

Talent Assessment

Professional



VERTROUWELIJKE INFORMATIE

betreffende:

Demo Rapport
Versie 1 oktober 2013

psycholoog:

Drs. M.L. Goedegebuure
Registerpsycholoog BIG/NIP

Na ongeveer drie zanglessen
zei mijn zangleraar:

'Stop met zanglessen.
Doe het op jouw manier.'

Johnny Cash
zanger, songwriter, auteur
1932-2003

Inhoudsopgave

Rapportdefinitie	4
Personalia kandidaat	4
Opdrachtgever	4
Vraagstelling onderzoek	4
Inleiding	5
Tabel 1: persoonlijkheidsonderzoek	5
Tabel 2: intelligentie- en interesseonderzoek	5
Persoonlijkheid	7
1. Gevoeligheid	8
1.1 Definitie	8
1.2 Totalscore	8
1.3 Facetscores	8
1.4 Bouwstenen voor talentanalyse	8
2. Extraversie	9
2.1 Definitie	9
2.2 Totalscore	9
2.3 Facetscores	9
2.4 Bouwstenen voor talentanalyse	9
3. Openheid	10
3.1 Definitie	10
3.2 Totalscore	10
3.3 Facetscores	10
3.4 Bouwstenen voor talentanalyse	10
4. Altruïsme	11
4.1 Definitie	11
4.2 Totalscore	11
4.3 Facetscores	11
4.4 Bouwstenen voor talentanalyse	11
5. Sturing	12
5.1 Definitie	12
5.2 Totalscore	12
5.3 Facetscores	12
5.4 Bouwstenen voor talentanalyse	12
6. Uw Big Five profiel	13
6.1 Overzicht 5 domeinen met uw scores	13
6.2 Keywords bij uw big-five profiel	13
6.3 Bouwstenen voor talentanalyse	13
7. Interpersoonlijke waarden	14
7.1 Overzicht scores	14
7.2 Toelichting	14
7.3 Bouwstenen voor talentanalyse	14
8. Omgaan met problemen	15
8.1 Overzicht scores	15
8.2 Toelichting reactiepatronen	15
8.3 Bouwstenen voor talentanalyse	15
9. Prestatie-motivatie	16
9.1 Overzicht scores	16
9.2 Toelichting reactiepatronen	16
9.3 Bouwstenen voor talentanalyse	16
Profiel-connectors	17
10. Persoonlijkheden-typeringen	18
10.1 PAKSOC profielen	18
10.2 Toelichting PAKSOC-profielen	18
10.3 Kleur-profielen	19
10.4 Toelichting kleur-profielen	19
10.5 MBTI-profielen	20
10.6 Toelichting MBTI-profielen	20
10.7 Belbin teamrollen (gebaseerd op Big Five profiel)	21
10.8 Beschrijving Belbin teamrollen	21
10.9 Bouwstenen voor talentanalyse	22
Intelligentie	23
11. Differentiële Aanleg	24
11.1 Ruimtelijk inzicht	24

11.2 Technisch inzicht.	24
11.3 Figuren Reeksen.	24
11.4 Rekenvaardigheid.	25
11.5 Analogieën.	25
11.6 Woordenlijst.	25
11.7 Zinnen.	26
11.8 Woordbeeld.	26
11.9 Performale intelligentie - definitie.	27
11.10 Performale intelligentie scores.	27
11.11 Verbale intelligentie - definitie.	27
11.12 Verbale intelligentie scores.	27
11.13 Totaaloverzicht differentiele aanleg - maximaal haalbare opleidingsniveau.	27
11.14 Bouwstenen voor talentanalyse.	27
Competenties	28
12. Competenties.	29
12.1 Overzicht competentiescores.	29
12.2 Competenties domein werk.	30
12.3 Competenties domein sociaal.	30
12.4 Competenties domein stress.	30
12.5 Competenties domein cognitie.	30
12.6 Competenties domein leiding.	31
12.7 Hoogste vijf competenties.	31
12.8 Laagste vijf competenties.	31
12.9 Bouwstenen voor talentanalyse.	31
Interesse	32
13. Beroepen Interesse.	33
13.1 Score-overzicht.	33
13.2 Clusterscores - Bouwstenen voor talentanalyse.	33
13.3 Toelichting bij uw scores.	34
Referenten	37
14. 360 ^o -Feedback.	38
14.1 Talent volgens referenten.	38
14.2 Aanbevelingen namens referenten.	38
14.3 Top 5-kwaliteiten en elementen volgens referenten.	38
Scorecards	39
15. Scorecards.	40
15.1 Persoonlijkheid - Big Five scores.	40
15.2 Persoonlijkheid - Big Five keywords.	40
15.3 Persoonlijkheid - Overzicht conclusies en profielen.	40
15.4 Persoonlijkheid - Opvallende (facet)scores.	41
15.5 Performale intelligentie scores.	41
15.6 Verbale intelligentie scores.	41
15.7 Totaaloverzicht differentiele aanleg - maximaal haalbare opleidingsniveau.	41
15.8 Bouwstenen intelligentiescores.	42
15.9 Competenties - Overzicht hoogste en laagste scores.	42
15.10 Interesse - Profiel.	42
15.11 Interesse - Clusterscores.	42
Analyse	43
16. Overzicht sterktes en valkuilen.	44
17. Sterkte-analyse.	45
17.1 Persoonlijkheidssterktes.	45
17.2 Intelligentiesterktes.	46
17.3 Interessesterktes.	46
18. Zwakte-analyse.	47
18.1 Persoonlijkheidszwaktes.	47
18.2 Intelligentiezwaktes.	47
18.3 Interessezwaktes.	47
19. Talentcombinaties.	48
Talent	49
20. Talent.	50
21. Samenvatting en conclusies.	51

Rapportdefinitie

Personalia kandidaat

Naam : Demo Rapport
Adres : Voorbeeldweg 1
PC/Woonplaats : 1234 AB Amsterdam
Geb. datum : 1 april 1970
Geslacht : Man
Huidige functie : Hoofd beveiliging
Gewenste functie : Onbekend

Datum onderzoek : 1 oktober 2013
Datum rapport : 10 oktober 2013

Opdrachtgever

Naam : HR Klant
Adres : Voorbeeldstraat 1
PC/Woonplaats : 1234 AB Amsterdam
Contactpersoon : Dhr. J. Klant
Functie : HR Manager

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 redelijk 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 dit rapport staat een geldigheidsduur van 2 jaar.

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 coachingstraject of op uw eigen initiatief een talentassessment gedaan bij ons bureau. In dit rapport vindt u de uitslag daarvan, en een toelichting. In het onderzoek dat bij u is afgenomen is o.a. gebruik gemaakt van de NEO PI-R, één van de meest moderne 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 'on gezond' of 'fout'. Als de helft van de Nederlanders 2 scoort, en de andere helft 8, is het gemiddelde weliswaar 5, maar is 3 dus net zo afwijkend als 1, 7 of 9. Een hoge en een lage score hebben dus niets te maken met beter of slechter. Uw scores laten in de eerste plaats zien wat voor type persoon u bent, en niet hoe gezond of sterk u bent. Het is echter wel goed mogelijk om op grond van een totaal-profiel een sterkte-zwakte analyse te maken. De normgroepen die gebruikt zijn om uw scores te bepalen zijn zoveel mogelijk afgestemd op uw gegevens: geslacht, leeftijd en 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 het 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,

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




Test	Onderdelen
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

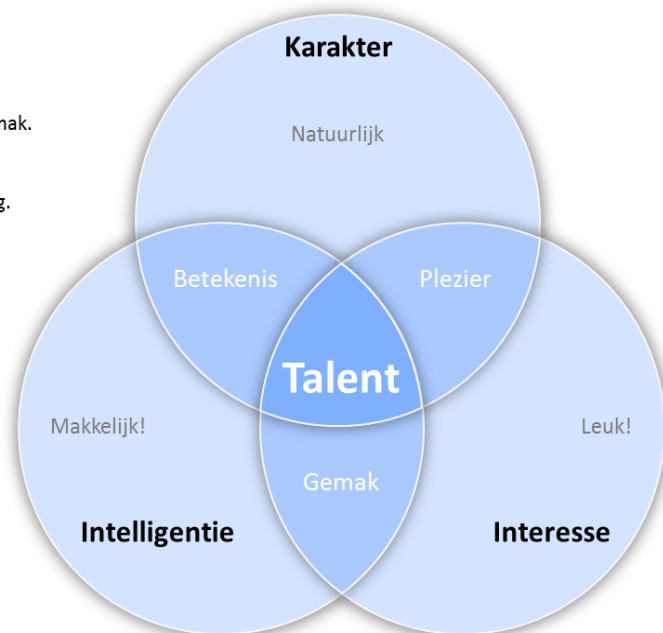
Voor het bepalen van uw intelligentieprofiel is gebruik gemaakt van de Differentiële Aanleg Test voor Human Resource Management (DAT-HRM, versie 2005). De competenties zijn gemeten met de Competentie Scan (C-scan, 2007) Voor de bepaling van uw interesseprofiel is gebruik gemaakt van de Beroepen Interesse 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 interestest over het algemeen de minst betrouwbare informatie geven. In dit rapport is de indeling van de BIT 2008 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 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 van een bepaald onderdeel mogen nooit zondermeer als gegeven gebruikt worden, maar dienen altijd zorgvuldig geïnterpreteerd te worden in het perspectief van alle onderzoeks-gegevens. In dit onderdeel vindt u korte, concrete antwoorden op de onderzoeksvragen die de aanleiding voor dit assessment vormen.

