

# Talent Assessment

Go!



VERTROUWELIJKE INFORMATIE

betreffende

**Nova Demo**

Geboren: 18 september 1983

Psycholoog:

Drs. M.L. Goedegebuure  
Registerpsycholoog NIP

Onderzoek: 26 maart 2018

Rapportage: 11 april 2018

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

## Module 2: Capaciteiten

12. Capaciteiten onderzoek	20
13. Capaciteiten overzicht	23
14. Competenties	24

## Module 3: Interesse

15. Interesse scores	27
16. Interesse matching	28

## Module 4: Referenten

17. Referenten talentdefinities	33
18. Referenten aanbevelingen	34
19. Referenten feedback	35
20. Referenten metaforen	36

## Module 5: Analyse

21. Scorecards	41
22. Sterkte-analyse	42
23. Zwakte-analyse	44
24. Talent-combinaties	45
25. Gedragstyperingen werk	46
26. Gedragstyperingen privé	47

## Module 6: Profielen

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

## Module 7: Talent

33. Talent schema	57
34. Talent input en output	58
35. Talent definitie	59

## Module 8: Conclusies

36. Samenvatting en conclusies	61
--------------------------------	----

## Bijlagen

Talentcertificaat	
Aanbevelingsbrief	
Leiderschapsprofiel	
Risico-analyse	

# Rapportdefinitie

## Personalia kandidaat

Naam	Nova Demo
Adres	Voorbeeldstraat 1
PC/Woonplaats	1111AA Amsterdam
Geboortedatum	18 september 1983
Geslacht	Man
Huidige functie	Automonteur
Gewenste functie	N.v.t.

## Onderzoeks- en rapportagedatum

Datum onderzoek	maandag 26 maart 2018
Datum rapport	woensdag 11 april 2018
Versie rapport	zondag 29 april 2018

## Opdrachtgever

Naam	Goedegebuure Psychologen
Adres	Stationsweg 35
PC/Woonplaats	3362HA Sliedrecht
Contactpersoon	Matthijs Goedegebuure

## 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:

1. Welke persoonlijkheidskenmerken zijn kenmerkend voor kandidaat?
2. Welke competenties heeft kandidaat?
3. Welke beroepsmatige interesses zijn kenmerkend voor kandidaat?
4. Hoe versterken of ondermijnen bovenstaande kenmerken elkaar?
5. Wat is het talent van kandidaat, gezien vanuit bovenstaande invalshoeken?
6. Wat is de optimale teamrol voor kandidaat?
7. Wat is de optimale werksetting voor kandidaat?
8. Welke leer- en ontwikkelingsstijl heeft kandidaat?
9. Wat zijn mogelijke bedreigingen voor een succesvolle carrière?
10. Welke aandachtspunten voor persoonlijke ontwikkeling komen uit dit onderzoek naar voren?
11. Bij selectie-onderzoek: hoe is de match tussen persoonlijkheid/competentieprofiel en gewenste functie?

## Geldigheidsduur

Uitspraken die op grond van dit onderzoek worden gedaan hebben een duurzaam karakter. De psychologische tests en vragenlijsten die gebruikt worden zijn zo geconstrueerd dat de uitslagen stabiele persoonskenmerken tonen. 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
Gevoeligheid	Angst, Ergernis, Depressie, Schaamte, Impulsiviteit, Kwetsbaarheid
Extraversie	Hartelijkheid, Sociabiliteit, Dominantie, Energie, Avonturisme, Vrolijkheid
Openheid	Fantasie, Esthetiek, Gevoelens, Verandering, Ideeën, Waarden
Meegaandheid	Vertrouwen, Directheid, Zorgzaamheid, Inschikkelijkheid, Bescheidenheid, Medeleven
Sturing	Doelmatigheid, Ordelijkheid, Betrouwbaarheid, Ambitie, Zelfdiscipline, Bedachtzaamheid
Waarden	Sociale steun, Conformiteit, Erkenning, Onafhankelijkheid, Altruïsme, Leiderschap
Coping	Actief aanpakken, Palliatieve reactie, Sociale steun zoeken, Expressie van emoties, Geruststellende gedachten, Vermijden, Afwachten, Passief reactiepatroon
Prestatie-motivatie	Prestatiemotivatie, Negatieve faalangst, Positieve faalangst

Ook uw interesseprofiel is onderzocht. In een Talentassessment Essentials, Personal, Professional en Executive wordt ook uw capaciteitenprofiel in kaart gebracht. In deze versie (Go!) is geen capaciteiten-onderzoek inbegrepen.

**Tabel 2: Capaciteiten- en interesseonderzoek**

Domein	Facetten van domein
<b>Capaciteiten</b>	Niet in dit onderzoek inbegrepen. Upgrade naar Essentials voor deze module.
<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 capaciteitenprofiel is gebruik gemaakt van de Differentiële Aanleg Test voor Human Resource Management (DAT-HRM, versie 2005). De competenties zijn afgeleid uit een analyse van de NEO PI 3, de SIW, UCL, LIV, het psychologisch interview, open vragenlijsten en het Talentassessment Referentensysteem. Voor de bepaling van uw interesseprofiel is gebruik gemaakt van de Beroepen Interesse Test (BIT, 2008), de Amsterdamse Beroepen Interesse Vragenlijst (ABIV, 1992) en de Loopbaan Inzicht Vragenlijst (LIV, 2009) en eventuele open vragenlijsten. Voor de bepaling van uw interesseprofiel zijn meerdere tests en meetmethoden gebruikt, omdat 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
Angst				✓					
Ergernis						✓			
Depressie				✓					
Schaamte						✓			
Impulsiviteit					✓				
Kwetsbaarheid				✓					
<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								

“ De 'stabiele factor' in een team. Hij voelt verschillen tussen mensen goed aan.

“ Nova hoort bij de 40% mensen met de minste angstgevoelens.

## 1.5 Bouwstenen voor talentanalyse

Valkuilen	✗	Sterktes	✓
-		blijft bijna altijd kalm bij stress of tegenslag	
-		kan scherp zijn, maar zoekt oplossingen	
-		kijkt realistisch naar zijn situatie	
-		stelt zich bescheiden en fijnbesnaard op	
-		denkt goed na alvorens te handelen	
-		reageert altijd evenwichtig bij acuut gevaar	



## 2. Extraversie



### 2.1 Definitie

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

### 2.2 Totalscore

Extraversie	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Totaalscore					✓				
Omschrijving	introvert			Ambivert			extravert		
Introvert	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.								
Ambivert	Kan zowel open als gesloten zijn. Is niet gelijk een 'open boek' voor anderen, maar kan zich bij voldoende veiligheid goed uiten.								
Extravert	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				✓					
Hartelijkheid	uitstraling van vriendelijkheid, warmte								
Sociabiliteit	neiging om gezelschap te zoeken								
Dominantie	neiging om leiding te nemen, op de voorgrond te treden, assertiviteit								
Energie	mate van gedrevenheid, snelheid, vaart in het leven, carrière en activiteiten								
Avonturisme	hang naar opwinding, stimulering en actie								
Vrolijkheid	uitbundigheid, plezier, gerichtheid op positieve emoties								

“ Nova kan zowel met introverte als extraverte mensen overweg.

