

Talentedanalyse

Naam: Pieter Proef

Datum: 25/04/2019

VTA



Inhoudsopgave Talentenanalyse

Deel 1. Inleiding talentenanalyse

Deel 2. Overzicht talenten

Deel 3. Persoonlijkheidskenmerken

Deel 4. Persoonlijkheidskenmerken in relatie tot competenties



Deel 1. Inleiding talentenanalyse

Voor u ligt uw persoonlijke talentenanalyse. Deze analyse geeft een overzicht van alle competenties waar u talent voor heeft. De talentenanalyse is gebaseerd op een set van 24 persoonlijkheidskenmerken. De persoonlijkheidskenmerken worden in relatie gebracht tot de competenties. Hieruit volgt vervolgens wat uw natuurlijke talenten (competenties waar u 100% natuurlijke aanleg voor heeft) zijn en wat uw potentiële talenten zijn.

1. Onderdelen talentenanalyse

Deze rapportage bestaat uit vier delen:

- Deel 1. Inleiding talentenanalyse
- Deel 2. Overzicht talenten
- Deel 3. Persoonlijkheidskenmerken
- Deel 4. Persoonlijkheidskenmerken in relatie tot competenties

Hieronder is de inhoud van deze delen uitgelegd.

2. Overzicht talenten

Deel 2 geeft u een overzicht van uw talenten. Uw talenten bestaan uit alle competenties waar u talent voor heeft. Uw talenten zijn opgebouwd uit uw natuurlijke talenten en uw potentiële talenten. Uw potentiële talenten zijn de talenten waar u bijna 100% natuurlijke aanleg voor heeft. Wanneer u de persoonlijkheidskenmerken van de potentiële talenten optimaal benut kunt u deze talenten optimaliseren.

3. Persoonlijkheidskenmerken

Deel 3 van de talentenanalyse geeft een beeld van uw werkgerelateerde persoonlijkheidskenmerken. Dit zijn kenmerken van uw persoonlijkheid die voor een deel bepalen hoe u zich in verschillende situaties zult gedragen, hoe u denkt en hoe u handelt. Deze persoonlijkheidskenmerken zijn gekoppeld aan werksituaties en vervolgens is bepaald hoe deze naar voren komen in 'Werkprocessen', 'Denkprocessen' en 'Sociale processen'.

De talentenanalyse is gebaseerd op 24 persoonlijkheidskenmerken. De persoonlijkheidskenmerken zijn gekoppeld aan de competenties. Hieruit volgen vervolgens uw natuurlijke talenten en uw potentiële talenten.

4. Persoonlijkheidskenmerken in relatie tot competenties

In dit deel van de analyse worden uw persoonlijkheidskenmerken in relatie gebracht tot de competenties die behoren bij uw talenten. Hiermee wordt duidelijk of én hoe uw persoonlijkheidskenmerken een gunstige of een beperkende invloed hebben op de competenties behorende bij uw talenten.

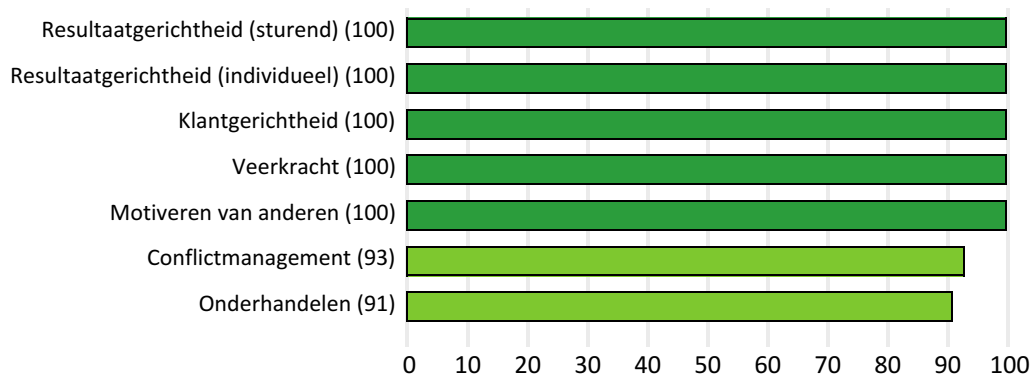


Deel 2. Overzicht talenten

Deel 2 geeft een overzicht van uw natuurlijke talenten en uw potentiële talenten. Uw potentiële talenten liggen dicht tegen uw natuurlijke talenten aan.

1. Rangschikking competenties

Hieronder is een onderscheid gemaakt tussen de verschillende competenties. U kunt hier zien wat uw natuurlijke talenten zijn (de donkergroene competenties) en uw potentiële talenten (de lichtgroene competenties).



Grafiek: De mate waarin de persoonlijkheidskenmerken bijdragen aan het kunnen laten zien van de competentie.

2. De competentieset

Wat is een competentie nu precies? Een competentie is een verzameling van specifieke gedragingen. De talentenanalyse die voor u ligt is gebaseerd op een set van 28 competenties.

In de afbeelding hieronder ziet u de set met 28 competenties die, net zoals bij de persoonlijkheidskenmerken, zijn ingedeeld in Denkprocessen, Werkprocessen en Sociale processen.



DENKPROCESSEN	WERKPROCESSEN	SOCIALE PROCESSEN
Visie of Innovatie	Plannen en organiseren	Teamwork en samenwerken
Analytisch probleemoplossend vermogen of Besluitvaardigheid	Resultaatgerichtheid (sturend) of Resultaatgerichtheid (individueel)	Beïnvloeden en overtuigen of Overtuigingskracht (commercieel)
Veranderingen initiëren en tot succes maken of Aanpassingsvermogen	Kwaliteitsgerichtheid of Continu verbeteren of Beleid, processen en procedures	Managen van anderen of Teamleiderschap
	Veiligheid	Coachen en ontwikkelen van anderen
	Klantgerichtheid of Servicegerichtheid	Motiveren van anderen
	Veerkracht	Organisatiesensitiviteit of Relatiebeheer
		Onderhandelen of Conflictmanagement
		Interpersoonlijke communicatie

In de tabel worden in sommige gevallen twee of drie competenties weergegeven bijvoorbeeld Visie óf Innovatie. Dit houdt in dat de ene competentie op een bepaald organisatieniveau en/of vakgebied meer van toepassing zou kunnen zijn dan de andere competentie.



3. Effectief resultaat

U kunt een zo groot mogelijk 'effectief resultaat' behalen door uw natuurlijke talenten optimaal te benutten en de potentiële talenten verder te ontwikkelen.

Hierna worden de competenties en bijbehorende gedragingen weergegeven. Eerst ziet u, indien van toepassing, de competenties die behoren bij uw natuurlijke talenten (uw donkergroene competenties). Daarna ziet u, indien van toepassing, de competenties die behoren bij uw potentiële talenten (uw lichtgroene competenties).

