



Rapport Talentenspectrum

| | |
|--------------------------------|---------------------|
| Naam | Voorbeeld Kandidaat |
| Coach | Voorbeeld Coach |
| Vragenlijst ingevuld op | 25-01-2022 |
| Rapport gemaakt op | 27-01-2022 |

Inleiding

Dit rapport is bedoeld om u te helpen analyseren op welk vlak uw talenten liggen. Dit rapport kan u stimuleren om na te denken over uw persoonlijke ontwikkeling en uw loopbaan.

Er worden vier talentgebieden onderscheiden, elk bestaande uit drie persoonskenmerken. Verder wordt er een indicatie gegeven welke competenties bij u goed ontwikkelbaar zijn. Dit rapport pretendeert niet een definitieve persoonlijkheidsbeschrijving te geven, het rapport is eerder een startpunt voor zelfreflectie.

Disclaimer en copyright

De geldigheidsduur van deze rapportage is conform NIP richtlijnen maximaal twee jaar, omdat mensen in de loop der tijd kunnen veranderen.

Dit geautomatiseerde rapport geeft een beschrijving van persoonlijkheidseigenschappen welke voortkomen uit de gegeven antwoorden. Deze zijn vergeleken met een grote groep anderen. De subjectieve aard van beoordelingen gebaseerd op vragenlijsten moet bij de interpretatie van de data in beschouwing worden genomen. De testleverancier kan daarom geen verantwoordelijkheid aanvaarden voor de juistheid van de resultaten en beschrijvingen.

© 2014-2022 Ixly. Het intellectueel eigendom en copyright van de testen en rapportages berust bij de testleverancier. Opdrachtgevers en cliënten mogen deze voor intern gebruik kopiëren.

Kenmerkende eigenschappen

De volgende eigenschappen zijn het meest kenmerkend voor u:

- Zelfwaardering** U beschikt over zelfvertrouwen waardoor u gelooft in uw eigen kunnen. Dit helpt u uitdagingen aan te gaan.
- Structuur** U kunt goed gestructureerd, planmatig en nauwkeurig werken. Uw werk is overzichtelijk en toegankelijk voor anderen.
- Invloed** U neemt gemakkelijk de leiding op u en hebt vaak een voortrekkersrol, u bepaalt graag (mede) wat er gebeurt, neemt graag beslissingen.

Uitleg van de scores

Op de volgende pagina worden de resultaten van de vragenlijst per talentgebied beschreven. Op grond van uw score op ieder talentgebied wordt u ingedeeld in één van de volgende categorieën.

- Laag** Uw totaalscore op het talentgebied zit bij de laagste 10%. Dit betekent dat 90% van alle respondenten een hogere totaalscore heeft behaald.
- Beneden gemiddeld** Uw totaalscore op het talentgebied zit bij de laagste 30%. Dit betekent dat 70% van alle respondenten een hogere totaalscore heeft behaald.
- Gemiddeld** Uw totaalscore op het talentgebied zit tussen de 30% en 70% van alle scores. Dit betekent dat 30% van alle respondenten een hogere totaalscore heeft behaald, dat 30% een lagere totaalscore heeft behaald en dat 40% een gelijke totaalscore heeft behaald.
- Boven gemiddeld** Uw totaalscore op het talentgebied zit bij de hoogste 30%. Dit betekent dat 70% van alle respondenten een lagere totaalscore heeft behaald.
- Hoog** Uw totaalscore op het talentgebied zit bij de hoogste 10%. Dit betekent dat 90% van alle respondenten een lagere totaalscore heeft behaald.

Beschrijving van uw talenten

Relationele talenten

Relationele talenten hebben betrekking op de manier waarop met eigen en andermans gevoelens en problemen wordt omgegaan. Deze komen voort uit openhartigheid, sensitiviteit en medeleven met anderen.

Uw scores op deze talenten zijn:

Openhartig Beneden gemiddeld

Sensitief Laag

Meelevend Beneden gemiddeld

Wat openhartigheid betreft bent u eerder introvert dan extravert. Hoewel u het contact met anderen kunt waarderen, neemt u op sociaal vlak minder zelf het initiatief en zoekt u minder de diepgang in relaties. In eerste instantie houdt u afstand en kijkt u de kat uit de boom, voordat u op gevoelsmatig vlak meer van zichzelf laat zien.