“ Nova stelt zich in eerste instantie vaak wat formeel op.

### 2.4 Bouwstenen voor talentanalyse

Valkuilen	✗	Sterktes	✓
mist soms de juiste snaar bij mensen		heeft van nature een zakelijke houding	
-		houdt van afwisseling, graag samen, soms alleen	
-		profileert zich vrijmoedig maar wel gepast	
-		is meestal rustig, maar beweegt wel mee	
-		weet zichzelf goed te begrenzen	
-		is meestal serieus en soms humoristisch	

# 3. Openheid



## 3.1 Definitie

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

## 3.2 Totaalscore

Openheid	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Totaalscore	✓								
Omschrijving	Behoudend			behoedzaam			ontdekkend		
Behoudend	Voelt zich prettig in vertrouwde situaties. Stabiele kijk op het leven, werk en taken; is op zijn/haar best als bewaker van afspraken en procedures.								
Behoedzaam	Tevreden met eigen visie en ervaringen, maar schroomt er niet voor om weloverwogen nieuwe processen aan te gaan.								
Ontdekkend	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
Fantasie	✓								
Esthetiek			✓						
Gevoelens				✓					
Verandering						✓			
Ideeën	✓								
Waarden				✓					
Fantasie	neiging om te dromen over idealen								
Esthetiek	gevoeligheid voor artistiek, schoonheid, muziek								
Gevoelens	ontvankelijkheid en aandacht voor eigen innerlijke gevoelens								
Verandering	actieve nieuwsgierigheid naar nieuwe ervaringen i.t.t. vertrouwde								
Ideeën	interesse in ingewikkelde vraagstukken, filosofische gesprekken								
Waarden	openheid t.o.v. nieuwe levensvisies								

“ Nova is het meest in zijn element als er structuur en efficiëntie nodig is.

“ Realistisch. Iemand die altijd met beide benen op de grond blijft staan.

## 3.4 Bouwstenen voor talentanalyse

Valkuilen	X	Sterktes	✓
is soms wel erg pragmatisch, mist ideaal		werkt opvallend pragmatisch, concreet en nuchter	
is soms te veel op praktische kant gefocused		denkt en werkt bij voorkeur concreet	
-		heeft meestal balans tussen gevoel en verstand	
-		heeft voorkeur voor het nieuwe, maar niet te veel	
mist soms de diepere laag		opvallende focus op concrete, praktische zaken	
-		is tolerant ondanks eigen principes	

# 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
Totalscore						✓			
Omschrijving	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>Directheid</b>							✓		
<b>Zorgzaamheid</b>					✓				
<b>Inschikkelijkheid</b>					✓				
<b>Bescheidenheid</b>								✓	
<b>Medeleven</b>			✓						
<b>Vertrouwen</b>	neiging om de ander te vertrouwen								
<b>Directheid</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								

“ Nova heeft meestal balans tussen zijn eigen en andermans belang.

“ Iemand die zelf niet zo nodig op de voorgrond hoeft te staan.

## 4.4 Bouwstenen voor talentanalyse

Valkuilen	✗	Sterktes	✓
vertrouwt de ander soms iets te makkelijk is niet altijd even tactvol - - profileert zichzelf niet altijd even goed mist soms empathie		heeft een positief mensbeeld is eerlijk en direct in communicatie kan goed bemiddelen, balans tussen grenzen en zorg weet zich meestal wel te schikken in samenwerking voelt de belangen van anderen erg sterk aan laat keuzes meestal niet beïnvloed worden door medelijde	

# 5. Sturing



## 5.1 Definitie

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

## 5.2 Totaalscore

Sturing	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Totaalscore							✓		
Omschrijving	makkelijk			gebalanceerd			Doelgericht		
Makkelijk	Leeft van moment tot moment; er kunnen daardoor problemen ontstaan met orde en discipline. Meer gevoelsgericht dan doelgericht.								
Gebalanceerd	Heeft enerzijds voldoende gedrevenheid en zelfstandigheid om goed te presteren, en anderzijds voldoende 'gemak' om grenzen te accepteren.								
Doelgericht	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				✓					
Doelmatigheid	effectief en doelgericht leven								
Ordelijkheid	praktisch organisatievermogen, planmatigheid (bijv. in huishoudelijk werk)								
Betrouwbaarheid	mate waarin u zich houdt aan ethische principes (bijv. afspraken nakomen)								
Ambitie	innerlijke prestatiedrang								
Zelfdiscipline	doorzettingsvermogen								
Bedachtzaamheid	neiging om dingen eerst goed af te wegen voordat men aan iets begint								

“ Nova werkt pro-actief, gedisciplineerd en toegewijd. Brengt orde.

“ Nova werkt extreem geordend, precies, planmatig en systematisch.

## 5.4 Bouwstenen voor talentanalyse

Valkuilen	✗	Sterktes	✓
- komt niet altijd spontaan en flexibel over kan soms wel eens wat star zijn w.b. afspraken mist tevredenheid met huidige situatie - -		stelt vaak de juiste prioriteiten werkt opvallend systematisch en geordend streeft naar betrouwbaarheid, hoge moraal werkt meestal toegewijd aan eigen ambities probeert volhardend en doordacht te werken weegt meestal voors en tegens eerst af	

# 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			<b>Stabiel</b>			reactief		
Extraversie	introvert			<b>Ambivert</b>			extravert		
Openheid	<b>Behoudend</b>			behoedzaam			ontdekkend		
Meegaandheid	uitdagend			<b>Bemiddelend</b>			meegaand		
Sturing	makkelijk			gebalanceerd			<b>Doelgericht</b>		

### Behoudend&doelgericht

Leerstijl: volgens het boekje. Mensen met deze combinatie zijn ijverig, methodisch en gestructureerd. Ze houden zich graag aan de regels en stap-voor-stap instructies. Ze kunnen goed rijtjes leren, maar missen fantasie en hebben moeite met vragen waar alleen genuanceerde antwoorden bij passen. Ze hebben veel behoefte aan structuur en een gesloten systeem.

### Behoudend&meegaand

Levenshouding: traditioneel. Deze combinatie wijst op een 'traditionele houding'. Deze personen voelen zich het meest prettig in de streek waar ze opgroeiden en bij de gewoontes die ze al sinds hun kindertijd kennen. Ze hebben gemerkt dat ze zich het meest gelukkig voelen als ze in hun vertrouwde leefwereld blijven. Ze zijn daarom niet al te kritisch.

### Geen combiscore

Uw profiel heeft geen volgende combinatiescore.

