

University of Life

Praktijkboek

De Driehoek van Authenticiteit



Adviesbureau Levenskunst

Inleiding

Welkom bij "De Driehoek van Authenticiteit" - het praktijkboek dat je ontdekkingsreis naar zelfinzicht en persoonlijke groei zal verrijken. Speciaal ontwikkeld als een waardevolle metgezel voor de avonturiers onder jullie die al aan de slag willen of al op weg zijn met het University of Life werkboek "Wie ik ben!"

Stel je voor dat je beschikt over een kaart die je de weg wijst naar de kern van wie je werkelijk bent. Dit praktijkboek fungeert als die kaart, terwijl de Driehoek van Authenticiteit fungeert als het kompas dat je leidt op deze intrigerende reis. Of je nu aan het begin staat van je zelfontdekking of al gevorderd bent op het pad van persoonlijke groei, dit boek is ontworpen om je te inspireren en te ondersteunen bij elke stap.

Ik ben ervan overtuigd dat ware authenticiteit de sleutel is tot een vervullend leven. Het gaat niet alleen om het begrijpen van wie je bent, maar ook om het omarmen van die authenticiteit en het laten schitteren in alles wat je doet. In de komende pagina's maak je niet alleen kennis met het concept van de Driehoek van Authenticiteit, maar ontdek je ook hoe het je kan helpen bij het ontsluiten van je innerlijke kracht en het vormgeven van je eigen pad naar succes.

Durf jezelf open te stellen voor de reis die voor je ligt. Door de vragen te beantwoorden, de inzichten te omarmen en de bijlagen te verkennen, zul je merken dat dit boek niet slechts een gids is, maar een metgezel op je persoonlijke ontwikkelingsreis.

Jouw ontdekkingen zullen de bladzijden vullen en het werkboek "Wie ik ben!" zal transformeren tot een persoonlijk document vol betekenis.

Het praktijkboek University of Life - 'De Driehoek van Authenticiteit' is ontwikkeld als een ondersteunende aanvulling op het werkboek 'Wie ik ben!' In deze gids wordt het concept van De Driehoek van Authenticiteit geïntroduceerd, waarbij aanvullende informatie wordt verstrekt over verschillende onderwerpen, definities en uitgangspunten. De bijlagen bevatten relevante informatie die van pas komt bij het gebruik van het werkboek 'Wie ik ben!'.

Het werkboek zelf is zorgvuldig ontworpen om een eenvoudige structuur te bieden, waarmee eenieder een inspirerende ontdekkingsreis kan maken om te achterhalen wie ze werkelijk zijn en welke kracht vernieuwing, groei en persoonlijk succes met zich meebrengen. Met consistente toewijding aan het werkboek 'Wie ik ben!' zal het uitgroeien tot jouw meest waardevolle document, omdat het een overzicht creëert van waaruit nieuwe inzichten zullen ontstaan. Hoe meer tijd je besteedt aan het beantwoorden en aanvullen van de vragen in het werkboek, des te waardevoller dit document voor je zal worden.

"Omdat we (gelukkig) allemaal uniek zijn, is het werkboek beschikbaar in verschillende vormen om aan diverse voorkeuren te voldoen. Voor de digitale generatie zijn zowel een Word- als een Excel-versie beschikbaar, waarmee je direct aan de slag kunt. Voor de liefhebbers van het handschrift is er de mogelijkheid om de digitale versie af te drukken en deze vervolgens handmatig in te vullen. Als je de voorkeur geeft aan werken met een schrift of notebook, is het even zaak om de structuur van het werkboek zelf over te nemen in de gekozen oplossing.

Wij streven ernaar om de diversiteit van gebruikers te omarmen, en daarom is het werkboek toegankelijk in verschillende formats. Of je nu de voorkeur geeft aan de snelheid van digitale invoer of de tactiele ervaring van handgeschreven notities, ons doel is om jouw ontdekkingsreis naar zelfinzicht en groei zo flexibel en persoonlijk mogelijk te maken. Kies de vorm die het beste bij jou past en ga op reis met "Wie ik ben!" van University of Life."

Succes en vooral veel plezier bij het ontdekken van de kracht van vernieuwing, groei en persoonlijk succes.

Met vriendelijke groet,

Bas Michielsen

Telefoon: +31 (6) 25 180 542

Email: info@detalentengids.nl

INHOUDSOPGAVE

Inleiding	2
De Driehoek van Authenticiteit: een introductie.....	5
De driehoek van authenticiteit: Wie ben ik?	6
Welk voordeel haal ik uit het toepassen van de Driehoek van Authenticiteit?	7
Wie ben ik?.....	8
Level 1: Talenten	9
Level 1: WERKelijke talenten	10
Level 1: Emotioneel talent (Hart)	11
Level 1: Rationeel talent (Hoofd)	12
Level 1: Fysiek talent (Handen)	13
Level 2: Voedingsbronnen	14
Level 2: Ervaring	15
Level 2: Karakter	16
Level 2: Kernwaarden.....	17
Level 2: Kwaliteiten	18
Level 2: Mentaliteit	19
Level 3: Competenties	20
Level 3: Competentie.....	21
Level 3: Kennis.....	22
Level 3: Motivatie	23
Level 3: Vaardigheden.....	24
Level 4: Rollen en interacties	25
Level 4: Levensscenario's	26
Bijlage 1: Het talentenpaspoort.....	28
Bijlage 2: Voorbeelden emotionele talenten.....	30
Bijlage 3: Voorbeelden rationele talenten.....	33
Bijlage 4: Voorbeelden van fysieke talenten.....	35
Bijlage 5: Voorbeelden kernwaarden	36
Bijlage 6: Voorbeelden kwaliteiten	37
Bijlage 7: Voorbeelden vaardigheden	39
Bijlage 8: Rollen & interacties	41
Disclaimer.....	46
Over Adviesbureau Levenskunst	48

De Driehoek van Authenticiteit: een introductie

Ontdek ook de kracht van vernieuwing, groei en persoonlijk succes met behulp van de Driehoek van Authenticiteit. Het eenvoudige concept van de Driehoek van Authenticiteit biedt een waardevol raamwerk om deze ontdekkingsreis te vergemakkelijken. Deze driehoek belicht vier essentiële niveaus die samen een realistisch beeld van jezelf vormen en antwoord geven op de vraag: Wie ben ik?

Level 1: Talenten

Aan de basis van de driehoek liggen je unieke talenten. Dit omvat de intrinsieke gaven en natuurlijke aanleg die je met je meedraagt. Het ontdekken en erkennen van deze talenten is de eerste stap naar het onthullen van je ware zelf. Talenten vormen het fundament waarop je groeit en bloeit.

Level 2: Voedingsbronnen

Net boven de basis, op het tweede niveau, bevinden zich je voedingsbronnen. Dit omvat wat je voedt, zowel fysiek als mentaal. Identificeer en koester deze bronnen, want ze geven je de energie en inspiratie om je talenten te laten bloeien.

Level 3: Competenties

Het derde niveau belicht de competenties die je hebt ontwikkeld door de jaren heen. Dit zijn vaardigheden en kennis die je hebt opgedaan, in combinatie met jouw motivatie. Competenties vormen de brug tussen je aangeboren talenten en de wereld om je heen. Het versterken van deze competenties vergroot niet alleen je zelfvertrouwen, maar stelt je ook in staat om je talenten effectief in te zetten.

Level 4: Rollen & interacties

Rollen & Interacties vormt het hoogste punt van de driehoek en omvat de diverse interacties die voortvloeien uit je verschillende levensscenario's. Op dit niveau komen de verschillende hoedanigheden waarin je actief bent, zoals ouder, vriend, professional, en meer, naar voren. Het verkennen van deze rollen biedt inzicht in de wijze waarop je je talenten, voedingsbronnen en competenties naadloos integreert in verschillende facetten van je leven.

De driehoek van authenticiteit nodigt je uit om op elk niveau diep te graven, bewust te zijn van je eigenheid en bewust keuzes te maken die in lijn zijn met je authentieke zelf. Dit model stimuleert persoonlijke groei door het benadrukken van de verbinding tussen wie je bent, wat je voedt, wat je kunt, en hoe je jezelf in verschillende contexten uitdrukt. Door deze niveaus in balans te brengen, bouw je aan een authentiek leven dat in harmonie is met je ware zelf.

De driehoek van authenticiteit: Wie ben ik?



Welk voordeel haal ik uit het toepassen van de Driehoek van Authenticiteit?

Het gebruik van de Driehoek van Authenticiteit biedt verschillende voordelen voor persoonlijke ontwikkeling en groei. Hier zijn enkele van deze voordelen:

1. **Diepgaand zelfinzicht:** De driehoek biedt een gestructureerd kader om te reflecteren op jezelf op verschillende niveaus, waardoor je diepgaand inzicht krijgt in je talenten, voedingsbronnen, competenties en rollen/levensscenario's.
2. **Doelgerichte groei:** Door je bewust te worden van je talenten en competenties, kun je gericht werken aan persoonlijke groei. Je kunt je energie richten op het ontwikkelen van specifieke gebieden en het maximaliseren van je potentieel.
3. **Balans en harmonie:** De driehoek moedigt aan tot het in evenwicht brengen van verschillende aspecten van jezelf. Dit kan leiden tot een gevoel van harmonie tussen wie je bent, wat je doet en hoe je jezelf uitdrukt in verschillende rollen.
4. **Zelfacceptatie:** Het begrijpen van je authentieke zelf, inclusief je talenten en beperkingen, bevordert zelfacceptatie. Dit kan leiden tot een positiever zelfbeeld en een gezonde relatie met je eigen identiteit.
5. **Effectieve besluitvorming:** Met een duidelijk beeld van jezelf op de verschillende niveaus van de driehoek, kun je betere beslissingen nemen die in lijn zijn met je waarden, doelen en authenticiteit.
6. **Verbeterde relaties:** Door bewust te zijn van je eigen authenticiteit, kun je ook beter begrijpen en communiceren met anderen. Dit kan leiden tot meer authentieke en diepgaande relaties.
7. **Levensrichting:** De driehoek helpt je bij het identificeren van je levensdoelen en richting. Het biedt een kompas voor het nemen van beslissingen en het kiezen van paden die in overeenstemming zijn met je ware zelf.

