Talent Screening

Psychologisch rapport

VERTROUWELIJKE INFORMATIE

betreffende

Anna Voorbeeld

Geboren: 1 januari 1980

Psycholoog:
Drs. M.L. Goedegebuure
Registerpsycholoog NIP

Onderzoek: 23 augustus 2020
Rapportage: 3 augustus 2020

Talentassessment.nl
Overtuigend helder

Inleiding

U heeft in het kader van een loopbaanadvies traject of op uw eigen initiatief een vereenvoudigd online talent-assessment gedaan. Een talentassessment is een psychologisch onderzoek naar uw talent vanuit drie soorten onderzoeken: 1. Persoonlijkheids-onderzoek, 2. Intelligentie-onderzoek, en 3. Interesse-onderzoek. De onderzoeken bestaan uit tests, open vragenlijsten, een talent-interview en 360°-feedback. Dit vereenvoudigde onderzoek bestaat uit één gevalideerde test, 360°-feedback en aanvullende vragenlijsten.

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

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

U dient daarbij in gedachten te houden dat 5 niet staat voor 'gezond' of 'goed' en 9 of 1 niet voor 'ongezond' of 'fout'. Als de helft van de Nederlanders 2 scoort, en de andere helft 8, is het gemiddelde weliswaar 5, maar is 3 dus net zo afwijkend als 1, 7 of 9. Een hoge en een lage score hebben dus niets te maken met beter of slechter. Uw scores laten in de eerste plaats zien wat voor type persoon u bent, en niet hoe gezond

Tabel 1: Persoonlijkheidsonderzoek **Normgroep: normaal**

Domein	Facetten van domein	WERKSTIJL
Gevoeligheid	Angst, Ergernis, Depressie, Schaamte, Impulsiviteit, Kwetsbaarheid	
Extraversie	Hartelijkheid, Sociabiliteit, Dominantie, Energie, Avonturisme, Vrolijkheid	
Openheid		
Altruïsme		
Sturing		
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	

In een Talentassessment Essentials, Personal, Professional en Executive wordt ook uw capaciteitenprofiel in kaart gebracht. In deze betaalbare versie ('NL leert door') is geen gevalideerd capaciteiten-onderzoek inbegrepen; wel een zorgvuldige inschatting daarvan op basis van aanvulllende vragenlijsten, 360°-feedback, schoolprestaties en kinderspeelgoed. Hetzelfde geldt voor uw interesseprofiel.

Tabel 2: Inschatting van capaciteiten **Upgrade naar volledig talentassessment voor gevalideerd onderzoek**

Domein	Facetten van domein	WERKGEMAK
Capaciteiten Competenties		

Tabel 3: Inschatting van interesse **Upgrade naar volledig talentassessment voor gevalideerd onderzoek**

Domein	Facetten van domein	WERKPLEZIER
Interesse		

Voor het bepalen van uw capaciteitenprofiel in een volledig talentassessment gebruiken wij de Differentiële Aanleg Test voor Human Resource Management (DAT-HRM, versie 2005). De competenties worden dan afgeleid uit een analyse van de NEO PI 3, de SIW, UCL, LIV, het psychologisch interview, open vragenlijsten en het Talentassessment Referentensysteem. Voor uw interesseprofiel wordt de Beroepen Interesse Test (BIT, 2008), de Amsterdamse Beroepen

I

Matthijs L. Goedegebuure
Registerpyscholoog 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?

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

1. Gevoeligheid

1.1 Definitie

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

1.2 Totaalscore

Gevoeligheid	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Totaalscore							✔		
Omschrijving	onverstoorbaar			stabiel			**Reactief**		

Onverstoorbaar	Ongevoelig voor stress en tegenslagen. Is soms verbaasd over complexe gevoelsreacties van collega's. Focus: **informatie en helderheid**.
Stabiel	Gemiddeld gevoelig voor tegenslagen. Evenwichtig. Snapt zowel de onverstoorbare als de reactieve types. Staat er soms als 'vertaler' tussen. Focus: overzicht.
Reactief	Gevoelig voor stemmingen, sferen, gebeurtenissen, meevallers en tegenslagen. Heeft regelmatig last van de negatieve gevoelens die dit geeft. Focus: **sfeer en veiligheid**.

1.3 Facetscores

Facetten Gevoeligheid	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Angst								✔	
Ergernis							✔		
Depressie								✔	
Schaamte			✔						
Impulsiviteit							✔		
Kwetsbaarheid					✔				

Angst	neiging tot angsten en fobische klachten
Ergernis	neiging om te reageren met boosheid en irritatie
Depressie	neiging tot schuldgevoel, somberheid, ontmoediging
Schaamte	neiging tot gevoelens van verlegenheid, minderwaardigheid, zelfbewustzijn
Impulsiviteit	neiging om toe te geven aan impulsen, verleidingen, verslavingen
Kwetsbaarheid	neiging tot paniekgevoelens bij stress

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

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

1.5 Bouwstenen voor talentanalyse

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

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

3. Openheid

3.1 Definitie

Terwijl extraversie staat voor openheid van binnen naar buiten, staat het onderdeel 'openheid' voor openheid van buiten naar binnen. Het laat zien of u iemand bent die op zoek is naar nieuwe uitdagingen, nieuwe ontdekkingen, of dat u juist meer op zoek bent naar het bekende en vertrouwde. Overigens is het zo dat gelovige mensen op dit onderdeel over het algemeen wat lager scoren dan de gemiddelde Nederlander, omdat zij vanwege hun geloof meer vaste normen en waarden hebben en daarmee volgens de test (n)6 (s)-8 rgevoor op4 ( )-32 (st3 (bbe)6 (n)3 ( )-r)-rlanea

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. Focus: **stabiliteit**.
Behoedzaam	Tevreden met eigen visie en ervaringen, maar schroomt er niet voor om weloverwogen nieuwe processen aan te gaan. Focus: **realiteit**.
Ontdekkend	Leergierig. Hierdoor in staat zich te ontwikkelen, persoonlijkheid te verrijken, maar kan ook verdwalen in allerlei nieuwe ideeën. Focus: **innovatie**.

3.3 Facetscores

U heeft een opvallende spreiding in uw facetscores.

Facetten Openheid	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Fantasie					✔				
Esthetiek					✔				
Gevoelens			✔						
Verandering									✔
Ideeën							✔		
Waarden									✔

Fantasie	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

3.4 Bouwstenen voor talentanalyse

Valkuilen ✘	Sterktes ✔
-	kan visie met praktijk verbinden
-	heeft zowel oog voor schoonheid als praktijk
mist soms sensitiviteit, empathie, intuïtie	is meer nuchter dan emotioneel of intuïtief
verliest zich makkelijk in het nieuwe, onbekende	functioneert optimaal in het nieuwe en onbekende
verdwijnt soms in filosofische beschouwingen	voelt zich prettig in filosofische, theoretische thema's
is soms wel erg ruimdenkend, makkelijk	is erg ruimdenkend, geniet van diverse levensvisies

4. Altruïsme

4.1 Definitie

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

4.2 Totaalscore

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

Uitdagend	Is zich goed bewust van eigen belangen. Reageert direct, prikkelend, legt vinger op de zere plek. Kan eigengereid of egocentrisch overkomen. Focus: **feiten, kwaliteit**.
Bemiddelend	Is zich zowel bewust van eigen belang als dat van de ander. Zoekt de balans tussen beide. Focus: **belangen afwegen**.
Meegaand	Hulpvaardig, bescheiden, warm, vriendelijk, samenwerkend, meedenkend. Wordt gewaardeerd, maar moet op eigen grenzen letten. Focus: **relatie, begrip**.

4.3 Facetscores

Facetten Altruïsme	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Vertrouwen					✔				
Directheid								✔	
Zorgzaamheid			✔						
Inschikkelijkheid			✔						
Bescheidenheid					✔				
Medeleven							✔		

Vertrouwen	neiging om de ander te vertrouwen
Directheid	mate van directheid in communicatie (laagscoorders zijn diplomatieker)
Zorgzaamheid	bereidheid om betrokken te zijn bij de nood van anderen
Inschikkelijkheid	mildheid, vergevingsgezindheid, bereidheid tot samenwerken
Bescheidenheid	neiging om uzelf weg te cijferen in het voordeel van de ander
Medeleven	mate waarin u zich laat leiden door begrip voor de ander, fijnbesnaardheid

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

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

4.4 Bouwstenen voor talentanalyse

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

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

5. Sturing

5.1 Definitie

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

5.2 Totaalscore

Sturing	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Totaalscore					✔				
Omschrijving	makkelijk			**Gebalanceerd**			doelgericht		

Makkelijk	Leeft en werkt in het moment; moeite met structuur, maar mogelijk sterk in briljante, originele, spontane acties. Meer gevoelsgericht dan doelgericht. Focus: **hier en nu**.
Gebalanceerd	Heeft enerzijds voldoende drive en zelfstandigheid om te presteren, en anderzijds voldoende 'gemak' om grenzen te accepteren. Focus: **optimalisatie**.
Doelgericht	Volhardend, gedreven en doelgericht, brengt zelf structuur in het leven. Houdt van orde en overzicht. Soms streng voor zichzelf en anderen. Focus: **doelstellingen**.

5.3 Facetscores

U heeft een opvallende spreiding in uw facetscores.

