





inleiding

over deze rapportage



## Agility: een inleiding

**Rollen en functies veranderen snel. Dit vraagt dat medewerkers zich voortdurend moeten kunnen aanpassen. Bij Agility gaat het om de wendbaarheid waarmee iemand kan omgaan met veranderende situaties en eisen in het werk.**

Nieuwe situaties open en onderzoekend tegemoet treden, snel nieuw effectief gedrag ontwikkelen en voortdurend leren van ervaringen, zijn belangrijke factoren voor het kunnen vertonen van agile gedrag. Dit betekent ook het loslaten van methoden en ideeën die niet langer relevant zijn, om deze te vervangen door nieuwe die beter passen bij de nieuwe ontwikkelingen of omstandigheden.

Hoewel Agility betrekking heeft op het vermogen om te leren (van nieuwe ervaringen), gaat het dus niet zozeer om leervermogen in de zin van “slim” of intelligent zijn.

De ene persoon is van nature meer wendbaar dan de andere persoon. Omdat hij/ zij hier meer aanleg of talent voor heeft en dit hem/ haar daarom gemakkelijker afgaat. Wanneer iemand zelf bijvoorbeeld geneigd is om actief nieuwe

situaties op te zoeken, graag nieuwe oplossingen of aanpakken uitprobeert en gemakkelijk de interactie met anderen aangaat, dan helpt dit om zoveel mogelijk nieuwe ervaringen op te doen en hiervan te leren.

Deze rapportage geeft inzicht in uw persoonlijke aanleg voor Agility, gezien uw persoonlijkheid en drijfveren. Ofwel: hoe gemakkelijk kunt u agile gedrag ontwikkelen? De uitspraken over uw ontwikkelbaarheid van Agility in deze rapportage zijn gebaseerd op de volgende instrumenten (vragenlijsten of tests die u heeft ingevuld):

- Reflector Big Five Personality (persoonlijkheid)
- Reflector Drives (drijfveren)

De uitkomsten geven u inzicht in hoeverre agile gedrag bij u past en welke aspecten u van nature gemakkelijk zullen afgaan en welke aspecten extra

inspanning van u zullen vragen. De uitkomsten geven dus inzicht in uw potentieel om agile gedrag te laten zien. Dit zegt niet zozeer iets over het concrete gedrag dat u laat zien op het gebied van Agility. Wilt u hierop meer zicht krijgen, dan kunt u anderen feedback vragen op uw gedrag door middel van de Reflector 360 Agility.

Voor meer informatie over de inhoud van deze rapportage en vervolgstappen, benader de contactpersoon van de organisatie op wiens verzoek u de vragenlijsten heeft ingevuld.

## Over deze rapportage

Deze rapportage geeft u inzicht in de verschillende dimensies van Agility en hoe u hierop naar voren komt. Waar ligt uw kracht en wat vraagt een grotere mate van inspanning om agile te kunnen werken? Een korte toelichting op de opbouw en interpretatie van de rapportage.

Agilty is onderverdeeld in vijf dimensies. Dit zijn:

- Vernieuwen
- Realiseren
- Veranderen
- Reflecteren
- Verbinden

### Opbouw rapportage

- In het eerste gedeelte ziet u hoe elk van de dimensies bij u past, gezien uw persoonlijkheid en drijfveren. Hoe beter de dimensies passen, hoe gemakkelijker u dit gedrag in uw werk zult kunnen laten zien.
- Het tweede gedeelte geeft een overzicht van uw belangrijkste sterke en minder sterke punten ten aanzien van Agilty. De sterke punten helpen u om agile gedrag te laten zien. De minder sterke punten vragen een grotere mate van inspanning om agile te kunnen werken, deze vormen uw uitdagingen.
- Vervolgens zijn uw specifieke uitkomsten per

dimensie weergegeven. U ziet een definitie van de dimensie, plus een beschrijving van de talenten die hierbij passen. Daaronder ziet u uw totaalscore op de dimensie, met een indicatie hoeveel inspanning het u zal kosten om dit gedrag in de praktijk te laten zien of ontwikkelen. Ook ziet u welke aspecten (“Ideale talenten”) gemeten zijn en hoe deze matchen met uw persoonlijkheid en drijfveren. Een matchscore kan in één van deze categorieën vallen, de match is:

ZEER MATIG   MATIG   ENIGSZINS   GOED  
ZEER GOED

Tenslotte ziet u een aantal voorbeelden van gedrag dat u kunt toepassen om op een agile manier te werken.