In essentie vormt de Driehoek van Authenticiteit een toegankelijk en praktisch kompas voor persoonlijke ontwikkeling, waardoor individuen de mogelijkheid hebben om op een persoonlijke wijze en in hun eigen tempo hun reis naar zelfontdekking en zelfverbetering aan te gaan.

Wie ben ik?

De begrippen authenticiteit, identiteit, individualiteit en zelfbeeld zijn allemaal nauw verbonden met hoe je jezelf ziet en hoe je jezelf presenteert aan de wereld. Laten we elk van deze begrippen kort bespreken:

1. Authenticiteit:

- Authenticiteit verwijst naar de mate waarin je trouw bent aan je eigen waarden, overtuigingen en persoonlijkheid. Een authentiek persoon handelt op een manier die overeenkomt met wie ze echt zijn, zonder zich anders voor te doen om anderen te behagen.

2. Identiteit:

- Identiteit heeft te maken met wie je bent als individu en hoe je jezelf definieert. Je identiteit vormt de kern van wie je bent als persoon en die bepalen wie jij bent in relatie tot anderen.

3. Individualiteit:

- Individualiteit benadrukt jouw unieke eigenschappen en kenmerken die je onderscheiden van anderen. Het gaat over wat jou speciaal maakt en hoe je jezelf onderscheidt binnen een groep of samenleving.

4. Zelfbeeld:

- Het zelfbeeld, gevormd door iemands perceptie van zijn competenties, gedrag en prestaties, beïnvloedt hoe die persoon zichzelf ziet en waardeert. Het zelfbeeld heeft ook invloed op keuzes die je maakt.

Deze begrippen geven samen een holistisch beeld van wie je bent als persoon. Jouw authenticiteit bepaalt in hoeverre je trouw blijft aan jezelf en aan je eigen identiteit. Je identiteit omvat de verschillende aspecten van wie je bent, terwijl je individualiteit benadrukt wat jou uniek maakt. Je zelfbeeld wordt gevormd door hoe je jezelf waarneemt in relatie tot de wereld om je heen.

Het begrijpen van deze concepten en het reflecteren op hoe ze van toepassing zijn op jou, kan bijdragen aan een dieper inzicht in jezelf en het bevorderen van zelfacceptatie en groei. Het is een voortdurend proces van zelfontdekking en zelfontwikkeling.

Level 1: Talent

Level 1: WERKelijke talenten

WERKelijke talenten omvatten de vaardigheden waar je van nature goed in bent en die jouw unieke kwaliteiten weerspiegelen. Binnen het kader van de Driehoek van Authenticiteit zijn werkelijke talenten onderverdeeld in drie elementen:

- Emotioneel
- Rationeel
- Fysiek.

Om jouw daadwerkelijke talenten te identificeren en benoemen, is het essentieel om eerst inzicht te hebben in je emotionele, rationele en fysieke talenten.

Er bestaan verschillende methoden om jouw werkelijke talenten te onthullen:

- Optie 1: Maak gebruik van de vragen in het werkboek University of Life - De Driehoek van Authenticiteit om de juiste inzichten te verkrijgen.
- Optie 2: Overweeg een officieel en uniek individueel talentenpaspoort te verkrijgen. Zie bijlage 1 voor meer informatie over het talentenpaspoort of bezoek [de website van detalentengids.nl](#) voor meer informatie.

Level 1: Emotioneel talent (Hart)

Emotionele talenten hebben betrekking op die dingen waar je echt om geeft en wat je motiveert. Het zijn je innerlijke drijfveren, zoals passies, waarden, en wat je gelukkig maakt. Zie bijlage 2 voor een overzicht van emotionele talenten.

Om inzicht te krijgen in de emotionele talenten van een persoon, kun je de volgende vijf vragen stellen:

1. **Hoe ga je om met stressvolle situaties en welke emotionele coping-mechanismen gebruik je?**

Toelichting: Deze vraag helpt om inzicht te krijgen in hun emotionele veerkracht en stressmanagementvaardigheden.

2. **Hoe reageer je op feedback, zowel positief als negatief?**

Toelichting: Dit biedt inzicht in hun emotionele intelligentie en hoe goed ze feedback kunnen verwerken.

3. **Kun je een voorbeeld geven van een situatie waarin je effectief met emoties van anderen hebt omgegaan?**

Toelichting: Hiermee kun je hun empathische vaardigheden en sociale intelligentie evalueren.

4. **Op welke manier breng je emotionele intelligentie in je professionele en persoonlijke relaties?**

Toelichting: Deze vraag geeft aan hoe bewust ze zijn van hun eigen emoties en die van anderen.

5. **Hoe ga je om met veranderingen en onzekerheden in je leven?**

Toelichting: Dit helpt om hun aanpassingsvermogen en emotionele stabiliteit te begrijpen in verschillende situaties.

Level 1: Rationeel talent (Hoofd)

Rationeel talent verwijst naar hoe je informatie verwerkt en beslissingen neemt. Het omvat je denkstijlen, of je nu creatief bent, analytisch, of juist praktisch in je benadering van problemen. Zie bijlage 3 voor een overzicht van rationele talenten.

Om inzicht te krijgen in de rationele of cognitieve talenten van een persoon, kun je de volgende vijf vragen stellen:

1. **Hoe ga je om met complexe problemen en welke strategieën gebruik je om ze op te lossen?**

Toelichting: Deze vraag helpt bij het identificeren van hun analytisch denkvermogen en probleemoplossende vaardigheden.

2. **Kun je een voorbeeld geven van een situatie waarin je snel moest denken en een weloverwogen beslissing hebt genomen?**

Toelichting: Dit biedt inzicht in hun vermogen tot snel denken en besluitvorming onder druk.

3. **Op welke manier blijf je op de hoogte van nieuwe informatie en ontwikkelingen in jouw vakgebied?**

Toelichting: Dit geeft aan hoe ze hun intellectuele nieuwsgierigheid en leervermogen benutten.

4. **Hoe structureer je je tijd en taken om productief te blijven?**

Toelichting: Hiermee kun je inzicht krijgen in hun organisatorische en planningsvaardigheden.

5. **Welke rol speelt logica in jouw dagelijkse denkprocessen en besluitvorming?**

Toelichting: Deze vraag helpt om te begrijpen hoe sterk logisch redeneren aanwezig is in hun cognitieve benadering.

Level 1: Fysiek talent (Handen)

Fysiek talenten hebben betrekking op je natuurlijke fysieke vaardigheden. Het zijn de dingen waar je lichamelijk goed in bent, zoals sport, handvaardigheid, of andere activiteiten waarin je natuurlijk uitblinkt. Deze fysieke vaardigheden variëren in hun aard en toepassing, en mensen kunnen verschillende combinaties van deze vaardigheden bezitten, afhankelijk van hun interesses, training en genetische aanleg. Zie bijlage 4 voor een overzicht van fysieke talenten.

Vragen over de fysieke talenten van een persoon kunnen gericht zijn op hun lichamelijke vaardigheden, activiteiten of sportprestaties. Hier zijn vijf vragen die je kunt stellen om inzicht te krijgen in de fysieke talenten van iemand:

1. Welke fysieke activiteiten of sporten beoefen je graag en waarom?

Toelichting: Deze vraag helpt bij het identificeren van specifieke interesses en passies op het gebied van fysieke activiteiten.

2. Kun je een prestatie of mijlpaal in een sport of fysieke activiteit noemen waar je trots op bent?

Toelichting: Dit geeft inzicht in hun prestaties en successen op het gebied van fysieke inspanning.

3. Hoe integreer je lichaamsbeweging in je dagelijkse routine?

Toelichting: Hiermee kun je ontdekken hoe belangrijk fysieke activiteit is in hun dagelijks leven.

4. Zijn er specifieke fysieke vaardigheden waarvan je denkt dat ze een bijzondere kracht van jou zijn?

Toelichting: Deze vraag nodigt uit tot zelfreflectie over hun persoonlijke fysieke talenten.

5. Hoe ga je om met uitdagingen op het gebied van fysieke fitheid of sport?

Toelichting: Dit geeft inzicht in hun vastberadenheid en veerkracht met betrekking tot fysieke activiteiten.

Level 2: Voedingsbronnen

Level 2: Ervaring

Praktische kennis en inzicht die voortkomen uit diverse ervaringen dragen bij aan competenties en vaardigheden. Ervaring bevordert nieuwe vaardigheden, vergroot kennis en stimuleert persoonlijke groei. Levenservaringen, zowel positief als negatief, vormen een cruciaal deel van je identiteit en beïnvloeden perspectieven, waarden en reacties op situaties. Dit geldt ook voor je culturele achtergrond.