-  **Werken vanuit sterktes**
Werk voelt natuurlijk, leuk of makkelijk.
-  **Werken vanuit sterkte-combinaties**
Werk geeft ervaring van plezier, betekenis of gemak.
-  **Werken vanuit talent**
Werk geeft gevoel van bestemming en toewijding.



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

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

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



Drs. M.L. Goedegebuure

Registerpsycholoog BIG/NIP
Talentmanagement-adviseur

Persoonlijkheid

Uw natuurlijke leefstijl



Big Five
Coping-stijl
Interpersoonlijke waarden
Prestatie-motivatie

1. Gevoeligheid

1.1 Definitie

Deze schaal laat zien hoe gevoelig u bent voor stress, spanningsklachten, tegenslagen, teleurstellingen, angst en onzekerheid. Mensen die hoog scoren zijn vatbaar voor het ontwikkelen van depressie, angstklachten, paniekaanvallen en andere psychische klachten. Laagscoorders voelen zich van nature meer ontspannen en evenwichtig. Zij zijn echter vatbaar voor het ontwikkelen van onbegrip en onaangepast gedrag t.o.v. anderen.

1.2 Totalscore

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

1.4 Bouwstenen voor talentanalyse

Valkuilen	Sterktes
Gevoelig voor stress, tegenslagen Neemt mensen en het leven wel erg serieus	Bekijkt zaken vanuit meerdere perspectieven Kritisch, scherpt mensen graag aan Houdt van een plagerijtje Brengt leve in de brouwerij Niet bedreigend voor mensen Openhartige, intense persoonlijkheid

2. Extraversie

2.1 Definitie

Extraversie staat voor openheid van binnen naar buiten. Dit onderdeel van het onderzoek laat vooral zien hoe veel behoefte u heeft om uw innerlijke leven (gedachten, gevoelens, herinneringen, ervaringen) te delen met anderen.

2.2 Totalscore

Extraversie	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Totalscore								✓	
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.								
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, mogelijk door anderen beleefd als iemand met het 'hart op de tong'. U voelt zich al snel op uw gemak tussen anderen.								

2.3 Facetscores

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

2.4 Bouwstenen voor talentanalyse

Valkuilen	Sterktes
Soms te enthousiast of te positief	Heeft snel een emotionele klik met mensen Trekt van nature de aandacht, durft aanwezig te zijn Wordt blij en energiek van mensen, samenwerking

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 gelovigen 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 heeft van nature meer behoefte aan het vertrouwde dan aan het nieuwe en uitdagende. U bent daardoor goed in staat om een stabiele kijk op het leven te ontwikkelen, maar u loopt het risico soms te verstarren in uw denken.								
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 van nature nieuwsgierig. Dit stelt u in staat om zich te ontwikkelen, uw persoonlijkheid te verrijken, maar u kunt het risico lopen om te verdwalen in allerlei nieuwe ontwikkelingen.								

3.3 Facetscores

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

3.4 Bouwstenen voor talentanalyse

Valkuilen	Sterktes
Vindt het lastig om gevoelens te negeren Emotie kan wel eens met hem op de loop gaan	Gaat meestal behoedzaam te werk Deelt graag zijn gevoelens, intuïtie en beleving Weet mensen mee te nemen in nieuwe visies Wordt niet snel afgeleid door kunst of schoonheid Houdt iedereen graag scherp op het hier-en-nu Krijgt energie van afwisseling, variatie, vernieuwing

4. Altruïsme

4.1 Definitie

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

4.2 Totalscore

Altruïsme	1	2	3	4	5	6	7	8	9
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. U kunt daarom door sommige mensen beleefd worden als eigengereid, solistisch en soms egocentrisch. Hier ligt mogelijk een gevaar, maar in situaties waarin er duidelijkheid van u verwacht wordt, is deze eigenschap erg handig.								
Bemiddelend	U bent zich zowel bewust van uw eigen belang als dat van de ander.								
Meegaand	U wordt vaak beleefd als hulpvaardig, bescheiden, vriendelijk, geneigd tot samenwerking, meedenkend. Deze eigenschappen worden meestal gewaardeerd, maar u dient wel uit te kijken voor de neiging om het iedereen naar de zin te maken en zelf overbelast te raken.								

4.3 Facetscores

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

4.4 Bouwstenen voor talentanalyse

Valkuilen	Sterktes
Kan soms zijn eigen belang wel eens vergeten	Houdt er van de ander in het zonnetje te zetten Hulpvaardig, altijd bereid te helpen op relaxte wijze Mild, niet veroordelend, bezorgd en meelevend Kan goed strategisch met mensen omgaan Durft duidelijk te zijn als iets niet bevalt

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.

5.2 Totalscore

Sturing	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Totalscore		✓							
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 lijkt enerzijds voldoende gedrevenheid en zelfstandigheid te hebben om zelfstandig dingen neer te zetten, en anderzijds voldoende 'gemak' om grenzen en onmogelijkheden te accepteren.								
Doelgericht	U bent een volhardend, gedreven en doelgericht persoon, die graag zelf structuur in het leven aanbrengt. U houdt van orde en overzicht, en het lukt u over het algemeen ook wel om dat te creëren. Bij score 8 of 9 loopt u het gevaar te streng te zijn voor u zelf en voor anderen.								

5.3 Facetscores

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

5.4 Bouwstenen voor talentanalyse

Valkuilen	Sterktes
Vindt het lastig om goed georganiseerd te werken Raakt soms in de knel met beloftes	Heeft er geen moeite dat dingen niet optimaal zijn Tevreden, niet uit op succes, positie of hoge doelen Kan makkelijk uitstellen of stoppen Kan zich makkelijk aanpassen aan omstandigheden Doet niet moeilijk over ethiek, afspraken of normen

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					✓				
Altruïsme						✓			
Sturing		✓							

6.2 Keywords bij uw big-five profiel

Keywords			
Gevoeligheid	Onverstoorbaar	Stabiel	Reactief
Extraversie	Introvert	Ambivert	Extravert
Openheid	Behoudend	Behoedzaam	Vernieuwend
Altruïsme	Uitdagend	Bemiddelend	Meegaand
Sturing	Makkelijk	Gebalanceerd	Doelgericht

6.3 Bouwstenen voor talentanalyse

Combinatie	Beschrijving
Extravert en Makkelijk	Activiteitenstijl: lolbroek. Dit zijn de echte 'lolbroeken' onder ons. Ze bruisen van energie en levenslust, maar vinden het moeilijk om gericht sturing te geven aan hun energie. Ze vullen hun leven graag met spannende feesten en opwinding. Ze zijn spontaan en impulsief en laten hun bezigheden makkelijk los wanneer zich iets interessants aandient.
Reactief en Extravert	Levensstijl: gevoelsmens. Deze mensen kennen zowel positieve als negatieve emoties en kunnen snel op en neer gaan tussen deze twee. Hun interpersoonlijke relaties kunnen stormachtig zijn, omdat ze snel meegevoerd worden door hun gevoel. Ze kunnen theatrale trekken hebben, maar kunnen het leven ook als erg interessant en spannend ervaren.
Reactief en Makkelijk	Impuls-controle: ongecontroleerd. Deze mensen leven bij de gratie van hun impulsen. Ze vinden het moeilijk om neigingen en behoeften te weerstaan en het ontbreekt hen aan zelfdiscipline om hun driften te sturen. Daardoor vertonen ze soms gedrag waarvan ze weten dat het op lange termijn schadelijk is. Ze zijn ontvankelijk voor misbruik van genotmiddelen en ander risico-gedrag op het gebied van gezondheid.

7. Interpersoonlijke waarden

Hieronder vindt u uw uitslagen van het onderzoek naar interpersoonlijke waarden. Deze uitslagen laten zien wat u belangrijk vindt in het contact met anderen. Sommige mensen voelen zich bijvoorbeeld prettig in een relatie als ze een leidinggevende positie kunnen innemen, anderen voelen zich juist fijn in een relatie wanneer ze zich gesteund voelen door de ander.

7.1 Overzicht scores

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

7.2 Toelichting

Interpers. waarden	Omschrijvingen
Leiderschap	Leiding, overzicht, macht. Hoogscorders zijn meestal ondernemend, actief, gedreven, zelfverzekerd, besluitvaardig.
Onafhankelijkheid	Behoeftte aan vrijheid, zelfbeschikking. Hoogscorders zijn meestal initiatiefnemers, eigenzinnig, origineel.
Altruïsme	Iets doen voor anderen, helpen, vriendelijk zijn. Hoogscorders zijn meestal sociaal voelende en creatieve mensen.
Sociale steun	Behoeftte aan begrip, aanmoediging, respect. Hoogscorders (7 of hoger) zijn meestal onzeker, faalangstig, vermijdend, maar ook zelfstandig en soms solistisch.
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.
Erkenning	Behoeftte aan bewondering, aanzien, belangrijkheid. Hoogscorders zijn mogelijk onzeker over zichzelf.

