



RAPPORT TALENTENSPECTRUM

Van:	J. van de Doe
Administratienummer:	A1234567
Datum:	28 Sep 2007
Normgroep:	Advies

Mevr. van den Consultant
Consulente
Orga Advies

1. Inleiding

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

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

2. Kenmerkende eigenschappen

De volgende eigenschappen zijn het meest kenmerkend voor u:

- **Invloed** U neemt gemakkelijk de leiding op u en hebt vaak een voortrekkersrol, u bepaalt graag (mede) wat er gebeurt, neemt graag beslissingen.
- **Autonomie** U neemt graag zelf beslissingen en bent in staat zelfstandig invulling te geven aan uw werk.
- **Ambitie** U stelt uitdagende doelen voor uzelf en spant u in om deze te realiseren. Uw ambitie kan u voortstuwten om zaken te bereiken.

3. Beschrijving van uw talenten

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

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

Relationele talenten

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

Uw scores op deze talenten zijn:

- Openhartig Gemiddeld
- Sensitief Laag
- Meelevend Beneden gemiddeld

Wat openhartigheid betreft bent u gemiddeld extravert. U vindt het prettig om uw gevoelens en gedachten met anderen te delen, maar bent wel selectief en diplomatiek in uw bewoordingen. U wilt de ander eerst kunnen inschatten voordat u op gevoelsmatig vlak meer van zichzelf laat zien.

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

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

Sturende Talenten

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

Uw scores op deze talenten zijn:

- Ambitie Boven gemiddeld
- Invloed Boven gemiddeld
- Autonomie Boven gemiddeld

U komt als ambitieus en carrièrericht uit het onderzoek naar voren. U stelt hoge eisen aan de kwaliteit van uw werk en laat daarbij een gedreven en resultaatgerichte werkhouding zien. U kunt zich behoorlijk in zaken vastbijten en neemt uw professionele verantwoordelijkheden serieus.

Als we naar uw score op invloed kijken, kunnen we zeggen dat u graag invloed wilt uitoefenen. In groeps- en taaksituaties treedt u gemakkelijk op de voorgrond en neemt u een bepalende rol in. Hoewel u op natuurlijke wijze de positie van leidinggevende op u neemt, bent u er niet op uit om macht uit te oefenen en toont u zich niet autoritair in uw optreden. U wordt vooral gedreven door het willen behalen van resultaten.

Als we tot slot kijken naar uw score op autonomie kunnen we zeggen dat u het advies van collega's kunt waarderen indien u zelf over te weinig kennis of ervaring beschikt om besluiten te nemen. U werkt echter bijvoorkeur zelfstandig; u bent er vooral op gericht om zelf veel te

doen en u bent in uw werk liever niet afhankelijk van anderen. U vindt het belangrijk om tot op zekere hoogte zelfstandig te kunnen opereren en uw eigen beslissingen te kunnen nemen en u bent ook bereid de consequenties van uw handelingen te aanvaarden.

Initiërende Talenten

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

Uw scores op deze talenten zijn:

- Actief Boven gemiddeld
- Zelfwaardering Boven gemiddeld
- Ideeën Boven gemiddeld

Uit het onderzoek komt naar voren dat u beschikt over een energieke werkhouding en wordt gezien als een harde werker. U bent alert op prikkels vanuit uw omgeving en u bent geneigd daar snel actie op te ondernemen.

Verder kunnen we stellen dat u een positief zelfbeeld hebt en dat u het gevoel hebt veel uitdagingen aan te kunnen. Daarbij bent u ook redelijk zelfkritisch en zich bewust van zaken waarin u zichzelf nog zou willen verbeteren of ontwikkelen.

Als we tot slot stil staan bij uw score op ideeën, dan valt op dat u creatief en vindingrijk bent. De praktijk van alledag weet u te overstijgen om vernieuwende ideeën en concepten te bedenken.

Structurerende Talenten

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

Uw scores op deze talenten zijn:

- Discipline Gemiddeld
- Weloverwogen Beneden gemiddeld
- Structuur Boven gemiddeld

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

Verder kunnen we stellen dat u het nemen van risico's niet uit de weg gaat. U onderneemt graag vlot actie op prikkels vanuit uw omgeving en kunt wat impulsief handelen. Waar dit uw slagvaardigheid ten goede komt, kunt u soms wat te snel tot actie overgaan en achteraf pas de consequenties daarvan ervaren.

