



**TALENTLOGIQS**  
THE SCIENCE OF GROWING TOGETHER

# CAREER FITNESS PROFILER

Talent of TalentLogiQs

Hidden Position  
Hidden Company

WWW.TALENTLOGIQS.COM

Career Fitness Profiler is een expert tool van TalentLogiQs™

Dit rapport werd gegenereerd op  
**31-05-2024** door **Admin of TalentLogiQs**.  
De onderliggende data dateren van  
**28-05-2024**.



Universiteit  
Licensed by Antwerpen

## OVER DIT RAPPORT

De Career Fitness Profiler heeft als doel om deelnemers een onderbouwd inzicht te verschaffen in hun loopbaan. Het rapport geeft een beknopt beeld over hoe de deelnemer in de loopbaan staat. Het toont de belangrijkste loopbaanwaarde en valkuil, de wijze waarop de loopbaan in handen genomen wordt en de mate waarin men uitgedaagd wordt in de actuele job. Verdere uitdieping van deze resultaten stelt de deelnemer in staat om een persoonlijke en gestructureerde loopbaangids te ontwikkelen. Dit als ondersteuning bij het maken van onderbouwde loopbaankeuzes en het actief managen van de loopbaan.

### Achtergrond

Het Career Fitness model is het resultaat van een wetenschappelijk onderzoek van 3 jaar, uitgevoerd door de Universiteit Antwerpen. Het werd bovendien onderworpen aan een doorgedreven wetenschappelijke validatie.

De Career Fitness Profiler rapporten werden ontwikkeld door Universiteit Antwerpen, TalentLogiQs™ en Talento® in een unieke creatie.

Ze worden gegenereerd op basis van de antwoorden van de deelnemer op de online Career Fitness Profiler vragenlijsten. Dit assessment resulteert in een valide en betrouwbaar overzicht opgebouwd uit 20 indicatoren m.b.t. waarden, attitudes, gedrag en persoonlijke inschattingen, die een totaalbeeld geven van hoe de deelnemer omgaat met zijn/haar loopbaan.

### Modelstructuur

Het Career Fitness model is opgebouwd uit 3 complementaire en gedetailleerde referentiekaders:

1. **Loopbaanwaarden:** Gegroepeerd in Drijfveren & Valkuilen. Bijvoorbeeld Sociale Gedrevenheid, Professionele Stabiliteit, Job-hopping.
2. **Loopbaan Attitudes:** Aanpassingsvermogen, Zelf-initiatie, Doelgerichtheid, Mobiliteit.
3. **Energie - Stress Balans:** Professioneel zelfvertrouwen, Veerkracht, Hoop en Optimisme.

Een gedetailleerde onderbouw van het Career Fitness model en de bijhorende rapportering is beschikbaar.

### Rapportstructuur

Vertrekkende van het Career Fitness model werden een aantal rapporten ontwikkeld die zowel als geheel als individueel kunnen worden ingezet. Het Career Fitness Profiler Rapport bestaat uit:

#### Uw Scores - Overzicht: (p. 3)

Op deze overzichtspagina vindt u een samenvattende quick scan van de scores op de 3 referentiekaders.

#### Loopbaanwaarden: (p. 4-6)

### Disclaimer

Dit rapport werd automatisch gegenereerd op basis van de online Career Fitness Profiler vragenlijsten. Daarom dient men de algemene subjectieve aard van beoordelingen op basis van vragenlijsten bij het interpreteren van deze resultaten in acht te nemen. TalentLogiQs en Talento® NV aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor de variatie in interpretatie bij het beoordelen van deze resultaten noch voor de gevolgen van het gebruik van dit rapport en de op basis van dit rapport geformuleerde besluiten.

**Inhoud:** Geeft aan welke waarden, competenties en/of persoonlijke motieven een bepalende rol hebben voor de loopbaan. Door middel van 2 taartdiagrammen worden deze gerangschikt in belangrijkheid. Daarbij worden de 'Drijfveren' groen voorgesteld en de 'Valkuilen' rood. Deze worden verder uitgediept en toegelicht op p. 5 en 6.

#### Scores:

**Drijfveren:** De belangrijkste waarden scoren hoger dan het gemiddelde van de normgroep.

**Valkuilen:** Deze kunnen een mogelijk risico inhouden voor de loopbaan. Hetzij omdat ze hoog scoren maar nadelig zijn voor de loopbaan, hetzij omdat ze laag scoren maar potentieel aantrekkelijk lijken in een jobaanbod.

