

Talent Assessment

Essentials



VERTROUWELIJKE INFORMATIE

betreffende

Jan Voorbeeld

Geboren: 1 mei 1992

Psycholoog:

Matthijs Goedegebuure
Registerpsycholoog NIP

Onderzoek: 9 mei 2023

Rapportage: 3 mei 2024

“Use what talents you possess: the woods would be very silent if no birds sang there except those that sang best.”

Henry Van Dyke
1852-1933

Belangrijke opmerking vooraf

Jan (31, Generatie Y/Millennials) bevindt zich qua loopbaan in de ambitiefase (25-35 jaar). Veel dertigers hebben hun beroeps-richting al gekozen en krijgen in deze periode ook (meer) zorgtaken. Ze kunnen hard werken, zonodig tot diep in de nacht. Als het maar leuk is en er ook veel te leren valt. De gemiddelde dertiger wil veel en kan ook veel. Hij wil een gezin, maar wil ook blijven doen wat hij daarvoor deed en dit combineren met uitdagend werk. De uitdagingen in de ambitiefase zijn het omgaan met soms strijdige ambities, het in de lucht houden van veel ballen en het toelaten van het beginnende besef dat je niet alles kunt. De dertiger is opgegroeid in de tijd dat autonomie belangrijk is en werk en privé met elkaar in balans moeten zijn. Een talentassessment in deze levensfase heeft vaak de functie van een verdergaande bewustwording van uniek talent en de grenzen daarvan om zodoende een onderbouwde volgende loopbaan-stap te zetten. Toewijding betekent 'nee' leren zeggen tegen kansen die niet bij het eigen talent passen.

Inhoud

Inleiding

Rapportdefinitie	4
Inleiding	5

Module 1: Persoonlijkheid

1. Gevoeligheid	7
2. Extraversie	8
3. Openheid	9
4. Altruïsme	10
5. Sturing	11
6. Uw Big Five Profiel	12
7. Interpersoonlijke waarden	13
8. Omgaan met problemen	14
9. Prestatie-motivatie	15
10. Energiegevers en -vreters	16
11. Beroepenvoorbeelden	17

Module 2: Capaciteiten

12. Capaciteiten onderzoek	19
13. Capaciteiten overzicht	20
14. Competentie-aanleg	23

Module 3: Interesse

15. Interesse scores	26
16. Interesse matching	27

Module 4: Referenten

17. Referenten talentdefinities	28
18. Referenten aanbevelingen	32
19. Referenten feedback	33
20. Referenten metaforen	34

Module 5: Analyse

21. Scorecards	35
22. Sterkte analyse	36
23. Zwakte analyse	40
24. Talent-markers	41
25. Gedragstyperingen werk	44
26. Gedragstyperingen privé	45

Module 6: Profielen

27. Holland Profiel	47
28. MBTI Profiel	48
29. Belbin Profiel	49
30. DISC Info	50
31. DISC Profiel	51
32. Bedrijfskundige focus	52

Module 7: Talent

33. Talent center analyse	55
34. Talent input-output analyse	56
35. Talent-definitie	57

Module 8: Conclusies

36. Samenvatting en conclusies	58
--------------------------------	----

Bijlagen

Talentcertificaat	Alleen bij Professional en Executive
Aanbevelingsbrief	Alleen bij Professional en Executive
Leiderschapsrapport	Alleen bij Professional en Executive
Adviezen voor leidinggevende	Alleen bij Professional
Managementlagen	Alleen bij Professional

Rapportdefinitie

Personalia kandidaat

Naam	Dhr. Jan Voorbeeld
Adres	Demoplein 1
PC/Woonplaats	1234AB Demostad
Email	janvoorbeeld@demo.com
Telefoon werk	-
Telefoon privé	0613059101
Geboortedatum	1 mei 1992
Huidige functie	Allround-monteur

Onderzoeks- en rapportagedatum

Datum onderzoek	9 mei 2023
Datum rapport	3 mei 2024
Versie rapport	6 mei 2024

Werkgever

Naam	-
Adres	-
PC/Woonplaats	-
Contactpersoon	-
Email	-
Telefoon	-

Vraagstelling onderzoek

Dit psychologisch onderzoek vindt plaats in het kader van een persoonlijk assessment bij Talentassessment.nl. Dit onderzoek is gericht op het definiëren van uw talent. De vraagstelling luidt:

1. Welke persoonlijkheidskenmerken zijn kenmerkend voor Jan?
2. Welke competenties van hem zijn makkelijk en moeilijk ontwikkelbaar?
3. Welke beroepsmatige interesses zijn kenmerkend voor hem?
4. Wat is het optimale en maximaal haalbare werk- en denkniveau voor Jan?
5. Wat is het talent van Jan, gezien vanuit bovenstaande invalshoeken?
6. Wat is de optimale teamrol voor hem?
7. Wat is de optimale werksetting voor hem?
8. Welke leer- en ontwikkelingsstijl heeft hij?
9. Wat geeft hem energie en wat kost hem energie?
10. Wat zijn mogelijke bedreigingen voor een succesvolle carrière?
11. Welke aandachtspunten voor persoonlijke ontwikkeling komen uit dit onderzoek naar voren?
12. Bij selectie-onderzoek: hoe is de match tussen persoonlijkheid/competentieprofiel en gewenste functie?

Geldigheidsduur

Uitspraken die op grond van dit onderzoek worden gedaan hebben een duurzaam karakter. De psychologische tests en vragenlijsten die gebruikt worden tonen stabiele persoonskenmerken. Toch is het een feit dat mensen veranderen. De uitkomsten van psychologisch onderzoek verliezen dan ook geleidelijk hun waarde. In het algemeen is het zo dat psychologische rapporten één à twee jaar geldig blijven. Voor de gedetailleerde conclusies in dit rapport staat een geldigheidsduur van twee jaar. De grote lijnen van dit rapport behouden echter vele jaren lang hun waarde.

Kwaliteit, rechten en beroepsmogelijkheden

Dit rapport is opgesteld volgens de richtlijnen van het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP), zoals verwoord in de Algemene Standaard Testgebruik. Deze standaard kan u op verzoek worden toegezonden. Hierin zijn o.a. vermeld de rechten van de kandidaat en de opdrachtgever, klachtenregeling en beroepsmogelijkheden.

Auteursrechten

Dit rapport is bedoeld voor persoonlijk gebruik. Op dit gehele rapport is copyright van kracht. Het is niet toegestaan informatie, teksten, tabellen of wat dan ook uit dit rapport te gebruiken zonder schriftelijke toestemming vooraf van Goedegebuure Psychologen. Reproductie of openbaarmaking van onderdelen uit dit rapport buiten de kennis en toestemming van Goedegebuure Psychologen is door de wet verboden. Goedegebuure Psychologen is in geen geval verantwoordelijk voor de directe of indirecte materiële, immateriële en financiële schade welke al dan niet door het gebruik van dit rapport mocht plaatsvinden.

Inleiding

U heeft in het kader van een selectieprocedure, een personal coaching traject of op uw eigen initiatief een talent-assessment gedaan bij ons bureau. Een talentassessment is een psychologisch onderzoek om uw talent in kaart te brengen aan de hand van drie soorten onderzoeken: 1. Persoonlijkheidsonderzoek, 2. Intelligentie-onderzoek, en 3. Interesse-onderzoek. De onderzoeken bestaan uit tests, open vragenlijsten, een talent-interview en 360-graden feedback. In dit rapport vindt u de uitslagen daarvan, toelichtingen, analyses en conclusies.

In het persoonlijkheids-onderzoek dat bij u is afgenomen is o.a. gebruik gemaakt van de NEO PI-3, één van de meest beproefde psychologische onderzoeksmethoden om uw persoonlijkheid in kaart te brengen. Tientallen jaren van wetenschappelijk onderzoek naar persoonlijkheidsontwikkeling vormen de solide basis van deze test. Talentassessment.nl heeft daarom gekozen voor dit kwaliteitsinstrument.

De NEO beschrijft uw persoonlijkheid aan de hand van 5 persoonlijkheidstrekken (domeinen). Ieder domein is op zijn beurt onderverdeeld in 6 facetten (zie tabel 1). Bij ieder domein, en bij ieder facet van een domein, heeft u een score gekregen, variërend van 1 tot 9. De score van de 'gemiddelde Nederlander' is op 5 gezet; uw persoonlijke score laat dus zien hoever u daar onder of boven zit.

U dient daarbij in gedachten te houden dat 5 niet staat voor 'gezond' of 'goed' en 9 of 1 niet voor 'ongezond' of 'fout'. Als de helft van de Nederlanders 2 scoort, en de andere helft 8, is het gemiddelde weliswaar 5, maar is 3 dus net zo afwijkend als 1, 7 of 9. Een hoge en een lage score hebben dus niets te maken met beter of slechter. Uw scores laten in de eerste plaats zien wat voor type persoon u bent, en niet hoe gezond of sterk u bent. Het is echter wel goed mogelijk om op grond van een totaal-profiel een sterkte-zwakte analyse te maken. De normgroepen die gebruikt zijn om uw scores te bepalen zijn zoveel mogelijk afgestemd op uw gegevens: geslacht, leeftijd en opleidingsniveau.

Voor een betrouwbare meting van persoonlijkheidskenmerken is het nodig om meerdere meetinstrumenten in te zetten. Tijdens het assessment heeft u behalve de NEO PI-3 diverse andere tests gedaan. Sommige tests zijn uitsluitend gebruikt om de meetgegevens te valideren, andere tests geven aanvullende informatie, te weten de Schaal voor Interpersoonlijke Waarden (SIW) en de Utrechtse Coping Lijst (UCL). De laatste zijn ook opgenomen in dit rapport. Voor sommige onderzoeken zijn ook de Nederlandse Persoonlijkheden Vragenlijst (NPV-2, 2007) en de Prestatie Motivatie Test (PMT, 2004) gebruikt.

Tabel 1: Persoonlijkheidsonderzoek

Normgroep: Bevolking Nederland, naar geslacht

Domein	Facetten van domein	WERKSTIJL
Gevoeligheid	Angst, Ergernis, Depressie, Schaamte, Impulsiviteit, Kwetsbaarheid	
Extraversie	Hartelijkheid, Sociabiliteit, Dominantie, Energie, Avonturisme, Vrolijkheid	
Openheid	Fantasie, Esthetiek, Gevoelens, Verandering, Ideeën, Waarden	
Altruïsme	Vertrouwen, Directheid, Zorgzaamheid, Inschikkelijkheid, Bescheidenheid, Medeleven	
Sturing	Doelmatigheid, Ordelijkheid, Betrouwbaarheid, Ambitie, Zelfdiscipline, Bedachtzaamheid	
Waarden	Sociale steun, Conformiteit, Erkenning, Onafhankelijkheid, Altruïsme, Leiderschap	
Coping	Actief aanpakken, Palliatieve reactie, Sociale steun zoeken, Expressie van emoties, Geruststellende gedachten, Vermijden, Afwachten, Passief reactiepatroon	
Prestatie-motivatie	Prestatiemotivatie, Negatieve faalangst, Positieve faalangst	

Naast persoonlijkheidskenmerken is ook uw capaciteiten- en interesseprofiel onderzocht. In tabel 2 ziet u welke onderdelen in kaart zijn gebracht.

Tip voor de pdf: plaats uw muis (zonder te klikken) op de namen van domeinen en facetten voor extra uitleg. Dit geldt voor Module 1 en 2. Verder bevatten sommige hoofdstuktitels een link naar meer achtergrondinformatie (bèta). Als u in hoofdstuk 1-5 en 13 op het icoontje rechts bovenaan klikt start er een uitleg-video (aanbevolen).

Tabel 2: Capaciteiten-onderzoek

Domein	Facetten van domein	WERKGEMAK
Capaciteiten	Ruimtelijk inzicht, Technisch inzicht, Figuren reeksen, Analogieën, Rekenvaardigheid, Woordenlijst, Zinnen, Woordbeeld	
Competenties	Leidinggeven, Visie, Plannen en organiseren, Resultaatgerichtheid, Ondernemen, Samenwerken, Betrokkenheid, Overtuigingskracht, Organisatiebewustzijn, Netwerken, Klantgerichtheid, Communicatie, Analytisch vermogen, Oordeelsvorming, Omgevingsbewustzijn Creativiteit, Vakmanschap, Inlevingsvermogen, Integriteit, Zelfvertrouwen, Moed, Stressbestendigheid, Initiatief, Inzet, Kwaliteitsbewustzijn, Besluitvaardigheid, Flexibiliteit, Coachen, Leervermogen	

Tabel 3: Interesse-onderzoek

Domein	Facetten van domein	WERKPLEZIER
Interesse	Handenarbeid, Buiten/outdoor, Techniek, Natuurwetenschappen, Theorie, Creativiteit, Kunst, Zorg, Onderwijs/educatie, Leiderschap, Organiseren, Scoren/competitie, Status en macht, Structuur, Zakelijkheid	

Voor het bepalen van uw capaciteitenprofiel is gebruik gemaakt van de Differentiële Aanleg Test voor Human Resource Management (DAT-HRM, versie 2005). De competenties zijn afgeleid uit een analyse van de NEO PI 3, de SIW, UCL, LIV, het psychologisch interview, open vragenlijsten en het Talentassessment Referentensysteem. Voor de bepaling van uw interesseprofiel is gebruik gemaakt van de Loopbaan Inzicht Vragenlijst (LIV, 2009) en diverse andere interesse- en werkpleziervragenlijsten. U zult meerdere tegenstrijdigheden tegenkomen in de scores, bijvoorbeeld tussen uw werkstijl (persoonlijkheid), uw werkgemak (capaciteiten) en uw werkplezier (interesses). Of tussen uw eigen inzichten, die van ons en die van uw referenten. Dat is juist de kracht van multimethodisch onderzoek: het doet recht aan de tegenstrijdige krachten, blinde vlekken, voorkeuren en neigingen die in ons zitten.

In de volgende pagina's wordt u stapsgewijs door de resultaten van uw assessment geleid. Alle testcores zijn zo overzichtelijk mogelijk weergegeven met vinkjes zodat u ze goed kunt onderscheiden van alle interpretaties van de assessmentpsycholoog (en van uw referenten). Deze kunnen afwijken van de afzonderlijke testcores omdat bij de interpretatie rekening wordt gehouden met alle resultaten uit het assessment en niet alleen met afzonderlijke scores. Deze interpretaties zijn de bouwstenen voor de Talent Center Analyse en de uiteindelijke talentdefinitie.

Tenslotte vindt u in dit rapport een samenvatting van de conclusies die op grond van dit assessment zijn getrokken. Voor deze conclusies zijn de gegevens uit de tests gecombineerd met de gegevens uit het psychologisch interview, uw levensloopformulier, uw CV, uw persoonlijke levensvisieformulier en eventuele andere gegevens die u tot onze beschikking heeft gesteld. Deze samenvatting is een professionele interpretatie van alle afzonderlijke scores en alle toegevoegde informatie. Afzonderlijke scores op een bepaald onderdeel mogen nooit zondermeer als gegeven gebruikt worden, maar dienen altijd zorgvuldig geïnterpreteerd te worden in het perspectief van alle onderzoeksresultaten. In dit onderdeel vindt u korte, concrete antwoorden op de onderzoeksvragen die de aanleiding voor dit assessment vormen.

Dit rapport dient gecombineerd te worden met een psychologisch adviesgesprek over de uitslagen. Wij adviseren u om dit rapport rustig door te lezen met een pen en papier bij de hand. Noteer wat u herkent, maar ook uw vragen.

Wij vertrouwen er op dat we u met dit rapport een duidelijk antwoord geven op de onderzoeksvragen. U hebt hiermee een waardevol document in handen dat uw zelfinzicht versterkt en dat u in de komende jaren zal helpen bij de ontwikkeling van uw talent, uw persoonlijkheid, uw relaties en uw carrière.

Dit rapport is opgesteld onder directe verantwoordelijkheid van drs. M.L. Goedegebuure.



Matthijs L. Goedegebuure
 Registerpsycholoog NIP/Talentmanagement-adviseur





Module 1

Persoonlijkheid

Wat is persoonlijkheid?

In deze module zoomen wij in op uw persoonlijkheid: het totaal van al uw karaktertrekken. Ze maken u herkenbaar voor anderen, zodat er gezegd kan worden: 'Dat is typisch Anja' of: 'Echt iets voor Hans'. Voorbeelden van karaktertrekken zijn: gevoeligheid, dominantie, ambitie, zelfdiscipline, leergierigheid. Het zijn eigenschappen, gedrag patronen, neigingen en behoeften die in de loop der jaren behoorlijk stabiel blijven. We onderscheiden ze in dit onderzoek van uw intelligentie en uw interesses. De focus van deze module ligt op de sterke punten van uw karakter en combinaties van sterke punten die elkaar versterken of beïnvloeden.

Wat zegt dit over uw talent?

De sterke punten van uw karakter zeggen veel over de werkstijl die ideaal gesproken bij u past. Een voorbeeld: introverte mensen werken het best in een ruimte waarin ze niet gestoord worden en worden snel moe van groepen, drukte en prikkels. Hun ideale werkstijl is: eigen werkkamer, communicatie via mail en gedetailleerd werk. Extraverte mensen krijgen juist energie van groepen, drukte en prikkels en worden moe als ze te lang in hun eentje moeten werken. Hun ideale werkstijl is: werken in teamverband, directe contacten, snelle actie en grote lijnen. Zo zegt elk sterk punt uit deze module iets over uw werkstijl en uw talent.

Inhoud van deze module

- | | |
|---------------------------------|---|
| 1. Gevoeligheid | Hoe gevoelig bent u voor omgevingsfactoren? |
| 2. Extraversie | Bent u vooral introvert of extravert? |
| 3. Openheid | Bent u een stabiele beschermer of een zoekende vernieuwer? |
| 4. Meegaandheid | Legt u de vinger graag op de zere plek, of bent u juist voorzichtig? |
| 5. Sturing | Bent u de chaotische creatieveling, of de gedisciplineerde perfectionist? |
| 6. Big Five Profiel | Overzicht van uw Big Five karaktertrekken |
| 7. Interpersoonlijke waardering | Wat motiveert u? Waar heeft u behoefte aan in samenwerking? |
| 8. Omgaan met problemen | Hoe reageert u op aanhoudende tegenslag? |
| 9. Prestatiemotivatie | Hoe gedreven bent u en hoe reageert u op acute stress? |
| 10. Energie | Wat kost u energie en wat geeft u energie? |
| 11. Beroepen | Voorbeelden van beroepen waarin uw eigenschappen handig zijn. |

1. Gevoeligheid



1.1 Definitie

Deze schaal laat zien hoe gevoelig u bent voor stemmingen, sferen, signalen van mensen, maar ook voor stress, tegenslagen, teleurstellingen en onzekerheid. Mensen die hoog scoren zijn over het algemeen beter op hun plek in de directe omgang met mensen in emotionele situaties. Denk hierbij aan patiënten, kinderen met leerproblemen, ontevreden klanten, etc. Laagscoorders voelen zich van nature meer ontspannen en evenwichtig en komen vooral tot hun recht in situaties waar koelbloedigheid belangrijk is.

1.2 Totaalscore

Gevoeligheid	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Totaalscore		✓							
Omschrijving	Stressbestendig			stabiel			reactief		
Onverstoorbaar	Ongevoelig voor stress en tegenslagen. Is soms verbaasd over complexe gevoelsreacties van collega's. Focus: informatie en helderheid .								
	Gemiddeld of wisselend gevoelig voor tegenslagen. Snapt zowel de onverstoorbare als de reactieve types. Staat er soms als 'vertaler' tussen. Focus: overzicht .								
Reactief	Gevoelig voor stemmingen, sferen, gebeurtenissen, meevallers en tegenslagen. Heeft regelmatig last van de negatieve gevoelens die dit geeft. Focus: sfeer en veiligheid .								

