Talent Assessment

Demorapport

Jan Voorbeeld

Geb. datum: 8 mei 1989

Psycholoog:
Drs. M.L. Goedegebuure

Onderzoek: 14 mei 2026
Rapportage: 18 mei 2026

Talentassessment.nl
Beroepskeuze • Selectie • Ontwikkeling

“Use what talents you possess: the woods would be very silent if no birds sang there except those that sang best.”

Henry Van Dyke

Belangrijke opmerking vooraf

Jan (37, Generatie Y) bevindt zich qua loopbaan in de stabilisatiefase (35-45 jaar). Rond de veertig komt voor het eerst de horizon in zicht. De tijd gaat sneller, terwijl het verleden steeds langer wordt. De veertiger heeft ervaren dat niet alles goed afloopt en dat niet alles mogelijk is. Er moet vaker gekozen worden om de eigen beperkingen te aanvaarden, te ondergaan of te ontwijken. Veel veertigers hebben behoefte aan werk waarbij de inzet van kennis en (levens)ervaring, organisatie- en mensenkennis en het verwoorden van een eigen visie onderdeel uitmaken van het takenpakket. Waar dertigers vooral uit hun comfortzone willen komen, wil de veertiger juist (weer opnieuw) in zijn of haar comfortzone komen. De veertiger is opgegroeid in de tijd dat autonomie belangrijk is en waarin werk goed met privé gecombineerd moest kunnen worden. Een Talentassessment in deze fase heeft vaak de functie van een eerlijke spiegel waarin kracht en kwetsbaarheid onder ogen gezien kunnen worden om zodoende een zorgvuldige keuze te kunnen maken: wat laat ik los en waar ga ik me aan toewijden?

Inhoud

Inleiding
Rapportdefinitie 4
Inleiding 5

Module 1: Persoonlijkheid 7
1. Gevoeligheid 8
2. Extraversie 9
3. Openheid 10
4. Altruïsme 11
5. Sturing 12
6. Uw Big Five Profiel 13
7. Interpersoonlijke waarden 14
8. Omgaan met problemen 15
9. Prestatie-motivatie 16
10. Energiegevers en -vreters 17
11. Beroepenvoorbeelden 18

Module 2: Capaciteiten 19
12. Capaciteiten onderzoek 20
13. Capaciteiten overzicht 23
14. Competentie-aanleg 24

Module 3: Interesse 26
15. Interesse scores 27
16. Interesse matching 28

Module 4: Referenten 32
17. Referenten talentdefinities 33
18. Referenten aanbevelingen 34
19. Referenten feedback 35
20. Referenten metaforen 36

Module 5: Analyse 40
21. Scorecards 41
22. Sterkte analyse 42
23. Zwakte analyse 44
24. Talent-markers 45
25. Gedragstyperingen werk 46
26. Gedragstyperingen privé 47

Module 6: Profielen 48
27. Holland Profiel 49
28. MBTI Profiel 50
29. Belbin Profiel 51
30. DISC Info 52
31. DISC Profiel 53
32. Bedrijfskundige focus 55

Module 7: Talent 56
33. Talent center analyse 57
34. Talent input-output analyse 58
35. Talent-definitie 59

Module 8: Conclusies 60
36. Samenvatting en conclusies 61

Bijlagen
Talentcertificaat
Aanbevelingsbrief
Leiderschapsrapport
Adviezen voor leidinggevende Alleen bij Professional
Managementlagen Alleen bij Professional

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

Rapportdefinitie

Personalia kandidaat

Naam	Dhr. Jan Voorbeeld
Adres	Voorbeeldstraat 1
PC/Woonplaats	1234AB Sliedrecht
Email	info@talentassessment.nl
Telefoon werk	012-3456789
Telefoon privé	012-3456789
Geboortedatum	8 mei 1989
Huidige functie	Manager operations

Onderzoeks- en rapportagedatum

Datum onderzoek	14 mei 2026
Datum rapport	18 mei 2026
Versie rapport	18 mei 2026

Werkgever

Naam	Demo BV
Adres	Voorbeeldstraat 2
PC/Woonplaats	1234AB Sliedrecht
Contactpersoon	Dennis Demo
Email	dennis@demo.nl
Telefoon	012-3456789

Vraagstelling onderzoek

Dit psychologisch onderzoek vindt plaats in het kader van een persoonlijk assessment bij Talentassessment.nl. Dit onderzoek is gericht op het definiëren van uw talent. De vraagstelling luidt:

1. Welke persoonlijkheidskenmerken zijn kenmerkend voor Jan?
2. Welke competenties van hem zijn makkelijk en moeilijk ontwikkelbaar?
3. Welke beroepsmatige interesses zijn kenmerkend voor hem?
4. Wat is het optimale en maximaal haalbare werk- en denkniveau voor Jan?
5. Wat is het talent van Jan, gezien vanuit bovenstaande invalshoeken?
6. Wat is de optimale teamrol voor hem?
7. Wat is de optimale werksetting voor hem?
8. Welke leer- en ontwikkelingsstijl heeft hij?
9. In welke managementlaag komt hij eventueel het best tot zijn recht?
10. Wat zijn mogelijke bedreigingen voor een succesvolle carrière?
11. Welke aandachtspunten voor persoonlijke ontwikkeling komen uit dit onderzoek naar voren?
12. Bij selectie-onderzoek: hoe is de match tussen persoonlijkheid/competentieprofiel en gewenste functie?

Geldigheidsduur

Uitspraken die op grond van dit onderzoek worden gedaan hebben een duurzaam karakter. De psychologische tests en vragenlijsten die gebruikt worden tonen stabiele persoonskenmerken. Toch is het een feit dat mensen veranderen. De uitkomsten van psychologisch onderzoek verliezen dan ook geleidelijk hun waarde. In het algemeen is het zo dat psychologische rapporten één à twee jaar geldig blijven. Voor de gedetailleerde conclusies in dit rapport staat een geldigheidsduur van twee jaar. De grote lijnen van dit rapport behouden echter vele jaren lang hun waarde.

Kwaliteit, rechten en beroepsmogelijkheden

Dit rapport is opgesteld volgens de richtlijnen van het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP), zoals verwoord in de Algemene Standaard Testgebruik. Deze standaard kan u op verzoek worden toegezonden. Hierin zijn o.a. vermeld de rechten van de kandidaat en de opdrachtgever, klachtenregeling en beroepsmogelijkheden.

Auteursrechten

Dit rapport is voor persoonlijk gebruik. Op dit gehele rapport is copyright van kracht. Het is niet toegestaan informatie, teksten, tabellen of wat dan ook uit dit rapport te gebruiken zonder schriftelijke toestemming vooraf van Talent-assessment.nl. Reproductie of openbaarmaking van onderdelen uit dit rapport buiten de kennis en toestemming van Talentassessment.nl is door de wet verboden. Talentassessment.nl is in geen geval verantwoordelijk voor (in)directe, (im)materiële en financiële schade welke al dan niet door het gebruik van dit rapport mocht plaatsvinden.

Inleiding

U heeft in het kader van een selectieprocedure, een personal coaching traject of op uw eigen initiatief een talent-assessment gedaan bij ons bureau. Een talentassessment is een psychologisch onderzoek om uw talent in kaart te brengen aan de hand van drie soorten onderzoeken: 1. Persoonlijkheidsonderzoek, 2. Intelligentie-onderzoek, en 3. Interesse-onderzoek. De onderzoeken bestaan uit tests, open vragenlijsten, een talent-interview en 360-graden feedback. In dit rapport vindt u de uitslagen daarvan, toelichtingen, analyses en conclusies.

In het persoonlijkheids-onderzoek dat bij u is afgenomen is o.a. gebruik gemaakt van de NEO PI-3, één van de meest beproefde psychologische onderzoeksmethoden om uw persoonlijkheid in kaart te brengen. Tientallen jaren van wetenschappelijk onderzoek naar persoonlijkheidsontwikkeling vormen de solide basis van deze test. Talentassessment.nl heeft daarom gekozen voor dit kwaliteitsinstrument.

De NEO beschrijft uw persoonlijkheid aan de hand van 5 persoonlijkheidstrekken (domeinen). Ieder domein is op zijn beurt onderverdeeld in 6 facetten (zie tabel 1). Bij ieder domein, en bij ieder facet van een domein, heeft u een score gekregen, variërend van 1 tot 9. De score van de 'gemiddelde Nederlander' is op 5 gezet; uw persoonlijke score laat dus zien hoever u daar onder of boven zit.

U dient daarbij in gedachten te houden dat 5 niet staat voor 'gezond' of 'goed' en 9 of 1 niet voor 'ongezond' of 'fout'. Als de helft van de Nederlanders 2 scoort, en de andere helft 8, is het gemiddelde weliswaar 5, maar is 3 dus net zo afwijkend als 1, 7 of 9. Een hoge en een lage score hebben dus niets te maken met beter of slechter. Uw scores laten in de eerste plaats zien wat voor type persoon u bent, en niet hoe gezond of sterk u bent. Het is echter wel goed mogelijk om op grond van een totaal-profiel een sterkte-zwakte analyse te maken. De normgroepen die gebruikt zijn om uw scores te bepalen zijn zoveel mogelijk afgestemd op uw gegevens: geslacht, leeftijd en opleidingsniveau.

Voor een betrouwbare meting van persoonlijkheidskenmerken is het nodig om meerdere meetinstrumenten in te zetten. Tijdens het assessment heeft u behalve de NEO PI-3 diverse andere tests gedaan. Sommige tests zijn uitsluitend gebruikt om de meetgegevens te valideren, andere tests geven aanvullende informatie, te weten de Schaal voor Interpersoonlijke Waarden (SIW) en de Utrechtse Coping Lijst (UCL). De laatste zijn ook opgenomen in dit rapport. Voor sommige onderzoeken zijn ook de Nederlandse Persoonlijkheids Vragenlijst (NPV-2, 2007) en de Prestatie Motivatie Test (PMT, 2004) gebruikt.

Tabel 1: Persoonlijkheidsonderzoek **Normgroep: Bevolking Nederland, naar geslacht**

Domein	Facetten van domein WERKSTIJL
Gevoeligheid	Angst, Ergernis, Depressie, Schaamte, Impulsiviteit, Kwetsbaarheid
Extraversie	Hartelijkheid, Sociabiliteit, Dominantie, Energie, Avonturisme, Vrolijkheid
Openheid	Fantasie, Esthetiek, Gevoelens, Verandering, Ideeën, Waarden
Altruïsme	Vertrouwen, Directheid, Zorgzaamheid, Inschikkelijkheid, Bescheidenheid, Medeleven
Sturing	Doelmatigheid, Ordelijkheid, Betrouwbaarheid, Ambitie, Zelfdiscipline, Bedachtzaamheid
Waarden	Sociale steun, Conformiteit, Erkenning, Onafhankelijkheid, Altruïsme, Leiderschap
Coping	Actief aanpakken, Palliatieve reactie, Sociale steun zoeken, Expressie van emoties, Geruststellende gedachten, Vermijden, Afwachten, Passief reactiepatroon
Prestatie-motivatie	Prestatiemotivatie, Negatieve faalangst, Positieve faalangst

Naast persoonlijkheidskenmerken is ook uw capaciteiten- en interesseprofiel onderzocht. In tabel 2 ziet u welke onderdelen in kaart zijn gebracht.

Tip voor de pdf: plaats uw muis (zonder te klikken) op de namen van domeinen en facetten voor extra uitleg. Dit geldt voor Module 1 en 2. Verder bevatten sommige hoofdstuktitels een link naar meer achtergrondinformatie (bèta). Als u in hoofdstuk 1-5 en 13 op het icoontje rechts bovenaan klikt start er een uitleg-video (aanbevolen).

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

Tabel 2: Capaciteiten-onderzoek

Domein	Facetten van domein WERKGEMAK
Capaciteiten	Ruimtelijk inzicht, Technisch inzicht, Figuren reeksen, Analogieën, Rekenvaardigheid, Woordenlijst, Zinnen, Woordbeeld
Competenties	Leidinggeven, Visie, Plannen en organiseren, Resultaatgerichtheid, Ondernemen, Samenwerken, Betrokkenheid, Overtuigingskracht, Organisatiebewustzijn, Netwerken, Klantgerichtheid, Communicatie, Analytisch vermogen, Oordeelsvorming, Omgevingsbewustzijn Creativiteit, Vakmanschap, Inlevingsvermogen, Integriteit, Zelfvertrouwen, Moed, Stressbestendigheid, Initiatief, Inzet, Kwaliteitsbewustzijn, Besluitvaardigheid, Flexibiliteit, Coachen, Leervermogen

Tabel 3: Interesse-onderzoek

Domein	Facetten van domein WERKPLEZIER
Interesse	Handenarbeid, Buiten/outdoor, Techniek, Natuurwetenschappen, Theorie, Creativiteit, Kunst, Zorg, Onderwijs/educatie, Leiderschap, Organiseren, Scoren/competitie, Status en macht, Structuur, Zakelijkheid

Voor het bepalen van uw capaciteitenprofiel is gebruik gemaakt van de Differentiële Aanleg Test voor Human Resource Management (DAT-HRM, versie 2005). De competenties zijn afgeleid uit een analyse van de NEO PI 3, de SIW, UCL, LIV, het psychologisch interview, open vragenlijsten en het Talentassessment Referentensysteem. Voor de bepaling van uw interesseprofiel is gebruik gemaakt van de Loopbaan Inzicht Vragenlijst (LIV, 2009) en diverse andere interesse- en werkpleziervragenlijsten. U zult meerdere tegenstrijdigheden tegenkomen in de scores, bijvoorbeeld tussen uw werkstijl (persoonlijkheid), uw werkgemak (capaciteiten) en uw werkplezier (interesses). Of tussen uw eigen inzichten, die van ons en die van uw referenten. Dat is juist de kracht van multimethodisch onderzoek: het doet recht aan de tegenstrijdige krachten, blinde vlekken, voorkeuren en neigingen die in ons zitten.

In de volgende pagina's wordt u stapsgewijs door de resultaten van uw assessment geleid. Alle testscores zijn zo overzichtelijk mogelijk weergegeven met vinkjes zodat u ze goed kunt onderscheiden van alle interpretaties van de assessmentpsycholoog (en van uw referenten). Deze kunnen afwijken van de afzonderlijke testscores omdat bij de interpretatie rekening wordt gehouden met alle resultaten uit het assessment en niet alleen met afzonderlijke scores. Deze interpretaties zijn de bouwstenen voor de Talent Center Analyse en de uiteindelijke talentdefinitie.

Tenslotte vindt u in dit rapport een samenvatting van de conclusies die op grond van dit assessment zijn getrokken. Voor deze conclusies zijn de gegevens uit de tests gecombineerd met de gegevens uit het psychologisch interview, uw levensloopformulier, uw CV, uw persoonlijke levensvisieformulier en eventuele andere gegevens die u tot onze beschikking heeft gesteld. Deze samenvatting is een professionele interpretatie van alle afzonderlijke scores en alle toegevoegde informatie. Afzonderlijke scores op een bepaald onderdeel mogen nooit zondermeer als gegeven gebruikt worden, maar dienen altijd zorgvuldig geïnterpreteerd te worden in het perspectief van alle onderzoeksresultaten. In dit onderdeel vindt u korte, concrete antwoorden op de onderzoeksvragen die de aanleiding voor dit assessment vormen.

Dit rapport dient gecombineerd te worden met een psychologisch adviesgesprek over de uitslagen. Wij adviseren u om dit rapport rustig door te lezen met een pen en papier bij de hand. Noteer wat u herkent, maar ook uw vragen.

Wij vertrouwen er op dat we u met dit rapport een duidelijk antwoord geven op de onderzoeksvragen. U hebt hiermee een waardevol document in handen dat uw zelfinzicht versterkt en dat u in de komende jaren zal helpen bij de ontwikkeling van uw talent, uw persoonlijkheid, uw relaties en uw carrière.

Dit rapport is opgesteld onder directe verantwoordelijkheid van drs. M.L. Goedegebuure.

Matthijs Goedegebuure
Psycholoog/Talentmanagement-adviseur

SCAN VOOR
UITLEG-VIDEO'S

Module 1

Persoonlijkheid

Wat is persoonlijkheid?
In deze module zoomen wij in op uw persoonlijkheid: het totaal van al uw karaktertrekken. Ze maken u herkenbaar voor anderen, zodat er gezegd kan worden: 'Dat is typisch Anja' of: 'Echt iets voor Hans'. Voorbeelden van karaktertrekken zijn: gevoeligheid, dominantie, ambitie, zelfdiscipline, leergierigheid. Het zijn eigenschappen, gedragspatronen, neigingen en behoeften die in de loop der jaren behoorlijk stabiel blijven. We onderscheiden ze in dit onderzoek van uw intelligentie en uw interesses. De focus van deze module ligt op de sterke punten van uw karakter en combinaties van sterke punten die elkaar versterken of beïnvloeden.

Wat zegt dit over uw talent?
De sterke punten van uw karakter zeggen veel over de werkstijl die ideaal gesproken bij u past. Een voorbeeld: introverte mensen werken het best in een ruimte waarin ze niet gestoord worden en worden snel moe van groepen, drukte en prikkels. Hun ideale werkstijl is: eigen werkkamer, communicatie via mail en gedetailleerd werk. Extraverte mensen krijgen juist energie van groepen, drukte en prikkels en worden moe als ze te lang in hun eentje moeten werken. Hun ideale werkstijl is: werken in teamverband, directe contacten, snelle actie en grote lijnen. Zo zegt elk sterk punt uit deze module iets over uw werkstijl en uw talent.

Inhoud van deze module

1.	Gevoeligheid	Hoe gevoelig bent u voor omgevingsfactoren?
2.	Extraversie	Bent u vooral introvert of extravert?
3.	Openheid	Bent u een stabiele beschermer of een zoekende vernieuwer?
4.	Meegaandheid	Legt u de vinger graag op de zere plek, of bent u juist voorzichtig?
5.	Sturing	Bent u de chaotische creatieveling, of de gedisciplineerde perfectionist?
6.	Big Five Profiel	Overzicht van uw Big Five karaktertrekken
7.	Interpersoonlijke waarde	Wat motiveert u? Waar heeft u behoefte aan in samenwerking?
8.	Omgaan met problemer	Hoe reageert u op aanhoudende tegenslag?
9.	Prestatiemotivatie	Hoe gedreven bent u en hoe reageert u op acute stress?
10.	Energie	Wat kost u energie en wat geeft u energie?
11.	Beroepen	Voorbeelden van beroepen waarin uw eigenschappen handig zijn.

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

1. Gevoeligheid

1.1 Definitie

Deze schaal laat zien hoe gevoelig u bent voor stemmingen, sferen, signalen van mensen, maar ook voor stress, tegenslagen, teleurstellingen en onzekerheid. Mensen die hoog scoren zijn over het algemeen beter op hun plek in de directe omgang met mensen in emotionele situaties. Denk hierbij aan patiënten, kinderen met leerproblemen, ontevreden klanten, etc. Laagscoorders voelen zich van nature meer ontspannen en evenwichtig en komen vooral tot hun recht in situaties waar koelbloedigheid belangrijk is.

1.2 Totaalscore

Neuroticisme	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Normscore (stanine): 2		✔							
Omschrijving	Stressbestendig			stabiel			reactief		

Onverstoorbaar	Ongevoelig voor stress en tegenslagen. Is soms verbaasd over complexe gevoelsreacties van collega's. Focus: **informatie en helderheid**.
Stabiel	Gemiddeld of wisselend gevoelig voor tegenslagen. Snapt zowel de onverstoorbare als de reactieve types. Staat er soms als 'vertaler' tussen. **Focus: overzicht**.
Reactief	Gevoelig voor stemmingen, sferen, gebeurtenissen, meevallers en tegenslagen. Heeft regelmatig last van de negatieve gevoelens die dit geeft. Focus: **sfeer en veiligheid**.

1.3 Facetscores

Facetten Neuroticisme	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Angst (3)			✔						
Ergernis (3)			✔						
Depressie (1)	✔								
Schaamte (1)	✔								
Impulsiviteit (4)				✔					
Kwetsbaarheid (4)				✔					

Angst	aanleg voor angsten en fobische klachten
Ergernis	neiging om te reageren met boosheid en irritatie
Depressie	ontvankelijkheid voor schuldgevoel, somberheid en ontmoediging
Schaamte	neiging tot gevoelens van verlegenheid, minderwaardigheid, zelfbewustzijn
Impulsiviteit	geneigdheid om toe te geven aan impulsen, verleidingen, verslavingen
Kwetsbaarheid	kwetsbaarheid voor paniek- en onmachtsgevoelens bij stress

“ Jan is een opvallend nuchter, rationeel persoon. Hij is niet snel van slag.

“ Wist je dat 96% van de mensen meer last heeft van somberheid dan jij?

1.5 Bouwstenen voor talentanalyse

Valkuilen ✘	Sterktes ✔
minder alert zijn op risico's	kent weinig angst of onzekerheid
slikt ergernissen soms te veel in	is meestal verdraagzaam, zoekt oplossingen
denkt niet altijd even kritisch na	is opvallend positief ingesteld
-	is opvallend vrijmoedig
-	denkt altijd goed na voor hij iets doet
-	reageert altijd evenwichtig bij acuut gevaar

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

2. Extraversie

2.1 Definitie

Extraversie staat voor openheid van binnen naar buiten. Uw scores laten zien hoe veel behoefte u heeft om uw innerlijke leven (gedachten, gevoelens, herinneringen, ervaringen, ideeën) te delen met anderen. Extraverten krijgen energie als ze tussen mensen zijn. Ze zijn bijvoorbeeld in hun element in teamoverleg of in de verkoop. Ze lopen graag even binnen voor een praatje. Introverten krijgen energie als ze alleen of in de stilte zijn. Ze zijn meer in hun element achter de computer of in een eigen werkruimte. Ze communiceren vaak liever per mail.

2.2 Totaalscore

Extraversie	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Normscore (stanine): 7							✔		
Omschrijving	introvert			ambivert			**Extravert**		

Introvert	Houdt van inhoud, goede voorbereiding en kwaliteit. Werkt graag regelmatig alleen. Voelt zich in groepen soms onzeker; kost veel energie. Focus: **rust en maatwerk**.
Ambivert	Heeft introverte en extraverte trekken. Begrijpt zowel introverte als extraverte collega's en kan daarom de vertaalslag maken. Focus: **afwisselend samen en alleen werken**.
Extravert	Sociale souplesse, beweegt zich makkelijk in groepen, krijgt energie van interactie, hectiek, gezelligheid. Focus: **samenwerken en sfeer**.

2.3 Facetscores

Facetten Extraversie	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Hartelijkheid (5)					✔				
Sociabiliteit (5)					✔				
Dominantie (6)						✔			
Energie (7)							✔		
Avonturisme (9)									✔
Vrolijkheid (5)					✔				

Hartelijkheid	sociale souplesse; uitstraling van spontaniteit, vooral bij contact leggen
Sociabiliteit	neiging om gezelschap te zoeken in plaats van alleen zijn
Dominantie	neiging om leiding te nemen, op de voorgrond te treden, assertiviteit
Energie	mate van gedrevenheid, snelheid, vaart in het leven, carrière en activiteiten
Avonturisme	hang naar opwinding, stimulering en actie (bijv. achtbanen, parachutespringen)
Vrolijkheid	uitbundigheid, plezier, gerichtheid op positieve emoties

“Jan is redelijk extravert. Hij draagt bij aan gezelligheid.

“Hij heeft een opvallende hang naar spanning, uitdaging en actie.

2.4 Bouwstenen voor talentanalyse

Valkuilen ✘	Sterktes ✔
-	neemt van nature een vriendelijke, neutrale positie in
-	houdt van afwisseling tussen alleen en samen
-	profileert zich vrijmoedig maar wel gepast
-	brengt energie en beweging, maar soms ook rust
neemt soms te veel risico's	voelt zich erg thuis in avontuur en risico's
-	reageert fijnbesnaard; serieus en humoristisch

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

3. Openheid

3.1 Definitie

Terwijl extraversie staat voor openheid van binnen naar buiten, staat het onderdeel 'openheid' voor openheid van buiten naar binnen. Het laat zien of u iemand bent die op zoek is naar nieuwe uitdagingen, nieuwe ontdekkingen, of dat u juist meer op zoek bent naar het bekende en vertrouwde. Overigens is het zo dat gelovige mensen op dit onderdeel over het algemeen wat lager scoren dan de gemiddelde Nederlander, omdat zij vanwege hun geloof meer vaste normen en waarden hebben en daarmee volgens de test minder openstaan voor andere levensvisies.

3.2 Totaalscore

Openheid	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Normscore (stanine): 7							✔		
Omschrijving	behoudend			realistisch			**Ontdekkend**		

Behoudend	Houdt van controle en voorspelbaarheid. Stabiele kijk op leven en werk; gedijt het best als bewaker van afspraken en procedures. Focus: **borging van kwaliteit**."
Realistisch	Tevreden met eigen visie en ervaringen, maar schroomt er niet voor om weloverwogen nieuwe processen aan te gaan. Focus: **realiteit**.
Ontdekkend	Vernieuwend. Houdt van het onbekende, start graag nieuwe dingen op, maar kan ook verdwalen in allerlei nieuwe ideeën. Focus: **innovatie**.

3.3 Facetscores

Facetten Openheid	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Fantasie (8)								✔	
Esthetiek (6)						✔			
Gevoelens (7)							✔		
Verandering (3)			✔						
Ideeën (6)						✔			
Waarden (6)						✔			

Fantasie	verbeeldingskracht, neiging om te dromen over idealen of visie
Esthetiek	gevoeligheid voor artistiek, schoonheid, muziek
Gevoelens	ontvankelijkheid en aandacht voor (eigen) gevoel en intuïtie
Verandering	actieve nieuwsgierigheid naar nieuwe ervaringen en afwisseling
Ideeën	interesse in ingewikkelde vraagstukken, filosofische gesprekken
Waarden	openheid t.o.v. nieuwe of andere levensvisies, normen en waarden

“ Jan is een realistische ontdekker. Laat hem meedenken in je nieuwe project.

“ Hij ziet al voor zich wat nog niet bestaat en werkt daar creatief naar toe.

3.4 Bouwstenen voor talentanalyse

Valkuilen ✘	Sterktes ✔
verdwijnt soms in fantasie, verbeeldingskracht	heeft erg grote verbeeldingskracht
-	heeft een licht artistieke inslag, is wel praktisch
klikt minder met erg rationele collega's	is meer sensitief, intuïtief dan rationeel
heeft soms moeite met veranderingen	voelt zich prettig in routine, voorspelbaarheid
-	werkt efficiënt met een gepaste theoretische inslag
-	is tolerant en meegaand met andere levensvisies

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

4. Altruïsme

4.1 Definitie

Dit onderdeel toont of u vooral op de ander of op uzelf gericht bent. Mensen met een hoge score zijn geneigd om het belang van de ander voorop te stellen, en mensen met een lagere score zijn geneigd om meer voor hun eigen belang op te komen. Beide heeft voor- en nadelen, afhankelijk van uw sociale leven en uw positie. Een hoge score past goed in een sociaal (mensgericht) beroep, hoewel juist in sociale beroepen grenzen stellen soms cruciaal is om burn-out te voorkomen. In taakgerichte, controlerende of kwaliteitsbewakende functies is een lage score vaak passender.

