



Inleiding

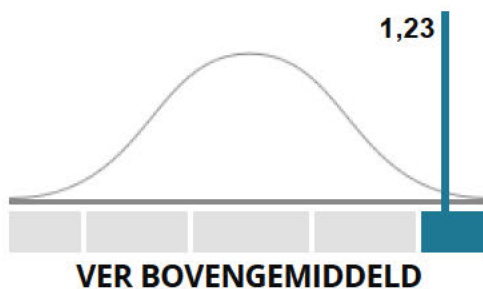
Wat is jouw werk- en denkniveau? Hoe goed kun je uit de voeten met taal, cijfers of ruimtelijke figuren? De cognitieve capaciteitentest die je hebt gemaakt, geeft daar inzicht in.

Voor veel functies en beroepen vragen werkgevers van hun medewerkers dat zij een bepaald werk- en denkniveau hebben. Hoe sterk zijn jouw cognitieve capaciteiten op het gemeten werk- en denkniveau? Dit bepaalt hoe snel en gemakkelijk je op dit niveau problemen analyseert en oplost, overzicht krijgt en verbanden legt, maar ook hoe je tot een oordeel komt en beslissingen neemt. Verder bepalen je cognitieve capaciteiten hoe snel en gemakkelijk je iets nieuws kunt leren op het gemeten niveau en hoe gemakkelijk je die kennis kunt toepassen op verschillende terreinen.

De resultaten in dit rapport zijn tot stand gekomen door jouw scores te vergelijken met die van een normgroep. Een normgroep is een grote groep mensen die de test eerder heeft gemaakt. Bij cognitieve capaciteitentests wordt je meestal vergeleken met een normgroep met een specifiek opleidings- of werk- en denkniveau. In jouw geval is dit de normgroep: **WO**.

Het getal in de afbeelding hieronder is je Z-score. De Z-score geeft aan hoe ver jouw score van het gemiddelde afligt. Je Z-score wordt ingedeeld in een categorie. Er zijn vijf categorieën, van ver benedengemiddeld tot ver bovengemiddeld. Scoor je gemiddeld, betekent dat dat jouw score ongeveer net zo hoog is als de gemiddelde score in de normgroep.

Algemene cognitieve capaciteiten



Je hebt verschillende cognitieve tests gemaakt. Samen geven die een beeld van jouw algemene cognitieve capaciteiten, dat wil zeggen je werk- en denkniveau. In vergelijking met de gebruikte normgroep zijn je cognitieve capaciteiten ver bovengemiddeld. Dit betekent dat je iets zeer gemakkelijk begrijpt en heel snel leert op het onderzochte niveau.

Overzicht scores op dimensies en onderdelen

De test bestaat uit zes onderdelen. Deze zijn verdeeld over drie dimensies: cijfermatig, verbaal, en figuraal. Hieronder vind je een overzicht van je scores op de dimensies en onderdelen.

Voor het nemen van beslissingen wordt meestal gekeken naar de score op de algemene cognitieve capaciteiten of de dimensiescores, niet op die van de onderdelen, omdat de totaalscores het meest betrouwbare en volledige beeld geven. De dimensiescores kunnen worden gebruikt om beslissingen (mede) te onderbouwen als de functie of opleiding specifieke eisen stelt aan jouw verbale, figurale of cijfermatige capaciteiten.

Verbale capaciteiten

VER BOVENGEMIDDELD



Verbale capaciteiten hebben te maken met woorden en taal. Als je verbaal vaardig bent, begrijp je meestal goed wat er in een tekst, document of boek staat. Ook ben je dan in staat om zelf woorden op een juiste manier te gebruiken. Hierdoor kun je helder schrijven en je in gesprekken duidelijk uiten. Jouw verbale capaciteiten komen uit de test als ver bovengemiddeld naar voren.

Scores op de verbale tests



Analogieën

Zie jij de overeenkomst tussen paren van begrippen? Dit is van belang bij het onderkennen van samenhang in mondelinge en/ of schriftelijke informatie en het zien van grote lijnen.



Diagrammen

Kun jij de juiste schematische weergave bepalen van de samenhang tussen begrippen? Dit heb je bijvoorbeeld nodig om algemene richtlijnen en regels te kunnen doorgronden en toe te passen.

Cijfermatige capaciteiten

BOVENGEMIDDELD



Als je over cijfermatig inzicht beschikt, kun je omgaan met informatie die op cijfers en getallen is gebaseerd. Dit heb je bijvoorbeeld nodig wanneer je berekeningen maakt voor de hoeveelheid te gebruiken materialen. Maar ook voor het opstellen van een begroting of contract moet je kunnen rekenen. Jouw cijfermatige capaciteiten zijn bovengemiddeld ontwikkeld.

