

Individual Performance Motivalent

Dirk Demo



Inhoud

Inhoud	2
Leeswijzer	3
Legenda	4
Individual performance motivalent	5
Samenvatting.....	7
Dashboard zelfbeeld en feedback	8
feedback per groep.....	9
Ruwe data.....	10
Uitkomsten per respondent	10
Talenten per groep	12
Vervolgstappen.....	13
Motivalent	13
Potentieel	13
Risicorol of tóch potentieel?.....	14
Restrollen.....	14
Rollen.....	15

Leeswijzer

Gefeliciteerd! Voor je ligt jouw persoonlijke Individual Performance Motivalent rapportage. Een rapportage die je helpt om meer in je eigen kracht te staan!

Deze rapportage ondersteunt je bij het vergroten van jouw inzicht in jouw motivatoren en talenten en hoe je deze inzet in de praktijk. De rapportage is gebaseerd op jouw input en die van de respondenten die je hebt uitgenodigd feedback te geven.

Hieronder lichten we toe wat elk hoofdstuk te bieden heeft.

Om te beginnen leggen we uit hoe **Individual Performance Motivalent** in elkaar zit en wat de uitkomsten globaal voor je kunnen betekenen. We lichten toe welke elementen van belang zijn voor het gerichter benutten van jouw talenten. Vervolgens bespreken we hoe deze elementen met elkaar in verband gebracht kunnen worden en welke conclusies je hieraan kunt verbinden (Motivalent, Potentieel en Risicorol).

In de **Samenvatting** krijg je een weergave van jouw uitkomsten: de rollen die gelden als motivalent, als potentieel en als risicorol.

Direct erna volgt de weergave van de uitkomsten in het **Dashboard zelfbeeld en feedback**, waarin jouw zelfbeeld wordt vergeleken met het beeld van jouw omgeving.

In **Talent per groep** lees je het verhaal achter jouw persoonlijk talentendashboard. Je krijgt zicht op de feedback van je familie, vrienden en personen uit je werkomgeving. Deze informatie kun je gebruiken bij het vormgeven van jouw vervolgstappen of als input bij eventuele ontwikkelingsgesprekken.

Wanneer je meer wilt weten over wat de respondenten ieder afzonderlijk hebben aangegeven dan kun je dit terugvinden in **Ruwe data**.

In **Vervolgstappen** krijg je tips en suggesties om op basis van de uitkomsten beter gebruik te maken van jouw aanwezige motivatoren en talenten. Doel van dit alles is jezelf (nog) meer in je kracht te zetten; te doen waar je goed in bent en waar je energie uithaalt. Daar wordt je immers productiever en gelukkiger van!

Legenda

Motivator	Het plezier (de energie die het oplevert) en de bereidheid van een persoon om een rol te vervullen.
Talent	Het door jezelf (zelfbeeld) en de omgeving (feedback) toegekende vermogen om iets goed te doen
Potentieel	Een rol die je als motivator ervaart òf die door de omgeving wordt herkend als talent.
Motivalent	Een rol die je als motivator ervaart én tevens door de omgeving wordt herkend als talent.
Risicorol	Een rol die je niet (meer) als motivator ervaart, terwijl de omgeving deze rol herkent als talent.
Respondenten	Personen uit je werkomgeving, familieleden en vrienden die je hebt uitgenodigd voor feedback.

Individual performance motivalent

Iedereen beschikt over (verborgen) talenten. De vraag is nu wat een talent zichtbaar maakt en hoe aanwezig talent optimaal benut en ontwikkeld kan worden. Motivatie blijkt daarbij veruit de meest cruciale factor. Om die reden werken we in IPM met talenten en motivatoren. Een rol die als talent én als motivator aanwezig is, noemen we motivalent.

Het herkennen, inzetten en naar wens benutten van onze motivatoren en talenten is voor ons allemaal één van de grootste uitdagingen.