4.2 Totaalscore

Altruïsme	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Normscore (stanine): 8								✔	
Omschrijving	uitdagend			bemiddelend			**Betrokken**		

Uitdagend	Taakgericht. Bewust van eigen belangen. Reageert direct, prikkelend, legt vinger op de zere plek. Kan eigengereid of egocentrisch overkomen. Focus: **feiten, waarheid**.
Bemiddelend	Is zich zowel bewust van eigen belang als dat van de ander. Zoekt de balans tussen beide. Focus: **belangen afwegen**.
Betrokken	Mensgericht. Hulpvaardig, bescheiden, warm, samenwerkend, meedenkend. Wordt gewaardeerd, maar vergeet soms eigen grenzen. Focus: **harmonie, relatie, begrip**.

4.3 Facetscores

Facetten Altruïsme	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Vertrouwen (5)					✔				
Directheid (9)									✔
Zorgzaamheid (6)						✔			
Inschikkelijkheid (6)						✔			
Bescheidenheid (7)							✔		
Medeleven (7)							✔		

Vertrouwen	neiging om de ander te vertrouwen
Directheid	mate van directheid in communicatie (laagscoorders zijn diplomatieker)
Zorgzaamheid	bereidheid om betrokken te zijn bij de nood van anderen
Inschikkelijkheid	mildheid, vergevingsgezindheid, bereidheid tot samenwerken
Bescheidenheid	neiging om uzelf weg te cijferen in het voordeel van de ander
Medeleven	mate waarin u zich laat leiden door begrip voor de ander, fijnbesnaardheid

“Jan is warm, begripvol, meelevend, tactvol en stelt niet snel een grens.

“Hij zegt altijd eerlijk wat hij van iets vindt. Je weet wat je aan hem hebt.

4.4 Bouwstenen voor talentanalyse

Valkuilen ✘	Sterktes ✔
-	heeft een goede balans tussen scepsis en vertrouwen
is soms bijna te open of te eerlijk	is opvallend eerlijk en direct in communicatie
-	kan goed bemiddelen, is wel betrokken bij mensen
-	kan zich makkelijk schikken wanneer dat nodig is
profileert zichzelf niet altijd even goed	heeft waardering voor anderen en hun belang
laat zich soms te veel leiden door medeleven	is meestal empathisch en fijnbesnaard

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

5. Sturing

5.1 Definitie

Dit onderdeel meet de gedrevenheid waarmee u zich inzet voor het bereiken van doelen. Mensen met een hoge score op dit onderdeel zijn volhardend, ambitieus, doelgericht en ordelijk. Mensen met een lage score op dit onderdeel accepteren sneller dat iets niet lukt, zijn chaotischer en stellen minder eisen aan hun greep op het leven. Over het algemeen scoren creatieve, kunstzinnige mensen meer aan de linkerkant en zakelijk ingestelde types meer aan de rechterkant.

5.2 Totaalscore

Consciëntieusheid	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Normscore (stanine): 6						✔			
Omschrijving	zoekend			**Gebalanceerd**			doelgericht		

Zoekend	Leeft en werkt in het moment; moeite met structuur, maar vaak erg sterk in creatieve improvisatie. Meer intuïtief dan doelgericht. Focus: **hier en nu**.
Gebalanceerd	Heeft enerzijds voldoende drive en zelfstandigheid om te presteren, en anderzijds voldoende 'gemak' om grenzen te accepteren. Focus: **optimalisatie**.
Doelgericht	Volhardend, gedreven en doelgericht, brengt zelf structuur in het leven. Houdt van orde en overzicht. Soms streng voor zichzelf en anderen. Focus: **doelstellingen**.

5.3 Facetscores

Facetten Consciëntieusheid	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Doelmatigheid (5)					✔				
Ordelijkheid (5)					✔				
Betrouwbaarheid (6)						✔			
Ambitie (6)						✔			
Zelfdiscipline (6)						✔			
Bedachtzaamheid (7)							✔		

Doelmatigheid	effectief en doelgericht leven, grip hebben op zaken
Ordelijkheid	praktisch organisatievermogen, planmatigheid (bijv. in huishoudelijk werk)
Betrouwbaarheid	mate waarin u zich houdt aan ethische principes (bijv. afspraken nakomen)
Ambitie	innerlijke prestatiedrang voor eigen, persoonlijke ambities, dromen of idealen
Zelfdiscipline	doorzettingsvermogen ondanks verveling of tegenslagen
Bedachtzaamheid	neiging om dingen eerst goed af te wegen voordat men aan iets begint

“Jan is een harde werker, maar kent ook zijn grenzen.

“Zijn zorgvuldige, bedachtzame manier van werken is wel opvallend.

5.4 Bouwstenen voor talentanalyse

Valkuilen ✘	Sterktes ✔
-	stelt vaak de juiste prioriteiten
-	werkt met planning, maar past deze makkelijk aan
-	is eerlijk en betrouwbaar
-	heeft gezonde ambities, maar is ook realistisch
-	probeert volhardend en doordacht te werken
soms moeite met besluitvaardigheid	bereid werkzaamheden zorgvuldig voor

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

6. Uw Big Five Profiel

6.1 Definitie

Hieronder vindt u een samenvatting van uw Big Five scores en een paar (kritisch geformuleerde) typeringen betreffende uw karakter. Alle conclusies en adviezen in dit rapport betreffende werkstijl en teamrol zijn voornamelijk gebaseerd op uw Big Five Profiel. Zorg dat u deze uitslagen goed begrijpt en doorziet. Dat kan problemen, misverstanden en mismatches voorkomen. Bovendien draagt inzicht in uw eigen persoonlijkheid bij aan zelfreflectie en emotionele intelligentie. Dat is een belangrijke voorspeller voor duurzame samenwerking met collega's en stabiele inzetbaarheid.

6.2 Uw Big Five profiel

Stabiliteit: 5,7 | Plasticiteit: 7

Domein	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Gevoeligheid		✔							
Extraversie							✔		
Openheid							✔		
Altruïsme								✔	
Sturing						✔			

6.3 Typeringen

Domein	Laag	Gemiddeld	Hoog
Gevoeligheid	**Stressbestendig**	stabiel	reactief
Extraversie	introvert	ambivert	**Extravert**
Openheid	behoudend	realistisch	**Ontdekkend**
Altruïsme	uitdagend	bemiddelend	**Betrokken**
Sturing	zoekend	**Gebalanceerd**	doelgericht

Stressbestendig & betrokken	Agressieregulatie: bedaard. Mensen met deze combinatie zijn beheerst, bedachtzaam en zullen hun irritaties of boosheid niet zo snel uiten. Ze beseffen goed wat er om hen heen gebeurt, maar reageren al snel met vergeving of 'zand erover'. Ze beseffen dat aan elke zaak twee kanten zitten en zoeken naar een gemeenschappelijke basis om verder te kunnen.
Ontdekkend & betrokken	Levenshouding: vooruitstrevend. Mensen met deze combinatie denken goed na over sociale problemen en zetten zich in voor nieuwe oplossingen. Ze hebben vertrouwen in de mens en geloven dat de wereld verbeterd kan worden door scholing, vernieuwing en samenwerking. Ze geloven in redelijkheid en gezond verstand en gaan uit van het positieve in de ander.
Extravert & betrokken	Interactiestijl: gangmaker. Mensen met deze combinatie zijn de echte 'gezellige gasten' die echt kunnen genieten van contacten en ontmoetingen. Ze vinden hun vrienden belangrijk, en maken graag nieuwe vrienden. Ze staan positief t.o.v. anderen. Ze luisteren, kletsen en vinden het leuk om ideeën uit te wisselen. Het zijn meestal wel populaire mensen.
Stressbestendig & ontdekkend	Copingstijl: aanpassend. Mensen met deze Big Five combinatie zijn zich goed bewust van conflicten, spanningen en bedreigingen, maar gebruiken dat vooral als een uitdaging voor hun creativiteit. Ze puzzelen intellectueel om met hun eigen emotionele spanningsvelden om te gaan, en zien de spanningen van het leven als een bron van humor of inspiratie.
Onverstoorbaar & extravert	Emotieregulatie: optimistisch. Deze mensen zijn meestal vrolijk. Ze worden niet gehinderd door problemen omdat ze antennes hebben voor de leuke kant van het leven. Bij tegenslag kunnen ze boos of verdrietig zijn, maar ze laten deze gevoelens weer snel achter zich. Ze richten zich liever op de toekomst waar ze naar uitzien. Het zijn meestal levensgenieters.

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

7. Interpersoonlijke waarden

7.1 Definitie

Hieronder vindt u uw uitslagen van het onderzoek naar interpersoonlijke waarden. Deze uitslagen laten zien wat u belangrijk vindt in het contact of de samenwerking met anderen. Sommige mensen voelen zich bijvoorbeeld prettig in een leidinggevende positie, anderen voelen zich juist fijn tussen mensen of wanneer ze zich gesteund voelen door anderen. De uitslagen zeggen vooral iets over uw diepere sociale drijfveren, maar ook uw diepere behoeften in relaties en sociaal contact.

7.2 Facetscores

Facetten waarden	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Verbondenheid en support								✔	
Concrete structuur	✔								
Duidelijke rol			✔						
Ruimte voor eigen stijl							✔		
Altruïstisch werk				✔					
Leidinggevende rol						✔			

Verbondenheid en support	Behoefte aan begrip, steun, aanmoediging en respect. Hoogscoorders (7 of hoger) zijn soms wat onzeker, faalangstig of vermijdend en leven op bij support. Laagscoorders zijn over het algemeen zelfstandiger en soms ook solistisch.
Concrete structuur	Neiging om zich aan te passen, voldoen aan verwachtingen, regels. Hoogscoorders zijn vaak loyaal, hebben graag duidelijkheid, structuur en concreetheid en zijn (meestal) minder geïnteresseerd in creatieve/kunstzinnige zaken.
Duidelijke rol	Behoefte aan bevestiging, erkenning, positie of een duidelijke rol. Hoogscoorders zijn mogelijk wat onzeker over zichzelf. Laagscoorders hechten van nature minder belang aan de mening die anderen over hen hebben.
Ruimte voor eigen stijl	Behoefte aan vrijheid, zelfbeschikking, ruimte voor een eigen stijl en eigen principes. Hoogscoorders zijn meestal initiatiefnemers, eigenzinnig, origineel. Laagscoorders accepteren de consequenties van minder vrijheid en zelfbeschikking.
Altruïstisch werk	Behoefte aan altruïstisch werk, helpen, vriendelijk zijn. Hoogscoorders zijn meestal sociaal voelend en creatief. Laagscoorders denken wat kritischer en hebben vaak een voorkeur voor zakelijk werk.
Leidinggevende rol	Behoefte om leiding, overwicht te hebben. Hoogscoorders zijn meestal ondernemend, actief, gedreven, zelfverzekerd, besluitvaardig. Laagscoorders hechten minder waarde aan een leidinggevende positie.

“ Hij heeft veel behoefte aan begrip en support.

“ Niet het type dat moeilijk gaat doen over formaliteiten.

7.3 Bouwstenen voor talentanalyse

Valkuilen ✘	Sterktes ✔
heeft veel behoefte aan aanmoediging en respect	haalt energie uit samenwerken
moeite met opgelegde concreetheid en structuur	durft zaken op zijn eigen manier aan te pakken
-	is niet afhankelijk van het oordeel van anderen
kan soms wat eigenzinnig zijn	behoefte aan ruimte om zelf in te vullen
-	is bereid iets voor anderen te doen
-	maakt ruimte voor leidinggevende

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

8. Omgaan met problemen

8.1 Definitie

Deze test brengt in kaart hoe u gewoonlijk reageert op langdurige problemen en ingrijpende gebeurtenissen (uw 'coping-stijl'). Sommige mensen gaan direct aan de slag, anderen gaan eerst relativeren, raken passief, zoeken steun bij mensen of zoeken afleiding. In tabel 8.2 vindt u een overzicht van uw scores op de reactiepatronen-test, daaronder staat de toelichting op de scores. De scores geven belangrijke informatie over de rol die het best bij u past bij hectiek en tegenslag en vormen daarom een belangrijke bouwsteen van uw talent-definitie.

8.2 Facetscores

Facetten coping	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Actief aanpakken								✔	
Afleiding zoeken						✔			
Vermijden, afwachten					✔				
Sociale steun zoeken								✔	
Passief reactiepatroon					✔				
Emoties uiten								✔	
Relativeren								✔	

Actief aanpakken	De situatie rustig van alle kanten bekijken, de zaken op een rijtje zetten; doelgericht en met vertrouwen te werk gaan om het probleem op te lossen.
Afleiding zoeken	Afleiding zoeken in andere dingen om niet aan het probleem te hoeven denken; proberen zich wat prettiger te voelen door te roken, drinken of te ontspannen.
Vermijden, afwachten	De zaak op zijn beloop laten, de situatie uit de weg gaan of afwachten wat er gaat gebeuren. Dit is niet per definitie verkeerd.
Sociale steun zoeken	Het zoeken van troost en begrip bij anderen; zorgen aan iemand vertellen of hulp vragen. Delen van gevoelens, vragen en worstelingen.
Passief reactiepatroon	Je volledig door de situatie in beslag laten nemen, alles somber inzien, piekeren en terugtrekken. Onvermogen om iets te doen; piekeren over het verleden.
Emoties uiten	Het laten blijken van ergernis of kwaadheid; spanningen afreageren door middel van woorden, gedrag of houding. Ontladen van emoties.
Relativeren	Jezelf geruststellen ('na regen komt zonneschijn'), bedenken dat anderen het ook moeilijk hebben of dat er nog ergere dingen zijn; jezelf moed inspreken.

> **Iemand die het lastig vindt zaken los te laten.**

> **Weet tegenslagen meestal wel goed te relativeren.**

8.3 Bouwstenen voor talentanalyse

Valkuilen ✘	Sterktes ✔
kan wel eens te hard werken bij tegenslagen	gaat op een actieve manier met tegenslagen om
-	balans tussen aanpakken en loslaten
-	balans tussen gemak en geweten
neigt soms naar afhankelijkheid	durft steun te vragen wanneer het moeilijk is
-	-
-	zet bij tegenslagen alles eerst op een rij
reageert soms te heftig	durft te praten over eigen gevoelens

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

9. Prestatie-motivatie

9.1 Definitie

Niet iedereen heeft dezelfde innerlijke drive om te presteren en ook niet dezelfde spanning en reactie op spanning. Deze test meet drie persoonlijkheidskenmerken die grotendeels bepalend zijn voor uw productiviteit en uw houding ten opzichte van werk: de *drive* om moeilijke taken toch goed uit te voeren, de *stimulerende* invloed van stress en de *negatieve* invloed van stress. De scores geven belangrijke informatie over uw motivatie om iets met uw talent te doen en de innerlijke krachten of belemmeringen die vrijkomen voor en tijdens prestaties en acute stress.

9.2 Facetscores

Prestatie-motivatie	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Prestatie-motivatie					✔				
Negatieve faalangst					✔				
Positieve faalangst						✔			

Prestatie-motivatie	Prestatie-motivatie is de wil om (moeilijke) taken aan te kunnen. Personen met een hoge prestatie-motivatie hebben er veel voor over te ervaren of te laten blijken dat zij een opdracht tot een goed einde kunnen brengen. Prestatie-motivatie is een relatief stabiele eigenschap die aanzet tot goede prestaties.
Negatieve faalangst	Een houding die vooral zichtbaar wordt in die situaties die relatief ongestructureerd zijn (weinig overzicht, complex, nieuw en onbekend) en die toch belangrijk zijn. Negatieve faalangst is een verlammende en belemmerende onzekerheid die in dergelijke situaties tot spanning en disfunctioneren leidt.
Positieve faalangst	Positieve faalangst brengt je in uitdagende, gevaarlijke of stressvolle situaties in een optimale spanningstoestand, waardoor je juist beter functioneert dan onder normale omstandigheden. Dit wil niet zeggen dat je geen spanning voelt, maar het maakt je eerder scherp en krachtig dan dat het je belemmert.

“ Jan blijft onder druk redelijk stabiel. Weinig faalangst.

“ Jan heeft een normale, gemiddelde prestatie-motivatie.

9.3 Bouwstenen voor talentanalyse

Valkuilen ✘	Sterktes ✔
-	normale prestatie-motivatie
-	stress heeft weinig invloed op prestaties
-	blijft normaal presteren onder stress

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

10. Energiegevers en -vreters

10.1 Definitie

Sommige taken, werkstijlen of situaties passen zo goed bij uw persoonlijkheid dat u er blij van wordt en er energie van krijgt. Andere taken doen een appèl op een karaktertrek of kwaliteit die u precies niet bezit en zuigen u leeg. U kunt het misschien wel, mogelijk heeft u er zelfs veel ervaring mee, maar het kost veel of extra energie. Op deze pagina vindt u overzicht met voorbeelden van taken die u waarschijnlijk energie geven (groen) en taken die juist energie vreten (rood). Lees dit aandachtig door en vertaal het zo veel mogelijk naar uw huidige en/of gewenste werksituatie.

10.2 Overzicht energiegevers en -vreters

Domein	Laag	Gemiddeld	Hoog
Gevoeligheid	Instructies geven Besturen Verantwoordelijkheid	Helpen Adviseren Uitleggen	Hooggevoeligen helpen - -
Extraversie	Te veel stilte, rust, tijd Te solistisch werk Veel schriftelijk werk	Af en toe alleen Mensen ontvangen Uitleggen	Snelheid, vaart Teamwork Spanning en actie
Openheid	Schema's afwerken Vaste taken Procedures bewaken	Visie praktisch maken Knelpunten verhelderen Plannen realiseren	Abstract analyseren Nieuwe informatie Iets nieuws opzetten
Altruïsme	Felle discussies Veel debatteren Competitie/rivaliteit	Bemiddelen Begrip kweken Win/win oplossingen	Verhalen Iemand bemoedigen Iets moois weggeven
Sturing	Improviseren Spontane ontdekkingen Plannen bijstellen	Werk optimaliseren Helderheid creëren Overzicht houden	Afspraken nakomen Doelen bepalen/halen Doorgaan!
Waarden	Uiteindelijke waardering	Grenzen bewaken	Altruïstisch werk
	Instructies krijgen	Meedenken	Leiding geven
	Zoekend werken	Structuur met ruimte	Strakke regels
Prestatiemotivatie	Opdrachten uitvoeren	Enige zelfstandigheid	Zelfstandig werken
	Weinig werkdruk	Wisselende werkdruk	Flinke werkdruk
	Geen deadlines	Af en toe haast	Spoedklussen, deadlines
Energiegever	Taken of activiteiten die goed aansluiten bij uw persoonlijkheid. Deze gaan u relatief makkelijk af. Ze geven u plezier, voldoening of energie. Dit zijn ook de bezigheden waar u succesvol in bent; ze stimuleren persoonlijke of professionele ontwikkeling.		
Energievreter	Taken of activiteiten die niet aansluiten bij uw werkstijl en uw persoonlijkheid. Ze zuigen u waarschijnlijk snel leeg. Als uw werk uit te veel energievreters bestaat, stagneert uw persoonlijke en/of beroepsmatige ontwikkeling en loopt u een groot risico op burn-out, onzekerheid en spanningsklachten.		

Let op!

In de module 'Persoonlijkheid' redeneren wij alleen nog maar vanuit uw persoonlijkheidsscores. Alles wat u hierboven leest houdt nog geen rekening met uw capaciteitenprofiel, uw interessescores, de indruk van de assessmentpsycholoog en de mening van uw referenten. In de Analyse (bij een Talentassessment Professional) worden alle invalshoeken meegenomen.

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

11. Beroepenvoorbeelden

11.1 Definitie

In dit laatste hoofdstuk van de module 'Persoonlijkheid' ziet u in welke beroepen de *afzonderlijke* karaktertrekken van uw profiel handig zijn. Zo kunt u de gevoeligheid van een goede sociaal hulpverlener hebben en de extraversie van een succesvol politicus. Dat zegt overigens nog niet dat het beroep van hulpverlener of politicus bij u past. Dat hangt af van het totaal van al uw scores; niet alleen uw persoonlijkheidsscores maar ook uw capaciteiten- en interessescores. Dit hoofdstuk is bedoeld om uw inzicht in uw werkstijl te vergroten, maar dit zijn nog geen beroepskeuze-adviezen.

11.2 Overzicht beroepenvoorbeelden Big Five Profiel

Domein	Laag	Gemiddeld	Hoog
Gevoeligheid	Piloot Leider Vertegenwoordiger Ambulancechauffeur Politieagent Eerste hulp-coördinator	Consultant Bemiddelaar Interviewer Gids Mensgericht manager -	Klantenservice-medew. Sociaal hulpverlener Therapeut Beoordelaars, inspecteurs Artiesten, schrijvers Veiligheidsprofessionals
Extraversie	Onderzoeker Programmeur Accountant Schrijver Laboratorium technicus Data-analist	Leraar Consultant Mediator Jurist Receptionist Verkoper luxe art.	Verkoper direct Leider/manager Entertainer/trainer Politicus Motivational speaker Uitzend-consulent
Openheid	Piloot Technicus Medisch specialist Manager Drukker Kwaliteitscontroleur	Bemiddelaar Interviewer Midden-manager Mede-behandelaar GGZ Psychologisch assistent -	Visionair leider Architect Marketing specialist Ondernemer Psycholoog/arts Designer/componist
Altruïsme	Ondernemer Juridisch adviseur Vastgoedontwikkelaar Politieagent Wetenschapper Directief leider	Bemiddelaar Interviewer Therapeut Politicus Klantenservice-medew. -	Sociaal hulpverlener Sociaal werker Receptionist Teamwerker Service-medewerker Mentor
Sturing	Marketeer Trouble-shooter Journalistiek fotograaf Beeldend kunstenaar Muzikant -	Bemiddelaar Interviewer - - - -	Leider Supervisor/teamleider Verkoper Kwaliteitscontroleur Ondernemer -
Past bij domeinscore	Mensen met uw score op het genoemde domein zijn succesvol gebleken in deze beroepen. Kijk ze eens rustig door en kruis aan wat u herkent of wat u aanspreekt.		
Past niet bij domeinscore	Mensen met uw score op het betreffende domein voelen zich in dit soort beroepen over het algemeen minder in hun element.		

Passend bij totaalscore	Mensen met uw werkstijl zijn succesvol als creatief schrijver, marketingmanager, psycholoog, projectleider en communicatieadviseur, maar ook als trainer, coach, en innovatiemanager.
Minder logisch	Mensen met uw werkstijl-profiel kom je minder tegen als accountant, data-analist, it-beheerder, financieel adviseur, en advocaat, en ook niet als receptionist, magazijnmedewerker, en telefonist.

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

SCAN VOOR
UITLEG-VIDEO'S

Module 2

Capaciteiten

Wat zijn uw capaciteiten?
In deze tweede module zoomen wij in op uw capaciteitenprofiel: uw inzichten en vaardigheden. Uw capaciteitenprofiel bestaat uit uw scores op diverse capaciteits-onderdelen. Voorbeelden van capaciteits-onderdelen zijn: ruimtelijk inzicht, taalvaardigheid en rekenvaardigheid. Het zijn kwaliteiten die meestal al vanaf uw basisschool-periode zichtbaar zijn in uw (school)prestaties. We maken in dit onderzoek een onderscheid tussen uw verbale capaciteit: alles wat met woorden te maken heeft, en uw performale capaciteit: alles wat met praktische en technische inzichten te maken heeft.

Wat zegt dit over uw talent?
Uw capaciteiten-profiel zegt alles over uw werkgemak: wat doorziet u sneller dan de mensen om u heen? Dit extra zorgt voor een bovengemiddeld resultaat of zelfs topprestaties. En daarmee ook voor voldoening. Mensen met sterke verbale capaciteiten zijn succesvoller in sociale of communicatieve beroepen zoals psycholoog of journalist, terwijl mensen met sterke performale capaciteiten succesvoller zijn in een praktisch/technisch beroep zoals lasser, technisch tekenaar of kraanmachinist. Maar ook in (financieel) bestuur en systemisch denken. We analyseren vier verbale capaciteitsgebieden en vier performale capaciteitsgebieden. Elk onderdeel voorspelt succes op een specifiek gebied.

Inhoud van deze module

1.	Capaciteit domeinen	Wat gaat u vooral heel makkelijk af?
2.	Capaciteiten overzicht	Overzicht van uw scores
3.	Competenties	Welke vaardigheden heeft u mede door uw capaciteit ontwikkeld?

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

12. Capaciteiten onderzoek

12.1 Definitie

Dit is een demo: wij kunnen ook een indeling maken zonder opleidingsniveau's

Om uw werkgemak te bepalen heeft u een aantal capaciteitentests gedaan. De scores laten vooral zien wat u makkelijk afgaat. In dit overzicht ziet u van alle capaciteiten-tests uw score in vergelijking met mensen die een VMBO, MBO, HBO of Universitaire (WO) opleiding hebben genoten. Als u '5' scoort op HBO-niveau en '4' op WO-niveau betekent dit dat u een gemiddeld HBO-niveau heeft, maar met wat extra inzet ook WO-niveau haalt.

12.2 Ruimtelijk inzicht

U heeft een opmerkelijk goed ruimtelijk inzicht!

33 van de 40 goed	1	2	3	4	5	6	7	8	9
VMBO (μ=11)									✔
MBO (μ=16)									✔
HBO (μ=18)									✔
WO (μ=20)									✔

Uw capaciteit voor mentaal-ruimtelijke transformaties: het in gedachten kunnen voorstellen wat de consequenties zijn wanneer posities of eigenschappen van voorwerpen veranderen. Dit is nodig binnen ruimtelijk-technische beroepen op het terrein van architectuur, technisch ontwerpen, bouwkunde, etc. Daarnaast zijn er aanwijzingen dat mensen met een sterk ruimtelijk inzicht creatiever en innovatiever zijn dan gemiddeld en dat zij goed in scenario's kunnen denken.

12.3 Technisch inzicht

42 van de 50 goed	1	2	3	4	5	6	7	8	9
VMBO (μ=31)							✔		
MBO (μ=34)							✔		
HBO (μ=34)							✔		
WO (μ=37)						✔			

Deze test brengt m.n. praktisch-mechanisch inzicht in beeld. Het gaat daarbij om het doorzien van mechanische relaties, het kunnen toepassen van natuurkundige principes. Een hoge score op deze test kan een voorspeller zijn van succes in praktisch-mechanische arbeidssectoren zoals installatietechniek, elektronica, schade-expertise, bouwkunde en scheikunde.

