

Talentscan Rapport

Naam:

Nemo Klinckenberg

Geboortedatum:

24-10-2005

Testafname voltooid op:

16-10-2024

Vertrouwelijk

Leeswijzer

In dit rapport staan de resultaten van jouw Talentscan. De Talentscan bestaat uit de vragenlijsten Communicatiestijl en Karakterprofiel.

Eerst zie je de resultaten van de Communicatiestijl vragenlijst. Dit model geeft aan hoe jij bij voorkeur communiceert met anderen. Als je weet waar jouw voorkeuren liggen en wat de bijbehorende kwaliteiten en valkuilen zijn, kan je ook meer bewustzijn creëren over hoe je overkomt op anderen.

Vervolgens krijg je ook inzicht in jouw Karakterprofiel. Het Karakterprofiel geeft inzicht in jouw drijfveren; wat geeft jou energie en wat kost jou energie?

Tot slot is er van alle resultaten een automatisch gegenereerde beschrijving toegevoegd op basis van alle resultaten. Hierin komen de volgende thema's aan bod: Karakterschets, Communicatievoorkeuren, Realiseren, Samenwerken en Controle en beheer.

De resultaten van dit rapport zijn één jaar geldig voor personen onder de 30 jaar, en twee jaar geldig voor personen boven de 30 jaar. Je bent immers continu in ontwikkeling en beweging dus kunnen de resultaten over tijd veranderen.

De resultaten in dit rapport zijn persoonlijk en vertrouwelijk. Alleen met jouw toestemming heeft de persoon die je uitgenodigd heeft voor de Talentscan toegang tot jouw rapport. Dit rapport mag niet zonder jouw toestemming gedeeld worden of worden gebruikt voor andere zaken dan het vooraf besproken doel. Jou staat het delen van je resultaten met anderen uiteraard vrij.

Introductie Communicatiestijl

In communicatie kijken we naar twee kenmerken:

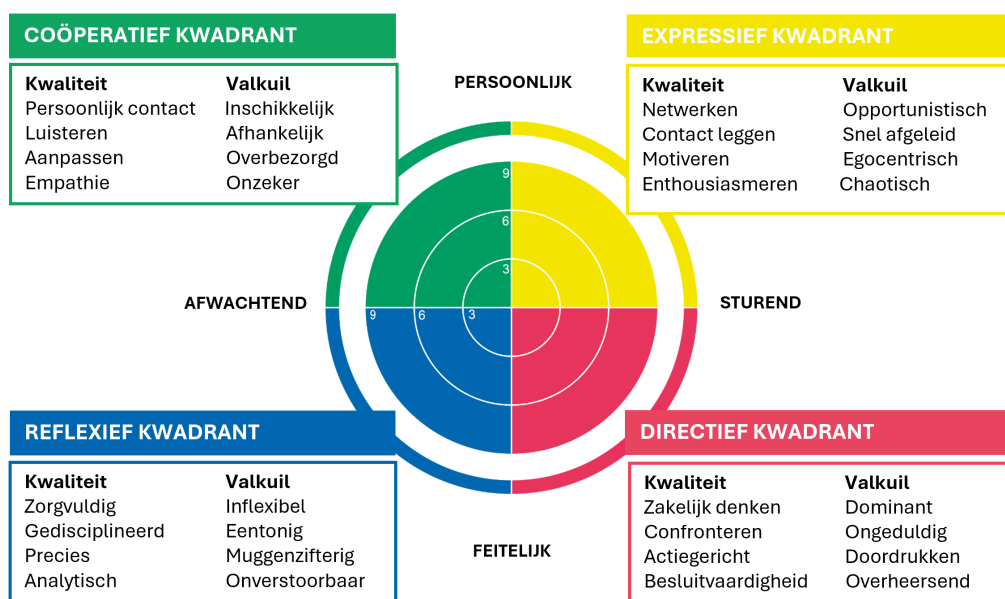
- Sturing: stel jij je in een gesprek liever afwachtend of juist sturend op?
- Inhoud: maak je liever persoonlijk contact of houd je het liever feitelijk?