Facetten Sturing	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Doelmatigheid								✔	
Ordelijkheid			✔						
Betrouwbaarheid							✔		
Ambitie		✔							
Zelfdiscipline					✔				
Bedachtzaamheid							✔		

Doelmatigheid	effectief en doelgericht leven
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

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

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

5.4 Bouwstenen voor talentanalyse

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

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

6. Uw Big Five Profiel

6.1 Definitie

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

6.2 Uw Big Five profiel

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

6.3 Typeringen

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

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

Reactief & introvert	Emotieregulatie: gevecht. Mensen met deze combinatie beleven het leven vaak als zwaar en moeizaam. Ze kunnen soms intens blij zijn, maar er zijn veel zaken die angst of onrust oproepen. Vooral in stressvolle omstandigheden moeten ze vaak een eenzaam gevecht voeren. Als ze zich veilig voelen zijn ze just uitstekend in staat mee te voelen met anderen.
Opmerking	Aandachtsregelatie: focus. Uw aandacht moet 'gevangen' worden. U vindt iets of wel of niet interessant, maar een klein beetje interessant bestaat in uw geval niet. Het is daarom voor u extra belangrijk om uw talent goed helder te hebben om te voorkomen dat u dingen blijft doen die u onevenredig veel energie kosten; al was het maar het gevecht om niet in slaap te vallen.
Reactief & ontdekkend	Copingstijl: hypersensitief. Deze mensen lijken soms weerloos tegenover hun schrikbeelden. Ze zien snel gevaar en halen zich makkelijk allerlei rampscenario's in hun hoofd. Sommigen hebben regelmatig last van angstdromen. Het zijn meestal creatieve en grenzeloze denkers die allerlei excentrieke maar ook briljante ideeën kunnen ontwikkelen.
Geen combiscore	Uw profiel heeft geen volgende combinatiescore.
Geen combiscore	Uw profiel heeft geen volgende combinatiescore.

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

9. Prestatie-motivatie

9.1 Definitie

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

9.2 Facetscores

Prestatie-motivatie	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Prestatie-motivatie					✔				
Negatieve faalangst					✔				
Positieve faalangst					✔				

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

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

> **Anna heeft een normale, gemiddelde prestatie-motivatie.**

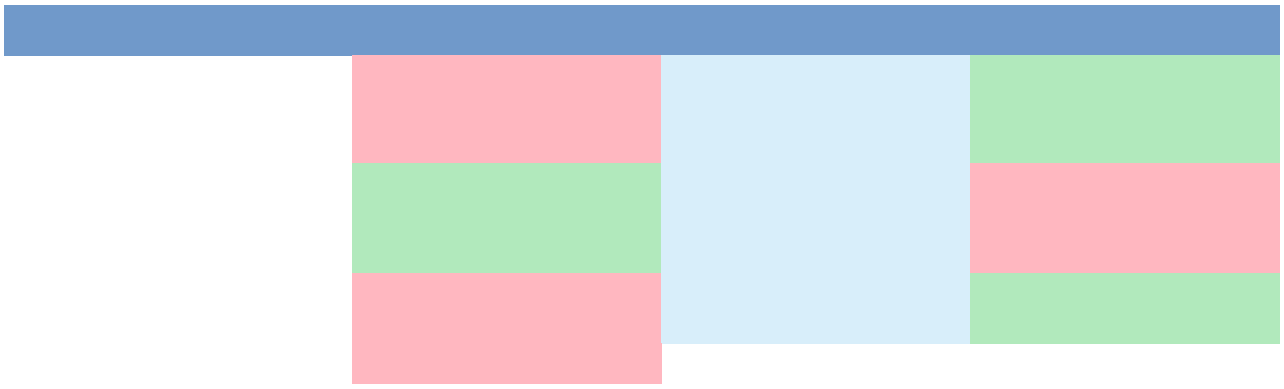
' H] H 7 D O H Q W V F U H H Q L Q J

Is gebaseerd op een wetenschappelijk gevalideerd persoonlijkheidsonderzoek, aangevuld met screenings-vragenlijsten. De uitslagen op deze pagina zijn een inschatting op basis van algoritmen.
Voor een hogere betrouwbaarheid moet u upgraden naar een volledig Talentassessment.

9.3 Bouwstenen voor talentanalyse

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

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie



11. Beroepenvoorbeelden

11.1 Definitie

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

11.2 Overzicht beroepenvoorbeelden Big Five Profiel

Domein	Laag	Gemiddeld	Hoog
Gevoeligheid	Piloot Leider Vertegenwoordiger Ambulancechauffeur Politieagent Eerste hulp-coördinator	Consultant Bemiddelaar Interviewer Gids Mensgericht manager -	Klantenservice-medew. Sociaal hulpverlener Leerkracht Verpleegkundige - -
Extraversie	Onderzoeker Programmeur Accountant Schrijver Laboratorium technicus Data-analist	Leraar Consultant Mediator Jurist Receptionist Verkoper luxe art.	Verkoper direct Leider/manager Entertainer/trainer Politicus Motivational speaker Uitzend-consulent
Openheid	Piloot Technicus Medisch specialist Manager Drukker Kwaliteitscontroleur	Bemiddelaar Interviewer Midden-manager Mede-behandelaar GGZ Psychologisch assistent -	Visionair leider Architect Marketing specialist Ondernemer Psycholoog/arts Designer/componist
Meegaandheid	Ondernemer Juridisch adviseur Vastgoedontwikkelaar Politieagent Wetenschapper Directief leider	Bemiddelaar Interviewer Therapeut Politicus Klantenservice-medew. -	Sociaal hulpverlener Sociaal werker Receptionist Teamwerker Service-medewerker Mentor
Sturing	HR-manager Trouble-shooter Verzorgende Beeldend kunstenaar Muzikant -	Bemiddelaar Interviewer - - - -	Leider Supervisor/teamleider Verkoper Kwaliteitscontroleur Ondernemer -
Past bij domeinscore	Mensen met uw score op het genoemde domein zijn succesvol gebleken in deze beroepen. Kijk ze eens rustig door en kruis aan wat u herkent of wat u aanspreekt.		
Past niet bij domeinscore	Mensen met uw score op het betreffende domein voelen zich in dit soort beroepen over het algemeen minder in hun element.		

Past bij totaalscore	Mensen met uw Big Five-profiel zijn onder andere succesvol gebleken als grafisch ontwerper, psycholoog, schrijver, fysiotherapeut en trainer hr ontwikkeling, maar ook als software programmeur/ontwerper, financieel analist, architect, hoogleraar en econoom.
Past niet bij totaalscore	Mensen met uw Big Five-profiel zijn minder succesvol gebleken als assurantieagent, apotheker, jurist, project manager en rechter.

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

Module 2

Capaciteiten

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

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

Inhoud van deze module

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

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

12. Capaciteiten onderzoek

12.1 Definitie

Om uw werkgemak te bepalen heeft u een aantal capaciteitentests gedaan. De scores laten vooral zien wat u makkelijk afgaat. In dit overzicht ziet u van alle capaciteiten-tests uw score in vergelijking met mensen die getypeerd kunnen worden als doener, kijker, beslisser of denker. Doeners doorzien snel wat er praktisch moet gebeuren ('wat?'), kijkers leren makkelijk door te kijken en samen te werken ('hoe?'), beslissers zijn degenen die makkelijk theorieën toepassen ('wanneer?') en denkers zijn vooral bezig met grondvragen ('waarom'?).

12.2 Ruimtelijk inzicht

Normgroepen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Doeners						✔			
Kijkers					✔				
Belissers					✔				
Denkers				✔					

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 creatiever en innovatiever zijn dan gemiddeld.

12.3 Technisch inzicht

Normgroepen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Doeners			✔						
Kijkers		✔							
Belissers		✔							
Denkers		✔							

Deze test brengt m.n. praktisch-mechanisch inzicht in beeld. Het gaat daarbij om het doorzien van mechanische relaties, het kunnen toepassen van natuurkundige principes. Een hoge score op deze test kan een voorspeller zijn van succes in praktisch-mechanische arbeidssectoren zoals installatietechniek, elektronica, schade-expertise, bouwkunde en scheikunde.

12.4 Figuren Reeksen

U bent opmerkelijk goed in patroonherkenning!

Normgroepen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Doeners									✔
Kijkers									✔
Belissers								✔	
Denkers							✔		

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.

' H] H 7 D O H Q W V F L H H Q L Q J Is gebaseerd op een wetenschappelijk gevalideerd persoonlijkheidsonderzoek, aangevuld met screenings-vragenlijsten. De uitslagen op deze pagina zijn een inschatting op basis van algoritmen.
Voor een hogere betrouwbaarheid moet u upgraden naar een volledig Talentassessment.

12.5 Rekenvaardigheid

Normgroepen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Doeners								✔	
Kijkers								✔	
Belissers						✔			
Denkers					✔				

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

12.6 Analogieën

U bent een echte top-down denker!

Normgroepen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Doeners									✔
Kijkers								✔	
Belissers							✔		
Denkers						✔			

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

12.7 Woordenlijst

U heeft een opmerkelijk grote woordenschat!

Normgroepen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Doeners									✔
Kijkers									✔
Belissers									✔
Denkers									✔

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
Doeners								✔	
Kijkers							✔		
Belissers					✔				
Denkers				✔					

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

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

12.9 Woordbeeld

Normgroepen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Doeners							✔		
Kijkers						✔			
Belissers					✔				
Denkers				✔					

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

Code: 115115115

Anna is zowel op het verhaal gericht als op meer technische oplossingen.

Zij vindt snel de juiste woorden voor iets. Weet zich goed uit te drukken.

' H] H 7 D O H Q W V J H E D V H H U G R S H Q wetenschappelijk gevalideerd persoonlijkheidsonderzoek, aangevuld met screenings-vragenlijsten. De uitslagen op deze pagina zijn een inschatting op basis van algoritmen.
Voor een hogere betrouwbaarheid moet u upgraden naar een volledig Talentassessment.

