

FITCH[®]

KARAKTER



PERSOONLIJK
ONTWIKKELASSESSMENT

Voorbeeld Pop



welkom **Voorbeeld Pop**

Ben jij gelukkig?

Mensen die op hun *kwaliteiten* worden ingezet zijn effectiever en gelukkiger. Ben jij je bewust van je kwaliteiten? Weet jij waar je goed in bent? Ben jij je ook bewust waar je *kwetsbaar* bent? Met welke valkuilen moeten anderen in de samenwerking met jou rekening houden? Inzicht in jezelf, je krachten en je gevoeligheden, maakt dat je het werk kunt vormen *naar je eigen karakter*.

Voor je ligt jouw Fitch rapportage. Deze rapportage gaat over jou en is bedoeld om te onderzoeken hoe jij je geluk in je werk kunt vergroten. We starten met het formuleren van jouw kwaliteiten. Word je op deze kwaliteiten in je werk uitgedaagd? We gaan verder en leggen je kwetsbaarheden onder het vergrootglas. Wat is jouw achilleshiel? Waar zitten jouw scherpe randjes die je in de weg kunnen zitten? Ook plaatsen we je kwaliteiten in het perspectief wat je belangrijk vindt; je waarden. Doe je wel de dingen waar jij energie van krijgt? Welke kwaliteiten kun jij sterker ontwikkelen zodat je beter tot je recht komt?

Er bestaat geen 'goed' of 'fout' in deze rapportage. Het gaat over voorkeuren van gedrag. Elke vorm van gedrag is waardevol en kent een krachtige en een kwetsbare kant. Dat gaan we in deze rapportage nog uitgebreid toelichten. We sporen mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling op door verschillende aspecten van jou als persoon te belichten.

Fitch staat voor *worden wie je bent*. Mensen dichterbij zichzelf brengen, dat is waar Fitch naar streeft. Tegelijkertijd staat Fitch voor eigenaarschap. Je kunt je talenten begraven, je kunt ze vergooien óf je kunt ze ontplooiën: dat is aan jou. Wij zijn er voor mensen die hun talenten willen aanspreken, maar niet weten hoe. Fitch meet en rapporteert terug. Zo weet je waar je staat en hoe je verder kunt gaan.

Klaar om te beginnen?

De Rapportage is samengesteld door FITCH in Utrecht op 17 februari 2020

De Fitch is ingevuld door Voorbeeld Pop op 10 oktober 2018



deze **rapportage is van jou**

Jouw rapportage is vertrouwelijk; we zullen deze gegevens, zonder jouw toestemming, niet met derden delen. Je kunt er zelf natuurlijk wel voor kiezen om je rapportage met anderen te delen. De rapportage kan goed op zichzelf staan, maar komt nog beter tot zijn recht wanneer de resultaten van de analyse worden geduid door een [Fitch Adviseur](#).

van persoon **naar Fitch profiel**

Iedereen is uniek, ook jij. Maar het gedrag dat je laat zien is niet uniek. Sommige mensen staan graag in het middelpunt, anderen niet. Sommige mensen leven graag in chaos, anderen gedijen beter in een gestructureerde omgeving. Deze persoonlijke voorkeuren zijn niet uniek. De *combinatie* van de verschillende karaktereigenschappen maakt iemand echter uniek. Hoeveel mensen ken je bijvoorbeeld die graag de 'spotlight' opzoeken én perfectionistisch zijn?

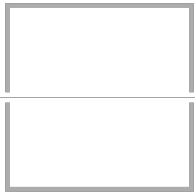
De Nederlandse taal bezit alleen al 30.000 eigenschappen waarmee we het gedrag van mensen beschrijven. Verlegen, brutaal, georganiseerd, creatief, zelfbewust, loyaal, ... noem maar op. Met 30.000 karaktereigenschappen kun je ontelbare unieke combinaties maken, ontelbare unieke karakters die deze wereld bevolken. Hoewel iedereen uniek is, kun je toch een aantal overeenkomsten zien tussen grote groepen mensen.

Persoonlijkheidsmodellen proberen al sinds de vorige eeuw deze overeenkomsten en verschillen samen te voegen tot '[archetypen](#)', combinaties van karaktereigenschappen die we vaker in bepaalde type mensen waarnemen. Het [Fitch Model](#) is ontwikkeld aan de Universiteit Utrecht met als doel een typologie van het karakter van een individu te kunnen schetsen. In tegenstelling tot veel [andere persoonlijkheidsmodellen](#) is de Fitch Methode in staat een diepgravend profiel van je gedrag te schetsen zonder dat je daarbij in een hokje wordt gestopt. De Fitch Methode belicht kwaliteiten, kwetsbaarheden én ontwikkelmogelijkheden van een individu en geeft daarmee een volledig plaatje.



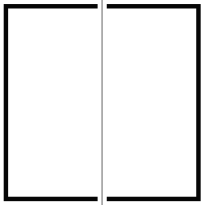
opbouw Fitch Methode

De Fitch Methode verdeelt het menselijke gedrag over drie dimensies en vier kwadranten.



dimensie dynamisch versus stabiel gedrag

Het eerste begrippenpaar is 'dynamisch' versus 'stabiel'. Houd jij van beweging, afwisseling en avontuur? Of heb je juist behoefte aan regelmaat, rust en vastigheid? Het bovenste halfrond staat voor dynamisch gedrag, het onderste halfrond voor stabiel gedrag.



