Talent Assessment

Professional

VERTROUWELIJKE INFORMATIE

betreffende

Anna Voorbeeld

Geboren: 1 januari 1980

Psycholoog:
Drs. M.L. Goedegebuure
Registerpsycholoog NIP

Onderzoek: 14 mei 2069
Rapportage: 17 juni 2021

Talentassessment.nl
Overtuigend helder

“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

Anna bevindt zich qua loopbaan in de verzilveringsfase (vanaf 55 jaar). Het leven van de zestiger wordt interessanter, de afstand tot de kleine dagelijkse problemen groter. Zijn levenswijsheid neemt toe. Was ze misschien eerst een bevlogen manager, nu kan ze ook meer de wijze coach of mentor zijn. In deze fase zien mensen de horizon van het werkleven naderbij komen. Dat is reden om bezig te zijn met vragen als: 'Waar wil en kan ik mijn expertise en ervaring inzetten? Wat is in deze laatste fase voor mij de kern? Waaraan wil ik bijdragen en hoe kan ik een goede bijdrage leveren?' De zestiger is opgegroeid in de tijd van respect en hiërarchie, waarin geld en status belangrijke motivatoren waren en het arbeidethos sterk was. De zestiger is veelal cultuurdrager van de organisatie. Ze kan een belangrijke rol vervullen in het vertellen over herkomst en bronnen van de organisatie of een branche.

Inhoud

Inleiding
Rapportdefinitie 4
Inleiding 5

Module 1: Persoonlijkheid 7
1. Gevoeligheid 8
2. Extraversie 9
3. Openheid 10
4. Altruïsme 11
5. Sturing 12
6. Uw Big Five Profiel 13
7. Interpersoonlijke waarden 14
8. Omgaan met problemen 15
9. Prestatie-motivatie 16
10. Energiegevers en -vreters 17
11. Beroepenvoorbeelden 18

Module 2: Capaciteiten 19
12. Capaciteiten onderzoek 20
13. Capaciteiten overzicht 23
14. Competenties 24

Module 3: Interesse 26
15. Interesse scores 27
16. Interesse matching 28

Module 4: Referenten 32
17. Referenten talentdefinities 33
18. Referenten aanbevelingen 34
19. Referenten feedback 35
20. Referenten metaforen 36

Module 5: Analyse 40
21. Scorecards 41
22. Sterkte-analyse 42
23. Zwakte-analyse 44
24. Talent-markers 45
25. Gedragstyperingen werk 46
26. Gedragstyperingen privé 47

Module 6: Profielen 48
27. Holland Profiel 49
28. MBTI Profiel 50
29. Belbin Profiel 51
30. DISC Info 52
31. DISC Profiel 53
32. Bedrijfskundige focus 55

Module 7: Talent 56
33. Talent center analyse 57
34. Talent input-output analyse 58
35. Talent-definitie 59

Module 8: Conclusies 60
36. Samenvatting en conclusies 61

Bijlagen
Talentcertificaat
Aanbevelingsbrief
Leiderschapsrapport
Adviezen voor leidinggevende
Managementlagen

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

Rapportdefinitie

Personalia kandidaat

Naam	Mevr. Anna Voorbeeld
Adres	Demostraat 1
PC/Woonplaats	1234AB Amsterdam
Email	annavoorbeeld@hetnet.nl
Telefoon werk	-
Telefoon privé	0620782846
Geboortedatum	1 januari 1980
Huidige functie	HR Adviseur

Onderzoeks- en rapportagedatum

Datum onderzoek	dinsdag 14 mei 2069
Datum rapport	donderdag 17 juni 2021
Versie rapport	donderdag 17 juni 2021

Opdrachtgever

Naam	Voorbeeldbedrijf
Adres	Voorbeeldstraat 1
PC/Woonplaats	1234AB Amsterdam
Contactpersoon	Dhr. Jan Demo
Email	jandemo@gmail.com
Telefoon	0123456789

Vraagstelling onderzoek

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

1. Welke persoonlijkheidskenmerken zijn kenmerkend voor Anna?
2. Welke competenties van haar zijn makkelijk en moelijk ontwikkelbaar?
3. Welke beroepsmatige interesses zijn kenmerkend voor haar?
4. Wat is het optimale en maximaal haalbare werk- en denkniveau voor Anna?
5. Wat is het talent van Anna, gezien vanuit bovenstaande invalshoeken?
6. Wat is de optimale teamrol voor haar?
7. Wat is de optimale werksetting voor haar?
8. Welke leer- en ontwikkelingsstijl heeft zij?
9. Wat zijn mogelijke bedreigingen voor een succesvolle carrière?
10. Welke aandachtspunten voor persoonlijke ontwikkeling komen uit dit onderzoek naar voren?
11. 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. Persoonlijkheids-onderzoek, 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 opleidings-niveau.

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 Persoonlijkheids Vragenlijst (NPV-2, 2007) en de Prestatie Motivatie Test (PMT, 2004) gebruikt.

Tabel 1: Persoonlijkheidsonderzoek **Normgroep: normaal**

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.

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

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 Beroepen Interesse Test (BIT, 2008), de Amsterdamse Beroepen Interesse Vragenlijst (ABIV, 1992) en de Loopbaan Inzicht Vragenlijst (LIV, 2009) en eventuele open vragenlijsten. Voor de bepaling van uw interesseprofiel zijn meerdere tests en meetmethoden gebruikt, omdat interessetests over het algemeen de minst betrouwbare informatie geven. In dit rapport is de indeling van de LIV aangehouden vanwege de logische indeling in interessegebieden. De conclusies zijn echter gebaseerd op alle tests en vragenlijsten.

In de volgende pagina's wordt u stapsgewijs door de resultaten van uw assessment geleid. Alle testscores 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 testscores 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 onderzoeks-resultaten. 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, en ook uw vragen.

Wij vertrouwen er op dat we u met dit rapport een duidelijk antwoord geven op de onderzoeksvragen. Tevens hebt u hiermee een waardevol document in handen dat uw zelfinzicht vergroot 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
Registerpyscholoog 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, gedragspatronen, 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 waarder	Wat motiveert u?
8.	Omgaan met problemen	Hoe reageert u op tegenslagen en problemen?
9.	Prestatiemotivatie	Hoe gedreven bent u en wat doet stress met u?
10.	Energie	Wat kost u energie en wat geeft u energie?
11.	Beroepen	Welke beroepen passen bij uw karakter?

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

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	onverstoorbaar			stabiel			**Reactief**		

Onverstoorbaar	Ongevoelig voor stress en tegenslagen. Is soms verbaasd over complexe gevoelsreacties van collega's. Focus: **informatie en helderheid**.
Stabiel	Gemiddeld gevoelig voor tegenslagen. Evenwichtig. 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	neiging tot angsten en fobische klachten
Ergernis	neiging om te reageren met boosheid en irritatie
Depressie	neiging tot schuldgevoel, somberheid, ontmoediging
Schaamte	neiging tot gevoelens van verlegenheid, minderwaardigheid, zelfbewustzijn
Impulsiviteit	neiging om toe te geven aan impulsen, verleidingen, verslavingen
Kwetsbaarheid	neiging tot paniekgevoelens bij stress

“ Anna is meestal alert op gevaren en risico's. Zij ziet werkelijk alles.

“ Wist je dat creatieve mensen meer last hebben van depressieve gevoelens?

1.5 Bouwstenen voor talentanalyse

Valkuilen ✘	Sterktes ✔
is nogal snel bezorgd	is opvallend alert op gevaren en risico's
is niet altijd even verdraagzaam	reageert soms kritisch en scherp
kan soms te somber of negatief zijn	heeft een behoorlijke kritische, serieuze kijk
-	is meestal vrijmoedig
mist soms zelfbeheersing	kan snel reageren op gebeurtenissen
-	reageert evenwichtig bij acuut gevaar

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

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 kwaliteit**.
Ambivert	Heeft afwisselend alleen-zijn en samen-zijn nodig. Begrijpt zowel introverte als extraverte collega's en kan daarom de vertaalslag maken. Focus: **afwisseling**.
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	uitstraling van vriendelijkheid, warmte, 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 opwinding, stimulering en actie
Vrolijkheid	uitbundigheid, plezier, gerichtheid op positieve emoties

“ Anna is best introvert. Ze is op haar best als ze ruimte voor zichzelf heeft.

“ Zij werkt écht graag alleen. Ze voelt zich dan niet zielig of verloren of zo.

2.4 Bouwstenen voor talentanalyse

Valkuilen ✘	Sterktes ✔
komt soms wat minder zakelijk over	is meestal vriendelijk, hartelijk en empathisch
sociale interactie kost meestal veel energie	heeft een opvallende voorkeur voor alleen zijn
-	durft zich te profileren, maar wel met tact
-	is meestal rustig, maar beweegt wel mee
kan soms overprikkeld raken	staat open voor actie, maar doet liever gewoon
neigt soms naar zwaarmoedigheid	neemt werk van nature serieus, ernstig

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

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 het leven, werk en taken; is op zijn/haar best als bewaker van afspraken en procedures. Focus: **stabiliteit**.
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

U heeft een opvallende spreiding in uw 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

> **Anna is een realistische ontdekker. Laat haar meedenken in je nieuwe project.**

> **Heeft afwisseling en nieuwe input nodig om optimaal te functioneren.**

3.4 Bouwstenen voor talentanalyse

Valkuilen ✘	Sterktes ✔
-	kan visie met praktijk verbinden
-	heeft zowel oog voor schoonheid als praktijk
gebruikt intuïtie en sensitiviteit niet optimaal	is meer nuchter dan emotioneel of intuïtief
heeft veel moeite met routinematig werk	functioneert optimaal in gevarieerd werk
verdwijnt soms in filosofische beschouwingen	voelt zich prettig in filosofische, theoretische thema's
is soms wel erg ruimdenkend, makkelijk	is erg ruimdenkend, geniet van diverse levensvisies

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

4. Altruïsme

4.1 Definitie

Dit onderdeel toont of u vooral op de ander of op uzelf gericht bent. Mensen met een hoge score op altruïsme zijn geneigd om het belang van de ander voorop te stellen, en mensen met een lage score hierop zijn geneigd om meer voor hun eigen belang op te komen. Beide heeft voor- en nadelen, afhankelijk van uw sociale leven en uw positie. In sociale beroepen is het handig om grenzen te kunnen stellen en ook uw eigen belang te beschermen. In controlerende of kwaliteitsbewakende functies is een lage score passender.

4.2 Totaalscore

Altruïsme	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Totaalscore					✔				
Omschrijving	uitdagend			**Bemiddelend**			meegaand		

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**.
Meegaand	Mensgericht. Hulpvaardig, bescheiden, warm, vriendelijk, samenwerkend, meedenkend. Wordt gewaardeerd, maar vergeet soms eigen grenzen. Focus: **relatie,**

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

“ Anna vindt altijd een goede balans tussen haar eigen en andermans belang.

“ Ze zegt altijd eerlijk wat ze van iets vindt. Je weet wat je aan haar hebt.

4.4 Bouwstenen voor talentanalyse

Valkuilen ✘	Sterktes ✔
-	heeft een goede balans tussen scepsis en vertrouwen
is niet altijd even tactvol	is erg eerlijk en direct in communicatie
komt niet altijd even hulpvaardig over	stelt zich meestal assertief op, stelt makkelijk grenzen
is niet altijd teamgericht, vecht soms voor zichzelf	stelt zich meestal competitief op
-	heeft juiste balans tussen eigen/andermans belang
laat zich soms te veel leiden door medeleven	is meestal empathisch en fijnbesnaard

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

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

U heeft een opvallende spreiding in uw 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
Zelfdiscipline	doorzettingsvermogen ondanks verveling of tegenslagen
Bedachtzaamheid	neiging om dingen eerst goed af te wegen voordat men aan iets begint

“ Anna is een evenwichtige, proactieve vrouw die veel kan bereiken.

“ Anna is er van overtuigd dat ze voor elkaar krijgt wat ze wil. En dat klopt.

5.4 Bouwstenen voor talentanalyse

Valkuilen ✘	Sterktes ✔
is niet altijd even gevoelig voor omgevings-signalen	gelooft sterk in zichzelf, maakt keuzes, neemt actie
mist vaak systematiek in werk	werkt meestal spontaan, flexibel en zonder planning
kan soms wel eens wat star zijn w.b. afspraken	streeft naar betrouwbaarheid, hoge moraal
mist toewijding aan eigen ambities	is tevreden met wat er is; heeft geen ambities
-	werkt meestal doordacht
moeite om spontaan, intuïtief iets te doen	bereid werkzaamheden zorgvuldig voor

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

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

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

6.3 Typeringen

U heeft een grote diversiteit aan facetscores die in deze tabel niet zichtbaar is.

Domein	Laag	Gemiddeld	Hoog
Gevoeligheid	onverstoorbaar	stabiel	**Reactief**
Extraversie	**Introvert**	ambivert	extravert
Openheid	behoudend	realistisch	**Ontdekkend**
Altruïsme	uitdagend	**Bemiddelend**	meegaand
Sturing	makkelijk	**Gebalanceerd**	doelgericht

Reactief & introvert	Emotieregulatie: gevecht. Voor de meeste gevoelige introverten is elke dag weer een uitdaging. Ze kunnen soms intens blij zijn, maar er zijn veel zaken die spanning of onrust oproepen. Vooral in stressvolle omstandigheden moeten ze vaak een eenzaam gevecht voeren. Als ze zich veilig voelen zijn ze just uitstekend in staat mee te voelen met anderen.
Introvert & ontdekkend	Interessestijl: introspectief. Deze mensen houden van ideeën en activiteiten die ze zonder anderen kunnen uitvoeren. Ze zijn op hun best wanneer ze gericht bezig zijn met lezen, schrijven, analyseren, creativiteit, desing en kennis opdoen. Ze passen goed in beroepen die zowel uitdaging als privacy bieden en zijn vaak erg goede 'kwaliteitsverbeteraars'.
Reactief & ontdekkend	Copingstijl: hypersensitief. Deze mensen voelen zich soms weerloos tegenover hun schrikbeelden. Ze zien snel gevaar en halen zich makkelijk allerlei rampscenario's in hun hoofd. Sommigen hebben regelmatig last van angstdromen. Het zijn meestal creatieve 'out of the box'-denkers die allerlei bijzondere en briljante ideeën kunnen ontwikkelen.
Geen combiscore	Uw profiel heeft geen volgende combinatiescore.
Geen combiscore	Uw profiel heeft geen volgende combinatiescore.