Het is een uitdaging die de moeite waard is om aan te gaan, omdat we allemaal weten dat het ons iets goeds oplevert. Mensen die gemotiveerd zijn om te doen waar ze goed in zijn, doen het beter. Ze zijn meer betrokken, productiever en hebben meer energie om in hun werk te investeren en te innoveren. Zij doen waar ze goed in zijn en waar ze gemotiveerd voor zijn. Motivatie en talent vallen samen. 'Ze zijn motivalent.'

Er zijn twee zaken die onderzocht worden om vast te stellen in welke mate je motivalent aan het werk bent:

- welke rollen je energie geven (motivatoren)
- welke rollen je goed in bent (talenten)

Deze elementen vormen dan ook de basis voor Individual Performance Motivalent.

Zelfbeeld

Om een goed beeld te krijgen van je eigen overtuigingen, heb je eerst jouw eigen zelfbeeld in kaart gebracht. Allereerst wat jij als motivatoren ervaart, de rollen waar je blij van wordt en energie van krijgt. Vervolgens hebben we je gevraagd om aan te geven waar je jezelf nou eigenlijk het beste in vindt. In het meest ideale geval komen deze twee zaken overeen. Maar dat is eigenlijk nooit helemaal het geval. Hierin zit dus ruimte voor ontwikkeling. Er is een situatie ontstaan waarin jij rollen vervult die voor jou niet het meest motiverend zijn. Tevens zijn er rollen die voor jou heel motiverend zijn, maar die je niet kiest als talent(en). Vraag is dan: hoe komt dit? Dit kan natuurlijk diverse oorzaken hebben. Zo kan het zijn dat je jouw talenten niet durft te benoemen, uit bescheidenheid. Of je hebt een ambitie die je nog niet in de praktijk hebt laten zien. Belangrijke vraag: in hoeverre doe je eigenlijk wat je werkelijk leuk vindt? De mate van overlap geeft hier een inschatting van, het percentage Motivalent. Dit is terug te zien op jouw persoonlijke dashboard.

Feedback

Nu je jouw eigen beeld helder hebt, is het interessant om te bekijken hoe de mensen in jouw omgeving jou zien. In welke mate overlapt hun beeld met dat van jou? De respondenten die jij hebt uitgenodigd hebben zich een beeld gevormd over jou en die koppelen ze nu aan jou terug. De omgeving bestaat echter niet uit louter dezelfde relatiepatronen. Om die reden heb je jouw respondenten onderverdeeld in drie groepen; werk, familie en vrienden. Het kan immers zo zijn dat je thuis en bij je vrienden andere talenten inzet dan op je werk. Als er verschillen zijn tussen het beeld van personen uit je

werkomgeving, familie en vrienden is het interessant om te onderzoeken hoe dat komt en vast te stellen of er een wens bestaat om talenten in bredere context in te zetten.

Motivalent, potentieel en risicorol

Een rol is *motivalent* als je die zelf ervaart als motivator en die rol door de omgeving ook als talent wordt gezien.

Wanneer een door jou gekozen motivator niet als talent wordt herkend, dan spreken we van *potentieel* talent. Een belangrijke vraag is dan in welke mate je deze rol naar de omgeving toe profileert en in hoeverre je jouw wensen en intenties met jouw omgeving deelt. Wellicht zijn er manieren om deze motivator nadrukkelijker in te zetten en zichtbaar te maken voor jouw omgeving.

Als een rol door jouw respondenten als talent wordt gezien en jij die niet ervaart als motivator, zou dit weleens een belangrijk signaal kunnen zijn dat vraagt om nader onderzoek. Het kan immers zo zijn dat je iets doet waar je goed in bent en geen energie (meer) uithaalt. Dan is de rol mogelijk meer een energievreter dan een energiegever. En omdat het een rol is waar jouw omgeving je waarschijnlijk vaak toe uitnodigt, noemen we het een *risicorol*.