### Vervolgstappen

Mensen verschillen in de mate waarin agility bij

hen past. Wanneer u op alle dimensies hoog scoort, dan zult u in de praktijk gemakkelijk agile kunnen werken. Scoort u op enkele dimensies hoog en op andere dimensies laag, dan kunt u uw sterke punten volledig benutten. Een minder sterk punt zal relatief veel inspanning vergen, omdat dit van nature minder past. U kunt afwegen of u dit wilt ontwikkelen. Ook kan het een afweging zijn om meer te gaan samenwerken met anderen die dit juist goed beheersen. Gezamenlijk kan dan een optimale manier van agile werken worden bereikt. De dimensie “Reflecteren” is een belangrijke dimensie om continu uw manier van werken te evalueren. Deze dimensie is cruciaal om steeds beter te worden en u verder te ontwikkelen in agile gedrag. Is uw match op deze dimensie relatief laag, dan vormt “Reflecteren” het eerste aangrijpingspunt om agile werken in het algemeen te verbeteren.

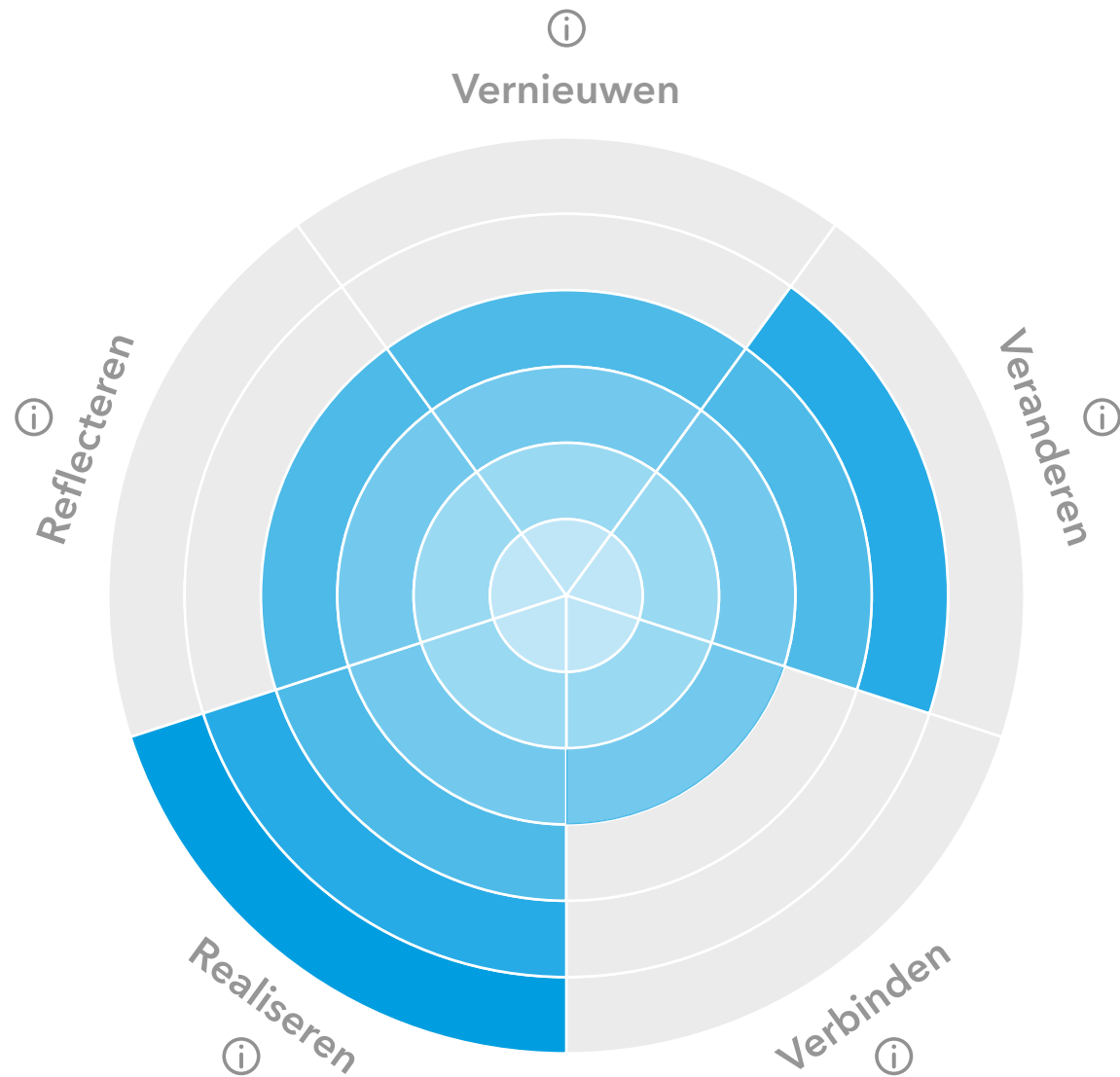


## Uw Agility profiel

Dit overzicht geeft inzicht in uw persoonlijke aanleg voor Agility, onderverdeeld naar de vijf onderliggende dimensies: Vernieuwen, Veranderen, Verbinden, Realiseren en Reflecteren.

Het geeft aan hoe gemakkelijk het voor u is om op een wendbare manier om te gaan met veranderende situaties en eisen in het werk. Daarbij gaat het om het open en onderzoekend tegemoet treden van nieuwe situaties, snel nieuw gedrag ontwikkelen om effectief te presteren en voortdurend leren van ervaringen.

In het overzicht ziet u de vijf dimensies als "taartpunten" in een cirkel weergegeven. Hoe beter een dimensie bij u past, hoe verder dit deel van de cirkel is gevuld met de blauwe kleur.







## Sterke en minder sterke punten

Hieronder worden uw belangrijkste sterke en minder sterke punten weergegeven met betrekking tot agile werken. Welke aspecten in uw persoonlijkheid en drijfveren helpen u om op een wendbare manier om te gaan met veranderende situaties en eisen in het werk? En welke punten vragen juist een grotere mate van inspanning bij het voortdurend vernieuwen, veranderen, verbinden, realiseren en reflecteren?

