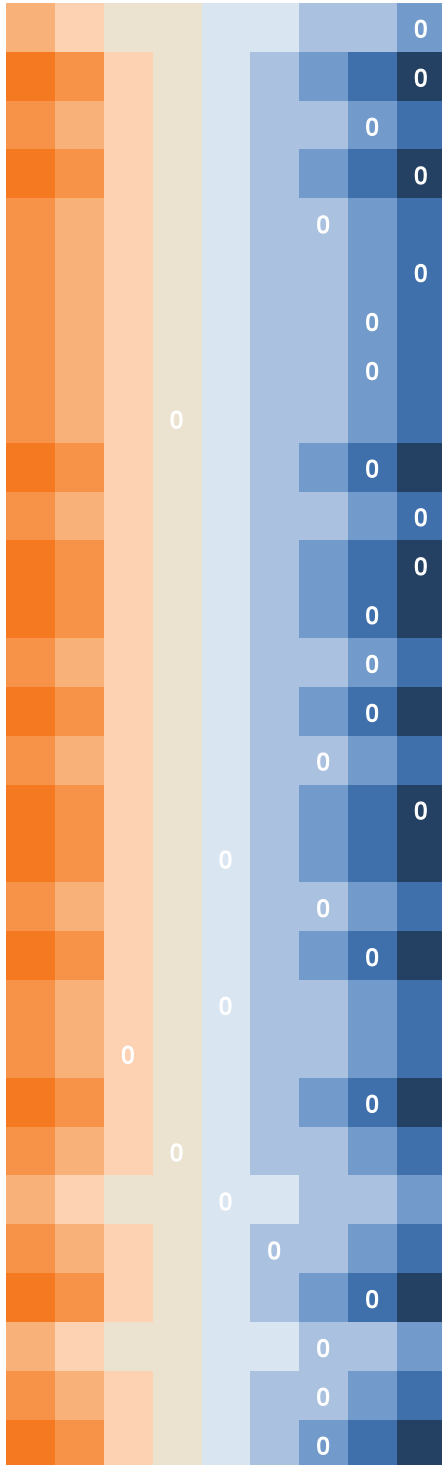




15-01-2015





Pereira 2015

Naam :

Roepnaam :

Geslacht :

E-mail :

Geboortedatum :

Nationaliteit :

Opleidingsniveau :

Opleiding :

Opdrachtgever :

Referentieprofiel :

Matchindex : **67**

Validiteitsindex : **83**

De talenten-survey bestaat uit 254 stellingen, die door middel van multiple-choice worden beantwoord. De bevroegde stellingen zijn gericht op het meten van motivaties, persoonlijkheidseigenschappen en talenten, die (meestal) van toepassing zijn in een werksituatie. Bovendien worden de resultaten vergeleken met een referentieprofiel.

Aangezien de bevindingen zijn gebaseerd op een zelfbeoordeling kunnen wij niet in alle gevallen verantwoordelijkheid aanvaarden voor de juistheid van de beschrijvingen en conclusies. Dit rapport is maximaal één jaar geldig.

Talinq ontwikkelt innovatieve oplossingen en diensten op het gebied van talentmanagement.

Introductie

Talinq ontwikkelt innovatieve oplossingen op het gebied van Talent Management. Talenten zijn eigenschappen die je nodig hebt om in een bepaalde functie succesvol te kunnen zijn. De Talinq Talent Inventory (TTI) is een persoonlijkheidsvragenlijst waarmee je 30 eigenschappen, talenten en motivaties kunt meten en vergelijken met een referentieprofiel.

TTI onderscheidt zes categorieën:

- Motivatie
- Stabiliteit en veerkracht
- Sociale talenten
- Beïnvloedende talenten
- Organisatorische talenten
- Innovatieve talenten

Onlangs heb je de TTI gemaakt. De uitslag hiervan kun je lezen in dit rapport. De witte cirkel geeft steeds jouw score aan. Is daarbij de achtergrond blauw gekleurd, dan is sprake van een positieve match tussen jou en het referentieprofiel. Hoe donkerder de kleur blauw, hoe relevanter en optimaler de match. Is de achtergrondkleur oranje, dan is er een geen match tussen jou en het referentieprofiel. Hoe donkerder de kleur oranje, hoe groter de mismatch.

Alle scores zijn verrekend in een talentmatch-index. Dit cijfer, uitgedrukt als een index tussen 0 en 100, geeft aan in hoeverre jouw profiel overeenkomt met het referentieprofiel.

