



## Development Rapport Sample Profile

<b>Datum</b>	29-5-2023
<b>Bedrijf</b>	Facet5 Testing
<b>Project</b>	Profile, Sample - 29/05/2023 5:08 PM



Gebaseerd op het Facet5 persoonlijkheidsmodel <sup>1</sup>, SpotLight kan je helpen om je ontwikkeldoelen te bepalen.

## Wat is SpotLight?

Zelfbewustzijn is essentieel in persoonlijke ontwikkeling. Trainers en coaches verschillen wellicht van mening in wanneer en hoe zij dit bewerkstelligen, maar weinigen zullen de waarde en relevantie ervan ontkennen.

Zelfontwikkeling start met een goed begrip van jouw persoonlijke stijl en de attitudes, waarden en overtuigingen die dit beïnvloeden. Dit, samen met het inzicht in hoe anderen je zouden kunnen waarnemen, en een taal voor het beschrijven van verschillen in gedrag, geven inzicht, perspectief en een referentiekader aan elke ontwikkel-activiteit.

## De SpotLight Development Matrix

De SpotLight Development Matrix biedt individuen een overzicht van aan hun persoonlijkheid gerelateerde Sterktes, Valkuilen, Frustraties en Uitdagingen. SpotLight geeft directe, persoonlijke feedback en biedt ook een eenvoudige en praktische werkwijze voor het maken van op maat gemaakte ontwikkeldoelstellingen en -plannen.

SpotLight moet worden gezien als een startpunt voor het maken van ontwikkelplannen. Het brengt potentiële sterktes en ontwikkelpunten in kaart. Het SpotLight rapport dient te worden gezien in samenhang met andere relevante informatie zoals de vereisten vanuit jouw huidige rol of toekomstige ambities binnen de organisatie.

## Wat laat het SpotLight Rapport zien?

### Sterktes

Sterktes zijn dingen die je goed doet. Ze kosten weinig moeite, passen op een natuurlijke manier bij je en worden door anderen gezien.

### Valkuilen

Een valkuil ontstaat als je jouw Sterkte overdrijft. Dan gaat het tegen je werken. Het kan een zwakte worden.

### Frustraties

Frustraties ontstaan als anderen anders zijn dan jij. Zij werken op een andere manier en dat geeft spanning.

### Uitdagingen

Jouw Uitdagingen vormen potentiële ontwikkeldoelen, gerelateerd aan jouw Valkuilen en Frustraties.

We hebben ze gegroepeerd in **vijf Domeinen**. Dit helpt je te begrijpen hoe ze jou op het werk beïnvloeden:



#### Beslissingen nemen en doelen stellen

Beslis je snel of neem je de tijd om na te denken?  
Ga je stevig in discussie of probeer je anderen te kalmeren?  
Besluit je onafhankelijk of kijk je naar wat anderen denken?



#### Met anderen omgaan en hen raadplegen

Ben je openlijk enthousiast of meer terughoudend?  
Meng je je makkelijk onder mensen of geef je de voorkeur aan privacy?  
Bespreek je zaken heel breed met anderen of werk je liever naar je eigen inzichten?



#### Gericht zijn op mensen en taken

Ben je gericht op de taak of kijk je naar het grotere geheel?  
Houd je rekening met anderen of verwacht je dat ze voor zichzelf zorgen?  
Vertrouw je op wat een ander je vertelt of zoek je naar bewijs?



#### Managen van jouw werk en verantwoordelijkheden

Geef je er de voorkeur aan gestructureerd te werk te gaan en vooruit te plannen of blijf je liever flexibel?  
Ben je voorzichtig en verstandig of geef je de voorkeur aan een wat luchtiger en vlotte benadering?



#### Reageren op stress en het identificeren van risico

Hoe reageer je op stress en identificeer je risico?  
Is het normaal voor jou om je nerveus te voelen over dingen of ben je over het algemeen ontspannen?  
Zie je altijd de positieve kant van zaken of ben je voortdurend aan het checken of er obstakels op de weg zijn?

<sup>1</sup> Voor meer informatie over Facet5, zie [www.facet5.com](http://www.facet5.com).