### 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
Sociale steun				✓					
Conformiteit						✓			
Erkenning	✓								
Onafhankelijkheid								✓	
Altruïsme			✓						
Leiderschap				✓					
<b>Sociale steun</b>	Behoefte aan begrip, steun, aanmoediging en respect. Hoogscorders (7 of hoger) zijn meestal onzeker, faalangstig, vermijdend. Laagscorders 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. Laagscorders 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. Laagscorders accepteren de consequenties van minder vrijheid en zelfbeschikking.								
<b>Altruïsme</b>	Iets willen betekenen voor anderen, helpen, vriendelijk zijn. Hoogscorders zijn meestal sociaal voelende en creatieve mensen. Laagscorders zijn meestal meer op hun eigen belang gericht.								
<b>Leiderschap</b>	Leiding, overwicht, macht. Hoogscorders zijn meestal ondernemend, actief, gedreven, zelfverzekerd, besluitvaardig. Laagscorders 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	
gaat meestal gewoon zijn eigen gang		is niet afhankelijk van het oordeel van anderen	
kan soms wat eigenzinnig zijn		behoefte aan ruimte om zelf in te vullen	
mist soms gevoel voor verbondenheid met mensen		kan nuchter en objectief beslissingen nemen	
-		maakt ruimte voor leidinggevende	

# 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
Actief aanpakken					✓				
Afleiding zoeken					✓				
Vermijden, afwachten					✓				
Sociale steun zoeken								✓	
Passief reactiepatroon					✓				
Emoties uiten								✓	
Relativeren			✓						
<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

Valkuilen	✗	Sterktes	✓
-		balans tussen actief en rustig reageren	
-		balans tussen aanpakken en loslaten	
-		balans tussen gemak en geweten	
neigt soms naar afhankelijkheid		durft steun te vragen wanneer het moeilijk is	
-		-	
moeite om overzicht te houden bij stress		-	
reageert soms te heftig		durft te praten over eigen gevoelens	

# 9. Prestatie-motivatie



## 9.1 Definitie

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

## 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	✓
-		normale prestatie-motivatie	
-		blijft meestal ontspannen bij stress	
-		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 Besturen Verantwoordelijkheid	Helpen Adviseren Uitleggen	Begrip geven Onduidelijke taken Reflecteren
<b>Extraversie</b>	Stilte, rust, tijd Eigen werkkamer Mailen i.p.v. bellen, praten	Af en toe alleen Mensen ontvangen Uitleggen	Gesprekjes, hectiek Ontmoetingen, feestjes Meetings, vergaderingen
<b>Openheid</b>	Schema's afwerken Vaste taken Procedures bewaken	Visie praktisch maken Knelpunten verhelderen Vragen stellen	Brainstormen, sparring Nieuwe informatie Iets nieuws opzetten
<b>Meegaandheid</b>	Discussiëren Debatteren Winnen	Bemiddelen Begrip kweken Win/win oplossingen	Verhalen Iemand bemoedigen Iets moois weggeven
<b>Sturing</b>	Ongecoördineerd werk Spontane ontdekkingen Plannen bijstellen	Werk optimaliseren Helderheid creëren Overzicht houden	Afspraken nakomen Doelen bepalen/halen Doorgaan!
<b>Waarden</b>	Oppositie voeren	Grenzen bewaken	Liefde betonen
	Instructies krijgen	Meedenken	Leiding geven
	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 capaciteitenprofiel, 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 Leider Vertegenwoordiger Ambulancechauffeur Politieagent Eerste hulp-coördinator	Consultant Bemiddelaar Interviewer Gids Mensgericht manager -	Klantenservice-medew. Sociaal hulpverlener Leerkracht Verpleegkundige - -
<b>Extraversie</b>	Onderzoeker Programmeur Accountant Schrijver Laboratorium technicus Data-analist	Leraar Consultant Mediator Jurist Receptionist Verkoper luxe art.	Verkoper direct Leider/manager Entertainer/trainer Politicus Motivational speaker Uitzend-consulent
<b>Openheid</b>	Piloot Technicus Medisch specialist Manager Drukker Kwaliteitscontroleur	Bemiddelaar Interviewer Midden-manager Mede-behandelaar GGZ Psychologisch assistent -	Visionair leider Belastingadviseur Marketing specialist Ondernemer Psycholoog Designer/componist
<b>Meegaandheid</b>	Ondernemer Juridisch adviseur Vastgoedontwikkelaar Politieagent Wetenschapper Directief leider	Bemiddelaar Interviewer Therapeut Politicus Klantenservice-medew. -	Sociaal hulpverlener Sociaal werker Receptionist Teamwerker - -
<b>Sturing</b>	HR-manager Trouble-shooter Verzorgende Beeldend kunstenaar Muzikant -	Bemiddelaar Interviewer - - - -	Leider Supervisor/teamleider Verkoper Kwaliteitscontroleur Ondernemer -
<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 vertegenwoordiger, verpleegkundige, maatschappelijk werker, pr-account beheerder en kredietbeoordelaar, maar ook als tandarts, leerkracht basisschool, bibliothecaris, franchisenemer en klantenservice medewerker.
<b>Past niet bij totaalscore</b>	Mensen met uw totaalprofiel zijn minder succesvol gebleken als software programmeur/ontwerper, financieel analist, architect, hoogleraar en econoom.

---

# Module 2

# Capaciteiten

---

## **Wat zijn uw capaciteiten?**

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

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

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

## **Inhoud van deze module**

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

# 12. Capaciteiten onderzoek



## 12.1 Definitie

Om een goede inschatting te kunnen maken van uw werk- en denkniveau heeft u een aantal capaciteitentests 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 alle capaciteiten-onderdelen 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 - Upgrade naar Essentials of hoger voor capaciteitenonderzoek

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. Capaciteiten overzicht



## 13.1 Definitie

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

Subtests				
Ruimtelijk inzicht (0)				
Technisch inzicht (0)				
Figuren Reeksen (0)				
Rekenvaardigheid (0)				

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 capaciteiten

Subtests				
Analogieën (0)				
Woordenlijst (0)				
Taalgebruik (0)				
Woordbeeld (0)				

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

Onderdeel				
Totaal per formaal (0)				
Totaal verbaal (0)				
Totaal (0)				

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 capaciteiten 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	X	Sterktes	✓

# 14. Competenties



## 14.1 Definitie

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

## 14.2 Bestuurlijk-organisatorische competenties - Upgrade naar Essentials of hoger voor competentie-onderzoek

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 interessedomijnen 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	✓
Artistiek, kunst/design, zorg, analytisch		Structuur, handenarbeid, organisatie	
Business-strategie, maatschappelijk, cultureel, design		Reparaties, planning, machines, gereedschap	
Sport, politiek, creatief, financiële diensten		Functioneel, handel, horeca	

# 16. Interesse matching




## 16.1 Definitie

Hoe verhouden uw interesses zich tot uw persoonlijkheid en uw capaciteit? Waar lijken deze drie goed bij elkaar te passen 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 Capaciteit: Goed.

## 16.2 Handenarbeid

[Match!]

