

# Talent Assessment

## Personal



VERTROUWELIJKE INFORMATIE

betreffende

**Victoria Voorbeeld**

Geboren: 8 juli 1978

Psycholoog:

Drs. M.L. Goedegebuure  
Registerpsycholoog NIP

Onderzoek: 27 juli 2017  
Rapportage: 2 augustus 2017

"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

# Inhoud

## Inleiding

|                  |   |
|------------------|---|
| Rapportdefinitie | 4 |
| Inleiding        | 5 |

## Module 1: Persoonlijkheid

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

## Module 2: Intelligentie

|                             |    |
|-----------------------------|----|
| 12. Intelligentie domeinen  | 18 |
| 13. Intelligentie overzicht | 19 |
| 14. Competenties            | 20 |

## Module 3: Interesse

|                        |    |
|------------------------|----|
| 15. Interesse scores   | 23 |
| 16. Interesse matching | 24 |

## Module 4: Referenten

|                                 |    |
|---------------------------------|----|
| 17. Referenten talentdefinities | 26 |
| 18. Referenten aanbevelingen    | 27 |
| 19. Referenten feedback         | 28 |
| 20. Referenten metaforen        |    |

## Module 5: Analyse

|                             |    |
|-----------------------------|----|
| 21. Scorecards              | 32 |
| 22. Sterkte-analyse         | 33 |
| 23. Zwakte-analyse          | 34 |
| 24. Talent-combinaties      | 35 |
| 25. Gedragstyperingen werk  | 36 |
| 26. Gedragstyperingen privé | 37 |

## Module 6: Profielen

|                           |    |
|---------------------------|----|
| 27. Holland Profiel       | 40 |
| 28. MBTI Profiel          | 41 |
| 29. Belbin Profiel        | 42 |
| 30. DISC Info             | 44 |
| 31. DISC Profiel          | 45 |
| 32. Bedrijfskundige focus | 46 |

## Module 7: Talent

|                      |    |
|----------------------|----|
| 33. Talent schema    | 48 |
| 34. Talent definitie | 49 |

## Module 8: Conclusies

|                                |    |
|--------------------------------|----|
| 35. Samenvatting en conclusies | 50 |
|--------------------------------|----|

## Bijlagen

|                     |                                      |
|---------------------|--------------------------------------|
| Talentcertificaat   | Alleen bij Professional en Executive |
| Aanbevelingsbrief   | Alleen bij Professional en Executive |
| Leiderschapsprofiel | Alleen bij Professional en Executive |
| Risico-analyse      | Alleen bij Executive                 |

# Rapportdefinitie

## Personalia kandidaat

|                  |                    |
|------------------|--------------------|
| Naam             | Victoria Voorbeeld |
| Adres            | Demostraat 56      |
| PC/Woonplaats    | 1234AB Amsterdam   |
| Geboortedatum    | 8 juli 1978        |
| Geslacht         | Vrouw              |
| Huidige functie  | HR Adviseur        |
| Gewenste functie | N.v.t.             |

## Onderzoeks- en rapportagedatum

|                 |                          |
|-----------------|--------------------------|
| Datum onderzoek | donderdag 27 juli 2017   |
| Datum rapport   | woensdag 2 augustus 2017 |
| Versie rapport  | woensdag 2 augustus 2017 |

## Opdrachtgever

|                |                   |
|----------------|-------------------|
| Naam           | Voorbeeld Bedrijf |
| Adres          | Voorbeeldstraat 1 |
| PC/Woonplaats  | 1234AB Amsterdam  |
| Contactpersoon | Dhr. Jan Demo     |

## Vraagstelling onderzoek

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

- Welke persoonlijkheidskenmerken zijn kenmerkend voor kandidaat?
- Welke competenties heeft kandidaat?
- Welke beroepsmatige interesses zijn kenmerkend voor kandidaat?
- Wat is het optimale en maximaal haalbare werk- en denkniveau voor kandidaat?
- Wat is het talent van kandidaat, gezien vanuit bovenstaande invalshoeken?
- Wat is de optimale teamrol voor kandidaat?
- Wat is de optimale werksetting voor kandidaat?
- Welke leer- en ontwikkelingsstijl heeft kandidaat?
- Wat zijn mogelijke bedreigingen voor een succesvolle carrière?
- Welke aandachtspunten voor persoonlijke ontwikkeling komen uit dit onderzoek naar voren?
- 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 zijn in zo geconstrueerd dat het resultaat stabiel is. 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. Daarna zal er opnieuw moeten worden getest. 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 uitsluitend bestemd voor persoonlijk gebruik. Op dit gehele rapport is copyright van kracht. Het is niet toegestaan om informatie, teksten, tabellen of wat dan ook uit dit rapport te gebruiken zonder schriftelijke toestemming vooraf van Goedegebuure Psychologen. Reproductie of openbaarmaking van onderdelen uit dit rapport buiten de kennis en toestemming van Goedegebuure Psychologen is door de wet verboden. Goedegebuure Psychologen is in geen geval verantwoordelijk voor de directe of indirecte materiële, immateriële en financiële schade welke al dan niet door het gebruik van dit rapport mocht plaatsvinden.

# Inleiding

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

In het persoonlijkheidsonderzoek 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. Goedegebuure Consultancy 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-zwakke 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 Persoonlijkheden Vragenlijst (NPV-2, 2007) en de Prestatie Motivatie Test (PMT, 2004) gebruikt.

**Tabel 1: Persoonlijkheidsonderzoek**

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

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

**Tabel 2: Intelligentie- en interesseonderzoek**

| Domein               | Facetten van domein  |
|----------------------|--|
| <b>Intelligentie</b> | Ruimtelijk inzicht, Technisch inzicht, Figuren reeksen, Analogieën, Rekenvaardigheid, Woordenlijst, Zinnen, Woordbeeld   |
| <b>Competenties</b>  | 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 |
| <b>Interesse</b>     | 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 intelligentieprofiel 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 interestests 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. Omdat het een uitgebreid onderzoek betreft zijn alle testcores in lichtblauwe tabellen gezet. Alle interpretaties van de assessmentpsycholoog (en van uw referenten) staan in lichtgele tabellen. Deze kunnen afwijken van de afzonderlijke testcores omdat bij de interpretatie rekening wordt gehouden met alle resultaten uit het assessment en niet alleen met afzonderlijke scores. Deze interpretaties zijn de bouwstenen voor de sterkte- en zwakteanalyse en de uiteindelijke talentdefinitie.

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

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

Drs. M.L. Goedegebuure

Registerpsycholoog BIG/NIP  
Talentmanagement-adviseur



---

# Module 1

# Persoonlijkheid

---

## **Wat is persoonlijkheid?**

In deze eerste 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 waarden | 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?                                    |

# 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 Totalscore

| Gevoeligheid          | 1   | 2 | 3 | 4       | 5 | 6 | 7        | 8 | 9 |
|-----------------------|---|---|---|---------|---|---|----------|---|---|
| Totalscore            |   |   |   |         |   |   | ✓        |   |   |
| Omschrijving          | onverstoorbaar  |   |   | stabiel |   |   | Reactief |   |   |
| <b>Onverstoorbaar</b> | Ongevoelig voor stress en tegenslagen. Is soms verbaasd over de gevoelservaringen van anderen. Houdt van informatie en helderheid.                                |   |   |         |   |   |          |   |   |
| <b>Stabiel</b>        | Gemiddeld gevoelig voor tegenslagen en het ontwikkelen van spanningsklachten. Heeft over het algemeen een evenwichtig gevoelsleven.                               |   |   |         |   |   |          |   |   |
| <b>Reactief</b>       | Gevoelig voor stemmingen, sferen, gebeurtenissen, meevallers en tegenslagen. Heeft regelmatig last van de negatieve gevoelens die dit geeft. Behoeft: veiligheid. |   |   |         |   |   |          |   |   |

## 1.3 Facetscores

| Facetten Gevoeligheid | 1   | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|-----------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| <b>Angst</b>          |   |   |   |   |   |   |   | ✓ |   |
| <b>Ergernis</b>       |   |   |   |   |   |   | ✓ |   |   |
| <b>Depressie</b>      |   |   |   |   |   |   |   | ✓ |   |
| <b>Schaamte</b>       |   |   | ✓ |   |   |   |   |   |   |
| <b>Impulsiviteit</b>  |   |   |   |   |   |   | ✓ |   |   |
| <b>Kwetsbaarheid</b>  |   |   |   |   | ✓ |   |   |   |   |
| <b>Angst</b>          | neiging tot angsten en fobische klachten                                  |   |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>Ergernis</b>       | neiging om te reageren met boosheid en irritatie                          |   |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>Depressie</b>      | neiging tot schuldgevoel, somberheid, ontmoediging                        |   |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>Schaamte</b>       | neiging tot gevoelens van verlegenheid, minderwaardigheid, zelfbewustzijn |   |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>Impulsiviteit</b>  | neiging om toe te geven aan impulsen, verleidingen, verslavingen          |   |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>Kwetsbaarheid</b>  | neiging tot paniekgevoelens bij stress                                    |   |   |   |   |   |   |   |   |

## 1.4 Bouwstenen voor talentanalyse

| Valkuilen                            | Sterktes                                       |
|--------------------------------------|--|
| mist soms zelfvertrouwen             | 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 |
| mist wel eens gepaste bescheidenheid | is meestal vrijmoedig                          |
| mist soms zelfbeheersing             | kan snel reageren op gebeurtenissen            |
| -                                    | reageert evenwichtig bij acuut gevaar          |



## 2. Extraversie

### 2.1 Definitie

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

### 2.2 Totalscore

| Extraversie      | 1   | 2 | 3 | 4        | 5 | 6 | 7         | 8 | 9 |
|------------------|---|---|---|----------|---|---|-----------|---|---|
| Totaalscore      |   |   | ✓ |          |   |   |           |   |   |
| Omschrijving     | Introvert   |   |   | ambivert |   |   | extravert |   |   |
| <b>Introvert</b> | Weinig behoefte om zich te uiten. Vindt het prettig om regelmatig alleen te zijn. Voelt zich in groepen regelmatig onzeker over rol; kost veel energie. |   |   |          |   |   |           |   |   |
| <b>Ambivert</b>  | Kan zowel open als gesloten zijn. Is niet gelijk een 'open boek' voor anderen, maar kan zich bij voldoende veiligheid goed uiten.                       |   |   |          |   |   |           |   |   |
| <b>Extravert</b> | Open persoon, volgens sommigen misschien met het 'hart op de tong'. Voelt zich snel op zijn/haar gemak tussen anderen; krijgt energie van samenwerken.  |   |   |          |   |   |           |   |   |

### 2.3 Facetscores

| Facetten Extraversie | 1   | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|----------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Hartelijkheid        |   |   |   |   |   |   | ✓ |   |   |
| Sociabiliteit        | ✓   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| Dominantie           |   |   |   |   | ✓ |   |   |   |   |
| Energie              |   |   |   |   | ✓ |   |   |   |   |
| Avonturisme          |   |   | ✓ |   |   |   |   |   |   |
| Vrolijkheid          |   | ✓ |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>Hartelijkheid</b> | uitstraling van vriendelijkheid, warmte                                       |   |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>Sociabiliteit</b> | neiging om gezelschap te zoeken   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>Dominantie</b>    | neiging om leiding te nemen, op de voorgrond te treden, assertiviteit         |   |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>Energie</b>       | mate van gedrevenheid, snelheid, vaart in het leven, carrière en activiteiten |   |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>Avonturisme</b>   | hang naar opwinding, stimulering en actie                                     |   |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>Vrolijkheid</b>   | uitbundigheid, plezier, gerichtheid op positieve emoties                      |   |   |   |   |   |   |   |   |

### 2.4 Bouwstenen voor talentanalyse

| Valkuilen                                       | Sterktes  |
|---|---|
| verliest de zakelijke kant wel eens uit het oog | is meestal vriendelijk, hartelijk en empathisch |
| mist soms vermogen tot gezelligheid             | heeft een opvallende voorkeur voor alleen zijn  |
| -   | durft zich te profileren, maar wel met tact     |
| -   | is meestal rustig, maar beweegt wel mee         |
| is soms te voorzichtig, te bang                 | staat open voor actie, maar doet liever gewoon  |
| neigt soms naar zwaarmoedigheid                 | neemt werk van nature serieus, ernstig          |

