Personal

VERTROUWELIJKE INFORMATIE

betreffende

Geboren: 1 januari 1980

Psycholoog:
Drs. M.L. Goedegebuure
Registerpsycholoog NIP

Onderzoek: 13 juni 2083
Rapportage: 30 juni 2021

Talentassessment.nl
Overtuigend helder

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

Rapportdefinitie 4
Inleiding 5

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

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

. 26
15. Interesse scores 27
16. Interesse matching 28

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

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

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

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

. 60
36. Samenvatting en conclusies 61

Talentcertificaat Alleen bij Professional en Executive
Aanbevelingsbrief Alleen bij Professional en Executive
Leiderschapsrapport Alleen bij Professional en Executive
Adviezen voor leidinggevende Alleen bij Professional
Managementlagen Alleen bij Professional

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

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

Datum onderzoek	zondag 13 juni 2083
Datum rapport	woensdag 30 juni 2021
Versie rapport	woensdag 30 juni 2021

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

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

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

Uitspraken die op grond van dit onderzoek worden gedaan hebben een duurzaam karakter. De psychologische tests en vragenlijsten die gebruikt worden tonen stabiele persoonskenmerken. Toch is het een feit dat mensen veranderen. De uitkomsten van psychologisch onderzoek verliezen dan ook geleidelijk hun waarde. In het algemeen is het zo dat psychologische rapporten één à twee jaar geldig blijven. Voor de gedetailleerde conclusies in dit rapport staat een geldigheidsduur van twee jaar. De grote lijnen van dit rapport behouden echter vele jaren lang hun waarde.

Dit rapport is opgesteld volgens de richtlijnen van het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP), zoals verwoord in de Algemene Standaard Testgebruik. Deze standaard kan u op verzoek worden toegezonden. Hierin zijn o.a. vermeld de rechten van de kandidaat en de opdrachtgever, klachtenregeling en beroepsmogelijkheden.

Dit rapport is bedoeld voor persoonlijk gebruik. Op dit gehele rapport is copyright van kracht. Het is niet toegestaan informatie, teksten, tabellen of wat dan ook uit dit rapport te gebruiken zonder schriftelijke toestemming vooraf van Goedegebuure Psychologen. Reproductie of openbaarmaking van onderdelen uit dit rapport buiten de kennis en toestemming van Goedegebuure Psychologen is door de wet verboden. Goedegebuure Psychologen is in geen geval verantwoordelijk voor de directe of indirecte materiële, immateriële en financiële schade welke al dan niet door het gebruik van dit rapport mocht plaatsvinden.

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

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

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

U dient daarbij in gedachten te houden dat 5 niet staat voor 'gezond' of 'goed' en 9 of 1 niet voor 'ongezond' of 'fout'. Als de helft van de Nederlanders 2 scoort, en de andere helft 8, is het gemiddelde weliswaar 5, maar is 3 dus net zo afwijkend als 1, 7 of 9. Een hoge en een lage score hebben dus niets te maken met beter of slechter. Uw scores laten in de eerste plaats zien wat voor type persoon u bent, en niet hoe gezond of sterk u bent. Het is echter wel goed mogelijk om op grond van een totaal-profiel een sterkte-zwakte analyse te maken. De normgroepen die gebruikt zijn om uw scores te bepalen zijn zoveel mogelijk afgestemd op uw gegevens: geslacht, leeftijd en opleidings-niveau.

Voor een betrouwbare meting van persoonlijkheidskenmerken is het nodig om meerdere meetinstrumenten in te zetten. Tijdens het assessment heeft u behalve de NEO PI-3 diverse andere tests gedaan. Sommige tests zijn uitsluitend gebruikt om de meetgegevens te valideren, andere tests geven aanvullende informatie, te weten de Schaal voor Interpersoonlijke Waarden (SIW) en de Utrechtse Coping Lijst (UCL). De laatste zijn ook opgenomen in dit rapport. Voor sommige onderzoeken zijn ook de Nederlandse Persoonlijkheids Vragenlijst (NPV-2, 2007) en de Prestatie Motivatie Test (PMT, 2004) gebruikt.

	Angst, Ergernis, Depressie, Schaamte, Impulsiviteit, Kwetsbaarheid
	Hartelijkheid, Sociabiliteit, Dominantie, Energie, Avonturisme, Vrolijkheid
	Fantasie, Esthetiek, Gevoelens, Verandering, Ideeën, Waarden
	Vertrouwen, Directheid, Zorgzaamheid, Inschikkelijkheid, Bescheidenheid, Medeleven
	Doelmatigheid, Ordelijkheid, Betrouwbaarheid, Ambitie, Zelfdiscipline, Bedachtzaamheid
	Sociale steun, Conformiteit, Erkenning, Onafhankelijkheid, Altruïsme, Leiderschap
	Actief aanpakken, Palliatieve reactie, Sociale steun zoeken, Expressie van emoties, Geruststellende gedachten, Vermijden, Afwachten, Passief reactiepatroon
	Prestatiemotivatie, Negatieve faalangst, Positieve faalangst

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

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

	Ruimtelijk inzicht, Technisch inzicht, Figuren reeksen, Analogieën, Rekenvaardigheid, Woordenlijst, Zinnen, Woordbeeld
	Leidinggeven, Visie, Plannen en organiseren, Resultaatgerichtheid, Ondernemen, Samenwerken, Betrokkenheid, Overtuigingskracht, Organisatiebewustzijn, Netwerken, Klantgerichtheid, Communicatie, Analytisch vermogen, Oordeelsvorming, Omgevingsbewustzijn Creativiteit, Vakmanschap, Inlevingsvermogen, Integriteit, Zelfvertrouwen, Moed, Stressbestendigheid, Initiatief, Inzet, Kwaliteitsbewustzijn, Besluitvaardigheid, Flexibiliteit, Coachen, Leervermogen

	Handenarbeid, Buiten/outdoor, Techniek, Natuurwetenschappen, Theorie, Creativiteit, Kunst, Zorg, Onderwijs/educatie, Leiderschap, Organiseren, Scoren/competitie, Status en macht, Structuur, Zakelijkheid

Voor het bepalen van uw capaciteitenprofiel is gebruik gemaakt van de Differentiële Aanleg Test voor Human Resource Management (DAT-HRM, versie 2005). De competenties zijn afgeleid uit een analyse van de NEO PI 3, de SIW, UCL, LIV, het psychologisch interview, open vragenlijsten en het Talentassessment Referentensysteem. Voor de bepaling van uw interesseprofiel is gebruik gemaakt van de Beroepen Interesse Test (BIT, 2008), de Amsterdamse Beroepen Interesse Vragenlijst (ABIV, 1992) en de Loopbaan Inzicht Vragenlijst (LIV, 2009) en eventuele open vragenlijsten. Voor de bepaling van uw interesseprofiel zijn meerdere tests en meetmethoden gebruikt, omdat interessetests over het algemeen de minst betrouwbare informatie geven. In dit rapport is de indeling van de LIV aangehouden vanwege de logische indeling in interessegebieden. De conclusies zijn echter gebaseerd op alle tests en vragenlijsten.

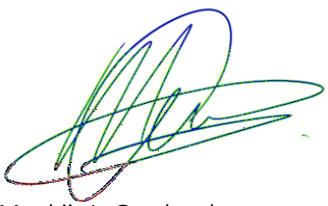
In de volgende pagina's wordt u stapsgewijs door de resultaten van uw assessment geleid. Alle testscores zijn zo overzichtelijk mogelijk weergegeven met vinkjes zodat u ze goed kunt onderscheiden van alle interpretaties van de assessmentpsycholoog (en van uw referenten). Deze kunnen afwijken van de afzonderlijke testscores omdat bij de interpretatie rekening wordt gehouden met alle resultaten uit het assessment en niet alleen met afzonderlijke scores. Deze interpretaties zijn de bouwstenen voor de Talent Center Analyse en de uiteindelijke talentdefinitie.

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

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

Wij vertrouwen er op dat we u met dit rapport een duidelijk antwoord geven op de onderzoeksvragen. Tevens hebt u hiermee een waardevol document in handen dat uw zelfinzicht vergroot en dat u in de komende jaren zal helpen bij de ontwikkeling van uw talent, uw persoonlijkheid, uw relaties en uw carrière.

Dit rapport is opgesteld onder directe verantwoordelijkheid van drs. M.L. Goedegebuure.