Bij Vervolgstappen gaan we op basis van jouw persoonlijke uitkomsten dieper in op de mogelijke betekenissen en interpretaties.

Samenvatting

De afname van Individual Performance Motivalent laat het volgende beeld zien.

Percentage motivalent o.b.v. feedback: 63%

Percentage motivalent o.b.v. zelfbeeld: 44%

Motivatoren	Talenten (zelfbeeld)	Talenten (feedback)
inspirator	coach	coach
coach	dienstverlener	vertrouwing
verbinder	zelfmanager	feedbacker
vertrouwing	vertrouwing	verbinder
leider	verbinder	communicator
feedbacker	specialist	adviseur

Hieruit kunnen we concluderen:

Motivalent: coach, verbinder, feedbacker en vertrouwing

Potentieel: inspirator en leider

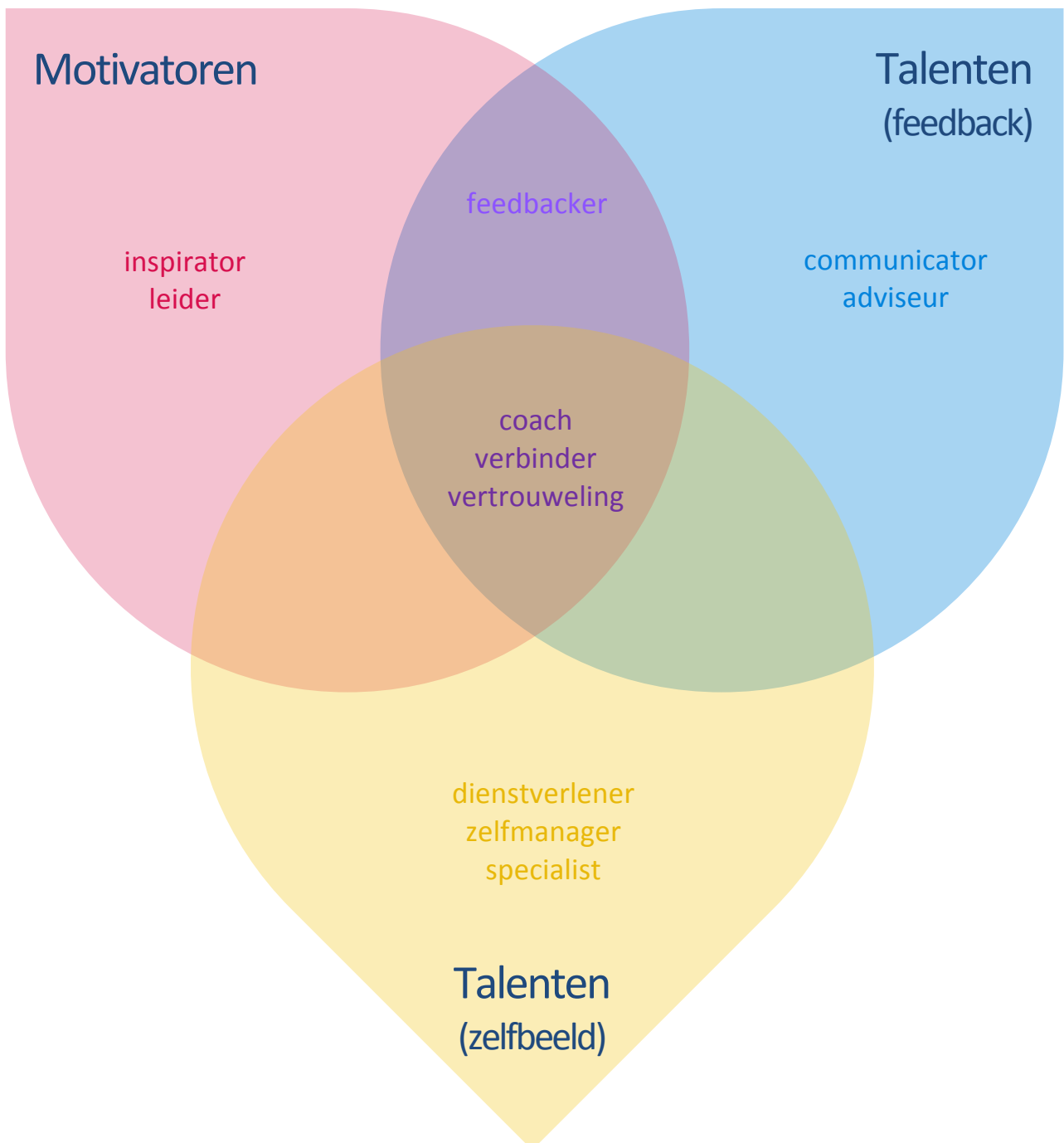
Risicorol: communicator en adviseur

In het volgende hoofdstuk vindt je de rollen weergegeven in een grafische vergelijking van zelfbeeld (motivatoren en talenten) en de feedback van jouw omgeving (talenten).

***‘Als je doet waar je goed in bent en je haalt er ook je energie uit,
dan wordt de kans dat je jouw potentieel benut maximaal.’***

Dashboard zelfbeeld en feedback

In grafische weergave hieronder zie je de overlap van jouw zelfbeeld (motivatoren en talenten) en de feedback van jouw omgeving (talenten).

