

Demo rapport

Alle namen en persoonsgegevens in dit rapport zijn fictief



Meer informatie vindt u op: www.talentassessment.nl

Bel iedere werkdag tussen 09.00 en 11.00 uur

078 - 6 150 148

Of mail: info@talentassessment.nl

Enkele opdrachtgevers:



Talent Assessment

Executive



VERTROUWELIJKE INFORMATIE

betreffende:

Anne Demo
Versie 10 januari 2015

psycholoog:

Drs. M.L. Goedegebuure
Registerpsycholoog BIG/NIP

“Use what talents you possess: the woods would be very silent
if no birds sang there except those that sang best”

Henry Van Dyke
1852-1933

Inhoudsopgave

Demo rapport.....	1
Rapportdefinitie	7
Personalia kandidaat	7
Opdrachtgever	7
Vraagstelling onderzoek.....	7
Geldigheidsduur.....	7
Kwaliteit, rechten en beroepsmogelijkheden.....	7
Auteursrechten.....	7
Inleiding	8
Tabel 1: persoonlijkheidsonderzoek.....	8
Tabel 2: intelligentie- en interesseonderzoek.....	9
Persoonlijkheid.....	10
1. Gevoeligheid.....	11
1.1 Definitie	11
1.2 Totaalscore	11
1.3 Facetscores	11
1.4 Bouwstenen voor talentanalyse	11
2. Extraversie.....	12
2.1 Definitie	12
2.2 Totaalscore	12
2.3 Facetscores	12
2.4 Bouwstenen voor talentanalyse	12
3. Openheid.....	13
3.1 Definitie	13
3.2 Totaalscore	13
3.3 Facetscores	13
3.4 Bouwstenen voor talentanalyse	13
4. Meegaandheid.....	14
4.1 Definitie	14
4.2 Totaalscore	14
4.3 Facetscores	14
4.4 Bouwstenen voor talentanalyse	14
5. Sturing	15
5.1 Definitie	15
5.2 Totaalscore	15
5.3 Facetscores	15
5.4 Bouwstenen voor talentanalyse	15
6. Uw Big Five profiel.....	16
6.1 Overzicht 5 domeinen met uw scores	16
6.2 Keywords bij uw Big Five profiel	16
6.3 Energiegevers (groen) en -vreters (rood).....	16
6.4 Beroepen voorbeelden Big Five profiel	17
6.5 Bouwstenen voor talentanalyse	17
7. Interpersoonlijke waarden.....	18
7.1 Definitie	18
7.2 Overzicht scores	18
7.3 Toelichting.....	18
7.4 Bouwstenen voor talentanalyse	18
8. Omgaan met problemen.....	19
8.1 Definitie	19
8.2 Overzicht scores	19
8.3 Toelichting.....	19
8.4 Bouwstenen voor talentanalyse	19
9. Prestatie-motivatie.....	20
9.1 Definitie	20

9.2 Overzicht scores	20
9.3 Toelichting.....	20
9.4 Bouwstenen voor talentanalyse	20
Profiel-hub.....	21
10. Holland Profiel (PAKSOC).....	22
10.1 Definitie.....	22
10.2 Facetscores	22
10.3 Facetscores	22
11. DISC Profiel.....	23
11.1 Overzicht scores	23
11.2 Toelichting.....	23
12. MBTI Profiel.....	24
12.1 Score-overzicht	24
12.2 Profielen overzicht.....	24
13. Belbin Teamrollen-profiel.....	25
13.1 Score-overzicht	25
13.2 Profielen overzicht.....	25
Intelligentie.....	26
14. Differentiële aanleg.....	27
14.1 Definitie	27
14.2 Ruimtelijk inzicht	27
14.3 Technisch inzicht.....	27
14.4 Figuren reeksen	27
14.5 Rekenvaardigheid	28
14.6 Analogieën	28
14.7 Woordenlijst	28
14.8 Zinnen	29
14.9 Woordbeeld.....	29
14.10 Performale intelligentie - definitie	30
14.11 Performale intelligentie scores	30
14.12 Verbale intelligentie - definitie	30
14.13 Verbale intelligentie scores	30
14.14 Totaaloverzicht differentiële aanleg.....	30
14.15 Bouwstenen voor talentanalyse	30
Competenties.....	31
15. Competenties	32
15.1 Definitie	32
15.2 Overzicht competentiescores	32
15.3 Competenties domein werk.....	33
15.4 Competenties domein sociaal	33
15.5 Competenties domein stress.....	33
15.6 Competenties domein cognitie.....	34
15.7 Competenties domein leiding.....	34
15.8 Hoogste 5 competenties	34
15.9 Laagste 5 competenties	35
Interesse	36
16. Beroepen interesse	37
16.1 Definitie.....	37
16.2 Score overzicht interessegebieden	37
16.3 Bouwstenen voor talentanalyse	37
16.4 Score overzicht interessegebieden	38
Referenten	41
17. 360° Feedback	42
17.1 Definitie.....	42
17.2 Talent volgens referenten	42
17.3 Aanbevelingen volgens referenten.....	42
17.4 Typeringen volgens referenten	42
17.5 Vergelijkingen volgens referenten.....	43
17.6 Top 5 kwaliteiten en elementen	43

Scorecards	44
18. Scorecards	45
18.1 Persoonlijkheid.....	45
18.2 Intelligentie en competenties.....	45
18.3 Interesse	45
Analyse	46
19. Sterkte analyse.....	47
19.1 Definitie	47
19.2 Persoonlijkheids-sterktes	47
19.3 Intelligentie-sterktes	48
19.4 Interesse-sterktes →	48
20. Zwakte analyse.....	49
20.1 Definitie	49
20.2 Persoonlijkheids-valkuilen.....	49
20.3 Intelligentie-valkuilen.....	49
20.4 Interesse-valkuilen	49
21. Talent-combinaties	50
21.1 Definitie	50
21.2 Sterktes-overzicht	50
21.3 Talent-combinaties.....	50
Talent.....	51
22. Unieke talentdefinitie	52
22.1 Definitie	52
23. Samenvatting en conclusies	53
23.1 Definitie	53
23.2 Persoonlijkheid.....	53
23.3 Talent, sterktes en zwaktes.....	53
23.4 Element, functie-geschiktheid en werkstijl.....	54
23.5 Aandachtspunten voor coaching en persoonlijke ontwikkeling	54

Rapportdefinitie

Personalia kandidaat

Naam	:	Anne Demo
Adres	:	Demostraat 1
PC/Woonplaats	:	1111 AA Demostad
Geb. datum	:	1 januari 1970
Geslacht	:	vrouw
Huidige functie	:	werkzoekend
Gewenste functie	:	Juridische functie (niet leidinggevend)
Datum onderzoek	:	1 januari 2015
Datum rapport	:	10 januari 2015

Opdrachtgever

Naam	:	Demo BV
Adres	:	Demo 20
PC/Woonplaats	:	1234 AA Demostad
Contactpersoon	:	Dhr. D. Emo
Functie	:	HR-officer

Vraagstelling onderzoek

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

- Welke persoonlijkheidskenmerken zijn kenmerkend voor kandidaat?
- Welke competenties heeft kandidaat?
- Welke beroepsmatige interesses zijn kenmerkend voor kandidaat?
- Wat is het talent van kandidaat, gezien vanuit bovenstaande invalshoeken?
- Wat is de optimale teamrol voor kandidaat?
- Wat is de optimale werksetting voor kandidaat?
- Welke leer- en ontwikkelingsstijl heeft kandidaat?
- Wat zijn mogelijke bedreigingen voor een succesvolle carrière?
- Welke aandachtspunten voor persoonlijke ontwikkeling komen uit dit onderzoek naar voren?
- Bij selectie-onderzoek: hoe is de match tussen persoonlijkheid/competentieprofiel en huidige/gewenste functie?

Geldigheidsduur

Uitspraken die op grond van dit onderzoek worden gedaan hebben een duurzaam karakter. De psychologische tests en vragenlijsten die gebruikt worden zijn in zo geconstrueerd dat het resultaat stabiel is. Toch is het een feit dat mensen veranderen. De uitkomsten van psychologisch onderzoek verliezen dan ook geleidelijk hun waarde. In het algemeen is het zo dat psychologische rapporten één à twee jaar geldig blijven. Daarna zal er opnieuw moeten worden getest. Voor de gedetailleerde conclusies in dit rapport staat een geldigheidsduur van 2 jaar. De grote lijnen van dit rapport behouden echter vele jaren lang hun waarde.

Kwaliteit, rechten en beroepsmogelijkheden

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

Auteursrechten

Dit rapport is uitsluitend bestemd voor persoonlijk gebruik. Op dit gehele rapport is copyright van kracht. Het is niet toegestaan om informatie, teksten, tabellen of wat dan ook uit dit rapport te gebruiken zonder schriftelijke toestemming vooraf van Goedegebuure Psychologen.

Reproductie of openbaarmaking van onderdelen uit dit rapport buiten de kennis en toestemming van Goedegebuure Psychologen is door de wet verboden. Goedegebuure Psychologen is in geen geval verantwoordelijk voor de directe of indirecte materiële, immateriële en financiële schade welke al dan niet door het gebruik van dit rapport mocht plaatsvinden.

Inleiding

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

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

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

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

Tabel 1: persoonlijkheidsonderzoek

Domein	Facetten binnen domein
Gevoeligheid	Angst, Ergernis, Depressie, Schaamte, Impulsiviteit, Kwetsbaarheid
Extraversie	Hartelijkheid, Sociabiliteit, Dominantie, Energie, Avonturisme, Vrolijkheid
Openheid	Fantasie, Esthetiek, Gevoelens, Verandering, Ideeën, Waarden
Altruïsme	Vertrouwen, Directheid, Zorgzaamheid, Inschikkelijkheid, Bescheidenheid, Medeleven
Sturing	Doelmatigheid, Ordelijkheid, Betrouwbaarheid, Ambitie, Zelf-discipline, Bedachtzaamheid
Coping	Actief aanpakken, Afleiding zoeken, Vermijden, Sociale steun, Passief reactiepatroon, Emoties uiten, Geruststellende gedachten
Waarden	Sociale Steun, Conformiteit, Erkenning, Onafhankelijkheid, Altruïsme, Leiderschap
Prestatiemotief	Prestatie-motivatie, Positieve faalangst, Negatieve faalangst

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

Tabel 2: intelligentie- en interesseonderzoek

Domein	Facetten binnen domein
Intelligentie	Ruimtelijk inzicht, Technisch inzicht, Figuren reeksen, Analogieën, Rekenvaardigheid, Woordenlijst, Zinnen, Woordbeeld
Competenties	28 competenties binnen de domeinen Werk, Sociaal, Stress, Cognitie en Leiding
Interesse	Technische handarbeid, Ambachtelijke vormgeving, Techniek en natuurwetenschappen, Voedselbereiding, Agrarische arbeid, Handel, Administratief, Talen en cultuur, Mens en maatschappij, Sociaal werk en opvoeding, Medisch

Voor het bepalen van uw intelligentieprofiel is gebruik gemaakt van de Differentiële Aanleg Test voor Human Resource Management (DAT-HRM, versie 2005). De competenties zijn gemeten met de Competentie Scan (C-scan, 2007) 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 interesstests over het algemeen de minst betrouwbare informatie geven. In dit rapport is de indeling van de LIV aangehouden vanwege de logische indeling in interessegebieden. De conclusies zijn echter gebaseerd op alle tests en vragenlijsten.

In de volgende pagina's wordt u stapsgewijs door de resultaten van uw assessment geleid. Omdat het een uitgebreid onderzoek betreft zijn alle detail-scores van tests in lichtblauwe tabellen gezet. Alle verzamelcores staan in rode tabellen, en de interpretaties van de assessmentpsycholoog (en van uw referenten) staan in lichtgele tabellen. Deze kunnen afwijken van de afzonderlijke detail- of verzamelcores omdat bij de interpretatie rekening wordt gehouden met alle resultaten uit het assessment en niet alleen met afzonderlijke scores. Deze interpretaties zijn de bouwstenen voor de sterkte- en zwakteanalyse en de uiteindelijke talentdefinitie.