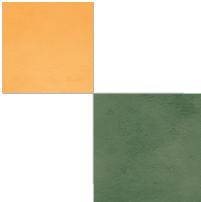
dimensie relationeel versus inhoudelijk gedrag

Het volgende begrippenpaar is 'inhoud' versus 'relatie'. Ben jij eerder gericht op andere mensen, op dingen aanvoelen en meemaken? Of richt je je meer op wat je kunt meten, weten en opzoeken? Het linker halfrond staat voor gedrag gericht op de relatie, het rechterdeel voor gedrag gericht op jezelf of de taak.



vier kwadranten

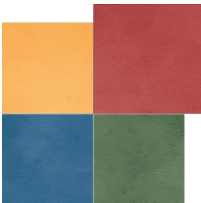
Uit deze twee dimensies ontstaan vier kwadranten die ieder met een [kleur van de elementen](#) zijn weergegeven. Het gele kwadrant staat voor 'lucht'. Gele karakters zijn extravert en sterk gericht op de buitenwereld. Gele karakters brengen gemakkelijk lucht in moeilijke discussies, zijn flexibel en bewegen net als lucht gemakkelijk alle kanten op. Haar kwetsbaarheid vinden we terug in het verkopen van 'gebakken lucht' of in momenten waarin ze kunnen vervallen in 'luchtfietserij'. Lucht vervliegt snel.



Het groene kwadrant staat voor 'aarde' en voor gedrag sterk gericht op de taak. 'Geaarde' karakters zijn mensen die nuchter zijn en met beide benen op de grond staan. De kracht van aarde is dat het stabiliteit biedt en concreet is vast te pakken. Aarde is een tegenhanger van lucht. Haar kwetsbaarheid vinden we dan ook in het feit dat aarde veel moeilijker dan lucht in beweging te krijgen is.



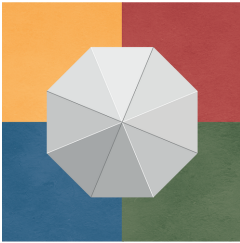
Het blauwe kwadrant staat voor 'water'. Water staat voor samenwerking, voor het mengen van individualiteit tot één stromende massa. Hier vinden we collectivistische karakters die sterk gericht zijn op de ander of de groep. Collectivistische mensen zijn kwetsbaar wanneer ze doorschieten in hun inschikkelijke houding. Dan krijgt hun eigen individualiteit geen ruimte voor ontwikkeling.



De tegenhanger van water is het rode kwadrant: 'vuur'. Hier vinden we sterke en gedreven mensen die sterk gericht zijn op het zelf. Ze zijn zelfsturend en autonoom. De kracht van vuur is dat het de katalysator kan zijn die veel dingen in beweging brengt. Maar vuur kan ook verbranden. Vurige karakters kunnen anderen overschreeuwen en domineren.

de goede balans

Belangrijk om te onthouden bij de theorie van de elementen is dat elementen niet zonder elkaar kunnen bestaan. Vuur heeft lucht nodig om te kunnen branden. Maar vuur heeft ook water nodig wanneer het vuur te groot dreigt te worden. Van een goed functionerend team weten we dat een goede balans nodig is tussen alle elementen. Maar een goede balans van de elementen is ook gewenst in je eigen gedrag zoals we verderop in de rapportage zullen ontdekken.

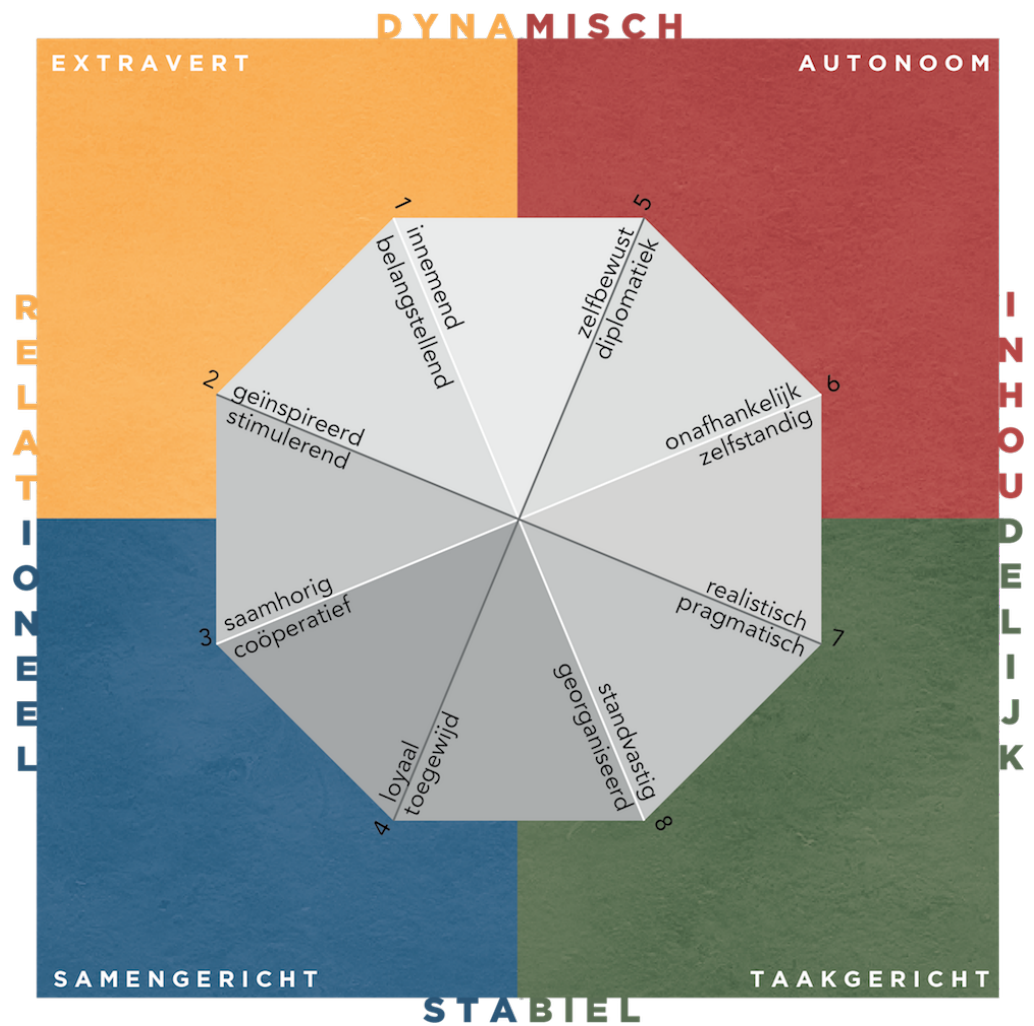


dimensie sturend versus ondersteunend gedrag

Ieder kwadrant bezit een 'sturende' eigenschap en een 'ondersteunende' eigenschap. De zwarte assen zijn gedragingen die te maken hebben met aansturing van mensen of zaken. De witte assen zijn gedragingen die vooral met de uitvoering van zaken te maken hebben.