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

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


## 16.3 Buiten/outdoor

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

Interesse in planten, groen, dieren en outdooractiviteiten. Denk aan bosbouw, landbouw, boerderijen en veehouderijen maar ook aan dierenwinkels, dierentuinen, blindengeleidehonden, dierenopvang. Maar ook outdoorberoepen als boswachter of schipper passen hier bij.

## 16.4 Techniek

[Match!]

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

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

### 16.5 Natuurwetenschappen

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

### 16.6 Theorie

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

### 16.7 Creativiteit

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

### 16.8 Kunst

Kunst	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Interessescore	✓								
Match met karakter	Slecht			Redelijk			Goed		
Match met capaciteit	Slecht			Redelijk			Goed		
Bij dit domein draait het om artistieke kunst. Denk hierbij aan dans, opera, toneel, literatuur, schilderen, 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 capaciteit	Slecht			Redelijk			Goed		

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

### 16.10 Onderwijs

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

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

### 16.11 Leiderschap

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

Mensen die hier hoog op scoren moeten in hun CV kunnen terugzien dat ze succesvol zijn geweest als leidinggevende. Het zijn doelgerichte personen, met charisma en overwicht. Ze zijn bereid verantwoordelijkheid te dragen voor anderen.

### 16.12 Organiseren

[Match!]

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

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

### 16.13 Scoren/competitie



Scoren/competitie	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Interessescore						✓			
Match met karakter	Slecht			Redelijk			Goed		
Match met capaciteit	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 capaciteit	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

[Match!]

Structuur	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Interessescore 								✓	
Match met karakter 	Slecht			Redelijk			Goed		
Match met capaciteit	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 capaciteit	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, oftewel uit uw privéleven, of via uw werk. Zij hebben een online vragenlijst over u ingevuld waarin met name gevraagd is naar uw kwaliteiten, uw competenties, uw sterke punten en uw talenten. We hebben hen gevraagd waar ze u in uw element zien, waar volgens hen uw roeping ligt, met welk dier of persoon ze u zouden vergelijken, en nog veel meer. Mensen die u al sinds uw kindertijd kennen hebben nog wat extra vragen gekregen. In deze module vindt u een overzicht van hun antwoorden en hun visie op uw talent.

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

Referenten leveren een belangrijk aandeel in het bevestigen van uw talent en in het valideren van de testuitslagen. Alle persoonlijkheidsonderzoeken zijn gebaseerd op antwoorden die u zelf heeft gegeven. Ze zijn gedeeltelijk afhankelijk van uw zelfinzicht. Hier kan een blinde vlek in zitten die invloed heeft op de testuitslagen. Door middel van 360-graden feedback corrigeren wij dit zo nodig. Verder ziet u zelf waarschijnlijk uw talent niet zo scherp omdat het iets is dat u makkelijk afdraait; 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	Deskundigheid, betrouwbaarheid, eerlijkheid, omgang en interesse in mensen, plezier in zijn werk, gelijk zijn met zijn personeel.
Referent 2	Het kunnen aanvoelen wat andere mensen denken en daar begrip voor te tonen. Zijn eigen koers kunnen aanhouden en blijven proberen om de mensen zakelijk de goede richting in te sturen, zonder privé zaken daarbij te betrekken. Zakelijk en privé gescheiden houden! Daar bovendien steekt het gevoel voor techniek.
Referent 3	Het oplossen van problemen met machines en zakelijke dingen. Net iets verder denken dan een ander en net iets langer doorgaan wanneer een ander het opgeeft.
Referent 4	Nova Demo is heel goed in het omgaan met personeel, hij kan deze mensen heel goed aansturen, leerlingen heel goed instrueren en hij staat open voor eigen inzicht en initiatief.
Referent 5	Vraag meer referenten om mee te werken aan uw talentassessment.
Referent 6	Vraag meer referenten om mee te werken aan uw talentassessment.
Referent 7	Vraag meer referenten om mee te werken aan uw talentassessment.
Referent 8	Vraag meer referenten om mee te werken aan uw talentassessment.
Referent 9	Vraag meer referenten om mee te werken aan uw talentassessment.
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	Ga zo door maar probeer ook soms wat werk aan anderen over te laten om jezelf wat te ontlasten. Zorg dat je plezier houdt in je werk. Als opa ben ik trots op wat jij bereikt hebt en nog zult bereiken.
Referent 2	Nova heeft een geweldige drijfveer voor het behalen van successen, door enorme kennis van techniek en goede communicatievaardigheden. Hij is een aanwinst voor uw bedrijf, zowel intern als ook richting klanten.
Referent 3	Nova gaat net iets langer door dan een ander, heeft een geheugen als een olifant en heeft veel over voor een bedrijf. Hij legt een fundament onder uw bedrijf waar u op kunt bouwen.
Referent 4	Ik zie hem meer als collega dan als chef, het is fijn om met hem samen te werken, dit hoop ik dan ook nog heel lang te doen.
Referent 5	Vraag meer referenten om mee te werken aan uw talentassessment.
Referent 6	Vraag meer referenten om mee te werken aan uw talentassessment.
Referent 7	Vraag meer referenten om mee te werken aan uw talentassessment.
Referent 8	Vraag meer referenten om mee te werken aan uw talentassessment.
Referent 9	Vraag meer referenten om mee te werken aan uw talentassessment.
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	Aantal malen gekozen (maximaal 4):										
<b>Top 5 kwaliteiten</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. betrouwbaar</li> <li>2. rustig</li> <li>3. realistisch</li> <li>4. zelfstandig</li> <li>5. zelfverzekerd</li> </ol>	<table border="1"> <tr><td>3</td><td><div style="width: 75%;"></div></td></tr> <tr><td>3</td><td><div style="width: 75%;"></div></td></tr> <tr><td>3</td><td><div style="width: 75%;"></div></td></tr> <tr><td>3</td><td><div style="width: 75%;"></div></td></tr> <tr><td>3</td><td><div style="width: 75%;"></div></td></tr> </table>	3	<div style="width: 75%;"></div>	3	<div style="width: 75%;"></div>	3	<div style="width: 75%;"></div>	3	<div style="width: 75%;"></div>	3	<div style="width: 75%;"></div>
3	<div style="width: 75%;"></div>											
3	<div style="width: 75%;"></div>											
3	<div style="width: 75%;"></div>											
3	<div style="width: 75%;"></div>											
3	<div style="width: 75%;"></div>											
<b>Top 5 element</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. tussen machines</li> <li>2. in een klein team</li> <li>3. tussen mensen</li> <li>4. thuis</li> <li>5. in de studio</li> </ol>	<table border="1"> <tr><td>4</td><td><div style="width: 100%;"></div></td></tr> <tr><td>4</td><td><div style="width: 100%;"></div></td></tr> <tr><td>3</td><td><div style="width: 75%;"></div></td></tr> <tr><td>3</td><td><div style="width: 75%;"></div></td></tr> <tr><td>1</td><td><div style="width: 25%;"></div></td></tr> </table>	4	<div style="width: 100%;"></div>	4	<div style="width: 100%;"></div>	3	<div style="width: 75%;"></div>	3	<div style="width: 75%;"></div>	1	<div style="width: 25%;"></div>
4	<div style="width: 100%;"></div>											
4	<div style="width: 100%;"></div>											
3	<div style="width: 75%;"></div>											
3	<div style="width: 75%;"></div>											
1	<div style="width: 25%;"></div>											
<b>Top 3 kernwoorden</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. productiemachines</li> <li>2. vervoer/verkeer</li> <li>3. brede interesse in mensen</li> </ol>	<i>Deze woorden zijn niet letterlijk genoemd, maar geven volgens onze analyses wel goed weer wat volgens je referenten typerend voor jou is.</i>										
<b>Top 2 positie</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. als projectleider</li> <li>2. als teamleider</li> </ol>	<table border="1"> <tr><td>2</td><td><div style="width: 50%;"></div></td></tr> <tr><td>2</td><td><div style="width: 50%;"></div></td></tr> </table>	2	<div style="width: 50%;"></div>	2	<div style="width: 50%;"></div>						
2	<div style="width: 50%;"></div>											
2	<div style="width: 50%;"></div>											
<b>Samenvatting</b>	Je referenten zien je als een betrouwbaar, rustig persoon die vooral tussen machines, en in een klein team tot zijn recht komt. Volgens hen ben je geroepen om succesvol te zijn op het gebied van techniek/industrie en/of gezin/familie. Zij menen dat je iets hebt met 'techniek' en '[onvoldoende referenten]', en dat begrippen als 'productiemachines' en 'vervoer/verkeer' bij jou horen. Zij zien je vooral floreren als projectleider of als teamleider.											
<b>Waarschuwing</b>	Volgens je referenten kun je je beter niet te veel bezighouden met: Administratief werk (2x); voetbal; het verantwoorden en/of goedpraten van fouten van andere mensen; menselijke problemen waar hij niet mee bekend is of andere opvattingen.											
<b>Betrouwbaarheid</b>	Voldoende. Deze uitslagen zijn gebaseerd op de informatie van 4 referenten. Op het moment dat dit rapport werd opgesteld hadden 4 van de 5 referenten gereageerd. Je hebt één persoon benaderd die jou als sinds je kindertijd kent. Je kunt eventueel nog enkele referenten uitnodigen om de betrouwbaarheid te vergroten.											