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

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						✔			
Structuur					✔				
Duidelijke rol					✔				
Ruimte voor eigen stijl				✔					
Betekenisvol werk									✔
Leidinggevende rol	✔								

Verbondenheid	Behoefte aan begrip, steun, aanmoediging en respect. Hoogscoorders (7 of hoger) zijn soms wat onzeker, faalangstig of vermijdend en leven op bij support . Laagscoorders zijn over het algemeen zelfstandiger en soms ook solistisch.
Structuur	Neiging om zich aan te passen, voldoen aan verwachtingen, regels. Hoogscoorders 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. Hoogscoorders zijn mogelijk wat onzeker over zichzelf. Laagscoorders 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. Hoogscoorders zijn meestal initiatiefnemers, eigenzinnig, origineel. Laagscoorders accepteren de consequenties van minder vrijheid en zelfbeschikking.
Betekenisvol werk	Behoefte aan altruïstisch werk, helpen, vriendelijk zijn. Hoogscoorders zijn meestal sociaal voelend en creatief. Laagscoorders denken wat kritischer en vinden wat zakelijker werk leuk.
Leidinggevende rol	Behoefte om leiding, overwicht te hebben. Hoogscoorders zijn meestal ondernemend, actief, gedreven, zelfverzekerd, besluitvaardig. Laagscoorders hechten minder waarde aan een leidinggevende positie.

> **Leidinggevende positie of titel maakt haar niet zoveel uit.**

> **Laat haar iets doen waar ze anderen mee dient of helpt.**

7.3 Bouwstenen voor talentanalyse

Valkuilen ✘	Sterktes ✔
-	kan goed zelfstandig werken
-	goede balans tussen initiatief nemen en volgen
-	vervult zelfstandig de eigen positie
-	-
laat zich soms te veel leiden door gevoel	wil graag iets betekenen voor anderen
is soms te afwachtend, neemt geen initiatief	is niet uit op status of macht

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

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.

> **Anna laat haar diepste emoties niet zomaar zien.**

> **Stress en tegenslag werkt soms wel verlammend.**

8.3 Bouwstenen voor talentanalyse

Valkuilen ✘	Sterktes ✔
kan wel eens te hard werken bij tegenslagen	probeert actief met tegenslagen om te gaan
-	balans tussen aanpakken en loslaten
-	balans tussen gemak en geweten
-	balans tussen zelfstandig en afhankelijk
is gevoelig voor ontmoediging	blijft rustig bij tegenslagen
-	probeert te relativeren bij stress
is geneigd gevoelens in te slikken	belast anderen niet met eigen gevoel

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

9. Prestatie-motivatie

9.1 Definitie

Niet iedereen heef 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 verlammende 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 spannings-toestand, 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.

> **Acute stress of druk heeft amper invloed op de prestaties van Anna**

> **Anna is geen strever; heeft er geen moeite mee als iets niet lukt.**

9.3 Bouwstenen voor talentanalyse

Valkuilen ✘	Sterktes ✔
moeite om zichzelf te motiveren tot prestaties	is snel tevreden
-	stress heeft weinig invloed op prestaties
-	blijft normaal presteren onder stress

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

10. Energiegevers en -vreters

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 -vreters

Domein	Laag	Gemiddeld	Hoog
Gevoeligheid	Instructies geven Besturen Verantwoordelijkheid	Helpen Adviseren Iets voordoen	Begrip geven Werken vanuit gevoel Reflecteren
Extraversie	Stilte, rust, tijd Eigen werkkamer Mailen i.p.v. bellen, praten	Af en toe alleen Mensen ontvangen Uitleggen	Gesprekjes, hectiek Ontmoetingen, feestjes Meetings, vergaderingen
Openheid	Schema's afwerken Vaste taken Procedures bewaken	Visie praktisch maken Knelpunten verhelderen Plannen realiseren	Brainstormen, sparren Nieuwe informatie Zaken uitpluizen
Altruïsme	Discussiëren Debatteren Winnen	Bemiddelen Begrip kweken Win/win oplossingen	Verhaal aanhoren Iemand helpen Iets moois weggeven
Sturing	Improviseren Spontane ontdekkingen Plannen bijstellen	Werk optimaliseren Helderheid creëren Overzicht houden	Afspraken nakomen Doelen bepalen/halen Doorgaan!
Waarden	Liefde betonen	Grenzen bewaken	Oppositie voeren
	Instructies krijgen	Meedenken	Gezag uitoefenen
	Duidelijke regels	Structuur met ruimte	Zoekend werken
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 persoonlijkheid en uw natuurlijke talent. Ze zuigen u 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.

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

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 Leerkracht Verpleegkundige - -
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.		

Past bij totaalscore	Mensen met uw werkstijl zijn onder andere succesvol gebleken als gz-psycholoog, hr manager, organisatie-adviseur, manager relatiebeheer en sociaal psychiatrisch verpleegkundige, maar ook als directeur mkb, consultant, software ontwikkelaar, econoom en bestuurder.
Past niet bij totaalscore	Mensen met uw werkstijl-profiel zijn minder succesvol gebleken als assurantieagent, apotheker, jurist, project manager en rechter.

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

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?
De sterke punten van uw capaciteitsprofiel zeggen veel over uw werkgemak: wat doorziet u sneller dan de mensen om u heen? Dit extra zorgt voor een bovengemiddeld resultaat, topprestaties. En dus voor voldoening. Een voorbeeld: mensen met een sterke verbale capaciteit zijn succesvoller in sociale of communicatieve beroepen zoals psycholoog of journalist. Terwijl mensen met een sterke performale capaciteit succesvoller zijn in een praktisch/technisch beroep zoals lasser, technisch tekenaar of kraanmachinist. 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?

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

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

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

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

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.

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

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

U bent een echte top-down denker!

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

U heeft een opmerkelijk grote woordenschat!

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

U heeft een opmerkelijk goed taalgevoel!

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 uitdrukkingsvaardigheid, het vermogen om plannen, ideeën, gebeurtenissen, gedachten op papier uiteen te zetten.

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

12.9 Woordbeeld **U bent opmerkelijk goed in systematisch taalgebruik!**

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: 115128119

Belangrijke opmerkingen

Uw verbale intelligentie is nog hoger dan uw performale intelligentie. Verbale hoogscoorders zien de wereld als een verzameling verhalen. Van mensen, groepen, bewegingen, ontwikkelingen. Voor hen bevat het verhaal de essentie van iets. Waar zit iemand in zijn of haar levensverhaal? Wat is de geschiedenis van een organisatie? Wat is het verhaal van een team? Terwijl performale hoogscoorders (de 'techneuten') de wereld als een 'machine' zien waar mensen, afdelingen, teams een 'input' en een 'output' hebben. Zij kijken 'technischer', zijn meer oplossingsgericht en zoeken vaker naar 'de knoppen' waar ze aan kunnen draaien. U bent vooral een 'verhalen-mens'. Misschien irriteert u zich (inwendig) wel eens aan de 'mechanische', oplossingsgerichte en soms 'ongepaste'te manier waarmee techneuten kunnen reageren op iets gevoeligs.

Uw hoge score op 'Woordenlijst' laat zien dat u waarschijnlijk sterk bent in 'overstijgend' denken: u baseert uw conclusies niet alleen op wat u in uw eigen vakgebied, markt of branche ziet, maar ook in andere gebieden daaromheen. U weet interne en externe ontwikkelingen waarschijnlijk goed met elkaar te verbinden of op elkaar af te stemmen.

Uw hoge score op 'Taalgebruik' is een aanwijzing dat u er goed in bent om 'de essentie' van wat iemand zegt of schrijft te 'pakken'. Mensen die hier hoog op scoren zijn vaak succesvol in het doorgronden of het (artistiek) verbeelden van verhalen.

Anna ziet de wereld meer als een verzameling verhalen dan als een systeem.

Zij heeft echt een taalknobbel. Goed met teksten en woorden.

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

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 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 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				Technisch georiënteerd
Ruimtelijk inzicht (3)	VMBO	MBO	**HBO**	WO
Technisch inzicht (4)	VMBO	MBO	HBO	**WO -**
Figuren Reeksen (5)	VMBO	MBO	HBO	**WO**
Rekenvaardigheid (6)	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				Verhaal-georiënteerd
Analogieën (6)	VMBO	MBO	HBO	**WO +**
Woordenlijst (8)	VMBO	MBO	HBO	**WO + +**
Taalgebruik (9)	VMBO	MBO	HBO	**WO + +**
Woordbeeld (8)	VMBO	MBO	HBO	**WO + +**

Uw verbale aanleg-score is gebaseerd op een meting van alles wat te maken heeft met woordenschat, taal-gevoel, 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

U scoort hoger dan uw opleidingsniveau

Onderdeel				
Totaal performaal (4,5)	VMBO	MBO	HBO	**WO -**
Totaal verbaal (7,6)	VMBO	MBO	HBO	**WO +**
Totaal (6,0)	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 specifieker.

13.5 Bouwstenen voor talentanalyse

Tip: klik op de titel bovenaan voor meer uitleg!

Laagste scores of valkuilen ✘	Talentmarkers ✔
minder sterk ruimtelijk-technisch inzicht	tekst of verhaal analyseren, essentie doorzien
-	algemene parate kennis, feitenkennis
-	systematisch taalgebruik, methodisch denken
-	logisch redeneren, verbanden zien
-	logisch (causaal) redeneren

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

14. Competenties

14.1 Definitie

Hier ziet u een overzicht van uw competenties zoals wij die hebben afgeleid uit de combinatie van uw capaciteit en uw persoonlijkheid. Hoewel we de indrukken van uw referenten ook hebben meegewogen, ligt de nadruk vooral op **natuurlijke** (ontwikkelbare) competenties en minder op **aangeleerde** competenties die ook uit compensatiegedrag kunnen voortkomen. Voorbeeld: organiseren hoort niet bij uw natuurlijke competenties, maar doordat u opgroeide in een rommelig gezin wordt u gezien als als een echte organisator. Zie ook uw 'Schijntalent' in hoofdstuk 24.

14.2 Bestuurlijk-organisatorische competenties

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

14.3 Sociaal-communicatieve competenties

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

14.4 Intellectuele competenties

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

14.5 Emotionele competenties

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

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

14.6 Taakgerichte competenties

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

14.7 Competentie-ontwikkeling

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

Belangrijke notitie

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 vervolgens geëxtrapoleerd zijn voor een duidelijke rangschikking.

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.

Een diepgaande analyse van bovenstaande competenties doet vermoeden dat u de meeste interne 'dynamiek' zult ervaren bij creativiteit, communicatie en 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 'cognitieve empathie' en iets lager (maar nog steeds bovengemiddeld!) op 'activerende empathie'.

14.8 Ontwikkelbaarheid van competenties

Heel erg makkelijk	Makkelijk	Minder makkelijk
Omgevingsbewustzijn	Flexibiliteit	Eigen visie uitzetten
Betrokkenheid	Creatieve oplossingen	Focus vasthouden
Leervermogen	Oordeelsvorming	Plannen en organiseren
Coachen	Organisatiebewustzijn	Stressbestendigheid

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

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 interessetests 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 u zelf, voor collega's als ook voor uw naaste familieleden die u 's avonds weer thuis zien komen en 's morgen 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?

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

15. Interesse scores

15.1 Definitie

Hieronder vindt u een overzicht van uw scores op het beroepen-interesse onderzoek. Hoge scores (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 burnout of bore-out. In hoofdstuk 16 vindt u een omschrijving van elk interessegebied met een beoordeling van de match met persoonlijkheid en intelligentie. De score op de interessedomeinen is mede gebaseerd op de andere interessetests en vragenlijsten die u tijdens dit onderzoek heeft ingevuld.

15.2 Domeinscores

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

Interesse-facetten									U heeft een redelijk gericht interesseprofiel
P Handenarbeid				✔					
P Buiten/outdoor						✔			
P Techniek	✔								
A Natuurwetenschappen	✔								
A Theorie							✔		
K Creativiteit					✔				
K Kunst			✔						
S Zorg							✔		
S Onderwijs/educatie						✔			
O Leiderschap		✔							
O Organiseren				✔					
O Scoren/competitie		✔							
O Strategie/invloed		✔							
C Structuur							✔		
C Zakelijkheid						✔			

[Zie hfst. 27 voor meer informatie]

15.4 Bouwstenen voor talentanalyse

Lage interesse ✘	Hoge interesse ✔
Business-to-business, machines, natuurwetenschap	Zorg, structuur, theorie
Management, marketing, business-strategie	Geloof, mens en maatschappij, filosofisch, sport
Handel, design, metingen	Cultureel, planning, zorg

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

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 beste match op korte termijn.

16.2 Handenarbeid 46%

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 55%

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 outdooractiviteiten. Denk aan bosbouw, landbouw, boerderijen en veehouderijen maar ook aan dierenwinkels, dierentuinen, blindengeleidehonden, dierenopvang. Maar ook outdoorberoepen als boswachter of schipper passen hier bij. Graag onderweg.

16.4 Techniek 46%

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.

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

16.5 Natuurwetenschappen 53%

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, electronica, ICT, laboratoriumtechiek, etc. Hoogscoorders zijn meestal ook goed in scheikunde en natuurkunde. Denk aan beroepen als meteoroloog, laborant, docent, kwaliteitscontroleur.

16.6 Theorie [Match!] 84%

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 63%

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 54%

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.

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

16.9 Zorg 79%

Zorg	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Interessescore							✔		
Match met persoonlijkheid	Slecht			**Redelijk**			Goed		
Match met capaciteit	Slecht			Redelijk			**Goed**		

Hoogscoorders 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 65%

Onderwijs	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Interessescore						✔			
Match met persoonlijkheid	**Slecht**			Redelijk			Goed		
Match met capaciteit	Slecht			Redelijk			**Goed**		

Hoogscoorders 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 58%

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 65%

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. Hoogscoorders zijn taakgericht.

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

16.13 Scoren/competitie 46%

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 58%

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**		

Hoogscoorders houden van het politieke spel van beïnvloeding, onderhandeling en anticiperen op de stappen van een andere partij. Beleven werken vaak als een schaakspel. Hoogscoorders zijn ook organisatiesensitief en ook wel statusgevoelig.

16.15 Structuur 61%

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. Hoogscoorders werken vasthoudend, routinematig en leveren kwaliteit. Hun degelijkheid maakt hen soms minder flexibel.

16.16 Zakelijkheid 68%

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 'Theorie', 'Zorg' en 'Zakelijkheid'. 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 'denker', 'helper' en 'financiële vrouw'. Woorden die bij uw talent horen: 'lezen, theorie, helpen, zorgen, begeleiden en administratie, financiën'. Mensen met deze matching-combinatie zijn bijvoorbeeld ook succesvol gebleken als advocaat jeugdrecht, arboarts, arts microbiologie en arts sociaal-medische dienst. Kijk ook eens naar: contentmanager, onderwijsplanner, zorgcoördinator. 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 praktisch werk, techniek en commercie. Zorg dat u niet te veel in de rol van techneut, techneut of ondernemer terecht komt.