12.4 Figuren Reeksen

Dit is één van uw hoogste scores en daarmee een talent-marker

23 van de 30 goed	1	2	3	4	5	6	7	8	9
VMBO (μ=11)									✔
MBO (μ=16)								✔	
HBO (μ=18)								✔	
WO (μ=20)							✔		

De test Figuren Reeksen meet het non-verbaal abstractievermogen. Dit is de capaciteit die nodig is om principes en patronen te ontdekken in visueel gepresenteerde informatie. Deze vorm van abstractievermogen wordt veel toegepast om ruimtelijke wiskundige en natuurkundige problemen op te lossen op allerlei werkterreinen. Hierbij valt te denken aan (wetenschappelijk) onderzoek, het testen van producten, het doorzien van gedragspatronen bij mensen, ziekte, etc. Dit inzicht is nodig om adviezen te kunnen formuleren, om strategieën te ontwikkelen en uit te voeren.

μ: Gemiddelde van TA kandidaten afgelopen jaar. Dit kan afwijken van de officiele normtabellen van de testuitgever.

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

12.5 Rekenvaardigheid

17 van de 34 goed	1	2	3	4	5	6	7	8	9
VMBO (μ=14)							✔		
MBO (μ=17)						✔			
HBO (μ=20)				✔					
WO (μ=25)		✔							

Rekenvaardigheid toetst het kunnen werken met numerieke/kwantitatieve gegevens. De score op deze test zegt iets over de kans op succes binnen de arbeidssectoren rondom wiskunde, natuurkunde, scheikunde, handel, (klassieke) economie, boekhouding, administratie, automatisering, etc.

12.6 Analogieën

28 van de 40 goed	1	2	3	4	5	6	7	8	9
VMBO (μ=16)							✔		
MBO (μ=23)						✔			
HBO (μ=29)				✔					
WO (μ=33)				✔					

De test Analogieën meet het verbaal abstractievermogen. Dit is een vorm van algemeen inzicht die u nodig hebt om ingewikkelde problemen op te lossen, om patronen te herkennen uit een aantal aanwijzingen, om verbanden te kunnen zien tussen gebeurtenissen, om ergens 'systeem' in te kunnen ontdekken. Vrijwel alle hogere studies doen een beroep op deze capaciteit. Met name in studies waarin u allerlei theorieën naast elkaar aangeboden krijgt en waarbinnen u zelf de samenhang moet zien te ontdekken zal dit goed van pas komen.

12.7 Woordenlijst

46 van de 60 goed	1	2	3	4	5	6	7	8	9
VMBO (μ=41)								✔	
MBO (μ=46)							✔		
HBO (μ=51)			✔						
WO (μ=55)		✔							

Woordenlijst meet de woordenschat; hoe goed kent iemand de betekenis van nederlandse woorden. De score op woordenlijst laat zien in hoeverre iemand in staat is om iets door leren te verwerven. Het opleidingsniveau dat iemand heeft gehad is meestal wel van invloed op de uitslag. Mensen met een hogere opleiding hebben meer literatuur, teksten, e.d. moeten leren en hebben dus een grotere algemene woordenschat. Er is daarom ook een verband met algemene ontwikkeling. Een grote woordenschat maakt het delen van denkprocessen en ook het uiten van emoties makkelijker. In sociale beroepen is een grote woordenschat belangrijk. In technische richtingen iets minder.

12.8 Taalgebruik

21 van de 34 goed	1	2	3	4	5	6	7	8	9
VMBO (μ=17)						✔			
MBO (μ=22)					✔				
HBO (μ=26)			✔						
WO (μ=28)		✔							

De test Taalgebruik meet het gevoel voor taal in het algemeen. Deze capaciteit stelt mensen in staat om teksten te analyseren, om rapporten, scripties, essays te schrijven. Het heeft enerzijds te maken met de vaardigheid om (snel goede) conclusies te kunnen trekken uit geschreven materiaal, en anderzijds ook met schriftelijke uitdrukkings-vaardigheid, het vermogen om plannen, ideeën, gebeurtenissen, gedachten op papier uiteen te zetten.

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

12.9 Woordbeeld **[!] Let op: u heeft mogelijk een lichte vorm van dyslexie**

11 van de 40 goed	1	2	3	4	5	6	7	8	9
VMBO (μ=22)			✔						
MBO (μ=27)	✔								
HBO (μ=31)	✔								
WO (μ=35)	✔								

Woordbeeld meet kennis van en gevoel voor spelling. In vergelijking met de test Taalgebruik ligt de nadruk hier meer op het toepassen van systematisch aangeleerde kennis (grammatica) zoals deze aangeleerd is tijdens de basisschool en de eerste jaren van voortgezet onderwijs. Strikt genomen zegt de test iets over het kunnen produceren van grammaticaal correcte teksten, en over het herkennen van fouten daarin. Breder gekeken zegt de test ook iets over het vermogen om zaken te ordenen, principes toe te passen, systematisch te kunnen denken. Deze vaardigheden kunnen bijvoorbeeld tot zijn recht komen in management van nieuwe of groeiende organisaties, in het begeleiden of ontwikkelen van projecten en reorganisaties. Maar ook bij het ontwikkelen en schrijven van algoritmen.

Code: 119107111

Belangrijke opmerkingen

Opvallend is het 'dipje' in uw score-profiel op 'Woordbeeld'. Dit kan er op wijzen dat het eigen maken en toepassen van een bepaalde systematiek niet uw sterkste kant is.

U heeft een opmerkelijk hoge score op 'Ruimtelijk inzicht'. Dit blijkt een betrouwbare voorspeller te zijn voor creativiteit, innovatie en succes op allerlei gebieden. Het stelt u in staat overzicht te blijven houden over complexe structuren, processen en toekomstscenario's terwijl u daar denkbeeldig wijzigingen in aanbrengt. Anders gezegd: u raakt de weg niet kwijt in complexe plannen, denkbeelden en scenario's. De meeste mensen om u heen zullen daar sneller in 'verdwalen'.

U heeft de opvallend sterke combinatie van [1] terugkijkend patronen herkennen in data en prestaties ('Figurenreeksen'), [2] vooruitkijkend 'scenario's voorzien en overzien' en deze denkbeeldig kunnen aanpassen ('Ruimtelijk Inzicht') en tenslotte [3] in het hier-en-nu inzichten vertalen in 'effectieve concrete acties' ('Technisch inzicht') om slagvaardig zaken aan het rollen te brengen. Dit maakt u vooral tactisch-operationeel erg sterk.

U heeft een hoge score op 'Figurenreeksen'. Dit is een aanwijzing dat u goed patronen kunt zien in feiten, gegevens of verhalen. Of in gedrag van mensen. Dit is o.a. handig bij financiële, logistieke en controlerende functies. Patronen zien is handig bij evaluatie en controle (terugkijkend analyseren), maar ook bij visueel (grafisch) werk.

Jan is van nature meer op de oplossing dan op het verhaal gericht.

Iemand die heel goed in scenario's kan denken!

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

13. Capaciteiten overzicht

13.1 Definitie

Demo. Wij kunnen ook een indeling maken zonder opleidingsniveau's!

Capaciteiten-onderzoek biedt onmisbare, essentiële informatie over uw talent. Hier vindt u een overzicht van uw capaciteiten-scores. Voor een Talentassessment zijn wij vooral geïnteresseerd in uw hoogste scores. Dat zijn de markers van uw talent. U ziet links (tussen haakjes) uw stanine-scores en rechts uw maximaal haalbare werk- en denkniveau op dat gebied. Hogere scores zijn betrouwbaarder dan lagere scores. 'Check' betekent dat dit een minder betrouwbare score is die niet logisch aansluit bij uw opleiding. In sommige gevallen adviseren wij een hertest.

13.2 Performale capaciteiten

Normgroep: HBO

Ruwe score: 75%				Technische oriëntatie
Ruimtelijk inzicht (9)	VMBO	MBO	HBO	**WO + +**
Technisch inzicht (7)	VMBO	MBO	HBO	**WO +**
Figuren Reeksen (8)	VMBO	MBO	HBO	**WO +**
Rekenvaardigheid (4)	VMBO	MBO	**HBO**	WO

Uw performale aanleg betreft praktisch toepasbare kennis. Hoe los je een praktisch probleem op, aan welke 'knoppen' moet je draaien? Motorische vaardigheden spelen hierbij een rol, maar evengoed inzichten, zoals bijvoorbeeld ruimtelijk inzicht. Dit onderdeel is meer praktisch handelend dan kennis-gerelateerd: figuren leggen, onvolledige tekeningen, blokpatronen, plaatjes in een logische volgorde leggen, etc.

13.3 Verbale capaciteiten

Overweeg hertest op Woordbeeld

Ruwe score: 61%				[!] Let op: u heeft mogelijk (enige) dyslexie.
Analogieën (4)	VMBO	MBO	HBO	**WO -**
Woordenlijst (3)	VMBO	**MBO**	HBO	WO
Taalgebruik (3)	VMBO	**MBO**	HBO	WO
Woordbeeld (1)	**CHECK**	MBO	HBO	WO

Uw verbale aanleg-score is gebaseerd op een meting van alles wat te maken heeft met woordenschat, taalgevoel, redeneringsvermogen, enz. Verbale hoogscoorders zijn meer gericht op 'verhalen' en 'verhaallijnen' dan performale hoogscoorders. Sommige beroepen doen vooral een appèl op verbale kwaliteiten. Denk bijvoorbeeld aan een psycholoog, een verkoper of schrijver.

13.4 Totaaloverzicht capaciteiten

U scoort hoger dan uw opleidingsniveau

				Let op: 'Totaal verbaal' is inschatting vanwege mogelijke dyslexie.
Totaal performaal (HBO: 7)	VMBO	MBO	HBO	**WO +**
Totaal verbaal (HBO: 3)	VMBO	**MBO**	HBO	WO
Totaal totaal (HBO: 5)	VMBO	MBO	**HBO**	WO

De berekening van eindscores is gebaseerd op afzonderlijke scores. Voor HBO en WO niveau hebben 'Analogieën', 'Taalgebruik' en 'Totaal verbaal' een iets zwaarder gewicht in de berekening.

13.5 Bouwstenen voor talentanalyse

Tip: klik op de titel bovenaan voor meer uitleg!

Laagste scores of valkuilen ✘	Talentmarkers ✔
moeite met systematisch taalgebruik	scenario's en mogelijkheden voorzien
lagere woordenschat/algemene kennis	patronen zien, terugkijken, controleren
-	hands-on en oplossingsgericht regelen
-	conceptueel denken, verbanden zien
-	werken met cijfers en berekeningen

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

14. Competentie-aanleg

14.1 Definitie

Hier ziet u een overzicht van de ontwikkelbaarheid (aanleg) van een aantal competenties, afgeleid uit de combinatie van capaciteiten en uw persoonlijkheid. Hoe hoger de score, hoe makkelijker u deze competentie kunt ontwikkelen. Een lage score betekent niet dat u deze competentie niet heeft, maar dat het ontwikkelen meer tijd en energie zal kosten. Competenties die u noodgedwongen 'moest' ontwikkelen zonder dat u er 'aanleg' voor had kunnen tot een schijntalent leiden. Hoge prestatiemotivatie kan dit versterken. Zie hoofdstuk 24.

14.2 Bestuurlijk-organisatorische competenties (ipsatieve scores) ▲ 6

Bestuur & organisatie	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Leidinggeven							✔		
Visie						✔			
Plannen en organiseren						✔			
Resultaatgerichtheid						✔			
Ondernemen						✔			

14.3 Sociaal-communicatieve competenties (ipsatieve scores) ▬ 5

Sociaal & communicatie	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Samenwerken					✔				
Betrokkenheid					✔				
Overtuigingskracht					✔				
Organisatiebewustzijn					✔				
Netwerken				✔					
Klantgerichtheid					✔				
Communicatie				✔					

14.4 Intellectuele competenties (ipsatieve scores) ▬ 4

Intellectueel	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Analytisch vermogen					✔				
Oordeelsvorming				✔					
Omgevingsbewustzijn		✔							
Creativiteit						✔			
Vakmanschap					✔				

14.5 Emotionele competenties (ipsatieve scores) ▬ 5

Emotioneel	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Inlevingsvermogen				✔					
Integriteit				✔					
Zelfvertrouwen					✔				
Moed						✔			
Stressbestendigheid						✔			

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

14.6 Taakgerichte competenties (ipsatieve scores) 5

Taakgericht	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Initiatief					✔				
Inzet					✔				
Kwaliteitsbewustzijn					✔				
Besluitvaardigheid					✔				
Flexibiliteit				✔					

14.7 Competentie-ontwikkeling (ipsatieve scores) 5

Ontwikkeling	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Coachen					✔				
Leervermogen				✔					

Belangrijke notities

Bovenstaande scores zijn ipsatief; d.w.z. ze zijn gerelateerd aan uw overige scores en niet vergeleken met de scores van anderen door middel van normscores. Het zijn 'gemiddelden van gemiddelden van normscores' die licht geëxtrapoleerd zijn voor een duidelijke rangschikking. Let op: het gaat om aanleg en ontwikkelbaarheid van competenties en niet om uw huidige vaardigheid.

De meeste mensen hebben 5-8 competenties die ze makkelijk kunnen ontwikkelen. Daar zit uw 'aanleg'. Een groot aantal scores lager dan 4 betekent niet dat u weinig competenties heeft. Wij laten zien waar u het best in kunt investeren voor succes en duurzaam werkplezier. Ook kunt u met uw sterkste competenties minder sterke compenseren. Bijvoorbeeld: stel dat u hoog scoort op 'Samenwerken' maar lager op 'Leidinggeven'. Door slim gebruik te maken van uw samenwerkingsbereidheid en -kracht kunt u welicht een goede leidinggevende zijn. Niet op basis van dominantie, maar van verbinding. Het omgekeerde kan ook, al past dat steeds minder bij de komende generaties werknemers. Hetzelfde geldt voor 'plannen en organiseren' en 'coachen'. Iemand die zelf niet zo goed kan plannen, kan soms wel anderen coachen om goed te plannen.

In de tabel onderaan deze pagina (tabel 14.8) ziet u een vergelijkbaar overzicht; hierin zijn uw uitslagen op een alternatieve manier berekend en verwoord. Dit kan tot een iets andere volgorde of indeling leiden. Uw grootste potentie zit in de ontwikkeling van 'bestuurlijk-organisatorische competenties'. Probeer niet te veel energie te verliezen in het ontwikkelen van typisch 'intellectuele competenties'.

Een analyse van uw competenties doet vermoeden dat u de meeste interne 'dynamiek' zult ervaren bij communicatie, empathische betrokkenheid en inlevingsvermogen. Bij deze drie lijkt de tegenstrijdigheid tussen uw persoonlijkheid (werkstijl) en uw capaciteiten (werkgemak) het grootst. Dit kan zowel voor 'verwarring' als ook juist voor 'kracht' zorgen.

Wat betreft inlevingsvermogen: wij onderscheiden 'emotionele empathie' ('ik voel wat jij voelt'; dit is vooral gebaseerd op persoonlijkheid), van 'cognitieve empathie' ('ik begrijp wat dit met je doet; ik kan me voorstellen dat je ...'; dit is vooral gebaseerd op abstractievermogen en taalkundig gevoel) en 'actieve of activerende empathie' ('ik ga je helpen'; dit is vooral gebaseerd op gedrag en motivatie). U scoort het hoogst op 'emotionele empathie' en iets lager op 'cognitieve empathie'. Het is een significant verschil.

14.8 Ontwikkelbaarheid van competenties

Heel erg makkelijk	Makkelijk	Minder makkelijk
Leiderschap	Stressbestendigheid	Omgevings-sensitiviteit
Plannen en organiseren	Moed	Conformeren aan regels
Creatieve oplossingen	Analytisch vermogen	Communicatie
Visie	Ondernemen	Studeren

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

Module 3

Interesse

Wat is interesse?
In deze derde module zoomen wij in op uw interesseprofiel: wat vindt u leuk, interessant? Wat prikkelt uw nieuwsgierigheid? Waar wilt u meer van weten? Waar wordt u blij van? Wat prikkelt uw fantasie? Omdat interesse-onderzoek het minst betrouwbare onderzoek is binnen de psychodiagnostiek, heeft u (tot vervelens toe) een aantal interessetests ingevuld. Op basis van deze uitslagen en evt. het interview dat u heeft gehad (Talentassessment Professional en Executive) hebben wij een interesseprofiel voor u opgesteld. Het laat ook duidelijk zien waar u niet in geïnteresseerd bent en wat tot somberheid of zware werkdagen zou kunnen leiden.

Wat zegt dit over uw talent?
De sterke punten van uw interesseprofiel zeggen veel over uw werkplezier, een zeer belangrijk onderdeel van uw talent. Een beroep dat aansluit bij uw interesses zorgt ervoor dat u kunt genieten van elke dag dat u werkt. Het maakt u nieuwsgierig naar wat u morgen weer mee gaat maken op uw werk. Dat werkt stimulerend, zowel voor uzelf, voor collega's als eventueel ook voor uw naaste familieleden die u 's avonds weer thuis zien komen en 's morgens weer zien vertrekken. Waar uw persoonlijkheidsprofiel iets over uw werkstijl zegt, uw intelligentieprofiel over uw werkgemak, zegt uw interesseprofiel iets over uw werkplezier. Waar 'lichten' uw hersencellen van op?

Inhoud van deze module

1.	Interesse	Overzicht van uw interessescores
2.	Interesse matching	Hoe verhouden uw scores zich tot uw persoonlijkheid en intelligentie?

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

15. Interesse scores

15.1 Definitie

Hieronder vindt u een overzicht van uw scores op het beroepen-interesse onderzoek. Hoge domeinscores (hoger dan 6) wijzen op een opvallende interesse. Als uw dagelijkse werk overeen komt met de lage scores (lager dan 4) wijst dat op een verhoogd risico op burn-out of bore-out. In hoofdstuk 16 vindt u een omschrijving van elk interessegebied met een beoordeling van de match met persoonlijkheid en intelligentie. De facetscores (percentages van maximaal haalbare scores) zijn mede gebaseerd op de andere interessetests en vragenlijsten die u heeft ingevuld.

15.2 Domeinscores (vergeleken met anderen)

Interesse-domeinen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
P Praktisch (8)								✔	
A Analytisch (5)					✔				
K Kunstzinnig (2)		✔							
S Sociaal (4)				✔					
O Ondernemend (7)							✔		
C Conventioneel (8)								✔	

15.3 Facetscores (percentage van maximum)

Interesse-facetten	U heeft een redelijk gericht interesseprofiel
P Handenarbeid (7)	85,7
P Buiten/outdoor (5)	45,7
P Techniek (6)	72,5
A Natuurwetenschappen (6)	64,0
A Theorie (5)	60,0
K Creativiteit (5)	46,7
K Kunst (4)	30,0
S Zorg (4)	40,0
S Onderwijs/educatie (6)	66,7
O Leiderschap (6)	71,4
O Organiseren (6)	72,0
O Scoren/competitie (6)	70,0
O Positie/invloed (6)	70,0
C Structuur (6)	75,6
C Zakelijkheid (7)	80,0

Je favoriete woorden: plannings-afdeling, eigen zaak, organisaties verbeteren, klussen, handigheid, organiseren, regelen, bank, raad van bestuur. Niet favoriet: bloembinden, buiten werken, dans uitvoeren, kerk, accuratesse.

15.4 Bouwstenen voor talentanalyse

[Zie hfst. 27 voor meer informatie]

Lage interesse clusters ✘	Hoge interesse clusters ✔
Creativiteit, historie, cultureel	Organiseren, structuur, ondernemen
Exacte wetenschap, mensenkennis, religie	Praktisch, kantoor, gereedschap
Metingen, beeldende kunst, zorg	Business-to-business, financiële diensten, natuurwetensch

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

16. Interesse matching

16.1 Definitie

Hoe verhouden uw interesses zich tot uw persoonlijkheid en uw capaciteit? Waar lijken deze drie goed bij elkaar te passen? Wanneer u een lage interessescore heeft en een slechte match met uw persoonlijkheid, betekent dit dat het gebied niet bij uw persoonlijkheid lijkt te passen. Uw lage interessescore sluit daar dan dus goed bij aan. De beste match zou zijn: Interessescore 9, Match met karakter: Goed, Match met Capaciteit: Goed. Percentage toont beste match op lange termijn. Medaille toont de meest logische match op korte termijn.

16.2 Handenarbeid

81%

Handenarbeid	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Interessescore							✔		
Match met persoonlijkheid	Slecht			**Redelijk**			Goed		
Match met capaciteit	Slecht			Redelijk			**Goed**		

Graag hands-on bezig zijn en spierkracht gebruiken. Mensen die hier hoog op scoren zijn meestal sterk, handig en fysiek behendig. Het zijn de mensen met 'gouden handen' of 'twee rechterhanden' die ook niet bang zijn hun handen te laten 'wapperen' of 'vuil te maken'.

16.3 Buiten/outdoor

68%

Buitenwerk	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Interessescore					✔				
Match met persoonlijkheid	Slecht			Redelijk			**Goed**		
Match met capaciteit	Slecht			Redelijk			**Goed**		

Interesse in planten, groen, dieren en outdoor-activiteiten. Denk aan bosbouw, landbouw, boerderijen en veehouderijen maar ook aan dierenwinkels, dierentuinen, blindengeleidehonden, dierenopvang. Maar ook outdoor-beroepen als boswachter of schipper passen hier bij. Graag onderweg.

16.4 Techniek

[Match!] 79%

Techniek	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Interessescore						✔			
Match met persoonlijkheid	Slecht			Redelijk			**Goed**		
Match met capaciteit	Slecht			Redelijk			**Goed**		

Deze score staat voor interesse in meer robuuste techniek, zowel construeren als onderhouden. Denk hierbij aan grote, zware en indrukwekkende machines zoals die bijvoorbeeld gebruikt worden in de woningbouw, scheepsbouw, bruggen, sluizen.

16.5 Natuurwetenschappen 71%

Natuurwetenschappen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Interessescore						✔			
Match met persoonlijkheid	Slecht			**Redelijk**			Goed		
Match met capaciteit	Slecht			Redelijk			**Goed**		

Interesse in meer verfijnde techniek; denk hierbij aan high-tech, elektronica, ICT, laboratoriumtechniek, etc. Hoogscoorders zijn meestal ook goed in scheikunde en natuurkunde. Denk aan beroepen als meteoroloog, laborant, docent, kwaliteitscontroleur.

16.6 Theorie 49%

Theorie	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Interessescore					✔				
Match met persoonlijkheid	Slecht			**Redelijk**			Goed		
Match met capaciteit	**Slecht**			Redelijk			Goed		

Interesse in filosofische, intellectuele en analytische activiteiten. Abstract redeneren, wetenschap, theorieën bestuderen, toepassen of verbeteren, puzzelen. Waar het interessedomein natuurwetenschappen aan techniek is gelinkt, is theorie dat niet. Het is abstracter.

16.7 Creativiteit 70%

Creativiteit	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Interessescore					✔				
Match met persoonlijkheid	Slecht			**Redelijk**			Goed		
Match met capaciteit	Slecht			Redelijk			**Goed**		

Het leuk vinden om origineel, creatief en fantasievol bezig te zijn. Dingen mooier of leuker maken. Dit kan zowel professioneel zijn (inrichting, teksten schrijven, webdesign, mode) als ook in vrije tijd (kamers gezellig inrichten, sfeer maken, cadeaus leuk inpakken).

16.8 Kunst 54%

Kunst	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Interessescore				✔					
Match met persoonlijkheid	Slecht			**Redelijk**			Goed		
Match met capaciteit	Slecht			Redelijk			**Goed**		

Bij dit domein draait het om artistieke kunst. Denk hierbij aan dans, opera, toneel, literatuur, schilderen, filmkunst, fotografie, beeldhouwen). Een hoge interessescore voorspelt niet altijd professioneel succes; het kan ook wijzen op veel plezier en voldoening als amateur-kunstenaar.

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

16.9 Zorg 57%

Zorg	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Interessescore				✔					
Match met persoonlijkheid	Slecht			**Redelijk**			Goed		
Match met capaciteit	**Slecht**			Redelijk			Goed		

Hoogscoorders willen graag iets voor een ander doen; ze halen voldoening uit het helpen van iemand, ook al levert het geen geld op. Denk vooral aan hulp aan hulpbehoevenden, kwetsbare mensen, gehandicapten, ouderen of kinderen.

16.10 Onderwijs 67%

Onderwijs	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Interessescore						✔			
Match met persoonlijkheid*	Slecht			**Redelijk**			Goed		
Match met capaciteit	Slecht			Redelijk			**Goed**		

Hoogscoorders vinden het leuk om anderen te onderwijzen en zaken uit te leggen. Zij halen er voldoening uit als ze iets hebben kunnen overbrengen en iemand daar mee konden helpen. Denk hierbij aan training, coaching, begeleiding, inwerken, les geven, tutorials maken.

16.11 Leiderschap [Match!] 68%

Leiderschap	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Interessescore						✔			
Match met persoonlijkheid	Slecht			Redelijk			**Goed**		
Match met capaciteit	Slecht			Redelijk			**Goed**		

Mensen die hier hoog op scoren moeten in hun CV kunnen terugzien dat ze succesvol zijn geweest als leidinggevende. Het zijn doelgerichte personen, met charisma en overwicht. Ze zijn bereid verantwoordelijkheid te dragen voor anderen.

16.12 Organiseren 64%

Organiseren	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Interessescore						✔			
Match met persoonlijkheid	Slecht			**Redelijk**			Goed		
Match met capaciteit	Slecht			**Redelijk**			Goed		

Als u hier hoog op scoort bent u waarschijnlijk een bezige bij. U vindt het leuk om zaken te regelen, voor te bereiden, druk te zijn en soms zelfs werk naar u toe te trekken. U voelt zich er voor verantwoordelijk dat zaken aangepakt worden. Hoogscoorders zijn taakgericht.

* De match tussen persoonlijkheid en onderwijs is gebaseerd op groepsgewijs onderwijs. Extraversie en Sociabiliteit (hfst. 2) spelen hier onder andere een rol in.

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

16.13 Scoren/competitie 69%

Ondernemen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Interessescore						✔			
Match met persoonlijkheid	Slecht			**Redelijk**			Goed		
Match met capaciteit	Slecht			Redelijk			**Goed**		

Laat zien of u een echt commerciële inslag heeft: competitief, ongeduldig, niet bang om een risico te nemen. Voor deze mensen is het resultaat heilig. De weg daarnaartoe maakt minder uit (pragmatisch of zelfs opportunistisch). Houdt van targets en bonussen.

16.14 Strategie/invloed 63%

Status en macht	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Interessescore						✔			
Match met persoonlijkheid	Slecht			**Redelijk**			Goed		
Match met capaciteit	**Slecht**			Redelijk			Goed		

Hoogscoorders houden van het politieke spel van beïnvloeding, onderhandeling en anticiperen op de stappen van een andere partij. Beleven werk vaak als een schaakspel. Hoogscoorders zijn ook organisatiesensitief en soms ook wel statusgevoelig.

16.15 Structuur 66%

Structuur	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Interessescore						✔			
Match met persoonlijkheid	Slecht			**Redelijk**			Goed		
Match met capaciteit	Slecht			Redelijk			**Goed**		

Deze mensen houden van orde en netheid. Hebben een voorkeur voor geoliede werkprocessen, regelmaat en voorspelbaarheid. Hoogscoorders werken vasthoudend, routinematig en leveren kwaliteit. Hun degelijkheid maakt hen soms minder flexibel.