1.3 Facetscores

Facetten Gevoeligheid	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Angst			✓						
Ergernis			✓						
Depressie	✓								
Schaamte	✓								
Impulsiviteit				✓					
Kwetsbaarheid				✓					
Angst	aanleg voor angsten en fobische klachten								
Ergernis	neiging om te reageren met boosheid en irritatie								
Depressie	ontvankelijkheid voor schuldgevoel, somberheid en ontmoediging								
Schaamte	neiging tot gevoelens van verlegenheid, minderwaardigheid, zelfbewustzijn								
Impulsiviteit	geneigdheid om toe te geven aan impulsen, verleidingen, verslavingen								
Kwetsbaarheid	kwetsbaarheid voor paniek- en onmachtsgeluiden bij stress								



Jan is een opvallend nuchter, rationeel persoon. Hij is niet snel van slag.



Wist je dat 96% van de mensen meer last heeft van somberheid dan jij?

1.5 Bouwstenen voor talentanalyse

Valkuilen	✗	Sterktes	✓
is van nature wat minder alert op risico's		kent weinig angst of onzekerheid	
slikt ergernissen soms te veel in		is meestal verdraagzaam, zoekt oplossingen	
denkt niet altijd even kritisch na		is opvallend positief ingesteld	
-		is opvallend vrijmoedig	
-		denkt altijd goed na voor hij iets doet	
-		reageert altijd evenwichtig bij acuut gevaar	

2. Extraversie



2.1 Definitie

Extraversie staat voor openheid van binnen naar buiten. Uw scores laten zien hoe veel behoefte u heeft om uw innerlijke leven (gedachten, gevoelens, herinneringen, ervaringen, ideeën) te delen met anderen. Extraverten krijgen energie als ze tussen mensen zijn. Ze zijn bijvoorbeeld in hun element in teamoverleg of in de verkoop. Ze lopen graag even binnen voor een praatje. Introverten krijgen energie als ze alleen of in de stilte zijn. Ze zijn meer in hun element achter de computer of in een eigen werkruimte. Ze communiceren vaak liever per mail.

2.2 Totaalscore

Extraversie	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Totaalscore							✓		
Omschrijving	introvert			ambivert			Extravert		
Introvert	Houdt van inhoud, goede voorbereiding en kwaliteit. Werkt graag regelmatig alleen. Voelt zich in groepen soms onzeker; kost veel energie. Focus: rust en maatwerk .								
Ambivert	Heeft introverte en extraverte trekken. Begrijpt zowel introverte als extraverte collega's en kan daarom de vertaalslag maken. Focus: afwisselend samen en alleen werken .								
Extravert	Sociale souplesse, beweegt zich makkelijk in groepen, krijgt energie van interactie, hectiek, gezelligheid. Focus: samenwerken en sfeer .								

2.3 Facetscores

Facetten Extraversie	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Hartelijkheid					✓				
Sociabiliteit					✓				
Dominantie						✓			
Energie							✓		
Avonturisme									✓
Vrolijkheid					✓				
Hartelijkheid	sociale souplesse; uitstraling van spontaniteit, vooral bij contact leggen								
Sociabiliteit	neiging om gezelschap te zoeken in plaats van alleen zijn								
Dominantie	neiging om leiding te nemen, op de voorgrond te treden, assertiviteit								
Energie	mate van gedrevenheid, snelheid, vaart in het leven, carrière en activiteiten								
Avonturisme	hang naar opwindning, stimulering en actie (bijv. achtbanen, parachutespringen)								
Vrolijkheid	uitbundigheid, plezier, gerichtheid op positieve emoties								



Jan is redelijk extravert. Hij draagt bij aan gezelligheid.



Hij heeft een opvallende hang naar sensatie, uitdaging en actie.

2.4 Bouwstenen voor talentanalyse

Valkuilen	✗	Sterktes	✓
- - - is soms te druk, brengt onrust neemt soms te veel risico's -		neemt van nature een vriendelijke, neutrale positie in houdt van afwisseling tussen alleen en samen profileert zich vrijmoedig maar wel gepast brengt energie en beweging, maar soms ook rust voelt zich erg thuis in avontuur en risico's reageert fijnbesnaard; serieus en humoristisch	

3. Openheid



3.1 Definitie

Terwijl extraversie staat voor openheid van binnen naar buiten, staat het onderdeel 'openheid' voor openheid van buiten naar binnen. Het laat zien of u iemand bent die op zoek is naar nieuwe uitdagingen, nieuwe ontdekkingen, of dat u juist meer op zoek bent naar het bekende en vertrouwde. Overigens is het zo dat gelovige mensen op dit onderdeel over het algemeen wat lager scoren dan de gemiddelde Nederlander, omdat zij vanwege hun geloof meer vaste normen en waarden hebben en daarmee volgens de test minder openstaan voor andere levensvisies.

3.2 Totaalscore

Openheid	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Totaalscore							✓		
Omschrijving	behoudend			realistisch			Ontdekkend		
Behoudend	Voelt zich prettig in vertrouwde situaties. Stabiele kijk op leven en werk; is op zijn/haar best als bewaker van afspraken en procedures. Focus: borging van kwaliteit .								
Realistisch	Tevreden met eigen visie en ervaringen, maar schroomt er niet voor om weloverwogen nieuwe processen aan te gaan. Focus: realiteit .								
Ontdekkend	Leergierig. Hierdoor in staat zich te ontwikkelen, persoonlijkheid te verrijken, maar kan ook verdwalen in allerlei nieuwe ideeën. Focus: innovatie .								

3.3 Facetscores

Facetten Openheid	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Fantasie								✓	
Esthetiek						✓			
Gevoelens							✓		
Verandering			✓						
Ideeën						✓			
Waarden						✓			
Fantasie	verbeeldingskracht, neiging om te dromen over idealen of visie								
Esthetiek	gevoeligheid voor artistiek, schoonheid, muziek								
Gevoelens	ontvankelijkheid en aandacht voor (eigen) gevoel en intuïtie								
Verandering	actieve nieuwsgierigheid naar nieuwe ervaringen en afwisseling								
Ideeën	interesse in ingewikkelde vraagstukken, filosofische gesprekken								
Waarden	openheid t.o.v. nieuwe of andere levensvisies, normen en waarden								



Jan is een realistische ontdekker. Laat hem meedenken in je nieuwe project.



Hij ziet al voor zich wat nog niet bestaat en werkt daar creatief naar toe.

3.4 Bouwstenen voor talentanalyse

Valkuilen	✗	Sterktes	✓
verdwijnt soms in fantasie, verbeeldingskracht		heeft erg grote verbeeldingskracht	
-		heeft een licht artistieke inslag, is wel praktisch	
klikt minder met erg rationele collega's		is meer sensitief, intuïtief dan rationeel	
heeft soms moeite met veranderingen		voelt zich prettig in routine, voorspelbaarheid	
-		werkt efficiënt met een gepaste theoretische inslag	
-		is tolerant en meegaand met andere levensvisies	

4. Altruïsme



4.1 Definitie

Dit onderdeel toont of u vooral op de ander of op uzelf gericht bent. Mensen met een hoge score zijn geneigd om het belang van de ander voorop te stellen, en mensen met een lagere score zijn geneigd om meer voor hun eigen belang op te komen. Beide heeft voor- en nadelen, afhankelijk van uw sociale leven en uw positie. Een hoge score past goed in een sociaal (mensgericht) beroep, hoewel juist in sociale beroepen grenzen stellen soms cruciaal is om burn-out te voorkomen. In taakgerichte, controlerende of kwaliteitsbewakende functies is een lage score vaak passender.

4.2 Totaalscore

Altruïsme	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Totaalscore								✓	
Omschrijving	uitdagend			bemiddelend			Betrokken		
Uitdagend	Taakgericht. Bewust van eigen belangen. Reageert direct, prikkelend, legt vinger op de zere plek. Kan eigengereid of egocentrisch overkomen. Focus: feiten, kwaliteit .								
Bemiddelend	Is zich zowel bewust van eigen belang als dat van de ander. Zoekt de balans tussen beide. Focus: belangen afwegen .								
Betrokken	Mensgericht. Hulpvaardig, bescheiden, warm, samenwerkend, meedenkend. Wordt gewaardeerd, maar vergeet soms eigen grenzen. Focus: harmonie, relatie, begrip .								

4.3 Facetscores

Facetten Altruïsme	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Vertrouwen					✓				
Directheid									✓
Zorgzaamheid						✓			
Inschikkelijkheid						✓			
Bescheidenheid							✓		
Medeleven							✓		
Vertrouwen	neiging om de ander te vertrouwen								
Directheid	mate van directheid in communicatie (laagscoorders zijn diplomatieker)								
Zorgzaamheid	bereidheid om betrokken te zijn bij de nood van anderen								
Inschikkelijkheid	mildheid, vergevingsgezindheid, bereidheid tot samenwerken								
Bescheidenheid	neiging om uzelf weg te cijferen in het voordeel van de ander								
Medeleven	mate waarin u zich laat leiden door begrip voor de ander, fijnbesnaardheid								

“ Jan is warm, begripvol, meelevend, tactvol en stelt niet snel een grens.

“ Hij zegt altijd eerlijk wat hij van iets vindt. Je weet wat je aan hem hebt.

4.4 Bouwstenen voor talentanalyse

Valkuilen	✗	Sterktes	✓
- is soms bijna te open of te eerlijk - - profileert zichzelf niet altijd even goed laat zich soms te veel leiden door medeleven		heeft een goede balans tussen scepsis en vertrouwen is opvallend eerlijk en direct in communicatie kan goed bemiddelen, is wel betrokken bij mensen kan zich makkelijk schikken wanneer dat nodig is heeft waardering voor anderen en hun belang is meestal empathisch en fijnbesnaard	

5. Sturing



5.1 Definitie

Dit onderdeel meet de gedrevenheid waarmee u zich inzet voor het bereiken van doelen. Mensen met een hoge score op dit onderdeel zijn volhardend, ambitieus, doelgericht en ordelijk. Mensen met een lage score op dit onderdeel accepteren sneller dat iets niet lukt, zijn chaotischer en stellen minder eisen aan hun greep op het leven. Over het algemeen scoren creatieve, kunstzinnige mensen meer aan de linkerkant en zakelijk ingestelde types meer aan de rechterkant.

5.2 Totaalscore

Sturing	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Totaalscore						✓			
Omschrijving	makkelijk			Gebalanceerd			doelgericht		
Makkelijk	Leeft en werkt in het moment; moeite met structuur, maar mogelijk sterk in briljante, originele, spontane acties. Meer gevoelsgericht dan doelgericht. Focus: hier en nu .								
Gebalanceerd	Heeft enerzijds voldoende drive en zelfstandigheid om te presteren, en anderzijds voldoende 'gemak' om grenzen te accepteren. Focus: optimalisatie .								
Doelgericht	Volhardend, gedreven en doelgericht, brengt zelf structuur in het leven. Houdt van orde en overzicht. Soms streng voor zichzelf en anderen. Focus: doelstellingen .								

5.3 Facetscores

Facetten Sturing	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Doelmatigheid					✓				
Ordelijkheid					✓				
Betrouwbaarheid						✓			
Ambitie						✓			
Zelfdiscipline						✓			
Bedachtzaamheid							✓		
Doelmatigheid	effectief en doelgericht leven, grip hebben op zaken								
Ordelijkheid	praktisch organisatievermogen, planmatigheid (bijv. in huishoudelijk werk)								
Betrouwbaarheid	mate waarin u zich houdt aan ethische principes (bijv. afspraken nakomen)								
Ambitie	innerlijke prestatiedrang voor eigen, persoonlijke ambities, dromen of idealen								
Zelfdiscipline	doorzettingsvermogen ondanks verveling of tegenslagen								
Bedachtzaamheid	neiging om dingen eerst goed af te wegen voordat men aan iets begint								

“ Jan is een harde werker, maar kent ook zijn grenzen.

“ Zijn zorgvuldige, bedachtzame manier van werken is wel opvallend.

5.4 Bouwstenen voor talentanalyse

Valkuilen	✗	Sterktes	✓
-		stelt vaak de juiste prioriteiten	
-		werkt met planning, maar past deze makkelijk aan	
-		is eerlijk en betrouwbaar	
-		heeft gezonde ambities, maar is ook realistisch	
-		probeert volhardend en doordacht te werken	
moeite om spontaan, intuïtief iets te doen		bereid werkzaamheden zorgvuldig voor	

6. Uw Big Five Profiel



6.1 Definitie

Hieronder vindt u een samenvatting van uw Big Five scores en enkele eerste conclusies betreffende uw karakter. Alle conclusies en adviezen in dit rapport betreffende werkstijl en teamrol zijn voor een groot deel gebaseerd op uw Big Five Profiel. Zorg dat u deze uitslagen goed begrijpt en doorziet. Dat voorkomt veel problemen, misverstanden en verkeerde keuzes. Bovendien draagt een gedegen inzicht in uw eigen persoonlijkheid bij aan zelfreflectie en emotionele intelligentie. Dat is een belangrijke voorspeller voor duurzame samenwerking met collega's en stabiele inzetbaarheid.

6.2 Uw Big Five profiel

Stabiliteit: 5,7 | Plasticiteit: 7

Domein	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Gevoeligheid		✓							
Extraversie							✓		
Openheid							✓		
Altruïsme								✓	
Sturing						✓			

6.3 Typeringen

Domein	Laag	Gemiddeld	Hoog
Gevoeligheid	Stressbestendig	stabiel	reactief
Extraversie	introvert	ambivert	Extravert
Openheid	behoudend	realistisch	Ontdekkend
Altruïsme	uitdagend	bemiddelend	Betrokken
Sturing	makkelijk	Gebalanceerd	doelgericht

Stressbestendig & betrokken	Agressieregulatie: bedaard. Mensen met deze combinatie zijn beheerst, bedachtzaam en zullen hun irritaties of boosheid niet zo snel uiten. Ze beseffen goed wat er om hen heen gebeurt, maar reageren al snel met vergeving of 'zand erover'. Ze beseffen dat aan elke zaak twee kanten zitten en zoeken naar een gemeenschappelijke basis om verder te kunnen.
Ontdekkend & betrokken	Levenshouding: vooruitstrevend. Mensen met deze combinatie denken goed na over sociale problemen en zetten zich in voor nieuwe oplossingen. Ze hebben vertrouwen in de mens en geloven dat de wereld verbeterd kan worden door scholing, vernieuwing en samenwerking. Ze geloven in redelijkheid en gezond verstand en gaan uit van het positieve in de ander.
Extravert & betrokken	Interactiestijl: gangmaker. Mensen met deze combinatie zijn de echte 'gezellige gasten' die echt kunnen genieten van contacten en ontmoetingen. Ze vinden hun vrienden belangrijk, en maken graag nieuwe vrienden. Ze staan positief t.o.v. anderen. Ze luisteren, kletsen en vinden het leuk om ideeën uit te wisselen. Het zijn meestal wel populaire mensen.
Stressbestendig & ontdekkend	Copingstijl: aanpassend. Mensen met deze Big Five combinatie zijn zich goed bewust van conflicten, spanningen en bedreigingen, maar gebruiken dat vooral als een uitdaging voor hun creativiteit. Ze puzzelen intellectueel om met hun eigen emotionele spanningsvelden om te gaan, en zien de spanningen van het leven als een bron van humor of inspiratie.
Onverstoorbaar & extravert	Emotieregulatie: optimistisch. Deze mensen zijn meestal vrolijk. Ze worden niet gehinderd door problemen omdat ze antennes hebben voor de leuke kant van het leven. Bij tegenslag kunnen ze boos of verdrietig zijn, maar ze laten deze gevoelens weer snel achter zich. Ze richten zich liever op de toekomst waar ze naar uitzien. Het zijn meestal levensgenieters.

7. Interpersoonlijke waarden



7.1 Definitie

Hieronder vindt u uw uitslagen van het onderzoek naar interpersoonlijke waarden. Deze uitslagen laten zien wat u belangrijk vindt in het contact of de samenwerking met anderen. Sommige mensen voelen zich bijvoorbeeld prettig in een leidinggevende positie, anderen voelen zich juist fijn tussen mensen of wanneer ze zich gesteund voelen door anderen. De uitslagen zeggen vooral iets over uw diepere sociale drijfveren, maar ook uw diepere behoeften in relaties en sociaal contact.

7.2 Facetscores

Facetten waarden	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Verbondenheid en support								✓	
Concrete structuur	✓								
Duidelijke rol			✓						
Ruimte voor eigen stijl							✓		
Altruïstisch werk				✓					
Leidinggevende rol						✓			
Verbondenheid en support	Behoefte aan begrip, steun, aanmoediging en respect. Hoogscorders (7 of hoger) zijn soms wat onzeker, faalangstig of vermijdend en leven op bij support. Laagscorders zijn over het algemeen zelfstandiger en soms ook solistisch.								
Concrete structuur	Neiging om zich aan te passen, voldoen aan verwachtingen, regels. Hoogscorders zijn vaak loyaal, hebben graag duidelijkheid, structuur en concreetheid en zijn (meestal) minder geïnteresseerd in creatieve/kunstzinnige zaken.								
Duidelijke rol	Behoefte aan bevestiging, erkenning, positie of een duidelijke rol. Hoogscorders zijn mogelijk wat onzeker over zichzelf. Laagscorders hechten van nature minder belang aan de mening die anderen over hen hebben.								
Ruimte voor eigen stijl	Behoefte aan vrijheid, zelfbeschikking, ruimte voor een eigen stijl en eigen principes. Hoogscorders zijn meestal initiatiefnemers, eigenzinnig, origineel. Laagscorders accepteren de consequenties van minder vrijheid en zelfbeschikking.								
Altruïstisch werk	Behoefte aan altruïstisch werk, helpen, vriendelijk zijn. Hoogscorders zijn meestal sociaal voelend en creatief. Laagscorders denken wat kritischer en hebben vaak een voorkeur voor zakelijk werk.								
Leidinggevende rol	Behoefte om leiding, overzicht te hebben. Hoogscorders zijn meestal ondernemend, actief, gedreven, zelfverzekerd, besluitvaardig. Laagscorders hechten minder waarde aan een leidinggevende positie.								

“ Hij heeft veel behoefte aan begrip en support.

“ Niet het type dat moeilijk gaat doen over formaliteiten.

7.3 Bouwstenen voor talentanalyse

Valkuilen	✗	Sterktes	✓
heeft veel behoefte aan aanmoediging en respect moeite met opgelegde concreetheid en structuur - kan soms wat eigenzinnig zijn - -		haalt energie uit samenwerken durft zaken op zijn eigen manier aan te pakken is niet afhankelijk van het oordeel van anderen behoefte aan ruimte om zelf in te vullen is bereid iets voor anderen te doen maakt ruimte voor leidinggevende	

8. Omgaan met problemen



8.1 Definitie

Deze test brengt in kaart hoe u gewoonlijk reageert op langdurige problemen en ingrijpende gebeurtenissen (uw 'coping-stijl'). Sommige mensen gaan direct aan de slag, anderen gaan eerst relativeren, raken passief, zoeken steun bij mensen of zoeken afleiding. In tabel 8.2 vindt u een overzicht van uw scores op de reactiepatronen-test, daaronder staat de toelichting op de scores. De scores geven belangrijke informatie over de rol die het best bij u past bij hectiek en tegenslag en vormen daarom een belangrijke bouwsteen van uw talent-definitie.