# 20. Referenten metaforen



## 20.1 Definitie

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

## 20.2 Metafoor dier

Metafoor dier	
Referent 1	Leeuw: hij is vasthoudend.
Referent 2	Kat: kan goed van zich afkluwen, maar van binnen bedoeld hij het niet verkeerd en kan net zoals een kat 'poeslief' zijn!
Referent 3	Border Collie: hij is trouw in wat hij doet. Staat klaar voor anderen om te helpen.
Referent 4	Olifant: hij heeft veel hersens en blijft altijd een soort onwankelbaar op zijn positie staan.
Referent 5	Vraag meer referenten om mee te werken aan uw talentassessment.
Referent 6	Vraag meer referenten om mee te werken aan uw talentassessment.
Referent 7	Vraag meer referenten om mee te werken aan uw talentassessment.
Referent 8	Vraag meer referenten om mee te werken aan uw talentassessment.
Referent 9	Vraag meer referenten om mee te werken aan uw talentassessment.
Referent 10	Vraag meer referenten om mee te werken aan uw talentassessment.

### 20.3 Metafoor bekend persoon

Metafoor bekend persoon	
Referent 1	Steve Jobs: ontwikkelen van machines op het gebied van autotechniek.
Referent 2	Thomas Edison: edison was altijd op zoek naar iets nieuws met een zakelijke drijfveer!
Referent 3	Mark Rutte: ondanks allerlei tegenslagen en kritiek weet hij altijd weer een weg te vinden om verder te gaan.
Referent 4	Johnny Cash: vasthoudend om zijn doel te bereiken, maar heeft wel oog voor de mensen rondom hem.
Referent 5	Vraag meer referenten om mee te werken aan uw talentassessment.
Referent 6	Vraag meer referenten om mee te werken aan uw talentassessment.
Referent 7	Vraag meer referenten om mee te werken aan uw talentassessment.
Referent 8	Vraag meer referenten om mee te werken aan uw talentassessment.
Referent 9	Vraag meer referenten om mee te werken aan uw talentassessment.
Referent 10	Vraag meer referenten om mee te werken aan uw talentassessment.

## 20.4 Metafoor muziekinstrument

Metafoor muziekinstrument	
Referent 1	Drumstel: kunnen veel decibels vanaf komen, maar kan ook rustig bespeeld worden.
Referent 2	Drums: graag het ritme bepalen.
Referent 3	Akoestische gitaar: warme klanken en mooi vullend geluid in het midden.
Referent 4	Basgitaar: hij legt altijd de basis voor de rest met zijn structuur en rust.
Referent 5	Vraag meer referenten om mee te werken aan uw talentassessment.
Referent 6	Vraag meer referenten om mee te werken aan uw talentassessment.
Referent 7	Vraag meer referenten om mee te werken aan uw talentassessment.
Referent 8	Vraag meer referenten om mee te werken aan uw talentassessment.
Referent 9	Vraag meer referenten om mee te werken aan uw talentassessment.
Referent 10	Vraag meer referenten om mee te werken aan uw talentassessment.

## 20.5 Metafoor willekeurig voorwerp

Metafoor willekeurig voorwerp	
Referent 1	Klok: hij draait rustig verder en benut elk moment.
Referent 2	Spreadsheet: hij is een soort wandelende database als het om serienummers gaat.
Referent 3	Zoekmachine: vraag hem wat op technisch gebied en hij weet het.
Referent 4	Wb 40: hij krijgt werkelijk alles weer draaiend wat vastgelopen is.
Referent 5	Vraag meer referenten om mee te werken aan uw talentassessment.
Referent 6	Vraag meer referenten om mee te werken aan uw talentassessment.
Referent 7	Vraag meer referenten om mee te werken aan uw talentassessment.
Referent 8	Vraag meer referenten om mee te werken aan uw talentassessment.
Referent 9	Vraag meer referenten om mee te werken aan uw talentassessment.
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, Capaciteiten, Interesse en Referenten) samengevoegd en werken we stap voor stap naar de talentdefinitie en de eindconclusies toe. Een zorgvuldige definiëring van uw talent staat of valt met een zorgvuldige analyse van alle afzonderlijke testuitslagen en de interactie tussen deze uitslagen. Wij bieden u in deze module een volledige 'blik in de keuken' zodat u kunt meekijken waar wij onze conclusies op baseren. We 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 capaciteitscore op abstract redeneren en een introvert karakter iets heel anders dan iemand met dezelfde interesse die hoog scoort op technisch inzicht en extraversie. Talentassessment.nl heeft een unieke methode ontwikkeld om de uitslagen van persoonlijkheids-, capaciteiten-, interesse- en referentenonderzoek te integreren tot nieuwe uitslagen. In de volgende pagina's nemen we u stap voor stap mee in deze analyse.

