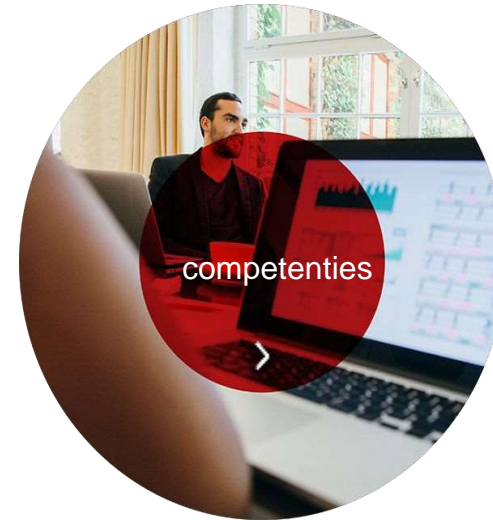




VOORBEELD
deelnemer
SiS Talent Match



SiS - Bureau voor Assessments





inleiding

samenvatting



Inleiding Talent Match

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

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

Deze rapportage geeft aan hoe gemakkelijk u de competenties kunt ontwikkelen of kunt laten zien.

De ene persoon kan bepaald gedrag gemakkelijker laten zien of ontwikkelen dan de andere persoon. Omdat hij/ zij hier meer aanleg voor heeft en dit hem/ haar daarom gemakkelijker afaat. Iemands persoonlijkheid, cognitieve capaciteiten en drijfveren

zijn onder andere bepalend voor de vraag in hoeverre bepaalde competenties bij die persoon passen. Een competentie die goed bij u past, zult u gemakkelijker kunnen laten zien of ontwikkelen dan een competentie die minder goed bij u past.

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

- Connector Ability (cognitieve capaciteiten)
- Reflector Big Five Personality (persoonlijkheid)
- Reflector Drives (drijfveren)

U ziet achtereenvolgens:

- Een samenvatting van uw uitkomsten voor de verschillende instrumenten.
- Hoe uw uitkomsten passen bij de competenties (ontwikkelbaarheid competenties).
- De ontwikkelbaarheid van de competenties, uitgesplitst naar welke instrumenten bijdragen en hoe zwaar zij bijdragen aan de totaalscore voor de competentie.

