PERSPECTIEF

Persoonlijk ontwikkelrapport

Alex · fictief profiel

FICTIEF VOORBEELD · Geen echte deelnemersgegevens

Persoonlijkheid · samenwerking · leiderschap

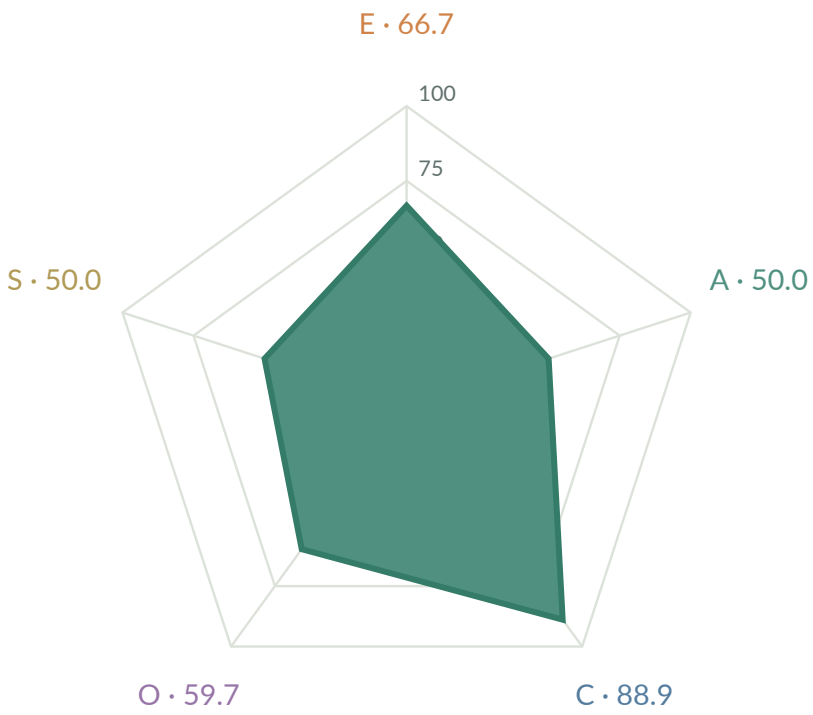
Een eigen CoCoReCo-rapport met vijf domeinen, vijftien facetten, vijf contextschalen en zeven perspectiefwielen. Lees de scores als gesprekshypothesen en toets ze aan echte werksituaties.

Ontwikkelversie, nog niet psychometrisch gevalideerd. Geen diagnose of selectie-instrument.

Inhoud

Persoonlijk ontwikkelrapport	1
Jouw persoonlijkheid in vijf domeinen	3
Facetten, sterktes en mogelijke valkuilen	4
Je bijdrage aan een team	7
Leiderschap: bijdragen, grenzen en tegenwicht	8
Je werkcontext — afzonderlijk	8
Van inzicht naar gedrag: 30 / 60 / 90 dagen	10
Vragen voor een begeleid gesprek	10
Van profiel naar dagelijks gedrag	11
Contact & initiatief	12
Afstemming & verbinding	13
Structuur & realisatie	14
Verkennen & vernieuwen	15
Emotionele stabiliteit	16
Communicatie & verschil	17
Besluitvorming & afspraken	18
Verandering & verankering	19
Leiderschap & vertrouwen	20
Samenwerken onder druk	21
Leren & ondersteuning	22
Volhouden & werkritme	23
Persoonlijk groeiplan: 30 · 60 · 90 dagen	24

Jouw persoonlijkheid in vijf domeinen



E · Contact & initiatief 66.7 / 100

A · Afstemming & verbinding 50.0 / 100

C · Structuur & realisatie 88.9 / 100

O · Verkennen & vernieuwen 59.7 / 100

S · Emotionele stabiliteit 50.0 / 100

Alle grafieken: lineaire schaalscore 0–100 op basis van de antwoordgemiddelden; geen positie tegenover anderen. Meer is niet automatisch beter. Geen onzekerheidsmarges beschikbaar zonder betrouwbaarheidsstudie.

Bespreekbaarheid van het antwoordpatroon

Antwoorddekking: 120/120 · Niet ingevuld / niet van toepassing: 0

Geen vooraf ingestelde technische signalen. Dit bewijst geen betrouwbaarheid of eerlijkheid.

Dit zijn technische signalen om samen te bespreken, geen leugendetectie of bewezen validiteitscontrole.

Facetten, sterktes en mogelijke valkuilen

Tekstzones: <40, 40–60 en >60. Voorlopige redactionele grenzen; geen wetenschappelijke cut-offs.

Sociale toenadering

75.0 / 100



Je zoekt gemakkelijk uitwisseling. Dit kan mensen verbinden en informatie laten circuleren. Veel contact kan je eigen concentratie of de ruimte van stillere collega's beperken.

Een ontwikkelproef

Laat na een vraag bewust stilte vallen. Vraag ook schriftelijke input. Als leidinggevende: bescherm ononderbroken werktijd.

Standpunt innemen

100.0 / 100



Je neemt duidelijk positie in. Dat kan richting en besluitvorming ondersteunen. Je overtuiging kan anderen minder ruimte laten of twijfel te vroeg afsluiten.

Een ontwikkelproef

Vraag vóór je eigen voorstel expliciet om bezwaren. Vat twee andere standpunten samen voordat je beslist.

Activering

25.0 / 100



Je kiest eerder een beheerst tempo. Dat kan rust en continuïteit brengen. Een team kan je terughoudende start verwarren met gebrek aan betrokkenheid.

Een ontwikkelproef

Maak je betrokkenheid zichtbaar met een concreet eerste resultaat. Plan een haalbaar startmoment in plaats van op motivatie te wachten.

Inlevingsgerichtheid

75.0 / 100



Je betrekt de beleving van anderen sterk. Dat kan steun en betrokkenheid bevorderen. Je kunt behoeften invullen of je eigen grenzen uitstellen.

Een ontwikkelproef

Vraag wat de ander zelf wil en kan dragen. Benoem naast begrip ook je eigen grens en de vereiste taakuitkomst.