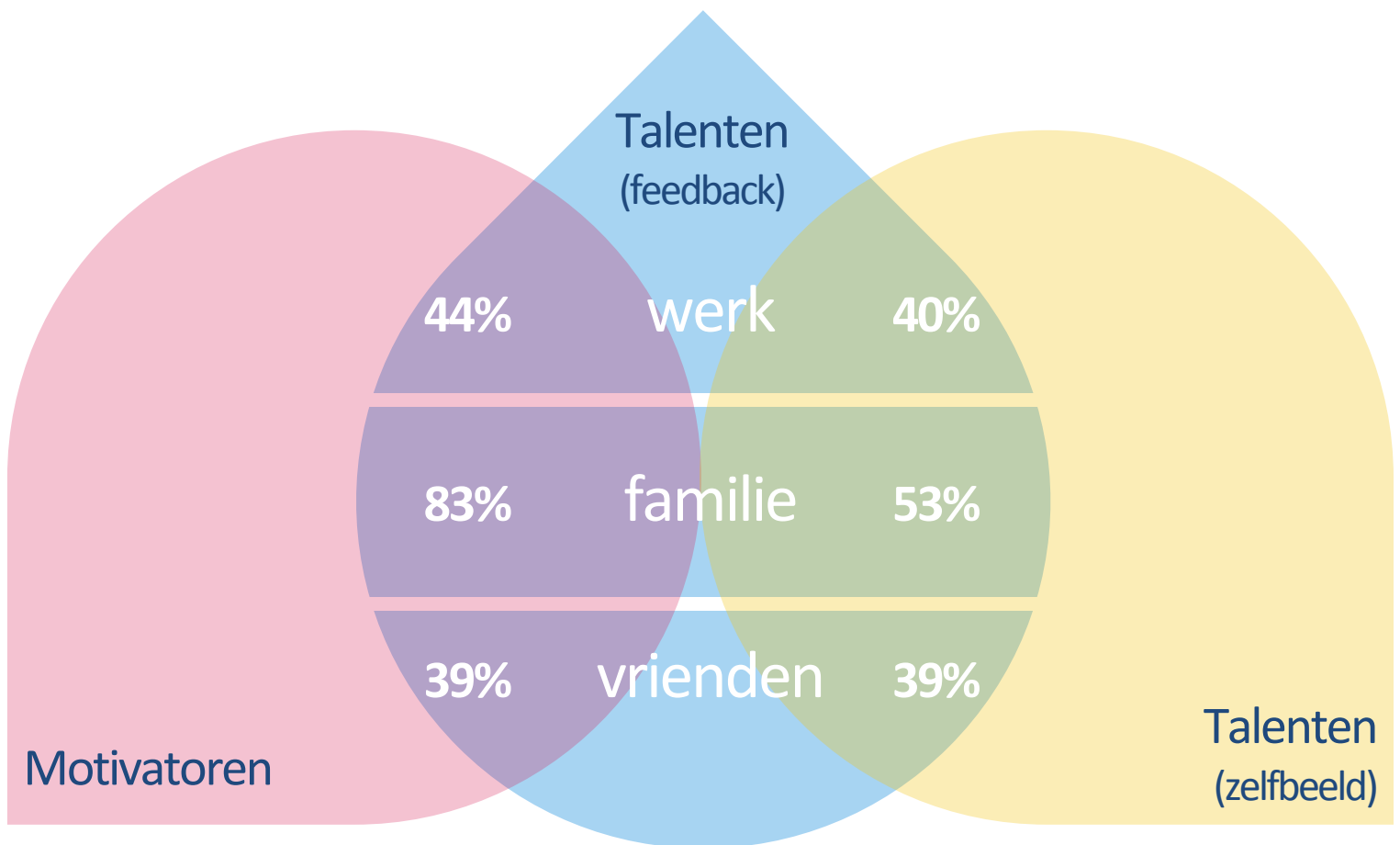


feedback per groep

Onderstaande weergave is gebaseerd op de feedback van de respondenten die je per groep hebt uitgenodigd. Het groeperen van de feedback geeft extra inzicht, omdat beeldvorming per groep sterk kan verschillen. Dit kan een reden hebben, die het onderzoeken waard is.

Een groep is in blauw weergegeven: werk, familie of vrienden. Rood geeft de door jouzelf aangegeven motivatoren aan en geel de door jouzelf gekozen talenten.

De percentages geven een indicatie van de mate waarin jij jouw motivatoren en talenten inzet op je werk, bij je familie en bij je vrienden. Deze informatie biedt je de mogelijkheid om te onderzoeken hoe context gerelateerde factoren de inzet van jouw motivatoren en talenten beïnvloeden.



Ruwe data

Alle hiervoor gepresenteerde informatie is gebaseerd op onderstaande gegevens. Deze gegevens bieden grondig zicht op de achterliggende cijfers. Wanneer je in de hoofdlijn van de rapportage onduidelijkheden tegenkomt, kunnen de ruwe data helpen om het geheel beter te plaatsen.

In dit overzicht is per persoon aangegeven wie welke zes hoofdrollen als talent heeft toegekend. Je ziet steeds jouw eigen energievoorkeur gematcht met de talenten die deze persoon in je herkent. Daarmee krijgt je per individuele respondent een 'Motivalent' percentage. Het overzicht is gegroepeerd naar context en op alfabetische volgorde. Het begint met jouw eigen beeld.

Uitkomsten per respondent

Dirk - Dirk Demo

Nr	Motivator	Voorkeur percentage	Talent: Dirk	Motivalent	
1	inspirator	22%	coach	coach	44%
2	coach	21%	dienstverlener	verbinder	24%
3	verbinder	18%	zelfmanager	vertrouweling	13%
4	vertrouweling	17%	vertrouweling		7%
5	leider	10%	verbinder		
6	feedbacker	8%	specialist		

Dirk – Collega 1 (werk)

Nr	Motivator	Voorkeur percentage	Talent: Emmelien	Motivalent	
1	inspirator	22%	adviseur	coach	39%
2	coach	21%	coach	verbinder	26%
3	verbinder	18%	onderzoeker		13%
4	vertrouweling	17%	dienstverlener		
5	leider	10%	bemiddelaar		
6	feedbacker	8%	verbinder		

