



Q-SCAN

Quick Performance Scan

Bryan Houben

IT Student

PXL

Normgroep: **Belgium - general**

Dit rapport werd gegenereerd op 15-12-2020
door Admin The Future Project van
Futureproject. De onderliggende data (PQ)
dateren van 15-12-2020.

OVER DE Q-SCAN

De Thalento® Q-SCAN geeft een waarheidsgetrouwe beschrijving van de stijl van functioneren van de deelnemer aan de hand van een empirisch gevalideerd typologiemodel.

De Q-SCAN verleent inzicht in de gedragsvoorkeuren en het functioneren van de deelnemer binnen 4 afzonderlijke gedragsclusters. Elk van deze clusters komt overeen met een specifieke categorie van activiteiten en gedragingen die algemeen kunnen onderscheiden worden binnen een professionele rol en context.

Denken



Wijze waarop men zaken onderzoekt en beslissingen neemt.
Types: Analyst, Pragmaticus, Impulsief, Passief.

Doen



Wijze waarop men activiteiten aanpakt en taken uitvoert.
Types: Plichtsbewust, Resultaatgericht, Ondernemend, Uitvoerend.

Communiceren



Houding en aanpak in interactie met anderen.
Types: Extravert, Afhankelijk, Afstandelijk, Introvert.

Samenwerken



Focus op het team en houding in samenwerking.
Types: Motivator, Sturend, Meewerkend, Volgzaam.

Voor iedere gedragscluster wordt de voor de deelnemer kenmerkende stijl van functioneren nauwkeurig in kaart gebracht aan de hand van een typeschrijving. Verder worden de sterktes en eventuele aandachtspunten in detail beschreven.

RAPPORTSTRUCTUUR

De Q-SCAN bestaat uit 2 delen :

Overzicht Q-SCAN (p.3)

Een nauwkeurige beoordeling van het type activiteit dat het best aansluit bij het profiel van de deelnemer door aanduiding van de dominante gedragscluster. Deze wordt bepaald op basis van de gedragsvoorkeuren en –kenmerken van de deelnemer.

Ook worden de typerende stijl en aanpak van de deelnemer binnen de dominante gedragscluster in detail beschreven.

Gedragstypologie (p.4-7)

Voor elk van de 4 gedragsclusters wordt de kenmerkende stijl van functioneren beschreven met behulp van een gedragstype.

De 4 mogelijke gedragstypes, die binnen iedere gedragscluster worden onderscheiden, beschrijven ieder een welomlijnde stijl van functioneren overeenkomstig de gedragsvoorkeuren en –kenmerken van de deelnemer.

Om een volledig nauwkeurige en waarheidsgetrouwe beoordeling van het functioneren toe te laten wordt met behulp van een matchpercentage aangeduid hoe sterk de overeenkomst is tussen het profiel van de deelnemer en het beschreven gedragstype.

Ook worden de meest en de minst typerende gedragskenmerken in detail besproken.

De Q-SCAN biedt gefundeerde informatie en inzichten om het functioneren van deelnemers snel, efficiënt en correct te beoordelen tegenover het verwachtingspatroon en de vereisten van een specifieke functie en context. Dit maakt het uitermate geschikt als beslissingsinstrument voor selectie, evaluatie, promotie en coachingstrajecten.