Resultaatgerichtheid (sturend)

Zichzelf en anderen kunnen focussen op en aanzetten tot het bereiken van resultaten, ook bij problemen, tegenslag of afleiding, en het nemen van persoonlijke verantwoordelijkheid voor het succes van de organisatie.

- Heeft een sterke focus op resultaat.
- Weet wat nodig is om resultaat te behalen.
- Stelt ambitieuze doelen voor zichzelf en de organisatie, en draagt actief bij aan het behalen hiervan.
- Neemt persoonlijke verantwoordelijkheid voor het succes van de organisatie.
- Is volhardend in het bereiken van resultaat, ook bij problemen, tegenslag of afleidingen.
- Zoekt actief naar effectieve oplossingen en mogelijkheden om het resultaat te behalen.
- Zal zichzelf en anderen aanzetten tot het behalen van resultaten.

Resultaatgerichtheid (individueel)

Zichzelf kunnen focussen op en aanzetten tot het bereiken van resultaten, ook bij problemen, tegenslag of afleiding en met weinig aansturing en door een sterke betrokkenheid resultaatgericht kunnen werken.

- Sterke focus op resultaat en draagt dit uit in de organisatie.
- Weet wat nodig is om resultaat te behalen.
- Stelt ambitieuze doelen en draagt actief bij aan het behalen hiervan.
- Neemt persoonlijke verantwoordelijkheid voor de doelen.
- Is volhardend in het bereiken van resultaat, ook bij problemen, tegenslag of afleidingen.
- Zoekt actief naar effectieve oplossingen en mogelijkheden om het resultaat te behalen.
- Werkt efficiënt en met weinig aansturing.
- Verantwoordelijk en betrouwbaar.

Klantgerichtheid

Een hoge prioriteit geven aan de behoeften van de klant door hier actief op te anticiperen en de organisatie uit te dagen producten of diensten te leveren die de verwachtingen van de klant overtreffen.

- Wil aan de behoeften van de klant tegemoet komen.
- Vergaart op actieve wijze informatie over de behoeften van klanten.
- Leeft zich in de behoeften van de klant in en anticipeert daarop.
- Reageert snel en adequaat.
- Investeert in een lange termijnrelatie met klanten.
- Bekijkt de behoeften, suggesties en feedback van klanten op een objectieve manier.
- Daagt de organisatie uit producten of diensten te leveren die verwachtingen van de klanten overtreffen.



Veerkracht

Effectief blijven presteren bij werkgerelateerde problemen, druk en stress door hier met een positieve instelling op professionele wijze mee om te gaan.

- Heeft een stabiele en positieve houding ten opzichte van het werk.
- Blijft professioneel, ongeacht werkgerelateerde problemen, druk en stress.
- Houdt een positieve houding, ongeacht werkgerelateerde problemen, druk en stress.
- Is in staat zich snel te herstellen na tegenslagen.

Motiveren van anderen

Anderen stimuleren en inspireren tot het leveren van goede prestaties door enthousiasme, passie en daadkracht uit te stralen, anderen aan te moedigen en aan te zetten tot actie.

- Is gepassioneerd en gemotiveerd om op een hoog niveau te presteren.
- Hecht veel waarde aan het creëren en onderhouden van passie en enthousiasme bij anderen.
- Kan zich goed inleven in anderen en past zijn stijl van motiveren aan op de verschillende mensen.

Conflictmanagement

Conflicten kunnen managen door deze op een objectieve, eerlijke en tactvolle wijze bespreekbaar te maken, vanuit verschillende standpunten te bekijken, te richten op het gemeenschappelijke belang en een voor beide partijen bevredigende oplossing aan te dragen.

- Is eerlijk en objectief in het analyseren van conflicten en andere gevoelige kwesties.
- Is tactvol en in staat zich in te leven in de verschillende partijen.
- Is in staat gevoelige kwesties bespreekbaar te maken en te bekijken vanuit verschillende perspectieven.
- Is in staat voor alle betrokkenen een algemeen referentiekader te creëren waarbij het conflict vanuit een breed perspectief wordt bekeken.
- Pakt eerst de heftigste emoties in het conflict aan zodat deze geen negatieve invloed kunnen hebben.
- Helpt creatieve oplossingen te realiseren die zoveel mogelijk tegemoet komen aan de verschillende belangen.



Onderhandelen

Optimale resultaten weten te boeken in situaties met tegenstrijdige belangen door deze in kaart te brengen en door middel van overtuigingskracht toe te werken naar een oplossing die voor beide partijen bevredigend is.

- Is in staat onderhandelingsituaties te creëren waarbij alle belangen vertegenwoordigd worden.
- Is in staat zich in te leven in de belangen en behoeften van de tegenpartij en deze af te zetten tegen zijn eigen behoeften.
- Is in staat eigen belangen en behoeften overtuigend kenbaar te maken en te behartigen.
- Is niet te inschikkelijk zodat de eigen behoeften en belangen niet gerealiseerd kunnen worden.
- Vraagt geen concessies van de wederpartij die zo hoog zijn dat die partij geen voordeel haalt uit de overeenkomst.
- Komt tot afspraken die voor beide partijen bevredigend zijn.



Deel 3. Persoonlijkheidskenmerken

Dit deel van het rapport geeft een beeld van uw werkgerelateerde persoonlijkheidskenmerken en is gebaseerd op de antwoorden die u heeft gegeven tijdens het maken van de vragenlijst. Maar wat laten deze persoonlijkheidskenmerken nu precies zien? Zij laten zien wat uw natuurlijke aanleg is in bepaalde werksituaties.

1. De persoonlijkheidskenmerken

Deze talentenanalyse is gebaseerd op 24 persoonlijkheidskenmerken die zijn onderverdeeld naar drie soorten processen in werksituaties:

Denkprocessen:	Persoonlijkheidskenmerken die betrekking hebben op de gedachten van de werknemer. U kunt hierbij onder andere denken aan de diepgang van de gedachten of manier waarop een werknemer bepaalde situaties met zijn gedachten benadert.
Werkprocessen:	Persoonlijkheidskenmerken die betrekking hebben op de manier van werken. U kunt hierbij onder andere denken aan de snelheid van werken, de ordelijkheid van werken, de veiligheid van werken, de focus van de werkzaamheden, maar ook aan de behoefte aan vrijheid of de stabiliteit in de uitvoer van de werkzaamheden.
Sociale processen:	Persoonlijkheidskenmerken die betrekking hebben op de interactie met de sociale omgeving. U kunt hierbij onder andere denken aan de behoefte aan sociaal contact, openheid en directheid richting anderen, maar ook het vermogen met anderen samen te werken, anderen te beïnvloeden of aan te sturen.