NIP [redacted]

Matthijs L. Goedegebuure
Registerpyscholoog NIP/Talentmanagement-adviseur

Module 1

In deze module zoomen wij in op uw persoonlijkheid: het totaal van al uw karaktertrekken. Ze maken u herkenbaar voor anderen, zodat er gezegd kan worden: 'Dat is typisch Anja' of: 'Echt iets voor Hans'. Voorbeelden van karaktertrekken zijn: gevoeligheid, dominantie, ambitie, zelfdiscipline, leergierigheid. Het zijn eigenschappen, gedragspatronen, neigingen en behoeften die in de loop der jaren behoorlijk stabiel blijven. We onderscheiden ze in dit onderzoek van uw intelligentie en uw interesses. De focus van deze module ligt op de sterke punten van uw karakter en combinaties van sterke punten die elkaar versterken of beïnvloeden.

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.

1.	Gevoeligheid	Hoe gevoelig bent u voor omgevingsfactoren?
2.	Extraversie	Bent u vooral introvert of extravert?
3.	Openheid	Bent u een stabiele beschermer of een zoekende vernieuwer?
4.	Meegaandheid	Legt u de vinger graag op de zere plek, of bent u juist voorzichtig?
5.	Sturing	Bent u de chaotische creatieveling, of de gedisciplineerde perfectionist?
6.	Big Five Profiel	Overzicht van uw Big Five karaktertrekken
7.	Interpersoonlijke waarder	Wat motiveert u?
8.	Omgaan met problemen	Hoe reageert u op tegenslagen en problemen?
9.	Prestatiemotivatie	Hoe gedreven bent u en wat doet stress met u?
10.	Energie	Wat kost u energie en wat geeft u energie?
11.	Beroepen	Welke beroepen passen bij uw karakter?

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

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.

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

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

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

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

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

			✔						
				ambivert			extravert		
	Houdt van inhoud, goede voorbereiding en kwaliteit. Werkt graag regelmatig alleen. Voelt zich in groepen soms onzeker; kost veel energie. Focus: .								
	Heeft afwisselend alleen-zijn en samen-zijn nodig. Begrijpt zowel introverte als extraverte collega's en kan daarom de vertaalslag maken. Focus: .								
	Sociale souplesse, beweegt zich makkelijk in groepen, krijgt energie van interactie, hectiek, gezelligheid. Focus: .								

							✔		
	✔								
					✔				
					✔				
			✔						
		✔							
	uitstraling van vriendelijkheid, warmte, vooral bij contact leggen								
	neiging om gezelschap te zoeken in plaats van alleen zijn								
	neiging om leiding te nemen, op de voorgrond te treden, assertiviteit								
	mate van gedrevenheid, snelheid, vaart in het leven, carrière en activiteiten								
	hang naar opwinding, stimulering en actie (bijv. achtbanen, parachutespringen)								
	uitbundigheid, plezier, gerichtheid op positieve emoties								

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

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

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

							✔		
	behoudend			realistisch					
	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: . Tevreden met eigen visie en ervaringen, maar schroomt er niet voor om weloverwogen nieuwe processen aan te gaan. Focus: . Leergierig. Hierdoor in staat zich te ontwikkelen, persoonlijkheid te verrijken, maar kan ook verdwalen in allerlei nieuwe ideeën. Focus: .								

U heeft een opvallende spreiding in uw facetscores.

					✔				
					✔				
			✔						
									✔
							✔		
									✔
	verbeeldingskracht, neiging om te dromen over idealen of visie gevoeligheid voor artistiek, schoonheid, muziek ontvankelijkheid en aandacht voor (eigen) gevoel en intuïtie actieve nieuwsgierigheid naar nieuwe ervaringen en afwisseling interesse in ingewikkelde vraagstukken, filosofische gesprekken openheid t.o.v. nieuwe of andere levensvisies, normen en waarden								

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

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

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

					✔				
	uitdagend						meegaand		
	Taakgericht. Bewust van eigen belangen. Reageert direct, prikkelend, legt vinger op de zere plek. Kan eigengereid of egocentrisch overkomen. Focus: .								
	Is zich zowel bewust van eigen belang als dat van de ander. Zoekt de balans tussen beide. Focus: .								
	Mensgericht. Hulpvaardig, bescheiden, warm, vriendelijk, samenwerkend, meedenkend. Wordt gewaardeerd, maar vergeet soms eigen grenzen. Focus:								

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

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

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

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.

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

U heeft een opvallende spreiding in uw facetscores.

								✔	
			✔						
							✔		
		✔							
					✔				
							✔		
	effectief en doelgericht leven, grip hebben op zaken praktisch organisatievermogen, planmatigheid (bijv. in huishoudelijk werk) mate waarin u zich houdt aan ethische principes (bijv. afspraken nakomen) innerlijke prestatiedrang voor eigen, persoonlijke ambities doorzettingsvermogen ondanks verveling of tegenslagen neiging om dingen eerst goed af te wegen voordat men aan iets begint								

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

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

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

							✔		
			✔						
							✔		
					✔				
					✔				

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

	onverstoorbaar	stabiel	
		ambivert	extravert
	behoudend	realistisch	
	uitdagend		meegaand
	makkelijk		doelgericht

Emotieregulatie: gevecht. Voor de meeste gevoelige introverten is elke dag weer een uitdaging. Ze kunnen soms intens blij zijn, maar er zijn veel zaken die spanning of onrust oproepen. Vooral in stressvolle omstandigheden moeten ze vaak een eenzaam gevecht voeren. Als ze zich veilig voelen zijn ze just uitstekend in staat mee te voelen met anderen.

Interessestijl: introspectief. Deze mensen houden van ideeën en activiteiten die ze zonder anderen kunnen uitvoeren. Ze zijn op hun best wanneer ze gericht bezig zijn met lezen, schrijven, analyseren, creativiteit, desing en kennis opdoen. Ze passen goed in beroepen die zowel uitdaging als privacy bieden en zijn vaak erg goede 'kwaliteitsverbeteraars'.

Copingstijl: hypersensitief. Deze mensen voelen zich soms weerloos tegenover hun schrikbeelden. Ze zien snel gevaar en halen zich makkelijk allerlei rampscenario's in hun hoofd. Sommigen hebben regelmatig last van angstdromen. Het zijn meestal creatieve 'out of the box'-denkers die allerlei bijzondere en briljante ideeën kunnen ontwikkelen.

Uw profiel heeft geen volgende combinatiescore.

Uw profiel heeft geen volgende combinatiescore.

Hieronder vindt u uw uitslagen van het onderzoek naar interpersoonlijke waarden. Deze uitslagen laten zien wat u belangrijk vindt in het contact of de samenwerking met anderen. Sommige mensen voelen zich bijvoorbeeld prettig in een leidinggevende positie, anderen voelen zich juist fijn tussen mensen of wanneer ze zich gesteund voelen door anderen. De uitslagen zeggen vooral iets over uw diepere sociale drijfveren, maar ook uw diepere behoeften in relaties en sociaal contact.

						✔			
					✔				
					✔				
				✔					
									✔
	✔								

Behoefte aan begrip, steun, aanmoediging en respect. Hoogscoorders (7 of hoger) zijn soms wat onzeker, faalangstig of vermijdend en leven op bij support . Laagscoorders zijn over het algemeen zelfstandiger en soms ook solistisch.

Neiging om zich aan te passen, voldoen aan verwachtingen, regels. Hoogscoorders zijn vaak loyaal, hebben graag duidelijkheid, structuur en concreetheid en zijn (meestal) minder geïnteresseerd in creatieve/kunstzinnige zaken.

Behoefte aan bevestiging, erkenning, positie of een duidelijke rol. Hoogscoorders zijn mogelijk wat onzeker over zichzelf. Laagscoorders hechten van nature minder belang aan de mening die anderen over hen hebben.

Behoefte aan vrijheid, zelfbeschikking, ruimte voor een eigen stijl en eigen principes. Hoogscoorders zijn meestal initiatiefnemers, eigenzinnig, origineel. Laagscoorders accepteren de consequenties van minder vrijheid en zelfbeschikking.

Behoefte aan altruïstisch werk, helpen, vriendelijk zijn. Hoogscoorders zijn meestal sociaal voelend en creatief. Laagscoorders denken wat kritischer en vinden wat zakelijker werk leuk.

Behoefte om leiding, overwicht te hebben. Hoogscoorders zijn meestal ondernemend, actief, gedreven, zelfverzekerd, besluitvaardig. Laagscoorders hechten minder waarde aan een leidinggevende positie.

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

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

Deze test brengt in kaart hoe u gewoonlijk reageert op langdurige problemen en ingrijpende gebeurtenissen (uw 'coping-stijl'). Sommige mensen gaan direct aan de slag, anderen gaan eerst relativeren, raken passief, zoeken steun bij mensen of zoeken afleiding. In tabel 8.2 vindt u een overzicht van uw scores op de reactiepatronen-test, daaronder staat de toelichting op de scores. De scores geven belangrijke informatie over de rol die het best bij u past bij hectiek en tegenslag en vormen daarom een belangrijke bouwsteen van uw talent-definitie.