Respectvol verschil

50.0 / 100



Je antwoorden vallen in de brede middenzone. Beide richtingen kunnen herkenbaar zijn, afhankelijk van de situatie. Dit bewijst op zichzelf geen flexibiliteit.

Je reageert mogelijk direct en scherp bij verschil. Dat kan spanning zichtbaar maken. De vorm kan de inhoud overschaduwen of deelname ontmoedigen.

Je bewaakt een respectvolle omgang. Dat kan constructief verschil mogelijk maken. Beleefdheid kan noodzakelijke scherpte of een duidelijke grens afzwakken.

Een ontwikkelproef

Verbind respect met een concrete boodschap: dit werkt niet, dit is het effect, dit spreken we af. Controleer of de grens duidelijk overkomt.

Beschrijf eerst het waarneembare gedrag en het effect. Vraag daarna om de uitleg van de ander. Vermijd een oordeel over de persoon.

Vertrouwensbereidheid

25.0 / 100



Je geeft vertrouwen eerder na controle. Dat kan risico's zichtbaar houden. Veel verificatie kan eigenaarschap en wederkerigheid beperken.

Een ontwikkelproef

Spreek één resultaat, beslisruimte en vast opvolgmoment af. Laat tussentijdse controles los wanneer het risico dat toelaat.

Ordening

95.8 / 100



Je brengt overzicht en orde. Dat kan afstemming en uitvoering ondersteunen. Ordening kan een doel op zich worden wanneer omstandigheden veranderen.

Een ontwikkelproef

Beperk de planning tot wat beslissingen helpt. Reserveer ruimte voor onverwacht werk en herzie één regel die geen waarde toevoegt.

Volhouden

95.8 / 100



Je houdt lang vol, ook bij weinig directe beloning. Dat kan resultaten opleveren. Je kunt doorgaan met een aanpak die bijstelling of stoppen vraagt.

Een ontwikkelproef

Bepaal vooraf wanneer je doorgaat, bijstuurt of stopt. Vraag iemand om het nut van je inspanning kritisch te toetsen.

Afspraken bewaken

75.0 / 100



Je bewaakt afspraken en gevolgen zorgvuldig. Dat kan betrouwbaarheid ondersteunen. Je kunt te veel verantwoordelijkheid dragen of moeilijk heronderhandelen.

Een ontwikkelproef

Controleer vóór een toezegging je capaciteit. Heronderhandel tijdig en laat verantwoordelijkheid bij de afgesproken eigenaar.

Onderzoekende houding

75.0 / 100



Je onderzoekt ideeën en onderliggende verklaringen. Dat kan begrip en nuance verdiepen. Onderzoek kan een besluit of eenvoudige oplossing uitstellen.

Een ontwikkelproef

Stel een tijdslimiet voor onderzoek en formuleer welke informatie echt beslissend is. Maak daarna een toetsbare keuze.

Verbeeldingskracht

100.0 / 100



Je ziet gemakkelijk alternatieven en nieuwe verbindingen. Dat kan vernieuwing stimuleren. Veel ideeën kunnen keuze en uitvoering bemoeilijken.

Een ontwikkelproef

Kies één idee met een expliciet criterium. Vertaal het naar een klein resultaat, eigenaar en eerstvolgende stap.

Bereidheid tot experimenteren

4.2 / 100



Je waardeert continuïteit en een bewezen aanpak. Dat kan stabiliteit bieden. Aanpassing kan vertragen wanneer omstandigheden een andere aanpak vragen.

Een ontwikkelproef

Test één verandering op kleine schaal, met een einddatum en evaluatiecriterium. Benoem wat je voorlopig wilt behouden.

Kalmte bij onzekerheid

50.0 / 100



Je antwoorden vallen in de brede middenzone. Beide richtingen kunnen herkenbaar zijn, afhankelijk van de situatie. Dit bewijst op zichzelf geen flexibiliteit.

Je bent gevoelig voor onzekerheid en mogelijke risico's. Dat kan signalering ondersteunen. Aanhoudende zorgen kunnen aandacht en besluitvorming belasten; de context verdient onderzoek.

Je blijft doorgaans kalm bij onzekerheid. Dat kan rust brengen. Je kunt signalen van risico of onrust bij anderen onderschatten.

Een ontwikkelproef

Vraag expliciet welk risico jij mogelijk te klein maakt. Leg vast welke signalen tot heroverweging leiden.

Maak onderscheid tussen een feit, een verwachting en een beïnvloedbare stap. Vraag welke informatie of steun werkelijk ontbreekt.

Emotionele gelijkmatigheid

50.0 / 100



Je antwoorden vallen in de brede middenzone. Beide richtingen kunnen herkenbaar zijn, afhankelijk van de situatie. Dit bewijst op zichzelf geen flexibiliteit.

Gebeurtenissen lijken je stemming en reacties sterker te beïnvloeden. Dit kan betrokkenheid zichtbaar maken, maar spanning in overleg versterken. Kijk ook naar belasting en omstandigheden.

Je reacties blijven doorgaans gelijkmatig. Dat kan voorspelbaarheid en rust bieden. Anderen kunnen minder goed merken wat je raakt of waar een grens ligt.

Een ontwikkelproef

Maak je betrokkenheid en grens in woorden zichtbaar. Vraag of je rustige toon mogelijk als afstand wordt ervaren.

Onderbreek een oplopend gesprek kort en spreek een concreet hervatmoment af. Benoem de emotie zonder er een besluit van te maken.

Herstel na tegenslag

50.0 / 100



Je antwoorden vallen in de brede middenzone. Beide richtingen kunnen herkenbaar zijn, afhankelijk van de situatie. Dit bewijst op zichzelf geen flexibiliteit.

Ervaringen werken mogelijk langer door. Dat kan grondige verwerking ondersteunen. Herkauwen kan herstel en volgende stappen bemoeilijken; dit is geen diagnose.

