

Van werkstress naar werkplezier

Ben je eraan toe om te gaan
doen waar je voor gemaakt bent?



Talentassessment.nl
Overtuigend helder

Het assessment dat écht verder gaat

Met een specialistisch onderzoek van Talentassessment.nl kiest u voor het meest nauwkeurige en betrouwbare assessment van Nederland. Speciaal ontwikkeld voor iedereen die voor een carrièreswitch staat.

Betrouwbaar en glashelder

Talentassessment.nl is sinds 1999 een exclusief specialistisch onderdeel van Goedegebuure Psychologen. Wij werken voor familiebedrijven, bouwbedrijven, transportbedrijven, maar ook voor grote organisaties als Rabobank, KPN, ING en voor particulieren. Onze focus: exceptioneel gedetailleerde talentidentificatie. Wij onderscheiden ons door nauwkeurige methodiek, betrouwbare analyses en glasheldere overtuigende [rapporten](#). Waar assessmentbureaus vaak genuanceerde en multi-interpretabele conclusies geven, bieden wij door diepte-onderzoek concrete adviezen, ook bij complexe vraagstukken. Wij garanderen dat *elke* vraag over uw talent beantwoord wordt. Zie de _____ op onze website.

Branche-ervaring en maatwerk

Onze psychologen, consultants en talentmanagement-adviseurs hebben ervaring in het MKB, grootbedrijf, familiebedrijven, onderwijs, overheid, GGZ en missionaire organisaties. We spreken de taal van diverse branches en beroepsgroepen. Wij kunnen daardoor maatwerk-trajecten bieden door een professional met de passende expertise voor uw situatie.

Talent én schijntalent

Talentassessment.nl is trendsetter en koploper in het onderscheiden van écht leidinggevend talent en schijntalent. Schijntalent: hoog-scorende competenties die vanuit compensatiegedrag zijn geleerd en tot uitputting leiden. Van elke kandidaat worden met behulp van geavanceerde algoritmen 700 parameters geanalyseerd voor een overtuigend heldere talentdefinitie.

Realistische kijk op mensen

Goedegebuure Psychologen is zowel in de GGZ als in de assessmentbranche actief. Wij hebben ervaring met burnout, emotionele stoornissen en persoonlijkheidsproblemen maar ook met talent, personeelsselectie, teams, vacatures en competenties. Daardoor kijken wij realistisch naar mensen en talenten. Vanwege deze combinatie worden wij vaak benaderd voor complexe vragen waarin werk, teamvorming, emoties, karakter, relaties en communicatie door elkaar lopen.



7 redenen voor Talentassessment.nl

1. Meest betrouwbare capaciteiten-onderzoek

1.1 Capaciteiten-onderzoek. *Persoonlijkheds- en teamrollen*-onderzoek (zoals DISC, MBTI, OPQ, Vierkleuren-tests) is het meest populair, maar wetenschappelijk staat vast dat *capaciteiten*-onderzoek de beste voorspeller is voor succes. Capaciteiten-onderzoek is echter duur en tijdrovend. Let op: sommige (grote) assessment-aanbieders bieden daarom talentanalyses of -scans aan zonder capaciteitenonderzoek. Zij leggen in hun rapporten de nadruk op 'competenties', 'potentieel' of 'drijfveren' om dit te verhullen. Bij Talentassessment.nl is capaciteiten-onderzoek volledig geïntegreerd in onze analyses en adviezen.

1.2 Acht capaciteitentests. In demorapporten van assessmentbureaus die wel capaciteiten-onderzoek doen ziet u dat er vaak maar drie capaciteitentests worden afgenomen: 'algemeen verbaal', 'numeriek' en soms 'abstract-analytisch' vermogen. Dit geeft een grove inschatting van iemands intelligentie, maar geen inzicht in specifieke unieke capaciteiten-sterktes. Vergelijk het met een auto-test waarin alleen topsnelheid, lengte en wielmaat worden getest. Het is moeilijk de meest geschikte auto te kiezen op basis van deze drie gegevens. Elk onderzoek van Talentassessment.nl bevat acht valide capaciteiten-metingen. Noodzakelijk voor gedetailleerde en concrete adviezen en voor het onderscheid tussen talent en schijntalent.