acht assen

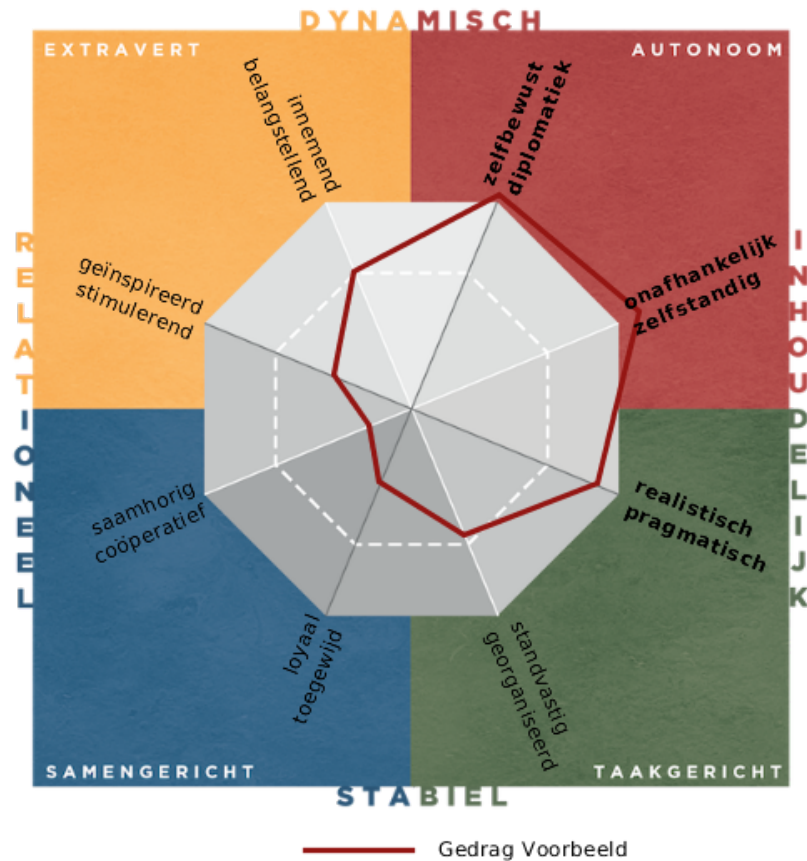
Uit deze drie dimensies ontstaan acht assen, die ieder een bepaald cluster van kwaliteiten vertegenwoordigen:





mijn kwaliteiten

Je profiel is weergegeven in een spinnenwebdiagram. Zo kun je in één oogopslag zien op welke kwaliteiten jij het hoogste scoort.



De witte stippellijn is een referentielijn zodat gemakkelijk zichtbaar wordt welke eigenschappen je vaak laat zien.
Het is géén normprofiel.

Op de volgende pagina's zetten we uiteen welk gedrag jij het meest laat zien. Ook bekijken we hoe zich dat in verschillende situaties kan uiten.

Je gedragsprofiel is niet statisch. Je wordt beïnvloed door de mensen in je directe omgeving. Je ontwikkelt je door de tijd heen. De beschrijving die voor je ligt gaat nadrukkelijk over hoe jij je *op dit moment gedraagt*. Je zult merken dat de omschrijving van gedrag jou niet neerzet als een type, met één specifiek soort gedrag. Ieder mens laat paradoxen en spanningen in zijn gedragingen zien; dat poetsen we niet weg.



mijn **persoonlijke stijl**

Hier volgt een algemene beschrijving van het gedrag dat jij het meest laat zien.

onafhankelijk / zelfstandig

Jij bent zelfredzaam, kritisch en autonoom. Je maakt je sterk voor je eigen ruimte. Je komt op voor wat je denkt en voelt, je laat je niets zomaar van buitenaf opleggen en je neemt nooit zomaar een bewering aan. Je zorgt ervoor dat je jezelf kunt zijn en dat je je eigen leven kunt leiden.

zelfbewust / diplomatiek

Voor het nemen van belangrijke besluiten draai je je hand niet om. Je bent al snel degene die de knopen doorhakt en de koers uitzet. Je bent je bewust van je eigen kracht en je gaat via de kortste weg op je doel af. Je hebt door hoe de onderlinge verhoudingen in een organisatie liggen en je weet hoe je jezelf moet opstellen in uiteenlopende situaties. Je houdt rekening met het evenwicht in machtsverhoudingen en je kunt gemakkelijk schakelen als dat nodig is.

realistisch / pragmatisch

Jij staat met beide benen op de grond. Je doet niet snel iets ondoordachts: je denkt altijd eerst goed na voordat je handelt. Als iets niet mogelijk lijkt, dan zoek je naar een manier waarop het toch kan werken. Daarbij houd je altijd rekening met beperkingen en je calculeert het maken van fouten in. Je staat objectief en nuchter in de wereld. Je werkt graag naar een doel toe en je bent pas tevreden als er ook echt resultaten zijn bereikt.



ik, **als leider**

Hoe geef jij leiding? Hoe ga je met je medewerkers om?

Anderen weten altijd wat ze aan je hebben. Het is voor jou vanzelfsprekend om taken en opdrachten te delegeren. Hierbij vind je het belangrijk dat er globale richtlijnen worden gegeven en dat iedereen zo veel mogelijk zelf beslist over de uitvoering. Omdat je vertrouwt op het vermogen van anderen om zelf oplossingen te zoeken, zul je niet onmiddellijk ingrijpen als zich een moeilijke situatie voordoet.

Je bent een zelfverzekerde leider die zich niet snel uit het veld laat slaan. Strategisch sterk als je bent, weet je op het juiste moment te handelen en zie je goed in hoe je je doel bereiken kunt. Als er impopulaire maatregelen genomen moeten worden, dan doe je dat. Je bent iemand met een grote situatiegevoeligheid, die zowel mogelijkheden als grenzen goed weet in te schatten.