								✔	
					✔				
					✔				
					✔				
								✔	
			✔						
					✔				

	De situatie rustig van alle kanten bekijken, de zaken op een rijtje zetten; doelgericht en met vertrouwen te werk gaan om het probleem op te lossen.
	Afleiding zoeken in andere dingen om niet aan het probleem te hoeven denken; proberen zich wat prettiger te voelen door te roken, drinken of te ontspannen.
	De zaak op zijn beloop laten, de situatie uit de weg gaan of afwachten wat er gaat gebeuren. Dit is niet per definitie verkeerd.
	Het zoeken van troost en begrip bij anderen; zorgen aan iemand vertellen of hulp vragen. Delen van gevoelens, vragen en worstelingen.
	Je volledig door de situatie in beslag laten nemen, alles somber inzien, piekeren en terugtrekken. Onvermogen om iets te doen; piekeren over het verleden.
	Het laten blijken van ergernis of kwaadheid; spanningen afreageren door middel van woorden, gedrag of houding. Ontladen van emoties.
	Jezelf geruststellen ('na regen komt zonneschijn'), bedenken dat anderen het ook moeilijk hebben of dat er nog ergere dingen zijn; jezelf moed inspreken.

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

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

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

			✔						
					✔				
					✔				
	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. 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 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.								

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

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

Sommige taken, werkstijlen of situaties passen zo goed bij uw persoonlijkheid dat u er blij van wordt en er energie van krijgt. Andere taken doen een appèl op een karaktertrek of kwaliteit die u precies niet bezit en zuigen u leeg. U kunt het misschien wel, mogelijk heeft u er zelfs veel ervaring mee, maar het kost veel of extra energie. Op deze pagina vindt u overzicht met voorbeelden van taken die u waarschijnlijk energie geven (groen) en taken die juist energie vreten (rood). Lees dit aandachtig door en vertaal het zo veel mogelijk naar uw huidige en/of gewenste werksituatie.

	Instructies geven Besturen Verantwoordelijkheid	Helpen Adviseren Iets voordoen	Begrip geven Werken vanuit gevoel Reflecteren
	Stilte, rust, tijd Eigen werkkamer Mailen i.p.v. bellen, praten	Af en toe alleen Mensen ontvangen Uitleggen	Gesprekjes, hectiek Ontmoetingen, feestjes Meetings, vergaderingen
	Schema's afwerken Vaste taken Procedures bewaken	Visie praktisch maken Knelpunten verhelderen Plannen realiseren	Brainstormen, sparren Nieuwe informatie Zaken uitpluizen
	Discussiëren Debatteren Winnen	Bemiddelen Begrip kweken Win/win oplossingen	Verhaal aanhoren Iemand helpen Iets moois weggeven
	Improviseren Spontane ontdekkingen Plannen bijstellen	Werk optimaliseren Helderheid creëren Overzicht houden	Afspraken nakomen Doelen bepalen/halen Doorgaan!
	Liefde betonen	Grenzen bewaken	Oppositie voeren
	Instructies krijgen	Meedenken	Gezag uitoefenen
	Duidelijke regels	Structuur met ruimte	Zoekend werken
	Opdrachten uitvoeren	Enige zelfstandigheid	Zelfstandig werken
	Weinig werkdruk	Wisselende werkdruk	Flinke werkdruk
	Geen deadlines	Af en toe haast	Spoedklussen, deadlines
	Taken of activiteiten die goed aansluiten bij uw persoonlijkheid. Deze gaan u relatief makkelijk af. Ze geven u plezier, voldoening of energie. Dit zijn ook de bezigheden waar u succesvol in bent; ze stimuleren persoonlijke of professionele ontwikkeling. Taken of activiteiten die niet aansluiten bij uw persoonlijkheid en uw natuurlijke talent. Ze zuigen u leeg. Als uw werk uit te veel energievreters bestaat, stagneert uw persoonlijke en/of beroepsmatige ontwikkeling en loopt u een groot risico op burn-out, onzekerheid en spanningsklachten.		

In de module 'Persoonlijkheid' redeneren wij alleen nog maar vanuit uw persoonlijkheidsscores. Alles wat u hierboven leest houdt nog geen rekening met uw capaciteiten-profiel, uw interessescores, de indruk van de assessmentpsycholoog en de mening van uw referenten. In de Analyse (bij een Talentassessment Professional) worden alle invalshoeken meegenomen.

© Goedegebuure Consultancy 2020 | Vertrouwelijke informatie

Module 2

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.

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.

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

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

Om uw werkgemak te bepalen heeft u een aantal capaciteitentests gedaan. De scores laten vooral zien wat u makkelijk afgaat. In dit overzicht ziet u van alle capaciteiten-tests uw score in vergelijking met mensen die een VMBO, MBO, HBO of Universitaire (WO) opleiding hebben genoten. Als u '5' scoort op HBO-niveau en '4' op WO-niveau betekent dit dat u een gemiddeld HBO-niveau heeft, maar met wat extra inzet ook WO-niveau haalt.

					✔				
				✔					
				✔					
			✔						

Uw capaciteit voor mentaal-ruimtelijke transformaties: het in gedachten kunnen voorstellen wat de consequenties zijn wanneer posities of eigenschappen van voorwerpen veranderen. Dit is nodig binnen ruimtelijk-technische beroepen op het terrein van architectuur, technisch ontwerpen, bouwkunde, etc. Daarnaast zijn er aanwijzingen dat mensen met een sterk ruimtelijk inzicht creatiever en innovatiever zijn dan gemiddeld en dat zij goed in scenario's kunnen denken.

						✔			
					✔				
					✔				
				✔					

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.

							✔		
							✔		
						✔			
					✔				

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

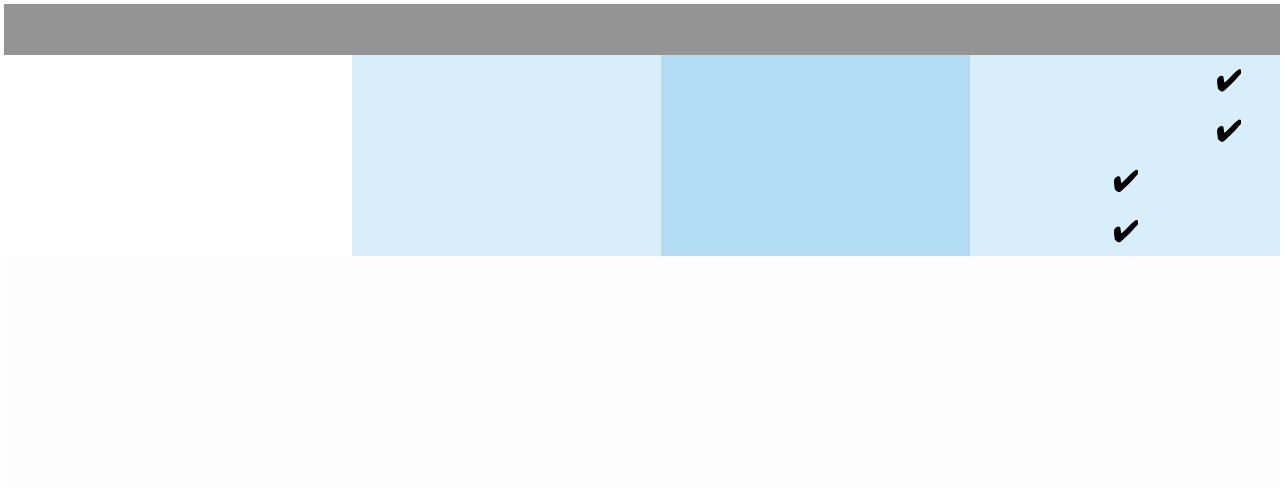
© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

			✔
			✔
			✔
		✔	

			✔
			✔
			✔
		✔	

			✔
			✔
			✔
			✔

			✔
			✔
			✔
			✔



Uw verbale intelligentie is nog hoger dan uw performale intelligentie. Verbale hoogscoorders zien de wereld in de eerste plaats als een verzameling verhalen. Van mensen, groepen, bewegingen, ontwikkelingen. Voor hen bevat het verhaal de essentie van iets. Waar zit iemand in zijn of haar levensverhaal? Wat is de geschiedenis van een organisatie? Wat is het verhaal van een team? Terwijl performale hoogscoorders (de 'techneuten') de wereld meer zien als een grote 'machine' waar mensen, afdelingen, teams een 'input' en een 'output' hebben. Zij kijken 'technischer', zijn meer

Capaciteiten-onderzoek wordt vaak overgeslagen vanwege de testbevoegdheid, de kosten en de voorwaarde dat het onder toezicht afgenomen moet worden. Capaciteiten-onderzoek biedt echter onmisbare informatie over uw talent. Hier vindt een overzicht van uw capaciteiten-scores. In het kader van dit Talentassessment zijn wij vooral geïnteresseerd in de gebieden waar u hoger op scoort. Dat zijn de tests die makkelijk afgingen en dat zegt veel over uw talent. U ziet links uw scores en rechts uw maximaal haalbare werk- en denkniveau.