#### Loopbaan Attitudes: (p. 7-9)

**Inhoud:** Dit deel van het rapport bestaat uit 4 onder- delen: Attitudes Overzicht, Ontwikkelpunten, Attitudes & Implicaties en Loopbaantype. Hier detailleren we de houding van de deelnemer met betrekking tot het actief in handen nemen van zijn/haar loopbaan. Daarbij onderscheiden we 4 attitudes: Aanpassings- vermogen, Zelf-initiatie, Doelgerichtheid en Mobiliteit.

#### Scores:

Deze attitudes worden geprojecteerd op een menselijke figuur waarbij de mate van voorkeur gradueel donkerder wordt ingekleurd. Ze worden ook voorgesteld door middel van staafdiagrammen op een schaal van - 5 tot +5 voor een interpretatie m.b.t. loopbaangedrag.

#### Energie - Stress Balans: (p. 10-11)

**Inhoud:** Dit laatste gedeelte van het rapport bestaat uit 2 onderdelen, een overzichtsscore en een gedetailleerde toelichting. De overzichtsscore wordt voorgesteld door middel van een barometer.

De details beschrijven de balans m.b.t. 4 belangrijke componenten: Professioneel zelfvertrouwen in het bereiken van doelstellingen, Veerkracht in relatie tot prestatiedruk, Hoop aangaande het visualiseren van objectieven en Optimisme.

Het resultaat wordt voorgesteld door een taartdiagram.

#### Scores:

Beide componenten worden gescoord op een STEN-schaal.

### Hoe dit rapport interpretern?

Aan de hand van het rapport kan een volledig beeld worden verkregen over de wijze waarop de deelnemer omgaat met zijn/haar loopbaan. Door het ontwikkelen van verbanden tussen de verschillende componenten kunnen hypothesen worden opgebouwd aangaande de relatie en de acties van de deelnemer met de loopbaan. Zij vormen tevens de basis voor oriëntatie- of begeleidingsgesprekken met de deelnemer.

Interpretatiegidsen: naast de toelichting over de respectievelijke onderdelen van het rapport is er ook een uitgebreide interpretatiegids beschikbaar.

## JOUW SCORES - OVERZICHT

### JOUW CAREER FITNESS INDEX (CFI):

Uw CFI geeft aan in welke mate u in staat bent om loopbaan competenties te ontwikkelen, zich aan te passen en uw loopbaan te sturen naar contexten die passen bij uw persoonlijke motivatie en energiebronnen.

Hieronder wordt uw Career Fitness verder uitgesplitst in 3 onderdelen:

### I. LOOPBAANFOCUS

Hoe uitgesproken en gefocust bent u wanneer het gaat om uw loopbaanvoorkeuren en drijfveren?

#### Uw voornaamste loopbaandrijfveer

**Zelfbeschikking** : Onafhankelijk je loopbaan sturen en tevreden zijn met de bestaande mogelijkheden.

### II. LOOPBAANKRACHT

Hoe ontwikkeld zijn uw loopbaanspieren?

Inzetten op Career Fitness vergt, net als bij krachttraining, dat u bouwt aan sterkten en snelheid om op die manier moeilijke taken beter aan te kunnen. Op vlak van loopbanen impliceert dit het ontwikkelen van 4 metaskills die het je mogelijk maken om te verdiepen op vlak van loopbaan orientatie en loopbaan ontwikkeling. Deze 4 metaskills kunnen bekeken worden als spieren over ons lichaam:

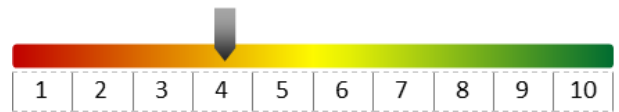
- **Het hoofd:** uw vermogen om zich aan te passen en verder te gaan
- **De armen:** initiatief nemen in de loopbaan
- **Het lichaam:** uw verankering in persoonlijke waarden
- **De benen:** uw fysieke mobiliteit

### III. LOOPBAANENERGIE

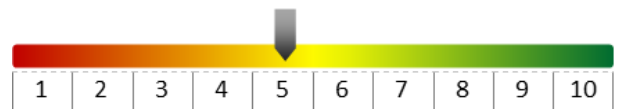
Hoe is het gesteld met uw uithoudingsvermogen?

Je loopbaanenergie geeft aan in welke mate u vandaag in staat bent om je energie te beheren en verder te verhogen. Wanneer je energie verspilt, verhoog je het risico dat je uitgeput raakt en in een burn-out terechtkomt.

44%

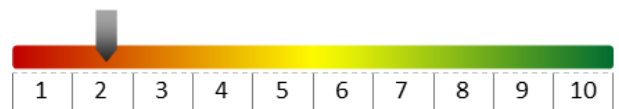


U heeft nood aan begeleiding bij het zelf in handen nemen van je loopbaan.