7.3 Bouwstenen voor talentanalyse

Valkuilen	Sterktes
	Voelt zich prettig in leidinggevende positie Houdt er van om het op zijn eigen manier te doen Durft negatieve oordelen naast zich neer te leggen

8. Omgaan met problemen

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 raken bijvoorbeeld passief, zoeken steun bij mensen of zoeken afleiding. In tabel 1 vindt u een overzicht van uw scores op de reactiepatronen-test. In tabel 2 staat de toelichting op de scores.

8.1 Overzicht scores

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

8.2 Toelichting reactiepatronen

Reactiepatronen	Omschrijvingen
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.
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.
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, afwachten	De zaak op zijn beloop laten, de situatie uit de weg gaan of afwachten wat er gaat gebeuren.
Sociale steun zoeken	Het zoeken van troost en begrip bij anderen; zorgen aan iemand vertellen of hulp vragen.
Uiten van emoties	Het laten blijken van ergernis of kwaadheid; spanningen afreageren.
Geruststellende gedachten	Zichzelf geruststellen met de gedachte dat na regen zonschijn komt, dat anderen het ook wel eens moeilijk hebben of dat er nog wel ergere dingen gebeuren; jezelf moed inspreken.

8.3 Bouwstenen voor talentanalyse

Valkuilen	Sterktes
	Stapt meestal actief op problemen af

9. Prestatie-motivatie

Deze test meet drie persoonlijkheidskenmerken die grotendeels bepalend zijn voor uw productiviteit en uw houding ten opzichte van werk.

9.1 Overzicht scores

Onderdeel	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Prestatie-motivatie			✓						
Negatieve faalangst						✓			
Positieve 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.								
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								
Positieve faalangst	Positieve faalangst brengt je in uitdagende situaties in een optimale spannings-toestand, waardoor je juist beter functioneert dan onder normale omstandigheden.								

9.2 Toelichting reactiepatronen

Onderdeel	Omschrijvingen
Prestatie-motivatie	Uit de vragenlijst komt naar voren dat de heer Rapport weinig prestatie-gemotiveerd is en weinig waarde hecht aan het hogerop komen op de maatschappelijke ladder. Hij is niet snel geneigd zich in te zetten voor het leveren van extra prestaties. Hij is redelijk gemakkelijk tevreden met een geleverde prestatie en zal weinig moeite doen om zijn prestaties te verbeteren. Ook zal hij de neiging hebben een taak naast zich neer te leggen als het even tegenzit. Zijn doorzettingsvermogen is dan ook gering te noemen. In zijn aanpak is hij in mindere mate planmatig en richt hij zich voornamelijk op de korte termijn.
Positieve faalangst	Daarnaast komt naar voren dat de heer Rapport af en toe wel gevoelig kan zijn voor stressvolle situaties en ongestructureerde taken met een belangrijk karakter. Hij is over het algemeen echter in staat hier mee om te gaan. Hij zal de spanningen de baas blijven, waardoor zijn functioneren nauwelijks wordt beïnvloed.
Negatieve faalangst	De heer Rapport behaalde een gemiddelde score voor positieve faalangst. Dit geeft aan dat zijn optimale spanningspunt op een gemiddeld niveau ligt. Situaties die spanning en druk oproepen werken redelijk stimulerend op zijn prestaties.

9.3 Bouwstenen voor talentanalyse

Valkuilen	Sterktes
Neigt soms wat snel het bijltje er bij neer te gooien	Is niet veeleisend naar zichzelf of anderen Kan een promotor van tevredenheid zijn Laat zich niet zomaar gek maken door spanning

Persoonlijkheid

Uw profiel in de meeste gebruikte coaching- en trainingsmodellen



Profiel-connectors:

PAKSOC
DISC
MBTI
Belbin

10. Persoonlijkheids-typeringen

U heeft het meest aan dit rapport als u het kunt gebruiken in personal coaching, teambuilding of andere trainingen. Daarom vindt u hier een overzicht van de meest gangbare persoonlijkheidstyperingen op grond van de persoonlijkheidstests die in dit assessment 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. Deze beschrijvingen zijn uitsluitend gebaseerd op persoonlijkheidstests. De resultaten van interesse-, intelligentie- en referentenonderzoek zijn hierin niet meegenomen. Daarom moet u deze typeringen voorzichtig hanteren, ze kunnen niet uw unieke talent verwoorden; deze typeringen zijn immers algemeen en passen bij miljoenen mensen. Aan het eind van het rapport worden alle onderzoeken bij elkaar gevoegd om uw unieke talent te definiëren.

10.1 PAKSOC profielen

Profielen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Praktisch			✓						
Analytisch		✓							
Kunstzinnig	✓								
Sociaal			✓						
Ondernemend						✓			
Conventioneel	✓								

10.2 Toelichting PAKSOC-profielen

Onderdeel	Laag	Hoog
Praktisch	Geen interesse in techniek. Afkeer van vuil of zwaar werk en lichamelijke inspanning. Geen affiniteit met natuur.	Graag praktisch/technisch bezig. Voorkeur voor dieren, natuur, 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. Snappen weinig van de wensen, behoeften en motieven van creatieven. Zien het nut van abstracte kunst niet.	Creatief, origineel, artistiek. Non-conformistisch, intuïtief. Hekel aan voorspelbaarheid, regels. Affiniteit met alle kunst-vormen en kunstenaars.
Sociaal	Meer taak- dan mensgericht. Liever aanpakken dan praten. Goed bestand tegen solistisch werk, niet sfeergevoelig. Niet sensitief, vaak 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, niet goed in het planmatig en gestructureerd aanpakken 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 controle-werkzaamheden.

10.3 Kleur-profielen

Profielen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Dominantie					✓				
Invloed						✓			
Stabiliteit			✓						
Conformiteit		✓							
Profiel	Beslisser (D)		Avonturier (Di)		Doorzetter (Ds)		Pionier (Dc)		
	Entertainer (I)		Inspirator (Id)		Bemiddelaar (Is)		Diplomaat (Ic)		
	Dienstverlener (S)		Doener (Sd)		Helper (Si)		Specialist (Sc)		
	Analyticus (C)		Strateeg (Cd)		Raadgever (Ci)		Perfectionist (Cs)		

10.4 Toelichting kleur-profielen

Kleur / Big Five	Beschrijving	Sterktes/valkuilen/behoeften
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.	<i>Sterktes:</i> aanpakken, snel beslissen, leiding nemen, activeren, oplossingen bedenken, helicopterview. <i>Valkuil:</i> doordenderen, over gevoelens walsen, veeleisend, details missen. <i>Behoefte:</i> 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.	<i>Sterktes:</i> sfeer maken, motiveren, vrienden maken, enthousiasmeren, mondelinge uitdrukkingsvaardigheid. <i>Valkuil:</i> impulsief, te laat, te veel praten, overoptimisme, emotionele keuzes, afwijzingsgevoelig, mist overzicht <i>Behoefte:</i> 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 sfeer 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.	<i>Sterktes:</i> stabiele factor, concentratie, luisteren, geduld, bemiddelen, trouw in vriendschap. <i>Valkuil:</i> star, moeite met druk of deadlines, aanpassen, besluiteloosheid, initiatiefloos, achtergrond, afhankelijk <i>Behoefte:</i> 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.	<i>Sterktes:</i> gaat door tot uiterste, oog voor detail, kwaliteitsverbeteraar, realistisch, kritisch, complexe problemen oplossen <i>Valkuil:</i> te gedetailleerd, loslaten, delegeren, gevoelig voor kritiek/fouten, voorzichtig, moeite met het nieuwe <i>Behoefte:</i> alleen zijn, ruimte om te mijmeren, jaag me niet op, serieuze gesprekken, minder feestjes.

NB: Dit is geen officieel DISC-profiel, maar een vertaling van Big Five onderzoek naar dit persoonlijkheidsmodel zodat u uw uitslagen kunt linken aan coaching of trainingen waarin met deze profielen gewerkt wordt.

10.5 MBTI-profielen

Domeinscores	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Introvert-Extravert (E)								✓	
Observatie-Intuïtie (O)					✓				
Denken-Voelen (N)								✓	
Waarnemen-Oordelen (C)		✓							
Ideale profiel	Ontdekker en Pelgrim								

10.6 Toelichting MBTI-profielen

Teamrol	Laag		
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 waardegedreven 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.		