Je hervindt relatief gemakkelijk je gewone ritme. Dat kan helpen bij voortgang. Je kunt te snel doorgaan terwijl een ander of de situatie nog erkenning vraagt.

Een ontwikkelproef

Controleer vóór je verdergaat of betrokkenen voldoende gehoord zijn en afspraken duidelijk zijn. Snel herstellen verplicht anderen niet tot hetzelfde tempo.

Plan een kort moment om te verwerken: wat gebeurde er, wat heb ik nodig, wat is één volgende stap? Onderzoek ook herstelmogelijkheden in het werk.

Je bijdrage aan een team

Geen vaste teamrol of ideaal teamtype. Bespreek waar je iets kunt bijdragen en welk aanvullend gedrag nodig is.

Een standpunt zichtbaar maken

Standpunt innemen · 100.0/100

Je neemt duidelijk positie in. Dat kan richting en besluitvorming ondersteunen. Je overtuiging kan anderen minder ruimte laten of twijfel te vroeg afsluiten.

Vraag vóór je eigen voorstel expliciet om bezwaren. Vat twee andere standpunten samen voordat je beslist.

Alternatieven en verbindingen bedenken

Verbeeldingskracht · 100.0/100

Je ziet gemakkelijk alternatieven en nieuwe verbindingen. Dat kan vernieuwing stimuleren. Veel ideeën kunnen keuze en uitvoering bemoeilijken.

Kies één idee met een expliciet criterium. Vertaal het naar een klein resultaat, eigenaar en eerstvolgende stap.

Overzicht en overdracht ondersteunen

Ordening · 95.8/100

Je brengt overzicht en orde. Dat kan afstemming en uitvoering ondersteunen. Ordening kan een doel op zich worden wanneer omstandigheden veranderen.

Beperk de planning tot wat beslissingen helpt. Reserveer ruimte voor onverwacht werk en herzie één regel die geen waarde toevoegt.

Dit zijn de drie relatief hoogste beschikbare facetten binnen je eigen profiel. Bij waarden in de middenzone of lager zijn dit uitsluitend gespreksthema's; geen vastgestelde sterktes.

Leiderschap: bijdragen, grenzen en tegenwicht

Dit profiel meet geen leidinggevende kwaliteit. De onderstaande gespreksvragen vertalen combinaties van zelfrapportages naar mogelijke werkafspraken. Toets ze aan feitelijk gedrag en feedback.

Richting geven en ruimte houden

Je neemt duidelijk positie in. Controleer of respectvol verschil ook mogelijk blijft wanneer iemand jouw besluit vertraagt.

E2: 100.0 · A2: 50.0 · Mogelijke betekenis — toets dit aan voorbeelden

Vertrouwen en opvolgen

Je controleert mogelijk veel voordat je vertrouwen geeft. Test gedelegeerde beslisruimte met een proportioneel opvolgmoment.

A3: 25.0 · C3: 75.0 · Mogelijke betekenis — toets dit aan voorbeelden

Veranderen en verankeren

Je bewaakt eerder continuïteit. Maak ruimte voor één klein, omkeerbaar experiment met een helder evaluatiemoment.

O3: 4.2 · C1: 95.8 · Mogelijke betekenis — toets dit aan voorbeelden

Spanning en menselijk contact

Bespreek hoe je onder spanning betrokken en duidelijk kunt blijven. Vraag om een concreet voorbeeld van je effect.

S2: 50.0 · A1: 75.0 · Mogelijke betekenis — toets dit aan voorbeelden

Je werkcontext — afzonderlijk

Deze schalen beschrijven jouw ervaring, niet objectief de hele organisatie. Lage contextwaarden vragen ook naar aanpassingen in het werk. Ze verklaren niet waarom je persoonlijkheidsscores zo zijn.

Regelruimte

25.0 / 100



Je ervaart weinig regelruimte. Onderzoek welke beslissingen onnodig centraal blijven. Dit zegt iets over je ervaren werkomgeving, niet over een persoonlijk tekort.

Een ontwikkelproef

Bespreek één beslissing die dichter bij de uitvoering kan liggen. Maak beslisruimte en escalatiegrenzen concreet.

Rolduidelijkheid

75.0 / 100



Je ervaart duidelijke verwachtingen en verantwoordelijkheden. Dat kan gericht werken ondersteunen. Toets of andere betrokkenen hetzelfde beeld hebben.

Een ontwikkelproef

Vergelijk je beeld van je rol met dat van één samenwerkingspartner en werk een tegenstrijdigheid weg.

Ervaren spreekruimte

50.0 / 100



Je antwoorden vallen in de brede middenzone. Beide richtingen kunnen herkenbaar zijn, afhankelijk van de situatie. Dit bewijst op zichzelf geen flexibiliteit.

Je ervaart beperkte ruimte om fouten, vragen of verschil te bespreken. Onderzoek concrete reacties en machtsverhoudingen. Leid hieruit geen persoonlijke ongeschiktheid af.

Je ervaart ruimte om je uit te spreken. Dat is een bruikbare hulpbron. Jouw ervaring toont nog niet aan dat iedereen in het team dezelfde ruimte heeft.

Een ontwikkelproef

Nodig tegenspraak uit en bedank iemand voor het benoemen van een fout. Controleer hoe stillere collega's de ruimte ervaren.

Bespreek met een vertrouwde gesprekspartner een concrete situatie en gewenste veilige reactie. Kies samen een haalbare vervolgstap.

Haalbaar werkritme

25.0 / 100



Je ervaart een moeilijk haalbaar werkritme. Onderzoek werkvolume, bezetting, prioriteiten en herstel. Dit is geen burn-outscreening en geen persoonlijk falen.

Een ontwikkelproef

Maak met je leidinggevende een stop-doorgaan-uitstellenlijst. Verander één structurele belastingfactor en volg het effect twee weken op.

Leerondersteuning

75.0 / 100

Je ervaart steun om te leren en uit te proberen. Dat kan ontwikkeling ondersteunen. Controleer of het geleerde naar de werkpraktijk wordt vertaald.