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

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 afgaat; 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

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

17. Referenten talentdefinities

17.1 Definitie

Naast alle persoonlijkheids-, intelligentie- en interessetests 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	Het 'vertalen' van regels en procedures in concrete maatregelen die ten goede komen aan een team en/of aan individuen - met het belang van het welbevinden van mensen als leidraad. Maar soms ook in hun belang als ze dat zelf nog niet beseffen of erkennen.
Referent 2	Zij is secuur en accuraat. Gaat wijs met mensen en situaties om. Is altijd bereid om te helpen of te adviseren. Is een heldere denker die goed argumenten kan wegen. Zij is stabiel en evenwichtig.
Referent 3	Zelfstandige, kritische, gedegen, toegewijde en betrokken vrouw. Ik heb veel van Anna geleerd. Ze is vaak de spin in het web geweest en organiseerde de boel tot er er bijna bij omviel.
Referent 4	Anna is geïnteresseerd in mensen en kan goed dingen regelen. Prettig in de omgang, flexibel. Als zij zich ergens in verdiept onstaat er helderheid en kwaliteit.
Referent 5	Situaties analyseren en zaken van verschillende kanten bekijken. Objectief naar dingen kijken. Goed doorvragen. Ik vind haar analytisch erg sterk.
Referent 6	Onderzoekend, grondig en rechtvaardig. Daarnaast ook een talent voor debatteren. Gaat geen discussie uit de weg en vecht voor waar ze voor staat.
Referent 7	Ik vind Anna heel volhardend. Als ze een doel heeft wordt er niet gauw van af geweken. Ze valt op door haar doelgerichtheid.
Referent 8	Samen optrekken en ondersteunen van anderen met de kennis en ervaring die ze heeft. Ze is altijd bereid iemand te helpen.
Referent 9	Betrokken en inlevend persoon. Anna is trouw en betrouwbaar. Iemand waarop je kan rekenen.
Referent 10	Vraag meer referenten om mee te werken aan uw talentassessment.

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

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	Anna is een precies en efficiënt werkende persoon in de organisatie. Zij is een integere vrouw. Kan zelfstandig werken en zowel sterk is in taakgerichte als in mensgerichte taken. Zij komt goed tot haar recht in een beleidsadviserende rol (sub-management). Haar schriftelijk taalgebruik is sterk.
Referent 2	Aan Anna kan je activiteiten toevertrouwen, ze is zelfstandig en zet zich in om activiteiten tot een goed einde te brengen. Geef haar een bepaalde mate van vrijheid, maar ook de mogelijkheid om op anderen terug te vallen en een bepaalde structuur. Laat je waardering merken voor haar.
Referent 3	Anna is loyaal en betrouwbaar. Iemand voor de langere termijn, waar je van op aan kunt. Ze is overtuigd van haar standpunten, en laat zich daar niet snel over van de wijs brengen, ook niet door hierarchie of status. Ze is iemand van haar woord!
Referent 4	Anna is iemand waar je op kunt bouwen en die tot haar recht komt in een zelfstandige functie met duidelijke aansturing en bescherming van haar leidinggevende. Ze is zo behulpzaam dat iedereen altijd naar haar toe komt.
Referent 5	Anna is een zeer betrouwbare toegewijde persoon, die wat ze doet met volle overtuiging doet. Zij is uitgebalanceerd en zal haar eigen belang nooit voorop stellen. Iemand om heel zuinig op te zijn dus.
Referent 6	Ik denk dat Anna hard werkt, zelfstandig en daadkrachtig haar werk doet, oog heeft voor mensen in haar omgeving, en overleg & communicatie heel belangrijk vindt. Fijne collega!
Referent 7	Kritische, loyale, gedreven medewerker, die om te floreren wel de speelruimte moet krijgen om haar toegevoegde waarde optimaal te leveren.
Referent 8	Anna is een eerlijk, betrouwbaar en oprecht persoon en heeft doorzettingsvermogen. Iemand op wie je kan bouwen.
Referent 9	Betrouwbaar, betrokken, collegiaal en leert makkelijk.
Referent 10	Vraag meer referenten om mee te werken aan uw talentassessment.

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

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 9):
Top 5 kwaliteiten	**1. betrouwbaar** **2. zelfstandig** **3. betrokken** **4. gedisciplineerd** **5. gestructureerd**	9 9 8 7 7
Top 5 element	**1. in de natuur** **2. in een klein team** **3. in een zelfstandige functie** **4. tussen mensen** **5. in haar eigen huis**	9 8 7 7 4
Top 3 kernwoorden	**1. toerisme, reizen** **2. brede interesse in mensen** **3. helpen**	*Deze woorden zijn niet letterlijk genoemd, maar geven volgens onze analyses wel goed weer wat volgens je referenten typerend voor jou is.*
Top 2 positie	**1. als adviseur** **2. op de werkvloer**	7 3
Samenvatting	Je referenten zien je als een betrouwbaar, zelfstandig persoon die vooral in de natuur, en in een klein team tot haar recht komt. Volgens hen ben je geroepen om succesvol te zijn op het gebied van kerk/geloof/religie en/of medisch/zorg/hulpverlening. Zij vinden dat je echt iets hebt met 'buitenleven' en 'mensen', en dat begrippen als 'toerisme, reizen' en 'brede interesse in mensen' bij jou horen. Zij zien je vooral floreren als adviseur of op de werkvloer.	
Waarschuwing	Op de vraag waar jij je beter niet mee bezig kunt houden schrijven je referenten de volgende dingen: conflict-management; medische zorg; kunst en techniek; geld, aandelen, financien; de koude kant van zaken doen; moet wel van maatschappelijke aard zijn; iets bij kunnen dragen; onderwijs; omgeving waar veel politiek speelt, omgeving die erg ongestructureerd is en zal blijven; politiek of media; business/zakenwereld; techniek/industrie; kunst/entertainment.	
Betrouwbaarheid	Zeer goed! Deze uitslagen zijn gebaseerd op de informatie van 9 referenten. Op het moment dat dit rapport werd opgesteld hadden 9 van de 9 referenten gereageerd. Je hebt één persoon benaderd die jou als sinds je kindertijd kent. Dit is voldoende voor een betrouwbaar 360-graden beeld.	

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

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	Hert: een hert die boven op een berg staat met een mooi gewei, parmantig. Iemand die overziet en niet te beroerd is om zich te laten zien of gracieus het voortouw te nemen. Misschien niet het sterkste dier of allesbepalend, maar wel waar iedereen ontzag voor heeft, een mooi karakter en trouw aan zichzelf.
Referent 2	Hond: trouw, vindt het prettig om structuur te krijgen (okay om soms gelijnd te worden, kaders te krijgen) maar heeft ook enige vrijheid nodig om in het bos rond te kunnen hollen.
Referent 3	Paard: zelfstandig, met een eigen karakter, intelligent, kan goed samenwerken.
Referent 4	Ooievaar: maakt graag reizen maar kan ook prima in haar nest blijven.
Referent 5	Trekvogel: nieuwe streken om een tijdje te verblijven.
Referent 6	Uil: ik vind haar wijs, en doordacht.
Referent 7	Hond: trouw en loyaal.
Referent 8	Uil: wijs.
Referent 9	Een referent heeft geen metafoor ingevuld.
Referent 10	Vraag meer referenten.

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

20.3 Metafoor bekend persoon

Metafoor bekend persoon (willekeurige volgorde)	
Referent 1	Daniel: Daniel uit de bijbel, niet alleen omdat hij ook een tijdlang vegetarier was.. ;-).. hoewel dit wel wat zegt over bewustzijn en zorg voor jezelf en je lichaam. Maar hij was betrouwbaar, consequent, had vertrouwen van de koning, was een wijze adviseur.
Referent 2	Prins Claus: sociaal, intelligent, karaktervol, invloedrijk maar op de achtergrond.
Referent 3	Beatrix: brede interesse-maakt makkelijk contact met mensen-slim.
Referent 4	Moeder Therese: omzien naar je medemens, dichtbij en veraf.
Referent 5	Martin Luther King: ze komt op voor gerechtigheid.
Referent 6	Columbus: ontdekken wat er overal te zien is.
Referent 7	Ghandi: wereldverbeteraar, idealistisch.
Referent 8	Een referent heeft geen metafoor ingevuld.
Referent 9	Een referent heeft geen metafoor ingevuld.
Referent 10	Vraag meer referenten.

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

20.4 Metafoor muziekinstrument

Metafoor muziekinstrument (willekeurige volgorde)	
Referent 1	Trompet: niet te beroerd om zichzelf te laten horen en de nek uit te steken als dat het juiste is om te doen. En als de trompet gaat, let dan maar op, want dan gaat het ergens over.
Referent 2	Contrabas: noodzakelijk instrument, brengt sfeer, maar niet op de voorgrond, je mist het als het er niet is, maar speelt vrijwel nooit een solopartij.
Referent 3	Blokfluit: kan wel alleen op een podium staan maar hoeft niet zo nodig het meeste lawaai te maken.
Referent 4	Triangel: niet opvallend, maar wel op het goede moment de juiste toon weten te raken.
Referent 5	Harp: mooist als het als zelfstandig instrument wordt beluisterd.
Referent 6	Viool: gevoelig, maar laat dat niet altijd blijken.
Referent 7	Cimbaal, klankbekkens: een schaterende lach.
Referent 8	Gitaar: gezelligheid.
Referent 9	Een referent heeft geen metafoor ingevuld.
Referent 10	Vraag meer referenten.

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

20.5 Metafoor willekeurig voorwerp

	Metafoor willekeurig voorwerp (willekeurige volgorde)
Referent 1	Zonnewijzer: vangt ligt op en geeft aan hoe laat het is. Laat zich niet leiden door techniek, of bizarre hypes, maar is betrouwbaar en gedegen en heeft het overzicht. Gevraagd of ongevraagd is op de hoogte van de laatste status en zal zorgen dat als het relevant is, dit ook voor iedereen bekend zal zijn.
Referent 2	Tafel: is goed in vergaderen, notuleren en besluitenlijsten bijhouden.
Referent 3	Een mooie vaas: altijd fijn om in huis te hebben en het brengt sfeer.
Referent 4	Leeuw: moedig, durft alleen op dingen, situatie's af te stappen.
Referent 5	Boek: belezen iemand, met een brede kennis en interesse.
Referent 6	Chocolade: genieten.
Referent 7	Mier: harde werker.
Referent 8	Een referent heeft geen metafoor ingevuld.
Referent 9	Een referent heeft geen metafoor ingevuld.
Referent 10	Vraag meer referenten.

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

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 capaciteitenscore 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?

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

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 de uitslagen. Zo kunt u meekijken hoe uw scores omgezet worden in conclusies.

21.2 Persoonlijkheid

Persoonlijkheid	Sterktes
Big Five	Anna is een behoorlijk introverte, gevoelige vrouw die actief leeft en werkt. Ze is bemiddelend in het contact met mensen om haar heen en stelt zich van nature leergierig op bij nieuwe ontwikkelingen.
Opvallende Big Five scores	Waarden (hoog), Verandering (hoog), Angst (hoog), Sociabiliteit (laag), Vrolijkheid (laag), Ambitie (laag).
Interpersoonlijke waarden	Anna heeft vooral de wens om betekenisvol bezig te zijn voor anderen en heeft daarbij support en begrip nodig om optimaal te functioneren.
Omgaan met problemen	Bij tegenslagen reageert Anna vooral met: 'actief aanpakken'. Ze scoort ook hoog op 'gelatenheid'.
Prestatie-motivatie	Anna heeft een geringe prestatie-motivatie. Zij heeft een gemiddelde score op negatieve faalangst en een gemiddelde score op positieve faalangst.
Holland profiel	Anna is vooral een conventioneel menstype; houdt van structuur en duidelijkheid en heeft gevoel voor regels, data, financiën en administratie. Keywords: abstract redeneren, zorg en financiën.
Betrouwbaarheid en zelfreflectie	In grote lijnen komt haar zelfbeeld redelijk goed overeen met het beeld dat referenten schetsen (correlatie 0,74). Kijkend naar meer afzonderlijke, specifieke vragen zien we grote overeenkomsten (correlatie 0,65). Zij ziet zichzelf als minder gedisciplineerd maar wel als harmonischer.
Disc profiel	Beslisser [D] en Pionier [Dc] (toelichting in hfst. 31)
Belbin teamrol	Plant en Zorgdrager (toelichting in hfst. 29)
MBTI teamrol	Coach en Wetenschapper (toelichting in hfst. 28)

21.3 Capaciteiten en competenties

Capaciteiten	Sterktes	
Capaciteiten	Taalgevoel Woordenschat	Taalsystemen Rekenvaardigheid
Competentie	Omgevingsbewustzijn Betrokkenheid	Leervermogen Coachen

21.4 Interesse

Interesse	Sterktes
Interesses	Zorg, structuur en theorie.
Interessematching	Theorie, zorg en zakelijkheid.

