

E. Example

Talent Match
April 2023

inleiding en
samenvatting



competenties



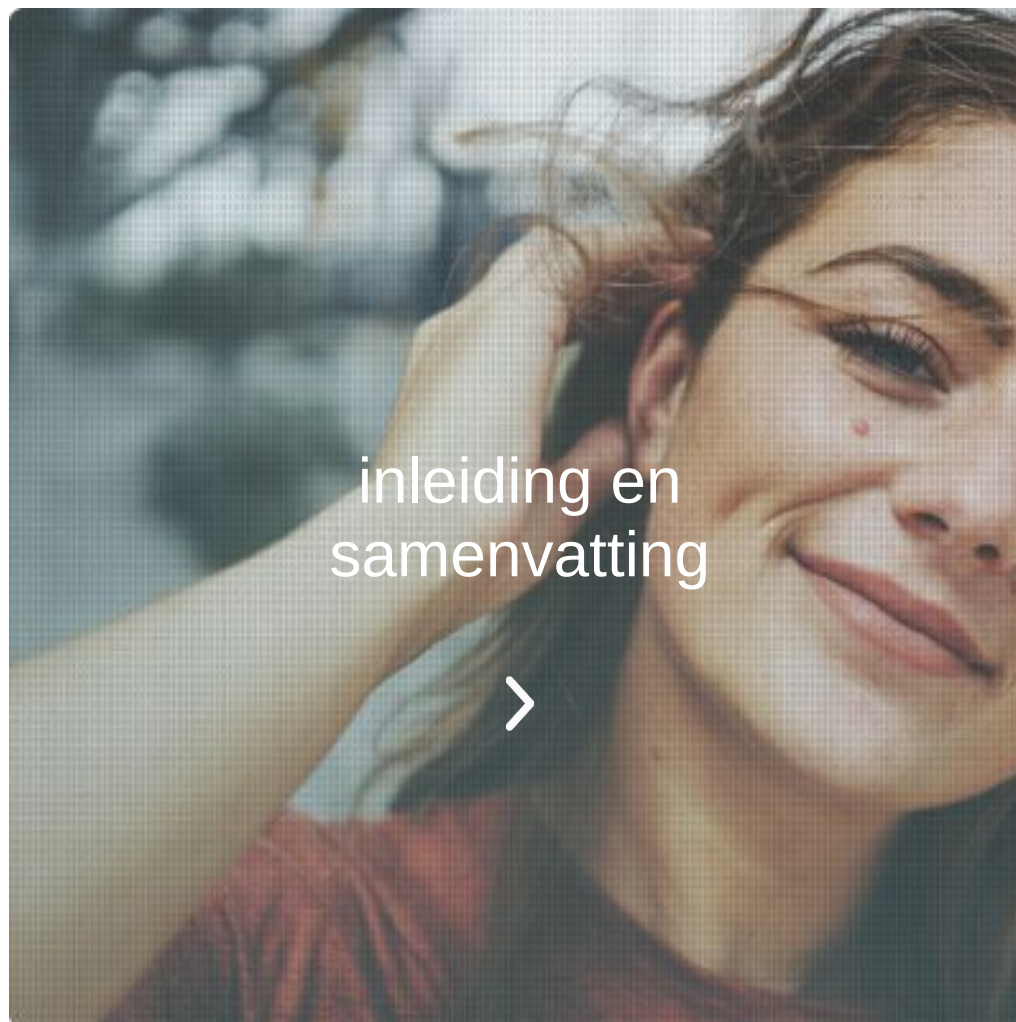
persoonlijkheid





inleiding

samenvatting



Inleiding Talent Match

U heeft een aantal vragenlijsten of tests ingevuld. In deze rapportage worden de uitkomsten hiervan samengevat en gecombineerd tot een uitspraak over hoe goed bepaald gedrag (competenties) bij u past.

In het kader van de functie of vraagstelling waarvoor u de vragenlijsten heeft ingevuld, is een aantal competenties vastgesteld. Deze competenties vertegenwoordigen gedrag dat van belang is voor het behalen van resultaten in de betreffende functie of rol. In het onderdeel 'competenties' ziet u welke competenties het betreft en vindt u ook definities.