### Uw sterkste punten

---

U krijgt er energie van om te worden uitgedaagd om steeds betere prestaties te leveren en successen te boeken; dit bevordert het voortdurend gericht zijn op topprestaties en ontwikkeling.

---

U hecht veel waarde aan het hebben van vrijheid in datgene wat u doet en beslist. Dit helpt om onafhankelijke keuzes te maken in situaties waarvoor nog geen richtlijnen of ervaringen beschikbaar zijn.

---

U maakt zich niet snel zorgen en heeft veel zelfvertrouwen. Dit bevordert het "leef" om nieuwe dingen te ondernemen zonder al te lang te twijfelen of stil te staan bij mogelijke risico's.

---

Bij tegenslag herstelt u zich snel en gaat verder. Dit helpt om slagvaardige keuzes te maken, vooruit te blijven kijken en door te zetten, ook wanneer er sprake is van onverwachte ontwikkelingen.

---

U laat weten wat u ergens van vindt en laat zich niet snel afschrikken door kritiek. Dit helpt om ervoor te zorgen dat uw mening over de omgang met veranderende situaties en eisen, wordt gehoord en invloed heeft.

### Minder sterke punten

---

Voor de gevoeligheden en reacties van anderen heeft u soms minder oog, u kunt zich soms (onbedoeld) minder tactvol uiten. Dit kan weerstand oproepen en nadelig werken voor het gevoel van verbinding.

---

Onder druk kunt u wel eens met emotie reageren en zich aangevallen voelen. Dit kan het lastiger maken om feedback positief op te vatten en zo optimaal mogelijk te benutten.

---

Complexe problemen hebben niet zozeer uw voorkeur. Hierdoor zult u minder snel uit zichzelf diepgaand zoeken naar verbanden, oorzaken en oplossingen voor nieuwe, ingewikkelde kwesties.

---

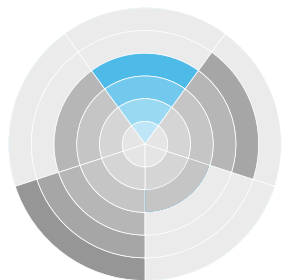
In mindere mate streeft u naar het leren kennen van allerlei andere meningen en het aangaan van de dialoog; dit maakt de kans kleiner om verschillende invalshoeken te horen en het gevoel van gezamenlijkheid en verbinding te versterken.