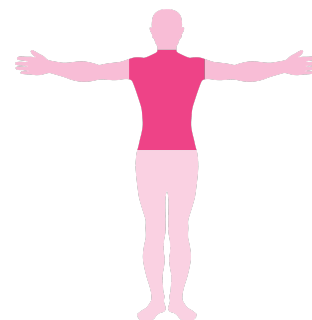


#### Uw voornaamste loopbaanvalkuil

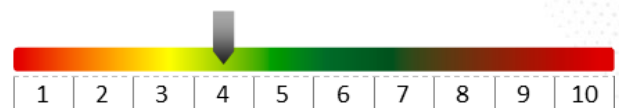
**Vluchten in onafhankelijkheid** : Het overwegen om zelfstandige te worden, terwijl dit mogelijk niet de beste optie is.



U doet er goed aan om meteen te beginnen met het ontwikkelen van uw loopbaankracht.



Geketend



Uw uithoudingsvermogen in uw loopbaan dient verhoogd te worden.

## I. LOOPBAANWAARDEN - LOOPBAANFOCUS

### KERN DRIJFVEREN

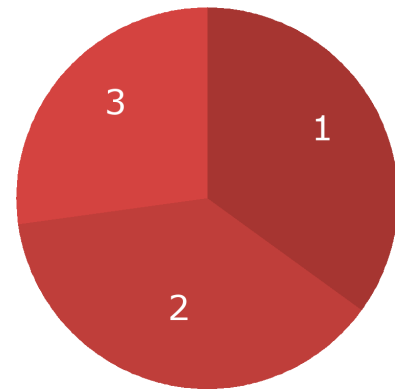
Dit zijn de 5 drijfveren waarop je het hoogst scoort en die dus beter in aanmerking kunnen worden genomen bij het nemen van loopbaanbeslissingen. De 3 belangrijkste worden verder gedetailleerd op de volgende pagina. Indien je erin slaagt om deze loopbaandrijfveren te combineren in één enkele loopbaanstap, is de kans groot dat je loopbaansucces zult ervaren. In geval van een gedwongen keuze zul je kiezen tussen deze waarden waarop je heel hoog scoort en zal je meest essentiële loopbaanwaarde aldus duidelijk worden.



- 1** **ZELFBESCHIKKING (93.1%)**  
Onafhankelijk je loopbaan sturen en tevreden zijn met de bestaande mogelijkheden.
- 2** **PROFESSIONELE STABILITEIT (91.6%)**  
Stabiliteit en voorspelbaarheid op professioneel, relationeel en financieel vlak.
- 3** **WORK-LIFE BALANS (84.5%)**  
Evenwicht door het integreren van alle aspecten van je leven.
- 4** **CONTRIBUTIEDRANG (62.4%)**  
Een bijdrage leveren aan het grotere geheel der dingen.
- 5** **PROFESSIONELE AUTONOMIE (58.1%)**  
Vrijheid in het uitvoeren van je werk.

### KERN VALKUILEN

De valkuilen zijn loopbaanwaarden met een hoge score die mogelijk een negatief effect op je loopbaanverloop kunnen hebben als er aan bepaalde voorwaarden niet wordt voldaan. Het kunnen echter ook die waarden zijn waarop je eerder laag scoort maar die toch aantrekkelijk kunnen lijken, bijvoorbeeld omwille van sociale wenselijkheid of cultureel bepaalde voorkeuren. Dit zou je ertoe kunnen brengen om ze te aanvaarden in een jobaanbod, ook al zou je dit beter niet kunnen doen in het belang van je eigen loopbaantevredenheid.



- 1** **VLUCHTEN IN ONAFHANKELIJKHEID**  
Het overwegen om zelfstandige te worden, terwijl dit mogelijk niet de beste optie is.
- 2** **BIJ GEBREK AAN EEN BETER DOEL**  
Je vastklampen aan een hoge work-life balans, zonder echt te weten waarom.
- 3** **LAGE LOOPBAANHONGER**  
Je vestigen in een loopbaansituatie die je niet stimuleert en je loopbaanenergie afstompt.