Deze kenmerken leiden samen tot vier communicatiestijlen. Iedereen kan alle vier de stijlen laten zien, maar vaak heb je een voorkeur voor een of twee stijlen. Dit zie je aan de hogere scores. Voorkeursstijlen gebruik je 'vanzelf' en kosten minder energie. Stijlen die je van nature minder liggen, kosten je meer energie en dat zie je aan de lagere scores.

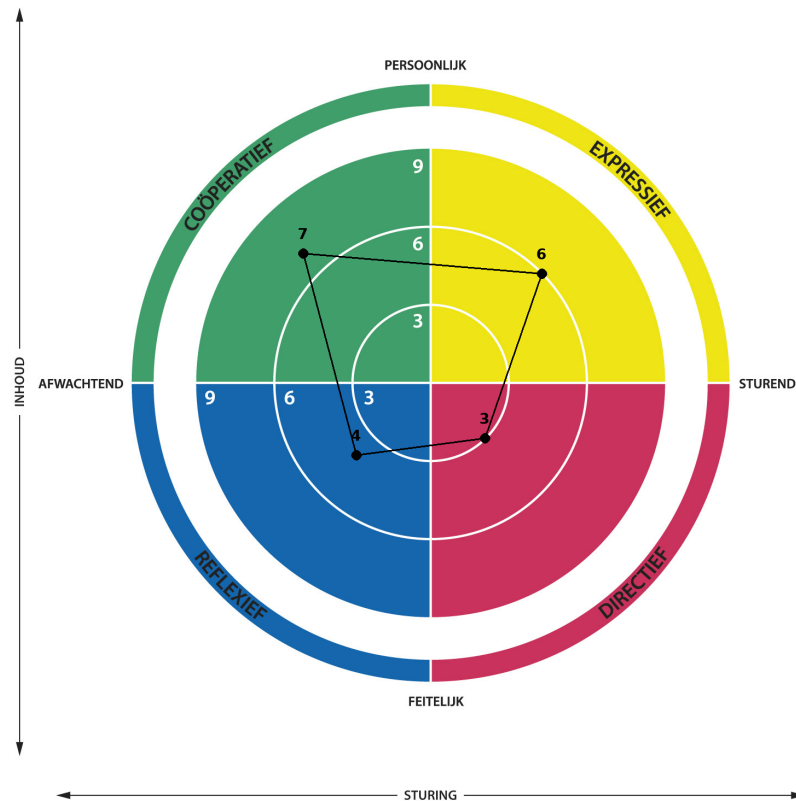
Hoe hoger de score hoe meer jouw sterke punten en talenten daar zitten in de communicatie. Jouw kwaliteiten kunnen echter ook een valkuil worden. Lagere scores en valkuilen bieden juist ontwikkelmogelijkheden, iets waar je in je dagelijks leven aan kunt werken.

Het resultaat wordt weergegeven in een score van 1-9 per communicatiestijl, met in totaal 20 punten verdeeld over de vier stijlen. Soms komt het totaal uit op 19 of 21 door afronding. De scores laten zien in welke mate je de verschillende communicatiestijlen gebruikt.