16.16 Zakelijkheid 63%

Zakelijkheid	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Interessescore							✔		
Match met persoonlijkheid	Slecht			**Redelijk**			Goed		
Match met capaciteit	Slecht			**Redelijk**			Goed		

Zuinig en verstandig met geld. Kostenbewust, degelijk en principieel. Een hoge score wijst op belangstelling voor administratie (registreren, bewaren, controleren, ordenen, boekhouden). Zorgen dat een bedrijf of organisatie goed kan functioneren. Denk aan financiële administratie, voorraadbeheer, secretaressewerk of belastingadvies.

Uw beste matches zijn 'Realistisch werk', 'Techniek' en 'Technische wetenschap'. U bent het meest in uw element in een beroep waar deze drie dingen gecombineerd of afgewisseld kunnen worden. U bent te typeren als een 'doener', 'techneut' en '(natuur)wetenschappelijk onderzoeker'. Woorden die bij uw talent horen: 'praktisch, bouwen, techniek, constructies en natuurkunde, wetenschap'. Mensen met deze matching-combinatie zijn bijvoorbeeld succesvol gebleken als solutions architect, technisch productmanager, sales engineer, business development manager in hightech, pre-sales consultant industriële automatisering, robotics engineer, r&d engineer, systems engineer, technisch consultant, innovatieconsultant, field application engineer, technisch projectmanager, solution consultant, accountmanager hightech en product owner technische innovatie. Maar er zijn nog veel meer beroepen die u hiermee kunt invullen. Misschien ook uw huidige functie.

U kunt zich volgens deze analyse beter niet richten op zaken rondom lezen en theorie, kunst en mensen verzorgen. Zorg dat u niet te veel in de rol van theoreticus, kunstenaar of zorger terecht komt.

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

Module 4

Referenten

Wat is 360-graden feedback?
Voor dit talentassessment hebben wij namens u een aantal referenten benaderd. Referenten zijn mensen die u goed kennen, ofwel uit uw privéleven, of via uw werk. Zij hebben een online vragenlijst over u ingevuld waarin met name gevraagd is naar uw kwaliteiten, uw competenties, uw sterke punten en uw talenten. We hebben hen gevraagd waar ze u in uw element zien, waar volgens hen uw roeping ligt, met welk dier of persoon ze u zouden vergelijken, en nog veel meer. Mensen die u al sinds uw kindertijd kennen hebben nog wat extra vragen gekregen. In deze module vindt u een overzicht van hun antwoorden en hun visie op uw talent.

Wat zegt dit over uw talent?
Referenten leveren een belangrijk aandeel in het bevestigen van uw talent en in het valideren van de testuitslagen. Alle persoonlijkheidsonderzoeken zijn gebaseerd op antwoorden die u zelf heeft gegeven. Ze zijn gedeeltelijk afhankelijk van uw zelfinzicht. Hier kan een blinde vlek in zitten die invloed heeft op de testuitslagen. Door middel van 360-graden feedback corrigeren wij dit zo nodig. Verder ziet u zelf waarschijnlijk uw talent niet zo scherp omdat het iets is dat u makkelijk afgaat; wat stelt het voor? Uw referenten zien uw talent meestal scherper dan dat u dat zelf ziet. Daarom hebben wij de woorden van uw referenten een belangrijke plaats gegeven in dit rapport.

Inhoud van deze module

1. Referenten talentdefinities — Hoe zien uw referenten uw talent?
2. Referenten aanbevelingen — Hoe bevelen uw referenten u aan bij anderen?
3. Referenten feedback — Wat zijn de conclusies van het referentenonderzoek?
4. Referenten metaforen — Overzicht van metaforen die uw referenten hebben geschreven

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

17. Referenten talentdefinities

17.1 Definitie

Naast alle persoonlijkheids-, intelligentie- en interessetests zijn ook de meningen van uw referenten een heel belangrijke en interessante bron van informatie over uw talent. Zij kennen u goed, sommigen al vele jaren, en zien ongetwijfeld dingen die u zelf niet (meer) zo scherp ziet. Hieronder vindt u een overzicht van wat uw referenten over uw talent hebben gezegd. Bestudeer de resultaten zorgvuldig en noteer voor uzelf wat u hier uit kunt concluderen over uzelf en uw kwaliteiten.

17.2 Talentdefinities

Referenties in willekeurige volgorde	
Referent 1	Zijn talent is dat hij een open mind heeft, gecombineerd met een warme, gezellige, joviale stijl. Hij vindt niet zomaar iets gek. Jan is iemand die openstaat voor nieuwe ideeën en ervaringen en deze met een warme en extraverte houding benadert. Dat maakt hem heel prettig en effectief in samenwerking.
Referent 2	Jan heeft een uitzonderlijk vermogen om mee te gaan met de stroom en past zich snel aan bij veranderende omstandigheden zonder zijn eigen overtuigingen los te laten, een waardevolle troef in dynamische omgevingen. Beheerst in zijn werk, avontuurlijk daarbuiten :-).
Referent 3	Jan is een originele denker met een innovatieve stijl van denken. Dit gecombineerd met zijn praktische interesse maakt hem een geweldige aanvulling op ons team dat een fris perspectief wel kon gebruiken. Een frisse wind die Jan.
Referent 4	Superhandig en een vooruitziende blik. Dat maakt hem tot een natuurlijke probleemoplosser in ons team. Hij is altijd in staat gebleken om complexe vraagstukken goed te analyseren en oplossingen aan te dragen.
Referent 5	Jan is een rustig, stabiel persoon. Zijn talent is zijn reactievermogen en zijn vermogen om rustig te blijven in moeilijke situaties. Dit maakt hem een betrouwbare leider en collega in hectiek en stress.
Referent 6	Ik ken Jan als een extraverte en avontuurlijke persoonlijkheid die energie haalt uit nieuwe ervaringen en mensen ontmoeten. Een leuke gast met wie je graag een praatje maakt. Een echte goede netwerker.
Referent 7	Jan heeft een sterke drive, de ambitie om de top de bereiken, gekoppeld aan een sterke mate van zelfdiscipline, wat hem tot een efficiënte collega maakt met wie ik zelf heel prettig samenwerk.
Referent 8	Jan beschikt over een grote mate van fantasie en heeft soms ook een artistieke inslag. Daardoor weet hij altijd echt slimme, creatieve en aantrekkelijke oplossingen te bedenken.
Referent 9	Jan's sterke medeleven en zorgzaamheid maken hem een echte teamplayer en een prettige collega, hij is altijd bereid om te helpen en te ondersteunen wanneer dat nodig is.
Referent 10	Met zijn sterke organisatorische en leiderschapsvaardigheden, gecombineerd met zijn sociale kant, is Jan iemand die ons team altijd weer een stap verder wist te brengen.

17.3 Samenvatting

Sterke punten	
Referenties	Jan is volgens zijn referenten een open-minded, warme en joviale persoonlijkheid die nieuwe ideeën omarmt. Zijn flexibiliteit, creativiteit en probleemoplossend vermogen maken hem een waardevolle teamspeler en betrouwbare leider, die energie haalt uit samenwerking en netwerken.

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

18. Referenten aanbevelingen

18.1 Definitie

Al eeuwenlang bevelen mensen elkaar bij anderen aan via brieven of teksten. Een betrouwbare aanbeveling is meer waard dan het verhaal van iemand zelf. Het bevestigt degene die wordt aanbevolen en het wekt vertrouwen bij de lezers van de aanbeveling. Wij hebben uw referenten gevraagd een aanbeveling voor u te schrijven. Hieronder vindt u een overzicht daarvan. Lees deze rustig door, laat het op u inwerken en kies de aanbevelingen die u het meest aanspreken. U kunt deze personen ook vragen of ze hun aanbevelingen op uw LinkedIn-profiel willen plaatsen.

18.2 Aanbevelingen

Aanbevelingen in willekeurige volgorde	
Referent 1	In de tijd dat ik met Jan heb samengewerkt, was ik altijd onder de indruk van zijn vermogen om te gaan met veranderingen. Hij is flexibel en past zich gemakkelijk aan nieuwe omstandigheden aan, een onmisbare kwaliteit in de huidige snel veranderende bedrijfswereld. - Projectpartner.
Referent 2	De combinatie van Jan's onafhankelijke geest en zijn drang naar innovatie was een grote bijdrage aan ons team. Hij was niet bang om nieuwe ideeën naar voren te brengen en hielp ons om vooruit te blijven denken. - Innovatiemanager.
Referent 3	Jan's onverstoorbaarheid onder druk maakte hem een rots in onze organisatie. Ik heb altijd op hem vertrouwd om rustig te blijven en zich te concentreren op de taak, zelfs in de meest uitdagende situaties. - Directe Manager.
Referent 4	Jan heeft een sterke ambitie en duidelijke doelgerichtheid die hem tot een voortrekker in ons team maakte. Zijn streven naar succes was aanstekelijk en inspireerde ons allemaal om beter te presteren. - Voormalige Collega.
Referent 5	Jan's leiderschapsvaardigheden en organisatorisch talent maakten hem tot een natuurlijke leider in ons team. Zijn vermogen om mensen te sturen en motiveren was ongeëvenaard. - Voormalige Ondergeschikte.
Referent 6	Jan's extraverte aard en natuurlijke netwerkvaardigheden hielpen ons om sterke relaties op te bouwen met klanten en partners. Hij is een fantastische ambassadeur voor elk bedrijf. - Sales Manager.
Referent 7	Jan's vooruitziende blik en zijn technische handigheid stelden hem in staat complexe problemen snel op te lossen. Zijn vaardigheden waren van onschatbare waarde voor ons team. - Teamleider.
Referent 8	Ik bewonderde altijd de creativiteit en fantasie van Jan. Hij komt altijd met frisse, vernieuwende ideeën die onze projecten naar een hoger niveau tillen. - Creatieve Directeur.
Referent 9	Jan is een ongelooflijk betrouwbare en verantwoordelijke collega. Zijn ordelijkheid en doelmatigheid zorgden ervoor dat projecten altijd op schema liepen. - Projectmanager.
Referent 10	Jan's zorgzaamheid en medeleven maakten hem een gewaardeerd lid van ons team. Hij was altijd bereid om anderen te helpen en zorgde voor een positieve werksfeer. - Teamlid.

18.3 Samenvatting

Sterke punten	
Referenties	Wij bevelen Jan van harte aan omdat hij zich uitstekend aanpast aan veranderingen en innovatief denkt. Zijn leiderschapskwaliteiten en vermogen om onder druk te presteren maken hem tot een betrouwbare collega. Jan is een natuurlijke netwerker en inspireert anderen met zijn ambitie. Zijn creativiteit en technische vaardigheden dragen bij aan succesvolle projecten en een positieve werksfeer.

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

19. Referenten feedback

19.1 Definitie

De gegevens van uw referenten zijn zorgvuldig verwerkt in alle analyses, profielen, talentbeschrijvingen en conclusies in dit rapport. Hieronder vindt u de belangrijkste conclusies op een rij gezet. Er is van uw referenten nog veel meer data beschikbaar, vooral van degenen die u al vanaf uw kindertijd kennen (hoe ze u als kind zagen, waar u mee speelde, etc.), Het is onmogelijk dat allemaal in een rapport te presenteren. Bovendien zou het te uitgebreid worden zodat u door de bomen het bos niet meer ziet. Het is wel zorgvuldig verwerkt in de diepte-analyses waarop dit rapport gebaseerd is.

19.2 Feedback referenten

Feedback-onderdeel	Feedback-uitslagen	Aantal malen gekozen (maximaal 10):
Top 5 kwaliteiten	**1. innovatief** **2. realistisch** **3. behulpzaam** **4. efficiënt** **5. betrouwbaar**	8 8 8 8 6
Top 5 element	**1. in een zelfstandige functie** **2. in een klein team** **3. tussen machines** **4. in zijn eigen huis** **5. in de fabriek**	8 8 6 6 4
Top 3 kernwoorden	**1. omgaan met volwassenen** **2. iets verkopen** **3. brede interesse in mensen**	*Deze woorden zijn niet letterlijk genoemd, maar geven volgens onze analyses wel goed weer wat volgens je referenten typerend voor jou is.*
Top 2 positie	**1. als projectleider** **2. op de werkvloer**	6 4
Samenvatting	Je referenten zien je als een innovatief, realistisch persoon die vooral in een zelfstandige functie, en in een klein team tot zijn recht komt. Volgens hen ben je geroepen om succesvol te zijn op het gebied van techniek/industrie en gezin, familie. Zij vinden dat je echt iets hebt met 'mensen' en 'ondernemen', en dat begrippen als 'omgaan met volwassenen' en 'iets verkopen' bij jou horen. Zij zien je vooral floreren als projectleider of op de werkvloer.	
Waarschuwing	Op de vraag waar jij je beter niet mee bezig kunt houden schrijven je referenten de volgende dingen: copywriting of redactie; crisismanagement of trauma-gerichte gezondheidszorg; strikt hiërarchische of formele organisaties. Financieel management of accounting. Werkomgevingen met weinig variatie of verandering; pr of publieke crisismanagementrollen; counseling of maatschappelijk werk; rollen met een hoge mate van isolatie en onafhankelijk werk.	
Betrouwbaarheid	Zeer goed! Deze uitslagen zijn gebaseerd op de informatie van 10 referenten. Op het moment dat dit rapport werd opgesteld hadden alle 10 referenten gereageerd. Je hebt niemand benaderd die jou al sinds je kindertijd kent.	

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

20. Referenten metaforen

20.1 Definitie

U vindt in dit rapport een heleboel kwalitatieve data (scores, cijfers, rangorden). Natuurlijk is talent niet helemaal te 'vangen' in getallen. Bovendien raken scores vooral uw hoofd en minder uw hart. Daarom hebben wij uw referenten gevraagd u te vergelijken met een dier, een bekend persoon, een muziekinstrument en een willekeurig voorwerp. Dit waren open vragen met lege tekstvakken, dus zij hebben zelf alles verzonnen wat u hieronder leest. Lees het aandachtig door; sommigen hebben u prachtig getypeerd door een treffende metafoor. Het zegt veel over hoe men u ervaart.

20.2 Metafoor dier

Metafoor dier (willekeurige volgorde)	
Referent 1	Arend: ik zou Jan vergelijken met een arend. Arenden hebben een uitstekend zicht, ze zijn gefocust en ambitieus, kenmerken die Jan ook bezit. Net als de arend, ziet Jan het grotere geheel en is hij niet bang om hoog te vliegen. - . Voormalige Manager.
Referent 2	Vos: Jan zou ik vergelijken met een vos. Vossen zijn slim, vindingrijk en aanpasbaar, en ze zijn bekend om hun technische vaardigheden. Jan heeft ook deze vaardigheden, en hij is altijd in staat om de slimste oplossingen te vinden. - Projectmanager.
Referent 3	Labrador: ik zou Jan met een labrador retriever vergelijken. Hij is buitengewoon loyaal en betrouwbaar, en zijn hartelijkheid en sociabiliteit maken hem gemakkelijk om mee om te gaan, net als deze populaire hondenras. - Teamgenoot.
Referent 4	Dolfijn: Jan is net als een dolfijn. Dolfinen staan bekend om hun intelligentie en sociale vaardigheden. Ze zijn speels, nieuwsgierig en hebben een sterk vermogen om complexe problemen op te lossen, net als Jan. - Projectpartner.
Referent 5	Bever: Jan zou ik vergelijken met een bever. Bevers zijn harde werkers, zeer georganiseerd en vindingrijk. Ze bouwen complexe structuren en kunnen zich goed aanpassen aan veranderingen in hun omgeving, net als Jan. - Collega.
Referent 6	Leeuw: Jan zou ik vergelijken met een leeuw. Net als de koning van de jungle toont Jan dominantie en leiderschap, en hij straalt een soort krachtige energie uit die anderen inspireert. -. Voormalige Leidinggevende.
Referent 7	Zeehond: Jan is als een zeehond - vriendelijk, sociaal en met een groot gevoel voor avontuur. Net als een zeehond, heeft Jan de neiging om het leven met een bepaalde vreugde en speelsheid te benaderen. - Collega.
Referent 8	Olifant: Jan lijkt op een olifant. Olifanten zijn bekend om hun empathie en medeleven, evenals hun sterke geheugen en intelligentie. Jan heeft ook deze eigenschappen, hij is begripvol en slim. - Ondergeschikte.
Referent 9	Kameleon: Jan doet me denken aan een kameleon. Kameleons staan bekend om hun vermogen zich aan te passen aan hun omgeving. Ze zijn flexibel en inventief, net als Jan. - Projectcoördinator.
Referent 10	Das: Jan doet me denken aan een das. Net als een das is Jan vasthoudend, doelgericht en onverstoorbaar, zelfs in het gezicht van tegenslagen. - Teamleider.

20.3 Samenvatting

Sterke punten dier-metaforen	
Referenties	Je wordt gezien als een veelzijdige en aanpasbare professional met sterke leiderschapskwaliteiten en een scherp inzicht. Je sociale vaardigheden, creativiteit en doorzettingsvermogen maken je tot een betrouwbare teamspeler die zowel strategisch als empathisch kan handelen.

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

20.4 Metafoor bekend persoon

Metafoor bekend persoon (willekeurige volgorde)	
Referent 1	Angela Merkel: Jan's vasthoudendheid en onverstoorbaarheid doen me denken aan Angela Merkel, de voormalige Bondskanselier van Duitsland. Net als Merkel, staat Jan stevig in zijn schoenen en kan hij rustig blijven onder druk. - Teamlid.
Referent 2	Tim Cook: Jan's vermogen om onder druk kalm en gefocust te blijven, doet me denken aan Tim Cook, CEO van Apple. Net als Tim, heeft Jan het vermogen om te leiden in tijden van crisis en verandering. - Voormalige Ondergeschikte.
Referent 3	Oprah Winfrey: Jan's positieve energie en openhartigheid doen me denken aan Oprah Winfrey. Net als zij, is Jan een sterke communicator en heeft hij het vermogen om een diepe connectie met mensen te maken. - Collega.
Referent 4	Dalai Lama: Jan's vermogen om in te spelen op de behoeften van anderen en een positieve sfeer te creëren, doet me denken aan Dalai Lama. Net als hij, straalt Jan mededogen en wijsheid uit. - Oud-collega.
Referent 5	Bill Gates: ik vergelijk Jan met Bill Gates, vanwege zijn technisch inzicht, strategische denken, en zijn bereidheid om voortdurend te leren en zich aan te passen aan nieuwe situaties. - Project Partner.
Referent 6	Sheryl Sandberg: Jan's natuurlijke leiderschapsvaardigheden en ambitie doen me denken aan Sheryl Sandberg, de COO van Facebook. Hij is een krachtige leider en duidelijk een mensen-mens. - Teamleider.
Referent 7	Steve Jobs: Jan's onafhankelijk denken en creatieve benadering van problemen doen me denken aan Steve Jobs. Net als Jobs, is Jan een visionair en streeft hij naar perfectie. - Voormalige Manager.
Referent 8	Elon Musk: Jan lijkt op Elon Musk, altijd klaar om uit de comfortzone te stappen, met een passie voor technische innovatie en niet bang om groot te dromen. - Project Manager.
Referent 9	Richard Branson: Jan heeft veel weg van Richard Branson, met zijn extraverte, avontuurlijke karakter, zijn charisma en ondernemersgeest. - Voormalige Business Partner.
Referent 10	Tony Robbins: ik zou Jan vergelijken met Tony Robbins. Net als Tony, heeft Jan een geweldig vermogen om mensen te motiveren en te inspireren. - Voormalige Collega.

20.5 Samenvatting

Sterke punten beroemdheid-metaforen	
Referenties	Je wordt gezien als een veelzijdige en inspirerende leider met een sterke focus op communicatie, empathie en innovatie. Je vermogen om onder druk kalm te blijven en anderen te motiveren, maakt je een waardevolle aanwinst in elke omgeving.

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

20.6 Metafoor muziekinstrument

Metafoor muziekinstrument (willekeurige volgorde)	
Referent 1	Saxofoon: Jan is als een saxofoon, hij heeft de mogelijkheid om zowel gevoelig als krachtig te zijn, afhankelijk van de behoefte van het moment. - Collega.
Referent 2	Synthesizer: Jan is als een synthesizer, in staat om verschillende rollen op zich te nemen en aan te passen aan wat er nodig is. - Projectpartner.
Referent 3	Fluit: Jan is als een fluit. Hij kan zachte, melodieuze tonen produceren die rust en vrede brengen in elke situatie. - Voormalige Partner.
Referent 4	Piano: Jan is als een piano: complex, veelzijdig en in staat om zowel subtiele als krachtige noten te spelen. - Voormalige Leidinggevende.
Referent 5	Harp: Jan is als een harp, met zijn vermogen om complexe en prachtige muziek te creëren en harmonie te brengen in het team. - Teamgenoot.
Referent 6	Viool: Jan is als een viool. Met precisie en aandacht voor detail, creëert hij harmonie en schoonheid in zijn werk. - Voormalige Collega.
Referent 7	Trompet: Jan is als een trompet, hij heeft een sterke en duidelijke stem die mensen kan motiveren en inspireren. - Teamleider.
Referent 8	Drumstel: Jan is als een drum, hij is de drijvende kracht die het ritme en tempo van het team bepaalt. - Projectmanager.
Referent 9	Cello: Jan is als een cello. Hij brengt diepgang en warmte in zijn interacties en werk. - Voormalige Leidinggevende.
Referent 10	Gitaar: Jan is als een gitaar, flexibel en veelzijdig, passend bij vele muziekstijlen en stemmingen. - Teamgenoot.

20.7 Samenvatting

Sterke punten muziekinstrument-metaforen	
Referenties	Jij bent een veelzijdige en aanpasbare teamspeler, die zowel kracht als gevoeligheid kan tonen, afhankelijk van de situatie. Je talent ligt in je vermogen om harmonie en inspiratie te creëren, waardoor je een waardevolle drijvende kracht bent in elk team.

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

20.8 Metafoor voorwerp

Metafoor willekeurig voorwerp (willekeurige volgorde)	
Referent 1	Microscoop: Jan is als een microscoop: hij heeft het vermogen om naar details te kijken die anderen missen, en kan complexe problemen eenvoudig maken. - Projectpartner.
Referent 2	Sterke brug: Jan is als een sterke brug. Hij verbindt mensen, ideeën en projecten op een manier die kracht en stabiliteit uitstraalt. - Voormalige Leidinggevende.
Referent 3	Muziekinstrument: Jan is als een muziekinstrument, altijd in harmonie met zijn omgeving en in staat om prachtige resultaten te creëren. - Voormalige Manager.
Referent 4	Klimplant: Jan is als een krachtige klimplant. Hij klimt en groeit tegen alle obstakels op, en kan zich aan elke situatie aanpassen. - Voormalige Collega.
Referent 5	Krachtige motor: Jan is als een krachtige motor. Hij drijft projecten en teams met een indrukwekkende snelheid en efficiëntie. - Projectcoördinator.
Referent 6	Zwitsers zakmes: Jan is als een Zwitsers zakmes: veelzijdig, betrouwbaar en altijd klaar om een oplossing te bieden voor elk probleem. - Collega.
Referent 7	Potlood: Jan is als een potlood. Hij is flexibel, past zich gemakkelijk aan, en is altijd klaar om iets nieuws te creëren. - Collega.
Referent 8	Kompas: Jan is als een kompas. Hij weet altijd de juiste richting te bepalen, zowel voor zichzelf als voor anderen. - Teamleider.
Referent 9	Goed boek: Jan is als een goed boek. Hij is vol diepgang, openheid en een bron van wijsheid en inspiratie. - Ondergeschikte.
Referent 10	Lichtbaken: Jan is als een lichtbaken, altijd stralend, positief en leidend de weg voor anderen. - Teamgenoot.

20.9 Samenvatting

Sterke punten voorwerp-metaforen	
Referenties	Je wordt gezien als een veelzijdige en aanpassingsvermogen persoon die zowel detailgericht als verbindend is. Je inspireert anderen met je positieve energie en creativiteit, en je hebt het vermogen om richting te geven en oplossingen te bieden in diverse situaties.

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

Module 5

Analyse

Wat is analyse?
In de volgende modules (Analyse, Profielen, Talent en Conclusies) worden de gegevens uit de voorgaande modules (Persoonlijkheid, Capaciteiten, Interesse en Referenten) samengevoegd en werken we stap voor stap naar de talentdefinitie en de eindconclusies toe. Een zorgvuldige definiëring van uw talent staat of valt met een zorgvuldige analyse van alle afzonderlijke testuitslagen en de interactie tussen deze uitslagen. Wij bieden u in deze module een volledige 'blik in de keuken' zodat u kunt meekijken waar wij onze conclusies op baseren. We doen dit om het rapport zo overtuigend en helder mogelijk te maken zodat u goed voorbereid bent op kritische vragen over uw talent.

Wat zegt dit over uw talent?
Talent is de unieke combinatie van al uw sterke punten en de unieke manier waarop deze sterke punten elkaar versterken. Zo betekent een hoge score op interesse voor buitenwerk voor iemand met een hoge capaciteitenscore op abstract redeneren en een introvert karakter iets heel anders dan iemand met dezelfde interesse die hoog scoort op technisch inzicht en extraversie. Talentassessment.nl heeft een unieke methode ontwikkeld om de uitslagen van persoonlijkheids-, capaciteiten-, interesse- en referentenonderzoek te integreren tot nieuwe uitslagen. In de volgende pagina's nemen we u stap voor stap mee in deze analyse.

Inhoud van deze module

1. Sterkte-analyse — Al uw sterktes op een rij
2. Zwakte-analyse — Overzicht van uw valkuilen
3. Talent-combinaties — Vertaling van sterktes in basistalenten
4. Gedragstyperingen werk — Wie bent u professioneel?
5. Gedragstyperingen privé — Wie bent u in uw privéleven?

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

21. Scorecards

21.1 Definitie

Hier vindt u een eerste globale samenvatting van de uitslagen. Dit is de meest basale verwoording van de scores waar niet of nauwelijks interpretatie voor nodig is. De informatie van uw referenten is hier niet in meegenomen. Als u deze informatie goed helder heeft, zult u de volgende hoofdstukken van deze module beter en kritischer kunnen volgen. In de volgende hoofdstukken zetten we steeds een stap verder wat betreft interpretatie van de uitslagen. Zo kunt u meekijken hoe uw scores omgezet worden in conclusies.