Dirk – Collega 2 (werk)

Nr	Motivator	Voorkeur percentage	Talent: Jalbert	Motivalent	
1	inspirator	22%	vertrouweling	vertrouweling	39%
2	coach	21%	feedbacker	feedbacker	13%
3	verbinder	18%	schrijver	coach	13%
4	vertrouweling	17%	communicator		
5	leider	10%	coach		
6	feedbacker	8%	veranderaar		

Dirk – Familielid 1 (familie)

Nr	Motivator	Voorkeur percentage	Talent: Annekarien	Motivalent	
1	inspirator	22%	vertrouweling 22%	coach	24%
2	coach	21%	feedbacker 21%	vertrouweling	13%
3	verbinder	18%	coach 18%	feedbacker	13%
4	vertrouweling	17%	leider 17%	inspirator	13%
5	leider	10%	communicator 10%	leider	7%
6	feedbacker	8%	inspirator 8%		

Dirk – Familielid 2 (familie)

Nr	Motivator	Voorkeur percentage	Talent: Anouk	Motivalent	
1	inspirator	22%	inspirator 22%	inspirator	27%
2	coach	21%	verbinder 21%	verbinder	24%
3	verbinder	18%	coach 18%	coach	24%
4	vertrouweling	17%	sfeermaker 14%	vertrouweling	7%
5	leider	10%	zelfmanager 11%		
6	feedbacker	8%	vertrouweling 10%		

Dirk – Familielid 3 (familie)

Nr	Motivator	Voorkeur percentage	Talent: Leonie	Motivalent	
1	inspirator	22%	bemiddelaar 23%	verbinder	24%
2	coach	21%	verbinder 21%	coach	24%
3	verbinder	18%	coach 17%	feedbacker	7%
4	vertrouweling	17%	feedbacker 16%	vertrouweling	7%
5	leider	10%	communicator 11%		
6	feedbacker	8%	vertrouweling 10%		

Dirk – Vriend 1 (vrienden)

Nr	Motivator	Voorkeur percentage	Talent: Maarten	Motivalent	
1	inspirator	22%	feedbacker 27%	feedbacker	13%
2	coach	21%	vertrouweling 21%	vertrouweling	13%
3	verbinder	18%	adviseur 17%	coach	13%
4	vertrouweling	17%	communicator 13%		
5	leider	10%	zelfmanager 11%		
6	feedbacker	8%	coach 8%		

Talenten per groep

In dit overzicht is de feedback per groep weergegeven. Welke zes rollen worden in de verschillende groepen het meest bij je herkend? Deze informatie kan je helpen als je wilt achterhalen welke talenten je in de verschillende omgevingen laat zien. Dit kan je bijvoorbeeld helpen als je de door je familieleden en/of vrienden herkende talenten (die je tevens zelf als motivator ziet!) ook in je werk in wilt zetten!

werk	familie	vrienden
coach	coach	feedbacker
vertrouweling	vertrouweling	vertrouweling
adviseur	verbinder	adviseur
feedbacker	feedbacker	communicator
onderzoeker	inspirator	zelfmanager
schrijver	bemiddelaar	coach

Vervolgstappen

Je hebt in deze rapportage informatie gekregen die inzicht verschaft in jouw motivatoren, talenten en de mate van overlap (motivalenten). Vraag is nu waar de ruimte voor ontwikkeling zit, leidend tot een effectievere en fijnere invulling van jouw werk. Hieronder wordt voorzien in enkele suggesties hoe je hier inhoud aan zou kunnen geven.

Motivalent: motivator - herkend als talent (feedback)

coach, verbinder, feedbacker en vertrouweling

Voor de rollen die motivalent zijn is het belangrijkste advies: geniet ervan!

Vraag: had je de rol zelf als talent geselecteerd? Zo ja, dan past de rol echt helemaal bij jou. Zo nee, dan is het interessant om je af te vragen waarom eigenlijk niet? Zo kan het zijn dat je nog wat onzeker bent over het inzetten ervan.