10.7 Belbin teamrollen (gebaseerd op Big Five profiel)

Keywords			
Gevoeligheid	Onverstoorbaar	Stabiel	Reactief
Extraversie	Introvert	Ambivert	Extravert
Openheid	Behoudend	Behoedzaam	Vernieuwend
Altruïsme	Uitdagend	Bemiddelend	Meegaand
Sturing	Makkelijk	Gebalanceerd	Doelgericht
Ideale teamrol	Vormer, groepswerker, voorzitter		

10.8 Beschrijving Belbin teamrollen

Teamrol	Kenmerken en beschrijving				
Bedrijfsman	Nuchter	Ambivert	Behoudend	Meegaand	Doelgericht
	De praktische organisator, zorgt ervoor dat besluiten in acties worden omgezet. Heeft een gezond zelfvertrouwen en beheerst zijn gevoelens. Is meestal nuchter en gedisciplineerd maar kan met flair organiseren, zeker onder druk of in verwarrende situaties.				
Voorzitter	Stabiel	Extravert	Behoedzaam	Uitdagend	Doelgericht
	Bestuurt het team en laat ieder teamlid zo goed mogelijk tot zijn recht komen. Geen buitengewone intelligentie of opvallende creativiteit. Wel kalmte, realisme en nuchterheid. Kan goed luisteren maar is sterk genoeg om adviezen naast zich neer te leggen.				
Groepswerker	Stabiel	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: groepswerkers zorgen voor een prettige en produktieve werksfeer.				
Vormer	Reactief	Extravert	Behoedzaam	Uitdagend	Flexibel
	Geeft vorm aan de inspanningen van het team en zoekt patronen in discussies. Uitdagend, ruziënd, snel gefrustreerd en onrustig. Eerder hard dan zachtmoedig, niet bang voor risico's. Productief onder druk en hoge 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. Hij wantrouwt de euforie en zijn prestatie-motivatie is gering. De monitor houdt het team scherp.				
Plant	Reactief	Introvert	Ontdekkend	Uitdagend	Flexibel
	De man/vrouw met de plotselinge ideeën. 'Ingeplant' in rustige teams om creativiteit te genereren; hij 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 beschroomd ten opzichte van anderen. Absorbeert de stress ('maagzweertype'); de man of vrouw achter de schermen die het planmatige verloop voor zijn 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.				

10.9 Bouwstenen voor talentanalyse

Valkuilen	Sterktes
Theoretisch redeneren, abstract denken Administratie en alles wat daar bij komt	Vindt het leuk ondernemend bezig te zijn Houdt van avontuur en mensen meenemen daarin Heeft zijn eigen kijk op het leven, mensen en relaties Voelt zich prettig wanneer hij de spin in het web is

Intelligentie

Wat u makkelijk afgaat



Performale intelligentie
Verbale intelligentie
Werk- en denkniveau

11. Differentiële Aanleg

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 opleidingsniveau op diverse terreinen.

11.1 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.

11.2 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.

11.3 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 werkterreinen. Hierbij valt te denken aan (wetenschappelijk) onderzoek, het testen van producten, het doorzien van gedragspatronen bij mensen, ziekte, etc. Dit inzicht is nodig om adviezen te kunnen formuleren, om strategieën te ontwikkelen en uit te voeren.

11.4 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.

11.5 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 je 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 je allerlei theorieën naast elkaar aangeboden krijgt en waarbinnen je zelf de samenhang moet zien te ontdekken zal dit goed van pas komen.

11.6 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.

11.7 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.

11.8 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.

11.9 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.

11.10 Performale intelligentie scores

Onderdeel	Niveau			
Ruimtelijk inzicht 4	LBO	MBO	HBO	WO
Technisch inzicht 3	LBO	MBO	HBO	WO
Figuren reeksen 2	LBO	MBO	HBO	WO
Rekenvaardigheid 1	LBO	MBO	HBO	WO

11.11 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.

11.12 Verbale intelligentie scores

Onderdeel	Niveau			
Woordenlijst 8	LBO	MBO	HBO	WO
Woordbeeld 5	LBO	MBO	HBO	WO
Analogieën 4	LBO	MBO	HBO	WO
Zinnen 4	LBO	MBO	HBO	WO

11.13 Totaaloverzicht differentiele aanleg - maximaal haalbare opleidingsniveau

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

11.14 Bouwstenen voor talentanalyse

Valkuilen	Sterktes
Cijfers, rekenen Patroonherkenning, non-verbaal abstract redeneren	Ruimtelijk inzicht Technisch en praktisch inzicht Woordenschat en algemeen taalgevoel Spelling en grammatica

Competenties

Aangeleerde vaardigheden



Werk
Sociaal
Stress
Cognitief
Leidinggeven

12. Competenties

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.

12.1 Overzicht competentiescores

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

12.2 Competenties domein werk

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

12.3 Competenties domein sociaal

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

12.4 Competenties domein stress

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

12.5 Competenties domein cognitie

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

12.6 Competenties domein leiding

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

12.7 Hoogste vijf competenties

Competenties	Omschrijving
Flexibiliteit	Deze hoge score laat zien dat Demo van zichzelf vindt dat hij zich gemakkelijk kan aanpassen aan een veranderende omgeving, werkwijze en of gedragingen van anderen.
Initiatief	Deze hoge score laat zien dat Demo gericht is op het zien van kansen of belemmeringen en hiernaar handelt.
Taakgericht leiderschap	Deze hoge score laat zien dat Demo gericht is op een resultaatgerichte en doelgerichte wijze van richting en sturing geven.
Onafhankelijkheid	Deze hoge score laat zien dat Demo het belangrijk vindt om zelfstandig een mening of oordeel te vormen en hiernaar te handelen, zonder zich te laten beïnvloeden door anderen.
Samenwerken	Deze hoge score laat zien dat Demo een actieve bijdrage wil leveren aan het samenwerken met anderen en aan het gezamenlijke resultaat.

12.8 Laagste vijf competenties

Competenties	Omschrijving
Aanpassingsvermogen	Deze relatief lage score geeft aan dat Demo het soms moeilijk vindt om onder veranderende omstandigheden effectief te blijven presteren. Hij heeft er soms moeite mee om zich te voegen naar nieuwe situaties en/of naar mensen of taken.
Onderhandelen	Deze relatief lage score geeft aan dat Demo minder gericht is op het boeken van de beste resultaten bij tegenstrijdige belangen.
Visie	Deze relatief lage score geeft aan dat Demo niet altijd gericht is op het formuleren en bedenken van een eigen visie. Hij is niet altijd bezig met grotere verbanden en lange termijn beleid.
Zelfvertrouwen	Deze relatief lage score geeft aan dat Demo zich sneller kwetsbaar voelt en niet altijd durft te vertrouwen op zijn eigen kunnen.
Zorgvuldigheid	Deze relatief lage score geeft aan dat Demo niet altijd gericht is op het leveren van kwalitatief goed werk. Hij controleert zichzelf niet altijd en hij is niet altijd gericht op details.

12.9 Bouwstenen voor talentanalyse

Valkuilen	Sterktes
Aanpassingsvermogen Onderhandelen Visie Zelfvertrouwen Zorgvuldigheid	Flexibiliteit Initiatief Taakgericht leiderschap Onafhankelijkheid Samenwerken

Interesse

Wat geeft u energie? Waar wordt u blij van?



Interesse-scores
Match met intelligentie
Match met persoonlijkheid

13. Beroepen Interesse

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 (Differentiele aanleg). In sectie 13.3 vindt u een duidelijke omschrijving van elk interessegebied met een beoordeling van de match met persoonlijkheid en intelligentie. De omschrijving van de interesseclusters (sectie 13.2) is mede gebaseerd op de andere interestetests en vragenlijsten die u tijdens dit onderzoek heeft ingevuld.

13.1 Score-overzicht

Interessegebieden	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Agrarische arbeid								✓	
Talen en cultuur								✓	
Mens en maatschappij							✓		
Voedselbereiding					✓				
Handel					✓				
Sociaal werk/opvoeding					✓				
Technische handenarbeid				✓					
Administratief				✓					
Ambachtelijke vormgeving			✓						
Techniek/natuurwetenschappen			✓						
Medisch	✓								

13.2 Clusterscores - Bouwstenen voor talentanalyse

Lage interesse-clusters	Hoge interesse-clusters
Medisch-zorg Techniek-wetenschap-theorie Administratie-cijferwerk-kantoorwerk Kunst-artistiek	Buitenwerk-cultuur-maatschappij-politiek Organiseren-leidinggeven-avontuur Mensen-ondernemen-talen

13.3 Toelichting bij uw scores

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.

Technische handenarbeid	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Uw score				✓					
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.

Ambachtelijke vormgeving	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Uw score			✓						
Match met uw persoonlijkheid	Slecht			Redelijk			Goed		
Match met uw intelligentie	Slecht			Redelijk			Goed		

Een hoge score op ambachtelijke vormgeving wijst erop dat allerlei vormen van kunst u aanspreken. 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.

Techniek/natuurwetenschappen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Uw score			✓						
Match met uw persoonlijkheid	Slecht			Redelijk			Goed		
Match met uw intelligentie	Slecht			Redelijk			Goed		

Een hoge score op techniek en natuurwetenschappen betekent dat u veel belangstelling hebt voor natuurkunde, scheikunde, biotechnologie, informatica, of technische wetenschappen. U heeft een onderzoekende instelling. U vindt wiskunde een interessant vak. U bent niet alleen in de wetenschappelijke kant geïnteresseerd, maar u vindt het ook leuk om na te gaan hoe je deze vakken kunt toepassen om allerlei praktische problemen op te lossen. Als u hoog scoort op techniek en natuurkunde, zouden beroepen als apotheker, geoloog, computer-technicus en vliegtuigbouwer u kunnen aanspreken.