21.2 Persoonlijkheid

Persoonlijkheid	Sterktes
Big Five	Jan is een extraverte, erg nuchtere man die actief leeft en werkt. Hij is erg betrokken en flexibel in het contact met mensen om hem heen en stelt zich van nature leergierig op bij nieuwe ontwikkelingen.
Opvallende Big Five scores	Directheid (hoog), Avonturisme (hoog), Altruïsme (hoog), Schaamte (laag), Depressie (laag), Gevoeligheid (laag).
Interpersoonlijke waarden	Jan heeft vooral behoefte aan steun, support en begrip en heeft daarbij vrijheid en zelfbeschikking nodig om succesvol te zijn.
Omgaan met problemen	Bij tegenslagen reageert Jan vooral met: 'actief aanpakken'. Hij scoort ook hoog op 'relativerend denken'.
Prestatie-motivatie	Jan heeft een normale prestatie-motivatie. Hij heeft een gemiddelde score op negatieve faalangst en een gemiddelde score op positieve faalangst.
Holland profiel	Jan is vooral een conventioneel menstype; houdt van structuur en duidelijkheid en heeft gevoel voor regels, data, financiën en administratie. Keywords: handig, constructies en verfijnde techniek.
Betrouwbaarheid en zelfreflectie	In grote lijnen komt zijn zelfbeeld redelijk overeen met het beeld dat referenten schetsen (correlatie 0,5). Kijkend naar meer afzonderlijke kwaliteiten zien we wel wat verschillen (correlatie 0,45). Hij ziet zichzelf als minder innovatief maar wel als meer ordenend.
Disc profiel	Strateeg [Cd] en Inspirator [Id] (toelichting in hfst. 31)
Belbin teamrol	Groepswerker en Onderzoeker (toelichting in hfst. 29)
MBTI teamrol	Ontdekker en Vernieuwer (toelichting in hfst. 28)

21.3 Capaciteiten en competenties

Capaciteiten	Sterktes	
Capaciteiten	Ruimtelijk inzicht Visueel analyseren	Praktisch inzicht Rekenvaardigheid
Competentie	Leiderschap Plannen en organiseren	Creatieve oplossingen Visie

21.4 Interesse

Interesse	Sterktes
Interesses	Zakelijkheid, techniek en praktisch werk.
Interessematching	Realistisch werk, techniek en technische wetenschap.

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

22. Sterkte analyse

22.1 Definitie

Hier vindt u een overzicht van alle sterktes die genoemd zijn in dit rapport bij uw scores op de diverse onderdelen. De sterktes zijn geclusterd op tien basistalenten. U ziet bij elk basistalent een score op basis van de sterktes die allemaal een bepaald gewicht hebben gekregen binnen deze sterkte-analyse. Groen is hoog, oranje gemiddeld en rood laag. Een aantal relevante scores is toegevoegd. U ziet hier hoe uw sterke punten uit de diverse tests vertaald worden in talenten. In deze module wordt deze analyse verder uitgewerkt.

22.2 Overzicht

●=hoog ●=gemiddeld ●=laag

Basistalent	Score	Gerelateerde sterktes en scores
Analyseren	**54%**	kent weinig angst of onzekerheid is opvallend positief ingesteld heeft erg grote verbeeldingskracht werkt efficiënt met een gepaste theoretische inslag is eerlijk en betrouwbaar bereid werkzaamheden zorgvuldig voor verbaal abstractievermogen normscore HBO-niveau: 4 non-verbaal abstractievermogen normscore HBO-niveau: 8 rekenvaardigheid HBO-niveau: 4 Holland profiel score 'Analytisch': 5 interessescore 'Theorie': 5
Beschrijven	**30%**	is tolerant en meegaand met andere levensvisies taalgebruik normscore HBO-niveau: 3 spelling en grammatica normscore HBO-niveau: 1 sociaal inzicht-score: voldoende literaire interesse normscore: 4
Verbinden	**42%**	neemt van nature een vriendelijke, neutrale positie in houdt van afwisseling tussen alleen en samen kan zich makkelijk schikken wanneer dat nodig is heeft waardering voor anderen en hun belang haalt energie uit samenwerken emotioneel inzicht-score: voldoende
Organiseren	**55%**	werkt met planning, maar past deze makkelijk aan probeert volhardend en doordacht te werken ruimtelijk inzicht normscore HBO-niveau: 9 interesse score 'Organiseren': 6 leiderschap normscore interpersoonlijke waarden: 6 maakt ruimte voor leidinggevende
Besturen	**56%**	is meestal verdraagzaam, zoekt oplossingen is opvallend vrijmoedig profileert zich vrijmoedig maar wel gepast reageert altijd evenwichtig bij acuut gevaar heeft een goede balans tussen scepsis en vertrouwen durft zaken op zijn eigen manier aan te pakken is niet afhankelijk van het oordeel van anderen maakt ruimte voor leidinggevende
Uitleggen	**45%**	is opvallend eerlijk en direct in communicatie stelt vaak de juiste prioriteiten onderwijs/educatie normscore interesse: 6

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

Helpen	**48%**	kan goed bemiddelen, is wel betrokken bij mensen is meestal empathisch en fijnbesnaard is bereid iets voor anderen te doen
Creëren	**72%**	heeft een licht artistieke inslag, is wel praktisch voelt zich prettig in routine, voorspelbaarheid heeft gezonde ambities, maar is ook realistisch behoefte aan ruimte om zelf in te vullen praktisch-technisch inzicht normscore HBO-niveau: 7
Vermaken	**36%**	denkt altijd goed na voor hij iets doet brengt energie en beweging, maar soms ook rust voelt zich erg thuis in avontuur en risico's reageert fijnbesnaard; serieus en humoristisch is meer sensitief, intuïtief dan rationeel
Verkopen	**71%**	Holland profielscore 'Ondernemend': 7 Holland profielscore 'Scoren en competitie': 6 extravert

22.3 Kernsterktes

Conclusie	Samenvatting kernsterktes
Kernsterktes	kalm (karakter) vergevend (karakter) vooruitstrevend (karakter) oplossingsgericht (karakter) leiderschap (vaardigheid) plannen en organiseren (vaardigheid) ruimtelijk inzicht/mentaal voorstellingsvermogen (capaciteit) visuele patroonherkenning (capaciteit) technisch/praktisch inzicht en handigheid (capaciteit) zakelijkheid (interesse) techniek (interesse) praktisch werk (interesse)

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

23. Zwakte analyse

23.1 Definitie

Hier vindt u een overzicht van alle valkuilen die genoemd zijn in dit rapport bij uw scores op de diverse onderdelen. Ze zijn geclusterd op basistalenten, net als bij de sterkte-analyse. U ziet hier per basistalent wat uw valkuilen kunnen zijn. Deze valkuilen gelden vanzelfsprekend niet alleen voor het basistalent waar ze bij staan. De meeste valkuilen kunt u op allerlei gebieden van het leven en werk tegenkomen. Lees ze aandachtig door, want het maakt u ook bewust van de grenzen van uw talent en van de gebieden waar u anderen nodig heeft in uw werk of uw leven.

23.2 Overzicht

Domein	Gedragstypering
Analyseren	minder alert zijn op risico's denkt niet altijd even kritisch na verdwijnt soms in fantasie, verbeeldingskracht
Beschrijven	-
Verbinden	profileert zichzelf niet altijd even goed heeft veel behoefte aan aanmoediging en respect emotioneel inzicht-score: voldoende
Organiseren	-
Besturen	slikt ergernissen soms te veel in moeite met opgelegde concreetheid en structuur
Uitleggen	is soms bijna te open of te eerlijk -
Helpen	laat zich soms te veel leiden door medeleven
Creëren	heeft soms moeite met veranderingen kan soms wat eigenzinnig zijn praktisch-technisch inzicht normscore WO-niveau: 6
Vermaken	neemt soms te veel risico's klikt minder met erg rationele collega's
Verkopen	extravert

23.3 Kernzwaktes

Conclusie	Samenvatting kernzwaktes
Kernzwaktes	onderzoeken/beschrijven (past minder bij uw kerntalent) verstrooiing zoeken (past minder bij uw kerntalent) verbinding maken (past minder bij uw stijl) omgevings-sensitiviteit (u scoort minder hoog op deze vaardigheid) conformeren aan regels (u scoort minder hoog op deze vaardigheid) communicatie (u scoort minder hoog op deze vaardigheid) lage interesses: kunst, zorg en creativiteit spelling/grammatica, systematisch denken (lage score op deze capaciteit)

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

24. Talent-markers

24.1 Definitie

Hier vindt u een overzicht van de bouwstenen en markeringen (markers) van uw unieke talent zoals we tot nu toe verzameld hebben. Wij hebben deze uitslagen geanalyseerd en samengevat in een drietal matching-scores met Core Skills. U ziet ook uw risicoscore op het ontwikkelen van een schijntalent (iets waarvan u en uw omgeving denkt dat het uw talent is, maar dat meer een aangepaste rol dan talent is) en een complementair talent (iets belangrijks wat u zelf niet of nauwelijks heeft en waar u anderen voor nodig heeft).

24.2 Overzicht Talent-markers

Persoonlijkheid

Kalm
Vergevend
Vooruitstrevend
Oplossingsgericht
Sfeerbrengend
Warm

Capaciteiten

Scenario-denken
Patroonherkenning
Technisch inzicht
Logisch redeneren

[Niet: methodiek toepassen]

Interesses

Realistisch werk
Techniek
Technische wetenschap

[Niet: Lezen en theorie]

Teamrol

Ontdekker
Groepswerker
Onderzoeker

[Niet: Conservator]

Competenties

Leiderschap
Plannen en organiseren
Creatieve oplossingen
Visie
Stressbestendigheid

Holland profiel

Conventioneel
Praktisch
Ondernemend

CPO of PCO

Indruk

Boeiend
Vriendelijke man
Vlot
Sympathieke man
Enige tekenen van vermoeidheid

360° feedback

Innovatief
Realistisch
Behulpzaam
Efficiënt
Betrouwbaar

Element

In zelfstandige functie
In een klein team
Tussen machines
In zijn eigen huis
In de fabriek

24.3 Core Skills

[?] Verdieping 1

Core Skill	Scores
1. Zakelijk analyseren	72%
2. Praktisch adviseren	71%
3. Motiverend aansturen	56%

Core Skills zijn vaardigheden waarbij u optimaal gebruik kunt maken van de sterkte punten van uw persoonlijkheid, uw interesseprofiel en uw intelligentiesterktes. Het is uw 'sweet spot' waar flow, voldoening en energie ontstaat.

24.4 Schijntalent en complementair talent

Talenten	Scores
Schijn: Communicatie	26% Risico
Comp: Methodisch structureren	57% Noodzaak
Schijntalent [?]	Aangepast talent waarvan u en anderen kunnen denken dat dit uw **grootste** talent is. U heeft echter meer in huis. Scores boven de de 50% wijzen op verhoogd risico.
Complementair talent	Dit basistalent heeft u niet. Zoek mensen die dat toevoegen aan uw leven/werk. De score toont het belang daarvan. 50% is gemiddeld. Boven de 85% is hoog.

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

25. Gedragstyperingen werk

25.1 Definitie

Uw psychologische identiteit is de optelsom van al uw gewoonten, stijlen en voorkeuren. Dit maakt u voor andere mensen herkenbaar, vertrouwd en ook een beetje voorspelbaar. Dat is wat mensen meestal waarderen in elkaar. In dit hoofdstuk beschrijven we kernachtig uw gedrag, uw stijl en uw toegevoegde waarde in een aantal werkgererelateerde rollen. Om dit hoofdstuk wat dichter bij te brengen hebben we deze in de 'jij'-vorm geschreven. Lees dit rustig door en kijk of u zichzelf hierin herkent.

25.2 Overzicht

Domein	Gedragstypering
Als ondernemer	Je lijkt zeker wel een ondernemend type te zijn. Maak als ondernemer vooral gebruik van je goede ruimtelijk inzicht (o.a. scenario's overzien/plannen) en je warmte in het contact met mensen.
Als manager	Je wordt als manager door de mensen onder je en om je heen vooral beleefd als groeigericht. Gebruikt interpersoonlijke vaardigheden om mensen te betrekken, motiveren en overtuigen.
Als leidinggevende	Leidinggeven vind je soms best leuk, maar niet altijd. Je hebt volgens ons het DNA (potentie) van een sociale, diplomatieke en energieke leider die mensen meeneemt. Mensen hebben ongetwijfeld veel vertrouwen in je.
Als collega	Als collega val je op door je extraverte karakter. Je werkt graag samen met anderen. Als je ergens mee zit, heb je de neiging om wel steun te zoeken bij anderen. Je bent te typeren als redelijk inschikkelijk en meestal meelevend.
Als ondergeschikte	Als ondergeschikte val je op door je prettige manier waarop je je baas support geeft. Je hebt er meestal niet veel moeite mee om je eigen ideeën bij te stellen wanneer je leidinggevende iets anders wil dan jij.
Als verkoper	Als verkoper moet jij het hebben van je oprechte interesse en het kunnen meedenken met de klant. Dat helpt en stimuleert mensen. Je bent het meest succesvol wanneer je vooral veel en snellopende producten moet verkopen.
Als klant	Jij bent het type klant dat nieuwsgierig is naar nieuwe producten en ontwikkelingen. Je bent niet extreem gevoelig voor unieke kansen of kortingen. Je bent verder iemand die zorgvuldig onderhandelt over prijzen.
Als student	Je bent iemand die ondanks je dyslexie redelijk makkelijk leert. Je bent best leergierig, je bent redelijk gedisciplineerd, en met je HBO werk- en denkniveau kun je ver komen. Je leert misschien makkelijker in de praktijk dan uit de boeken.
Als compagnon	Zoek vooral naar iemand die iets behoudender, nog iets gedisciplineerder en echt een stuk taakgerichter is dan jij zelf bent. En misschien ook naar iemand die geen moeite heeft met systematisch taalgebruik. Dan haal je zakelijk het beste uit elkaar.

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

26. Gedragstyperingen privé

26.1 Definitie

Hoewel we overal geleerd worden werk en privé goed te scheiden zult u zich het meest thuis voelen in uw werk als u zich daar kunt gedragen zoals u dat thuis of tussen vrienden ook doet. Als u zichzelf kunt zijn met uw meest natuurlijke manier van reageren op mensen en situaties. Hoe verder uw professionele of beroepsmatige rol en uw 'echte ik' uit elkaar komen te liggen, hoe meer energie uw werk u kost en hoe groter het risico op compensatiegedrag, onder-presteren of een burn-out. Daarom hebben wij ook een aantal privé-gedragstyperingen in dit rapport opgenomen.

26.2 Overzicht

Domein	Gedragstypering
Als partner	Met je grote hart, je warmte en je betrokkenheid kun je veel liefde en empathie geven en je zelf voor de ander opofferen. Je bent mogelijk niet het meest romantische type, maar je bent ongetwijfeld een rots in de branding voor je partner.
Als single	Als single kun je jezelf meestal prima redden. Je bent voldoende geordend en vindt het niet echt moeilijk om je eigen zaakjes te regelen zoals jij het wilt. Omdat je best extravert bent loop je niet snel het risico te vereenzamen.
Op een verjaardag	Op een verjaardag ben jij het type dat gezellig aanwezig is en je wordt meestal door iedereen aardig gevonden. Je blijft kalm als er iets heftigs gebeurt.
Bij ziekte of tegenslag	Let altijd goed op je grenzen. Als je ziek bent, ben je ziek. Neem rust. Redeneer niet alles weg; soms moet je echt naar de dokter. Zoek support, maar wees ook niet te bang voor eenzaamheid.
Tijdens de vakantie	Doe het op jouw manier. Jij hebt het in je om met een beperkt budget veel vakantieplezier te creëren. En verder: je vindt het waarschijnlijk erg leuk om technische hoogstandjes te bekijken.
Thuis	Thuis is voor jou de plek waar je even echt jezelf kunt zijn. Het is voor jou belangrijk dat het thuis netjes is. Je krijgt energie van een goed onderhouden huis.
TV	Op basis van je persoonlijkheidsprofiel vermoeden wij dat je het liefst kijkt naar vlotte, informatieve programma's over mensen en hun verhaal. Je kijkt mogelijk ook graag naar inspirerende films of documentaires.
Als consument	Als consument ben jij waarschijnlijk gevoelig voor bejegening. En voor electronica en apparatuur. Het leukste vind je misschien wel dingen rondom slimme tools voor bezuiniging of besparing.

Module 6

Profielen

Wat zijn profielen?
U heeft het meest aan dit rapport als u het actief kunt inzetten voor personal coaching, loopbaanbegeleiding, teambuilding of andere trainingen. Daarom vindt u in deze module een overzicht van uw scores vertaald in de meest gangbare persoonlijkheidstyperingen en modellen die binnen loopbaanbegeleiding en coaching worden gebruikt. Ook niet of minder passende profielen zijn beschreven omdat die u bewust maken van uw eigenheid tussen andere mensen, uw teamrol en uw unieke toegevoegde waarde. Het laat u ook zien wat u NIET bent of beter NIET kunt doen. Dit versterkt waardering voor anderen, samenwerking en geduld met collega's of klanten.

Wat zegt dit over uw talent?
Uw talent is meer dan een vooraf vastgestelde teamrol of typering. Maar het bestuderen van de diverse teamrollen en uw eigen rol is een goede investering in samenwerking met anderen. Het laat zien in welke rol of in welke setting uw talent waarschijnlijk het best tot zijn recht komt. Kijk niet alleen naar uw hoogste scores, maar bestudeer ook uw laagste scores. Die laten zien waar u ruimte voor anderen kunt maken. Kijk kritisch of u dit herkent en leg dit naast de rol of positie waar u wellicht in de loop der jaren in gegroeid bent. Neem de moed om te concluderen dat uw huidige rol misschien niet goed past bij uw karakter, uw interesses of uw echte talent.

Inhoud van deze module

1.	Holland Profiel	Waar bent u in uw element?
2.	MBTI Profiel	Welke MBTI teamrol past bij uw persoonlijkheid?
3.	Belbin Profiel	Welke Belbin teamrol past bij uw gedrag?
4.	DISC Profiel	Welke DISC gedragsstijl kenmerkt u?

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

27. Holland Profiel

27.1 Holland profiel - Uw 'element'

John Holland was een klinisch psycholoog en studieadviseur en werkte o.a. voor het Amerikaanse leger. Hij ontwikkelde het gerenommeerde en internationaal geaccepteerde RIASEC (Nederlands: PAKSOC) model. Dit model gaat uit van zes basis-menstypen die elk passen bij een gerelateerde werkomgeving. Ieder mens is een unieke mix van deze zes standaardtypen. Hoe meer uw profiel overeenkomt met het profiel van uw werkomgeving, hoe meer u in uw 'element' bent en hoe beter u presteert. Let op: deze analyse is voornamelijk op interesses gebaseerd.

27.2 Profielscores

Holland Profiel	Score		Uw PAKSOC-profiel: PCO
Praktisch (8)	Mensen	Mensen en techn. ontwerp	**Techn. ontwerp**
Theoretisch (5)	Uitvoeren	**Denken en doen**	Vooruitdenken
Kunstzinnig (2)	**Feiten**	Beetje design	Expressie
Sociaal (4)	Taakgericht	**Mensen en taken**	Mensgericht
Ondernemend (7)	Aanpassingsgericht	Mee-sturen	**Ondernemend**
Conventioneel (8)	Improviseren	Enige administratie	**Structureren**

Praktisch	**Hoge score: graag praktisch/technisch bezig. Voorkeur voor dieren, natuur en buitenwerk. Stoer en ongecompliceerd.** Lage score: geen interesse in techniek. Houdt niet van vuil of zwaar werk en lichamelijke inspanning. Geen beroepsmatige affiniteit met natuur.
Theoretisch	Hoge score: intellectueel en leergierig. Houdt van onderzoeken en begrijpen. Affiniteit met theorie, wil alles uitpluizen. Lage score: niet de typische theoretische studiebol. Liever niet te veel theorie. Leert in de praktijk. Misschien moeite met concentreren.
Kunstzinnig	Hoge score: creatief, origineel, artistiek. Intuïtief en non-conformistisch. Hekel aan voorspelbaarheid, regels. Affiniteit met alle kunstvormen en kunstenaars. **Lage score: minder artistiek en fantasievol. Kan weinig met de neigingen en uitingen van creatievelingen. Ziet het nut van abstracte kunst vaak niet.**
Sociaal	Hoge score: hulp en begrip geven en krijgen. Opvoeden, lesgeven, verzorgen. Betrokken en sfeergevoelig. Liever intensief dan oppervlakkig contact. Lage score: meer taak- dan mensgericht. Liever aanpakken dan praten. Goed bestand tegen zelfstandig werk, niet heel sfeergevoelig of sensitief.
Ondernemend	**Hoge score: initiatief, krachtig. Invloed, overtuigen, leidinggeven, verkopen. Politiek, handel, management. Zelfvertrouwen, ongeduld.** Lage score: meegaand en bescheiden. Laat leiding aan ander over. Niet gericht op macht of invloed; niet veel geldingsdrang.
Conventioneel	**Hoge score: structuur en duidelijkheid. Affiniteit met regels, data, cijfers. Zaken systematisch afwerken. Graag administratief, juridisch of controlerend werk.** Lage score: houdt niet van te veel administratie. Heeft zelf wel structuur, maar werkt graag flexibel, pragmatisch, snel, hands-on.

[?] Klik hier voor een beroepenoverzicht met een lijst met beroepen die passen bij uw PAKSOC-profiel.

28. MBTI Profiel

28.1 MBTI - Uw persoonlijkheid in een team

Het Myers-Briggs model is een controversieel maar veelgebruikt model in de businesswereld. Het is rond de tweede wereldoorlog ontwikkeld door twee psychologische theoretici: Katherine Briggs en haar dochter Isabel Myers-Briggs. Ze baseerden zich op de persoonlijkheids-typologie van Carl Gustav Jung en probeerden deze middels tests toegankelijker en breder inzetbaar te maken. Hoewel het model wetenschappelijk nooit onderbouwd is, is het wereldwijd erg populair geworden bij trainers en adviseurs. Om die reden hebben wij uw scores in dit model vertaald.

28.2 Facetscores

MBTI Profiel	Match percentage
Coach	**32%**
Kruisvaarder	**38%**
Ontdekker	**71%**
Vernieuwer	**69%**
Beeldhouwer	**62%**
Conservator	**27%**
Dirigent	**68%**
Wetenschapper	**48%**
Coach	Coaches proberen harmonie te brengen door relaties op te bouwen met mensen, een positieve sfeer te scheppen in een team en er op te letten dat anderen zich prettig voelen. Kunnen goede mentors zijn voor jongere collega's.
Kruisvaarder	Kruisvaarders (campagnevoerders) geven belang aan specifieke gedachtes, ideeën of overtuigingen. Ze zijn waarde-gedreven en brengen vaak een bepaalde prioriteit aan die afgeleid is van hun overtuigde principes.
Ontdekker	**Ontdekkers (onderzoekers) verkennen nieuwe ideeën en betere manieren om dingen te doen. Ze openen nieuwe perspectieven en kijken vaak verder dan de huidige situatie om nieuwe, onbekende wegen in te slaan.**
Vernieuwer	**Vernieuwers gebruiken hun verbeeldingskracht om nieuwe en andere ideeën of perspectieven te creëren. Ze kunnen radicale oplossingen aandragen voor problemen en ontwikkelen graag een lange-termijn visie.**
Beeldhouwer	**Beeldhouwers verwezenlijken zaken door ze direct (soms impulsief) uit te voeren. Ze zijn sterk actiegericht, reageren op de huidige situatie, het hier en nu, en sporen anderen aan ook acties te ondernemen.**
Conservator	Conservators brengen helderheid in data, informatie, ideeën en begrippen. Ze luisteren, stellen vragen en nemen informatie op, zodat ze een zo helder mogelijk beeld van de situatie hebben.
Dirigent	**Dirigenten brengen door hun persoonlijkheid organisatie en een logische structuur aan in de werkwijze van een team of bedrijf. Ze organiseren en systematiseren de wereld om hen heen.**
Wetenschapper	Wetenschappers zijn zelfstandige denkers en dragen verklaringen aan over het hoe en waarom van de dingen. Ze proberen de volledige complexiteit van situaties en hun onderlinge wisselwerking te begrijpen.

29. Belbin Profiel

29.1 Belbin - Uw gedrag in een team

De Britse wetenschapper Meredith Belbin bestudeerde van 1967-1976 succesvolle managementteams en zocht naar patronen. Hij ontdekte dat sommige mensen vooral behoefte hebben aan ‘voelen’ en anderen aan ‘doen’, ‘denken’ of ‘willen’. Op basis daarvan beschreef hij acht teamrollen. Waar uw MBTI profiel iets over uw persoonlijkheid zegt, zegt uw Belbin profiel meer over uw gedrag en het effect van uw gedrag. Hieronder zijn de uitslagen van dit assessment zorgvuldig vertaald naar een Belbin profiel.

29.2 Facetscores

Belbin Teamrol	Match percentage
Zorgdrager	**38%** VOELEN
Groepswerker	**69%** VOELEN
Vormer	**55%** WILLEN
Voorzitter	**53%** WILLEN
Plant	**49%** DENKEN
Monitor	**54%** DENKEN
Bedrijfsman	**56%** DOEN
Onderzoeker	**66%** DOEN
Zorgdrager	Bewaakt dat niets wordt overgeslagen: volgt iedereen consciëntieus, zorgelijk. Is wat beschroomd naar anderen. Absorbeert de stress ('maagzweertype'); neemt achter de schermen het planmatige verloop voor zijn/haar rekening.
Groepswerker	**Stimuleert en ondersteunt teamleden, bevordert communicatie en teamgeest. Integreert mensen en activiteiten, is sociaal opmerkzaam en kan goed luisteren. Geschikt als leider: zorgt voor een prettige en productieve werksfeer.**
Vormer	Geeft vorm aan de inspanningen van het team, zoekt patronen in discussies. Uitdagend, soms gefrustreerd, onrustig. Eerder hard dan zachtmoedig, neemt risico's. Productief onder druk: verkoopleiders, uitgevers en voetbaltrainers.
Voorzitter	Bestuurt het team, laat ieder teamlid tot zijn recht komen. Geen specialistische intelligentie of opvallende creativiteit. Wel kalmte, realisme en nuchterheid. Kan goed luisteren maar is sterk genoeg om adviezen te negeren.
Plant	Collega met originele (soms briljante) ideeën. 'Ingeplant' in vastgelopen teams om creativiteit te genereren; maakt nieuwe openingen. Roept soms weerstand op door specifiek onvermogen of wordt door bescheidenheid niet gehoord.
Monitor	Analyseert problemen en houdt ideeën kritisch tegen het licht. Serieus, voorzichtig en immuun voor enthousiasme. Wantrouwt de euforie en eigen prestatiemotivatie is gering. De monitor houdt het team scherp.
Bedrijfsman	Praktische organisator, zorgt dat besluiten in acties worden omgezet. Heeft een gezond zelfvertrouwen en beheerst zijn gevoelens. Nuchter en gedisciplineerd. Kan met flair organiseren, zeker onder druk of in verwarrende situaties.
Onderzoeker	**Gaat op zoek naar ideeën, ontwikkelingen en informatie buiten de deur en beschikt daarvoor over talloze contacten: ontspannen, sociaal, gezellig. Is niet zozeer zelf de bron van ideeën, maar pikt ze gemakkelijk op bij anderen.**

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

30. DISC Info

Achtergrond

Het DISC model is in de jaren '20 van de vorige eeuw bedacht door William Marston, een gedragswetenschapper. Op basis van eigen onderzoek beschreef hij vier gedragsstijlen die hij aanduidde met D, I, S en C. In zijn boek 'The emotions of normal people' (1926) beschrijft hij het DISC model dat later door anderen verder ontwikkeld is.