8.2 Facetscores

Facetten coping	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Actief aanpakken								✓	
Afleiding zoeken						✓			
Vermijden, afwachten					✓				
Sociale steun zoeken								✓	
Passief reactiepatroon					✓				
Emoties uiten								✓	
Relativeren								✓	
Actief aanpakken	De situatie rustig van alle kanten bekijken, de zaken op een rijtje zetten; doelgericht en met vertrouwen te werk gaan om het probleem op te lossen.								
Afleiding zoeken	Afleiding zoeken in andere dingen om niet aan het probleem te hoeven denken; proberen zich wat prettiger te voelen door te roken, drinken of te ontspannen.								
Vermijden, afwachten	De zaak op zijn beloop laten, de situatie uit de weg gaan of afwachten wat er gaat gebeuren. Dit is niet per definitie verkeerd.								
Sociale steun zoeken	Het zoeken van troost en begrip bij anderen; zorgen aan iemand vertellen of hulp vragen. Delen van gevoelens, vragen en worstelingen.								
Passief reactiepatroon	Je volledig door de situatie in beslag laten nemen, alles somber inzien, piekeren en terugtrekken. Onvermogen om iets te doen; piekeren over het verleden.								
Emoties uiten	Het laten blijken van ergernis of kwaadheid; spanningen afreageren door middel van woorden, gedrag of houding. Ontladen van emoties.								
Relativeren	Jezelf geruststellen ('na regen komt zonneschijn'), bedenken dat anderen het ook moeilijk hebben of dat er nog ergere dingen zijn; jezelf moed inspreken.								

“ Iemand die het lastig vindt zaken los te laten.

“ Weet tegenslagen meestal wel goed te relativeren.

8.3 Bouwstenen voor talentanalyse

Valkuilen	✗	Sterktes	✓
kan wel eens te hard werken bij tegenslagen		gaat op een actieve manier met tegenslagen om	
-		balans tussen aanpakken en loslaten	
-		balans tussen gemak en geweten	
neigt soms naar afhankelijkheid		durft steun te vragen wanneer het moeilijk is	
-		-	
-		zet bij tegenslagen alles eerst op een rij	
reageert soms te heftig		durft te praten over eigen gevoelens	

9. Prestatie-motivatie



9.1 Definitie

Niet iedereen heeft dezelfde innerlijke drive om te presteren en ook niet dezelfde spanning en reactie op spanning. Deze test meet drie persoonlijkheidskenmerken die grotendeels bepalend zijn voor uw productiviteit en uw houding ten opzichte van werk: de *drive* om moeilijke taken toch goed uit te voeren, de *stimulerende* invloed van stress en de *negatieve* invloed van stress. De scores geven belangrijke informatie over uw motivatie om iets met uw talent te doen en de innerlijke krachten of belemmeringen die vrijkomen voor en tijdens prestaties en acute stress.

9.2 Facetscores

Prestatie-motivatie	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Prestatie-motivatie					✓				
Negatieve faalangst					✓				
Positieve faalangst						✓			
Prestatie-motivatie	Prestatie-motivatie is de wil om (moeilijke) taken aan te kunnen. Personen met een hoge prestatie-motivatie hebben er veel voor over te ervaren of te laten blijken dat zij een opdracht tot een goed einde kunnen brengen. Prestatie-motivatie is een relatief stabiele eigenschap die aanzet tot goede prestaties.								
Negatieve faalangst	Een houding die vooral zichtbaar wordt in die situaties die relatief ongestructureerd zijn (weinig overzicht, complex, nieuw en onbekend) en die toch belangrijk zijn. Negatieve faalangst is een verlammeende en belemmerende onzekerheid die in dergelijke situaties tot spanning en disfunctioneren leidt.								
Positieve faalangst	Positieve faalangst brengt je in uitdagende, gevaarlijke of stressvolle situaties in een optimale spanningstoestand, waardoor je juist beter functioneert dan onder normale omstandigheden. Dit wil niet zeggen dat je geen spanning voelt, maar het maakt je eerder scherp en krachtig dan dat het je belemmert.								

“ Jan blijft onder druk redelijk stabiel.
Weinig faalangst.

“ Jan heeft een normale, gemiddelde
prestatie-motivatie.

9.3 Bouwstenen voor talentanalyse

Valkuilen	✗	Sterktes	✓
-		normale prestatie-motivatie	
-		stress heeft weinig invloed op prestaties	
-		blijft normaal presteren onder stress	

10. Energiegevers en -vreter



10.1 Definitie

Sommige taken, werkstijlen of situaties passen zo goed bij uw persoonlijkheid dat u er blij van wordt en er energie van krijgt. Andere taken doen een appèl op een karaktertrek of kwaliteit die u precies niet bezit en zuigen u leeg. U kunt het misschien wel, mogelijk heeft u er zelfs veel ervaring mee, maar het kost veel of extra energie. Op deze pagina vindt u overzicht met voorbeelden van taken die u waarschijnlijk energie geven (groen) en taken die juist energie vreten (rood). Lees dit aandachtig door en vertaal het zo veel mogelijk naar uw huidige en/of gewenste werksituatie.

10.2 Overzicht energiegevers en -vreter

Domein	Laag	Gemiddeld	Hoog
Gevoeligheid	Instructies geven Besturen Verantwoordelijkheid	Helpen Adviseren Uitleggen	Hooggevoeligen helpen - -
Extraversie	Te veel stilte, rust, tijd Te solistisch werk Veel schriftelijk werk	Af en toe alleen Mensen ontvangen Uitleggen	Snelheid, vaart Teamwork Spanning en actie
Openheid	Schema's afwerken Vaste taken Procedures bewaken	Visie praktisch maken Knelpunten verhelderen Plannen realiseren	Abstract analyseren Nieuwe informatie Iets nieuws opzetten
Altruïsme	Felle discussies Veel debatteren Competitie/rivaliteit	Bemiddelen Begrip kweken Win/win oplossingen	Verhalen Iemand bemoedigen Iets moois weggeven
Sturing	Improviseren Spontane ontdekkingen Plannen bijstellen	Werk optimaliseren Helderheid creëren Overzicht houden	Afspraken nakomen Doelen bepalen/halen Doorgaan!
Waarden	Kritisch denken	Grenzen bewaken	Warmte overbrengen
	Instructies krijgen	Meedenken	Leiding geven
	Zoekend werken	Structuur met ruimte	Strakke regels
Prestatiemotivatie	Opdrachten uitvoeren	Enige zelfstandigheid	Zelfstandig werken
	Weinig werkdruk	Wisselende werkdruk	Flinke werkdruk
	Geen deadlines	Af en toe haast	Spoedklussen, deadlines
Energiegever	Taken of activiteiten die goed aansluiten bij uw persoonlijkheid. Deze gaan u relatief makkelijk af. Ze geven u plezier, voldoening of energie. Dit zijn ook de bezigheden waar u succesvol in bent; ze stimuleren persoonlijke of professionele ontwikkeling.		
Energievreter	Taken of activiteiten die niet aansluiten bij uw werkstijl en uw persoonlijkheid. Ze zuigen u waarschijnlijk snel leeg. Als uw werk uit te veel energievreters bestaat, stagneert uw persoonlijke en/of beroepsmatige ontwikkeling en loopt u een groot risico op burn-out, onzekerheid en spanningsklachten.		

Let op!



In de module 'Persoonlijkheid' redeneren wij alleen nog maar vanuit uw persoonlijkheidsscores. Alles wat u hierboven leest houdt nog geen rekening met uw capaciteiten-profiel, uw interessescores, de indruk van de assessmentpsycholoog en de mening van uw referenten. In de Analyse (bij een Talentassessment Professional) worden alle invalshoeken meegenomen.

11. Beroepenvoorbeelden



11.1 Definitie

In dit laatste hoofdstuk van de module 'Persoonlijkheid' ziet u in welke beroepen de *afzonderlijke* karaktertrekken van uw profiel handig zijn. Zo kunt u de gevoeligheid van een goede sociaal hulpverlener hebben en de extraversie van een succesvol politicus. Dat zegt overigens nog niet dat het beroep van hulpverlener of politicus bij u past. Dat hangt af van het totaal van al uw scores; niet alleen uw persoonlijkheidsscores maar ook uw capaciteiten- en interessescores. Dit hoofdstuk is bedoeld om uw inzicht in uw werkstijl te vergroten, maar dit zijn nog geen beroepskeuze-adviezen.

11.2 Overzicht beroepenvoorbeelden Big Five Profiel

Domein	Laag	Gemiddeld	Hoog
Gevoeligheid	Piloot Leider Vertegenwoordiger Ambulancechauffeur Politieagent Eerste hulp-coördinator	Consultant Bemiddelaar Interviewer Gids Mensgericht manager -	Klantenservice-medew. Sociaal hulpverlener Therapeut Beoordelaars, inspecteurs Artiesten, schrijvers Veiligheidsprofessionals
Extraversie	Onderzoeker Programmeur Accountant Schrijver Laboratorium technicus Data-analist	Leraar Consultant Mediator Jurist Receptionist Verkoper luxe art.	Verkoper direct Leider/manager Entertainer/trainer Politicus Motivational speaker Uitzend-consulent
Openheid	Piloot Technicus Medisch specialist Manager Drukker Kwaliteitscontroleur	Bemiddelaar Interviewer Midden-manager Mede-behandelaar GGZ Psychologisch assistent -	Visionair leider Architect Marketing specialist Ondernemer Psycholoog/arts Designer/componist
Altruïsme	Ondernemer Juridisch adviseur Vastgoedontwikkelaar Politieagent Wetenschapper Directief leider	Bemiddelaar Interviewer Therapeut Politicus Klantenservice-medew. -	Sociaal hulpverlener Sociaal werker Receptionist Teamwerker Service-medewerker Mentor
Sturing	HR-manager Trouble-shooter Verzorgende Beeldend kunstenaar Muzikant -	Bemiddelaar Interviewer - - - -	Leider Supervisor/teamleider Verkoper Kwaliteitscontroleur Ondernemer -
Past bij domeinscore	Mensen met uw score op het genoemde domein zijn succesvol gebleken in deze beroepen. Kijk ze eens rustig door en kruis aan wat u herkent of wat u aanspreekt.		
Past niet bij domeinscore	Mensen met uw score op het betreffende domein voelen zich in dit soort beroepen over het algemeen minder in hun element.		
Passend bij totaalscore	Mensen met uw werkstijl zijn onder andere succesvol gebleken als maatschappelijk werker, HR-adviseur, coach, leraar, en creatief therapeut, maar ook als verkoopmanager, evenementenplanner, en maatschappelijk betrokken ondernemer.		
Minder logisch	Mensen met uw werkstijl-profiel kom je minder tegen als detective, bankier, investeerder, marketeer en sportcoach.		



Module 2

Capaciteiten

Wat zijn uw capaciteiten?

In deze tweede module zoomen wij in op uw capaciteitenprofiel: uw inzichten en vaardigheden. Uw capaciteitenprofiel bestaat uit uw scores op diverse capaciteits-onderdelen. Voorbeelden van capaciteits-onderdelen zijn: ruimtelijk inzicht, taalvaardigheid en rekenvaardigheid. Het zijn kwaliteiten die meestal al vanaf uw basisschool-periode zichtbaar zijn in uw (school)prestaties. We maken in dit onderzoek een onderscheid tussen uw verbale capaciteit: alles wat met woorden te maken heeft, en uw performale capaciteit: alles wat met praktische en technische inzichten te maken heeft.

Wat zegt dit over uw talent?

Uw capaciteiten-profiel zegt alles over uw werkgemak: wat doorziet u sneller dan de mensen om u heen? Dit extra zorgt voor een bovengemiddeld resultaat of zelfs topprestaties. En daarmee ook voor voldoening. Mensen met sterke verbale capaciteiten zijn succesvoller in sociale of communicatieve beroepen zoals psycholoog of journalist, terwijl mensen met sterke performale capaciteiten succesvoller zijn in een praktisch/technisch beroep zoals lasser, technisch tekenaar of kraanmachinist. Maar ook in (financieel) bestuur en systemisch denken. We analyseren vier verbale capaciteitsgebieden en vier performale capaciteitsgebieden. Elk onderdeel voorspelt succes op een specifiek gebied.

Inhoud van deze module

- | | |
|---------------------------|--|
| 1. Capaciteit domeinen | Wat gaat u vooral heel makkelijk af? |
| 2. Capaciteiten overzicht | Overzicht van uw scores |
| 3. Competenties | Welke vaardigheden heeft u mede door uw capaciteit ontwikkeld? |

12. Capaciteiten onderzoek



12.1 Definitie

Om uw werkgemak te bepalen heeft u een aantal capaciteitentests gedaan. De scores laten vooral zien wat u makkelijk afgaat. In dit overzicht ziet u van alle capaciteiten-tests uw score in vergelijking met mensen die een VMBO, MBO, HBO of Universitaire (WO) opleiding hebben genoten. Als u '5' scoort op HBO-niveau en '4' op WO-niveau betekent dit dat u een gemiddeld HBO-niveau heeft, maar met wat extra inzet ook WO-niveau haalt.

12.2 Ruimtelijk inzicht

U heeft een opmerkelijk goed ruimtelijk inzicht!

Normgroepen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
VMBO									✓
MBO									✓
HBO									✓
WO									✓
Uw capaciteit voor mentaal-ruimtelijke transformaties: het in gedachten kunnen voorstellen wat de consequenties zijn wanneer posities of eigenschappen van voorwerpen veranderen. Dit is nodig binnen ruimtelijk-technische beroepen op het terrein van architectuur, technisch ontwerpen, bouwkunde, etc. Daarnaast zijn er aanwijzingen dat mensen met een sterk ruimtelijk inzicht creatiever en innovatiever zijn dan gemiddeld en dat zij goed in scenario's kunnen denken.									

12.3 Technisch inzicht

U heeft een erg goed technisch inzicht!

Normgroepen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
VMBO								✓	
MBO							✓		
HBO							✓		
WO						✓			
Deze test brengt m.n. praktisch-mechanisch inzicht in beeld. Het gaat daarbij om het doorzien van mechanische relaties, het kunnen toepassen van natuurkundige principes. Een hoge score op deze test kan een voorspeller zijn van succes in praktisch-mechanische arbeidssectoren zoals installatietechniek, elektronica, schade-expertise, bouwkunde en scheikunde.									

12.4 Figuren Reeksen

U bent opmerkelijk goed in patroonherkenning!

Normgroepen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
VMBO									✓
MBO								✓	
HBO								✓	
WO							✓		
De test Figuren Reeksen meet het non-verbaal abstractievermogen. Dit is de capaciteit die nodig is om principes en patronen te ontdekken in visueel gepresenteerde informatie. Deze vorm van abstractievermogen wordt veel toegepast om ruimtelijke wiskundige en natuurkundige problemen op te lossen op allerlei werkterreinen. Hierbij valt te denken aan (wetenschappelijk) onderzoek, het testen van producten, het doorzien van gedragspatronen bij mensen, ziekte, etc. Dit inzicht is nodig om adviezen te kunnen formuleren, om strategieën te ontwikkelen en uit te voeren.									

12.5 Rekenvaardigheid

Normgroepen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
VMBO							✓		
MBO					✓				
HBO				✓					
WO		✓							

Rekenvaardigheid toetst het kunnen werken met numerieke/kwantitatieve gegevens. De score op deze test zegt iets over de kans op succes binnen de arbeidssectoren rondom wiskunde, natuurkunde, scheikunde, handel, (klassieke) economie, boekhouding, administratie, automatisering, etc.

12.6 Analogieën

Normgroepen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
VMBO							✓		
MBO						✓			
HBO					✓				
WO				✓					

De test Analogieën meet het verbaal abstractievermogen. Dit is een vorm van algemeen inzicht die u nodig hebt om ingewikkelde problemen op te lossen, om patronen te herkennen uit een aantal aanwijzingen, om verbanden te kunnen zien tussen gebeurtenissen, om ergens 'systeem' in te kunnen ontdekken. Vrijwel alle hogere studies doen een beroep op deze capaciteit. Met name in studies waarin u allerlei theorieën naast elkaar aangeboden krijgt en waarbinnen u zelf de samenhang moet zien te ontdekken zal dit goed van pas komen.

12.7 Woordenlijst

Normgroepen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
VMBO								✓	
MBO							✓		
HBO			✓						
WO		✓							

Woordenlijst meet de woordenschat; hoe goed kent iemand de betekenis van nederlandse woorden. De score op woordenlijst laat zien in hoeverre iemand in staat is om iets door leren te verwerven. Het opleidingsniveau dat iemand heeft gehad is meestal wel van invloed op de uitslag. Mensen met een hogere opleiding hebben meer literatuur, teksten, e.d. moeten leren en hebben dus een grotere algemene woordenschat. Er is daarom ook een verband met algemene ontwikkeling. Een grote woordenschat maakt het delen van denkprocessen en ook het uiten van emoties makkelijker. In sociale beroepen is een grote woordenschat belangrijk. In technische richtingen iets minder.

12.8 Taalgebruik

Normgroepen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
VMBO						✓			
MBO					✓				
HBO			✓						
WO		✓							

De test Taalgebruik meet het gevoel voor taal in het algemeen. Deze capaciteit stelt mensen in staat om teksten te analyseren, om rapporten, scripties, essays te schrijven. Het heeft enerzijds te maken met de vaardigheid om (snel goede) conclusies te kunnen trekken uit geschreven materiaal, en anderzijds ook met schriftelijke uitdrucks-vaardigheid, het vermogen om plannen, ideeën, gebeurtenissen, gedachten op papier uiteen te zetten.

12.9 Woordbeeld

[!] Let op: u heeft mogelijk een lichte vorm van dyslexie.

Normgroepen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
VMBO			✓						
MBO	✓								
HBO	✓								
WO	✓								

Woordbeeld meet kennis van en gevoel voor spelling. In vergelijking met de test Taalgebruik ligt de nadruk hier meer op het toepassen van systematisch aangeleerde kennis (grammatica) zoals deze aangeleerd is tijdens de basisschool en de eerste jaren van voortgezet onderwijs. Strikt genomen zegt de test iets over het kunnen produceren van grammaticaal correcte teksten, en over het herkennen van fouten daarin. Breder gekeken zegt de test ook iets over het vermogen om zaken te ordenen, principes toe te passen, systematisch te kunnen denken. Deze vaardigheden kunnen bijvoorbeeld tot zijn recht komen in management van nieuwe of groeiende organisaties, in het begeleiden of ontwikkelen van projecten en reorganisaties. Maar ook bij het ontwikkelen en schrijven van algoritmen.

Code: 119107111

Belangrijke opmerkingen

Opvallend is het 'dipje' in uw score-profiel op 'Woordbeeld'. Dit kan er op wijzen dat het eigen maken en toepassen van een bepaalde systematiek niet uw sterkste kant is.

U heeft een opmerkelijk hoge score op 'Ruimtelijk inzicht'. Dit blijkt een betrouwbare voorspeller te zijn voor creativiteit, innovatie en succes op allerlei gebieden. Het stelt u in staat overzicht te blijven houden over complexe structuren, processen en toekomstscenario's terwijl u daar denkbeeldig wijzigingen in aanbrengt. Anders gezegd: u raakt de weg niet kwijt in complexe plannen, denkbeelden en scenario's. De meeste mensen om u heen zullen daar sneller in 'verdwalen'.

U heeft de opvallend sterke combinatie van [1] terugkijkend patronen herkennen in data en prestaties ('Figurenreeksen'), [2] vooruitkijkend 'scenario's voorzien en overzien' en deze denkbeeldig kunnen aanpassen ('Ruimtelijk Inzicht') en tenslotte [3] in het hier-en-nu inzichten vertalen in 'effectieve concrete acties' ('Technisch inzicht') om slagvaardig zaken aan het rollen te brengen. Dit maakt u vooral tactisch-operationeel erg sterk.

