

Kenmerken	Ambiter	Innovator	Meester	Opfrisser
Algemeen	Kunnen de toekomst vormen van het bedrijf. Opleiding: inwerkprogramma's	Zijn in hun groeiproces geslaagd. Investerings nemen af en marktaandeel blijft groeien. Is een key collega	Zorgt voor grote kasinkomsten en lage uitgaven. Is een high professional of een satisfactory performer	Draagt niet bij aan de winst. Wordt door management ervaren als een probleem. Problem performer
1. Reputatie	<i>positief</i>	<i>zeer positief</i>	<i>positief. Reputatie is aan slijtage</i>	<i>negatief</i>
<i>a. Positie op arbeidsmarkt</i>	heeft opleiding voltooid, voldeed aan de selectiecriteria	kan kiezen uit zeer veel verschillende werkgevers	kan kiezen uit een beperkt aantal werkgevers	geen kans op een positie bij een andere werkgever
<i>b. Kennispositie</i>	bezit veel theoretische kennis en weinig praktijk (lees toegepaste kennis) ervaring	Wordt zeer vaak benadert voor een positie bij een andere werkgever	wordt wel eens benadert voor een positie bij een andere werkgever	wordt nooit benadert voor een positie bij een andere werkgever
<i>c. Kennisontwikkeling</i>	Draagt bij aan kennisontwikkeling dmv het helpen bij het publiceren van collega's (co-auteurschap)	heeft een brede basiskennis en een onderscheidend uniek specialisme van grote waarde voor de organisatie	heeft een herkenbaar vakgebied. Is niet op de hoogte van de laatste ontwikkelingen. Persoonlijke vaardigheden om procesbegeleiding te	is verstrikt geraakt in zijn "oude" eigen theorieën en routines.
	Draagt bij aan kennisontwikkeling dmv het helpen bij het publiceren van collega's (co-auteurschap)	Draagt bij aan kennisontwikkeling dmv veelvuldig publiceren	Draagt bij aan kennisontwikkeling door als vraagbaak te dienen voor collega's	Draagt niet bij aan kennisontwikkeling. Alleen oude maten vragen weleens om een mening. Wordt niet geraadpleegd door jongeren.
	Helpt bij het organisatie van kenniskring binnnen bedrijf	Neemt initiatieven in kenniskring binnen en buiten de organisatie	neemt alleen deel aan kenniskring binnen organisatie op verzoek	Schittert door afwezigheid op kenniskringen. Komt alleen als het verplicht is.
	Heeft geen zelfstandige optredens	Draagt bij aan kennisontwikkeling dmv optreden (betaald) buiten regulier werk!	Draagt bij aan kennisontwikkeling dmv optreden (betaald) binnen regulier werk en werktijden	Draagt niet bij aan kennisontwikkeling dmv optreden (betaald) e.d.

2. Prestatie	<i>goed</i>	<i>uitstekend</i>	<i>voldoet tot goed</i>	<i>slecht tot matig</i>
<i>a. Declarabele uren</i>	maakt weinig declarabele uren	scoort boven norm van junior (dicht bij uren van medior)	maakt meer declarabele uren dan genormeerd	maakt onvoldoende declarabele uren om "kosten" terug te verdienen
<i>b. Beoordeling door klant</i>	totaal oordeel van klant is goed	totaal oordeel van klant is zeer goed (behoord tot de hoogste score!)	totaal oordeel van de klant is goed tot zeer goed	voldoet niet altijd aan de eisen van de klant, weet dit te maskeren
<i>c. Beoordeling organisatie</i>	eind oordeel is goed	eind oordeel is zeer goed	eindoordeel is voldoet tot goed	eindoordeel is matig tot voldoet
3. Innovatie-vermogen	<i>hoog</i>	<i>zeer hoog</i>	<i>gemiddeld</i>	<i>laag</i>
<i>a. Adoptievermogen</i>	hoog adaptievermogen; Maakt zich nieuwe inzichten en technieken snel eigen	Maakt zich nieuwe inzichten en technieken snel eigen en kan deze direct (declarabel) toepassen	Is minder geïnteresseerd in nieuwe inzichten en technieken. Vindt het lastig om innovaties te adopteren.	geen adoptievermogen
<i>Flexibiliteit</i>	<i>zeer groot</i>	<i>groot</i>	<i>gering</i>	<i>geen tot gering</i>
<i>Contract flexibiliteit</i>	heeft contract voor bepaalde tijd; moet contract van onbepaalde tijd nog verdienen	heeft contract voor onbepaalde tijd en geen voorkeur voor andere contractvormen	heeft contract voor bepaalde tijd. Doet free lance werkzaamheden voor derden zoals onderwijsinstellingen	heeft contract voor onbepaalde tijd
<i>b. Functionele flexibiliteit</i>	moet zich nog een rol eigen maken, is nu nog trainee	vervult verschillende rollen: projectleider, consultant, procesbegeleider	concentreert zich op een rol die het meest bij zich past zodat hij/zij routinematig kan werken	beperkt zich tot een deel van zijn functie
<i>c. Mentale flexibiliteit</i>	moet geleerd worden om de speelruimte in het werk en naast het werk te gebruiken voor ontwikkeling	heeft het vermogen om de speelruimte in het werk en naast het werk te gebruiken	heeft het vermogen om de speelruimte in het werk en naast het werk te gebruiken; maar doet dit niet meer ivm andere tijdsbestedingen	heeft geen vermogen om de speelruimte in het werk en naast het werk te gebruiken; ziet geen mogelijkheden
	ziet veranderingen in omstandigheden maar weet deze nog niet te plaatsen	ziet veranderingen in omstandigheden eerder als een kans, dan als een bedreiging	ziet veranderingen in omstandigheden niet als een kans, maar als een verstoring	ziet veranderingen in omstandigheden niet als een kans, maar als een bedreiging in zijn bestaan
	is niet snel teleurgesteld wanneer verwachtingen niet uitkomen	is nooit teleurgesteld wanneer verwachtingen niet uitkomen	heeft weinig tot geen verwachtingen en is dus niet teleurgesteld wanneer verwachtingen niet uitkomen	heeft geen verwachtingen en is dus niet teleurgesteld wanneer verwachtingen niet uitkomen. Is cynisch.
<i>tijdsflexibiliteit</i>	vindt het nooit probleem om buiten de reguliere kantoortijden (over) te werken	vindt het wel eens een probleem om buiten de reguliere kantoortijden te (over) te werken	vindt het een probleem om buiten de reguliere kantoortijden te (over) te werken ivm andre verplichtingen	beperkt zich tot de verplichte uren en wil minder werken