Om inzicht te krijgen in de ervaring van een persoon, kun je de volgende 5 vragen stellen:

1. **Kun je een specifieke ervaring delen die een diepgaande invloed op je heeft gehad en je persoonlijk heeft gevormd?**

Toelichting: Met deze vraag wil je de persoon uitnodigen om een belangrijk moment in hun leven te delen, waardoor je inzicht krijgt in hun persoonlijke groei en de waarden die hen beïnvloeden.

2. **Hoe ben je omgegaan met uitdagingen in je leven en welke lessen heb je daaruit geleerd?**

Toelichting: Hiermee probeer je te begrijpen hoe de persoon met moeilijkheden omgaat, welke strategieën ze gebruiken en welke waardevolle lessen ze hebben geleerd uit deze ervaringen.

3. **Wat beschouw je als je meest waardevolle professionele ervaring en waarom?**

Toelichting: Deze vraag richt zich op de professionele ontwikkeling van de persoon. Door te vragen naar hun meest waardevolle professionele ervaring, kun je inzicht krijgen in hun carrière-oriëntatie en wat ze als succesvol beschouwen.

4. **Zijn er momenten in je leven geweest waarin je je comfortzone moest verlaten? Hoe heb je dat ervaren?**

Toelichting: Het doel van deze vraag is om te begrijpen hoe avontuurlijk en bereidwillig de persoon is om nieuwe uitdagingen aan te gaan, en hoe ze groeien door zichzelf uit te dagen.

5. **Welke leerervaringen heb je opgedaan die een positieve impact hebben gehad op je persoonlijke groei?**

Toelichting: Deze vraag is gericht op levenslang leren en persoonlijke ontwikkeling. Het stelt de persoon in staat om te reflecteren op positieve leermomenten die hebben bijgedragen aan hun groei en ontwikkeling als individu.

Level 2: Karakter

Het gedrag van een persoon wordt bepaald door het karakter, dat gevormd wordt door intrinsieke eigenschappen, waarden en morele kracht. Een krachtig karakter kan iemand leiden naar ethisch verantwoorde keuzes en bevordert de ontwikkeling van vaardigheden die zowel persoonlijke als professionele groei stimuleren. Deze eigenschappen spelen een rol in het proces van besluitvorming en beïnvloeden de manier waarop iemand keuzes maakt en met anderen omgaat.

Om inzicht te krijgen in het karakter van een persoon, kun je de volgende vijf vragen stellen:

1. **Wat beschouw je als je belangrijkste persoonlijke waarden en hoe beïnvloeden deze je dagelijkse beslissingen?**

Toelichting: Door te vragen naar hun persoonlijke waarden, kun je de fundamentele overtuigingen begrijpen die het karakter van een persoon vormen.

2. **Hoe ga je om met ethische dilemma's en welke rol spelen integriteit en eerlijkheid in jouw leven?**

Toelichting: Deze vraag biedt inzicht in de morele kompas van de persoon en hun bereidheid om ethisch te handelen, zelfs in uitdagende situaties.

3. **Kun je voorbeelden geven van situaties waarin je geduld, doorzettingsvermogen of moed hebt getoond?**

Toelichting: Door te vragen naar specifieke voorbeelden, kun je zien hoe deze karaktereigenschappen zich manifesteren in het gedrag van de persoon.

4. **Hoe benader je relaties en samenwerking met anderen, en wat vind je belangrijk in interpersoonlijke verbindingen?**

Toelichting: Deze vraag richt zich op sociale vaardigheden, empathie en de manier waarop de persoon relaties waardeert en cultiveert.

5. **Op welke manier handel je in tijden van stress of tegenslag, en hoe beïnvloedt dit je karakter?**

Toelichting: Door te begrijpen hoe iemand reageert onder druk, kun je inzicht krijgen in hun emotionele intelligentie, veerkracht en karaktersterkte.

Level 2: Kernwaarden

Kernwaarden zijn fundamentele overtuigingen en principes die de basis vormen van iemands karakter. Ze zijn de diepgewortelde overtuigingen over wat goed, waardevol en belangrijk is in het leven. Zie bijlage 5 voor een overzicht van kernwaarden.

Kernwaarden fungeren als leidraad voor beslissingen en gedrag. Ze beïnvloeden de keuzes die iemand maakt en sturen het morele kompas van een persoon.

Om inzicht te krijgen in de kernwaarden van een persoon, kun je de volgende vijf vragen stellen:

1. **Wat beschouw je als de meest essentiële waarden in je leven en hoe beïnvloeden deze je dagelijkse beslissingen?**

Toelichting: Deze vraag geeft de persoon de mogelijkheid om hun fundamentele overtuigingen te delen en hoe deze waarden hun dagelijks leven sturen.

2. **Welke principes vind je het belangrijkste bij het nemen van ethische beslissingen?**

Toelichting: Hiermee kun je begrijpen hoe de persoon ethische overwegingen maakt en welke principes voor hen van cruciaal belang zijn.

3. **Hoe zie je de rol van solidariteit en medeleven in je leven en werk?**

Toelichting: Deze vraag biedt inzicht in de sociale en empathische waarden van de persoon, en hoe deze waarden hun relaties beïnvloeden.

4. **Welke doelen in je leven reflecteren je diepste waarden en overtuigingen?**

Toelichting: Door te vragen naar levensdoelen kun je ontdekken welke waarden de persoon als leidraad gebruikt bij het nastreven van betekenisvolle doelen.

5. **Hoe integreer je je kernwaarden in de beslissingen die je neemt en de acties die je onderneemt?**

Toelichting: Deze vraag richt zich op de praktische toepassing van kernwaarden in het dagelijkse gedrag en helpt bij het begrijpen van consistentie tussen waarden en acties.

Level 2: Kwaliteiten

Kwaliteiten zijn positieve eigenschappen en kenmerken die uniek zijn voor een individu. Kwaliteiten spelen een rol bij het ontwikkelen van competenties en maken iemand onderscheidend.

Kernkwaliteiten zijn die kwaliteiten die je het meest typeren. Zijn in aanleg aanwezig en heb je vanaf je geboorte. Kernkwaliteiten kun je niet aan- of uitzetten maar wel verborgen houden. Zie bijlage 6 voor een overzicht van kwaliteiten.

Om inzicht te krijgen in de kwaliteiten van een persoon, kun je de volgende vijf vragen stellen:

- 1. Welke specifieke kwaliteiten of talenten beschouw je als jouw sterkste punten?**
Toelichting: Deze vraag biedt de persoon de gelegenheid om hun eigen perceptie van hun sterke punten te delen.
- 2. Kun je voorbeelden geven van situaties waarin je jouw kwaliteiten met succes hebt toegepast?**
Toelichting: Door concrete voorbeelden te vragen, kun je beter begrijpen hoe de persoon hun kwaliteiten in de praktijk brengt.
- 3. Hoe benader je uitdagingen met behulp van je persoonlijke kwaliteiten?**
Toelichting: Hiermee kun je de coping-strategieën en veerkracht van de persoon verkennen wanneer ze geconfronteerd worden met moeilijkheden.
- 4. Welke feedback heb je vaak ontvangen van anderen over je sterke punten?**
Toelichting: Vragen naar externe feedback kan een aanvullend perspectief bieden op hoe anderen de kwaliteiten van de persoon waarnemen.
- 5. Op welke manier blijf je je kwaliteiten ontwikkelen en verbeteren?**
Toelichting: Deze vraag benadrukt het belang van voortdurende groei en ontwikkeling, zelfs in gebieden waar iemand al sterke kwaliteiten heeft.

Level 2: Mentaliteit

Denkpatronen en mentaliteit, die de manier van denken weerspiegelen, kunnen van invloed zijn op hoe iemand uitdagingen aangaat en oplost of omgaat met succes. Een positieve en groeiende mentaliteit kan iemand stimuleren om te leren van ervaringen en zich te ontwikkelen.

Om inzicht te krijgen in de mentaliteit van een persoon, kun je de volgende vijf vragen stellen:

1. Hoe ga je om met uitdagingen en tegenslagen in je leven?

Toelichting: Deze vraag biedt inzicht in de veerkracht en de houding van de persoon ten opzichte van moeilijkheden.

2. Wat zijn je belangrijkste waarden en doelen, en hoe beïnvloeden deze je dagelijkse mentaliteit?

Toelichting: Door te begrijpen wat belangrijk is voor de persoon, kun je inzicht krijgen in hun mentaliteit en prioriteiten.

3. Hoe ga je om met veranderingen en onzekerheden in je leven?

Toelichting: Deze vraag richt zich op het aanpassingsvermogen van de persoon en hun houding ten opzichte van verandering.

4. Op welke manier blijf je jezelf uitdagen en streven naar persoonlijke groei?

Toelichting: Het verkennen van hun streven naar groei kan inzicht bieden in hun mentaliteit ten opzichte van zelfverbetering.

5. Hoe zorg je voor een positieve mindset, met name in moeilijke situaties?

Toelichting: Door te vragen naar hun benadering van een positieve mindset, kun je begrijpen hoe ze omgaan met stress en tegenslagen.

Level 3: Competenties

Level 3: Competentie

Een competentie is een waarneembare combinatie van kennis, vaardigheden en motivatie die individueel gedrag beïnvloedt en waarmee een individu in staat is prestaties te leveren. Competenties ontstaan door het doelbewust combineren van de inherente WERKelijke talenten en de aanwezige voedingsbronnen van een individu.

Om inzicht te krijgen in de competenties van een persoon, kun je de volgende vijf vragen stellen:

1. **Welke specifieke vaardigheden of expertise beschouw je als jouw sterkste competenties?**

Toelichting: Deze vraag biedt de persoon de gelegenheid om hun persoonlijke vaardigheden en expertise te benoemen.