Hieronder ziet u een overzicht van de 24 persoonlijkheidskenmerken:

DENKPROCESSEN	WERKPROCESSEN	SOCIALE PROCESSEN
Beschouwend Systematisch denken Bedachtzaamheid Denkwijze Haalbaarheid	Werkwijze Zelfsturing Ordelijkheid van werken Variatie Betrokkenheid Leiding en Sturing Stabiliteit Onafhankelijkheid Motivatie en Erkenning Nauwkeurigheid	Assertiviteit Sociaal contact Inschikkelijkheid Vertrouwen Inlevingsvermogen Emotionele instelling Feedback Impulsiviteit Conformisme



Deze persoonlijkheidskenmerken zijn gebaseerd op de zogenaamde 'Big Five theorie' en zijn door ons verder doorontwikkeld om ze toe te kunnen passen op verschillende werksituaties. Elk persoonlijkheidskenmerk wordt beschreven als een overkoepelend concept met twee uitersten. Elk persoonlijkheidskenmerk bestaat uit een schaal van 10 posities waarmee kan worden aangegeven hoe uw persoonlijkheid zich verhoudt ten opzichte van de twee uitersten. Wij zullen dit proberen te verduidelijken met een voorbeeld.

Hieronder ziet u een voorbeeld van het persoonlijkheidskenmerk Nauwkeurigheid. De twee uitersten van Nauwkeurigheid zijn aan de ene kant 'Grote lijnen' en aan de andere kant 'Detailgericht'. U ziet dat de aanwijzer is geplaatst in vakje 4. Dit wil zeggen dat wat betreft het persoonlijkheidskenmerk 'Nauwkeurigheid', deze persoon met zijn gedragingen meer neigt naar 'Grote lijnen' dan 'Detailgericht'.



Is dit nu goed of fout? Geen van beide. U moet zich namelijk realiseren dat uw resultaten op de 24 persoonlijkheidskenmerken nooit goed of fout zijn. Het is wel zo dat een bepaalde score voor een persoonlijkheidskenmerk "handiger" of juist "onhandiger" kan zijn bij bepaalde competenties.






Op de volgende pagina's worden de verschillende persoonlijkheidskenmerken stuk voor stuk beschreven zodat u precies kunt lezen wat deze nu precies inhouden. Tevens kunt u zien wat uw persoonlijke resultaten zijn op de persoonlijkheidskenmerken en wat deze resultaten in uw geval betekenen.

2. Denkprocessen - Persoonlijkheidskenmerken

2.1 Definities

Beschouwend:	De neiging van een persoon om al dan niet met zijn gedachteprocessen de diepte in te gaan in de vorm van (zelf)reflectie en filosoferen.
Systematisch denken:	De manier waarop een persoon geneigd is na te denken over problemen en situaties. Onderscheid wordt hier gemaakt tussen een logische en gestructureerde manier versus een holistische, wat meer willekeurige manier.
Bedachtzaamheid:	De neiging van een persoon om doordacht keuzes te maken en te anticiperen op mogelijke gevolgen, versus de neiging om spontaan en actiegericht te zijn.
Denkwijze:	De manier waarop een persoon informatie en situaties beoordeelt. Onderscheid wordt hier gemaakt tussen een intuïtieve manier versus een rationele manier.
Haalbaarheid:	De mate waarin een persoon zich bij het benaderen van situaties laat leiden door de haalbaarheid van mogelijke oplossingen en ideeën. Onderscheid wordt hier gemaakt tussen een idealistische benadering versus een realistische benadering.

2.2 Uw resultaten

Beschouwend	Aan de oppervlakte		De diepte in
Systematisch denken	Holistisch, willekeurig		Systematisch, geordend
Bedachtzaamheid	Spontaan		Doordacht
Denkwijze	Intuïtief		Rationeel
Haalbaarheid	Idealistisch		Realistisch

2.3 Toelichting op uw resultaten

Beschouwend:	Mensen met een vergelijkbaar antwoordpatroon zullen geneigd zijn met hun gedachten meer aan de oppervlakte te zijn. Besteden relatief weinig tijd aan introspectie en reflectie en zullen weinig behoefte hebben aan filosofische verdieping.
Systematisch denken:	Mensen met een vergelijkbaar antwoordpatroon zijn geneigd problemen en situaties op een logische, gestructureerde en systematische manier te benaderen.
Bedachtzaamheid:	Mensen met een vergelijkbaar antwoordpatroon zijn spontaan in hun beslissingen en gedrag. Zij nemen vaak actie voordat zij de situatie en de mogelijke gevolgen doordacht hebben.
Denkwijze:	Mensen met een vergelijkbaar antwoordpatroon zijn tot op zekere hoogte geneigd informatie en situaties te beoordelen op een rationele basis, maar zullen hierbij ook hun intuïtie laten meewegen om vervolgens op deze basis hun beslissingen te nemen.
Haalbaarheid:	Mensen met een vergelijkbaar antwoordpatroon blijven graag met beide benen op de grond staan. Zij hebben een realistische hier-en-nu manier van denken. Zij denken in pragmatische en realistische oplossingen. Tijdens hun gedachteprocessen zijn zij bezig met de haalbaarheid van hun oplossingen en ideeën.













3. Werkprocessen - Persoonlijkheidskenmerken

3.1 Definities

Werkwijze:	De manier waarop een persoon zijn werkzaamheden uitvoert. Onderscheid wordt hier gemaakt tussen een rustige werkwijze versus een ijverige en gehaaste werkwijze.
Zelfsturing:	De mate waarin een persoon de behoefte heeft zelfstandig te kunnen anticiperen op kansen, situaties en problemen en zelfstandig wil kunnen handelen. Onderscheid wordt hier gemaakt tussen een behoefte aan toetsing versus een behoefte aan zelfstandigheid.
Ordelijkheid van werken:	De neiging van een persoon om geordend en gestructureerd te werk te gaan, versus de neiging een wat meer ongeordende en willekeurige manier te hanteren.
Variatie:	De mate waarin een persoon behoefte heeft aan afwisseling binnen zijn werkzaamheden. Onderscheid wordt hier gemaakt tussen een behoefte aan routine versus een behoefte aan variatie.
Betrokkenheid:	De manier waarop een persoon omgaat met afspraken en gemaakte beloftes. En de mate waarin een persoon een verbinding aangaat met de betrokken taken en de mensen in de organisatie. Onderscheid wordt hier gemaakt tussen een strikte manier versus een nonchalante manier.
Leiding en Sturing:	De mate waarin een persoon behoefte heeft aan sturing en het prettig vindt te werken in een gereguleerde werkomgeving. Onderscheid wordt hier gemaakt tussen een behoefte aan vrijheid versus een behoefte aan sturing.
Stabiliteit:	De manier waarop een persoon omgaat met negatieve gebeurtenissen, frustraties en tegenslagen. Onderscheid wordt hier gemaakt tussen stressgevoelig en stressbestendig.
Onafhankelijkheid:	De mate waarin een persoon behoefte heeft aan vrijheid en onafhankelijkheid in het werk. Onderscheid wordt hier gemaakt tussen een behoefte aan afhankelijkheid versus een behoefte aan onafhankelijkheid.
Motivatie en Erkenning:	De mate waarin iemand anderen om zich heen nodig heeft om gemotiveerd te zijn voor zijn of haar taken. Een extrinsiek gedreven persoon heeft om gemotiveerd te zijn interactie met anderen nodig. Een intrinsiek gedreven persoon wordt daarentegen gemotiveerd door interne factoren zoals persoonlijke normen, waarden en criteria.
Nauwkeurigheid:	De neiging van een persoon om nauwkeurig en precies te werk te gaan. Onderscheid wordt hier gemaakt tussen focussen op de grote lijnen versus focussen op de details.