Disclaimer Thalento®

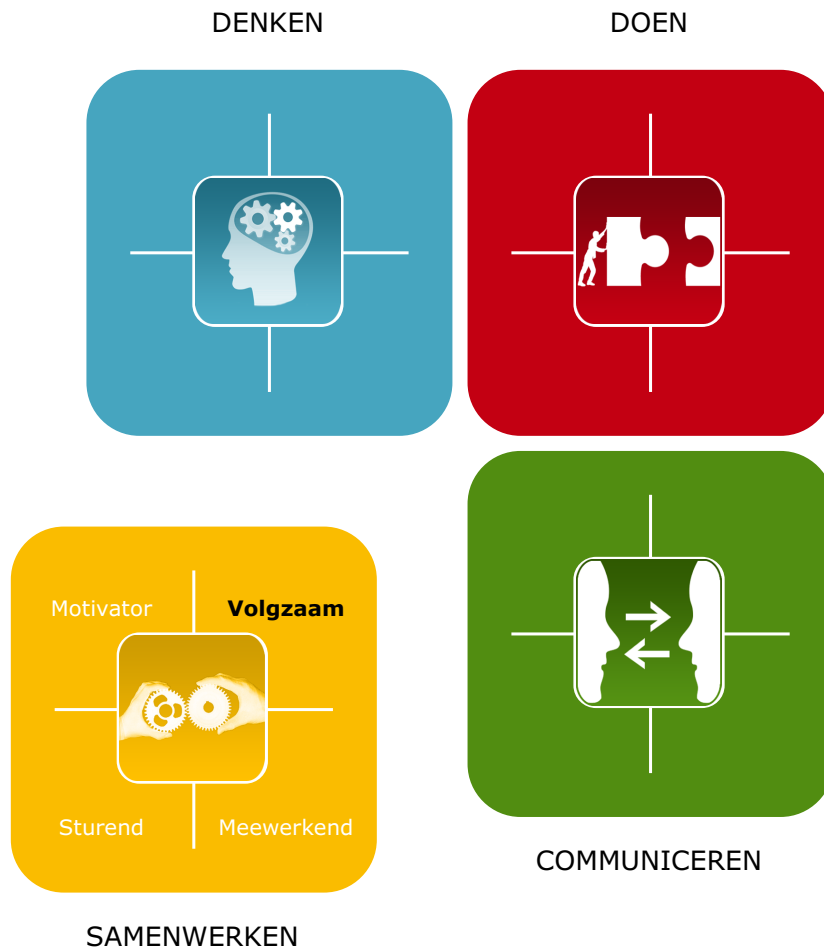
Dit Q-SCAN rapport werd automatisch gegenereerd op basis van de online Thalento®-vragenlijsten (TH-PQ/TH-CPQ/TH-BCPQ). Bijgevolg dient men de algemene subjectieve aard van beoordelingen op basis van vragenlijsten bij het interpreteren van deze resultaten in acht te nemen. Thalento® NV aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor de variatie in interpretatie bij het beoordelen van deze resultaten noch voor de gevolgen van het gebruik van dit rapport en de op basis van dit rapport geformuleerde besluiten.

OVERZICHT Q-SCAN

We stellen vast dat voor Houben de dominante gedragscluster SAMENWERKEN is met als preferent type VOLGZAAM.

Dominante gedragscluster: **SAMENWERKEN**

Gedragstype: **VOLGZAAM**



Omschrijving Dominante Gedragscluster en Type

Typisch aan deze gedragscluster is een voorkeur om binnen teamactiviteiten een bescheiden en afwachtende positie in te nemen.

Personen met een volgzaam stijl in samenwerken zijn niet afkerig van samenwerking, maar verkiezen meestal op de achtergrond te blijven.

Hoewel ze meestal wel de intentie hebben om een constructieve bijdrage te leveren, is hun houding doorgaans reactief.

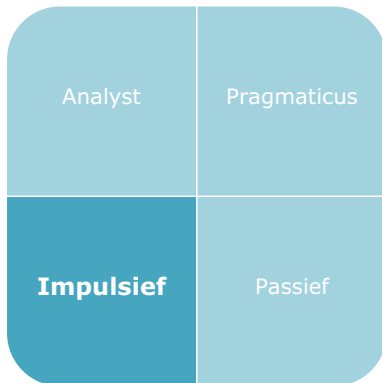
Ze handelen in functie van wat anderen verwachten en hebben om deze reden behoefte aan overleg en duidelijk aangegeven doelen.

1. DENKEN



DENKEN

De manier waarop Houben zaken onderzoekt en beslissingen neemt.