## Beslissingen nemen en doelen stellen

Sterktes	Valkuilen	Frustraties	Uitdagingen
Je...	Je kunt worden gezien als...	Je kunt gefrustreerd raken door...	Jouw uitdaging kan zijn om te...
<input type="checkbox"/> ●● bent erg flexibel en bereid om naar de standpunten van anderen te luisteren	<i>besluiteloos en te snel instemmend met anderen indien uitgedaagd</i>	<i>overhaast een beslissing moeten nemen zonder tijd te hebben erover na te denken of als je vindt dat er niet genoeg informatie is</i>	<i>probeer assertiever te zijn ten aanzien van dingen die echt belangrijk voor je zijn. Bereid je mening voor en kom op voor je ideeën</i>
<input type="checkbox"/> ●● bent geduldig en tolerant. Je luistert naar anderen en vermijdt discussies	<i>iemand die de eigen belangen negeert om een discussie te vermijden. Te snel toegevend</i>	<i>mensen die altijd in discussie gaan. Mensen die veel praten maar niet willen luisteren</i>	<i>onderken wanneer het belangrijk is om assertief te zijn en jezelf te verdedigen. Loop niet zomaar weg</i>
<input type="checkbox"/> ●● bent democratisch en vraagt advies. Je betreft anderen en vraagt hun mening	<i>al te sterk afhankelijk van goedkeuring en steun van het team</i>	<i>mensen die het teamstandpunt niet respecteren en die geen advies inwinnen voordat ze handelen</i>	<i>leer meer onafhankelijk te denken en minder afhankelijk te zijn van input van anderen</i>



## Met anderen omgaan en hen raadplegen

Sterktes	Valkuilen	Frustraties	Uitdagingen
Je...	Je kunt worden gezien als...	Je kunt gefrustreerd raken door...	Jouw uitdaging kan zijn om te...
<input type="checkbox"/> ●● hebt een rustige, geduldige aanpak en geeft er de voorkeur aan om na te denken alvorens te reageren	<i>iemand die geen enthousiasme toont over nieuwe plannen. Je kunt afstandelijk overkomen</i>	<i>impulsieve mensen die van het ene idee naar het andere springen</i>	<i>waardeer de ideeën van anderen en zeg dat je erover na zult denken</i>
<input type="checkbox"/> ●● bent comfortabel met alleen werken en hebt geen behoefte aan continu contact met anderen	<i>afstandelijk, niet sociaal en lastig om te leren kennen</i>	<i>situaties waarin sociale vaardigheden meer worden gewaardeerd dan de kwaliteit van iemand's werk</i>	<i>erken de vaardigheden van anderen. Maak contact met mensen die belangrijk zijn voor je werk</i>
<input type="checkbox"/> ●● legt de focus op jouw eigen werk en ontwikkelt onafhankelijk ideeën voordat je ze presenteert	<i>erg gespecialiseerd en als iemand die anderen weinig ruimte geeft om bij te dragen. Past zich niet aan verandering aan</i>	<i>van je verwacht worden om bij te dragen op onderwerpen buiten jouw interessegebied of direct te reageren</i>	<i>onderzoek breder. Licht jouw ideeën toe en vraag anderen om hun reactie</i>



Vet- en schuingedrukte uitspraken laten zien waarop je zeer waarschijnlijk het meest verschilt van anderen.

Vetgedrukte uitspraken laten zien waarop je enigszins verschilt van anderen.

Uitspraken in normaal lettertype laten zien waarop je niet van anderen verschilt.



## Gericht zijn op mensen en taken

Sterktes	Valkuilen	Frustraties	Uitdagingen
Je...	Je kunt worden gezien als...	Je kunt gefrustreerd raken door...	Jouw uitdaging kan zijn om te...
<input type="checkbox"/> bent zakelijk en tegelijk in staat om rekening te houden met mensen	niet in staat om jouw benadering te handhaven als je wordt geconfronteerd met voortdurende extreme standpunten	mensen die een extreem standpunt hebben, ofwel taakgericht of mensgericht	blijf trouw aan jouw evenwichtige benadering. Probeer te vermijden dat je je laat overhalen door de extreme standpunten
<input type="checkbox"/> bent ondersteunend en behulpzaam voor degenen die het - naar jouw mening - hebben verdiend	veeleisend, kritisch en weinig vergevingsgezind. Geeft de voorkeur aan mensen die op hen lijken	mensen die excuses maken voor slechte prestaties en geen verantwoordelijkheid nemen	probeer minder hard in je oordeel over anderen te zijn en wees zorgvuldig om mensen niet voor te trekken
<input type="checkbox"/> zet vraagtekens bij de motieven van anderen met als doel de beste zakelijke resultaten te behalen	wantrouwend, hard en cynisch. Weigert om mensen het voordeel van de twijfel te geven	mensen die zaken accepteren zoals ze zich voordoen en niet verder onderzoeken	controleer je eigen oordeel. Cynisme kan anderen demotiveren, tenzij ze echt gerechtvaardigd is



