

Met de TalentSpiegel krijg je inzicht in je aanleg vanuit persoonlijkheid en drijfveren, waarmee je jouw potentiële ontwikkelbaarheid in kaart brengt.

Om het meeste uit je rapport te halen, adviseren wij om eerst te kijken naar:

- De sterke punten en ontwikkelpunten
- Veranderkracht
- Competenties

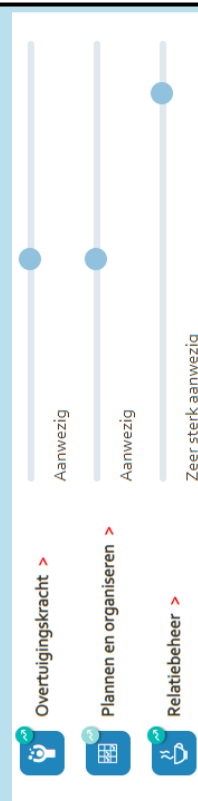
Zitten hier opvallende resultaten tussen of begrijp je niet waar een score vandaan komt? Gebruik de andere resultaten om je scores beter te begrijpen.

COMPETENTIES

Onze persoonlijke eigenschappen bepalen voor een belangrijk deel of een competentie gemakkelijk in te zetten is of dat dit ons meer energie kost. De score op de competenties zegt dus iets over de mate waarin deze in aanleg aanwezig is. Bovendien is de ontwikkelbaarheid van deze competenties weergegeven.

>> [Jouw rapport is interactief! Klik in je digitale rapport op het onderdeel "Competenties" voor meer informatie en ontwikkeltips](#)

Let op: je werkelijke gedrag kan echter ook beïnvloed worden door kennis, ervaring en de context waarin jij je bevindt. Scoor je op een competentie onder niveau? Bedenk of je in het verleden handvatten ontwikkeld hebt om hier mee om te gaan.



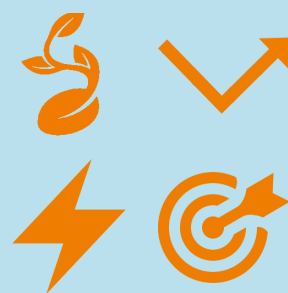
VERANDERKRACHT

Veranderkracht is de houding en motivatie om bij veranderingen in het werk goed te blijven functioneren.

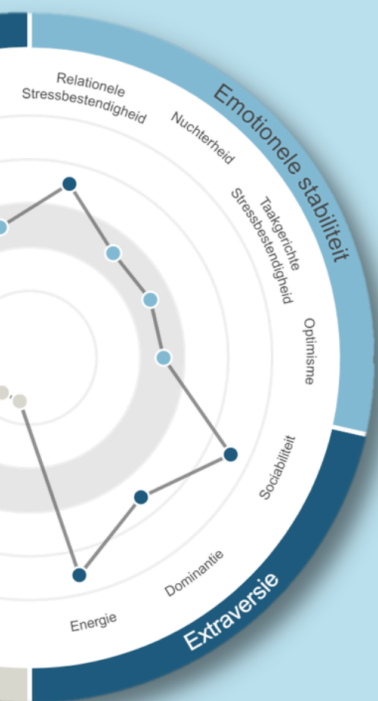
Door inzicht te krijgen in de verschillende elementen van veranderkracht, begrijp je beter wat voor jou lastig zou kunnen zijn aan een nieuwe situatie.

>> [Klik hier voor uitleg over de vier factoren van veranderkracht.](#)

>> [Of download hier ons e-book over veranderkracht!](#)



PERSOONLIJKHEID - BIG FIVE



Persoonlijkheidsfactoren zijn stabiele kenmerken van jou als persoon en hebben een sterke invloed op het gedrag en de vaardigheden die je ontwikkelt.

Kijk hierbij vooral naar waar je *binnen* of *buiten* de grijze rand scoort. Eigenschappen die hierbij horen, zijn waarschijnlijk kenmerkend voor jou.

Let op: er bestaat geen goed of fout bij persoonlijkheid! Elk persoonlijkheidskenmerk brengt namelijk voor- en nadelen met zich mee als het gaat om hoge en lage scores. Het is wel mogelijk dat een score in meer of mindere mate bij een organisatie, team of functie past.

>> [In dit filmpje over de Big Five leggen wij uit wat een hoge en een lage score betekent op iedere hoofdschaal.](#)

WERKSTIJLEN

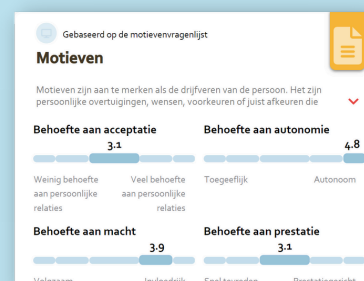
De werkstijlen geven inzicht in wat je belangrijk vindt en wat je motiveert. In welke stijlen verbruik je graag je tijd en energie?

Kijk vooral naar de scores die afwijken van het gemiddelde. Gedrag dat hoort bij deze werkstijl is wel of juist niet kenmerkend voor jou.



MOTIEVEN

De motieven komen voort uit fundamentele behoeften. Hoe sterker deze behoefte is, des te meer dit jou motiveert om bijbehorend gedrag te vertonen waarmee deze behoefte vervuld kan worden.



BEÏNVLOEDINGSSTIJLEN

In zijn algemeenheid heeft iedereen zo zijn eigen manier om anderen te beïnvloeden zodat bepaalde persoonlijke doelen gerealiseerd worden.

Beïnvloedingsstijlen kun je zien als een soort 'gereedschapskist'. Hoe meer jij er beheerst, des te flexibeler je bent in het beïnvloeden van anderen.



PERSONA.FIT TEAMROLLEN

De Persona.fit teamrollen zijn gericht op groei, om mensen uit te dagen en te experimenteren met nieuw gedrag.

Deze weergave biedt jou een toegankelijke "taal" om aan de slag te gaan met je ontwikkeling. De voorkeursrollen geven inzicht in welke rol jij in een team het gemakkelijkst zal vervullen (Persoonlijkheid) en welke rol je juist meer zou willen ontwikkelen (Ambitie).

[>> Klik hier voor een uitgebreide uitleg over de Persona.fit rollen.](#)

WERKOMGEVING

De best passende werkomgeving wordt weergegeven in drie kwadranten. Per onderdeel spelen steeds twee elementen een rol. Samen bepalen deze twee elementen welke soort leidinggevende, team en organisatie jij het beste bij jezelf vindt passen.



ALLES DOORGENOMEN? HOE NU VERDER?

Het is belangrijk regelmatig stil te staan bij wat je (verder) kunt ontwikkelen in jouw loopbaan, rol of functie. Onderaan de rapportage vind je daarom een aantal reflectievragen die je voor jezelf kunt beantwoorden.

Bekijk nog eens je ontwikkeltips en schrijf voor jezelf op hoe je daar aan wilt gaan werken. Dit kan bijvoorbeeld door:

- Met een collega die de vaardigheid goed beheerst mee te kijken
- Een gesprek in te plannen met een coach
- Erover te lezen en/of een video te bekijken
- Opties tot een training te bekijken om de vaardigheid te verbeteren
- Je ontwikkelpunten met je manager of team te bespreken en hen daarin zelf actief om feedback te vragen

