



Development Rapport

Datum

Bedrijf CoachingLab

Project

CoachingLab



Gebaseerd op het Facet5 persoonlijkheidsmodel ¹, 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 genereert directe, persoonlijke feedback en biedt ook een eenvoudig 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 moet worden gezien in het licht van andere relevante informatie zoals de vereisten van 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.

Om je te helpen te begrijpen hoe ze jou op het werk beïnvloeden hebben we ze gegroepeerd in **vijf Domeinen** als volgt:



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 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?



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"/> ●● <i>hebt een sterke mening en bent assertief, vastbesloten en doelgericht</i>	<i>iemand die te snel de mening aan anderen oplegt en koppig is</i>	<i>mensen waarvan je denkt dat ze uitstellen, focus missen of besluiteloos lijken</i>	<i>vraag advies, luister en geef mensen tijd om dingen uit te leggen. Leg je niet te snel vast</i>
<input type="checkbox"/> ● gaat de uitdaging aan en verdedigt en beargumenteert een punt. Je denkt onafhankelijk	iemand die zich bezig houdt met onnodige of langdurige argumenten. Niet willen luisteren	mensen die niet willen zeggen wat ze denken of hun eigen standpunt verdedigen	toon terughoudendheid en erken wanneer een discussie geen waarde toevoegt
<input type="checkbox"/> ● <i>bent onafhankelijk en kunt zelfstandig handelen als het nodig is. Je hebt geen steun van anderen nodig</i>	<i>de eigen weg gaat en niet snel anderen raadpleegt</i>	<i>mensen die geen initiatief nemen of die de goedkeuring van anderen nodig hebben</i>	<i>licht jouw bedoelingen en motivatie toe voordat je handelt. Wees meer bereid je op anderen te verlaten</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"/> ● bent opmerkzaam en alert op wat er om je heen gebeurt. Je houdt van verandering en afwisseling	gemakkelijk afgeleid en meegesleept door nieuwe ideeën en het enthousiasme van anderen	mensen die niet bijdragen of meedoen. Mensen die geen enthousiasme tonen	help anderen om hun aanvankelijke enthousiasme om te zetten in volledige, werkbare ideeën
<input type="checkbox"/> ● bent zo sociaal en extravert als nodig is in bepaalde gelegenheden. Houdt soms ook dingen voor jezelf	meer sociaal dat je werkelijk bent. Kan anderen verrassen als je een sociale gelegenheid vermijdt	luide, zichzelf profilerende mensen en mensen die traag reageren of lastig zijn in de omgang	laat het mensen weten wanneer je tijd en ruimte voor jezelf nodig hebt en dat dit tijdelijk is
<input type="checkbox"/> ● <i>deelt belangrijke ideeën met anderen en verandert je gedachten als gevolg daarvan</i>	<i>die alleen advies vraagt aan andere uitgesproken en gelijkgestemde mensen</i>	<i>mensen die terughoudend zijn en traag reageren of hun mening delen</i>	<i>zoek contact met meer specialistische mensen zodat je jouw begrip vergroot</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"/> richt je op het hier en nu om onmiddellijke winst te behalen	iemand die de lange termijn implicaties en de effecten die beslissingen op mensen kunnen hebben over het hoofd ziet	onpraktische mensen die dingen ingewikkelder maken dan nodig is	denk wat breder en strategischer. Kies een meer mensgerichte benadering.
<input type="checkbox"/> bent bereid om anderen te helpen zonder jouw eigen belang uit het oog te verliezen	niet in staat om subtiele signalen op te pakken en als iemand die alleen op directe verzoeken om hulp reageert	mensen die ofwel te veeleisend zijn of te toegankelijk en tolerant	wees alert op de ondersteuning die anderen nodig hebben, vooral als je zelf druk bent
<input type="checkbox"/> geeft mensen het voordeel van de twijfel en laat hen jouw vertrouwen verdienen	iemand die de mening van anderen het eigen oordeel laat beïnvloeden	mensen die je teleurstellen als je ze een kans hebt gegeven	vertrouw op jouw eigen observaties, ook als ze tegen het oordeel van anderen ingaan



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 zich makkelijk aan veranderende eisen aan en heeft 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"/> accepteert verantwoordelijkheid als die je wordt aangeboden maar hebt niet altijd de behoefte om de verantwoordelijkheid over te nemen	redelijk in jouw verwachtingen van anderen, maar je kunt fantasieloos overkomen in jouw aanpak	mensen die hun werk te serieus nemen en mensen die ongeorganiseerd en onbetrouwbaar zijn	zoek manieren om de talenten van zowel de radicalere en meer conservatieve mensen binnen het team te benutten



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"/> gaat met de meeste situaties om zonder onnodige bezorgdheid of angst	iemand die risico's onderschat en en de zorgen van anderen negeert	mensen die de risico's overdrijven en die continu gerust gesteld moeten worden	neem tijd om uit te leggen, aan degenen die zich angstig of onzeker voelen, waarop jouw vertrouwen gebaseerd is
<input type="checkbox"/> voelt je comfortabel met wie ze bent en realistisch in wat je van jezelf en anderen verwacht	iemand die niet altijd op druk reageert zoals anderen dat zouden wensen	mensen die nooit leren en waarschuwingssignalen negeren en mensen die te negatief en onzeker zijn	leg de logica achter jouw reacties uit. Dit kan behulpzaam zijn voor degenen die de neiging hebben om te gevoelig of juist te weinig te reageren