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

Dit rapport dient gecombineerd te worden met een psychologisch adviesgesprek over de uitslagen. Wij adviseren u om dit rapport van te voren 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. In de bijlagen vindt u een aantal artikelen, tips en tools waarvan wij denken dat deze aansluiten bij uw proces.

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



Dr. M.L. Goedegebuure

Registerpsycholoog BIG/NIP
 Talentmanagement-adviseur

Persoonlijkheid

Uw natuurlijke leef- en werkstijl



Big Five
Interpersoonlijke waarden
Coping-stijl
Prestatie-motivatie

1. Gevoeligheid

1.1 Definitie

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

1.2 Totaalscore

Gevoeligheid	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Totaalscore					✓				
Omschrijving	Onverstoorbaar			Stabiel			Reactief		
Onverstoorbaar	U bent ongevoelig voor stress en tegenslagen. U bent soms verbaasd over de gevoelservaringen van anderen.								
Stabiel	U bent op een gemiddelde manier gevoelig voor tegenslagen en het ontwikkelen van spanningsklachten. U heeft over het algemeen een evenwichtig gevoelsleven.								
Reactief	U bent gevoelig voor stemmingen, sferen, gebeurtenissen, meevallers en tegenslagen. U heeft soms last van de negatieve gevoelens die dit geeft.								

1.3 Facetscores

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

1.4 Bouwstenen voor talentanalyse

Valkuilen	Sterktes
mist soms zelfvertrouwen - - - is soms te snel uit het veld geslagen	is alert op risico's en bedreigingen zoekt naar oplossingen bij conflicten is meestal tevreden met hoe het loopt reageert vrijmoedig, maar fijnbesnaard weet zichzelf meestal goed te beheersen reageert meestal gevoelig, sensitief

2. Extraversie

2.1 Definitie

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

2.2 Totaalscore

Extraversie	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Totaalscore		✓							
Omschrijving	Introvert			Ambivert			Extravert		
Introvert	U heeft niet veel behoefte om zich te uiten. U vindt het prettig om regelmatig alleen te zijn. In groepen voelt u zich regelmatig onzeker over uw rol; het kost u energie.								
Ambivert	U kunt zowel open als gesloten zijn. U bent niet gelijk een 'open boek' voor anderen, maar bij voldoende veiligheid kunt u zich goed uiten.								
Extravert	U bent een open persoon, door anderen beleefd als iemand met het 'hart op de tong'. U voelt zich al snel op uw gemak tussen anderen; u krijgt er energie van.								

2.3 Facetscores

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

2.4 Bouwstenen voor talentanalyse

Valkuilen	Sterktes
<ul style="list-style-type: none"> - - mist soms een stukje duidelijke profilering straalt soms weinig energie uit - is soms te serieus, te ernstig, te zwaar 	<ul style="list-style-type: none"> neemt van nature een zakelijke, neutrale positie in kan prima alleen en zelfstandig werken is niet bedreigend, dominant of autoritair brengt veel rust en kalmte met zich mee staat open voor actie, maar doet liever gewoon neemt werk van nature serieus, ernstig

3. Openheid

3.1 Definitie

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

3.2 Totaalscore

Openheid	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Totaalscore			✓						
Omschrijving	Behoudend			Behoedzaam			Ontdekkend		
Behoudend	U voelt zich prettig in vertrouwde situaties. U heeft een stabiele kijk op het leven, werk en taken; u bent op uw best als bewaker van afspraken en procedures.								
Behoedzaam	U bent over het algemeen tevreden met uw visie en uw ervaringen, maar u schroomt er niet voor om weloverwogen nieuwe processen aan te gaan.								
Ontdekkend	U bent nieuwsgierig. Dit stelt u in staat om zich te ontwikkelen, uw persoonlijkheid te verrijken, maar u kunt ook verdwalen in allerlei nieuwe ideeën.								

3.3 Facetscores

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

3.4 Bouwstenen voor talentanalyse

Valkuilen	Sterktes
<ul style="list-style-type: none"> - kan te veel op praktische kant gefocust zijn - neigt soms naar rigiditeit, verstarring - - 	werkt meestal pragmatisch, concreet, nuchter denkt en werkt bij voorkeur concreet heeft goede balans tussen gevoel en verstand functioneert goed in routine, voorspelbaarheid heeft een goede balans tussen praktijk en theorie is tolerant t.o.v. andere overtuigingen en principes

4. Meegaandheid

4.1 Definitie

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

4.2 Totaalscore

Meegaandheid	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Totaalscore								✓	
Omschrijving	Uitdagend			Bemiddelend			Meegaand		
Uitdagend	U bent zich goed bewust van uw eigen belangen. U bent direct, prikkelend, legt de vinger op de zere plek. Sommigen beleven u als eigengereid of egocentrisch.								
Bemiddelend	U bent zich zowel bewust van uw eigen belang als dat van de ander. U zoekt de balans tussen beide.								
Meegaand	U bent hulpvaardig, bescheiden, vriendelijk, geneigd tot samenwerking, meedenkend. U wordt gewaardeerd door anderen, maar moet op uw grenzen letten.								

4.3 Facetscores

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

4.4 Bouwstenen voor talentanalyse

Valkuilen	Sterktes
<ul style="list-style-type: none"> - is niet altijd even tactvol - - profileert zichzelf niet altijd even goed - vindt knopen doorhakken soms lastig 	<ul style="list-style-type: none"> goede balans tussen scepsis en vertrouwen is erg eerlijk en direct in communicatie kan goed bemiddelen, balans tussen grens en zorg zoekt meestal het teambelang, schikt zich voelt de belangen van anderen erg sterk aan is sterk empathisch en fijnbesnaard

5. Sturing

5.1 Definitie

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

5.2 Totaalscore

Sturing	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Totaalscore						✓			
Omschrijving	Makkelijk			Gebalanceerd			Doelgericht		
Makkelijk	U leeft van moment tot moment; er kunnen daardoor problemen ontstaan met orde en discipline in uw leven. U bent meer gevoelsgericht dan doelgericht.								
Gebalanceerd	U heeft enerzijds voldoende gedrevenheid en zelfstandigheid te om goed te presteren, en anderzijds voldoende 'gemak' om grenzen te accepteren.								
Doelgericht	U bent volhardend, gedreven en doelgericht, u brengt zelf structuur in uw leven. U houdt van orde en overzicht. U bent soms streng voor u zelf en anderen.								

5.3 Facetscores

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

5.4 Bouwstenen voor talentanalyse

Valkuilen	Sterktes
is niet altijd even gevoelig voor omgevings-signalen - - - - moeite om spontaan, intuïtief iets te doen	gelooft in zichzelf, maakt keuzes en neemt actie systematisch maar past planning makkelijk aan is eerlijk over zichzelf, werk en evt. tekortkomingen heeft realistisch toekomstbeeld; geen illusies probeert volhardend en doordacht te werken bereid werkzaamheden erg zorgvuldig voor

6. Uw Big Five profiel

6.1 Overzicht 5 domeinen met uw scores

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

6.2 Keywords bij uw Big Five profiel

Big Five			
Gevoeligheid	Onverstoorbaar	Stabiel	Reactief
Extraversie	Introvert	Ambivert	Extravert
Openheid	Behoudend	Behoedzaam	Ontdekkend
Meegaandheid	Uitdagend	Bemiddelend	Meegaand
Sturing	Makkelijk	Gebalanceerd	Doelgericht

6.3 Energiegevers (groen) en -vreters (rood)

Big Five	Laag	Gemiddeld	Hoog
Gevoeligheid	Instructies geven Verantwoordelijkheid	Helpen, adviseren Uitleggen	Begrip geven en krijgen Mensen geruststellen
Extraversie	Stilte, rust, tijd Een eigen werkkamer Mailen ipv bellen of praten	Soms alleen, soms samen Mensen ontvangen Uitleg geven	Gesprekken, hectiek Ontmoetingen, feestjes Meetings, vergaderingen
Openheid	Schema's afwerken Formulieren invullen Procedures volgen	Visie vertalen naar praktijk Knelpunten verhelderen Vragen stellen	Brainstormen, sparren Nieuwe informatie Iets nieuws opzetten
Meegaandheid	Discussiëren Debatteren Winnen	Bemiddelen Wederzijds begrip kweken Win/win oplossingen	Verhalen Iemand bemoedigen Iets moois weggeven
Sturing	Creatief bezig zijn Spontane ontdekkingen	Werk optimaliseren Helderheid creëren	Afspraken nakomen Doelen bepalen en halen

6.4 Beroepen voorbeelden Big Five profiel

Big Five	Laag	Gemiddeld	Hoog
Gevoeligheid	Piloot Leider Vertegenwoordiger Manager Politieagent Eerste hulp-coördinator	Consultant Bemiddelaar Interviewer Gids	Klantenservice-medew. Hulpverlener Leerkracht Verpleegkundige
Extraversie	Onderzoeker Programmeur Accountant Schrijver Laboratorium technicus Data-analist	Leraar Consultant Bemiddelaar Jurist Receptionist	Verkoper Leider/manager Entertainer/trainer Politicus Motivational speaker
Openheid	Piloot Technicus Medisch specialist Manager Drukker Kwaliteitscontroleur	Bemiddelaar Interviewer Midden-manager	Visionair leider Belastingadviseur Marketing specialist Ondernemer Psycholoog Designer/componist
Meegaandheid	Ondernemer Juridisch adviseur Vastgoedontwikkelaar Politieagent Wetenschapper Leider	Bemiddelaar Interviewer Therapeut Politicus Klantenservice-medew.	Hulpverlener Sociaal werker Receptionist Teamwerker
Sturing	HR-manager Troubleshooter Verzorgende Beeldend kunstenaar Muzikant	Bemiddelaar Interviewer	Leider Supervisor/teamleider Verkoper Kwaliteitscontroleur Ondernemer

6.5 Bouwstenen voor talentanalyse

Combinaties	
Introvert en behoudend	Interessestijl: huismus. Mensen met deze combinatie voelen zich het meest prettig bij activiteiten die ze alleen of met een kleine groep kunnen doen. Ze zijn niet zo avontuurlijk aangelegd en zijn bijvoorbeeld liever bezig met postzegels verzamelen, televisiekijken of werken in de tuin. Beroepsmatig kiezen ze het liefst voor overzichtelijk en praktisch werk, bijvoorbeeld administratie.
Introvert en meegaand	Interactiestijl: bescheiden. Mensen met deze combinatie zijn bescheiden en zelfpofferend. Ze zijn graag alleen, maar staan toch altijd klaar voor de behoeften van de ander. Ze zijn van nature vol vertrouwen; daarom wordt er soms misbruik van hun goedheid gemaakt. Het zijn mensen om zuinig op te zijn; ze hebben aanmoediging nodig om ook om hun eigen belang te denken, maar hebben ook respect voor hun privacy nodig omdat er makkelijk over hun grenzen gedenderd kan worden.
Behoudend en meegaand	Levenshouding: traditioneel. Deze combinatie wijst op een 'traditionele houding'. Deze personen voelen zich het meest prettig in de streek waar ze opgroeiden; bij de gewoontes die ze kennen. Ze hebben gemerkt dat ze zich het meest gelukkig voelen als ze in hun vertrouwde leefwereld blijven. Ze zijn daarom niet al te kritisch.