1.3 Nederlandse normgroepen. Sommige (online) assessmentleveranciers gebruiken vertalingen van internationale intelligentietests met buitenlandse normgroepen om kosten te besparen. Wij werken met betrouwbare COTAN-beoordeelde tests met Nederlandse normgroepen.

1.4 Afname onder toezicht. U kunt overal online assessments inkopen, soms ook met (beperkte) capaciteitenmodules. Als u echter thuis een capaciteitentest invult is er geen enkele controle of u niet met een rekenmachine, Google of samen met een slim familielid de tests invult. Talentassessment.nl doet klassiek capaciteiten-onderzoek in een gecontroleerde testruimte met toezicht.

2. State-of-the-art persoonlijkheidsonderzoek

Een DISC-profiel is opgebouwd uit vier persoonlijkheidskenmerken. Basale Big Five profielen uit vijf persoonlijkheidskenmerken. Een state-of-the-art persoonlijkheidsprofiel van Talentassessment.nl is gebaseerd op 58 persoonlijkheidskenmerken en de analyse daarvan wordt ondersteund door meer dan 200 scores uit additieve tests, vragenlijsten en beoordelingen van referenten. De uitslagen worden beoordeeld door een expert met uitgebreide ervaring.

3. Meest geavanceerde interesse-onderzoek

Interesstetests staan bekend om hun beperkte betrouwbaarheid. Om niets te missen hebben wij vier verschillende interesstetests ingebouwd die vanuit verschillende theoretische modellen zijn

opgezet. Met behulp van slimme algoritmen worden deze geïntegreerd tot betrouwbare conclusies. Zelfs uw favoriete kinderspeelgoed wordt hierin meegenomen.

4. Gerenommeerde testuitgevers met COTAN-beoordeelde tests

Zoals Apple bij diverse leveranciers en concurrenten de beste onderdelen inkoop om de beste computers en smartphones te maken, kopen wij onze tests in bij gerenommeerde testuitgevers in het Nederlands taalgebied zoals Pearson en Hogrefe. Een betrouwbare test ontwikkelen kost minstens 10 jaar. Kijk uit met assessmentbureaus die zelf tests hebben ontwikkeld die geen COTAN-beoordeling hebben gehad.

5. Talent-center Analyse: integratie van alle scores

In vrijwel alle demorapporten van assessmentbureaus zult u zien dat men de persoonlijkheids- en interessescores niet of moeizaam weet te integreren met capaciteiten-scores als die er al zijn. Hier zit onder de motorkap de belangrijkste voorsprong die wij op anderen hebben. Door middel van geavanceerde algoritmen kunnen wij (voor zover ons bekend) als enige in Nederland de uitslagen van persoonlijkheids-, interesse- en capaciteitenonderzoek integreren in een glasheldere, eenduidige talentdefinitie. Waar anderen niet verder komen dan een opsomming van sterktes en zwaktes uit de diverse tests, leveren wij een analyse van hoe deze sterktes en zwaktes elkaar juist weer versterken of ondermijnen. Op basis daarvan maken wij een 100% unieke beschrijving van uw talent. De algoritmen zitten 'onder de motorkap', maar u merkt het verschil 'achter het stuur' wanneer u ergens een overtuigend verhaal over uw talent of uw droom moet vertellen. Een Talentassessment geeft een diepe overtuiging.

6. Inzichtgevende modules en helpende bijlagen

Een origineel Talentassessment bevat unieke modules: uitgebreid leiderschapsrapport, 360-graden feedback, een persoonlijk ondertekend Talentcertificaat, aanbevelingsbrief, diverse teamrol-analyses (o.a. Belbin, MBTI, DISC), Input-output Analyse. Tenslotte ook artikelen met tips en tools om het beste uit uw talent te halen. Completer bestaat niet.