Samenvatting model/theorie

Het DISC model kent vier soorten basisgedrag: introvert, extravert, taakgericht en relatiegericht. Het model gaat er van uit dat elk mens een mix van deze vier soorten basisgedrag heeft; dit bepaalt de manier waarop hij/zij met zichzelf, met anderen en met werk omgaat.

Toepassing

Het DISC-model wordt veel gebruikt door coaches en adviseurs omdat het eenvoudig is, en omdat er geen copyrights op het model zitten. Het wordt vooral ingezet om het zelfinzicht van managers te versterken en als een instrument om samenwerking binnen teams te optimaliseren.

Beperkingen/aandachtspunten

Sommige mensen zijn zo enthousiast over DISC dat ze menen dat het model psychologisch allesverklarend is. Dat is niet zo. DISC is een gedragstypering, geen persoonlijkheidstypering. Niet elk gedrag is te koppelen aan een bepaald DISC-profiel. DISC houdt bijvoorbeeld geen rekening met intelligentie of psychische kwetsbaarheden.

Overzicht hoofddomeinen

Gedragstypering	
Dominant	DADENDRANG. Wil winnen, veeleisend, energiek. Overwint weerstanden om resultaten te bereiken. Ziet veranderingen vooral als uitdagingen. Veel initiatief, gaat concurrentie niet uit de weg. Veel wilskracht om doelen te bereiken. Kan kort door de bocht zijn, soms kort lontje.
Sterktes:	Aanpakken, snel beslissen, leiding nemen, activeren, oplossingen bedenken, overzicht.
Valkuil:	Doordenderen, over gevoelens walsen, veeleisend, details missen.
Behoefte:	Vertrouw me, accepteer mijn directheid, wees direct en duidelijk.
Invloedrijk	OPTIMISME. Enthousiast, hartelijk en grenzeloos optimistisch. Sterke invloed op anderen door verbale overtuigingskracht, uitstraling of charme. Inspireert anderen graag om samen doelen te bereiken. Positief mensbeeld. Sociale contacten zijn belangrijk. Werkt niet graag alleen.
Sterktes:	Sfeer maken, motiveren, vrienden maken, enthousiasmeren, uitdrukkingsvaardig.
Valkuil:	Impulsief, te laat, druk, overoptimisme, emotioneel, afwijzingsgevoelig, mist overzicht.
Behoefte:	Vriendschap, warmte, vrijheid, ruimte om te fantaseren.
Stabiel	HARMONIE. Geduldig, attent, dienstbaar, betrouwbaar. Goede planner. Aandacht voor anderen. Houdt van ontspannen en vriendelijke atmosfeer met zekerheid en heldere afspraken. Werk rustig, gestaag (aandacht voor alles en iedereen). Liever niet in de spotlights, wel gevoelig voor erkenning.
Sterktes:	Stabiele factor, concentratie, luisteren, geduld, bemiddelen, trouw in vriendschap.
Valkuil:	Star, moeite met druk, aanpassen, besluiteloos, initiatiefloos, achtergrond, afhankelijk.
Behoefte:	Doe aardig, verras me niet, laat me uitpraten, gun me tijd, waardeer mijn inzet.
Consciëntieus	SPECIALISME. Nauwkeurig, perfectionistisch, geordend. Analytisch, zoekt alles tot op de bodem uit. Houdt van zakelijke omgeving, brengt structuur. Weegt alle voors en tegens goed af bij beslissingen. Als partner perfectionistisch, niet snel tevreden. Soms traag door hoge kwaliteitseisen.
Sterktes:	Doorgaan, oog voor detail, kwaliteitsverbeteraar, kritisch, complexe problemen oplossen.
Valkuil:	Gedetailleerd, loslaten, delegeren, gevoelig voor kritiek, voorzichtig, moeite met het nieuwe.
Behoefte:	Alleen zijn, mijmertijd, jaag me niet op, serieuze gesprekken, minder feestjes.

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

31. DISC Profiel

31.1 DISC - Uw gedragsstijl in een team

Het DISC model is één van de populairste eenvoudige assessmentmodellen. Er zijn in Nederland duizenden gecertificeerde DISC-trainers. Grote kans dat u daar een keer mee te maken krijgt. Daarom hebben wij uw scores ook zorgvuldig naar een DISC-profiel vertaald. Interessant is dat tabel 31.2 gebaseerd is op uw persoonlijkheids-scores (karakter), terwijl tabel 31.3 meer gebaseerd is op wat uw referenten over u zeggen (gedrag). Een groot verschil tussen deze twee kan een aanwijzing zijn dat u zich te veel aanpast, wat een verhoogd risico op burn-out kan creëren.

31.2 Totaalscores - vanuit karakter

DISC Scores		
Dominantie	**4,5**	WILSKRACHT
Invloed	**6,4**	IMPACT
Stabiliteit	**6,3**	VOLHARDING
Consciëntieusheid	**5,4**	NAUWKEURIGHEID

31.3 Facetscores - vanuit gedrag

DISC Profielen	
Beslisser [D]	**28%**
Avonturier [Di]	**56%**
Doorzetter [Ds]	**74%**
Pionier [Dc]	**55%**
Entertainer [I]	**60%**
Inspirator [Id]	**81%**
Bemiddelaar [Is]	**60%**
Diplomaat [Ic]	**66%**
Dienstverlener [S]	**73%**
Doener [Sd]	**44%**
Helper [Si]	**66%**
Specialist [Sc]	**44%**
Analyticus [C]	**40%**
Strateeg [Cd]	**81%**
Raadgever [Ci]	**71%**
Perfectionist [Cs]	**44%**

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

31.4 Beschrijving DISC-profielen

DISC Profiel	Beschrijving
Beslisser [D]	Houdt van uitdagingen, competitie en lastige klussen. Denkt hardop, is soms bot of sarcastisch. Snelle probleemoplosser. Houdt van vrijheid en inzage in alles. Wil weten wat er van hem/haar verwacht wordt en wil op resultaat beoordeeld worden.
Avonturier [Di]	Strijdlustig en vastbesloten om doelen te bereiken. Wil snel hoge verwachtingen waar maken. Gedreven in concurrerende situaties. Zoekt uitdagende problemen. Moet zich voor meer effectiviteit bewust worden van invloed op anderen.
Doorzetter [Ds]	**Harde, ijverige werker met productieve werkrelaties. Stelt doelen voor zichzelf, ook wanneer dit niet vereist is. Wilt graag zelf zijn tempo bepalen en behouden. Werkt het best als er individueel afspraken worden gemaakt over zijn inzet.**
Pionier [Dc]	Driftig en gevoelig. Neemt de vrijheid om resultaten (opnieuw) te onderzoeken. Houdt van verandering. Werkt het best als hij de autoriteit heeft. Heeft soms misschien hulp nodig bij beslissingen, maar beleeft dit al snel als bemoeizucht.
Entertainer [I]	Zeer mensgericht. Wil aardig gevonden worden. In staat om het team te enthousiasmeren. Goede sociale vaardigheden. Wilt graag publieke erkenning voor prestaties en werkt beter als er meer controle in tijdbeheer is.
Inspirator [Id]	**Investeert in samenwerking. Brengt graag enthousiasme over bij projecten en ideeën. Kan boeiend presenteren. Werkt het best als zijn/haar autoriteit is afgestemd op de eigen verantwoordelijkheid en als hij/zij met veel mensen in**
Bemiddelaar [Is]	Uitstekende empathische luisteraar, gevoelig voor andermans behoeftes. Werkt hard voor de doelen van het team. Is vooral productief in een werksfeer met positieve aandacht en optimisme, in de afwezigheid van hoge druk en chaos.
Diplomaat [Ic]	Weet zowel de menselijke als de detail-kant van projecten te hanteren. Gedreven om met anderen ingewikkelde taken te volbrengen. Presteert goed bij publieke erkenning en duidelijke verantwoordelijkheden.
Dienstverlener [S]	Kan geduldig samenwerken. Wordt niet snel boos, moet wel af en toe even frustraties kunnen uiten. Bereid om hard te werken voor een missie. Houdt van een veilige werksituatie. Wil rustig alternatieven overwegen.
Doener [Sd]	Wil graag goed werk afleveren. Toegewijd, volhardend, gaat onder stress vooral hard werken. Iemand die zich verantwoordelijk voelt. Heeft soms iets te veel zelfvertrouwen en gaat dan in zijn eentje verder.
Helper [Si]	Heeft zowel de mens-kant als de taak-kant van projecten en situaties in beeld. Empathisch met een hoge 'oprechtheid-factor'. Stimuleert teamwork. Behoefte aan publieke erkenning en veel controle over tijdbeheer.
Specialist [Sc]	Sterke zelfdiscipline en vastberadenheid. Kijkt objectief. Wil exact weten wat het doel is van een project. Werkt het best in een ondersteunend team dat tolerant is, maar waar wel ruimte is voor kritische of scherpe opmerkingen.
Analyticus [C]	Erg kwaliteitsbewust. Volbrengt projecten zeer nauwkeurig. Gericht op kwaliteitscontrole. Wilt structuur in het werk om hoge kwaliteit standaarden te behouden. Moet zich voor meer effectiviteit richten op het grote geheel.
Strateeg [Cd]	**Zoekt naar wegen om te winnen of een schot in de roos te doen. Wil autoriteit of wijsheid. Voelt zich prettig als anderen hem of haar positief beoordelen. Kan onder stress kritisch of ongeduldig worden en kan soms moeilijk tegen verlies.**
Raadgever [Ci]	Gedreven door acceptatie, vertrouwen. Benaderbaar type, empathisch. Is geneigd snel toe te geven of een beetje water bij de wijn te doen om iemand niet te verliezen. Houdt er niet van om mensen onder druk te zetten.
Perfectionist [Cs]	Gedreven door expertise, kennis, orde, voorspelbare resultaten en beproefde methoden. Houdt zich emotioneel meestal wat meer op de vlakte en blijft onder stress altijd tactisch en diplomatiek. Oog voor details.

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

32. Bedrijfskundige focus

32.1 Bedrijfskundige focus

Ieder mens is tijdens zijn werk (onbewust) ergens op gericht. De één doet alles voor een tevreden klant en de ander is vooral gericht op een goede onderlinge samenwerking of op het verbeteren van de kwaliteit van een dienst of product. Omdat er geen goed bestaand model voorhanden is om de focus van medewerkers in kaart te brengen hebben wij dit model ontwikkeld. Het zegt niet zozeer iets over uw teamrol of uw karakter, als wel over waar u inhoudelijk het liefst mee bezig bent, waar u graag prioriteit aan geeft.

32.2 Facetscores

Focus	Match percentage
Klant	**67%**
Team	**64%**
Proces	**64%**
Product	**85%**
Financiën	**58%**
Kennis	**71%**
Innovatie	**77%**
Resultaat	**51%**
Klant	Deze score laat zien in hoeverre de klant uw primaire bedrijfskundige focus is. Hoogscoorders doen alles voor de klantbeleving en klanttevredenheid. Keywords: klantcontact, customer support, communicatie, relatiebeheer.
Team	Als dit uw hoogste score is, denkt u van nature eerst aan uw team of uw collega's en in tweede instantie aan de klant, de kwaliteit of de organisatie. Dit is handig voor een teamleider, een functie binnen HR en in management.
Proces	Toont uw interesse in productieprocessen, procedures, workflow, data-management. Hoogscoorders vinden het belangrijk dat interne processen goed en zorgvuldig aangestuurd worden.
Product	**Als dit uw hoogste score is, is het duidelijk dat uw bedrijfskundige focus het product of de dienst is die jullie leveren. De kwaliteit, de service er om heen en de uitstraling van jullie product motiveert u tot top-prestaties.**
Financiën	Deze score toont in hoeverre uw eerste automatische focus ligt op de financiële (boekhoudkundige) gezondheid van een organisatie, afdeling of project. Hoogscoorders zijn scherp op data, cijfers, patronen en administratie.
Kennis	Hoogscoorders op kennis zijn meestal top-down denkers. Hun vertrekpunt is niet de praktijk, maar de diepere principes, wetmatigheden. Ze vertalen graag theorie naar praktijk of zoeken naar onderliggende wetmatigheden.
Innovatie	Deze score laat zien in hoeverre uw focus op verbetering en ontwikkeling ligt. Als dit uw hoogste score is wordt u moe van repeterend werk en leeft u (pas) op als u zaken kunt verbeteren, optimaliseren, ontwikkelen, uitdenken.
Resultaat	Deze score toont in welke mate u vooral gericht bent op het vergroten van conversie, omzet en resultaat. Hoogscoorders kunnen vanuit hun passie voor verkoop juist ook een erg klantgerichte opstelling hebben.

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

Module 7

Talent

Wat is talent?
Dit is zonder twijfel de belangrijkste module van dit rapport: de definitie van uw unieke talent. Uw talent is de plek in uw leven waar uw wijsheid, ervaring, karakter, nieuwsgierigheid en voorliefde voor een bepaald iets bij elkaar komen. Het is u toevertrouwd om er iets moois, iets goeds mee te doen in deze wereld. In dit hoofdstuk wordt met zorgvuldig gekozen woorden kernachtig uw unieke talent beschreven. Deze definitie is gebaseerd op een meta-analyse van alle tests, vragenlijsten, interview, referenten-informatie en al het materiaal dat u ons heeft laten zien of ter beschikking heeft gesteld voor dit onderzoek.

Wat is de bedoeling van deze module?
Het eerste hoofdstuk is vooral een visuele samenvatting van alle onderzoeksgegevens. Het laat zien hoe uw werkstijl, werkgemak en werkplezier bij elkaar komen in drie 'Core Skills'. Het tweede hoofdstuk is een tekst die geschreven is om u en andere lezers te overtuigen. Bij een omvangrijk onderzoek als dit Talentassessment is de verleiding groot om op deze pagina's veel scores en beschrijvingen te tonen, maar wij hebben er voor gekozen de presentatie en de tekst zo eenvoudig en helder mogelijk te houden. De bedoeling van deze module is dat u zichzelf er in herkent, dat u de hiervoor beschreven testresultaten herkent en dat de helderheid en de onderbouwing u overtuigt.

Inhoud van deze module

1. Talent center analyse — Waar is uw talent uit opgebouwd?
2. Input-ouput analyse — Welke input past bij u en welke output levert u?
3. Talent-definitie — Uw talent in woorden samengevat.

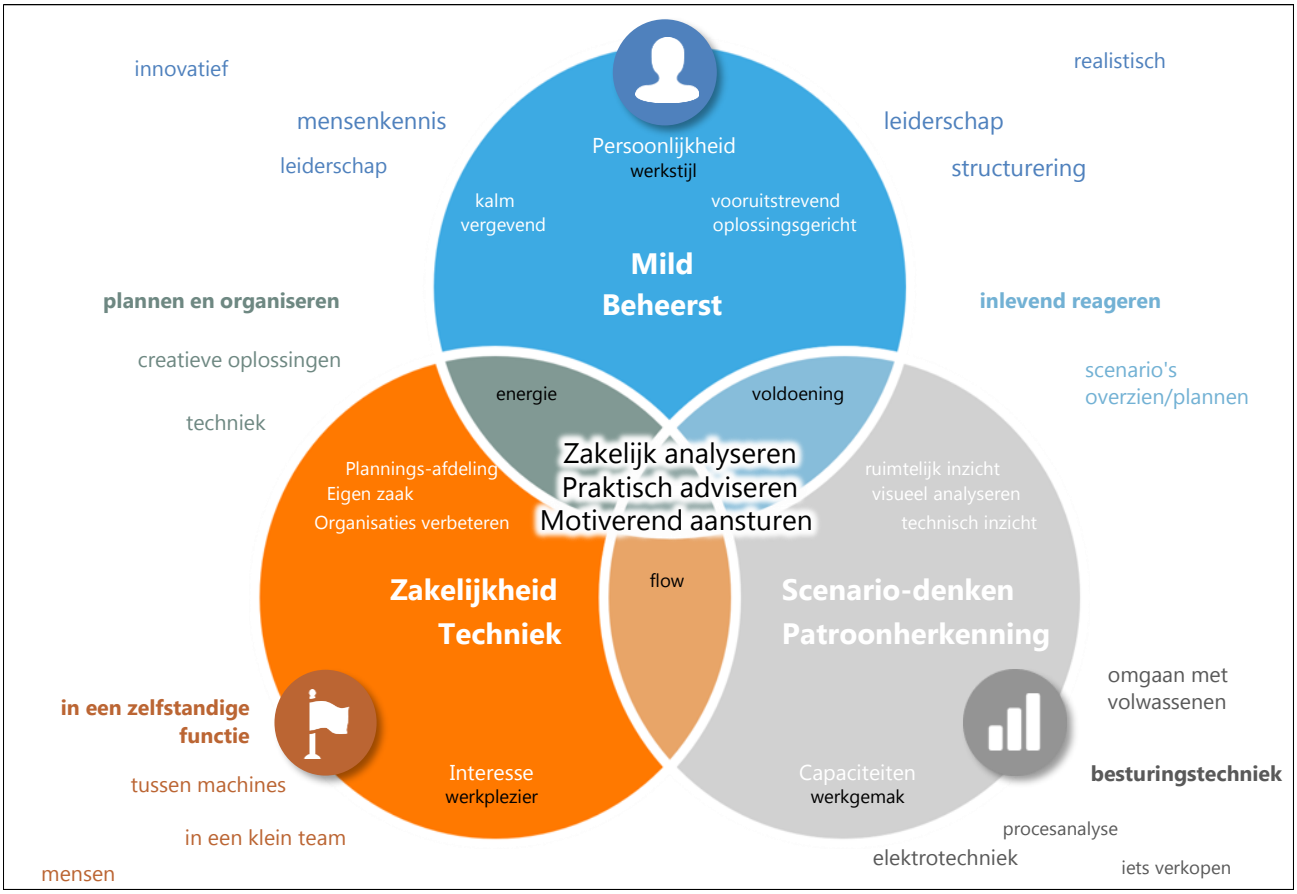
© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

33. Talent center analyse

33.1 Definitie

In dit schema ziet u hoe uw talent is opgebouwd. U ziet uw twee duidelijkste persoonlijkheidstrekken (zegt iets over uw werk**stijl**), uw twee hoogste capaciteiten-scores (zegt iets over uw werk**gemak**) en uw voornaamste interessegebieden (zegt iets over uw werk**plezier**). In het midden staan drie 'Core Skills" die met elkaar uw unieke talent vormen zoals dat in volgende hoofdstuk wordt beschreven. De woordenwolk toont andere kernwoorden die bij uw talent passen. U kunt hier ook zien hoe flow, voldoening en energie ontstaat in uw leven.

33.2 Talentschema met Core Skills



33.3 Toelichting

Toelichting	
Persoonlijkheid	Sociaal, ondernemend: een helper, een sfeerbrenger, een doener. Verder heeft u de vriendelijkheid van een ziekenhuisdominee (als stereotypisch voorbeeld) en de kalmte van een piloot (opvallende stressbestendigheid). Uw werkstijl: kalm, begripvol, vooruitstrevend en oplossingsgericht.
Capaciteiten	Praktisch, conventioneel: een doener, 'werkt met de handen', opruimer. Uw werkgemak: alles rondom processen overzien, lastige analyses en complexe techniek. Max. niveau: WO(-).
Interesse	Conventioneel, praktisch: een bewaker, een opruimer, een 'werken-met-je-handen type'. Kernwoorden bij uw werkplezier: praktisch, kantoor en gereedschap.
Overeenkomst	Uw drie profielen hebben een gemiddelde correlatie van -0,08. Dit is laag.
Wat betekent dit?	U heeft de werkstijl van een hulpverlener, de capaciteiten van een technisch vakman en de interesses van een sales-manager. Kernwoorden: handig, constructies en verfijnde techniek. Uw talent is wellicht minder 'grijpbaar', maar wel extra 'uniek'.
Core Skills	Probeer afwisselend bezig te zijn met zakelijk analyseren, praktisch adviseren en motiverend aansturen.

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

34. Talent input-output analyse

34.1 Definitie

Het is goed om vanuit meerdere invalshoeken naar uw talent te kijken. Op deze pagina kijken we naar uw ideale input en output. Het linker vlak wat voor u de leukste, meest geschikte input is voor uw talent. Dat kan bijvoorbeeld informatie, cijfers of tekst zijn. Voor anderen ontmoetingen met onbekenden, vragen over automaterialen, telefoontjes, excel-sheets of muziek. In het middelste vlak staat wat u bijna als vanzelf met deze input doet. Het rechter vlak toont uw persoonlijke output: wat u toevoegt, achterlaat, overbrengt.

34.2 Input - output schema

Jan in zijn element: op een werkplek waar ruimte, autonomie en vrijheid is, in een zelfstandige functie en in een klein team.

Ideale input voor hem

Bouwtekeningen, maps, tutorials
Beeld, infographics, diagrammen
Materialen, apparaten, praktisch
Duidelijke meningen
Uitdagende projecten

Minder passende input:

Systeem- of codetaal, formules
Cross-sectorale informatie
Vriendelijke woorden

Wat doet hij hiermee?

Scenario's overzien/plannen
Patronen/trends doorzien
Praktische zaken regelen
Inlevend reageren
Relativeren en informeren

Wat is lastiger:

Methodisch werken
Uitzoomen, contextueel denken
Kritisch kijken

Output van Jan

Ontwerp; hoe iets in elkaar zit
Nieuw zicht op details
Vlotte handige oplossingen
Eerlijkheid, helderheid
Leven in de brouwerij

Minder vaak:

Goed werkende systemen
Branche-overstijgende inzichten
Strategische Actie

34.3 Concrete vertaling

Rol of functie	Voorbeelden Zie ook 'Beroepen-bijlage' (bèta).
Makkelijke rollen	Technisch ontwerper, visuele controleur, patroon-herkenner, schaker, doorgronder.
Lastigere rollen	Systematiek-toepasser, feiten-kenner. Dus niet te veel lezen en theorie, kunst of te veel nadruk op mensen verzorgen.
Interessante functies	Vooral technisch werk (m.n. complexe systemen) in combinatie met onderzoek. Zou goed passen in de techniek of business administration sector.
Minder interessante functies	Mentor of supervisor uitvoerend kunstenaars, manager zorginstelling, detective, bankier, manager design-gerichte onderneming.

34.4 Overige analyses

Analyse	Toelichting
Levensloop	Jan houdt van klussen, avontuur, goede gesprekken en reizen. In zijn levensloop zien we vooral talent rondom 'Creëren', 'Besturen' en 'Verkopen'. Hij was als kind o.a. in zijn element tussen zijn technische bouwsels en 'aan het roer' van iets.
Referenten	Volgens zijn referenten is Jan in zijn element in een zelfstandige functie, in een klein team en tussen machines. In hun antwoorden zien we vooral de basistalenten 'Creëren', 'Organiseren' en 'Analyseren' terugkomen. Verder noemen zij techniek.

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

35. Talent-definitie

35.1 Definitie

Eén van de belangrijkste conclusies van dit assessment betreft uw potentieel talent: de al of niet verborgen succesfactor die u volgens onze analyse in huis heeft. Onderstaande tekst is woord voor woord opgebouwd op basis van alle onderzoeksgegevens. Elk woord heeft een diepere laag. Dit maakt de tekst compact en misschien iets moeilijker leesbaar. Neem de tijd dit te bestuderen en herschrijf het desnoods in uw eigen woorden. Misschien werkt u al vanuit uw talent, misschien staat dit nog ver van uw dagelijkse werkelijkheid. Laat het dan een baken zijn.

35.2 Potentieel talent

Technisch organiseren	doener | techneut | (natuur)wetenschappelijk onderzoeker

Definitie: Jan is een kalm-pragmatische regisseur: een stressbestendige, ondernemende verbeteraar met sterk scenariovormend, analytisch en praktisch vermogen. Zijn talent ligt in het overzien van mogelijkheden, het herkennen van patronen en het vertalen daarvan naar werkbare oplossingen, vooral in technisch-zakelijke omgevingen. Hij past het best in een operationele tot middle-managementrol binnen een lijn-, project- of matrixorganisatie in techniek, operations, logistiek, financiële dienstverlening of procesverbetering. Referenten noemen zijn aanpassingsvermogen en functioneren onder druk; sociaal netwerken is minder zichtbaar dan zijn organiserende en oplossende kracht.

Element: Jan floreert op een plek waar hij zowel gezelligheid, heldere communicatie, zorgvuldigheid als ook leven in de brouwerij kan toevoegen. Vooral op uitvoerend niveau, met als sleutelwoorden 'complexe techniek' en 'technische wetenschap'. Hij voelt zich thuis in een zelfstandige functie, in een klein team, tussen processen overzien, complexe visuele info en techniek.

Effectiviteit: Door deze krachten komen er veel commerciële kansen op hem af en weet hij orde te brengen in gegevens. Jan weet slecht gestructureerde bedrijven of vastgelopen organisaties en ondernemingen te herstructureren, zowel op praktisch, financieel-administratief als ook op commercieel-organisatorisch gebied. Hij is van nature meer vernieuwend dan behoudend. Meer mensgericht dan taakgericht. Meer uitvoerder dan bedenker. Meer concreet dan theoretisch. Een bijzonder daadkrachtige, waardevolle collega die je team en je workflow écht verder brengt.

35.3 Toelichting

Basis-sterktes	processen overzien | kalm | handig

Zijn talent is opgebouwd uit de unieke combinatie van de volgende sterktes:

1. Zeldzaam sterk ruimtelijk-technisch inzicht
2. Bovengemiddeld snel inzicht in visuele informatie
3. Een opvallende mildheid en meelevendheid in het contact met anderen
4. Een opvallend nuchtere, stressbestendige en stabiele grondhouding
5. Een interesse in zakelijkheid
6. Een interesse in techniek

Het talent van Jan bestaat bij de gratie van de opvallende combinatie van een eerlijke, oprechte communicatiestijl enerzijds en een oprechte meelevendheid anderzijds. Dit maakt hem bijzonder. In een team is hij vooral de groepswerker; degene die bewust of onbewust de teamsfeer bewaakt. Maar ook de onderzoeker; degene die ideeën en informatie van buiten naar binnen haalt.

Hij functioneert optimaal wanneer er rekening wordt gehouden met zijn behoefte aan steun, support en begrip. Hij heeft vooral vrijheid en zelfbeschikking nodig om succesvol te zijn.

35.4 Talent metafoor

Boordwerktuigkundige	leiderschap | plannen en organiseren | creatieve oplossingen

Het talent van Jan is te vergelijken met de boordwerktuigkundige in een brandbestrijdingsvliegtuig. Hij kent de techniek, leest de signalen en blijft rustig als de druk stijgt. Vanuit zijn praktische inzicht ziet hij snel wat er nodig is om het toestel draaiend te houden en brand te bestrijden. Met zijn eerlijke, vrijmoedige stijl helpt hij de bemanning koers te houden, ook in de stress van het bluswerk.