7. Interpersoonlijke waarden

7.1 Definitie

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

7.2 Overzicht scores

Interp. waarden	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Onafhankelijkheid									✓
Conformiteit							✓		
Altruïsme						✓			
Sociale steun				✓					
Erkenning			✓						
Leiderschap	✓								

7.3 Toelichting

Interp. waarden	
Onafhankelijkheid	Behoefte aan vrijheid, zelfbeschikking. Hoogscorders zijn meestal initiatiefnemers, eigenzinnig, origineel.
Conformiteit	Neiging om zich aan te passen, voldoen aan verwachtingen, regels. Hoogscorders hebben graag structuur en concreetheid en zijn minder geïnteresseerd in creatieve/kunstzinnige zaken.
Altruïsme	Iets doen voor anderen, helpen, vriendelijk zijn. Hoogscorders zijn meestal sociaal voelende en creatieve mensen.
Sociale steun	Behoefte aan begrip, aanmoediging, respect. Hoogscorders (7 of hoger) zijn meestal onzeker, faalangstig, vermijdend. Laagscorders zijn zelfstandig en soms solistisch.
Erkenning	Behoefte aan bewondering, aanzien, belangrijkheid. Hoogscorders zijn mogelijk onzeker over zichzelf.
Leiderschap	Leiding, overwicht, macht. Hoogscorders zijn meestal ondernemend, actief, gedreven, zelfverzekerd, besluitvaardig.

7.4 Bouwstenen voor talentanalyse

Valkuilen	Sterktes
kan soms wat eigenzinnig zijn moeite met leidinggeven, anderen aansturen - - -	is niet afhankelijk van het oordeel van anderen wil graag iets betekenen voor anderen kan goed uit de voeten met vastgestelde grenzen - -

8. Omgaan met problemen

8.1 Definitie

Deze test brengt in kaart hoe u gewoonlijk reageert op problemen en ingrijpende gebeurtenissen. Sommige mensen gaan direct aan de slag als hen iets overkomt, anderen gaan eerst rustig denken, raken passief, zoeken steun bij mensen of zoeken afleiding. In tabel 8.2 vindt u een overzicht van uw scores op de reactiepatronen-test. In tabel 8.3 staat de toelichting op de scores. De scores geven belangrijke informatie over de rol die het best bij u past bij hectiek en tegenslag en vormen daarom een belangrijke bouwsteen van uw talent-definitie.

8.2 Overzicht scores

Omgaan met problemen	zeer laag	laag	gemiddeld	hoog	zeer hoog
Sociale steun zoeken				✓	
Passief reactiepatroon				✓	
Actief aanpakken			✓		
Afleiding zoeken			✓		
Vermijden			✓		
Uiten van emoties			✓		
Geruststellende gedachten		✓			

8.3 Toelichting

Omgaan met problemen	
Sociale steun zoeken	Het zoeken van troost en begrip bij anderen; zorgen aan iemand vertellen of hulp vragen.
Passief reactiepatroon	Zich volledig door de problemen en de situatie in beslag laten nemen, de zaak somber inzien, zich piekerend in zichzelf terugtrekken, niet in staat om iets aan de situatie te doen; piekeren over het verleden.
Actief aanpakken	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	Afleiding zoeken en zich met andere dingen bezighouden om niet aan het probleem te hoeven denken; proberen zich wat prettiger te voelen door te roken, drinken of te ontspannen.
Vermijden	De zaak op zijn beloop laten, de situatie uit de weg gaan of afwachten wat er gaat gebeuren.
Uiten van emoties	Het laten blijken van ergernis of kwaadheid; spanningen afreageren.
Geruststellende gedachten	Zichzelf geruststellen met de gedachte dat na regen zonneshijn komt, dat anderen het ook wel eens moeilijk hebben of dat er nog wel ergere dingen gebeuren; jezelf moed inspreken.

8.4 Bouwstenen voor talentanalyse

Valkuilen	Sterktes
Wordt soms i.e.i. verlamd door stress Heeft soms moeite met relativeren	Durft steun te vragen wanneer het moeilijk is Zet bij tegenslagen alles eerst op een rij
-	-
-	-
-	-

9. Prestatie-motivatie

9.1 Definitie

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

9.2 Overzicht scores

Prestatie-motivatie	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Prestatie-motivatie					✓				
Positieve faalangst						✓			
Negatieve faalangst		✓							
Prestatie-motivatie	Prestatiemotivatie is de wil om (moeilijke) taken aan te kunnen. Personen met een hoge prestatiemotivatie hebben er veel voor over te ervaren of te laten blijken dat zij een opdracht tot een goed einde kunnen brengen. Prestatiemotivatie is een relatief stabiele persoonlijkheidseigenschap die aanzet tot goede prestaties.								
Positieve faalangst	Positieve faalangst brengt je in uitdagende situaties in een optimale spannings-toestand, waardoor je juist beter functioneert dan onder normale omstandigheden.								
Negatieve faalangst	Een houding die vooral zichtbaar wordt in die situaties die relatief ongestructureerd zijn (weinig overzicht, complex, nieuw en onbekend) en die toch belangrijk zijn. Negatieve faalangst is een verlammeende en belemmerende onzekerheid die in dergelijke situaties tot spanning en disfunctioneren leidt.								

9.3 Toelichting

Prestatie-motivatie	
Prestatiemotivatie	Uit het talentassessment blijkt dat Anne gemiddeld prestatiegemotiveerd is. Dit geeft aan dat zij waarde hecht aan het leveren van goede prestaties, maar daarvoor niet altijd tot het uiterste wil gaan. Behalve tempo speelt kwaliteit voor haar een belangrijke rol. Zij zal doorgaans zoeken naar een balans tussen beide.
Positieve faalangst	Anne haalde een gemiddelde score voor positieve faalangst. Dit geeft aan dat haar optimale spanningspunt op een gemiddeld niveau ligt. Situaties die spanning en druk oproepen werken redelijk stimulerend op haar prestaties.
Negatieve faalangst	Daarnaast komt naar voren dat Anne weinig last heeft van faalangstige reacties die een goede prestatie in de weg kunnen staan. Zij is niet snel onder de indruk van stressvolle situaties en ongestructureerde taken met een belangrijk karakter. Dergelijke situaties zullen voor haar weinig problemen opleveren en haar functioneren nauwelijks beïnvloeden.

9.4 Bouwstenen voor talentanalyse

Valkuilen	Sterktes
Heeft soms druk nodig om te presteren	Normale prestatie- motivatie
-	Presteert beter onder druk
-	Weinig last van stress of druk
-	-
-	-

Profiel-hub

Uw persoonlijkheidsprofiel in de meest gebruikte coachings- en trainingsmodellen



Profiel-connectors:

PAKSOC
DISC
MBTI
Belbin

10. Holland Profiel (PAKSOC)

10.1 Definitie

U hebt het meest aan dit rapport als u het kunt gebruiken in personal coaching, teambuilding of andere trainingen. Daarom vind u in de volgende hoofdstukken een overzicht van de meest gangbare persoonlijkheidstyperingen op grond van de persoonlijkheidstests die zijn afgenomen. 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. Tevens versterken ze waardering voor en geduld met anderen. De scores zijn uitsluitend gebaseerd op persoonlijkheidstests. De resultaten van interesse-, intelligentie- en referentenonderzoek zijn hierin niet meegenomen. Hanteer de typering daarom voorzichtig, ze verwoorden niet uw unieke talent; deze typeringen zijn immers algemeen en passen bij miljoenen mensen. Pas aan het eind van het rapport worden alle onderzoeken bij elkaar gevoegd om uw unieke talent te definiëren.

10.2 Facetscores

Profielen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Praktisch			✓						
Analytisch					✓				
Kunstzinnig			✓						
Sociaal					✓				
Ondernemend	✓								
Conventioneel						✓			
Profiel 1	conventioneel-analytisch-sociaal								
Profiel 2	conventioneel-sociaal-analytisch								

10.3 Facetscores

Gevoeligheid	Laag	Hoog
Praktisch	Geen interesse in techniek. Houdt niet van vuil of zwaar werk en lichamelijke inspanning. Geen affiniteit met natuur.	Graag praktisch/technisch bezig. Voorkeur voor dieren, natuur en buitenwerk. Stoer en ongecompliceerd.
Analytisch	Hekel aan studeren. Niet graag intellectueel of theoretisch bezig. Leert in de praktijk. Moeite met concentreren.	Intellectueel en leergierig. Houdt van onderzoeken en begrijpen. Affiniteit met theorie, wil alles uitpluizen.
Kunstzinnig	Niet artistiek, fantasievol of creatief. Snapt weinig van de behoeften en motieven van creatievelingen. Ziet het nut van abstracte kunst niet.	Creatief, origineel, artistiek. Intuïtief en non-conformistisch. Hekel aan voorspelbaarheid, regels. Affiniteit met alle kunstvormen en kunstenaars.
Sociaal	Meer taak- dan mensgericht. Liever aanpakken dan praten. Goed bestand tegen solistisch werk, niet sfeergevoelig. Niet sensitief, eerder nuchter.	Hulp en begrip geven en krijgen. Opvoeden, lesgeven, verzorgen. Betrokken en sfeergevoelig. Liever intensief dan oppervlakkig contact.
Ondernemend	Meegaand en bescheiden. Laat leiding aan ander over. Niet gericht op macht of invloed; niet veel geldingsdrang.	Initiatief, krachtig. Invloed, overtuigen, leidinggeven, verkopen. Politiek, handel, management. Zelfvertrouwen, ongeduld.
Conventioneel	Administratiefobie, moeite met planmatig en gestructureerd afhandelen van zaken. Eerder flexibel dan ordelijk. Planningen niet vasthouden. Dingen zijn vaak 'vrijwel' of 'bijna' klaar.	Structuur en duidelijkheid. Affiniteit voor regels, data en cijfers. Zaken afmaken, systematisch en ordelijk. Affiniteit met administratieve, juridische en/of controlewerkzaamheden.

11. DISC Profiel

11.1 Overzicht scores

Profielen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Dominantie				✓					
Invloed					✓				
Stabiliteit							✓		
Conformiteit							✓		
Profiel 1	Specialist (Sc)								
Profiel 2	Perfectionist (Cs)								

11.2 Toelichting

Profielen		
Dominantie + directheid + ergernis + dominantie - altruïsme - inschikkelijkheid - bescheidenheid	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, helicopterview. Valkuil: doordenderen, over gevoelens walsen, veeleisend, details missen. Behoefte: vertrouw me, accepteer mijn directheid, wees direct en duidelijk
Invloed + extraversie + hartelijkheid + sociabiliteit + dominantie - schaamte	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, mondelinge uitdrukingsvaardigheid. Valkuil: impulsief, te laat, te veel praten, overoptimisme, emotionele keuzes, afwijzingsgevoelig, mist overzicht Behoefte: vriendschap, warmte, vrijheid, ruimte om te fantaseren
Stabiliteit + altruïsme + inschikkelijkheid - ergernis - dominantie	Harmonie. Geduldig, attent, dienstbaar, betrouwbaar. Goede planner. Aandacht voor anderen. Houdt van ontspannen en vriendelijke atmosfeer met zekerheid en heldere afspraken. Rustig tempo (vol aandacht voor alles en iedereen), maar gestaag. Liever niet in de spotlights, maar wel gevoelig voor erkenning.	Sterktes: stabiele factor, concentratie, luisteren, geduld, bemiddelen, trouw in vriendschap. Valkuil: star, moeite met druk of deadlines, aanpassen, besluiteloosheid, initiatiefloos, achtergrond, afhankelijk Behoefte: doe voorzichtig en aardig, verras me niet, laat me uitpraten, gun me tijd, waardeer mijn inzet
Conformiteit - extraversie - hartelijkheid - sociabiliteit - dominantie - verandering	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: gaat door tot uiterste, oog voor detail, kwaliteitsverbeteraar, realistisch, kritisch, complexe problemen oplossen Valkuil: te gedetailleerd, loslaten, delegeren, gevoelig voor kritiek/fouten, voorzichtig, moeite met het nieuwe Behoefte: alleen zijn, ruimte om te mijmeren, jaag me niet op, serieuze gesprekken, minder feestjes.