7. Persoonlijke aandacht

Wij vinden dat alles rondom talent en assessments een positieve beleving moet zijn. Zowel de onderzoeksdag, het talent-interview, de lunch, het rapport, het adviesgesprek als de evaluatie na twee maanden. Onze missie is dat u enthousiast overtuigd raakt van uw talent. De testafnames vinden plaats in een prettige ruime kamer met airconditioning, het talent-interview in een inspirerende sfeer, het rapport voelt als een cadeau en professionele bekroning, en de adviesgesprekken zijn ontspannen, prettig, direct, duidelijk.



Overzicht Talentassessments

1. Talentassessment Essentials

Instapmodel voor elementaire **school- en loopbaanvraagstukken**: hoge kwaliteit, compleet en betaalbaar. Bevat dezelfde testmodules als onze duurdere assessments (persoonlijkheid, intelligentie, interesse), maar zonder de arbeidsintensieve sterkte-zwakke analyse en talentdefinitie.

Onderzoeksvragen: welk beroep of studie past bij mij? Ook voor snelle screening van sollicitanten.

2. Talentassessment Personal

Ons ontwikkelassessment speciaal voor **persoonlijk gebruik**: persoonlijke ontwikkeling, carrière-switch, herhalende studiekeuzeproblemen of outplacement. Aanbevolen voor ondernemers, zzp-ers en iedereen die een zorgvuldige sterkte-zwakke analyse van zichzelf zoekt.

Voorbeeld onderzoeksvragen: welk beroep of welke functie past bij mij? Welke studie? Waar ben ik in mijn element? Waar ga ik me volgend jaar op richten? Op welk niveau functioneer ik optimaal? Waar moet ik me aan toewijden? Wat moet ik delegeren? Hoe kom ik uit de sleur? Wat zuigt mij leeg?

3. Talentassessment Professional

Ons meest verkochte Talentassessment, speciaal voor **organisatie-gerelateerde vragen**. Uitgebreid maatwerk-assessment voor personeelsselectie, persoonlijke ontwikkeling, outplacement of belastbaarheids-onderzoek met 100% unieke talentdefinitie. Inclusief leiderschapsrapport.

Voorbeeld onderzoeksvragen: hoe onderscheid ik iemands ervaring van aangeboren talent? Welke directie- of MT-functie past bij deze kandidaat? Wat is het echte natuurlijke talent van deze medewerker of sollicitant? Waarom loopt deze medewerker steeds vast in zijn of haar werk? Is deze medewerker geschikt als leidinggevende? Welk leiderschapstijl heeft deze sollicitant?

4. Talentassessment Executive

Uitgebreid maatwerk-assessment **inclusief psychodiagnostisch onderzoek** voor personeelsselectie of belastbaarheidsonderzoek. Deze onderzoeksmethode wordt aanbevolen wanneer extreme stressbestendigheid, risico op burnout, decompensatie of risico op imago-schade belangrijk is.

Voorbeeld onderzoeksvragen: kan deze kandidaat omgaan met de macht en media-aandacht van een bepaalde functie? Is er een risico op het ontwikkelen van een persoonlijkheidsstoornis in de komende jaren? Komt het probleemgedrag van een medewerker voort uit een slechte match met zijn of haar functieprofiel of spelen hier andere psychische factoren een rol?



Talent of schijntalent?

Waarom competenties en CV soms schijn zijn ...

Iedere werkgever maakt het een keer mee: je hebt een sollicitant die betrouwbaar en opvallend gemotiveerd overkomt. CV klopt, verhaal klopt en je ervaart een klik. Een competentie-assessment toont aan dat meneer over de juiste capaciteiten beschikt. Je neemt deze sollicitant aan. Het inwerken verloopt probleemloos en je prijst jezelf gelukkig met deze aanwinst voor je team. Maar na een jaar merk je dat er iets mis is. De nieuwe werknemer meldt zich steeds vaker ziek. Hij komt in meetings minder overtuigend over en je ziet dat er steeds meer fouten worden gemaakt.