	VMBO	MBO		WO
	VMBO	MBO	HBO	-
	VMBO	MBO	HBO	
	VMBO	MBO	HBO	+

Uw performale aanleg betreft praktisch toepasbare kennis. Hoe los je een praktisch probleem op, aan welke 'knoppen' moet je draaien. Motorische vaardigheden spelen hierbij een rol, maar evengoed inzichten, zoals bijvoorbeeld ruimtelijk inzicht. Dit onderdeel is meer praktisch handelend dan kennis-gerelateerd: figuren leggen, onvolledige tekeningen, blokpatronen, plaatjes in een logische volgorde leggen, etc.

	VMBO	MBO	HBO	+
	VMBO	MBO	HBO	++
	VMBO	MBO	HBO	++
	VMBO	MBO	HBO	++

Uw verbale aanleg-score is gebaseerd op een meting van alles wat te maken heeft met woordenschat, taal-gevoel, redeneringsvermogen, enz. Verbale hoogscoorders zijn meer gericht op 'verhalen' en 'verhaallijnen' dan performale hoogscoorders. Sommige beroepen doen vooral een appèl op verbale kwaliteiten. Denk bijvoorbeeld aan een psycholoog, een verkoper of schrijver.

	VMBO	MBO	HBO	-
	VMBO	MBO	HBO	+
	VMBO	MBO	HBO	+

De berekening van eindscores is gebaseerd op afzonderlijke scores. Sommige tests (zoals Analogieën en Figuren Reeksen) zeggen meer over uw algemene capaciteiten, andere zijn specifieker.

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

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

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 (ontwikkelbare) competenties en minder op 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.

			✔						
	✔								
		✔							
		✔							
				✔					

					✔				
								✔	
						✔			
							✔		
						✔			
						✔			
						✔			

					✔				
							✔		
								✔	
							✔		
						✔			

						✔			
							✔		
					✔				
				✔					
		✔							

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

						✔			
						✔			
						✔			
						✔			
							✔		

							✔		
							✔		

Bovenstaande scores zijn ipsatief; d.w.z. ze zijn gerelateerd aan uw overige scores in dit rapport en niet direct vergeleken met de scores van andere personen door middel van normscores. Het zijn wel 'gemiddelden van gemiddelden van normscores' die vervolgens geëxtrapoleerd zijn voor een duidelijke rangschikking.

In de tabel onderaan deze pagina (tabel 14.8) ziet u een vergelijkbaar overzicht; hierin zijn uw uitslagen op een alternatieve manier berekend en verwoord. Dit kan tot een iets andere volgorde of indeling leiden.

Een diepgaande analyse van bovenstaande competenties doet vermoeden dat u de meeste interne 'dynamiek' zult ervaren bij creativiteit, communicatie en betrokkenheid. Bij deze drie lijkt de tegenstrijdigheid tussen uw persoonlijkheid (werkstijl) en uw capaciteiten (werkgemak) namelijk het grootst. Dit kan zowel voor 'verwarring' als ook juist voor 'kracht' zorgen.

Wat betreft inlevingsvermogen (empathie): wij maken een onderscheid tussen 'emotionele empathie' ('ik voel wat jij voelt'; dit is vooral gebaseerd op persoonlijkheid), 'cognitieve empathie' ('ik begrijp wat dit met je doet; ik kan me voorstellen dat je ...'; dit is vooral gebaseerd op abstractievermogen en taalkundig gevoel) en tenslotte 'actieve of activerende empathie' ('ik ga je helpen'; dit is vooral gebaseerd op gedrag en motivatie). U scoort het hoogst op 'cognitieve empathie' en iets lager (maar nog steeds bovengemiddeld!) op 'activerende empathie'.

Omgevingsbewustzijn	Flexibiliteit	Eigen visie uitzetten
Betrokkenheid	Creatieve oplossingen	Focus vasthouden
Leervermogen	Oordeelsvorming	Plannen en organiseren
Coachen	Organisatiebewustzijn	Stressbestendigheid

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

Module 3

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.

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?

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

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

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.

				✔					
	Slecht						Goed		
				Redelijk			Goed		

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

						✔			
	Slecht						Goed		
				Redelijk			Goed		

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

	✔								
	Slecht						Goed		
	Slecht						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.

	✔								
	Slecht						Goed		
	Slecht			Redelijk					

Interesse in meer verfijnde techniek; denk hierbij aan high-tech, electronica, ICT, laboratoriumtechiek, etc. Hoogscoorders zijn meestal ook goed in scheikunde en natuurkunde. Denk aan beroepen als meteoroloog, laborant, docent, kwaliteitscontroleur.

							✔		
	Slecht			Redelijk					
	Slecht			Redelijk					

Interesse in filosofische, intellectuele en analytische activiteiten. Abstract redeneren, wetenschap, theorieën bestuderen, toepassen of verbeteren, puzzelen. Waar het interessedomein natuurwetenschappen aan techniek is gelinkt, is theorie dat niet. Het is abstracter.

					✔				
	Slecht						Goed		
	Slecht			Redelijk					

Het leuk vinden om origineel, creatief en fantasievol bezig te zijn. Dingen mooier of leuker maken. Dit kan zowel professioneel zijn (inrichting, teksten schrijven, webdesign, mode) als ook in vrije tijd (kamers gezellig inrichten, sfeer maken, cadeaus leuk inpakken).

			✔						
	Slecht						Goed		
	Slecht						Goed		

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

							✔		
	Slecht						Goed		
	Slecht			Redelijk					

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.

						✔			
				Redelijk			Goed		
	Slecht			Redelijk					

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

		✔							
				Redelijk			Goed		
	Slecht			Redelijk					

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.

				✔					
	Slecht						Goed		
	Slecht			Redelijk					

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.

		✔							
	Slecht						Goed		
	Slecht			Redelijk					

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).

		✔							
				Redelijk			Goed		
	Slecht			Redelijk					

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.

							✔		
	Slecht						Goed		
	Slecht			Redelijk					

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.

						✔			
	Slecht						Goed		
	Slecht			Redelijk					

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

Uw beste matches zijn 'Theorie', 'Zorg' en 'Zakelijkheid'. U bent het meest in uw element in een beroep waar deze drie dingen gecombineerd of afgewisseld kunnen worden. U bent te typeren als een 'denker', 'helper' en 'financiële vrouw'. Woorden die bij uw talent horen: 'lezen, theorie, helpen, zorgen, begeleiden en administratie, financiën'. Mensen met deze matching-combinatie zijn bijvoorbeeld ook succesvol gebleken als advocaat jeugdrecht, arboarts, arts microbiologie en arts sociaal-medische dienst. Kijk ook eens naar: contentmanager, onderwijsplanner, zorgcoördinator. Maar er zijn nog veel meer beroepen die u hiermee kunt invullen. Misschien ook uw huidige functie.

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

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

Module 4

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.

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.

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

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

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.

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

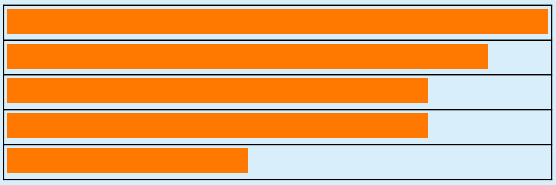
© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

Al eeuwenlang bevelen mensen elkaar bij anderen aan via brieven of teksten. Een betrouwbare aanbeveling is meer waard dan het verhaal van iemand zelf. Het bevestigt degene die wordt aanbevolen en het wekt vertrouwen bij de lezers van de aanbeveling. Wij hebben uw referenten gevraagd een aanbeveling voor u te schrijven. Hieronder vindt u een overzicht daarvan. Lees deze rustig door, laat het op u inwerken en kies de aanbevelingen die u het meest aanspreken. U kunt deze personen ook vragen of ze hun aanbevelingen op uw LinkedIn-profiel willen plaatsen.