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



inleiding

samenvatting

Samenvatting instrumenten

Cognitieve capaciteiten

● UW SCORE | NIVEAU MASTER

G-factor

ONDERGEMIDDELD

BOVENGEMIDDELD



Persoonlijkheid

iNstabiliteit

VEERKRACHTIG

GEVOELIG



Extraversie

INTROVERT

EXTRAVERT



Openstaan

BEHOUDEND

ONDERZOEKEND



Aanpassen

UITDAGEND

AANPASSEND



Consciëntieusheid

FLEXIBEL

DOELGERICHT



Drijfveren



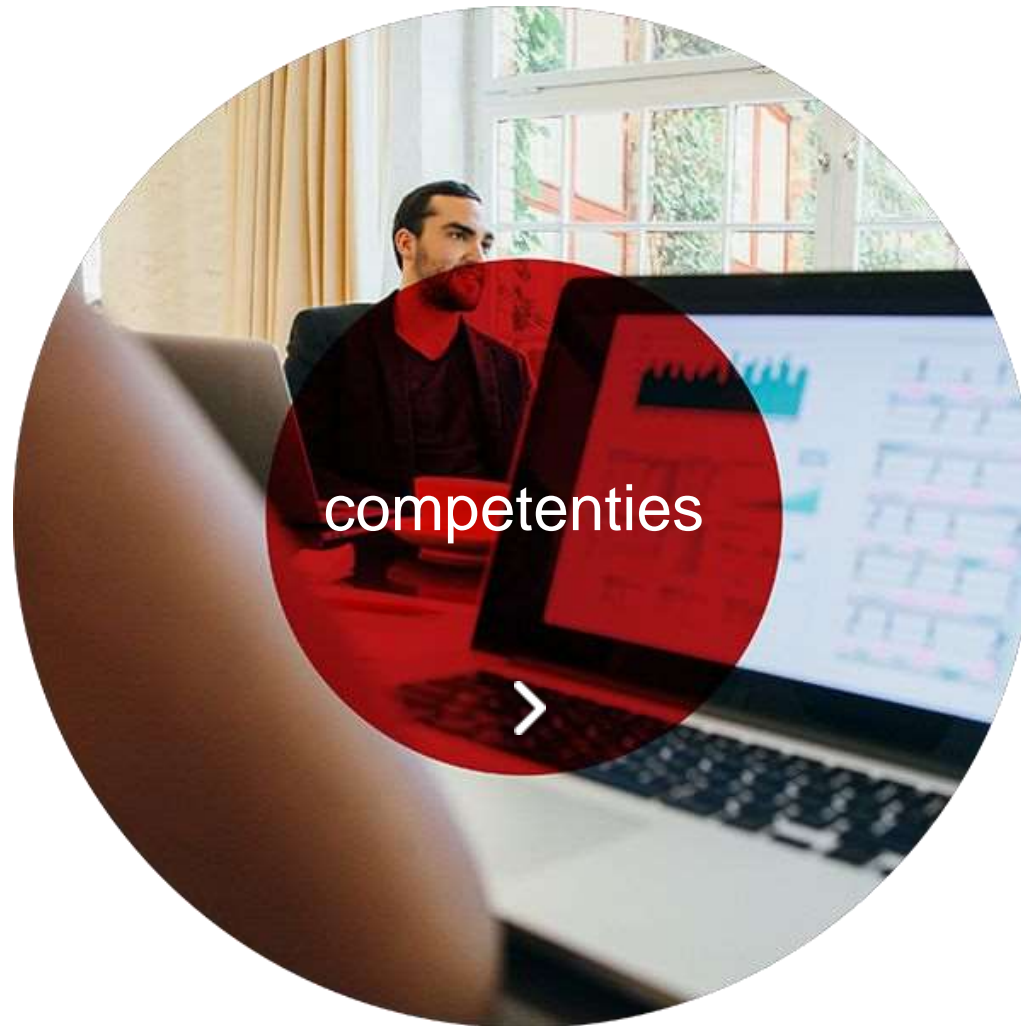


inleiding

definities

competenties

competenties uitgesplitst



Inleiding ontwikkelbaarheid competenties

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

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

Vervolgens ziet u uitgesplitst welke verschillende instrumenten bijdragen aan de totaalscore voor de competentie. Ook ziet u hier hoe zwaar elk instrument bijdraagt.

Ontwikkelbaarheid

Uw competentiescore ('ontwikkelbaarheid') wordt weergegeven in de vorm van een rood rondje op een balk. De competentiescore kan variëren van links ('- vraagt erg veel inspanning') tot rechts ('erg gemakkelijk +'). Uw competentiescore geeft dus een indicatie van hoe gemakkelijk u bepaald gedrag zult kunnen laten zien of ontwikkelen, gezien uw uitkomsten op de verschillende instrumenten.

Ontwikkelbaarheid uitgesplitst naar bijdrage per instrument

In dit deel ziet u, onder de grote balk met de competentiescore, ook twee of meerdere kleinere balkjes staan. Deze kleine balkjes laten zien hoe instrumenten bijdragen aan de totaalscore. Aan de lengte van een klein balkje ziet u hoe zwaar dit instrument meeweegt voor de totaalscore: hoe langer het balkje, hoe zwaarder dat instrument meeweegt voor de totaalscore. De lengtes van de kleine balkjes bij elkaar opgeteld, vormen samen de lengte van de grote balk. Het rondje op een klein balkje geeft uw persoonlijke score aan. Hoe verder naar rechts uw score op een klein balkje staat, hoe beter uw uitkomsten voor dat instrument passen bij die competentie.

Door de lengte van de balkjes plus uw persoonlijke scores daarop, kunt u zien hoe uw uitkomsten op die instrumenten bijdragen aan de totaalscore. Hoe langer het balkje is en hoe meer uw persoonlijke

score daarop naar rechts staat, hoe sterker uw uitkomsten op dat instrument (positief) bijdragen aan de ontwikkelbaarheid van de competentie.