Scores op cijfermatige tests

Cijferreeksen



Zie jij het rekenkundige verband in een reeks van getallen? Dit zegt iets over je vermogen om bijvoorbeeld snel een fout in een berekening op te sporen of om aan de hand van cijfers conclusies te trekken.

Sommen



Kun jij in tekst omschreven rekenkundig problemen oplossen? Dit zegt iets over je vermogen om rekenkundige vraagstukken te ontleden, formules toe te passen en vlot en nauwkeurig berekeningen te maken.

Figurale capaciteiten

VER BOVENGEMIDDELD



Bij figurale capaciteiten gaat het er om of je informatie in de vorm van tekeningen of driedimensionale figuren op een goede manier kunt gebruiken. Dit heb je bijvoorbeeld nodig bij het lezen van bouwtekeningen, het maken van stroomschema's en het ontwerpen van schaalmodellen. Jouw capaciteiten op dit vlak zijn ver bovengemiddeld.

Scores op figurale tests

Figuurreeksen



Kun jij de logica ontdekken in een reeks abstracte figuren? Dit gebruik je bijvoorbeeld om op grond van een schema of bouwtekening te zien welke problemen je bij de uitvoering tegen kunt komen.

Kubussen



Ben jij in staat om driedimensionaal te denken? Dit gebruik je bijvoorbeeld voor het begrijpen of maken van tekeningen, schaalmodellen of (land)kaarten.

Tot besluit

Cognitieve capaciteiten behoren tot de beste voorspellers van succes in werk en opleiding, maar natuurlijk zijn er ook andere factoren die bepalen of je succesvol zult zijn. Zo is het van belang dat je gemotiveerd bent, en dus bereid bent om tijd en energie te steken in je werk of opleiding. Ook helpt het als je interesse hebt in wat je gaat doen. Wanneer je iets doet wat je leuk vindt, zul je daar graag méér voor willen doen. Tot slot is het belangrijk dat het werk of de opleiding bij je past. Hoe meer dit aansluit bij hoe je bent (je persoonlijkheid) en bij wat je kunt (je competenties), des te meer kans op succes. Andersom is het mogelijk dat je met heel veel motivatie en volharding toch zult slagen in een functie of opleiding op een niveau waarvoor je cognitieve capaciteiten ver beneden het gemiddelde liggen. Wel neemt de kans daarop toe naarmate je cognitieve capaciteiten sterker zijn.

NEO-PI-3

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Neuroticisme			●						
Angst	●								
Ergernis						●			
Depressie		●							
Schaamte	●								
Impulsiviteit			●						
Kwetsbaarheid		●							

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Extraversie				●					
Hartelijkheid		●							
Sociabiliteit			●						
Dominantie						●			
Energie			●						
Avonturisme					●				
Vrolijkheid		●							

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Openheid		●							
Fantasie			●						
Esthetiek		●							
Gevoelens		●							
Veranderingen	●								
Ideeën		●							
Waarden				●					

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Altruïsme			●						
Vertrouwen				●					
Oprechtheid					●				
Zorgzaamheid		●							
Inschikkelijkheid	●								
Bescheidenheid			●						
Medeleven		●							

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Consciëntieusheid								●	
Doelmatigheid								●	
Ordelijkheid									●
Betrouwbaarheid									●
Ambitie						●			
Zelfdiscipline									●
Bedachtzaamheid							●		

Gebruikte normgroep: **NEO-PI-3: Defensienorm.**

Neuroticisme:

Dit domein contrasteert emotionele stabiliteit met emotionele labiliteit. Mensen die hoog scoren op dit domein maken zich vaak zorgen, piekeren regelmatig over allerlei problemen en voelen zich relatief vaak ongelukkig of onveilig. Mensen met een lage N-score zijn emotioneel stabiel en moeilijk uit het lood te slaan. Ze hebben gewoonlijk een gelijkmatig humeur, zijn kalm en ontspannen en benaderen stresssituaties rustig en zonder gespannen opwindning.

Extraversie:

Mensen die hoog scoren op de E-schaal zijn sociabele mensen in die zin dat ze graag in het gezelschap van anderen vertoeven en van gezelligheid houden. Ze zijn daarnaast ook assertiever, actiever en spraakzamer dan introverten. Bij lage scores op de E-schaal spreken we van introversie. Laagscoorders zijn niet zozeer ongezellige nurksen, maar veeleer gereserveerd en afstandelijk; meer onafhankelijk dan onderdanig, eerder nadenkend dan sloom. Introverte mensen zijn doorgaans niet verlegen, maar geven er vaak de voorkeur aan om alleen te zijn.

Openheid:

Mensen die hoog scoren op openheid zijn nieuwsgierig, zowel ten aanzien van hun innerlijke wereld als de buitenwereld. Hun ervaringswereld is doorgaans rijker en gevarieerder dan die van laagscoorders, die we conventioneel of 'gesloten' kunnen noemen. Mensen die laag scoren op Openheid neigen naar conventioneel gedrag en conservatieve opvattingen. Zij verkiezen het vertrouwde boven het nieuwe en breiden hun wereld niet verder uit dan nodig is voor de doelen die zij nastreven.