## I. LOOPBAANWAARDEN - IMPLICATIES

### KERN DRIJFVEREN

#### 1. ZELFBESCHIKKING - 93.1%

Het hoogst scoren op deze waarde betekent dat je een situatie waarin je veel vrijheid en mogelijkheden ervaart om je eigen loopbaan te sturen niet zou verlaten. Je vertrouwt op je vermogen om in iedere situatie mogelijkheden te zien om je eigen loopbaan vorm te geven in plaats van dat deze voor je bepaald wordt. Je bent iemand die zelf bepaalt wanneer je hard genoeg gewerkt hebt en waar de kwaliteitseisen liggen. Je stelt hierin je eigen grenzen. Je wilt je loopbaan bepalen, onafhankelijk van wat anderen willen of geloven. Je bent degene die moet bepalen wat waardevol is voor je loopbaan. Dit zelf managen van je loopbaan stelt je in staat om je loopbaan zo in te richten dat ze past binnen je ruimere leven en je een gevoel van onafhankelijkheid geeft. Een dergelijke situatie, die je in staat stelt om je eigen keuzes te maken, is veel aantrekkelijker voor jou dan één die van je zou vereisen dat je jezelf en je vaardigheden voortdurend moet ontwikkelen in het belang van de organisatie. Het vinden van een dergelijke situatie en deze behouden heeft de voorkeur boven een veeleisende loopbaan en is vervolgens jouw belangrijkste uitdaging.

#### 2. PROFESSIONELE STABILITEIT - 91.6%

Jouw score geeft aan dat je het moeilijk zou hebben om jobzekerheid op te geven. Daarom zul je waarschijnlijk niet van job veranderen, zelfs wanneer je je ellendig voelt in je professionele situatie. Wat je boven alles waardeert, is een zekere voorspelbaarheid en stabiliteit in je financiële, professionele en persoonlijke omgeving. Indien deze in balans zijn, vermijd je mogelijke angstgevoelens en ben je gelukkig in je werk. In je loopbaan zul je de mogelijkheid om te experimenteren met verschillende richtingen inruilen voor de mogelijkheid om één weg in te slaan en bij deze organisatie groeimogelijkheden te zoeken in ruil voor je trouw. Je zult niet gemakkelijk risico's nemen in je loopbaan. Hoewel iedereen in zekere mate een houvast nodig heeft, is stabiliteit voor jou bij iedere beslissing met betrekking tot je loopbaan de belangrijkste drijfveer m.b.t. jouw persoonlijk gevoel van succes.

#### 3. WORK-LIFE BALANS - 84.5%

Mensen die veel belang hechten aan de balans tussen werk en privé geven prioriteit aan een goede algehele levenssituatie. Dit betekent dat je professionele, familiale, sociale en strikt persoonlijke domeinen in harmonie moeten zijn. Om dit te bereiken, ben je bereid opofferingen te maken in je professionele leven, bv. door voorrang te geven aan een ambitie in sport of een andere hobby, de ontwikkeling van je kinderen in een verzorgende familiale omgeving, de loopbaan van je partner, of gewoon een uitgebreid en betekenisvol persoonlijk en sociaal leven. Het kan zijn dat je voorbij gaat aan professionele opportuniteiten omdat ze niet samen gaan met je persoonlijke drijfveren. Misschien neem je zelfs langere periodes vrij om van je passies te kunnen genieten. De waarde Work-Life balans wordt zowel teruggevonden bij mensen met een lagere ambitie voor mobiliteit of doorgroei op de hiërarchische ladder als bij managers die vinden dat een goede balans tussen persoonlijk en privéleven de prestaties versterkt.



## KERN VALKUILEN

### 1. VLUCHTEN IN ONAFHANKELIJKHEID



Gezien je hoge voorkeur voor zelfbeschikking zul je waarschijnlijk functies vermijden die vereisen dat je veel rekening houdt met anderen, met regels of met eisen van meerderen. Zelfstandige worden kan dus een optie lijken, maar houd er rekening mee dat je als zelfstandige ook heel ondernemend moet zijn, en bereid moet zijn om uitdagingen aan te gaan. Ook moet je je kunnen aanpassen aan de behoeften van je klanten en jezelf motiveren om je ambitie te blijven volgen.

### 2. BIJ GEBREK AAN EEN BETER DOEL



Het lijkt erop dat je een sterke voorkeur hebt voor een evenwicht tussen je persoonlijke en professionele leven. Tegelijkertijd durf je niet altijd op je strepen te staan wanneer het erop aankomt. Als je tevreden en gemotiveerd op het werk wilt blijven, zul je dit evenwicht moeten durven vragen. Zo niet, dan zal je persoonlijk welzijn eronder lijden. Je kunt je op dit gesprek voorbereiden door bijvoorbeeld de voordelen voor je werkgever en jezelf van een betere balans tussen je werk en je leven op te schrijven. Je kunt ook zelf met een voorstel voor een meer flexibele werkregeling komen. Denk dus goed na voor je dit gesprek voert over hoe je de extra tijd zult hanteren en welke doelen je wilt bereiken.