Deze rapportage geeft aan hoe gemakkelijk u de competenties kunt ontwikkelen of kunt laten zien. De ene persoon kan bepaald gedrag gemakkelijker laten zien of ontwikkelen dan de andere persoon. Omdat hij/ zij hier meer aanleg voor heeft en dit hem/ haar

daarom gemakkelijker afgaat. Iemand's persoonlijkheid, cognitieve capaciteiten en drijfveren zijn onder andere bepalend voor de vraag in hoeverre bepaalde competenties bij die persoon passen. Een competentie die goed bij u past, zult u gemakkelijker kunnen laten zien of ontwikkelen dan een competentie die minder goed bij u past.

De uitspraken over uw ontwikkelbaarheid van competenties in deze rapportage zijn gebaseerd op de volgende instrumenten (vragenlijsten of tests die u heeft ingevuld):

- Reflector Big Five Personality (persoonlijkheid)

U ziet achtereenvolgens:

- Een samenvatting van uw uitkomsten voor de verschillende instrumenten.
- Hoe uw uitkomsten passen bij de competenties (ontwikkelbaarheid competenties).

Voor meer informatie over de inhoud van deze rapportage en vervolgstappen, benader de contactpersoon van de organisatie op wiens verzoek u de vragenlijsten heeft ingevuld.