Grote kans dat je iemand met een schijntalent hebt aangenomen. Een schijntalent is een serie vaardigheden die iemand noodgedwongen heeft ontwikkeld en waarvan zowel hij zelf als zijn omgeving gelooft dat dit zijn echte talent is. Dit kan vlak naast of juist ver van iemands echte talent staan: dat wat iemand van nature uit zijn mouw schudt, hem/haar heel makkelijk afaat, als kind al graag deed, van geniet, zichzelf in kan zijn, energie van krijgt of iets unieks in heeft. Een schijntalent is *aangepast* gedrag, talent is *natuurlijk* gedrag. Een schijntalent levert *probleemoplossingen*. Een echt talent stimuleert *liefde en plezier*.

Het schijntalent van het geparentificeerde kind

Een voorbeeld: Nella is de oudste dochter uit een gezin met veel problemen die noodgedwongen een moederrol moest aannemen. Dit deed ze zo goed dat iedereen beaamde dat ze hulpverlener moest worden. Ze geloofde dat zelf ook, deed HBO-SPH, kwam in een organisatie met veel problemen en werd binnen twee jaar afdelingsmanager. Dit ging haar goed af. Ze bouwde een CV op van diverse managementfuncties en op haar 41e wordt Nella aangenomen als zorgmanager in een zorginstelling. En dan ontstaan tot ieders verrassing de eerste barsten in haar carrière-plaatje. Zij probeert dit te compenseren met extra rust, vitaminepillen en voedingssupplementen. Dit lijkt echter niet aan te slaan en ze wordt steeds onzekerder over zichzelf en haar carrière en laat steeds meer steken vallen tot er ingegrepen moet worden. Ze belandt in een burnout waarin ze zichzelf volledig kwijt lijkt te zijn. Ze krijgt het advies een tijdje rust te nemen en vooral leuke dingen te doen, maar Nella weet werkelijk niets te bedenken ...

Nella is één van de vele voorbeelden van mensen die zich bij ons aanmelden voor behandeling van burnout of voor een outplacement-traject. Mensen in dit soort situaties hebben het gevoel de weg kwijt te zijn en hebben geen idee meer wat hun talent is of hoe hun loopbaan verder moet. Sommigen houden zich vast aan de logica van hun CV, anderen belanden in een identiteitscrisis omdat alles wat ze meenden te weten over zichzelf is ingestort.

'Ik dacht dat ik een echte hulpverlener was, maar nu weet ik het niet meer ...'. 'Eindelijk heb ik de functie bereikt waar ik altijd naar toe heb gewerkt, en nu stort ik in ...'. 'Wat is er me aan de hand? Waar word ik dan nog wel blij van?'



Een 'Schijntalent' is een logisch geheel van vaardigheden die iemand noodgedwongen moest ontwikkelen en die tot een herkenbare rol zijn uitgegroeid. Nella kwam in de rol van 'hulpverlener' terecht om het gezin draaiend te houden en een beschamende puinhoop te voorkomen. We noemen dit het 'geparentificeerde' kind. Deze rol werd een veilig houvast voor Nella, dus ook in andere sociale situaties nam ze deze rol automatisch in. Zo ontwikkelde ze een hulpverleners-imago en werd door mensen daarin bevestigd. Door deze bevestiging, en door de veiligheid van deze rol, ging zij zelf ook geloven dat dit haar talent was. Een schijntalent dat na twintig jaar instortte.