12. MBTI Profiel

12.1 Score-overzicht

Profielen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Introvert-extravert		✓							
Observatie-intuïtie			✓						
Denken-voelen					✓				
Kijken-oordelen						✓			
Profiel 1	'conservator'; degene die helderheid brengt in data en informatie.								
Profiel 2	'wetenschapper'; degene die complexe situaties analyseert en verklaart								

12.2 Profielen overzicht

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

13. Belbin Teamrollen-profiel

13.1 Score-overzicht

Profielen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Gevoeligheid					✓				
Extraversie		✓							
Openheid			✓						
Meegaandheid								✓	
Sturing						✓			
Profiel	specialist; degene die met specifieke deskundigheid of ervaring kwaliteit toevoegt								

13.2 Profielen overzicht

Belbin-profielen					
Bedrijfsvrouw	Nuchter	Ambivert	Behoudend	Meegaand	Doelgericht
	De praktische organisator, zorgt ervoor dat besluiten in acties worden omgezet. Heeft een gezond zelfvertrouwen en beheerst haar gevoelens. Is nuchter en gedisciplineerd maar kan met flair organiseren, zeker onder druk of in verwarrende situaties.				
Voorzitter	Stabiël	Extravert	Behoedzaam	Uitdagend	Doelgericht
	Bestuurt het team en laat ieder teamlid zo goed mogelijk tot zijn recht komen. Geen buitengewone intelligentie of opvallende creativiteit. Kalm, realistisch, nuchter. Kan goed luisteren maar is sterk genoeg om adviezen naast zich neer te leggen.				
Groepswerker	Stabiël	Extravert	Behoedzaam	Meegaand	Gebalanceerd
	Stimuleert en ondersteunt teamleden, bevordert communicatie en teamgeest. Integreert mensen en hun activiteiten, is sociaal opmerkzaam en kan goed luisteren. Geschikt voor een leidinggevende rol: zorgt voor een prettige en productieve werksfeer.				
Vormer	Reactief	Extravert	Behoedzaam	Uitdagend	Flexibel
	Geeft vorm aan de inspanningen van het team, zoekt patronen in discussies. Uitdagend, ruziënd, snel gefrustreerd en onrustig. Eerder hard dan zachtmoedig, niet bang voor risico's. Productief onder druk en snelheid: verkoopleiders, uitgevers, voetbaltrainers.				
Onderzoeker	Nuchter	Extravert	Ontdekkend	Uitdagend	Flexibel
	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.				
Monitor	Nuchter	Introvert	Ontdekkend	Uitdagend	Flexibel
	Analyseert problemen en houdt ideeën kritisch tegen het licht. Serieus, voorzichtig en immuun voor enthousiasme. Zij wantrouwt de euforie en haar prestatie-motivatie is gering. De monitor houdt het team scherp.				
Plant	Reactief	Introvert	Ontdekkend	Uitdagend	Flexibel
	De vrouw met de plotselinge ideeën. 'Ingeplant' in rustige teams om creativiteit te genereren; zij maakt de nieuwe openingen. Een Plant roept soms weerstanden op door gebrek aan praktisch inzicht en door kritische houding ten opzichte van 'domheid'.				
Zorgdrager	Reactief	Introvert	Behoudend	Bemiddelend	Doelgericht
	Bewaakt dat niets wordt overgeslagen: volgt iedereen rusteloos, consciëntieus, zorgelijk. Is wat beschoomd ten opzichte van anderen. Absorbeert de stress ('maagzweertype'); de vrouw achter de schermen die het planmatige verloop voor haar rekening neemt.				
Specialist	Staat los van een Big-Five profiel. Levert een bijdrage aan het team door middel van specifieke deskundigheid of vaardigheid. Vaak iemand die onafhankelijk kan werken, maar wel de erkenning van het team en de voorzitter nodig heeft.				

Intelligentie

Uw natuurlijke werkgemak



Performale intelligentie
Verbale intelligentie
Werk- en denkniveau

14. Differentiële aanleg

14.1 Definitie

Om een goede inschatting te kunnen maken van uw werk- en denkniveau heeft u een aantal intelligentietests gedaan. In het kader van dit assessment bepalen wij geen IQ-score, maar wel uw hoogst haalbare werk- en opleidingsniveau op diverse terreinen.

14.2 Ruimtelijk inzicht

Ruimtelijk inzicht	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Basisschool									
LBO						✓			
MBO					✓				
HBO					✓				
WO				✓					

De test ruimtelijk inzicht tenslotte meet de capaciteit om ruimtelijke transformaties mentaal te kunnen uitvoeren, d.w.z. het in gedachten kunnen voorstellen wat er zal gebeuren en wat de consequenties zijn wanneer posities of eigenschappen van voorwerpen worden veranderd. Dit inzicht is nodig binnen ruimtelijk-technische beroepen op het terrein van techniek, architectuur, technisch ontwerpen, bouwkunde, autotechniek, installatietechniek, etc.

14.3 Technisch inzicht

Mechanisch inzicht	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Basisschool									
LBO						✓			
MBO					✓				
HBO					✓				
WO				✓					

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

14.4 Figuren reeksen

Patronen doorzien	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Basisschool									
LBO							✓		
MBO						✓			
HBO						✓			
WO					✓				

De test Figuren Reeksen meet het non-verbaal abstractievermogen. Dit is de capaciteit die nodig is om principes en patronen te ontdekken in visueel gepresenteerde informatie. Deze vorm van abstractievermogen wordt veel toegepast om ruimtelijke wiskundige en natuurkundige problemen op te lossen op allerlei werkteerren. 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.

14.5 Rekenvaardigheid

Rekenen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Basisschool									
LBO									✓
MBO									✓
HBO								✓	
WO							✓		

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

14.6 Analogieën

Abstract denken	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Basisschool									
LBO							✓		
MBO						✓			
HBO					✓				
WO				✓					

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

14.7 Woordenlijst

Woordenschat	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Basisschool									
LBO									✓
MBO								✓	
HBO							✓		
WO							✓		

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

14.8 Zinnen

Taalgevoel	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Basisschool									
LBO									✓
MBO									✓
HBO								✓	
WO								✓	

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

14.9 Woordbeeld

Spelling	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Basisschool									
LBO								✓	
MBO								✓	
HBO						✓			
WO						✓			

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

14.10 Performale intelligentie - definitie

Uw performale aanleg-score is een meting van hoe u praktisch omgaat met uw kennis. Hoe los je bijvoorbeeld een praktisch probleem op. Motorische vaardigheden spelen hierbij een rol, maar evengoed een aantal inzichten, zoals bijvoorbeeld ruimtelijk inzicht. Dit onderdeel is meer praktisch handelend dan kennis gerelateerd: figuren leggen, onvolledige tekeningen, blokpatronen, plaatjes in een logische volgorde leggen, etc. Met deze non-verbale, handelende opdrachten is gemeten wat u concreet kunt. Sommige beroepen doen vooral een appèl op performale kwaliteiten, zoals boomkweker, lasser, maar ook muzikant of sportleraar.

14.11 Performale intelligentie scores

Onderdeel	Niveau			
Rekenvaardigheid 7	LBO	MBO	HBO	WO
Figuren reeksen 5	LBO	MBO	HBO	WO
Ruimtelijk inzicht 4	LBO	MBO	HBO	WO
Technisch inzicht 4	LBO	MBO	HBO	WO

14.12 Verbale intelligentie - definitie

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

14.13 Verbale intelligentie scores

Onderdeel	Niveau			
Zinnen 8	LBO	MBO	HBO	WO
Woordenlijst 7	LBO	MBO	HBO	WO
Woordbeeld 6	LBO	MBO	HBO	WO
Analogieën 4	LBO	MBO	HBO	WO

14.14 Totaaloverzicht differentiële aanleg

Onderdeel	Niveau			
Totaal per formaal	LBO	MBO	HBO	WO
Totaal verbaal	LBO	MBO	HBO	WO
Totaal	LBO	MBO	HBO	WO

14.15 Bouwstenen voor talentanalyse

Laagste scores	Hoogste scores
ruimtelijk inzicht/mentaal voorstellingsvermogen technisch/praktisch inzicht/handigheid - - -	spelling en grammatica algemeen taalgevoel inzicht in cijfers, data, statistieken analytisch vermogen -

Competenties

Aangeleerde vaardigheden



Werk
Sociaal
Stress
Cognitief
Leidinggeven

15. Competenties

15.1 Definitie

In dit hoofdstuk wordt een overzicht gegeven van uw competenties zoals gemeten in de competentiescan. Competenties zijn bewuste en onbewuste vaardigheden die u in de loop van uw leven heeft ontwikkeld.

15.2 Overzicht competentiescores

Competenties	1	2	3	4	5	6	7
Probleemanalyse						✓	
Zorgvuldigheid						✓	
Leervermogen						✓	
Verantwoordelijkheidsgevoel						✓	
Dorzettingsvermogen						✓	
Communiceren						✓	
Betrokkenheid						✓	
Zelfvertrouwen						✓	
Samenwerken						✓	
Inlevingsvermogen						✓	
Onafhankelijkheid					✓		
Visie					✓		
Resultaatgerichtheid					✓		
Klantgerichtheid					✓		
Omgevingsbewustzijn					✓		
Overtuigingskracht					✓		
Initiatief					✓		
Onderhandelen				✓			
Plannen en Organiseren				✓			
Stressbestendigheid				✓			
Assertiviteit				✓			
Besluitvaardigheid				✓			
Flexibiliteit				✓			
Creativiteit				✓			
Aanpassingsvermogen				✓			
Delegeren				✓			
Mensgericht leidinggeven			✓				
Taakgericht leidinggeven			✓				

15.3 Competenties domein werk

Werk	1	2	3	4	5	6	7
Zorgvuldigheid						✓	
Verantwoordelijkheidsgevoel						✓	
Betrokkenheid						✓	
Resultaatgerichtheid					✓		
Initiatief					✓		
Besluitvaardigheid				✓			
Flexibiliteit				✓			
Totaalscore					✓		

15.4 Competenties domein sociaal

Sociaal	1	2	3	4	5	6	7
Communiceren						✓	
Samenwerken						✓	
Inlevingsvermogen						✓	
Klantgerichtheid					✓		
Omgevingsbewustzijn					✓		
Overtuigingskracht					✓		
Assertiviteit				✓			
Totaalscore					✓		

15.5 Competenties domein stress

Stress	1	2	3	4	5	6	7
Doorzettingsvermogen						✓	
Zelfvertrouwen						✓	
Plannen en organiseren				✓			
Stressbestendigheid				✓			
Aanpassingsvermogen				✓			
Totaalscore					✓		

15.6 Competenties domein cognitie

Cognitie	1	2	3	4	5	6	7
Probleemanalyse						✓	
Leervermogen cognitief						✓	
Visie					✓		
Creativiteit				✓			
Totaalscore					✓		

15.7 Competenties domein leiding

Leidinggeven	1	2	3	4	5	6	7
Onafhankelijkheid					✓		
Onderhandelen				✓			
Delegeren				✓			
Mensgericht leidinggeven			✓				
Taakgericht leidinggeven			✓				
Totaalscore				✓			

15.8 Hoogste 5 competenties

Competenties	Beschrijving
Probleemanalyse	Deze hoge score laat zien dat Anne het belangrijk vindt om relevante gegevens te achterhalen en zich onderzoekend op te stellen en een zo volledig mogelijke analyse te kunnen maken.
Zorgvuldigheid	De hogere score is een aanwijzing dat Anne gericht wil zijn op accuraat en zorgvuldig werken en effectief om wil gaan met detailinformatie.
Leervermogen cogn.	Anne is nieuwe situaties en problemen in zich opneemt en nieuwe ervaringen effectief weet te benutten.
Verantwoordelijkheidsgevoel	Deze score laat zien dat Anne sterk gericht is op het uitvoeren van de gestelde taken naar best vermogen, en daarbij rekening houdt met anderen en de genomen beslissingen nakomt.
Doorzettingsvermogen	Anne is zich gedurende langere tijd intensief met een taak bezig wil houden en ook bij tegenslag vasthoudt aan een opvatting of plan tot het beoogde doel bereikt is.