Altruïsme:

Altruïstische mensen zijn hulpvaardig, bescheiden, vriendelijk en geneigd tot samenwerken. Ze verplaatsen zich in de ander en bezien situaties (mede) vanuit het doel van de ander. De altruïstische persoon gelooft dat anderen ook geneigd zijn om hem of haar te helpen wanneer dat nodig is. Mensen die laag scoren zijn antagonistisch en egocentrisch. Zij zoeken eerder het debat en de confrontatie met anderen dan hoogscoorders en uiten hun afwijzing of agressie jegens anderen gemakkelijker.

Consciëntieusheid

De consciëntieuze persoon wordt gekarakteriseerd door eigenschappen als volhardend ambitieus, gewetensvol en betrouwbaar. Hij of zij is doelgericht en goed georganiseerd en ziet het leven in termen van taken die moeten worden vervuld. Mensen die hoog op Consciëntieusheid scoren hebben een sterke wil en zijn vastbesloten. Mensen die laag scoren op C ontbreekt het niet aan normen, waarden of idealen. Ze zijn alleen minder stringent en precies in het toepassen en nastreven ervan. Ze werken aan het bereiken van hun doelen op een meer nonchalante, rommelige en ontspannen manier, en nemen het meer dan hoogscoorders voor lief dat dingen hen soms mislukken en dat sommige doelen niet bereikbaar blijken.

Hoekstra, H., & De Fruyt, F. (2014). NEO-PI-3 en NEO-FFI-3 Persoonlijkheidsvragenlijsten Handleiding. Amsterdam: Hogrefe

Opmerking: * Een T-score is een standaardscore van gemiddeld 50 met een standaardafwijking van 10. Een persoon met een T-score van 60 situeert zich dus op het gemiddelde; een T-score van 70 situeert zich op een standaardafwijking boven het gemiddelde; een T-score van 80 op twee standaardafwijkingen boven het gemiddelde. **CI: betrouwbaarheidsinterval van 68%, berekend voor de T-score.

Dimensies	T score*
1. Wantrouwend	55
2. Afstandelijk	51
3. Excentriek	35
4. Provocerend	38
5. Veranderlijk	36
6. Expressief	45
7. Egocentrisch	60
8. Terughoudend	41
9. Afhankelijk	45
10. Perfectionistisch	61
11. Weerbarstig	31
12. Bezorgd	30

TD-12

De TD-12 meet twaalf disfunctionele neigingen die naar voren komen onder druk, bijvoorbeeld wanneer we buiten onze comfortzone moeten treden, er geen controle van anderen is en voor sommigen ook in hun dagelijks doen en laten. Het in kaart brengen van mogelijk risicovol gedrag is met name relevant voor doelgroepen die beroepsmatig een grote verantwoordelijkheid dragen voor het welzijn en/of de veiligheid van anderen. De norm die gebruikt wordt, is dan ook samengesteld vanuit het werkveld Safety and Security.

Wantrouwend

Deze mensen zijn waakzaam, wantrouwend en argwanend tegenover anderen en de intenties van anderen worden meestal als kwaadwillend geïnterpreteerd. Ze gaan ervan uit dat de mensen om ze heen -op basis van geen of weinig bewijs - ze zullen verraden, schaden en exploiteren. Ze hebben ongefundeerde twijfels over de loyaliteit en trouw van de mensen in hun omgeving. Ze nemen mensen niet in vertrouwen en communiceren niet, omdat ze bang zijn dat de informatie die ze geven tegen ze gebruikt zal worden. Ze zien in onschuldige gebeurtenissen aanvallen, bedreigingen en pogingen ze te vernederen. Ze kunnen maar moeilijk vergeven en koesteren wrok wanneer ze het gevoel hebben dat ze vernederd of geschaad, genegeerd of veracht worden. Ze reageren met woede op deze vermeende bedreigingen, vernederingen en aanvallen en nemen snel wraak.

Afstandelijk

Deze mensen zijn introvert, afstandelijk, teruggetrokken, stil en terughoudend. Ze zijn afstandelijk in sociale relaties en onbewogen en emotioneel koel in persoonlijke relaties. Ze houden ervan alleen te zijn en zoeken het gezelschap van anderen niet op. Ze gaan moeizaam en niet vaak relaties aan. Ze zijn onverschillig tegenover anderen en zijn niet geïnteresseerd in de gevoelens van anderen of nemen ze niet waar. Ze zijn beperkt in de ervaring van en verscheidenheid aan emotionele uitingen.