## Managen van jouw werk en verantwoordelijkheden

Sterktes	Valkuilen	Frustraties	Uitdagingen
Je...	Je kunt worden gezien als...	Je kunt gefrustreerd raken door...	Jouw uitdaging kan zijn om te...
<input type="checkbox"/> past je makkelijk aan veranderende eisen aan en hebt een flexibele aanpak van het werk	losjes in de aanpak en iemand die de details uit het oog verliest. Stelt altijd de status quo ter discussie	mensen die regelmatig gedetailleerde updates en strakke plannen vereisen	onderschat de complexiteit van de taak niet. Stel prioriteiten en communiceer over de voortgang
<input type="checkbox"/> bent een vrijdenker en onbevooroordeeld. Je past je makkelijk aan veranderende situaties aan	losjes, niet respectvol, onverantwoordelijk en rebels	mensen die ervan overtuigd zijn dat er een goede en foute manier voor alles en iedereen is	bepaal hoe en wanneer je de status quo ter discussie stelt. Er kunnen onverwachte gevolgen aan zitten



## Reageren op stress en identificeren van risico

Sterktes	Valkuilen	Frustraties	Uitdagingen
Je...	Je kunt worden gezien als...	Je kunt gefrustreerd raken door...	Jouw uitdaging kan zijn om te...
<input type="checkbox"/> bent waakzaam en alert op gevaren. Je bent je bewust van de omgeving	iemand die te sterk op situaties reageert en te voorzichtig is	zelfgenoegzaamheid van andere mensen. Mensen die onoplettend zijn	als je je angstig voelt, check bij anderen om zaken in perspectief te kunnen zien
<input type="checkbox"/> bent toekomstgericht en positief. Optimistisch van nature	te optimistisch en niet geraakt door tegenslagen en problemen. Niet bewust van beperkingen en risico's	negatieve en pessimistische mensen. Mensen die het altijd somber inzien	denk na voordat je de bezorgdheid van anderen wegwimpelt. Anderen kunnen risico's zien die jij niet ziet



Vet- en schuingedrukte uitspraken laten zien waarop je zeer waarschijnlijk het meest verschilt van anderen.

Vetgedrukte uitspraken laten zien waarop je enigszins verschilt van anderen.

Uitspraken in normaal lettertype laten zien waarop je niet van anderen verschilt.

---

Om SpotLight effectief te kunnen inzetten moet het informatie bieden die begrijpelijk is en die je kunt plaatsen. Dit onderdeel van jouw rapport biedt een werkwijze voor het interpreteren van jouw Development matrix en het formuleren van een concreet ontwikkelplan.

---

## Over de Development Planner

**Stap 1** is ontwikkeld om je te laten nadenken over gedragingen die goed voor je werken en gedragingen die minder effectief blijken te zijn.

**Stap 2** helpt je jouw eerste ontwikkeldoelstelling te bepalen.

**Stap 3** helpt je een gedetailleerd actieplan te maken.

Je treft een volledig uitgewerkt voorbeeld aan als bijlage, en een blanco Development Formulier om later zelf in te vullen.

## Twee hoofden zijn beter dan één

Je kunt ervoor kiezen dit proces alleen te voltooien maar samen werken met een partner biedt een aantal voordelen. Een partner kan:

- een klankbord vormen;
- je helpen om verder door te denken, door een ander perspectief te bieden en jouw benadering en aannames ter discussie te stellen;
- je attent maken op kansen of oplossingen waaraan je zelf niet had gedacht.

Er valt veel te zeggen voor het vormen van 'ontwikkel partnerships' met mensen binnen jouw organisatie. Zij hebben kennis van de interne cultuur, werkstandaarden, -praktijken en -verantwoordelijkheden en kunnen een goede inschatting maken van de belemmeringen.

Partnerships waarin beide partijen aan hun ontwikkeling werken kunnen ook goed werken. In dat geval zal je om de beurt 'coach' voor elkaar zijn.