U heeft een hoge score op 'Figurenreeksen'. Dit is een aanwijzing dat u goed patronen kunt zien in feiten, gegevens of verhalen. Of in gedrag van mensen. Dit is o.a. handig bij financiële, logistieke en controlerende functies. Patronen zien is handig bij evaluatie en controle (terugkijkend analyseren), maar ook bij visueel (grafisch) werk.



Jan is van nature meer op de oplossing dan op het verhaal gericht.



Iemand die heel goed in scenario's kan denken!

13. Capaciteiten overzicht



13.1 Definitie

Capaciteiten-onderzoek wordt vaak overgeslagen vanwege de testbevoegdheid, de kosten en de voorwaarde dat het onder toezicht afgenomen moet worden. Capaciteiten-onderzoek biedt echter onmisbare informatie over uw talent. Hier vindt u een overzicht van uw capaciteiten-scores. In het kader van dit Talentassessment zijn wij vooral geïnteresseerd in de gebieden waar u hoger op scoort. Dat zijn de tests die u makkelijk afgingen en dat zegt veel over uw talent. U ziet links uw scores en rechts uw maximaal haalbare werk- en denkniveau.

13.2 Performale capaciteiten

Subtests				Technische oriëntatie
Ruimtelijk inzicht (9)	VMBO	MBO	HBO	WO + +
Technisch inzicht (6)	VMBO	MBO	HBO	WO +
Figuren Reeksen (7)	VMBO	MBO	HBO	WO +
Rekenvaardigheid (2)	VMBO	MBO	HBO	WO

Uw performale aanleg betreft praktisch toepasbare kennis. Hoe los je een praktisch probleem op, aan welke 'knoppen' moet je draaien? Motorische vaardigheden spelen hierbij een rol, maar evengoed inzichten, zoals bijvoorbeeld ruimtelijk inzicht. Dit onderdeel is meer praktisch handelend dan kennis-gerelateerd: figuren leggen, onvolledige tekeningen, blokpatronen, plaatjes in een logische volgorde leggen, etc.

13.3 Verbale capaciteiten

Subtests				[!] Let op: u heeft mogelijk (enige) dyslexie.
Analogieën (4)	VMBO	MBO	HBO	WO -
Woordenlijst (2)	VMBO	MBO	HBO	WO
Taalgebruik (2)	VMBO	MBO	HBO	WO
Woordbeeld (1)	VMBO	MBO	HBO	WO

Uw verbale aanleg-score is gebaseerd op een meting van alles wat te maken heeft met woordenschat, taalgevoel, redeneringsvermogen, enz. Verbale hoogscoorders zijn meer gericht op 'verhalen' en 'verhaallijnen' dan performale hoogscoorders. Sommige beroepen doen vooral een appèl op verbale kwaliteiten. Denk bijvoorbeeld aan een psycholoog, een verkoper of schrijver.

13.4 Totaaloverzicht capaciteiten

N.B.: disharmonisch intelligentie-profiel (P-V kloof 3,3).

Onderdeel	[!] Let op: Woordbeeld is niet meegeteld vanwege de afwijkende score.			
Totaal performaal (6)	VMBO	MBO	HBO	WO +
Totaal verbaal (2,6)	VMBO	MBO	HBO	WO
Totaal (4,3)	VMBO	MBO	HBO	WO -

De berekening van eindscores is gebaseerd op afzonderlijke scores. Sommige tests (zoals Analogieën en Figuren Reeksen) zeggen meer over uw algemene capaciteiten, andere zijn specifiek.

13.5 Bouwstenen voor talentanalyse

Tip: klik op de titel bovenaan voor meer uitleg!

Laagste scores of valkuilen	X	Talentmarkers	✓
moeite met systematisch taalgebruik		scenario's en mogelijkheden voorzien	
lagere woordenschat/algemene kennis		patronen zien, terugkijken, controleren	
-		hands-on en oplossingsgericht regelen	
-		conceptueel denken, verbanden zien	
-			

14. Competentie-aanleg



14.1 Definitie

Hier ziet u een overzicht van de ontwikkelbaarheid (aanleg) van een aantal competenties, afgeleid uit de combinatie van capaciteiten en uw persoonlijkheid. Hoe hoger de score, hoe makkelijker u deze competentie kunt ontwikkelen. Een lage score betekent niet dat u deze competentie niet heeft, maar dat het ontwikkelen meer tijd en energie zal kosten. Competenties die u noodgedwongen 'moest' ontwikkelen zonder dat u er 'aanleg' voor had kunnen tot een schijntalent leiden. Hoge prestatiemotivatie kan dit versterken. Zie hoofdstuk 24.

14.2 Bestuurlijk-organisatorische competenties (ipsatieve scores)

▲ 6

Bestuur & organisatie	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Leidinggeven					✓				
Visie						✓			
Plannen en organiseren						✓			
Resultaatgerichtheid						✓			
Ondernemen							✓		

14.3 Sociaal-communicatieve competenties (ipsatieve scores)

■ 5

Sociaal & communicatie	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Samenwerken						✓			
Betrokkenheid					✓				
Overtuigingskracht					✓				
Organisatiebewustzijn						✓			
Netwerken					✓				
Klantgerichtheid						✓			
Communicatie					✓				

14.4 Intellectuele competenties (ipsatieve scores)

■ 5

Intellectueel	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Analytisch vermogen						✓			
Oordeelsvorming					✓				
Omgevingsbewustzijn			✓						
Creativiteit							✓		
Vakmanschap						✓			

14.5 Emotionele competenties (ipsatieve scores)

■ 6

Emotioneel	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Inlevingsvermogen					✓				
Integriteit					✓				
Zelfvertrouwen						✓			
Moed						✓			
Stressbestendigheid							✓		

14.6 Taakgerichte competenties (ipsatieve scores)

6

Taakgericht	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Initiatief						✓			
Inzet						✓			
Kwaliteitsbewustzijn						✓			
Besluitvaardigheid						✓			
Flexibiliteit					✓				

14.7 Competentie-ontwikkeling (ipsatieve scores)

6

Ontwikkeling	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Coachen						✓			
Leervermogen					✓				

Belangrijke notities

Bovenstaande scores zijn ipsatief; d.w.z. ze zijn gerelateerd aan uw overige scores in dit rapport en niet direct vergeleken met de scores van andere personen door middel van normscores. Het zijn wel 'gemiddelden van gemiddelden van normscores' die licht geëxtrapoleerd zijn voor een duidelijke rangschikking. Let op: het gaat om de aanleg en ontwikkelbaarheid van competenties en niet om uw huidige vaardigheid.

In de tabel onderaan deze pagina (tabel 14.8) ziet u een vergelijkbaar overzicht; hierin zijn uw uitslagen op een alternatieve manier berekend en verwoord. Dit kan tot een iets andere volgorde of indeling leiden. Uw grootste potentie zit in de ontwikkeling van 'bestuurlijk-organisatorische competenties'. Sterk: 'Leiderschap'. Relatief iets minder sterk: 'Stuurmanskunst'.

Een diepgaande analyse van bovenstaande competenties doet vermoeden dat u de meeste interne 'dynamiek' zult ervaren bij communicatie, inlevingsvermogen en empathische betrokkenheid. Bij deze drie lijkt de tegenstrijdigheid tussen uw persoonlijkheid (werkstijl) en uw capaciteiten (werkgemak) namelijk het grootst. Dit kan zowel voor 'verwarring' als ook juist voor 'kracht' zorgen.

Wat betreft inlevingsvermogen (empathie): wij maken een onderscheid tussen 'emotionele empathie' ('ik voel wat jij voelt'; dit is vooral gebaseerd op persoonlijkheid), 'cognitieve empathie' ('ik begrijp wat dit met je doet; ik kan me voorstellen dat je ...'; dit is vooral gebaseerd op abstractievermogen en taalkundig gevoel) en tenslotte 'actieve of activerende empathie' ('ik ga je helpen'; dit is vooral gebaseerd op gedrag en motivatie). U scoort het hoogst op 'emotionele empathie' en iets lager op 'cognitieve empathie'. Het is een significant verschil. Inlevingsvermogen moet goed onderscheiden worden van uw hogere scores op inschikkelijkheid en bescheidenheid.

14.8 Ontwikkelbaarheid van competenties

Heel erg makkelijk	Makkelijk	Minder makkelijk
Stressbestendigheid Creatieve oplossingen Analytisch vermogen Ondernemen	Coachen Kwaliteitsbewustzijn Plannen en organiseren Oordeelsvorming	Omgevings-sensitiviteit Netwerken en acquisitie Conformereren aan regels

Module 3

Interesse

Wat is interesse?

In deze derde module zoomen wij in op uw interesseprofiel: wat vindt u leuk, interessant? Wat prikkelt uw nieuwsgierigheid? Waar wilt u meer van weten? Waar wordt u blij van? Wat prikkelt uw fantasie? Omdat interesse-onderzoek het minst betrouwbare onderzoek is binnen de psychodiagnostiek, heeft u (tot vervelens toe) een aantal interestetests ingevuld. Op basis van deze uitslagen en evt. het interview dat u heeft gehad (Talentassessment Professional en Executive) hebben wij een interesseprofiel voor u opgesteld. Het laat ook duidelijk zien waar u niet in geïnteresseerd bent en wat tot somberheid of zware werkdagen zou kunnen leiden.

Wat zegt dit over uw talent?

De sterke punten van uw interesseprofiel zeggen veel over uw werkplezier, een zeer belangrijk onderdeel van uw talent. Een beroep dat aansluit bij uw interesses zorgt ervoor dat u kunt genieten van elke dag dat u werkt. Het maakt u nieuwsgierig naar wat u morgen weer mee gaat maken op uw werk. Dat werkt stimulerend, zowel voor uzelf, voor collega's als eventueel ook voor uw naaste familieleden die u 's avonds weer thuis zien komen en 's morgens weer zien vertrekken. Waar uw persoonlijkheidsprofiel iets over uw werkstijl zegt, uw intelligentieprofiel over uw werkgemak, zegt uw interesseprofiel iets over uw werkplezier. Waar 'lichten' uw hersencellen van op?

Inhoud van deze module

- | | |
|-----------------------|---|
| 1. Interesse | Overzicht van uw interessescores |
| 2. Interesse matching | Hoe verhouden uw scores zich tot uw persoonlijkheid en intelligentie? |

15. Interesse scores



15.1 Definitie

Hieronder vindt u een overzicht van uw scores op het beroepen-interesse onderzoek. Hoge domeinscores (hoger dan 6) wijzen op een opvallende interesse. Als uw dagelijkse werk overeen komt met de lage scores (lager dan 4) wijst dat op een verhoogd risico op burn-out of bore-out. In hoofdstuk 16 vindt u een omschrijving van elk interessegebied met een beoordeling van de match met persoonlijkheid en intelligentie. De facetscores (percentages van maximaal haalbare scores) zijn mede gebaseerd op de andere interestests en vragenlijsten die u heeft ingevuld.

15.2 Domeinscores (vergeleken met anderen)

Interesse-domeinen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
P Praktisch								✓	
A Analytisch					✓				
K Kunstzinnig		✓							
S Sociaal				✓					
O Ondernemend							✓		
C Conventioneel								✓	

15.3 Facetscores (percentage van maximum)

Interesse-facetten	U heeft een redelijk gericht interesseprofiel	
P Handenarbeid	85,7	
P Buiten/outdoor	45,7	
P Techniek	72,5	
A Natuurwetenschappen	64,0	
A Theorie	60,0	
K Creativiteit	46,7	
K Kunst	30,0	
S Zorg	40,0	
S Onderwijs/educatie	66,7	
O Leiderschap	71,4	
O Organiseren	72,0	
O Scoren/competitie	70,0	
O Positie/invloed	70,0	
C Structuur	75,6	
C Zakelijkheid	80,0	

Je favoriete woorden: plannings-afdeling, eigen zaak, organisaties verbeteren, klussen, handigheid, organiseren, regelen, bank, raad van bestuur. Niet favoriet: bloembinden, buiten werken, dans uitvoeren, kerk, accuratesse.

15.4 Bouwstenen voor talentanalyse

[Zie hfst. 27 voor meer informatie]

Lage interesse clusters	×	Hoge interesse clusters	✓
Creativiteit, historie, cultureel		Organiseren, structuur, ondernemen	
Exacte wetenschap, mensenkennis, religie		Praktisch, kantoor, gereedschap	
Metingen, beeldende kunst, zorg		Business-to-business, financiële diensten, natuurwetenschap	

16. Interesse matching



16.1 Definitie

Hoe verhouden uw interesses zich tot uw persoonlijkheid en uw capaciteit? Waar lijken deze drie goed bij elkaar te passen? Wanneer u een lage interessescore heeft en een slechte match met uw persoonlijkheid, betekent dit dat het gebied niet bij uw persoonlijkheid lijkt te passen. Uw lage interessescore sluit daar dan dus goed bij aan. De beste match zou zijn: Interessescore 9, Match met karakter: Goed, Match met Capaciteit: Goed. Percentage toont beste match op lange termijn. Medaille toont de meest logische match op korte termijn.

16.2 Handenarbeid

69%

Handenarbeid	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Interessescore							✓		
Match met persoonlijkheid	Slecht			Redelijk			Goed		
Match met capaciteit	Slecht			Redelijk			Goed		

Graag hands-on bezig zijn en spierkracht gebruiken. Mensen die hier hoog op scoren zijn meestal sterk, handig en fysiek behendig. Het zijn de mensen met 'gouden handen' of 'twee rechterhanden' die ook niet bang zijn hun handen te laten 'wapperen' of 'vuil te maken'.

16.3 Buiten/outdoor

66%

Buitenwerk	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Interessescore					✓				
Match met persoonlijkheid	Slecht			Redelijk			Goed		
Match met capaciteit	Slecht			Redelijk			Goed		

Interesse in planten, groen, dieren en outdoor-activiteiten. Denk aan bosbouw, landbouw, boerderijen en veehouderijen maar ook aan dierenwinkels, dierentuinen, blindengeleidehonden, dierenopvang. Maar ook outdoor-beroepen als boswachter of schipper passen hier bij. Graag onderweg.

16.4 Techniek

[Match!] 86%

Techniek	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Interessescore						✓			
Match met persoonlijkheid	Slecht			Redelijk			Goed		
Match met capaciteit	Slecht			Redelijk			Goed		

Deze score staat voor interesse in meer robuuste techniek, zowel construeren als onderhouden. Denk hierbij aan grote, zware en indrukwekkende machines zoals die bijvoorbeeld gebruikt worden in de woningbouw, scheepsbouw, bruggen, sluizen.

16.5 Natuurwetenschappen

72%

Natuurwetenschappen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Interessescore						✓			
Match met persoonlijkheid	Slecht			Redelijk			Goed		
Match met capaciteit	Slecht			Redelijk			Goed		
Interesse in meer verfijnde techniek; denk hierbij aan high-tech, elektronica, ICT, laboratoriumtechniek, etc. Hoogschoolers zijn meestal ook goed in scheikunde en natuurkunde. Denk aan beroepen als meteoroloog, laborant, docent, kwaliteitscontroleur.									

16.6 Theorie

62%

Theorie	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Interessescore					✓				
Match met persoonlijkheid	Slecht			Redelijk			Goed		
Match met capaciteit	Slecht			Redelijk			Goed		
Interesse in filosofische, intellectuele en analytische activiteiten. Abstract redeneren, wetenschap, theorieën bestuderen toepassen of verbeteren, puzzelen. Waar het interessedomein natuurwetenschappen aan techniek is gelinkt, is theorie dat niet. Het is abstracter.									

16.7 Creativiteit

66%

Creativiteit	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Interessescore					✓				
Match met persoonlijkheid	Slecht			Redelijk			Goed		
Match met capaciteit	Slecht			Redelijk			Goed		
Het leuk vinden om origineel, creatief en fantasievol bezig te zijn. Dingen mooier of leuker maken. Dit kan zowel professioneel zijn (inrichting, teksten schrijven, webdesign, mode) als ook in vrije tijd (kamers gezellig inrichten, sfeer maken, cadeaus leuk inpakken).									

16.8 Kunst

55%

Kunst	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Interessescore				✓					
Match met persoonlijkheid	Slecht			Redelijk			Goed		
Match met capaciteit	Slecht			Redelijk			Goed		
Bij dit domein draait het om artistieke kunst. Denk hierbij aan dans, opera, toneel, literatuur, schilderen, filmkunst, fotografie, beeldhouwen). Een hoge interessescore voorspelt niet altijd professioneel succes; het kan ook wijzen op veel plezier en voldoening als amateur-kunstenaar.									

16.9 Zorg

57%

Zorg	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Interessescore				✓					
Match met persoonlijkheid	Slecht			Redelijk			Goed		
Match met capaciteit	Slecht			Redelijk			Goed		
Hoogscorders willen graag iets voor een ander doen; ze halen voldoening uit het helpen van iemand, ook al levert het geen geld op. Denk vooral aan hulp aan hulpbehoevenden, kwetsbare mensen, gehandicapten, ouderen of kinderen.									

16.10 Onderwijs

64%

Onderwijs	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Interessescore						✓			
Match met persoonlijkheid*	Slecht			Redelijk			Goed		
Match met capaciteit	Slecht			Redelijk			Goed		
Hoogscorders vinden het leuk om anderen te onderwijzen en zaken uit te leggen. Zij halen er voldoening uit als ze iets hebben kunnen overbrengen en iemand daar mee konden helpen. Denk hierbij aan training, coaching, begeleiding, inwerken, les geven, tutorials maken.									

16.11 Leiderschap

[Match!] 69%

Leiderschap	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Interessescore						✓			
Match met persoonlijkheid	Slecht			Redelijk				Goed	
Match met capaciteit	Slecht			Redelijk				Goed	
Mensen die hier hoog op scoren moeten in hun CV kunnen terugzien dat ze succesvol zijn geweest als leidinggevende. Het zijn doelgerichte personen, met charisma en overwicht. Ze zijn bereid verantwoordelijkheid te dragen voor anderen.									

16.12 Organiseren

60%

Organiseren	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Interessescore						✓			
Match met persoonlijkheid	Slecht			Redelijk			Goed		
Match met capaciteit	Slecht			Redelijk			Goed		
Als u hier hoog op scoort bent u waarschijnlijk een bezige bij. U vindt het leuk om zaken te regelen, voor te bereiden, druk te zijn en soms zelfs werk naar u toe te trekken. U voelt zich er voor verantwoordelijk dat zaken aangepakt worden. Hoogscorders zijn taakgericht.									

* De match tussen persoonlijkheid en onderwijs is gebaseerd op groepsgewijs onderwijs. Extraversie en Sociabiliteit (hfst. 2) spelen hier onder andere een rol in.

16.13 Scoren/competitie

70%

Ondernemen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Interessescore						✓			
Match met persoonlijkheid	Slecht			Redelijk			Goed		
Match met capaciteit	Slecht			Redelijk			Goed		
Laat zien of u een echt commerciële inslag heeft: competitief, ongeduldig, niet bang om een risico te nemen. Voor deze mensen is het resultaat heilig. De weg daarnaartoe maakt minder uit (pragmatisch of zelfs opportunistisch).									