Betekenis van de scores

De competentiescores geven aan in hoeverre u aanleg heeft om de bovenstaande competenties te ontwikkelen, gezien uw uitslagen op de eerder genoemde instrumenten. De competentiescores geven niet aan in hoeverre u het gedrag dat bij de competentie hoort, in de praktijk laat zien. Het is goed mogelijk dat u een competentie waarvoor u veel aanleg heeft, in de praktijk nog niet laat zien. Ook is het mogelijk dat u het gedrag voor een competentie waar u minder aanleg voor heeft, juist wel heeft leren beheersen. Wel zal het meer energie en aandacht kosten om een competentie te laten zien die niet goed bij u past, dan om een competentie te laten zien die goed bij u past.

Definities competenties

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

Plannen en Organiseren

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

Klantgerichtheid

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

Netwerken

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

Oordeelsvorming

Op basis van beschikbare informatie juiste en realistische conclusies trekken.

Organisatiesensitiviteit

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

Samenwerken

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

Stressbestendigheid

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

Initiatief

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

Resultaatgerichtheid

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



inleiding

definities

competenties

competenties uitgesplitst

Ontwikkelbaarheid competenties

● UW SCORE | NIVEAU MASTER

- VRAAGT ERG VEEL INSPANNING

ERG GEMAKKELIJK +

Stressbestendigheid



Resultaatgerichtheid



Initiatief



Plannen en Organiseren



Netwerken



Oordeelsvorming



Klantgerichtheid



Organisatiesensitiviteit



Samenwerken





Ontwikkelbaarheid competenties uitgesplitst naar bijdrage per instrument

● UW SCORE | NIVEAU MASTER

- VRAAGT ERG VEEL INSPANNING

ERG GEMAKKELIJK +

Stressbestendigheid

COGNITIEVE CAPACITEITEN

PERSOONLIJKHEID

DRIJFVEREN

Resultaatgerichtheid

COGNITIEVE CAPACITEITEN

PERSOONLIJKHEID

DRIJFVEREN

Initiatief

COGNITIEVE CAPACITEITEN

PERSOONLIJKHEID

DRIJFVEREN

Plannen en Organiseren

COGNITIEVE CAPACITEITEN

PERSOONLIJKHEID

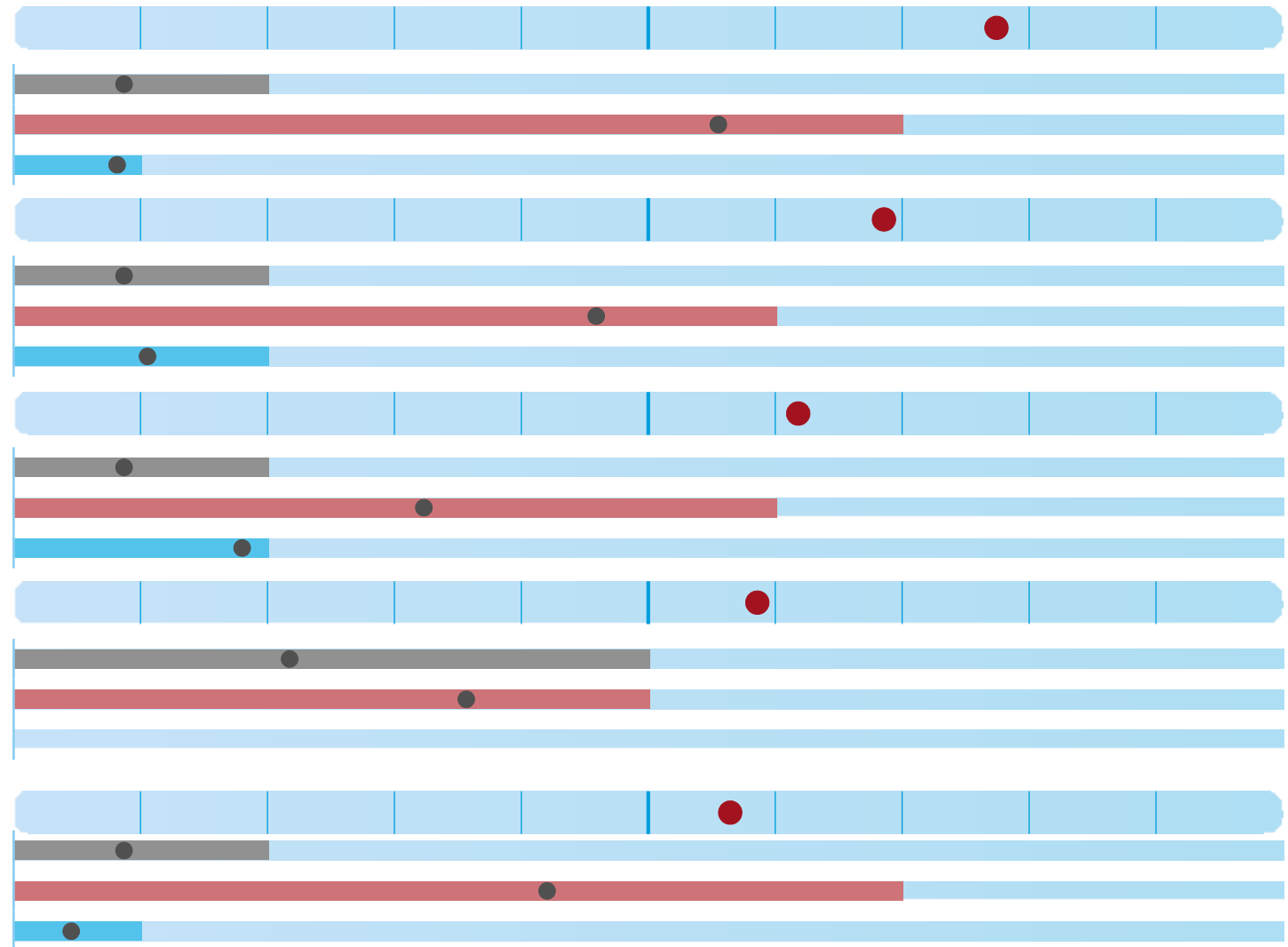
DRIJFVEREN

Netwerken

COGNITIEVE CAPACITEITEN

PERSOONLIJKHEID

DRIJFVEREN





inleiding

definities

competenties

competenties uitgesplitst

Ontwikkelbaarheid competenties uitgesplitst naar bijdrage per instrument

● UW SCORE | NIVEAU MASTER

- VRAAGT ERG VEEL INSPANNING

ERG GEMAKKELIJK +

Oordeelsvorming

COGNITIEVE CAPACITEITEN

PERSOONLIJKHEID

DRIJFVEREN