Een ontwikkelproef

Kies één leerdoel en toon binnen twee weken een toepassing aan een collega. Vraag welke verbetering daadwerkelijk merkbaar is.

Van inzicht naar gedrag: 30 / 60 / 90 dagen

Kies maximaal twee ontwikkelthema's. Beschrijf gedrag en contextverandering apart. Groei betekent niet dat je alle scores wilt verhogen.

Mijn concrete werkvoorbeeld en gewenste verandering

Binnen 30 dagen: één klein gedragsexperiment

Binnen 60 dagen: feedback, effect en bijstelling

Binnen 90 dagen: behouden, aanpassen of stoppen

Vragen voor een begeleid gesprek

- Welk recent voorbeeld bevestigt of nuanceert dit profiel?
- Welke verwachtingen of werkomstandigheden beïnvloeden mijn gedrag?
- Wanneer wordt een sterkte minder behulpzaam?
- Welk aanvullend gedrag vraag ik aan anderen en wat bied ik zelf?
- Welke ene verandering in het werk is nodig naast mijn eigen oefening?

Hoe dit rapport tot stand komt

Zes items per facet, waarvan drie omgekeerd gescoord. Minstens vijf geldige antwoorden nodig per facet. Een domein verschijnt alleen als de drie onderliggende facetten beschikbaar zijn. Rapportzones zijn voorlopige tekstkeuzes, geen normgrenzen. Geen totaalscore, typelabel of prestatievoorspelling.

Wetenschappelijke basis en ontwikkeling

Het dimensionele Big Five-model is het vertrekpunt; dit is geen BFI-2, DISC, MBTI of Insights Discovery. De eigen items en rapportregels erven geen validiteit van die instrumenten. Vertalingen zijn eerste ontwerpversies. Zie het dossier voor constructkeuzes en het validatieplan.

Soto & John (2017), DOI 10.1037/pspp0000096 · ITC (2017) · Open het ontwikkel- en beheerdossier

COCORECO · PERSOONLIJKE VERDIEPING

Van profiel naar dagelijks gedrag

Dit rapport beschrijft antwoorden op dit moment. Toets elke hypothese met een eigen voorbeeld, een tegenvoorbeeld en feedback van iemand die je goed kent. Een hogere score is geen betere score. De teksten zijn gespreksvoorstellen, geen vastgestelde eigenschappen.

Zo gebruik je de hoofdstukken

- Herkenning: wat klopt en in welke context?
- Nuance: wanneer gedraag je je juist anders?
- Effect: wat merkt een collega werkelijk?
- Experiment: welk klein gedrag test je twee weken?

DOMEINVERDIEPING · E

Contact & initiatief

66.7 / 100

Je maakt je denken zichtbaar door contact, initiatief en positie te nemen. Dat kan helpen om informatie snel te verbinden en beweging te maken. Onderzoek in welke situaties je zichtbaar zijn een bewuste keuze is en wanneer het een gewoonte wordt.

Nuance binnen het domein

Sociale toenadering · 75.0 / 100

Je zoekt gemakkelijk uitwisseling. Dit kan mensen verbinden en informatie laten circuleren. Veel contact kan je eigen concentratie of de ruimte van stillere collega's beperken.

Standpunt innemen · 100.0 / 100

Je neemt duidelijk positie in. Dat kan richting en besluitvorming ondersteunen. Je overtuiging kan anderen minder ruimte laten of twijfel te vroeg afsluiten.

Activering · 25.0 / 100

Je kiest eerder een beheerst tempo. Dat kan rust en continuïteit brengen. Een team kan je terughoudende start verwarren met gebrek aan betrokkenheid.

Verschil hoogste–laagste facet: 75.0. Een groot verschil vraagt om nuance in het domeingemiddelde; het is geen fout of statistische significantie.

Mogelijke kracht én overdrijving

Te veel zendtijd kan andere perspectieven verdringen; te weinig zichtbaarheid kan waardevolle informatie onbesproken laten. Vraag een collega naar een concreet moment waarop jouw tempo hielp of hinderde.

Praktijkexperiment

Spreek vooraf af of je eerst individueel nadenkt of samen hardop verkent. Sluit een overleg af met een ronde waarin iedereen één nog niet genoemd inzicht kan toevoegen.

Bespreek met een collega

Wanneer zag je dit gedrag bij mij? Wat hielp jou? Wat had je anders nodig? Welk concreet tegenvoorbeeld verandert dit beeld?

DOMEINVERDIEPING · A

Afstemming & verbinding

50.0 / 100

Je antwoorden liggen rond het midden van deze schaal. Bekijk de afzonderlijke facetten: je hoeft niet in alle situaties dezelfde voorkeur te tonen.

Nuance binnen het domein

Inlevingsgerichtheid · 75.0 / 100

Je betrekt de beleving van anderen sterk. Dat kan steun en betrokkenheid bevorderen. Je kunt behoeften invullen of je eigen grenzen uitstellen.

Respectvol verschil · 50.0 / 100

Je antwoorden vallen in de brede middenzone. Beide richtingen kunnen herkenbaar zijn, afhankelijk van de situatie. Dit bewijst op zichzelf geen flexibiliteit.

Je reageert mogelijk direct en scherp bij verschil. Dat kan spanning zichtbaar maken. De vorm kan de inhoud overschaduwen of deelname ontmoedigen.

Je bewaakt een respectvolle omgang. Dat kan constructief verschil mogelijk maken. Beleefdheid kan noodzakelijke scherpte of een duidelijke grens afzwakken.

Vertrouwensbereidheid · 25.0 / 100

Je geeft vertrouwen eerder na controle. Dat kan risico's zichtbaar houden. Veel verificatie kan eigenaarschap en wederkerigheid beperken.

Verschil hoogste–laagste facet: 50.0. Een groot verschil vraagt om nuance in het domeingemiddelde; het is geen fout of statistische significantie.

Mogelijke kracht én overdrijving

Aanpassen kan ten koste gaan van een noodzakelijk verschil; scherpte kan onbedoeld afstand maken. Beschrijf eerst het gedrag, daarna het effect en tenslotte je verzoek.