16.14 Strategie/invloed

64%

Status en macht	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Interessescore						✓			
Match met persoonlijkheid	Slecht			Redelijk			Goed		
Match met capaciteit	Slecht			Redelijk			Goed		
Hoogscorders houden van het politieke spel van beïnvloeding, onderhandeling en anticiperen op de stappen van een andere partij. Beleven werk vaak als een schaakspel. Hoogscorders zijn ook organisatiesensitief en soms ook wel statusgevoelig.									

16.15 Structuur

64%

2019-Structuur									
Structuur	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Interessescore						✓			
Match met persoonlijkheid	Slecht			Redelijk			Goed		
Match met capaciteit	Slecht			Redelijk			Goed		
Deze mensen houden van orde en netheid. Hebben een voorkeur voor geoliede werkprocessen, regelmaat en voorspelbaarheid. Hoogscorders werken vasthoudend, routinematig en leveren kwaliteit. Hun degelijkheid maakt hen soms minder flexibel.									

16.16 Zakelijkheid

59%

Zakelijkheid	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Interessescore							✓		
Match met persoonlijkheid	Slecht			Redelijk			Goed		
Match met capaciteit	Slecht			Redelijk			Goed		
Zuinig en verstandig met geld. Kostenbewust, degelijk en principieel. Een hoge score wijst op belangstelling voor administratie (registreren, bewaren, controleren, ordenen, boekhouden). Zorgen dat een bedrijf of organisatie goed kan functioneren. Denk aan financiële administratie, voorraadbeheer, secretaressewerk of belastingadvies.									

Uw beste matches zijn 'Complexe techniek', 'Technische wetenschap' en 'Verkopen'. U bent het meest in uw element in een beroep waar deze drie dingen gecombineerd of afgewisseld kunnen worden. U bent te typeren als een 'technaut', '(natuur)wetenschappelijk onderzoeker' en 'verkoper'. Woorden die bij uw talent horen: 'techniek, constructies, natuurkunde, wetenschap en verkopen, commercie'. Mensen met deze matching-combinatie zijn bijvoorbeeld succesvol gebleken als technisch consultant, technisch verkoopingenieur, systeemarchitect, productmanager in technologie, technisch projectmanager, technisch accountmanager, sales engineer en technisch directeur. Kijk voor de zekerheid ook eens naar: informatiespecialist, supply chain manager, transportplanner. Maar er zijn nog veel meer beroepen die u hiermee kunt invullen. Misschien ook uw huidige functie.

U kunt zich volgens deze analyse beter niet richten op zaken rondom kunst, mensen verzorgen en administratie. Zorg dat u niet te veel in de rol van kunstenaar,zorger of financiële man terecht komt.

Module 4

Referenten

Wat is 360-graden feedback?

Voor dit talentassessment hebben wij namens u een aantal referenten benaderd. Referenten zijn mensen die u goed kennen, oftewel uit uw privéleven, of via uw werk. Zij hebben een online vragenlijst over u ingevuld waarin met name gevraagd is naar uw kwaliteiten, uw competenties, uw sterke punten en uw talenten. We hebben hen gevraagd waar ze u in uw element zien, waar volgens hen uw roeping ligt, met welk dier of persoon ze u zouden vergelijken, en nog veel meer. Mensen die u al sinds uw kindertijd kennen hebben nog wat extra vragen gekregen. In deze module vindt u een overzicht van hun antwoorden en hun visie op uw talent.

Wat zegt dit over uw talent?

Referenten leveren een belangrijk aandeel in het bevestigen van uw talent en in het valideren van de testuitslagen. Alle persoonlijkheidsonderzoeken zijn gebaseerd op antwoorden die u zelf heeft gegeven. Ze zijn gedeeltelijk afhankelijk van uw zelfinzicht. Hier kan een blinde vlek in zitten die invloed heeft op de testuitslagen. Door middel van 360-graden feedback corrigeren wij dit zo nodig. Verder ziet u zelf waarschijnlijk uw talent niet zo scherp omdat het iets is dat u makkelijk afaaat; wat stelt het voor? Uw referenten zien uw talent meestal scherper dan dat u dat zelf ziet. Daarom hebben wij de woorden van uw referenten een belangrijke plaats gegeven in dit rapport.

Inhoud van deze module

1. Referenten talentdefinities Hoe zien uw referenten uw talent?
2. Referenten aanbevelingen Hoe bevelen uw referenten u aan bij anderen?
3. Referenten feedback Wat zijn de conclusies van het referentenonderzoek?
4. Referenten metaforen Overzicht van metaforen die uw referenten hebben geschreven

17. Referenten talentdefinities



17.1 Definitie

Naast alle persoonlijkheids-, intelligentie- en interesstests zijn ook de meningen van uw referenten een heel belangrijke en interessante bron van informatie over uw talent. Zij kennen u goed, sommigen al vele jaren, en zien ongetwijfeld dingen die u zelf niet (meer) zo scherp ziet. Hieronder vindt u een overzicht van wat uw referenten over uw talent hebben gezegd. Bestudeer de resultaten zorgvuldig en noteer voor uzelf wat u hier uit kunt concluderen over uzelf en uw kwaliteiten.

17.2 Talentdefinities

Referenties in willekeurige volgorde	
Referent 1	Zijn talent is dat hij een open mind heeft, gecombineerd met een warme, gezellige, joviale stijl. Hij vindt niet zomaar iets gek. Jan is iemand die openstaat voor nieuwe ideeën en ervaringen en deze met een warme en extraverte houding benadert. Dat maakt hem heel prettig en effectief in samenwerking.
Referent 2	Jan heeft een uitzonderlijk vermogen om mee te gaan met de stroom en past zich snel aan bij veranderende omstandigheden zonder zijn eigen overtuigingen los te laten, een waardevolle troef in dynamische omgevingen. Beheerst in zijn werk, avontuurlijk daarbuiten :-).
Referent 3	Jan is een originele denker met een innovatieve stijl van denken. Dit gecombineerd met zijn praktische interesse maakt hem een geweldige aanvulling op ons team dat een fris perspectief wel kon gebruiken. Een frisse wind die Jan.
Referent 4	Superhandig en een vooruitziende blik. Dat maakt hem tot een natuurlijke probleemoplosser in ons team. Hij is altijd in staat gebleken om complexe vraagstukken goed te analyseren en oplossingen aan te dragen.
Referent 5	Jan is een rustig, stabiel persoon. Zijn talent is zijn reactievermogen en zijn vermogen om rustig te blijven in moeilijke situaties. Dit maakt hem een betrouwbare leider en collega in hectiek en stress.
Referent 6	Ik ken Jan als een extraverte en avontuurlijke persoonlijkheid die energie haalt uit nieuwe ervaringen en mensen ontmoeten. Een leuke gast met wie je graag een praatje maakt. Een echte goede netwerker.
Referent 7	Jan heeft een sterke drive, de ambitie om de top de bereiken, gekoppeld aan een sterke mate van zelfdiscipline, wat hem tot een efficiënte collega maakt met wie ik zelf heel prettig samenwerk.
Referent 8	Jan beschikt over een grote mate van fantasie en heeft soms ook een artistieke inslag. Daardoor weet hij altijd echt slimme, creatieve en aantrekkelijke oplossingen te bedenken.
Referent 9	Jan's sterke medeleven en zorgzaamheid maken hem een echte teamplayer en een prettige collega, hij is altijd bereid om te helpen en te ondersteunen wanneer dat nodig is.
Referent 10	Met zijn sterke organisatorische en leiderschapsvaardigheden, gecombineerd met zijn sociale kant, is Jan iemand die ons team altijd weer een stap verder wist te brengen.

17.3 Samenvatting

Sterke punten	
Referenties	Uw referenten zien u als iemand die een originele en innovatieve denker is met een praktische interesse. U bent in staat om snel aan te passen aan veranderende omstandigheden zonder uw eigen overtuigingen los te laten. U bent een extraverte netwerker die openstaat voor nieuwe ideeën en ervaringen, effectief communiceert en samenwerkt. Daarnaast beschouwen zij uw reactievermogen en rustige houding in stressvolle situaties als uw talent, waardoor u een betrouwbare leider en partner bent.

18. Referenten aanbevelingen



18.1 Definitie

Al eeuwenlang bevelen mensen elkaar bij anderen aan via brieven of teksten. Een betrouwbare aanbeveling is meer waard dan het verhaal van iemand zelf. Het bevestigt degene die wordt aanbevolen en het wekt vertrouwen bij de lezers van de aanbeveling. Wij hebben uw referenten gevraagd een aanbeveling voor u te schrijven. Hieronder vindt u een overzicht daarvan. Lees deze rustig door, laat het op u inwerken en kies de aanbevelingen die u het meest aanspreken. U kunt deze personen ook vragen of ze hun aanbevelingen op uw LinkedIn-profiel willen plaatsen.

18.2 Aanbevelingen

Aanbevelingen in willekeurige volgorde	
Referent 1	In de tijd dat ik met Jan heb samengewerkt, was ik altijd onder de indruk van zijn vermogen om te gaan met veranderingen. Hij is flexibel en past zich gemakkelijk aan nieuwe omstandigheden aan, een onmisbare kwaliteit in de huidige snel veranderende bedrijfswereld. - Projectpartner.
Referent 2	De combinatie van Jan's onafhankelijke geest en zijn drang naar innovatie was een grote bijdrage aan ons team. Hij was niet bang om nieuwe ideeën naar voren te brengen en hielp ons om vooruit te blijven denken. - Innovatiemanager.
Referent 3	Jan's onverstoorbaarheid onder druk maakte hem een rots in onze organisatie. Ik heb altijd op hem vertrouwd om rustig te blijven en zich te concentreren op de taak, zelfs in de meest uitdagende situaties. - Directe Manager.
Referent 4	Jan heeft een sterke ambitie en duidelijke doelgerichtheid die hem tot een voortrekker in ons team maakte. Zijn streven naar succes was aanstekelijk en inspireerde ons allemaal om beter te presteren. - Voormalige Collega.
Referent 5	Jan's leiderschapsvaardigheden en organisatorisch talent maakten hem tot een natuurlijke leider in ons team. Zijn vermogen om mensen te sturen en motiveren was ongeëvenaard. - Voormalige Ondergeschikte.
Referent 6	Jan's extraverte aard en natuurlijke netwerkvaardigheden hielpen ons om sterke relaties op te bouwen met klanten en partners. Hij is een fantastische ambassadeur voor elk bedrijf. - Sales Manager.
Referent 7	Jan's vooruitziende blik en zijn technische handigheid stelden hem in staat complexe problemen snel op te lossen. Zijn vaardigheden waren van onschatbare waarde voor ons team. - Teamleider.
Referent 8	Ik bewonderde altijd de creativiteit en fantasie van Jan. Hij komt altijd met frisse, vernieuwende ideeën die onze projecten naar een hoger niveau tillen. - Creatieve Directeur.
Referent 9	Jan is een ongelooflijk betrouwbare en verantwoordelijke collega. Zijn ordelijkheid en doelmatigheid zorgden ervoor dat projecten altijd op schema liepen. - Projectmanager.
Referent 10	Jan's zorgzaamheid en medeleven maakten hem een gewaardeerd lid van ons team. Hij was altijd bereid om anderen te helpen en zorgde voor een positieve werksfeer. - Teamlid.

18.3 Samenvatting

Sterke punten	
Referenties	Wij bevelen Jan van harte aan omdat hij een flexibele en innovatieve teamspeler is die zich gemakkelijk aanpast aan veranderingen en nieuwe uitdagingen. Zijn onafhankelijke geest, leiderschapsvaardigheden en technisch inzicht maken hem tot een waardevolle aanwinst voor elk bedrijf. Daarnaast is hij betrouwbaar, doelgericht en zorgt hij voor een positieve werksfeer. Met zijn extraverte aard en natuurlijke netwerkvaardigheden kan hij ook helpen om sterke relaties op te bouwen met klanten en partners.

19. Referenten feedback



19.1 Definitie

De gegevens van uw referenten zijn zorgvuldig verwerkt in alle analyses, profielen, talentbeschrijvingen en conclusies in dit rapport. Hieronder vindt u de belangrijkste conclusies op een rij gezet. Er is van uw referenten nog veel meer data beschikbaar, vooral van degenen die u al vanaf uw kindertijd kennen (hoe ze u als kind zagen, waar u mee speelde, etc.). Het is onmogelijk dat allemaal in een rapport te presenteren. Bovendien zou het te uitgebreid worden zodat u door de bomen het bos niet meer ziet. Het is wel zorgvuldig verwerkt in de diepte-analyses waarop dit rapport gebaseerd is.

19.2 Feedback referenten

Feedback-onderdeel	Feedback-uitslagen	Aantal malen gekozen (maximaal 10):
Top 5 kwaliteiten	1. innovatief 2. realistisch 3. behulpzaam 4. efficiënt 5. betrouwbaar	8 8 8 8 6
Top 5 element	1. in een zelfstandige functie 2. in een klein team 3. tussen machines 4. in zijn eigen huis 5. in de fabriek	8 8 6 6 4
Top 3 kernwoorden	1. omgaan met volwassenen 2. iets verkopen 3. brede interesse in mensen	<i>Deze woorden zijn niet letterlijk genoemd, maar geven volgens onze analyses wel goed weer wat volgens je referenten typerend voor jou is.</i>
Top 2 positie	1. als projectleider 2. op de werkvloer	6 4
Samenvatting	Je referenten zien je als een innovatief, realistisch persoon die vooral in een zelfstandige functie, en in een klein team tot zijn recht komt. Volgens hen ben je geroepen om succesvol te zijn op het gebied van techniek/industrie en/of gezin/familie. Zij vinden dat je echt iets hebt met 'ondernemen' en 'techniek', en dat begrippen als 'omgaan met volwassenen' en 'iets verkopen' bij jou horen. Zij zien je vooral floreren als projectleider of op de werkvloer.	
Waarschuwing	Op de vraag waar jij je beter niet mee bezig kunt houden schrijven je referenten de volgende dingen: copywriting of redactie; crisismanagement of trauma-gerichte gezondheidszorg; strikt hiërarchische of formele organisaties; financieel management of accounting; werkomgevingen met weinig variatie of verandering; pr of publieke crisismanagementrollen; counseling of maatschappelijk werk; rollen met een hoge mate van isolatie en onafhankelijk werk.	
Betrouwbaarheid	Zeer goed! Deze uitslagen zijn gebaseerd op de informatie van 10 referenten. Op het moment dat dit rapport werd opgesteld hadden alle 10 referenten gereageerd. Je hebt niemand benaderd die jou al sinds je kindertijd kent.	



20. Referenten metaforen



20.1 Definitie

U vindt in dit rapport een heleboel kwalitatieve data (scores, cijfers, rangorden). Natuurlijk is talent niet helemaal te 'vangen' in getallen. Bovendien raken scores vooral uw hoofd en minder uw hart. Daarom hebben wij uw referenten gevraagd u te vergelijken met een dier, een bekend persoon, een muziekinstrument en een willekeurig voorwerp. Dit waren open vragen met lege tekstvakken, dus zij hebben zelf alles verzonnen wat u hieronder leest. Lees het aandachtig door; sommigen hebben u prachtig getypeerd door een treffende metafoor. Het zegt veel over hoe men u ervaart.

20.2 Metafoor dier

Metafoor dier (willekeurige volgorde)	
Referent 1	Arend: ik zou Jan vergelijken met een arend. Arenden hebben een uitstekend zicht, ze zijn gefocust en ambitieus, kenmerken die Jan ook bezit. Net als de arend, ziet Jan het grotere geheel en is hij niet bang om hoog te vliegen. - . Voormalige Manager.
Referent 2	Vos: Jan zou ik vergelijken met een vos. Vossen zijn slim, vindingrijk en aanpasbaar, en ze zijn bekend om hun technische vaardigheden. Jan heeft ook deze vaardigheden, en hij is altijd in staat om de slimste oplossingen te vinden. - Projectmanager.
Referent 3	Labrador: ik zou Jan met een labrador retriever vergelijken. Hij is buitengewoon loyaal en betrouwbaar, en zijn hartelijkheid en sociabiliteit maken hem gemakkelijk om mee om te gaan, net als deze populaire hondenras. - Teamgenoot.
Referent 4	Dolfijn: Jan is net als een dolfijn. Dolfijnen staan bekend om hun intelligentie en sociale vaardigheden. Ze zijn speels, nieuwsgierig en hebben een sterk vermogen om complexe problemen op te lossen, net als Jan. - Projectpartner.
Referent 5	Bever: Jan zou ik vergelijken met een bever. Bevers zijn harde werkers, zeer georganiseerd en vindingrijk. Ze bouwen complexe structuren en kunnen zich goed aanpassen aan veranderingen in hun omgeving, net als Jan. - Collega.
Referent 6	Leeuw: Jan zou ik vergelijken met een leeuw. Net als de koning van de jungle toont Jan dominantie en leiderschap, en hij straalt een soort krachtige energie uit die anderen inspireert. -. Voormalige Leidinggevende.
Referent 7	Zeehond: Jan is als een zeehond - vriendelijk, sociaal en met een groot gevoel voor avontuur. Net als een zeehond, heeft Jan de neiging om het leven met een bepaalde vreugde en speelsheid te benaderen. - Collega.
Referent 8	Olifant: Jan lijkt op een olifant. Olifanten zijn bekend om hun empathie en medeleven, evenals hun sterke geheugen en intelligentie. Jan heeft ook deze eigenschappen, hij is begripvol en slim. - Ondergeschikte.
Referent 9	Kameleon: Jan doet me denken aan een kameleon. Kameleons staan bekend om hun vermogen zich aan te passen aan hun omgeving. Ze zijn flexibel en inventief, net als Jan. - Projectcoördinator.
Referent 10	Das: Jan doet me denken aan een das. Net als een das is Jan vasthoudend, doelgericht en onverstoord, zelfs in het gezicht van tegenslagen. - Teamleider.

20.3 Metafoor bekend persoon

Metafoor bekend persoon (willekeurige volgorde)	
Referent 1	Angela Merkel: Jan's vasthoudendheid en onverstoortbaarheid doen me denken aan Angela Merkel, de voormalige Bondskanselier van Duitsland. Net als Merkel, staat Jan stevig in zijn schoenen en kan hij rustig blijven onder druk. - Teamlid.
Referent 2	Tim Cook: Jan's vermogen om onder druk kalm en gefocust te blijven, doet me denken aan Tim Cook, CEO van Apple. Net als Tim, heeft Jan het vermogen om te leiden in tijden van crisis en verandering. - Voormalige Ondergeschikte.
Referent 3	Oprah Winfrey: Jan's positieve energie en openhartigheid doen me denken aan Oprah Winfrey. Net als zij, is Jan een sterke communicator en heeft hij het vermogen om een diepe connectie met mensen te maken. - Collega.
Referent 4	Dalai Lama: Jan's vermogen om in te spelen op de behoeften van anderen en een positieve sfeer te creëren, doet me denken aan Dalai Lama. Net als hij, straalt Jan mededogen en wijsheid uit. - Oud-collega.
Referent 5	Bill Gates: ik vergelijk Jan met Bill Gates, vanwege zijn technisch inzicht, strategische denken, en zijn bereidheid om voortdurend te leren en zich aan te passen aan nieuwe situaties. - Project Partner.
Referent 6	Sheryl Sandberg: Jan's natuurlijke leiderschapsvaardigheden en ambitie doen me denken aan Sheryl Sandberg, de COO van Facebook. Hij is een krachtige leider en duidelijk een mensen-mens. - Teamleider.
Referent 7	Steve Jobs: Jan's onafhankelijk denken en creatieve benadering van problemen doen me denken aan Steve Jobs. Net als Jobs, is Jan een visionair en streeft hij naar perfectie. - Voormalige Manager.
Referent 8	Elon Musk: Jan lijkt op Elon Musk, altijd klaar om uit de comfortzone te stappen, met een passie voor technische innovatie en niet bang om groot te dromen. - Project Manager.
Referent 9	Richard Branson: Jan heeft veel weg van Richard Branson, met zijn extraverte, avontuurlijke karakter, zijn charisma en ondernemersgeest. - Voormalige Business Partner.
Referent 10	Tony Robbins: ik zou Jan vergelijken met Tony Robbins. Net als Tony, heeft Jan een geweldig vermogen om mensen te motiveren en te inspireren. - Voormalige Collega.