## **Inhoud van deze module**

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



# 21. Scorecards



## 21.1 Definitie

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

## 21.2 Persoonlijkheid

Persoonlijkheid	Sterktes
<b>Big Five</b>	Nova is een ambiverte, stabiele man die doelgericht leeft en werkt. Hij is bemiddelend in het contact met mensen om hem heen en stelt zich van nature opvallend behoudend op bij nieuwe ontwikkelingen.
<b>Opvallende Big Five scores</b>	Ordelijkheid (hoog), Bescheidenheid (hoog), Vertrouwen (hoog), Openheid (laag), Fantasie (laag), Ideeën (laag).
<b>Interpersoonlijke waarden</b>	Nova heeft vooral behoefte aan vrijheid en zelfbeschikking en heeft wel structuur en duidelijke verwachtingen nodig om optimaal te functioneren.
<b>Omgaan met problemen</b>	Bij tegenslagen reageert Nova vooral met: 'sociale steun zoeken'. Hij scoort ook hoog op 'het uiten van emoties'.
<b>Prestatie-motivatie</b>	Nova heeft een normale prestatie-motivatie. Hij heeft een beneden gemiddelde score op negatieve faalangst en een gemiddelde score op positieve faalangst.
<b>Holland profiel</b>	Nova is vooral een conventioneel menstype; houdt van structuur en duidelijkheid en heeft gevoel voor regels, data, financiën en administratie.
<b>Disc profiel</b>	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
<b>Belbin teamrol</b>	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
<b>MBTI teamrol</b>	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.

## 21.3 Capaciteiten en competenties

Capaciteiten	Sterktes				
<b>Capaciteiten</b>	Upgrade naar Essentials				
<b>Competentie</b>	<table border="0"> <tr> <td>Integriteit</td> <td>Kwaliteitsbewustzijn</td> </tr> <tr> <td>Plannen en organiseren</td> <td>Inzet</td> </tr> </table>	Integriteit	Kwaliteitsbewustzijn	Plannen en organiseren	Inzet
Integriteit	Kwaliteitsbewustzijn				
Plannen en organiseren	Inzet				

## 21.4 Interesse

Interesse	Sterktes
<b>Interesses</b>	Structuur, handenarbeid en organisatie.

# 22. Sterkte-analyse



## 22.1 Definitie

Hier vindt u een overzicht van alle sterktes die genoemd zijn in dit rapport bij uw scores op de diverse onderdelen. De sterktes zijn geclusterd op tien basistalenten. U ziet bij elk basistalent een score op basis van de sterktes die allemaal een bepaald gewicht hebben gekregen binnen deze sterkte-analyse. 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

Basistalent	Score	Gerelateerde sterktes en scores
<b>Analyseren</b>		Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
<b>Beschrijven</b>		Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
<b>Verbinden</b>		Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
<b>Organiseren</b>		Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
<b>Besturen</b>		Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
<b>Uitleggen</b>		Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.

<b>Helpen</b>	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
<b>Creëren</b>	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
<b>Vermaken</b>	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
<b>Verkopen</b>	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.

### 22.3 Kernsterktes

<b>Conclusie</b>	<b>Samenvatting kernsterktes</b>
<b>Kernsterktes</b>	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.

# 23. Zwakte-analyse



## 23.1 Definitie

Hier vindt u een overzicht van alle valkuilen die genoemd zijn in dit rapport bij uw scores op de diverse onderdelen. Ze zijn geclusterd op basistalenten, net als bij de 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>	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
<b>Beschrijven</b>	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
<b>Verbinden</b>	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
<b>Organiseren</b>	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
<b>Besturen</b>	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
<b>Uitleggen</b>	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
<b>Helpen</b>	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
<b>Creëren</b>	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
<b>Vermaken</b>	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
<b>Verkopen</b>	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.

## 22.3 Kernzwaktes

Conclusie	Samenvatting kernzwaktes
<b>Kernzwaktes</b>	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.

# 24. Talent-combinaties



## 24.1 Definitie

Hier vindt u een overzicht van uw sterke punten vanuit de modules Persoonlijkheid, Capaciteiten, Interesse 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> Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.	<b>Capaciteitensterktes</b> Upgrade naar Personal	<b>Interessesterktes</b> Upgrade naar Personal
<b>Holland profiel</b> Upgrade naar Personal	<b>Teamrol</b> Upgrade naar Personal	<b>Competenties</b> Upgrade naar Personal
<b>Referenten</b> Upgrade naar Personal	<b>Indruk</b> Upgrade naar Professional	<b>Element</b> Upgrade naar Personal

## 24.3 Basistalenten

[?] Verdieping 1

Basistalent	Scores
	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.

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

[?] Vraag naar ons gratis beroepoverzicht 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
<b>Coach</b>	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
<b>Pelgrim</b>	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
<b>Ontdekker</b>	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
<b>Vernieuwer</b>	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
<b>Beeldhouwer</b>	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
<b>Conservator</b>	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
<b>Dirigent</b>	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
<b>Wetenschapper</b>	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
<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	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Groepswerker	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Vormer	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Voorzitter	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Plant	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Monitor	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Bedrijfsman	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Onderzoeker	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Zorgdrager	Bewaakt dat niets wordt overgeslagen: volgt iedereen consciëntieus, zorgelijk. Is wat beschroomd naar anderen. Absorbeert de stress ('maagzweertype'); neemt achter de schermen het planmatige verloop voor zijn/haar rekening.
Groepswerker	Stimuleert en ondersteunt teamleden, bevordert communicatie en teamgeest. Integreert mensen en activiteiten, is sociaal opmerkzaam en kan goed luisteren. Geschikt als leider: zorgt voor een prettige en productieve werksfeer.
Vormer	Geeft vorm aan de inspanningen van het team, zoekt patronen in discussies. Uitdagend, 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. Valkuil: Doordenderen, over gevoelens walsen, veeleisend, details missen. 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. Valkuil: Impulsief, te laat, druk, overoptimisme, emotioneel, afwijzingsgevoelig, mist overzicht. 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. Valkuil: Star, moeite met druk, aanpassen, besluiteloos, initiatiefloos, achtergrond, afhankelijk. Behoefte: Doe aardig, verras me niet, laat me uitpraten, gun me tijd, waardeer mijn inzet.</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. Valkuil: Gedetailleerd, loslaten, delegeren, gevoelig voor kritiek, voorzichtig, moeite met nieuwe. 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 Totalscores - vanuit karakter

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

## 31.3 Facetscores - vanuit gedrag

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

### 31.4 Beschrijving DISC-profielen

DISC Profiel	Beschrijving
<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
<b>Klant</b>	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
<b>Team</b>	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
<b>Proces</b>	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
<b>Product</b>	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
<b>Kennis</b>	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
<b>Innovatie</b>	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
<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.