# 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 |
|---------------------|--|---|---|------------|---|---|-------------------|---|---|
| <b>Totaalscore</b>  |  |   |   |            |   |   | ✓                 |   |   |
| <b>Omschrijving</b> | behoudend  |   |   | behoedzaam |   |   | <b>Ontdekkend</b> |   |   |
| <b>Behoudend</b>    | 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. |   |   |            |   |   |                   |   |   |
| <b>Behoedzaam</b>   | Tevreden met eigen visie en ervaringen, maar schroomt er niet voor om weloverwogen nieuwe processen aan te gaan.                                     |   |   |            |   |   |                   |   |   |
| <b>Ontdekkend</b>   | Nieuwsgierig. Hierdoor in staat zich te ontwikkelen, persoonlijkheid te verrijken, maar kan ook verdwalen in allerlei nieuwe ideeën.                 |   |   |            |   |   |                   |   |   |

## 3.3 Facetscores

| Facetten Openheid  | 1   | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|--------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| <b>Fantasie</b>    |   |   |   |   | ✓ |   |   |   |   |
| <b>Esthetiek</b>   |   |   |   |   | ✓ |   |   |   |   |
| <b>Gevoelens</b>   |   |   | ✓ |   |   |   |   |   |   |
| <b>Verandering</b> |   |   |   |   |   |   |   |   | ✓ |
| <b>Ideeën</b>      |   |   |   |   |   |   | ✓ |   |   |
| <b>Waarden</b>     |   |   |   |   |   |   |   |   | ✓ |
| <b>Fantasie</b>    | neiging om te dromen over idealen                                 |   |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>Esthetiek</b>   | gevoeligheid voor artistiek, schoonheid, muziek                   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>Gevoelens</b>   | ontvankelijkheid en aandacht voor eigen innerlijke gevoelens      |   |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>Verandering</b> | actieve nieuwsgierigheid naar nieuwe ervaringen i.t.t. vertrouwde |   |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>Ideeën</b>      | interesse in ingewikkelde vraagstukken, filosofische gesprekken   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>Waarden</b>     | openheid t.o.v. nieuwe levensvisies                               |   |   |   |   |   |   |   |   |

## 3.4 Bouwstenen voor talentanalyse

| Valkuilen                                    | Sterktes   |
|--|--|
| -  | kan visie met praktijk verbinden                         |
| -  | heeft zowel oog voor schoonheid als praktijk             |
| mist soms sensitiviteit, empathie, intuïtie  | is meer nuchter dan emotioneel of intuïtief              |
| verliest zich soms in het nieuwe, onbekende  | functioneert optimaal in het nieuwe en onbekende         |
| 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      |

# 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 Totalscore

| Altruïsme           | 1  | 2 | 3 | 4                  | 5 | 6 | 7        | 8 | 9 |
|---------------------|--|---|---|--------------------|---|---|----------|---|---|
| <b>Totalscore</b>   |  |   |   |                    | ✓ |   |          |   |   |
| <b>Omschrijving</b> | uitdagerend  |   |   | <b>Bemiddelend</b> |   |   | meegaand |   |   |
| <b>Uitdagerend</b>  | Is zich goed bewust van eigen belangen. Reageert direct, prikkelend, legt vinger op de zere plek. Kan eigengereid of egocentrisch overkomen. |   |   |                    |   |   |          |   |   |
| <b>Bemiddelend</b>  | Is zich zowel bewust van eigen belang als dat van de ander. Zoekt de balans tussen beide.  |   |   |                    |   |   |          |   |   |
| <b>Meegaand</b>     | Hulpvaardig, bescheiden, vriendelijk, samenwerkend, meedenkend. Wordt gewaardeerd door anderen, maar moet op eigen grenzen letten.           |   |   |                    |   |   |          |   |   |

## 4.3 Facetscores

| Facetten Altruïsme       | 1  | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|--------------------------|--|---|---|---|---|---|---|---|---|
| <b>Vertrouwen</b>        |  |   |   |   | ✓ |   |   |   |   |
| <b>Oprechtheid</b>       |  |   |   |   |   |   |   | ✓ |   |
| <b>Zorgzaamheid</b>      |  |   | ✓ |   |   |   |   |   |   |
| <b>Inschikkelijkheid</b> |  |   | ✓ |   |   |   |   |   |   |
| <b>Bescheidenheid</b>    |  |   |   |   | ✓ |   |   |   |   |
| <b>Medeleven</b>         |  |   |   |   |   |   | ✓ |   |   |
| <b>Vertrouwen</b>        | neiging om de ander te vertrouwen  |   |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>Oprechtheid</b>       | mate van directheid in relaties  |   |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>Zorgzaamheid</b>      | bereidheid om betrokken te zijn bij de nood van anderen                    |   |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>Inschikkelijkheid</b> | mildheid, vergevingsgezindheid, bereidheid tot samenwerken                 |   |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>Bescheidenheid</b>    | neiging om uzelf weg te cijferen in het voordeel van de ander              |   |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>Medeleven</b>         | mate waarin u zich laat leiden door begrip voor de ander, fijnbesnaardheid |   |   |   |   |   |   |   |   |

## 4.4 Bouwstenen voor talentanalyse

| Valkuilen   | Sterktes   |
|---|--|
| -<br>is niet altijd even tactvol<br>komt niet altijd even hulpvaardig over<br>is niet altijd teamgericht, vecht soms voor zichzelf<br>- | heeft een goede balans tussen scepsis en vertrouwen<br>is erg eerlijk en direct in communicatie<br>stelt zich meestal assertief op, stelt makkelijk grenzen<br>stelt zich meestal competitief op<br>heeft juiste balans tussen eigen/andermans belang<br>is meestal empathisch en fijnbesnaard |

# 5. Sturing

## 5.1 Definitie

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

## 5.2 Totaalscore

| Sturing             | 1  | 2 | 3 | 4            | 5 | 6 | 7           | 8 | 9 |
|---------------------|--|---|---|--------------|---|---|-------------|---|---|
| Totaalscore         |  |   |   |              | ✓ |   |             |   |   |
| Omschrijving        | makkelijk  |   |   | Gebalanceerd |   |   | doelgericht |   |   |
| <b>Makkelijk</b>    | Leeft van moment tot moment; er kunnen daardoor problemen ontstaan met orde en discipline. Meer gevoelsgericht dan doelgericht.                |   |   |              |   |   |             |   |   |
| <b>Gebalanceerd</b> | Heeft enerzijds voldoende gedrevenheid en zelfstandigheid te om goed te presteren, en anderzijds voldoende 'gemak' om grenzen te accepteren.   |   |   |              |   |   |             |   |   |
| <b>Doelgericht</b>  | Volhardend, gedreven en doelgericht, brengt zelf structuur in het leven. Houdt van orde en overzicht. Is soms streng voor zichzelf en anderen. |   |   |              |   |   |             |   |   |

## 5.3 Facetscores

| Facetten Sturing       | 1  | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|------------------------|--|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Doelmatigheid          |  |   |   |   |   |   |   | ✓ |   |
| Ordelijkheid           |  |   | ✓ |   |   |   |   |   |   |
| Betrouwbaarheid        |  |   |   |   |   |   | ✓ |   |   |
| Ambitie                |  | ✓ |   |   |   |   |   |   |   |
| Zelfdiscipline         |  |   |   |   | ✓ |   |   |   |   |
| Bedachtzaamheid        |  |   |   |   |   |   | ✓ |   |   |
| <b>Doelmatigheid</b>   | effectief en doelgericht leven   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>Ordelijkheid</b>    | praktisch organisatievermogen, planmatigheid (bijv. in huishoudelijk werk) |   |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>Betrouwbaarheid</b> | mate waarin u zich houdt aan ethische principes (bijv. afspraken nakomen)  |   |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>Ambitie</b>         | innerlijke prestatiedrang  |   |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>Zelfdiscipline</b>  | doorzettingsvermogen   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>Bedachtzaamheid</b> | neiging om dingen eerst goed af te wegen voordat men aan iets begint       |   |   |   |   |   |   |   |   |

## 5.4 Bouwstenen voor talentanalyse

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

# 6. Uw Big Five Profiel

## 6.1 Definitie

Hieronder vindt u een samenvatting van uw Big Five scores en enkele eerste conclusies betreffende uw karakter, werkstijl, energiegevers en -vreters. U vindt hier ook voorbeelden van beroepen die bij uw persoonlijkheid zouden kunnen passen. Let op: hier wordt geen rekening gehouden met uw scores op interesse- en intelligentietests, referentenonderzoek en interview. Dit zijn dus eerste indrukken van uw talent op basis van de voorgaande hoofdstukken. In de hoofdstukken die hierna volgen worden deze indrukken verder getoetst.

## 6.2 Uw Big Five profiel

| Big Five     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|--------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Gevoeligheid |   |   |   |   |   |   | ✓ |   |   |
| Extraversie  |   |   | ✓ |   |   |   |   |   |   |
| Openheid     |   |   |   |   |   |   | ✓ |   |   |
| Meegaandheid |   |   |   |   | ✓ |   |   |   |   |
| Sturing      |   |   |   |   | ✓ |   |   |   |   |

## 6.3 Typeringen

| Typering     | 1                | 2 | 3 | 4                   | 5 | 6 | 7                 | 8 | 9 |
|--------------|------------------|---|---|---------------------|---|---|-------------------|---|---|
| Gevoeligheid | onverstoorbaar   |   |   | stabiel             |   |   | <b>Reactief</b>   |   |   |
| Extraversie  | <b>Introvert</b> |   |   | ambivert            |   |   | extravert         |   |   |
| Openheid     | behoudend        |   |   | behoedzaam          |   |   | <b>Ontdekkend</b> |   |   |
| Meegaandheid | uitdagend        |   |   | <b>Bemiddelend</b>  |   |   | meegaand          |   |   |
| Sturing      | makkelijk        |   |   | <b>Gebalanceerd</b> |   |   | doelgericht       |   |   |

### Reactief&introvert

Emotieregulatie: somber. Mensen met deze combinatie beleven het leven als zwaar en moeizaam. Er zijn maar weinig zaken die hen enthousiast maken, en veel zaken die angst of onrust oproepen. Vooral in stressvolle omstandigheden kunnen zij depressief raken. Maar ook wanneer het leven zijn gewone gang gaat, beleven zij vaak dit als zwaar en onplezierig.

### Introvert&ontdekkend

Interessestijl: introspectief. Deze mensen zijn geïnteresseerd in ideeën en activiteiten die ze zonder anderen kunnen uitvoeren. Ze zijn op hun best wanneer ze gericht bezig zijn met lezen, schrijven, analyseren, creativiteit en kennis opdoen. Ze passen goed in beroepen die zowel uitdaging als privacy bieden en werken graag mee aan kwaliteitsverbetering.

### Reactief&ontdekkend

Copingstijl: hypersensitief. Deze mensen lijken 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. Omdat het meestal creatieve en grenzeloze denkers zijn, kunnen ze soms allerlei excentrieke en vreemde ideeën ontwikkelen.

### Geen combiscore

Uw profiel heeft geen volgende combinatiescore.

### Geen combiscore

Uw profiel heeft geen volgende combinatiescore.

# 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 |
|--------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| <b>Sociale steun</b>     |   |   |   |   |   | ✓ |   |   |   |
| <b>Conformiteit</b>      |   |   |   |   | ✓ |   |   |   |   |
| <b>Erkenning</b>         |   |   |   |   | ✓ |   |   |   |   |
| <b>Onafhankelijkheid</b> |   |   |   | ✓ |   |   |   |   |   |
| <b>Altruïsme</b>         |   |   |   |   |   |   |   |   | ✓ |
| <b>Leiderschap</b>       | ✓   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>Sociale steun</b>     | Behoefte aan begrip, steun, aanmoediging en respect. Hoogscorders (7 of hoger) zijn meestal onzeker, faalangstig, vermijdend. Laagscoorders zijn over het algemeen zelfstandiger maar soms ook solistisch.                |   |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>Conformiteit</b>      | Neiging om zich aan te passen, voldoen aan verwachtingen, regels. Hoogscorders hebben graag duidelijkheid, structuur en concreetheid en zijn minder geïnteresseerd in creatieve/kunstzinnige zaken.                       |   |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>Erkenning</b>         | Behoefte aan bewondering, aanzien, positie, belangrijkheid. Hoogscorders zijn mogelijk onzeker over zichzelf. Laagscoorders hechten van nature minder belang aan de mening die anderen over hen hebben.                   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>Onafhankelijkheid</b> | Behoefte aan vrijheid, zelfbeschikking, ruimte voor een eigen stijl en eigen principes. Hoogscorders zijn meestal initiatiefnemers, eigenzinnig, origineel. Laagscoorders hebben meer behoefte aan iemand die hen stuurt. |   |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>Altruïsme</b>         | Iets willen betekenen voor anderen, helpen, vriendelijk zijn. Hoogscorders zijn meestal sociaal voelende en creatieve mensen. Laagscoorders zijn meestal meer op hun eigen belang gericht.                                |   |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>Leiderschap</b>       | Leiding, overwicht, macht. Hoogscorders zijn meestal ondernemend, actief, gedreven, zelfverzekerd, besluitvaardig. Laagscoorders hechten minder waarde aan een leidinggevende positie.                                    |   |   |   |   |   |   |   |   |