Het schijntalent van de vechter

Een ander voorbeeld: David heeft een taalprobleem. Hij heeft drie oudere broers die allemaal HBO en WO studies volgen. Vanwege zijn taalproblemen haalt hij met veel moeite een MBO-diploma. Hij werkt er keihard voor, zit vijf uur per dag aan zijn huiswerk en iedereen heeft veel respect voor hem. 'Jij bent een echte volhouder, jij gaat het nog ver schoppen'. Zijn broers worden allemaal directeur en David voelt dat hij ook die uitdaging aan moet gaan. Met hard werken moet dat lukken. Hij werkt jarenlang als verkoper tot er bij een goede klant een vacature als directeur vrijkomt. David weet zich daar ook goed te verkopen en overtuigt met zijn inzet en ervaring in de branche. 'Ik ben een vechter; ik ga tot het uiterste voor de zaak' zegt hij in het sollicitatiegesprek. Hij wordt aangenomen, maar na twee jaar ontstaan er steeds meer spanningen tussen hem en de andere directieleden. Hij heeft het gevoel dat ze hem niet serieus nemen. De spanningen lopen zo hoog op dat hij op non-actief wordt gezet. Hij neemt een advocaat in de arm en start een juridische procedure tegen het bedrijf.

Een schijntalent vult een gat

Waar Nella een gat in het ouderlijk gezin moest opvullen, moest David een gat in zichzelf opvullen. Door zijn taalproblemen leefde hij als kind in een spannende wereld waarin er steeds iets van hem werd verwacht dat hij eigenlijk niet kon. Het creëerde een gat in zijn zelfbeeld en zijn zelfvertrouwen. Hij moest of toegeven aan het gevoel minder te zijn dan anderen, of vechten voor zijn plekje tussen anderen. Hij ging voor het tweede en maakte van vechten zijn imago, zijn rol, zijn houvast. Als verkoper ging het goed met zijn 'vecht-talent', maar als directielid krijgt hij het gevoel dat hij tegen de andere directieleden moet vechten wat tot allerlei spanningen leidt. Met de rechtszaak die hij start tegen het bedrijf wordt hij een trieste karikatuur van zijn schijntalent.

Hoe herken je schijntalent?

Het is voor iedere werkgever en assessmentbureau belangrijk om talent van schijntalent te onderscheiden. En natuurlijk is het voor iedereen belangrijk. Hoe doe je dat? Allereerst door je bewust te worden dat er zoiets bestaat als een 'schijntalent' en door eens zorgvuldig over je zelf of je worstelende werknemer na te denken. En vooral met hem of haar te praten. Want het vaststellen van een schijntalent wil niet zeggen dat iemand niet meer in de huidige functie past. Misschien moet die op een andere manier, vanuit iemands echte talent, ingevuld worden.

Hieronder nog een paar tips en vragen die je kunnen helpen in dit proces.

1. Heeft iemand echt plezierige hobby's? Sommige mensen zijn zo'n karikatuur van hun schijntalentomi y pm n u

niet zelden allebei. Ze zijn blijkbaar in staat om jarenlang iets vol te houden dat niet echt bij hen past. Stel je voor dat zij hun werk kunnen gaan doen op een manier die wel bij hen past; dan raakt hun toewijding verweven met echt werkplezier. Dan kunnen dit juist weer opnieuw je toptalenten worden; succesvoller dan ooit. Maar nu vanuit hun natuurlijke talent, bevrijd van de rol van hun schijntalent.

De kosten van het aannemen van iemand op basis van een schijntalent kunnen hoog oplopen. Denk aan werving- en selectiekosten, salariskosten, productieverlies, imagoschade, ontevredenheid bij medewerkers rondom de betreffende persoon, ontslagkosten. Dit varieert van tienduizenden tot honderdduizenden euro's per foutieve selectie. Dit maakt een Talentassessment een zorgvuldige en duurzame investering.



Wat is een Talentassessment?

Googelde je tien jaar geleden op 'talentassessment' dan kreeg je amper hits. Googel je nu, dan zie je dat vrijwel elk assessmentbureau een 'talentassessment' aanbiedt. Maar wat is een Talentassessment eigenlijk? Wat is het verschil met een selectie-assessment, een ontwikkelassessment of een competentie-assessment?

