



Talenten	Score
Aanzien en Erkenning	3
Afwisseling	7
Ambitie en Uitdaging	4
Besluitvaardigheid	8
Conformereren	1
Confrontatie en Agitatie	4
Doelgerichtheid	4
Dominantie	2
Eigenwaarde	9
Energie	3
Extraversie	5

Talenten	Score
Hulpvaardigheid	5
Inlevingsvermogen	9
Onafhankelijkheid	9
Ontzag	3
Orde en Netheid	4
Pragmatisme	6
Sociabiliteit	8
Steun behoefte	9
Stressbestendigheid	7
Verantwoording en Leiderschap	1
Volharding	5

<b>Consistentie</b>	<b>8</b>
---------------------	----------

Samenvatting	Score
Ambitie en Uitdaging	4
Orde en Netheid	4
Extraversie	5
Onafhankelijkheid	9
Sociabiliteit	8
Inlevingsvermogen	9
Steun behoefte	9
Dominantie	2
Eigenwaarde	9
Afwisseling	7
Volharding	5
Conformereren	1
Verantwoording en Leiderschap	1
Pragmatisme	6
Consistentie	8

Emotionele Balans	Score
Ontzag	3
Extraversie	5
Steun behoefte	9
Eigenwaarde	9
Aanzien en Erkenning	3

Motivatie Motieven	Score
Ambitie en Uitdaging	4
Afwisseling	7
Volharding	5
Energie	3
Confrontatie en Agitatie	4

Sociale Talenten	Score
Onafhankelijkheid	9
Sociabiliteit	8
Inlevingsvermogen	9
Steun behoefte	9
Dominantie	2
Hulpvaardigheid	5
Conformereren	1
Aanzien en Erkenning	3

Beïnvloeden	Score
Dominantie	2
Volharding	5
Energie	3
Conformereren	1

Leidinggevend	Score
Sociabiliteit	8
Inlevingsvermogen	9
Confrontatie en Agitatie	4
Verantwoording en Leiderschap	1
Besluitvaardigheid	8
Doelgerichtheid	4

Organisatie	Score
Dominantie	2
Volharding	5
Energie	3
Conformereren	1

Capaciteiten	Score
Figuurlijk inzicht	
Cijfermatig inzicht	
Taal inzicht	
Technisch inzicht	

# Expert analyse aanzien en erkenning

Normscore van mevrouw Adesso: 3

---

## Algemene informatie

**Definitie:** In hoeverre de persoon behoefte heeft om aanzien te genieten en erkenning te krijgen in werk en prestaties.

**Omschrijving als talent:** Behoeft om door anderen gezien te worden en erkenning te krijgen van de eigen prestaties.

**Opmerkingen:** Bij het talent aanzien en erkenning wordt soms de denkfout gemaakt dat het handelt om de mate van aanzien en erkenning c.q. prestige die de persoon heeft in de ogen van anderen. Dit is niet het geval, de behoefte aan aanzien en erkenning van de persoon wordt juist in kaart gebracht. Bijvoorbeeld iemand met een hoge score op aanzien en erkenning heeft behoefte aan complimenten voor zijn werk maar hoeft niet hoog in aanzien te staan in de ogen van anderen.

### Voorbeelditems:

- Benaderd worden als iemand die er toe doet
  - Dat anderen opmerken wat ik doe of presteer
  - Door anderen bewonderd worden
- 

## Interview vragen

### 1. Heb je wel eens, voor ieders bestwil, iets overdreven? Wat was dat en waarom heb je dat gedaan?

Dit soort vragen kunnen overkomen als een motie van wantrouwen

Stel dit soort vragen alleen bij twijfel aan de oprechtheid van een kandidaat.

Bijvoorbeeld als iemand haar gegevens in het CV overdrijft.

### 2. Op welke manier(en) heb je wel eens gemerkt dat jouw werk gewaardeerd werd door anderen?

Noemt kandidaat 'harde' (bonus, gunstigere arbeidsvoorwaarden e.d.) of 'zachte' (complimenten e.d.) blijken van waardering? Lijkt zij een voorkeur te hebben? Moet kandidaat zoeken naar een antwoord of somt hij/zij met gemak vanalles op? Is het voor kandidaat vanzelfsprekend of leek hij/zij verrast over het compliment?

### 3. Is het voor jou van meer of minder belang dat je prestaties bij anderen opvallen? Waarom?

4. Denk je dat "status" van belang is voor mensen? Waarom wel/niet? Geldt dit ook voor jou? Welke status geniet jezelf, m.a.w.: hoe denk je dat een ander jou over het algemeen ziet of beoordeeld? Hoe zouden anderen jou omschrijven? Klopt dit?

# Expert analyse afwisseling

Normscore van mevrouw Adesso: 7

---

## Algemene informatie

**Definitie:** In hoeverre de persoon behoefte heeft aan afwisseling en variatie.

**Omschrijving als talent:** Behoeft aan afwisseling en variatie in taken en omgeving. Telkens iets nieuws doen en liever niet de gebaande paden begaan.

**Opmerkingen:** Personen die een hoge afwisseling score hebben kunnen een soort innovatieve kracht in zich hebben om dingen anders en op nieuwe wijze te doen.

### Voorbeelditems:

- Ik houd ervan nieuwe ervaringen op te doen
  - Ik ben altijd in voor iets nieuws
  - Mijn werk blijft boeiend door variatie en afwisseling
- 

## Interview vragen

### 1. Dwalen je gedachten wel eens af? Wanneer gebeurt dat? Wat doe je dan?

Ieders gedachten dwalen wel eens af.