Gedragstype

Analyst:	grondig analyseren en voorbereiden van beslissingen
Pragmaticus:	hands-on en actiegerichte aanpak van problemen
Impulsief:	intuïtief handelen en spontaan reageren
Passief:	correct en volgens richtlijnen uitvoeren

Gedragstype : **IMPULSIEF**

Match : 77%

Beschrijving

Het profiel van Houben getuigt van een voorkeur tot spontaan en intuïtief beslissen. Hij handelt erg reactief en in functie van de omstandigheden. Ongedwongen en snel op zaken inspelen draagt zijn voorkeur. Het grondig analyseren van problemen of uitwerken van acties heeft minder zijn aandacht. Lang moeten stilstaan bij zaken of activiteiten die grondig onderzoek vereisen, liggen Houben beduidend minder. Zijn voorkeur gaat duidelijk naar variatie in context en activiteiten. Hoewel Houben zich geregeld creatief toont, is het effect van beslissingen vaak beperkt wanneer de omgeving niet voorziet in duidelijke procedures en regels.

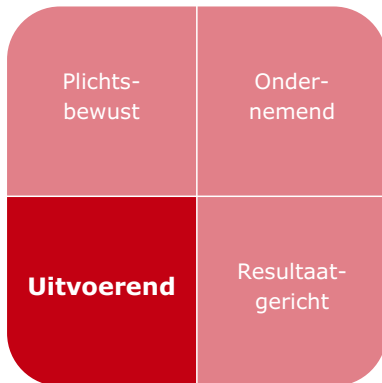
Meest typerend	Minst typerend
<ul style="list-style-type: none"> - Zeer reactief. Handelt snel en spontaan. Erg impulsief. - Is weinig of niet begaan met het onderzoeken van zaken. Niet geneigd om lang bij de dingen stil te staan. - Heeft spontaan weinig oog voor de efficiëntie en praktische uitvoering van zaken. 	<ul style="list-style-type: none"> - Kan zaken vaak erg lang afwegen. Komt moeilijk tot beslissingen. - Vindt het belangrijk om juist te handelen. Overweegt beslissingen en acties zorgvuldig.

2. DOEN



DOEN

Wijze waarop Houben activiteiten aanpakt en taken uitvoert.



Gedragstype

Plichtsbewust: betrokken en volhardend in het uitvoeren
 Ondernemend: flexibel en dynamisch in handelen
 Uitvoerend: methodisch en volgens richtlijnen uitvoeren
 Resultaatgericht: doelgericht en volhardend in handelen

Gedragstype : **UITVOEREND**

Match : 80%

Beschrijving

Binnen Houbens profiel primeert een uitvoerende focus. Om activiteiten met succes te vervolledigen heeft hij nood aan structuur en methode. Houben is minder gedreven om zelf ambitie na te streven. In zijn activiteiten verwacht hij van zijn omgeving te horen wat er dient te gebeuren en hoe. Wanneer hij kan terugvallen op heldere werkmethodes en structuur, kan Houben doorgaans nauwgezet werk afleveren. Spontaan heeft hij vaak niet de behoefte om een strak tempo aan te houden. Indien vereist door de omgeving, kan Houben dit wel volgen. Zijn inzet in het uitvoeren van taken is erg variabel in functie van wat wordt verwacht door de omgeving.

Meest typerend	Minst typerend
<ul style="list-style-type: none"> - Is weinig gedreven en volhardend in het voltooien van taken. Vereist opvolging. - Heeft spontaan weinig of geen behoefte om druk bezig te zijn. Tempo is omgevingsafhankelijk. - Gaat weinig gestructureerd te werk. Heldere instructies zijn aangewezen. 	<p>Met een match van 80% met het beschreven gedragstype is de kans op het vertonen van minder typerend of afwijkend gedrag beperkt tot nihil.</p>

3. COMMUNICEREN



COMMUNICEREN Stijl en focus die Houben hanteert in interactie met anderen.