Samenvatting



Jouw match-index bedraagt 67.
Dit sluit ruim voldoende aan bij het referentieprofiel.

De meest relevante matches zijn:

1. Sociabiliteit
2. Gericht op zelfontwikkeling
3. Hartelijk
4. Ambitieuw

Mogelijke gaps zijn:

1. Ordelijk
2. Zelfbeheerst
3. Accuraat
4. Weloverwogen

Testhouding

De houding waarmee iemand een persoonlijkheidsvragenlijst invult, bepaalt voor een belangrijk deel het realiteitsgehalte van de uitslag. Om een indruk te krijgen van jouw testhouding is er gekeken naar de factoren sociale wenselijkheid, consistentie en antwoordtendentie. De scores op deze schalen zijn samengevat in een validiteitsindex.

Jouw score op de validiteitschaal bedraagt 83. Dit is zeer hoog.



Sociale wenselijkheid

Sociale wenselijkheid houdt in dat iemand probeert te voorkomen dat er een negatieve indruk van hem of haar ontstaat. Om dat te voorkomen spiegelt men zich bewust gunstiger voor dan de werkelijkheid.

Probeert zichzelf niet mooier voor te spiegelen dan de werkelijkheid. De resultaten zijn realistisch.

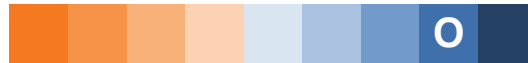


Doet zichzelf gunstiger voor dan de werkelijkheid. De resultaten zijn overtrokken.

Consistentie

Hiermee kunnen we nagaan in hoeverre je de vragen consistent hebt beantwoord.

Heeft de vragen niet consistent beantwoord. De uitslag is hierdoor niet betrouwbaar.



Heeft de vragenlijst consistent ingevuld. Het talentenprofiel is betrouwbaar.

Antwoordgedrag

Deze schaal laat zien, hoe vaak je voor een bepaald antwoord hebt gekozen: ontkennend, neutraal of instemmend.

Oneens	Enigszins oneens	Neutraal	Enigszins eens	Eens
3.8%	16.7%	2.9%	39.2%	37.5%

De antwoorden zijn geconcentreerd rondom één categorie.



De antwoorden zijn sterk gespreid over de categorieën.

Motivatie

Motivatie geeft aan in hoeverre jij je wilt bewijzen en onderscheiden in werk en loopbaan. Hoogscorders zijn erg gedreven en willen graag uitblinken door prestaties en resultaten. Zij zijn competitief, verleggen graag hun grenzen en zijn gemotiveerd om zichzelf verder te ontwikkelen. De laagscorders zijn minder ambitieus. Zij hebben andere waarden in het leven en staan vaak relativerend tegenover zaken als succes, prestaties en maatschappelijk aanzien.

Bezit een laag energieniveau. Is weinig vitaal. Voelt zich gauw moe en lusteloos. Heeft tijd en rust nodig om van een inspanning te herstellen.

Energie



Bezit een heel hoog energieniveau. Is vitaal, energiek en veerkrachtig. Kan langdurig doorwerken zonder vermoeid te raken. Herstelt snel.

Ervaart thans geen behoefte om zichzelf verder te ontwikkelen door middel van training en opleiding. Heeft weinig behoefte aan nieuwe leerervaringen.

Gericht op zelfontwikkeling



Is zeer leergierig en gedreven om zichzelf verder te ontwikkelen. Wil kennis en vaardigheden op een hoger plan brengen. Staat erg open voor nieuwe leerervaringen.

Wordt niet gedreven door een focus op een zichtbaar resultaat.

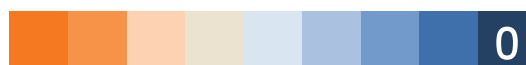
Resultaatgericht



Is sterk gericht op concrete resultaten.

Heeft niet de ambitie om zich in maatschappelijk opzicht te willen bewijzen en hogerop te komen. Ervaart geen drang om zichzelf te bewijzen. Vergt weinig van zichzelf.

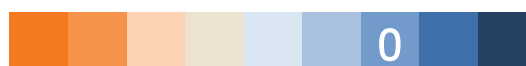
Ambitieuus



Is uitgesproken ambitieus. Is bereid om heel hard te werken en het maximale uit de aanwezige talenten te halen. Wil graag hogerop komen. Vergt veel van zichzelf.