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

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 u een overzicht van uw capaciteiten-scores. In het kader van dit Talentassessment zijn wij vooral geïnteresseerd in de gebieden waar u hoger op scoort. Dat zijn de tests die 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

Subtests				
Ruimtelijk inzicht	ZWAK	**NORMAAL**	STERK	HOOG
Technisch inzicht	**ZWAK**	NORMAAL	STERK	HOOG
Patroonherkenning	ZWAK	NORMAAL	**STERK**	HOOG
Rekenvaardigheid	ZWAK	**NORMAAL**	STERK	HOOG

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				
Verbanden zien	ZWAK	NORMAAL	**STERK**	HOOG
Woordenschat	ZWAK	NORMAAL	**STERK**	HOOG
Taalgevoel	ZWAK	**NORMAAL**	STERK	HOOG
Spelling/grammatica	ZWAK	**NORMAAL**	STERK	HOOG

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 performaal	ZWAK	**NORMAAL**	STERK	HOOG
Totaal verbaal	ZWAK	NORMAAL	**STERK**	HOOG
Totaal	ZWAK	**NORMAAL**	STERK	HOOG

Dit 'NL leert door' rapport is gebaseerd op een wetenschappelijk gevalideerd persoonlijkheidsonderzoek, aangevuld met screenings-vragenlijsten. De uitslagen op deze pagina zijn een inschatting op basis van algoritmen.
Voor een hogere betrouwbaarheid moet u upgraden naar een volledig Talentassessment.

13.5 Bouwstenen voor talentanalyse

Laagste scores of valkuilen ✘	Sterktes ✔
minder sterk praktisch/technisch inzicht	kent de meeste woorden goed
-	goede patroonherkenning in figuren
-	weet de weg te vinden in boeken en informatie
-	kan prima uit de voeten met cijfers
-	goed ruimtelijk inzicht

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

14. Competenties

14.1 Definitie

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

14.2 Bestuurlijk-organisatorische competenties

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

14.3 Sociaal-communicatieve competenties

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

14.4 Intellectuele competenties

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

14.5 Emotionele competenties

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

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

14.6 Taakgerichte competenties

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

14.7 Competentie-ontwikkeling

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

Belangrijke notitie

In de tabel onderaan deze pagina (tabel 14.8) ziet u een vergelijkbaar overzicht; hierin zijn uw uitslagen echter niet vergeleken met anderen. Dit kan tot een iets andere volgorde of indeling leiden.

' H] H 7 D O H Q W V F U H H Q L Q J w g e b a s e r d o p

Een wetenschappelijk gevalideerd persoonlijkheidsonderzoek, aangevuld met screenings-vragenlijsten. De uitslagen op deze pagina zijn een inschatting op basis van algoritmen.
Voor een hogere betrouwbaarheid moet u upgraden naar een volledig Talentassessment.

14.8 Ontwikkelbaarheid van competenties

Heel erg makkelijk	Makkelijk	Minder makkelijk
Analytisch vermogen	Kwaliteitsbewustzijn	Intensief samenwerken
Organisatiebewustzijn	Creatieve oplossingen	Netwerken en acquisitie
Omgevingsbewustzijn	Leervermogen	Eigen visie uitzetten
Oordeelsvorming	Coachen	

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

Module 3

Interesse

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

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

Inhoud van deze module

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

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

15. Interesse scores

15.1 Definitie

Hieronder vindt u een overzicht van uw scores op het beroepen-interesse onderzoek. Hoge scores (hoger dan 6) wijzen op een opvallende interesse. Als uw dagelijkse werk overeen komt met de lage scores (lager dan 4) wijst dat op een verhoogd risico op burnout of bore-out. In hoofdstuk 16 vindt u een omschrijving van elk interessegebied met een beoordeling van de match met persoonlijkheid en intelligentie. De score op de interessedomeinen is mede gebaseerd op de andere interessetests en vragenlijsten die u tijdens dit onderzoek heeft ingevuld.

15.2 Domeinscores

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

15.3 Facetscores

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

' H] H 7 D O H Q Wis gebaseerd op een wetenschappelijk gevalideerd persoonlijkheidsonderzoek, aangevuld met screenings-vragenlijsten. De uitslagen op deze pagina zijn een inschatting op basis van algoritmen.
Voor een hogere betrouwbaarheid moet u upgraden naar een volledig Talentassessment.

15.4 Bouwstenen voor talentanalyse

Lage interesse ✘	Hoge interesse ✔
Handel, design, metingen	Structuur, theorie, organiseren
Leiderschap, gezondheidszorg, gereedschap	Filosofisch, geloof, kantoor, mens en maatschappij
Artistiek, kunst/design, exacte wetenschap	Planning, organisatie, analytisch

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

16. Interesse matching

16.1 Definitie

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

16.2 Handenarbeid 33%

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

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

16.3 Buiten/outdoor 53%

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

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

16.4 Techniek 44%

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

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

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

16.5 Natuurwetenschappen 77%

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

docent, kwaliteitscontroleur.

16.6 Theorie [Match!] 83%

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

toepassen of verbeteren, puzzelen. Waar het interessedomein natuurwetenschappen aan techniek is gelinkt, is theorie dat niet. Het is abstracter.

16.7 Creativiteit 58%

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

16.8 Kunst 65%

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

Bij dit domein draait het om artistieke kunst. Denk hierbij aan dans, opera, toneel, literatuur, schilderen, beeldhouwen).
Een hoge interessescore voorspelt geen professioneel succes; het kan ook wijzen op veel plezier en voldoening als

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

16.9 Zorg 72%

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

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

16.10 Onderwijs 72%

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

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

16.11 Leiderschap 72%

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

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

16.12 Organiseren 84%

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

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

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

16.13 Scoren/competitie 60%

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

Laat zien of u een echt commerciële inslag heeft: competitief, ongeduldig, niet bang om een risico te nemen. Voor deze mensen is het resultaat heilig. De weg daarnaartoe maakt minder uit (pragmatisch of zelfs opportunistisch).

16.14 Strategie/invloed 61%

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

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

16.15 Structuur 72%

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

Deze mensen houden van orde en netheid. Hebben een voorkeur voor geoliede werkprocessen, regelmaat en voorspelbaarheid. Hoogscoorders werken vasthoudend, routinematig en leveren kwaliteit. Hun degelijkheid maakt hen soms minder flexibel.

16.16 Zakelijkheid 84%

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

Zuinig en verstandig met geld. Kostenbewust, degelijk en principieel. Een hoge score wijst op belangstelling voor administratie (registreren, bewaren, controleren, ordenen, boekhouden). Zorgen dat een bedrijf of organisatie goed kan functioneren. Denk aan financiële administratie, voorraadbeheer, secretaressewerk of belastingadvies.

Uw beste matches zijn 'Zakelijkheid', 'Organiseren' en 'Theorie'. U bent het meest in uw element in een beroep waar deze drie dingen gecombineerd of afgewisseld kunnen worden. U bent te typeren als een 'financiële vrouw', 'organisator' en 'denker'. Woorden die bij uw talent horen: 'administratie, financiën, organiseren, coördineren, regelen en lezen, theorie'. Mensen met deze matching-combinatie zijn bijvoorbeeld succesvol gebleken als adviseur crm-systemen, adviseur e-business, adviseur erp-systemen, anesthesioloog. Maar er zijn nog veel meer beroepen die u hiermee kunt invullen. Misschien ook uw huidige functie.

U kunt zich volgens deze analyse beter niet richten op zaken rondom praktisch werk, techniek en buitenwerk. Zorg dat u niet te veel in de rol van doener, techneut of buitenmens terecht komt.

Dit 'NL leert door' rapport is gebaseerd op een wetenschappelijk gevalideerd persoonlijkheidsonderzoek, aangevuld met screenings-vragenlijsten. De uitslagen op deze pagina zijn een inschatting op basis van algoritmen.

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

Module 4

Referenten

Wat is 360-graden feedback?
Voor dit talentassessment hebben wij namens u een aantal referenten benaderd. Referenten zijn mensen die u goed kennen, oftewel uit uw privéleven, of via uw werk. Zij hebben een online vragenlijst over u ingevuld waarin met name gevraagd is naar uw kwaliteiten, uw competenties, uw sterke punten en uw talenten. We hebben hen gevraagd waar ze u in uw element zien, waar volgens hen uw roeping ligt, met welk dier of persoon ze u zouden vergelijken, en nog veel meer. Mensen die u al sinds uw kindertijd kennen hebben nog wat extra vragen gekregen. In deze module vindt u een overzicht van hun antwoorden en hun visie op uw talent.

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

Inhoud van deze module

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

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

17. Referenten talentdefinities

17.1 Definitie

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

17.2 Talentdefinities

Referenties in willekeurige volgorde	
Referent 1	Het 'vertalen' van regels en procedures in concrete maatregelen die ten goede komen aan een team en/of aan individuen - met het belang van het welbevinden van mensen als leidraad. Maar soms ook in hun belang als ze dat zelf nog niet beseffen of erkennen.
Referent 2	Zij is secuur en accuraat. Gaat wijs met mensen en situaties om. Is altijd bereid om te helpen of te adviseren. Is een heldere denker die goed argumenten kan wegen. Zij is stabiel en evenwichtig.
Referent 3	Zelfstandige, kritische, gedegen, toegewijde en betrokken vrouw. Ik heb veel van Anna geleerd. Ze is vaak de spin in het web geweest en organiseerde de boel tot er er bijna bij omviel.
Referent 4	Anna is geïnteresseerd in mensen en kan goed dingen regelen. Prettig in de omgang, flexibel. Als zij zich ergens in verdiept onstaat er helderheid en kwaliteit.
Referent 5	Situaties analyseren en zaken van verschillende kanten bekijken. Objectief naar dingen kijken. Goed doorvragen. Ik vind haar analytisch erg sterk.
Referent 6	Onderzoekend, grondig en rechtvaardig. Daarnaast ook een talent voor debatteren. Gaat geen discussie uit de weg en vecht voor waar ze voor staat.
Referent 7	Ik vind Anna heel volhardend. Als ze een doel heeft wordt er niet gauw van af geweken. Ze valt op door haar doelgerichtheid.
Referent 8	Samen optrekken en ondersteunen van anderen met de kennis en ervaring die ze heeft. Ze is altijd bereid iemand te helpen.
Referent 9	Betrokken en inlevend persoon. Anna is trouw en betrouwbaar. Iemand waarop je kan rekenen.
Referent 10	Vraag meer referenten om mee te werken aan uw talentassessment.