Voedselbereiding	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Uw score					✓				
Match met uw persoonlijkheid	Slecht			Redelijk			Goed		
Match met uw intelligentie	Slecht			Redelijk			Goed		

Een hoge score op voedselbereiding geeft aan dat u zich interesseert voor voedselbereiding, in de ruimste zin van het woord. U heeft belangstelling voor het omgaan met natuurproducten, het organiseren, verzorgen en bereiden van maaltijden, en het werken in hotels of restaurants. Misschien zou u als kok willen werken in een restaurant of verzorgingstehuis. Misschien spreekt het adviseren van mensen u aan, denk maar aan het werk van diëtist, die gezonde en zieke mensen helpt bij het vinden van een gezond voedingspatroon. Maar ook werk in een café of bij een cateringbedrijf zou aantrekkelijk voor u kunnen zijn.

Agrarische arbeid	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Uw score								✓	
Match met uw persoonlijkheid	Slecht			Redelijk			Goed		
Match met uw intelligentie	Slecht			Redelijk			Goed		
<p>Een hoge score op agrarische arbeid wijst erop dat u van de natuur wel uw beroep zou willen maken. Het kan daarbij gaan om het ondernemerschap, bijvoorbeeld als landbouwer, bloemkweker of tuinder. Maar ook de bescherming van de natuur en het milieu heeft uw aandacht: u zou graag aan onderzoek, beheer en voorlichting doen om de kwaliteit van onze natuurlijke omgeving te verbeteren. U werkt graag buiten. Ook de zorg voor het welzijn van dieren heeft uw belangstelling. Beroepen als boswachter, jachttopziener, kweker, dierenverzorger en dierenfokker zouden gezien uw praktische belangstelling voor de natuur goed bij u kunnen passen.</p>									

Handel	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Uw score					✓				
Match met uw persoonlijkheid	Slecht			Redelijk			Goed		
Match met uw intelligentie	Slecht			Redelijk			Goed		
<p>Een hoge score op handel duidt op een sterke belangstelling voor zaken en business. Daarbij gaat het om inkopen, verkopen en winst maken. U heeft een ondernemende instelling. U houdt van een zakelijke omgang met mensen. Of het nu in loondienst is of in een vrij beroep, u vindt het leuk aan handel in goederen en diensten deel te nemen en dingen te verkopen. Misschien zou ook het starten van een eigen bedrijf u aanspreken. U kunt denken aan uiteenlopende beroepen als verkoper, bedrijfsleider van een winkel, inkoper, marketing-medewerker, vertegenwoordiger, medewerker helpdesk, uitgever en zelfstandig ondernemer.</p>									

Administratief	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Uw score				✓					
Match met uw persoonlijkheid	Slecht			Redelijk			Goed		
Match met uw intelligentie	Slecht			Redelijk			Goed		
<p>Een hoge score op administratief 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, goederenvoorraden 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.</p>									

Talen en cultuur	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Uw score								✓	
Match met uw persoonlijkheid	Slecht			Redelijk			Goed		
Match met uw intelligentie	Slecht			Redelijk			Goed		
<p>Een hoge score op talen en cultuur betekent dat u belangstelling heeft voor alles wat met talen en cultuur te maken heeft. U interesseert zich voor het ontstaan en de structuur van talen, maar vooral voor alles wat erin geschreven wordt: verhalen, romans, gedichten. Lezen en schrijven doet u graag. U verdiept zich graag in nieuwe ontwikkelingen op het gebied van film en theater. Geschiedenis heeft uw belangstelling. U bent een "boekenmens" met een nieuwsgierige en onderzoekende instelling. Als beroepen kunt u onder meer denken aan bibliothecaris, journalist, schrijver, geschiedkundige, leraar in een taal, museumassistent of toneelregisseur.</p>									

Mens en maatschappij	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Uw score							✓		
Match met uw persoonlijkheid	Slecht			Redelijk			Goed		
Match met uw intelligentie	Slecht			Redelijk			Goed		
<p>Een hoge score op mens en maatschappij betekent dat u belangstelling heeft voor allerlei maatschappelijke ontwikkelingen en problemen, zowel in Nederland als daarbuiten. Voorbeelden hiervan zijn discriminatie, armoedebestrijding, criminaliteit, overbevolking en ontwikkelingshulp. Belangstelling voor de politiek, als middel om op deze ontwikkelingen invloed uit te oefenen, hangt hiermee samen. Ook deze interesse kunt u vertalen in een beroep, denk bijvoorbeeld aan medewerker van een vakbond, beleidsmedewerker bij een gemeente, marktonderzoeker, medewerker rechtshulp, medewerker bij een organisatie voor ontwikkelings-samenwerking.</p>									

Sociaal werk en opvoeding	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Uw score					✓				
Match met uw persoonlijkheid	Slecht			Redelijk			Goed		
Match met uw intelligentie	Slecht			Redelijk			Goed		
<p>Een hoge score op sociaal werk en opvoeding 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. Ook onderwijs (het overdragen van kennis en vaardigheden) spreekt u aan; u vindt het leuk kinderen of volwassenen dingen te leren. Als u van deze belangstelling voor mensen uw beroep wilt maken, kunt u denken aan beroepen als medewerker kinderdagverblijf, psychiatrisch verpleegkundige, bezigheidstherapeut, kinderrechtter, beroeps-keuze adviseur, psycholoog en leraar aan een school voor kinderen met leer- en opvoedingsmoeilijkheden.</p>									

Medisch	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Uw score	✓								
Match met uw persoonlijkheid	Slecht			Redelijk			Goed		
Match met uw intelligentie	Slecht			Redelijk			Goed		
<p>Een hoge score op medisch betekent dat u belangstelling heeft voor werk in de gezondheidszorg. Centraal hierbij staat het geven van praktische hulp, zoals het verzorgen van zieken, hulp geven bij revalidatie, het voorschrijven van medicijnen en dergelijke. Maar ook preventieve zorg (het geven van gezondheids-voorlichting) en het doen van onderzoek (naar nieuwe geneesmiddelen of behandelingswijzen) hoort bij deze belangstellingsrichting. Wat beroepen betreft kunt u onder andere denken aan doktersassistent, verpleegkundige, huisarts, fysiotherapeut, ziekenverzorgende, wijkverpleegkundige, kraamverzorgende en tandarts.</p>									

Referenten

Wat zien anderen in u?



Talent
Aanbevelingen
Top 5 kwaliteiten

14. 360⁰-Feedback

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.

14.1 Talent volgens referenten

Vijf talentdefinities
“Demo is iemand die communicatief behoorlijk vaardig is zowel prive als professioneel. Hij lijkt altijd de juiste woorden in pacht te hebben en weet daarbij de juiste snaar te raken.”
“Observeren. Demo heeft een antenne (voelspriet) op zijn hoofd. Voelt alles feilloos aan zoals sfeer, omgeving.”
“Het grootste talent van Demo Rapport is zijn trouw: niet alleen aan zijn gezin of familie en vrienden, maar ook voor een zaak -wat het ook moge zijn- waar hij achter staat.”
“Demo zijn grootste talent is zijn veelzijdigheid. Hij kan vrijwel alles leren en voert dat op een kwalitatief hoog niveau uit. Als hij timmerman was geworden dan was hij 100% zeker een prima vakman geweest. Nu heeft hij een loopbaan achter hem van administratie en frontoffice werkzaamheden en ook dat voert hij kwalitatief op een hoog niveau uit. Zelfs al ligt het werk en/of omstandigheden hem minder dan nog levert hij structureel 100% goed werk af. Hij zou niet anders kunnen (perfectionisme).”
“Zijn gemakkelijke manier van omgang met mensen; het anticiperen op situaties en het inlevingsniveau in anderen om dienstbaar te kunnen zijn. En dit alles omgeven met een gezonde dosis humor.”

14.2 Aanbevelingen namens referenten

Vijf aanbevelingen
“Demo Rapport is een intelligente man, breed inzetbaar, die zich voor 100% zal inzetten. Hij zal voor ieder bedrijf of instelling een ware ambassadeur zijn.”
“Demo is een ambitieus persoon, gedreven, maar toch op een bescheiden manier. Zijn invoelend karakter stelt hem in staat om op een zeer positieve, natuurlijke manier sociale contacten op te bouwen en te onderhouden. Zijn hulpvaardigheid is kenmerkend in dezen. Evenals zijn gevoel voor humor. Zeer speciaal. Een ECHTE vriend !”
“Demo is een hele fijne, door mij zeer gewaardeerde collega. Hij is iemand met sterke communicatieve vaardigheden en weet zijn weg te vinden zowel binnen als buiten de organisatie. Uitdagingen als het leiden van een project gaat Demo dan ook niet uit de weg. Hij heeft een flink empathisch vermogen en daarnaast de juiste portie humor.”
“Demo kan goed organiseren, communiceren, observeren, delegeren en mensen activeren.”
“U geeft Demo Rapport mandaat en vertrouwen en hij regelt het verder voor u. Troubleshooting in brede zin. Hij praat voor u met een hele boze klant en haalt en behoudt deze, hij rijdt of vliegt naar ander continent als dit nodig is, spreekt meerdere talen maar vooral "de taal" die voor de case belangrijk is. Demo zal u of uw bedrijf waar nodig en wenselijk met veel beleving en energie doen uitgroeien.”