2. **Kun je voorbeelden geven van projecten of taken waarin je je competenties met succes hebt toegepast?**

Toelichting: Door concrete voorbeelden te vragen, kun je beter begrijpen hoe de persoon hun competenties in de praktijk brengt.

3. **Hoe blijf je op de hoogte van nieuwe ontwikkelingen in jouw vakgebied en blijf je je competenties verbeteren?**

Toelichting: Deze vraag benadrukt het belang van voortdurende professionele ontwikkeling en geeft inzicht in hun leerbereidheid.

4. **Op welke manier werk je effectief samen met anderen en hoe pas je je competenties aan in teamverband?**

Toelichting: Dit richt zich op hun vermogen om hun competenties aan te passen aan verschillende contexten, inclusief samenwerking met anderen.

5. **Hoe ga je om met uitdagingen in het werk die specifieke competenties vereisen waar je minder ervaring mee hebt?**

Toelichting: Deze vraag biedt inzicht in hun bereidheid om nieuwe competenties te ontwikkelen en hoe ze omgaan met uitdagingen.

Via de [website detalentengids.nl](http://www.detalentengids.nl) is er ook het praktijkboek 'Competenties ontcijferd: Praktijkboek voor competentie-excellence' beschikbaar als download met 47 uitgewerkte praktijkvoorbeelden van competenties.

Level 3: Kennis

Kennis is de verzameling van informatie en inzicht die een individu heeft vergaard door middel van leren, studie, of ervaring, en die gericht is op het begrijpen van wat moet worden gedaan en waarom.

Om inzicht te krijgen in de kennis van een persoon, kun je de volgende vijf vragen stellen:

1. **Welke vakgebieden, onderwerpen of industrieën beschouw je als jouw expertisegebieden?**

Toelichting: Deze vraag geeft de persoon de mogelijkheid om hun specifieke kennisgebieden te benoemen.

2. **Hoe blijf je op de hoogte van nieuwe ontwikkelingen en trends binnen jouw vakgebied?**

Toelichting: Door te vragen naar hun bronnen van informatie en leerbereidheid, kun je begrijpen hoe ze hun kennis actueel houden.

3. **Kun je voorbeelden geven van projecten of taken waarin je jouw kennis met succes hebt toegepast?**

Toelichting: Het vragen naar concrete voorbeelden helpt bij het illustreren van hun praktische toepassing van kennis.

4. **Op welke manier deel je jouw kennis met anderen, bijvoorbeeld door middel van training, mentorship of publicaties?**

Toelichting: Dit geeft inzicht in hun vermogen om kennis te delen en anderen te helpen groeien.

5. **Welke specifieke trainingen, cursussen of certificeringen heb je gevolgd om je kennis uit te breiden?**

Toelichting: Door te vragen naar hun educatieve achtergrond krijg je inzicht in hun inspanningen voor professionele ontwikkeling.

Level 3: Motivatie

Motivatie omvat de innerlijke drijfveren en redenen die iemand aansporen tot specifiek gedrag, waarbij het gaat om de wil en het verlangen om bepaalde doelen te bereiken of activiteiten uit te voeren. De drijfveren achter je handelingen en doelstellingen spelen een cruciale rol, en het intrinsieke aspect, dat voortkomt uit het innerlijke zelf, kan vaak duurzamer zijn dan extrinsieke motivatie.

Om inzicht te krijgen in de motivatie van een persoon, kun je de volgende vijf vragen stellen:

1. Wat drijft jou om elke dag aan het werk te gaan en je best te doen?

Toelichting: Deze vraag geeft de persoon de mogelijkheid om te reflecteren op hun algemene motivatie en passie voor wat ze doen.

2. Welke doelen stel je voor jezelf, zowel op korte als op lange termijn, en hoe motiveren ze je?

Toelichting: Hiermee kun je begrijpen hoe doelen bijdragen aan hun motivatie en welke betekenis deze doelen hebben.

3. Hoe ga je om met tegenslagen en hoe blijf je gemotiveerd tijdens moeilijke tijden?

Toelichting: Deze vraag richt zich op hun veerkracht en de strategieën die ze gebruiken om gemotiveerd te blijven, zelfs in uitdagende situaties.

4. Op welke manier zoek je naar uitdagingen en groeimogelijkheden in je werk?

Toelichting: Het verkennen van hun houding ten opzichte van uitdagingen biedt inzicht in hun motivatie voor professionele ontwikkeling.

5. Welke aspecten van je werk of activiteiten geven je de grootste voldoening?

Toelichting: Deze vraag richt zich op wat hen vervult en hoe die voldoening een drijvende kracht kan zijn in hun motivatie.

Level 3: Vaardigheden

Vaardigheden verwijzen naar de praktische bekwaamheid of het vermogen om specifieke handelingen uit te voeren. Het betreft expertise waarin men bedreven is, en deze vaardigheden kunnen worden ontwikkeld en verbeterd door oefening en ervaring. Zie bijlage 7 voor een lijst met vaardigheden.

Om inzicht te krijgen in de vaardigheden van een persoon, kun je de volgende vijf vragen stellen:

- 1. Wat beschouw je als jouw meest waardevolle en unieke vaardigheden?**
Toelichting: Deze vraag geeft de persoon de gelegenheid om hun persoonlijke sterke punten en unieke vaardigheden te benoemen.
- 2. Kun je voorbeelden geven van projecten of taken waarin je jouw vaardigheden met succes hebt toegepast?**
Toelichting: Door specifieke voorbeelden te vragen, kun je beter begrijpen hoe de persoon hun vaardigheden in de praktijk brengt.
- 3. Op welke manier blijf je je vaardigheden ontwikkelen en verbeteren?**
Toelichting: Deze vraag benadrukt het belang van voortdurende professionele ontwikkeling en geeft inzicht in hun leerbereidheid.
- 4. Hoe pas je je vaardigheden aan in verschillende situaties of omgevingen?**
Toelichting: Dit richt zich op hun aanpassingsvermogen en het vermogen om vaardigheden flexibel toe te passen.
- 5. Welke feedback heb je ontvangen over je vaardigheden en op welke manier heb je hierop gereageerd?**
Toelichting: Door te vragen naar ontvangen feedback, krijg je inzicht in hoe de persoon omgaat met evaluaties en verbeterpunten.

Level 4: Rollen en interacties

Level 4: Levensscenario's

Wanneer we naar het hoogste niveau van de Driehoek van Authenticiteit kijken, dat wil zeggen Level 4: Rollen en interacties, betreden we het domein van de verschillende rollen en levensscenario's die ons dagelijks leven vormgeven. Dit niveau is een cruciaal aspect van de driehoek, omdat het ons de mogelijkheid biedt om bewust te worden van de diverse hoedanigheden waarin we actief zijn, zoals ouder, vriend, professional, en meer.

Deze rollen zijn vaak dynamisch en kunnen in de loop van de tijd veranderen, afhankelijk van levensfasen, omstandigheden en persoonlijke keuzes. Het bewustzijn van deze verschillende rollen en hoe ze met elkaar in verband staan, kan bijdragen aan een evenwichtige en vervullende levenservaring.

Praktische uitvoering

1. **Identificeer je Rollen:**

- Begin met het identificeren van de verschillende rollen die je in je leven vervult. Denk aan de verschillende aspecten van je identiteit, zoals je rol als ouder, partner, werknemer, vriend, enzovoort.

2. **Analyseer Interacties:**

- Neem de tijd om te reflecteren op hoe je met elke rol omgaat. Analyseer de dynamiek en verantwoordelijkheden die bij elke rol horen. Dit helpt je inzicht te krijgen in de unieke uitdagingen en kansen die elke rol met zich meebrengt.

3. **Integreer Talenten, Voedingsbronnen en Competenties:**

- Kijk vervolgens naar hoe je je natuurlijke talenten, voedingsbronnen en ontwikkelde competenties kunt integreren in elke rol. Hoe kunnen je unieke gaven bijdragen aan je rol als vriend of professional? Op welke manier kun je je voedingsbronnen benutten om beter te functioneren in je rol als ouder?

4. **Streef naar Balans:**

- Zoek naar een balans tussen je verschillende rollen. Het is belangrijk dat de aandacht die je aan elke rol besteedt in lijn is met je persoonlijke waarden en prioriteiten. Dit draagt bij aan een gevoel van evenwicht en tevredenheid in je dagelijks leven.

5. Leer en Pas Aan:

- Gebruik de inzichten die je verkrijgt door het verkennen van je rollen als leermomenten. Pas indien nodig je benadering aan om effectiever te zijn en je authentieke zelf uit te drukken in elke rol.