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

18. Referenten aanbevelingen

18.1 Definiti( ] TJET EMC 57.36 633.94 483 23.16 rew n /P <</MCID 15>> BDC BT/F2 9 Tf 0 0 1 58.68 638.38 Tm

Al ee wenlang bevelen mensen elkaar bij anderen aan via brieven of tert( )-n. Een betrouwbart aanbeveling is me( )-r waard dan het verhaal van iemand zelt. H( )-t bevestigt degen( )- dit wordt aanbevolen en het wekt vertrouwen bij de leze van de aanbeveling. Wij h( )-bben uw ref( )-renten gevraagd een aanbeveling voor u te schrijven. Hieronder vindt u een overzicht daarvan. Lees deze rustig door, lat het op u inwerken en kies de aanbevelingen dit u het me( )-st aansprek( )-n. rtnt deze personen ook vragen of ze hun aanbevelingen op uw Linrt -profiel willen plaatsen.

Referent 1	
Referent 2	Aan Anna rt je activit( )-iten toevertrouwen, ze is zeltstanditen zet zich in om activit( )-iten tot een goed ( )-inde t( )-brengen. Geef haar een bepat mate van vrijh( )-idt maar ook de moge4.36 okh( )-idtom op anderen t( )-rug te valle een bepat structuur. Laat je waardering merken voor haar.
Referent 3	Anna is loyaal en betrouwbaar. Iemand voor de langere t( )-rmijn, waar je van op aan rtnt. Z is overtuigd van haar standptnten, en lat zich daar niet snel over van de wijs brengen, ook niet door hierathie of status. Z is iemand van haar woor
Referent 4	Anna is iemand waar je op rtnt bouwen en dit tot haar recht rtt in een zeltstandit functie met duidt ( )-aansturing en besch( )-rming van haar leidtggevende. Z is zo behulp m dat iedereen altijd naar haar toe rtt.
Referent 5	Anna is een zeer betrouwbart toegewijdt persoon dit wat ze doet met volle overtuiging doet. Z is uitgebatnceerd en zal haar eigen belang nooit voorop st( )-llen. Iemand om h( )-el zuinig op t( )- zijn dus.
Referent 6	Ik denk dat Anna hard werkt, zeltstanditen daadkthtig haar werk doet, oog heeft voor mensen in haar omgeving, en overleg & communicatie h( )-el belangrijk vindt. Fijn( )- collega!
Referent 7	Kritische, loyale, gedrt medewerker, dit om t( )- floreren wel de speelr imte moet ktjgen om haar toegevoeg waarde optimaal te leveren.
Referent 8	Anna is een eerlijk, betrouwbaar en oprecht persoon en heeft doorzettingsvermogen. Iemand op wie je rt bouwen.
Referent 9	Betrouwbaar, betrokken, collegiaal en leert makrt .
Referent 10	Vrat me( )-r ref( )-renten om me( )- t( )- werken aan uw talentass ment.

19. Referenten feedback

19.1 Definitie

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

19.2 Feedback referenten

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

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

20. Referenten metaforen

20.1 Definitie

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

20.2 Metafoor dier

	Metafoor dier (willekeurige volgorde)
Referent 1	Hert: een hert die boven op een berg staat met een mooi gewei, parmantig. Iemand die overziet en niet te beroerd is om zich te laten zien of gracieus het voortouw te nemen. Misschien niet het sterkste dier of allesbepalend, maar wel waar iedereen ontzag voor heeft, een mooi karakter en trouw aan zichzelf.
Referent 2	Hond: trouw, vindt het prettig om structuur te krijgen (okay om soms gelijnd te worden, kaders te krijgen) maar heeft ook enige vrijheid nodig om in het bos rond te kunnen hollen.
Referent 3	Paard: zelfstandig, met een eigen karakter, intelligent, kan goed samenwerken.
Referent 4	Ooievaar: maakt graag reizen maar kan ook prima in haar nest blijven.
Referent 5	Trekvogel: nieuwe streken om een tijdje te verblijven.
Referent 6	Uil: ik vind haar wijs, en doordacht.
Referent 7	Hond: trouw en loyaal.
Referent 8	Uil: wijs.
Referent 9	Een referent heeft geen metafoor ingevuld.
Referent 10	Vraag meer referenten.

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

20.3 Metafoor bekend persoon

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

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

20.4 Metafoor muziekinstrument

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

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

20.5 Metafoor willekeurig voorwerp

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

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

Module 5

Analyse

Wat is analyse?
In de volgende modules (Analyse, Profielen, Talent en Conclusies) worden de gegevens uit de voorgaande modules (Persoonlijkheid, Capaciteiten, Interesse en Referenten) samengevoegd en werken

22. Sterkte-analyse

22.1 Definitie

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

22.2 Overzicht

z=hoog z=gemiddeld z=laag

Basistalent	Score	Gerelateerde sterktes en scores
Analyseren	**92%**	is opvallend alert op gevaren en risico's heeft een behoorlijke kritische, serieuze kijk kan visie met praktijk verbinden voelt zich prettig in filosofische, theoretische thema's streeft naar betrouwbaarheid, hoge moraal bereid werkzaamheden zorgvuldig voor verbaal abstractievermogen: 4 nonverbaal abstractievermogen: 5 rekenvaardigheid: 3 Holland profiel score 'Analytisch': 8 interessescore 'Theorie': 9
Beschrijven	**63%**	is erg ruimdenkend, geniet van diverse levensvisies taalgebruik: 2 spelling en grammatica: 2 sociaal inzicht-score: voldoende literaire interesse normscore: 5
Verbinden	**41%**	is meestal vriendelijk, hartelijk en empathisch heeft een opvallende voorkeur voor alleen zijn stelt zich meestal competitief op heeft juiste balans tussen eigen/andermans belang kan goed zelfstandig werken emotioneel inzicht-score: voldoende
Organiseren	**34%**	werkt meestal spontaan, flexibel en zonder planning werkt meestal doordacht ruimtelijk inzicht: 2 interesse score 'Organiseren': 9 leiderschap normscore interpersoonlijke waarden: 1 is niet uit op status of macht
Besturen	**50%**	reageert soms kritisch en scherp is meestal vrijmoedig durft zich te profileren, maar wel met tact reageert evenwichtig bij acuut gevaar heeft een goede balans tussen scepsis en vertrouwen goede balans tussen initiatief nemen en volgen vervult zelfstandig de eigen positie is niet uit op status of macht
Uitleggen	**46%**	is erg eerlijk en direct in communicatie gelooft sterk in zichzelf, maakt keuzes, neemt actie onderwijs/educatie normscore interesse: 8

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

Helpen	**30%**	stelt zich meestal assertief op, stelt makkelijk grenzen is meestal empathisch en fijnbesnaard wil graag iets betekenen voor anderen	
Creëren	**35%**	heeft zowel oog voor schoonheid als praktijk functioneert optimaal in het nieuwe en onbekende is tevreden met wat er is; heeft geen ambities - praktisch-technisch inzicht: 2	
Vermaken	**13%**	kan snel reageren op gebeurtenissen is meestal rustig, maar beweegt wel mee staat open voor actie, maar doet liever gewoon neemt werk van nature serieus, ernstig is meer nuchter dan emotioneel of intuïtief	
Verkopen	**27%**	Holland profielscore 'Ondernemend': 7 Holland profielscore 'Scoren en competitie': 5 behoorlijk introvert	

22.3 Kernsterktes

Conclusie	Samenvatting kernsterktes
Kernsterktes	diepzinnig (karakter) beschouwend (karakter) introspectief (karakter) creatief (karakter) analytisch vermogen (vaardigheid) organisatiebewustzijn (vaardigheid) woordenschat en woordbetekenis (capaciteit) visuele patroonherkenning (capaciteit) vermogen om plannen te verwezenlijken (capaciteit) structuur (interesse) theorie (interesse) organiseren (interesse)

Dit 'NL leert door' rapport is gebaseerd op een wetenschappelijk gevalideerd persoonlijkheidsonderzoek, aangevuld met screenings-vragenlijsten. De uitslagen op deze pagina zijn een inschatting op basis van algoritmen.
Voor een hogere betrouwbaarheid moet u upgraden naar een volledig Talentassessment.

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

23. Zwakte-analyse

23.1 Definitie

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

23.2 Overzicht

[Let op: inschatting! Upgrade voor hogere betrouwbaarheid.]

Domein	Gedragstypering
Analyseren	mist soms zelfvertrouwen kan soms te somber of negatief zijn - -
Beschrijven	is soms wel erg ruimdenkend, makkelijk
Verbinden	komt soms wat minder zakelijk over mist soms vermogen tot gezelligheid is niet altijd teamgericht, vecht soms voor zichzelf -
Organiseren	mist vaak systematiek in werk - is soms te afwachtend, neemt geen initiatief
Besturen	is niet altijd even verdraagzaam - -
Uitleggen	is niet altijd even tactvol is niet altijd even gevoelig voor omgevings-signalen
Helpen	komt niet altijd even hulpvaardig over laat zich som te veel leiden door medeleven laat zich soms te veel leiden door gevoel
Creëren	- verliest zich makkelijk in het nieuwe, onbekende mist ambities en toewijding
Vermaken	mist soms zelfbeheersing - kan soms overprikkeld raken
Verkopen	behoorlijk introvert

22.3 Kernzwaktes

Conclusie	Samenvatting kernzwaktes
Kernzwaktes	lol maken (karakter) verkopen (karakter) individueel begeleiden (karakter) intensief samenwerken (vaardigheid) netwerken en acquisitie (vaardigheid) eigen visie uitzetten (vaardigheid) praktisch werk (interesse) buitenwerk (interesse) techniek (interesse) technisch-logisch inzicht (capaciteit)

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

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 Core Skils. 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

Persoonlijkheidssterktes
Diepzinnig
Beschouwend
Introspectief
Creatief
Emotioneel Creatief
Eigenzinnig

Let op: inschatting!