Kwaliteiten en valkuilen



Communicatiestijl



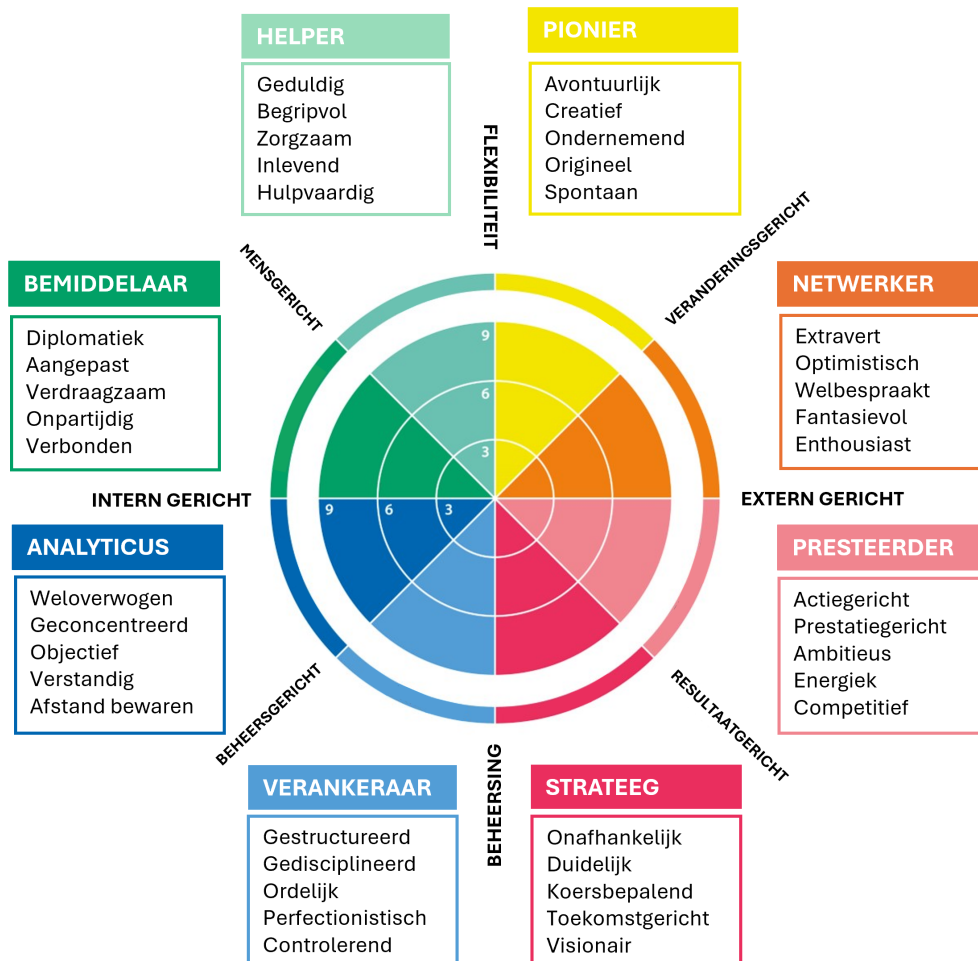
Communicatiestijl	Score	Algemene omschrijving
Expressief	6	Iemand met een expressieve stijl schept leven in de brouwerij, neemt initiatief in contact, is welbespraakt en vlot in omgang. Is impulsief, vaak met veel zaken tegelijk bezig, snel geraakt, spontaan, uit emoties, praat graag. Is veel aan het woord, deelt graag ideeën met anderen.
Directief	3	Iemand met een directieve stijl neemt actief het heft in handen. Is open, direct en zakelijk in het contact, gaat de confrontatie aan. Ziet risico's als een uitdaging. Laat weinig persoonlijke gevoelens blijken.
Reflexief	4	Iemand met een reflexieve stijl maakt in de omgang een weloverwogen en systematische indruk. Is rustig, bescheiden en serieus, toont weinig emotie in het contact. Zoekt structuur, zekerheid en neemt tijd voor observaties en analyses.
Coöperatief	7	Iemand met een coöperatieve stijl is tegemoetkomend en welwillend; is prettig in de omgang en in de samenwerking. Geeft graag raad en steun aan anderen. Kan zich in anderen verplaatsen. Besteedt aandacht aan een goede onderlinge sfeer.