Praktijkexperiment

Oefen een gesprek met twee legitieme belangen. Formuleer eerst het belang van de ander in diens woorden, benoem daarna je eigen grens en zoek een toetsbare werkafspraak.

Bespreek met een collega

Wanneer zag je dit gedrag bij mij? Wat hielp jou? Wat had je anders nodig? Welk concreet tegenvoorbeeld verandert dit beeld?

DOMEINVERDIEPING · C

Structuur & realisatie

88.9 / 100

Je antwoorden leggen relatief meer nadruk op ordening, volhouden en het bewaken van afspraken. Dat kan voorspelbaarheid en afronding ondersteunen. Onderzoek wanneer die structuur helpt en wanneer een werkbare uitzondering nodig is.

Nuance binnen het domein

Ordening · 95.8 / 100

Je brengt overzicht en orde. Dat kan afstemming en uitvoering ondersteunen. Ordening kan een doel op zich worden wanneer omstandigheden veranderen.

Volhouden · 95.8 / 100

Je houdt lang vol, ook bij weinig directe beloning. Dat kan resultaten opleveren. Je kunt doorgaan met een aanpak die bijstelling of stoppen vraagt.

Afspraken bewaken · 75.0 / 100

Je bewaakt afspraken en gevolgen zorgvuldig. Dat kan betrouwbaarheid ondersteunen. Je kunt te veel verantwoordelijkheid dragen of moeilijk heronderhandelen.

Verschil hoogste–laagste facet: 20.8. Een groot verschil vraagt om nuance in het domeingemiddelde; het is geen fout of statistische significantie.

Mogelijke kracht én overdrijving

Zorgvuldigheid kan omslaan in blijven verfijnen; flexibiliteit kan leiden tot onduidelijke afronding. Spreek af wat goed genoeg is, wie beslist en wanneer iets klaar is.

Praktijkexperiment

Kies één terugkerende taak en maak een eenvoudige definitie van klaar: resultaat, eigenaar, datum en controle. Evalueer of deze afspraak ontlast in plaats van extra administratie te maken.

Bespreek met een collega

Wanneer zag je dit gedrag bij mij? Wat hielp jou? Wat had je anders nodig? Welk concreet tegenvoorbeeld verandert dit beeld?

DOMEINVERDIEPING · O

Verkennen & vernieuwen

59.7 / 100

Je antwoorden liggen rond het midden van deze schaal. Bekijk de afzonderlijke facetten: je hoeft niet in alle situaties dezelfde voorkeur te tonen.

Nuance binnen het domein

Onderzoekende houding · 75.0 / 100

Je onderzoekt ideeën en onderliggende verklaringen. Dat kan begrip en nuance verdiepen. Onderzoek kan een besluit of eenvoudige oplossing uitstellen.

Verbeeldingskracht · 100.0 / 100

Je ziet gemakkelijk alternatieven en nieuwe verbindingen. Dat kan vernieuwing stimuleren. Veel ideeën kunnen keuze en uitvoering bemoeilijken.

Bereidheid tot experimenteren · 4.2 / 100

Je waardeert continuïteit en een bewezen aanpak. Dat kan stabiliteit bieden. Aanpassing kan vertragen wanneer omstandigheden een andere aanpak vragen.

Verschil hoogste–laagste facet: 95.8. Een groot verschil vraagt om nuance in het domeingemiddelde; het is geen fout of statistische significantie.

Mogelijke kracht én overdrijving

Een veelheid aan opties kan focus kosten; te lang vasthouden aan het bekende kan leren afremmen. Maak onderscheid tussen verkennen, kiezen en uitvoeren.

Praktijkexperiment

Ontwerp één omkeerbaar experiment met een hypothese, een kleine proef, een risico-afspraak en een evaluatiedatum. Benoem vooraf welke waarneming aanleiding geeft tot doorgaan of stoppen.

Bespreek met een collega

Wanneer zag je dit gedrag bij mij? Wat hielp jou? Wat had je anders nodig? Welk concreet tegenvoorbeeld verandert dit beeld?

DOMEINVERDIEPING · S

Emotionele stabiliteit

50.0 / 100

Je antwoorden liggen rond het midden van deze schaal. Bekijk de afzonderlijke facetten: je hoeft niet in alle situaties dezelfde voorkeur te tonen.

Nuance binnen het domein

Kalmte bij onzekerheid · 50.0 / 100

Je antwoorden vallen in de brede middenzone. Beide richtingen kunnen herkenbaar zijn, afhankelijk van de situatie. Dit bewijst op zichzelf geen flexibiliteit.

Je bent gevoelig voor onzekerheid en mogelijke risico's. Dat kan signalering ondersteunen. Aanhoudende zorgen kunnen aandacht en besluitvorming belasten; de context verdient onderzoek.

Je blijft doorgaans kalm bij onzekerheid. Dat kan rust brengen. Je kunt signalen van risico of onrust bij anderen onderschatten.

Emotionele gelijkmatigheid · 50.0 / 100

Je antwoorden vallen in de brede middenzone. Beide richtingen kunnen herkenbaar zijn, afhankelijk van de situatie. Dit bewijst op zichzelf geen flexibiliteit.

Gebeurtenissen lijken je stemming en reacties sterker te beïnvloeden. Dit kan betrokkenheid zichtbaar maken, maar spanning in overleg versterken. Kijk ook naar belasting en omstandigheden.

Je reacties blijven doorgaans gelijkmatig. Dat kan voorspelbaarheid en rust bieden. Anderen kunnen minder goed merken wat je raakt of waar een grens ligt.

Herstel na tegenslag · 50.0 / 100

Je antwoorden vallen in de brede middenzone. Beide richtingen kunnen herkenbaar zijn, afhankelijk van de situatie. Dit bewijst op zichzelf geen flexibiliteit.

Ervaringen werken mogelijk langer door. Dat kan grondige verwerking ondersteunen. Herkauwen kan herstel en volgende stappen bemoeilijken; dit is geen diagnose.