Klantgerichtheid

COGNITIEVE CAPACITEITEN

PERSOONLIJKHEID

DRIJFVEREN

Organisatiesensitiviteit

COGNITIEVE CAPACITEITEN

PERSOONLIJKHEID

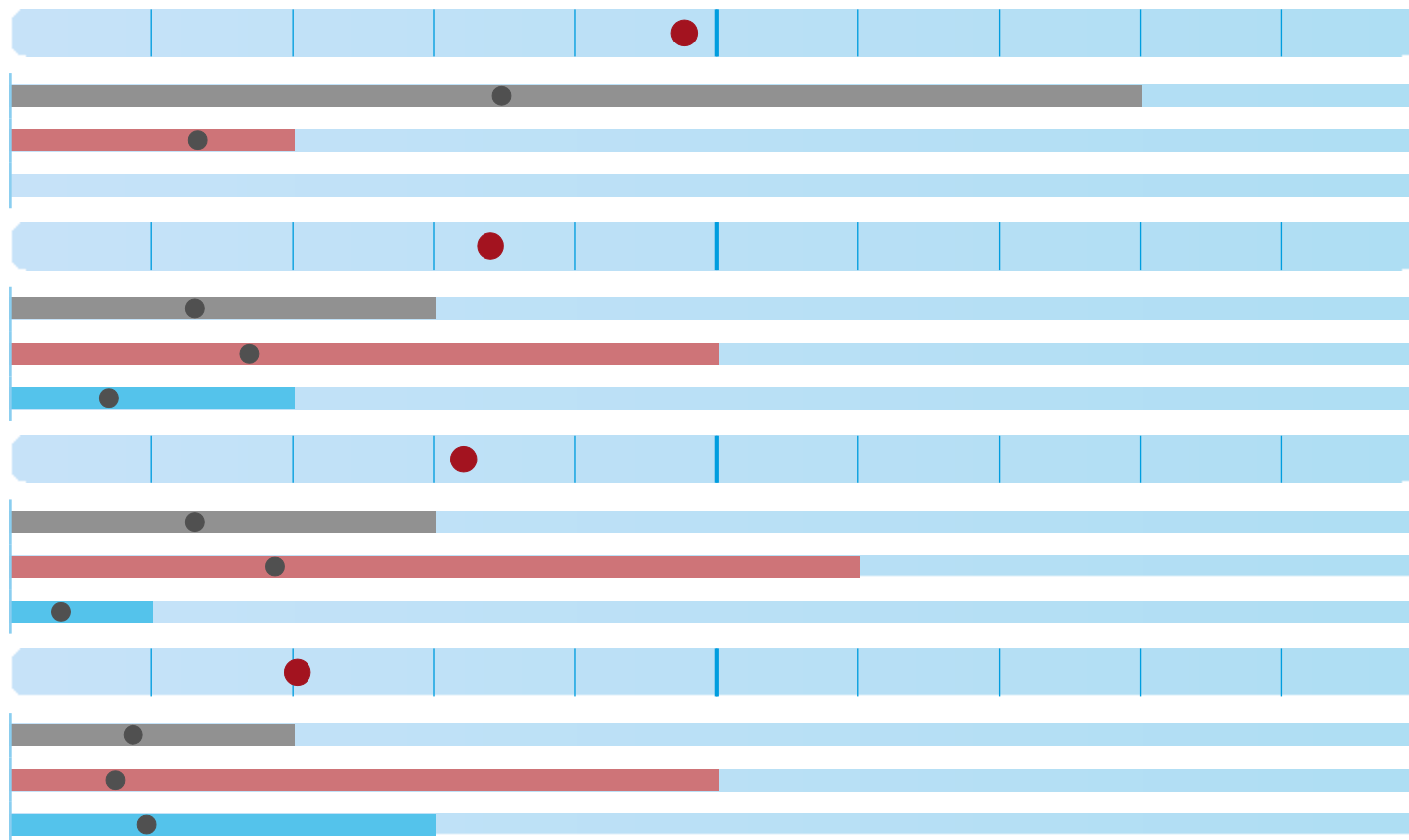
DRIJFVEREN

Samenwerken

COGNITIEVE CAPACITEITEN

PERSOONLIJKHEID

DRIJFVEREN





cognitieve capaciteiten



Uw cognitieve capaciteiten

Bij cognitieve capaciteiten gaat het erom hoe snel en gemakkelijk u verschillende soorten cognitieve problemen weet op te lossen en nieuwe dingen leert.

Normgroep

Uw uitslag is vergeleken met de scores van andere mensen: de normgroep. De normgroep bestaat uit mensen met een bepaalde opleiding. Achter "Uw score" ziet u met welk opleidingsniveau uw score is vergeleken. De normgroep is gekozen met het oog op de functie of vraagstelling waarvoor u de test(s) heeft ingevuld.

G-factor

De balk met de G-factor geeft uw algemene probleemoplossend vermogen weer ('G' staat voor 'General Ability'). De G-factor kan variëren van links (ondergemiddeld) tot rechts (bovengemiddeld). **U heeft een score van 47. Dit betekent dat 31% van de personen uit de normgroep een lagere score en 50% een hogere score heeft dan u. 19% heeft ongeveer dezelfde score als u.** De kleinere balkjes onder de G-factor geven de verschillende testonderdelen weer. Uw scores op deze onderdelen bepalen samen de totale G-factor.