15.9 Laagste 5 competenties

Competenties	Beschrijving
Taakgericht leiderschap	Deze score laat zien dat Anne zich van nature minder bezig houdt met het direct aansturen op resultaten.
Mensgericht leiderschap	Anne lijkt iemand te zijn die minder gericht is op het coachen en motiveren van medewerkers om de gewenste resultaten te bereiken.
Delegeren	Anne lijkt het soms moeilijk vindt taken aan anderen over te laten, en bij voorkeur zelf taken uitvoert.
Aanpassingsvermogen	Deze score toont dat Anne het soms moeilijk vindt om onder veranderende omstandigheden effectief te blijven presteren en er soms moeite mee heeft om zich te voegen naar nieuwe situaties en/of naar mensen of taken.
Creativiteit	Deze score is een aanwijzing dat Anne zichzelf niet typeert als (mentaal) creatief.

Interesse

Uw natuurlijke hobby- en werkplezier.
Wat geeft u energie? Wat kunt u lang volhouden?



Interesse-scores
Match met intelligentie
Match met persoonlijkheid

16. Beroepen interesse

16.1 Definitie

Hieronder vindt u een overzicht van uw scores op het beroepen-interesse onderzoek. De roodgekleurde interesse gebieden hebben volgens dit onderzoek de beste match met uw persoonlijkheid (Big Five) en uw intelligentie (Differentiële aanleg). In sectie 16.4 vindt u een duidelijke omschrijving van elk interessegebied met een beoordeling van de match met persoonlijkheid en intelligentie. De omschrijving van de interesseclusters (sectie 16.3) is mede gebaseerd op de andere interestetests en vragenlijsten die u tijdens dit onderzoek heeft ingevuld.

16.2 Score overzicht interessegebieden

Interessegebied	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
C-Structuur							✓				
A-Theorie							✓				
S-Zorg						✓					
S-Educatie						✓					
P-Buiten/outdoor					✓						
C-Zakelijkheid					✓						
P-Handenarbeid				✓							
A-Natuurwetenschap				✓							
K-Creativiteit				✓							
K-Kunst				✓							
O-Scoren/competitie				✓							
P-Techniek			✓								
O-Organiseren			✓								
O-Status en macht			✓								
O-Leiderschap		✓									

16.3 Bouwstenen voor talentanalyse

Interesseclusters laag	Interesseclusters hoog
Leiderschap - status/macht - management Organiseren - handel/commercie - administratie Natuurwetenschap - techniek - exacte wetenschap	Theorie - talen en cultuur - maatschappij Structuur - theorie - bestuur en politiek Educatie - sociaal werk/opvoeding - religieus

16.4 Score overzicht interessegebieden

De beoordeling van de match met uw persoonlijkheid en uw intelligentieprofiel betreft de match met het interessegebied en dus niet de match met uw score. 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 dus goed bij aan.

Handenarbeid	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Interessescore				✓							
Match met uw persoonlijkheid	Slecht			Redelijk			Goed				
Match met uw intelligentie	Slecht			Redelijk			Goed				

Een hoge score op technische handenarbeid betekent dat u veel belangstelling hebt voor praktisch technisch werk. U vindt het leuk om zelf technisch werk te doen, waarbij u met machines en apparatuur kunt werken. Het kan daarbij gaan om zelf dingen maken, maar ook om repareren. Wie hoog scoort op technische handenarbeid vindt het waarschijnlijk leuk allerlei doe-het-zelf werkzaamheden in huis te verrichten. Maar het kan ook zijn dat u van techniek uw beroep zou willen maken: misschien zou u willen werken als automonteur, elektrotechnicus, lasser of timmerman.

Buiten/outdoor	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Interessescore					✓						
Match met uw persoonlijkheid	Slecht			Redelijk			Goed				
Match met uw intelligentie	Slecht			Redelijk			Goed				

Liefde voor de natuur, interesse in flora en fauna. Van buitensport houden.

Techniek	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Interessescore			✓								
Match met uw persoonlijkheid	Slecht			Redelijk			Goed				
Match met uw intelligentie	Slecht			Redelijk			Goed				

Houden van machines en techniek, met name de grote en stoere varianten daarvan.

Natuurwetenschappen	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Interessescore				✓							
Match met uw persoonlijkheid	Slecht			Redelijk			Goed				
Match met uw intelligentie	Slecht			Redelijk			Goed				

Houden van natuur- en scheikunde, laboratoriumwerk en fijnere techniek.

Theorie	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Interessescore							✓				
Match met uw persoonlijkheid	Slecht			Redelijk			Goed				
Match met uw intelligentie	Slecht			Redelijk			Goed				

Intellectueel bezig zijn: puzzelen, abstract denken, de theorie achter dingen willen weten.

Creativiteit	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Interessescore				✓							
Match met uw persoonlijkheid	Slecht			Redelijk			Goed				
Match met uw intelligentie	Slecht			Redelijk			Goed				

Origineel, fantasievol, verrassend bezig zijn. Dingen mooier of leuker maken. U vindt het leuk mooie dingen te ontwerpen en te bedenken. Maar het belangrijkste vindt u dat u zelf, met uw eigen handen, uitvoert wat u hebt bedacht. Het kan gaan om beeldende kunst (tekenen, schilderen, beeldhouwen), maar ook om zaken als siersmeden, mode-ontwerpen, of fotograferen. Misschien hebben ook andere kunstzinnige beroepen, waarbij u niet direct met uw handen werkt, zoals binnenhuisarchitect, uw belangstelling.

Kunst	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Interessescore				✓							
Match met uw persoonlijkheid	Slecht			Redelijk			Goed				
Match met uw intelligentie	Slecht			Redelijk			Goed				

Een hoge score op kunst wijst erop dat allerlei vormen van kunst u aanspreken: toneel, dans, beeldende kunsten, opera en literatuur.

Zorg	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Interessescore						✓					
Match met uw persoonlijkheid	Slecht			Redelijk			Goed				
Match met uw intelligentie	Slecht			Redelijk			Goed				

Kinderen, ouderen, gehandicapten, verslaafden enz. willen helpen en verzorgen, altruïstisch zijn. Een hoge score op zorg wijst erop dat u graag mensen wilt helpen. U heeft belangstelling voor praktisch hulpverlenend werk op persoonlijk en sociaal gebied. Mensen die in hun privé-leven of in hun werksituatie problemen ondervinden zou u graag adviseren en begeleiden. Als u van deze belangstelling voor mensen uw beroep wilt maken, kunt u denken aan beroepen als medewerker kinderdagverblijf, psychiatrisch verpleegkundige, bezigheidstherapeut, kinderrecht, beroepskeuze adviseur, psycholoog.

Onderwijs	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Interessescore						✓					
Match met uw persoonlijkheid	Slecht			Redelijk			Goed				
Match met uw intelligentie	Slecht			Redelijk			Goed				

Ook onderwijs (het overdragen van kennis en vaardigheden) spreekt u aan; u vindt het leuk kinderen of volwassenen dingen te leren. Denk bijvoorbeeld aan leraar aan een school voor kinderen met leer- en opvoedingsmoeilijkheden.

Leiderschap	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Interessescore		✓									
Match met uw persoonlijkheid	Slecht			Redelijk			Goed				
Match met uw intelligentie	Slecht			Redelijk			Goed				

Leider willen zijn, moreel overwicht hebben, verantwoordelijk voor anderen willen zijn.

Organiseren	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Interessescore			✓								
Match met uw persoonlijkheid	Slecht			Redelijk			Goed				
Match met uw intelligentie	Slecht			Redelijk			Goed				

Houden van regelen en organiseren, graag actief en druk, werk naar zich toe trekken.

Scoren/competitie	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Interessescore				✓							
Match met uw persoonlijkheid	Slecht			Redelijk			Goed				
Match met uw intelligentie	Slecht			Redelijk			Goed				

Commercieel en ongeduldig. Risicogeneigd en doelgericht, opportunistisch.

Status en macht	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Interessescore			✓								
Match met uw persoonlijkheid	Slecht			Redelijk			Goed				
Match met uw intelligentie	Slecht			Redelijk			Goed				

Het politieke spel beheersen en leuk vinden. Statusgevoelig en organisatiesensitief.

Structuur	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Interessescore							✓				
Match met uw persoonlijkheid	Slecht			Redelijk			Goed				
Match met uw intelligentie	Slecht			Redelijk			Goed				

Ordelijk en netjes. Houden van geoliede werkprocessen, regelmaat en voorspelbaarheid.

Zakelijkheid	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Interessescore					✓						
Match met uw persoonlijkheid	Slecht			Redelijk			Goed				
Match met uw intelligentie	Slecht			Redelijk			Goed				

Zuinig en verstandig met geld. Kostenbewust, degelijk en principieel. Een hoge score op zakelijkheid geeft aan dat uw belangstelling uitgaat naar administratieve werkzaamheden zoals registreren, bewaren, controleren, ordenen, boekhouden. Het zijn de ondersteunende werkzaamheden die zorgen dat een bedrijf of organisatie goed kan functioneren. U vindt het bijvoorbeeld leuk de financiële administratie van een bedrijf te verzorgen, goederenvorraden te beheren of belastingadviezen te geven. Het nauwkeurig werken met tabellen, cijfers en overzichten spreekt u aan; dat heb je bijvoorbeeld nodig als je productiekosten of salarissen berekent. U kunt denken aan beroepen als boekhouder, accountant, secretaris, administratief medewerker, magazijnbeheerder en telefonist.

Referenten

Welke talenten zien anderen in u?



Talent
Aanbevelingen
Top 5 kwaliteiten

17. 360° Feedback

17.1 Definitie

Hieronder vindt u een samenvatting van wat uw referenten over u hebben gezegd. Bestudeer de resultaten zorgvuldig en noteer voor uzelf wat u hier uit kunt concluderen over uzelf en uw kwaliteiten.

17.2 Talent volgens referenten

Zeven talentdefinities

Zij is goed in: analytisch denken, puzzelen met inhoud van schriftelijk materiaal. Kan de vinger zeer goed de op kern leggen als het gaat om feitelijke dingen. Zij is: Betrouwbaar. Gedreven. Gefocust. Zorgvuldig.

Het grondig bestuderen en uitzoeken van problemen.

Het handhaven en verdedigen van recht.

Anne is de vrouw die rust en helderheid brengt. Zij voelt zich niet snel aangevallen. Waar anderen uit emotie gaan reageren, blijft zij rustig bij de inhoud en de kern van de zaak.

Anne kan enorm goed hoofd- en bijzaken van elkaar onderscheiden. Zij is een team vaak degene die op haar bescheiden, vriendelijke manier iedereen weet te overtuigen van wat echt belangrijk is.

Anne is hooggevoelig en hoogbegaafd; ze voelt aan wat voor toon ze aan moet slaan, maar ze doorziet ook heel scherp alle details van een zaak.

Haar kracht zit in haar wijsheid, in haar analytisch vermogen, haar woordenschat en haar schrijfvaardigheid. Laat haar een stuk schrijven en iedereen gelooft het.

17.3 Aanbevelingen volgens referenten

Drie aanbevelingen

Zoek je iemand die echt gedegen werk levert, waarbij het zeer belangrijker is dat er goed en zeer zorgvuldig gewerkt wordt. Iemand die haar vak verstaat, niet snel bezig is met randzaken, doelgericht bezig is dan ben je bij Anne aan het juiste adres. Zij levert vakwerk. Persoonlijk heb ik ook vaak gedacht dat rechter of griffier de juiste baan zou haar voor haar met deze topkwaliteiten!