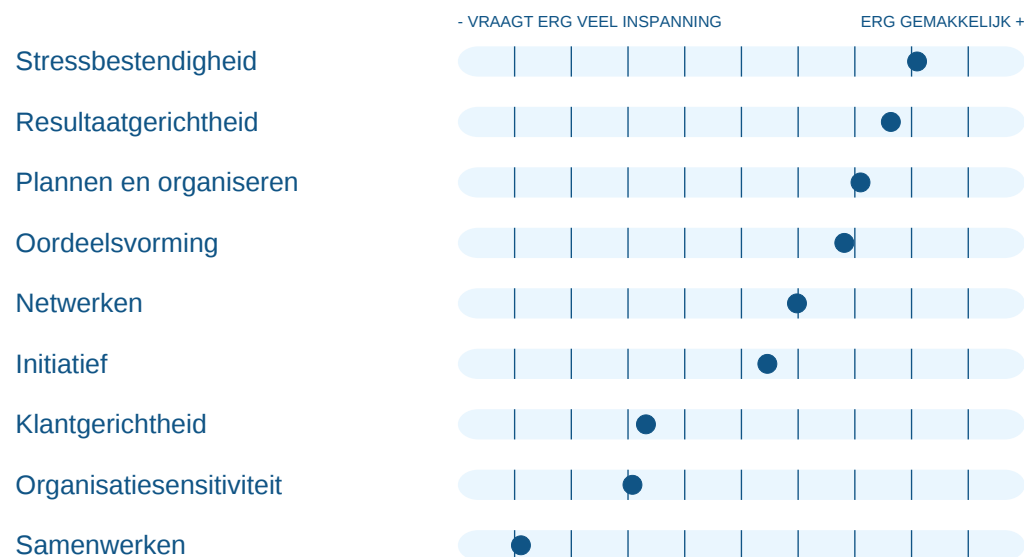
inleiding

samenvatting

Talent Match overzicht

Ontwikkelbaarheid competenties

Gemak waarmee competenties te ontwikkelen zijn

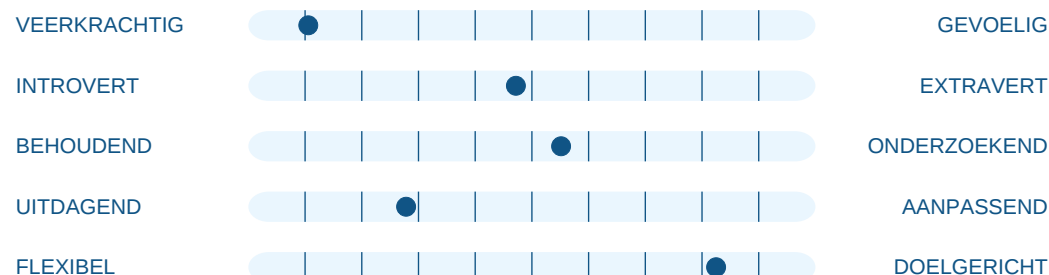


Beknorte uitslag per talentonderdeel

Basis voor ontwikkelbaarheid competenties

Persoonlijkheid

Kenmerkende persoonlijke eigenschappen

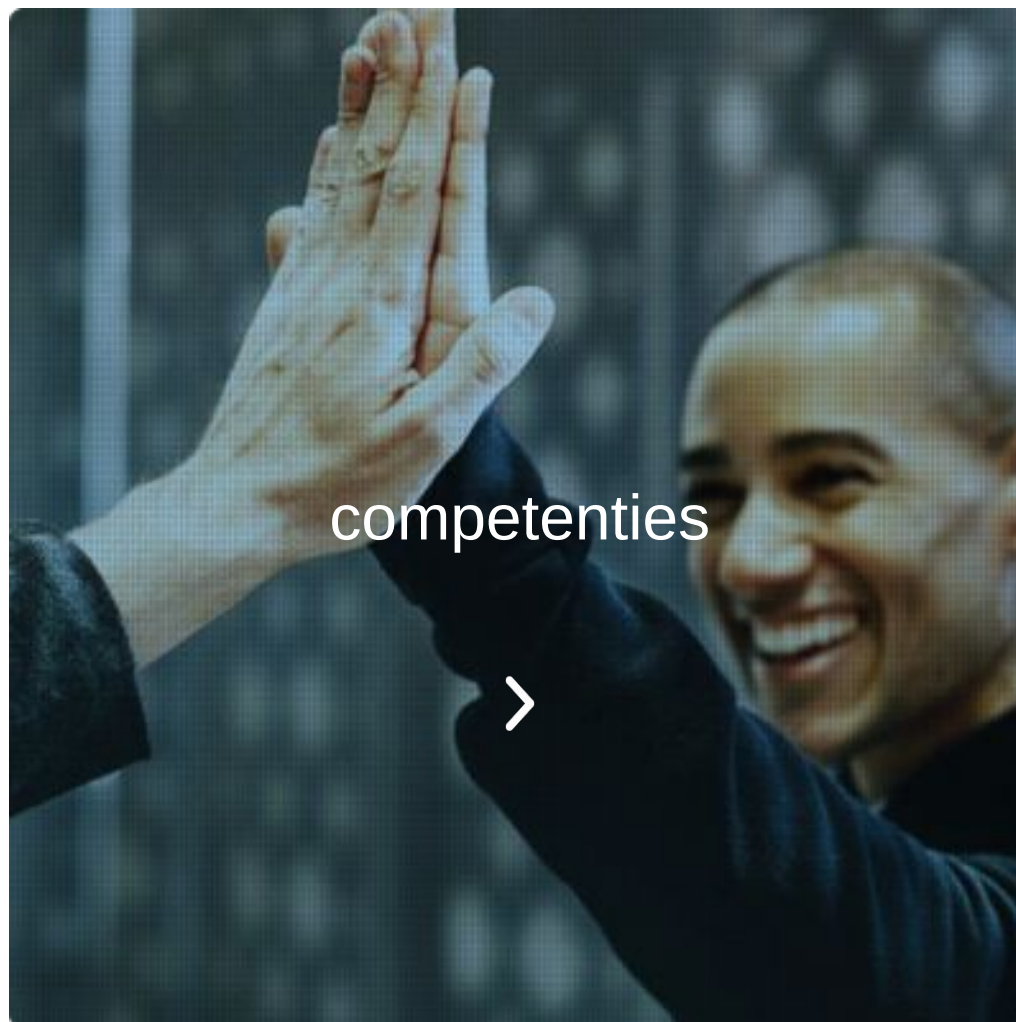




inleiding

definities

competenties



Inleiding ontwikkelbaarheid competenties

U ziet nu hoe de competenties voor de functie of vraagstelling waarvoor u de vragenlijsten heeft ingevuld, passen bij uw persoonlijke uitkomsten.

U ziet de totaalscores voor alle competenties. In de totaalscore voor een competentie zijn uw uitkomsten voor de verschillende instrumenten gecombineerd tot een uitspraak over het gemak waarmee u de competentie kunt ontwikkelen of kunt laten zien.

Ontwikkelbaarheid

Uw competentiescore ('ontwikkelbaarheid') wordt weergegeven in de vorm van een rondje op een balk. De competentiescore kan variëren van links ('- vraagt erg veel inspanning') tot rechts ('erg gemakkelijk +').

Uw competentiescore geeft dus een indicatie van hoe gemakkelijk u bepaald gedrag zult kunnen laten zien of ontwikkelen, gezien uw uitkomsten op de verschillende instrumenten.