Referent 1	Anna is een precies en efficiënt werkende persoon in de organisatie. Zij is een integere vrouw. Kan zelfstandig werken en zowel sterk is in taakgerichte als in mensgerichte taken. Zij komt goed tot haar recht in een beleidsadviserende rol (sub-management). Haar schriftelijk taalgebruik is sterk.
Referent 2	Aan Anna kan je activiteiten toevertrouwen, ze is zelfstandig en zet zich in om activiteiten tot een goed einde te brengen. Geef haar een bepaalde mate van vrijheid, maar ook de mogelijkheid om op anderen terug te vallen en een bepaalde structuur. Laat je waardering merken voor haar.
Referent 3	Anna is loyaal en betrouwbaar. Iemand voor de langere termijn, waar je van op aan kunt. Ze is overtuigd van haar standpunten, en laat zich daar niet snel over van de wijs brengen, ook niet door hierarchie of status. Ze is iemand van haar woord!
Referent 4	Anna is iemand waar je op kunt bouwen en die tot haar recht komt in een zelfstandige functie met duidelijke aansturing en bescherming van haar leidinggevende. Ze is zo behulpzaam dat iedereen altijd naar haar toe komt.
Referent 5	Anna is een zeer betrouwbare toegewijde persoon, die wat ze doet met volle overtuiging doet. Zij is uitgebalanceerd en zal haar eigen belang nooit voorop stellen. Iemand om heel zuinig op te zijn dus.
Referent 6	Ik denk dat Anna hard werkt, zelfstandig en daadkrachtig haar werk doet, oog heeft voor mensen in haar omgeving, en overleg & communicatie heel belangrijk vindt. Fijne collega!
Referent 7	Kritische, loyale, gedreven medewerker, die om te floreren wel de speelruimte moet krijgen om haar toegevoegde waarde optimaal te leveren.
Referent 8	Anna is een eerlijk, betrouwbaar en oprecht persoon en heeft doorzettingsvermogen. Iemand op wie je kan bouwen.
Referent 9	Betrouwbaar, betrokken, collegiaal en leert makkelijk.
Referent 10	Vraag meer referenten om mee te werken aan uw talentassessment.

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

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.

	
	Deze woorden zijn niet letterlijk genoemd, maar geven volgens onze analyses wel goed weer wat volgens je referenten typerend voor jou is.
	Je referenten zien je als een betrouwbaar, zelfstandig persoon die vooral in de natuur, en in een klein team tot haar recht komt. Volgens hen ben je geroepen om succesvol te zijn op het gebied van kerk/geloof/religie en/of medisch/zorg/hulpverlening. Zij vinden dat je echt iets hebt met 'buitenleven' en 'mensen', en dat begrippen als 'toerisme, reizen' en 'brede interesse in mensen' bij jou horen. Zij zien je vooral floreren als adviseur of op de werkvloer.
	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.
	Zeer goed! Deze uitslagen zijn gebaseerd op de informatie van 9 referenten. Op het moment dat dit rapport werd opgesteld hadden 9 van de 9 referenten gereageerd. Je hebt één persoon benaderd die jou als sinds je kindertijd kent. Dit is voldoende voor een betrouwbaar 360-graden beeld.

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

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.

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

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

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

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

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

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

Module 5

In de volgende modules (Analyse, Profielen, Talent en Conclusies) worden de gegevens uit de voorgaande modules (Persoonlijkheid, Capaciteiten, Interesse en Referenten) samengevoegd en werken we stap voor stap naar de talentdefinitie en de eindconclusies toe. Een zorgvuldige definiëring van uw talent staat of valt met een zorgvuldige analyse van alle afzonderlijke testuitslagen en de interactie tussen deze uitslagen. Wij bieden u in deze module een volledige 'blik in de keuken' zodat u kunt meekijken waar wij onze conclusies op baseren. We doen dit om het rapport zo overtuigend en helder mogelijk te maken zodat u goed voorbereid bent op kritische vragen over uw talent.

Talent is de unieke combinatie van al uw sterke punten en de unieke manier waarop deze sterke punten elkaar versterken. Zo betekent een hoge score op interesse voor buitenwerk voor iemand met een hoge capaciteitenscore op abstract redeneren en een introvert karakter iets heel anders dan iemand met dezelfde interesse die hoog scoort op technisch inzicht en extraversie. Talentassessment.nl heeft een unieke methode ontwikkeld om de uitslagen van persoonlijkheids-, capaciteiten-, interesse- en referentenonderzoek te integreren tot nieuwe uitslagen. In de volgende pagina's nemen we u stap voor stap mee in deze analyse.

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

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

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

	Anna is een behoorlijk introverte, gevoelige vrouw die actief leeft en werkt. Ze is bemiddelend in het contact met mensen om haar heen en stelt zich van nature leergierig op bij nieuwe ontwikkelingen.
	Waarden (hoog), Verandering (hoog), Angst (hoog), Sociabiliteit (laag), Vrolijkheid (laag), Ambitie (laag).
	Anna heeft vooral de wens om betekenisvol bezig te zijn voor anderen en heeft daarbij support en begrip nodig om optimaal te functioneren.
	Bij tegenslagen reageert Anna vooral met: 'actief aanpakken'. Ze scoort ook hoog op 'gelatenheid'.
	Anna heeft een geringe prestatie-motivatie. Zij heeft een gemiddelde score op negatieve faalangst en een gemiddelde score op positieve faalangst.
	Anna is vooral een conventioneel menstype; houdt van structuur en duidelijkheid en heeft gevoel voor regels, data, financiën en administratie. Keywords: abstract redeneren, zorg en financiën.
	Upgrade naar Professional voor deze analyse.
	Beslisser [D] en Pionier [Dc] (toelichting in hfst. 31)
	Plant en Zorgdrager (toelichting in hfst. 29)
	Coach en Wetenschapper (toelichting in hfst. 28)

	Taalgevoel Woordenschat	Taalsystemen Rekenvaardigheid
	Omgevingsbewustzijn Betrokkenheid	Leervermogen Coachen

	Zorg, structuur en theorie.
	Theorie, zorg en zakelijkheid.

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

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.

	is opvallend alert op gevaren en risico's heeft een behoorlijke kritische, serieuze kijk kan visie met praktijk verbinden voelt zich prettig in filosofische, theoretische thema's streeft naar betrouwbaarheid, hoge moraal bereid werkzaamheden zorgvuldig voor verbaal abstractievermogen normscore WO-niveau: 6 nonverbaal abstractievermogen normscore WO-niveau: 5 rekenvaardigheid WO-niveau: 6 Holland profiel score 'Analytisch': 2 interessescore 'Theorie': 7
	is erg ruimdenkend, geniet van diverse levensvisies taalgebruik normscore WO-niveau: 9 spelling en grammatica normscore WO-niveau: 8 sociaal inzicht-score: goed literaire interesse normscore: 5
	is meestal vriendelijk, hartelijk en empathisch heeft een opvallende voorkeur voor alleen zijn stelt zich meestal competitief op heeft juiste balans tussen eigen/andermans belang kan goed zelfstandig werken emotioneel inzicht-score: goed
	werkt meestal spontaan, flexibel en zonder planning werkt meestal doordacht ruimtelijk inzicht normscore WO-niveau: 3 interesse score 'Organiseren': 4 leiderschap normscore interpersoonlijke waarden: 1 is niet uit op status of macht
	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
	is erg eerlijk en direct in communicatie gelooft sterk in zichzelf, maakt keuzes, neemt actie onderwijs/educatie normscore interesse: 6

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

	stelt zich meestal assertief op, stelt makkelijk grenzen is meestal empathisch en fijnbesnaard wil graag iets betekenen voor anderen
	heeft zowel oog voor schoonheid als praktijk functioneert optimaal in gevarieerd werk is tevreden met wat er is; heeft geen ambities praktisch-technisch inzicht normscore WO-niveau: 4
	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
	Holland profielscore 'Ondernemend': 1 Holland profielscore 'Scoren en competitie': 2 behoorlijk introvert

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

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

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.

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

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

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

Diepzinnig Beschouwend Introspectief Creatief Emotioneel creatief Eigenzinnig	Tekstanalyse Algemene kennis Methodisch denken Logisch redeneren [Niet: Ruimtelijk inzicht]	Theorie Zorg Zakelijkheid [Niet: Praktisch werk]
Coach Plant Zorgdrager [Niet: Beeldhouwer]	Omgevingsbewustzijn Betrokkenheid Leervermogen Coachen Flexibiliteit	Conventioneel Sociaal Creatief
Upgrade naar Professional	Betrouwbaar Zelfstandig Betrokken Gedisciplineerd Gestructureerd	In de natuur In een klein team In een zelfstandige functie Tussen mensen In haar eigen huis

Aangepast talent waarvan u en anderen kunnen denken dat dit uw talent is. U heeft echter meer in huis. Scores boven de de 50% wijzen op verhoogd risico.