Je verdoet als leider niet veel tijd met bijzaken. Je zorgt dat iedereen aan de slag is en je verwacht niet meer van anderen dan ze kunnen waarmaken. Je benut kansen en je schat risico's tijdig in. Je laat je meer leiden door je gezonde verstand dan door je gevoel. Door je zakelijke aanpak, die vaak het gewenste resultaat oplevert, respecteert men je en vraagt men naar je oordeel.



ik, **in een team**

Hoe stel je je op als je moet samenwerken? Wat is jouw rol in het team?

In het werken met anderen kom je uit voor wat je voelt en denkt. Je laat je niet snel beïnvloeden door een ander en je neemt je eigen beslissingen. Een belangrijk uitgangspunt voor jou is dat iedereen zijn eigen verantwoordelijkheid draagt. Je streeft naar een sfeer van zelfredzaamheid waarin iedereen recht van spreken heeft en zoveel mogelijk zelf vorm geeft aan de werkzaamheden. Je stelt je niet snel inschikkelijk op: je moet er eerst van overtuigd zijn dat men ook echt de juiste keuzes maakt.

In de samenwerking neem je al snel en gemakkelijk de leiding op je. Je bent duidelijk over wat je wel en niet wilt doen en je zorgt dat beslissingen snel worden genomen. Je doorziet op wie je kunt rekenen en je hebt iemands beweegredenen door. Je hebt er geen moeite mee om je aan te passen aan veranderende omstandigheden.

Jij brengt kalmte in een team: als er veel op je afkomt weet je het hoofd koel te houden en maak je je niet druk. Je vindt het leuk om oplossingen te verzinnen als zich onverwachte situaties voordoen. Je probeert de zaken concreet te maken zodat deze ook uitvoerbaar worden. Je trapt op de rem als er ondoordachte beslissingen worden genomen en je behoudt je objectieve blik als de zaken complex worden.



ik, **in conflict**

Wat voor gedrag laat jij zien in lastige situaties? Wat doe je als je in conflict bent met een collega of als zich een crisissituatie voordoet?

In welke situatie je ook bent, jij komt op voor jezelf. Onterechte kritiek zet je rustig en beslist recht en je laat je daarbij niet uit evenwicht brengen. Je draagt zelf de eventuele negatieve consequenties van je beslissingen. Je blijft jezelf en je laat je niet meeslepen door emoties en vooroordelen.

Je kunt snel schakelen. In moeilijke situaties en bij tegenslag reageer je soepel en flexibel. Je weet je aan te passen aan de nieuwe situatie en hebt het vermogen om de zaken in goede banen te leiden. Bij meningsverschillen ben jij degene die knopen doorhakt en die de richting aangeeft. Daarbij ga je de confrontatie niet uit de weg.

Complexe situaties ga jij met gezond verstand te lijf. Je plaatst kanttekeningen bij te algemene of overdreven uitspraken, om zo alles in de juiste proporties te plaatsen. Je bent erop gericht conflicten uit te praten, gaat na hoe de problemen ontstaan zijn en zoekt hier concrete oplossingen voor. Van elke tegenslag probeer je iets te leren en er het beste van te maken.



mijn **ideale omgeving**

Er is niet zoiets als dé ideale omgeving voor een persoon. Bij het zoeken van een omgeving die goed bij jou past zijn de onderstaande observaties van belang:

Het is voor jou heel belangrijk om je eigen positie te benadrukken, zelf invulling aan je werkzaamheden te geven en om eigen verantwoordelijkheid te kunnen nemen.

Door je resolute en strategische aanpak ben je goed op je plaats in situaties waar snel moet worden gehandeld, waar naar een duidelijk doel moet worden toegewerkt en waar snelle beslissingen moeten worden genomen.

Jij komt het beste tot je recht in een zakelijke omgeving, waar jouw objectieve blik en vermogen om in elke situatie een oplossing te vinden tot hun recht kunnen komen.

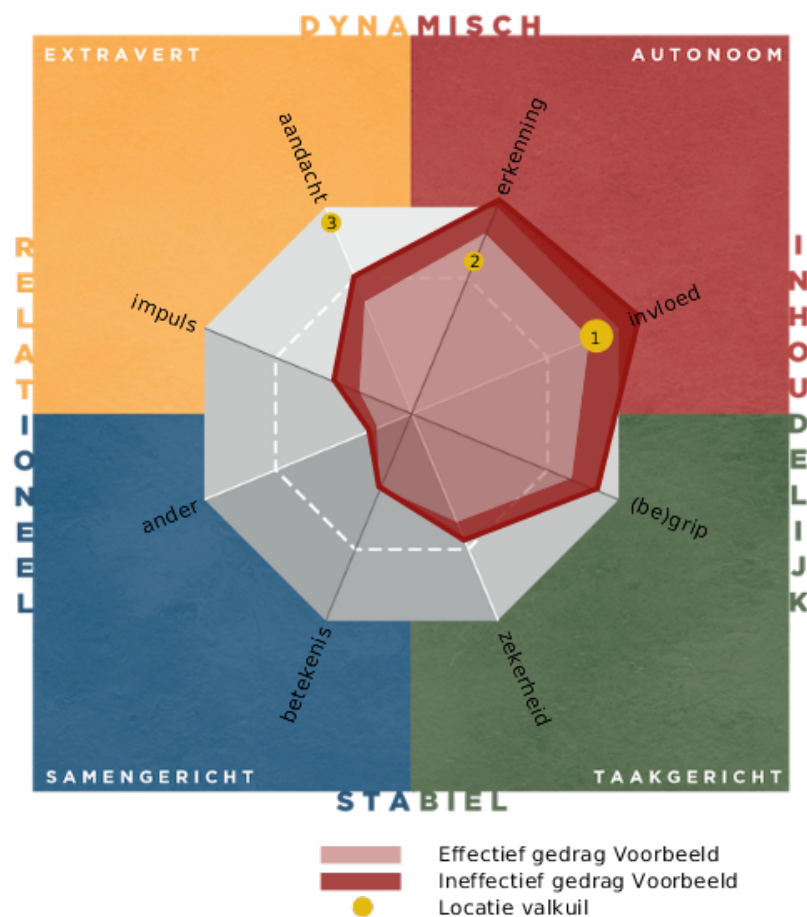


mijn kwetsbaarheden

In het vorige hoofdstuk hebben we je kwaliteiten uiteengezet en toegelicht. Maar je zou geen mens zijn, als je niet ook kwetsbaar bent. Er bestaan verschillende vormen van kwetsbaar gedrag. In de volgende hoofdstukken nemen we jouw kwetsbaarheden onder de loep.