Als we kijken naar uw score op sensitiviteit dan valt op dat u zich minder verdiept in de gevoelens en beweegredenen van anderen en niet altijd bewust rekening met anderen houdt. U kunt om die reden als minder tactvol ervaren worden.

Wat betreft uw score op medeleven kunnen we zeggen dat u in mindere mate de behoefte ervaart om anderen te helpen. Desgevraagd bent u wel bereid anderen een helpende hand te bieden.

Sturende talenten

Sturende talenten hebben betrekking op het vermogen om richting te willen en kunnen geven aan eigen en andermans taken en ontwikkeling. Ze komen voort uit ambitie, invloed en autonomie.

Uw scores op deze talenten zijn:

Ambitie Gemiddeld

Invloed Gemiddeld

Autonomie Gemiddeld

U komt als gemiddeld ambitieus en prestatiegericht uit het onderzoek naar voren. U neemt uw werk serieus en wilt u inhoudelijk verder ontwikkelen. Het pure carrièrestreven relateert u; u streeft geen specifieke positie na en u wilt naast werken ook voldoende tijd voor andere zaken hebben.

Als we naar uw score op invloed kijken, kunnen we zeggen dat u in groepssituaties het voortouw kunt nemen, maar u bent er niet per se op uit om de leidinggevende rol in te nemen. Wanneer u over kennis van zaken beschikt, kunt u wat stelliger en sturender zijn. De mate waarin u mensen beïnvloedt is afhankelijk van de situatie.

Als we tot slot kijken naar uw score op autonomie kunnen we zeggen dat het goed kunnen samenwerken voor u belangrijker is dan uw zelfstandigheid. U past zich vlot aan geldende regels en werkconventies aan. In uw meningsvorming houdt u rekening met de meningen en behoeften van mensen uit uw omgeving. U bent echter voldoende kritisch in uw denken en doen. Binnen uw eigen verantwoordelijkheid bent u in staat om beslissingen te nemen en zaken naar eigen inzicht op te lossen.

Initiërende talenten

Initiërende talenten hebben te maken met zichzelf in beweging zetten, originele ideeën aandragen en waardering hebben voor eigen prestaties.

Uw scores op deze talenten zijn:

Actief Beneden gemiddeld

Zelfwaardering Gemiddeld

Ideeën Beneden gemiddeld

Uit het onderzoek komt naar voren dat u bij voorkeur werkt in uw eigen, rustige en beheerste tempo. Door enige druk en stimulans van buitenaf kunt u wel tot meer presteren worden aangezet.

Verder kunnen we stellen dat u beschikt over een redelijk positief zelfbeeld en voldoende vertrouwen hebt in uw eigen capaciteiten. Daarnaast bent u ook redelijk zelfkritisch, leerbereid en streeft u verdere zelfontplooiing na.

Als we tot slot stil staan bij uw score op ideeën, dan valt op dat u meer gericht bent op het werken met concrete zaken, dan met ideeën of concepten. Zo nodig bent u wel in staat om vanuit uw praktijkkennis verbeter suggesties aan te dragen.

Structurerende talenten

Structurerende talenten hebben te maken met zorgvuldigheid, streven naar kwaliteit en het ordenen en structureren van werkzaamheden. Ze komen voort uit discipline, bedachtzaamheid en structuur.

Uw scores op deze talenten zijn:

Discipline Gemiddeld

Weloverwogen Gemiddeld

Structuur Gemiddeld

Allereerst zullen we uw score op discipline behandelen. U laat een redelijk gedisciplineerde werkhouding zien. U neemt uw verantwoordelijkheden serieus en bent erop gericht om zaken waaraan u bent begonnen, ook af te maken. Wanneer zaken u minder boeien, kost het u enige moeite om energiek door te blijven zetten.

Verder kunnen we stellen dat u voldoende besluitvaardig bent. U overweegt zaken voordat u een beslissing neemt, maar blijft daarbij niet te lang hangen in overwegingen of stilstaan bij mogelijke risico's.