## 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                 |

# 8. Omgaan met problemen

## 8.1 Definitie

Deze test brengt in kaart hoe u gewoonlijk reageert op problemen en ingrijpende gebeurtenissen (uw 'coping-stijl'). Sommige mensen gaan direct aan de slag als hen iets overkomt, 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 |
|-------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| <b>Actief aanpakken</b>       |   |   |   |   |   |   |   | ✓ |   |
| <b>Afleiding zoeken</b>       |   |   |   |   | ✓ |   |   |   |   |
| <b>Vermijden, afwachten</b>   |   |   |   |   | ✓ |   |   |   |   |
| <b>Sociale steun zoeken</b>   |   |   |   |   | ✓ |   |   |   |   |
| <b>Passief reactiepatroon</b> |   |   |   |   |   |   |   | ✓ |   |
| <b>Emoties uiten</b>          |   |   | ✓ |   |   |   |   |   |   |
| <b>Relativeren</b>            |   |   |   |   | ✓ |   |   |   |   |
| <b>Actief aanpakken</b>       | 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.        |   |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>Afleiding zoeken</b>       | 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. |   |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>Vermijden, afwachten</b>   | De zaak op zijn beloop laten, de situatie uit de weg gaan of afwachten wat er gaat gebeuren. Dit is niet per definitie verkeerd.                            |   |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>Sociale steun zoeken</b>   | Het zoeken van troost en begrip bij anderen; zorgen aan iemand vertellen of hulp vragen. Delen van gevoelens, vragen en worstelingen.                       |   |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>Passief reactiepatroon</b> | Je volledig door de situatie in beslag laten nemen, alles somber inzien, piekeren en terugtrekken. Onvermogen om iets te doen; piekeren over het verleden.  |   |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>Emoties uiten</b>          | Het laten blijken van ergernis of kwaadheid; spanningen afreageren door middel van woorden, gedrag of houding. Ontladen van emoties.                        |   |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>Relativeren</b>            | Jezelf geruststellen ('na regen komt zonneschijn'), bedenken dat anderen het ook moeilijk hebben of dat er nog ergere dingen zijn; jezelf moed inspreken.   |   |   |   |   |   |   |   |   |

## 8.3 Bouwstenen voor talentanalyse

| Valkullen                              | Sterktes  |
|--|---|
| kan wel eens te hard werken bij stress | gaat op een actieve manier met tegenslagen om balans tussen aanpakken en loslaten |
| -                                      | balans tussen gemak en geweten  |
| -                                      | balans tussen zelfstandig en afhankelijk  |
| is vaak snel ontmoedigd                | blijft rustig bij tegenslagen   |
| -                                      | probeert te relativeren bij stress  |
| is geneigd gevoelens in te slikken     | belast anderen niet met eigen gevoel  |

# 9. Prestatie-motivatie

## 9.1 Definitie

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

## 9.2 Facetscores

| Prestatie-motivatie        | 1  | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|----------------------------|--|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Prestatie-motivatie        |  |   | ✓ |   |   |   |   |   |   |
| Negatieve faalangst        |  |   |   |   | ✓ |   |   |   |   |
| Positieve faalangst        |  |   |   |   | ✓ |   |   |   |   |
| <b>Prestatie-motivatie</b> | 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. |   |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>Negatieve faalangst</b> | Een houding die vooral zichtbaar wordt in die situaties die relatief ongestructureerd zijn (weinig overzicht, complex, nieuw en onbekend) en die toch belangrijk zijn. Negatieve faalangst is een verlammeende en belemmerende onzekerheid die in dergelijke situaties tot spanning en disfunctioneren leidt.        |   |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>Positieve faalangst</b> | 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.   |   |   |   |   |   |   |   |   |

## 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     |



# 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   |
|---------------------------|--|---|--|
| <b>Gevoeligheid</b>       | Instructies geven<br>Besturen<br>Verantwoordelijkheid  | Helpen<br>Adviseren<br>Iets voordoen                              | Begrip geven<br>Ruimte ontvangen<br>Reflecteren                          |
| <b>Extraversie</b>        | Stilte, rust, tijd<br>Eigen werkkamer<br>Mailen i.p.v. bellen, praten  | Af en toe alleen<br>Mensen ontvangen<br>Uitleggen                 | Gesprekjes, hectiek<br>Ontmoetingen, feestjes<br>Meetings, vergaderingen |
| <b>Openheid</b>           | Schema's afwerken<br>Vaste taken<br>Procedures bewaken   | Visie praktisch maken<br>Knelpunten verhelderen<br>Vragen stellen | Brainstormen, sparren<br>Nieuwe informatie<br>Iets nieuws opzetten       |
| <b>Meegaandheid</b>       | Discussiëren<br>Debatteren<br>Winnen   | Bemiddelen<br>Begrip kweken<br>Win/win oplossingen                | Verhaal aanhoren<br>Iemand helpen<br>Iets moois weggeven                 |
| <b>Sturing</b>            | Ongecoördineerd werk<br>Spontane ontdekkingen<br>Plannen bijstellen  | Werk optimaliseren<br>Helderheid creëren<br>Overzicht houden      | Afspraken nakomen<br>Doelen bepalen/halen<br>Doorgaan!                   |
| <b>Waarden</b>            | Liefde betonen   | Grenzen bewaken   | Oppositie voeren   |
|                           | Instructies krijgen  | Meedenken   | Gezag uitoefenen   |
|                           | Strakke regels   | Structuur met ruimte  | Zoekend werken   |
| <b>Prestatiemotivatie</b> | Opdrachten uitvoeren   | Enige zelfstandigheid   | Zelfstandig werken   |
|                           | Weinig werkdruk  | Wisselende werkdruk   | Flinke werkdruk  |
|                           | Geen deadlines   | Af en toe haast   | Spoedklussen, deadlines  |
| <b>Energiegever</b>       | 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.                                     |   |  |
| <b>Energievreter</b>      | 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 intelligentieprofiel, uw interessescores, de indruk van de assessmentpsycholoog en de mening van uw referenten. In de Analyse (bij een Talentassessment Professional) worden alle invalshoeken meegenomen.

# 11. Beroepenvoorbeelden

## 11.1 Definitie

In dit laatste onderdeel van de module 'Persoonlijkheid' vindt u een aantal voorbeelden van beroepen die wel of niet lijken aan te sluiten bij uw persoonlijkheid. Let op: dit overzicht is uitsluitend gebaseerd op het persoonlijkheids-onderzoek. Intelligentie, interesse en de resultaten van 360-graden feedback zijn bewust niet meegenomen in dit overzicht. Het geeft u inzicht wat voor soort beroepen of functies bij uw karakter passen. Verder op in dit rapport worden deze gegevens geïntegreerd met de andere modules van dit talentassessment.

## 11.2 Overzicht beroepenvoorbeelden Big Five Profiel

| Domein                           | Laag  | Gemiddeld  | Hoog   |
|----------------------------------|---|--|--|
| <b>Gevoeligheid</b>              | Piloot<br>Leider<br>Vertegenwoordiger<br>Manager<br>Politieagent<br>Eerste hulp-coördinator   | Consultant<br>Bemiddelaar<br>Interviewer<br>Gids<br>-<br>-   | Klantenservice-medew.<br>Sociaal hulpverlener<br>Leerkracht<br>Verpleegkundige<br>-<br>-                           |
| <b>Extraversie</b>               | Onderzoeker<br>Programmeur<br>Accountant<br>Schrijver<br>Laboratorium technicus<br>Data-analist   | Leraar<br>Consultant<br>Mediator<br>Jurist<br>Receptionist<br>Verkoper luxe art.                     | Verkoper direct<br>Leider/manager<br>Entertainer/trainer<br>Politicus<br>Motivational speaker<br>Uitzend-consulent |
| <b>Openheid</b>                  | Piloot<br>Technicus<br>Medisch specialist<br>Manager<br>Drukker<br>Kwaliteitscontroleur   | Bemiddelaar<br>Interviewer<br>Midden-manager<br>Mede-behandelaar GGZ<br>Psychologisch assistent<br>- | Visionair leider<br>Belastingadviseur<br>Marketing specialist<br>Ondernemer<br>Psycholoog<br>Designer/componist    |
| <b>Meegaandheid</b>              | Ondernemer<br>Juridisch adviseur<br>Vastgoedontwikkelaar<br>Politieagent<br>Wetenschapper<br>Directief leider   | Bemiddelaar<br>Interviewer<br>Therapeut<br>Politicus<br>Klantenservice-medew.<br>-                   | Sociaal hulpverlener<br>Sociaal werker<br>Receptionist<br>Teamwerker<br>-<br>-                                     |
| <b>Sturing</b>                   | HR-manager<br>Trouble-shooter<br>Verzorgende<br>Beeldend kunstenaar<br>Muzikant<br>-  | Bemiddelaar<br>Interviewer<br>-<br>-<br>-<br>-   | Leider<br>Supervisor/teamleider<br>Verkoper<br>Kwaliteitscontroleur<br>Ondernemer<br>-                             |
| <b>Past bij domeinscore</b>      | 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. |  |  |
| <b>Past niet bij domeinscore</b> | Mensen met uw score op het betreffende domein voelen zich in dit soort beroepen over het algemeen minder in hun element.                                      |  |  |

|                                  |  |
|----------------------------------|--|
| <b>Past bij totaalscore</b>      | Mensen met uw totaalprofiel zijn onder andere succesvol gebleken als grafisch ontwerper, psycholoog, schrijver, fysiotherapeut en trainer hr ontwikkeling, maar ook als ggz hulpverlener, maatschappelijk werker, hr manager, organisatie-adviseur en manager relatiebeheer. |
| <b>Past niet bij totaalscore</b> | Mensen met uw totaalprofiel zijn minder succesvol gebleken als vertegenwoordiger, verpleegkundige, maatschappelijk werker, pr-account beheerder en kredietbeoordelaar.   |

---

## Module 2

# Intelligentie

---

### **Wat is intelligentie?**

In deze tweede module zoomen wij in op uw intelligentieprofiel: uw inzichten en vaardigheden. Uw intelligentieprofiel bestaat uit uw scores op diverse intelligentie-onderdelen. Voorbeelden van intelligentie-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 intelligentie: alles wat met woorden te maken heeft, en uw performale intelligentie: alles wat met praktische en technische inzichten te maken heeft.

### **Wat zegt dit over uw talent?**

De sterke punten van uw intelligentieprofiel 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 intelligentie zijn succesvoller in sociale of communicatieve beroepen zoals psycholoog of journalist. Terwijl mensen met een sterke performale intelligentie succesvoller zijn in een praktisch/technisch beroep zoals lasser, technisch tekenaar of kraanmachinist. We analyseren vier verbale intelligentiegebieden en vier performale intelligentiegebieden. Elk onderdeel voorspelt succes op een specifiek gebied.

### **Inhoud van deze module**

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

# 12. Intelligentie domeinen

## 12.1 Definitie

Om een goede inschatting te kunnen maken van uw werk- en denkniveau heeft u een aantal intelligentietests gedaan. In het kader van dit assessment bepalen wij geen IQ-score, maar wel uw hoogst haalbare werk en opleidingsniveau op diverse terreinen. In dit overzicht ziet u van elk intelligentie-onderdeel uw score in vergelijking met mensen die een LBO, 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 iets meer moeite ook WO-niveau haalt.

## 12.2 Ruimtelijk inzicht

| Normgroepen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|-------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| LBO         |   |   |   |   | ✓ |   |   |   |   |
| 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 techniek (bijv. auto-, installatie-), architectuur, technisch ontwerpen, bouwkunde, etc. Daarnaast zijn er aanwijzingen dat mensen met een sterk ruimtelijk inzicht makkelijker visies, ambities of plannen ontwikkelen.

## 12.3 Technisch inzicht

| Normgroepen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|-------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| LBO         |   |   |   |   |   | ✓ |   |   |   |
| 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 |
|-------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| LBO         |   |   |   |   |   |   | ✓ |   |   |
| MBO         |   |   |   |   |   |   | ✓ |   |   |
| HBO         |   |   |   |   |   | ✓ |   |   |   |
| WO          |   |   |   |   | ✓ |   |   |   |   |

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

### 12.5 Rekenvaardigheid

| Normgroepen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|-------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| LBO         |   |   |   |   |   |   |   | ✓ |   |
| MBO         |   |   |   |   |   |   |   | ✓ |   |
| HBO         |   |   |   |   |   |   | ✓ |   |   |
| WO          |   |   |   |   |   | ✓ |   |   |   |

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

### 12.6 Analogieën

| Normgroepen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|-------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| LBO         |   |   |   |   |   |   |   |   | ✓ |
| MBO         |   |   |   |   |   |   |   | ✓ |   |
| HBO         |   |   |   |   |   |   | ✓ |   |   |
| WO          |   |   |   |   |   | ✓ |   |   |   |

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

### 12.7 Woordenlijst

| Normgroepen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|-------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| LBO         |   |   |   |   |   |   |   |   | ✓ |
| MBO         |   |   |   |   |   |   |   |   | ✓ |
| HBO         |   |   |   |   |   |   |   |   | ✓ |
| WO          |   |   |   |   |   |   |   | ✓ |   |

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

### 12.8 Taalgebruik

| Normgroepen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|-------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| LBO         |   |   |   |   |   |   |   |   | ✓ |
| 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.