### 3. LAGE LOOPBAANHONGER

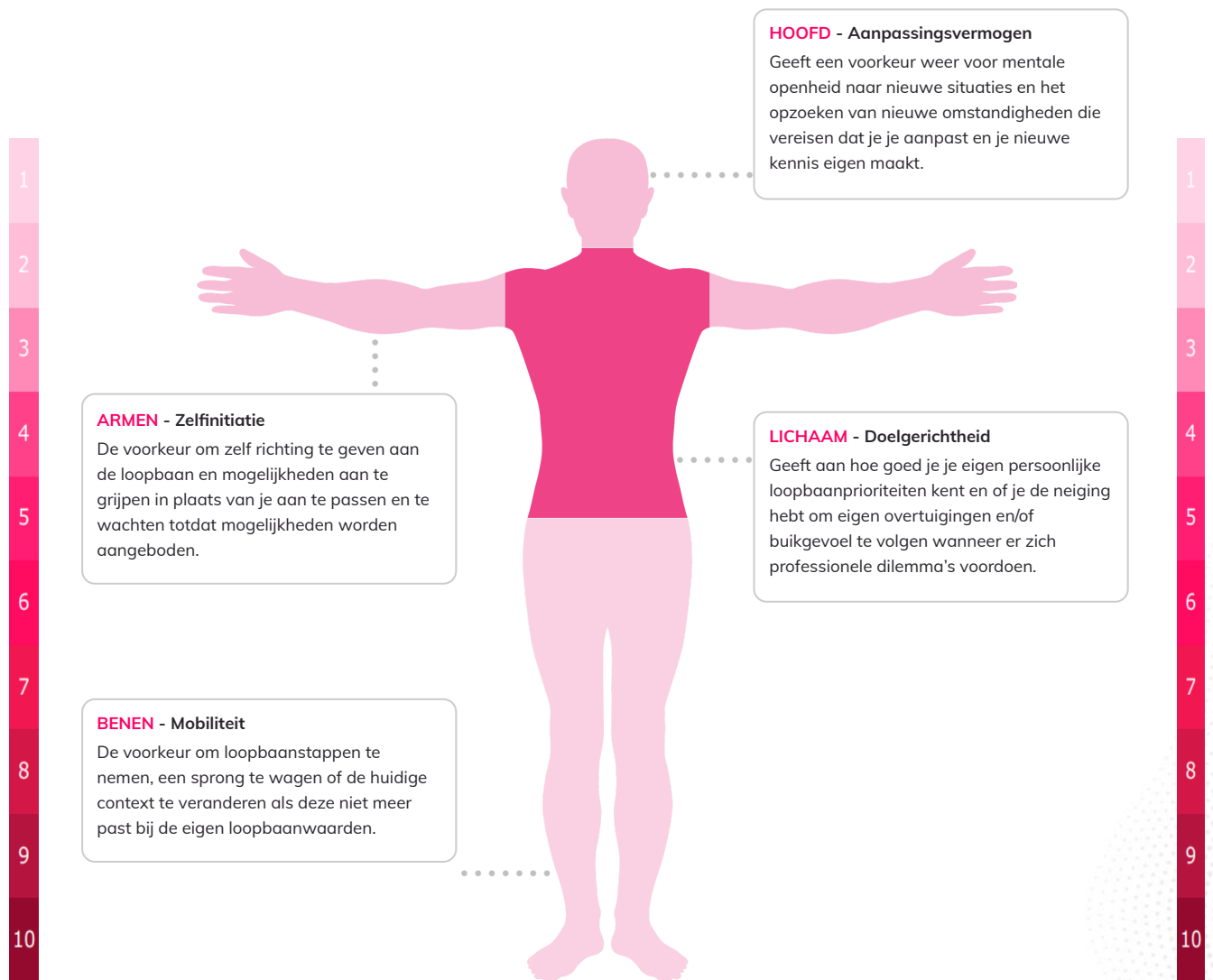


Zelfontplooiing is geen motivator voor iedereen en hoeft dat ook niet te zijn. Vraag je echter af of je geen waardevolle mogelijkheden in je loopbaan mist of te weinig op zoek gaat naar uitdaging. Uiteindelijk zul je hoogstwaarschijnlijk toch onder druk komen te staan om nieuwe vaardigheden te leren als je binnen de organisatie inzetbaar wilt blijven. Een scenario waarin je zelf je ontwikkeling stuurt naar de onderwerpen die jij nuttig of interessant vindt is misschien aantrekkelijker?