Betekenis van de scores

De competentiescores geven aan in hoeverre u aanleg heeft om de bovenstaande competenties te ontwikkelen, gezien uw uitslagen op de eerder genoemde instrumenten. De competentiescores geven niet aan in hoeverre u het gedrag dat bij de

competentie hoort, in de praktijk laat zien. Het is goed mogelijk dat u een competentie waarvoor u veel aanleg heeft, in de praktijk nog niet laat zien. Ook is het mogelijk dat u het gedrag voor een competentie waar u minder aanleg voor heeft, juist wel heeft leren beheersen. Wel zal het meer energie en aandacht kosten om een competentie te laten zien die niet goed bij u past, dan om een competentie te laten zien die goed bij u past.

Definities competenties

Hieronder ziet u de definities van de competenties in deze rapportage. Deze competenties vertegenwoordigen gedrag dat van belang is voor het behalen van resultaten in de functie of vraagstelling in het kader waarvan u de vragenlijsten heeft ingevuld.

Plannen en organiseren

Op effectieve wijze doelen en prioriteiten bepalen en benodigde tijd, acties en middelen aangeven om bepaalde doelen te kunnen bereiken.

Klantgerichtheid

Onderzoeken van wensen en behoeften van de klant en hiernaar handelen. Anticiperen op behoeften van klanten. Hoge prioriteit geven aan servicebereidheid en klanttevredenheid.

Netwerken

Het opbouwen van relaties en netwerken die van pas komen bij het realiseren van doelstellingen. Informele netwerken effectief aanwenden om zaken voor elkaar te krijgen.

Oordeelsvorming

Op basis van beschikbare informatie juiste en realistische conclusies trekken.

Organisatiesensitiviteit

Onderkennen van invloed en gevolgen van eigen beslissingen of activiteiten op andere onderdelen van de organisatie; onderkennen van belangen van andere onderdelen van de eigen organisatie.

Samenwerken

Actieve bijdrage leveren aan een gezamenlijk resultaat of probleemoplossing, ook wanneer de samenwerking een onderwerp betreft dat niet direct van persoonlijk belang is.

Stressbestendigheid

Effectief blijven presteren onder tijdsdruk, bij tegenslag, teleurstelling of tegenspel.

Initiatief

Kansen signaleren en ernaar handelen. Liever uit zichzelf beginnen dan passief afwachten.

Resultaatgerichtheid

Het actief gericht zijn op het behalen van resultaten en doelstellingen en de bereidheid om in te grijpen bij tegenvallende resultaten.