3.2 Uw resultaten

Werkwijze	Rustig		Ijverig, Haastig
Zelfsturing	Behoeft aan Toetsing		Behoeft aan Zelfstandigheid
Ordelijkheid van werken	Ongeordend, Willekeurig		Geordend, Gestructureerd
Variatie	Routine, één ding tegelijk		Variatie, meerdere dingen tegelijk
Betrokkenheid	Nonchalant		Strikt
Leiding en Sturing	Behoeft aan vrijheid		Behoeft aan sturing
Stabiliteit	Stressgevoelig		Stressbestendig
Onafhankelijkheid	Behoeft aan afhankelijkheid		Behoeft aan onafhankelijkheid
Motivatie en Erkenning	Intrinsiek gedreven		Extrinsiek gedreven
Nauwkeurigheid	Grote lijnen		Detailgericht

3.3 Toelichting op uw resultaten

Werkwijze:	Mensen met een vergelijkbaar antwoordpatroon hebben behoefte continu ergens mee bezig te zijn. Zij werken vaak aan een stuk door, en hebben een ijverige stijl van werken met een hoog tempo.
Zelfsturing:	Mensen met een vergelijkbaar antwoordpatroon zijn geneigd sterk op zichzelf te vertrouwen. Zij hebben een sterke behoefte om onafhankelijk te kunnen optreden bij de uitvoering van hun taken.
Ordelijkheid van werken:	Mensen met een vergelijkbaar antwoordpatroon zullen tot op zekere hoogte hun werk ordenen en structureren en hier redelijk wat tijd aan besteden.
Variatie:	Mensen met een vergelijkbaar antwoordpatroon hebben behoefte aan afwisseling in hun werkzaamheden. Zij functioneren het best in een veranderlijke omgeving. Mogelijk hebben zij een voorkeur zich te focussen op meerdere taken tegelijk.
Betrokkenheid:	Mensen met een vergelijkbaar antwoordpatroon zijn zeer consistent in het nakomen van hun afspraken. Zij zullen zich sterk verbinden met de betrokken taken en mensen in de organisatie.
Leiding en Sturing:	Mensen met een vergelijkbaar antwoordpatroon hebben behoefte aan vrijheid in het uitvoeren van hun werkzaamheden. Zij werken niet graag in een gereguleerde werkomgeving.



Stabiliteit:	Mensen met een vergelijkbaar antwoordpatroon kunnen negatieve gebeurtenissen makkelijker in een breder perspectief zien, waardoor zij minder snel frustratie en stressgevoelens ervaren. Over het algemeen presenteren zij zich als evenwichtig en zorgeloos.
Onafhankelijkheid:	Mensen met een vergelijkbaar antwoordpatroon zullen tot op zekere hoogte behoefte hebben aan persoonlijke vrijheid en onafhankelijkheid in hun werk, maar ook waarde hechten aan een, tot op zekere hoogte, gestructureerde werkomgeving.
Motivatie en Erkenning:	Mensen met een vergelijkbaar antwoordpatroon worden gedreven door zowel externe factoren zoals geld en status, als door interne factoren zoals persoonlijke normen, waarden en criteria. Zij zullen erkenning en waardering bij anderen zoeken, maar dit ook bij zichzelf kunnen vinden.
Nauwkeurigheid:	Mensen met een vergelijkbaar antwoordpatroon hebben de neiging zich te richten op de grote lijnen en de details over te laten aan anderen.





4. Sociale processen - Persoonlijkheidskenmerken

4.1 Definities

Assertiviteit:	De mate waarin een persoon geneigd is om op te komen voor zijn eigen belangen en de belangen van de afdeling of het team. Onderscheid wordt gemaakt tussen meer op de achtergrond blijven versus assertief zijn.
Sociaal contact:	De mate waarin een persoon behoefte heeft aan sociale contacten en activiteiten. Onderscheid wordt hier gemaakt tussen een lage en een hoge behoefte aan gezelschap.
Inschikkelijkheid:	De mate waarin een persoon bereid is te schikken in relaties, om zo te voorkomen dat hij/zij niet geaccepteerd of aardig gevonden wordt. Onderscheid wordt hier gemaakt tussen een starre houding versus een inschikkelijke houding.
Vertrouwen:	De mate waarin iemand vertrouwen heeft in de intenties en gedragingen van andere mensen. Onderscheid wordt hier gemaakt tussen een achterdochtige houding en een vertrouwende houding.
Inlevingsvermogen:	De mate waarin een persoon geneigd is zich te verdiepen en rekening te houden met de gevoelens, behoeften en acties van anderen. Onderscheid wordt hier gemaakt tussen een zakelijke houding versus empathische houding.
Emotionele instelling:	De emotionele instelling van een persoon ten aanzien van situaties met tegenslag. Een onbezorgd persoon ziet weinig hindernissen en kan snel weer verder. Een bezorgd persoon ziet meer hindernissen, beleeft meer emotionele impact en kan minder snel weer verder.
Feedback:	De manier waarop een persoon met kritiek en feedback omgaat. Onderscheid wordt hier gemaakt tussen kritiekgevoelig versus kritiekbestendig.
Impulsiviteit:	De mate waarin een persoon zijn verlangens, impulsen en gevoelens weet te beheersen. Onderscheid wordt hier gemaakt tussen impulsief en beheerst.
Conformisme:	De mate waarin een persoon zich wil voegen naar de normen, waarden, gebruiken en opvattingen van de groep waarvan hij of zij op enig moment deel uitmaakt. Een conformistisch persoon past zich zo veel mogelijk aan. Een autonoom persoon past zich alleen voor het hoogstnoodzakelijke aan.