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

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 basistalenten. U ziet bij elk basistalent 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

Basistalent	Score	Gerelateerde sterktes en scores
Analyseren	**84%**	is opvallend alert op gevaren en risico's heeft een behoorlijke kritische, serieuze kijk kan visie met praktijk verbinden voelt zich prettig in filosofische, theoretische thema's streeft naar betrouwbaarheid, hoge moraal bereid werkzaamheden zorgvuldig voor verbaal abstractievermogen normscore WO-niveau: 6 nonverbaal abstractievermogen normscore WO-niveau: 5 rekenvaardigheid WO-niveau: 6 Holland profiel score 'Analytisch': 2 interessescore 'Theorie': 7
Beschrijven	**61%**	is erg ruimdenkend, geniet van diverse levensvisies taalgebruik normscore WO-niveau: 9 spelling en grammatica normscore WO-niveau: 8 sociaal inzicht-score: goed literaire interesse normscore: 5
Verbinden	**47%**	is meestal vriendelijk, hartelijk en empathisch heeft een opvallende voorkeur voor alleen zijn stelt zich meestal competitief op heeft juiste balans tussen eigen/andermans belang kan goed zelfstandig werken emotioneel inzicht-score: goed
Organiseren	**36%**	werkt meestal spontaan, flexibel en zonder planning werkt meestal doordacht ruimtelijk inzicht normscore WO-niveau: 3 interesse score 'Organiseren': 4 leiderschap normscore interpersoonlijke waarden: 1 is niet uit op status of macht
Besturen	**51%**	reageert soms kritisch en scherp is meestal vrijmoedig durft zich te profileren, maar wel met tact reageert evenwichtig bij acuut gevaar heeft een goede balans tussen scepsis en vertrouwen goede balans tussen initiatief nemen en volgen vervult zelfstandig de eigen positie is niet uit op status of macht
Uitleggen	**49%**	is erg eerlijk en direct in communicatie gelooft sterk in zichzelf, maakt keuzes, neemt actie onderwijs/educatie normscore interesse: 6

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

Helpen	**54%**	stelt zich meestal assertief op, stelt makkelijk grenzen is meestal empathisch en fijnbesnaard wil graag iets betekenen voor anderen
Creëren	**50%**	heeft zowel oog voor schoonheid als praktijk functioneert optimaal in gevarieerd werk is tevreden met wat er is; heeft geen ambities praktisch-technisch inzicht normscore WO-niveau: 4
Vermaken	**25%**	kan snel reageren op gebeurtenissen is meestal rustig, maar beweegt wel mee staat open voor actie, maar doet liever gewoon neemt werk van nature serieus, ernstig is meer nuchter dan emotioneel of intuïtief
Verkopen	**28%**	Holland profielscore 'Ondernemend': 1 Holland profielscore 'Scoren en competitie': 2 behoorlijk introvert

22.3 Kernsterktes

Conclusie	Samenvatting kernsterktes
Kernsterktes	diepzinnig (karakter) beschouwend (karakter) introspectief (karakter) creatief (karakter) omgevingsbewustzijn (vaardigheid) betrokkenheid (vaardigheid) algemeen taalgevoel (capaciteit) woordenschat en woordbetekenis (capaciteit) spelling/grammatica, systematisch taalgebruik (capaciteit) zorg (interesse) structuur (interesse) theorie (interesse)

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

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 zwakte-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	is nogal snel bezorgd kan soms te somber of negatief zijn -
Beschrijven	is soms wel erg ruimdenkend, makkelijk
Verbinden	komt soms wat minder zakelijk over sociale interactie kost meestal veel energie is niet altijd teamgericht, vecht soms voor zichzelf -
Organiseren	mist vaak systematiek in werk is soms te afwachtend, neemt geen initiatief
Besturen	is niet altijd even verdraagzaam is soms te afwachtend, neemt geen initiatief
Uitleggen	is niet altijd even tactvol is niet altijd even gevoelig voor omgevings-signalen
Helpen	komt niet altijd even hulpvaardig over laat zich soms te veel leiden door medeleven laat zich soms te veel leiden door gevoel
Creëren	heeft veel moeite met routinematig werk mist toewijding aan eigen ambities praktisch-technisch inzicht normscore WO-niveau: 4
Vermaken	mist soms zelfbeheersing kan soms overprikkeld raken neigt soms naar zwaarmoedigheid
Verkopen	behoorlijk introvert

22.3 Kernzwaktes

Conclusie	Samenvatting kernzwaktes
Kernzwaktes	lol maken (past minder bij uw persoonlijkheid) verkopen (past minder bij uw persoonlijkheid) organiseren (past minder bij uw persoonlijkheid) eigen visie uitzetten (u scoort laag op deze vaardigheid) focus vasthouden (u scoort laag op deze vaardigheid) plannen en organiseren (u scoort laag op deze vaardigheid) exacte wetenschap (lage interesse) techniek (lage interesse) strategie en invloed (lage interesse) ruimtelijk inzicht/mentaal voorstellingsvermogen (lage score op deze capaciteit)

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

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	Capaciteiten	Interesses
Diepzinnig	Tekstanalyse	Theorie
Beschouwend	Algemene kennis	Zorg
Introspectief	Methodisch denken	Zakelijkheid
Creatief	Logisch redeneren	
Emotioneel creatief	[Niet: Ruimtelijk inzicht]	[Niet: Praktisch werk]
Eigenzinnig		

Teamrol	Competenties	Holland profiel
Coach	Omgevingsbewustzijn	Conventioneel
Plant	Betrokkenheid	Sociaal
Zorgdrager	Leervermogen	Creatief
[Niet: Beeldhouwer]	Coachen	
	Flexibiliteit	**CSK of CSP**

Indruk	360° feedback	Element
Boeiend	Betrouwbaar	In de natuur
Begripvolle vrouw	Zelfstandig	In een klein team
Rustig	Betrokken	In een zelfstandige functie
Vriendelijke vrouw	Gedisciplineerd	Tussen mensen
Geen tekenen van vermoeidheid	Gestructureerd	In haar eigen huis

24.3 Core Skills

[?] Verdieping 1

Core Skill	Scores
1. Theoretisch analyseren	84%
2. Onderzoeken/publiceren	61%
3. Zorgend begeleiden	54%

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
Schijn: Creativiteit	25% **Risico**
Comp: Humor&ontspanning	65% **Noodzaak**
Schijntalent [?]	Aangepast talent waarvan u en anderen kunnen denken dat dit uw **grootste** talent is. U heeft echter meer in huis. Scores boven de 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.

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

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 uw gedrag, uw stijl en uw toegevoegde waarde in een aantal werkgererelateerde rollen. Om dit hoofdstuk wat dichter bij 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	Je lijkt niet de typische ondernemer. Als je toch gaat ondernemen, maak dan vooral gebruik van je goed ontwikkelde taalgevoel (tekstanalyse) en je beschouwende en rustige manier van werken. Je succes zit in die combinatie.
Als manager	Je wordt als manager door de mensen onder je en om je heen vooral beleefd als groeigericht. Gebruikt interpersoonlijke vaardigheden om mensen te betrekken, motiveren en overtuigen.
Als leidinggevende	Leidinggeven trekt je niet echt aan. Je hebt volgens ons het DNA (potentie) van een bedachtzame, gewetensvolle leider die creatieve oplossingen zoekt. Je wordt gewaardeerd voor je oprechtheid.
Als collega	Als collega val je op door je introverte karakter. Je werkt graag alleen en zelfstandig. Als je ergens mee zit, heb je de neiging het soms in je eentje op te lossen. Je bent te typeren als assertief en meestal meelevend.
Als ondergeschikte	Als ondergeschikte val je op door je bedachtzame, volgzame, stabiele werkhouding. Je hebt er soms wel moeite mee om je eigen ideeën bij te stellen wanneer je leidinggevende iets anders wil dan jij.
Als verkoper	Als verkoper moet jij het hebben van je rustige manier van luisteren en uitleggen. Dat helpt en stimuleert mensen. Je bent het meest succesvol wanneer je dure, exclusieve producten moet verkopen.
Als klant	Jij bent het type klant dat nieuwsgierig is naar nieuwe producten en ontwikkelingen. Je bent best gevoelig voor unieke kansen of kortingen. Je bent verder iemand die niet heel moeilijk gaat doen over prijzen of klachten.
Als student	Je bent iemand die redelijk makkelijk leert. Je bent best leergierig, je bent redelijk gedisciplineerd, en met je WO werk- en denkniveau kun je ver komen. Je leert misschien net wat makkelijker uit de boeken dan in de praktijk.
Als compagnon	Zoek vooral naar iemand die iets behoudender, nog iets gedisciplineerder en meegaander (warmer) is dan jij zelf bent. En misschien ook naar iemand die geen moeite heeft met ruimtelijk-technisch inzicht. Dan haal je zakelijk het beste uit elkaar.

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

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 een burnout, compensatiegedrag of onderpresteren. Daarom hebben wij ook een aantal privé-gedragstyperingen in dit rapport opgenomen.

26.2 Overzicht

Domein	Gedragstypering
Als partner	Je brengt je evt. partner rust. Waarschijnlijk is dat één van de dingen waardoor de ander zich tot jou aangetrokken voelt. Je bent intens en sensitief; wat er tussen jou en je partner gebeurt beleef je diep. Door jou gebeurt er wat tussen jullie.
Als single	Als single kun je jezelf niet altijd even makkelijk redden. Je bent niet zo geordend maar vindt het niet echt moeilijk om je eigen zaakjes te regelen zoals jij het wilt. Omdat je wel introvert bent loop je wel een beetje het risico te vereenzamen.
Op een verjaardag	Op een verjaardag ben jij het type dat niet snel op de voorgrond is en je trekt al snel naar de wat rustigere types. Je voelt zowel de sfeer als spanningen goed aan.
Bij ziekte of tegenslag	Let op je grenzen. Als je ziek bent, ben je ziek. Neem rust. Kijk uit met je neiging om weg te zakken in passiviteit. Redeneer niet alles weg; soms moet je echt naar de dokter.
Tijdens de vakantie	Doe het op jouw manier. Jij geniet wellicht het meest als je af en toe iemand kunt helpen of meenemen. En verder: bereid je vakanties goed voor, dan beleef je er het meeste plezier aan.
Thuis	Thuis is voor jou de plek waar je je veilig voelt in je eigen wereld. Het is voor jou belangrijk dat het thuis netjes is. Je krijgt energie van een goed onderhouden huis.
TV	Op basis van je persoonlijkheidsprofiel vermoeden wij dat je het liefst kijkt naar films of documentaires over naastenliefde. Je kijkt mogelijk ook graag naar iets rondom handige, slimme inrichting.
Als consument	Als consument ben je waarschijnlijk gevoelig voor een goed verhaal. En voor handige, slimme inrichting. Het leukste vind je misschien wel dingen rondom sociale activiteiten.

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

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?

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

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. Op basis van zijn ervaring ontwikkelde hij 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, zowel wat betreft werk als wat betreft collega's, en hoe beter u presteert. Let op: deze analyse is voornamelijk op interesses gebaseerd.

27.2 Profielscores

Holland Profiel	Score		Uw PAKSOC-profiel: CSP
Praktisch (3)	**Mensen**	Mensen en outdoor	Outdoor
Analytisch (2)	**Doen**	Denken en doen	Denken
Kunstzinnig (3)	**Feiten**	Beetje design	Expressie
Sociaal (5)	Taakgericht	**Mensen en taken**	Mensgericht
Ondernemend (1)	**Bedachtzaam**	Mee-sturen	Ondernemend
Conventioneel (6)	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.**		
Analytisch	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 solistisch 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 administratie, weinig structuur. Eerder flexibel dan ordelijk. Dingen zijn vaak 'vrijwel' of 'bijna' klaar.		

[?] Vraag naar ons gratis beroepenoverzicht voor een lijst met beroepen die passen bij uw PAKSOC-profiel.

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

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	**69%**
Kruisvaarder	**33%**
Ontdekker	**44%**
Vernieuwer	**46%**
Beeldhouwer	**25%**
Conservator	**59%**
Dirigent	**51%**
Wetenschapper	**61%**
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 gedachtes, 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.**

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

29. Belbin Profiel

29.1 Belbin - Uw gedrag in een team

De Britse wetenschapper Meredith Belbin bestudeerde van 1967-1976 succesvolle management-teams 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	**75%** VOELEN
Groepswerker	**63%** VOELEN
Vormer	**66%** WILLEN
Voorzitter	**56%** WILLEN
Plant	**84%** DENKEN
Monitor	**67%** DENKEN
Bedrijfsman	**34%** DOEN
Onderzoeker	**44%** DOEN
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. Hij wantrouwt de euforie en zijn prestatiemotivatie 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.

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

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 gedragsstijlen 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, uitdrukkingsvaardig.
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.

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

31. DISC Profiel

31.1 DISC - Uw gedragsstijl 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	5,4	WILSKRACHT
Invloed	4,6	IMPACT
Stabiliteit	4,0	GEDULD
Consciëntieusheid	5,6	NAUWKEURIGHEID

31.3 Facetscores - vanuit gedrag

DISC Profielen	
Beslisser [D]	66%
Avonturier [Di]	44%
Doorzetter [Ds]	44%
Pionier [Dc]	58%
Entertainer [I]	2%
Inspirator [Id]	29%
Bemiddelaar [Is]	44%
Diplomaat [Ic]	44%
Dienstverlener [S]	33%
Doener [Sd]	53%
Helper [Si]	38%
Specialist [Sc]	55%
Analyticus [C]	34%
Strateeg [Cd]	30%
Raadgever [Ci]	57%
Perfectionist [Cs]	54%

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

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 verwacht wordt en 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 indivudueel 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 tijdbeheer is.
Inspirator [Id]	Investeert in samenwerking. Brengt graag enthousiasme over bij projecten en ideeën. Kan boeiend presenteren. Werkt het best als zijn autoriteit is afgestemd op zijn verantwoordelijkheid en als hij 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. Empatisch met een hoge 'oprechtheid-factor'. Stimuleert teamwork. Behoefte aan publieke erkenning en veel controle over tijdbeheer.
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 vlakte en blijft onder stress altijd tactisch en diplomatiek. Oog voor details.

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

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	**43%**
Team	**57%**
Proces	**58%**
Product	**50%**
Kennis	**82%**
Innovatie	**57%**
Klant	Deze score laat zien in hoeverre de klant uw primaire bedrijfskundige focus is. Mensen die hier hoog op scoren doen alles voor de klant en klanttevredenheid. Overweeg om door te groeien richting sales, support of marketing.
Team	Als dit uw hoogste score is, is het duidelijk dat u van nature eerst aan uw eigen mensen denkt en pas later aan de klant, de kwaliteit of de organisatie als geheel. Overweeg om door te groeien richting teamleider, HR of management.
Proces	Toont uw interesse in productieprocessen, procedures, workflow, data-management. Hoogscoorders 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.
Kennis	**Hoogscoorders 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.

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

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 een minimum aan 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-ouput analyse	Welke input past bij u en welke output levert u?
3.	Talent-definitie	Uw talent in woorden samengevat.

