TALENTENTEST
VAN ESSEN GROEP

MEER RENDEMENT UIT TALENT!

Beste Henny Doornbos,

Je hebt op 28-08-2019 de Talententest bij de Van Essen Groep gedaan.

Hieronder staat een overzicht van je scores met daarachter een korte toelichting. De competenties die je het belangrijkste vindt worden in het groen getoond en de competenties die je het minst belangrijk vindt in rood. Wil je meer uit je kwaliteiten en loopbaan halen? De adviseurs van de Van Essen Groep bieden je een gratis loopbaangesprek van 30 minuten aan. Neem contact op via info@vanessengroep.nl of tel. 030 75 14 273.

Hartelijke groet,

Van Essen Groep

UITKOMSTEN

Waarde	*Score*	*Betekenis*
Autonomie	8	De mate van zelfstandigheid die je ervaart in je werk. Hoeveel vrijheid wil je om zelfstandig beslissingen te nemen?
Verbondenheid	8	Relatiegerichtheid: de mate waarin je behoefte hebt aan gezelschap, samenwerken of optrekken met anderen en een hechte band met collega's.
Competentie	6	De mate waarin je je kwaliteiten, kennis en ervaring kunt gebruiken in je werk en je overtuigd ben van je eigen kunnen.
Vitaliteit	5	De mate van energie en gedrevenheid die je hebt. Kun je en wil je hard werken? Sta je positief en optimistisch in het leven?
Groeigerichtheid	3	De behoefte aan werk waarin je je ambities kwijt kunt, je grenzen kunt verleggen, kunt blijven leren en ontwikkelen en steeds beter worden in je werk.
Stevigheid	4	Het vermogen om tegen spanningen te kunnen, stressbestendigheid, goed voor jezelf op te komen en moeilijkheden niet uit de weg gaan op het werk.
Gewetensvolheid	3	Het belang dat je hecht aan ethische waarden en normen. Betrouwbaar willen zijn. Een teveel kan duiden op een zekere mate van kortzichtigheid of angst.
Uitstraling	1	Impact: de mate waarin je in een sociale omgeving aanwezig bent door je houding en gedrag en manier van communiceren.
Intellect	5	De mate van onafhankelijkheid in je denken, de wil om intellectueel uitgedaagd te worden. Kritisch, niet zomaar wat aannemen, oplossingsgerichte denkkracht.
Ondernemerschap	2	De mate van streven naar zakelijk resultaat, signaleren van kansen in de markt, initiatief tonen en daarbij verantwoorde risico's durven nemen.

WAT BETEKENEN MIJN SCORES?

De scores op de Talententest zijn geen ‘rapportcijfers’. Hoge scores hebben te maken met voorkeuren die je op dit moment hebt. Lage scores zijn in vergelijking met de hoge scores op dit moment minder belangrijk voor je. Wanneer je enkele hoge scores hebt krijg je op andere onderdelen lage scores. Door te scoren geef je aan wat je momenteel in welke volgorde belangrijk vindt. Opvallend is dat sommigen extreem hoog scoren op een of twee competenties, terwijl anderen nergens extreem op scoren. Wie op alle competenties ongeveer gemiddeld scoort krijgt waarschijnlijk energie van verschillende aspecten van het werk.

Voor een goed begrip van de voorkeuren en de interpretatie van je scores is het belangrijk om gebruik te maken van de omschrijving naast je scores.

Wanneer je de Talententest hebt gemaakt omdat je je oriënteert op een volgende loopbaanstap, kun je aan je scores (1-16) zien welke voorkeuren daarbij belangrijk voor je zijn. De volgorde waarin je hebt gescoord kun je gebruiken als een checklist (vereisten) voor plezier en voldoening in een nieuwe baan.

Toelichting
Een hoge score op **autonomie** betekent dat je het belangrijk vindt, dat je werkgever je de ruimte geeft om binnen bepaalde afspraken je werk op je eigen manier te doen (regelruimte). Een lage score dat je hecht aan duidelijke afspraken over wat er concreet van je wordt verwacht.

Een hoge score op **verbondenheid** betekent dat een goede werksfeer, goede werkrelaties en samenwerken belangrijk zijn om met plezier te werken. Een lage score dat je liever alleen voor je taken verantwoordelijk bent, liever een relatief solistische positie inneemt.

Een hoge score op **competentie** betekent dat je het belangrijk vindt om in je werk gebruik te kunnen maken van je kennis en ervaring, het gevoel hebt vertrouwd te zijn met je werk. Een lage score wil zeggen dat je dat minder belangrijk vindt en de daarbij behorende onzekerheden niet erg vindt.

De mix van **autonomie, verbondenheid en competentie** draagt vaak in sterke mate bij aan je motivatie en het plezier in je werk.

Hoge scores op **“vitaliteit”** (energie, gedrevenheid) en **“groeigerichtheid”** (willen leren, ontwikkelen) hangen samen met met het willen leveren van steeds betere prestaties en hiertoe uitgedaagd worden.

De mix van scores op de andere competenties helpen je bij het beoordelen of een functie bij je past: **stevigheid** (opkomen voor jezelf, hanteren van stress), **gewetensvolheid** (betrouwbaar zijn, afspraken nakomen), **uitstraling** (invloed op je omgeving), **intellect** (origineel en creatief in je denken), **ondernemerschap** (kansen signaleren, initiatieven en gecalculeerde risico’s nemen).

ZELFONDERZOEK

1. Check wat je 2 hoogste scores (groen) en je 2 laagste scores (rood) zijn (maximaal 16 punten).
2. Lees de toelichting naast de competenties en vraag je af of de uitslag past bij wat belangrijk voor je is in je huidige of toekomstige werk.
3. Hoe heeft je hoogst scorende competentie je loopbaan beïnvloed? Probeer dit voor jezelf concreet te maken met praktijkvoorbeelden.
4. Wat is je laagst scorende competentie? Welke conclusies kun je daar voor jezelf uit trekken wanneer je naar je loopbaan kijkt?
5. Mis je een hoog scorende competentie in je werk? Dan kan verandering van werk je misschien meer plezier en uitdaging bieden!

OP AL ONZE DIENSTEN ZIJN ONZE ALGEMENE VOORWAARDEN VAN TOEPASSING DIE U KUNT RAADPLEGEN OP VANESSENGROEP.NL