14.3 Top 5-kwaliteiten en elementen volgens referenten*

Meest genoemde kwaliteiten	Meest genoemde elementen
Betrokken	In de natuur
Betrouwbaar	Klein team
Toegewijd	Zelfstandige functie
Empathisch	Tussen mensen
Zelfstandig	Tussen dieren

* highlights zijn het meest genoemd

Scorecards

Hoofdconclusies uit de tests



Persoonlijkheid
Intelligentie
Interesse

15. Scorecards

Hier vindt u de belangrijkste score-overzichten op een rij gezet. U ziet hier de drie invalshoeken van dit onderzoek (persoonlijkheid, intelligentie en interesses) duidelijk in beeld. In hoofdstuk 17-20 worden deze uitslagen geïnterpreteerd.

15.1 Persoonlijkheid - Big Five scores

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

15.2 Persoonlijkheid - Big Five keywords

Keywords			
Gevoeligheid	Onverstoorbaar	Stabiel	Reactief
Extraversie	Introvert	Ambivert	Extravert
Openheid	Behoudend	Behoedzaam	Vernieuwend
Altruïsme	Uitdagend	Bemiddelend	Meegaand
Sturing	Makkelijk	Gebalanceerd	Doelgericht

15.3 Persoonlijkheid - Overzicht conclusies en profielen

Onderdeel	Conclusies en profielen
Big Five	extraverte, gevoelige en makkelijke man die dankbaar is met wat hij heeft
Interpers. waarden	vindt het prettig om als een spin in het web te zitten, te leiden
Copingstyle	gaat meestal actief met problemen om al raken tegenslagen hem wel
Prestatie-motivatie	niet heel erg gedreven, eerder rustig en tevreden
Holland-profiel	ondernemend type, geniet van organiseren, sturen, leiden
Kleur-profiel	houdt van avontuur en laat anderen daar graag van meegenieten
MBTI-profiel	geniet als hij iets kan doen om de maatschappij te verbeteren
Belbin-profiel	zit graag als een spin het web om mensen te laten samenwerken

15.4 Persoonlijkheid - Opvallende (facet)scores

Opvallende scores	Lage scores	Hoge scores	Atypische scores
Big Five	esthetiek ideeën vertrouwen, inschikkelijkheid doelmatigheid ambitie zelf-discipline bedachtzaamheid ordelijkheid betrouwbaarheid -	depressie ergernis impulsiviteit, kwetsbaarheid hartelijkheid dominantie sociabiliteit vrolijkheid gevoelens fantasie, bescheidenheid zorgzaamheid medeleven	-
Interpers. waarden	conformiteit erkenning	leiderschap	-
Copingstyle	-	actief aanpakken, passief reactiepatroon	-
Prestatie-motivatie	-	-	-
Holland-profiel	kunstzinnig conventioneel	-	-
Kleur-profiel	conformiteit	-	-
MBTI-profiel	-	-	-
Belbin-profiel	-	-	-

15.5 Performale intelligentie scores

Onderdeel	Niveau			
Ruimtelijk inzicht 4	LBO	MBO	HBO	WO
Technisch inzicht 3	LBO	MBO	HBO	WO
Figuren reeksen 2	LBO	MBO	HBO	WO
Rekenvaardigheid 1	LBO	MBO	HBO	WO

15.6 Verbale intelligentie scores

Onderdeel	Niveau			
Woordenlijst 8	LBO	MBO	HBO	WO
Woordbeeld 5	LBO	MBO	HBO	WO
Analogieën 4	LBO	MBO	HBO	WO
Zinnen 4	LBO	MBO	HBO	WO

15.7 Totaaloverzicht differentiele aanleg - maximaal haalbare opleidingsniveau

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

15.8 Bouwstenen intelligentiescores

Valkuilen	Sterktes
Cijfers, rekenen Patroonherkenning, non-verbaal abstract redeneren	Ruimtelijk inzicht Technisch en praktisch inzicht Woordenschat en algemeen taalgevoel Spelling en grammatica

15.9 Competenties - Overzicht hoogste en laagste scores

Laagste scores	Hoogste scores
Zorgvuldigheid Onderhandelen Visie Aanpassingsvermogen Zelfvertrouwen	Initiatief Taakgericht leidinggeven Samenwerken Flexibiliteit Onafhankelijkheid

15.10 Interesse - Profiel

Interessegebieden	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Agrarische arbeid								✓	
Talen en cultuur								✓	
Mens en maatschappij							✓		
Voedselbereiding					✓				
Handel					✓				
Sociaal werk/opvoeding					✓				
Technische handenarbeid				✓					
Administratief				✓					
Ambachtelijke vormgeving			✓						
Techniek/natuurwetenschappen			✓						
Medisch	✓								

15.11 Interesse - Clusterscores

Lage interesse-clusters	Hoge interesse-clusters
Medisch-zorg Techniek-wetenschap-theorie Administratie-cijferwerk-kantoorwerk Kunst-artistiek	Buitenwerk-cultuur-maatschappij-politiek Organiseren-leidinggeven-avontuur Mensen-ondernemen-talen

Analyse

Al uw sterktes en zwaktes tegen het licht gehouden



Sterkte-analyse
Zwakte-analyse
Combinaties van sterktes

16. Overzicht sterktes en valkuilen

Hier vindt u een overzicht van alle sterktes en valkuilen die genoemd zijn in dit rapport bij uw scores op de diverse onderdelen. U kunt dit overzicht gebruiken als een persoonlijke gebruiksaanwijzing, of als opstap voor functioneringsgesprekken, coaching of een persoonlijk ontwikkelingsplan.

Valkuilen	Sterktes
Gevoelig voor stress, tegenslagen Neemt mensen en het leven wel erg serieus Vindt het lastig om gevoelens te negeren Soms te enthousiast of te positief Fantasie kan wel eens met hem op de loop gaan Kan soms zijn eigen belang wel eens vergeten Vindt het lastig om goed georganiseerd te werken Raakt soms in de knel met beloftes Neigt soms wat snel het bijltje er bij neer te gooien Theoretisch redeneren, abstract denken Administratie en alles wat daar bij komt cijfers, rekenen patroonherkenning, non-verbaal abstract redeneren Aanpassingsvermogen Onderhandelen Visie Zelfvertrouwen Zorgvuldigheid medisch-zorg techniek-wetenschap-theorie administratie-cijferwerk-kantoorwerk kunst-artistiek	Kritisch, scherpt mensen graag aan Houdt van een plagerijtje Brengt leve in de brouwerij Niet bedreigend voor mensen Openhartige, intense persoonlijkheid Heeft snel een emotionele klik met mensen Trekt van nature de aandacht, durft aanwezig te zijn Wordt blij en energiek van mensen, samenwerking Gaat meestal behoedzaam te werk Deelt graag zijn gevoelens, intuïtie en beleving Weet mensen mee te nemen in nieuwe visies Wordt niet snel afgeleid door kunst of schoonheid Houdt iedereen graag scherp op het hier-en-nu Krijgt energie van afwisseling, variatie, vernieuwing Houdt er van de ander in het zonnetje te zetten Hulpvaardig, altijd bereid te helpen op relaxte wijze Mild, niet veroordelend, bezorgd en meelevend Kan goed strategisch met mensen omgaan Durft duidelijk te zijn als iets niet bevalt Heeft er geen moeite dat dingen niet optimaal zijn Tevreden, niet uit op succes, positie of hoge doelen Kan makkelijk uitstellen of stoppen Kan zich makkelijk aanpassen aan omstandigheden Doet niet moeilijk over ethiek, afspraken of normen Voelt zich prettig in leidinggevende positie Houdt er van om het op zijn eigen manier te doen Durft negatieve oordelen naast zich neer te leggen Stapt meestal actief op problemen af Is niet veeleisend naar zichzelf of anderen Kan een promotor van tevredenheid zijn Laat zich niet zomaar gek maken door spanning Vindt het leuk ondernemend bezig te zijn Houdt van avontuur en mensen meenemen daarin Heeft zijn eigen kijk op het leven, mensen en relaties Voelt zich prettig wanneer hij de spin in het web is Betrokken Betrouwbaar Toegewijd Empathisch Zelfstandig Ruimtelijk inzicht Technisch en praktisch inzicht Woordenschat en algemeen taalgevoel Spelling en grammatica Flexibiliteit Initiatief Taakgericht leiderschap Onafhankelijkheid Samenwerken Buitenwerk-cultuur-maatschappij-politiek Organiseren-leidinggeven-avontuur Mensen-ondernemen-talen

17. Sterkte-analyse

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 15 gebruikt voor talent-combinaties, en in hoofdstuk 16 voor uw talent-definitie.