[← terug naar overzichtspagina](#)[uw Agility profiel](#)[sterke en minder sterke punten](#)[dimensies](#)

## Vernieuwen

**Op een onderzoekende en “out of the box” manier denken en omgaan met complexiteit en onduidelijkheid; zoeken naar verbanden, oorzaken en oplossingen, nieuwe verbindingen leggen en verder denken dan de gangbare oplossingen.**

Iemand zal ingewikkelde onderwerpen met meer gemak naar zich toe trekken en deze met



- VRAAGT ERG VEEL INSPANNING      ERG GEMAKKELIJK +



Het vraagt enige inspanning om de dimensie Vernieuwen te laten zien of ontwikkelen.

interesse onderzoeken, wanneer hij/zij van nature een voorkeur heeft voor complexe problemen en deze als een uitdaging beschouwt. Daarnaast helpt het als een persoon een eigen, originele kijk op zaken heeft en zich niet zomaar aansluit bij datgene wat anderen vinden of wat gangbaar is. Hij/zij is dan geneigd om situaties en vraagstukken op een oorspronkelijke manier te benaderen en komt daardoor gemakkelijker met vernieuwende

### Ideale talenten voor Vernieuwen

MATCH

Hecht veel waarde aan het hebben van vrijheid en de ruimte om zelf onafhankelijke keuzes te maken.

ZEER GOED

Heeft een maximale inzet om oplossingen te vinden.

GOED

Ervaart het als knellend om gebonden te zijn aan tradities en bestaande gebruiken.

GOED

Heeft een eigen, originele kijk op zaken, sluit zich niet zomaar aan bij de gangbare opvattingen en meningen.

ENIGSZINS

Beschouwt complexe problemen als een interessante uitdaging, onderzoekt deze graag.

MATIG

ideeën. Een gedreven instelling zorgt verder voor een maximale inzet bij het zoeken naar oorzaken, verbanden en oplossingen. Goed passend is het bovendien wanneer iemand veel waarde hecht aan vrijheid van denken en niet graag gebonden is aan regels en tradities. Dit maakt dat hij/zij zich de ruimte geeft om zelf nieuwe, onafhankelijke keuzes te maken.

### Pas dit gedrag toe

Bekijk een vraagstuk vanuit meerdere invalshoeken.

Verzamel zoveel mogelijk informatie over een onderwerp.

Stel vanzelfsprekendheden ter discussie.

Onderzoek eerst, kom dan pas met een conclusie of oplossing.

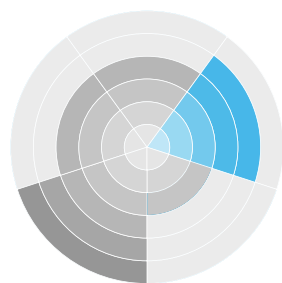


[← terug naar overzichtspagina](#)[uw Agility profiel](#)[sterke en minder sterke punten](#)[dimensies](#)

## Veranderen

**Nieuwe dingen ondernemen, onbekende situaties opzoeken; nieuwsgierig zijn naar nieuwe ervaringen en deze aangrijpen als kansen om te experimenteren, ervaring op te doen en hiervan te leren.**

Iemand die van nature al sterk gericht is op verandering, zet vanzelfsprekender veranderingen



- VRAAGT ERG VEEL INSPANNING      ERG GEMAKKELIJK +

Het laten zien of ontwikkelen van de dimensie

Veranderen is voor u tamelijk gemakkelijk.

in gang en zoekt naar hoe zaken op een andere manier kunnen worden aangepakt. Heeft een persoon daarnaast een onbezorgde instelling en veel zelfvertrouwen, dan zorgt dit voor het "leef" om nieuwe dingen te ondernemen zonder al te lang te twijfelen of stil te staan bij de mogelijke risico's. Verder zal een persoon die snel schakelt, eerder geneigd zijn om flexibel van aanpak te veranderen

om iets op een andere manier voor elkaar te krijgen. Goed passend is het bovendien wanneer iemand veel waarde hecht aan avontuur en juist weinig waarde hecht aan zekerheid. Dit maakt dat hij/zij er energie van krijgt om steeds nieuwe, onbekende situaties aan te gaan, waarvan het verloop en de uitkomst niet voorspelbaar zijn.