4.3 Toelichting op uw resultaten



4.2 Uw resultaten

Assertiviteit	Op de achtergrond		Assertief
Sociaal contact	Lage behoefte aan gezelschap		Hoge behoefte aan gezelschap
Inschikkelijkheid	Star		Inschikkelijk
Vertrouwen	Achterdochtig		Vertrouwend
Inlevingsvermogen	Zakelijk		Empathisch
Emotionele instelling	Bezorgd		Onbezorgd
Feedback	Kritiekgevoelig, Subjectief		Kritiekbestendig, Objectief
Impulsiviteit	Impulsief		Beheerst
Conformisme	Autonoom		Conformistisch

Assertiviteit:	Mensen met een vergelijkbaar antwoordpatroon hebben de neiging op te komen voor hun eigen belangen, maar zullen dit alleen doen als zij daar voor zichzelf een goede reden voor hebben. Zij zullen op een bescheiden manier hun aanwezigheid doen gelden.
Sociaal contact:	Mensen met een vergelijkbaar antwoordpatroon hebben geen sterke behoefte aan sociale contacten. Buiten de "normale" behoefte aan sociale contacten zullen zij niet in hoge mate actief deelnemen aan het sociale verkeer en hebben zij eerder behoefte om op zichzelf te zijn.
Inschikkelijkheid:	Mensen met een vergelijkbaar antwoordpatroon zullen zich niet snel schikken in inter-persoonlijke relaties, en zullen de confrontatie aan gaan en hun boosheid uiten. De mogelijke gevolgen die dit kan hebben voor hun acceptatie door anderen is ondergeschikt.
Vertrouwen:	Mensen met een vergelijkbaar antwoordpatroon hebben de neiging uit te gaan van het goede in de mens. Zij zijn goed van vertrouwen doordat zij anderen snel als betrouwbaar kunnen zien.
Inlevingsvermogen:	Mensen met een vergelijkbaar antwoordpatroon zullen rekening houden met de gevoelens, behoeften en acties van anderen, maar niet veel tijd besteden aan het analyseren hiervan. Zij komen over het algemeen wel redelijk toegankelijk over.



Emotionele instelling:	Mensen met een vergelijkbaar antwoordpatroon gaan soepel om met situaties van tegenslag. Zij zien vanuit hun optimisme weinig hindernissen en kunnen snel weer verder.
Feedback:	Mensen met een vergelijkbaar antwoordpatroon zijn niet ongevoelig voor kritiek. In sommige situaties kunnen zij kritiek opvatten als constructief en opbouwend en in andere situaties als een aanval op hun eigenwaarde.
Impulsiviteit:	Mensen met een vergelijkbaar antwoordpatroon kunnen over het algemeen hun verlangens, impulsen en gevoelens beheersen, maar dit is in veel situaties niet even gemakkelijk. Zij komen niet gereserveerd, maar ook niet sterk expressief over doordat zij zichzelf op een gecontroleerde manier verbaal en non-verbaal laten zien.
Conformisme:	Mensen met een vergelijkbaar antwoordpatroon hebben de neiging zich snel te conformeren aan de heersende opvatting. Zij hechten veel waarden aan de algemene normen en waarden. Een mogelijke reden hiertoe kan zijn dat zij graag bij een groep willen horen.

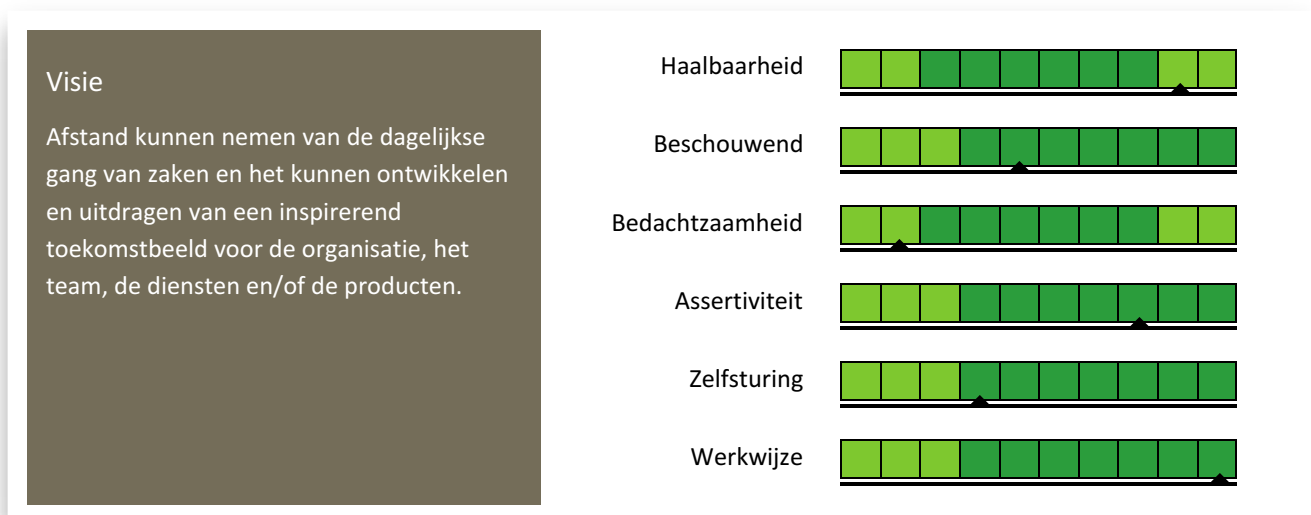
Deel 4. Persoonlijkheidskenmerken in relatie tot competenties

In dit deel van de analyse zullen uw persoonlijkheidskenmerken in relatie worden gebracht met de competenties waar u talent voor heeft. Op deze manier wordt duidelijk of uw persoonlijkheidskenmerken een gunstige of een beperkende invloed hebben op deze competenties. Aan de hand van deze invloed wordt beschreven hoe uw persoonlijkheidskenmerken zich verhouden tot de verschillende competenties.

1. Voorbeeld

Hoe meer gunstige persoonlijkheidskenmerken u heeft ten opzichte van uw competenties, des te makkelijker zult u een 'effectief resultaat' kunnen realiseren. Om het aantal gunstige en beperkende persoonlijkheidskenmerken ten opzichte van de competenties van uw talenten te bepalen, zijn uw resultaten van Deel 3 (de persoonlijkheidskenmerken) gekoppeld aan de competenties waar u talent voor heeft.

Hieronder ziet u een voorbeeld van hoe de gemeten persoonlijkheidskenmerken in relatie worden gebracht met de competentie 'Visie'



U ziet hier:

- De definitie van de competentie Visie.
- De persoonlijkheidskenmerken die invloed hebben op het laten zien van deze competentie.
- De persoonlijke resultaten (de posities) op de schalen van de persoonlijkheidskenmerken.
- Een donkergroen vlak.
- Een lichtgroen vlak.