mijn valkuilen

We kunnen soms iets te scherp uit de hoek komen of overdreven reageren op een bepaalde situatie. Vaak zijn het stressvolle omstandigheden die maken dat we ons uitgesprokener kunnen opstellen dan dat *effectief* is. We stappen dan in onze **valkuil**. Onder onze valkuilen liggen primaire menselijke behoeften. De één is gevoelig voor aandacht, de ander voor erkenning, de ander weer voor zekerheid. We verschillen van elkaar in welke gevoeligheden voor ons een rol spelen. Ben jij je bewust van jouw gevoeligheden?



In bovenstaande grafiek is je Fitch profiel nu gerapporteerd in gevoeligheden. Waarvoor ben jij gevoelig?



Wanneer niet aan onze behoefte wordt voldaan, zijn we geneigd in onze valkuilen te stappen. Welke valkuilen typeren jou?

1

dwingend

Je volgt vooral je eigen ideeën en houdt daarbij weinig rekening met de mening van anderen. Je gaat er al snel vanuit dat jouw manier de beste manier is. Je geeft anderen weinig ruimte om de zaken op hun eigen manier aan te pakken. Belangrijke beslissingen neem je zelf, vaak zonder de inbreng van anderen mee te wegen. Anderen kunnen het gevoel hebben dat jij over hun grenzen gaat, omdat je in je handelen te weinig rekening houdt met hun wensen en gevoeligheden.

2

stoer

Je doet je graag sterk voor, soms sterker dan je daadwerkelijk bent. Met grote verhalen probeer je indruk op anderen te maken. Je onderneemt allerlei gewaagde dingen omdat je denkt dat mensen je vervolgens meer zullen waarderen. Je kunt je afvragen of zij hun oordeel over jou ook daadwerkelijk koppelen aan deze acties.

3

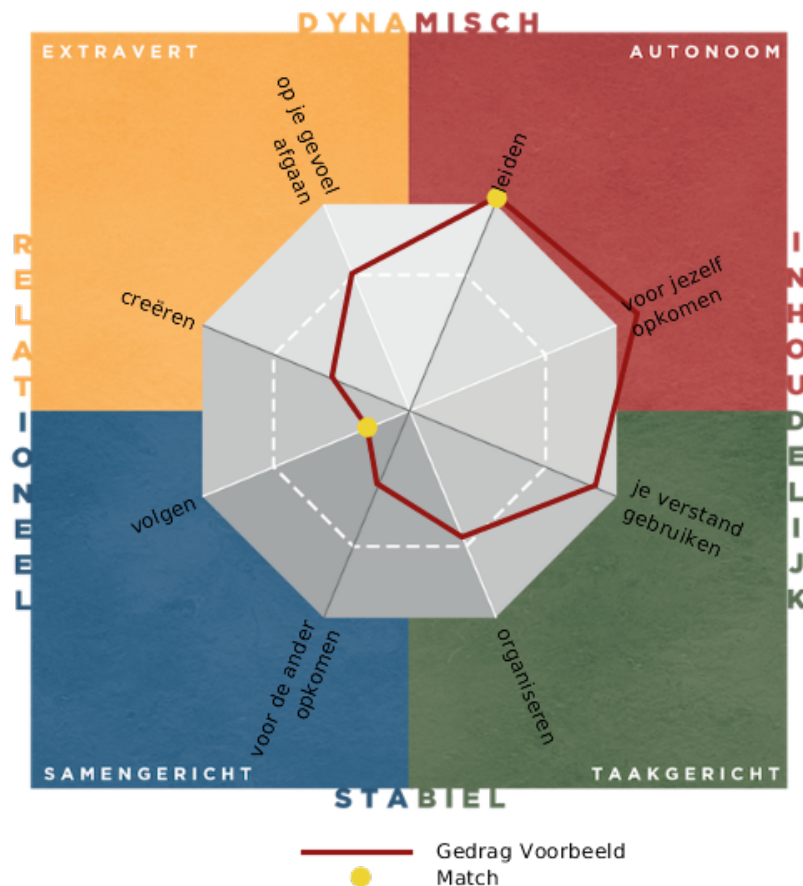
verwend

Je hebt de neiging van anderen te verlangen dat zij altijd voor je klaarstaan en dat zij voldoen aan jouw wensen. Je bent gewend te krijgen wat je hartje begeert. Je weet mensen zo te bespelen dat zij je op je wenken bedienen. Wanneer jij je zin niet krijgt kun je gaan dwarsliggen en een lastige dwingeland worden. Conflictsituaties kunnen ontstaan wanneer jij naar jouw zin te weinig aandacht krijgt en wanneer niet aan jouw behoeften en verlangens wordt voldaan.



mijn **doorschieters**

Iedere kracht is een kwetsbaarheid, iedere kwetsbaarheid een kracht. Een kracht wordt een kwetsbaarheid wanneer deze onvoldoende wordt gecompenseerd door een tegenkracht. Het geheim ligt in het vinden van de juiste balans. In de Fitch Methode onderscheiden we vier krachten. Welk krachtenspel verdient bij jou de meeste aandacht?



In bovenstaande grafiek is je Fitch profiel nu gerapporteerd in krachten en tegenpolen. Aan welke balans kun jij meer aandacht besteden?