Je hervindt relatief gemakkelijk je gewone ritme. Dat kan helpen bij voortgang. Je kunt te snel doorgaan terwijl een ander of de situatie nog erkenning vraagt.

Verschil hoogste–laagste facet: 0.0. Een groot verschil vraagt om nuance in het domeingemiddelde; het is geen fout of statistische significantie.

Mogelijke kracht én overdrijving

Een kalme uitstraling zegt niet alles over belasting; spanning is geen gebrek aan competentie. Trek geen conclusies over mentale gezondheid uit deze zelfrapportage. Onderzoek ook werkdruk en omstandigheden.

Praktijkexperiment

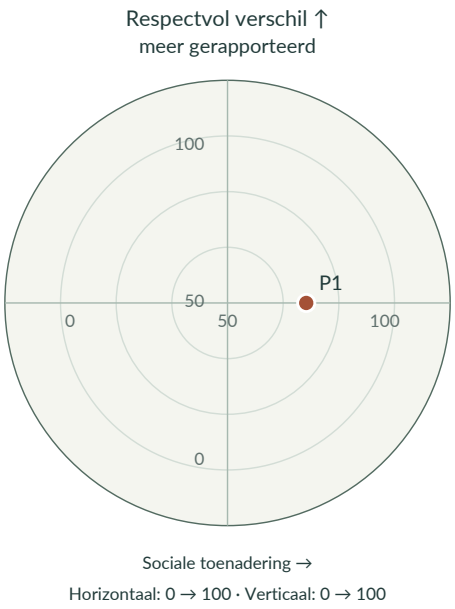
Maak een persoonlijke pauze-afspraak: welk signaal merk je, welke kleine handeling helpt, wie mag je aanspreken en wanneer hervat je het gesprek? Test dit in een gewone werkweek.

Bespreek met een collega

Wanneer zag je dit gedrag bij mij? Wat hielp jou? Wat had je anders nodig? Welk concreet tegenvoorbeeld verandert dit beeld?

TOEPASSING IN HET WERK

Communicatie & verschil



Twee afzonderlijke invalshoeken

Sociale toenadering

Je zoekt gemakkelijk uitwisseling. Dit kan mensen verbinden en informatie laten circuleren. Veel contact kan je eigen concentratie of de ruimte van stillere collega's beperken.

Respectvol verschil

Je antwoorden vallen in de brede middenzone. Beide richtingen kunnen herkenbaar zijn, afhankelijk van de situatie. Dit bewijst op zichzelf geen flexibiliteit.

Je reageert mogelijk direct en scherp bij verschil. Dat kan spanning zichtbaar maken. De vorm kan de inhoud overschaduwen of deelname ontmoedigen.

Je bewaakt een respectvolle omgang. Dat kan constructief verschil mogelijk maken. Beleefdheid kan noodzakelijke scherpte of een duidelijke grens afzwakken.

De positie toont twee ruwe schaalscores. Geen type, normpositie, bewuste/onbewuste laag of prestatie-indicator.

Maak een werkafspraak

Laat eerst ieder zijn waarneming opschrijven. Wissel daarna informatie uit en controleer welk verschil nog niet gehoord is.

Wanneer een collega anders werkt

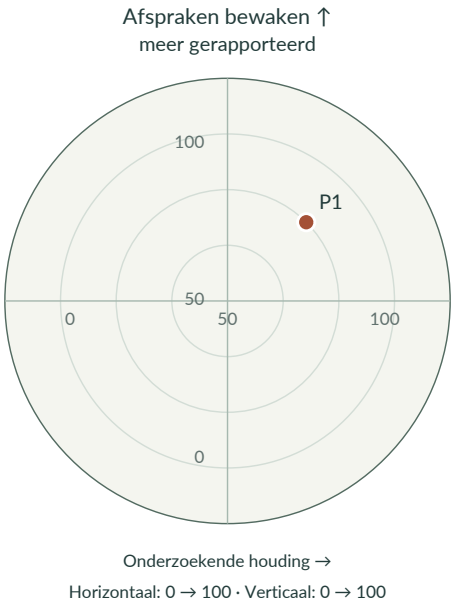
Vraag wat die persoon nodig heeft om goed bij te dragen. Maak het verschil concreet in een taak, gesprek of beslismoment; schrijf gedrag niet automatisch aan persoonlijkheid toe. Verdeel geen rollen uitsluitend op basis van deze positie.

Terugblik na twee weken

Welk gedrag heb je geprobeerd? Wat merkte de ander? Wat bleef moeilijk? Welke werkafspraak of omgevingsfactor verdient aanpassing?

TOEPASSING IN HET WERK

Besluitvorming & afspraken



Twee afzonderlijke invalshoeken

Onderzoekende houding

Je onderzoekt ideeën en onderliggende verklaringen. Dat kan begrip en nuance verdiepen. Onderzoek kan een besluit of eenvoudige oplossing uitstellen.

Afspraken bewaken

Je bewaakt afspraken en gevolgen zorgvuldig. Dat kan betrouwbaarheid ondersteunen. Je kunt te veel verantwoordelijkheid dragen of moeilijk heronderhandelen.

De positie toont twee ruwe schaalscores. Geen type, normpositie, bewuste/onbewuste laag of prestatie-indicator.

Maak een werkafspraak

Maak onderscheid tussen informatie verzamelen, beslissen en opvolgen. Benoem de beslisser en leg één toetsmoment vast.

Wanneer een collega anders werkt

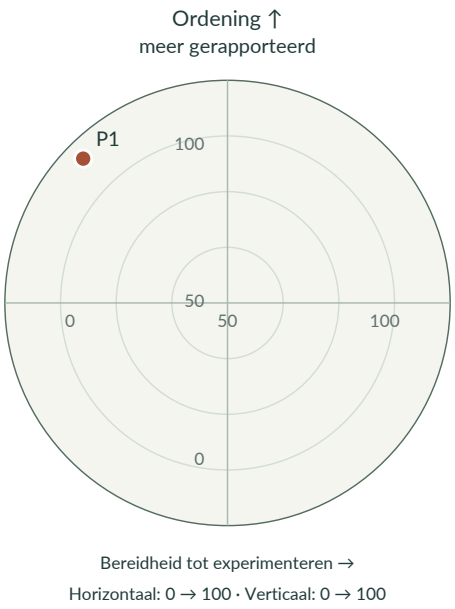
Vraag wat die persoon nodig heeft om goed bij te dragen. Maak het verschil concreet in een taak, gesprek of beslismoment; schrijf gedrag niet automatisch aan persoonlijkheid toe. Verdeel geen rollen uitsluitend op basis van deze positie.