1.1 Het donkergroene vlak

Er is een 'professionele normgroep' geselecteerd met mensen die héél goed zijn in de betreffende competentie. Deze groep heeft dezelfde vragenlijst ingevuld en hebben een antwoordpatroon dat overeenkomstig is met het donkergroene vlak van de meting. Als iemand dus met zijn of haar antwoordpatroon in het donkergroene vlak zit, betekent dit dat deze persoon conform de 'normgroep' heeft gescoord en dit persoonlijkheidskenmerk een gunstige invloed heeft op een de competentie(s) waaraan deze gekoppeld is. In dit geval draagt de 'natuurlijk aanleg' van deze persoon bij aan het laten zien van deze competentie.

1.2 Het lichtgroene vlak

Als de persoon met zijn of haar antwoordpatroon in het lichtgroene vlak zit, betekent dit dat het betreffende persoonlijkheidskenmerk een beperkende invloed heeft op de bijbehorende competentie. Zoals u kunt zien bij de persoonlijkheidskenmerken 'Haalbaarheid' en 'Bedachtzaamheid', kunt u links óf rechts van het donkergroene vlak, in het lichtgroene vlak zitten.

Als u links van het donkergroene vlak zit betekent dit dat het persoonlijkheidskenmerk niet sterk genoeg aanwezig is om een gunstige invloed te hebben. Als u rechts van het donkergroene vlak zit, dan is het persoonlijkheidskenmerk te sterk aanwezig waardoor deze een beperkende invloed op de competentie heeft. Beide situaties leiden ertoe dat de bijbehorende competentie niet behoort tot je natuurlijke talent maar wel tot je potentiële talent.

1.3 De aandachtspunten

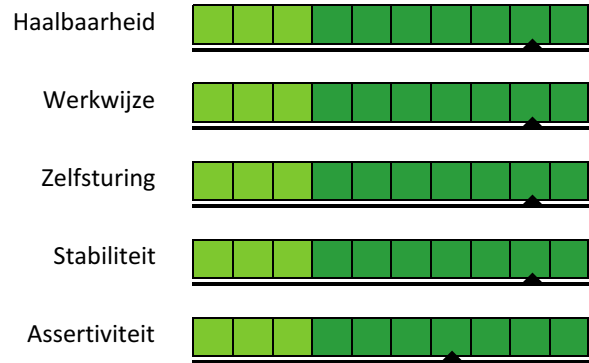
Wanneer een persoonlijkheidskenmerk in het lichtgroene vlak valt, behoort de bijbehorende competentie tot uw potentiële talent. Voor dit persoonlijkheidskenmerk wordt een suggestie gedaan om deze optimaal te gebruiken voor uw talent.

2. Presentatie van de competenties

Hierna zijn alle competenties weergegeven waar u talent voor heeft.

Resultaatgerichtheid (sturend)

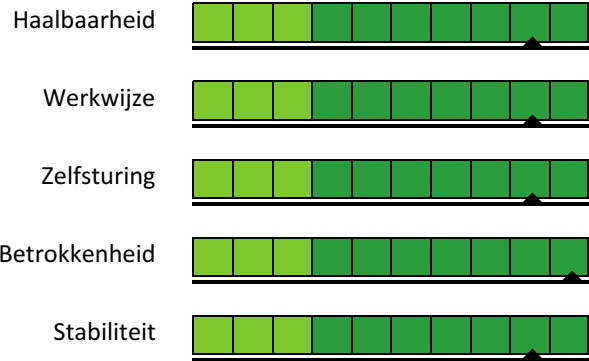
Zichzelf en anderen kunnen focussen op en aanzetten tot het bereiken van resultaten, ook bij problemen, tegenslag of afleiding, en het nemen van persoonlijke verantwoordelijkheid voor het succes van de organisatie.

**Gunstige persoonlijkheidskenmerken**

Haalbaarheid	U heeft de neiging zaken praktisch en pragmatisch te benaderen. Hierdoor zult u sterk de nadruk leggen op acties die leiden tot directe en tastbare resultaten. Dit zal er toe kunnen leiden dat u zich op de juiste doelstellingen focust om de gewenste resultaten te behalen.
Werkwijze	U heeft een zeer bedrijvige manier van werken. Hierdoor komt u krachtig en energiek over, zult u gemakkelijk aan strakke deadlines kunnen voldoen. Dit kan er voor zorgen dat u anderen weet te inspireren om de resultaten binnen de gestelde deadlines te behalen.
Zelfsturing	U heeft veel behoefte om zelfstandig op te treden in uw acties en beslissingen. Hierdoor zult u in alle situaties zelfstandig willen optreden. tijdens het behalen van resultaten loopt u de kans teveel persoonlijke verantwoordelijkheid te nemen voor uw groep en te weinig taken te delegeren.
Stabiliteit	U kunt goed met frustraties en stress omgaan. Hierdoor zult u in uitdagende situaties goed met de bijkomende tegenslagen om kunnen gaan. Wanneer u hiermee geconfronteerd wordt zult u gemakkelijk uw focus kunnen behouden op het behalen van de resultaten.
Assertiviteit	U kunt redelijk dominant zijn in uw optreden in werksituaties. Hierdoor zult u, wanneer u dat van belang vindt, daadkrachtig en inspirerend kunnen overkomen. Dit kan er voor zorgen dat u anderen kunt aanzetten de resultaten te behalen.

Resultaatgerichtheid (individueel)

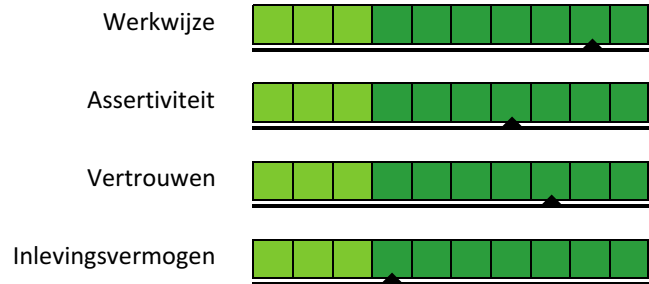
Zichzelf kunnen focussen op en aanzetten tot het bereiken van resultaten, ook bij problemen, tegenslag of afleiding en met weinig aansturing en door een sterke betrokkenheid resultaatgericht kunnen werken.