Voor iedere motivalente rol geldt dat het de moeite waard is om de te verkennen om deze rol (nog) meer te benutten is. Zo kan het zijn dat je de betreffende rol nog weinig inzet. Of je gebruikt deze talenten veel meer in je privéomgeving dan in je werk. Een wijziging van werkinhoud, het ruilen van functie(taken) kan het leven dan wellicht nog mooier en productiever maken!

Potentieel: motivator – niet herkend als talent (feedback)

inspirator en leider

Het is van belang te onderzoeken of het gebrek aan zichtbaarheid van de motivator ligt aan het feit dat je het onvoldoende inzet of dat jouw respondenten het op basis van jouw gedrag niet zien als talent.

Wanneer je inschat dat je deze rol niet genoeg laat zien, kunt je daar wellicht wel iets aan doen. Ga actief op zoek naar manieren om deze motivator beter zichtbaar te maken. Als je hierover in gesprek gaat met de mensen in jouw omgeving, kunnen zij met je meedenken. Het kan immers zo zijn dat een collega, familielid of vriend een goed of beter beeld heeft hoe je jouw motivator als talent zou kunnen inzetten.

In het tweede geval is het aan te raden om specifiek uit te zoeken óf en zo ja hoe je jouw motivator zou kunnen verbeteren. Op basis daarvan kun je vervolgens gericht werken aan het ontwikkelen van deze rol. Wanneer het werkelijk een door de omgeving erkend talent kan worden, is het zeer waarschijnlijk dat jouw inspanningen vrij snel resultaat zullen opleveren. Het kan helpen om te kijken of jouw motivator in een van de groepen al wel herkend is als talent. Dan levert een gesprek met iemand uit die groep waarschijnlijk waardevolle informatie op over hoe je jouw motivator in een bredere context kunt inzetten.

Tot slot; het kan ook nog zo zijn dat je een rol zelf ervaart als motivator én talent, maar dat jouw omgeving aangeeft en tijdens jouw onderzoek onderbouwt dat zij het talent niet zien. Ook dat is goed om te weten, dan kun je hier in het vervolg rekening mee houden. Jouw bereidheid tot zelfreflectie en acceptatie zal in dit geval worden getoetst.

Risicorol of tóch potentieel: Talent (feedback) - niet herkend als motivator

communicator en adviseur

Wanneer jouw omgeving een rol als talent herkent en je deze rol zelf niet hebt geselecteerd als motivator, kan dat twee dingen betekenen.

Als je herkent dat je er goed in bent (check: heb je de rol zelf ook als talent geselecteerd?) en je de betreffende rol als 'energievreter' ervaart, dan is het verstandig om daarover zo spoedig mogelijk in gesprek te gaan met jouw omgeving. Voor hen is het immers gemakkelijk en logisch je hierop in te zetten, je bent er namelijk goed in! Wil je minder op deze rol worden aangesproken, vraagt dat een nadrukkelijke boodschap van jou aan jouw omgeving. Als jij geen grens trekt, is de kans klein dat er iets verandert en loop je risico dat het je gaat opbreken. Jij bent aan zet!

Het kan ook betekenen dat je ergens goed in bent en het zelf nog niet hebt herkend als motivator. Dit kan het geval zijn als iets je zo van nature afgaat, dat het geen moeite kost. Waarschijnlijk is het dan nog niet in je opgekomen dat het een talent is. Het kan zo zijn dat je tot de conclusie komt dat je dit inderdaad heel veel doet en met plezier. In dat geval is jouw zelfbeeld hieromtrent nu waarschijnlijk al veranderd en vind je bij nader inzien zelf eigenlijk ook wel dat je er goed in bent. In dit geval betreft het natuurlijk een potentieel talent.