Tot slot kunnen we wat betreft uw score op structuur zeggen dat u zich in uw werkaanpak redelijk geordend en netjes toont, zodat u het overzicht op zaken behoudt. Deze ordelijkheid gaat niet ten koste van uw flexibiliteit. In veranderende omstandigheden bent u in staat om uw plannen bij te stellen en te improviseren.

Grafische weergave talenten

Relationele talenten

Openhartig

4

Sensitief

2

Meelevend

4

Sturende talenten

Ambitie

5

Invloed

6

Autonomie

5

Initiërende talenten

Actief

3

Zelfwaardering

6

Ideeën

4

Structurende talenten

Discipline

5

Weloverwogen

5

Structuur

6

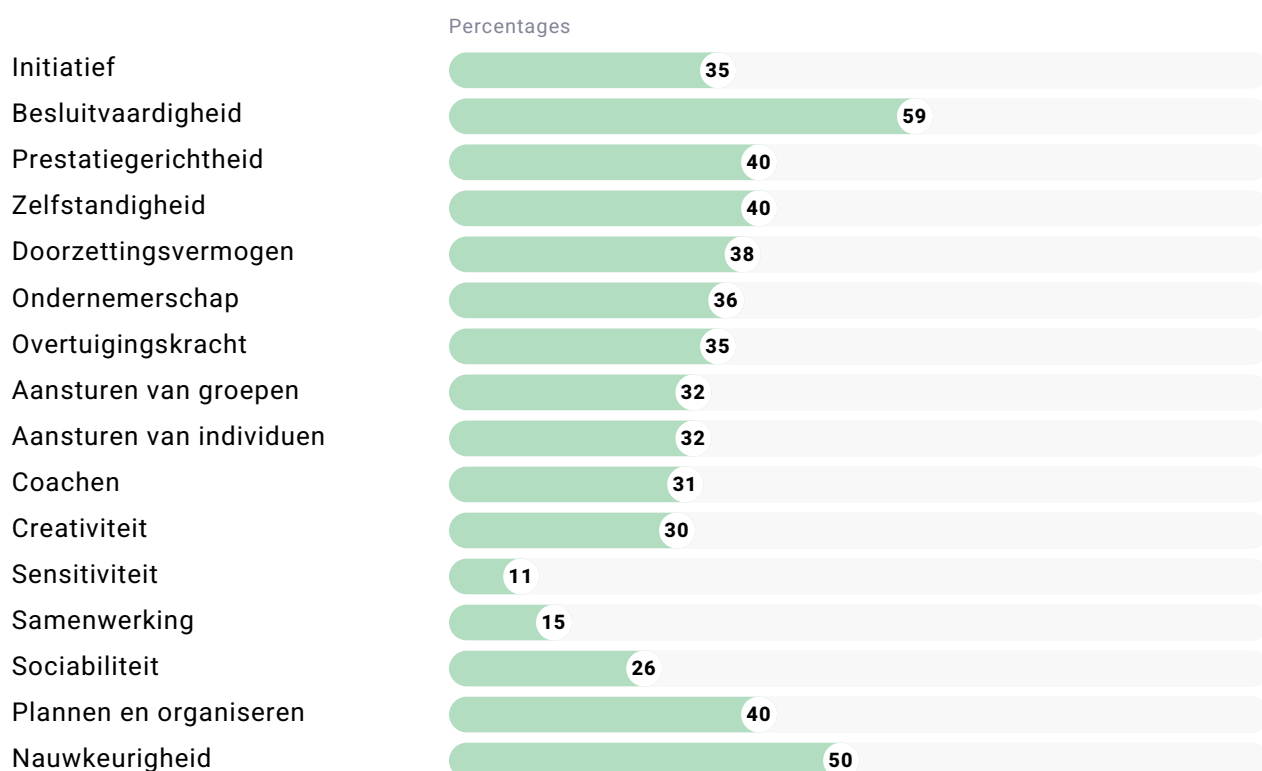
Stenscores

Competentie-indicator

Onder competentie wordt verstaan “de vaardigheid van een persoon om in een bepaalde situatie juist dat gedrag te tonen dat effectief is”. Op basis van uw persoonlijkheidsprofiel kan een verwachting worden uitgesproken over de mate waarin bepaalde competenties bij u ontwikkelbaar zijn. Op basis van deze vragenlijst kan niet aangegeven worden of u een competentie inderdaad tot ontwikkeling hebt gebracht en tot welk niveau. De ontwikkeling van competenties is namelijk mede afhankelijk van opgedane leerervaringen en kennis.