Anne is een intellectuele, consciëntieuze, accurate, toegewijde werknemer.

Anne is een betrouwbare en integere vrouw, die haar werk erg serieus neemt. Volgens mij heeft zij in haar gehele carrière als expert nog nooit een zaak verloren. Anne is geen type om een afdeling of team aan te sturen. Ze wil graag doen waar ze goed in is.

17.4 Typering volgens referenten

Anne heeft ...

Een bijzonder gevoel voor: analyseren, details, sfeer, gevoeligheden van mensen

Veel verstand van: rechten, jurisprudentie

Veel ervaring met: behandelen van bezwaar en beroep, bestemmingsplannen

17.5 Vergelijkingen volgens referenten

Anne wordt door haar referenten vergeleken met:

Havik: scherp (in)zicht, doelgericht en krachtig

Huismus: houdt ervan om af en toe haar vleugels uit te slaan, maar nooit te ver weg en liever niet uit de vertrouwde omgeving vandaan. Als zij eenmaal ergens gewend is, wil zij liever nergens anders meer naartoe.

Piano: komt met eigen klanken tot een mooi geheel

Trompet: als je weet hoe je er mee om moet gaan, komt er de mooiste muziek uit. Weet je dit niet, dan wordt het lastig om de gewenste resultaten te behalen.

Fiets: Het brengt je op een rustige ontspannen manier bij je bestemming. Kan een keer haperen maar blijft een betrouwbaar product die je makkelijk weer snel kunt gebruiken.

Boswachter: omdat zij gek is op alles wat met de natuur te maken heeft, en volgens mij het allerliefste boswachter zou willen zijn.

17.6 Top 5 kwaliteiten en elementen

Meest genoemde kwaliteiten	Meest genoemde elementen
Kritisch	Klein team
Bedachtzaam	Zelfstandige functie
Rustig	Op kantoor
Gestructureerd	Thuis
Betrouwbaar	In de natuur

Scorecards

Alle hoofdconclusies op een rij



Persoonlijkheid
Intelligentie
Interesse

18. Scorecards

18.1 Persoonlijkheid

Persoonlijkheid	Sterktes
Big Five	Anne is een introverte, evenwichtige vrouw die erg bedachtzaam leeft en werkt. Zij is meegaand in het contact met mensen om haar heen en is van nature gericht op de dagelijkse day-to-day business en houdt van stabiliteit.
Opvallende Big Five scores	Kwetsbaarheid (hoog), vrolijkheid (laag), verandering (laag), bescheidenheid (hoog), bedachtzaamheid (hoog)
Interpersoonlijke waarden	Anne heeft vooral behoefte aan behoefte aan vrijheid en zelfbeschikking en structuur en duidelijke verwachtingen.
Omgaan met problemen	Bij tegenslagen reageert Anne vooral met: sociale steun zoeken of passiviteit en gelatenheid.
Prestatie-motivatie	Anne heeft een gemiddelde prestatie-motivatie. Zij heeft lage score op negatieve faalangst en een gemiddelde score op positieve faalangst.
Holland profiel	Anne is vooral een conventioneel menstype; houdt van structuur en duidelijkheid en heeft gevoel voor regels, data, cijfers, administratie.
Disc profiel	Specialist (Sc) en/of Perfectionist (Cs)
Belbin teamrol	De specialist; degene die met specifieke deskundigheid of ervaring kwaliteit toevoegt.
MBTI teamrol	De 'conservator'; degene die helderheid brengt in data en informatie.

18.2 Intelligentie en competenties

Intelligentie	Sterktes
Intelligentie	Spelling en grammatica Algemeen taalgevoel Inzicht in cijfers, data, statistieken Analytisch vermogen
Competenties	Probleemanalyse Zorgvuldigheid Leervermogen cogn. Verantwoordelijkheidsgevoel Doorzettingsvermogen

18.3 Interesse

Interesse	Sterktes
Interesses	Theorie - talen en cultuur - maatschappij Structuur - theorie - bestuur en politiek Educatie - sociaal werk/opvoeding - religieus
PAKSOC-profielen	Conventioneel-analytisch-sociaal Conventioneel-sociaal-analytisch

Analyse

Al uw sterktes en zwaktes tegen het licht gehouden



Sterkte-analyse
Zwakte-analyse
Combinaties van sterktes

19. Sterkte analyse

19.1 Definitie

Hier vindt u een overzicht van alle sterktes die genoemd zijn in dit rapport bij uw scores op de diverse onderdelen. De sterktes zijn geclusterd, en elk cluster heeft een naam gekregen. Voor dit overzicht is ook gebruik gemaakt van uw levensvisieformulier en levensloopformulier. U kunt dit overzicht gebruiken als een persoonlijke gebruiksaanwijzing, of als opstap voor functioneringsgesprekken, coaching of een persoonlijk ontwikkelingsplan. De clusters worden in hoofdstuk 21 gebruikt voor talent-combinaties, en in hoofdstuk 22 voor uw talent-definitie.

19.2 Persoonlijkheids-sterktes

Cluster	Sterktes
Evenwichtig & zorgvuldig	rustig bedachtzaam zorgvuldigheid bereid werkzaamheden erg zorgvuldig voor goede balans tussen scepsis en vertrouwen heeft goede balans tussen gevoel en verstand staat open voor actie, maar doet liever gewoon brengt veel rust en kalmte met zich mee weet zichzelf meestal goed te beheersen is meestal tevreden met hoe het loopt
Structuur & routine	betrouwbaar doorzettingsvermogen een opvallende focus op dagelijkse structuur en het naleven van afspraken probeert volhardend en doordacht te werken systematisch maar past planning makkelijk aan functioneert goed in routine, voorspelbaarheid neemt werk van nature serieus, ernstig
Analyseren & afwegen	'conservator'; degene die helderheid brengt in data en informatie gestructureerd 'wetenschapper'; degene die complexe situaties analyseert en verklaart probleemanalyse heeft een goede balans tussen praktijk en theorie denkt en werkt bij voorkeur concreet werkt meestal pragmatisch, concreet, nuchter neemt van nature een zakelijke, neutrale positie in
Kritisch & realistisch	kritisch leervermogen cogn. is niet afhankelijk van het oordeel van anderen heeft realistisch toekomstbeeld; geen illusies gelooft in zichzelf, maakt keuzes en neemt actie is alert op risico's en bedreigingen
Verantwoordelijkheidsgevoel	verantwoordelijkheidsgevoel presteert beter onder druk normale prestatie- motivatie kan goed uit de voeten met vastgestelde grenzen is eerlijk over zichzelf, werk en evt. tekortkomingen is erg eerlijk en direct in communicatie kan prima alleen en zelfstandig werken
Meegaand & vriendelijk	een opvallende warmte en tact in het contact met anderen wil graag iets betekenen voor anderen is sterk empathisch en fijnbesnaard voelt de belangen van anderen erg sterk aan zoekt meestal het teambelang, schikt zich kan goed bemiddelen, balans tussen grens en zorg is tolerant t.o.v. andere overtuigingen en principes zoekt naar oplossingen bij conflicten reageert vrijmoedig, maar fijnbesnaard is niet bedreigend, dominant of autoritair reageert meestal gevoelig, sensitief

19.3 Intelligentie-sterktes

Cluster	Sterktes
Systematisch taalgebruik	spelling en grammatica
Algemeen taalgevoel	algemeen taalgevoel
Cijferkundig inzicht	inzicht in cijfers, data, statistieken
Analytisch denken	analytisch vermogen

19.4 Interesse-sterktes →

Cluster	Sterktes
Taal, theorie, maatschappij	theorie - talen en cultuur - maatschappij
Bestuur en structuur	structuur - theorie - bestuur en politiek
Educatie en uitleggen	educatie - sociaal werk/opvoeding - religieus

20. Zwakte analyse

20.1 Definitie

Hier vindt u een overzicht van alle valkuilen die genoemd zijn in dit rapport bij uw scores op de diverse onderdelen. Ze zijn geclusterd en elke groep zwaktes heeft een clusternaam gekregen. U kunt dit overzicht gebruiken bij het opstellen van uw persoonlijke gebruiksaanwijzing, of als opstap voor functioneringsgesprekken, coaching of een persoonlijk ontwikkelingsplan. Wij adviseren u om meer tijd aan uw sterktes te besteden dan aan uw zwaktes.

20.2 Persoonlijkheden- Valkuilen

Cluster	Valkuilen
Moeite met profilering	profileert zichzelf niet altijd even goed mist soms een stukje duidelijke profilering mist soms zelfvertrouwen
Eigenzinnigheid	heeft soms moeite met relativeren wordt soms i.e.i. verlamd door stress kan soms wat eigenzinnig zijn neigt soms naar rigiditeit, verstarring is soms te snel uit het veld geslagen
Tactvol leidinggeven	mensgericht leiderschap moeite met leidinggeven, anderen aansturen kan te veel op praktische kant gefocust zijn is niet altijd even gevoelig voor omgevings-signalen is niet altijd even tactvol
Taakgericht leidinggeven	taakgericht leiderschap delegeren vindt knopen doorhakken soms lastig
Afwachtendheid	heeft soms druk nodig om te presteren is soms te serieus, te ernstig, te zwaar straalt soms weinig energie uit moeite om spontaan, intuïtief iets te doen

20.3 Intelligentie- valkuilen

Cluster	Laagste scores
-	ruimtelijk inzicht/mentaal voorstellingsvermogen
-	technisch/praktisch inzicht/handigheid

20.4 Interesse- valkuilen

Cluster	Valkuilen
Management	leiderschap - status/macht - management
Commercie/business	organiseren - handel/commercie - administratie
Natuurwetenschappen	natuurwetenschap - techniek - exacte wetenschap

21. Talent-combinaties

21.1 Definitie

Sterktes zijn de sterkste punten van uw persoonlijkheid, uw intelligentie en uw interesses. Niet alle sterktes zijn zomaar te combineren tot een talent. Zo kan iemand een interesse-sterkte hebben op het gebied van techniek, een intelligentie-sterkte op woordenschat en een persoonlijkheidssterkte op sociale vaardigheden. Deze zijn niet zomaar te combineren tot een talent. Er zijn echter bijna altijd beroepen of werkzaamheden te bedenken waar sterktes optimaal bij elkaar komen. Het is daarom aan te raden onderstaande combinaties kritisch te bekijken en naar uw eigen inzicht andere combinaties te vormen. De meest voor de hand liggende combinaties zijn hieronder in kaart gebracht. Op grond daarvan wordt in het volgende hoofdstuk uw talentdefinitie gemaakt.