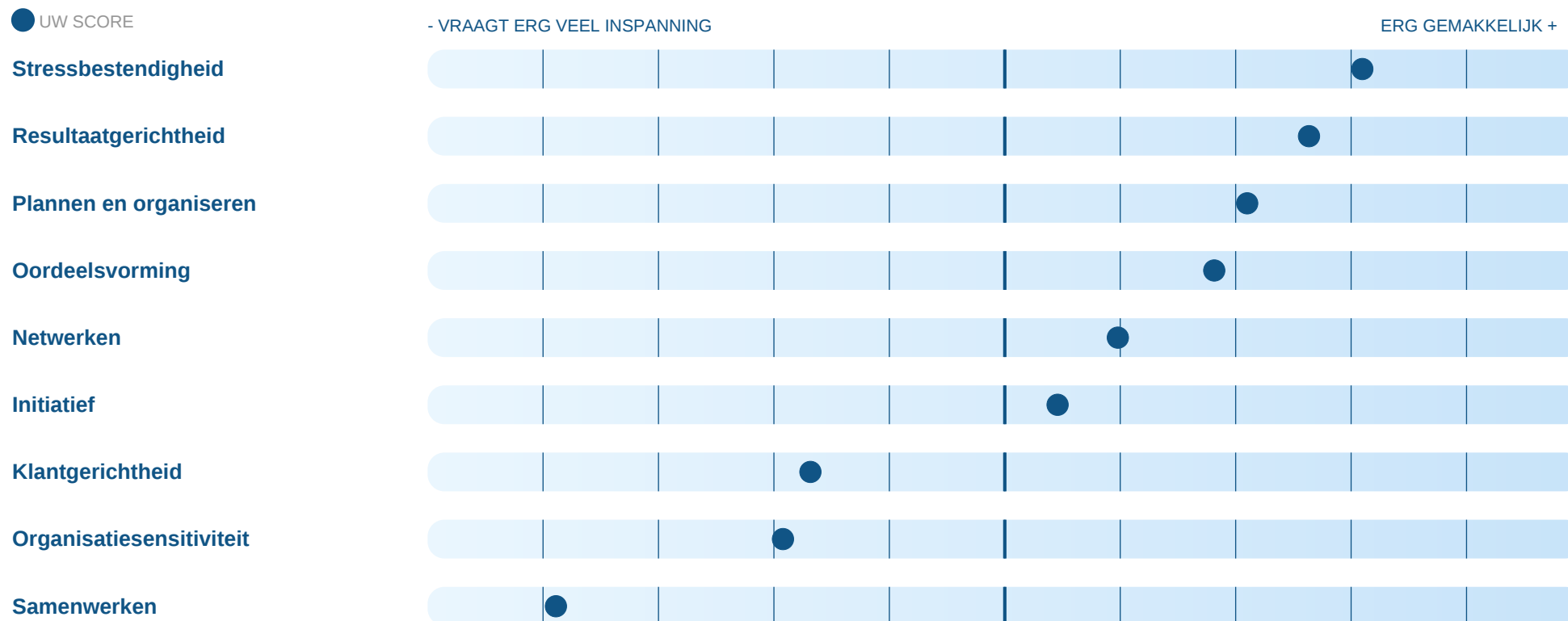


inleiding

definities

competenties

Ontwikkelbaarheid competenties





inleiding

uw persoonlijkheid

opvallende kenmerken



Inleiding persoonlijkheid

Persoonlijkheid zegt iets over datgene wat kenmerkend is voor u, vergeleken met anderen. De manier waarop u omgaat met mensen en situaties in het werk wordt onder andere bepaald door uw persoonlijkheid.

De Reflector Big Five Personality rapporteert op de zogenaamde 'Big Five' persoonlijkheidsfactoren. Dit Big Five model beschrijft een aantal belangrijke eigenschappen waarop mensen van elkaar verschillen. Uw persoonlijkheid blijft tijdens uw leven in grote lijnen hetzelfde. Dat wil zeggen dat deze eigenschappen niet afhankelijk zijn van dit moment, uw huidige functie of de organisatie waarvoor u werkt.

Op de volgende pagina ziet u de vijf persoonlijkheidsfactoren en hoe u hierop naar voren komt. U ziet elke persoonlijkheidsfactor weergegeven in de vorm van een balk. Op die balk is uw persoonlijke score steeds weergegeven in de vorm van een rondje. Daaronder ziet u de tekst die past bij uw persoonlijke scores.

Uw persoonlijkheid

VEERKRACHTIG

GEVOELIG



INTROVERT

EXTRAVERT



BEHOUDEND

ONDERZOEKEND



Instabiliteit: de mate waarin u emotioneel op tegenslag reageert

U heeft er veel vertrouwen in dat u situaties en problemen wel aan kunt en maakt zich zelden zorgen. Wanneer er sprake is van tegenspel of persoonlijke kritiek reageert u meestal rustig en blijft u kalm. In uw benadering van situaties ziet u over het algemeen meer oplossingen en mogelijkheden dan problemen. Na een tegenslag of teleurstelling herstelt u meestal snel en pakt u het werk vaak snel weer op. U treedt erg gemakkelijk op de voorgrond.

Extraversie: de mate waarin u actief contact met anderen onderhoudt

In het contact met anderen geeft u regelmatig persoonlijke aandacht en bent u nogal eens degene die een gezellige sfeer brengt in bijeenkomsten. U kunt vrij gemakkelijk langere tijd alleen werken en bent wat minder geneigd om steeds gesprekken en contact met anderen op te zoeken. Uw tempo is te typeren als vrij energiek, u bent van nature tamelijk actief en beweeglijk. Het nemen van de leiding en het voeren van het woord in een groep laat u vaker aan andere mensen dan dat u hierin zelf het voortouw neemt. Uw mening en eventuele kritiek houdt u eerder voor zich dan dat u deze direct uit naar anderen toe.

Openstaan: de mate waarin u naar nieuwe ervaringen en ideeën zoekt

U komt niet voortdurend met nieuwe ideeën, maar bedenkt wel af en toe iets nieuws of een variatie op het bestaande. Complexe problemen beschouwt u als een uitdaging en hebben enigszins uw voorkeur boven eenvoudige problemen. U houdt eerder bestaande en bekende manieren van werken en taakhoud in stand dan te zoeken naar veranderingen. Af en toe komt u met een eigen gezichtspunt op zaken, hoewel u zich even zo vaak zult aansluiten bij de gangbare opvattingen en heersende mening.