U wilt weten of dat bij de kandidaat vaak gebeurt en of zij zich dan gemakkelijk weer kan concentreren.

Let ook op de manier waarop het gesprek verloopt.

### 2. Wijk je van je voorgenomen plan of methode af? Wanneer doe je dat? Kun je een voorbeeld geven?

Als u een doorzetter zoekt, is het natuurlijk belangrijk dat een kandidaat voldoende flexibel is en de moed niet zomaar opgeeft.

Maar zij moet haar grenzen ook duidelijk stellen.

Als zij resultaten niet behaalt omdat zij te star is, moet u daar uw vraagtekens bij zetten.

### 3. Hoe ervaar jij veranderingen binnen je werk of werkomgeving? Kun je hier een voorbeeld van geven? Hoe ga je hiermee om?

U wilt weten in welke mate kandidaat enthousiast wordt van nieuwe ervaringen en/of ontwikkelingen; is dit iets wat zij als een noodzakelijk kwaad ziet of verwelkomt zij dit juist.

### 4. Wanneer heb je voor het laatst op eigen initiatief "iets nieuws" uitgetoet? Wat deed je toen en wat vond je er van? Was dit op eigen initiatief of op verzoek? Wat was het resultaat?

U wilt weten of kandidaat in welke mate kandidaat behoefte heeft aan het hebben nieuwe ervaringen; is zij avontuurlijk ingesteld of zoekt de kandidaat "houvast" in werk? In hoeverre sluit de behoefte aan bij haar situatie?

### 5. Heb je wel eens iets ondernomen, in je huidige of vorige baan, om meer of juist minder variatie in uw werkzaamheden te verkrijgen? Waarom wel/niet? Zo ja: hoe pakte je dit aan? Was je tevreden over het resultaat?

U wilt weten of kandidaat en in welke mate de kandidaat behoefte heeft aan het hebben nieuwe ervaringen; is zij avontuurlijk ingesteld of zoekt de kandidaat "houvast" in werk? In hoeverre sluit de behoefte aan bij haar situatie?

# Expert analyse ambitie en uitdaging

Normscore van mevrouw Adesso: 4

---

## Algemene informatie

**Definitie:** In hoeverre de persoon succes wil hebben, uitdaging behoeft, competitie drang heeft en wil presteren.

**Omschrijving als talent:** Het willen en kunnen leveren van een bepaalde prestatie, waaronder studieprestaties en maatschappelijk succes. Er wordt gestreefd naar aanzien en prestige. Tevens competitiedrang.

**Opmerkingen:** De nadruk ligt bij ambitie en uitdaging vooral op presteren.

### Voorbeelditems:

- Ik bewijs graag dat ik de uitdagingen aankan
  - Als ik iets doe dan wil ik er ook succes mee hebben
  - Ik wil het liefst beter presteren dan anderen
- 

## Interview vragen

### 1. Welke zaken zijn belangrijk voor je in je werk? Wat zijn je drijfveren? Salaris, status, inhoud, invloed?

Met deze vraag kunt u achterhalen of deze kandidaat ergens voor wil gaan. Een goede balans tussen de verschillende drijfveren kan belangrijk zijn. Ambities in salaris alleen lijkt mager. Het is natuurlijk ook belangrijk dat een kandidaat voor de inhoud van haar baan of voor uw bedrijf kan gaan!

### 2. Wat heb je in het verleden ondernomen om je plannen of ambities te realiseren? Wat lukte goed en wat lukte minder goed? Hoe komt dit, denk je? Kun je ook een voorbeeld noemen van een actie die je hebt ondernomen zonder dat iemand er om vroeg.

Kandidaten roepen over het algemeen snel dat zij ambitie hebben en uitdagingen zoeken. Dit is een manier om te kijken in hoeverre zij dit ook in de praktijk hebben weten te brengen. Interessant is ook om te weten waarom een kandidaat denkt dat iets goed of minder goed geslaagd is; ligt dit volgens hen aan interne (dus aan zichzelf) of aan externe factoren?

### 3. Wat was je meest moeilijke klant? Kun je zijn karakter eens beschrijven?

U kijkt naar klanten waar de kandidaat moeite mee heeft.

Voorkom dat u de kandidaat dwingt over herkenbare personen of bedrijven te praten.

Komen de eigenschappen die de kandidaat noemt ook veel voor binnen uw klantenkring?

Hoe schat u het afbreukrisico in?

### 4. Heb je een planning gemaakt om jouw persoonlijke doelen en ambities te realiseren en op welke manier of in hoeverre sluit je huidige functie hierbij aan? Wat zijn je plannen voor de toekomst? Wat zijn de elementen die in een functie moeten zitten over vijf of tien jaar?

Voor kandidaten is dit een lastige vraag. Ze willen soms niet laten blijken dat ze op de stoel van de directeur uit zijn, maar willen wel hun ambities tonen. Til niet te zwaar aan hun exacte antwoorden, maar kijk vooral of er ambities en prestatiedrang in zitten.

### 5. Wat heb je ervoor over om een bepaalde positie te bereiken? Hoe ervaar je het om met een ander in competitie te zijn?

Let vooral op de stijl van de kandidaat.

### 6. Als je je loopbaan of studie opnieuw had moeten doen, zou je dan iets hebben veranderd?

Leg uit dat u met name geïnteresseerd bent in gedrevenheid tijdens haar studie of loopbaan.

### 7. Welke baan zou je het liefst willen? Kun je dit motiveren?

Een ambitieuze kandidaat zal wellicht een baan noemen die zij nu nog niet gaat vervullen, maar op termijn wel zou ambiëren.