## 12.9 Woordbeeld

| Normgroepen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|-------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| LBO         |   |   |   |   |   |   |   |   | ✓ |
| 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.

# 13. Intelligentie overzicht

## 13.1 Definitie

In veel assessments wordt intelligentie-ondezoek overgeslagen vanwege de testbevoegdheid, de kosten en de voorwaarde dat het onder toezicht afgenomen moet worden. Intelligentie-onderzoek biedt echter onmisbare informatie over uw talent. Hier vindt een overzicht van uw intelligentie-scores. In het kader van dit Talentassessment zijn wij vooral geïnteresseerd in de gebieden waar u hoger op scoort. Dat zijn de tests die blijkbaar 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 intelligentie

| Subtests               |     |     |            |           |
|------------------------|-----|-----|------------|-----------|
| Ruimtelijk inzicht (3) | LBO | MBO | <b>HBO</b> | WO        |
| Technisch inzicht (4)  | LBO | MBO | HBO        | <b>WO</b> |
| Figuren Reeksen (5)    | LBO | MBO | HBO        | <b>WO</b> |
| Rekenvaardigheid (6)   | LBO | MBO | HBO        | <b>WO</b> |

Uw performale aanleg-score is een meting van praktisch toepasbare kennis. Hoe los je een praktisch probleem op. Motorische vaardigheden spelen hierbij een rol, maar evengoed een aantal 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 intelligentie

| Subtests         |     |     |     |           |
|------------------|-----|-----|-----|-----------|
| Analogieën (6)   | LBO | MBO | HBO | <b>WO</b> |
| Woordenlijst (8) | LBO | MBO | HBO | <b>WO</b> |
| Taalgebruik (9)  | LBO | MBO | HBO | <b>WO</b> |
| Woordbeeld (8)   | LBO | MBO | HBO | <b>WO</b> |

Uw verbale aanleg-score is gebaseerd op een meting van alles wat te maken heeft met woordenschat, taal-gevoel, redenerings-vermogen, enz. Rekensommen worden in de vorm van (verbale) redactiesommen aangeboden, maar rekenen in het algemeen telt niet mee in de verbale aanleg-score. Sommige beroepen doen vooral een appèl op verbale kwaliteiten. Denk bijvoorbeeld aan een psycholoog, een verkoper of schrijver.

## 13.4 Totaaloverzicht intelligentie

| Onderdeel                |     |     |     |           |
|--------------------------|-----|-----|-----|-----------|
| Totaal per formaal (4,5) | LBO | MBO | HBO | <b>WO</b> |
| Totaal verbaal (7,6)     | LBO | MBO | HBO | <b>WO</b> |
| Totaal (6,0)             | LBO | MBO | HBO | <b>WO</b> |

De berekening van uw eindscore is gebaseerd op de afzonderlijke scores. Hierbij wordt rekening gehouden met het gegeven dat sommige tests (bijvoorbeeld Analogieën en Figuren Reeksen) meer over uw algemene intelligentie zeggen dan andere zoals Praktisch-technisch Inzicht of Woordenlijst. Deze worden meer beïnvloed door een specifieke opleiding dan de meer algemene intelligentie-subtests.

## 13.5 Bouwstenen voor talentanalyse

| Laagste scores of valkuilen         | Sterktes                                    |
|-------------------------------------|---|
| bepert ruimtelijk-technisch inzicht | goed ontwikkeld taalgevoel                  |
| -                                   | brede woordenschat/goed leervermogen        |
| -                                   | sterk in systematisch taalgebruik           |
| -                                   | abstracte en theoretische manier van denken |
| -                                   | opvallend goede rekenvaardigheid            |

# 14. Competenties

## 14.1 Definitie

Hier ziet u een overzicht van uw competenties zoals wij die hebben afgeleid uit de combinatie van uw intelligentie 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 |   |   |   |   | ✓ |   |   |   |   |



#### 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 |   |   |   |   |   | ✓ |   |   |   |

---

## Module 3

# Interesse

---

### **Wat is interesse?**

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

### **Wat zegt dit over uw talent?**

De sterke punten van uw interesseprofiel zeggen veel over uw werkplezier, een zeer belangrijk onderdeel van uw talent. Een beroep dat aansluit bij uw interesses zorgt ervoor dat u kunt genieten van elke dag dat u werkt. Het maakt u nieuwsgierig naar wat u morgen weer mee gaat maken op uw werk. Dat werkt stimulerend, zowel voor 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?

# 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 interessedomeneinen is mede gebaseerd op de andere interestetests en vragenlijsten die u tijdens dit onderzoek heeft ingevuld.

## 15.2 Domeinscores

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

## 15.3 Facetscores

| Interesse-facetten           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| <b>P Handenarbeid</b>        |   |   |   | ✓ |   |   |   |   |   |
| <b>P Buiten/outdoor</b>      |   |   |   |   | ✓ |   |   |   |   |
| <b>P Techniek</b>            | ✓ |   |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>A Natuurwetenschappen</b> | ✓ |   |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>A Theorie</b>             |   |   |   |   | ✓ |   |   |   |   |
| <b>K Creativiteit</b>        |   |   |   | ✓ |   |   |   |   |   |
| <b>K Kunst</b>               |   |   | ✓ |   |   |   |   |   |   |
| <b>S Zorg</b>                |   |   |   |   | ✓ |   |   |   |   |
| <b>S Onderwijs/educatie</b>  |   |   |   |   | ✓ |   |   |   |   |
| <b>O Leiderschap</b>         |   | ✓ |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>O Organiseren</b>         |   |   |   | ✓ |   |   |   |   |   |
| <b>O Scoren/competitie</b>   |   |   | ✓ |   |   |   |   |   |   |
| <b>O Status en macht</b>     |   | ✓ |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>C Structuur</b>           |   |   |   |   |   | ✓ |   |   |   |
| <b>C Zakelijkheid</b>        |   |   |   |   | ✓ |   |   |   |   |

## 15.4 Bouwstenen voor talentanalyse

| Lage interesse    | Hoge interesse                 |
|-------------------|--------------------------------|
| Techniek          | Structuur en zakelijkheid      |
| Exacte wetenschap | Educatie en structuur          |
| Management        | Zakelijkheid, educatie en zorg |

# 16. Interesse matching

## 16.1 Definitie

Hoe verhouden uw interesses zich tot uw persoonlijkheid en uw intelligentie? Waar lijken deze drie goed bij elkaar te passen en waar lijken ze juist niet met elkaar te matchen? 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 Intelligentie: Goed.

## 16.2 Handenarbeid

| Handenarbeid   | 1      | 2 | 3 | 4        | 5 | 6 | 7    | 8 | 9 |
|--|--------|---|---|----------|---|---|------|---|---|
| Interessescore   |        |   |   | ✓        |   |   |      |   |   |
| Match met karakter   | Slecht |   |   | Redelijk |   |   | Goed |   |   |
| Match met intelligentie  | 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

| Buiten/outdoor  | 1      | 2 | 3 | 4        | 5 | 6 | 7    | 8 | 9 |
|---|--------|---|---|----------|---|---|------|---|---|
| Interessescore  |        |   |   |          | ✓ |   |      |   |   |
| Match met karakter  | Slecht |   |   | Redelijk |   |   | Goed |   |   |
| Match met intelligentie   | 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. |        |   |   |          |   |   |      |   |   |

## 16.4 Techniek

| Techniek   | 1      | 2 | 3 | 4        | 5 | 6 | 7    | 8 | 9 |
|--|--------|---|---|----------|---|---|------|---|---|
| Interessescore   | ✓      |   |   |          |   |   |      |   |   |
| Match met karakter   | Slecht |   |   | Redelijk |   |   | Goed |   |   |
| Match met intelligentie  | Slecht |   |   | Redelijk |   |   | Goed |   |   |
| Deze score staat voor interesse in meer robuuste techniek, zowel construeren als onderhouden. Denk hierbij aan grote, zware en indrukwekkende machines zoals die bijvoorbeeld gebruikt worden in de woningbouw, scheepsbouw, bruggen, sluizen. |        |   |   |          |   |   |      |   |   |

### 16.5 Natuurwetenschappen

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

### 16.6 Theorie

[Match!]

| Theorie  | 1      | 2 | 3 | 4        | 5 | 6 | 7    | 8 | 9 |
|--|--------|---|---|----------|---|---|------|---|---|
| Interessescore   |        |   |   |          | ✓ |   |      |   |   |
| Match met karakter   | Slecht |   |   | Redelijk |   |   | Goed |   |   |
| Match met intelligentie  | 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

| Creativiteit   | 1      | 2 | 3 | 4        | 5 | 6 | 7    | 8 | 9 |
|--|--------|---|---|----------|---|---|------|---|---|
| Interessescore   |        |   |   | ✓        |   |   |      |   |   |
| Match met karakter   | Slecht |   |   | Redelijk |   |   | Goed |   |   |
| Match met intelligentie  | 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

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

### 16.9 Zorg

| Zorg                    | 1      | 2 | 3 | 4        | 5 | 6 | 7    | 8 | 9 |
|-------------------------|--------|---|---|----------|---|---|------|---|---|
| Interessescore          |        |   |   |          | ✓ |   |      |   |   |
| Match met karakter      | Slecht |   |   | Redelijk |   |   | Goed |   |   |
| Match met intelligentie | Slecht |   |   | Redelijk |   |   | Goed |   |   |

Hoogscorders willen graag iets voor een ander doen; ze halen voldoening uit het helpen van iemand, ook al levert het geen geld op. Denk vooral aan hulp aan hulpbehoevenden, kwetsbare mensen, gehandicapten, ouderen of kinderen.

### 16.10 Onderwijs

| Onderwijs               | 1      | 2 | 3 | 4        | 5 | 6 | 7    | 8 | 9 |
|-------------------------|--------|---|---|----------|---|---|------|---|---|
| Interessescore          |        |   |   |          | ✓ |   |      |   |   |
| Match met karakter      | Slecht |   |   | Redelijk |   |   | Goed |   |   |
| Match met intelligentie | Slecht |   |   | Redelijk |   |   | Goed |   |   |

Hoogscorders vinden het leuk om anderen te onderwijzen en zaken uit te leggen. Zij halen er voldoening uit als ze iets hebben kunnen overbrengen en iemand daar mee konden helpen. Denk hierbij aan training, coaching, begeleiding, inwerken, les geven.

### 16.11 Leiderschap

| Leiderschap             | 1      | 2 | 3 | 4        | 5 | 6 | 7    | 8 | 9 |
|-------------------------|--------|---|---|----------|---|---|------|---|---|
| Interessescore          |        | ✓ |   |          |   |   |      |   |   |
| Match met karakter      | Slecht |   |   | Redelijk |   |   | Goed |   |   |
| Match met intelligentie | 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

| Organiseren             | 1      | 2 | 3 | 4        | 5 | 6 | 7    | 8 | 9 |
|-------------------------|--------|---|---|----------|---|---|------|---|---|
| Interessescore          |        |   |   | ✓        |   |   |      |   |   |
| Match met karakter      | Slecht |   |   | Redelijk |   |   | Goed |   |   |
| Match met intelligentie | Slecht |   |   | Redelijk |   |   | Goed |   |   |

Als u hier hoog op scoort bent u waarschijnlijk een bezige bij. U vindt het leuk om zaken te regelen, voor te bereiden, druk te zijn en soms zelfs werk naar u toe te trekken. U voelt zich er voor verantwoordelijk dat zaken aangepakt worden. Hoogscorders zijn taakgericht.