Deze disbalans kenmerkt jou:

leiden boven volgen

Jij bent een *leider* met een sterke visie. Je trekt het initiatief gemakkelijk naar je toe, hakt knopen door en profileert je sterk op wat je kunt en wilt. Je hebt een sterk doel voor ogen en weet goed wat je wilt bereiken. Wanneer je steeds je eigen koers aanhoudt, loop je echter het risico de verbinding met de ander of de groep te verliezen. Je bent een snelle denker en doener. Maar omdat je steeds twee stappen op anderen vooruitloopt, ben je door anderen niet bij te houden. Je prestaties zullen daardoor nooit groter worden dan wat je zelf voor elkaar kunt krijgen. Wanneer je leert delen, leer je vermenigvuldigen. Een leider bestaat bij de gratie van volgers. Als je geen volgers weet te overtuigen, of al je volgers verliest, ben jij een solist in plaats van een leider. Een goede leider weet te volgen wanneer dat nodig is om de ander naar het gewenste doel te leiden. Heb jij eigenlijk wel volgers?

leider

leiden
profileren
boven de groep
initiatief nemen
aansturen
besluiten nemen
willen scoren
'ik' voorop plaatsen

volger

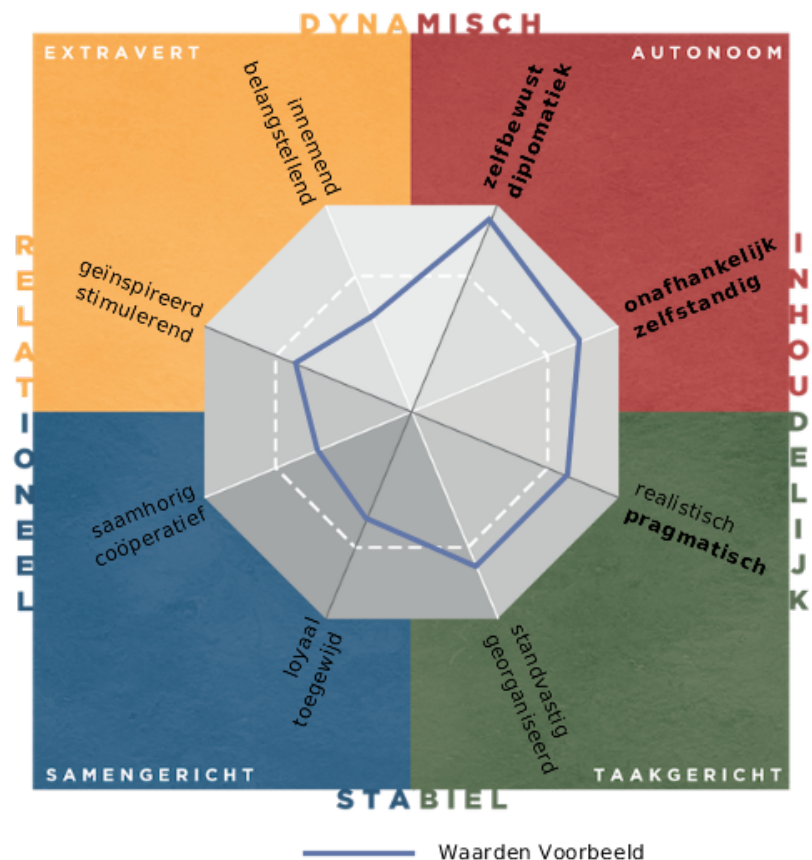
volgen
versmelten
onderdeel van de groep
initiatief overlaten
samenwerken
besluiten opvolgen
willen delen
'wij' voorop plaatsen



mijn waarden

Wat vind jij belangrijk? Waar sta jij voor? Je waarden zijn minstens zo belangrijk als datgene waar je goed in bent. Als je waarden niet volledig overeenkomen met het gedrag dat je op dit moment laat zien, dan betekent dat dat er ruimte is voor ontwikkeling en groei.

In onderstaand profiel kun je zien wat jouw meest uitgesproken waarden zijn. We bespreken ze daarna kort.



De witte stippellijn is een referentielijn zodat gemakkelijk zichtbaar wordt welke waarden voor jou het meest belangrijk zijn. Het is géén normprofiel.



zelfbewust / diplomatiek

Je wilt graag vertrouwen op eigen kunnen en je kwaliteiten op een bewuste manier inzetten. Je vindt het van belang je goed te kunnen afstemmen op de bestaande verhoudingen. Je wilt de grenzen en mogelijkheden van verschillende situaties goed kunnen inschatten om je hier op een soepele wijze aan te kunnen aanpassen. Je streeft ernaar om flexibel te zijn en om op het juiste moment te handelen. Je krijgt energie van:

- slagvaardig optreden
- waar nodig impopulaire maatregelen durven nemen
- vertrouwen hebben in eigen kunnen en in dat van de ander
- handelen met de juiste timing
- problemen tactvol oplossen
- snel kunnen schakelen

onafhankelijk / zelfstandig

Je wilt je graag vrij voelen in de keuzes die je maakt. Je vindt het belangrijk om aan anderen ook de ruimte te bieden die ze nodig hebben. Je wilt je niet laten beïnvloeden door belangen en emoties van anderen en je hecht eraan om je authenticiteit te bewaren. Je vindt het belangrijk om te kunnen opkomen voor wat je denkt en voelt en de verantwoordelijkheid te nemen voor je doen en laten. Je krijgt energie van:

- ruimte nemen en geven
- eigen verantwoordelijkheid dragen
- eigen keuzes maken
- effectief delegeren
- kritisch kunnen zijn
- een autonome instelling

pragmatisch

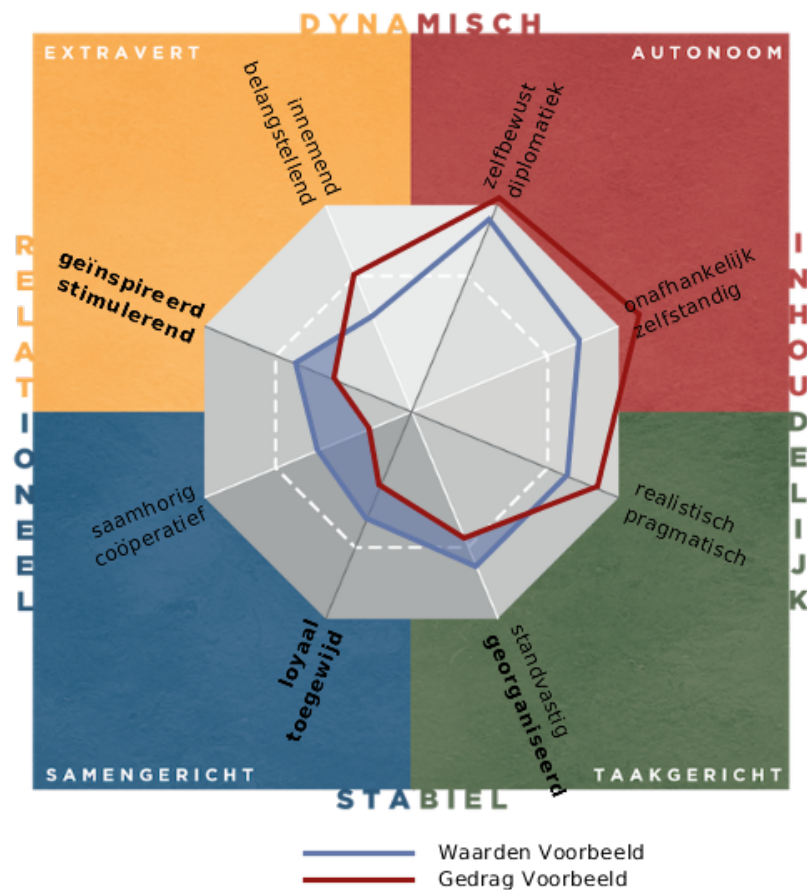
Je streeft ernaar te werken met de middelen die je hebt en je niet te snel uit het veld te laten slaan. Van anderen wil je niet meer verwachten dan ze kunnen waarmaken. Je wilt het best mogelijke resultaat behalen en waar nodig kunnen improviseren. Je hecht waarde aan een praktische en resultaatgerichte instelling. Je krijgt energie van:

- efficiënt werken
- mogelijkheden benutten
- oplossingen vinden in complexe situaties
- om kunnen gaan met stress
- goed kunnen improviseren
- niet snel uit evenwicht gebracht worden
- werken met de middelen die beschikbaar zijn



mijn ontwikkelperspectief

Nu we je gedrag en je waarden hebben bekeken, kunnen we overgaan tot het formuleren van jouw ontwikkeldoelen. Door je ontwikkeling te sturen in de richting van datgene wat je belangrijk vindt, kun je het optimale uit jezelf halen: waar kun jij groeien?



Jouw persoonlijke ontwikkelmogelijkheden liggen op de volgende gebieden:

- **georganiseerd gedrag**
- **geïnspireerd / stimulerend gedrag**

In het volgende hoofdstuk gaan we uitgebreid op jouw ontwikkelperspectief in. Eerst geven we een algemene omschrijving van de ontwikkeldoelen waarop jij je verder kunt ontwikkelen. Vervolgens geven we een aantal algemene én concrete tips voor je jezelf in die richting kunt ontwikkelen.



georganiseerd gedrag

Voor jou is het van belang om je te ontwikkelen op georganiseerd gedrag. Georganiseerd gedrag gaat over gestructureerd en planmatig werken, over het onderscheiden van hoofd- en bijzaken en over het overzicht behouden. Georganiseerde mensen raken niet snel in paniek als ze in een chaotische situatie terecht komen: ze gaan aan de slag!

Wat is de kern van organiserend gedrag?

- De letterlijke interpretatie van organiseren is *van organen voorzien*: iets zodanig inrichten dat het goed kan werken.
- Organiseren is het proces van identificeren, verdelen en groeperen van uit te voeren werk. Door veel aandacht te besteden aan een goede voorbereiding en het werk te structureren kan het werk systematisch worden opgepakt.
- Georganiseerd gedrag is een continu proces van onderscheiden van hoofdzaken van bijzaken, waarbij de hoofdlijn nooit uit het oog mag worden verloren, en tegelijkertijd bijzaken niet mogen worden vergeten.

Op de werkvloer:

- Bereid je goed voor, maak een duidelijke planning.
- Onderscheid hoofddoel van subdoelen en breng een prioritering aan.
- Identificeer de kern van de zaak. Verzand niet in details.

In leidinggevende situaties:

- Maak duidelijke afspraken over wie voor wat verantwoordelijk is, zodat daar later geen verwarring over kan ontstaan.
- Zorg voor een goede taakverdeling en een afstemming tussen mensen en zaken gedurende het proces.
- Houd de grote lijn in de gaten. Houd de planning voor ogen.

Onder stressvolle omstandigheden:

- Ga na in hoeverre afspraken zijn nagekomen.
- Breng opnieuw structuur aan wanneer tegenslag de planning in de war heeft gebracht.



kijken | lezen | luisteren

- Boek: Leren organiseren, Willem Visser
- Youtubefragment: Eat that frog, Brian Tracy, <https://www.youtube.com/watch?v=FKOMTZ7PPLg>
- Webpagina: Tips om overzicht op het werk te behouden, Jobat, <http://www.jobat.be/nl/artikels/10-tips-om-het-overzicht-op-je-werk-te-behouden/>
- Prioriteitenmatrix, <http://www.eenhelderhoofd.nl/wat-is-belangrijk-en-wat-is-urgent-de-grote-verwarr>
- Pomodoro techniek, <https://timemanagement.nl/pomodoro-techniek/>
- Time Management kalender, Martine Vecht
- Boek: Een opgeruimde geest, Daniel Levithin

training | courses | workshops

- Time management
- Plannen en organiseren
- Snellezen, geheugen en mindmappen
- Effectief delegeren



geïnspireerd / stimulerend gedrag

Voor jou is het van belang om je sterker te ontwikkelen op *geïnspireerd en stimulerend* gedrag. Geïnspireerd gedrag gaat over buiten kaders denken, met nieuwe ideeën voor de dag komen en optimisme uitstralen. Geïnspireerde mensen durven vaak gewaagde beslissingen te nemen, waarderen originaliteit en bekijken de dingen met een frisse en verrassende blik. Ze moedigen anderen aan om initiatief te tonen. Iemand die geïnspireerd is houdt van avontuur, nieuwe dingen uitproberen en is niet bang van het onverwachte.