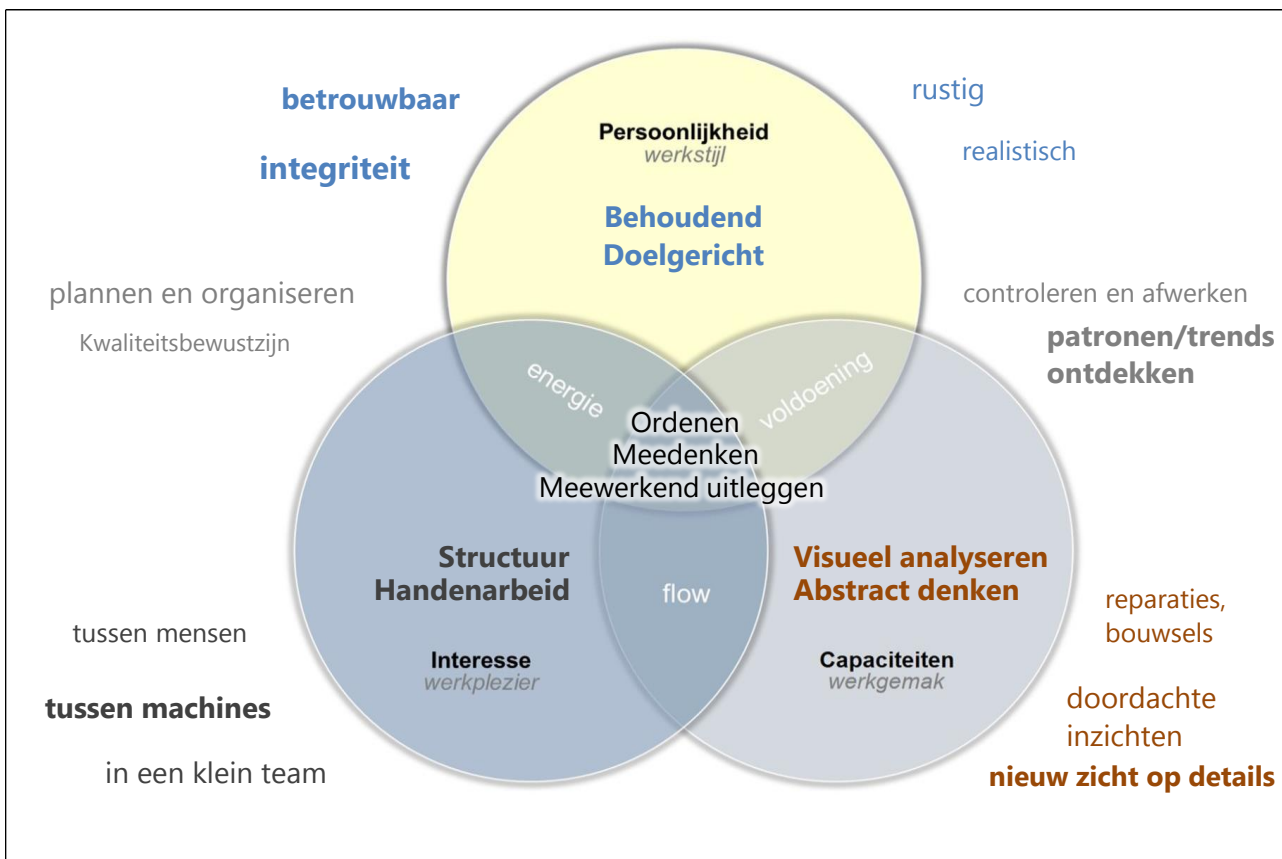
# 33. Talent schema



## 33.1 Definitie

In dit schema ziet u 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. De woordenwolk toont andere kernwoorden die bij u passen. 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>Capaciteiten</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.

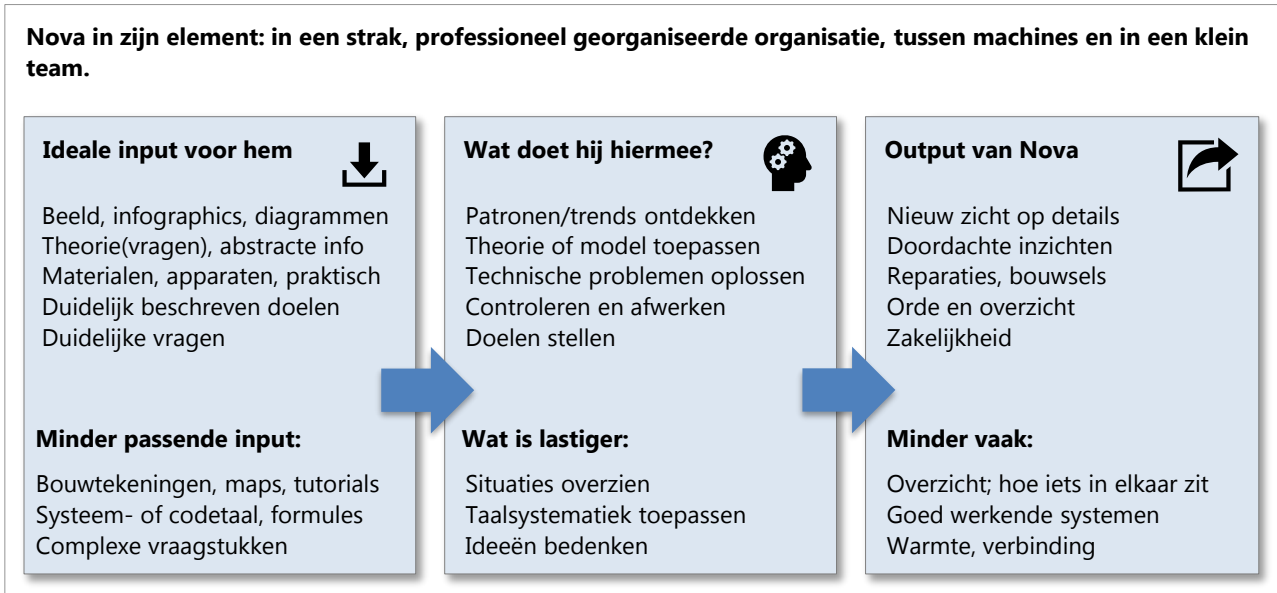
# 34. Talent input en output



## 34.1 Definitie

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

## 34.2 Input - output schema



## 34.3 Concrete vertaling

Rol of functie	Voorbeelden
<b>Makkelijke rollen</b>	Visuele inspecteur, controleur, patroon-ontdekker, denker, de man van de theorie.
<b>Lastige rollen</b>	Degene die snapt hoe iets concreet in elkaar zit, tekst-corrector, man van puntjes op de i.
<b>Interessante functies</b>	Administratief en organisatorisch assistent, technisch operator, ambachtelijk specialist, logistiek of operationeel management-assistent.
<b>Niet interessante functies</b>	Uitvoerend kunstenaar, artistiek medewerker, zorgverlener, begeleider, onderhandelaar, verkoper.