21.2 Sterktes-overzicht

Persoonlijkheidssterktes evenwichtig & zorgvuldig structuur & routine analyseren & afwegen kritisch & realistisch verantwoordelijkheidsgevoel meegaand & vriendelijk	Intelligentiesterktes systematisch taalgebruik algemeen taalgevoel cijferkundig inzicht	Interessesterktes taal, theorie, maatschappij bestuur en structuur educatie en uitleggen
Holland profiel conventioneel-analytisch- sociaal conventioneel-sociaal- analytisch	Teamrol specialist; degene die met specifieke deskundigheid of ervaring kwaliteit toevoegt 'conservator'; degene die helderheid brengt in data en informatie 'wetenschapper'; degene die complexe situaties analyseert en verklaart	Competenties probleemanalyse zorgvuldigheid leervermogen cogn. verantwoordelijkheidsgevoel doorzettingsvermogen
Referenten kritisch bedachtzaam rustig gestructureerd betrouwbaar	Indruk vriendelijke vrouw goedge vrouw op een gepaste manier openhartig rustig prettig geen tekenen van vermoeidheid	Element klein team zelfstandige functie op kantoor thuis in de natuur

21.3 Talent-combinaties

Kern	Combinatie
1 Systematisch denken	evenwichtig & zorgvuldig; analyseren & afwegen; systematisch taalgebruik; cijferkundig inzicht; conventioneel-analytisch-sociaal; conservator (helderheid in data en informatie); probleemanalyse; kritisch; bedachtzaam;
2 Voorzichtigheid	zorgvuldig; afwegen; verantwoordelijkheidsgevoel; meegaand & vriendelijk; groepswerker; zorgvuldigheid; bedachtzaam; betrouwbaar; vriendelijk
3 Structuur	structuur & routine; realistisch; bestuur en structuur; conventioneel; wetenschapper; doorzettingsvermogen; gestructureerd; betrouwbaar; zelfstandige functie

Talent

De verborgen kracht die u is toevertrouwd



Uw unieke talentdefinitie

22. Unieke talentdefinitie

22.1 Definitie

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

Talentdefinitie

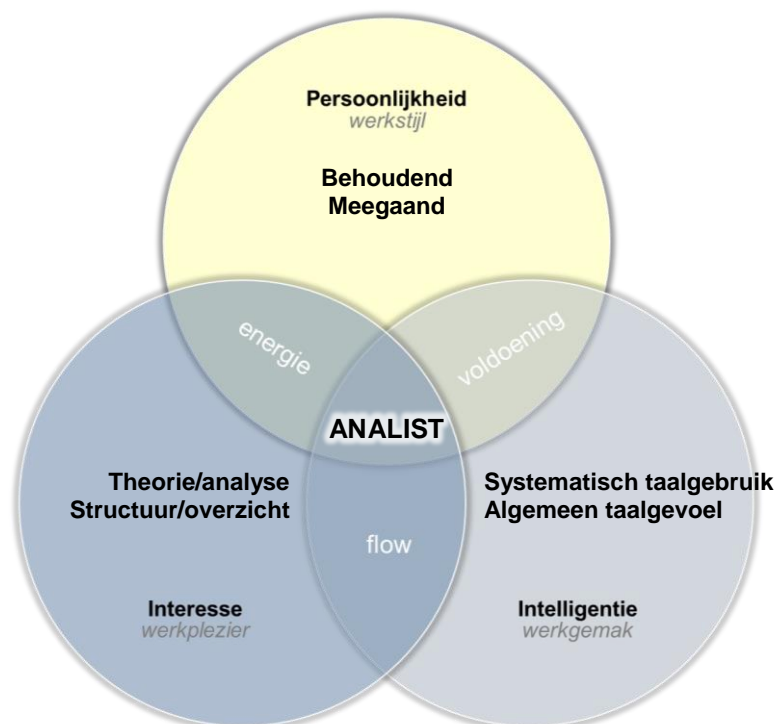
Het talent van Anne Demo komt in dit onderzoek duidelijk naar voren: zij is de typische *analist* op het gebied van regelgeving, bezwaar en beroep. De vrouw die ingewikkelde juridische vraagstukken tot op de bodem uitzoekt en recht van onrecht onderscheidt. De vrouw aan wie je met een gerust hart je meest complexe en ontmoedigende juridische cases toevertrouwt, waar zowel een kritische blik als ook volharding nodig is.

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

1. systematisch taalgebruik
2. algemeen taalgevoel
3. een opvallende focus op structuur en afspraken
4. een opvallende warmte en tact in het contact met anderen
5. een grote liefde voor theorie, talen en cultuur, mens en maatschappij
6. een sterke interesse voor sociale wetenschappen, educatie en religie

Het talent van Anne bestaat bij de gratie van de opvallende combinatie van een rationele, analytische *afstand* enerzijds en vriendelijke, meegaande *nabijheid* anderzijds. Anne *creëert* geen mogelijkheden, maar *ontdekt* mogelijkheden. Zij argumenteert niet, maar weet feiten zo helder op een rij te zetten dat ze voor zich spreken. Anne's talent is het best te vergelijken met een close-up camera. Een close-up camera brengt de details van een zaak in beeld, legt deze vast en laat de details voor zich spreken.

In een team is zij vooral de 'conservator'; degene die helderheid brengt in data en informatie. Maar ook de specialist, de wetenschapper. Dit talent komt het best tot zijn recht in een klein team, in een zelfstandige functie in een kantoor-setting. Verder zal zij het beste uit haar talent kunnen halen wanneer er door superieuren en/of collega's rekening wordt gehouden met haar sterke behoefte aan vrijheid en zelfbeschikking en haar behoefte om anderen van dienst te zijn met haar talent.



Figuur 1: opbouw talentdefinitie

23. Samenvatting en conclusies

23.1 Definitie

Hieronder vindt u een kernachtig beschreven samenvatting van de resultaten. Voor deze samenvatting is gebruik gemaakt van de testresultaten, het psychologisch interview, uw levensloopbeschrijving, uw CV en eventuele andere informatie die u zelf ter beschikking heeft gesteld.

23.2 Persoonlijkheid

Persoonlijkheid	
Indruk	Anne is een vriendelijke, goedgevoerde vrouw die zich tijdens het onderzoek coöperatief opstelt. Na de uitleg aan het begin van de onderzoeksdag gaat zij rustig aan de slag. Na een paar uur werken toont zij geen tekenen van vermoeidheid. Tijdens het interview stelt Anne zich op een gepaste manier openhartig op. Het was prettig om met haar te spreken.
Algemene persoonlijkheidsomschrijving	Anne komt uit het onderzoek tevoorschijn als een introverte, evenwichtige vrouw die erg bedachtzaam leeft en werkt. Zij is meegaand in het contact met mensen om haar heen en is van nature gericht op de dagelijkse day-to-day business en houdt van stabiliteit. Zij heeft een grote behoefte aan vrijheid en zelfbeschikking, maar ook aan structuur en duidelijke verwachtingen. Zij is gevoelig voor stress en reageert op tegenslagen meestal met sociale steun zoeken of passiviteit en gelatenheid. Anne is vooral een conventioneel menstype; houdt van structuur en duidelijkheid en heeft gevoel voor regels, data, cijfers, administratie.

23.3 Talent, sterktes en zwaktes

Talent	
Talentdefinitie	Anne is de typische analist op het gebied van regelgeving, bezwaar en beroep. De vrouw die ingewikkelde juridische vraagstukken tot op de bodem uitzoekt en recht van onrecht scheidt. De vrouw aan wie je met een gerust hart je meest complexe en ontmoedigende juridische cases toevertrouwt, waar zowel een kritische blik als ook volharding nodig is.
Charisma/X-factor	Anne maakt tijdens het interview indruk op mij door haar glasheldere inzichten enerzijds en haar vriendelijke meegaandheid anderzijds. Dit maakt haar bijzonder.
Sterke kanten	Evenwichtig & zorgvuldig Structuur & routine Analyseren & afwegen Kritisch & realistisch Verantwoordelijkheidsgevoel Meegaand & vriendelijk Spelling en grammatica Algemeen taalgevoel Inzicht in cijfers, data, statistieken
Zwakke kanten	Moeite met profilering Eigenzinnigheid Tactvol leidinggeven Taakgericht leidinggeven Afwachtendheid
Interessegebieden	Theorie - talen en cultuur - maatschappij Structuur - theorie - bestuur en politiek Educatie - sociaal werk/opvoeding - religieus

23.4 Element, functie-geschiktheid en werkstijl

Element en werkstijl	
Persoonlijke werkstijl	Anne houdt van observeren; alles goed beschouwen en doordenken, maar ook van focussen; zich helemaal richten op één onderwerp of taak.
Optimale leerstijl	Denkend leren (logisch redeneren, zoekt algemene regels, theorie)
Optimale werksetting	Anne is in haar element in een klein team, in een zelfstandige functie en op kantoor.
Optimale teamrol	De typische specialist; degene die met specifieke deskundigheid of ervaring kwaliteit toevoegt.
Werk en denkniveau	WO-niveau
Geschiktheid als manager	Persoonlijkheidsprofiel: niet optimaal Interesseprofiel: niet optimaal Intelligentieprofiel: goed passend
Leiderschapsstijl	Laissez-faire stijl
Sociaal inzicht	Goed
Emotioneel inzicht	Goed
Stressbestendigheid	Kies een item. (gevoelig voor stress)
Emotionele allergie	Sociaal-strategisch opererende personen
Match met huidige functie	N.v.t.
Match met gewenste functie	N.v.t.

23.5 Aandachtspunten voor coaching en persoonlijke ontwikkeling

Aandachtspunten	
Persoonlijk	Bewustwording van eigen bijzondere talent Ontwikkelen van overtuiging en zelfvertrouwen
Relationeel	Bewustwording van wat toegevoegde waarde Bewustwording van eigen grenzen
Professioneel	Profileren; ontwikkelen van eigen verhaal; ontwikkeling van 'personal brand'; ontdekken van eigen PR-stijl
Aanvullende opmerkingen	Ik wil je hartelijk bedanken voor je vertrouwen en openhartigheid gedurende dit onderzoek en de gesprekken daar aan voorafgaand.

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

Anne Demo
Demostraat 1
1111 AA Demostad

Papendrecht, 13 december 2014

Beste Anne,

Hierbij ontvang je de geprinte versie van je Talentassessment dat je bij ons op 1 januari 2015 hebt gedaan en waarvan je het concept hebt goedgekeurd. We hebben gekozen voor een losbladig systeem zodat eventuele wijzigingen of aanvullingen makkelijk te verwerken zijn. Naast het rapport vind je ook een Talent Certificaat, een aanbevelingsbrief, enkele artikelen over talentontwikkeling en tips en tools rondom solliciteren en presenteren. We hebben informatie geselecteerd waarvan wij denken dat het interessant voor je is.

Mocht je bij het doorlezen van het rapport toch nog vragen hebben over de inhoud, dan kun je die per mail doorgeven aan Johanneke Mauritz: johanneke@goedegebuure.info. Mocht je behoefte hebben aan aanvullend advies over school- en beroepskeuze of talentontwikkeling dan kun je daarvoor een afspraak maken met één van onze personal coaches (Danny Dane, Carolien Pape of Matthijs Goedegebuure). Iedere werkdag tussen 09.00 en 11.00 uur zijn wij telefonisch bereikbaar voor afspraken via 078-6414563.

Ik wil je nogmaals hartelijk bedanken voor het vertrouwen dat je hebt gegeven in alle tests, vragenlijsten en in ons gesprek. Ik hoop dat het talentassessment een constructieve bijdrage mag leveren aan je eigen ontwikkeling, en indirect ook aan de ontwikkeling van anderen.

Heel veel succes in de komende periode met je talent!

Met vriendelijke groet,



Matthijs Goedegebuure
Registerpsycholoog BIG/NIP

Aanbevelingsbrief voor (toekomstige) werkgevers

Papendrecht, 10 januari 2015

Geachte heer/mevrouw,

Mevr. Anne Demo, geboren 1 januari 1970 en wonende aan de Demostraat 1 te Demostad is op 1 januari 2015 een dag op ons bureau geweest voor een Talentassessment Professional. Dit betreft een uitgebreid onderzoek naar talent en opvallende competenties op basis van psychologisch onderzoek naar persoonlijkheid, intelligentie en interesses. Er heeft ook een psychologisch interview en 360-graden feedback onderzoek plaatsgevonden. Hieronder vindt u een beknopte samenvatting van mijn bevindingen.

Indruk en algemene persoonlijkheidstypering

Ik heb Mevr. Demo leren kennen als een vriendelijke, goedige vrouw. Anne komt uit het onderzoek tevoorschijn als een introverte, evenwichtige vrouw die erg bedachtzaam leeft en werkt. Zij is meegaand in het contact met mensen om haar heen en is van nature gericht op de dagelijkse day-to-day business en houdt van stabiliteit. Zij heeft behoefte aan vrijheid en zelfbeschikking, maar ook aan structuur en duidelijke verwachtingen. Zij is gevoelig voor stress en reageert op tegenslagen meestal met sociale steun zoeken of passiviteit en gelatenheid.