## II. LOOPBAAN ATTITUDES

### 1. LOOPBAANKRACHT

Je loopbaanwaarden kennen en dus weten wat je nodig hebt of moet verwachten van een job en loopbaan is één ding. Je eigen loopbaanopportuniteiten creëren en ervoor zorgen dat je krijgt wat je wilt, da's een heel andere uitdaging. De Loopbaankracht sectie van uw Career Fitness rapport biedt duidelijke en tastbare informatie over uw typisch loopbaangedrag. De vier Loopbaanontwikkelingsattitudes worden voorgesteld door een mensfiguurtje. Uw voorkeur is aangegeven door een kleur. Hoe donkerder de kleur, hoe sterker je voorkeur.



## 2. ONTWIKKELPUNTEN

Overzicht van de belangrijkste ontwikkelpunten waaraan je kunt werken:

- Een lage voorkeur voor mobiliteit vereist een werkomgeving die heel goed bij je past. Als deze niet meer overeenkomt met je waarden, talenten en behoeften, is het misschien tijd om je opties te evalueren. Kies je ervoor om (a) te blijven en mogelijk gedemotiveerd te raken, (b) te proberen om je huidige positie te heronderhandelen of (c) elders een job te gaan zoeken?
- Praat met verschillende mensen en ontdek waardoor zij gemotiveerd worden binnen organisaties en sectoren die je zelf minder goed kent.
- Maak een actieplan om je aanpassingsvermogen te vergroten: bijvoorbeeld door met collega's van andere departementen te overleggen en zo verschillende ideeën en opinies met betrekking tot diverse onderwerpen te ontdekken.
- Sta toe dat je inzichten door anderen uitgedaagd worden. Zelfs als hun ideeën niet 'beter' zijn, kunnen zij wel inzicht verschaffen door de manier waarop zij de situatie bekijken of nuttige ideeën leveren voor andere situaties.
- Indien je niet afhankelijk wil zijn van de organisatie voor je persoonlijk loopbaansucces, moet je je inzetten om je eigen weg te bepalen en gericht actie ondernemen.
- Ga op zoek om één van je dromen waar te maken! Het risico om mogelijk je vooropgestelde doel niet te halen weegt minder op tegen de leerervaring die je zal opdoen.
- Ontdek wat voor jou belangrijk is in je loopbaan. Je ontwikkelen in de richting van je persoonlijke loopbaansucces kan alleen door te begrijpen wat je werkelijk drijft in deze loopbaan en dan vast te houden aan die waarde.
- Wees voldoende kritisch t.o.v. nieuwe functieaanbiedingen. Zijn ze voldoende passend bij je waarden en de langetermijnvisie voor je loopbaan?

## 3. ATTITUDES - IMPLICATIES

Loopbaan Attitudes bieden informatie over jouw typische gedrag in persoonlijk loopbaanmanagement. De grafiek detailleert de vier (4) attitude scores en vertaalt ze naar een voorkeur op de schaal. Ieder uiteinde wordt hierbij als een extreme positie beschreven. De pijl duidt aan in welke mate deze overeenkomt met jouw standpunt ten opzichte van persoonlijk loopbaanmanagement.