Gedragstype

Introvert: gereserveerd en afwachtend
 Afstandelijk: kritisch en diplomatisch
 Afhankelijk: communicatief en vertrouwend
 Extravert: communicatief en zelfzeker

Gedragstype : **AFHANKELIJK**

Match : 80%

Beschrijving

Houben weet makkelijk contacten aan te knopen met anderen en is sterk gericht op sociale interactie. Hij is doorgaans zeer extravert en vlot in communicatie. Hij stelt zich open en vertrouwend op, zonder in goedgelovigheid te vervallen; tegenover beweringen van anderen behoudt Houben steeds voldoende scepsis. Hoewel hij meestal erg zeker van zijn stuk overkomt, kan hij zich vaak weinig zelfzeker voelen. Om die reden kan Houben ook makkelijk druk ervaren en dit des te meer in ongekennde of stressvolle situaties. Hij is erg gevoelig voor het beeld dat anderen van hem hebben. Hij is hulpvaardig en het gevoel dat anderen dit ook appreciëren kan een belangrijke stimulans en bron van vertrouwen zijn voor Houben.

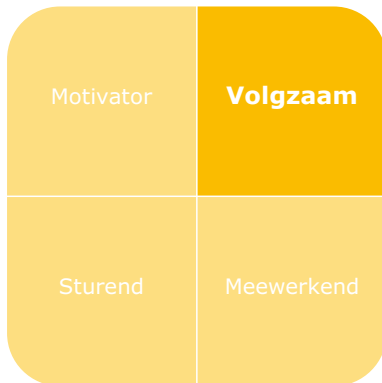
Meest typerend	Minst typerend
<ul style="list-style-type: none"> - Heeft behoefte aan interactie en samenwerking. Kan alleen werken moeilijk verdragen. - Is emotioneel onrustig en gevoelig voor druk vanuit de omgeving. - Is zeer onzeker en zelfkritisch. Getuigt van weinig zelfvertrouwen en standvastigheid. 	<ul style="list-style-type: none"> - Is doorgaans eerder gereserveerd en afwachtend in interactie. Vertoont een matige contactvaardigheid. - Is selectief in het helpen van anderen. Kan genereus zijn, maar is ook voorzichtig. - Is weinig begaan met status. Vindt persoonlijke erkenning belangrijker dan formele.

4. SAMENWERKEN



SAMENWERKEN

Mate van focus op het team en manier van samenwerken.



Gedragstype

Motivator:	actief betrokken en participatief sturend
Volgzaam:	bescheiden en afwachtend
Sturend:	actief betrokken en zakelijk sturend
Meewerkend:	geëngageerd en gericht op afstemming

Gedragstype : **VOLGZAAM**

Match : 89%

Beschrijving

Binnen een team plaatst Houben zich vaak spontaan op de achtergrond. Hoewel niet afkerig van samenwerking, komt hij in groep meestal erg bescheiden, mogelijk zelfs volgzaam over. Het gevolg is doorgaans een erg reactieve, in extremis zelfs passieve houding. Hij kan het soms moeilijk hebben om reacties van anderen correct in te schatten. Het gevolg is dat de communicatie met Houben minder vlot kan verlopen. Toch heeft hij ook nood aan overleg. Dit om te weten wat er van hem verwacht wordt, welke taken hij dient te vervullen. Het is uitermate belangrijk dat verwachtingen duidelijk aangegeven worden opdat Houben betrokken is op het team en haar activiteiten. Voorwaarde is dat de leidinggevende hem voldoende aandacht schenkt.

Meest typerend	Minst typerend
<ul style="list-style-type: none"> - Is beperkt empathisch. Weet de beleving van anderen niet altijd goed in te schatten. - Weinig gericht op het overtuigen van anderen. Verkiest consensus en is eerder meegaand. - Afkering van een sturende rol. Verkiest binnen een team op de achtergrond te blijven. 	<ul style="list-style-type: none"> - Onderneemt zelf initiatief tot overleg en afstemming van standpunten met anderen.