## Doel

Het bepalen welke Sterke kanten een ontwikkeluitdaging voor je vormen.

Er zijn drie typen Uitdagingen die kunnen samenhangen met elk van jouw Sterke kanten:

- De beweringen onder Uitdaging in jouw Matrix hangen samen met een Sterke kant die je **te sterk inzet** en vervolgens een Valkuil vormt.

Verdere reflectie en overdenking kan twee bijkomende vormen van uitdagingen aan het licht brengen:

- Een Uitdaging gerelateerd aan een Sterke kant die je **te weinig inzet** – dit kan iets zijn dat je nog niet eerder hebt herkend, hebt ondergewaardeerd of waarvoor je te weinig kans hebt gehad om het toe te passen.
- Een Uitdaging gerelateerd aan een Sterke kant die je **overdrijft** in antwoord op een Frustratie.

## Richtlijnen

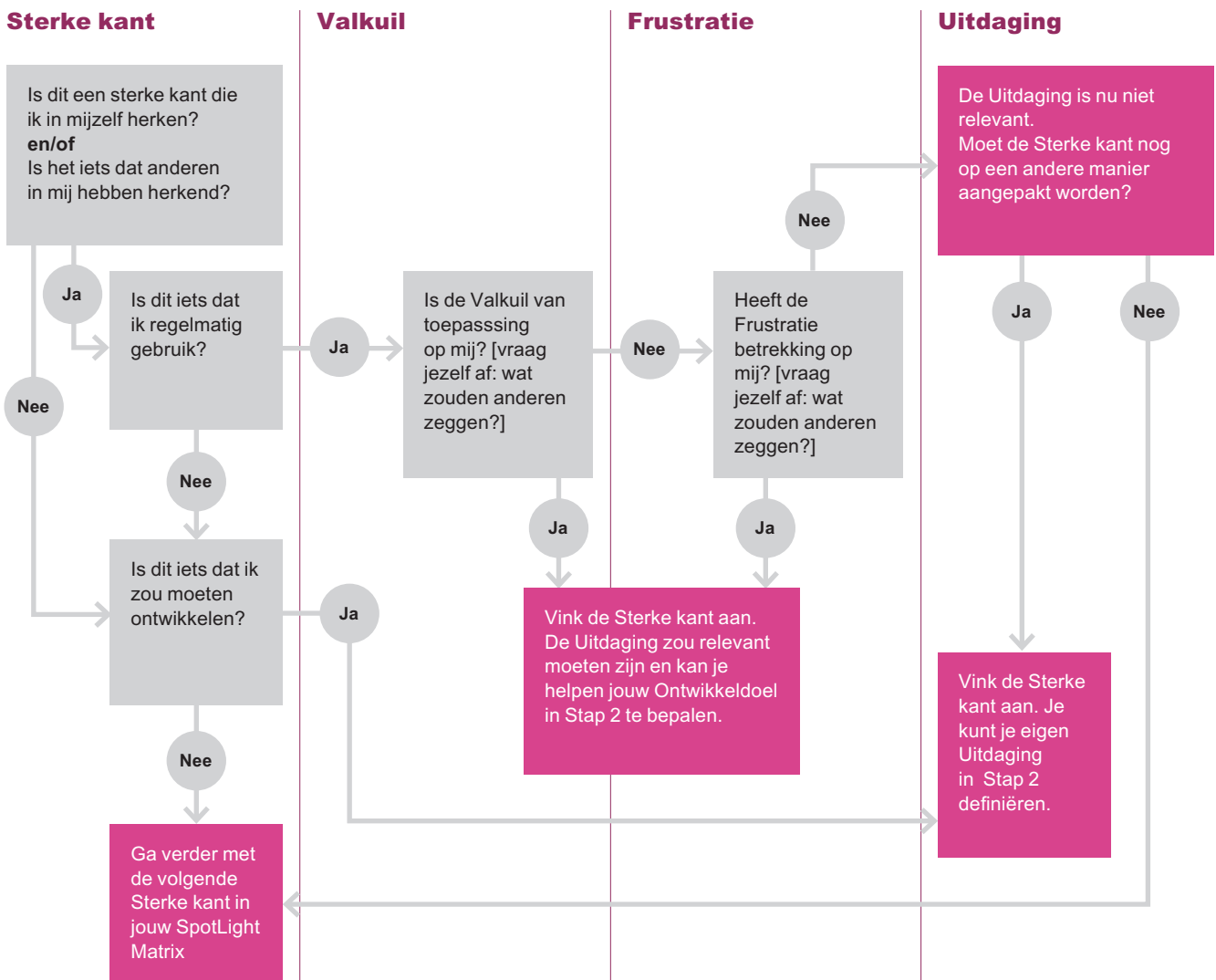
- Bekijk alle opmerkingen in jouw SpotLight Rapport. SpotLight gebruikt markeringen om te laten zien waar jouw benadering het meeste verschilt van die van de gemiddelde persoon. We adviseren je vooral naar deze verschillen te kijken, maar de beslissing over prioritering moet gebaseerd zijn op jouw eigen analyse en oordeel.
- Denk na over jouw resultaten in relatie tot je gedrag, functioneren en de kwaliteit van jouw relaties op het werk. Geven de beweringen weer hoe je naar jezelf kijkt, jouw ervaring of feedback die je mogelijk hebt ontvangen?
- Wees eerlijk tegenover jezelf. Het is tijd voor reflectie. Vermijd de verleiding om alles wat je niet aanstaat naast je neer te leggen in plaats van te erkennen.