Intelligentieprofiel

Mevr. Demo denkt en werkt op WO-niveau. Opvallend zijn de hoge scores op spelling en grammatica, algemeen taalgevoel en inzicht in cijfers, data, statistieken. Deze uitslagen sluiten goed aan bij haar CV. Zij heeft een normale carrière-ontwikkeling doorgemaakt. Uit het onderzoek zijn geen aanwijzingen naar voren gekomen dat zij dit niveau in de dagelijkse praktijk niet zou kunnen waarmaken of volhouden.

Competentieprofiel

Mevr. Demo scoort in de competentie-vragenlijst hoog op 'probleemanalyse', 'zorgvuldigheid' en 'leervermogen cogn.'. Haar referenten geven haar hoge scores op 'kritisch', 'bedachtzaam' en 'rustig'.

Interesseprofiel

Mevr. Demo is vooral een conventioneel menstype; houdt van structuur en duidelijkheid en heeft gevoel voor regels, data, cijfers, administratie. Zij heeft een opvallende interesse voor theorie – talen en cultuur – mens en maatschappij en voor sociaal wetenschap – educatie - religieus. Volgens haar referenten is zij het meest in haar element in een klein team, in een zelfstandige functie en op kantoor.

Teamrol

De best passende teamrollen voor mevr. Demo lijken te zijn: 'specialist (sc)' (DISC), 'specialist; degene die met specifieke deskundigheid of ervaring kwaliteit toevoegt' (Belbin) en 'conservator'; degene die helderheid brengt in data en informatie'.

Overzicht

	Persoonlijkheid	Intelligentie	Interesses
Typering	introvert en behoudend	HBO-niveau	conventioneel-analytisch-sociaal
Sterktes	evenwichtig & zorgvuldig structuur & routine analyseren & afwegen kritisch & realistisch verantwoordelijkheidsgevoel meegaand & vriendelijk	spelling en grammatica algemeen taalgevoel inzicht in cijfers, data, statistieken analytisch vermogen	theorie/analyse structuur/overzicht
Talent	<p>Anne Demo is de typische analist op het gebied van regelgeving, bezwaar en beroep. De vrouw die ingewikkelde juridische vraagstukken tot op de bodem uitzoekt en recht van onrecht scheidt. De vrouw aan wie je met een gerust hart je meest complexe en ontmoedigende juridische cases toevertrouwt, waar zowel een kritische blik als ook volharding nodig is.</p> <p>Haar talent is opgebouwd uit de unieke combinatie van de volgende sterktes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. systematisch taalgebruik 2. algemeen taalgevoel 3. een opvallende focus op structuur en afspraken 4. een opvallende warmte en tact in het contact met anderen 5. een grote liefde voor theorie, talen en cultuur, mens en maatschappij 6. een sterke interesse voor sociale wetenschappen, educatie en religie 		

Aanbevelingen referenten

Ik geef u hierbij twee geselecteerde aanbevelingen die wij van referenten hebben ontvangen. Deze referenties zijn gecontroleerd.

'Zoek je iemand die echt gedegen werk levert, waarbij het zeer belangrijker is dat er goed en zeer zorgvuldig gewerkt wordt. Iemand die haar vak verstaat, niet snel bezig is met randzaken, doelgericht bezig is dan ben je bij Anne aan het juiste adres. Zij levert vakwerk. Persoonlijk heb ik ook vaak gedacht dat rechter of griffier de juiste baan zou haar voor haar met deze topkwaliteiten!'

'Anne is een intellectuele, consciëntieuze, accurate, toegewijde werknemer.'

Mocht u naar aanleiding van deze samenvatting vragen hebben dan kunt u dat telefonisch (078-6150148) of via info@talentassessment.nl aan mij doorgeven. U kunt mij of mijn collega Drs. J. Mauritz daarvoor benaderen. Wij nemen dan contact op met Anne Demo voor een getekende toestemmingsverklaring en maken een afspraak met u zodat ik op uw vragen kan ingaan.

Met vriendelijke groet,



Drs. M.L. Goedegebuure
Registerpsycholoog BIG/NIP

Bijlage 1: Risico-analyse

Definitie

Ieder mens heeft zijn zwakke kanten, dat is normaal. Sommige (combinaties van) kwetsbaar maken voor het ontwikkelen van persoonlijkheidsstoornissen of ar

*Dit onderdeel hoort
alleen bij de Executive
versie en niet bij de
Professional versie.*

1.1 Emotionele disregulatie

Facetscores	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Achterdochtigheid								✓	
Affectieve labiliteit						✓			
Cognitieve vervorming					✓				
Identiteitsproblemen						✓			
Narcisme			✓						
Onderdanigheid							✓		
Onveilige hechting						✓			
Passieve agressiviteit				✓					
Sociale vermijding					✓				
Zorgelijkheid							✓		
Grootste risico	Achterdochtigheid, onderdanigheid en zorgelijkheid								
Advies	Kortdurende ondersteunende, inzichtgevende therapie aan het begin van een nieuwe carrièrestap en bij beginnende spanningen. Let op bij onzekerheid, negatieve gedachten over anderen, moeite om grenzen aan te geven, piekeren.								

1.2 Toelichting emotionele disregulatie

Facetbeschrijvingen	
Achterdochtigheid	Wantrouwt anderen; bang om slachtoffer te worden van verraad; zoekt naar verborgen betekenissen. Waakzaamheid; op je hoede zijn; vijandelijke instelling.
Affectieve labiliteit	Intense gevoelens; emotionele (over)reacties; intens verdriet en boosheid; onvoorspelbare stemmingswisselingen; weinig zelfbeheersing; verkeerd inschatten van gebeurtenissen; beleeft de wereld als overweldigend.
Cognitieve vervorming	Moeite met logisch denken en probleemoplossing; verwarring; zonderlinge ideeën; kwetsbaarheid voor psychosen, wanen of betrekkingsideeën.
Identiteitsproblemen	Kwetsbaar voor persoonlijkheidsstoornissen; wisselende beleving van zichzelf en anderen; verbrokken zelfbewustzijn; leegheid en verveling; negatieve overtuigingen over zichzelf en de toekomst.
Narcisme	Neiging om eigen talenten en prestaties te overschatten; fantasieën over succes; macht en bewondering; snel gekwetst door kritiek of gebrek aan steun.
Onderdanigheid	Volgzaam; niet assertief; afhankelijk; bang anderen te ergeren; bang voor boosheid van anderen; kwetsbaar voor misbruik en intimidatie; sterke behoefte aan advies en geruststelling; erg beïnvloedbaar door de mening van anderen.
Onveilige hechting	Intense angst om mensen te verliezen; welzijn en moed is afhankelijk van (fysieke) aanwezigheid van anderen; moeite met alleen zijn.

Passieve agressiviteit	Passief verzet tegen afspraken en verwachtingen; weerzin tegen gezagsdragers; komt steeds afspraken niet na; gebrek aan ambitie.
Sociale vermijding	Leeft geïsoleerd; weinig contacten; afstandelijk; weinig vrienden; voelt zich sociaal onhandig; angst voor kwetsing, vernedering of verlegenheid; lijdt hieronder.
Zorgelijkheid	Chronisch piekeren; neiging om van het ergste uit te gaan; wereld is bedreigend; veel spanning; angst voor verandering; vaak besluiteloos; veel schuldgevoelens.

2.1 Niet-sociaal gedrag

Facetscores	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Behoeft aan prikkels		✓							
Dominantie		✓							
Gedragsproblemen		✓							
Hardvochtigheid			✓						
Grootste risico	Geen								
Advies	Geen								

2.2 Toelichting emotionele disregulatie

Facetbeschrijvingen	
Behoeft aan prikkels	Zucht naar sensatie, spanning, opwinding; moeite met alledaagse routine; neiging tot roekeloosheid; kent eigen beperkingen niet; impulsief; overziet gevolgen van gedrag niet; leert niet snel van fouten.
Dominantie	Neiging tot overheersende en vijandige attitude; kritisch; wijst anderen graag op fouten; starre denkbeelden; houdt van invloed.
Gedragsproblemen	Neiging tot geweld, bedreigen of misbruik van genotmiddelen; neiging tot anti-sociaal gedrag, illegale activiteiten en tarten van gezag.
Hardvochtigheid	Gebrek aan empathie en medelijden; minachten van anderen welbevinden; koud, cynisch, zakelijk; zien anderen als objecten; kent geen morele normen of waarden; egocentrisch, manipulatief of zelfs sadistisch; graag anderen vernederen of kwellen.

3.1 Inhibitie

Facetscores	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Geslotenheid								✓	
Intimiteitsproblemen						✓			
Grootste risico	Geslotenheid								
Advies	Zo nodig ondersteuning (concrete adviezen of training) bij het uiten van emoties en het ontwikkelen van vriendschappelijke contacten.								

3.2 Toelichting inhibitie

Facetbeschrijvingen	
Geslotenheid	Toont positieve noch negatieve gevoelens; weinig reactie in emotionele situaties; afstandelijk, kil, geremd; lost problemen zelf op; laat geen kwetsbaarheden zien.
Intimiteitsproblemen	Angst voor intimiteit; vermijdt nauwe relaties; lijdt zelf onder dit probleem; angst voor fysieke intimiteit.

4.1 Overig

Facetscores	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Compulsiviteit						✓			
Zelfbeschadiging						✓			
Grootste risico	Geen								
Advies	Geen								

4.2 Toelichting overig

Facetbeschrijvingen	
Compulsiviteit	Gesteld op structuur; gedisciplineerd; gefocust op details, schema's en orde. Uiterst betrouwbaar; werkt grondig en nauwgezet.
Zelfbeschadiging	Neiging tot zelfbeschadiging zoals zichzelf snijden, slaan of verbranden of de gedachten aan suïcide.

Talent Certificaat

voor

Anne Demo

Geboren op 1 januari 1970

van aangetoond Talent op basis van een Talentassessment Professional
bestaande uit Persoonlijkeids-, Intelligentie-, Interesse- en Competentieonderzoek
bij Goedegebuure Consultancy te Papendrecht op 1 januari 2015

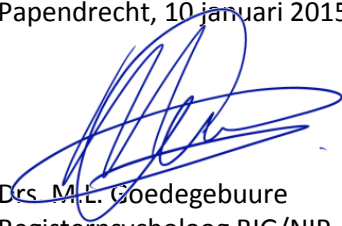
Talentdefinitie:

“Anne Demo is de typische analist op het gebied van regelgeving, bezwaar en beroep. De vrouw die ingewikkelde juridische vraagstukken tot op de bodem uitzoekt en recht van onrecht scheidt. De vrouw aan wie je met een gerust hart je meest complexe en ontmoedigende juridische cases toevertrouwt, waar zowel een kritische blik als ook volharding nodig is.

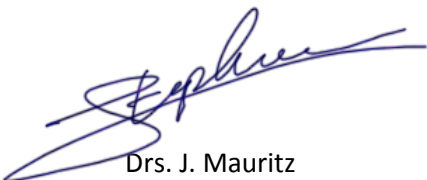
Haar talent is opgebouwd uit de unieke combinatie van de volgende sterktes:

1. systematisch taalgebruik; 2. algemeen taalgevoel; 3. sterke focus op structuur en afspraken;
4. opvallende warmte en tact in het contact met anderen; 5. grote liefde voor theorie, taal, cultuur, mens en maatschappij; 6. sterke interesse in sociale wetenschappen, educatie, religie.”

Papendrecht, 10 januari 2015



Drs. M.L. Goedegebuure
Registerpsycholoog BIG/NIP



Drs. J. Mauritz
Psycholoog (MSc)