Heeft moeite doorzettingsvermogen te tonen voor taken die moeilijk of minder interessant zijn. Kan op die momenten snel ontmoedigd of afgeleid raken.

Doorzettingsvermogen



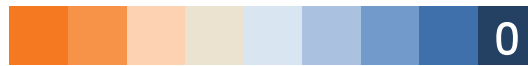
Bezit veel doorzettingsvermogen. Maakt een taak af, ook al is die moeilijk of minder interessant. Zal blijven volharden in het gestelde doel.

Stabiliteit en veerkracht

Stabiliteit en veerkracht geven weer, hoe jij omgaat met belastende en stressvolle (werk)omstandigheden. Hoogscorders blijven doorgaans rustig, kalm en zelfbeheerst. Zij behouden optimisme, evenwicht en zelfvertrouwen en zullen zich naar anderen verdraagzaam blijven opstellen. Laagscorders zijn gevoelig voor druk, stress en belastende omgevingsfactoren. Zij kunnen onder druk of bij kritiek onzeker worden en impulsief reageren. Men kan meer dan gemiddeld bezorgd of pessimistisch zijn over een goede afloop en zich naar anderen intolerant gaan gedragen.

Is vaak onzeker, gespannen en nerveus, vooral wanneer er sprake is van stressvolle omstandigheden. Twijfelt vaak aan zijn of haar capaciteiten. Is gevoelig voor kritiek en tegenslag.

Zelfvertrouwen



Voelt zich zelfzeker en is overtuigd van zijn of haar capaciteiten. Bezit veerkracht en een sterk ontwikkeld incasseringsvermogen.

Geeft gauw blijk van gevoelens van ongeduld, ergernis, en boosheid. Windt zich snel op. Bezit een geringe frustratietolerantie.

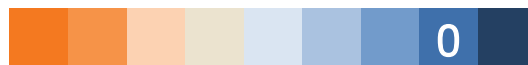
Verdraagzaam



Is erg geduldig, verdraagzaam en tolerant jegens anderen. Ergert zich niet gauw. Bezit een gelijkmatig temperament.

Is pessimistisch van aard en maakt zich al gauw zorgen over een goede afloop. Denkt al gauw in bedreigingen en problemen.

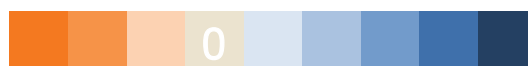
Optimistisch



Is uitgesproken positief en optimistisch over een goede afloop. Denkt in kansen en mogelijkheden.

Is sterk geneigd om direct toe te geven aan impulsen en ingevingen. Reageert primair en handelt vaak ondoordacht.

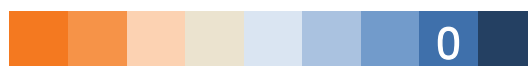
Zelfbeheerst



Bezit zelfbeheersing. Heeft zichzelf goed onder controle. Denkt eerst goed na alvorens te handelen. Reageert secundair.

Is erg gevoelig voor stress en druk van buitenaf. Wordt uit balans gebracht door kritiek en tegenslag. Voelt zich al gauw overvraagd en overbelast.

Stressbestendig



Is zeer stressbestendig en stabiel. Verwerkt kritiek en tegenslag op evenwichtige wijze. Kan veel hebben. Houdt het hoofd koel in crisissituaties.

Sociale talenten

Sociale talenten zijn die eigenschappen en vaardigheden die je nodig hebt in de omgang met anderen. Hoogscorders zijn communicatief, goed van vertrouwen, hartelijk en behulpzaam. Als het nodig is, kunnen zij hun eigen belang opzij zetten voor het teambelang. Laagscorders zijn zakelijker en meer gericht op feiten en inhoud, dan op mensen.

Staat erg kritisch en tegenover de bedoelingen van de ander. Gaat ervan uit dat mensen niet te vertrouwen zijn.

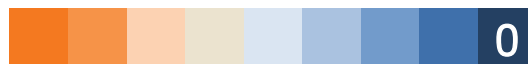
Vertrouwen in anderen



Is erg goed van vertrouwen. Gaat altijd uit van de oprechtheid en goede bedoelingen van de ander.

Wordt door anderen als koel en afstandelijk ervaren. Toont weinig betrokkenheid en warmte. Is gereserveerd.