Excentriek

Deze mensen denken (ideeën, voorstellingen, overtuigingen, etc.) en gedragen zich (taal, gedrag, kleding etc.) op een originele, bizarre, vreemde of zelfs excentrieke manier. Ze zijn onbeholpen en voelen zich nogal ongemakkelijk in hechte relaties.

Provocerend

Deze mensen zijn non-conformistisch en impulsief. Ze hebben de neiging de rechten van anderen niet te respecteren en regels en overeenkomsten te breken. Ze nemen graag risico's en zien graag hoe ver ze kunnen gaan. Ze moeten (constant) gestimuleerd worden. Ze zijn charmant, manipulatief, sluw en huichelachtig, en hebben de neiging anderen uit te buiten. Ze maken zich niet druk om regels, gewoontes en de waarheid. Ze zijn niet ethisch en hebben moeite om zich te conformeren aan maatschappelijke normen. Ze zijn impulsief en niet in staat langlopende projecten uit te voeren en te leren van hun fouten.

Veranderlijk

Deze mensen hebben veranderlijke en onstabiele stemmingen (opgetogenheid - depressie), zelfbeeld (tevredenheid - ontevredenheid) en interpersoonlijke relaties (idealiserend - devaluatie). Ze ervaren afwisselend hoogte- en dieptepunten, en er is een risico dat ze anderen hierin meesleuren. Ze zijn uitermate impulsief. Ze hebben een intens maar kortdurend enthousiasme voor nieuwe projecten of mensen, waarna snel teleurstelling volgt. Ze zijn moeilijk te behagen.

Expressief

Deze mensen zijn demonstratief, teatraal, excessief, expressief en apart. Ze moeten in het middelpunt van de aandacht staan, opgemerkt worden. Ze zijn geneigd tot dramatisering en overdaad. Ze laten een buitensporige affectiviteit zien en uiten zich overdreven emotioneel.

Egocentrisch

Deze mensen laten een enorme hoeveelheid zelfvertrouwen en narcisme zien, samen met een behoefte aan bewondering. Ze hebben de indruk dat ze uitermate bijzonder zijn, dat er speciaal met hen rekening gehouden moet worden en dat ze recht hebben op bijzondere privileges. Ze zijn overtuigd van hun eigen belang en overschatten hun eigen vaardigheden. Ze worden volledig in beslag genomen door hun prestaties en hun eigen succes. Ze verwachten erkenning en bewondering. Ze raken gefrustreerd, geïrriteerd en boos wanneer ze de privileges waarop ze denken recht te hebben niet krijgen. Ze hebben een gebrek aan empathie.

Terughoudend

Deze mensen zijn verlegen en terughoudend. Ze voelen zich onwaardig en zijn extreem gevoelig voor kritiek of afwijzing. Ze voelen zich niet op hun gemak in sociale situaties waarin ze mogelijk beoordeeld zullen worden. Ze nemen niet graag risico's, omdat ze bang zijn bekritiseerd of afgewezen te worden.

Afhankelijk

Deze mensen hebben een extreme behoefte aan supervisie en goedkeuring, en aan de ondersteuning en het advies van anderen. Ze proberen een goede indruk te maken om deze ondersteuning en dit advies te krijgen. Ze gedragen zich onderdanig en klampen zich aan anderen vast. Ze vinden het moeilijk alledaagse beslissingen te nemen zonder aanmoediging of advies en vinden het ook lastig aan te geven dat ze het ergens mee oneens zijn uit angst de steun of goedkeuring van anderen te verliezen. Ze zijn huiverig om onafhankelijk op te treden en verschuilen zich achter de groep of het team.

Perfectionistisch

Deze mensen zijn nauwgezet, gewetensvol, systematisch, veeleisend en het zijn perfectionisten. Ze zijn gericht op netheid, perfectie en controle, en dit gaat zo ver dat ze het zicht op het doel van de activiteit kwijtraken. Ze kunnen volhoudend en zelfs koppig of obstinaat zijn. Ze kunnen weinig flexibel zijn waar het gaat om regels en procedures. Ze hebben strenge, zelfs rigide ethische normen. Ze besteden buitensporig veel aandacht aan details, procedures en orde. Ze zien op tegen het nemen van beslissingen in ambigue situaties en ze vinden het moeilijk om te delegeren.

Weerbarstig

Deze mensen zijn onafhankelijk, overgevoelig en lichtgeraakt. Ze hebben een negatieve houding en bieden passief weerstand bij verzoeken door anderen. Ze verbergen en verhullen hun woede en laten weerstand en passieve vijandigheid zien wanneer iets van ze gevraagd wordt wat ze niet willen doen. Ze maken ruzie over aanwijzingen en instructies en ze bekritisieren en bieden passieve weerstand tegen de hiërarchie en 'autoriteiten'. Ze menen dat ze verkeerd begrepen, te weinig erkend en slecht behandeld worden. Ze hebben een negatieve en vijandige houding.