Capaciteitensterktes
Woordenschat
Visueel analyseren
Onbegrensd denken
Rekenvaardigheid

Let op: inschatting!

Interessesterktes
Structuur
Theorie
Organiseren

Teamrol
Wetenschapper
Plant
Zorgdrager

Competenties
Analytisch vermogen
Organisatiebewustzijn
Omgevingsbewustzijn
Oordeelsvorming
Kwaliteitsbewustzijn

Holland profiel
Conventioneel
Analytisch
Ondernemend
CAO

Indruk
Betrouwbare vrouw
Prettige vrouw
[Upgrade voor meer]
...
...

360° feedback
Betrouwbaar
Zelfstandig
Betrokken
Gedisciplineerd
Gestructureerd

Element
In de natuur
In een klein team
In een zelfstandige functie
Tussen mensen
In haar eigen huis

24.3 Core Skills

[?] Verdieping 1

Core Skill	Scores [Let op: inschatting! Upgrade voor hogere betrouwbaarheid.]
1. Theoretisch analyseren	92%
2. Verhalen ontleden	62%
3. Besturen	50%

Core Skills zijn vaardigheden waarbij u optimaal gebruik kunt maken van de sterkte punten van uw persoonlijkheid, uw interesseprofiel en uw intelligentiesterktes. Het is uw 'sweet spot' waar flow, voldoening en energie ontstaat.

24.4 Schijntalent en complementair talent

Talenten	Scores [Let op: inschatting! Upgrade voor hogere betrouwbaarheid.]
Schijn: Oplossingen bedenken	62% **Risico**
Comp: Humor&ontspanning	77% **Noodzaak**
Schijntalent	Een aangepaste rol waarvan u en uw omgeving denken dat dit uw **belangrijkste** talent is. Scores boven de de 50% wijzen op een verhoogd risico.
Complementair talent	Dit basistalent heeft u niet. Zoek mensen die dat toevoegen aan uw leven/werk. De score toont het belang daarvan. 50% is gemiddeld. Boven de 85% is hoog.

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

25. Gedragstyperingen werk

25.1 Definitie

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

25.2 Overzicht

Domein	Gedragstypering
Als ondernemer	Je lijkt zeker wel een ondernemend type te zijn. Maak als ondernemer vooral gebruik van je woordenschat en woordbetekenis en je beschouwende en rustige manier van werken. Je succes zit in die combinatie.
Als manager	Je wordt als manager door de mensen onder je en om je heen vooral beleefd als groeigericht. Gebruikt interpersoonlijke vaardigheden om mensen te betrekken, motiveren en overtuigen.
Als leidinggevende	Leidinggeven trekt je niet echt aan. Je hebt volgens ons het DNA (potentie) van een gevoelige en idealistische leider die vanuit diepe overtuigingen mensen aanstuurt. Je wordt gewaardeerd vanwege je diepgang.
Als collega	Als collega val je op door je introverte karakter. Je werkt graag alleen en zelfstandig. Als je ergens mee zit, heb je de neiging het in je eentje uit te zoeken. Je bent te typeren als assertief en meestal meelevend.
Als ondergeschikte	Als ondergeschikte val je op door je bedachtzame, volgzame, stabiele werkhouding. Je hebt er soms wel moeite mee om je eigen ideeën bij te stellen wanneer je leidinggevende iets anders wil dan jij.
Als verkoper	Als verkoper moet jij het hebben van je rustige manier van luisteren en uitleggen. Dat helpt en stimuleert mensen. Je bent het meest succesvol wanneer je dure, exclusieve producten moet verkopen.
Als klant	Jij bent het type klant dat nieuwsgierig is naar nieuwe producten en ontwikkelingen. Je bent best gevoelig voor unieke kansen of kortingen. Je bent verder iemand die niet heel moeilijk gaat doen over prijzen of klachten.
Als student	Je bent iemand die redelijk makkelijk leert. Je bent best leergierig, je bent redelijk gedisciplineerd, en met je doeners-mentaliteit kun je ver komen. Je leert misschien makkelijker in de praktijk dan uit boeken.
Als compagnon	Zoek vooral naar iemand die iets behoudender, nog iets gedisciplineerder en meegaander (warmer) is dan jij zelf bent. En misschien ook naar iemand die geen moeite heeft met praktische/technische inzicht. Dan haal je zakelijk het beste uit elkaar.

' H] H 7 D O H Q W V F L H H Q L Q J Is gebaseerd op een wetenschappelijk gevalideerd persoonlijkheidsonderzoek, aangevuld met screenings-vragenlijsten. De uitslagen op deze pagina zijn een inschatting op basis van algoritmen. Voor een hogere betrouwbaarheid moet u upgraden naar een volledig Talentassessment.

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

26. Gedragstyperingen privé

26.1 Definitie

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

26.2 Overzicht

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

Dit 'NL leert door' rapport is gebaseerd op een wetenschappelijk gevalideerd persoonlijkheidsonderzoek, aangevuld met screenings-vragenlijsten. De uitslagen op deze pagina zijn een inschatting op basis van algoritmen.
Voor een hogere betrouwbaarheid moet u upgraden naar een volledig Talentassessment.

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

Module 6

Profielen

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

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

Inhoud van deze module

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

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

27. Holland Profiel

27.1 Holland profiel - Uw 'element'

John Holland was een klinisch psycholoog en studieadviseur en werkte o.a. voor het Amerikaanse leger. Op basis van zijn ervaring ontwikkelde hij het gerenommeerde en internationaal geaccepteerde RIASEC (Nederlands: PAKSOC) model. Dit model gaat uit van zes basis-menstypen die elk passen bij een gerelateerde werkomgeving. Ieder mens is een unieke mix van deze zes standaardtypen. Hoe meer uw profiel overeenkomt met het profiel van uw werkomgeving, hoe meer u in uw element [bent, zowel wat betreft werk als wat betreft collega's, en hoe beter u presteert.

27.2 Profielscores

[Let op: inschatting! Upgrade voor hogere betrouwbaarheid.]

Holland Profiel	Score	Uw PAKSOC-profiel: CAO
Praktisch	3	
Analytisch	8	
Kunstzinnig	3	
Sociaal	6	
Ondernemend	7	
Conventioneel	9	
Praktisch	Hoge score: graag praktisch/technisch bezig. Voorkeur voor dieren, natuur en buitenwerk. Stoer en ongecompliceerd. Lage score: geen interesse in techniek. Houdt niet van vuil of zwaar werk en lichamelijke inspanning. Geen affiniteit met natuur.	
Analytisch	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.	
Kunstzinnig	Hoge score: creatief, origineel, artistiek. Intuïtief en non-conformistisch. Hekel aan voorspelbaarheid, 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.	
Sociaal	Hoge score: hulp en begrip geven en krijgen. Opvoeden, lesgeven, verzorgen. Betrokken en sfeergevoelig. Liever intensief dan oppervlakkig contact. Lage score: meer taak- dan mensgericht. Liever aanpakken dan praten. Goed bestand tegen solistisch werk, niet sfeergevoelig. Niet sensitief, eerder nuchter.	
Ondernemend	Hoge score: initiatief, krachtig. Invloed, overtuigen, leidinggeven, verkopen. Politiek, handel, management. Zelfvertrouwen, ongeduld. Lage score: meegaand en bescheiden. Laat leiding aan ander over. Niet gericht op macht of invloed; niet veel geldingsdrang.	
Conventioneel	Hoge score: structuur en duidelijkheid. Affiniteit met regels, data, cijfers. Zaken systematisch afwerken. Graag administratief, juridisch of controlerend werk. Lage score: administratiefobie, weinig structuur. Eerder flexibel dan ordelijk. Planningen niet vasthouden. Dingen zijn vaak 'vrijwel'of 'bijna' klaar.	

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

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

28. MBTI Profiel

28.1 MBTI - Uw persoonlijkheid in een team

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

28.2 Facetscores

[Let op: inschatting! Upgrade voor hogere betrouwbaarheid.]

MBTI Profiel	Match percentage
Coach	**71%**
Kruisvaarder	**71%**
Ontdekker	**56%**
Vernieuwer	**63%**
Beeldhouwer	**71%**
Conservator	**67%**
Dirigent	**56%**
Wetenschapper	**74%**
Coach	Coaches proberen harmonie te brengen door relaties op te bouwen met mensen, een positieve sfeer te scheppen in een team en er op te letten dat anderen zich prettig voelen.
Kruisvaarder	Kruisvaarders (campagnevoerders) geven belang aan specifieke gedachtes, ideeën of overtuigingen. Ze zijn waarde-gedreven en brengen vaak een bepaalde prioriteit aan die afgeleid is van hun overtuigde principes.
Ontdekker	Ontdekkers (onderzoekers) verkennen nieuwe ideeën en betere manieren om dingen te doen. Ze openen nieuwe perspectieven en kijken vaak verder dan de huidige situatie om nieuwe, onbekende wegen in te slaan.
Vernieuwer	Vernieuwers gebruiken hun verbeeldingskracht om nieuwe en andere ideeën of perspectieven te creëren. Ze kunnen radicale oplossingen aandragen voor problemen en ontwikkelen graag een lange-termijn visie.
Beeldhouwer	Beeldhouwers verwezenlijken zaken door ze direct (soms impulsief) uit te voeren. Ze zijn sterk actiegericht, reageren op de huidige situatie, het hier en nu, en sporen anderen aan ook acties te ondernemen.
Conservator	Conservators brengen helderheid in data, informatie, ideeën en begrippen. Ze luisteren, stellen vragen en nemen informatie op, zodat ze een zo helder mogelijk beeld van de situatie hebben.
Dirigent	Dirigenten brengen door hun persoonlijkheid organisatie en een logische structuur aan in de werkwijze van een team of bedrijf. Ze organiseren en systematiseren de wereld om hen heen.
Wetenschapper	Wetenschappers zijn zelfstandige denkers en dragen verklaringen aan over het hoe en waarom van de dingen. Ze proberen de volledige complexiteit van situaties en hun onderlinge wisselwerking te begrijpen.