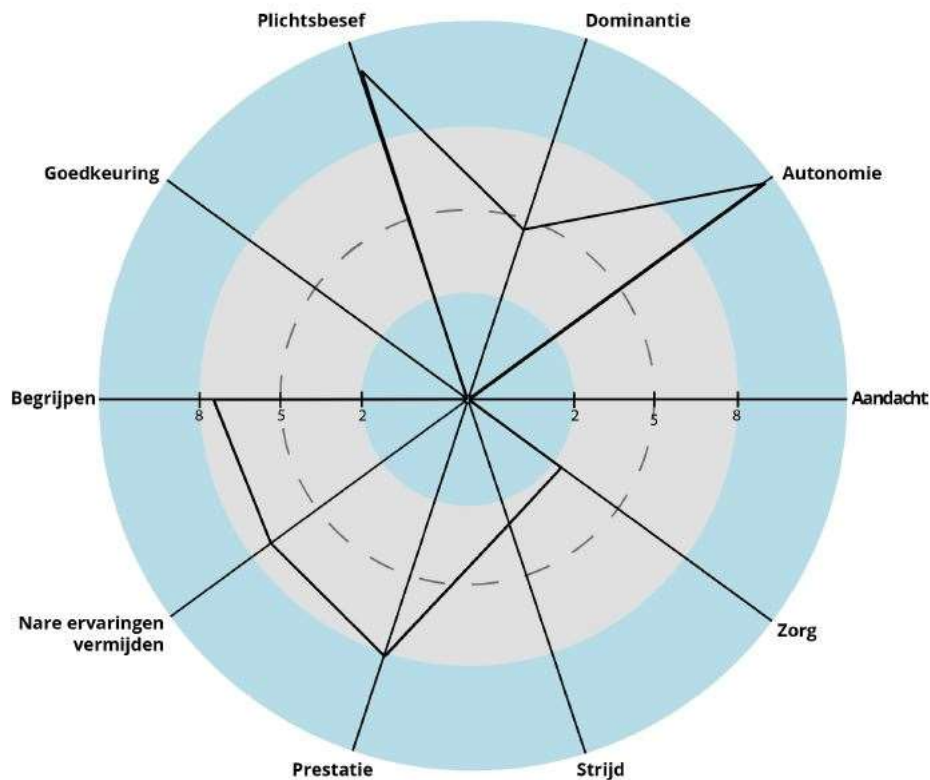
Door bewust te zijn van en actief te werken aan het harmoniseren van je verschillende rollen, kun je de Driehoek van Authenticiteit in de praktijk brengen en een samenhangend en authentiek leven leiden. Het biedt een handig kader om jezelf te blijven ontwikkelen en te gedijen in de diverse rollen die het leven met zich meebrengt.

Uitgangspunten bij het formuleren van je scenario's:

- Persoonlijk
- Positief
- Tegenwoordige tijd
- Visueel
- Geschreven met gevoel

Zie bijlage 8 voor een lijst met rollen die we in dagelijks leven kunnen aannemen inclusief voorbeelden van interacties.

Bijlage 1: Het talentenpaspoort



Wat is het talentenpaspoort?

Iedereen heeft zijn of haar eigen unieke talentenprofiel. Met behulp van het talentenpaspoort krijg jij in drie stappen toegang en inzicht in jouw persoonlijke set van WERKelijke talenten.

Het talentenpaspoort is een unieke en wetenschappelijk onderbouwde tool om je WERKelijke talenten te ontdekken. Het talentenpaspoort is ontwikkeld door Pontis Management School in samenwerking met de Universiteit van Antwerpen.

Het talentenpaspoort is een document dat een overzicht geeft van de talenten en vaardigheden van een individu. Het kan worden gebruikt als hulpmiddel bij het ontdekken van nieuwe carrièrekansen, het ontwikkelen van professionele doelen en het verbeteren van persoonlijke vaardigheden.

Wat zijn WERKelijke talenten?

Om je werkelijke talenten te ontdekken is het belangrijk om jezelf te realiseren dat er verscheidene soorten talenten bestaan. In onze definitie van een WERKelijk talent richten we ons dan ook op de combinatie van deze drie soorten talenten:

- Emotionele talenten (drijfveren of passies)
- Rationele talenten (denkstijlen)
- Fysieke talenten (fysieke kracht)

Waarom zijn mijn WERKelijke talenten belangrijk?

Inzicht hebben in wat jouw persoonlijke WERKelijke talenten zijn is een eerste stap op de route naar een leven (zowel privé als professioneel) waarin jij:

- De dingen doet waar je plezier in hebt en waarbij de tijd soms stil lijkt te staan.
- Die dingen doet die aansluiten bij JIJ bent en waar JIJ voor staat.
- Die dingen doet waar je energie van krijgt.

Hoe gebruik ik het talentenpaspoort in de praktijk?

Met behulp van het talentenpaspoort krijg je zicht op jouw persoonlijke beschikbare soorten talenten, en kun je deze vervolgens op verschillende manieren combineren om zo je WERKelijke talenten in kaart brengen.

Het talentenpaspoort geeft je een eerlijk inzicht in wie jij bent en hoe jij het beste uit jezelf naar boven kunt halen.

Is het talentenpaspoort iets voor mij?

Er zijn verschillende voordelen aan het opstellen van een talentenpaspoort. Een van de belangrijkste voordelen is dat het kan helpen om talenten en vaardigheden te ontdekken die een individu misschien niet eerder had opgemerkt. Het kan ook helpen om te bepalen wat iemand leuk vindt en wat voor soort werk hen het meest bevredigt.

Een ander voordeel van een talentenpaspoort is dat het kan helpen om professionele doelen te formuleren en om te bepalen wat nodig is om deze doelen te bereiken. Het kan ook helpen om te bepalen welke opleidingen of cursussen nodig zijn om professionele vaardigheden te verbeteren.

Wie weet tot snel! Bas Michielsen - Gecertificeerd Talentenpaspoort Coach via de Pontis Management School.

Bijlage 2: Voorbeelden emotionele talenten

Emotionele talenten verwijzen naar bekwaamheden en vaardigheden die gerelateerd zijn aan het begrijpen, uiten en omgaan met emoties, zowel van jezelf als van anderen. Onderstaande voorbeelden van emotionele talenten zijn afkomstig van de talenten die onderdeel vormen van het talentenpaspoort.

1. **Niet opgemerkt worden:** Een drijfveer waarbij het vermijden van aandacht en onopvallend blijven centraal staat. Mensen met deze drijfveer geven er de voorkeur aan niet in de schijnwerpers te staan en zich discreet op de achtergrond te houden.
2. **Samenhangigheid:** Deze drijfveer omvat de sterke behoefte om deel uit te maken van een groep, relaties te koesteren en verbondenheid te ervaren. Het verlangen naar gemeenschap en sociale banden staat hier centraal.
3. **Volgen/meedoen:** Hierbij is de motivatie om anderen te volgen en deel te nemen aan groepsactiviteiten dominant. Het kan voortkomen uit een behoefte aan sociale acceptatie en conformiteit.
4. **Kansen grijpen:** Een drijfveer waarbij de focus ligt op het actief zoeken naar en benutten van kansen. Mensen met deze drijfveer zijn proactief en streven naar groei en ontwikkeling.
5. **Zelfzeker zijn:** Het verlangen om zelfvertrouwen en zelfwaardering te ervaren. Mensen met deze drijfveer streven naar een positief zelfbeeld en hebben behoefte aan erkenning van hun eigen waarde.
6. **Gekende dingen doen:** Deze drijfveer draait om comfort en het vermijden van verandering. Mensen met deze motivatie geven de voorkeur aan bekende situaties en voelen zich het meest op hun gemak wanneer ze weten wat ze kunnen verwachten.
7. **Spanning beleven:** De zoektocht naar opwinding, avontuur en uitdaging. Mensen met deze drijfveer genieten van nieuwe en stimulerende ervaringen.
8. **Genieten van het hier en nu:** Een focus op het waarderen en genieten van het moment. Deze drijfveer benadrukt mindfulness en het bewust ervaren van het heden.

9. **De vrede bewaren:** Een drijfveer waarbij de nadruk ligt op harmonie, conflictoplossing en het vermijden van confrontaties. Mensen met deze motivatie streven naar een vredige en stabiele omgeving.
10. **De gevolgen dragen van je eigen daden:** Deze drijfveer omvat verantwoordelijkheid nemen voor de consequenties van eigen handelen. Mensen met deze motivatie erkennen en accepteren de impact van hun keuzes.
11. **Aandacht:** Het verlangen naar erkenning, waardering en opgemerkt worden door anderen. Mensen met deze drijfveer streven naar aandacht en willen gezien worden.
12. **Autonomie:** De behoefte aan onafhankelijkheid en vrijheid in besluitvorming en handelen. Mensen met deze drijfveer streven naar zelfsturing en het nemen van eigen verantwoordelijkheid.
13. **Dominantie:** Een drijfveer gericht op het uitoefenen van invloed, controle en leiderschap. Mensen met deze motivatie zoeken naar een dominante positie in interacties en situaties.
14. **Plichtsbesef:** De motivatie om verplichtingen na te komen en verantwoordelijkheden serieus te nemen. Mensen met deze drijfveer voelen een sterke innerlijke drang om hun plicht te vervullen.
15. **Goedkeuring:** Het verlangen naar bevestiging, goedkeuring en waardering van anderen. Mensen met deze motivatie hechten veel waarde aan wat anderen van hen vinden.
16. **Begrijpen:** De wens om kennis te vergaren, inzicht te verkrijgen en de wereld om zich heen te begrijpen. Mensen met deze drijfveer hebben een intrinsieke motivatie om te leren en te ontdekken.
17. **Nare ervaringen vermijden:** Een drijfveer gericht op het vermijden van negatieve situaties en het streven naar comfort en welzijn.
18. **Prestatie:** Het streven naar het behalen van doelen, succes en het leveren van uitstekende prestaties. Mensen met deze drijfveer hebben een sterke motivatie om te excelleren.
19. **Strijd:** De drang naar competitie, uitdagingen en het overwinnen van obstakels. Mensen met deze motivatie gedijen in situaties waarin ze zichzelf kunnen bewijzen.

20. **Zorg:** De motivatie om anderen te ondersteunen, te helpen en empathie te tonen. Mensen met deze drijfveer voelen zich vervuld wanneer ze anderen kunnen bijstaan en verzorgen.