## Werkwijze

Behandel elk van de vijf Domeinen na elkaar.

Review de bijbehorende Sterke kanten, Valkuilen, Frustraties en Uitdagingen door onderstaande tabel te gebruiken.

Besluit welke sterke kanten enige ontwikkeluitdaging voor je vormen en stel ze vast door de hokjes aan te vinken in jouw rapport.



### Doel

De bedoeling van een Ontwikkeldoel is het definiëren van de gedragsverandering die je wilt doorvoeren om jouw uitdagingen aan te gaan.

### Richtlijnen

We adviseren je om aan één Uitdaging tegelijk te werken.

### Werkwijze

Van de Sterke kanten die je hebt aangevinkt, bepaal welke, indien ontwikkeld of gemanaged, **het meest significante verschil maken in jouw effectiviteit op het werk**.

Gebruik het blanco **Development Formulier** en noteer de Sterke kant die je hebt gekozen.

Het beantwoorden van onderstaande vragen helpt je om:

- te beschrijven wat er nu gebeurt;
- te beschrijven wat de aard is van de Uitdaging;
- in jouw Ontwikkeldoel te beschrijven wat je wilt bereiken. Deze omvat vaak de woorden

'Ik zal' en wordt positief geformuleerd (zie **Voorbeelden** hieronder).

### Vragen

- Waarom is deze sterke kant belangrijk om aandacht aan te geven?
- Wat gebeurt er nu?
- Hoe helpt het je in jouw rol?
- Wat zijn de gevolgen als je er niet aan werkt – voor jezelf en voor mensen met wie je samen werkt?
- Dus wat wil je graag bereiken?

### Voorbeelden

#### Sterke kant

Ik heb een sterke mening over de meeste zaken en ben in staat deze goed onder woorden te brengen

Ik plan en implementeer procedures om prestaties te sturen en te monitoren

Ik ben geduldig en tolerant

#### Uitdaging

Mijn sterke kant ontwikkelen  
De vaardigheid ontwikkelen om mijn standpunten naar voren te brengen als ik met meer senior mensen te maken heb

Risico vermijden  
Het balanceren van het gebruik van deze sterke kant om open te staan voor nieuwe werkwijzen die prestaties kunnen verbeteren

De frustratie managen  
Ontwikkelen van effectieve manieren om om te gaan met mensen die graag in discussie gaan

#### Ontwikkeldoel

Ik zal mijn standpunten naar voren brengen als ik denk dat ik daarmee het resultaat kan verbeteren

Als ik een taak heb zal ik nieuwe, meer innovatieve manieren overwegen om deze aan te pakken

Ik zal assertiever reageren op mensen die graag in discussie gaan over zaken die belangrijk zijn voor mijn team en voor mij



### Richtlijnen

Neem de volgende vragen door en leg de bevindingen vast in de relevante sectie van jouw Development Formulier.