Bezorgd

Deze mensen hebben blijvende en pervasieve gevoelens van neerslachtigheid, somberheid, verveling, treurigheid en bitterheid. Ze richten zich op de negatieve aspecten van situaties en overdrijven die. Hun stemming is over het algemeen triest en neerslachtig, zelfs wanneer hiervoor geen verklaring aanwezig is. Ze ervaren bijna nooit ook maar een beetje plezier in situaties die de meeste mensen prettig vinden. Ze voelen zich waardeloos, zelfs wanneer anderen ze waarderen, en vinden het leven over het algemeen vrij nutteloos en zinloos.



Inleiding

De wereld om ons heen, ook de arbeidsmarkt, is constant in beweging. Niemand weet exact hoe het werkveld er over 5 of 15 jaar voor staat. Daarom is het belangrijk om een goed beeld te hebben van je persoonlijke gereedschap in je werk: je talenten.

Talenten zijn die persoonlijkheidskenmerken die een verschil kunnen maken. Het zijn positieve eigenschappen die er met elkaar voor zorgen dat jij je werk op een unieke manier uitvoert. Door je talenten te kennen en er gebruik van te maken, kun je meer uit je werk halen dan je tot nog toe gewend was. Maar het betekent ook dat je zelf keuzes kunt maken en de regie in handen kunt nemen. Bijvoorbeeld door je toe te leggen op activiteiten waar je aanleg voor hebt, of door bepaalde nieuwe rollen of taken op je te nemen. Je talenten zorgen ervoor, dat jij meebeweegt met veranderende eisen in je werk en je loopbaan.

In dit rapport beschrijven we de talenten die het meest op jou van toepassing zijn. Je kunt niet ieder talent even goed ontwikkeld hebben. Dat hoeft ook niet. Juist doordat mensen verschillen in hun talenten krijg je diversiteit op de werkvloer en dat zorgt voor goed werkende teams en organisaties. Jouw drie best ontwikkelde talenten behandelen we uitgebreid. Ook geven we aan hoe je het meest effectief om kunt gaan met eigenschappen die minder goed bij je lijken te passen.

De basis van je talenten wordt gevormd door de Big Five. Dit zijn vijf brede persoonseigenschappen, waarmee iemands persoonlijkheid bijna volledig beschreven kan worden. Omdat we je zo'n compleet mogelijk beeld willen geven, starten we voordat we ingaan op je talenten, met een beschrijving van jouw persoonlijkheid op basis van de Big Five. Hieronder geven we vast jouw top 3 talenten.

Talenten top 3



Wilskrachtig

Is een doorzetter en heeft impact



Gefocust

Is geconcentreerd en aandachtig

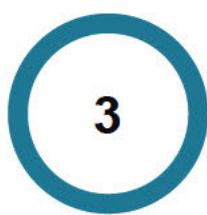


Moedig

Heeft durf en vertrouwt op eigen kunnen

Big Five

De Big Five bestaat uit vijf basiseigenschappen: extravert, vriendelijk, zorgvuldig, stabiel en innovatief. Het zijn eigenschappen die echt bij iemand horen en niet snel zullen veranderen. Dat wil niet zeggen dat mensen niet kunnen veranderen, maar als dergelijke eigenschappen veranderen, dan gaat dat maar heel geleidelijk.



OPEN

Extravert

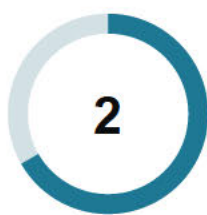
Het persoonlijkheidskenmerk extravert zegt iets over de contacten die je hebt met anderen. Eén van je meest kenmerkende eigenschappen is extraversie. Als je extravert bent, leg je makkelijk contact. Je bent spontaan en ongedwongen in gesprek met anderen en je praat graag. Je vindt het leuk om op de voorgrond te treden en je trekt graag de aandacht naar je toe. Andere mensen leren jou makkelijk kennen doordat je openhartig bent. Je begeeft je graag in groepen en het kost je weinig moeite om een groot sociaal netwerk op te bouwen. Soms praat je te veel, waardoor andere mensen minder ruimte krijgen.



ZAKELIJK

Vriendelijk

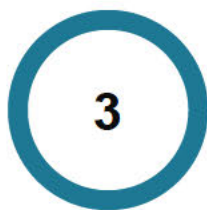
Het persoonlijkheidskenmerk vriendelijk heeft te maken met hoe iemand omgaat met anderen. Op grond van de vragenlijst valt te verwachten dat je zakelijk bent in je contacten. Je bent niet zo bezig met de gevoelens en gedachten van anderen. Je bent duidelijk over wat je wel en niet wilt en als je iets niet wilt, dan doe je het vaak ook niet. Je bent direct, gaat conflicten niet uit de weg en komt stevig voor je eigen belangen op. Het vormt bij jou geen belemmering wanneer je daarbij tegen de gevoelens of wensen van anderen ingaat. Deze zakelijke benadering kan goed van pas komen als er een objectief oordeel nodig is of als er harde beslissingen moeten worden genomen. In andere situaties kan zo'n houding wel eens als tactloos worden ervaren.