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.

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.

	Upgrade naar Talentassessment Professional voor deze analyse.
	Upgrade naar Talentassessment Professional voor deze analyse.
	Upgrade naar Talentassessment Professional voor deze analyse.
	Upgrade naar Talentassessment Professional voor deze analyse.
	Upgrade naar Talentassessment Professional voor deze analyse.
	Upgrade naar Talentassessment Professional voor deze analyse.
	Upgrade naar Talentassessment Professional voor deze analyse.
	Upgrade naar Talentassessment Professional voor deze analyse.
	Upgrade naar Talentassessment Professional voor deze analyse.

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.

	Upgrade naar Talentassessment Professional voor deze analyse.
	Upgrade naar Talentassessment Professional voor deze analyse.
	Upgrade naar Talentassessment Professional voor deze analyse.
	Upgrade naar Talentassessment Professional voor deze analyse.
	Upgrade naar Talentassessment Professional voor deze analyse.
	Upgrade naar Talentassessment Professional voor deze analyse.
	Upgrade naar Talentassessment Professional voor deze analyse.
	Upgrade naar Talentassessment Professional voor deze analyse.

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

Module 6

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.

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.

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

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

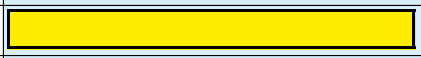
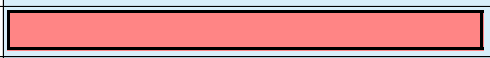
John Holland was een klinisch psycholoog en studieadviseur en werkte o.a. voor het Amerikaanse leger. Op basis van zijn ervaring ontwikkelde hij het gerenommeerde en internationaal geaccepteerde RIASEC (Nederlands: PAKSOC) model. Dit model gaat uit van zes basis-menstypen die elk passen bij een gerelateerde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

		Mensen en outdoor	Outdoor
		Denken en doen	Denken
		Beetje design	Expressie
	Taakgericht		Mensgericht
		Mee-sturen	Ondernemend
	Improviseren		Structureren
	Hoge score: graag praktisch/technisch bezig. Voorkeur voor dieren, natuur en buitenwerk. Stoer en ongecompliceerd.		
	Hoge score: intellectueel en leergierig. Houdt van onderzoeken en begrijpen. Affiniteit met theorie, wil alles uitpluizen.		
	Hoge score: creatief, origineel, artistiek. Intuïtief en non-conformistisch. Hekel aan voorspelbaarheid, regels. Affiniteit met alle kunstvormen en kunstenaars.		
	Hoge score: hulp en begrip geven en krijgen. Opvoeden, lesgeven, verzorgen. Betrokken en sfeergevoelig. Liever intensief dan oppervlakkig contact. Lage score: meer taak- dan mensgericht. Liever aanpakken dan praten. Goed bestand tegen solistisch werk, niet heel sfeergevoelig of sensitief.		
	Hoge score: initiatief, krachtig. Invloed, overtuigen, leidinggeven, verkopen. Politiek, handel, management. Zelfvertrouwen, ongeduld.		
	Hoge score: structuur en duidelijkheid. Affiniteit met regels, data, cijfers. Zaken systematisch afwerken. Graag administratief, juridisch of controlerend werk. Lage score: houdt niet van administratie, weinig structuur. Eerder flexibel dan ordelijk. Dingen zijn vaak 'vrijwel' of 'bijna' klaar.		

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

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

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.

	
	
	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.
	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.
	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.
	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.
	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.

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

De Britse wetenschapper Meredith Belbin bestudeerde van 1967-1976 succesvolle management-teams en zocht naar patronen. Hij ontdekte dat sommige mensen vooral behoefte hebben aan ‘voelen’ en anderen aan ‘doen’, ‘denken’ of ‘willen’. Op basis daarvan beschreef hij acht teamrollen. Waar uw MBTI profiel iets over uw persoonlijkheid zegt, zegt uw Belbin profiel meer over uw gedrag en het effect van uw gedrag. Hieronder zijn de scores van dit assessment zorgvuldig vertaald naar een Belbin profiel.

	VOELEN
	VOELEN
	WILLEN
	WILLEN
	DENKEN
	DENKEN
	DOEN
	DOEN
	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.
	Geeft vorm aan de inspanningen van het team, zoekt patronen in discussies. Uitdagend, soms gefrustreerd, onrustig. Eerder hard dan zachtmoedig, neemt risico's. Productief onder druk: verkoopleiders, uitgevers en voetbaltrainers.
	Bestuurt het team, laat ieder teamlid tot zijn recht komen. Geen specialistische intelligentie of opvallende creativiteit. Wel kalmte, realisme en nuchterheid. Kan goed luisteren maar is sterk genoeg om adviezen te negeren.
	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.
	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.
	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

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.

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.

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.

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.

	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.
	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.
	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.
	SPECIALISME. Nauwkeurig, perfectionistisch, geordend. Analytisch, zoekt alles tot op de bodem uit. Houdt van zakelijke omgeving, brengt structuur. Weegt alle voors en tegens goed af bij beslissingen. Als partner perfectionistisch, niet snel tevreden. Soms traag door hoge kwaliteitseisen.
Sterktes:	Doorgaan, oog voor detail, kwaliteitsverbeteraar, kritisch, complexe problemen oplossen.
Valkuil:	Gedetailleerd, loslaten, delegeren, gevoelig voor kritiek, voorzichtig, moeite met nieuwe.
Behoefte:	Alleen zijn, mijmertijd, jaag me niet op, serieuze gesprekken, minder feestjes.

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

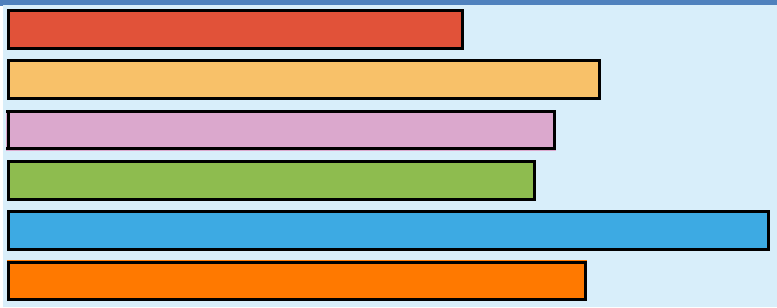
Het DISC model is één van de populairste eenvoudige assessmentmodellen. Er zijn in Nederland duizenden gecertificeerde DISC-trainers. Grote kans dat u daar een keer mee te maken krijgt. Daarom hebben wij uw scores ook zorgvuldig naar een DISC-profiel vertaald. Interessant is dat tabel 31.2 gebaseerd is op uw persoonlijkheids-scores (karakter), terwijl tabel 31.3 meer gebaseerd is op wat uw referenten over u zeggen (gedrag). Een groot verschil tussen deze twee kan een aanwijzing zijn dat u zich te veel aanpast, wat een verhoogd risico op burn-out kan creëren.

	WILSKRACHT
	IMPACT
	GEDULD
	NAUWKEURIGHEID

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

	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.
	Harde, ijverige werker met productieve werkrelaties. Stelt doelen voor zichzelf, ook wanneer dit niet vereist is. Wilt graag zelf zijn tempo bepalen en behouden. Werkt het best als er indivudueel afspraken worden gemaakt over zijn inzet.
	Zeer mensgericht. Wil aardig gevonden worden. In staat om het team te enthousiasmeren. Goede sociale vaardigheden. Wilt graag publieke erkenning voor prestaties en werkt beter als er meer controle in tijdbeheer is.
	Investeert in samenwerking. Brengt graag enthousiasme over bij projecten en ideeën. Kan boeiend presenteren. Werkt het best als zijn autoriteit is afgestemd op zijn verantwoordelijkheid en als hij met veel mensen in contact kan komen.
	Uitstekende empathische luisteraar, gevoelig voor andermans behoeftes. Werkt hard voor de doelen van het team. Is vooral productief in een werksfeer met positieve aandacht en optimisme, in de afwezigheid van hoge druk en chaos.
	Weet zowel de menselijke als de detail-kant van projecten te hanteren. Gedreven om met anderen ingewikkelde taken te volbrengen. Presteert goed bij publieke erkenning en duidelijke verantwoordelijkheden.
	Kan geduldig samenwerken. Wordt niet snel boos, moet wel af en toe even frustraties kunnen uiten. Bereid om hard te werken voor een missie. Houdt van een veilige werksituatie. Wil rustig alternatieven overwegen.
	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.
	Heeft zowel de mens-kant als de taak-kant van projecten en situaties in beeld. Empatisch met een hoge 'oprechtheid-factor'. Stimuleert teamwork. Behoefte aan publieke erkenning en veel controle over tijdbeheer.
	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.
	Erg kwaliteitsbewust. Volbrengt projecten zeer nauwkeurig. Gericht op kwaliteitscontrole. Wilt structuur in het werk om hoge kwaliteit standaarden te behouden. Moet zich voor meer effectiviteit richten op het grote geheel.
	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.
	Gedreven door expertise, kennis, orde, voorspelbare resultaten en beproefde methoden. Houdt zich emotioneel meestal wat meer op de vlakte en blijft onder stress altijd tactisch en diplomatiek. Oog voor details.