### Werkwijze

#### Nieuwe gedragingen die ik zal tonen om dit doel te bereiken

- Wat moet je anders gaan doen in termen van gedrag?
- Wat zou jouw meest verstandige vriend/collega je adviseren om te doen?
- Wat zie je anderen doen in soortgelijke omstandigheden dat hen succesvol maakt?
- Wat doen zij dat je kunt kopiëren?
- Welke houding zou je kunnen ontwikkelen om dit gedrag te ondersteunen?

#### Committeren aan het bouwen van nieuwe gewoonten

- Welke gelegenheden zijn er om deze nieuwe gedragingen uit te proberen?
- Wanneer ga je dit doen?
- Welke ondersteuning heb je nodig en van wie?
- Wat zou het bereiken van jouw doel in de weg kunnen staan?
- Hoe ga je dit overwinnen?
- Hoe weet je dat je geslaagd bent?

Naam		Datum	Coach	Ontwikkeldoel
<b>Sterke kant</b>	<b>De Uitdaging</b>			
Ik heb een sterke mening over de meeste zaken en ben in staat deze goed onder woorden te brengen.	Mijn sterke kant ontwikkelen De vaardigheid ontwikkelen om mijn standpunten naar voren te brengen als ik met meer senior mensen te maken heb.			Ik zal mijn standpunten naar voren brengen als ik denk dat dit het resultaat zal verbeteren.
<b>1 Wat gebeurt er nu?</b>				
Mij ontbreekt het zelfvertrouwen om mijn standpunten te uiten als ze anders zijn dan die van meer senior collega's. Ik respecteer hun ervaring en positie en hun vermogen om snel besluiten te nemen. Ik weet dat ik een veel betere oplossing heb voor ons onderhoudsprobleem van de productielijn dan datgene dat nu wordt voorgesteld maar ik ben er onzeker over hoe goed dat zal worden ontvangen. Ons senior management is erg traditioneel en hiërarchisch en nieuwe ideeën zijn niet altijd welkom. Het introduceren van nieuwe ideeën is belangrijk voor de toekomst van onze organisatie en ik zou mezelf en anderen teleurstellen als ik niet deze kans zou pakken om het huidige denken ter discussie te stellen.				
<b>2 Nieuwe gedragingen die ik ga gebruiken om mijn doel te bereiken</b>				
Ondersteuning en advies vragen. Onderzoek doen om de geloofwaardigheid van mijn ideeën te versterken. Mijn schrijf- en presentatievaardigheden ontwikkelen. De houding aannemen van 'niet geprobeerd is altijd mis' en 'het is beter te falen dan het nooit te hebben geprobeerd'				
<b>3 Commitment om nieuwe gewoonten op te bouwen</b>				
<b>Acties die ik zal ondernemen</b>	<b>Wat kan in de weg staan?</b>	<b>Benodigde ondersteuning</b>	<b>Door wie?</b>	<b>Meetbaar resultaat</b>
Test mijn idee met Bill en Rosie in mijn team. Vraag hen om advies.	Geen tijd/gelegenheid/privacy tijdens het werk.	Interesse en beschikbaarheid.	Bill en Rosie.	Bill en Rosie ondersteunen mijn idee.
Doe onderzoek en vindt aanvullend bewijs om mijn idee te ondersteunen.	Beperkte tijd – Ik ben erg druk op mijn werk en ik moet snel handelen.	Lunch op dinsdag of een borrel na het werk.	Bill en Rosie ondersteunen mijn idee.	Een goed geschreven en beargumenteerd voorstel om aan mijn manager te presenteren.
Verzoek om een overleg met mijn manager om mijn voorstel te presenteren. Haar ondersteuning vragen en haar advies vragen over wat de beste aanpak is.	Tijdgebrek om dit toe te voegen op onze gebruikelijke tweewekelijkse agenda. Het zelfvertrouwen om om een extra overleg te vragen.	Beschikbaarheid van mijn manager voor een extra overleg.	Mijn manager.	Mijn voorstel is toegevoegd aan de agenda voor de volgende projectvergadering met het senior management.

# Development Formulier

11

Naam	Datum	Coach	Ontwikkeldoel		
Sterke kant	De Uitdaging				
1 Wat gebeurt er nu?					
2 Nieuwe gedragingen die ik ga gebruiken om mijn doel te bereiken					
3 Commitment om nieuwe gewoonten op te bouwen					
Acties die ik zal ondernemen	Wat kan in de weg staan?	Benodigde ondersteuning	Door wie?	Periode/timing	Meetbaar resultaat