UW SCORE | NIVEAU MASTER

G-factor

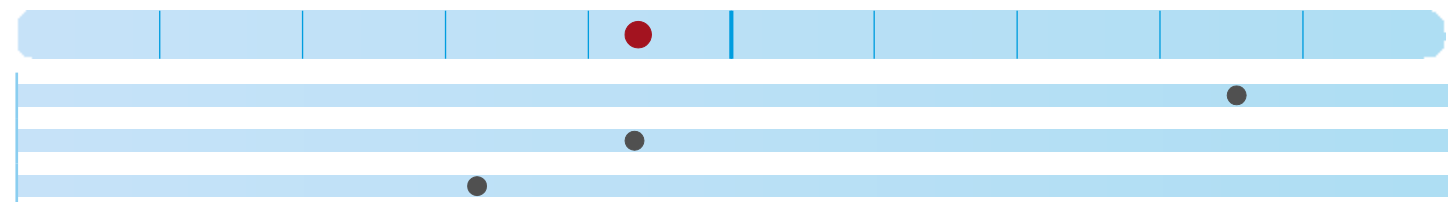
FIGUURREEKSEN

MATRIXEN

CIJFERREEKSEN

ONDERGEMIDDELD

BOVENGEMIDDELD





persoonlijkheid





Inleiding persoonlijkheid

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

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

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

Uw persoonlijkheid

VEERKRACHTIG

GEVOELIG



Instabiliteit: de mate waarin u emotioneel op tegenslag reageert

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

INTROVERT

EXTRAVERT



Extraversie: de mate waarin u actief contact met anderen onderhoudt

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

BEHOUDEND

ONDERZOEKEND



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

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

Uw persoonlijkheid

UITDAGEND

AANPASSEND

FLEXIBEL

DOELGERICHT



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

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

Consciëntieusheid: de mate waarin u zich georganiseerd en doelgericht gedraagt

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

Uw meest opvallende persoonlijkheidskenmerken

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

Ga voor uzelf na: welke van deze punten herkent u vooral? En wat betekent dit voor hoe u zich opstelt in werksituaties? Er is geen goed of fout aan een persoonlijkheidskenmerk en ook niet aan meer of

juist minder uitgesproken zijn. Het geeft alleen aan wat kenmerkend is voor u. En het hangt vooral af van de (werk)situatie wat goed passend of juist minder passend is

Opvallende kenmerken

Mogelijke keerzijde

Maakt zich niet snel zorgen, heeft veel zelfvertrouwen, is meestal ontspannen en is niet bang om fouten te maken

Neigt mogelijk naar overmoedigheid en het overschatten van het eigen kunnen

Is behoedzaam en terughoudend, vertrouwt anderen niet bij voorbaat

Stelt zich mogelijk sceptisch of wantrouwend op ten aanzien van anderen

Bewaakt de eigen belangen en komt hier voor op, laat zich niet snel beïnvloeden door wensen of verzoeken van anderen

Heeft mogelijk minder oog voor de belangen van anderen, kan als minder behulpzaam worden gezien



Stelt hoge eisen aan de nauwkeurigheid en afwerking van werk/resultaten, heeft veel aandacht voor details

Besteedt soms veel tijd en aandacht aan details en dingen perfect doen, kan zich mogelijk moeilijk op hoofdlijnen richten

Is zorgvuldig, tactvol, probeert in de eigen uitspraken en acties rekening te houden met de gevoeligheden en reacties van anderen

Kan geneigd zijn om omslachtig te werk te gaan/ om een boodschap heen te draaien om anderen niet te kwetsen

Werkt geconcentreerd en met aandacht, laat zich niet gemakkelijk afleiden, zet door totdat iets klaar is alvorens aan iets nieuws te beginnen

Schakelt mogelijk minder gemakkelijk van het één naar het ander, wordt niet graag gestoord en vindt het mogelijk moeilijk om verschillende taken tegelijk te doen





inleiding

dit drijft u vooral!

minder belangrijk voor u

uw totale profiel



Inleiding drijfveren

Drijfveren zijn de doelen die we nastreven om ons werk zinvol te maken. U heeft verschillende doelen die mensen belangrijk kunnen vinden in het werk, met elkaar vergeleken. U ziet nu wat voor u persoonlijk de sterkste drijfveren zijn in het werk, wat u minder belangrijk vindt en uw totale profiel.

Uw sterkste drijfveren geven weer welke doelen u het meest belangrijk vindt in het werk. Naarmate uw sterkste drijfveren meer terugkomen in het werk dat u doet en de doelen waar u naar toewerkt, zult u meer voldoening ervaren. Deze zaken kunnen u extra energie geven. De drijfveren die u minder belangrijk vindt, vormen voor u geen extra stimulans of kunnen frustraties bij u oproepen als dit wel van u verwacht wordt.