Competenties waarvoor u de meeste kwaliteiten hebt zult u relatief gemakkelijk kunnen ontwikkelen. Uiteraard is het ook mogelijk competenties te ontwikkelen waarvoor u minder kwaliteiten hebt, maar dat zal relatief meer inspanning vragen. Tevens zult u zo’n competentie naar verwachting niet tot een erg hoog niveau kunnen ontwikkelen.

Iedere competentie is afhankelijk van meerdere talenten. Op basis van uw talentenprofiel kan een uitspraak gedaan worden over de mate van ontwikkelbaarheid van een zestiental gedefinieerde competenties.



Definities van de competenties

| | |
|---------------------------------|--|
| Initiatief | In staat zijn om zaken te initiëren, uit zichzelf doelmatig actie kunnen ondernemen. |
| Besluitvaardigheid | In staat zijn om snel en adequaat beslissingen te kunnen nemen. |
| Prestatiegerichtheid | Gedreven zijn, meer dan gemiddeld willen presteren. |
| Zelfstandigheid | In staat zijn zelfstandig werkzaamheden te verrichten, doelen te stellen en daar vorm en inhoud aan te geven. |
| Doorzettingsvermogen | Erop gericht zijn, ondanks tegenslagen, eenmaal begonnen zaken te volbrengen. |
| Ondernemerschap | Er op gericht zijn winst te behalen door zakelijke kansen te signaleren en te benutten en door gecalculeerde risico's te durven nemen. |
| Overtuigingskracht | In staat zijn anderen mee te krijgen met een bepaald standpunt, voorstel of idee. |
| Aansturen van groepen | In staat zijn leiding te geven aan een groep. |
| Aansturen van individuen | In staat zijn leiding te geven aan een individu. |
| Coachen | In staat zijn anderen te stimuleren en te begeleiden in hun ontwikkeling. |
| Creativiteit | In staat zijn om alternatieven te bedenken, buiten de bestaande kaders te treden. |
| Sensitiviteit | In staat zijn signalen van anderen aan te voelen en daar adequaat op in te spelen. |
| Samenwerking | Samen met anderen op constructieve wijze bereiken van gemeenschappelijke doelen. |
| Sociabiliteit | Beweegt zich graag en gemakkelijk in groepen mensen. |
| Plannen en organiseren | In staat zijn om activiteiten en werkzaamheden te plannen en te organiseren. |
| Nauwkeurigheid | In staat zijn secuur te werken en oog te hebben voor details en verbanden |

Toelichting op de gebruikte getallen

In dit rapport wordt een aantal cijfers gebruikt dat we graag willen toelichten. De grafische weergave van de persoonskenmerken is weergegeven in stenscores.

Stenscores hebben de volgende betekenissen:

| Sten | Betekenis |
|------|-------------------------|
| 1 | Ver onder gemiddeld |
| 2 | Ruim beneden gemiddeld |
| 3 | Beneden gemiddeld |
| 4 | Juist beneden gemiddeld |
| 5 | Gemiddeld |
| 6 | Gemiddeld |
| 7 | Juist boven gemiddeld |
| 8 | Boven gemiddeld |
| 9 | Ruim boven gemiddeld |
| 10 | Ver boven gemiddeld |

Bij de Competentie-Indicator wordt een percentage weergegeven. Een groep experts heeft per competentie een ideaal persoonsprofiel opgesteld. In een percentage wordt uitgedrukt in hoeverre uw eigen profiel overeenkomt met het ideaal profiel. Het is geen beoordeling van uw huidige niveau van presteren.