### 16.13 Scoren/competitie

| Scoren/competitie   | 1      | 2 | 3 | 4        | 5 | 6 | 7    | 8 | 9 |
|---|--------|---|---|----------|---|---|------|---|---|
| Interessescore  |        |   | ✓ |          |   |   |      |   |   |
| Match met karakter  | Slecht |   |   | Redelijk |   |   | Goed |   |   |
| Match met intelligentie   | Slecht |   |   | Redelijk |   |   | Goed |   |   |
| <p>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).</p> |        |   |   |          |   |   |      |   |   |

### 16.14 Status en macht

| Status en macht  | 1      | 2 | 3 | 4        | 5 | 6 | 7    | 8 | 9 |
|--|--------|---|---|----------|---|---|------|---|---|
| Interessescore   |        | ✓ |   |          |   |   |      |   |   |
| Match met karakter   | Slecht |   |   | Redelijk |   |   | Goed |   |   |
| Match met intelligentie  | Slecht |   |   | Redelijk |   |   | Goed |   |   |
| <p>Hoogscorders houden van het politieke spel van beïnvloeding, onderhandeling en anticiperen op de stappen van een andere partij. Beleven werken vaak als een schaakspel. Hoogscorders zijn ook organisatiesensitief en ook wel statusgevoelig.</p> |        |   |   |          |   |   |      |   |   |

### 16.15 Structuur

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

### 16.16 Zakelijkheid

| Zakelijkheid  | 1      | 2 | 3 | 4        | 5 | 6 | 7    | 8 | 9 |
|---|--------|---|---|----------|---|---|------|---|---|
| Interessescore  |        |   |   |          | ✓ |   |      |   |   |
| Match met karakter  | Slecht |   |   | Redelijk |   |   | Goed |   |   |
| Match met intelligentie   | Slecht |   |   | Redelijk |   |   | Goed |   |   |
| <p>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.</p> |        |   |   |          |   |   |      |   |   |

---

# 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, ofwel 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



# 17. Referenten talentdefinities

## 17.1 Definitie

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

## 17.2 Talentdefinities

| Referenties |  |
|-------------|--|
| 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  | Ik vind Victoria heel volhardend. Als ze een doel heeft wordt er niet gauw van af geweken. Ze valt op door haar doelgerichtheid.   |
| Referent 3  | Betrokken en inlevend persoon. Victoria is trouw en betrouwbaar. Iemand waarop je kan rekenen. Ze doet haar naam "Overwinning" eer aan.  |
| Referent 4  | Onderzoekend, grondig en rechtvaardig. Daarnaast ook een talent voor debatteren. Gaat geen discussie uit de weg en vecht voor waar ze voor staat.  |
| Referent 5  | Samen optrekken en ondersteunen van anderen met de kennis en ervaring die ze heeft. Ze is altijd bereid iemand te helpen.  |
| Referent 6  | Zelfstandige, kritische, gedegen, toegewijde en betrokken vrouw. Ik heb veel van Victoria geleerd. Ze is vaak de spin in het web geweest en organiseerde de boel tot er er bijna bij omviel.   |
| Referent 7  | Victoria is geïnteresseerd in mensen en kan goed dingen regelen. Prettig in de omgang, flexibel. Als zij zich ergens in verdiept ontstaat er helderheid en kwaliteit.  |
| Referent 8  | 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 9  | Situaties analyseren en zaken van verschillende kanten bekijken. Objectief naar dingen kijken. Goed doorvragen. Ik vind haar analytisch erg sterk.   |
| Referent 10 | Vraag meer referenten om mee te werken aan uw talentassessment.  |

# 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 |  |
|---------------|--|
| Referent 1    | Kritische, loyale, gedreven medewerker, die om te floreren wel de speelruimte moet krijgen om haar toegevoegde waarde optimaal te leveren.   |
| Referent 2    | Betrouwbaar, betrokken, collegiaal en leert makkelijk.   |
| Referent 3    | Victoria is een eerlijk, betrouwbaar en oprecht persoon en heeft doorzettingsvermogen. Iemand op wie je kan bouwen.  |
| Referent 4    | Victoria 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 5    | Victoria 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 6    | Aan Victoria 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 7    | Ik denk dat Victoria hard werkt, zelfstandig en daadkrachtig haar werk doet, oog heeft voor mensen in haar omgeving, en overleg & communicatie heel belangrijk vindt. Fijne collega!   |
| Referent 8    | Victoria 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 9    | Victoria 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 10   | Vraag meer referenten om mee te werken aan uw talentassessment.  |

# 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.), H 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  |
|--------------------------|---|
| <b>Top 5 kwaliteiten</b> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. betrouwbaar</li> <li>2. zelfstandig</li> <li>3. betrokken</li> <li>4. gedisciplineerd</li> <li>5. gestructureerd</li> </ol> <p><i>Je referenten zien je vooral als betrouwbaar en zelfstandig, maar ook als betrokken, gedisciplineerd en gestructureerd.</i></p>   |
| <b>Top 5 element</b>     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. dicht bij de natuur</li> <li>2. in een klein team</li> <li>3. in een zelfstandige functie</li> <li>4. tussen mensen</li> <li>5. thuis</li> </ol> <p><i>Volgens de meeste referenten ben je vooral in je element dicht bij de natuur en in een klein team, maar volgens sommigen ook in een zelfstandige functie, tussen mensen en thuis.</i></p>  |
| <b>Top 3 roeping</b>     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. kerk/geloof/religie</li> <li>2. medisch/zorg/hulpverlening</li> <li>3. sport/recreatie</li> </ol> <p><i>Volgens je referenten ligt je roeping op het terrein van kerk/geloof/religie en medisch/zorg/hulpverlening, maar anderen noemen ook: sport/recreatie.</i></p>   |
| <b>Top 3 voorliefde</b>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. buitenleven</li> <li>2. mensen</li> <li>3. informatie en kennis</li> </ol> <p><i>Je hebt volgens je referenten een voorliefde voor buitenleven en mensen, maar anderen noemen ook: informatie en kennis.</i></p>  |
| <b>Top 3 kernwoorden</b> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. toerisme, reizen</li> <li>2. brede interesse in mensen</li> <li>3. helpen</li> </ol> <p><i>Jouw referenten vinden dat 'toerisme, reizen' en 'brede interesse in mensen' het best bij je passen, maar anderen noemen ook: 'helpen', 'bergen' en 'bossen, bomen'.</i></p>   |
| <b>Top 2 positie</b>     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. als adviseur</li> <li>2. op de werkvloer</li> </ol> <p><i>Jouw referenten vinden dat een positie als adviseur of op de werkvloer het best bij je past.</i></p>  |
| <b>Samenvatting</b>      | <p>Je referenten zien je als een betrouwbaar, zelfstandig persoon die vooral dicht bij de natuur, maar ook 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 menen dat je iets hebt met 'buitenleven' en 'mensen', en dat begrippen als 'toerisme, reizen' en 'brede interesse in mensen' echt bij jou passen. Zij zien je vooral floreren als adviseur of op de werkvloer.</p> |
| <b>Waarschuwing</b>      | <p>Volgens je referenten kun je je beter niet te veel bezighouden met: conflict-management; medische zorg; kunst en techniek; geld, aandelen, financiën; 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.</p>   |
| <b>Betrouwbaarheid</b>   | <p>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.</p>  |

# 20. Referenten metaforen

## 20.1 Definitie

U vindt in dit rapport een heleboek 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 |  |
|---------------|--|
| Referent 1    | Een van uw referenten heeft geen metafoor ingevuld.  |
| Referent 2    | Ooievaar: maakt graag reizen maar kan ook prima in haar nest blijven.  |
| Referent 3    | Hond: trouw en loyaal.   |
| Referent 4    | 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 5    | Trekvogel: nieuwe streken om een tijdje te verblijven.   |
| Referent 6    | 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 7    | Paard: zelfstandig, met een eigen karakter, intelligent, kan goed samenwerken.   |
| Referent 8    | Uil: wijs.   |
| Referent 9    | Uil: ik vind haar wijs, en doordacht.  |
| Referent 10   | Vraag meer referenten om mee te werken aan uw talentassessment.  |

### 20.3 Metafoor bekend persoon

| Metafoor bekend persoon |  |
|-------------------------|--|
| Referent 1              | Een van uw referenten heeft geen metafoor ingevuld.  |
| Referent 2              | Beatrix: brede interesse-maakt makkelijk contact met mensen-slim.  |
| Referent 3              | Moeder Therese: omzien naar je medemens, dichtbij en veraf.  |
| Referent 4              | 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 5              | Columbus: ontdekken wat er overal te zien is.  |
| Referent 6              | Ghandi: wereldverbeteraar, idealistisch.   |
| Referent 7              | Prins Claus: sociaal, intelligent, karaktervol, invloedrijk maar op de achtergrond.  |
| Referent 8              | Een van uw referenten heeft geen metafoor ingevuld.  |
| Referent 9              | Martin luther king: ze komt op voor gerechtigheid.   |
| Referent 10             | Vraag meer referenten om mee te werken aan uw talentassessment.  |

## 20.4 Metafoor muziekinstrument

| Metafoor muziekinstrument |   |
|---------------------------|---|
| Referent 1                | Een van uw referenten heeft geen metafoor ingevuld.   |
| Referent 2                | Blokfluit: kan wel alleen op een podium staan maar hoeft niet zo nodig het meeste lawaai te maken.  |
| Referent 3                | Cimbaal, klankbekkens: een schaterende lach.  |
| Referent 4                | 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 5                | Harp: mooist als het als zelfstandig instrument wordt beluisterd.   |
| Referent 6                | Gitaar: gezelligheid.   |
| Referent 7                | 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 8                | Viool: gevoelig, maar laat dat niet altijd blijken.   |
| Referent 9                | Triangel: niet opvallend, maar wel op het goede moment de juiste toon weten te raken.   |
| Referent 10               | Vraag meer referenten om mee te werken aan uw talentassessment.   |

## 20.5 Metafoor willekeurig voorwerp

| Metafoor willekeurig voorwerp |  |
|-------------------------------|--|
| Referent 1                    | Een van uw referenten heeft geen metafoor ingevuld.  |
| Referent 2                    | Een van uw referenten heeft geen metafoor ingevuld.  |
| Referent 3                    | Leeuw: moedig, durft alleen op dingen, situatie's af te stappen.   |
| Referent 4                    | Zonnewijzer: vangt licht 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 5                    | Mier: harde werker.  |
| Referent 6                    | Chocolade: genieten.   |
| Referent 7                    | Een mooie vaas: altijd fijn om in huis te hebben en het brengt sfeer.  |
| Referent 8                    | Tafel: is goed in vergaderen, notuleren en besluitenlijsten bijhouden.   |
| Referent 9                    | Boek: belezen iemand, met een brede kennis en interesse.   |
| Referent 10                   | Vraag meer referenten om mee te werken aan uw talentassessment.  |

---

# Module 5

# Analyse

---

## **Wat is analyse?**

In de volgende modules (Analyse, Profielen, Talent en Conclusies) worden de gegevens uit de voorgaande modules (Persoonlijkheid, Intelligentie, 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 bieden deze helderheid omdat dit de overtuigingskracht van het rapport vergroot.

## **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 intelligentiescore 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-, intelligentie-, interesse- en referentenonderzoek te integreren tot nieuwe uitslagen. In de volgende pagina's nemen we u stap voor stap mee in deze analyse.

## **Inhoud van deze module**

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



# 21. Scorecards

## 21.1 Definitie

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

## 21.2 Persoonlijkheid

| Persoonlijkheid                   | Sterktes   |
|-----------------------------------|--|
| <b>Big Five</b>                   | Victoria is een behoorlijk introverte, gevoelige vrouw die gebalanceerd leeft en werkt. Ze is bemiddelend in het contact met mensen om haar heen en stelt zich van nature leergierig op bij nieuwe ontwikkelingen. |
| <b>Opvallende Big Five scores</b> | Waarden (hoog), Verandering (hoog), Angst (hoog), Sociabiliteit (laag), Vrolijkheid (laag), Ambitie (laag).  |
| <b>Interpersoonlijke waarden</b>  | Victoria heeft vooral wens om betekenisvol bezig te zijn voor anderen en heeft vooral steun, support en begrip nodig om optimaal te functioneren.  |
| <b>Omgaan met problemen</b>       | Bij tegenslagen reageert Victoria vooral met: 'actief aanpakken'. Ze scoort ook hoog op 'passiviteit'.   |
| <b>Prestatie-motivatie</b>        | Victoria heeft een geringe prestatie-motivatie. Zij heeft gemiddelde score op negatieve faalangst en een gemiddelde score op positieve faalangst.  |
| <b>Holland profiel</b>            | Victoria is vooral een conventioneel menstype; houdt van structuur en duidelijkheid en heeft gevoel voor regels, data, financiën en administratie.   |
| <b>Disc profiel</b>               | Beslisser [D] en Pionier [Dc] (toelichting in hfst. 31)  |
| <b>Belbin teamrol</b>             | Plant en Zorgdrager (toelichting in hfst. 29)  |
| <b>MBTI teamrol</b>               | Vernieuwer en Pelgrim (toelichting in hfst. 28)  |