Terugblik na twee weken

Welk gedrag heb je geprobeerd? Wat merkte de ander? Wat bleef moeilijk? Welke werkafspraak of omgevingsfactor verdient aanpassing?

TOEPASSING IN HET WERK

Verandering & verankering



Twee afzonderlijke invalshoeken

Bereidheid tot experimenteren

Je waardeert continuïteit en een bewezen aanpak. Dat kan stabiliteit bieden. Aanpassing kan vertragen wanneer omstandigheden een andere aanpak vragen.

Ordening

Je brengt overzicht en orde. Dat kan afstemming en uitvoering ondersteunen. Ordening kan een doel op zich worden wanneer omstandigheden veranderen.

De positie toont twee ruwe schaalscores. Geen type, normpositie, bewuste/onbewuste laag of prestatie-indicator.

Maak een werkafspraak

Kies één klein experiment. Beschrijf wat gelijk blijft, wat je test, wie eigenaar is en hoe je het resultaat beoordeelt.

Wanneer een collega anders werkt

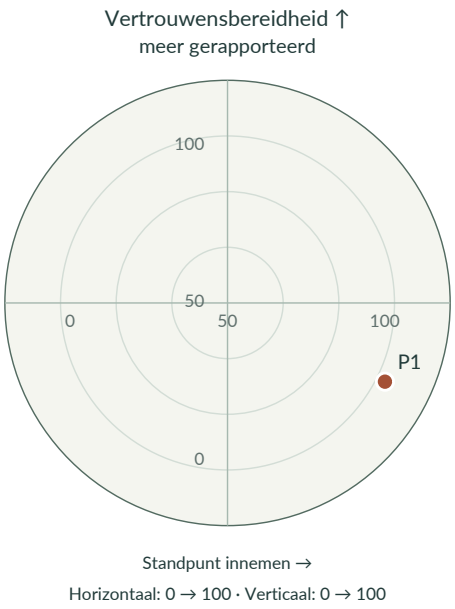
Vraag wat die persoon nodig heeft om goed bij te dragen. Maak het verschil concreet in een taak, gesprek of beslismoment; schrijf gedrag niet automatisch aan persoonlijkheid toe. Verdeel geen rollen uitsluitend op basis van deze positie.

Terugblik na twee weken

Welk gedrag heb je geprobeerd? Wat merkte de ander? Wat bleef moeilijk? Welke werkafspraak of omgevingsfactor verdient aanpassing?

TOEPASSING IN HET WERK

Leiderschap & vertrouwen



Twee afzonderlijke invalshoeken

Standpunt innemen

Je neemt duidelijk positie in. Dat kan richting en besluitvorming ondersteunen. Je overtuiging kan anderen minder ruimte laten of twijfel te vroeg afsluiten.

Vertrouwensbereidheid

Je geeft vertrouwen eerder na controle. Dat kan risico's zichtbaar houden. Veel verificatie kan eigenaarschap en wederkerigheid beperken.

De positie toont twee ruwe schaalscores. Geen type, normpositie, bewuste/onbewuste laag of prestatie-indicator.

Maak een werkafspraak

Spreek het resultaat en de beslisruimte af. Laat de medewerker een aanpak voorstellen en plan alleen de noodzakelijke afstemming.

Wanneer een collega anders werkt

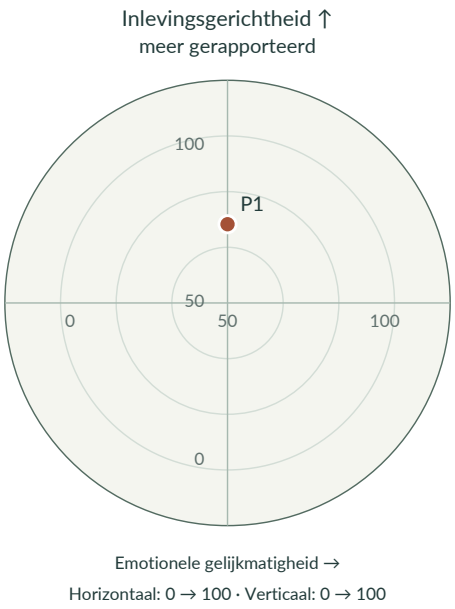
Vraag wat die persoon nodig heeft om goed bij te dragen. Maak het verschil concreet in een taak, gesprek of beslismoment; schrijf gedrag niet automatisch aan persoonlijkheid toe. Verdeel geen rollen uitsluitend op basis van deze positie.

Terugblik na twee weken

Welk gedrag heb je geprobeerd? Wat merkte de ander? Wat bleef moeilijk? Welke werkafspraak of omgevingsfactor verdient aanpassing?

TOEPASSING IN HET WERK

Samenwerken onder druk



Twee afzonderlijke invalshoeken

Emotionele gelijkmatigheid

Je antwoorden vallen in de brede middenzone. Beide richtingen kunnen herkenbaar zijn, afhankelijk van de situatie. Dit bewijst op zichzelf geen flexibiliteit.

Gebeurtenissen lijken je stemming en reacties sterker te beïnvloeden. Dit kan betrokkenheid zichtbaar maken, maar spanning in overleg versterken. Kijk ook naar belasting en omstandigheden.

Je reacties blijven doorgaans gelijkmatig. Dat kan voorspelbaarheid en rust bieden. Anderen kunnen minder goed merken wat je raakt of waar een grens ligt.