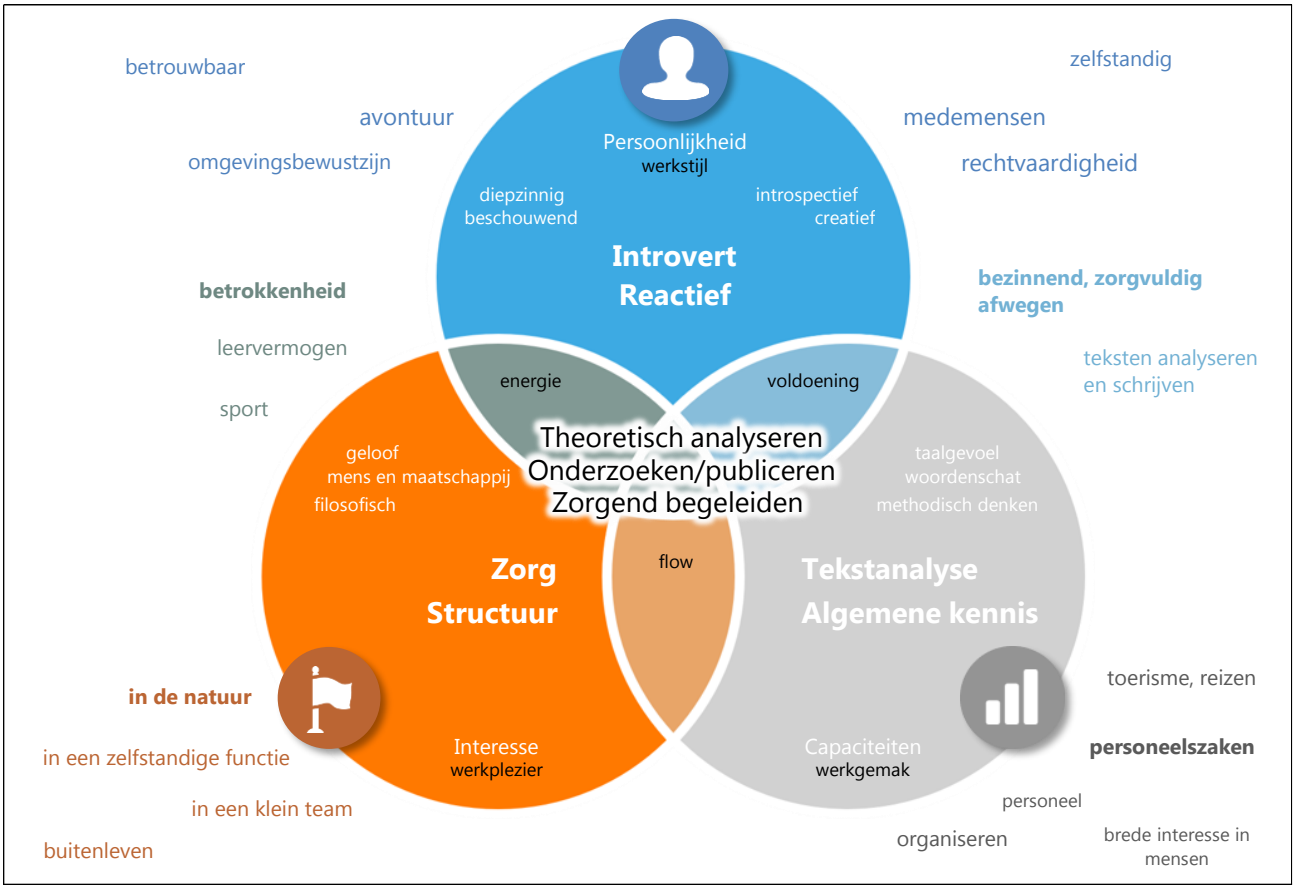
© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

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 werk**stijl**), uw twee hoogste capaciteiten-scores (zegt iets over uw werk**gemak**) en uw voornaamste interessegebieden (zegt iets over uw werk**plezier**). 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	Analytisch, creatief: een denker, een schepper, een doener. Verder heeft u de introverte kracht van een schrijver (zijn natuurlijk niet allemaal introvert) en de sensitiviteit van een goede makelaar. Uw werkstijl: diepzinnig, beschouwend, introspectief en creatief.
Capaciteiten	Ondernemend, sociaal: een beïnvloeder, ondernemer, top-down denker. Uw werkgemak: alles rondom teksten, alg. kennis en systematiek. Max. niveau: WO.
Interesse	Conventioneel, sociaal: een bewaker, een opruimer, een mensen-mens. Aanvullende kernwoorden bij uw werkplezier: geloof, mens en maatschappij en filosofisch.
Overeenkomst	Uw drie profielen hebben een overeenkomst van 76%. Dit is hoog.
Wat betekent dit?	U heeft de werkstijl van een filosofische denker, de capaciteiten van een bibliothecaris en de interesses van een accountant. Kernwoorden: abstract redeneren, zorg en financiën. U heeft een vrij specifiek, goed herkenbaar en gericht inzetbaar talent.
Core Skills	U bloeit op wanneer u afwisselend bezig kunt zijn met theoretisch analyseren, onderzoeken/publiceren en zorgend begeleiden.

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

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

Anna in haar element: in een informele maar hardwerkende club mensen, in de natuur en in een klein team.

Ideale input voor haar

Boeken, artikelen, brieven, mails
'Wat is'-vragen, woorden, tekst
Systeem- of codetaal, formules
Herhalende verandering
Andere culturen

Minder passende input:

Bouwtekeningen, maps, tutorials
Te veel uitgekauwde instructies
Gepraat, hectiek

Wat doet ze hiermee?

Teksten analyseren en schrijven
Informatie geven, uitleggen
Taalsystematiek toepassen
Bezinnend, zorgvuldig afwegen
Sensitief reageren

Wat is lastiger:

Scenario's overzien/plannen
Repeterend productiewerk
Relativeren en informeren

Output van Anna

De juiste woorden voor iets
Informatieve antwoorden
Goed werkende systemen
Een serieuze diepgang
Een beter bewustzijn van risico's

Minder vaak:

Ontwerp; hoe iets in elkaar zit
'Meer van hetzelfde'
Gezelligheid, sfeer

34.3 Concrete vertaling

Rol of functie	Voorbeelden Zie ook 'Beroepen-bijlage' (bèta).
Makkelijke rollen	Vrouw van woorden en formuleringen, de branche-overstijgende denker.
Lastigere rollen	Technisch ontwerper, praktische rol (zonder intellectuele uitdaging). En verder niet te veel praktisch werk, techniek of commercie.
Interessante functies	Vooral theoretisch werk, in combinatie met een faciliterende rol. Past (ook) in een non-profitsector zoals onderwijs of GGZ of in de politiek. Denk aan diepere analyses, mensgericht helpen en professionele administratie.
Niet interessante functies	Natuurwetenschappelijk onderzoeker, civiel- of transport-technisch operator, assurantieagent, apotheker, onderhandelaar, finance&business-strateeg.

34.4 Overige analyses

Analyse	Toelichting
Levensloop	Anna houdt van sport, goede gesprekken, spirituele diepgang en cultuur. In haar levensverhaal zien we vooral de basistalenten 'Beschrijven', 'Analyseren' en 'Creëren'. Ze was als kind vooral in haar element alleen op haar kamer en tussen boeken.
Referenten	Volgens haar referenten is Anna in haar element in de natuur, in een klein team en in een zelfstandige functie. In hun antwoorden zien we vooral de basistalenten 'Verbinden', 'Analyseren' en 'Besturen' terugkomen. Dieper inzoomend springen sterktes op het gebied van sport er echt uit.

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

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 dagelijks werkelijkheid. Laat het dan een baken zijn.

35.2 Potentieel talent

Omgevingsbewuste meedenkende facilitator	denker | helper | financiële vrouw

Definitie: Anna is in de kern de 'omgevingsbewuste meedenkende facilitator'. Zij is de vrouw die van harte zorgt voor mensen door het uitzoeken van regels, mogelijkheden of rechten. Ze kent de ontwikkelingen in haar vakgebied goed en blijft trouw betrokken waar anderen afhaken. Iemand die daarbij bijzonder gedreven is om zaken gedetailleerd uit te zoeken. Zij regelt met plezier administratieve zaken voor anderen. Ze wordt gekenmerkt door haar grote respect voor andermans normen en waarden en haar behoefte aan gevarieerd werk. Verder valt ze op door haar vermogen om lang zelfstandig door te werken en haar alertheid.

Element: Anna floreert in een zelfstandige functie waar zij zowel serieuze diepgang, efficiëntie als ook risico-analyse kan toevoegen. Liefst op MT-niveau (of bestuurlijk in een middelgrote organisatie), rondom thema's als 'theorie' en 'zorg'. Ze voelt zich thuis in de natuur, in een klein team, tussen geschreven informatie, informatievragen en systematiek.

Effectiviteit: Door deze sterktes ontwikkelt ze een heleboel kennis en krijgt ze ook veel goodwill van mensen. Anna weet strategisch belangrijke teams met gevoelige, bijzondere of kwetsbare mensen goed aan te sturen, vooral op bedrijfsprocesmatig en relationeel gebied. Ze is van nature meer individueel-gericht dan groepsgericht. Meer verbindend dan sturend. Meer vernieuwend dan behoudend. Meer emotioneel dan rationeel. Een bijzonder betrouwbare, waardevolle collega die op zorgvuldige wijze echt voor het team zorgt.

35.3 Toelichting

Basis-sterktes	teksten | diepzinnig | abstract redeneren

Haar talent is opgebouwd uit de unieke combinatie van de volgende sterktes:

1. Opmerkelijk goed ontwikkeld taalgevoel
2. Opmerkelijk brede woordenschat/goed leervermogen
3. Een opvallend zelfstandige, beschouwende, introverte werkhouding
4. Een opvallende sensitiviteit voor gevoelens en sferen
5. Een interesse in zorg
6. Een interesse in structuur

Het talent van Anna bestaat bij de gratie van de opvallende combinatie van een eerlijke, directe communicatiestijl enerzijds en een oprechte bewogenheid met mensen anderzijds. Dit maakt haar bijzonder. In een team is zij vooral de plant; degene die soms onverwachte, originele creatieve input geeft. Maar ook de zorgdrager; de persoon die graag de gemaakte afspraken bewaakt.

Zij functioneert optimaal wanneer er rekening wordt gehouden met haar wens om betekenisvol bezig te zijn voor anderen. Zij heeft vooral support en begrip nodig om optimaal te functioneren.

35.4 Talent metafoor

Radar	omgevingsbewustzijn | betrokkenheid | leervermogen

De radar was een revolutionaire uitvinding om verder te kunnen kijken dan met het blote oog mogelijk is. Een radar zendt signalen uit en ontvangt de weerkaatsing met gevoelige antennes en laat op een scherm de informatie zien. Anna heeft met haar sensitiviteit veel antennes om signalen van mensen op te pikken, maar helpt anderen ook door dingen helder te maken die ze zelf niet helder krijgen.

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

Module 8

Conclusies

Inleiding
U heeft in dit rapport een grote hoeveelheid informatie over u zelf 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 u zelf. 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?

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

36. Samenvatting en conclusies

36.1 Definitie

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

36.2 Persoonlijkheid

Facet	Beschrijving
Algemene indruk	Anna is een vriendelijke, begripvolle vrouw die zich tijdens het onderzoek coöperatief opstelt. Na de uitleg aan het begin van de onderzoeksdag gaat ze rustig aan de slag. Na een paar uur werken toont ze geen tekenen van vermoeidheid. Tijdens het interview stelt Anna zich erg openhartig op. Het was boeiend om met haar te spreken.
Algemene beschrijving	Anna komt uit het onderzoek naar voren als een zeer intelligente, behoorlijk introverte, maar ook gevoelige vrouw die actief leeft en werkt. Ze is bemiddelend in het contact met mensen om haar heen en stelt zich bij veranderingen meestal leergierig op. Zij heeft een duidelijke wens om betekenisvol bezig te zijn voor anderen. Ze heeft vooral support en begrip nodig om optimaal te functioneren. Ze is gemiddeld gevoelig voor stress en reageert bij tegenslagen meestal met de neiging om actief aan de slag te gaan en/of gelatenheid. Ze is in de kern vooral een conventioneel menstype; houdt van structuur en duidelijkheid en heeft gevoel voor regels, data, financiën en administratie. Ze heeft veel verstand van organiseren, personeelszaken en personeel. Ze is meer de warme voeler dan de extraverte regelaar. Meer de diepe denker dan de duidelijke realist.

36.3 Talent, sterktes en zwaktes

Facet	Beschrijving
Talent	Anna is in de kern de 'omgevingsbewuste meedenkende facilitator'. Zij is de vrouw die van harte zorgt voor mensen door het uitzoeken van regels, mogelijkheden of rechten. Ze kent de ontwikkelingen in haar vakgebied goed en blijft trouw betrokken waar anderen afhaken. Iemand die daarbij bijzonder gedreven is om zaken gedetailleerd uit te zoeken. Zij regelt met plezier administratieve zaken voor anderen. Ze wordt gekenmerkt door haar grote respect voor andermans normen en waarden en haar behoefte aan gevarieerd werk. Verder valt ze op door haar vermogen om lang zelfstandig door te werken en haar alertheid. Anna floreert in een zelfstandige functie waar zij zowel serieuze diepgang, efficiëntie als ook risico-analyse mag toevoegen. Liefst op MT-niveau (of bestuurlijk in een middelgrote organisatie), rondom thema's als 'theorie' en 'zorg'. Ze voelt zich thuis in de natuur, in een klein team en op het snijvlak van geschreven informatie (teksten analyseren en schrijven), informatievragen (kennis delen, uitleggen) en systematiek (taalsystematiek toepassen). Door deze sterktes ontwikkelt ze een heleboel kennis en krijgt ze ook veel goodwill van mensen. Anna weet strategisch belangrijke teams met gevoelige, bijzondere of kwetsbare mensen goed aan te sturen, vooral op bedrijfsprocesmatig en relationeel gebied. Ze is van nature meer individueel-gericht dan groepsgericht. Meer verbindend dan sturend. Meer vernieuwend dan behoudend. Meer emotioneel dan rationeel. Een bijzonder betrouwbare, waardevolle collega die op zorgvuldige wijze echt voor het team zorgt.

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

Charisma/X-factor	Anna maakt tijdens het interview indruk op mij; ze is enerzijds erg betrokken bij anderen, mensgericht maar is anderzijds ook gericht op details, conventioneel. Ze valt op door een eerlijke, directe communicatiestijl maar heeft tegelijkertijd ook een oprechte bewogenheid met mensen. Dit maakt haar bijzonder. Ze is vooral een bedachtzaam, creatief persoon, gedreven door principes en integriteit. Maar ook een creatieve perfectionist die graag dingen op eigen manier doet. Haar kracht: haar liefde voor zorgvuldigheid, zowel met mensen als met gegevens.
Sterktes	Diepzinnig (karakter) Beschouwend (karakter) Introspectief (karakter) Creatief (karakter) Omgevingsbewustzijn (vaardigheid) Betrokkenheid (vaardigheid) Algemeen taalgevoel (capaciteit) Woordenschat en woordbetekenis (capaciteit) Spelling/grammatica, systematisch taalgebruik (capaciteit) Zorg (interesse) Structuur (interesse) Theorie (interesse)
Zwaktes	Lol maken (karakter) Verkopen (karakter) Organiseren (karakter) Eigen visie uitzetten (vaardigheid) Focus vasthouden (vaardigheid) Plannen en organiseren (vaardigheid) Exacte wetenschap (interesse) Techniek (interesse) Strategie en invloed (interesse) Bouwtekeningen, maps, tutorials (capaciteit)
Energiegevers	Anna krijgt mentale energie van: rust, tijd, soms mailen i.p.v. praten, een eigen ruimte om in te werken, begrip geven, mensen geruststellen, diepere emotionele gesprekken, brainstormen, sparren, nieuwe informatie, iets nieuws opzetten, sport, goede gesprekken, spirituele diepgang.
Energievreters	Anna wordt sneller moe van: te veel gesprekjes, hectiek, feestjes, meetings, te weinig ruimte om zich af en toe terug te trekken, crisissituaties, spanningen, continu zware verantwoordelijkheden, protocollen uitvoeren, formulieren invullen, procedures afwerken i.p.v. bedenken.