Uw drijfveren bepalen (vaak voor een groot deel onbewust) hoe u naar situaties en naar anderen kijkt, hoe u deze ervaart en beoordeelt en welke keuzes u maakt. En datgene wat u drijft, is ook bepalend voor de vraag welke werkzaamheden, organisatiecultuur

en omgeving goed en juist minder goed bij u passen.

Het wereldwijd onderzochte en gevalideerde waardenmodel van Schwartz ligt aan de basis van het Reflector Drives model. Het is door SiS Talent Match specifiek toegespitst op de werksituatie. In het overzicht van uw totale Reflector Drives model ziet u de twaalf drijfveren als 'taartpunten' in een cirkel weergegeven.

De drijfveren zijn onderverdeeld in vier kwadranten.

Elk kwadrant bevat drie drijfveren:

- Het kwadrant Verbinden staat voor het belang dat iemand hecht aan de aandacht voor en het contact met andere mensen in de werkomgeving. Verbinden bevat de drijfveren: Dialoog, Zorg &

Team.

- Tegenover Verbinden staat het kwadrant Profileren, dat de mate weergeeft waarin iemand streeft naar het bereiken van zijn of haar eigen ambities en belangen. Drijfveren: Invloed, Prestatie & Welvaart. Binnen het kwadrant Behouden is het centrale thema: het streven naar zekerheden, duidelijkheid en het handhaven en respecteren van bestaande structuren en omgangsvormen. Drijfveren: Rechtvaardigheid, Traditie & Zekerheid. Beleven daartegenover staat juist voor het streven naar ruimte, het zoeken van een eigen weg en het opdoen en genieten van (nieuwe) ervaringen. Plezier, Avontuur & Vrijheid zijn de drijfveren van dit kwadrant.

inleiding

dit drijft u vooral!

minder belangrijk voor u

uw totale profiel

Dit drijft u vooral!

Vrijheid

onafhankelijkheid, zelfstandigheid,

autonomie

Voor u is het belangrijk dat u de ruimte heeft om uw eigen mening en ideeën te vormen, zelf keuzes te maken en hierin niet afhankelijk te zijn van anderen. Het geeft u energie als u zelfstandig invulling kunt geven aan uw werk en zelf kunt bepalen wat u doet en op welke manier. U past goed in een omgeving waar weinig voorschriften en regels gelden en waar u hooguit op hoofdlijnen wordt gestuurd. U houdt er niet van om te werken in een omgeving waar autoriteiten bepalen wat u doet en u daar voortdurend op aanspreken.

Avontuur

variatie, spanning, risico's aangaan

Uw werk is aantrekkelijk als u nieuwe, voor u nog onbekende situaties kunt aangaan. U heeft behoefte aan nieuwe ervaringen en een element van risico en spanning. Bij dit streven naar avontuur passen afwisselend werk en een ondernemende omgeving die u de kans biedt om veel nieuwe dingen op te pakken, te experimenteren en 'al doende' ervaring op te doen. Een omgeving waar een streng afgebakende taakverdeling en verantwoordelijkheden gelden, spreekt u juist niet aan. Ditzelfde geldt voor het (moeten) verrichten van veel routinematige werkzaamheden.

Prestatie

succes, uitblinken, erkenning

U streeft ernaar om goede prestaties te leveren en uit te blinken in datgene wat u doet. U wordt graag uitgedaagd qua te bereiken doelen en ervaart het als motiverend wanneer door u behaalde successen zichtbaar zijn en goede prestaties worden erkend. De omgeving die bij u past, kenmerkt zich door resultaatgerichtheid en ambitieuze doelen. Er is aandacht voor (top)prestaties, professionaliteit en persoonlijke ontwikkeling. Minder passend is een omgeving waar middelmatigheid de norm is en waar weinig aandacht en erkenning is voor goede prestaties.

inleiding

dit drijft u vooral!

minder belangrijk voor u

uw totale profiel

Dit vindt u minder belangrijk

Traditie

in stand houden, voortzetten, respecteren

Het werken in een rol of omgeving waar u gebonden bent aan bestaande tradities en gebruiken, is niet iets dat u als motiverend ervaart. U kunt het juist eerder als knellend ervaren wanneer er veel "normen" gelden en er weinig mogelijkheden zijn om nieuwe werkvormen en oplossingen toe te passen.