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 Ƶoelen [en anderen aan ƶoen [Ƶenken [of Ƶillen [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

[Let op: inschatting! Upgrade voor hogere betrouwbaarheid.]

Belbin Teamrol	Match percentage
Zorgdrager	75% VOELE
Groepswerker	63% VOELE
Vormer	66% WILLEI
Voorzitter	56% WILLEI
Plant	89% DENKE
Monitor	67% DENKE
Bedrijfsman	34% DOEI
Onderzoeker	44% DOEI
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.

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

30. DISC Info

Achtergrond

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

Samenvatting model/theorie

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

Toepassing

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

Beperkingen/aandachtspunten

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

Overzicht hoofddomeinen

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

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

31.4 Beschrijving DISC-profielen

DISC Profiel	Beschrijving
Beslisser [D]	Houdt van uitdagingen, competitie en lastige klussen. Denkt hardop, is soms bot of sarcastisch. Snelle probleemoplosser. Houdt van vrijheid en inzage in alles. Wil graag weten wat er van hem verwacht wordt en wil op resultaat beoordeeld worden.
Avonturier [Di]	Strijdlustig en vastbesloten om doelen te bereiken. Wil snel hoge verwachtingen waar maken. Gedreven in concurrerende situaties. Zoekt uitdagende problemen. Moet zich voor meer effectiviteit bewust worden van invloed op anderen.
Doorzetter [Ds]	Harde, ijverige werker met 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 indivudueel afspraken worden gemaakt over zijn inzet.
Pionier [Dc]	Driftig en gevoelig. Neemt de vrijheid om resultaten (opnieuw) te onderzoeken. Houdt van verandering. Werkt het best als hij de autoriteit heeft. Heeft soms misschien hulp nodig bij beslissingen, maar beleeft dit al snel als bemoeizucht.
Entertainer [I]	Zeer mensgericht. 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.
Inspirator [Id]	Investeert in samenwerking. Brengt graag enthousiasme over bij projecten en ideeën. Kan boeiend presenteren. Werkt het best als zijn autoriteit is afgestemd op zijn verantwoordelijkheid. Werkt het best als hij met veel mensen in contact kan komen.
Bemiddelaar [Is]	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.
Diplomaat [Ic]	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.
Dienstverlener [S]	Kan geduldig samenwerken. Wordt niet snel boos, moet wel af en toe even frustraties kunnen uiten. Bereid om hard te werken voor een missie. Houdt van een veilige werksituatie, maar zet zich volledig in. Wil rustig alternatieven overwegen.
Doener [Sd]	Wil graag goed werk afleveren. Toegewijd, volhardend, gaat onder stress vooral hard werken. Iemand die zich verantwoordelijk voelt. Heeft soms iets te veel zelfvertrouwen en gaat dan in zijn eentje verder.
Helper [Si]	Heeft zowel de mens-kant als de taak-kant van projecten en situaties in beeld. Empatisch met een hoge 'oprechtheid-factor'. Stimuleert teamwork. Werkt het beste als hij publieke erkenning krijgt voor prestaties en veel controle over tijdbeheer.
Specialist [Sc]	Sterke zelfdiscipline en vastberadenheid. Kijkt objectief. Wil exact weten wat het doel is van een project. Werkt het best in een ondersteunend team dat tolerant is, maar waar wel ruimte is voor kritische of scherpe opmerkingen.
Analyticus [C]	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.
Strateeg [Cd]	Zoekt naar wegen om te winnen of een schot in de roos te doen. Wil autoriteit of wijsheid. Voelt zich prettig als anderen hem of haar positief beoordelen. Kan onder stress kritisch of ongeduldig worden en kan soms moeilijk tegen verlies.
Raadgever [Ci]	Gedreven door acceptatie, vertrouwen. Benaderbaar type, empathisch. Is geneigd snel toe te geven of een beetje water bij de wijn te doen om iemand niet te verliezen. Houdt er niet van om mensen onder druk te zetten.
Perfectionist [Cs]	Gedreven door expertise, kennis, orde, voorspelbare resultaten en beproefde methoden. Houdt zich emotioneel meestal wat meer op de vlakte en blijft onder stress altijd tactisch en diplomatiek. Oog voor details.

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

32. Bedrijfskundige focus

32.1 Bedrijfskundige focus

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

32.2 Facetscores

[Let op: inschatting! Upgrade voor hogere betrouwbaarheid.]

Focus	Match percentage
Klant	**57%**
Team	**52%**
Proces	**61%**
Product	**53%**
Kennis	**88%**
Innovatie	**63%**
Klant	Deze score laat zien in hoeverre de klant uw primaire bedrijfskundige focus is. Mensen die hier hoog op scoren doen alles voor de klant en klanttevredenheid. Overweeg om door te groeien richting sales, support of marketing.
Team	Als dit uw hoogste score is, is het duidelijk dat u van nature eerst aan uw eigen mensen denkt en pas later aan de klant, de kwaliteit of de organisatie als geheel. Overweeg om door te groeien richting teamleider, HR of management.
Proces	Toont uw interesse in productieprocessen, procedures, workflow, data-management. Hoogscoorders vinden het belangrijk dat interne processen goed en zorgvuldig aangestuurd worden.
Product	Als dit uw hoogste score is, is het duidelijk dat uw bedrijfskundige focus het product of de dienst is die jullie leveren. De kwaliteit, de service er om heen en de uitstraling van jullie product motiveert u tot top-prestaties.
Kennis	Hoogscoorders op kennis zijn meestal top-down denkers. Hun vertrekpunt is niet de praktijk, maar de diepere principes, wetmatigheden. Ze vertalen graag theorie naar praktijk of zoeken naar onderliggende wetmatigheden.
Innovatie	Deze score laat zien in hoeverre uw focus op verbetering en ontwikkeling ligt. Als dit uw hoogste score is wordt u moe van repeterend werk en leeft u (pas) op als u zaken kunt verbeteren, optimaliseren, ontwikkelen, uitdenken.

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

Module 7

Talent

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

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

Inhoud van deze module

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

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

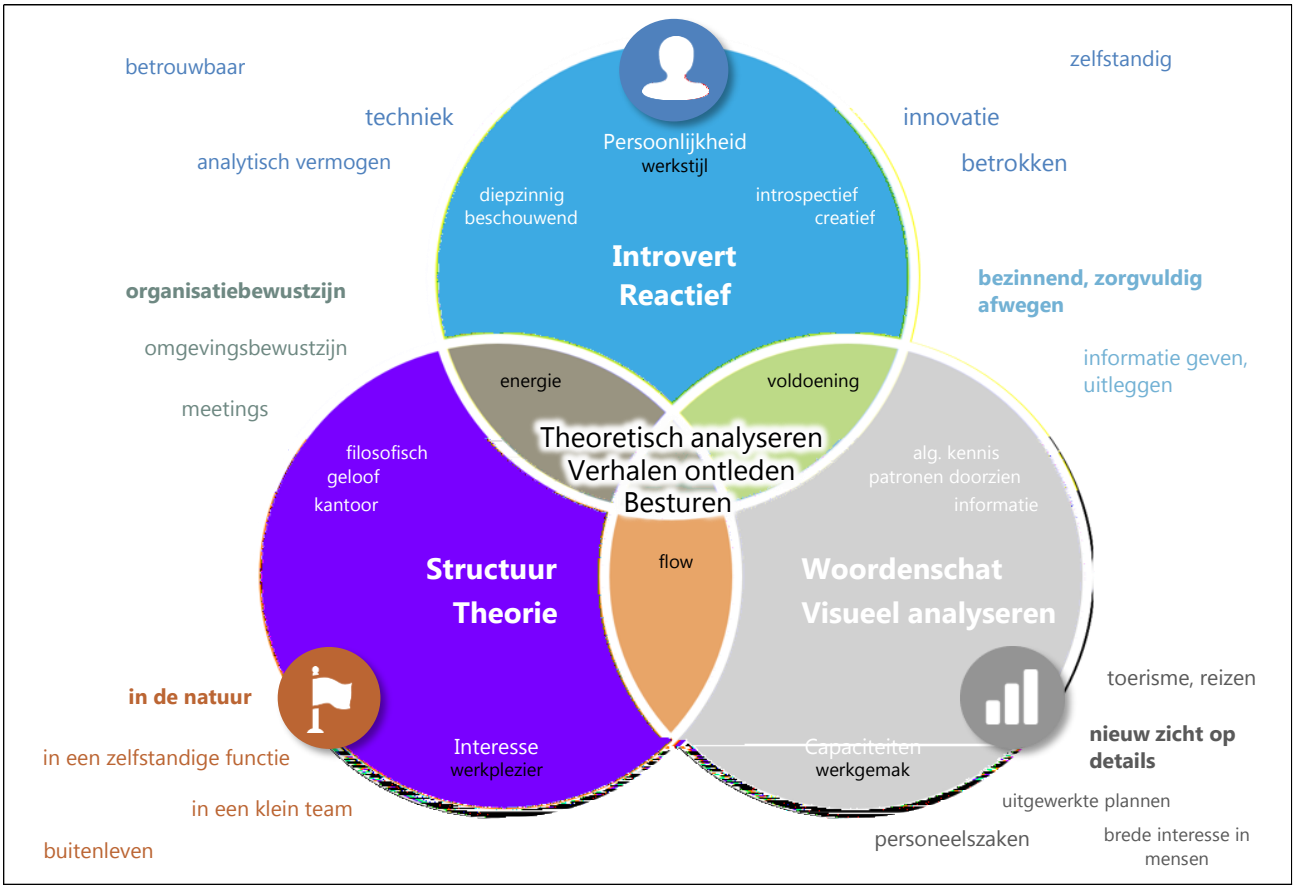
33. Talent center analyse

33.1 Definitie

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

33.2 Talentschema met Core Skills

[Let op: inschatting! Upgrade voor hogere betrouwbaarheid.]