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

Module 8

Conclusies

Inleiding
U heeft in dit rapport een grote hoeveelheid informatie over uzelf gelezen. Te veel om allemaal in één keer te overzien en te onthouden. Dat hoeft ook niet; zie dit rapport als een waardevol naslagwerk over uw persoonlijkheid en uw talent. In deze laatste module krijgt u een overzicht van de belangrijkste conclusies van het totale Talentassessment. Deze zijn net weer iets anders verwoord dan in het rapport om een vermoeiend gevoel van herhaling te voorkomen, maar ook om u met andere taal nog een laatste keer te overtuigen van uw unieke talent. U vindt hier persoonlijke adviezen op professioneel, relationeel en sollicitatie-gebied.

Wat zegt dit over uw talent?
U kunt deze samenvatting gebruiken bij sollicitaties, evaluatiegesprekken, ontwikkelings-gesprekken, maar ook als reminder voor uzelf. Door dit regelmatig te lezen, of dit te betrekken bij belangrijke keuzes in uw leven op het gebied van werk, loopbaanplanning of samenwerking, blijft u scherp op wat u is toevertrouwd en wat wel en niet bij u past. Dit blijft in elke carrière-fase belangrijk omdat we door nood, verwachtingen, problemen of ontwikkelingen automatisch terecht komen in taken die niet bij ons echte talent horen. Onkruid groeit vanzelf, maar een mooie boom moet je planten en onderhouden. Zelfinzicht en zelfreflectie beschermen u.

Inhoud van deze module
1. Samenvatting en conclusies Hoe vertaal ik dit rapport naar de praktijk?

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

36. Samenvatting en conclusies

36.1 Definitie

Hieronder vindt u een samenvatting van de resultaten. Voor deze samenvatting is gebruik gemaakt van alle testresultaten, het psychologisch interview, de informatie van uw referenten, uw levensloop, uw CV en eventuele andere informatie die u ter beschikking heeft gesteld. Mocht deze samenvatting (nieuwe) vragen oproepen dan kunt u ons daarvoor benaderen. Wij vullen tot drie maanden na de rapportdatum deze samenvatting net zo vaak aan als u wenst, tot al uw vragen omtrent loopbaankeuzes beantwoord zijn.

36.2 Persoonlijkheid

Facet	Beschrijving
Algemene indruk	Jan is een sympathieke, vriendelijke man die zich tijdens het onderzoek coöperatief opstelt. Na de uitleg aan het begin van de onderzoeksdag gaat hij vlot aan de slag. Na een paar uur werken toont hij enige tekenen van vermoeidheid. Tijdens het interview stelt Jan zich erg openhartig op. Het was boeiend om met hem te spreken.
Algemene beschrijving	Jan komt uit het onderzoek naar voren als een intelligente, extraverte, maar ook erg nuchtere man die actief leeft en werkt. Hij is erg betrokken en flexibel in het contact met mensen om hem heen en stelt zich bij veranderingen van nature leergierig op. Hij heeft een duidelijke behoefte aan steun, support en begrip. Hij heeft vooral vrijheid en zelfbeschikking nodig om succesvol te zijn. Hij is bovengemiddeld stressbestendig en reageert bij tegenslagen meestal met de neiging om actief aan de slag te gaan, hoewel hij ook wel goed kan relativeren. Hij is in de kern vooral een conventioneel menstype; houdt van structuur en duidelijkheid en heeft gevoel voor regels, data, financiën en administratie. Hij heeft veel verstand van elektrotechniek, besturingstechniek en procesanalyse. Hij is meer de mensgerichte verbinder dan de behoudende controleur. En eerder de nuchtere realist dan de scherpe analist.
Achtergrond	In zijn zelfgeschreven levensverhaal lezen we dat Jan opgroeide in een omgeving waar hard werken en doorzettingsvermogen centraal stonden. Zijn vroege fascinatie voor techniek en de steun van zijn ouders vormden de basis voor zijn ontwikkeling. Ingrijpend was een langdurige ziekteperiode, die hem tijdens zijn schooltijd veel frustratie en onzekerheid bracht. Deze ervaringen leidden tot belangrijke lessen over volharding en aanpassingsvermogen. Jan heeft hierdoor sterke karaktertrekken ontwikkeld, zoals veerkracht en een diepgeworteld verlangen om anderen te helpen, wat hem nu drijft in zijn rol als teamleider. Als we kijken naar zijn schoolperiode, lijkt hij vooral aanleg te hebben voor exacte vakken en creatieve vakken. Hij had een voorkeur voor vakken zoals rekenen, biologie en techniek, en minder voor taal, spelling en lezen. De lage scores op taalgebruik en spelling kunnen wijzen op mogelijke dyslexie. Puur vanuit zijn levensloop bezien moet een baan voor Jan uitdagend zijn, ruimte bieden voor persoonlijke groei en de mogelijkheid hebben om anderen te helpen.
Referenties	Jan is volgens zijn referenten een open-minded, warme en joviale persoonlijkheid die nieuwe ideeën omarmt. Zijn flexibiliteit, creativiteit en probleemoplossend vermogen maken hem een waardevolle teamspeler en betrouwbare leider, die energie haalt uit samenwerking en netwerken.

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

36.3 Talent, sterktes en zwaktes

Facet	Beschrijving
Talent	Jan is een kalm-pragmatische regisseur: een stressbestendige, ondernemende verbeteraar met sterk scenariovormend, analytisch en praktisch vermogen. Zijn talent ligt in het overzien van mogelijkheden, het herkennen van patronen en het vertalen daarvan naar werkbare oplossingen, vooral in technisch-zakelijke omgevingen. Hij past het best in een operationele tot middle-managementrol binnen een lijn-, project- of matrixorganisatie in techniek, operations, logistiek, financiële dienstverlening of procesverbetering. Referenten noemen zijn aanpassingsvermogen en functioneren onder druk; sociaal netwerken is minder zichtbaar dan zijn organiserende en oplossende kracht.
Charisma/X-factor	Jan is zowel nuchter als inschikkelijk. Hij valt op door zijn eerlijke en directe communicatiestijl, terwijl hij tegelijkertijd een oprechte meelevendheid toont. Hij is iemand die je blij maakt, wat hem bijzonder maakt. Ten diepste is hij een gezelligheidsmens: nuchter, energiek en duidelijk. Daarnaast is hij ook een ondernemend en creatief persoon die van uitdagingen houdt. Zijn kracht ligt in zijn mildheid en onverstoorbaarheid.
Sterktes	Kalm (karakter) Vergevend (karakter) Vooruitstrevend (karakter) Oplossingsgericht (karakter) Leiderschap (vaardigheid) Plannen en organiseren (vaardigheid) Ruimtelijk inzicht/mentaal voorstellingsvermogen (capaciteit) Visuele patroonherkenning (capaciteit) Technisch/praktisch inzicht en handigheid (capaciteit) Zakelijkheid (interesse) Techniek (interesse) Praktisch werk (interesse)
Zwaktes	Onderzoeken/beschrijven (karakter) Verstrooiing zoeken (karakter) Verbinding maken (karakter) Omgevings-sensitiviteit (vaardigheid) Conformeren aan regels (vaardigheid) Communicatie (vaardigheid) Kunst (interesse) Zorg (interesse) Creativiteit (interesse) Systeem- of codetaal, formules (capaciteit)
Energiegevers	Jan krijgt mentale energie van: verhalen vertellen en horen, iemand bemoedigen, iets moois weggeven, instructies geven, iets zelfstandig besturen, verantwoordelijkheid, brainstormen, sparren, nieuwe informatie, iets nieuws opzetten, klussen, avontuur, goede gesprekken.
Energievreters	Jan wordt sneller moe van: solistisch werk, kritische controles uitvoeren, negatieve feedback (geven en krijgen), conflicten, spanningen, rivaliteit, interne concurrentie, protocollen uitvoeren, formulieren invullen, procedures afwerken i.p.v. bedenken.

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

36.4 Element en optimale werkstijl

Facet	Beschrijving
Branche	De match met een branche wordt vooral bepaald door interesse en eventuele ervaring. Jan lijkt het meest in zijn element in de technische industrie en maakindustrie, vooral in productie-, machinebouw- of installatieomgevingen waar processen, planning en organisatie centraal staan. Ook een internationale handels- of logistieke context met veel afstemming en verbeterwerk past waarschijnlijk goed, zeker waar techniek en coördinatie samenkomen.
Soort organisatie	Jan komt als 'strateeg' (zie DISC) het best tot zijn recht in een maatschappelijk betrokken, actiegerichte organisatie. Hij is volgens onze analyse minder in zijn element in een erg competitieve onderneming of in een al te 'softe', mensgerichte organisatie. Verder bij voorkeur een innovatieve organisatie.
Soort werk	Zijn referenten kiezen items als: 'omgaan met volwassenen' en 'iets verkopen'. Volgens hen is hij het meest op zijn plek als projectleider of op de werkvloer. Zij beschrijven hem meer als een manager dan als een zelfstandige (zzp-er). Vooral mensgerichte taken zoals luisteren en adviseren en uitdagend of high-priority werk met deadlines, lijken goed bij hem te passen. Hij is een vooruitdenkende schaker, een doorgronder. Hij heeft veel gevoel voor mensenkennis, leiderschap en voor structurering. Hij komt minder tot zijn recht in taken waar alleen maar een kritische, controlerende houding nodig is en ook niet in taken waarbij steeds veel gevoel of voorzichtigheid nodig is. Zijn referenten zien hem vooral als een sociaal-ondernemend-praktisch persoon. Wij zien hem vooral als conventioneel-praktisch-ondernemend. Mensen met dit profiel zijn o.a. succesvol gebleken als ingenieur, projectmanager, data-analist, productontwikkelaar, wetenschappelijk onderzoeker, systeemontwerper en innovatiemanager. Mensen met een vergelijkbaar capaciteiten-profiel (dus los van persoonlijkheid en interesse) doen het ook goed als wetenschapper, data-analist, strategisch adviseur, systeemarchitect en beleidsontwikkelaar. Dit zijn slechts enkele voorbeelden.
Focus	Zijn referenten beschrijven Jan als iemand die (nog) meer gericht is op 'mensen' en 'ondernemen' dan bijvoorbeeld op 'techniek'. In ons onderzoek scoort hij vooral hoog op 'realistisch werk' en op 'techniek'. Zijn bedrijfskundige focus is 'het eindproduct' en 'innovatie'.
Optimale werksetting	Jan is volgens zijn referenten in zijn element 'in een zelfstandige functie' en 'in een klein team'. Hij gedijt het best in een werksetting waarin hij zich begrepen en gerespecteerd voelt en betrokken wordt bij belangrijke beslissingen. Hij functioneert juist minder goed wanneer hij continu moet wedijveren met collega's of kritische klanten of weinig of geen tijds- of prestatiedruk heeft.
Beroepenvoorbeelden	Twaalf beroepen die bijvoorbeeld bij het profiel van Jan zouden kunnen passen zijn senior operator, paneloperator, shiftcoördinator productie, maintenance planner, werkvoorbereider techniek, servicecoördinator techniek, technisch inkoper, operations planner, applicatiespecialist industriële automatisering, projectcoördinator techniek, accountmanager technische oplossingen en ondernemer in technische dienstverlening, omdat deze rollen goed aansluiten bij zijn praktische en technische interesse, gevoel voor zakelijkheid, analytisch scenariodenken, handigheid, ondernemingszin en rustige, open manier van samenwerken. Vijf beroepen die bijvoorbeeld niet bij het profiel van Jan lijken te passen, zijn bloemist, dansleraar, theatermaker, kunsthistoricus en psycholoog. Deze functies vereisen een sterke creativiteit en artistieke expressie, wat niet aansluit bij zijn voorkeur voor zakelijkheid, techniek en praktisch werk.

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

36.5 Geschiktheid

Facet	Beschrijving
Bedrijfskundig inzicht	Jan heeft een erg goed bedrijfskundig inzicht. Hij is daarbij primair gericht op het eindproduct en op innovatie. Hierbij wordt hij geholpen door zijn hoge scores op 'scenario-denken' en 'patroonherkenning'. Hij is van nature iets minder gericht op conversie en omzet.
Sociaal inzicht	Voldoende. Jan heeft meestal een realistisch beeld van de invloed van sympathie, antipathie, verwachtingen, persoonlijkheden, rollen en omgevingsfactoren op het functioneren van collega's en klanten. Hij is meestal in staat daar goed op te reageren.
Emotioneel inzicht	Goed. Jan heeft een realistisch beeld van emoties bij zichzelf en anderen en weet deze goed te benoemen en te hanteren. Hij is meestal goed in staat om met tact en inlevingsvermogen een veilige, prettige werksfeer te creëren.
Leiderschapsstijl	Jan zal met zijn warme en stabiele karakter vooral een coachende, diplomatieke leider zijn. Hij kan zeker ook een netwerkende, extern-relatiegerichte leider zijn als dat nodig is. Minder een consciëntieuze, planmatige leider.
Geschiktheid als manager **N.B.: dit is een 'strenge' blik op uw geschiktheid.**	Jan laat een overwegend passend profiel zien voor management, mits de rol sterk aansluit op techniek, procesverbetering en organisatie-inrichting. Daarvoor pleiten zijn hoge interesse in leiderschap en organiseren, voldoende dominantie, goede sturing, actieve coping en opvallend hoge capaciteiten in scenariodenken, visuele patroonherkenning en praktisch-analytisch oplossen. Zijn lage stressgevoeligheid ondersteunt stabiel leiderschap. Minder logisch lijkt een sterk talige, beleidsmatige of financieel-zware managementrol: de lagere verbale en cijfermatige capaciteiten, mede te bezien in het licht van dyslexie, kunnen het werkgemak beperken bij intensief rapporteren, formeel schrijven, complexe dossieropbouw of diepgaande financiële sturing. Het best passend lijkt daarom een operationele tot tactische managementlaag, bijvoorbeeld als teamleider, afdelingsmanager, projectleider of verbeter-/implementatiemanager in een technische, industriële of logistieke omgeving. Ook een adviserende of faciliterende rol rond procesoptimalisatie, techniek of organisatieverbetering lijkt kansrijk. Zijn natuurlijke rol is eerder die van nuchtere leider, verbeteraar en coachend aanjager dan van visionair boegbeeld of puur controller. Als leider past hij waarschijnlijk het best in teams die structuur, rust en verbetering nodig hebben, eerder in opbouw of professionalisering dan in sterk politieke topomgevingen. Naast hem past bij voorkeur iemand met sterke verbale, financiële en administratieve precisie. Delegeren ligt vooral voor de hand bij formele verslaglegging, detailadministratie, juridische/beleidsmatige teksten en complexe financiële analyses.
Stressbestendigheid	Jan is bovengemiddeld stressbestendig. Uit ons onderzoek blijkt verder dat hij gemiddeld last heeft van negatieve faalangst. Stress heeft overigens nauwelijks enige invloed op zijn prestaties. In zijn huidige functie is hij gewend zich aan de afgesproken werktijden te houden.
Emotionele allergie	Jan zegt zelf: 'mensen die kiezen om lui te zijn of niks te doen.' Op basis van het assessment: kille, kritische types, hypergevoelige mensen en 'alles volgens het boekje'-mensen.
Zelfreflectie	Zijn referenten zijn het met hem eens dat hij realistisch, efficiënt, gestructureerd en geduldig is en dat woorden als beschouwend, stabiel, bescheiden of bedachtzaam wellicht minder bij hem passen. Hij ziet zichzelf als iets minder innovatief, minder behulpzaam, minder kritisch en minder betrouwbaar dan zij lijken te vinden. Hij beoordeelt zichzelf wel als iets meer ordenend, beheerster en gestructureerder.
Schijntalent	Een schijntalent ontstaat wanneer iemand op basis van persoonlijkheid (werkstijl) een rol vervult die niet goed aansluit bij zijn capaciteiten (werkgemak). Bij Jan is dit mogelijk 'communicatie' met een risico van 26%. Hij heeft veel meer in huis.

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

36.6 Aandachtspunten voor coaching en persoonlijke ontwikkeling

Facet	Beschrijving
Persoonlijk	Wees dankbaar met je warme en stabiele karakter en ga er zeker geen tijd of energie in stoppen om 'assertiever of taakgerichter' of 'gevoeliger' te worden. Het gaat je waarschijnlijk niet lukken en het zou bovendien de kern van je unieke persoonlijkheid weghalen. Investeer wel in het bewaken van je grenzen en misschien ook wel in de samenwerking met gevoelige, reactieve collega's.
Relationeel	Maak vooral gebruik van je eigen stijl om relaties te leggen: je warmte en medeleven met de ander en je relaxte benadering van problemen. Dit maakt jou tot 'Jan' en dat vinden mensen fijn.
Professioneel	Besef dat jouw kracht vooral ligt in je snelle ruimtelijk-technische inzicht ('schaakborden in je hoofd' waarop je meerdere scenario's en situaties kunt overzien) en in je snelle inzicht in visuele informatie (je ziet sneller dan veel mensen patronen en ongeregeldheden in beelden en reeksen). Daar ligt je natuurlijke voorsprong op anderen. Onderschat dit niet; wat voor jou makkelijk is, is voor veel anderen moeilijk. Zoek naar een functie met de combi van zakelijk analyseren, praktisch adviseren en motiverend aansturen.
Grootste valkuil	We hebben allemaal valkuilen. De grootste valkuil voor jou is dat je in werk en samenwerking sneller stuurt op praktische lijn, overzicht en actie dan op systematische verwoording en precieze begripsafbakening. Daardoor kunnen in rollen met veel schriftelijke onderbouwing, beleidsformulering, dossiervorming of uitleg van complexe afspraken nuances wegvallen. In teams kan dit maken dat collega's jouw bedoeling anders interpreteren, vooral wanneer zorgvuldige taal, definities en consistente documentatie bepalend zijn voor besluitvorming of overdracht.
Personal branding	Profileer je op LinkedIn, bij je werkgever of bij sollicitaties vooral als een technisch en natuurwetenschappelijk geïnteresseerd persoon. Verder zou ik ook benoemen dat je door anderen als innovatief en realistisch wordt beleefd. Probeer misschien ook iets te verwoorden over 'elektrotechniek' en/of 'besturingstechniek' in je profieltekst en natuurlijk over je basistalenten: zakelijk analyseren, oplossingen verkopen en scenarioplanning. Post af en toe eens iets rondom 'projectmanagement en/of technologische innovatie'. Je hebt met jouw talent en werkstijl iets van mensen als Thomas Edison, Elon Musk en Johannes Calvijn. Verdiep je eens in deze personen; misschien kan dat je inspireren bij je profilering.
Advies vervolgtraject	Op basis van dit rapport en de indruk die ik van je heb lijkt een extra vervolgtraject niet noodzakelijk. Wel is het raadzaam om de conclusies van dit onderzoek met iemand te bespreken die hier ervaring mee heeft.
Advies voor opdrachtgever	Niet van toepassing.
Aanvullende opmerkingen	Wij willen je hartelijk bedanken voor al je vertrouwen dat je hebt gegeven gedurende dit onderzoek! Je bent een bijzonder sturende en planmatig werkende man die de puntjes op de i zet. Veel succes met het inzetten van je bijzondere talent! Je voegt veel kwaliteit toe. - Team Talentassessment

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

Aanbevelingsbrief

Talentassessment.nl
Beroepskeuze • Selectie • Ontwikkeling

Sliedrecht, 18 mei 2026

Geachte heer/mevrouw,

De heer Jan Voorbeeld, geboren 8 mei 1989 en wonende aan de Voorbeeldstraat 1 te Sliedrecht, is op 14 mei 2026 een dag op ons bureau geweest voor een Demorapport. Dit betreft een uitgebreid onderzoek naar talent (aanleg) en opvallende competenties op basis van psychologisch onderzoek naar persoonlijkheid, capaciteiten en interesses. Er heeft ook een psychologisch interview en 360-graden feedback onderzoek plaatsgevonden. Hieronder vindt u een beknopte samenvatting van mijn bevindingen.

Indruk en algemene persoonlijkheidstypering

Wij hebben de heer Voorbeeld leren kennen als een extraverte en rationele man die actief leeft en werkt. Hij is erg betrokken en flexibel in het contact met mensen om zich heen en stelt zich bij veranderingen meestal leergierig op. Hij is verder te typeren als vooruitstrevend, oplossingsgericht en sfeerbrengend. Hij heeft behoefte aan steun, support en begrip en heeft vooral vrijheid en zelfbeschikking nodig om succesvol te zijn. Hij is bovengemiddeld stressbestendig en reageert meestal actief en slagvaardig op allerlei tegenslagen en kan problemen vaak ook wel goed relativeren. Hij is in de kern vooral een conventioneel menstype; houdt van structuur en duidelijkheid en heeft gevoel voor regels, data, financiën en administratie.

Capaciteitenprofiel

De heer Voorbeeld scoort op performale tests hoger (WO) dan op verbale (MBO). Opvallend zijn de hogere scores op ruimtelijk inzicht, visueel analyseren en praktisch inzicht. Hij is vooral goed in scenario-denken en het doorzien van patronen (in gedrag, data, processen). Dit sluit goed aan bij zijn loopbaan tot nu toe en zijn CV. De heer Voorbeeld heeft een normale carrière-ontwikkeling doorgemaakt. Uit het onderzoek zijn geen aanwijzingen naar voren gekomen dat hij dit niveau in de dagelijkse praktijk niet zou kunnen volhouden of waarmaken. Volgens zijn referenten heeft hij veel verstand van elektrotechniek, besturingstechniek en procesanalyse. Dat komt overeen met onze bevindingen.

Competentieprofiel

De heer Voorbeeld scoort in de competentie-vragenlijst hoog op leiderschap, plannen en organiseren en creatieve oplossingen. Zijn referenten beschrijven hem vooral als innovatief, realistisch en behulpzaam. Ze geven aan dat hij veel ervaring heeft met 'elektrotechniek', 'frequentieregelaars' en 'herstarten'.

Interesseprofiel

De heer Voorbeeld scoort vooral hoog op 'realistisch werk', 'techniek', maar ook op zaken rondom 'technische wetenschap'. In andere tests komen ook 'praktisch' en 'kantoor' naar voren. Volgens zijn referenten is hij het meest in zijn element in een zelfstandige functie, in een klein team en tussen machines.

Teamrol

De best passende teamrollen voor de heer Voorbeeld lijken te zijn: Strateeg [Cd] (DISC), Groepswerker (Belbin) en Ontdekker (MBTI). Hij is vooral een gezelligheidsmens: nuchter, energiek duidelijk. Maar ook een ondernemend, creatief persoon die van uitdaging houdt. Hij lijkt meer ontdekkend dan hij zelf denkt.

Leiderschapspotentieel

Op basis van de testuitslagen lijkt een middle-managementfunctie minder passend voor Dhr. Hij heeft sterke talenten in bedrijfskundig en commercieel financieel inzicht, maar kan het beste tot zijn recht komen in operationeel management, bij voorkeur in een praktisch of analytisch team. Het kan waardevol zijn om Dhr. te ondersteunen met coaching of complementaire talenten om zijn sociale verbinding met het team te versterken.

Goedegebuure Psychologen | Talentassessment.nl
Stationsweg 35 3362 HA Sliedrecht
KvK 53223586 | Tel: 078-6414563
Email: info@talentassessment.nl
www.goedegebuure.info | www.talentassessment.nl

Overzicht

	Persoonlijkheid	Capaciteiten	Interesses
	Stressbestendig & betrokken	**Werk- en denkniveau: HBO**	**Conventioneel & Praktisch**
Sterktes	kalm vergevend vooruitstrevend oplossingsgericht leidend plannen en organiseren	ruimtelijk inzicht figuren reeksen praktisch inzicht	realistisch werk techniek technische wetenschap creativiteit sales
Talent	Jan is een kalm-pragmatische regisseur: een stressbestendige, ondernemende verbeteraar met sterk scenariovormend, analytisch en praktisch vermogen. Zijn talent ligt in het overzien van mogelijkheden, het herkennen van patronen en het vertalen daarvan naar werkbare oplossingen, vooral in technisch-zakelijke omgevingen. Hij past het best in een operationele tot middle-managementrol binnen een lijn-, project- of matrixorganisatie in techniek, operations, logistiek, financiële dienstverlening of procesverbetering. Referenten noemen zijn aanpassingsvermogen en functioneren onder druk; sociaal netwerken is minder zichtbaar dan zijn organiserende en oplossende kracht.		

Ontwikkelbaarheid van competenties

	Makkelijk	Gemiddeld	Minder makkelijk
	Leiderschap Plannen en organiseren Creatieve oplossingen Visie	Stressbestendigheid Moed Analytisch vermogen Ondernemen	Omgevings-sensitiviteit Conformeren aan regels Communicatie Studeren

Aanbevelingen referenten

Ik geef u hierbij twee geselecteerde aanbevelingen die wij van referenten hebben ontvangen.

'In de tijd dat ik met Jan heb samengewerkt, was ik altijd onder de indruk van zijn vermogen om te gaan met veranderingen. Hij is flexibel en past zich gemakkelijk aan nieuwe omstandigheden aan, een onmisbare kwaliteit in de huidige snel veranderende bedrijfswereld. - Projectpartner.'

'De combinatie van Jan's onafhankelijke geest en zijn drang naar innovatie was een grote bijdrage aan ons team. Hij was niet bang om nieuwe ideeën naar voren te brengen en hielp ons om vooruit te blijven denken. - Innovatiemanager.'

Mocht u naar aanleiding van deze samenvatting vragen hebben dan kunt u dat telefonisch (078-6414563) of via info@talentassessment.nl aan ons doorgeven. Wij nemen dan contact op met Jan Voorbeeld voor een getekende toestemmingsverklaring en maken een afspraak met u zodat we op uw vragen kunnen ingaan.

Met vriendelijke groet,

Drs. Matthijs Goedegebuure
Psycholoog/Talentmanagement-adviseur

Goedegebuure Psychologen | Talentassessment.nl
Stationsweg 35 3362 HA Sliedrecht
KvK 53223586 | Tel: 078-6414563
Email: info@talentassessment.nl
www.goedegebuure.info | www.talentassessment.nl

Bijlage 1: Leiderschapsrapport

Definitie

Deze bijlage laat zien wat de uitslagen van dit talentassessment zeggen over uw potentie om leider te zijn: uw interesse daarin, de leiderschapsstijl die het best bij u past, uw effectiviteit als leider en uw potentie voor succes hier in. Zoals overal in dit rapport leggen wij de nadruk op uw **natuurlijke** aanleg en minder op uw **aangeleerde** competenties, omdat natuurlijk aanleg de beste voorspeller is voor succes op *langere* termijn. Voor een *korte*-termijn project kunnen wij ook uw aangeleerde competenties in kaart brengen.

1. Interesse en effectiviteit

Facetten	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Interesse					✔				
Effectiviteit							✔		
Interesse	Uw natuurlijke neiging om de leiding te nemen, los van uw ervaring of aangeleerde competenties.								
Effectiviteit	Hoe uw operationele stijl en uw emotionele patronen u helpen om resultaten te bereiken met een team.								

2. Leiderschapsstijl - focus

Stijlen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Strateeg					✔				
Uitvoerder					✔				
Relatiebouwer						✔			
Beïnvloeder							✔		
Strateeg	Toekomstgericht, kritisch op status quo. Meestal creatief, gericht op het grote geheel en op de langere termijn.								
Uitvoerder	Resultaatgericht, daagt anderen uit om te presteren. Meestal prikkelend, houdt de vaart er in. Gericht op korte termijn doelen.								
Relatiebouwer	Mensgericht. Legt makkelijk contacten, goede netwerker en concentreert zich altijd op mensen.								
Beïnvloeder	Groeigericht. Gebruikt interpersoonlijke vaardigheden om mensen te betrekken, motiveren en overtuigen.								