### Ideale talenten voor Veranderen

MATCH

Maakt zich niet snel zorgen en heeft veel zelfvertrouwen.

ZEER GOED

Is van nature sterk gericht op verandering en hoe zaken anders of beter kunnen.

GOED

Verlegt de aandacht gemakkelijk, schakelt snel van het een naar het ander.

GOED

Krijgt er energie van om steeds nieuwe, onbekende situaties aan te gaan, heeft graag een element van spanning en risico.

GOED

Hecht weinig waarde aan zekerheid met betrekking tot werkzaamheden.

GOED

### Pas dit gedrag toe

Probeer nieuwe aanpakken of werkwijzen uit, waarvan de uitkomsten nog onzeker zijn.

Durf risico te nemen in onduidelijke situaties.

Richt u op de voordelen en kansen van een verandering.

Blijf nieuwsgierig naar het onbekende.

[← terug naar overzichtspagina](#)[uw Agility profiel](#)[sterke en minder sterke punten](#)[dimensies](#)

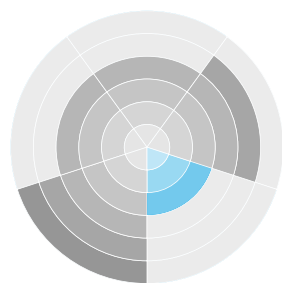
## Verbinden

**Interesse tonen in wat andere personen ergens van vinden, ideeën en meningen uitwisselen; zich inspannen om anderen te begrijpen, van elkaar te leren en samen verder te komen.**

Iemand zal met meer gemak op anderen afstappen en het initiatief nemen om meningen en ideeën uit te wisselen, wanneer hij/zij van nature gemakkelijk

anderen opzoekt, contact legt en ontspannen op de voorgrond treedt. Verder helpt het als een persoon hierbij zorgvuldig communiceert en aandacht besteedt aan de reacties en gevoeligheden van anderen. Goed passend is het bovendien wanneer iemand veel waarde hecht aan het leren kennen van de meningen van andere mensen met verschillende opvattingen

en achtergronden. Niet alleen verzamelt iemand hierdoor meer input van uiteenlopende invalshoeken, ook geeft dit andere mensen het gevoel gehoord en gerespecteerd te worden en versterkt dit het gevoel van gezamenlijkheid en verbinding.



Het vraagt nogal wat inspanning om de dimensie Verbinden te laten zien of ontwikkelen.

### Ideale talenten voor Verbinden

Zoekt graag en gemakkelijk het gezelschap van andere mensen op, legt contact en gaat gesprekken aan.

Treedt gemakkelijk en ontspannen op de voorgrond.

Hecht waarde aan het leren kennen van andere meningen, gaat graag de dialoog aan met mensen met verschillende opvattingen en achtergronden.

Probeert om rekening te houden met de gevoeligheden en reacties van anderen; uit zich zo zorgvuldig en tactvol mogelijk.

MATCH

ENIGS-ZINS

ENIGS-ZINS

MATIG

MATIG

### Pas dit gedrag toe

Vraag anderen om mee te denken om nieuwe oplossingen te vinden.

Wijs afwijkende ideeën niet direct af, vraag door wat een ander bedoelt.

Deel uw eigen mening en ideeën met anderen.

Let goed op reacties van anderen, stem uw manier van communiceren hierop af.

[← terug naar overzichtspagina](#)[uw Agility profiel](#)[sterke en minder sterke punten](#)[dimensies](#)

## Realiseren

**In onbekende of onverwachte situaties steeds de beste manier zoeken om een resultaat te bereiken; deze met gedrevenheid en vertrouwen tegemoet treden en zich inspannen om iets tot een succes te maken.**

Iemand met een gedreven instelling is van nature geneigd om ambitieuze doelen te stellen en zich maximaal in te zetten om iets tot een succes te maken. Weet een persoon bovendien adequaat met tegenslagen om te gaan en laat hij/zij gemakkelijk weten wat hij/zij ergens van vindt, dan zorgt dit tevens voor de nodige slagvaardigheid en

stevigheid. Dit helpt om keuzes te maken, vooruit te blijven kijken en door te zetten, ook wanneer er sprake is van onverwachte ontwikkelingen, kritiek of weerstand. Tevens werkt het positief als het een persoon energie haalt uit het voortdurend worden uitgedaagd om steeds betere prestaties te leveren.