Tot slot kunnen we wat betreft uw score op structuur zeggen dat u, vanuit uw behoefte aan controle en overzicht over uw werkzaamheden, ordelijk en accuraat te werk gaat. Ook verkiest u een kader met duidelijke regels en procedures boven een minder gestructureerde omgeving.

4. Grafische voorstelling talenten

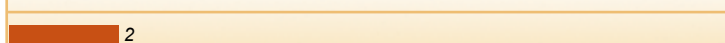
Stenscores

Relationele talenten

Openhartig



Sensitief



Meelevend



Sturende Talenten

Ambitie



Invloed



Autonomie



Initiërende Talenten

Actief



Zelfwaardering

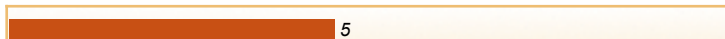


Ideeën



Structurerende Talenten

Discipline



Weloverwogen



Structuur

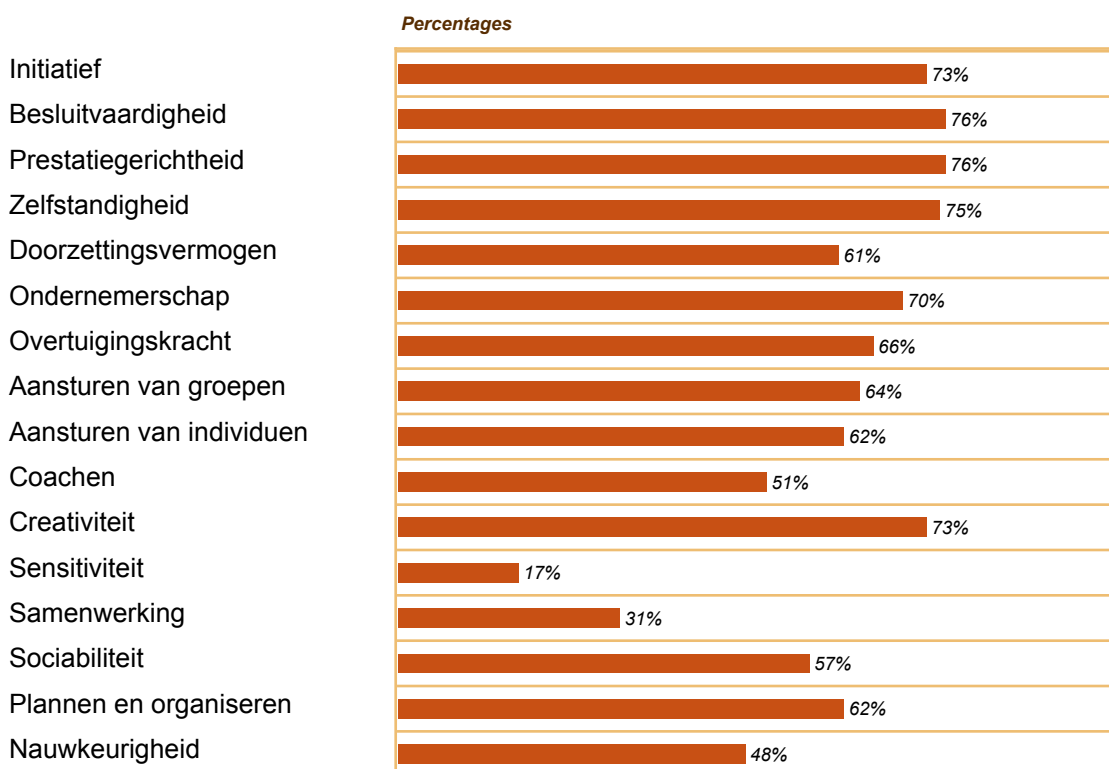


5. Competentie-indicator

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

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

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



6. Definities van de competenties

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

7. Toelichting op de gebruikte getallen

In dit rapport wordt een aantal cijfers gebruikt die we graag willen toelichten.

De grafische weergave van de persoonskenmerken is weergegeven in stenscores. Stenscores hebben de volgende betekenissen:

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

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

- **Disclaimer**

Orga aanvaardt geen verantwoordelijkheid voor de juistheid van deze beschrijvingen en conclusies. Ze zijn voortgekomen uit de manier waarop u de vragen heeft beantwoord. Het rapport is een hulpmiddel om tot zelfinzicht te komen. Maar uw eigen kritische houding en die van uw adviseur blijft daarbij belangrijk. Dit rapport en deze vragenlijst zijn niet geschikt voor gebruik bij personeelsselectievraagstukken.