## 21.3 Intelligentie en competenties

| Intelligentie        | Sterktes                             |                          |
|----------------------|--------------------------------------|--------------------------|
| <b>Intelligentie</b> | Taalgebruik<br>Woordenlijst          | Woordbeeld<br>Analogieën |
| <b>Competentie</b>   | Flexibiliteit<br>Omgevingsbewustzijn | Leervermogen<br>Coachen  |

## 21.4 Interesse

| Interesse         | Sterktes                             |
|-------------------|--------------------------------------|
| <b>Interesses</b> | Structuur, zakelijkheid en educatie. |

# 22. Sterkte-analyse

## 22.1 Definitie

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

## 22.2 Overzicht

| Basitalent         | Score      | Gerelateerde sterktes en scores   |
|--------------------|------------|---|
| <b>Analyseren</b>  | <b>82%</b> | is opvallend alert op gevaren en risico's<br>heeft een behoorlijke kritische, serieuze kijk<br>kan visie met praktijk verbinden<br>voelt zich prettig in filosofische, theoretische thema's<br>streeft naar betrouwbaarheid, hoge moraal<br>bereid werkzaamheden zorgvuldig voor<br>verbaal abstractievermogen normscore WO-niveau: 6<br>nonverbaal abstractievermogen normscore WO-niveau: 5<br>Holland profiel score 'Analytisch': 2<br>interessescore 'Theorie': 5 |
| <b>Beschrijven</b> | <b>76%</b> | is erg ruimdenkend, geniet van diverse levensvisies<br>taalgebruik normscore WO-niveau: 9<br>spelling en grammatica normscore WO-niveau: 8<br>sociaal inzicht-score: goed<br>literaire interesse normscore: 6   |
| <b>Verbinden</b>   | <b>48%</b> | is meestal vriendelijk, hartelijk en empathisch<br>heeft een opvallende voorkeur voor alleen zijn<br>stelt zich meestal competitief op<br>heeft juiste balans tussen eigen/andermans belang<br>kan goed zelfstandig werken<br>emotioneel inzicht-score: goed  |
| <b>Organiseren</b> | <b>38%</b> | werkt meestal spontaan, flexibel en zonder planning<br>werkt meestal doordacht<br>ruimtelijk inzicht normscore WO-niveau: 3<br>interesse score 'Organiseren': 4<br>leiderschap normscore interpersoonlijke waarden: 1<br>is niet uit op status of macht   |
| <b>Besturen</b>    | <b>49%</b> | reageert soms kritisch en scherp<br>is meestal vrijmoedig<br>durft zich te profileren, maar wel met tact<br>reageert evenwichtig bij acuut gevaar<br>heeft een goede balans tussen scepsis en vertrouwen<br>goede balans tussen initiatief nemen en volgen<br>vervult zelfstandig de eigen positie<br>is niet uit op status of macht  |
| <b>Uitleggen</b>   | <b>50%</b> | is erg eerlijk en direct in communicatie<br>gelooft sterk in zichzelf, maakt keuzes, neemt actie<br>onderwijs/educatie normscore interesse: 5   |

|                 |            |   |
|-----------------|------------|---|
| <b>Helpen</b>   | <b>43%</b> | stelt zich meestal assertief op, stelt makkelijk grenzen<br>is meestal empathisch en fijnbesnaard<br>wil graag iets betekenen voor anderen  |
| <b>Creëren</b>  | <b>41%</b> | heeft zowel oog voor schoonheid als praktijk<br>functioneert optimaal in het nieuwe en onbekende<br>is tevreden met wat er is; heeft geen ambities<br>-<br>praktisch-technisch inzicht normscore WO-niveau: 4             |
| <b>Vermaken</b> | <b>9%</b>  | kan snel reageren op gebeurtenissen<br>is meestal rustig, maar beweegt wel mee<br>staat open voor actie, maar doet liever gewoon<br>neemt werk van nature serieus, ernstig<br>is meer nuchter dan emotioneel of intuïtief |
| <b>Verkopen</b> | <b>21%</b> | Holland profielscore 'Ondernemend': 1<br>Holland profielscore 'Scoren en competitie': 3<br>behoorlijk introvert   |

### 22.3 Kernsterktes

| Conclusie           | Samenvatting kernsterktes  |
|---------------------|--|
| <b>Kernsterktes</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>serieus (karakter)</li> <li>beschouwend (karakter)</li> <li>introspectief (karakter)</li> <li>creatief (karakter)</li> <li>emotioneel creatief (karakter)</li> <li>eigenzinnig (karakter)</li> <li>flexibiliteit (vaardigheid)</li> <li>omgevingsbewustzijn (vaardigheid)</li> <li>algemeen taalgevoel (intelligentie)</li> <li>woordenschat en woordbetekenis (intelligentie)</li> <li>spelling/grammatica, systematisch taalgebruik (intelligentie)</li> <li>structuur (interesse)</li> <li>zakelijkheid (interesse)</li> <li>educatie (interesse)</li> </ul> |

# 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   |
|--------------------|---|
| <b>Analyseren</b>  | mist soms zelfvertrouwen<br>kan soms te somber of negatief zijn<br>-  |
| <b>Beschrijven</b> | is soms wel erg ruimdenkend, makkelijk  |
| <b>Verbinden</b>   | verliest de zakelijke kant wel eens uit het oog<br>mist soms vermogen tot gezelligheid<br>is niet altijd teamgericht, vecht soms voor zichzelf<br>- |
| <b>Organiseren</b> | mist vaak systematiek in werk<br>-<br>is soms te afwachtend, neemt geen initiatief  |
| <b>Besturen</b>    | is niet altijd even verdraagzaam<br>mist wel eens gepaste bescheidenheid<br>-   |
| <b>Uitleggen</b>   | is niet altijd even tactvol<br>is niet altijd even gevoelig voor omgevings-signalen   |
| <b>Helpen</b>      | komt niet altijd even hulpvaardig over<br>vindt knopen doorhakken soms lastig<br>laat zich soms te veel leiden door gevoel                          |
| <b>Creëren</b>     | -<br>verliest zich soms in het nieuwe, onbekende<br>mist ambities en toewijding   |
| <b>Vermaken</b>    | mist soms zelfbeheersing<br>-<br>is soms te voorzichtig, te bang  |
| <b>Verkopen</b>    | behoorlijk introvert  |

## 22.3 Kernzwaktes

| Conclusie          | Samenvatting kernzwaktes   |
|--------------------|--|
| <b>Kernzwaktes</b> | entertainen (karakter)<br>verkopen (karakter)<br>organiseren (karakter)<br>leidinggeven (vaardigheid)<br>resultaatgerichtheid (vaardigheid)<br>zelfstandig ondernemen (vaardigheid)<br>techniek (interesse)<br>exacte wetenschap (interesse)<br>management (interesse)<br>ruimtelijk inzicht/mentaal voorstellingsvermogen (intelligentie) |

# 24. Talent-combinaties

## 24.1 Definitie

Hier vindt u een overzicht van uw sterke punten vanuit de modules Persoonlijkheid, Intelligentie, Interesse, Intelligentie en Referenten. Wij hebben deze uitslagen geanalyseerd en samengevat in een drietal matching-scores met basistalenten. 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

|  |   |   |
|--|---|---|
| <b>Persoonlijkheidssterktes</b><br>Serieus<br>Beschouwend<br>Introspectief<br>Creatief<br>Emotioneel Creatief<br>Eigenzinnig | <b>Intelligentiesterktes</b><br>Taalgebruik<br>Woordenlijst<br>Woordbeeld<br>Analogieën | <b>Interessesterktes</b><br>Structuur<br>Zakelijkheid<br>Educatie   |
| <b>Holland profiel</b><br>Conventioneel<br>Sociaal<br>Creatief   | <b>Teamrol</b><br>Vernieuwer<br>Plant<br>Zorgdrager                                     | <b>Competenties</b><br>Flexibiliteit<br>Omgevingsbewustzijn<br>Leervermogen<br>Coachen<br>Kwaliteitsbewustzijn      |
| <b>Referenten</b><br>Betrouwbaar<br>Zelfstandig<br>Betrokken<br>Gedisciplineerd<br>Gestructureerd                            | <b>Indruk</b><br>Upgrade naar Professional voor deze gegevens                           | <b>Element</b><br>Dicht bij de natuur<br>In een klein team<br>In een zelfstandige functie<br>Tussen mensen<br>Thuis |

## 24.3 Basistalenten

| Basistalent               | Scores |
|---------------------------|--------|
| 1. Theoretisch analyseren | 82%    |
| 2. Onderzoeken/publiceren | 76%    |
| 3. Uitleggen              | 50%    |

Basistalenten zijn activiteiten waarbij u optimaal gebruik kunt maken van de sterke 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  |
|-----------------------------|---|
| Schijntalent: Zorgen        | 11% <b>Risico</b>   |
| Complementair: Entertainen  | 41% <b>Noodzaak</b>   |
| <b>Schijntalent</b>         | Een aangepaste rol waarvan u en uw omgeving denken dat dit uw talent is. Scores boven de 50% wijzen op een verhoogd risico.                               |
| <b>Complementair talent</b> | Dit basistalent heeft u niet. Zoek mensen die dat toevoegen aan uw leven/werk. De score toont het belang daarvan. 50% is gemiddeld. Boven de 85% is hoog. |

# 25. Gedragstyperingen werk

## 25.1 Definitie

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

## 25.2 Overzicht

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

## 26. Gedragstyperingen privé

### 26.1 Definitie

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

### 26.2 Overzicht

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

---

# Module 6

## Profielen

---

### **Wat zijn profielen?**

U heeft het meest aan dit rapport als u het kunt gebruiken 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 en geduld met collega's of klanten.

### **Wat zegt dit over uw talent?**

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

### **Inhoud van deze module**

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



# 27. Holland Profiel

## 27.1 Holland profiel - Uw 'element'

John Holland was een klinisch psycholoog en studieadviseur en werkte o.a. voor het Amerikaanse leger. 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.

## 27.2 Profielscores

| Holland Profiel      | Score  | Uw PAKSOC-profiel: CSK |
|----------------------|--|------------------------|
| <b>Praktisch</b>     | 3  |                        |
| <b>Analytisch</b>    | 2  |                        |
| <b>Kunstzinnig</b>   | 3  |                        |
| <b>Sociaal</b>       | 5  |                        |
| <b>Ondernemend</b>   | 1  |                        |
| <b>Conventioneel</b> | 6  |                        |
| <b>Praktisch</b>     | <p>Hoge score: graag praktisch/technisch bezig. Voorkeur voor dieren, natuur en buitenwerk. Stoer en ongecompliceerd.</p> <p>Lage score: geen interesse in techniek. Houdt niet van vuil of zwaar werk en lichamelijke inspanning. Geen affiniteit met natuur.</p>   |                        |
| <b>Analytisch</b>    | <p>Hoge score: intellectueel en leergierig. Houdt van onderzoeken en begrijpen. Affiniteit met theorie, wil alles uitpluizen.</p> <p>Lage score: hekel aan studeren. Niet graag intellectueel of theoretisch bezig. Leert in de praktijk. Moeite met concentreren.</p>   |                        |
| <b>Kunstzinnig</b>   | <p>Hoge score: creatief, origineel, artistiek. Intuïtief en non-conformistisch. Hekel aan voorspel-baarheid, regels. Affiniteit met alle kunstvormen en kunstenaars.</p> <p>Lage score: niet artistiek, fantasievol of creatief. Snapt weinig van de behoeften en motieven van creatievelingen. Ziet het nut van abstracte kunst niet.</p> |                        |
| <b>Sociaal</b>       | <p>Hoge score: hulp en begrip geven en krijgen. Opvoeden, lesgeven, verzorgen. Betrokken en sfeergevoelig. Liever intensief dan oppervlakkig contact.</p> <p>Lage score: meer taak- dan mensgericht. Liever aanpakken dan praten. Goed bestand tegen solistisch werk, niet sfeergevoelig. Niet sensitief, eerder nuchter.</p>              |                        |
| <b>Ondernemend</b>   | <p>Hoge score: initiatief, krachtig. Invloed, overtuigen, leidinggeven, verkopen. Politiek, handel, management. Zelfvertrouwen, ongeduld.</p> <p>Lage score: meegaand en bescheiden. Laat leiding aan ander over. Niet gericht op macht of invloed; niet veel geldingsdrang.</p>   |                        |
| <b>Conventioneel</b> | <p>Hoge score: structuur en duidelijkheid. Affiniteit met regels, data, cijfers. Zaken systematisch afwerken. Graag administratief, juridisch of controlerend werk.</p> <p>Lage score: administratiefobie, weinig structuur. Eerder flexibel dan ordelijk. Planningen niet vasthouden. Dingen zijn vaak 'vrijwel' of 'bijna' klaar.</p>    |                        |

Vraag naar ons gratis beroepsoverzicht voor een lijst met beroepen die passen bij uw PAKSOC-profiel.