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

36.4 Element en optimale werkstijl

Facet	Beschrijving
Branche	Volgens haar referenten (9 personen) ligt de roeping van Anna op het gebied van kerk/geloof/religie of medisch/zorg/hulpverlening. Verder noemen zij geloof. Haar talent lijkt vooral te passen in een non-profitsector zoals onderwijs of GGZ of in de politiek. Op deze leeftijd en met deze ervaring is overstappen naar een andere branche echter niet logisch. Beter is het om in de huidige branche de funtie zoveel mogelijk in te vullen met een eigen stijl en vanuit eigen talent. Ze heeft veel ervaring met procesmatig werken, organiseren en mensenkennis.
Soort organisatie	Anna komt als 'beslisser' (zie DISC) het best tot haar recht in een professionele, wetenschappelijk georiënteerde, kleine, mensgerichte organisatie. Zij is volgens onze analyse minder in haar element in een heel erg teamgerichte organisatie of in een al te snelle, actiegerichte onderneming. Verder bij voorkeur een innovatieve organisatie.
Soort werk	Haar referenten kiezen items als: 'toerisme, reizen' en 'brede interesse in mensen'. Volgens hen is ze het meest op haar plek als adviseur of op de werkvloer. Vooral individuele taken waarbij kwaliteit voorop staat en taken waar veel alertheid nodig is, lijken goed bij haar te passen. Ze is een tekst-analist, een feiten-kenner. Ze heeft veel gevoel voor avontuur, medemensen en rechtvaardigheid. Ze komt minder tot haar recht in stressvol werk met een overload aan (bestuurlijke) informatie en ook niet in teamwork-taken met een hectische werksfeer. Haar referenten zien haar vooral als een sociaal-analytisch-conventioneel persoon. Wij zien haar vooral als conventioneel-sociaal-creatief. Mensen met dit profiel zijn o.a. succesvol gebleken als audiotolk, beleidsmedewerker politieke en internationale betrekkingen, diëtist, docent didactiek. Mensen met een vergelijkbaar capaciteiten-profiel (dus los van persoonlijkheid en interesse) doen het ook goed als accountmanager chemische producten, accountmanager medische producten, accountmanager technische producten en adviseur werving en selectie. Dit zijn slechts enkele voorbeelden.
Focus	Haar referenten beschrijven Anna als iemand die (nog) meer gericht is op 'buitenleven' en 'mensen' dan bijvoorbeeld op 'vormgeving'. In ons onderzoek scoort ze vooral hoog op 'theorie' en op 'zorg'. Haar bedrijfskundige focus is 'kennis/informatie' en 'interne processen'.
Optimale werksetting	Anna is volgens haar referenten in haar element 'in de natuur' en 'in een klein team'. Ze gedijt het best in een werksetting waarin zij zich rustig op zorgvuldigheid en kwaliteit kan richten en nauwelijks tijds- of prestatiedruk ervaart. Ze functioneert juist minder goed wanneer ze voortdurend ingrijpende beslissingen moet nemen of bijna voortdurend direct contact met anderen heeft.

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

36.5 Geschiktheid

Facet	Beschrijving
Bedrijfskundig inzicht	Anna heeft een goed bedrijfskundig inzicht. Zij is daarbij primair gericht op kennis/informatie en op interne processen. Hierbij wordt ze vooral geholpen door haar hoge scores op 'tekstanalyse' en 'algemene kennis'. Ze is van nature iets minder gericht op de klant.
Sociaal inzicht	Goed. Anna heeft heeft een realistisch beeld van de invloed van sympathie, antipathie, verwachtingen, persoonlijkheden, rollen en omgevingsfactoren op het functioneren van collega's en klanten. Ze weet daar meestal goed op te reageren.
Emotioneel inzicht	Goed. Anna heeft een realistisch beeld van emoties bij zichzelf en anderen en weet deze goed te benoemen en te hanteren. Ze is meestal goed in staat om met tact en inlevingsvermogen een veilige, prettige werksfeer te creëren.
Leiderschapsstijl	Anna kan met haar introverte en gevoelige karakter prima een meezoekende, creatieve leider zijn. Zij kan zeker ook een bemiddelende, meedenkende leider zijn als dat nodig is, maar lijkt minder geschikt voor teams die primair een gestructrureerde en doelgerichte leiderschapsstijl nodig hebben.
Geschiktheid als manager	Vanuit de testuitslagen lijkt een managementfunctie mogelijk passend bij de natuurlijke aanleg van Anna. Hierbij zijn de volgende overwegingen belangrijk: haar aanleg voor bedrijfskundig inzicht is goed; haar aanleg voor sociaal inzicht lijkt goed. De natuurlijke aanleg voor (bestuurlijk) financieel inzicht van Anna lijkt gemiddeld. Qua persoonlijkheid en werkstijl zijn er wel een paar aandachtspunten, onder andere haar beperkte voorliefde voor leidinggeven, haar zijn duidelijk introverte werkstijl en haar lage prestatiemotivatie. Dit is niet altijd handig in een managementfunctie. Ze is mogelijk wat te solistisch, te angstig en te zwaarmoedig als leidinggevende. Qua capaciteiten is er slechts één belangrijk aandachtspunt: minder sterk ruimtelijk-technisch inzicht. Wij zien haar op korte en lange termijn minder tot haar recht komen in een management-functie. Zij doet het vooral op inzicht en capaciteiten en iets minder op persoonlijkheid en werkstijl. Kenmerkend voor haar: financieel inzicht, depolariseren en uitdagen. Anna werkt momenteel niet in teamverband. Ze is gewend leiding te geven aan meerdere mensen. Zie de leiderschapsbijlage voor meer details.
Stressbestendigheid	Anna is gemiddeld gevoelig voor stress. Uit ons onderzoek blijkt verder dat ze gemiddeld last heeft van negatieve faalangst. Stress heeft overigens nauwelijks enige invloed op haar prestaties. In haar huidige functie is ze gewend zich aan de afgesproken werktijden te houden.
Emotionele allergie	Anna zegt zelf: 'dominante of arrogante mensen.' Op basis van het assessment: dominante luidruchtige personen, zakelijke, koele mensen en 'alles volgens het boekje'-mensen.
Zelfreflectie	Anna heeft een goede zelfreflectie. In grote lijnen komt haar zelfbeeld redelijk goed overeen met het beeld dat referenten schetsen. Kijkend naar meer afzonderlijke, specifieke vragen zien we grote overeenkomsten. Ook uit de psychologische tests en het interview blijkt dit. Ze beoordeelt zichzelf als minder gedisciplineerd en minder gestructureerd dan dat haar referenten haar beoordelen, maar wel als harmonischer en meer ordenend.
Schijntalent	Een schijntalent ontstaat wanneer iemand op basis van persoonlijkheid (werkstijl) een rol vervult die niet goed aansluit bij haar capaciteiten (werkgemak). Bij Anna is dit mogelijk 'creativiteit' met een risico van 25%. Ze heeft veel meer in huis dan dat.

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

36.6 Aandachtspunten voor coaching en persoonlijke ontwikkeling

Facet	Beschrijving
Persoonlijk	Wees dankbaar met je introverte en gevoelige karakter en ga er zeker geen tijd of energie in stoppen om extraverter of nuchterder te worden. Het gaat je waarschijnlijk niet lukken en het zou bovendien de kern van je unieke persoonlijkheid weghalen. Investeer wel in het leggen van contacten (stel veel vragen!) en misschien ook wel in het leren tijd nemen voor je zelf.
Relationeel	Maak vooral gebruik van je eigen stijl om relaties te leggen: je rust en je intense en inlevende gevoelens. Dit maakt jou tot 'Anna' en zal daarom mensen aantrekken.
Professioneel	Besef dat jouw kracht vooral ligt in je goed ontwikkelde taalgevoel (je pakt sneller dan anderen de essentie van een tekst en je kunt ook goed uitleggen wat je bedoelt) en in je brede woordenschat/leervermogen (je weet opvallend veel, je snapt sneller dan anderen de betekenis van woorden en teksten). Daar ligt je natuurlijke voorsprong op anderen. Onderschat dit niet; wat voor jou makkelijk is, is voor veel anderen moeilijk. Zoek naar een functie met de combi van theoretisch analyseren, onderzoeken/publiceren en zorgend begeleiden. Als je zoekend bent, praat er dan met zoveel mogelijk mensen over en neem waar mogelijk af en toe een kijkje bij anderen op hun werk.
Personal branding	Profileer je op LinkedIn, bij je werkgever of bij sollicitaties vooral als een zakelijk onderlegd en sociaal persoon. Verder zou ik ook benoemen dat je door anderen als betrouwbaar en zelfstandig wordt beleefd. Probeer misschien ook iets te verwoorden over 'avontuur' en/of 'medemensen' in je profieltekst en natuurlijk over je basistalenten: theoretisch analyseren, onderzoeken/publiceren en zorgend begeleiden. Je lijkt qua persoonlijkheid een beetje op mensen als Nelson Mandela, Martin Luther King maar ook wel op Mother Theresa. Verdiep je eens in deze personen; misschien kan dat je inspireren bij je profilering.
Advies vervolgtraject	Op basis van dit rapport en de indruk die ik van je heb lijkt een vervolgtraject niet noodzakelijk. Wel is het raadzaam om de conclusies van dit onderzoek met iemand te bespreken die hier ervaring mee heeft. Je hebt aangegeven dat je in het afgelopen jaar behoorlijk wat spanningsklachten hebt gehad. Mijn advies is daar wel met iemand over te praten omdat je mogelijk een verhoogd risico (46%) op burnout hebt.
Aanvullende opmerkingen	Ik wil je hartelijk bedanken voor al je vertrouwen dat je hebt gegeven gedurende dit onderzoek! Je bent een bijzonder omgevingsbewuste en meedenkende vrouw die de puntjes op de i zet. Veel succes bij het verder ontwikkelen en inzetten van je talent. Je voegt veel kwaliteit toe.

Voor vragen of opmerkingen over dit rapport kunt u contact opnemen met dhr. M.L. Goedegebuure van Talentassessment.nl te Sliedrecht via info@talentassessment.nl of telefonisch: 078-6414563.

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

Talentassessment.nl
Overtuigend helder

Aanbevelingsbrief

Sliedrecht, 17 juni 2021

Geachte heer/mevrouw,

Mevrouw Anna Voorbeeld, geboren 1 januari 1980 en wonende aan de Demostraat 1 te Amsterdam, is op 14 mei 2069 een dag op ons bureau geweest voor een Talentassessment Professional. Dit betreft een uitgebreid onderzoek naar talent (aanleg) en opvallende competenties op basis van psychologisch onderzoek naar persoonlijkheid, capaciteiten en interesses. Er heeft ook een psychologisch interview en 360-graden feedback onderzoek plaatsgevonden. Hieronder vindt u een beknopte samenvatting van mijn bevindingen.

Indruk en algemene persoonlijkheidstypering

Ik heb mevrouw Voorbeeld leren kennen als een behoorlijk introverte, maar ook gevoelige vrouw die actief leeft en werkt. Ze is bemiddelend in het contact met mensen om zich heen en stelt zich bij veranderingen meestal leergierig op. Zij is verder te typeren als introspectief, creatief en emotioneel creatief. Zij heeft wens om betekenisvol bezig te zijn voor anderen en heeft vooral support en begrip nodig om optimaal te functioneren. Ze is gemiddeld gevoelig voor stress en reageert meestal actief en slagvaardig op en allerlei tegenslagen maar heeft ook wel een neiging tot passiviteit. Ze is in de kern vooral een conventioneel menstype; houdt van structuur en duidelijkheid en heeft gevoel voor regels, data, financiën en administratie.

Capaciteitenprofiel

Mevrouw Voorbeeld werkt en denkt op WO-niveau. Opvallend zijn de hoge scores op taalgevoel, woordenschat en taalsystemen. Ze is vooral goed in tekstanalyse en algemene kennis. Dit sluit goed aan bij haar loopbaan tot nu toe en CV. Mevrouw Voorbeeld heeft een normale carrière-ontwikkeling doorgemaakt. Uit het onderzoek zijn geen aanwijzingen naar voren gekomen dat zij dit niveau in de dagelijkse praktijk niet zou kunnen volhouden of waarmaken. Volgens haar referenten heeft ze veel verstand van organiseren, personeelszaken en personeel. Dat komt overeen met onze bevindingen.

Competentieprofiel

Mevrouw Voorbeeld scoort in de competentie-vragenlijst hoog op omgevingsbewustzijn, betrokkenheid en leervermogen. Haar referenten beschrijven haar vooral als betrouwbaar, zelfstandig en betrokken. Ze geven aan dat ze veel ervaring heeft met 'procesmatig werken', 'organiseren' en 'mensenkennis'.

Interesseprofiel

Mevrouw Voorbeeld scoort vooral hoog op 'theorie', 'zorg', maar ook op alles rondom 'zakelijkheid'. Uit andere tests blijkt een opvallende interesse voor 'geloof' en voor 'mens en maatschappij'. Volgens haar referenten is ze het meest in haar element in de natuur, in een klein team en in een zelfstandige functie.

Teamrol

De best passende teamrollen voor mevrouw Voorbeeld lijken te zijn: Beslisser [D] (DISC), Plant (Belbin) en Coach (MBTI). Ze is vooral een bedachtzaam, creatief persoon, gedreven door principes en integriteit. Maar ook een creatieve perfectionist die graag dingen op eigen manier doet.

Leiderschapspotentieel

Wij zien haar op korte en lange termijn minder tot haar recht komen in een management-functie.