Introductie Karakterprofiel

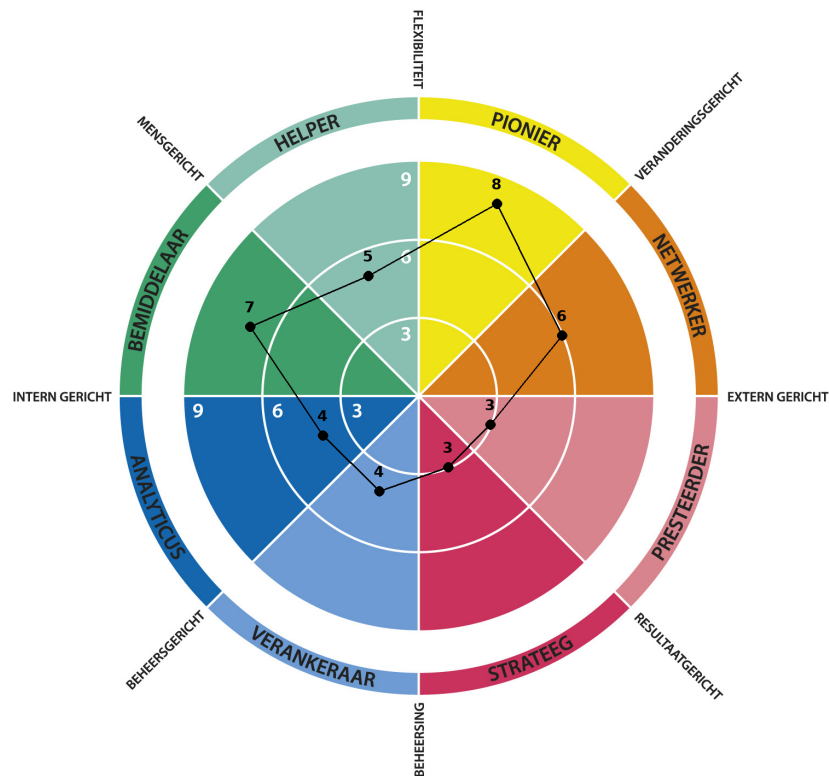
Het Karakterprofiel meet de eigenschappen die iedereen in meer of mindere mate heeft. Deze eigenschappen zijn verdeeld over acht gedragsstijlen, die samen een beeld geven van je natuurlijke voorkeuren en daarmee je kwaliteiten, valkuilen, behoeften, uitdagingen en drijfveren.

Je krijgt voor elke gedragsstijl een score van 1 tot 9. In totaal worden 40 punten verdeeld over de acht stijlen. Soms leidt afronding tot een totaal van 2 punten meer of minder. De scores laten zien hoe sterk de verschillende gedragsstijlen bij jou aanwezig zijn. Hogere scores geven aan waar je sterke punten liggen. Een (zeer) hoge score kan ook een valkuil betekenen. Lagere scores en valkuilen bieden juist ontwikkelmogelijkheden.

Kwaliteiten bij gedragsstijlen



Karakterprofiel



Gedragstijl	Score	Algemene omschrijving
Pionier	8	Avontuurlijk, vindingrijk, onconventioneel, impulsief, origineel, ondernemend, openstaan voor het onbekende, initiatiefrijk.
Netwerker	6	Extravert, charmant, extern gericht, optimistisch, welbespraakt, enthousiast, fantasievol, ongedisciplineerd, contactgericht, communiceren.
Presteerder	3	Actiegericht, ambitieus, energiek, competitief, gedreven, krachtig, pragmatisch, prestatiegericht, zelfverzekerd.
Strateeg	3	Duidelijk, koersbepalend, onafhankelijk, ongevoelig, toekomstgericht, visionair, maakt beleid.
Verankeraar	4	Gestructureerd, gedegen, gedisciplineerd, ordelijk, serieus, perfectionistisch, controlerend, principieel, behoudend.
Analyticus	4	Weloverwogen, geconcentreerd, onderzoekend, logisch denken, objectief, verstandig, geïnformeerd, kritisch, afstand bewaren.
Bemiddelaar	7	Aangepast, bemiddelaar, diplomatiek, vreedstichter, verdraagzaam, onpartijdig, ontvankelijk, versterkt teamgeest, verbonden.
Helper	5	Betrokken, geduldig, luisteren, begripvol, zorgzaam, inlevend, hulpvaardig, attent, afhankelijk, vriendelijk.

Introductie Beschrijvend Rapport

Op de volgende pagina's vind je een automatisch gegenereerde beschrijving van jouw resultaten. Omdat de Talentscan vragenlijsten ipsatief van aard zijn, laten de resultaten zien in welke mate eigenschappen ten opzichte van elkaar bij jou aanwezig zijn. De beschrijving die op de volgende pagina's staat hoeft daarom niet 100% te matchen bij jou.

Het is van belang om het verhaal in contexten te plaatsen en zelf goed te reflecteren op de beschreven resultaten: Wat herken je? In welke situaties laat je welk gedrag zien? Waar zie je ontwikkelmogelijkheden?