Uw persoonlijkheid

UITDAGEND

AANPASSEND

FLEXIBEL

DOELGERICHT



Aanpassen: de mate waarin u het belang van anderen boven het eigen belang stelt

Uw eigen belangen houdt u duidelijk voor ogen en u zet deze zeker niet zomaar opzij om het belang van een ander voorrang te geven. U bent geneigd om tamelijk snel de confrontatie met anderen aan te gaan. Graag wilt u enige erkenning krijgen voor uw kwaliteiten en prestaties. Waar het gaat om het vertrouwen van anderen bent u te typeren als terughoudend en wacht u eerst af om te bepalen of iemand te vertrouwen is. Met de gevoeligheden en reacties van anderen probeert u veel rekening te houden, u uit zich zo zorgvuldig of tactvol mogelijk.

Consciëntieusheid: de mate waarin u zich georganiseerd en doelgericht gedraagt

U streeft naar perfecte resultaten en werkt door totdat deze zijn bereikt. Uw aanpak is te typeren als enigszins georganiseerd, u houdt bepaalde zaken op orde maar bent niet uitgesproken netjes en ordelijk. U geeft blijk van gedrevenheid om doelen te bereiken en met enige regelmaat nieuwe verantwoordelijkheden aan te gaan. Uw aandacht houdt u geconcentreerd bij een onderwerp en u werkt meestal eerst het één af alvorens aan het volgende te beginnen. Voordat u ergens aan begint, bereidt u zich eerst gedegen voor; u gaat sterk planmatig te werk en brengt acties en mogelijke gevolgen in kaart.

Uw meest opvallende persoonlijkheidskenmerken

Hieronder worden de belangrijkste persoonlijkheidskenmerken genoemd waarop u het meest uitgesproken naar voren komt, met de mogelijke keerzijde hiervan.

Ga voor uzelf na: welke van deze punten herkent u vooral? En wat betekent dit voor hoe u zich opstelt in werksituaties? Er is geen goed of fout aan een persoonlijkheidskenmerk en ook niet aan meer of juist minder uitgesproken zijn. Het geeft alleen aan wat kenmerkend is voor u. En het hangt vooral af van de (werk)situatie wat goed passend of juist minder passend is.

Opvallende kenmerken	Mogelijke keerzijde
Maakt zich niet snel zorgen, heeft veel zelfvertrouwen, is meestal ontspannen en is niet bang om fouten te maken	Neigt mogelijk naar overmoedigheid en het overschatten van het eigen kunnen
Is behoedzaam en terughoudend, vertrouwt anderen niet bij voorbaat	Stelt zich mogelijk sceptisch of wantrouwend op ten aanzien van anderen
Bewaakt de eigen belangen en komt hier voor op, laat zich niet snel beïnvloeden door wensen of verzoeken van anderen	Heeft mogelijk minder oog voor de belangen van anderen, kan als minder behulpzaam worden gezien
Stelt hoge eisen aan de nauwkeurigheid en afwerking van werk/resultaten, heeft veel aandacht voor details	Besteedt soms veel tijd en aandacht aan details en dingen perfect doen, kan zich mogelijk moeilijk op hoofdlijnen richten
Is zorgvuldig, tactvol, probeert in de eigen uitspraken en acties rekening te houden met de gevoeligheden en reacties van anderen	Kan geneigd zijn om omslachtig te werk te gaan/ om een boodschap heen te draaien om anderen niet te kwetsen
Werkt planmatig en bereidt zich goed voor, denkt vooruit en houdt rekening met de gevolgen van acties en besluiten	Kan geneigd zijn om erg strak vast te houden aan een plan, kan het vervelend of lastig vinden om met onvoorziene situaties om te gaan

Uw gegevens:

Employee

tip-prod:698a2d94-ae60-4fa6-b653-e6d346dad4a4

Rapportnummer

1420865

Testgegevens**Instrument**

Reflector Big Five Personality

Testdatum

30 maart 2023

Testnummer

1986549.2492326

Disclaimer

Dit rapport is automatisch gegenereerd. Bij de interpretatie van dit rapport dient rekening gehouden te worden met de eigenschappen van het specifieke instrument. Het gebruik van deze rapportage en bijbehorend instrument is alleen toegestaan aan personen die naar het oordeel van PiCompany (een handelsmerk van GITP B.V.) hiervoor over de juiste deskundigheid beschikken. Wij zijn niet aansprakelijk voor consequenties van oneigenlijk gebruik van deze rapportage, deze aansprakelijkheid ligt geheel bij de organisatie die het betreffende instrument inzet. © GITP 2023. Alle rechten voorbehouden.