Goedegebuure Psychologen | Talentassessment.nl
Stationsweg 35 3362 HA Sliedrecht | KvK 53223586
Tel: 078-6414563
Email: info@talentassessment.nl
www.goedegebuure.info | www.talentassessment.nl

NIP
Registerpsycholoog NIP

Overzicht

	Persoonlijkheid	Capaciteiten	Interesses
	Reactief & introvert	**Werk- en denkniveau: WO**	**Conventioneel & Sociaal**
Sterktes	diepzinnig beschouwend introspectief creatief omgevingsbewustzijn betrokkenheid	taalgevoel woordenschat taalsystemen rekenvaardigheid abstract denken	theorie zorg zakelijkheid (creatief) organiseren educatie (adviseren)
Talent	Anna is in de kern de 'omgevingsbewuste meedenkende facilitator'. Zij is de vrouw die van harte zorgt voor mensen door het uitzoeken van regels, mogelijkheden of rechten. Ze kent de ontwikkelingen in haar vakgebied goed en blijft trouw betrokken waar anderen afhaken. Iemand die daarbij bijzonder gedreven is om zaken gedetailleerd uit te zoeken. Zij regelt met plezier administratieve zaken voor anderen. Ze wordt gekenmerkt door haar grote respect voor andermans normen en waarden en haar behoefte aan gevarieerd werk. Verder valt ze op door haar vermogen om lang zelfstandig door te werken en haar alertheid. Anna floreert in een zelfstandige functie waar zij zowel serieuze diepgang, efficiëntie als ook risico-analyse mag toevoegen. Liefst op MT-niveau (of bestuurlijk in een middelgrote organisatie), rondom thema's als 'theorie' en 'zorg'. Ze voelt zich thuis in de natuur, in een klein team en op het snijvlak van geschreven informatie (teksten analyseren en schrijven), informatievragen (kennis delen, uitleggen) en systematiek (taalsystematiek toepassen). Door deze sterktes ontwikkelt ze een heleboel kennis en krijgt ze ook veel goodwill van mensen. Anna weet strategisch belangrijke teams met gevoelige, bijzondere of kwetsbare mensen goed aan te sturen, vooral op bedrijfsprocesmatig en relationeel gebied. Ze is van nature meer individueel-gericht dan groepsgericht. Meer verbindend dan sturend. Meer vernieuwend dan behoudend. Meer emotioneel dan rationeel. Een bijzonder betrouwbare, waardevolle collega die op zorgvuldige wijze echt voor het team zorgt.		

Ontwikkelbaarheid van competenties

	Makkelijk	Gemiddeld	Minder makkelijk
Naam	Omgevingsbewustzijn Betrokkenheid Leervermogen Coachen	Flexibiliteit Creatieve oplossingen Oordeelsvorming Organisatiebewustzijn	Eigen visie uitzetten Focus vasthouden Plannen en organiseren Stressbestendigheid

Aanbevelingen referenten

Ik geef u hierbij twee geselecteerde aanbevelingen die wij van referenten hebben ontvangen.

'Anna is een precies en efficiënt werkende persoon in de organisatie. Zij is een integere vrouw. Kan zelfstandig werken en zowel sterk is in taakgerichte als in mensgerichte taken. Zij komt goed tot haar recht in een beleidsadviserende rol (sub-management). Haar schriftelijk taalgebruik is sterk. '

'Aan Anna kan je activiteiten toevertrouwen, ze is zelfstandig en zet zich in om activiteiten tot een goed einde te brengen. Geef haar een bepaalde mate van vrijheid, maar ook de mogelijkheid om op anderen terug te vallen en een bepaalde structuur. Laat je waardering merken voor haar. '

Mocht u naar aanleiding van deze samenvatting vragen hebben dan kunt u dat telefonisch (078-6414563) of via info@talentassessment.nl aan mij doorgeven. U kunt mij of mijn collega drs. Johanneke Mauritz daarvoor benaderen. Wij nemen dan contact op met Anna Voorbeeld voor een getekende toestemmingsverklaring en maken een afspraak met u zodat ik op uw vragen kan ingaan.

Met vriendelijke groet,

M.L. Goedegebuure
Registerpsycholoog NIP

Bijlage 1: Leiderschapsrapport

Definitie

Deze bijlage laat zien wat de uitslagen van dit talentassessment zeggen over uw potentie om leider te zijn: uw interesse daarin, de leiderschapsstijl die het best bij u past, uw effectiviteit als leider en uw potentie voor succes hier in. Zoals overal in dit rapport leggen wij de nadruk op uw **natuurlijke** aanleg en minder op uw **aangeleerde** competenties, omdat natuurlijk aanleg de beste voorspeller is voor succes op *langere* termijn. Voor een *korte*-termijn project kunnen wij ook uw aangeleerde competenties in kaart brengen.

1. Interesse en effectiviteit

Facetten	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Interesse		✔							
Effectiviteit				✔					
Interesse	Uw natuurlijke neiging om de leiding te nemen, los van uw ervaring of aangeleerde competenties.								
Effectiviteit	Hoe uw operationele stijl en uw emotionele patronen u helpen om resulltaten te bereiken met een team.								

2. Leiderschapsstijl - focus

Stijlen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Strateeg				✔					
Uitvoerder			✔						
Relatiebouwer				✔					
Beïnvloeder						✔			
Strateeg	Toekomstgericht, kritisch op status quo. Meestal creatief, gericht op het grote geheel en op de langere termijn.								
Uitvoerder	Resultaatgericht, daagt anderen uit om te presteren. Meestal prikkelend, houdt de vaart er in. Gericht op korte termijn doelen.								
Relatiebouwer	Mensgericht. Legt makkelijk contacten, goede netwerker en concentreert zich altijd op mensen.								
Beïnvloeder	Groeigericht. Gebruikt interpersoonlijke vaardigheden om mensen te betrekken, motiveren en overtuigen.								

3. Leiderschapsstijl - houding

Stijlen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Autocratisch					✔				
Deelnemend					✔				
Dienend						✔			
Visionair					✔				
Autocratisch	Taakgerichte, transactionele leiderschapsstijl gekenmerkt door duidelijke instructies en een formele afstand tot medewerkers.								
Deelnemend	Interpersoonlijke, coachende leiderschapsstijl waarbij de leider meewerkend teamlid is. Adviserend, meedenkend en teamgericht.								
Dienend	Faciliterend leiderschap op een authentieke wijze. Menselijk, betrokken, gericht op ontwikkeling van medewerkers.								
Visionair	Overtuigende, charismatische, transformationele leiderschapsstijl. Doelgericht, ambitieus, motiverend, inspirerend.								

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

4. Strategisch richting bepalen

Facetten	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Openheid voor nieuwe ideeën						✔			
Hanteren van complexiteit				✔					
Zelfvertrouwen							✔		
Openheid voor nieuwe ideeën	Intellectuele nieuwsgierigheid en uw openheid voor nieuwe ideeën of alternatieve werkwijzen.								
Hanteren van complexiteit	Bereidheid om uw waarden en/of eigen patronen kritisch tegen het licht te houden om daarmee uw strategische flexibiliteit te vergroten.								
Zelfvertrouwen	Mate van vertrouwen in uzelf en uw eigen kunnen en het vertrouwen om uw ideeën kenbaar te maken in het strategisch debat.								

5. Op één lijn brengen

Facetten	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Invloed					✔				
Helderheid					✔				
Interactie						✔			
Invloed	De energie, het enthousiasme en de diplomatie waarmee u zich weet uit te drukken.								
Helderheid	Uw potentie om uw gedachten te ordenen en begrijpelijk te verwoorden in een business- of management case.								
Interactie	Uw vaardigheid om mensen te winnen voor een bepaalde zaak en hoe u daarin met weerstand of andere meningen kunt omgaan.								

6. Plannen en organiseren

Facetten	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Ordelijkheid			✔						
Zelfdiscipline					✔				
Bedachtzaamheid							✔		
Ordelijkheid	Uw persoonlijke organisatievermogen. Het laat zien hoe systematisch u met planningen omgaat.								
Zelfdiscipline	Laat zien hoe gedisciplineerd u bent, vooral wanneer er moeilijkheden of afleidingen langskomen.								
Bedachtzaamheid	Laat zien hoe goed u nadenkt voor u een beslissing neemt. Hoogscoorders kunnen als traag worden beleefd en laagscoorders als impulsief.								

7. Relaties opbouwen en onderhouden

Facetten	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Opbouwen				✔					
Onderhouden				✔					
Opbouwen	Uw bereidheid en openheid om nieuwe mensen te leren kennen en daar energie in te stoppen.								
Onderhouden	De mate waarin u begaan bent met anderen en uzelf op een coöperatieve, harmonieuze manier opstelt bij conflicten of misverstanden.								

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

8. Teamwork

Facetten	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Teamleden uitdagen						✔			
Teamleden ondersteunen					✔				
Depolariseren						✔			
Verdraagzaamheid					✔				

Teamleden uitdagen	De mate waarin u scherp en kritisch kunt zijn in uw reacties richting teamleden.
Teamleden ondersteunen	De mate waarin u zich van nature meelevend, vriendelijk en zorgzaam opstelt richting uw teamleden.
Depolariseren	De mate waarin u in staat bent om destabiliserende of ondermijnende vormen van polarisatie en 'wij-zij'-denken te doorbreken.
Verdraagzaamheid	Laat zien hoe rustig u van binnen en van buiten kunt blijven bij teleurstellingen of tegenvallers.

9. Resultaten leveren

Facetten	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Energie en vastberadenheid			✔						
Planning en evaluatie				✔					
Stressbestendigheid					✔				

Energie en vastberadenheid	Deze score laat zien hoe gedreven u bent om uw doelen te behalen. Hoogscoorders geloven in zichzelf en durven leiding te nemen.
Planning en evaluatie	Een indicatie van hoe systematisch, methodisch en gedisciplineerd u bent om tot goede resultaten te komen.
Stressbestendigheid	Hoe hoger uw stressbestendigheidsscore, hoe minder uw resultaten beïnvloed worden door tegenslagen of druk.

10. Leiden

Facetten	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Inspireren					✔				
Structuur aanbrengen					✔				
Bekrachtigen							✔		
Leren						✔			
Reflecteren					✔				

Inspireren	Uw vermogen om anderen te inspireren door middel van enthousiasme, positieve emoties, een open mind en doortastendheid.
Structuur aanbrengen	Deze score laat zien of u uw medewerkers voldoende duidelijk kunt maken waar ze zich op moeten richten. Dit is een combinatie van orde, verantwoordelijkheidsgevoel en discipline.
Bekrachtigen	Uw potentie om mensen in staat te stellen succesvol werk te leveren door middel van belonen, ondersteunen, bijsturen of doorvragen.
Leren	Een indicatie van uw natuurlijke vaardigheden om zelf een zoekende, lerende en ontwikkelende leider te zijn.
Reflecteren	Uw aangeboren neiging om u open te stellen voor nieuwe inzichten, aanscherpende ideeën en andere invalshoeken.

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

11. Intellectuele aanleg

Facetten aanleg	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Analytisch denken					✔				
Abstractievermogen						✔			
Financieel inzicht						✔			
Visuele patroonherkenning					✔				
Emotionele intelligentie					✔				

Analytisch denken	Uw natuurlijke vermogen om de samenhang te zien tussen feiten en complexe processen. Voor een bestuurder is dit een noodzakelijke competentie. Hoe groter uw organisatie of afdeling, hoe meer appèl er op dit vermogen wordt gedaan.
Abstractievermogen	Hoe hoger uw score, hoe meer u een top-down denker lijkt te zijn. Voor een leider is dat een belangrijke competentie omdat het u in staat stelt van een grote afstand naar uw organisatie te kijken en theorieën of modellen toe te passen in uw werk.
Financieel inzicht	Uw vermogen om financiële rapporten te doorgronden en de samenhang tussen cijfers te zien.
Visuele patroonherkenning	Uw aangeboren aanleg om patronen te doorzien in visueel aangeboden informatie. Dit stelt u in staat om presentaties, workflow-schema's en infographics kritisch te bekijken en snel te doorgronden.
Emotionele intelligentie	Uw ontwikkelbare vermogen om emoties van uzelf en anderen te herkennen, deze te kunnen reguleren, er tactvol op te reageren en daar zo mogelijk ook optimaal en zorgvuldig gebruik van te maken.

Opmerking 1:

Op basis van alle gegevens van dit onderzoek hebben wij berekend dat u uw directe aandacht als leidinggevende maximaal aan ca. 2 tot 10 mensen kunt geven voor optimale effectiviteit. Meer zal onevenredig veel extra energie kosten. Deze berekening is o.a. gebaseerd op uw gevoeligheid, extraversie en altruïsme.

Opmerking 2:

Dit rapport is gebaseerd op uw aanleg en persoonlijkheid. Dit moet goed onderscheiden worden van uw ervaring en CV. Het is mogelijk om op basis van jarenlange ervaring in een specifieke markt of bij een zelfde bedrijf leiding te geven terwijl dat niet helemaal uw echte talent lijkt te zijn. In dat geval is het belangrijk steeds kritisch te kijken wat u gaat delegeren en wat u zelf blijft doen.

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

Conclusies Leiderschapsrapport

Bent u geschikt als leider?
De vraag 'ben ik geschikt als leider of manager?' is niet zomaar te beantwoorden. Het hangt er van af wie, wat, hoeveel, met wie en hoe u wilt leiden. Voor sommige leidinggevende posities is specifieke ervaring of productkennis nodig, voor andere een bepaalde leiderschapsstijl of algemene kennis. Om u zoveel mogelijk inzicht te geven, maken we een onderscheid tussen vier MT-teamculturen, vier organisatieculturen, top-, midden- en operationeel management. We laten hieronder zien wat wel en niet bij u lijkt te passen.

12. Welke MT-cultuur past bij u? [?] verdieping 2

MT cultuur	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Welkom in de familie						✔			
Met zijn allen in ons uppie							✔		
Vrienden!				✔					
Zondag ff doorwerken?				✔					

Welkom in de familie	Gezamenlijk belang is vertrekpunt. Veel betrokkenheid en inspraak. Vrijheid om elkaar op gedrag en resultaten aan te spreken. Grote saamhorigheid en meestal een lange-termijnvisie die door iedereen wordt gedeeld.
Met zijn allen in ons uppie	Inhoud van het werk is vertrekpunt. Organisatie is minder belangrijk. Iedereen bepaalt eigen agenda. Weinig kennisdeling, wel veel respect voor ieders professionaliteit. Weinig saamhorigheid.
Vrienden!	Onderlinge relaties, harmonie en sfeer is vertrekpunt. Groot onderling vertrouwen, informele sfeer. Veel wordt geregeld bij de koffieautomaat. Loyaliteit is belangrijk. Lastig voor nieuwe teamleden.
Zondag ff doorwerken?	Vlammen om de deadlines te halen is het vertrekpunt van deze teamcultuur. Relaties en gevoelens zijn van ondergeschikt belang. Hoog tempo, ongeduldig, leuk voor mensen met dezelfde drive en ambitie.

13. Welke org. cultuur past bij u als leider (✔) of als medewerker (✳ indien afwijkend)? [?] verdieping 3

Organisatiecultuur	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Rolcultuur				✳	✔				
Taakcultuur					✔	✳			
Persoonscultuur					✳	✔			
Clubcultuur					✔	✳			

Rolcultuur	Deze cultuur draait om rollen en functies en alle procedures en regels daar omheen. Goed voor routinematig werk. Minder geschikt voor innovatie. Geen flexibiliteit. Organisatie houdt vooral zichzelf in stand.
Taakcultuur	Alles draait hier om taken, prestaties en professionaliteit. Focus op deskundigheid en zelfstandig werkende los-vaste taakeenheden met specifieke verantwoordelijkheden. Organisatie kan zich snel aanpassen.
Persoonscultuur	Capaciteiten, ontplooiing, behoeften en vaardigheden van de individuele medewerkers staan centraal. Werkverdeling op basis van ieders voorkeur. Jouw succes is hun succes. Past o.a. bij wetenschappelijk onderzoek.
Clubcultuur	Eén of enkele sleutelpersonen beslissen alles. Nadruk op (loyaliteit aan) de visie. Medewerkers werken meestal onder een inspirerende leider. Weinig bureaucratie. Korte, snelle lijnen en veel lef bij medewerkers.