- VRAAGT ERG VEEL INSPANNING      ERG GEMAKKELIJK +



Het laten zien of ontwikkelen van de dimensie

Realiseren is voor u erg gemakkelijk.

### Ideale talenten voor Realiseren

MATCH

Herstelt zich van nature snel bij tegenslag, gaat verder en houdt de vaart erin.

ZEER GOED

Krijgt er energie van om voortdurend te worden uitgedaagd om steeds betere prestaties te leveren en successen te boeken.

ZEER GOED

Laat gemakkelijk weten wat hij/zij ergens van vindt en laat zich niet snel afschrikken door kritiek.

ZEER GOED

Wil maximale resultaten bereiken, heeft een gedreven instelling.

GOED

### Pas dit gedrag toe

Daag uzelf uit; stel ambitieuze doelen.

Houd vast aan een doel totdat dit is bereikt.

Kom met een andere oplossing als de huidige niet werkt.

Blijf, ondanks tegenslagen, vertrouwen tonen in het bereiken van het doel.

[< terug naar overzichtspagina](#)[uw Agility profiel](#)[sterke en minder sterke punten](#)[dimensies](#)

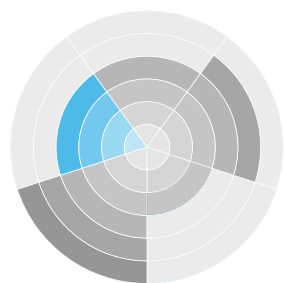
## Reflecteren

**Kritisch kijken naar de eigen prestaties, sterktes en zwaktes; zich inspannen om zichzelf steeds verder te verbeteren en nieuwe dingen te leren.**

Iemand zal eerder geneigd zijn om actief te reflecteren op en te werken aan de eigen

ontwikkeling als hij/zij gedreven is om maximale resultaten te bereiken. Ook helpt het als een persoon gericht is op verandering, omdat hij/zij er dan meer voor openstaat om het eigen gedrag te veranderen en ook gemakkelijker nieuwe situaties en leermogelijkheden zal opzoeken. Reageert iemand bovendien meestal kalm en voelt hij/zij

zich niet snel aangevallen, dan helpt dit om op een constructieve manier om te gaan met feedback. Goed passend is het bovendien wanneer iemand er energie van krijgt om voortdurend te worden uitgedaagd om steeds betere prestaties te leveren en successen te boeken.



- VRAAGT ERG VEEL INSPANNING      ERG GEMAKKELIJK +



Het vraagt enige inspanning om de dimensie Reflecteren te laten zien of ontwikkelen.

### Ideale talenten voor Reflecteren

MATCH

Krijgt er energie van om voortdurend te worden uitgedaagd om steeds betere prestaties te leveren en successen te boeken.

ZEER  
GOED

Is van nature sterk gericht op verandering en hoe zaken anders of beter kunnen.

GOED

Wil maximale resultaten bereiken, heeft een gedreven instelling.

GOED

Reageert beheerst en kalm en voelt zich niet snel aangevallen.

ZEER  
MATIG

### Pas dit gedrag toe

Evalueer uw prestaties; ga na wat beter kan.

Vraag anderen regelmatig om feedback op uw functioneren.

Zoek situaties op waarin u uw minder sterke punten kunt verbeteren.

Blijf leren en werken aan uw eigen ontwikkeling.

## Gegevens deelnemer: Janneke Hooghiemstra

**Employee**

j.hooghiemstra@picompany.nl

**Rapportnummer**

52654878

**Testgegevens****Instrument**

Reflector Big Five Personality

**Testdatum**

7 juni 2016

**Testnummer**

52654878.125687

**Testgegevens****Instrument**

Reflector Drives

**Testdatum**

7 juni 2016

**Testnummer**

52654878.125688

**Disclaimer**

Bij de interpretatie van dit rapport dient rekening gehouden te worden met de eigenschappen van het specifieke instrument. Het gebruik van deze rapportage en bijbehorend instrument is alleen toegestaan aan personen die naar het oordeel van PiCompany hiervoor over de juiste deskundigheid beschikken.

PiCompany is niet aansprakelijk voor consequenties van oneigenlijk gebruik van deze rapportage, deze aansprakelijkheid ligt geheel bij de organisatie die het betreffende instrument inzet. Dit rapport is automatisch gegenereerd.