Er zijn grofweg twee soorten assessments in de assessmentwereld: *functiegerichte* assessments en *talentgerichte* assessments.

Functiegerichte assessments

Een functiegericht assessment (of selectie-assessment) onderzoekt iemands geschiktheid voor een bepaalde functie. De werkwijze is simpel: de functie wordt vertaald in een aantal competenties (functieprofiel) en een assessmentbureau test de kandidaat op deze competenties. Zijn scores worden vergeleken met het functieprofiel en zo wordt vastgesteld of hij wel of niet geschikt is voor deze functie.

Deze methode is discutabel. Allereerst omdat het functieprofiel al een interpretatie is van de opdrachtgever over hoe deze functie ingevuld moet worden. Die interpretatie is vaak gebaseerd op positieve of negatieve ervaringen met de laatste personen in die functie. Het is de vraag of die interpretatie altijd juist is. Ten tweede is het testen van competenties dubieus omdat je als kandidaat prima kunt scoren op competenties die niet bij je natuurlijke werkstijl of talent horen. Als je net zeven jaar in het onderwijs hebt gewerkt zonder dat dit bij je paste, zul je toch op allerlei onderwijscompetenties goed scoren omdat je het net jarenlang hebt gedaan. Maar als het niet aansluit bij je natuurlijke talent, loop je een groter risico op burn-out.

De term ontwikkelassessment wordt soms gebruikt voor een competentie-onderzoek dat erop gericht is om in kaart te brengen in hoeverre iemand nog moet groeien in de gewenste competenties voor een functie. Soms ook om iemands potentieel in kaart te brengen; dan lijkt het meer op een talentgericht assessment.

Talentgerichte assessments

In een talentgericht assessment ligt de focus niet op iemands geschiktheid voor een bepaalde functie maar op diens natuurlijke unieke talent. Dat is een totaal andere insteek. Als assessmentbureau kunnen we niet volstaan met een 'wel geschikt' of 'niet geschikt', maar moeten we iemands natuurlijke talent definiëren. Dat hoort een veel uitgebreider onderzoek te zijn omdat we nu niet naar specifieke competenties zoeken, maar in de volle breedte van iemands karakter, capaciteiten en interesses zoeken naar de unieke combinatie van sterktes. Let op, want niet alles wat onder de noemer 'talentassessment' wordt verkocht is dat ook echt. Soms is het slechts een nieuwe naam voor een traditioneel functiegericht assessment, waarin persoonlijkheidskenmerken als extraversie, stressbestendigheid of consciëntieusheid als 'talenten' worden opgevoerd omdat dat beter verkoopt.

Verder moet een talentassessment een onderscheid kunnen maken tussen natuurlijke talenten en (noodgedwongen) ontwikkelde competenties. Dat betekent dat er dieper ingezoomd moet worden op het DNA van talent en competenties. Binnen Talentassessment.nl doen we dat door iemands sterktes vanuit drie invalshoeken te onderzoeken en vervolgens te analyseren hoe deze elkaar versterken of juist ondermijnen.

Invalshoek 1: Persoonlijkheid – je werkstijl

De eerste invalshoek is de persoonlijkheid van je kandidaat. Wij kopen bij gerenommeerde testuitgevers de beste persoonlijkheidstests in om de sterke punten van zijn of haar persoonlijkheid, karakter, in kaart te brengen. Je persoonlijkheid zegt alles over je werkstijl en de werksetting die bij je past.

Een eenvoudig voorbeeld: je hebt introverte en extraverte mensen. *Extraverte* mensen zijn op hun best in een drukke kantoortuin of midden in een hectisch team met veel vragen, praatjes of telefoontjes. Ze krijgen energie van *directe* interactie. *Introverte* mensen zijn na twee uur in zo'n werkomgeving al mentaal moe. Hun kaarsje gaat juist uit van hectiek. Zij presteren veel beter op een rustige werkplek waar ze de deur achter zich dicht kunnen doen om zich in hun eentje te focussen op hun werk. Ze hebben liever *indirecte* interactie (mails, apps, notificaties) en krijgen energie van individueel zelfstandig denken, analyseren, creëren en testen. Daar worden extraverte mensen na twee uur juist moe van. Zij hebben sociale prikkels nodig.