20.4 Metafoor muziekinstrument

Metafoor muziekinstrument (willekeurige volgorde)	
Referent 1	Saxofoon: Jan is als een saxofoon, hij heeft de mogelijkheid om zowel gevoelig als krachtig te zijn, afhankelijk van de behoefte van het moment. - Collega.
Referent 2	Synthesizer: Jan is als een synthesizer, in staat om verschillende rollen op zich te nemen en aan te passen aan wat er nodig is. - Projectpartner.
Referent 3	Fluit: Jan is als een fluit. Hij kan zachte, melodieuze tonen produceren die rust en vrede brengen in elke situatie. - Voormalige Partner.
Referent 4	Piano: Jan is als een piano: complex, veelzijdig en in staat om zowel subtiele als krachtige noten te spelen. - Voormalige Leidinggevende.
Referent 5	Harp: Jan is als een harp, met zijn vermogen om complexe en prachtige muziek te creëren en harmonie te brengen in het team. - Teamgenoot.
Referent 6	Viool: Jan is als een viool. Met precisie en aandacht voor detail, creëert hij harmonie en schoonheid in zijn werk. - Voormalige Collega.
Referent 7	Trompet: Jan is als een trompet, hij heeft een sterke en duidelijke stem die mensen kan motiveren en inspireren. - Teamleider.
Referent 8	Drumstel: Jan is als een drum, hij is de drijvende kracht die het ritme en tempo van het team bepaalt. - Projectmanager.
Referent 9	Cello: Jan is als een cello. Hij brengt diepgang en warmte in zijn interacties en werk. - Voormalige Leidinggevende.
Referent 10	Gitaar: Jan is als een gitaar, flexibel en veelzijdig, passend bij vele muziekstijlen en stemmingen. - Teamgenoot.

20.5 Metafoor willekeurig voorwerp

Metafoor willekeurig voorwerp (willekeurige volgorde)	
Referent 1	Microscoop: Jan is als een microscoop: hij heeft het vermogen om naar details te kijken die anderen missen, en kan complexe problemen eenvoudig maken. - Projectpartner.
Referent 2	Sterke brug: Jan is als een sterke brug. Hij verbindt mensen, ideeën en projecten op een manier die kracht en stabiliteit uitstraalt. - Voormalige Leidinggevende.
Referent 3	Muziekinstrument: Jan is als een muziekinstrument, altijd in harmonie met zijn omgeving en in staat om prachtige resultaten te creëren. - Voormalige Manager.
Referent 4	Klimplant: Jan is als een krachtige klimplant. Hij klimt en groeit tegen alle obstakels op, en kan zich aan elke situatie aanpassen. - Voormalige Collega.
Referent 5	Krachtige motor: Jan is als een krachtige motor. Hij drijft projecten en teams met een indrukwekkende snelheid en efficiëntie. - Projectcoördinator.
Referent 6	Zwitsers zakmes: Jan is als een Zwitsers zakmes: veelzijdig, betrouwbaar en altijd klaar om een oplossing te bieden voor elk probleem. - Collega.
Referent 7	Potlood: Jan is als een potlood. Hij is flexibel, past zich gemakkelijk aan, en is altijd klaar om iets nieuws te creëren. - Collega.
Referent 8	Kompas: Jan is als een kompas. Hij weet altijd de juiste richting te bepalen, zowel voor zichzelf als voor anderen. - Teamleider.
Referent 9	Goed boek: Jan is als een goed boek. Hij is vol diepgang, openheid en een bron van wijsheid en inspiratie. - Ondergeschikte.
Referent 10	Lichtbaken: Jan is als een lichtbaken, altijd stralend, positief en leidend de weg voor anderen. - Teamgenoot.

Module 5

Analyse

Wat is analyse?

In de volgende modules (Analyse, Profielen, Talent en Conclusies) worden de gegevens uit de voorgaande modules (Persoonlijkheid, Capaciteiten, Interesse en Referenten) samengevoegd en werken we stap voor stap naar de talentdefinitie en de eindconclusies toe. Een zorgvuldige definiëring van uw talent staat of valt met een zorgvuldige analyse van alle afzonderlijke testuitslagen en de interactie tussen deze uitslagen. Wij bieden u in deze module een volledige 'blik in de keuken' zodat u kunt meekijken waar wij onze conclusies op baseren. We doen dit om het rapport zo overtuigend en helder mogelijk te maken zodat u goed voorbereid bent op kritische vragen over uw talent.

Wat zegt dit over uw talent?

Talent is de unieke combinatie van al uw sterke punten en de unieke manier waarop deze sterke punten elkaar versterken. Zo betekent een hoge score op interesse voor buitenwerk voor iemand met een hoge capaciteitscore op abstract redeneren en een introvert karakter iets heel anders dan iemand met dezelfde interesse die hoog scoort op technisch inzicht en extraversie. Talentassessment.nl heeft een unieke methode ontwikkeld om de uitslagen van persoonlijkheids-, capaciteiten-, interesse- en referentenonderzoek te integreren tot nieuwe uitslagen. In de volgende pagina's nemen we u stap voor stap mee in deze analyse.

Inhoud van deze module

- | | |
|----------------------------|---|
| 1. Sterkte-analyse | Al uw sterktes op een rij |
| 2. Zwakte-analyse | Overzicht van uw valkuilen |
| 3. Talent-combinaties | Vertaling van sterktes in basistalenten |
| 4. Gedragstyperingen werk | Wie bent u professioneel? |
| 5. Gedragstyperingen privé | Wie bent u in uw privéleven? |

21. Scorecards



21.1 Definitie

Hier vindt u een eerste globale samenvatting van de uitslagen. Dit is de meest basale verwoording van de scores waar niet of nauwelijks interpretatie voor nodig is. De informatie van uw referenten is hier niet in meegenomen. Als u deze informatie goed helder heeft, zult u de volgende hoofdstukken van deze module beter en kritischer kunnen volgen. In de volgende hoofdstukken zetten we steeds een stap verder wat betreft interpretatie van de uitslagen. Zo kunt u meekijken hoe uw scores omgezet worden in conclusies.

21.2 Persoonlijkheid

Persoonlijkheid	Sterktes
Big Five	Jan is een extraverte, erg nuchtere man die actief leeft en werkt. Hij is erg betrokken en flexibel in het contact met mensen om hem heen en stelt zich van nature leergierig op bij nieuwe ontwikkelingen.
Opvallende Big Five scores	Directheid (hoog), Avonturisme (hoog), Altruïsme (hoog), Schaamte (laag), Depressie (laag), Gevoeligheid (laag).
Interpersoonlijke waarden	Jan heeft vooral behoefte aan steun, support en begrip en heeft daarbij vrijheid en zelfbeschikking nodig om succesvol te zijn.
Omgaan met problemen	Bij tegenslagen reageert Jan vooral met: 'actief aanpakken'. Hij scoort ook hoog op 'relativerend denken'.
Prestatie-motivatie	Jan heeft een normale prestatie-motivatie. Hij heeft een gemiddelde score op negatieve faalangst en een gemiddelde score op positieve faalangst.
Holland profiel	Jan is vooral een conventioneel menstype; houdt van structuur en duidelijkheid en heeft gevoel voor regels, data, financiën en administratie. Keywords: constructies, high tech en commercie.
Betrouwbaarheid en zelfreflectie	Upgrade naar Talentassessment Professional voor deze analyse.
Disc profiel	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Belbin teamrol	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
MBTI teamrol	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.

21.3 Capaciteiten en competenties

Capaciteiten	Sterktes	
Capaciteiten	Ruimtelijk inzicht Visueel analyseren	Praktisch inzicht Abstract denken
Competentie	Stressbestendigheid Creatieve oplossingen	Analytisch vermogen Ondernemen

21.4 Interesse

Interesse	Sterktes
Interesses	Zakelijkheid, techniek en praktisch werk.
Interessematching	Complexe techniek, technische wetenschap en verkopen.

22. Sterkte analyse



22.1 Definitie

Hier vindt u een overzicht van alle sterktes die genoemd zijn in dit rapport bij uw scores op de diverse onderdelen. De sterktes zijn geclusterd op tien basitalenten. U ziet bij elk basitalent een score op basis van de sterktes die allemaal een bepaald gewicht hebben gekregen binnen deze sterkte-analyse. Groen is hoog, oranje gemiddeld en rood laag. Een aantal relevante scores is toegevoegd. U ziet hier hoe uw sterke punten uit de diverse tests vertaald worden in talenten. In deze module wordt deze analyse verder uitgewerkt.

22.2 Overzicht

●=hoog ●=gemiddeld ●=laag

Basitalent	Score	Gerelateerde sterktes en scores
Analyseren		Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse. 
Beschrijven		Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse. 
Verbinden		Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse. 
Organiseren		Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse. 
Besturen		Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse. 
Uitleggen		Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse. 

Helpen	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.	
Creëren	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.	
Vermaken	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.	
Verkopen	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.	

22.3 Kernsterktes

Conclusie	Samenvatting kernsterktes
Kernsterktes	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.

23. Zwakte analyse



23.1 Definitie

Hier vindt u een overzicht van alle valkuilen die genoemd zijn in dit rapport bij uw scores op de diverse onderdelen. Ze zijn geclusterd op basistalenten, net als bij de sterkte-analyse. U ziet hier per basistalent wat uw valkuilen kunnen zijn. Deze valkuilen gelden vanzelfsprekend niet alleen voor het basistalent waar ze bij staan. De meeste valkuilen kunt u op allerlei gebieden van het leven en werk tegenkomen. Lees ze aandachtig door, want het maakt u ook bewust van de grenzen van uw talent en van de gebieden waar u anderen nodig heeft in uw werk of uw leven.

23.2 Overzicht

Domein	Gedragstypering
Analyseren	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Beschrijven	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Verbinden	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Organiseren	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Besturen	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Uitleggen	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Helpen	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Creëren	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Vermaken	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Verkopen	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.

22.3 Kernzwaktes

Conclusie	Samenvatting kernzwaktes
Kernzwaktes	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.

24. Talent-markers



24.1 Definitie

Hier vindt u een overzicht van de bouwstenen en markeringen (markers) van uw unieke talent zoals we tot nu toe verzameld hebben. Wij hebben deze uitslagen geanalyseerd en samengevat in een drietal matching-scores met Core Skills. U ziet ook uw risicoscore op het ontwikkelen van een schijntalent (iets waarvan u en uw omgeving denkt dat het uw talent is, maar dat meer een aangepaste rol dan talent is) en een complementair talent (iets belangrijks wat u zelf niet of nauwelijks heeft en waar u anderen voor nodig heeft).

24.2 Overzicht Talent-markers

Persoonlijkheid Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse. 	Capaciteiten Upgrade naar Personal 	Interesses Upgrade naar Personal 
Teamrol Upgrade naar Personal 	Competenties Upgrade naar Personal 	Holland profiel Upgrade naar Personal 
Indruk Upgrade naar Professional 	360° feedback Upgrade naar Personal 	Element Upgrade naar Personal 

24.3 Core Skills

[?] Verdieping 1

Core Skill	Scores	
1. Upgrade	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.	
2. Upgrade	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.	
3. Upgrade	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.	
Core Skills zijn vaardigheden waarbij u optimaal gebruik kunt maken van de sterkte punten van uw persoonlijkheid, uw interesseprofiel en uw intelligentiesterktes. Het is uw 'sweet spot' waar flow, voldoening en energie ontstaat.		

24.4 Schijntalent en complementair talent

Talenten	Scores	
Upgrade naar Professional	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.	
Upgrade naar Professional	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.	
Schijntalent [?]	Aangepast talent waarvan u en anderen kunnen denken dat dit uw grootste talent is. U heeft echter meer in huis. Scores boven de 50% wijzen op verhoogd risico.	
Complementair talent	Dit basistalent heeft u niet. Zoek mensen die dat toevoegen aan uw leven/werk. De score toont het belang daarvan. 50% is gemiddeld. Boven de 85% is hoog.	

25. Gedragstyperingen werk



25.1 Definitie

Uw psychologische identiteit is de optelsom van al uw gewoonten, stijlen en voorkeuren. Dit maakt u voor andere mensen herkenbaar, vertrouwd en ook een beetje voorspelbaar. Dat is wat mensen meestal waarderen in elkaar. In dit hoofdstuk beschrijven we kernachtig uw gedrag, uw stijl en uw toegevoegde waarde in een aantal werkgerelateerde rollen. Om dit hoofdstuk wat dichterbij te brengen hebben we deze in de 'jij'-vorm geschreven. Lees dit rustig door en kijk of u zichzelf hierin herkent.

25.2 Overzicht

Domein	Gedragstypering
Als ondernemer	Upgrade naar Talentassessment Professional voor deze analyse.
Als manager	Upgrade naar Talentassessment Professional voor deze analyse.
Als leidinggevende	Upgrade naar Talentassessment Professional voor deze analyse.
Als collega	Upgrade naar Talentassessment Professional voor deze analyse.
Als ondergeschikte	Upgrade naar Talentassessment Professional voor deze analyse.
Als verkoper	Upgrade naar Talentassessment Professional voor deze analyse.
Als klant	Upgrade naar Talentassessment Professional voor deze analyse.
Als student	Upgrade naar Talentassessment Professional voor deze analyse.
Als compagnon	Upgrade naar Talentassessment Professional voor deze analyse.

26. Gedragstyperingen privé



26.1 Definitie

Hoewel we overal geleerd worden werk en privé goed te scheiden zult u zich het meest thuis voelen in uw werk als u zich daar kunt gedragen zoals u dat thuis of tussen vrienden ook doet. Als u zichzelf kunt zijn met uw meest natuurlijke manier van reageren op mensen en situaties. Hoe verder uw professionele of beroepsmatige rol en uw 'echte ik' uit elkaar komen te liggen, hoe meer energie uw werk u kost en hoe groter het risico op compensatiegedrag, onderpresteren of een burn-out. Daarom hebben wij ook een aantal privé-gedragstyperingen in dit rapport opgenomen.

26.2 Overzicht

Domein	Gedragstypering
Als partner	Upgrade naar Talentassessment Professional voor deze analyse.
Als single	Upgrade naar Talentassessment Professional voor deze analyse.
Op een verjaardag	Upgrade naar Talentassessment Professional voor deze analyse.
Bij ziekte of tegenslag	Upgrade naar Talentassessment Professional voor deze analyse.
Tijdens de vakantie	Upgrade naar Talentassessment Professional voor deze analyse.
Thuis	Upgrade naar Talentassessment Professional voor deze analyse.
TV	Upgrade naar Talentassessment Professional voor deze analyse.
Als consument	Upgrade naar Talentassessment Professional voor deze analyse.

Module 6

Profielen

Wat zijn profielen?

U heeft het meest aan dit rapport als u het actief kunt inzetten voor personal coaching, loopbaanbegeleiding, teambuilding of andere trainingen. Daarom vindt u in deze module een overzicht van uw scores vertaald in de meest gangbare persoonlijkheidstyperingen en modellen die binnen loopbaanbegeleiding en coaching worden gebruikt. Ook niet of minder passende profielen zijn beschreven omdat die u bewust maken van uw eigenheid tussen andere mensen, uw teamrol en uw unieke toegevoegde waarde. Het laat u ook zien wat u NIET bent of beter NIET kunt doen. Dit versterkt waardering voor anderen, samenwerking en geduld met collega's of klanten.

Wat zegt dit over uw talent?

Uw talent is meer dan een vooraf vastgestelde teamrol of typering. Maar het bestuderen van de diverse teamrollen en uw eigen rol is een goede investering in samenwerking met anderen. Het laat zien in welke rol of in welke setting uw talent waarschijnlijk het best tot zijn recht komt. Kijk niet alleen naar uw hoogste scores, maar bestudeer ook uw laagste scores. Die laten zien waar u ruimte voor anderen kunt maken. Kijk kritisch of u dit herkent en leg dit naast de rol of positie waar u wellicht in de loop der jaren in gegroeid bent. Neem de moed om te concluderen dat uw huidige rol misschien niet goed past bij uw karakter, uw interesses of uw echte talent.

Inhoud van deze module

- | | |
|--------------------|---|
| 1. Holland Profiel | Waar bent u in uw element? |
| 2. MBTI Profiel | Welke MBTI teamrol past bij uw persoonlijkheid? |
| 3. Belbin Profiel | Welke Belbin teamrol past bij uw gedrag? |
| 4. DISC Profiel | Welke DISC gedragsstijl kenmerkt u? |

27. Holland Profiel



27.1 Holland profiel - Uw 'element'

John Holland was een klinisch psycholoog en studieadviseur en werkte o.a. voor het Amerikaanse leger. Hij ontwikkelde het gerenommeerde en internationaal geaccepteerde RIASEC (Nederlands: PAKSOC) model. Dit model gaat uit van zes basis-menstypen die elk passen bij een gerelateerde werkomgeving. Ieder mens is een unieke mix van deze zes standaardtypen. Hoe meer uw profiel overeenkomt met het profiel van uw werkomgeving, hoe meer u in uw 'element' bent en hoe beter u presteert. Let op: deze analyse is voornamelijk op interesses gebaseerd.

27.2 Profielscores

Holland Profiel	Score		Uw PAKSOC-profiel: PCO
Praktisch (8)	Mensen	Mensen en techn. ontwerp	Techn. ontwerp
Theoretisch (5)	Doen	Denken en doen	Vooruitdenken
Kunstzinnig (2)	Feiten	Beetje design	Expressie
Sociaal (4)	Taakgericht	Mensen en taken	Mensgericht
Ondernemend (7)	Bedachtzaam	Mee-sturen	Ondernemend
Conventioneel (8)	Improviseren	Enige administratie	Structureren
Praktisch	Hoge score: graag praktisch/technisch bezig. Voorkeur voor dieren, natuur en buitenwerk. Stoer en ongecompliceerd. Lage score: geen interesse in techniek. Houdt niet van vuil of zwaar werk en lichamelijke inspanning. Geen beroepsmatige affiniteit met natuur.		
Theoretisch	Hoge score: intellectueel en leergierig. Houdt van onderzoeken en begrijpen. Affiniteit met theorie, wil alles uitpluizen. Lage score: niet de typische theoretische studiebol. Liever niet te veel theorie. Leert in de praktijk. Misschien moeite met concentreren.		
Kunstzinnig	Hoge score: creatief, origineel, artistiek. Intuïtief en non-conformistisch. Hekel aan voorspelbaarheid, regels. Affiniteit met alle kunstvormen en kunstenaars. Lage score: minder artistiek en fantasievol. Kan weinig met de neigingen en uitingen van creatievelingen. Ziet het nut van abstracte kunst vaak niet.		
Sociaal	Hoge score: hulp en begrip geven en krijgen. Opvoeden, lesgeven, verzorgen. Betrokken en sfeergevoelig. Liever intensief dan oppervlakkig contact. Lage score: meer taak- dan mensgericht. Liever aanpakken dan praten. Goed bestand tegen zelfstandig werk, niet heel sfeergevoelig of sensitief.		
Ondernemend	Hoge score: initiatief, krachtig. Invloed, overtuigen, leidinggeven, verkopen. Politiek, handel, management. Zelfvertrouwen, ongeduld. Lage score: meegaand en bescheiden. Laat leiding aan ander over. Niet gericht op macht of invloed; niet veel geldingsdrang.		
Conventioneel	Hoge score: structuur en duidelijkheid. Affiniteit met regels, data, cijfers. Zaken systematisch afwerken. Graag administratief, juridisch of controlerend werk. Lage score: houdt niet van te veel administratie. Heeft zelf wel structuur, maar werkt graag flexibel, pragmatisch, snel, hands-on.		