Restrollen: Talent (zelfbeeld) - niet herkend als motivator en niet herkend als talent (feedback)

dienstverlener, zelfmanager en specialist

Van deze rollen heb je zelf aangegeven dat je vindt dat je ze goed beheerst. De vraag is nu wat je met deze rollen wil. Dat is het onderzoeken waard. Het kan zo zijn dat er rollen zijn die je jezelf hebt opgelegd als belangrijk voor je functie, rollen waarvan je vindt dat je er talent voor zou moeten hebben. In gesprek met directe betrokkenen kun je uitzoeken of zij dit ook zo ervaren. Zo niet, dan zou dit wel eens heel bevrijdend kunnen werken.

Wij wensen je alle succes en vooral veel plezier met het onderzoeken, bespreken en interpreteren van de uitkomsten. In geval van vragen, onduidelijkheden en/of aanvullingen, neem dan vooral contact op met jouw contactpersoon.

Rollen

administrateur	ordent, structureert, documenteert en creëert overzicht
adviseur	zet vergaarde kennis om in bruikbare adviezen
bemiddelaar	draagt constructief bij aan oplossingen, onderhandelt
beslissers	komt snel tot inschatting en hakt knopen door
cijferaar	is handig met cijfers en berekeningen
coach	begeleidt, traint en biedt inzichten
communicator	deelt informatie op gemakkelijke, open en heldere wijze
creatieveling	is origineel, bedenkt nieuwe concepten en vormen
dienstverlener	ondersteunt, verzorgt en bedient mens- en servicegericht
diplomaat	is omgevingsbewust, handelt politiek en weloverwogen
doorzetter	is gedreven, gedisciplineerd, houdt vol en gaat door
feedbacker	stelt zich kritisch, scherpzinnig op en geeft feedback
initiator	onderneemt, ziet kansen en start nieuwe initiatieven
inspirator	vervult voorbeeldfunctie, stimuleert en motiveert anderen
leider	neemt het voortouw, geeft richting en bestuurt
monitor	beoordeelt en bewaakt voortgang, afspraken en kwaliteit
netwerker	legt en onderhoudt actief contacten
onderzoeker	verzamelt informatie, neemt waar en analyseert
ontwikkelaar	creëert en bouwt nieuwe dingen, veelal technisch
organisator	zet projecten op, plant en coördineert
realisator	realiseert doelen, voert uit en maakt waar
samenwerker	handelt vanuit teambelang en is gericht op co-creatie
schrijver	verwoordt helder en duidelijk op schrift
sfeermaker	is enthousiast, extravert en betreft omgeving
specialist	is deskundig, leergierig, weet veel op eigen vakgebied
strateeg	vertaalt visie in lange termijn doelstellingen en plannen
veranderaar	innoveert, vernieuwt en krijgt anderen in beweging
verbinder	legt onderlinge verbanden en brengt samen
verkoper	overtuigt, beïnvloedt en onderbouwt met argumenten
vertrouwing	luistert, stemt af en biedt vertrouwen
visionair	denkt na over kansen in de toekomst, droomt
zelfmanager	neemt eigen verantwoordelijkheid en ontwikkelt zichzelf

Dit rapport is gegenereerd door Manon ter Weyden (HRorganizer Service) vanuit HRorganizer.com op 20 januari 2014. Dit rapport is automatisch gegenereerd met behulp van het systeem HRorganizer.com. Echter, de systeem-gebruiker kan wijzigingen en aanvullingen maken op de oorspronkelijk door het systeem samengestelde tekst. De eigenaar van HRorganizer.com kan geen aansprakelijkheid accepteren voor de consequenties van het gebruik van dit rapport en kan niet garanderen dat de inhoud de onveranderde output is van het systeem. Het gebruik van HRorganizer.com is alleen toegestaan aan personen, werkzaam voor een licentiehouderende organisatie.

© 2005 - 2014 www.HRorganizer.com – Alle rechten voorbehouden.