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie



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.

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.

Toont uw interesse in productieprocessen, procedures, workflow, data-management. Hoogscoorders vinden het belangrijk dat interne processen goed en zorgvuldig aangestuurd worden.

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.

Deze score laat zien in hoeverre uw focus op verbetering en ontwikkeling ligt. Als dit uw hoogste score is wordt u moe van repeterend werk en leeft u (pas) op als u zaken kunt verbeteren, optimaliseren, ontwikkelen, uitdenken.

Module 7

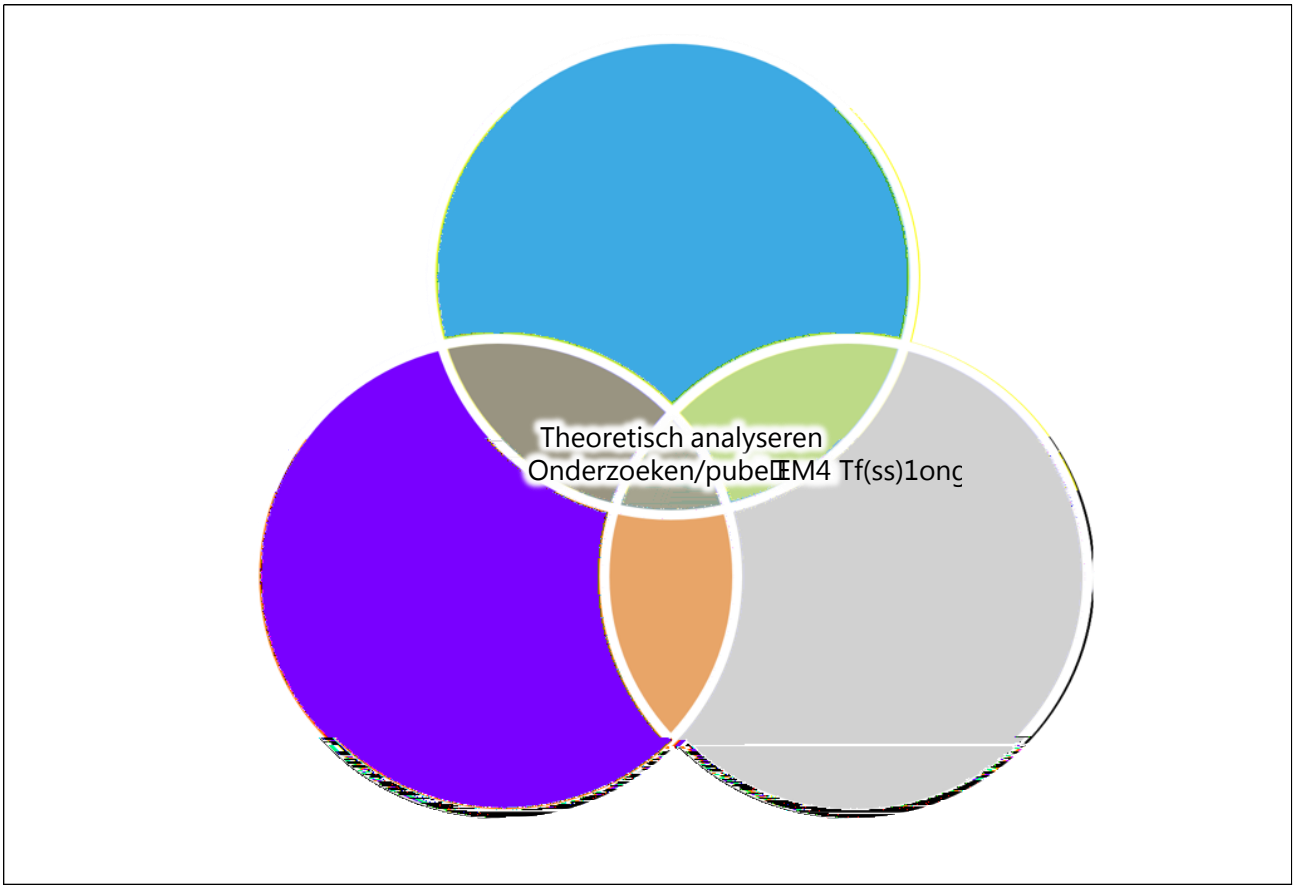
Dit is zonder twijfel de belangrijkste module van dit rapport: de definitie van uw unieke talent. Uw talent is de plek in uw leven waar uw wijsheid, ervaring, karakter, nieuwsgierigheid en voorliefde voor een bepaald iets bij elkaar komen. Het is u toevertrouwd om er iets moois, iets goeds mee te doen 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.

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

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

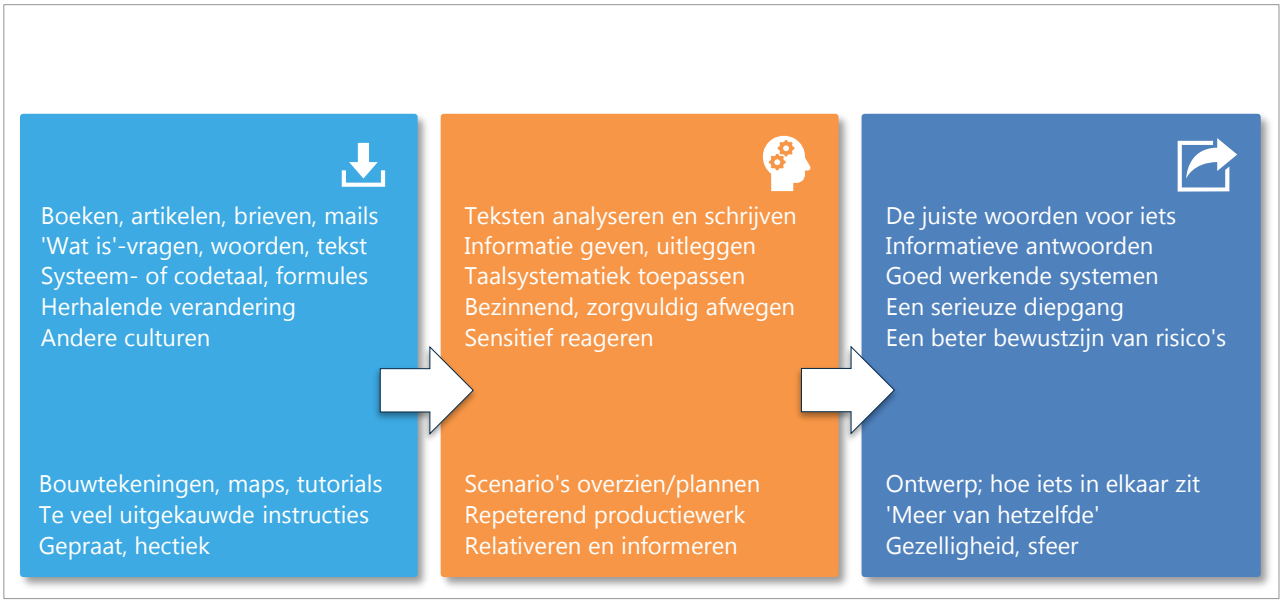
© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

In dit schema ziet u hoe uw talent is opgebouwd. U ziet uw twee duidelijkste persoonlijkheidstrekken (zegt iets over uw werk), uw twee hoogste capaciteiten-scores (zegt iets over uw werk) en uw voornaamste interessegebieden (zegt iets over uw werk). 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.



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

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.



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

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

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

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.

Upgrade naar Talentassessment Professional voor een uitgebreide en treffende maatwerk-beschrijving van jouw unieke potentiële talent.

Upgrade voor deze analyse.

Upgrade voor deze analyse.