VRIJ
NAUWGEZET

Zorgvuldig

Het persoonlijkheidskenmerk zorgvuldig heeft te maken met de manier waarop je de dingen aanpakt en organiseert. De vragenlijst geeft aan dat je zaken meestal doelgericht en planmatig aanpakt. Toch heb je er geen moeite mee wanneer zaken niet gaan zoals verwacht; je vertrouwt erop dat je problemen kunt oplossen op het moment dat je ze tegenkomt. Je hecht er waarde aan dat je werk netjes en verzorgd is, maar dit moet je niet al te veel tijd kosten. Doorgaans controleer je je werk, maar er ontsnappen weleens details aan je aandacht. Je vindt het prettig om regels als richtlijnen te hanteren, maar gaat hier niet al te stringent mee om.



RUSTIG

Stabiel

Het persoonlijkheidskenmerk stabiel zegt iets over de manier waarop je omgaat met gevoelens en spanningen. De vragenlijst geeft aan dat je kalm blijft, ook onder tijdsdruk of bij tegenslagen. Je bent doorgaans rustig en ontspannen, ook als je veel dingen moet doen. Je reageert nuchter op moeilijkheden, als dingen niet goed gaan word je daar niet zenuwachtig van. Je relativeert problemen gemakkelijk. Als je onder spanning staat, heeft dat weinig invloed op je functioneren. Als de zaken anders lopen dan verwacht, maak je je daar niet druk over. Soms maak je je haast te weinig zorgen over dingen die wel belangrijk zijn; hierdoor schat je zaken wel eens te positief in.



BEHOUDEND

Innovatief

Het persoonlijkheidskenmerk innovatief heeft te maken met het genereren van nieuwe ideeën. Uit de vragenlijst kom je echter als meer behoudend naar voren. Je vindt het meestal goed zoals het gaat en er hoeft voor jou niet snel iets te veranderen. Je sluit je graag aan bij de groep en laat het bedenken van nieuwe ideeën en plannen graag aan anderen over. Je houdt je liever met concrete zaken bezig dan met abstracte ideeën. Je staat met beide benen op de grond en je vindt het prettig om het simpel te houden. Je houdt van tradities en bij vernieuwing wil je graag het goede behouden. Op andere mensen kun je wel eens als te conservatief overkomen.

Jouw talenten

Je staat in je kracht als je in werksituaties gebruik weet te maken van je talent(en). Hierdoor kun je voor anderen van betekenis zijn, omdat je iets unieks toevoegt en doet waar je goed in bent. Hieronder wordt aangegeven in welke situaties jouw top 3 van talenten het meest tot zijn recht komt.

Talenten top 3

Hieronder worden de drie talenten gegeven die bij jou als hoogste naar voren komen. Voor ieder talent geven we aan:

1. Wat houdt het talent precies in?
2. Welke taken en activiteiten passen bij jouw talent en waar komt je talent het best tot zijn recht?
3. Hoe kun je nog beter gebruik maken van je talent?



Wilskrachtig

Jouw wilskracht is een talent van je. Je neemt vlot en zelfverzekerd beslissingen, zowel in je werk als in je privéleven. Bij alles wat je doet, wek je de indruk dat je zeker van je zaak bent en je niet snel druk maakt. Emotioneel sta je stevig in je schoenen. Je toont je beheerst en rustig en laat je niet snel uit het veld slaan, ook niet als de druk toeneemt.

Hoe komt dit talent het best tot zijn recht?

Jouw wilskracht draagt bij aan je persoonlijke kracht, je stuurkracht en je slagkracht. Het past bij je om veel verantwoordelijkheid te hebben en je bent goed op je plek wanneer er knopen moeten worden doorgehakt of een lijn, visie of strategie bepaald moet worden. In complexe- of crisissituaties of wanneer er onpopulaire maatregelen genomen moeten worden, zal een beroep gedaan worden op jouw talent. Voor passende taken en verantwoordelijkheden kun je denken aan leidinggevende functies, maar ook in ad interim opdrachten of als ondernemer kun je jouw talent goed gebruiken.

Hoe kun je optimaal gebruik maken van jouw talent?

Jouw wilskracht toon je door je zelfverzekerde optreden en het gemak waarmee je beslissingen neemt. Het is goed om beslissingen af en toe te controleren. Soms kunnen beslissingen die met veel snelheid en stelligheid genomen worden anderen het gevoel geven dat ze 'te kort door de bocht' zijn genomen. Wanneer je tijd en aandacht steekt in het peilen van de reactie van je omgeving, ze uitleg geeft over jouw keuzes en beslissingen, kun je jouw talent optimaal benutten en er succesvol mee zijn.