Bijlage 3: Voorbeelden rationele talenten

Rationele talenten omvatten denkvaardigheden en denkstijlen die gerelateerd zijn aan de manier waarop we informatie bekijken en verwerken. Hier zijn voorbeelden van rationele talenten op basis van verschillende denkstijlen:

Denkstijl: Concreet

- **Concrete waarneming:** Het vermogen om specifieke details in de omgeving op te merken en praktische feitelijke informatie te verzamelen.
- **Feitelijke analyse:** Het vermogen om feitelijke gegevens te verzamelen, analyseren en conclusies te trekken op basis van concrete informatie.
- **Praktisch probleemoplossen:** Het vermogen om concrete problemen in de dagelijkse realiteit te identificeren en praktische oplossingen te bedenken.
- **Tastbaar resultaatgericht:** Het vermogen om doelen te stellen die concreet meetbaar zijn en tastbare resultaten opleveren.

Denkstijl: Abstract

- **Abstract denken:** Het vermogen om conceptueel te denken, patronen te herkennen en verbanden te leggen tussen verschillende ideeën.
- **Creativiteit:** Het vermogen om originele en innovatieve ideeën te genereren, vaak door abstracte concepten te combineren.
- **Conceptuele planning:** Het vermogen om op een abstract niveau strategieën te bedenken en plannen te maken voor toekomstige activiteiten.
- **Theoretisch redeneren:** Het vermogen om abstracte principes te begrijpen en toe te passen in theoretische kaders.

Denkstijl: Gestructureerd

- **Logisch redeneren:** Het vermogen om stap voor stap logisch te redeneren en conclusies te trekken op basis van rationale overwegingen.
- **Gestructureerde planning:** Het vermogen om gedetailleerde en georganiseerde plannen te maken, waarbij elke stap logisch voortvloeit uit de vorige.

- **Systematisch probleemoplossen:** Het vermogen om problemen methodisch en systematisch aan te pakken, waarbij elke stap een geordende bijdrage levert aan de oplossing.
- **Analytisch denken:** Het vermogen om complexe informatie te analyseren door het te ontleden in componenten en relaties.

Denkstijl: Organisch

- **Intuïtief besluitvormen:** Het vermogen om snelle beslissingen te nemen op basis van intuïtie en impliciete kennis.
- **Flexibel aanpassingsvermogen:** Het vermogen om zich snel aan te passen aan veranderingen en vloeiend om te gaan met onvoorspelbare situaties.
- **Holistisch denken:** Het vermogen om brede perspectieven te integreren en de samenhang van informatie als geheel te begrijpen.
- **Dynamische planning:** Het vermogen om flexibele plannen te maken die zich aanpassen aan veranderende omstandigheden.

Bijlage 4: Voorbeelden van fysieke talenten

Lijst met voorbeelden van fysieke talenten (vaardigheden) die een mens kan bezitten:

1. **Hand-oogcoördinatie:** Precisie in het raken van doelen met objecten, zoals ballen of pijlen.
2. **Kracht:** Vermogen om fysieke weerstand te overwinnen en inspanningen te leveren.
3. **Uithoudingsvermogen:** Het vermogen om langdurige fysieke activiteit te handhaven zonder vermoeid te raken.
4. **Snelheid:** Snelle bewegingen en reactiesnelheid.
5. **Lenigheid:** Flexibiliteit en het vermogen om het lichaam soepel te bewegen.
6. **Evenwicht:** Het vermogen om het lichaam in balans te houden, zelfs tijdens beweging.
7. **Coördinatie:** Gecontroleerde en gecoördineerde bewegingen van verschillende lichaamsdelen.
8. **Behendigheid:** Snel en behendig bewegen met precisie.
9. **Ruimtelijk inzicht:** Het vermogen om de positie van het lichaam in de ruimte nauwkeurig waar te nemen en te begrijpen.
10. **Reactievermogen:** Snel reageren op externe prikkels of veranderingen in de omgeving.
11. **Klimvaardigheid:** Het beklimmen van structuren of terreinen met behendigheid.
12. **Zwemvaardigheid:** Het vermogen om efficiënt te zwemmen en zich in water te handhaven.
13. **Behendigheid op hoogte:** Veilig en vaardig bewegen op hoogtes, bijvoorbeeld bij klimmen of werken op ladders.
14. **Veiligheid en EHBO-vaardigheden:** Kennis en vaardigheden om veiligheid te waarborgen en eerste hulp te verlenen.
15. **Ritmische vaardigheden:** Het vermogen om een ritme te begrijpen en te volgen, bijvoorbeeld in dans of muziek.
16. **Touwvaardigheid:** Vaardigheden in het werken met touwen, zoals knopen maken of klimmen.
17. **Fietsvaardigheid:** Beheersing van fietsen en veilig navigeren in verschillende omstandigheden.
18. **Fijnmotorische vaardigheden:** Nauwkeurige controle over kleine spieren voor gedetailleerde taken, zoals tekenen of borduren.

Bijlage 5: Voorbeelden kernwaarden

De keuze van kernwaarden is zeer persoonlijk en kan variëren afhankelijk van individuele overtuigingen, prioriteiten en levensdoelen. Hier zijn 20 veelvoorkomende kernwaarden die veel individuen belangrijk vinden:

1. **Integriteit:** Eerlijk en ethisch handelen, zelfs wanneer niemand kijkt.
2. **Eerlijkheid:** Open en oprecht communiceren, zonder bedrog of misleiding.
3. **Respect:** Anderen behandelen met respect en waardigheid, ongeacht hun achtergrond of standpunt.
4. **Verantwoordelijkheid:** Het nemen van verantwoordelijkheid voor acties en beslissingen.
5. **Betrouwbaarheid:** Betrouwbaar en consistent zijn, zodat anderen op je kunnen rekenen.
6. **Zelfverbetering:** Voortdurende persoonlijke groei en ontwikkeling nastreven.
7. **Empathie:** Het vermogen om de gevoelens en perspectieven van anderen te begrijpen en waarderen.
8. **Doelgerichtheid:** Duidelijke doelen stellen en vastberaden werken om ze te bereiken.
9. **Balans tussen werk en privé:** Streven naar evenwicht tussen professionele en persoonlijke verplichtingen.
10. **Passie:** Gedreven zijn door enthousiasme en betrokkenheid bij wat je doet.
11. **Flexibiliteit:** Bereidheid om zich aan te passen aan veranderingen en nieuwe situaties.
12. **Doorzettingsvermogen:** Volharding en vastberadenheid tonen bij het nastreven van doelen.
13. **Zelfreflectie:** Actief nadenken over eigen gedrag, keuzes en doelen.
14. **Dankbaarheid:** Het waarderen van wat men heeft en het tonen van dankbaarheid.
15. **Tolerantie:** Het respecteren van de opvattingen en overtuigingen van anderen.
16. **Moed:** Het tonen van moed en vastberadenheid in moeilijke situaties.
17. **Geduld:** Kalm blijven en bereid zijn om te wachten, indien nodig.
18. **Harmonie:** Het streven naar vreedzame relaties en samenwerking.
19. **Duurzaamheid:** Het nemen van verantwoordelijkheid voor het milieu en duurzame praktijken ondersteunen.
20. **Autonomie:** Het streven naar onafhankelijkheid en zelfstandigheid.

Bijlage 6: Voorbeelden kwaliteiten

Hier zijn 20 kwaliteiten die vaak worden benadrukt in persoonlijke ontwikkeling en coaching:

1. **Doorzettingsvermogen:** Het vermogen om vol te houden en vastberaden te blijven bij het nastreven van doelen.
2. **Flexibiliteit:** Het vermogen om zich aan te passen aan veranderende omstandigheden en nieuwe situaties.
3. **Creativiteit:** Het vermogen om innovatieve ideeën te genereren en out-of-the-box te denken.
4. **Zelfdiscipline:** Het vermogen om zelfcontrole uit te oefenen en gestructureerd te werken.
5. **Empathie:** Het vermogen om de gevoelens en perspectieven van anderen te begrijpen en te waarderen.
6. **Authenticiteit:** Het vermogen om trouw te blijven aan jezelf en eerlijk te zijn in je interacties.
7. **Doorzettingsvermogen:** Het vermogen om vast te houden aan doelen ondanks obstakels en tegenslagen.
8. **Verantwoordelijkheid:** Het vermogen om verantwoordelijkheid te nemen voor eigen acties en keuzes.
9. **Communicatieve vaardigheden:** Het vermogen om helder en effectief te communiceren met anderen.
10. **Samenwerking:** Het vermogen om goed samen te werken en bij te dragen aan een team.
11. **Leiderschap:** Het vermogen om anderen te inspireren en te leiden.
12. **Betrouwbaarheid:** Het vermogen om consistent en betrouwbaar te zijn in gedrag en prestaties.
13. **Besluitvaardigheid:** Het vermogen om snel en effectief beslissingen te nemen.
14. **Geduld:** Het vermogen om kalm te blijven en te wachten, indien nodig.
15. **Nauwkeurigheid:** Het vermogen om accuraat en precies te werken.

16. **Ambitie:** Het verlangen en de vastberadenheid om succes na te streven.
17. **Zelfbewustzijn:** Het vermogen om jezelf goed te begrijpen en bewust te zijn van je sterke en zwakke punten.
18. **Klantgerichtheid:** Het vermogen om de behoeften en verwachtingen van klanten te begrijpen en te vervullen.
19. **Innovatie:** Het vermogen om vernieuwende ideeën te genereren en creatieve oplossingen te bedenken.
20. **Balans:** Het vermogen om een evenwichtige levensstijl te handhaven.