- 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 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 samenwerken met een partner kan een aantal voordelen bieden. Een partner kan:

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

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

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 die 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

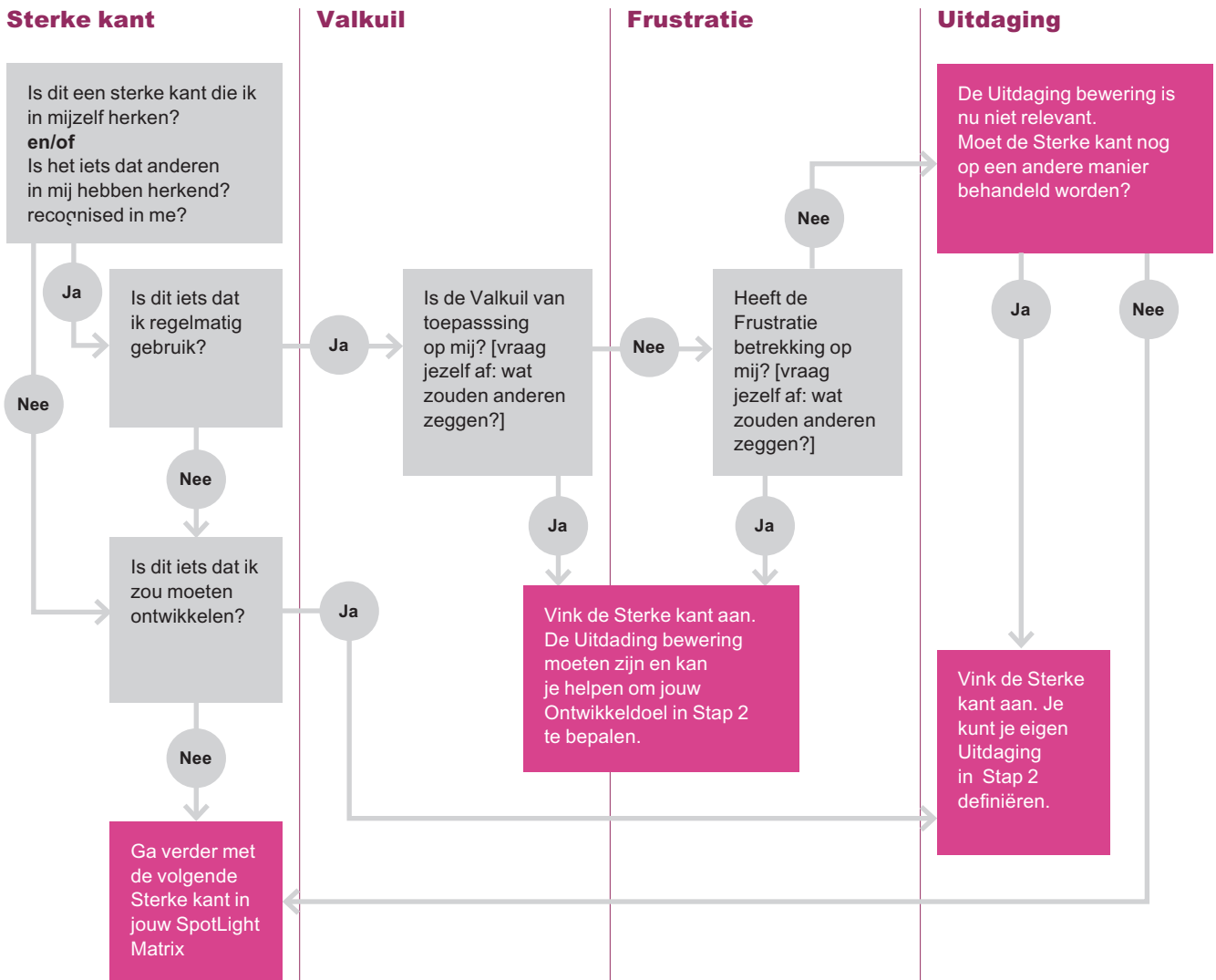
- Bekijk alle opmerkingen in jouw SpotLight Rapport. SpotLight gebruikt markeringen om te laten zien waar jouw benadering het meeste verschilt van die van de gemiddelde persoon. We adviseren je vooral naar deze verschillen te kijken, maar de beslissing over prioritering moet gebaseerd zijn op jouw eigen 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 ook een 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 u 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/college 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
Sterke kant	De Uitdaging			
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.
1 Wat gebeurt er nu?	<p>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.</p>			
2 Nieuwe gedragingen die ik ga gebruiken om mijn doel te bereiken	<p>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'.</p>			
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
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.	Eind van volgende week.
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.	Lunch op dinsdag of een borrel na het werk.
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.	Vrije tijd komend weekend en de avonden volgende week.	Mijn partner.	Eind van volgende week.
				Meetbaar resultaat
				Bill en Rosie ondersteunen mijn idee.
				Een goed geschreven en beargumenteerd voorstel om aan mijn manager te presenteren.
				Mijn voorstel is toegevoegd aan de agenda voor de volgende projectvergadering met het senior management.

Naam		Datum	Coach		
Sterke kant		De Uitdaging	Ontwikkeldoel		
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