Wat is de kern van geïnspireerd / stimulerend gedrag?

- Geïnspireerd betekent letterlijk *bezield*. Woorden als ‘geestdriftig’ en ‘enthousiast’ zijn hier nauw mee verwant. Geïnspireerd zijn betekent je mee kunnen laten slepen door een onverwachte ingeving, zonder dat je precies een inschatting kunt maken van waar het je gaat leiden.
- Stimuleren betekent letterlijk *prikkelen* of *opwekken*. Stimulerend gedrag is gericht op de ander en heeft ten doel om de ander in beweging te brengen. Stimulerend gedrag vereist het nodige geduld. Ontplooiend talent is vaak niet direct om te zetten in goed resultaat. Met vallen en opstaan leren mensen het meest.

Op de werkvloer:

- Durf te vertrouwen in de toekomst. Optimisme werkt besmettelijk. Anderen zullen je positieve houding overnemen.
- Daag anderen uit, moedig ze aan wanneer ze iets gedurfs doen of met eigen initiatief komen.
- Ga over grenzen heen, denk niet in protocollen en regels, maar definieer uitdagende doelen.
- Sta open voor onverwachte situaties. Geniet van het moment.

In leidinggevende situaties:

- Moedig originaliteit aan. Creëer een sfeer waarin mensen durven te zeggen wat ze denken.
- Belicht interessante of sterke kanten van anderen en maak hen enthousiast om deze eigenschappen vaker in te zetten.

Onder stressvolle omstandigheden:

- Durf een gewaagde oplossing te kiezen en toon vertrouwen in de goede afloop.
- Betrek anderen in het vinden van oplossingen



kijken | lezen | luisteren

- Youtubefragment: Stanford Commencement Speech, Steve Jobs, <http://www.youtube.com/watch?v=D1R-jKKp3NA>
- Youtubefragment: The Slide, Volkswagen, <http://www.youtube.com/watch?v=W4o0ZVeixYU>
- Youtubefragment: The helping hand, John Cleese <https://www.youtube.com/watch?v=Sgkr4L6HV>
- Youtubefragment: The last lecture/Achieving your childhood dreams, Randy Pausch, <https://www.youtube.com/watch?v=j7zzQpvoYcQ>
- Youtubefragment: Where good ideas come from, Steven Johnson, <http://www.youtube.com/watch?v=NugRZGDbPFU>
- Film: La Vita è Bella, Roberto Benigni
- Film: Les choristes, Christophe Barratier
- Boek : Anderen stimuleren en jezelf motiveren, Hans Jaspers
- Boek: De 4-urige werkweek, Tim Ferriss
- Ted Talk: Tales of creativity and play, Ted Brown, http://www.ted.com/talks/tim_brown_on_creativity_and_play#t-85882

trainingen | cursussen | workshops

- Creatief en innovatief denken
- Mindful werken
- Ontwikkel je talent
- Kickstart je droom
- Klap op je kop
- Talent ontwikkelen
- Leidinggeven vanuit persoonlijke kracht
- Teamdag: samen werken met drijfveren
- Coaching



en nu, **aan de slag!**

In deze rapportage heb je kunnen lezen wat je kwaliteiten zijn, waar je kwetsbaar bent en waar ruimte ligt voor persoonlijke ontwikkeling.

We willen je stimuleren om hier ook écht mee aan de slag te gaan. Definieer de situaties waar jij nu het meeste last ervaart. Dat zijn je oefensituaties. Door in kleine stapjes ander gedrag te laten zien in deze situaties, kun je direct ervaren wat het je oplevert. Belangrijk bij het opstellen van een eigen ontwikkelplan is dat je **focus** aanbrengt. Begin niet met 10 doelen tegelijk. Maak vervolgens **concreet** van welke situaties je last hebt, hoe je deze specifieke situaties anders wilt aanpakken, en welk ander gedrag dat van je vraagt. Met de [Fitch Starter](#) bieden we je een simpel handvat om je ontwikkeling vorm te geven. Morgen kun je dus al met je ontwikkeling beginnen!

Ontwikkelen doe je nooit alleen. Vertel aan je omgeving waar je graag aan wilt werken en vraag om feedback. Geef jezelf korte opdrachten en ga op zoek naar voorbeelden van je ontwikkeldoel in films, boeken en op internet. Ter inspiratie schrijven we maandelijks [blogs](#) waarin we het 'hoe & waarom' van persoonlijke ontwikkeling verder uitpluizen. Je kunt je inschrijven voor deze blogs en je zo laten inspireren je ontwikkeling verder vorm te geven. Om echt een ontwikkeling in gang te zetten moet je jezelf blijven prikkelen. Het zetten van die ene stap kan ontzettend veel opleveren.

Wil je je ontwikkeling professioneel vormgeven? Fitch start maandelijks een [Fitch Traject](#), een confronterend en inspirerend programma van vijf dagen waar je onder begeleiding van twee [Fitch psychologen](#) aan de gang gaat met jouw persoonlijke ontwikkeling!

Heeft Fitch je iets wezenlijks geleerd waarmee je verder kunt? We zijn heel blij met [referenties](#) waarin je kunt aangeven wat deze aanpak je heeft gebracht! Ook Fitch is altijd in ontwikkeling. Je ideeën, suggesties en opmerkingen naar aanleiding van het onderzoek en de rapportage zijn meer dan welkom. Stuur een mailtje naar input@fitch.nl!

If we all did the things we are capable of, we would astound ourselves.
- Thomas Edison -

Geen digitale versie van je rapportage in bezit zodat je niet op die mooie linkjes kunt klikken? Vraag deze op bij de Fitch Adviseur die je heeft gefitcht!