**Gunstige persoonlijkheidskenmerken**

Haalbaarheid	U heeft de neiging zaken praktisch en pragmatisch te benaderen. Hierdoor zult u sterk de nadruk leggen op acties die leiden tot directe en tastbare resultaten. Dit zal er toe kunnen leiden dat u zich op de juiste taken focust om de gewenste resultaten te behalen.
Werkwijze	U heeft een zeer bedrijvige manier van werken. Hierdoor zult u gemakkelijk aan strakke deadlines kunnen voldoen. Dit kan er voor zorgen dat u de resultaten binnen de gestelde deadlines behaalt.
Zelfsturing	U heeft veel behoefte om zelfstandig op te treden in uw acties en beslissingen. Hierdoor zult u in alle situaties zelfstandig willen optreden. Dit kan er voor zorgen dat u met weinig leiding en input resultaatgericht kan werken.
Betrokkenheid	U bent zeer stipt in het nakomen van uw afspraken, en erg betrokken bij uw werktaken en de organisatie. Hierdoor wekt u sterk de indruk dat anderen op u kunnen rekenen, en dat u de verantwoordelijkheid neemt voor uw werk. Dit kan er voor zorgen dat u consequent en betrouwbaar bent in het behalen van resultaten.
Stabiliteit	U kunt goed met frustraties en stress omgaan. Hierdoor zult u in uitdagende situaties goed met de bijkomende tegenslagen om kunnen gaan. Wanneer u hiermee geconfronteerd wordt zult u gemakkelijk uw focus kunnen behouden op het behalen van de resultaten.

Klantgerichtheid

Een hoge prioriteit geven aan de behoeften van de klant door hier actief op te anticiperen en de organisatie uit te dagen producten of diensten te leveren die de verwachtingen van de klant overtreffen.



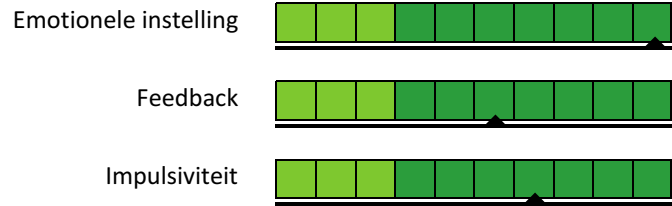
Gunstige persoonlijkheidskenmerken

Werkwijze	U heeft een zeer actieve manier van werken. Hierdoor zult u in klantrelaties snel kunnen beantwoorden aan de belangen en behoeftes van de klant. Wanneer u hieraan tegemoet wilt komen zult u in een hoog tempo informatie verzamelen om deze te kunnen realiseren, en zeer klantgericht kunnen overkomen.
Assertiviteit	U zult opkomen voor uw belangen als u daar voor uzelf een goede reden toe heeft. Hierdoor zult u in klantrelaties de belangen en behoeftes van de klant kunnen vertegenwoordigen. Wanneer u hieraan tegemoet wilt komen zult u assertief genoeg zijn om deze te kunnen realiseren.
Vertrouwen	U bent erg goed van vertrouwen. Hierdoor zult u er in klantrelaties als vanzelfsprekend vanuit gaan dat de intenties van de belangen en behoeftes van de klant goed zijn. Wanneer u hieraan tegemoet wilt komen zult u deze eerlijk en oprecht kunnen waarderen en kunnen realiseren, maar zult u ervoor moeten waken dat u niet te goed van vertrouwen bent.
Inlevingsvermogen	U kunt zich inleven in de gevoelens, behoeftes en acties van anderen. Hierdoor zult u in klantrelaties uzelf in kunnen leven in de belangen en behoeftes van de klant. Wanneer u hieraan tegemoet wilt komen zult u hier waarschijnlijk op kunnen anticiperen, en deze kunnen realiseren.



Veerkracht

Effectief blijven presteren bij werkgerelateerde problemen, druk en stress door hier met een positieve instelling op professionele wijze mee om te gaan.

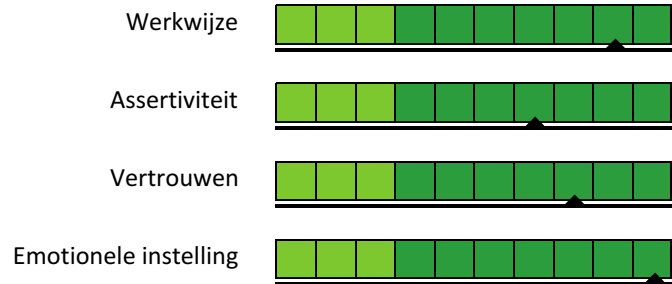


Gunstige persoonlijkheidskenmerken

Emotionele instelling	U bent erg optimistisch en uitbundig. Hierdoor zult u goed met werkgerelateerde problemen, druk en stress kunnen omgaan. Wanneer u hiermee te maken krijgt, zult u een positieve houding ten opzichte van uw werk kunnen ontwikkelen, of behouden.
Feedback	U bent niet ongevoelig voor kritiek, maar u zult dit goed kunnen verwerken. Hierdoor zult u feedback op uw functioneren als constructief kunnen opvatten. Wanneer u feedback krijgt over werkgerelateerde problemen, kunt u hier op een professionele en positieve manier mee om te gaan.
Impulsiviteit	U kunt uzelf redelijk goed beheersen. Hierdoor zult u zich redelijk beheerst kunnen opstellen. Wanneer u te maken krijgt met werkgerelateerde problemen, druk en stress zult u hier professioneel mee om kunnen gaan.

Motiveren van anderen

Anderen stimuleren en inspireren tot het leveren van goede prestaties door enthousiasme, passie en daadkracht uit te stralen, anderen aan te moedigen en aan te zetten tot actie.

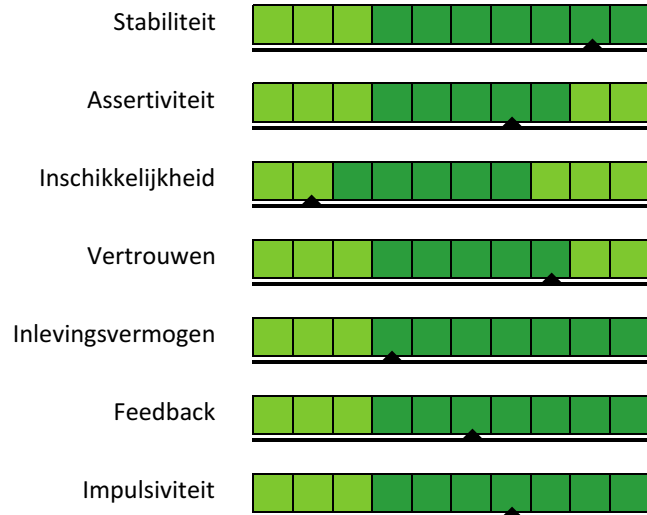


Gunstige persoonlijkheidskenmerken

Werkwijze	U heeft een zeer bedrijvige manier van werken. Hierdoor komt u krachtig en energiek over. Dit kan anderen erg inspireren en aanzetten tot actie.
Assertiviteit	U kunt redelijk dominant zijn in uw acties en gedragingen. Hierdoor zult u, wanneer u dat van belang vindt, daadkrachtig en inspirerend kunnen overkomen. Wanneer u anderen wilt motiveren zult u voldoende daadkracht kunnen opwekken bij de betrokkenen.
Vertrouwen	U gaat van het goede in de mens uit. Hierdoor zult u in werksituaties teveel kunnen focussen op de sterke punten van anderen. Wanneer u anderen wilt motiveren zult u deze als vanzelfsprekend op een inspirerende en positieve wijze kunnen motiveren.
Emotionele instelling	U bent erg optimistisch en uitbundig. Hierdoor zullen anderen u als enthousiasmerend kunnen zien. Wanneer u anderen wilt motiveren zult u waarschijnlijk veel enthousiasme en passie kunnen opwekken bij de betrokkenen.