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

Module 8

U heeft in dit rapport een grote hoeveelheid informatie over u zelf gelezen. Te veel om allemaal in één keer te overzien en te onthouden. Dat hoeft ook niet; zie dit rapport als een waardevol naslagwerk over uw persoonlijkheid en uw talent. In deze laatste module krijgt u een overzicht van de belangrijkste conclusies van het totale Talentassessment. Deze zijn net weer iets anders verwoord dan in het rapport om een vermoeiend gevoel van herhaling te voorkomen, maar ook om u met andere taal nog een laatste keer te overtuigen van uw unieke talent. U vindt hier persoonlijke adviezen op professioneel, relationeel en sollicitatie-gebied.

U kunt deze samenvatting gebruiken bij sollicitaties, evaluatiegesprekken, ontwikkelings-gesprekken, maar ook als reminder voor u zelf. Door dit regelmatig te lezen, of dit te betrekken bij belangrijke keuzes in uw leven op het gebied van werk, loopbaanplanning of samenwerking, blijft u scherp op wat u is toevertrouwd en wat wel en niet bij u past. Dit blijft in elke carrière-fase belangrijk omdat we door nood, verwachtingen, problemen of ontwikkelingen automatisch terecht komen in taken die niet bij ons echte talent horen. Onkruid groeit vanzelf, maar een mooie boom moet je planten en onderhouden. Zelfinzicht en zelfreflectie beschermen u.

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

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

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.

	Upgrade naar Talentassessment Professional voor deze analyse.
	Anna komt uit het onderzoek naar voren als een zeer intelligente, behoorlijk introverte, maar ook gevoelige vrouw die actief leeft en werkt. Ze is bemiddelend in het contact met mensen om haar heen en stelt zich bij veranderingen meestal leergierig op. Zij heeft een duidelijke wens om betekenisvol bezig te zijn voor anderen. Ze heeft vooral support en begrip nodig om optimaal te functioneren. Ze is gemiddeld gevoelig voor stress en reageert bij tegenslagen meestal met de neiging om actief aan de slag te gaan en/of gelatenheid. Ze is in de kern vooral een conventioneel menstype; houdt van structuur en duidelijkheid en heeft gevoel voor regels, data, financiën en administratie. Ze is meer de warme voeler dan de extraverte regelaar. Meer de diepe denker dan de duidelijke realist.

	Upgrade naar Professional voor gedetailleerde talent-definitie.

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

	Upgrade naar Talentassessment Professional voor een kernachtige beschrijving van jouw succesfactoren.
	Diepzinnig (karakter) Beschouwend (karakter) Introspectief (karakter) Creatief (karakter) Omgevingsbewustzijn (vaardigheid) Betrokkenheid (vaardigheid) Algemeen taalgevoel (capaciteit) Woordenschat en woordbetekenis (capaciteit) Spelling/grammatica, systematisch taalgebruik (capaciteit) Zorg (interesse) Structuur (interesse) Theorie (interesse)
	Lol maken (karakter) Verkopen (karakter) Organiseren (karakter) Eigen visie uitzetten (vaardigheid) Focus vasthouden (vaardigheid) Plannen en organiseren (vaardigheid) Exacte wetenschap (interesse) Techniek (interesse) Strategie en invloed (interesse) Bouwtekeningen, maps, tutorials (capaciteit)
	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.
	Anna wordt sneller moe van: te veel gesprekjes, hectiek, feestjes, meetings, te weinig ruimte om zich af en toe terug te trekken, crisissituaties, spanningen, continu zware verantwoordelijkheden, protocollen uitvoeren, formulieren invullen, procedures afwerken i.p.v. bedenken.

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

[redacted]

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

	Anna heeft een goed bedrijfskundig inzicht. Zij is daarbij primair gericht op kennis/informatie en op het team. Hierbij wordt ze vooral geholpen door haar hoge scores op 'tekstanalyse' en 'algemene kennis'. Ze is van nature iets minder gericht op de klant.
	Goed. Anna heeft heeft een realistisch beeld van de invloed van sympathie, antipathie, verwachtingen, persoonlijkheden, rollen en omgevingsfactoren op het functioneren van collega's en klanten. Ze weet daar meestal goed op te reageren.
	Goed. Anna heeft een realistisch beeld van emoties bij zichzelf en anderen en weet deze goed te benoemen en te hanteren. Ze is meestal goed in staat om met tact en inlevingsvermogen een veilige, prettige werksfeer te creëren.
	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.
	Vanuit de testuitslagen lijkt een managementfunctie mogelijk passend bij de natuurlijke aanleg van Anna. Hierbij zijn de volgende overwegingen belangrijk: haar aanleg voor bedrijfskundig inzicht is goed; haar aanleg voor sociaal inzicht lijkt goed. De natuurlijke aanleg voor (bestuurlijk) financieel inzicht van Anna lijkt gemiddeld. Qua persoonlijkheid en werkstijl zijn er wel een paar aandachtspunten, onder andere haar beperkte voorliefde voor leidinggeven, haar zijn duidelijk introverte werkstijl en haar lage prestatiemotivatie. Dit is niet altijd handig in een managementfunctie. Ze is mogelijk wat te solistisch, te angstig en te zwaarmoedig als leidinggevende. Qua capaciteiten is er slechts één belangrijk aandachtspunt: minder sterk ruimtelijk-technisch inzicht. U kunt een aanvullend leiderschapsrapport bestellen via 078-6150148 of via info@talentassessment. nl.
	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.
	Anna zegt zelf: 'dominante of arrogante mensen.' Op basis van het assessment: dominante luidruchtige personen, zakelijke, koele mensen en 'alles volgens het boekje'-mensen.
	Anna heeft een goede zelfreflectie. In grote lijnen komt haar zelfbeeld redelijk goed overeen met het beeld dat referenten schetsen. Kijkend naar meer afzonderlijke, specifieke vragen zien we grote overeenkomsten. Ook uit de diverse tests blijkt dit. Ze beoordeelt zichzelf als minder gedisciplineerd en minder gestructureerd dan dat haar referenten haar beoordelen, maar wel als harmonischer en meer ordenend.
	Een schijntalent ontstaat wanneer iemand op basis van persoonlijkheid (werkstijl) een rol vervult die niet goed aansluit bij haar capaciteiten (werkgemak). Bij Anna is dit mogelijk 'creativiteit' met een risico van 25%. Ze heeft veel meer in huis dan dat.

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie

	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.
	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.
	Besef dat jouw kracht vooral ligt in je goed ontwikkelde taalgevoel (je pakt sneller dan anderen de essentie van een tekst en je kunt ook goed uitleggen wat je bedoelt) en in je brede woordenschat/leervermogen (je weet opvallend veel, je snapt sneller dan anderen de betekenis van woorden en teksten). Daar ligt je natuurlijke voorsprong op anderen. Onderschat dit niet; wat voor jou makkelijk is, is voor veel anderen moeilijk. Zoek naar een functie met de combi van theoretisch analyseren, onderzoeken/publiceren en zorgend begeleiden. Als je zoekend bent, praat er dan met zoveel mogelijk mensen over en neem waar mogelijk af en toe een kijkje bij anderen op hun werk.
	Profileer je op LinkedIn, bij je werkgever of bij sollicitaties vooral als een zakelijk onderlegd en sociaal persoon. Verder zou ik ook benoemen dat je door anderen als betrouwbaar en zelfstandig wordt beleefd. Probeer misschien ook iets te verwoorden over 'ontwerpen' en/of 'medemensen' in je profieltekst en natuurlijk over je basistalenten: theoretisch analyseren, onderzoeken/publiceren en zorgend begeleiden. Je lijkt qua persoonlijkheid een beetje op mensen als Nelson Mandela, Martin Luther King maar ook wel op Mother Theresa. Verdiep je eens in deze personen; misschien kan dat je inspireren bij je profilering.
	Op basis van dit rapport en de indruk die ik van je heb lijkt een vervolgtraject niet noodzakelijk. Wel is het raadzaam om de conclusies van dit onderzoek met iemand te bespreken die hier ervaring mee heeft. Je hebt aangegeven dat je in het afgelopen jaar behoorlijk wat spanningsklachten hebt gehad. Mijn advies is daar wel met iemand over te praten omdat je mogelijk een verhoogd risico (46%) op burnout hebt.
	Ik wil je hartelijk bedanken voor al je vertrouwen dat je hebt gegeven gedurende dit onderzoek! Je bent een bijzonder omgevingsbewuste en meedenkende vrouw die de puntjes op de i zet. Veel succes bij het verder ontwikkelen en inzetten van je talent. Je voegt veel kwaliteit toe.

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

© Goedegebuure Consultancy 2021 | Vertrouwelijke informatie