3. Leiderschapsstijl - houding

Stijlen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Autocratisch				✔					
Deelnemend							✔		
Dienend					✔				
Visionair							✔		
Autocratisch	Taakgerichte, transactionele leiderschapsstijl gekenmerkt door duidelijke instructies en een formele afstand tot medewerkers.								
Deelnemend	Interpersoonlijke, coachende leiderschapsstijl waarbij de leider meewerkend teamlid is. Adviserend, meedenkend en teamgericht.								
Dienend	Faciliterend leiderschap op een authentieke wijze. Menselijk, betrokken, gericht op ontwikkeling van medewerkers.								
Visionair	Overtuigende, charismatische, transformationele leiderschapsstijl. Doelgericht, ambitieus, motiverend, inspirerend.								

© Talentassessment.nl 2023 | Vertrouwelijke informatie

4. Strategisch richting bepalen

Facetten	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Openheid voor nieuwe ideeën						✔			
Hanteren van complexiteit						✔			
Zelfvertrouwen						✔			

Openheid voor nieuwe ideeën	Intellectuele nieuwsgierigheid en uw openheid voor nieuwe ideeën of alternatieve werkwijzen.
Hanteren van complexiteit	Bereidheid om uw waarden en/of eigen patronen kritisch tegen het licht te houden om daarmee uw strategische flexibiliteit te vergroten.
Zelfvertrouwen	Mate van vertrouwen in uzelf en uw eigen kunnen en het vertrouwen om uw ideeën kenbaar te maken in het strategisch debat.

5. Op één lijn brengen

Facetten	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Invloed					✔				
Helderheid			✔						
Interactie						✔			

Invloed	De energie, het enthousiasme en de diplomatie waarmee u zich weet uit te drukken.
Helderheid	Uw potentie om uw gedachten te ordenen en begrijpelijk te verwoorden in een business- of management case.
Interactie	Uw vaardigheid om mensen te winnen voor een bepaalde zaak en hoe u daarin met weerstand of andere meningen kunt omgaan.

6. Plannen en organiseren

Facetten	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Ordelijkheid					✔				
Zelfdiscipline						✔			
Bedachtzaamheid							✔		

Ordelijkheid	Uw persoonlijke organisatievermogen. Het laat zien hoe systematisch u met planningen omgaat.
Zelfdiscipline	Laat zien hoe gedisciplineerd u bent, vooral wanneer er moeilijkheden of afleidingen langskomen.
Bedachtzaamheid	Laat zien hoe goed u nadenkt voor u een beslissing neemt. Hoogscoorders kunnen als traag worden beleefd en laagscoorders als impulsief.

7. Relaties opbouwen en onderhouden

Facetten	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Opbouwen						✔			
Onderhouden						✔			

Opbouwen	Het gemak waarmee u nieuwe mensen leert kennen en daar energie in stopt. Essentieel bij project- of evenementorganisatie.
Onderhouden	Uw aanleg om langdurig op een coöperatieve, harmonieuze manier bij mensen betrokken te zijn. Essentieel voor leiderschap.

© Talentassessment.nl 2023 | Vertrouwelijke informatie

8. Teamwork

Facetten	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Teamleden opbouwend uitdagen			✔						
Teamleden ondersteunen						✔			
Depolariseren					✔				
Verdraagzaamheid						✔			

Teamleden opbouwend uitdagen	De mate waarin u (ook intellectueel) opbouwend scherp en kritisch kunt zijn in uw reacties richting teamleden.
Teamleden ondersteunen	De mate waarin u zich van nature meelevend, vriendelijk en zorgzaam opstelt richting uw teamleden.
Depolariseren	De mate waarin u in staat bent om destabiliserende of ondermijnende vormen van polarisatie en 'wij-zij'-denken te doorbreken.
Verdraagzaamheid	Laat zien hoe rustig u van binnen en van buiten kunt blijven bij teleurstellingen of tegenvallers.

9. Resultaten leveren

Facetten	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Energie en vastberadenheid						✔			
Planning en evaluatie						✔			
Stressbestendigheid						✔			

Energie en vastberadenheid	Deze score laat zien hoe gedreven u bent om uw doelen te behalen. Hoogscoorders geloven in zichzelf en durven leiding te nemen.
Planning en evaluatie	Een indicatie van hoe systematisch, methodisch en gedisciplineerd u bent om tot goede resultaten te komen.
Stressbestendigheid	Hoe hoger uw stressbestendigheidsscore, hoe minder uw resultaten beïnvloed worden door tegenslagen of druk.

10. Leiden

Facetten	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Inspireren						✔			
Structuur aanbrengen						✔			
Bekrachtigen						✔			
Leren					✔				
Reflecteren						✔			

Inspireren	Uw vermogen om anderen te inspireren door middel van enthousiasme, intellect, positieve emoties, een open mind en doortastendheid.
Structuur aanbrengen	Deze score laat zien of u uw medewerkers voldoende duidelijk kunt maken waar ze zich op moeten richten. Dit is een combinatie van orde, verantwoordelijkheidsgevoel en discipline.
Bekrachtigen	Uw potentie om mensen in staat te stellen succesvol werk te leveren door middel van belonen, ondersteunen, bijsturen of doorvragen.
Leren	Een indicatie van uw natuurlijke vaardigheden om zelf een zoekende, lerende en ontwikkelende leider te zijn.
Reflecteren	Uw aangeboren neiging om u open te stellen voor nieuwe inzichten, aanscherpende ideeën en andere invalshoeken.

© Talentassessment.nl 2023 | Vertrouwelijke informatie

11. Intellectuele aanleg

Facetten aanleg	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Analytisch denken					✔				
Abstractievermogen				✔					
Bestuurlijk financieel inzicht			✔						
Commercieel financieel inzicht						✔			
Visuele patroonherkenning							✔		
Emotionele intelligentie						✔			

Analytisch denken	Uw natuurlijke vermogen om de samenhang te zien tussen feiten en complexe processen. Voor een bestuurder is dit een noodzakelijke competentie. Hoe groter uw organisatie of afdeling, hoe meer appèl er op dit vermogen wordt gedaan.
Abstractievermogen	Hoe hoger uw score, hoe meer u een top-down denker lijkt te zijn. Voor een leider is dat een belangrijke competentie omdat het u in staat stelt van een grote afstand naar uw organisatie te kijken en theorieën of modellen toe te passen in uw werk.
Bestuurlijk financieel inzicht	Uw aanleg om het financiële beleid te verwoorden, uitleggen en verantwoorden op basis van de boekhouding en stuurcijfers.
Commercieel financieel inzicht	Uw aanleg om trends, mogelijkheden, risico's en kansen op (financiële) markten te doorzien en daar op het juiste moment gebruik van te maken.
Visuele patroonherkenning	Uw aangeboren aanleg om patronen te doorzien in visueel aangeboden informatie. Dit stelt u in staat om presentaties, workflow-schema's en infographics kritisch te bekijken en snel te doorgronden.
Emotionele intelligentie	Uw ontwikkelbare vermogen om emoties van uzelf en anderen te herkennen, deze te kunnen reguleren, er tactvol op te reageren en daar zo mogelijk ook optimaal en zorgvuldig gebruik van te maken.

Opmerking 1:

Op basis van alle onderzoeksgegevens schatten wij in dat u in de komende jaren uw directe aandacht als leidinggevende maximaal aan ca. 10 tot 20 mensen kunt geven voor optimale effectiviteit. Meer zal onevenredig veel extra energie kosten. Deze inschatting is o.a. gebaseerd op uw gevoeligheid, extraversie en altruïsme.

Opmerking 2:

Dit rapport is gebaseerd op uw aanleg en persoonlijkheid. Dit moet goed onderscheiden worden van uw ervaring en CV. Het is mogelijk om op basis van jarenlange ervaring in een specifieke markt of bij een zelfde bedrijf leiding te geven terwijl dat niet helemaal uw echte talent lijkt te zijn. In dat geval is het belangrijk steeds kritisch te kijken wat u gaat delegeren en wat u zelf blijft doen.

Opmerking 3:

Voor succesvol leiderschap is zelfreflectie cruciaal. Hoe u zichzelf ziet en hoe uw referenten u zien zegt iets over uw zelfkennis of zelfreflectie. Zijn referenten zijn het met hem eens dat hij realistisch, efficiënt, gestructureerd en geduldig is en dat woorden als beschouwend, stabiel, bescheiden of bedachtzaam wellicht minder bij hem passen. Hij ziet zichzelf als iets minder innovatief, minder behulpzaam, minder kritisch en minder betrouwbaar dan zij lijken te vinden. Hij beoordeelt zichzelf wel als iets meer ordenend, beheerster en gestructureerder.

© Talentassessment.nl 2023 | Vertrouwelijke informatie

Conclusies Leiderschapsrapport

Bent u geschikt als leider?

De vraag 'ben ik geschikt als leider of manager?' is niet zomaar te beantwoorden. Het hangt er van af wie, wat, hoeveel, met wie en hoe u wilt leiden. Voor sommige leidinggevende posities is specifieke ervaring of productkennis nodig, voor andere een bepaalde leiderschapsstijl of algemene kennis. Om u zoveel mogelijk inzicht te geven, maken we een onderscheid tussen vier MT-teamculturen, vier organisatieculturen, top-, midden- en operationeel management. We laten hieronder zien wat wel en niet bij u lijkt te passen.

12. Welke MT-cultuur past bij u?

MT cultuur	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Welkom in de familie								✔	
Met zijn allen in ons uppie			✔						
Vrienden!							✔		
Zondag ff doorwerken?					✔				
Welkom in de familie	Gezamenlijk belang is vertrekpunt. Veel betrokkenheid en inspraak. Vrijheid om elkaar op gedrag en resultaten aan te spreken. Grote saamhorigheid en meestal een langetermijnvisie die door iedereen wordt gedeeld.								
Met zijn allen in ons uppie	Inhoud van het werk is vertrekpunt. Organisatie is minder belangrijk. Iedereen bepaalt eigen agenda. Weinig kennisdeling, wel veel respect voor ieders professionaliteit. Weinig saamhorigheid.								
Vrienden!	Onderlinge relaties, harmonie en sfeer is vertrekpunt. Groot onderling vertrouwen, informele sfeer. Veel wordt geregeld bij de koffieautomaat. Loyaliteit is belangrijk. Lastig voor nieuwe teamleden.								
Zondag ff doorwerken?	Vlammen om de deadlines te halen is het vertrekpunt van deze teamcultuur. Relaties en gevoelens zijn van ondergeschikt belang. Hoog tempo, ongeduldig, leuk voor mensen met dezelfde drive en ambitie.								

13. Welke org. cultuur past bij u als leider (✔) of als medewerker (✳ indien afwijkend)? **[?] verdiepingstekst**

Organisatiecultuur	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Rolcultuur				✔					
Taakcultuur							✔		
Persoonscultuur					✔		✳		
Clubcultuur							✔		
Rolcultuur	Deze cultuur draait om rollen en functies en alle procedures en regels daar omheen. Goed voor routinematig werk. Minder geschikt voor innovatie. Geen flexibiliteit. Organisatie houdt vooral zichzelf in stand.								
Taakcultuur	Alles draait hier om taken, prestaties en professionaliteit. Focus op deskundigheid en zelfstandig werkende los-vaste taakeenheden met specifieke verantwoordelijkheden. Organisatie kan zich snel aanpassen.								
Persoonscultuur	Capaciteiten, ontplooiing, behoeften en vaardigheden van de individuele medewerkers staan centraal. Werkverdeling op basis van ieders voorkeur. Jouw succes is hun succes. Past o.a. bij wetenschappelijk onderzoek.								
Clubcultuur	Eén of enkele sleutelpersonen beslissen alles. Nadruk op (loyaliteit aan) de visie. Medewerkers werken meestal onder een inspirerende leider. Weinig bureaucratie. Korte, snelle lijnen en veel lef bij medewerkers.								

© Talentassessment.nl 2023 | Vertrouwelijke informatie

14. Welke teams passen bij uw leiderschapsstijl op HBO-niveau?

Teamsoort	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Praktisch team							✔		
Analytisch team				✔					
Creatief team				✔					
Sociaal team		✔							
Ondernemend team					✔				
Conventioneel team				✔					

Praktisch team	Team met praktische of technische mensen. Bijv. chauffeurs, monteurs, operators. Nodig: technisch inzicht, duidelijk pragmatisch leiderschap, no-nonsense stijl van leidinggeven (**onverstoorbaar**, **behoudend**).
Analytisch team	Analytisch werkende en denkende personen zoals wetenschappers, journalisten, systeembeheerders, ingenieurs hebben een **meegaande**, **gebalanceerde** leider nodig met **WO-denkniveau**.
Creatief team	Een team dat nieuwe dingen moet bedenken bestaat meestal uit **ontdekkende** en **flexibele** mensen. Denk aan ontwikkelaars, designers, kunstenaars. Zij hebben juist een **behoedzame**, **doelgerichte** leider nodig.
Sociaal team	Leiding geven aan hulpverleners, coaches of docenten is een uitdaging want zij weten 'hoe je met mensen moet omgaan'. Dit vraagt tijd, tact, begrip en respect. **Stabiele**, **ontdekkende**, **meegaande** en **flexibele** leiders zijn het meest geschikt.
Ondernemend team	Verkopers, inkopers en freelancers willen snel, inspirerend en gedreven leiderschap. Je moet weten wat je wilt, maar ook open staan voor hun ideeën. **Extraverte**, **ontdekkende** en **doelgerichte** leiders zijn favoriet.
Conventioneel team	Een bestuur, een administratie-afdeling, een juridische of ambtelijke afdeling wil de puntjes op de i en vraagt daarom om een **doelgerichte**, **behoudende** en **uitdagende** leider.

15. In welke managementlaag bent u het meest effectief?

Managementlaag	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Topmanagement grootbedrijf	✔								
Middenmanagement (of top MKB)					✔				
Operationeel management								✔	

Topmanagement grootbedrijf **Dit is een strenge beoordeling in vergelijking met succesvolle managers. Scores hoger dan 3 zijn zeldzaam.**	Betreft de lange-termijn strategie van grootbedrijf. Welke doelen moeten behaald worden en via welke weg? Bestuurders moeten signalen uit de buitenwereld oppikken en kansen en bedreigingen inschatten. Het ideale bestuur bestaat uit een diversiteit aan talenten, maar de typische bestuurder heeft o.a. een **WO**-niveau, sterk **analytisch vermogen**, **abstractievermogen**, en een **stabiele**, **ambiverte**, **behoedzame**, **bemiddelende** en **doelgerichte** persoonlijkheid.
Middenmanagement (of top MKB)	Vertaalt organisatiedoelen naar de middellange termijn en verdeelt geld en materiaal over projecten. Onderhandelt met operationeel management. Nodig o.a.: **HBO**-niveau, **rekenvaardigheid**, **doelgerichtheid, sociale vaardigheden**.
Operationeel management	Stuurt primaire processen aan op korte termijn. Delegeert en volgt individuele prestaties en sluit aan bij talent van medewerkers. Nodig o.a.: **HBO**-niveau en **extraverte**, **meegaande** maar **doelgerichte** persoonlijkheid.

© Talentassessment.nl 2023 | Vertrouwelijke informatie

Bijlage 2: Advies voor leidinggevende

Definitie
Hieronder vind je een aanzet om de testuitslagen te vertalen in adviezen voor jouw leidinggevende. Lees deze zelf eerst goed door voordat je ze deelt met je leidinggevende. Wat herken je en wat herken je niet? Herschrijf de adviezen desnoods. Je haalt het meeste uit deze Werkstijl-test wanneer je zelf de eigenaar bent van jouw werkstijl, jouw talent, jouw informatie. Laat het dus niet van je leidinggevende afhangen of hij of zij goed met jou omgaat, maar neem zelf verantwoordelijkheid door uit te leggen wat jou helpt in de samenwerking.

Werkstijl-adviezen

Advies op basis van typering als 'Mild'
Jan is een altruistisch type: meer mensgericht dan prestatiegericht. Hij denkt meer vanuit het belang van de ander dan vanuit zijn eigen belang. Dit maakt hem tot een prettige, warme, meelevende man. Hij heeft daarom minder een klik met mensen die kritisch, heel assertief of vanuit eigenbelang reageren. Altruistische mensen zorgen voor een harmonieuze sfeer door hun betrokken werkhouding, maar hebben dat zelf ook nodig. Zij versterken duurzame relaties met klanten en op de werkvloer en dragen bij aan de psychologische veiligheid en continuïteit van uw team. Zet hem niet tussen allemaal competitieve, egocentrische of kritische mensen.

Advies op basis van typering als 'Beheerst'
Jan is over het algemeen een nuchter, rationeel mens. Hij beleeft prikkels die op hem afkomen vooral als 'informatie'. Daar kan hij veel van hebben. Hij raakt niet snel overprikkeld of overspoeld zoals mensen met een hoge score op het domein 'Gevoeligheid'. Hij komt daarom het meest tot zijn recht in een functie waar veel informatie verwerkt moet worden.

Overige werkstijl-adviezen
Jan floreert vooral wanneer hij zich begrepen en gerespecteerd voelt en betrokken wordt bij belangrijke beslissingen. Zoek voor hem vooral naar mensgerichte taken zoals luisteren en adviseren en uitdagend of high-priority werk met deadlines. Hij levert waarschijnlijk graag heldere communicatie en leven in de brouwerij. Hij kan meestel zelf de juiste structuur bedenken voor het eigen werk.
Jan kan waarschijnlijk wat minder goed overweg met kille, kritische types en hypergevoelige mensen. Hij wordt ongelukkig wanneer hij continu moet wedijveren met collega's of kritische klanten of weinig of geen tijds- of prestatiedruk heeft. Hij heeft vooral duidelijke meningen, uitdagende projecten en inspirerende verhalen nodig.

Concrete werkstijl-tips
- Hij is heel meelevend, maar kan ook ineens weer vrij nuchter reageren.
- Geef hem vooral veel informatie. Mag kort en bondig zijn. Je hoeft niet heel voorzichtig met hem te zijn.
- Cijfers, metingen, bondige informatie, gerichte instructies. Dat is zijn taal.
- Zet Jan niet de hele dag tussen introverte collega's. Hij krijgt dan te weinig prikkels en te weinig herkenning.
- Communiceer waar mogelijk niet te veel per mail, maar loop liever regelmatig even bij hem binnen.
- Zet hem in op plekken waar interactie met collega's of klanten belangrijk is.
- Geef hem regelmatig iets om te verkennen, vernieuwen, ontdekken.
- Koppel hem bij het opzetten van nieuwe dingen aan iemand die gemiddeld of laag scoort op 'Openheid'.
- Laat hem af en toe een cursus of bijscholing doen.
- Laat hem mentor zijn van jongere of minder ervaren collega's. Hij kan zich goed inleven.
- Laat klantcontact met een gerust hart aan hem over.
- Geef hem support wanneer hij veel kritiek over zich heen krijgt.
- Help hem om wel rekening te houden met de grenzen van anderen.
- Hij past het best op een werkplek waar ruimte, autonomie en vrijheid is.
- Jan heeft de capaciteiten van een 'schaker' en een 'doorgronder'. Maak daar gebruik van.
- Je overtuigt hem eerder met feiten dan metaforen.

[Upgrade naar een uitgebreider Talentassessment voor talentgerichte en leiderschapsstijl-adviezen.]
[Upgrade naar een uitgebreider Talentassessment voor talentgerichte en leiderschapsstijl-adviezen.]

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

Bijlage 3: Je talent als puzzelstuk

Definitie
Het blijft continu een uitdaging om je eigen talent en dat van anderen scherp te zien. Door aanpassingsgedrag en negatieve ervaringen ontstaan verkeerde ideeën over onszelf en anderen. Daardoor kunnen we talenten en zwaktes volledig *missen* of *onderschatten* maar ook *overschatten*. Zelfinzicht en zelfreflectie zijn een voorwaarde voor succesvolle samenwerking. Visualisatie helpt daarbij. Je ziet hier jouw sterktes en talent als een puzzelstuk gepresenteerd. Wat voeg jij toe aan anderen en wat voegen anderen toe aan jou? Bekijk het zorgvuldig en herschrijf het zonodig.

Talent-puzzelstuk

Talent-puzzelstuk van Jan. In het paarse vlak staan jouw sterktes. Hier hebben collega's jou voor nodig. In het witte vlak (buitenpuzzelstuk) jouw zwakkere punten. Hier heb jij anderen voor nodig. Hover met cursor over de woorden voor toelichting.

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

Capaciteiten en managementlagen

Bèta - bijlage 4

1. Definitie

Hoe 'hoger' u in het bestuur van een organisatie zit, hoe meer u in grote lijnen en op lange termijn moet kunnen denken. Hoe dichter u bij de werkvloer staat, hoe handiger, systematischer en praktischer u moet kunnen denken. En als u tussen de 'top' en de 'operatie' zit, zijn analyseren, plannen, verdelen, vertalen en logica belangrijk. Hieronder uw capaciteiten-scores in het perspectief van managementlagen. Let op: deze scores staan los van persoonlijkheid, leeftijd ervaring, en interesse. De combinatie daarmee bepaalt uiteindelijk uw succes als manager of bestuurder.

2. Topmanagement capaciteiten

Dyslexie kan deze uitslagen beïnvloeden

Top - 38%	**Visie en essentie**
Top-down denken (4)	**50%**
Essentie verwoorden (2)	**25%**

Topmanagement gaat over visie, lange termijn planning en het kunnen verwoorden of uitleggen van die visie. 'Analogieën' en 'Taalgebruik' zijn hierbij essentiële capaciteiten. Let op: voor een top-managementfunctie adviseren wij minimaal twee scores '8' (normgroep WO), zowel op 'Top-down denken' als op 'Essentie verwoorden'.
Een score van 100% betekent dat u hieraan voldoet. Een score van 75% betekent dat u driekwart van de geadviseerde capaciteit bezit. Echter: specifieke (branche) ervaring en bijvoorbeeld een hogere score op 'Sturing' of een specifieke interesse kunnen u toch geschikt maken als topmanager.

3. Middenmanagement capaciteiten

Dyslexie kan deze uitslagen beïnvloeden

Midden - 83%	**Vertaling en analyse**
Patronen herkennen (7)	**117%**
Overstijgend denken (2)	**33%**
Logica (2)	**33%**
Scenario-denken (9)	**150%**

Midden-managers (en directie MKB) staan voor de uitdaging om de visie op een logische te vertalen in acties, scenario's, plannen. Voor hen is het handig om goed te scoren op 'Figurenreeksen', 'Woordenlijst', 'Rekenvaardigheid' en 'Ruimtelijk inzicht'. Wij adviseren scores vanaf 6 (normgroep WO), dus '6' is 100%.

4. Operationeel management capaciteiten

Dyslexie kan deze uitslagen beïnvloeden

Operationeel - 70%	**Systematiek, handigheid en actie**
Methodisch denken (1)	**20%**
Hands-on actie (6)	**120%**

Operationeel managers moeten niet te abstract, maar juist concreet zijn. Systematiek kunnen toepassen, handigheid, technisch en praktisch inzicht zijn essentieel in operationeel management. 'Woordbeeld' is een goede voorspeller voor het herkennen van systematiek en fouten en voor het bedenken of aanpassen van systematiek. Een hoge score op 'Praktisch inzicht' is een aanwijzing dat iemand snel en handig gebruik weet te maken van processen en deze zelf weet aan te sturen. Wij adviseren scores vanaf 5, dus '5' is 100%.

5. Totaaloverzicht capaciteiten per managementlaag

Managementlaag	
Topmanagement (3)	**38%**
Middenmanagement (5)	**83%**
Operationeel (4)	**70%**

Dit is een inschatting waarbij **geen** rekening is gehouden met persoonlijkheidsfactoren en interesse-factoren. Voor productie- en handelsbedrijven en in de facilitaire sector is deze indeling iets beter passend dan bijvoorbeeld in consultancyorganisaties waar de geleverde dienst soms juist topmanagement advies betreft.

© Talentassessment.nl 2026 | Vertrouwelijke informatie

Capaciteiten in perspectief managementlaag

Visie
Topmanagement

38%

Analogieën [V]
concepten bedenken; master-visie

50%

Taalgebruik [V]
kern benoemen; uitleg en richting geven

25%

Figuren reeksen [P]
patronen zien in ontwikkelingen; evalueren; bijsturen

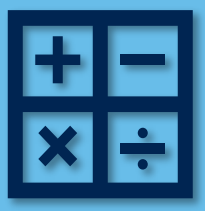
117%

Woordenlijst [V]
overstijgend denken; brede blik; externe ontwikkelingen zien

33%

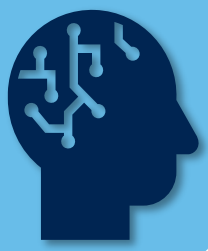
Rekenvaardigheid [P]
logisch redeneren; resultaatgericht sturen

33%



Ruimtelijk inzicht [P]
denken in scenario's; creatief kiezen

150%



- **[V]** Verbale intelligentie
- **[P]** Performale intelligentie
- Langetermijngericht
- Kortetermijngericht
- Retrospectief
- Verklarend

Analyse & vertaling
Middenmanagement

83%

Woordbeeld [V]
systematiek zien, kopiëren, toepassen

20%

Uitvoering
Operationeel management

70%

120%

Praktisch inzicht [P]
hands-on actie; nu!

Talentassessment.nl
Beroepskeuze • Selectie • Ontwikkeling

Talent Certificaat

voor

Jan Voorbeeld

geboren op 8 mei 1989

van aangetoond Talent op basis van een Demorapport
bestaande uit Persoonlijkheids-, Capaciteiten-, Interesse- en Referentenonderzoek
bij Talentassessment.nl te Sliedrecht op 14 mei 2026

'TECHNISCH ORGANISEREN'

Performaal werkniveau:	WO	**Gevoeligheid:**	Stressbestendig
Verbaal werkniveau:	MBO	**Extraversie:**	Extravert
Talentmarker 1:	Scenario-denken	**Openheid:**	Explorerend
Talentmarker 2:	Patroonherkenning	**Altruïsme:**	Mensgericht
Interesse-matching 1:	Realistisch Werk	**Sturing:**	Gebalanceerd
Interesse-matching 2:	Techniek	**Topcompetentie:**	Leiderschap

Core Skills:

'Zakelijk analyseren', 'Praktisch adviseren' en 'Motiverend aansturen'.

Sliedrecht, 18 mei 2026

Talentassessment.nl
Beroepskeuze • Selectie • Ontwikkeling

Drs. M.L. Goedegebuure
Psycholoog/Talentmanagement-adviseur

Talentassessment.nl is een onderdeel van Goedegebuure Psychologen en Consultancy. ©2026
NEO PI3, UCL, SIW, PMT, LIV, DAT-HRM, CapS, IntS, AVL, diepte-interview, 360-graden feedback