Gefocust

Jouw talent is dat jij je heel goed kunt focussen. Jij bent een stevige, stabiele persoon, die zaken zorgvuldig en gedegen aanpakt. Jij werkt heel gestructureerd en geordend en doet dingen nooit half. Jij zorgt voor overzicht en je stelt prioriteiten. Je bepaalt waarop actie nodig is, maakt daarbij een doordacht plan en richt je daarop. Ook bij tegenslag of tegenwerking zorg je ervoor dat het

doel duidelijk blijft en ga je door. Je laat je niet afleiden en komt tot heldere analyses en oplossingen.

Hoe komt dit talent het best tot zijn recht?

Dat je gefocust bent draagt bij aan je slagkracht en je persoonlijke kracht en komt het best tot zijn recht in een omgeving waarin veel gebeurt en die onoverzichtelijk is. Jij bent op je plek wanneer je de gelegenheid hebt orde in de chaos te scheppen. Jij kunt ervoor zorgen dat iedereen zich met het juiste bezig houdt en de aandacht richt op de kern, de rode draad. Je bent goed in structuur aanbrengen en je zult dan ook het liefst taken uitvoeren die daarmee verband houden, zoals projectmanagement of coördinatie.

Hoe kun je optimaal gebruik maken van jouw talent?

Jij zorgt ervoor dat gebeurt wat moet gebeuren, en op het juiste moment. Dat zullen anderen in je waarderen. Jouw sterke focus en volharding kunnen mensen misschien het gevoel geven dat je niet openstaat voor verandering en bijstelling van plannen. Wanneer je dit merkt, is het goed om er ook vanuit hun perspectief naar te kijken. Het kan zijn dat er wat in zit. Of er mist informatie, dan is het belangrijk om duidelijk uit te leggen waarom je bepaalde keuzes hebt gemaakt.



Moedig

Jij bent moedig en dat is een talent van je. Je blijft onder alle omstandigheden kalm; er is niets dat jou uit het veld laat slaan. Jij hebt voor elke onverwachte situatie of omstandigheid wel een oplossing. Je vertrouwt op jezelf en bent er zeker van dat alles in orde komt. Je hebt lef; je houdt wel van een uitdaging. Als iets moeilijk of lastig is, zal jou dat alleen maar prikkelen om de klus tot een goed eind te brengen. Je durft risico's te nemen en bent niet bang om ergens aan te beginnen waarvan je niet weet hoe het gaat aflopen. Ook ben je onafhankelijk; je hebt geen bevestiging, hulp of advies van anderen nodig.

Hoe komt dit talent het best tot zijn recht?

Jouw moed draagt bij aan je persoonlijke kracht en je slagkracht. Doordat je lef hebt, ben je in staat om je staande te houden onder moeilijke omstandigheden én weet je tot resultaten te komen. Je zult je vooral thuis voelen in een omgeving waar je stevig uitgedaagd wordt en je zelf kunt beslissen over je taken en je aanpak. Je talent kun je vooral benutten in taken met een ondernemend karakter, een eigen bedrijf of het leiden van een eigen afdeling. Ook taken waarbij je onder moeilijke omstandigheden moet kunnen werken, zoals in conflictsituaties, passen goed bij je. Jouw onafhankelijkheid komt ook goed tot zijn recht in consultancy of adviesfuncties.

Hoe kun je optimaal gebruik maken van jouw talent?

Mensen die zelf van nature minder lef hebben, zullen blij zijn met jouw steun en nabijheid in moeilijke situaties. Soms kunnen ze denken dat de risico's die je neemt onverantwoord zijn. Wanneer je dit merkt, is het goed om naar hen te luisteren en te overwegen of hun argumenten gegrond zijn. Het is goed je bewust te zijn van wat er mis kan gaan of waar anderen bang voor zijn, om zo te evalueren of je niets over het hoofd ziet. Probeer hun bezwaren niet weg te wuiven, maar te onderzoeken waar hun zorgen uit bestaan en leg helder uit waarom je bepaalde keuzes hebt gemaakt.

Overzicht van alle talenten

We onderscheiden 20 talenten. We hebben op basis van je score van alle talenten in kaart gebracht hoe goed ze naar verwachting bij je passen. Hieronder zie je ze in aflopende volgorde; de bovenste zullen dus waarschijnlijk het best bij jouw persoonlijkheid aansluiten.