Bijlage 7: Voorbeelden vaardigheden

De meest gebruikte vaardigheden kunnen variëren afhankelijk van de context, industrie en persoonlijke doelen. Hier zijn echter 25 vaardigheden die over het algemeen als waardevol worden beschouwd voor persoonlijke en professionele ontwikkeling:

1. **Communicatievaardigheden:** Effectief kunnen communiceren, zowel mondeling als schriftelijk.
2. **Samenwerking:** Goed kunnen samenwerken met anderen in teamverband.
3. **Kritisch denken:** Het vermogen om logisch en analytisch te redeneren.
4. **Probleemoplossend vermogen:** Actief bijdragen aan het identificeren en oplossen van problemen.
5. **Creativiteit:** Het vermogen om innovatieve en originele ideeën te genereren.
6. **Tijdmanagement:** Efficiënt omgaan met tijd en prioriteiten stellen.
7. **Aanpassingsvermogen:** Flexibel zijn en zich kunnen aanpassen aan veranderende omstandigheden.
8. **Leiderschap:** Het vermogen om anderen te inspireren en te leiden.
9. **Zelfmanagement:** Het vermogen om zelfstandig te werken en eigen doelen te stellen.
10. **Empathie:** Het vermogen om de gevoelens en perspectieven van anderen te begrijpen.
11. **Besluitvorming:** Effectief kunnen beslissen, zelfs onder druk.
12. **Technologische vaardigheden:** Competentie met moderne technologie en tools.
13. **Leerbaarheid (learning agility):** Snel kunnen leren en zich aanpassen aan nieuwe situaties.
14. **Klantgerichtheid:** Het vermogen om de behoeften en verwachtingen van klanten te begrijpen en te vervullen.
15. **Aandacht voor detail:** Zorgvuldig en nauwkeurig werken.
16. **Interpersoonlijke vaardigheden:** Het vermogen om effectief te communiceren en relaties op te bouwen.

17. **Presentatievaardigheden:** Duidelijk en overtuigend kunnen presenteren.
18. **Onderhandelingsvaardigheden:** Het vermogen om succesvolle onderhandelingen te voeren.
19. **Netwerken:** Het opbouwen en onderhouden van waardevolle professionele relaties.
20. **Financiële geletterdheid:** Inzicht hebben in basisfinanciën en budgettering.
21. **Taalkundige vaardigheden:** Beheersing van meerdere talen, indien relevant.
22. **Organisatorische vaardigheden:** Het vermogen om taken en projecten effectief te organiseren.
23. **Stressmanagement:** Het beheersen van stress en effectief omgaan met druk.
24. **Ondernemerschap:** Het vermogen om kansen te zien en initiatief te nemen.
25. **Diversiteits- en inclusievaardigheden:** Het kunnen omgaan met diversiteit en inclusiviteit bevorderen.

Bijlage 8: Rollen & interacties

1. Ouder:

- Voorlezen voor het slapengaan.
- Helpen met huiswerk.
- Bijwonen van ouder-lerarenbijeenkomsten.
- Organiseren van verjaardagsfeestjes.
- Samen koken en maaltijden delen.
- Deelnemen aan sport- of culturele evenementen van het kind.
- Bespreken van dagelijkse ervaringen en gevoelens.
- Vieren van mijlpalen en prestaties van het kind.

2. Partner:

- Samen een wandeling maken.
- Regelmatige datenachten organiseren.
- Gezamenlijk huishoudelijke taken uitvoeren.
- Diepe gesprekken voeren over dromen en doelen.
- Ondersteunen in tijden van stress.
- Gezamenlijke vakanties plannen.
- Expressie van liefde en waardering tonen.
- Samen nieuwe hobby's of activiteiten ontdekken.

3. Werknemer/Werkgever:

- Deelnemen aan teamvergaderingen.
- Samenwerken aan projecten met collega's.
- Geven en ontvangen van constructieve feedback.
- Onderhandelen over werkgerelateerde zaken.
- Bijwonen van professionele ontwikkelingsworkshops.
- Organiseren van teambuildingactiviteiten.
- Communiceren over werkdoelen en verwachtingen.
- Uitvoeren van regelmatige prestatiebeoordelingen.

4. Vriend:

- Samenkomen voor koffie of lunch.
- Bijwonen van sociale evenementen samen.
- Bieden van een luisterend oor in tijden van nood.
- Samen sporten of hobby's uitoefenen.
- Vieren van verjaardagen en speciale gelegenheden.
- Geven van oprechte complimenten en steun.
- Gezamenlijk oplossen van conflicten.
- Deelnemen aan gezamenlijke reizen of avonturen.

5. Broer/Zus:

- Ophalen van herinneringen uit de kindertijd.
- Bieden van emotionele steun in moeilijke tijden.
- Organiseren van gezinsbijeenkomsten.

- Delen van persoonlijke successen en uitdagingen.
- Uitwisselen van advies en levenslessen.
- Samenwerken aan familiefeesten of evenementen.
- Helpen bij praktische zaken zoals verhuizingen.
- Geven van onvoorwaardelijke steun en liefde.

6. Student:

- Actief deelnemen aan college- of universiteitslessen.
- Samenwerken aan groepsprojecten met klasgenoten.
- Zoeken naar studiegroepen voor extra ondersteuning.
- Deelnemen aan academische conferenties of workshops.
- Communiceren met professoren over academische vragen.
- Vrijwilligerswerk doen voor relevante ervaring.
- Onderzoeken van carrièremogelijkheden na het afstuderen.
- Actief bijhouden van academische voortgang.

7. Mentor/Coach:

- Houden van regelmatige coaching sessies.
- Bespreken van doelen en ontwikkelingsplannen.
- Delen van persoonlijke ervaringen en inzichten.
- Aanmoedigen van risiconeming en groei.
- Bieden van specifieke feedback ter verbetering.
- Deelnemen aan mentorprogramma's en -netwerken.
- Inspireren door het delen van succesverhalen.
- Ondersteunen bij het overwinnen van obstakels.

8. Burger:

- Deelnemen aan lokale gemeenteraadsvergaderingen.
- Vrijwilligerswerk doen voor maatschappelijke projecten.
- Stemmen tijdens verkiezingen.
- Actief deelnemen aan buurtbijeenkomsten.
- Zorgen voor een milieubewuste levensstijl.
- Deelnemen aan liefdadigheidsevenementen.
- Ondersteunen van lokale bedrijven en gemeenschapsinitiatieven.
- Stimuleren van inclusiviteit en diversiteit in de gemeenschap.

9. Hobbyist:

- Deelnemen aan hobby gerelateerde workshops of cursussen.
- Creëren van kunst of ambachten en deze delen met anderen.
- Bezoeken van tentoonstellingen of evenementen binnen je interessegebied.
- Samenwerken met mede-hobbyisten aan gezamenlijke projecten.
- Bijwonen van bijeenkomsten of clubs die zich richten op je hobby.
- Actief deelnemen aan online gemeenschappen met gelijkgestemden.
- Organiseren van bijeenkomsten of evenementen rondom je hobby.
- Leer nieuwe aspecten van je hobby door te experimenteren.

10. Sporter:

- Deelnemen aan trainingssessies en wedstrijden.
- Samenwerken met teamgenoten tijdens sportevenementen.
- Creëren van individuele trainingsplannen.
- Delen van sportieve prestaties op sociale media of met vrienden.
- Bijwonen van sportevenementen als toeschouwer.
- Betrekken van vrienden of familie in sportieve activiteiten.
- Nastreven van persoonlijke doelen binnen de gekozen sport.
- Actief deelnemen aan recreatieve sporten voor plezier en beweging.

11. Vrijwilliger:

- Deelnemen aan georganiseerde vrijwilligersprojecten.
- Bieden van ondersteuning aan lokale gemeenschapsorganisaties.
- Coördineren van vrijwilligersactiviteiten en evenementen.
- Werven van fondsen voor liefdadigheidsdoelen.
- Samenwerken met andere vrijwilligers om gemeenschapsbehoeften aan te pakken.
- Deelnemen aan trainingen en workshops voor vrijwilligers.
- Delen van vrijwilligerservaringen met anderen.
- Bieden van praktische hulp aan degenen die het nodig hebben.

12. Buur:

- Organiseren van buurtbijeenkomsten om burenen te leren kennen.
- Bieden van hulp bij buurtevenementen of -projecten.
- Deelnemen aan een buurtwacht om de veiligheid te bevorderen.
- Uitwisselen van informatie over lokale voorzieningen en diensten.
- Delen van overtollige producten of diensten met burenen.
- Samenwerken aan milieubewuste initiatieven in de buurt.
- Geven van ondersteuning in tijden van nood of crisis.
- Bijdragen aan een positieve sfeer en gemeenschapsgevoel in de buurt.

13. Vrijwilliger:

- Leiden van vrijwilligersinitiatieven en -projecten.
- Bieden van training en begeleiding aan nieuwe vrijwilligers.
- Werken aan fondsenwervingsactiviteiten voor liefdadigheidsdoelen.
- Deelnemen aan vrijwilligersbijeenkomsten om ervaringen te delen.
- Samenwerken met lokale gemeenschapsorganisaties voor positieve verandering.
- Coördineren van vrijwilligersinzamelingsacties en -evenementen.
- Bijwonen van conferenties over vrijwilligerswerk en maatschappelijke betrokkenheid.
- Uitwisselen van vrijwilligerservaringen met anderen om bewustzijn te vergroten.