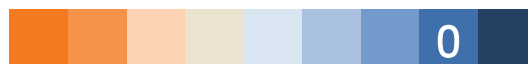
Hartelijk



Is hartelijk, warm en betrokken naar anderen. Bezit contactuele flair en souplesse. Is makkelijk en wellevend in de omgang.

Voelt zich niet zo geroepen om een ander te helpen. Is geen zorgzaam type.

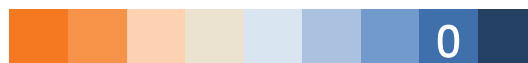
Behulpzaam



Is zorgzaam en behulpzaam jegens anderen. Zegt geen 'nee' wanneer diens hulp wordt ingeroepen.

Hecht geen belang aan samenwerking, teamverband of teamgeest. Kan worden getypeerd als een solist.

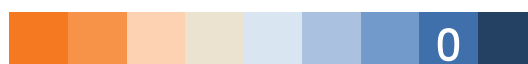
Gericht op samenwerking



Werkt erg graag samen. Is een teamspeler. Kan eigen belangen opzij zetten voor het team. Bezit teamgeest.

Toont geen begrip en inlevingsvermogen. Leeft niet met anderen mee. Gaat zakelijk en nuchter met anderen om. Geen aandacht voor emoties en gevoelens bij anderen.

Empathie



Toont erg veel begrip en inlevingsvermogen. Leeft met anderen mee. Kan zich heel goed in anderen verplaatsen. Heeft aandacht voor de gevoelens en emoties bij anderen.

Beïnvloedende talenten

Beïnvloedende talenten heb je nodig om de wereld om je heen te kunnen veranderen. Hoogcoörders nemen graag het initiatief en willen anderen graag overtuigen van hun standpunten. Ze zijn assertief en nemen makkelijk beslissingen. Leidinggeven past bij hen. Bij laagcoörders speelt dit alles niet. Zij gaan liever hun eigen weg of stellen zich juist volgbaar op.

Heeft moeite met het communiceren van opvattingen, bedoelingen en grenzen. Kan niet voor eigen belangen opkomen. Moeite met 'nee' zeggen.

Assertief



Is direct en duidelijk in het communiceren van opvattingen, bedoelingen en het stellen van grenzen. Zegt waar het op staat. Komt voor eigen belangen op.

Heeft erg weinig behoefte aan contact of gezelschap. Werkt bij voorkeur zelfstandig aan een taak.

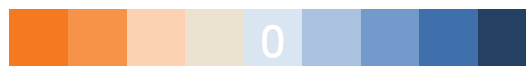
Sociabiliteit



Is sterk gericht op contact, gezelschap en mensen om zich heen. Is een 'mensen-mens'.

Voelt zich geenszins geroepen om de leiding te nemen. Laat het initiatief liever aan de ander over. Staat afwijzend tegenover een leidinggevende rol.

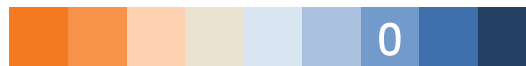
Initiatief



Is zeer initiatiefrijk en neemt in een team of gesprek nadrukkelijk de leiding. Organiseert graag het werk voor anderen.

Kent twijfel en aarzeling bij het nemen van beslissingen. Heeft moeite om knopen door te hakken.

Besluitvaardig



Neemt vlot beslissingen en kent geen twijfel of aarzeling, ook al is de beschikbare informatie onvolledig.

Heeft veel moeite om de ander te overtuigen. Brengt opvattingen met weinig impact naar voren. Kan een standpunt weinig kracht bijzetten. Heeft moeite met argumenteren.

Overtuigingskracht



Overtuigings- en argumentatiekracht is sterk ontwikkeld. Brengt opvattingen en standpunten heel overtuigend en met impact naar voren.

Organisatorische talenten

Deze talenten heb je nodig om werkzaamheden te kunnen plannen en organiseren. Hoogscorders zijn ordelijk, gedisciplineerd en planmatig. Zij houden van duidelijke regels en afspraken. Zij gaan doelgericht en accuraat te werk. Laagscoorders hebben juist een hekel aan regels en procedures. Zij improviseren graag en kunnen flexibel inspelen op veranderingen. Zij houden zich liever niet bezig met details.

Gaat weinig doelgericht, onvoorbereid en inefficiënt te werk.

Doelmatig

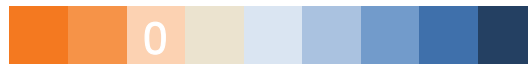
Gaat uitermate doelgericht, goed voorbereid en efficiënt te werk.