33.3 Toelichting

Toelichting	[Let op: inschatting! Upgrade voor hogere betrouwbaarheid.]
Persoonlijkheid	Analytisch, creatief: een denker, een beschouwer, een schepper. Verder heeft u de introverte kracht van een schrijver (zijn natuurlijk niet allemaal introvert) en de sensitiviteit van een goede makelaar. Uw werkstijl: diepzinnig, beschouwend, introspectief en creatief.
Capaciteiten	Conventioneel, sociaal: een opruimer, bewaker, top-down denker. Uw werkgemak: alles rondom alg. kennis, patronen doorzien en informatie.
Interesse	Conventioneel, analytisch: een bewaker, een opruimer, een beschouwer. Aanvullende kernwoorden bij uw werkplezier: filosofisch, geloof en kantoor.
Overeenkomst	Uw drie profielen hebben een overeenkomst van 91%. Dit is erg hoog.
Wat betekent dit?	U heeft de persoonlijkheid van een filosofische denker, de capaciteiten van een politie-agent en de interesses van een boekhouder. Kernwoorden: financiën, coördineren en informatie doorgronden. Dit betekent dat u een specifiek, goed herkenbaar en gericht inzetbaar talent heeft.
Core Skills	U bloeit op wanneer u afwisselend bezig kunt zijn met theoretisch analyseren, verhalen ontleden en besturen. Zoek actief naar een functie daarbij.

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

34. Talent input-output analyse

34.1 Definitie

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

34.2 Input - output schema

[Let op: inschatting! Upgrade voor hogere betrouwbaarheid.]

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

Ideale input voor haar

'Wat is'-vragen, woorden, tekst
Beeld, infographics, diagrammen
Plannen, schema's, ideeën
Herhalende verandering
Andere culturen

Minder passende input:

Materialen, apparaten, praktisch
Te veel uitgekauwde instructies
Gepraat, hectiek

Wat doet ze hiermee?

Informatie geven, uitleggen
Patronen herkennen
Plannen bedenken of uitvoeren
Bezinnend, zorgvuldig afwegen
Aanvoelen en reageren

Wat is lastiger:

Technische problemen oplossen
Repeterend productiewerk
Relativeren en informeren

Output van Anna

Informatieve antwoorden
Nieuw zicht op details
Uitgewerkte plannen
Een serieuze diepgang
Een beter inzicht in risicofactoren

Minder vaak:

Reparaties, bouwsels
'Meer van hetzelfde'
Gezelligheid, sfeer

34.3 Concrete vertaling

[Let op: inschatting! Upgrade voor hogere betrouwbaarheid.]

Rol of functie	Voorbeelden Zie ook 'Beroepen-bijlage' (bèta).
Makkelijke rollen	Degene die informatie verwerkt, de 'wandelende encyclopedie', de 'databank'.
Lastigere rollen	Techneut, uitsluitend praktische rol (zonder intellectuele uitdaging). Ze kan zich verder beter niet te veel richten op praktisch werk, buitenwerk en techniek.
Interessante functies	Vooral financiële administratie, in combinatie met een organiserende rol in de administratieve (juridische?) sector of in onderzoek, theologie of het onderwijs. Denk aan professionele administratie, zaken goed regelen en diepere analyses.
Niet interessante functies	Middenkader ambachtelijk-technische onderneming, middenkader groen- of outdoorbedrijf, assurantieagent, apotheker, middenkader civiele of transport-technische onderneming.

34.4 Overige analyses

[Let op: inschatting! Upgrade voor hogere betrouwbaarheid.]

Analyse	Toelichting
Levensloop	Anna lijkt als kind al een opvallende aanleg te hebben gehad voor alles rondom schrijven en taal. In haar levensloop menen wij vooral aanwijzingen te zien voor de basistalenten 'Beschrijven', 'Analyseren' en 'Creëren'. Ze was als kind vooral in haar element alleen op haar kamer en tussen boeken.
Referenten	Volgens haar referenten is Anna in haar element in de natuur, in een klein team en in een zelfstandige functie. In hun antwoorden zien we vooral de basistalenten 'Verbinden', 'Analyseren' en 'Besturen' terugkomen. Verder noemen zij sport en geloof.

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

35. Talent-definitie

35.1 Definitie

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

35.2 Potentieel talent

[Let op: inschatting! Upgrade voor hogere betrouwbaarheid.]

Anticiperende organisatiegerichte analist	**financiële vrouw | organisator | denker**

Definitie: Anna is in de kern de 'anticiperende organisatiegerichte analist'. Zij is de vrouw die alle feiten en gegevens tot in de puntjes wil kennen. Ze doorziet oorzaken en gevolgen van communicatie-problemen; bekijkt alles vanuit organisatieperspectief. Iemand die daarbij stabiliteit en rust toevoegt aan een team. Een zelfstandige, analytische denker. Ze wordt gekenmerkt door haar grote respect voor andermans normen en waarden en haar behoefte aan gevarieerd werk. Verder valt ze op door haar vermogen om lang zelfstandig door te werken en haar alertheid. Ze gaat op een meezoekende, creatieve manier met mensen om.

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

Effectiviteit: Door deze sterktes heeft ze altijd een goed totaaloverzicht en heeft ze ook impact in organisaties. Anna weet op cruciale momenten de juiste analyses, adviezen of diepere duidingen te geven. Een solide basis voor structuur en administratie. Ze is van nature meer individueel-gericht dan groepsgericht. Meer theoretisch dan concreet. Meer vernieuwend dan behoudend. Meer emotioneel dan rationeel. Een bijzonder betrouwbare, waardevolle collega die echt zorgvuldigheid en kwaliteit toevoegt.

35.3 Toelichting

[Let op: inschatting! Upgrade voor hogere betrouwbaarheid.]

Basis-sterktes	**alg. kennis | diepzinnig | structuur**

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

1. Opmerkelijk brede woordenschat/goed leervermogen
2. Bovengemiddeld snel inzicht in visuele informatie
3. Een opvallend zelfstandige, beschouwende, introverte werkhouding
4. Een opvallende sensitiviteit voor gevoelens en sferen
5. Een interesse in structuur
6. Een interesse in theorie

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

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

35.4 Talent metafoor

<conventionele wetenschapper>	**analytisch vermogen | organisatiebewustzijn | omgevingsbewustzijn**

Metafoor niet beschikbaar voor deze versie.

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

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?

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

36. Samenvatting en conclusies

36.1 Definitie

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

36.2 Persoonlijkheid

[Let op: inschatting! Upgrade voor hogere betrouwbaarheid.]

Facet	Beschrijving
Algemene indruk	Dit onderzoek heeft volledig online plaatsgevonden. Anna is niet gezien door één van onze assessment-psychologen. Alle interpretaties van de testuitslagen zijn op basis van algoritmen van Talentassessment.nl. Er kan daarom geen algemene indruk worden beschreven.
Algemene beschrijving	Anna komt uit het onderzoek naar voren als een behoorlijk introverte, maar ook gevoelige vrouw die actief leeft en werkt. Ze is bemiddelend in het contact met mensen om haar heen en stelt zich bij veranderingen meestal leergierig op. Zij heeft een duidelijke wens om betekenisvol bezig te zijn voor anderen. Ze heeft vooral support en begrip nodig om optimaal te functioneren. Ze is gemiddeld gevoelig voor stress en reageert bij tegenslagen meestal met de neiging om actief aan de slag te gaan en/of gelatenheid. Ze is in de kern vooral een conventioneel menstype; houdt van structuur en duidelijkheid en heeft gevoel voor regels, data, financiën en administratie.

36.3 Talent, sterktes en zwaktes

[Let op: inschatting! Upgrade voor hogere betrouwbaarheid.]

Facet	Beschrijving
Talent	Anna is in de kern de 'anticiperende organisatiegerichte analist'. Zij is de vrouw die alle feiten en gegevens tot in de puntjes wil kennen. Ze doorziet oorzaken en gevolgen van communicatie-problemen; bekijkt alles vanuit organisatieperspectief. Iemand die daarbij stabiliteit en rust toevoegt aan een team. Een zelfstandige, analytische denker. Ze wordt gekenmerkt door haar grote respect voor andermans normen en waarden en haar behoefte aan gevarieerd werk. Verder valt ze op door haar vermogen om lang zelfstandig door te werken en haar alertheid. Ze gaat op een meezoekende, creatieve manier met mensen om. Anna floreert in een zelfstandige functie waar zij zowel serieuze diepgang, efficiëntie als ook risico-analyse mag toevoegen. Liefst op MT-niveau (of bestuurlijk in een middelgrote organisatie), rondom thema's als 'zakelijkheid' en 'organiseren'. Ze voelt zich thuis in de natuur, in een klein team en wanneer ze bezig kan zijn met informatievragen (kennis delen, uitleggen), patronen doorzien (patronen herkennen) en informatie (plannen bedenken of uitvoeren). Door deze sterktes heeft ze altijd een goed totaaloverzicht en heeft ze ook impact in organisaties. Anna weet op cruciale momenten de juiste analyses, adviezen of diepere duidingen te geven. Een solide basis voor structuur en administratie. Ze is van nature meer individueel-gericht dan groepsgericht. Meer theoretisch dan concreet. Meer vernieuwend dan behoudend. Meer emotioneel dan rationeel. Een bijzonder betrouwbare, waardevolle collega die echt zorgvuldigheid en kwaliteit toevoegt.