[?] Klik hier voor een beroepsoverzicht met een lijst met beroepen die passen bij uw PAKSOC-profiel.

28. MBTI Profiel



28.1 MBTI - Uw persoonlijkheid in een team

Het Myers-Briggs model is een controversieel maar veelgebruikt model in de businesswereld. Het is rond de tweede wereldoorlog ontwikkeld door twee psychologische theoretici: Katherine Briggs en haar dochter Isabel Myers-Briggs. Ze baseerden zich op de persoonlijkheids-typologie van Carl Gustav Jung en probeerden deze middels tests toegankelijker en breder inzetbaar te maken. Hoewel het model wetenschappelijk nooit onderbouwd is, is het wereldwijd erg populair geworden bij trainers en adviseurs. Om die reden hebben wij uw scores in dit model vertaald.

28.2 Facetscores

MBTI Profiel	Match percentage
Coach	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Kruisvaarder	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Ontdekker	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Vernieuwer	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Beeldhouwer	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Conservator	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Dirigent	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Wetenschapper	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Coach	Coaches proberen harmonie te brengen door relaties op te bouwen met mensen, een positieve sfeer te scheppen in een team en er op te letten dat anderen zich prettig voelen. Kunnen goede mentors zijn voor jongere collega's.
Kruisvaarder	Kruisvaarders (campagnevoerders) geven belang aan specifieke gedachten, ideeën of overtuigingen. Ze zijn waarde-gedreven en brengen vaak een bepaalde prioriteit aan die afgeleid is van hun overtuigde principes.
Ontdekker	Ontdekkers (onderzoekers) verkennen nieuwe ideeën en betere manieren om dingen te doen. Ze openen nieuwe perspectieven en kijken vaak verder dan de huidige situatie om nieuwe, onbekende wegen in te slaan.
Vernieuwer	Vernieuwers gebruiken hun verbeeldingskracht om nieuwe en andere ideeën of perspectieven te creëren. Ze kunnen radicale oplossingen aandragen voor problemen en ontwikkelen graag een lange-termijn visie.
Beeldhouwer	Beeldhouwers verwezenlijken zaken door ze direct (soms impulsief) uit te voeren. Ze zijn sterk actiegericht, reageren op de huidige situatie, het hier en nu, en sporen anderen aan ook acties te ondernemen.
Conservator	Conservators brengen helderheid in data, informatie, ideeën en begrippen. Ze luisteren, stellen vragen en nemen informatie op, zodat ze een zo helder mogelijk beeld van de situatie hebben.
Dirigent	Dirigenten brengen door hun persoonlijkheid organisatie en een logische structuur aan in de werkwijze van een team of bedrijf. Ze organiseren en systematiseren de wereld om hen heen.
Wetenschapper	Wetenschappers zijn zelfstandige denkers en dragen verklaringen aan over het hoe en waarom van de dingen. Ze proberen de volledige complexiteit van situaties en hun onderlinge wisselwerking te begrijpen.

29. Belbin Profiel



29.1 Belbin - Uw gedrag in een team

De Britse wetenschapper Meredith Belbin bestudeerde van 1967-1976 succesvolle managementteams en zocht naar patronen. Hij ontdekte dat sommige mensen vooral behoefte hebben aan 'voelen' en anderen aan 'doen', 'denken' of 'willen'. Op basis daarvan beschreef hij acht teamrollen. Waar uw MBTI profiel iets over uw persoonlijkheid zegt, zegt uw Belbin profiel meer over uw gedrag en het effect van uw gedrag. Hieronder zijn de scores van dit assessment zorgvuldig vertaald naar een Belbin profiel.

29.2 Facetscores

Belbin Teamrol	Match percentage
Zorgdrager	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Groepswerker	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Vormer	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Voorzitter	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Plant	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Monitor	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Bedrijfsman	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Onderzoeker	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Zorgdrager	Bewaakt dat niets wordt overgeslagen: volgt iedereen consciëntieus, zorgelijk. Is wat beschroomd naar anderen. Absorbeert de stress ('maagzweertype'); neemt achter de schermen het planmatige verloop voor zijn/haar rekening.
Groepswerker	Stimuleert en ondersteunt teamleden, bevordert communicatie en teamgeest. Integreert mensen en activiteiten, is sociaal opmerkzaam en kan goed luisteren. Geschikt als leider: zorgt voor een prettige en productieve werksfeer.
Vormer	Geeft vorm aan de inspanningen van het team, zoekt patronen in discussies. Uitdagend, soms gefrustreerd, onrustig. Eerder hard dan zachtmoedig, neemt risico's. Productief onder druk: verkoopleiders, uitgevers en voetbaltrainers.
Voorzitter	Bestuurt het team, laat ieder teamlid tot zijn recht komen. Geen specialistische intelligentie of opvallende creativiteit. Wel kalmte, realisme en nuchterheid. Kan goed luisteren maar is sterk genoeg om adviezen te negeren.
Plant	Collega met originele en soms briljante ideeën. 'Ingeplant' in vastgelopen teams om creativiteit te genereren; maakt nieuwe openingen. Roept soms weerstand op door specifiek onvermogen of wordt door bescheidenheid niet gehoord.
Monitor	Analyseert problemen en houdt ideeën kritisch tegen het licht. Serieus, voorzichtig en immuun voor enthousiasme. Wantrouwt de euforie en eigen prestatiemotivatatie is gering. De monitor houdt het team scherp.
Bedrijfsman	Praktische organisator, zorgt dat besluiten in acties worden omgezet. Heeft een gezond zelfvertrouwen en beheerst zijn gevoelens. Nuchter en gedisciplineerd. Kan met flair organiseren, zeker onder druk of in verwarrende situaties.
Onderzoeker	Gaat op zoek naar ideeën, ontwikkelingen en informatie buiten de deur en beschikt daarvoor over talloze contacten: ontspannen, sociaal, gezellig. Is niet zozeer zelf de bron van ideeën, maar pikt ze gemakkelijk op bij anderen.

30. DISC Info



Achtergrond

Het DISC model is in de jaren '20 van de vorige eeuw bedacht door William Marston, een gedragswetenschapper. Op basis van eigen onderzoek beschreef hij vier gedragstijlen die hij aanduidde met D, I, S en C. In zijn boek 'The emotions of normal people' (1926) beschrijft hij het DISC model dat later door anderen verder ontwikkeld is.

Samenvatting model/theorie

Het DISC model kent vier soorten basisgedrag: introvert, extravert, taakgericht en relatiegericht. Het model gaat er van uit dat elk mens een mix van deze vier soorten basisgedrag heeft; dit bepaalt de manier waarop hij/zij met zichzelf, met anderen en met werk omgaat.

Toepassing

Het DISC-model wordt veel gebruikt door coaches en adviseurs omdat het eenvoudig is, en omdat er geen copyrights op het model zitten. Het wordt vooral ingezet om het zelfinzicht van managers te versterken en als een instrument om samenwerking binnen teams te optimaliseren.

Beperkingen/aandachtspunten

Sommige mensen zijn zo enthousiast over DISC dat ze menen dat het model psychologisch allesverklarend is. Dat is niet zo. DISC is een gedragstypering, geen persoonlijkheidstypering. Niet elk gedrag is te koppelen aan een bepaald DISC-profiel. DISC houdt bijvoorbeeld geen rekening met intelligentie of psychische kwetsbaarheden.

Overzicht hoofddomeinen

Gedragstypering	
Dominant	DADENDRANG. Wil winnen, veeleisend, energiek. Overwint weerstanden om resultaten te bereiken. Ziet veranderingen vooral als uitdagingen. Veel initiatief, gaat concurrentie niet uit de weg. Veel wilskracht om doelen te bereiken. Kan kort door de bocht zijn, soms kort lontje. Sterktes: Aanpakken, snel beslissen, leiding nemen, activeren, oplossingen bedenken, overzicht. Valkuil: Doordenderen, over gevoelens walsen, veeleisend, details missen. Behoefte: Vertrouw me, accepteer mijn directheid, wees direct en duidelijk.
Invloedrijk	OPTIMISME. Enthousiast, hartelijk en grenzeloos optimistisch. Sterke invloed op anderen door verbale overtuigingskracht, uitstraling of charme. Inspireert anderen graag om samen doelen te bereiken. Positief mensbeeld. Sociale contacten zijn belangrijk. Werkt niet graag alleen. Sterktes: Sfeer maken, motiveren, vrienden maken, enthousiasmeren, uitdrukingsvaardig. Valkuil: Impulsief, te laat, druk, overoptimisme, emotioneel, afwijzingsgevoelig, mist overzicht. Behoefte: Vriendschap, warmte, vrijheid, ruimte om te fantaseren.
Stabiel	HARMONIE. Geduldig, attent, dienstbaar, betrouwbaar. Goede planner. Aandacht voor anderen. Houdt van ontspannen en vriendelijke atmosfeer met zekerheid en heldere afspraken. Werk rustig, gestaag (aandacht voor alles en iedereen). Liever niet in de spotlights, wel gevoelig voor erkenning. Sterktes: Stabiele factor, concentratie, luisteren, geduld, bemiddelen, trouw in vriendschap. Valkuil: Star, moeite met druk, aanpassen, besluiteloos, initiatiefloos, achtergrond, afhankelijk. Behoefte: Doe aardig, verras me niet, laat me uitpraten, gun me tijd, waardeer mijn inzet.
Consciëntieus	SPECIALISME. Nauwkeurig, perfectionistisch, geordend. Analytisch, zoekt alles tot op de bodem uit. Houdt van zakelijke omgeving, brengt structuur. Weegt alle voors en tegens goed af bij beslissingen. Als partner perfectionistisch, niet snel tevreden. Soms traag door hoge kwaliteitseisen. Sterktes: Doorgaan, oog voor detail, kwaliteitsverbeteraar, kritisch, complexe problemen oplossen. Valkuil: Gedetailleerd, loslaten, delegeren, gevoelig voor kritiek, voorzichtig, moeite met nieuwe. Behoefte: Alleen zijn, mijmertijd, jaag me niet op, serieuze gesprekken, minder feestjes.

31. DISC Profiel



31.1 DISC - Uw gedragstijl in een team

Het DISC model is één van de populairste eenvoudige assessmentmodellen. Er zijn in Nederland duizenden gecertificeerde DISC-trainers. Grote kans dat u daar een keer mee te maken krijgt. Daarom hebben wij uw scores ook zorgvuldig naar een DISC-profiel vertaald. Interessant is dat tabel 31.2 gebaseerd is op uw persoonlijkheids-scores (karakter), terwijl tabel 31.3 meer gebaseerd is op wat uw referenten over u zeggen (gedrag). Een groot verschil tussen deze twee kan een aanwijzing zijn dat u zich te veel aanpast, wat een verhoogd risico op burn-out kan creëren.

31.2 Totaalscores - vanuit karakter

DISC Scores	
Dominantie	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Invloed	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Stabiliteit	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Consciëntieusheid	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.

31.3 Facetscores - vanuit gedrag

DISC Profielen	
Beslisser [D]	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Avonturier [Di]	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Doorzetter [Ds]	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Pionier [Dc]	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Entertainer [I]	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Inspirator [Id]	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Bemiddelaar [Is]	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Diplomaat [Ic]	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Dienstverlener [S]	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Doener [Sd]	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Helper [Si]	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Specialist [Sc]	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Analyticus [C]	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Strateeg [Cd]	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Raadgever [Ci]	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Perfectionist [Cs]	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.

31.4 Beschrijving DISC-profielen

DISC Profiel	Beschrijving
Beslisser [D]	Houdt van uitdagingen, competitie en lastige klussen. Denkt hardop, is soms bot of sarcastisch. Snelle probleemoplosser. Houdt van vrijheid en inzage in alles. Wil weten wat er van hem/haar verwacht wordt en wil op resultaat beoordeeld worden.
Avonturier [Di]	Strijdlustig en vastbesloten om doelen te bereiken. Wil snel hoge verwachtingen waar maken. Gedreven in concurrerende situaties. Zoekt uitdagende problemen. Moet zich voor meer effectiviteit bewust worden van invloed op anderen.
Doorzetter [Ds]	Harde, ijverige werker met productieve werkrelaties. Stelt doelen voor zichzelf, ook wanneer dit niet vereist is. Wilt graag zelf zijn tempo bepalen en behouden. Werkt het best als er individueel afspraken worden gemaakt over zijn inzet.
Pionier [Dc]	Driftig en gevoelig. Neemt de vrijheid om resultaten (opnieuw) te onderzoeken. Houdt van verandering. Werkt het best als hij de autoriteit heeft. Heeft soms misschien hulp nodig bij beslissingen, maar beleeft dit al snel als bemoeizucht.
Entertainer [I]	Zeer mensgericht. Wil aardig gevonden worden. In staat om het team te enthousiasmeren. Goede sociale vaardigheden. Wilt graag publieke erkenning voor prestaties en werkt beter als er meer controle in tijdsbeheer is.
Inspirator [Id]	Investeert in samenwerking. Brengt graag enthousiasme over bij projecten en ideeën. Kan boeiend presenteren. Werkt het best als zijn/haar autoriteit is afgestemd op de eigen verantwoordelijkheid en als hij/zij met veel mensen in contact kan komen.
Bemiddelaar [Is]	Uitstekende empathische luisteraar, gevoelig voor andermans behoeftes. Werkt hard voor de doelen van het team. Is vooral productief in een werksfeer met positieve aandacht en optimisme, in de afwezigheid van hoge druk en chaos.
Diplomaat [Ic]	Weet zowel de menselijke als de detail-kant van projecten te hanteren. Gedreven om met anderen ingewikkelde taken te volbrengen. Presteert goed bij publieke erkenning en duidelijke verantwoordelijkheden.
Dienstverlener [S]	Kan geduldig samenwerken. Wordt niet snel boos, moet wel af en toe even frustraties kunnen uiten. Bereid om hard te werken voor een missie. Houdt van een veilige werksituatie. Wil rustig alternatieven overwegen.
Doener [Sd]	Wil graag goed werk afleveren. Toegewijd, volhardend, gaat onder stress vooral hard werken. Iemand die zich verantwoordelijk voelt. Heeft soms iets te veel zelfvertrouwen en gaat dan in zijn eentje verder.
Helper [Si]	Heeft zowel de mens-kant als de taak-kant van projecten en situaties in beeld. Empathisch met een hoge 'oprechtheid-factor'. Stimuleert teamwork. Behoeft aan publieke erkenning en veel controle over tijdsbeheer.
Specialist [Sc]	Sterke zelfdiscipline en vastberadenheid. Kijkt objectief. Wil exact weten wat het doel is van een project. Werkt het best in een ondersteunend team dat tolerant is, maar waar wel ruimte is voor kritische of scherpe opmerkingen.
Analyticus [C]	Erg kwaliteitsbewust. Volbrengt projecten zeer nauwkeurig. Gericht op kwaliteitscontrole. Wilt structuur in het werk om hoge kwaliteit standaarden te behouden. Moet zich voor meer effectiviteit richten op het grote geheel.
Strateeg [Cd]	Zoekt naar wegen om te winnen of een schot in de roos te doen. Wil autoriteit of wijsheid. Voelt zich prettig als anderen hem of haar positief beoordelen. Kan onder stress kritisch of ongeduldig worden en kan soms moeilijk tegen verlies.
Raadgever [Ci]	Gedreven door acceptatie, vertrouwen. Benaderbaar type, empathisch. Is geneigd snel toe te geven of een beetje water bij de wijn te doen om iemand niet te verliezen. Houdt er niet van om mensen onder druk te zetten.
Perfectionist [Cs]	Gedreven door expertise, kennis, orde, voorspelbare resultaten en beproefde methoden. Houdt zich emotioneel meestal wat meer op de vlakke en blijft onder stress altijd tactisch en diplomatiek. Oog voor details.

32. Bedrijfskundige focus



32.1 Bedrijfskundige focus

Ieder mens is tijdens zijn werk (onbewust) ergens op gericht. De één doet alles voor een tevreden klant en de ander is vooral gericht op een goede onderlinge samenwerking of op het verbeteren van de kwaliteit van een dienst of product. Omdat er geen goed bestaand model voorhanden is om de focus van medewerkers hebben wij dit model ontwikkeld. Het zegt niet zozeer iets over uw teamrol of uw karakter, als wel over waar u inhoudelijk het liefst mee bezig bent, waar u graag prioriteit aan wil geven.

32.2 Facetscores

Focus	Match percentage
Klant	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Team	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Proces	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Product	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Financiën	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Kennis	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Innovatie	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Resultaat	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Klant	Deze score laat zien in hoeverre de klant uw primaire bedrijfskundige focus is. Mensen die hier hoog op scoren doen alles voor de klantbeleving en klanttevredenheid. Overweeg om door te groeien richting sales, support of marketing.
Team	Als dit uw hoogste score is, denkt u van nature eerst aan uw team of uw collega's en in tweede instantie aan de klant, de kwaliteit of de organisatie. Dit is handig voor een teamleider, een functie binnen HR en in management.
Proces	Toont uw interesse in productieprocessen, procedures, workflow, data-management. Hoogscorders vinden het belangrijk dat interne processen goed en zorgvuldig aangestuurd worden.
Product	Als dit uw hoogste score is, is het duidelijk dat uw bedrijfskundige focus het product of de dienst is die jullie leveren. De kwaliteit, de service er om heen en de uitstraling van jullie product motiveert u tot top-prestaties.
Financiën	Deze score toont in hoeverre uw eerste automatische focus ligt op de financiële (boekhoudkundige) gezondheid van een organisatie, afdeling of project. Hoogscorders zijn scherp op data, cijfers, patronen en administratie.
Kennis	Hoogscorders op kennis zijn meestal top-down denkers. Hun vertrekpunt is niet de praktijk, maar de diepere principes, wetmatigheden. Ze vertalen graag theorie naar praktijk of zoeken naar onderliggende wetmatigheden.
Innovatie	Deze score laat zien in hoeverre uw focus op verbetering en ontwikkeling ligt. Als dit uw hoogste score is wordt u moe van repeterend werk en leeft u (pas) op als u zaken kunt verbeteren, optimaliseren, ontwikkelen, uitdenken.
Resultaat	Deze score toont in welke mate u vooral gericht bent op het vergroten van conversie, omzet en resultaat. Hoogscorders kunnen vanuit hun passie voor verkoop juist ook een erg klantgerichte opstelling hebben.

Module 7

Talent

Wat is talent?

Dit is zonder twijfel de belangrijkste module van dit rapport: de definitie van uw unieke talent. Uw talent is de plek in uw leven waar uw wijsheid, ervaring, karakter, nieuwsgierigheid en voorliefde voor een bepaald iets bij elkaar komen. Het is u toevertrouwd om er iets moois, iets goeds mee te doen in deze wereld. In dit hoofdstuk wordt met zorgvuldig gekozen woorden kernachtig uw unieke talent beschreven. Deze definitie is gebaseerd op een meta-analyse van alle tests, vragenlijsten, interview, referenten-informatie en al het materiaal dat u ons heeft laten zien of ter beschikking heeft gesteld voor dit onderzoek.

Wat is de bedoeling van deze module?