17.1 Persoonlijkheidssterktes

Cluster	Sterktes
Empathisch samenwerken	Niet bedreigend voor mensen Heeft snel een emotionele klik met mensen Hulpvaardig, altijd bereid te helpen op relaxte wijze Kan goed strategisch met mensen omgaan Betrokken Empathisch Flexibiliteit Houdt er van de ander in het zonnetje te zetten Samenwerken
Eigen visie	Wordt niet snel afgeleid door kunst of schoonheid Heeft zijn eigen kijk op het leven, mensen en relaties Onafhankelijkheid Vindt het leuk ondernemend bezig te zijn Kan een promotor van tevredenheid zijn Durft negatieve oordelen naast zich neer te leggen Houdt er van om het op zijn eigen manier te doen Tevreden, niet uit op succes, positie of hoge doelen
Beweging brengen	Kritisch, scherpt mensen graag aan Houdt van een plagerijtje Brengt leve in de brouwerij Openhartige, intense persoonlijkheid Trekt van nature de aandacht, durft aanwezig te zijn Wordt blij en energiek van mensen, samenwerking Deelt graag zijn gevoelens, intuïtie en beleving Weet mensen mee te nemen in nieuwe visies Houdt iedereen graag scherp op het hier-en-nu Voelt zich prettig wanneer hij de spin in het web is Taakgericht leiderschap Houdt van avontuur en mensen meenemen daarin Durft duidelijk te zijn als iets niet bevalt Voelt zich prettig in leidinggevende positie Krijgt energie van afwisseling, variatie, vernieuwing
Betrouwbaar	Gaat meestal behoedzaam te werk Initiatief Zelfstandig Toegewijd Betrouwbaar Stapt meestal actief op problemen af
Aanpassingsvermogen	Laat zich niet zomaar gek maken door spanning Is niet veeleisend naar zichzelf of anderen Doet niet moeilijk over ethiek, afspraken of normen Kan zich makkelijk aanpassen aan omstandigheden Kan makkelijk uitstellen of stoppen Heeft er geen moeite dat dingen niet optimaal zijn Mild, niet veroordelend, bezorgd en meelevend

17.2 Intelligentiesterktes

Cluster	Sterktes
Ruimtelijk inzicht	Ruimtelijk inzicht
Technisch en praktisch inzicht	Technisch en praktisch inzicht
Woordenschat/taalgevoel	Woordenschat en algemeen taalgevoel
Spelling/grammatica	Spelling en grammatica

17.3 Interessesterktes

Cluster	Sterktes
Buitenwerk-maatschappij	Buitenwerk-cultuur-maatschappij-politiek
Organiseren-avontuur	Organiseren-leidinggeven-avontuur
Mensen-ondernemen	Mensen-ondernemen-talen

18. Zwakte-analyse

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.

18.1 Persoonlijkheidszwaktes

Cluster	Zwaktes
Eigen grenzen vergeten	Kan soms zijn eigen belang wel eens vergeten Raakt soms in de knel met beloftes Neemt mensen en het leven wel erg serieus
Organiseren en overzicht	Vindt het lastig om goed georganiseerd te werken
Ontmoediging	Neigt soms wat snel het bijltje er bij neer te gooien
Fantasie overkill	Soms te enthousiast of te positief Fantasie kan wel eens met hem op de loop gaan
Stressgevoeligheid	Vindt het lastig om gevoelens te negeren Gevoelig voor stress, tegenslagen

18.2 Intelligentiezwaktes

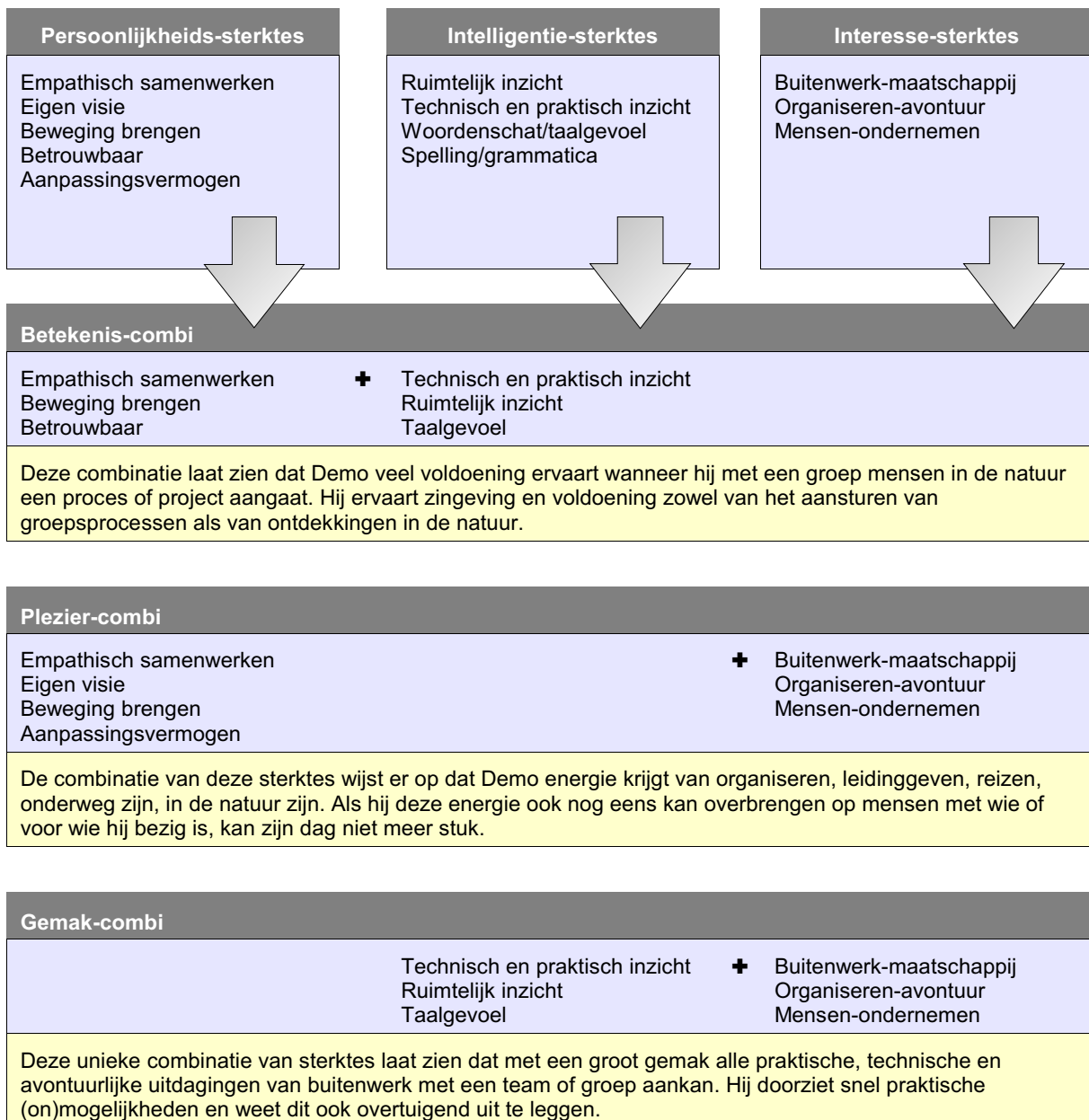
Cluster	Zwaktes
Cijfers en rekenwerk	Cijfers, rekenen
Denken in modellen	Patroonherkenning, non-verbaal abstract redeneren

18.3 Interesseszwaktes

Cluster	Zwaktes
Medisch-zorg	Medisch-zorg
Techniek-wetenschap-theorie	Techniek-wetenschap-theorie
Administratie-cijfers	Administratie-cijferwerk-kantoorwerk
Kunst-artistiek	Kunst-artistiek

19. Talentcombinaties

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 bepaalde 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.



Talent

De verborgen kracht die u is toevertrouwd



Uw unieke talentdefinitie

20. Talent

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 om toch tot een boven-gemiddeld resultaat te komen. Het is het 'goud' in uw leven. Talent wordt bij Goedegebuure Consultancy gedefinieerd als de unieke bruikbare combinatie van uw sterktes, competenties, interesses en (onopvallende) persoons-eigenschappen. Voor deze definitie is gebruik gemaakt van alle gegevens uit de voorgaande hoofdstukken, maar ook van alle open vragenlijsten die u heeft ingevuld voor dit onderzoek.

Talentdefinitie

Demo is het prototype van de 'bataljon-commandant', de man die als een spin in het web in uitdagende expedities thuishoort. Omgeven door mensen, groepsprocessen, gevaren en strategische doelen. Hij denkt van nature niet in jij of ik, maar altijd in 'wij'. Zijn talent wordt gevormd door een aantal zeldzame combinaties van eigenschappen: 1. Hij is niet alleen doelgericht, maar ook team-gericht en mens-gericht. 2. Hij heeft enerzijds een stoere, nuchtere mannelijkheid met de daarbij behorende logica en technische handigheid, maar anderzijds ook een door het leven ontwikkelde inlevingskracht, tact, gevoeligheid en empathie. 3. Hij toont een sterk aanpassingsvermogen wanneer zaken anders lopen dan gepland, maar heeft ook een eigenwijze vastberadenheid wanneer het er op aankomt of een missie slaagt of niet. Demo is geen expert. Hij is allround. Hij weet overal wat van, maar wordt niet snel onzeker van zaken waar hij helemaal geen verstand van heeft. Hij heeft het lef om te kijken, vragen te stellen en zo zijn eigen beeld te vormen. Demo bekijkt situaties en wacht rustig het juiste moment af om tot actie over te gaan. Dit maakt hem tot de ideale teamleider. Door deze bijzondere combinatie van eigenschappen heeft iedereen die met Demo samenwerkt, daarna een dieper besef gekregen van wat 'samen werken' is. Samen wachten. Samen zoeken. Samen toeslaan. Samen overwinnen. En hij geniet er van als iemand anders eer krijgt van zijn werk. In een oorlog zou Demo trouw blijven aan zijn vaderland en op zijn eigen manier op zijn plek de belangen van zijn land en zijn medeburgers verdedigen. Hij zou de centrale figuur in een verzetsgroep kunnen zijn waar verschillende informatielijnen bij elkaar komen of de commandant die met gevaar voor eigen leven zijn achtergebleven soldaten opzoekt.