	Wilskrachtig	Is een doorzetter en heeft impact
	Gefocust	Is geconcentreerd en aandachtig
	Moedig	Heeft durf en vertrouwt op eigen kunnen
	Energiek	Is voortvarend en positief
	Evenwichtig	Is stressbestendig en in balans
	Georganiseerd	Zet lijnen uit en volgt ze, werkt precies
	Relatiegericht	Is soepel en behendig in het contact
	Tactvol	Is diplomatiek en attent
	Gedreven	Is enthousiast en krachtig
	Sympathiek	Is levendig en prettig in de omgang
	Koersvast	Bepaalt richting en is volhardend
	Toegewijd	Is gewetensvol en gedisciplineerd
	Vindingrijk	Is vernieuwingsgericht en veerkrachtig
	Tolerant	Is verdraagzaam en meegaand
	Inspirerend	Stimuleert anderen, zorgt voor verandering
	Leergierig	Is nieuwsgierig en actiegericht
	Verbindend	Is gericht op anderen en meevoelend
	Betrokken	Zet zich in voor een ander, is loyaal
	Ruimdenkend	Staat open voor andere ideeën, is onbevooroordeeld
	Geïnteresseerd	Toont interesse in anderen, leeft zich in

Niet alles kan een talent van je zijn

Voorheen werd bij ontwikkelen de meeste aandacht besteed aan de zwakke plekken. Tegenwoordig staat je talent steeds meer centraal. Toch is het goed om ook te kijken naar eigenschappen die je minder bezit. Dit zijn waarschijnlijk geen talenten van je. Geen probleem, je kunt immers niet overal goed in zijn.

Vraag je af of het ontbreken van (één van de) hieronder genoemde eigenschappen je belemmert in je functioneren. Zo niet, dan lijkt er weinig aan de hand. Als ze je wel belemmeren dan kun je twee dingen doen; proberen te verstevigen of er een 'vangnet' voor regelen.

Je talenten verstevigen

Eigenschappen zijn niet altijd gemakkelijk te veranderen. Maar dat een eigenschap lastig te veranderen is, wil niet zeggen dat er niets mogelijk is. Natuurlijk zijn er manieren om jezelf nieuw gedrag aan te leren en kun je bijvoorbeeld verschillende trainingen of cursussen volgen die je daarbij helpen. Het kan de moeite waard zijn je daarin te verdiepen. Bekijk ook onderstaande ontwikkeltips die passen bij jouw minder sterke punten.

Geïnteresseerd

Wanneer je minder sterk geïnteresseerd bent in anderen en je wilt jezelf daarin ontwikkelen, dan zijn er enkele dingen die je kunnen helpen in de communicatie en het contact met anderen. Hanteer bijvoorbeeld de LSD methode in gesprek met anderen: Luisteren, Samenvatten en Doorvragen. Vraag je wat vaker bewust af wat een ander beweegt, wat hij bedoelt te zeggen en trek niet te snel conclusies. Voorkom dat je uitgaat van veronderstellingen en aannames en probeer te achterhalen wat de wensen, behoeften en belangen van de ander echt zijn.

Ruimdenkend

Zou je graag ruimdenkender willen zijn? Probeer er dan op te letten dat je anderen de gelegenheid geeft hun zienswijze en ideeën naar voren te brengen. Door ruimte te geven en echt naar hen te luisteren, komen er oplossingen naar voren waar je zelf wellicht niet meteen aan zou denken. Trainingen op dit gebied zijn er niet echt, alhoewel je door een cursus gesprekstechnieken handvatten krijgt aangereikt om een ander uit te nodigen zijn of haar denkwijze met je te delen. Een cursus op het gebied van 'out of the box' denken, helpt je wellicht situaties meer onbevangen te benaderen of daarvan in elk geval de meerwaarde te zien.

Een vangnet creëren

Een andere mogelijkheid is het regelen van een 'vangnet'. Het is goed om je zwakke punten te (er)kennen en er een oplossing voor te vinden, om zo eventuele negatieve effecten van het zwakke punt te vermijden. Dit kun je doen door de samenwerking te zoeken met een collega of medewerker die juist over dit talent beschikt. Maak gebruik van elkaars sterke eigenschappen en houd hier rekening mee bij het uitvoeren en verdelen van de taken.

Tot besluit

Denk eens kritisch na of de scores zoals die in dit rapport zijn weergegeven, overeen komen met jouw eigen ideeën over jouw basiseigenschappen en je talenten. Het kan je helpen om ook eens te vragen aan anderen hoe ze jou zien en of ze jou in de testresultaten herkennen. Dit kan nieuwe inzichten opleveren, omdat je zo te weten komt hoe jij overkomt op anderen.

Wanneer je je verder wilt verdiepen in je testuitslag, kunnen de volgende vragen je hierbij helpen:

- Herken je jezelf in de beschrijving van de eigenschappen?
- Wat komt overeen met hoe je jezelf ziet? Wat is er anders?
- Herken je jezelf in de beschreven talenten?
- Wanneer en hoe maak je gebruik van deze talenten?
- Zou je je talenten nog op een andere manier kunnen inzetten?
- Is er een talent dat je zou willen verstevigen? Hoe wil je dat aanpakken?