4. Investering	<i>zeer groot</i>	<i>groot</i>	<i>gering</i>	<i>geen</i>
<i>a. Opleiding en training</i>	volgt veelvuldig opleidingen	volgt opleidingen op eigen initiatief en buiten werktijd: competentie ontwikkeling en education permanente	volgt opleidingen op initiatief van werkgever en volgt deze bij voorkeur binnen de reguliere werktijden. Richt	doet geen opleidingen
<i>b. Kennisverwerving</i>	leert als assistent van collega's; doet veel desk research e.d.	doet aan literatuurstudie (desk research) ook buiten werktijd. Weet via anderen (collega's) benodigde kennis te mobiliseren	laat research over collega's. Mobiliseert kennis via anderen, verdiept zich niet.	doet niet of weinig aan kennisontwikkeling
<i>c. Begeleiding (Bewaking functionering)</i>	heeft mentor die hem regelmatig coacht	sprekt op eigen initiatief met senior collega. Raadpleegt zijn netwerk buiten Syntens met oog op zijn loopbaan	sprekt alleen met oudere collega's uit zijn peergroup over zijn functioneren.	sprekt alleen met oudere collega's uit zijn peergroup over het functioneren van anderen.
5. Persoonlijkheid (competenties)	<i>voldoet</i>	<i>uitstekend</i>	<i>goed</i>	<i>matig</i>
<i>a. Gedragsvaardigheden</i>	voldoet aan de gedragscriteria van het competentieprofiel	uitstekende performance op de gedragscriteria van het	scoort goed op de gevraagde gedragscompetenties	scoort redelijk op de gevraagde gedragscompetenties
<i>b. Groeimogelijkheden (potentie)</i>	voldoet aan de selectiecriteria; de verwachting is dat doorgroei naar junior mogelijk is	scoort hoog op assessments. Hoogste prestatieniveau. Toont meesterschap op zijn werktijd	heeft weinig potentie om te verder te groeien in hiërarchie. Heeft specifieke skills.	lage prestatie en heeft geen potentie om zowel verticaal als horizontaal te groeien
<i>c. Prestaties</i>	presteert volgens verwachtingen	presteert in zijn huidige bestaande werkzaamheden uitstekend	Voldoet aan de prestatievereisten	voldoet niet aan de prestatie-eisen
6. Beschikbaarheid	<i>hoog</i>	<i>zeer hoog</i>	<i>volgens norm</i>	<i>lager dan de norm</i>
<i>a. Ziekteverzuim</i>	geen verzuim dan alleen voor opleiding	verzuim binnen norm	verzuim binnen norm, verzuimt weleens mentaal, maakt gebruik van "technisch weer" verzuim. Gaat op sabatical.	verzuimt regelmatig heeft hoog mentaalverzuim (is wel aanwezig, maar met zijn hoofd bij andere zaken)
<i>b. Mentaal verzuim</i>	verzuimt niet en komt ondanks tegenslag (ziekte, privéprobleem) naar het werk	bij tegenslag (stress, ziekte) analyseert hij/zij de oorzaak, komt met een oplossing en gaat aan de slag	beperkt zich tot het noodzakelijke inspanning om de gewenste productie te halen	trek zich terug, probeer zich te verbergen en probeert via privé (buiten het werk) relaties op het goede spoor te
<i>c. Effectieve tijdsbenutting (Productiegerichtheid)</i>	langdurig zonder pauze te werken	maakt gebruik van de informeel beschikbare "idle time/slack time" om mijn productie te evalueren	kan effectief en efficiënt werken binnen de reguliere werktijden	vermijdt werkstress, kan er niet meer bij hebben, probeert vrij te krijgen om stress te vermijden