Dit is een bekend voorbeeld, maar zo zijn er meer persoonlijkheidskenmerken die alles zeggen over iemands ideale werkstijl en -setting. Die kenmerken brengen we zorgvuldig in kaart. Maar persoonlijkheid zegt nog niet alles over talent. Want naast een persoonlijkheidsprofiel heb je ook een intelligentieprofiel. Niet alles wat bij iemands karakter past, past ook automatisch bij zijn capaciteiten.

Invalshoek 2: Intelligentie – je werkgemak

De tweede invalshoek betreft intelligentie. De vraag daarbij is niet slechts hoe slim iemand is, want dat blijkt ook uit wat iemand allemaal heeft gedaan, maar wat gaat hem of haar heel makkelijk af? Wat doorziet hij sneller dan de meeste anderen? Wat schudt hij inzicht zo uit zijn mouw? Waar heeft je kandidaat een extra knobbel voor? Maar ook: wat kost hem of haar juist meer tijd en moeite?

Waar je persoonlijkheidsprofiel alles over je werkstijl zegt, zegt je intelligentieprofiel alles over je werkgemak. Dit is natuurlijk een essentieel onderdeel van talent. Als je je beroep kunt maken van dat wat je makkelijk afgaat, ben je slim bezig. Toch hebben veel mensen de neiging dat wat hen makkelijk afgaat juist als 'niks bijzonders' te beschouwen. Je hoeft er niet 'je best' voor te doen.

Het lijkt dat Nederlanders 'je best doen' vooral associëren met iets waar je niet zo goed in bent maar wat je met veel pijn en moeite toch voor elkaar krijgt. Het zit misschien in onze volksaard. Wij wonen onder de zeespiegel; dat kan eigenlijk niet, maar met allerlei deltawerken, dijken, sluizen en een hoop wilskracht lukt het ons. Wat eigenlijk niet kan, scoort. Toch zijn wij ervan overtuigd dat je talent juist datgene is wat je makkelijk afgaat. 'Je best doen' is niet primair investeren in je zwaktes, maar vooral investeren in je sterktes.

In een intelligentie-onderzoek testen we daarom op acht deelreinen om te zien waar iemands sterktes liggen. Dit is overigens één van de redenen waarom onze assessments niet de goedkoopste zijn. Intelligentietests zijn de duurste tests voor assessmentbureaus om in te kopen. Bovendien mogen sommige intelligentietests alleen door geregistreerde psychologen worden afgenomen in een gecontroleerde testomgeving. Sommige bureaus volstaan met twee, drie of vier intelligentieonderdelen om kosten te besparen of laten dit volledig achterwege. Bij Talentassessment.nl zetten we altijd acht deeltests in omdat we geen detail van talent willen missen. Maar ook persoonlijkheid en intelligentie zeggen nog niet alles over talent. Er is nog een derde invalshoek.

Invalshoek 3: Interesse - werkplezier

De derde invalshoek zijn iemands interesses. Waar persoonlijkheid alles over *werkstijl* zegt, intelligentie over *werkgemak*, zegt een interesseprofiel alles over iemands *werkplezier*

intelligentie. En intelligentiesterktes matchen zelden één op één met interessesterktes. Waar overlappen deze wel? In welke situaties? In welke rol? In welke taken en verantwoordelijkheden? In welke setting? Deze analyse kost tijd en daarom geven wij altijd aan dat we maximaal vijftien werkdagen nodig hebben voor het rapport rond is.