# 35. Talent definitie



## 35.1 Definitie

Eén van de belangrijkste conclusies van dit assessment betreft uw talent. Uw talent is dat wat u als vanzelf aangaat; 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.

## 35.2 Talentdefinitie

Talentdefinitie
Upgrade naar Talentassessment Professional voor een uitgebreide en treffende 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?

# 36. Samenvatting en conclusies



## 36.1 Definitie

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

## 36.2 Persoonlijkheid

Facet	Beschrijving
Algemene indruk	Upgrade naar Talentassessment Professional voor deze analyse.
Algemene beschrijving	Nova komt uit het onderzoek naar voren als een getalenteerde, ambiverte, maar ook stabiele man die doelgericht leeft en werkt. Hij is bemiddelend in het contact met mensen om hem heen en stelt zich bij veranderingen meestal opvallend behoudend op. Hij heeft een duidelijke behoefte aan vrijheid en zelfbeschikking. Hij heeft wel structuur en duidelijke verwachtingen nodig om optimaal te functioneren. Hij is gemiddeld gevoelig voor stress en reageert bij tegenslagen meestal met de neiging om steun bij anderen te zoeken en/of het uiten van emoties. Hij is in de kern vooral een conventioneel menstype; houdt van structuur en duidelijkheid en heeft gevoel voor regels, data, financiën en administratie. Hij heeft veel verstand van techniek (m.n. hydrauliek), industriële automatisering en machines.

## 36.3 Talent, sterktes en zwaktes

Facet	Beschrijving
Talent	Upgrade naar Talentassessment Professional voor gedetailleerde unieke maatwerkbeschrijving van je talent.
Charisma/X-factor	Upgrade naar Talentassessment Professional voor een kernachtige beschrijving van jouw succesfactoren.

<b>Sterktes</b>	<p>Gestructureerd (karakter)  Methodisch (karakter)  Meegaand (karakter)  Tevreden (karakter)  Trouw (karakter)  Belangeloos (karakter)  Integriteit (vaardigheid)  Plannen en organiseren (vaardigheid)  Visuele patroonherkenning (capaciteit)  Abstract redeneren, denken in modellen (capaciteit)  Technisch/praktisch inzicht en handigheid (capaciteit)  Structuur (interesse)  Handenarbeid (interesse)  Organisatie (interesse)</p>
<b>Zwaktes</b>	<p>Entertainen (karakter)  Koesteren, ontfermen (karakter)  Teksten bedenken (karakter)  Analytisch vermogen (vaardigheid)  Oordeelsvorming (vaardigheid)  Omgevingsbewustzijn (vaardigheid)  Kunst (interesse)  Zorg (interesse)  Status en macht (interesse)  Ruimtelijk inzicht/mentaal voorstellingsvermogen (capaciteit)</p>
<b>Energiegevers</b>	<p>Nova krijgt mentale energie van: schema's afwerken, formulieren invullen, procedures bewaken, afspraken nakomen, doelen bepalen en halen, doorgaan, volhouden uitleggen, adviseren, bemiddelen, visie praktisch maken, knelpunten verhelderen, samenwerking versoepelen, win-win oplossingen bedenken.</p>
<b>Energievreters</b>	<p>Nova wordt sneller moe van: brainstormen, sparren, nieuwe informatie, iets nieuws opzetten, ongecoördineerd werk, spontane ontmoetingen, wijzigende plannen, discussiëren, debatteren, winnen.</p>

### 36.4 Element en optimale werkstijl

Facet	Beschrijving
<b>Branche</b>	Volgens zijn referenten (4 personen) ligt de roeping van Nova op het gebied van techniek/industrie, gezin/familie of media. De bevindingen uit dit onderzoek lijken daar niet mee in tegenspraak. Hij heeft veel ervaring met machines bouwen, mensen motiveren en storingen oplossen.
<b>Soort organisatie</b>	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
<b>Soort werk</b>	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
<b>Focus</b>	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
<b>Optimale werksetting</b>	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.

### 36.5 Geschiktheid

Facet	Beschrijving
Bedrijfskundig inzicht	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Sociaal inzicht	Voldoende. Nova heeft een realistisch beeld van de invloed van sympathie, antipathie, verwachtingen, persoonlijkheden, rollen en omgevingsfactoren op het functioneren van collega's en klanten. Hij is meestal in staat daar goed op te reageren.
Emotioneel inzicht	Voldoende. Nova heeft meestal een realistisch beeld van emoties bij zichzelf en anderen en weet deze voldoende te benoemen en te hanteren. Hij is meestal in staat om met tact en inlevingsvermogen een veilige, prettige werksfeer te creëren.
Leiderschapstijl	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Geschiktheid als manager	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse. U kunt de Personal ook uitbreiden met een Leiderschapsrapport. Bel 078-6414563 voor een offerte. Bij de Professional en de Executive is een Leiderschapsrapport standaard inbegrepen.
Stressbestendigheid	Nova is gemiddeld gevoelig voor stress. Uit ons onderzoek blijkt verder dat hij weinig last heeft van negatieve faalangst. Stress heeft overigens nauwelijks enige invloed op zijn prestaties.
Emotionele allergie	Nova gaf tijdens het onderzoek zelf aan: 'Negatieve personen welke alleen aan zichzelf kunnen denken' Op basis van het assessment: wispelturige, overenthousiaste mensen, gemakzuchtige chaoten en zeer uitgesproken types.
Zelfreflectie	Nova heeft een goede zelfreflectie. Zijn zelfbeeld komt goed overeen met dat van zijn referenten. Ook uit zijn levensverhaal en de psychologische tests blijkt dit. Hij beoordeelt zichzelf als minder zelfverzekerd en minder zelfstandig dan dat zijn referenten hem beoordelen, maar wel als iets efficiënter en meer gedisciplineerd.
Schijntalent	Upgrade naar Talentassessment Personal voor een beschrijving van je schijntalenten.
Match huidige functie	Upgrade naar Talentassessment Professional voor deze analyse.
Match gewenste functie	Upgrade naar Talentassessment Professional voor deze analyse.



### 36.6 Aandachtspunten voor coaching en persoonlijke ontwikkeling

Facet	Beschrijving
<b>Persoonlijk</b>	Upgrade naar Talentassessment Personal voor persoonlijke ontwikkeladviezen.
<b>Relationeel</b>	Upgrade naar Talentassessment Personal voor relationele ontwikkeladviezen.
<b>Professioneel</b>	Upgrade naar Talentassessment Personal voor professionele ontwikkeladviezen.
<b>Personal branding</b>	Upgrade naar Talentassessment Personal voor advies voor je online presentatie.
<b>Advies vervolgtraject</b>	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
<b>Aanvullende opmerkingen</b>	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.

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.