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

14. Welke teams passen bij uw leiderschapsstijl op WO-niveau?

Teamsoort	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Praktisch team			✔						
Analytisch team							✔		
Creatief team					✔				
Sociaal team							✔		
Ondernemend team				✔					
Conventioneel team					✔				

Praktisch team	Team met praktische of technische mensen. Bijv. chauffeurs, monteurs, operators. Nodig: technisch inzicht, duidelijk pragmatisch leiderschap, no-nonsense stijl van leidinggeven (**onverstoorbaar**, **behoudend**).
Analytisch team	Analytisch werkende en denkende personen zoals wetenschappers, journalisten, systeembeheerders, ingenieurs hebben een **meegaande**, **gebalanceerde** leider nodig met **WO-denkniveau**.
Creatief team	Een team dat nieuwe dingen moet bedenken bestaat meestal uit **ontdekkende** en **flexibele** mensen. Denk aan ontwikkelaars, designers, kunstenaars. Zij hebben juist een **behoedzame**, **doelgerichte** leider nodig.
Sociaal team	Leiding geven aan hulpverleners, coaches of docenten is een uitdaging want zij weten 'hoe je met mensen moet omgaan'. Dit vraagt tijd, tact, begrip en respect. **Stabiele**, **ontdekkende**, **meegaande** en **flexibele** leiders zijn het meest geschikt.
Ondernemend team	Verkopers, inkopers en freelancers willen snel, inspirererend en gedreven leiderschap. Je moet weten wat je wilt, maar ook open staan voor hun ideeën. **Extraverte**, **ontdekkende** en **doelgerichte** leiders zijn favoriet.
Conventioneel team	Een bestuur, een administratie-afdeling, een juridische of ambtelijke afdeling wil de puntjes op de i en vraagt daarom om een **doelgerichte**, **behoudende** en **uitdagende** leider.

15. Welke managementlaag lijkt logisch voor u om actief in te zijn als leider?

Managementlaag	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Topmanagement grootbedrijf	✔								
Middenmanagement (of top MKB)		✔							
Operationeel management	✔								

Topmanagement grootbedrijf **Dit is een strenge beoordeling in vergelijking met succesvolle topmanagers. Scores hoger dan 3 zijn zeldzaam.**	Betreft de lange-termijn strategie van grootbedrijf. Welke doelen moeten behaald worden en via welke weg? Bestuurders moeten signalen uit de buitenwereld oppikken en kansen en bedreigingen inschatten. Het ideale bestuur bestaat uit een diversiteit aan talenten, maar de typische bestuurder heeft o.a. een **WO**-niveau, sterk **analytisch vermogen**, **abstractie-vermogen**, en een **stabiele**, **ambiverte**, **behoedzame**, **bemiddelende** en **doelgerichte** persoonlijkheid.
Middenmanagement (of top MKB)	Vertaalt organisatiedoelen naar de middellange termijn en verdeelt geld en materiaal over projecten. Onderhandelt met operationeel management. Nodig o.a.: **HBO**-niveau, **rekenvaardigheid**, **doelgerichtheid, sociale vaardigheden**.
Operationeel management	Stuurt primaire processen aan op korte termijn. Delegeert en volgt individuele prestaties en sluit aan bij talent van medewerkers. Nodig o.a.: **HBO**-niveau en **extraverte**, **meegaande** maar **doelgerichte** persoonlijkheid.

Andere analyses en maatwerk zijn mogelijk. Bijvoorbeeld als u wil weten of u de geschikte leider bent om een afdelingscultuur te veranderen. Neem contact met ons op over uw specifieke vraag. Wij helpen u graag op weg.

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

Bijlage 2: Advies voor leidinggevende

Definitie
Hieronder vind je een aanzet om de testuitslagen te vertalen in adviezen voor jouw leidinggevende. Lees deze zelf eerst goed door voordat je ze deelt met je leidinggevende. Wat herken je en wat herken je niet? Herschrijf de adviezen desnoods. Je haalt het meeste uit deze Werkstijl-test wanneer je zelf de eigenaar bent van jouw werkstijl, jouw talent, jouw informatie. Laat het dus niet van je leidinggevende afhangen of hij of zij goed met jou omgaat, maar neem zelf verantwoordelijkheid door uit te leggen wat jou helpt in de samenwerking.

Werkstijl-adviezen
Advies op basis van typering als 'Introvert' Anna is introvert al heeft ze zichzelf misschien best wat extraverte vaardigheden aangeleerd. Een introvert zorgt voor inhoudelijke kwaliteit in uw bedrijf als u samen met haar zorgvuldig haar 'gebruiksaanwijzing' toepast. Dit betekent dat ze vooral energie krijgt van solistisch, zelfstandig werk op een eigen werkplek. Onverwachte telefoontjes, gesprekjes en ontmoetingen kosten haar veel energie, al zal ze dat wel proberen aan te geven. Dit zou op langere termijn tot burn-out kunnen leiden. Zij is erg sterk in het leveren van maatwerk producten of diensten die goed aansluiten bij de wensen van de klant.
Advies op basis van typering als 'Reactief' Anna is een gevoelig persoon al lijkt dat misschien niet altijd niet zo. Zij heeft meer behoefte aan emotionele veiligheid dan aan inhoudelijke informatie: bevestiging hoe u haar ziet, regelmatig een persoonlijk gesprekje over andere zaken dan alleen het werk, voorspelbaarheid in het werk en geen onverwachte kritiek. Let op: Anna loopt wat sneller het risico overprikkeld of overspoeld te raken door informatie en ontwikkelingen dan collega's die juist aan de linkerkant scoren op 'Gevoeligheid'.
Overige werkstijl-adviezen Anna floreert vooral wanneer ze zich rustig op zorgvuldigheid en kwaliteit kan richten en nauwelijks tijds- of prestatiedruk ervaart. Zoek voor haar vooral naar individuele taken waarbij kwaliteit voorop staat en taken waar veel alertheid nodig is. Ze kan meestel zelf de juiste structuur bedenken voor het eigen werk. Anna kan waarschijnlijk wat minder goed overweg met dominante luidruchtige personen en zakelijke, koele mensen. Ze wordt ongelukkig wanneer ze voortdurend ingrijpende beslissingen moet nemen of bijna voortdurend direct contact met anderen heeft.
Concrete werkstijl-tips ● Deel af en toe eens iets persoonlijks met haar. Dat doet haar goed. ● Betrek haar in een vroeg stadium bij veranderingen op het werk zodat zij zich er op kan instellen. ● Geef haar af en toe een welgemeend compliment of blijk van waardering. ● Investeer in een werkplek waar zij zich regelmatig kan terugtrekken en de deur even achter zich dicht kan doen. ● Laat haar alleen als zij telefoneert. Introverte mensen zijn geneigd rekening te houden met iedereen die meeluistert. ● Geef haar inhoudelijk verantwoordelijk werk. Zij heeft er geen moeite mee om in haar eentje 'meters' te maken. ● Overleg zowel per mail als mondeling met haar. Stel in vergaderingen gerichte vragen aan haar. ● Als zij anderen aanstuurt, stimuleer haar introverte stijl: leidinggeven via mails, schema's, teksten, infographics. ● Geef haar regelmatig iets om te verkennen, verbeteren, uit te pluizen. ● Koppel haar bij nieuwe projecten aan iemand die laag scoort op 'Openheid' en aan iemand die heel hoog scoort. ● Zij past het best in een informele maar hardwerkende club mensen. ● Anna heeft de capaciteiten van een 'tekst-analist' en een 'feiten-kenner'. Maak daar gebruik van.

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

Bijlage 3: Je talent als puzzelstuk

Definitie
Het blijft continu een uitdaging om je eigen talent en dat van anderen scherp te zien. Door aanpassingsgedrag en negatieve ervaringen ontstaan verkeerde ideeën over onszelf en anderen. Daardoor kunnen we talenten en zwaktes volledig *missen* of *onderschatten* maar ook *overschatten*. Zelfinzicht en zelfreflectie zijn een voorwaarde voor succesvolle samenwerking. Visualisatie helpt daarbij. Je ziet hier jouw sterktes en talent als een puzzelstuk gepresenteerd. Wat voeg jij toe aan anderen en wat voegen anderen toe aan jou? Bekijk het zorgvuldig en herschrijf het zonodig.

Talent-puzzelstuk

Talent-puzzelstuk van Anna. In het blauwe vlak staan jouw sterktes. Hier hebben collega's jou voor nodig. In het witte vlak (donkeroranje letters) jouw zwakkere punten. Hier heb jij anderen voor nodig. Hover met cursor over de woorden voor toelichting.

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

Capaciteiten en managementlagen

Bèta - bijlage 4

1. Definitie

Hoe 'hoger' u in het bestuur van een organisatie zit, hoe meer u in grote lijnen en op lange termijn moet kunnen denken. Hoe dichter u bij de werkvloer staat, hoe handiger, systematischer en praktischer u moet kunnen denken. En als u tussen de 'top' en de 'operatie' zit, zijn analyseren, plannen, verdelen, vertalen en logica belangrijk. Hieronder uw capaciteiten-scores in het perspectief van managementlagen. Let op: deze scores staan los van persoonlijkheid, leeftijd ervaring, en interesse. De combinatie daarmee bepaalt uiteindelijk uw succes als manager of bestuurder.

2. Top-management capaciteiten

Top - 94%	Visie en essentie
Top-down denken (6)	75%
Essentie verwoorden (9)	113%

Topmanagement gaat over visie, lange termijn planning en het kunnen verwoorden of uitleggen van die visie. 'Analogieën' en 'Taalgebruik' zijn hierbij essentiële capaciteiten. Let op: voor een top-managementfunctie adviseren wij minimaal twee scores '8' (normgroep WO), zowel op 'Top-down denken' als op 'Essentie verwoorden'.
Een score van 100% betekent dat u hieraan voldoet. Een score van 75% betekent dat u driekwart van de geadviseerde capaciteit bezit. Echter: specifieke (branche) ervaring en bijvoorbeeld een hogere score op 'Sturing' of een specifieke interesse kunnen u toch geschikt maken als topmanager.

3. Midden-management capaciteiten

Midden - 92%	Vertaling en analyse
Patronen herkennen (5)	83%
Overstijgend denken (8)	133%
Logica (6)	100%
Scenario-denken (3)	50%

Midden-managers (en directie MKB) staan voor de uitdaging om de visie op een logische te vertalen in acties, scenario's, plannen. Voor hen is het handig om goed te scoren op 'Figurenreeksen', 'Woordenlijst', 'Rekenvaardigheid' en 'Ruimtelijk inzicht'. Wij adviseren scores vanaf 6 (normgroep WO), dus '6' is 100%.

4. Operationeel management capaciteiten

Operationeel - 120%	Systematiek, handigheid en actie
Systematiek hanteren (8)	160%
Hands-on actie (4)	80%

Operationeel managers moeten niet te abstract, maar juist concreet zijn. Systematiek kunnen toepassen, handigheid, technisch en praktisch inzicht zijn essentieel in operationeel management. 'Woordbeeld' is een goede voorspeller voor het herkennen van systematiek en fouten en voor het bedenken of aanpasssen van systematiek. Een hoge score op 'Praktisch inzicht' is een aanwijzing dat iemand snel en handig gebruik weet te maken van processen en deze zelf weet aan te sturen. Wij adviseren scores vanaf 5, dus '5' is 100%.

5. Totaaloverzicht capaciteiten per managementlaag

Managementlaag	
Topmanagement (8)	94%
Midden-management (6)	92%
Operationeel (6)	120%

Dit is een inschatting waarbij **geen** rekening is gehouden met persoonlijkheids-factoren en interesse-factoren. Voor productie- en handelsbedrijven en in de facilitaire sector is deze indeling iets beter passend dan bijvoorbeeld in consultancy-organisaties waar de geleverde dienst soms juist top-management advies betreft.

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

Capaciteiten in perspectief managementlaag

Visie
Topmanagement

Analogieën [V]
concepten bedenken;
master-visie
75%

Taalgebruik [V]
kern benoemen; uitleg
en richting geven
113

Analyse & vertaling
Midden-management

Figuren reeksen [P]
patronen zien in
ontwikkelingen;
evalueren; bijsturen
83%

Woordenlijst [V]
overstijgend denken;
brede blik; externe
ontwikkelingen zien
133%

Rekenvaardigheid [P]
logisch redeneren;
resultaatgericht
sturen
100%

Ruimtelijk inzicht [P]
denken in scenario's;
creatief kiezen
50%

[V] Verbale intelligentie
[P] Performale intelligentie
Lange-termijn gericht
Korte-termijn gericht
Retrospectief
Verklarend

Uitvoering
Operationeel management

Woordbeeld [V]
systematiek zien,
kopiëren, toepassen
160%

80%
Praktisch inzicht [P]
hands-on actie; nu!

Talentassessment.nl
Overtuigend helder

Talent Certificaat

voor

Anna Voorbeeld

geboren op 1 januari 1980

van aangetoond Talent op basis van een Talentassessment Professional
bestaande uit Persoonlijkheids-, Capaciteiten-, Interesse- en Referentenonderzoek
bij Talentassessment.nl te Sliedrecht op 14 mei 2069

'Facilitator'

Performaal werkniveau:	WO	**Gevoeligheid:**	Reactief
Verbaal werkniveau:	WO	**Extraversie:**	Introvert
Talentmarker 1:	Tekstanalyse	**Openheid:**	Ontdekkend
Talentmarker 2:	Algemene kennis	**Altruïsme:**	Bemiddelend
Interesse-matching 1:	Theorie	**Sturing:**	Gebalanceerd
Interesse-matching 2:	Zorg	**Topcompetentie:**	Omgevingsbewustzijn

Core Skills:

'Theoretisch analyseren', 'Onderzoeken/publiceren' en 'Zorgend begeleiden'.

Sliedrecht, 17 juni 2021

Talentassessment.nl
Overtuigend helder

Drs. M.L. Goedegebuure
Registerpsycholoog NIP

Talentassessment.nl is een onderdeel van Goedegebuure Psychologen en Consultancy. ©2021
Methodiek: NEO PI3, UCL, SIW, PMT, LIV, DAT-HRM, C-Scan, ABIV, KIT, HIT, diepte-interview, 360-graden feedback