Het eerste hoofdstuk is vooral een visuele samenvatting van alle onderzoeksgegevens. Het laat zien hoe uw werkstijl, werkgemak en werkplezier bij elkaar komen in drie 'Core Skills'. Het tweede hoofdstuk is een tekst die geschreven is om u en andere lezers te overtuigen. Bij een omvangrijk onderzoek als dit Talentassessment is de verleiding groot om op deze pagina's veel scores en beschrijvingen te tonen, maar wij hebben er voor gekozen de presentatie en de tekst zo eenvoudig en helder mogelijk te houden. De bedoeling van deze module is dat u zichzelf er in herkent, dat u de hiervoor beschreven testresultaten herkent en dat de helderheid en de onderbouwing u overtuigt.

Inhoud van deze module

- | | |
|--------------------------|--|
| 1. Talent center analyse | Waar is uw talent uit opgebouwd? |
| 2. Input-output analyse | Welke input past bij u en welke output levert u? |
| 3. Talent-definitie | Uw talent in woorden samengevat. |

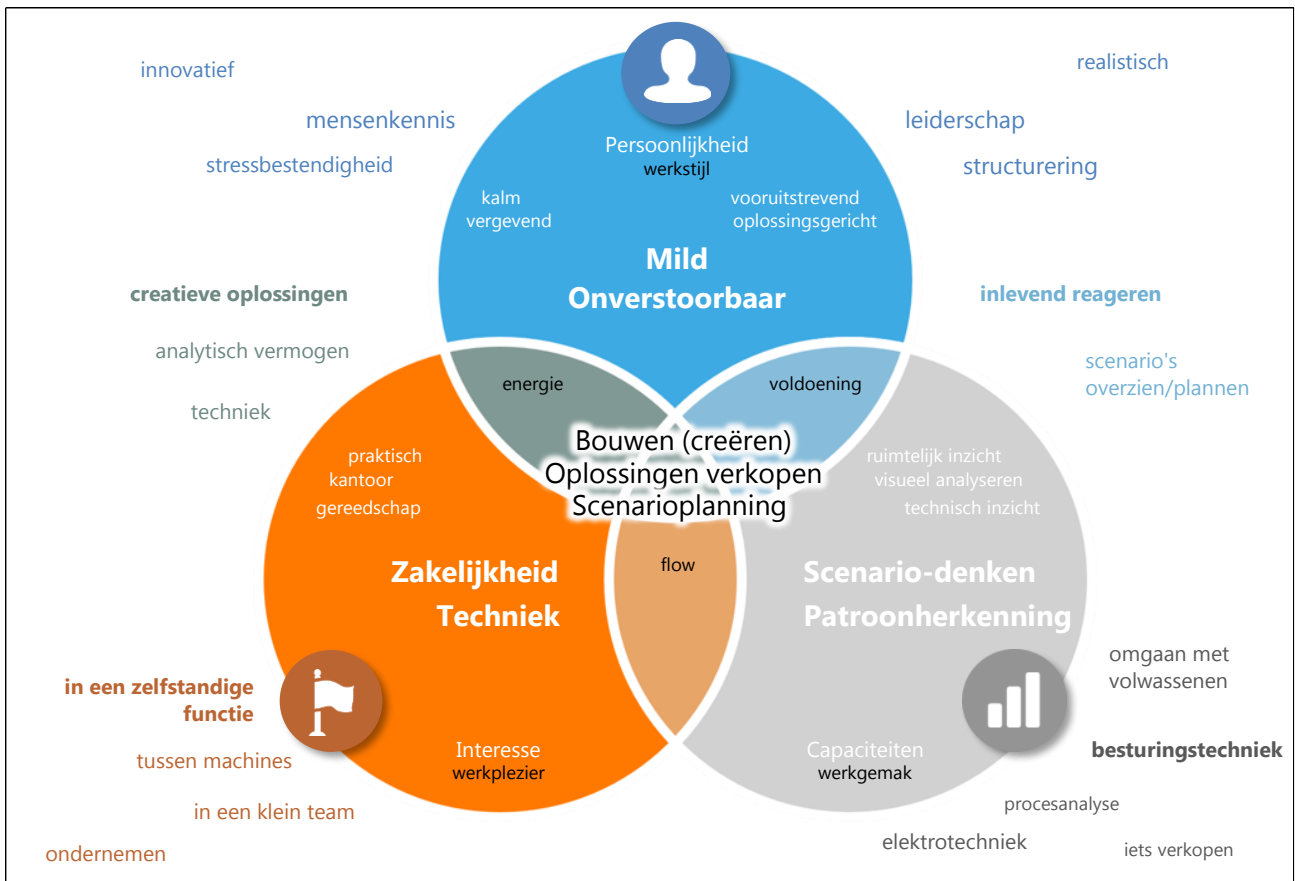
33. Talent center analyse



33.1 Definitie

In dit schema ziet u hoe uw talent is opgebouwd. U ziet uw twee duidelijkste persoonlijkheidstrekken (zegt iets over uw werkstijl), uw twee hoogste capaciteiten-scores (zegt iets over uw werkgemak) en uw voornaamste interessegebieden (zegt iets over uw werkplezier). In het midden staan drie 'Core Skills' die met elkaar uw unieke talent vormen zoals dat in volgende hoofdstuk wordt beschreven. De woordenwolk toont andere kernwoorden die bij uw talent passen. U kunt hier ook zien hoe flow, voldoening en energie ontstaat in uw leven.

33.2 Talentschema met Core Skills



33.3 Toelichting

Toelichting	
Persoonlijkheid	Sociaal, ondernemend: een helper, een sfeerbrenger, een doener. Verder heeft u de vriendelijkheid van een ziekenhuisdominee (als stereotypisch voorbeeld) en de kalmte van een piloot (opvallende stressbestendigheid). Uw werkstijl: kalm, begripvol, vooruitstrevend en oplossingsgericht.
Capaciteiten	Praktisch, analytisch: een doener, 'werkt met de handen', denker. Uw werkgemak: alles rondom processen overzien, patronen herkennen en technologie. Max. niveau: WO.
Interesse	Conventioneel, praktisch: een bewaker, een opruimer, een 'werken-met-je-handen type'. Kernwoorden bij uw werkplezier: praktisch, kantoor en gereedschap.
Overeenkomst	Uw drie profielen hebben een gemiddelde correlatie van -0,08. Dit is laag.
Wat betekent dit?	U heeft de werkstijl van een hulpverlener, de capaciteiten van een outdoor-professional en de interesses van een accountant. Kernwoorden: constructies, high tech en commercie. Met uiteenlopende sterktes is uw talent minder 'grijpbaar', maar wel extra uniek.
Core Skills	U bloeit op wanneer u afwisselend bezig kunt zijn met bouwen (creëren), oplossingen verkopen en scenarioplanning.

34. Talent input-output analyse



34.1 Definitie

Het is goed om vanuit meerdere invalshoeken naar uw talent te kijken. Op deze pagina kijken we naar uw ideale input en output. Het linker vlak wat voor u de leukste, meest geschikte input is voor uw talent. Dat kan bijvoorbeeld informatie, cijfers of tekst zijn. Voor anderen ontmoetingen met onbekenden, vragen over automaterialen, telefoontjes, excel-sheets of muziek. In het middelste vlak staat wat u bijna als vanzelf met deze input doet. Het rechter vlak toont uw persoonlijke output: wat u toevoegt, achterlaat, overbrengt.

34.2 Input - output schema

Jan in zijn element: op een werkplek waar ruimte, autonomie en vrijheid is, in een zelfstandige functie en in een klein team.

Ideale input voor hem



Bouwtekeningen, maps, tutorials
Beeld, infographics, diagrammen
Materialen, apparaten, praktisch
Duidelijke meningen
Uitdagende projecten

Minder passende input:

Systeem- of codetaal, formules
'Wat is'-vragen, woorden, tekst
Vriendelijke woorden

Wat doet hij hiermee?



Scenario's overzien/plannen
Patronen/trends doorzien
Praktische zaken regelen
Inlevend reageren
Relativeren en informeren

Wat is lastiger:

Methodisch werken
Informatie geven, uitleggen
Kritisch kijken

Output van Jan



Ontwerp; hoe iets in elkaar zit
Nieuw zicht op details
Vlotte handige oplossingen
Eerlijkheid, helderheid
Leven in de brouwerij

Minder vaak:

Goed werkende systemen
Informatieve antwoorden
Tactvolle reacties

34.3 Concrete vertaling

Rol of functie	Voorbeelden	Zie ook 'Beroepen-bijlage' (bèta).
Makkelijke rollen	Technisch ontwerper, visuele controleur, patroon-herkenner, schaker, doorgronder.	
Lastigere rollen	Systematiek-toepasser, feiten-kenner. En verder niet te veel kunst, mensen verzorgen of te veel nadruk op administratie.	
Interessante functies	Vooral technisch werk (m.n. grote complexe systemen), in combinatie met technisch wetenschappelijk onderzoek. Zou goed passen in de ambachtelijke sector of in de business administration sector. Denk aan deugdelijke techniek, technisch-analytisch werk.	
Minder interessante functies	Mentor of supervisor uitvoerend kunstenaars, manager zorginstelling, detective, bankier, manager design-gerichte onderneming.	

34.4 Overige analyses

Analyse	Toelichting
Levensloop	Jan houdt van klussen, avontuur, goede gesprekken en reizen. In zijn levensverhaal zien we vooral de basistalenten 'Creëren', 'Besturen' en 'Verkopen'. Hij was als kind vooral in zijn element tussen zijn technische bouwsels en 'aan het roer' van iets.
Referenten	Volgens zijn referenten is Jan in zijn element in een zelfstandige functie, in een klein team en tussen machines. In hun antwoorden zien we vooral de basistalenten 'Creëren', 'Organiseren' en 'Analyseren' terugkomen. Verder noemen zij techniek.

35. Talent-definitie



35.1 Definitie

Eén van de belangrijkste conclusies van dit assessment betreft uw potentieel talent: de al of niet verborgen succesfactor die u volgens onze analyse in huis heeft. Onderstaande tekst is woord voor woord opgebouwd op basis van alle onderzoeksgegevens. Elk woord heeft een diepere laag. Dit maakt de tekst compact en misschien iets moeilijker leesbaar. Neem de tijd dit te bestuderen en herschrijf het desnoods in uw eigen woorden. Misschien werkt u al vanuit uw talent, misschien staat dit nog ver van uw dagelijkse werkelijkheid. Laat het dan een baken zijn.

35.2 Potentieel talent

Upgrade naar Talentassessment Professional voor een uitgebreide en treffende maatwerk-beschrijving van jouw unieke potentiële talent.

35.3 Toelichting

Upgrade voor deze analyse.

35.4 Talent metafoor

Upgrade voor deze analyse.

Module 8

Conclusies

Inleiding

U heeft in dit rapport een grote hoeveelheid informatie over uzelf gelezen. Te veel om allemaal in één keer te overzien en te onthouden. Dat hoeft ook niet; zie dit rapport als een waardevol naslagwerk over uw persoonlijkheid en uw talent. In deze laatste module krijgt u een overzicht van de belangrijkste conclusies van het totale Talentassessment. Deze zijn net weer iets anders verwoord dan in het rapport om een vermoeiend gevoel van herhaling te voorkomen, maar ook om u met andere taal nog een laatste keer te overtuigen van uw unieke talent. U vindt hier persoonlijke adviezen op professioneel, relationeel en sollicitatie-gebied.

Wat zegt dit over uw talent?

U kunt deze samenvatting gebruiken bij sollicitaties, evaluatiegesprekken, ontwikkelings-gesprekken, maar ook als reminder voor uzelf. Door dit regelmatig te lezen, of dit te betrekken bij belangrijke keuzes in uw leven op het gebied van werk, loopbaanplanning of samenwerking, blijft u scherp op wat u is toevertrouwd en wat wel en niet bij u past. Dit blijft in elke carrière-fase belangrijk omdat we door nood, verwachtingen, problemen of ontwikkelingen automatisch terecht komen in taken die niet bij ons echte talent horen. Onkruid groeit vanzelf, maar een mooie boom moet je planten en onderhouden. Zelfinzicht en zelfreflectie beschermen u.

Inhoud van deze module

1. Samenvatting en conclusies Hoe vertaal ik dit rapport naar de praktijk?

36. Samenvatting en conclusies



36.1 Definitie

Hieronder vindt u een samenvatting van de resultaten. Voor deze samenvatting is gebruik gemaakt van alle testresultaten, het psychologisch interview, de informatie van uw referenten, uw levensloop, uw CV en eventuele andere informatie die u ter beschikking heeft gesteld. Mocht deze samenvatting (nieuwe) vragen oproepen dan kunt u ons daarvoor benaderen. Wij vullen tot drie maanden na de rapportdatum deze samenvatting net zo vaak aan als u wenst, tot al uw vragen omtrent loopbaankeuzes beantwoord zijn.

36.2 Persoonlijkheid

Facet	Beschrijving
Algemene indruk	Upgrade naar Professional voor deze analyse.
Algemene beschrijving	Jan komt uit het onderzoek naar voren als een intelligente, extraverte, maar ook erg nuchtere man die actief leeft en werkt. Hij is erg betrokken en flexibel in het contact met mensen om hem heen en stelt zich bij veranderingen van nature leergierig op. Hij heeft een duidelijke behoefte aan steun, support en begrip. Hij heeft vooral vrijheid en zelfbeschikking nodig om succesvol te zijn. Hij is gemiddeld gevoelig voor stress en reageert bij tegenslagen meestal met de neiging om actief aan de slag te gaan, hoewel hij ook wel goed kan relativeren. Hij is in de kern vooral een conventioneel menstype; houdt van structuur en duidelijkheid en heeft gevoel voor regels, data, financiën en administratie. Hij is meer de mensgerichte verbinder dan de behoudende controleur. En eerder de nuchtere realist dan de scherpe analist. Uit zijn zelfgeschreven levensverhaal kunnen we opmaken dat Jan een fascinatie heeft voor techniek en hoe dingen werken. Ondanks zijn dyslexie, heeft hij doorzettingsvermogen en integriteit geleerd van zijn ouders en is hij afgestudeerd in technisch management. Zijn passie ligt echter in het helpen van anderen om hun volledige potentieel te bereiken, wat hem heeft geleid naar coaching en mentoring. Zijn dyslexie was ooit een bron van frustratie en onzekerheid, maar heeft hem geleerd om te volharden, aan te passen en innovatieve oplossingen te vinden. Jan is vastberaden, volhardend en trots op waar hij nu staat.
Achtergrond	Upgrade naar Professional voor een uitgebreide levensloop-analyse.
Referenties	Upgrade naar Professional voor deze samenvatting.

36.3 Talent, sterktes en zwaktes

Facet	Beschrijving
Talent	Upgrade naar Professional voor gedetailleerde talent-definitie.
Charisma/X-factor	Upgrade naar Professional voor beschrijving van uw succesfactoren.
Sterktes	Kalm (karakter) Vergevend (karakter) Vooruitstrevend (karakter) Oplossingsgericht (karakter) Stressbestendigheid (vaardigheid) Creatieve oplossingen (vaardigheid) Ruimtelijk inzicht/mentaal voorstellingsvermogen (capaciteit) Visuele patroonherkenning (capaciteit) Technisch/praktisch inzicht en handigheid (capaciteit) Zakelijkheid (interesse) Techniek (interesse) Praktisch werk (interesse)
Zwaktes	Verstrooiing zoeken (karakter) Onderzoeken/beschrijven (karakter) Verbinding maken (karakter) Omgevings-sensitiviteit (vaardigheid) Netwerken en acquisitie (vaardigheid) Conformeren aan regels (vaardigheid) Kunst (interesse) Zorg (interesse) Creativiteit (interesse) Systeem- of codetaal, formules (capaciteit)
Energiegevers	Jan krijgt mentale energie van: verhalen vertellen en horen, iemand bemoedigen, iets moois weggeven, instructies geven, iets zelfstandig besturen, verantwoordelijkheid, brainstormen, sparren, nieuwe informatie, iets nieuws opzetten, klussen, avontuur, goede gesprekken.
Energievreters	Jan wordt sneller moe van: solistisch werk, kritische controles uitvoeren, negatieve feedback (geven en krijgen), conflicten, spanningen, rivaliteit, interne concurrentie, protocollen uitvoeren, formulieren invullen, procedures afwerken i.p.v. bedenken.

36.4 Element en optimale werkstijl

Facet	Beschrijving
Branche	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Soort organisatie	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Soort werk	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Focus	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Optimale werksetting	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Beroepenvoorbeelden	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.

36.5 Geschiktheid

Facet	Beschrijving
Bedrijfskundig inzicht	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Sociaal inzicht	Voldoende. Jan heeft meestal een realistisch beeld van de invloed van sympathie, antipathie, verwachtingen, persoonlijkheden, rollen en omgevingsfactoren op het functioneren van collega's en klanten. Hij is meestal in staat daar goed op te reageren.
Emotioneel inzicht	Voldoende. Jan heeft een realistisch beeld van emoties bij zichzelf en anderen en weet deze voldoende te benoemen en te hanteren. Hij is meestal goed in staat om met tact en inlevingsvermogen een veilige, prettige werksfeer te creëren.
Leiderschapsstijl	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Geschiktheid als manager	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Stressbestendigheid	Jan is gemiddeld gevoelig voor stress. Uit ons onderzoek blijkt verder dat hij gemiddeld last heeft van negatieve faalangst. Stress heeft overigens nauwelijks enige invloed op zijn prestaties. In zijn huidige functie is hij gewend zich aan de afgesproken werktijden te houden.
Emotionele allergie	Jan zegt zelf: 'mensen die kiezen om lui te zijn of niks te doen.' Op basis van het assessment: kille, kritische types, hypergevoelige mensen en 'alles volgens het boekje'-mensen.
Zelfreflectie	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Schijntalent	Upgrade naar Talentassessment Personal voor een beschrijving van je schijntalenten.

36.6 Aandachtspunten voor coaching en persoonlijke ontwikkeling

Facet	Beschrijving
Persoonlijk	Upgrade naar Talentassessment Personal voor persoonlijke ontwikkeladviezen.
Relationeel	Upgrade naar Talentassessment Personal voor relationele ontwikkeladviezen.
Professioneel	Upgrade naar Talentassessment Personal voor professionele ontwikkeladviezen.
Personal branding	Upgrade naar Talentassessment Personal voor advies voor je online presentatie.
Advies vervolgtraject	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Advies voor opdrachtgever	Niet van toepassing.
Aanvullende opmerkingen	Vijf beroepen die bijvoorbeeld bij zijn profiel zouden kunnen passen zijn: technisch projectmanager, technisch consultant, service engineer, productieplanner en bedrijfsanalist. Deze beroepen sluiten aan bij zijn interesse in techniek en zakelijkheid en benutten zijn analytische vermogen en stressbestendigheid. Zijn creatieve oplossingen komen van pas in de rol van consultant of projectmanager. Zijn praktische vaardigheden passen goed bij een functie als service engineer of productieplanner. Zijn ondernemende instelling kan hij kwijt als bedrijfsanalist. Vijf beroepen die bijvoorbeeld niet bij jouw profiel zouden kunnen passen zijn: kunstenaar, journalist, psycholoog, acteur en schrijver. Gezien je lage interesse in creativiteit en je mindere taalvaardigheid lijken deze beroepen minder geschikt. Daarnaast vereisen sommige van deze beroepen hogere gevoeligheid dan jij hebt aangegeven in je Big Five profiel. Let op: dit zijn slechts enkele voorbeelden op basis van de uitslagen van een Talentassessment Essentials. Voor gericht loopbaanadvies is een coachingstraject nodig op basis van dit onderzoek.