Karakterschets

Wat opvalt is jouw interesse in het onbekende. Je vindt het leuk om nieuwe dingen te doen en te ontdekken. Je wil graag afwisseling in de dingen die je doet. Je bent graag met veel dingen tegelijk bezig. Je bent creatief, maakt gemakkelijk beslissingen en bent niet bang om risico's te nemen. Je bent op je best in een omgeving waar je veel nieuwe mensen kan ontmoeten. Je denkt niet na over een hoger doel van je bestaan. Zekerheid en vastigheid zijn voor jou niet zo belangrijk. Je houdt wel van een beetje spanning en als alles vastligt is dat lastig te vinden. Je bent een echt gevoelsmens, je gevoel is minstens zo belangrijk als feiten. Je bent graag het middelpunt in een groep en trekt graag alle aandacht naar je toe. Je praat heel gemakkelijk en zonder rem.

Wat typisch is voor jou, is jouw rol als verbinder in een groep. Jij zorgt ervoor dat mensen niet kijken naar hun verschillen maar juist naar hun overeenkomsten; wat ze wèl allemaal hebben of vinden. Jij kan er echt voor zorgen dat mensen goed samenwerken en je zorgt ervoor dat iedereen zich prettig voelt in een groep. Je doet je best om de sfeer in de groep gezellig te houden. Je doet graag mee aan de gezelligheid onderling en vergeet soms zakelijk te zijn. Je gaat vrij gemakkelijk mee met wat de groep wil. Je betreft mensen bij groepsactiviteiten zodat ze zich meteen op hun gemak voelen.

Ook herkenbaar is jouw aandacht voor het leren kennen van nieuwe mensen, en het inspireren en benutten van alle mensen om je heen. Je legt graag nieuwe contacten en neemt daarin initiatief. Je praat graag en bent gemakkelijk in de omgang. Je kan heel enthousiast en vol energie vertellen en je kan je goed aanpassen aan je omgeving. Je bent op je best in een omgeving waar je veel nieuwe mensen kan ontmoeten. Je vindt het belangrijk dat je meteen voordeel hebt van nieuwe contacten met mensen. Het liefst ben je flexibel in je manier van antwoorden op een vraag. Je weet altijd wel iets te bedenken om aan verwachtingen te kunnen voldoen. Je vindt een goede relatie met de mensen waarmee je samenwerkt belangrijker dan de inhoud van de samenwerking. Je vindt het leuk een praatje te maken met onbekenden. Je laat het initiatief niet graag bij iemand anders.

Wat hierbij opvalt is: Je zou het liefst met iedereen goed kunnen opschieten. Je bent echt geïnteresseerd in wat de ander te zeggen heeft.

Communicatievoorkeuren

Je manier van communiceren is vaak vriendelijk en meegaand. Je gedrag is vaak tegemoetkomend, je bent erop gericht om het andere mensen naar hun zin te maken. Je stelt je open voor anderen, je kan goed luisteren en je wil anderen niet kwetsen met je mening. Je bent niet veeleisend wat betreft de mensen om je heen. Vriendelijkheid zit in je aard. Als jij vriendelijk bent tegen iemand hoef je daar nooit iets voor terug. Door je vriendelijke, open houding, weet jij mensen bij elkaar te brengen. Jij laat mensen graag in hun waarde.

Ook ben je vaak spontaan en enthousiast. Jij kan goed vertellen over alles dat je bezighoudt. Je bent enthousiast en kan jezelf wel eens in de schijnwerpers zetten. Je vindt het altijd leuk om met anderen iets te doen. Je kunt mensen helemaal inpakken met je charmante uitstraling. Je vindt het leuk om lekker bij te kletsen met mensen. Jouw enthousiasme kent geen grenzen. Je houdt ervan om spontaan te reageren. Soms kan je een echte flapuit zijn. Jij kan altijd wel iets positiefs benoemen over een ander.

Realiseren

Veel mensen die samenwerken proberen elkaar en anderen te beïnvloeden. Bijvoorbeeld om je eigen idee door te voeren of anderen te overtuigen. Iedereen heeft zijn eigen manier om anderen te overtuigen.