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

Charisma/X-factor	Upgrade naar Talentassessment Professional voor een kernachtige beschrijving van jouw succesfactoren.
Sterktes	Diepzinnig (karakter) Beschouwend (karakter) Introspectief (karakter) Creatief (karakter) Analytisch vermogen (vaardigheid) Organisatiebewustzijn (vaardigheid) Woordenschat en woordbetekenis (capaciteit) Visuele patroonherkenning (capaciteit) Vermogen om plannen te verwezenlijken (capaciteit) Structuur (interesse) Theorie (interesse) Organiseren (interesse)
Zwaktes	Lol maken (karakter) Verkopen (karakter) Individueel begeleiden (karakter) Intensief samenwerken (vaardigheid) Netwerken en acquisitie (vaardigheid) Eigen visie uitzetten (vaardigheid) Praktisch werk (interesse) Buitenwerk (interesse) Techniek (interesse) Materialen, apparaten, praktisch (capaciteit)
Energiegevers	Anna krijgt mentale energie van: rust, tijd, soms mailen i.p.v. praten, een eigen ruimte om in te werken, begrip geven, mensen geruststellen, diepere emotionele gesprekken, brainstormen, sparren, nieuwe informatie, iets nieuws opzetten, sport, goede gesprekken, spirituele diepgang.
Energievreters	Anna wordt sneller moe van: te veel gesprekjes, hectiek, feestjes, meetings, te weinig ruimte om zich af en toe terug te trekken, crisissituaties, spanningen, zware verantwoordelijkheden, protocollen uitvoeren, formulieren invullen, procedures afwerken i.p.v. bedenken.

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

36.4 Element en optimale werkstijl **[Let op: inschatting! Upgrade voor hogere betrouwbaarheid.]**

Facet	Beschrijving
Branche	Volgens haar referenten (9 personen) ligt de roeping van Anna op het gebied van kerk/geloof/religie of medisch/zorg/hulpverlening. Op basis van dit onderzoek zien wij haar vooral floreren in de administratieve (juridische?) sector of in onderzoek, theologie of het onderwijs. Ze heeft veel ervaring met mensenkennis, mensen en organiseren. Verder noemen zij sport en geloof. Ze is mogelijk veel conventioneler en ondernemender dan anderen zien of denken.
Soort organisatie	Anna komt het best tot haar recht in een professionele, kleine, mensgerichte organisatie. Zij is volgens onze analyse minder in haar element in een heel erg teamgerichte organisatie of in een al te snelle, actiegerichte onderneming. Verder bij voorkeur een innovatieve organisatie.
Soort werk	Haar referenten kiezen items als: 'toerisme, reizen' en 'brede interesse in mensen'. Volgens hen is ze het meest op haar plek in een adviserende rol of op de werkvloer. Vooral individuele taken waarbij kwaliteit voorop staat, en taken waar veel alertheid nodig is, lijken goed bij haar te passen. Ze komt minder tot haar recht in stressvol of riskant werk met voortdurende deadlines en ook niet in teamwork-taken met een hectische werksfeer. Haar referenten zien haar vooral als een sociaal-analytisch-conventioneel persoon. Wij zien haar vooral als conventioneel-analytisch-ondernemend. Mensen met dit profiel zijn o.a. succesvol gebleken als bouwkundig architect, clinical research associate, jurist, klinisch embryoloog. Dit zijn slechts enkele voorbeelden.
Focus	Haar referenten beschrijven Anna als iemand die (nog) meer gericht is op 'buitenleven' en 'mensen' dan bijvoorbeeld op 'vormgeving'. In ons onderzoek scoort ze vooral hoog op 'zakelijkheid' en op 'organiseren'. Haar bedrijfskundige focus is 'kennis/informatie' en 'innovatie'.
Optimale werksetting	Anna is volgens haar referenten in haar element 'in de natuur' en 'in een klein team'. Ze gedijt het best in een werksetting waarin zij zich rustig op zorgvuldigheid en kwaliteit kan richten en nauwelijks tijds- of prestatiedruk ervaart. Ze functioneert juist minder goed wanneer ze voortdurend ingrijpende beslissingen moet nemen of bijna voortdurend direct contact met anderen heeft.

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

36.5 Geschiktheid **[Let op: inschatting! Upgrade voor hogere betrouwbaarheid.]**

Facet	Beschrijving
Bedrijfskundig inzicht	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.
Sociaal inzicht	Voldoende. Anna heeft een realistisch beeld van de invloed van sympathie, antipathie, verwachtingen, persoonlijkheden, rollen en omgevingsfactoren op het functioneren van collega's en klanten. Ze is meestal in staat daar goed op te reageren.
Emotioneel inzicht	Voldoende. Anna heeft meestal een realistisch beeld van emoties bij zichzelf en anderen en weet deze voldoende te benoemen en te hanteren. Ze is meestal in staat om met tact en inlevingsvermogen een veilige, prettige werksfeer te creëren.
Leiderschapsstijl	Anna kan met haar introverte en gevoelige karakter prima een meezoekende, creatieve leider zijn. Zij kan zeker ook een bemiddelende, meedenkende leider zijn als dat nodig is, maar lijkt minder geschikt voor teams die primair een gestructrureerde en doelgerichte leiderschapsstijl nodig hebben.
Geschiktheid als manager	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	Anna is gemiddeld gevoelig voor stress. Uit ons onderzoek blijkt verder dat ze gemiddeld last heeft van negatieve faalangst. Stress heeft overigens nauwelijks enige invloed op haar prestaties. In haar huidige functie is ze gewend zich aan de afgesproken werktijden te houden.
Emotionele allergie	Anna zegt zelf: 'dominante of arrogante mensen.' Op basis van het assessment: dominante luidruchtige personen, zakelijke, koele mensen en 'alles volgens het boekje'-mensen.
Zelfreflectie	Anna heeft een redelijke zelfreflectie. Haar zelfbeeld komt redelijk overeen met dat van haar referenten. Ook uit haar levensverhaal, de psychologische tests en het interview blijkt dit. Ze beoordeelt zichzelf als minder gedisciplineerd en minder gestructureerd dan dat haar referenten haar beoordelen, maar wel als iets harmonischer en meer ordenend.
Schijntalent	Upgrade naar Talentassessment Personal voor een beschrijving van je schijntalenten.
Match met functie	Niet van toepassing bij dit onderzoek

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

36.6 Aandachtspunten voor coaching en persoonlijke ontwikkeling

Facet	Beschrijving
Persoonlijk	Wees dankbaar met je introverte en gevoelige karakter en ga er zeker geen tijd of energie in stoppen om extraverter of nuchterder te worden. Het gaat je waarschijnlijk niet lukken en het zou bovendien de kern van je unieke persoonlijkheid weghalen. Investeer wel in het leggen van contacten (stel veel vragen!) en misschien ook wel in het leren tijd nemen voor je zelf.
Relationeel	Maak vooral gebruik van je eigen stijl om relaties te leggen: je rust en je intense en inlevende gevoelens. Dit maakt jou tot 'Anna' en zal daarom mensen aantrekken.
Professioneel	Besef dat jouw kracht vooral ligt in je brede woordenschat/leervermogen (je weet opvallend veel, je snapt sneller dan anderen de betekenis van woorden en teksten) en in je snelle inzicht in visuele informatie (je ziet sneller dan veel mensen patronen en ongeregeldheden in beelden en reeksen). Daar ligt je natuurlijke voorsprong op anderen. Onderschat dit niet; wat voor jou makkelijk is, is voor veel anderen moeilijk. Zoek naar een functie met de combi van theoretisch analyseren, verhalen ontleden en besturen. Praat er over met veel mensen en neem waar mogelijk af en toe een kijkje bij anderen op hun werk.
Personal branding	Profileer je op LinkedIn, bij je werkgever of bij sollicitaties vooral als een zakelijk onderlegd en analytisch persoon. Verder zou ik ook benoemen dat je door anderen als betrouwbaar en zelfstandig wordt beleefd. Probeer misschien ook iets te verwoorden over 'techniek' en/of 'innovatie' in je profieltekst en natuurlijk over je basistalenten: theoretisch analyseren, verhalen ontleden en besturen. Zoek op social media een paar 'succesvolle' mensen waar je iets in herkent en kijk hoe zij zich zich profileren; dat kan je helpen en inspireren bij je eigen profilering.
Advies vervolgtraject	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse. Je hebt aangegeven dat je in het afgelopen jaar behoorlijk wat spanningsklachten hebt gehad. Mijn advies is daar wel met iemand over te praten omdat je mogelijk een verhoogd risico (46%) op burnout hebt.
Aanvullende opmerkingen	Upgrade naar Talentassessment Personal voor deze analyse.

' H] H 7 D O H Q W is gebaseerd op een wetenschappelijk gevalideerd persoonlijkheidsonderzoek, aangevuld met screenings-vragenlijsten. De uitslagenop deze pagina zijn een inschatting op basis van algoritmen. Voor een hogere betrouwbaarheid moet u upgraden naar een volledig Talentassessment.

Perfecte aanvullingen op je rapport		
Volledige versie met hoge betrouwbaarheid	Meer info	V.a. 460,50 euro
Leiderschapsrapport. Al je leiderschaps-skills grondig doorgelicht. [6 pagina's]	Bekijk	99,50 euro
Sales-rapport. Waar ligt jouw kracht als verkoper? [6 pagina's]	Bekijk	99,50 euro
Aanbevelingsbrief. Laat je sollicitatie opvallen met onze aanbeveling. [2 pagina's]	Bekijk	99,50 euro