- Werken vanuit sterktes**
Werk voelt natuurlijk, leuk of makkelijk.
- Werken vanuit sterkte-combinaties**
Werk geeft ervaring van plezier, betekenis of gemak.
- Werken vanuit talent**
Werk geeft gevoel van bestemming en toewijding.

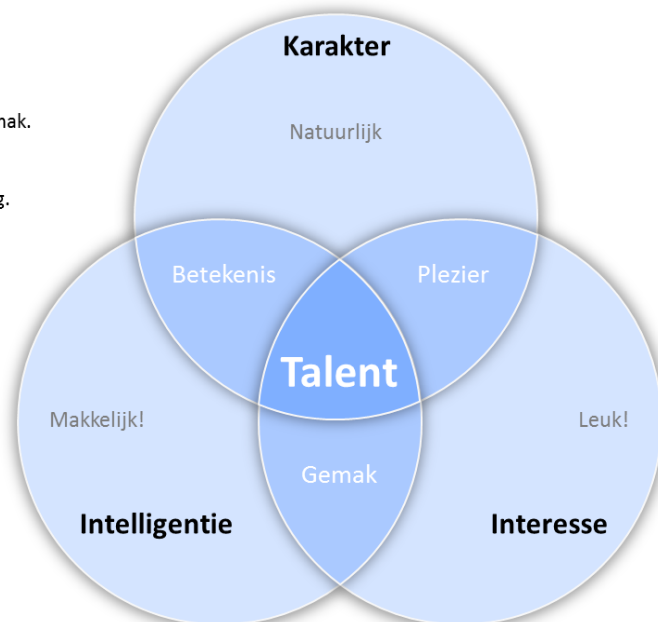


Fig. 1: Talent is de combinatie van karakter, intelligentie en interesses.

21. Samenvatting en conclusies

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.

Persoonlijkheid	
Indruk	Prettige, warme en tegelijkertijd nuchtere persoonlijkheid die je al snel een gevoel van 'samen' hebt.
Algemene persoonlijkheidsomschrijving	<p>Demo is een extraverte, gevoelige en makkelijke man die dankbaar is met wat hij heeft. Hij vindt het prettig om als een spin in het web te zitten, te leiden, te coördineren en mensen optimaal met elkaar te laten samenwerken. Hij gaat meestal actief met problemen om al raken tegenslagen hem wel omdat hij gevoelig is.</p> <p>Demo is van nature niet heel erg ambitieus, eerder rustig en tevreden en toegewijd. Geef hem echter de verantwoordelijkheid over een bepaald gebied, en hij blijkt een ondernemende man, die geniet van organiseren, sturen en leiden.</p> <p>Je kunt niet over Demo praten zonder de woorden natuur en avontuur te noemen. Hij houdt van buiten zijn, van avontuur en laat anderen daar graag van meegenieten. Hij geniet als hij iets kan doen om de maatschappij of het leven van mensen te verbeteren.</p>
Talent, sterktes en zwaktes	
Talent	<p>Demo is het prototype van de 'bataljon-commandant', de man die als een spin in het web in uitdagende expeditie thuishoort. Omgeven door mensen, groepsprocessen, gevaren en strategische doelen. Hij denkt van nature niet in jij of ik, maar altijd in 'wij'. Zijn talent wordt gevormd door een aantal zeldzame combinaties van eigenschappen: 1. Hij is niet alleen doelgericht, maar ook team-gericht en mens-gericht. 2. Hij heeft enerzijds een stoere, nuchtere mannelijkheid met de daarbij behorende logica en technische handigheid, maar anderzijds ook een door het leven ontwikkelde inlevingskracht, tact, gevoeligheid en empathie. 3. Hij toont een sterk aanpassingsvermogen wanneer zaken anders lopen dan gepland, maar heeft ook een eigenwijze vastberadenheid wanneer het er op aankomt of een missie slaagt of niet.</p> <p>Demo is geen expert. Hij is allround. Hij weet overal wat van, maar wordt niet snel onzeker van zaken waar hij helemaal geen verstand van heeft. Hij heeft het lef om te kijken, vragen te stellen en zo zijn eigen beeld te vormen. Demo bekijkt situaties en wacht rustig het juiste moment af om tot actie over te gaan. Dit maakt hem tot de ideale teamleider.</p> <p>Door deze bijzondere combinatie van eigenschappen heeft iedereen die met Demo samenwerkt, daarna een dieper besef gekregen van wat 'samen werken' is. Samen wachten. Samen zoeken. Samen toeslaan. Samen overwinnen. En hij geniet er van als iemand anders eer krijgt van zijn werk.</p> <p>In een oorlog zou Demo trouw blijven aan zijn vaderland en op zijn eigen manier op zijn plek de belangen van zijn land en zijn medeburgers verdedigen. Hij zou de centrale figuur in een verzetsgroep kunnen zijn waar verschillende informatielijnen bij elkaar komen of de commandant die met gevaar voor eigen leven zijn achtergebleven soldaten opzoekt.</p>
Charisma/X-factor	Demo maakt indruk op mij door de manier waarop hij rondom dit onderzoek met ons bureau samenwerkt. Hij straalt dankbaarheid, oprechtheid en spreekt regelmatig zijn vertrouwen uit. Hij denkt mee over processen en hoe iedereen aan de juiste informatie kan komen. Hij is van nature 'innemend' en 'stimulerend', maar niet op een strategische manier; je wilt graag een stapje extra voor hem lopen omdat je zijn oprechte betrokkenheid voelt.

Sterke kanten	Empathisch samenwerken Eigen visie Beweging brengen Betrouwbaar Aanpassingsvermogen Ruimtelijk inzicht Technisch en praktisch inzicht Woordenschat/taalgevoel Spelling/grammatica
Zwakke kanten	Eigen grenzen vergeten Organiseren en overzicht (details) Ontmoediging Fantasie overkill Stressgevoeligheid
Interessegebieden	Buitenwerk-maatschappij Organiseren-avontuur Mensen-ondernemen

Element, functie-geschiktheid en werkstijl

Persoonlijke werkstijl	Luisteren en denken Motiveren Samenwerken
Optimale werksetting	Klein team Duidelijke taak, mandaat of verantwoordelijkheid Ruimte om iets op zijn eigen manier te kunnen doen Een meerdere die hem echt vertrouwt
Optimale teamrol	Teamleider, crisismanager, troubleshooter
Werk- en denkniveau	HBO-niveau
Optimale leerstijl	Doener - concrete ervaringen opdoen Waarnemer - Observeren en reflecteren
Geschiktheid als manager	Zeker wel.
Leiderschapsstijl	taakgericht mensgericht coachend coördinerend
Sociaal inzicht	Goed; hij voelt het gewoon aan.
Emotioneel inzicht	Goed; niet vanuit theorie, maar vanuit Intuïtie en ervaring.
Stressbestendigheid	Normaal; als hij alleen komt te staan raakt stress hem dieper.
Emotionele allergie	Betweters Sleur, gemis aan uitdaging of avontuur
Match met huidige functie	Goed
Match met gewenste functie	N.v.t.

Aandachtspunten voor coaching of persoonlijke ontwikkeling

Persoonlijk	Bewustwording en erkenning van zijn waarde. Verwoorden van eigen persoonlijke doelen of uitdagingen voor de volgende fase in zijn leven. Bewust worden van eigen behoeften en hoe hier voor te zorgen of aandacht voor te vragen.
Relationeel	Geen aandachtspunten. Hoogstens anderen helpen die relationeel of contactueel minder begaafd zijn.

Professioneel	Omdat Demo van nature geen 'expert' type is, en geen opvallende diploma's op zijn CV heeft is zijn profilering op de arbeidsmarkt een belangrijk thema voor de komende periode.
Aanvullende opmerkingen	Ik wil je hartelijk bedanken voor je openhartigheid en de positieve houding waarmee je hebt meegewerkt aan dit talentassessment. Ik wens je veel voldoening gevende samenwerking met nieuwe mensen in nieuwe situaties toe. Ik hoop dat je bij die mensen komt die nodig hebben wat jij hebt: een leider met wie je kunt samenwerken. Die mensen zijn er zeker ...

Voor vragen of opmerkingen over dit rapport kunt u contact opnemen met dhr. M.L. Goedegebuure van Goedegebuure Consultancy te Papendrecht, tel. nr.: 078-6150148.

Prijswijzigingen voorbehouden ♦ KvK Dordrecht nr. 23092960 ♦ Rabobank 393071243
Lid LVE ♦ BIG-reg. Gezondheidszorgpsychologen nr. 59051317925 ♦ Psycholoog NIP



Matena 14
3356 LG Papendrecht

tel. : 078-6150148
fax : 078-8900381
mail : info@talentassessment.nl
web : www.talentassessment.nl