14. Leerling:

- Actief deelnemen aan educatieve workshops en seminars.
- Samenwerken met studiegenoten aan groepsprojecten.

- Zoeken naar kansen voor levenslang leren en professionele ontwikkeling.
- Deelnemen aan stages of praktijkervaring in het gekozen vakgebied.
- Bijwonen van conferenties en lezingen om op de hoogte te blijven van recente ontwikkelingen.
- Werken aan zelfstudieprojecten om dieper in specifieke onderwerpen te duiken.
- Zoeken naar mentorschap en begeleiding van ervaren professionals.
- Actief deelnemen aan online cursussen om nieuwe vaardigheden te verwerven.

15. Reiziger:

- Actief betrokken zijn bij lokale gemeenschappen tijdens reizen.
- Delen van reiservaringen en tips op sociale media of reisblogs.
- Communiceren met lokale bevolking door middel van taaluitwisseling.
- Deelnemen aan culturele uitwisselingsprogramma's of homestays.
- Organiseren van reisbijeenkomsten om reisverhalen te delen.
- Actief deelnemen aan duurzaam toerisme en ecologisch verantwoorde reizen.
- Deelnemen aan lokale gemeenschapsprojecten tijdens reizen.
- Inspireren van anderen om te reizen en nieuwe culturen te ervaren.

16. Kunstenaar:

- Deelnemen aan kunsttentoonstellingen om werk te exposeren.
- Samenwerken met andere kunstenaars aan gezamenlijke projecten.
- Uiten van creativiteit door middel van diverse kunstvormen.
- Organiseren van kunstworkshops om vaardigheden te delen.
- Bijwonen van workshops voor intensieve creatieve ervaringen.
- Actief deelnemen aan kunstfestivals en evenementen.
- Creëren van openbare kunstwerken in samenwerking met de gemeenschap.
- Delen van artistieke processen en inspiratie op sociale media.

17. Lid van een Team:

- Actief bijdragen aan teamvergaderingen en discussies.
- Samenwerken aan projecten met heldere communicatie en doelstellingen.
- Gezamenlijk werken aan teamdoelen door individuele sterke punten te benutten.
- Deelnemen aan teambuildingactiviteiten om relaties te versterken.
- Ondersteunen van teamleden in tijden van uitdagingen.
- Vieren van gezamenlijke successen en prestaties.
- Organiseren van informele teambijeenkomsten voor teambuilding.
- Actief luisteren naar diverse perspectieven binnen het team.

18. Levensgenieter:

- Deelnemen aan sociale evenementen zoals feesten en bijeenkomsten.
- Genieten van diverse culinaire ervaringen en nieuwe smaken ontdekken.
- Ontspannen en Quality time voor zichzelf nemen.
- Bijwonen van culturele evenementen zoals concerten en theaterstukken.

- Actief deelnemen aan recreatieve sporten en buitenactiviteiten.
- Organiseren van sociale bijeenkomsten en feesten voor vrienden en familie.
- Ontdekken van nieuwe hobby's en activiteiten voor persoonlijk plezier.
- Actief genieten van momenten van rust en reflectie.

19. Zorgnemer:

- Bieden van emotionele ondersteuning door empathie en begrip.
- Coördineren van zorgplannen en medische afspraken voor de zorgbehoevende.
- Samenwerken met andere zorgverleners, zoals artsen en therapeuten.
- Organiseren van ontspannende activiteiten voor de zorgbehoevende.
- Deelnemen aan ondersteuningsgroepen voor zorgnemers om ervaringen te delen.
- Ondersteunen bij dagelijkse activiteiten en persoonlijke verzorging.
- Zoeken naar hulpbronnen en informatie om de beste zorg te bieden.
- Nemen van tijd voor zelfzorg om fysieke en emotionele gezondheid te behouden.

20. Echtgenoot/Echtgenote:

- Onderhouden van open communicatie door regelmatige gesprekken.
- Delen van verantwoordelijkheden in het huishouden en gezamenlijk beslissingen nemen.
- Creëren van intieme momenten en speciale herinneringen.
- Ondersteunen van elkaars persoonlijke en professionele doelen.
- Uiten van waardering en genegenheid op regelmatige basis.
- Organiseren van verrassingen en speciale gelegenheden voor elkaar.
- Actief luisteren naar elkaars behoeften en gevoelens.
- Samenwerken aan het behoud en versterken van de emotionele band.

Disclaimer

Dit praktijkboek is uitsluitend bedoeld voor informatieve doeleinden en biedt algemene richtlijnen op basis van beschikbare gegevens en expertise op het moment van publicatie.

Houd rekening met de volgende punten bij het gebruik van dit praktijkboek:

1. Algemeen Karakter:

Dit praktijkboek heeft een algemeen karakter en is mogelijk niet volledig afgestemd op de specifieke omstandigheden van uw situatie.

2. Veranderende Omstandigheden:

Omdat zakelijke omstandigheden en regelgeving voortdurend veranderen, kan de informatie in dit rapport verouderen. Het is raadzaam om de relevantie van de adviezen te verifiëren in overeenstemming met de actuele situatie.

3. Geen Vervanging van Professioneel Advies:

Dit rapport vervangt niet het advies van gekwalificeerde professionals, zoals juridisch, financieel of zakelijk adviseurs. Het is raadzaam om altijd gespecialiseerd advies in te winnen voordat belangrijke beslissingen worden genomen.

4. Eigen Verantwoordelijkheid:

Het gebruik van de informatie in dit praktijkboek is geheel op eigen risico. De auteurs en uitgevers zijn niet aansprakelijk voor eventuele schade of verliezen die voortvloeien uit het directe of indirecte gebruik van de verstrekte informatie.

5. Aanpassingen Noodzakelijk:

Afhankelijk van uw specifieke situatie kunnen aanpassingen aan de voorgestelde adviezen nodig zijn. Zorg ervoor dat u de adviezen aanpast aan de unieke kenmerken en behoeften van uw onderneming.

6. Intellectueel Eigendom:

Alle inhoud, inclusief maar niet beperkt tot tekst, afbeeldingen en voorbeelden, in dit praktijkboek is auteursrechtelijk beschermd. Geen enkel deel van dit werk mag worden gereproduceerd, verspreid of gebruikt zonder schriftelijke toestemming van de rechthebbende op het intellectuele eigendom.

Door het gebruik van dit praktijkboek erkent u deze disclaimer en gaat u akkoord met de voorwaarden die hierin zijn uiteengezet. Raadpleeg gekwalificeerde professionals voor advies op maat voor uw specifieke situatie.

Over Adviesbureau Levenskunst

Visie van Adviesbureau Levenskunst:

Bij Adviesbureau Levenskunst geloven we in de ongekende kracht die schuilt in individuele talenten. Onze visie reikt verder dan conventioneel advies; we streven naar het ontsluiten van potentieel en het creëren van diepgaande inzichten die een bron van vernieuwing vormen.

Onze Missie:

Wij zijn toegewijd aan het bevrijden van creativiteit, het inspireren van groei en het stimuleren van persoonlijk succes, zowel binnen organisaties als in het leven van individuen.

Onze Diensten:

Onze veelzijdige dienstverlening, toegankelijk via detalentengids.nl, wordt gedreven door de overtuiging dat op afstand werken niet alleen efficiëntie bevordert, maar ook de mogelijkheid biedt om op maat gemaakte oplossingen te bieden die naadloos aansluiten op de unieke behoeften van onze klanten.

Voor Organisaties:

Wij zijn pioniers in het verstrekken van advies op maat, voorzien van concrete actieplannen die direct toepasbaar zijn. Onze online consultaties, beschikbaar tegen betaling, bieden organisaties een diepgaande ondersteuning voor hun specifieke uitdagingen.

Voor Particulieren:

Onze betaalde diensten voor particulieren, waaronder het Talentenpaspoort & Gedragskompass, worden geleverd met de belofte om individuen te begeleiden bij het ontdekken van hun ware potentieel. Daarnaast bieden we gratis workshops zoals “Pen, Papier, Plakband” om persoonlijke ontwikkeling toegankelijk te maken voor een breder publiek.

Voordelen van Samenwerken met Adviesbureau Levenskunst:

- **Direct Toepasbaar:** Onze adviezen komen niet alleen met inzichten, maar ook met concrete actieplannen, waardoor organisaties direct stappen kunnen zetten.
- **Flexibiliteit:** Onze diensten zijn volledig remote, wat niet alleen efficiëntie bevordert maar ook de mogelijkheid biedt om klanten over de hele wereld te bedienen.
- **Netwerkuitbreiding:** Klanten die gebruikmaken van ons gratis advies dragen bij aan de groei van ons netwerk, wat de deur opent naar mogelijke toekomstige betaalde adviesopdrachten.
- **Persoonlijke Ontwikkeling:** Particulieren ervaren begeleiding bij het ontdekken van hun talenten en het realiseren van persoonlijke doelen via onze cursus “Pen, Papier, Plakband.”
- **Toekomstperspectief:**

Ons streven is naar voortdurende groei, niet alleen in termen van dienstverlening maar ook in de uitbreiding van ons netwerk. Door voortdurende waarde toe te voegen aan organisaties en particulieren, willen we een positieve en blijvende impact hebben op hun groei en ontwikkeling.

Adviesbureau Levenskunst - Ontdek de kracht van vernieuwing, groei en persoonlijk succes. Neem vandaag nog contact op en ervaar wat wij voor jouw organisatie of persoonlijke ontwikkeling kunnen betekenen!

Met vriendelijke groet,

Bas Michielsen

Telefoon: +31 (6) 25 180 542

Email: info@detalentengids.nl