Wij raden af om alleen maar een persoonlijkheidstest (bijvoorbeeld DISC of Big Five) in te zetten als talent-test, of om alleen maar interesses, speelvoorkeuren, intelligentie of competenties te testen. Voor een goed onderbouwde vaststelling van talent heb je alle drie deze invalshoeken nodig. Daarmee is elke vraag over talent te beantwoorden. Dat garanderen wij bij ons Professional onderzoek. Je mag net zo lang en vaak terugkomen met vragen over iemands talent als je wilt. Daar worden geen extra kosten voor berekend.

Rapport

Bij een Talentassessment vinden wij het cruciaal dat het rapport *overtuigt*. Want als je als kandidaat en opdrachtgever een helder beeld hebt van iemands talent, kun je een eerlijk gesprek voeren met elkaar. Daarom hebben wij gekozen voor een _____ waarin iedereen stap voor stap kan meekijken hoe wij tot de uiteindelijke talentdefinitie zijn gekomen.

Een Talentassessment is dus meer dan een veredeld selectie-assessment of een opgepoetste competentietest. Het is een gedegen onderzoek naar (leiderschaps)potentie, talent,

leiderschapsstijl en voorkomt mismatches, verkeerde inwerkstijlen en cultuurclashes. Bovendien geef het je als opdrachtgever een duidelijke gebruiksaanwijzing: hoe haal je het beste uit deze (nieuwe) medewerker?

Lees meer artikelen

[Talent of schijntalent?](#)

[Wat is een talentassessment?](#)

[Perfectionisme. Sterkte of zwakte?](#)

[Drie redenen waarom een losse beroepentest vaak niet helpt](#)

[Talentonderzoek is complexer dan testmakers doen voorkomen](#)

[Vier redenen voor een talentassessment als selectie-instrument](#)

Diensten en tarieven

1. Talentassessments

Talentassessment Essentials Compleet instapmodel Talentassessment voor school- en beroepskeuze.	495,00
Talentassessment Personal Ontwikkelassessment met uitgebreide analyses voor particulier gebruik.	995,00
Talentassessment Professional Selectie- of ontwikkelassessment voor professioneel gebruik met talentdefinitie.	1585,00
Talentassessment Executive Selectie- of ontwikkelassessment voor hogere managementfuncties. Met risicoanalyse.	1895,00
Teamassessment Talentassessments voor alle teamleden met presentatie en/of teamcoaching.	Op aanvraag

2. Psychologische tests

360-graden feedback Hoe zien anderen uw (leiderschaps)talent?	125,00
Leiderschapstest Brengt persoonlijkheid en leiderschapstijl in kaart.	79,00
Persoonlijkheidstest Big Five persoonlijkheidsonderzoek met sterktes en valkuilen.	97,50
Intelligentieonderzoek Intelligentieonderzoek op acht deelterreinen.	185,00
Beroepskeuzeonderzoek PAKSOC-test met beroepenzoeker.	79,00
Maatwerk tests Diverse mogelijkheden op gebied van persoonlijkheid, intelligentie en stijlen.	Op aanvraag

3. Individuele coaching

Personal coaching zakelijk Professionele coaching op gebied van levensvisie, talent, werk. Sessie van 60 min.	127,50
Personal coaching particulier Professionele coaching op gebied van levensvisie, talent, werk. Sessie van 60 min.	99,50
Basis GGZ-behandeling Behandeling door GZ-Psycholoog op basis van DSM IV diagnose. Sessie van 50 minuten.	97,50

4. Teamcoaching

Teamcoaching tot 8 personen Teambegeleiding of -advies op basis van intake, per uur.	165,00
Teamcoaching vanaf 8 personen Teambegeleiding of -advies op basis van intake en evt. enquête, per uur.	230,00
Teamworkshop Volledig ingevuld programma met trainer en activiteiten.	Op aanvraag
Directiecoaching Maatwerk-coaching op basis van intake en evt. onderzoek.	230,00

Alle tarieven zijn exclusief BTW