# 28. MBTI Profiel

## 28.1 MBTI - Uw persoonlijkheid in een team

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

## 28.2 Facetscores

| MBTI Profiel         | Match percentage   |
|----------------------|--|
| Coach                | 59%  |
| Pelgrim              | 70%  |
| Ontdekker            | 56%  |
| Vernieuwer           | 81%  |
| Beeldhouwer          | 31%  |
| Conservator          | 56%  |
| Dirigent             | 31%  |
| Wetenschapper        | 56%  |
| <b>Coach</b>         | 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.  |
| <b>Pelgrim</b>       | Kruisvaarders (campagnevoerders) geven belang aan specifieke gedachten, ideeën of overtuigingen. Ze zijn waarde-gedreven en brengen vaak een bepaalde prioriteit aan die afgeleid is van hun overtuigde principes. |
| <b>Ontdekker</b>     | 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.                    |
| <b>Vernieuwer</b>    | 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.         |
| <b>Beeldhouwer</b>   | 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.      |
| <b>Conservator</b>   | 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.                       |
| <b>Dirigent</b>      | 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.                             |
| <b>Wetenschapper</b> | Wetenschappers zijn zelfstandige denkers en dragen verklaringen aan over het hoe en waarom van de dingen. Ze proberen de volledige complexiteit van situaties en hun onderlinge wisselwerking te begrijpen.        |

# 29. Belbin Profiel

## 29.1 Belbin - Uw gedrag in een team

De Britse wetenschapper Meredith Belbin bestudeerde van 1967-1976 succesvolle 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          | 89%   | 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, ruziënd, snel gefrustreerd, onrustig. Eerder hard dan zachtmoedig, neemt risico's. Productief onder druk: verkoopleiders, uitgevers en voetbaltrainers. |        |
| Voorzitter     | Bestuurt het team, laat graag ieder teamlid tot zijn recht komen. Geen bijzondere 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 beperkt praktisch inzicht 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.            |        |

# 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      |   |
|----------------------|---|
| <b>Dominant</b>      | <p>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.</p> <p>Sterktes: Aanpakken, snel beslissen, leiding nemen, activeren, oplossingen bedenken, overzicht.<br/>Valkuil: Doordenderen, over gevoelens walsen, veeleisend, details missen.<br/>Behoefte: Vertrouw me, accepteer mijn directheid, wees direct en duidelijk.</p>  |
| <b>Invloedrijk</b>   | <p>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.</p> <p>Sterktes: Sfeer maken, motiveren, vrienden maken, enthousiasmeren, uitdrukingsvaardig.<br/>Valkuil: Impulsief, te laat, druk, overoptimisme, emotioneel, afwijzingsgevoelig, mist overzicht.<br/>Behoefte: Vriendschap, warmte, vrijheid, ruimte om te fantaseren.</p>  |
| <b>Stabiel</b>       | <p>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.</p> <p>Sterktes: Stabiele factor, concentratie, luisteren, geduld, bemiddelen, trouw in vriendschap.<br/>Valkuil: Star, moeite met druk, aanpassen, besluiteloos, initiatiefloos, achtergrond, afhankelijk.<br/>Behoefte: Doe aardig, verras me niet, laat me uitpraten, gun me tijd, waardeer mijn inzet.</p>      |
| <b>Consciëntieus</b> | <p>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.</p> <p>Sterktes: Doorgaan, oog voor detail, kwaliteitsverbeteraar, kritisch, complexe problemen oplossen.<br/>Valkuil: Gedetailleerd, loslaten, delegeren, gevoelig voor kritiek, voorzichtig, moeite met nieuwe.<br/>Behoefte: Alleen zijn, mijmertijd, jaag me niet op, serieuze gesprekken, minder feestjes.</p> |

# 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        | 5,5 | WILSKRACHT     |
| Invloed           | 4,6 | IMPACT         |
| Stabiliteit       | 4,0 | VOLHARDING     |
| Consciëntieusheid | 5,4 | NAUWKEURIGHEID |

## 31.3 Facetscores - vanuit gedrag

| DISC Profielen     |     |
|--------------------|-----|
| Besliser [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% |

### 31.4 Beschrijving DISC-profielen

| DISC Profiel              | Beschrijving  |
|---------------------------|---|
| <b>Beslisser [D]</b>      | Houdt van uitdagingen, competitie en lastige klussen. Denkt hardop, is soms bot of sarcastisch. Snelle probleemoplosser. Houdt van vrijheid en inzage in alles. Wil graag weten wat er van hem verwacht wordt en wil op resultaat beoordeeld worden.            |
| <b>Avonturier [Di]</b>    | 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.                            |
| <b>Doorzetter [Ds]</b>    | Harde, ijverige werker met goede, productieve werkrelaties. Stelt doelen voor zichzelf, ook wanneer dit niet vereist is. Wilt graag zelf zijn tempo bepalen en behouden. Werkt het best als er individueel afspraken worden gemaakt over zijn inzet.            |
| <b>Pionier [Dc]</b>       | 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.                   |
| <b>Entertainer [I]</b>    | Zeer mensgericht. Graag onder mensen en wil aardig gevonden worden. In staat om het team te enthousiasmeren. Uitstekende sociale vaardigheden. Wilt graag publieke erkenning voor gedane prestaties en werkt beter als er meer controle in tijdbeheer is.       |
| <b>Inspirator [Id]</b>    | 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. Werkt het best als hij met veel mensen in contact kan komen.         |
| <b>Bemiddelaar [Is]</b>   | Uitstekende empathische luisteraar. Is gevoelig voor andermans behoeftes. Werkt hard voor de doelen van het team. Is het meest productief in een werksfeer met positieve aandacht en optimisme, in de afwezigheid van hoge druk en chaos.                       |
| <b>Diplomaat [Ic]</b>     | Weet zowel de menselijke als de detail-kant van projecten te hanteren. Gedreven om samen met anderen ingewikkelde taken te volbrengen. Werkt het best als hij publieke erkenning krijgt voor zijn prestaties en als hij duidelijke verantwoordelijkheden heeft. |
| <b>Dienstverlener [S]</b> | 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, maar zet zich volledig in. Wil rustig alternatieven overwegen.                  |
| <b>Doener [Sd]</b>        | 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.   |
| <b>Helper [Si]</b>        | Heeft zowel de mens-kant als de taak-kant van projecten en situaties in beeld. Empatisch met een hoge 'oprechtheid-factor'. Stimuleert teamwork. Werkt het beste als hij publieke erkenning krijgt voor prestaties en veel controle over tijdbeheer.            |
| <b>Specialist [Sc]</b>    | 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.                            |
| <b>Analyticus [C]</b>     | Zeer kwaliteitsbewust. Volbrengt projecten zeer nauwkeurig. Zeer gericht op kwaliteitscontrole. Wilt vastheid in de werksetting om hoge kwaliteit standaarden te behouden. Moet zich voor meer effectiviteit richten op het grote geheel.                       |
| <b>Strateeg [Cd]</b>      | 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.                   |
| <b>Raadgever [Ci]</b>     | 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.   |
| <b>Perfectionist [Cs]</b> | Gedreven door expertise, kennis, orde, voorspelbare resultaten en beproefde methoden. Houdt zich emotioneel meestal wat meer op de vlakke en blijft onder stress altijd tactisch en diplomatiek. Oog voor details.  |

# 32. Bedrijfskundige focus

## 32.1 Bedrijfskundige focus

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

## 32.2 Facetscores

| Focus            | Match percentage  |
|------------------|---|
| Klant            | 49%   |
| Team             | 63%   |
| Proces           | 58%   |
| Product          | 56%   |
| Kennis           | 81%   |
| Innovatie        | 59%   |
| <b>Klant</b>     | 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.         |
| <b>Team</b>      | 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. |
| <b>Proces</b>    | Toont uw interesse in productieprocessen, procedures, workflow, data-management. Hoogscorders vinden het belangrijk dat interne processen goed en zorgvuldig aangestuurd worden.  |
| <b>Product</b>   | 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.     |
| <b>Kennis</b>    | Hoogscorders op kennis zijn meestal top-down denkers. Hun vertrekpunt is niet de praktijk, maar de diepere principes, wetmatigheden. Ze vertalen graag theorie naar praktijk of zoeken naar onderliggende wetmatigheden.                |
| <b>Innovatie</b> | 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.      |

---

# 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 tweede hoofdstuk is een tekst die geschreven is om u en eventueel 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 bewust 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. Onze slogan is niet voor niets 'Overtuigend helder'.

## **Inhoud van deze module**

1. Talent-schema                      Waar is uw talent uit opgebouwd?
2. Talent-definitie                    Uw talent in woorden samengevat.

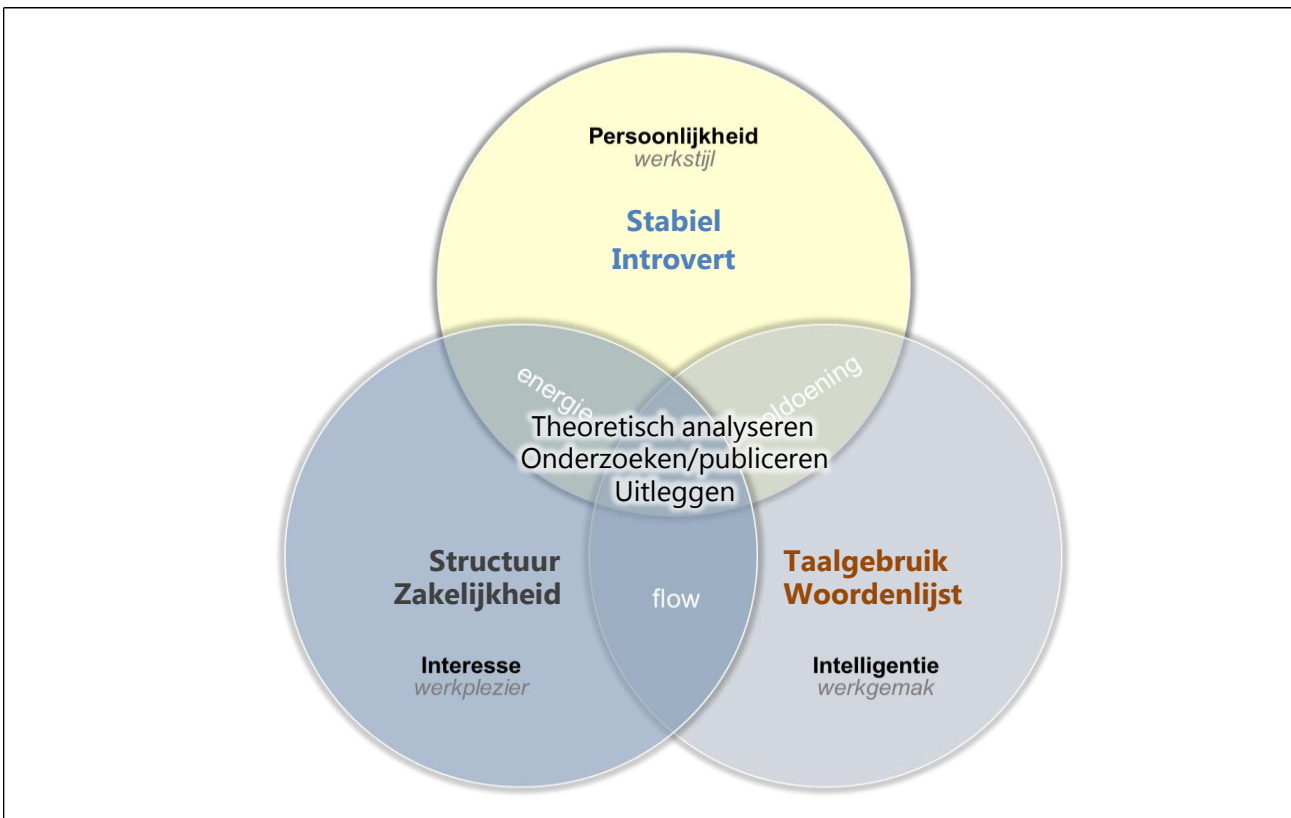


# 33. Talent schema

## 33.1 Definitie

In dit schema ziet u in één oogopslag uit welke persoonlijke kenmerken uw talent is opgebouwd. U ziet uw twee opvallendste persoonlijkheidstrekken die u kenmerken (zegt iets over uw **werkstijl**), uw twee hoogste intelligentie-scores (zegt iets over uw **werkgemak**) en uw voornaamste interessegebieden (zegt iets over uw **werkplezier**). In het midden staat een woord dat kenmerkend is voor uw unieke talent zoals dat in volgende hoofdstuk wordt beschreven. U kunt hier ook zien hoe flow, voldoening en energie ontstaat in uw leven.