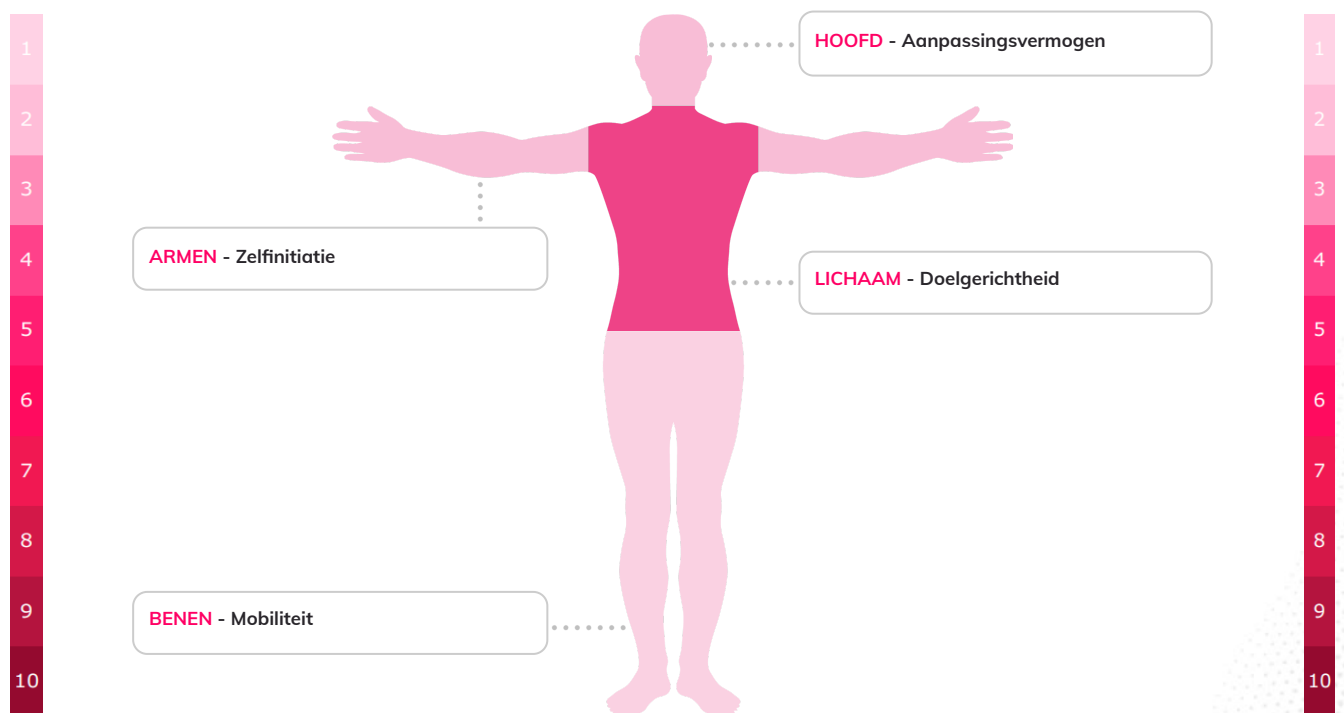
#### 4. BESCHRIJVING LOOPBAANTYPE : GEKETEND

Dit loopbaantype verwijst naar mensen die niet inzetten op hun loopbaan of geen kansen zien omdat ze zich in situaties bevinden die hun zelfvertrouwen of hun ambitie onderdrukken. Deze mensen zijn meestal niet erg bezig met hun loopbaan of staan er zelfs vijandig tegenover.

Mensen met dit loopbaantype zijn zich niet bewust van de persoonlijke waarden die hun professionele leven richting kunnen geven. Ze worden niet gestuurd door een duidelijk doel en staan niet altijd open om kansen te zien en te grijpen.

Binnen dit loopbaantype neigen mensen typisch hoge carrière-eisen uit de weg te gaan, zoals het plannen van taken voor zichzelf en anderen, het deelnemen aan uitdagende projecten of het zich inspinnen om te groeien binnen het eigen vakgebied. Hoewel deze personen vaak wel degelijk innerlijke drijfveren hebben, hebben ze het nodig om door externe zaken gemotiveerd te worden. In hun loopbaan lijken ze hun potentieel niet ten volle te benutten.

Het nemen van duidelijke loopbaanstappen kan helpen om deze mensen opnieuw te motiveren om richting te geven aan hun loopbaan, mogelijkheden te zien en voldoening te halen uit hun professionele leven. Geketende personen zullen echter typisch aarzelend reageren op voorstellen voor loopbaanverandering, aangezien ze zelf niet bezig zijn met het actief vormgeven van hun loopbaan. De uitdaging bestaat erin om zowel initiatief als openheid te stimuleren. Het zien van mogelijkheden en deze leren grijpen. Ook moet er grondig worden nagedacht over waar ze met de loopbaan naartoe willen.



### III. ENERGIE - STRESS BALANS

#### JOUW SCORE : 4 - OVER/UNDERSTRETCHED

De Energie-Stress balans score is de som van je **self-efficacy, veerkracht, hoop en optimisme**. Ze geeft aan in hoeverre je jezelf aan het stretchen bent in je huidige context. Je Loopbaan Energie peil kan schommelen door zowel negatieve gebeurtenissen - zoals jobverlies, inkomensverlies, gespannen werkrelaties - als door positieve gebeurtenissen, zoals een interessante rol of promotie toebedeeld krijgen, of het sluiten van een belangrijke deal. De Energiemeter geeft je algemene loopbaanbalans aan, alsook de implicaties daarvan qua stress of bevlogenheid. In verhouding tot de ervaren druk vanwege werk- of andere factoren zullen de resultaten van het ene extreem tot het andere reiken. Je energie-stress balans regelmatig monitoren is daarom aangewezen.



#### 1 -2 Op weg naar een burn-out?

Er is een duidelijk behoefte aan een drastische loopbaanheroriëntering; de professionele vaardigheden om met stress en druk om te gaan werden ruimschoots overschreden.

#### 3-4 JOUW SCORE: Over/Understretched

Dit is de gevarezone; de professionele vaardigheden om met stress en druk om te gaan worden momenteel in belangrijke mate overschreden. Hoogstwaarschijnlijk lijden je prestaties hier al onder en als er niets aan gedaan wordt, zal dit tot een punt komen waar ingrijpende veranderingen in de werksituatie de enige optie zullen zijn om het lage niveau van functietevredenheid en prestaties te keren. Werken aan de energie-stress balans zal ook het geloof in je job, in je eigen vaardigheden en in de haalbaarheid van je loopbaandoelstellingen weer opkrikken.