Werkt ongestructureerd en niet systematisch. Is slordig en chaotisch.

Ordelijk

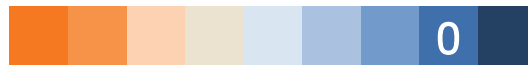
Werkt zeer ordelijk, gestructureerd en systematisch. Is gericht op orde en overzicht.



Neemt afspraken en verantwoordelijkheden gemakzuchtig op. Is in het werk niet erg gewetensvol en plichtsgetrouw.

Betrouwbaar

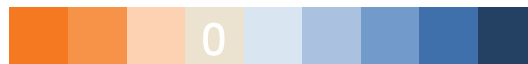
Is zeer gewetensvol, plichtsgetrouw en berekenbaar. Komt afspraken na en neemt verantwoordelijkheden erg serieus.



Is onzorgvuldig ten aanzien van werkzaamheden die nauwkeurigheid vereisen. Heeft geen oog voor de details.

Accuraat

Is zeer zorgvuldig ten aanzien van werkzaamheden die nauwkeurigheid vereisen. Heeft een goed oog voor de details.



Handelt en reageert vaak ondoordacht. Neemt vaak te weinig tijd om zaken eerst goed te overdenken, alvorens tot actie te komen.

Weloverwogen

Is bedachtzaam en rationeel. Denkt eerst goed na, alvorens handelend op te treden. Neemt hiervoor voldoende de tijd.

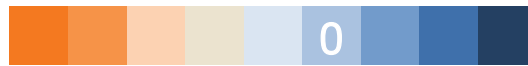


Innovatieve talenten

Deze talenten geven weer in hoeverre jij open staat voor nieuwe ervaringen, ideeën en veranderingen. Hoogscorders staan open voor verandering en vernieuwing. Men denkt vaak wat abstracter, onafhankelijker en creatiever en zijn minder geneigd om zich te conformeren. Zij geven hun gevoelens ook de ruimte. Laagscoorders zijn daarentegen meer behoudend en conventioneel. Zij zijn nuchter, berekenbaar en praktisch ingesteld. Ze hebben een realistische kijk op zaken en hebben een voorkeur voor het oude en vertrouwde.

Heeft behoefte aan regels, richtlijnen en procedures. Ontvangt graag leiding. Stelt bevestiging en ondersteuning op prijs.

Onafhankelijk



Heeft een uitgesproken voorkeur om zelfstandig en onafhankelijk te werken. Doet het werk liefst op een eigen, zelf gekozen manier. Ervaart regels en procedures als remmend en beperkend.

Komt niet met originele, creatieve en inventieve oplossingen of ideeën. Kiest voor werkwijzen en methodes die zich reeds hebben bewezen.

Origineel



Is zeer origineel, creatief en inventief in het bedenken van oplossingen en ideeën. Kan out-of-the-box denken.

Schenkt geen aandacht aan eigen emoties of gevoelens. Is weliswaar gelijkmatig, maar ook vlak en afstandelijk.

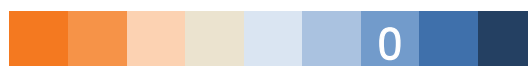
Emotioneel



Is uitgesproken emotioneel en gevoelsmatig. Ervaart een breed spectrum aan gevoelens en emoties. Is op het werk erg gevoelig voor sfeer.

Heeft een sterke voorkeur voor regelmaat en zekerheid. Wil graag weten waar jij/zij aan toe is. Heeft liefst duidelijk omschreven taken en verantwoordelijkheden.

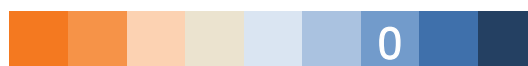
Gericht op verandering



Heeft in het werk een sterke behoefte aan afwisseling, verandering en vernieuwing. Houdt erg van het nieuwe en onverwachte. Kan snel verveeld en rusteloos zijn.

Is erg nuchter en praktisch ingesteld. Houdt zich liever met tastbare zaken bezig, dan met theoretische en complexe kwesties. Kijkt vooral naar toepassingsmogelijkheden.

Abstract-analytisch



Voelt zich in sterke mate aangetrokken tot werkzaamheden waarbij analytisch- en theoretisch denkvermogen wordt gevraagd. Is erg graag met complexe vraagstukken bezig.