Welvaart

financiële beloning, luxe, comfort

U vindt veel geld verdienen zeker niet het belangrijkste doel van uw werk. U werkt eerder omdat u datgene wat u doet, leuk of zinvol vindt. U raakt dan ook niet per se gedreven in een omgeving waar sprake is van een goede beloning en arbeidsvoorwaarden.

Rechtvaardigheid

eerlijkheid, rechtdoen, duurzaamheid

Het is voor u geen drijfveer op zich om met uw werk heel actief bij te dragen aan een eerlijke en rechtvaardige behandeling van anderen. Dit betekent dat het voor u minder belangrijk is om te werken in een omgeving waar expliciet verantwoordelijkheid wordt genomen voor mens en maatschappij.



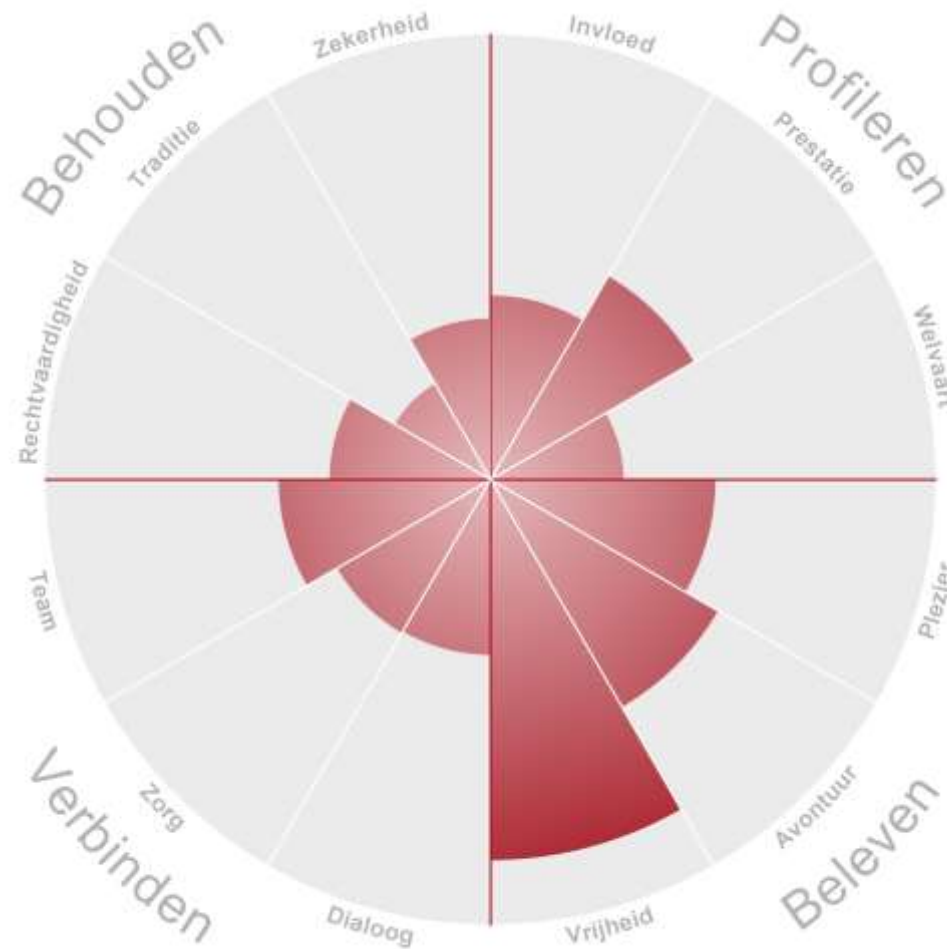
[inleiding](#)

[dit drijft u vooral!](#)

[minder belangrijk voor u](#)

[uw totale profiel](#)

Uw totale Reflector Drives profiel





Uw gegevens:

Employee

harmsterk@sistraining.nl

Rapportnummer

355520

Testgegevens**Instrument**

Reflector Drives

Testdatum

1 januari 2050

Testnummer

1234567890

Instrument

Connector Ability

Testdatum

1 januari 2050

Testnummer

1234567890

Instrument

Reflector Big Five Personality

Testdatum

1 januari 2050

Testnummer

1234567890