## 33.2 Talentschema



## 33.3 Toelichting

| Toelichting            |   |
|------------------------|---|
| <b>Persoonlijkheid</b> | De veelal aangeboren karaktertrekken die u een herkenbare kleur en identiteit geven.          |
| <b>Intelligentie</b>   | De zaken die u snel doorziet en begrijpt, waarvan u direct ziet hoe het werkt of moet.        |
| <b>Interesse</b>       | Activiteiten en informatie die u nieuws- en leergierig maken en waar u energie van krijgt.    |
| <b>Voldoening</b>      | Een diep gevoel van betekenis wanneer u met uw karakter en uw inzichten anderen helpt.        |
| <b>Flow</b>            | Een beleving van 'oneindige' energie wanneer uw wijsheid en nieuwsgierigheid samenvloeien.    |
| <b>Energie</b>         | Overtuigende kracht die vrijkomt wanneer op uw eigen manier met iets interessants bezig bent. |

# 34. Talent definitie

## 34.1 Definitie

Eén van de belangrijkste conclusies van dit assessment betreft uw talent. Uw talent is dat wat u als vanzelf afgaat; waar u relatief weinig tijd of energie in hoeft te investeren voor bovengemiddelde prestaties. Het is het 'goud' in uw leven. Talent is hier gedefinieerd als de unieke bruikbare combinatie van sterktes. Voor deze definitie is gebruik gemaakt van alle onderzoeksgegevens, inclusief alle open vragenlijsten die u heeft ingevuld. Bestudeer deze tekst kritisch en zorgvuldig en pas deze eventueel aan.

## 34.2 Talentdefinitie

| Talentdefinitie  |
|--|
| Upgrade naar Talentassessment Professional voor een uitgebreide maatwerkbeschrijving van jouw unieke talent. |

---

# Module 8

# Conclusies

---

## **Inleiding**

U heeft in dit rapport een enorme 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 talenten. 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 krijgt in deze module ook een aantal persoonlijke adviezen op professioneel, relationeel en sollicitatie-gebied.

## **Wat zegt dit over uw talent?**

U kunt deze samenvatting gebruiken bij sollicitaties, evaluatiegesprekken, functioneringsgesprekken, 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 altijd belangrijk omdat we door allerlei nood, verwachtingen, problemen of ontwikkelingen automatisch terecht komen in werkzaamheden die niet bij ons echte talent horen. Onkruid groeit vanzelf, maar een wijngaard moet je planten en onderhouden. Dit rapport zal u daar zeker bij helpen.

## **Inhoud van deze module**

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

# 35. Samenvatting en conclusies

## 35.1 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 rapportdatum deze samenvatting net zo vaak aan als u wenst, tot al uw vragen omtrent loopbaankeuzes beantwoord zijn.

## 35.2 Persoonlijkheid

| Facet                 | Beschrijving   |
|-----------------------|--|
| Algemene indruk       | Upgrade naar Talentassessment Professional voor deze analyse.  |
| Algemene beschrijving | Victoria komt uit het onderzoek naar voren als een intelligente, behoorlijk introverte, maar ook gevoelige vrouw die gebalanceerd 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 steun, 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 passiviteit. Ze is in de kern vooral een conventioneel menstype; houdt van structuur en duidelijkheid en heeft gevoel voor regels, data, financiën en administratie. |

## 35.3 Talent, sterktes en zwaktes

| Facet             | Beschrijving  |
|-------------------|---|
| Talent            | Upgrade naar Talentassessment Professional voor deze analyse. |
| Charisma/X-factor | Upgrade naar Talentassessment Professional voor deze analyse. |

|                       |  |
|-----------------------|--|
| <b>Sterktes</b>       | <p>Serius (karakter)<br/> Beschouwend (karakter)<br/> Introspectief (karakter)<br/> Creatief (karakter)<br/> Emotioneel Creatief (karakter)<br/> Eigenzinnig (karakter)<br/> Flexibiliteit (vaardigheid)<br/> Omgevingsbewustzijn (vaardigheid)<br/> Algemeen taalgevoel (intelligentie)<br/> Woordenschat en woordbetekenis (intelligentie)<br/> Spelling/grammatica, systematisch taalgebruik (intelligentie)<br/> Structuur (interesse)<br/> Zakelijkheid (interesse)<br/> Educatie (interesse)</p> |
| <b>Zwaktes</b>        | <p>Entertainen (karakter)<br/> Verkopen (karakter)<br/> Organiseren (karakter)<br/> Leidinggeven (vaardigheid)<br/> Resultaatgerichtheid (vaardigheid)<br/> Zelfstandig ondernemen (vaardigheid)<br/> Techniek (interesse)<br/> Exacte wetenschap (interesse)<br/> Management (interesse)<br/> Ruimtelijk inzicht/mentaal voorstellingsvermogen (intelligentie)</p>  |
| <b>Energiegevers</b>  | <p>Victoria krijgt mentale energie van: uitleggen, adviseren, bemiddelen, visie praktisch maken, knelpunten verhelderen, samenwerking versoepelen, win-win oplossingen bedenken, rust, tijd, mailen i.p.v. praten, ruimte om dingen op eigen manier te doen. begrip geven, mensen geruststellen, diepere emotionele gesprekken.</p>  |
| <b>Energievreters</b> | <p>Victoria wordt sneller moe van: instructies geven, iets zelfstandig besturen, verantwoordelijkheid, gesprekjes, hectiek, feestjes, meetings, praten of bellen i.p.v. mailen, schema's afwerken, formulieren invullen, procedures bewaken.</p>   |

### 35.4 Element en optimale werkstijl

| Facet                       | Beschrijving  |
|-----------------------------|---|
| <b>Branche</b>              | Volgens haar referenten (9 personen) ligt de roeping van Victoria op het gebied van kerk/geloof/religie, medisch/zorg/hulpverlening of sport/recreatie. De bevindingen uit dit onderzoek lijken daar niet mee in tegenspraak. Ze heeft veel ervaring met regels toepassen op individuele situaties, mensen en processen en organisatie binnen christelijke zending.   |
| <b>Soort organisatie</b>    | Victoria komt het best tot haar recht in een snelwerkende, professionele organisatie. Zij past minder goed in een nog zoekende cq. startende onderneming of in een heel erg teamgerichte organisatie. Verder bij voorkeur een kleine, mensgerichte organisatie.   |
| <b>Soort werk</b>           | 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 taken waar voorzichtigheid en tact nodig is en individuele taken waarbij kwaliteit voorop staat lijken goed bij haar te passen. Ze heeft veel gevoel voor rechtvaardigheid, haar medemens en avontuur en reizen. Ze komt minder tot haar recht in stressvol of riskant werk met voortdurende deadlines en ook niet in teamwork-taken met een hectische werksfeer. |
| <b>Focus</b>                | Volgens haar referenten die Victoria goed kennen is zij meer gefocust op 'buitenleven' en 'mensen' dan bijvoorbeeld op 'vormgeving'. In de interesstests die zij zelf heeft ingevuld, scoort ze vooral hoog op 'administratie' en op 'structuur'. Haar bedrijfskundige focus is 'kennis/informatie' en 'het team'.  |
| <b>Optimale werksetting</b> | Victoria is volgens haar referenten in haar element 'dicht bij de natuur' en 'in een klein team'. Ze gedijt het best in een werksetting waarin zij een lekker breed takenpakket heeft en zich rustig op zorgvuldigheid en kwaliteit kan richten. Ze functioneert juist minder goed wanneer ze voortdurend ingrijpende beslissingen moet nemen of bijna voortdurend direct contact met anderen heeft.  |

### 35.5 Geschiktheid

| Facet                           | Beschrijving  |
|---------------------------------|---|
| <b>Bedrijfskundig inzicht</b>   | Victoria heeft een goed bedrijfskundig inzicht. Zij is daarbij primair gericht op kennis/informatie en op het team. Hierbij wordt ze vooral geholpen door haar hoge scores op 'algemeen taalgevoel' en 'woordenschat en woordbetekenis'. Ze is van nature iets minder gericht op de klant.  |
| <b>Sociaal inzicht</b>          | Goed. Victoria heeft een realistisch beeld van de invloed van sympathie, antipathie, verwachtingen, persoonlijkheden, rollen en omgevingsfactoren op het functioneren van collega's en klanten. Ze is meestal goed in staat daar goed op te reageren.   |
| <b>Emotioneel inzicht</b>       | Goed. Victoria 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.   |
| <b>Leiderschapsstijl</b>        | Victoria zou met haar stabiele en introverte karakter uitstekend een beschouwende, zoekende leider kunnen zijn. Zij lijkt nu als automatisme meer een zakelijke en mensgerichte stijl van leidinggeven te hebben ontwikkeld. Zij kan zeker ook een consciëntieuze, opofferende leider zijn als dat nodig is, maar lijkt niet geschikt voor teams die een meer praktische, gestructureerde leiderschapsstijl nodig hebben.   |
| <b>Geschiktheid als manager</b> | Op basis van alle onderzoeksresultaten lijkt Victoria minder geschikt voor een managementfunctie op hoger niveau. Hierbij zijn de volgende overwegingen belangrijk: haar bedrijfskundig inzicht is voldoende; haar sociaal inzicht is goed. Het financieel inzicht van Victoria is bovengemiddeld. Qua persoonlijkheid en werkstijl lijkt een rol als manager voor Victoria juist niet passend vanwege haar lage behoefte aan leiderschap. Dit is geen goede match voor een managementfunctie. U kunt een aanvullend leiderschapsrapport bestellen via 078-6150148 of via |
| <b>Stressbestendigheid</b>      | Victoria 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.  |
| <b>Emotionele allergie</b>      | Victoria gaf tijdens het onderzoek zelf aan: 'dominante of arrogante mensen'. Op basis van het assessment: zeer uitgesproken types, dominante luidruchtige personen en zakelijke, koele mensen.   |
| <b>Zelfreflectie</b>            | Victoria heeft een erg goede zelfreflectie. Haar zelfbeeld komt erg goed overeen met dat van haar referenten. Ook uit haar levensverhaal en de psychologische tests blijkt dit. Ze beoordeelt zichzelf als minder gedisciplineerd en minder gestructureerd dan dat haar referenten haar beoordelen, maar wel als iets harmonischer en meer ordenend.  |
| <b>Schijntalent</b>             | Een schijntalent ontstaat doordat de omgeving iemand succesvol een rol ziet vervullen die meer uit aanpassing dan uit talent is ontstaan. Het schijntalent van Victoria is mogelijk 'zorgen' met een risico van 11%.  |
| <b>Match huidige functie</b>    | Upgrade naar Talentassessment Professional voor deze analyse.   |
| <b>Match gewenste functie</b>   | Upgrade naar Talentassessment Professional voor deze analyse.   |

### 35.6 Aandachtspunten voor coaching en persoonlijke ontwikkeling

| Facet                          | Beschrijving  |
|--------------------------------|---|
| <b>Persoonlijk</b>             | Wees dankbaar met je stabiele en introverte karakter en ga er zeker geen tijd of energie in stoppen om excentrieker of extravert te worden. Het gaat je waarschijnlijk niet lukken en het zou bovendien de kern van je unieke persoonlijkheid weghalen. Investeer wel in het aanvaarden van je eigen kleur en misschien ook wel in het leggen van contacten (stel veel vragen!).  |
| <b>Relationeel</b>             | Maak vooral gebruik van je eigen stijl om relaties te leggen: je brede toegankelijkheid en je rust. Dit maakt jou tot 'Victoria' en zal daarom mensen aantrekken.   |
| <b>Professioneel</b>           | 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). Daarmee doorzie jij bepaalde zaken sneller dan anderen. Onderschat dit niet; wat voor jou makkelijk is, is voor veel anderen moeilijk.  |
| <b>Personal branding</b>       | Profileer je op LinkedIn, bij je werkgever of bij sollicitaties vooral als een conventioneel 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 'rechtvaardigheid' en/of 'haar medemens' in je profieltekst en natuurlijk over je basistalenten: theoretisch analyseren, onderzoeken/publiceren en uitleggen. Je lijkt qua persoonlijkheid een beetje op mensen als J.R.R. Tolkien, Nelson Mandela, maar ook wel op Bill Gates. Verdiep je eens in deze personen; misschien kan dat je inspireren bij je profilering. |
| <b>Advies vervolgtraject</b>   | Op basis van dit rapport en de indruk die ik van je heb lijkt een vervolgtraject niet van toepassing. Wel is het raadzaam om de conclusies van dit onderzoek met iemand te bespreken die hier ervaring mee heeft.   |
| <b>Aanvullende opmerkingen</b> | Ik wil je hartelijk bedanken voor al je vertrouwen dat je hebt gegeven gedurende dit onderzoek! Je bent een bijzonder persoon die graag de puntjes op de i zet. Veel succes bij het verder ontwikkelen van je talent.   |

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