#### 5 -6 Bevlogen

De Energie - Stress balans is op een aanvaardbaar niveau, met andere woorden, de motiverende capaciteiten zijn voldoende voor de huidige situatie wat leidt tot een aanvaardbaar stressniveau.

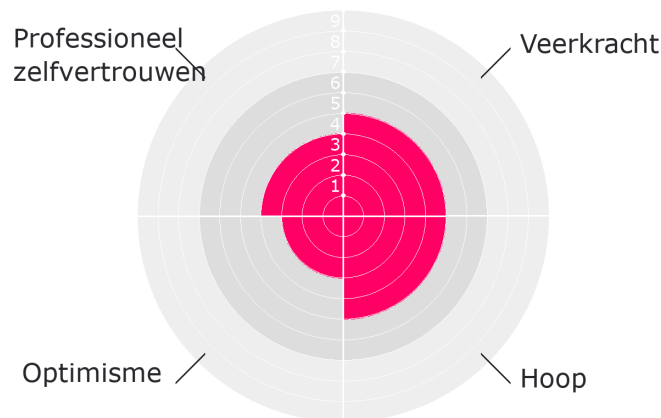
#### 7 -8 Uitermate bevlogen

De Energie - Stress balans is aanzienlijk boven het gemiddelde, met andere woorden, er is sprake van een positieve waardering van het professionele leven en een hoge capaciteit om met stress om te gaan.

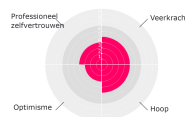
#### 9 -10 Hyper bevlogen of verveeld?

De Energie - Stress balans scoort zeer hoog wat een positief effect heeft op zowel de perceptie van de job en loopbaan als op functieprestaties en verwezenlijkingen. Een dergelijk hoge score zou ook kunnen wijzen op onvoldoende uitdaging in de huidige werksituatie.

## 2. DETAILS



### Professioneel zelfvertrouwen (4)



**Het vertrouwen om de nodige inspanning en motivatie op te brengen om doelstellingen te behalen.**

Het vertrouwen in je vermogen om uitdagingen aan te gaan, je er volledig voor in te zetten en ze te realiseren is behoorlijk. Je put nog steeds in enige mate energie uit uitdagende taken en blijft gemotiveerd om door te zetten. Let er op dat je deze energieniveaus kunt blijven behouden door je taaklast effectief te beheren en door structuur en voldoende steun te zoeken, anders zal je zelfvertrouwen afbrokkelen.

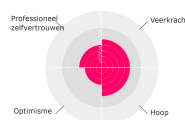
### Veerkracht (5)



**De capaciteit om beproevingen te doorstaan en er opnieuw te staan na tegenslag of mislukking.**

Je vermogen om om te gaan met stress en om tegenslagen te overwinnen is matig. In omstandigheden waarin sprake is van veel verandering of hoog risico is je vermogen om jezelf te motiveren voldoende om je erdoor te slaan en om daarna weer te herstellen. Echter, om ervoor te zorgen dat tegenslagen en druk blijven motiveren en als leermogelijkheden dienen, zul je jezelf nu en dan moeten vertragen. De boog kan niet altijd gespannen staan en in jouw geval wordt het punt van maximale inspanning bijna bereikt.

### Hoop (5)



**De positieve energie om doelstellingen te bereiken en de capaciteit om de nodige stappen te zien.**

Je bent voldoende gemotiveerd door je einddoelen en je wilt stappen zetten om ze te bereiken. Je ziet verschillende manieren om je doelen te realiseren, ondanks de obstakels die er zijn. Je wordt nu wel gevraagd om diep te putten uit je motivatie en daarom is het aan te raden te waken over een realistische planning en daarbij open te staan voor hulp, om te voorkomen dat je deze energie verliest.

### Optimisme (3)



**De neiging om positieve zaken aan jezelf toe te kennen en de negatieve aan de omgeving.**

Het perspectief op jouw loopbaan en levensgeluk is gevaarlijk laag. Voor jou lijkt de toekomst eerder een opeenstapeling van hindernissen dan van kansen en mogelijkheden. Dat maakt het moeilijk om dingen te bereiken. Het is mogelijk dat je op weg bent om in een negatieve spiraal te belanden waarbij je pessimistisch perspectief en het gebrek aan resultaten elkaar versterken. Dit patroon dient doorbroken te worden door jezelf kritische vragen te stellen.