Inlevingsgerichtheid

Je betrekt de beleving van anderen sterk. Dat kan steun en betrokkenheid bevorderen. Je kunt behoeften invullen of je eigen grenzen uitstellen.

De positie toont twee ruwe schaalscores. Geen type, normpositie, bewuste/onbewuste laag of prestatie-indicator.

Maak een werkafspraak

Merk spanning op zonder ze aan iemand toe te schrijven. Benoem het werkprobleem, vertraag en vraag welke steun nu bruikbaar is.

Wanneer een collega anders werkt

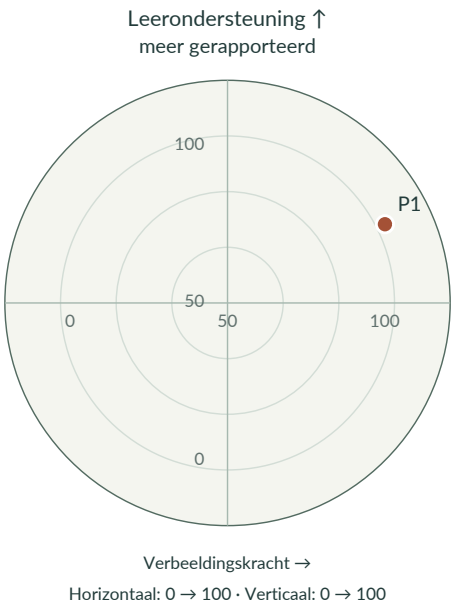
Vraag wat die persoon nodig heeft om goed bij te dragen. Maak het verschil concreet in een taak, gesprek of beslismoment; schrijf gedrag niet automatisch aan persoonlijkheid toe. Verdeel geen rollen uitsluitend op basis van deze positie.

Terugblik na twee weken

Welk gedrag heb je geprobeerd? Wat merkte de ander? Wat bleef moeilijk? Welke werkafspraak of omgevingsfactor verdient aanpassing?

TOEPASSING IN HET WERK

Leren & ondersteuning



Twee afzonderlijke invalshoeken

Verbeeldingskracht

Je ziet gemakkelijk alternatieven en nieuwe verbindingen. Dat kan vernieuwing stimuleren. Veel ideeën kunnen keuze en uitvoering bemoeilijken.

Leerondersteuning

Je ervaart steun om te leren en uit te proberen. Dat kan ontwikkeling ondersteunen. Controleer of het geleerde naar de werkpraktijk wordt vertaald.

De positie toont twee ruwe schaalscores. Geen type, normpositie, bewuste/onbewuste laag of prestatie-indicator.

Maak een werkafspraak

Kies één leervraag en één veilige oefensituatie. Vraag gerichte feedback en maak tijd en ondersteuning expliciet.

Wanneer een collega anders werkt

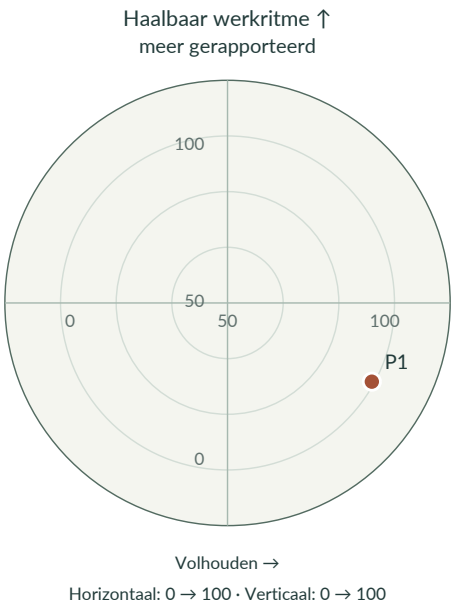
Vraag wat die persoon nodig heeft om goed bij te dragen. Maak het verschil concreet in een taak, gesprek of beslismoment; schrijf gedrag niet automatisch aan persoonlijkheid toe. Verdeel geen rollen uitsluitend op basis van deze positie.

Terugblik na twee weken

Welk gedrag heb je geprobeerd? Wat merkte de ander? Wat bleef moeilijk? Welke werkafspraak of omgevingsfactor verdient aanpassing?

TOEPASSING IN HET WERK

Volhouden & werkritme



Twee afzonderlijke invalshoeken

Volhouden

Je houdt lang vol, ook bij weinig directe beloning. Dat kan resultaten opleveren. Je kunt doorgaan met een aanpak die bijstelling of stoppen vraagt.

Haalbaar werkritme

Je ervaart een moeilijk haalbaar werkritme. Onderzoek werkvolume, bezetting, prioriteiten en herstel. Dit is geen burn-outscreening en geen persoonlijk falen.

De positie toont twee ruwe schaalscores. Geen type, normpositie, bewuste/onbewuste laag of prestatie-indicator.

Maak een werkafspraak

Maak zichtbaar wat in de beschikbare tijd past. Stop of heronderhandel één taak voordat je extra inzet vraagt.

Wanneer een collega anders werkt

Vraag wat die persoon nodig heeft om goed bij te dragen. Maak het verschil concreet in een taak, gesprek of beslismoment; schrijf gedrag niet automatisch aan persoonlijkheid toe. Verdeel geen rollen uitsluitend op basis van deze positie.

Terugblik na twee weken

Welk gedrag heb je geprobeerd? Wat merkte de ander? Wat bleef moeilijk? Welke werkafspraak of omgevingsfactor verdient aanpassing?

Persoonlijk groeiplan: 30 · 60 · 90 dagen

30 dagen · Uitproberen

Kies één herkenbare werksituatie en één observeerbaar gedrag. Vraag een collega twee concrete waarnemingen te noteren.

60 dagen · Bijstellen

Vergelijk twee werkvoorbeelden. Wat verbeterde voor jou én voor de ander? Pas de aanpak aan als de afspraak niet werkbaar blijkt.

90 dagen · Verankeren

Leg vast welk gedrag je behoudt, welke steun je nodig hebt en wanneer je opnieuw evalueert. Een nieuwe zelfrapportage bewijst op zichzelf geen gedragsverandering.