Conflictmanagement

Conflicten kunnen managen door deze op een objectieve, eerlijke en tactvolle wijze bespreekbaar te maken, vanuit verschillende standpunten te bekijken, te richten op het gemeenschappelijke belang en een voor beide partijen bevredigende oplossing aan te dragen.

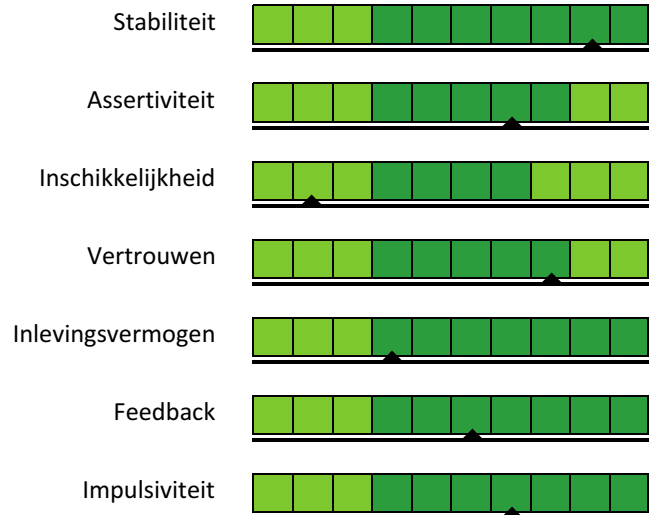


Gunstige persoonlijkheidskenmerken

- Stabiliteit** U zult niet snel geraakt zijn door frustraties en stress. Hierdoor zult u goed kunnen omgaan met de frustraties en stress die bij conflictsituaties komen kijken. Wanneer u hiermee geconfronteerd wordt zult u deze gemakkelijk kunnen verwerken, en bent u goed in staat de conflictsituatie effectief te managen.
- Assertiviteit** U zult opkomen voor uw belangen als u daar voor uzelf een goede reden toe heeft. Hierdoor zult u problemen en gevoelige zaken goed bespreekbaar kunnen maken. Wanneer u met een conflictsituatie wordt geconfronteerd zal dit waarschijnlijk voor u een goede reden zijn om het conflict bespreekbaar te maken, en creëert u de mogelijkheid deze op te lossen.
- Vertrouwen** U bent over het algemeen goed van vertrouwen. Hierdoor zult u van mening zijn dat de intenties van de invalshoeken van mensen in conflictsituaties over het algemeen goed zijn. Wanneer u hiermee geconfronteerd wordt zult u eerlijk kunnen oordelen over de verschillende invalshoeken, en zult u de constructieve punten eruit weten te halen.
- Inlevingsvermogen** U kunt zich inleven in de gevoelens, behoeften en acties van anderen. Hierdoor zult u in conflictsituaties de gezichtspunten van anderen kunnen begrijpen. Wanneer u hiermee geconfronteerd wordt zult u alle invalshoeken kunnen begrijpen en in beschouwing kunnen nemen, wat het vinden van een oplossing die voor iedereen bevredigend is bevordert.
- Feedback** U bent niet ongevoelig voor kritiek, maar u zult dit goed kunnen verwerken. Hierdoor zult u bewust u bepaalde details van conflictsituaties als constructief en bevorderend voor de situatie moeten opvatten. Wanneer u hiermee geconfronteerd wordt zult u uw objectiviteit kunnen behouden, en eerlijk kunnen blijven in uw analyse van de verschillende invalshoeken, mits u zich niet persoonlijk laat raken.
- Impulsiviteit** U kunt uzelf redelijk goed beheersen. Hierdoor zult u zich in conflictsituaties redelijk beheerst kunnen opstellen. Wanneer u hiermee geconfronteerd wordt zult u in de meeste gevallen tactvol en effectief het conflict kunnen managen.

Onderhandelen

Optimale resultaten weten te boeken in situaties met tegenstrijdige belangen door deze in kaart te brengen en door middel van overtuigingskracht toe te werken naar een oplossing die voor beide partijen bevredigend is.



Gunstige persoonlijkheidskenmerken

- | | |
|-------------------|---|
| Stabiliteit | U kunt goed met frustraties en stress omgaan. Hierdoor zult u goed kunnen omgaan met de druk die een onderhandelings situatie met zich meebrengt. Wanneer u hiermee geconfronteerd wordt zult u kleine tegenslagen makkelijk relativeren, en een effectieve onderhandelingspositie behouden. |
| Assertiviteit | U zult opkomen voor uw belangen als u daar voor uzelf een goede reden toe heeft. Hierdoor zult u in onderhandelings situaties uw belangen en behoeften kunnen vertegenwoordigen. Wanneer u hiermee geconfronteerd wordt zult u uw onderhandelingspositie effectief kunnen benutten en verbeteren. |
| Vertrouwen | U gaat over het algemeen van het goede in de mens uit. Hierdoor zult u van mening zijn dat de bedoelingen en invalshoeken van mensen in onderhandelings situaties over het algemeen goed zijn. In deze situatie zult u tot een goed afgewogen oordeel kunnen komen en daarmee een wederzijds bevredigende overeenkomst kunnen realiseren. |
| Inlevingsvermogen | U kunt zich inleven in de gevoelens, behoeften en acties van anderen. Hierdoor zult u in onderhandelings situaties uzelf in kunnen leven in de belangen en behoeftes van de tegenpartij. Wanneer u hiermee geconfronteerd wordt zult u tot afspraken kunnen komen die voor beide partijen voordelig zijn. |
| Feedback | U bent niet ongevoelig voor kritiek, maar u zult dit goed kunnen verwerken. Hierdoor zult u in onderhandelings situaties u uw persoonlijke reactie gescheiden kunnen houden van de onderhandelingen. Wanneer u hiermee geconfronteerd wordt zult u objectief kunnen blijven. |
| Impulsiviteit | U kunt uzelf redelijk goed beheersen. Hierdoor zult u zich in onderhandelings situaties redelijk beheerst kunnen opstellen. Wanneer u hiermee geconfronteerd wordt zult u tactvol en effectief in uw onderhandelingen kunnen zijn. |

Samen beter presteren.