontwikkelen die in lijn zijn met de eigen waarden en ziet organisatie- of geografische grenzen niet als een obstakel. Go-Getters slagen er in om een autonomie met hun werkgever te onderhandelen en bieden waardevolle bijdragen aan de organisatie in ruil. Zij zoeken actief naar moeilijke en uitdagende mogelijkheden waarin ze kunnen uitblinken.

Het doel van dit type is vaak een welbepaalde werkcontext te scheppen, deze te behouden en te beschermen. Het vinden van een plek die sterk aansluit bij hun waarden en hen toelaat naar deze waarden te handelen is hun ideaal. Als Go-Getters niet het gevoel hebben dat de organisatie hen biedt wat ze willen, zullen ze zich snel naar elders verplaatsen.

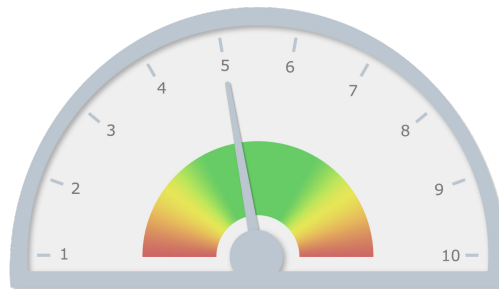
De beperking van de Go-Getters is dat hun psychologische openheid niet zo verfijnd is als hun vermogen om fysiek mobiel zijn. Go-Getters hebben er moeite mee om hun ervaringen om te zetten in een langetermijnloopbaanvisie. De Go-Getter kan er dus baat bij hebben zich voor nieuwe mensen, nieuwe standpunten en inzichten open te stellen en zo de loopbaanhorizon te verbreden.

Succesvolle Go-Getters lopen het risico minder kans te hebben om geholpen te worden, omdat ze niet snel met "falen" geconfronteerd worden. Als ze in contact komen met een loopbaancoach of mentor, is het zinvol samen na te denken over wat ze uit voorbije loopbaanstappen geleerd hebben. Ze hebben er ook baat bij te moeten functioneren in een zo verscheiden mogelijke groep van andere mensen om hun perspectieven te verbreden.

III. ENERGIE - STRESS BALANS

JOUW SCORE: 5 - BEVLOGEN

De Energie-Stress balans score is de som van je **professionele zelfvertrouwen, veerkracht, hoop en optimisme**. Dit geeft aan in hoeverre je jezelf aan het uitdagen bent in je huidige context. Je Loopbaan Energiepeil kan schommelen door zowel negatieve gebeurtenissen - zoals job- of inkomensverlies, gespannen werkrelaties - als positieve gebeurtenissen, zoals een interessante rol of promotie toebedeeld krijgen, of het sluiten van een belangrijke deal. De Energiemeter geeft je algemene loopbaanbalans aan, evenals de implicaties daarvan op het vlak van stress of bevlogenheid. In verhouding tot de ervaren druk vanwege werk- of andere factoren zullen de resultaten van het ene extreem tot het andere reiken. Je energie-stress balans regelmatig monitoren is daarom van belang.



1-2 Op weg naar een burn-out?

Er is een duidelijke behoefte aan een drastische loopbaanheroriëntering; de professionele vaardigheden om met stress en druk om te gaan werden ruimschoots overschreden.

3-4 Over/Understretched

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

5-6 JOUW SCORE: Bevlogen

De Energie - Stress balans is op een aanvaardbaar niveau, met andere woorden, je kunt jezelf voldoende motiveren in je huidige situatie, wat leidt tot een aanvaardbaar stressniveau. je wordt echter gevraagd om tot het uiterste te gaan en het ontwikkelen van de vaardigheden om jezelf te motiveren zou bevorderlijk zijn zodat je in staat bent om een veilige marge in te bouwen. In elk geval is het noodzakelijk dat je aandacht besteedt aan het actief managen van je werkdruk en het bewaken van je draagkracht. Verder is het aan te raden te onderzoeken in welke mate je loopbaanambities overeenstemmen met je huidige situatie en de vooruitgang die je er in kunt boeken.

7-8 Uitermate bevlogen

De Energie - Stress balans is aanzienlijk boven het gemiddelde, met andere woorden, er is sprake van een positieve waardering van het professionele leven en een hoge capaciteit om met stress om te gaan.

9-10 Hyper bevlogen of verveeld?

De Energie - Stress balans scoort zeer hoog wat een positief effect heeft op zowel de perceptie van de job en loopbaan als op functieprestaties en verwezenlijkingen. Een dergelijk hoge score zou ook kunnen wijzen op onvoldoende uitdaging in de huidige werksituatie.