Jij bent in staat om dingen voor elkaar te krijgen door:

- het zien van kansen en mogelijkheden.
- mensen samen te brengen en te laten focussen op hun overeenkomsten in plaats van verschillen.
- dingen voor andere mensen te doen zodat zij zich niet overal mee bezig hoeven te houden.

Je kan mensen overtuigen door:

- ze te betrekken bij keuzes en hun inzet duidelijk te waarderen.

Wat je nog wat meer kan ontwikkelen:

- wat meer te denken aan gevolgen op de lange termijn.

Wat je nog eens zou kunnen proberen:

- meer op de voorgrond te zijn en een meer kritische houding aan te nemen.

Samenwerken

Wanneer je samen hetzelfde doel (of doelen) probeert te behalen, ga je samenwerken. Iedereen draagt dan op een manier bij aan het resultaat. Deze manier is voor iedereen anders. Hoe jij je inzet, hangt af van je persoonlijkheid en talenten. Voor jou is het fijn, als je in samenwerking de volgende talenten kan inzetten:

Jij kijkt vooral naar mogelijkheden en kansen. Jij durft nieuwe dingen te bedenken. Soms kan je wat makkelijk denken over dingen, wat ervoor zorgt dat anderen tegen je in kunnen gaan. In de groep kan je andere mensen aansporen tot nieuwe dingen, en de grenzen van mogelijkheden te verleggen.

Maar het past ook prima bij jou als je op de volgende manier kan samenwerken:

Jij wil graag dat iedereen zich fijn voelt in een groep. Je hebt een sterk gevoel voor rechtvaardigheid en wil dat iedereen die met elkaar samenwerkt respect heeft voor elkaar. Je komt op voor iedereen in de groep en wil dat de opdracht voor iedereen op een prettige manier verloopt. Jij zal kleine ruzies dan ook oplossen. Je zorgt graag voor een fijne sfeer in de groep.

Er zijn ook rollen in het samenwerken die niet zo goed bij je passen. Omdat iedereen andere voorkeuren heeft, kunnen mensen waarmee je samenwerkt, de dingen die jij liever niet doet, juist wel willen doen. Dat noemen we complementair zijn aan elkaar: Dat jouw talenten en de talenten van iemand anders goed op elkaar aansluiten. In het begin van het samenwerken kan dat lastig zijn om te ontdekken omdat iedereen het samenwerken anders kan aanpakken.

Het kan wel eens lastiger zijn om samen te werken met iemand die heel erg met de toekomst bezig is en nooit een duidelijk idee heeft voor nu. Ze kunnen heel overtuigend vertellen over ideeën die ze hebben, maar lijken niet zo goed te snappen wat er op dit moment allemaal speelt in een groep. Toch hebben deze mensen een hele belangrijke bijdrage in een groep. Zij hebben het overzicht van wat er moet gebeuren. Zij weten wat er speelt en kunnen vooruitdenken. Zij voorkomen dat er achter de feiten aan gelopen wordt.

Controle en beheer

Hoewel ze niet de hoofdtaken vormen in de meeste jobs, zijn beheertaken zoals registreren, documenteren en administreren toch van belang om alles georganiseerd te houden.

Motivatie ten opzichte van beheertaken

Je houdt er niet van als er te veel regels zijn die je vrijheid beperken. Het is oké als mensen regels willen handhaven, maar ze moeten ook begrijpen dat je soms andere prioriteiten hebt. Je geeft er de voorkeur aan om zelf te kiezen wanneer je tijd maakt om dingen af te handelen.

Houding ten opzichte van beheertaken

Je houdt niet zo van vaste regels, dus het is soms lastig voor je om de structuur vast te houden. Het kan moeilijk zijn om het overzicht te bewaren, vooral als mensen je aandacht vragen en je van je plannen afleiden. Soms moet je jezelf echt even terugtrekken om bij te werken wat je nog moet doen.

Beheertaken en uitvoering

Routineklusjes vind je saai. Jij geeft de voorkeur aan uitdagender werk. Omdat je begrijpt dat het belangrijk is om georganiseerd te blijven, probeer je wel tijd te maken voor administratieve taken. Soms helpt wat externe druk om jezelf te motiveren om bij te blijven met achterstallig werk.