



# De Talentscan

## Bereid je voor op een uitdagende nieuwe functie

Met de Talentscan krijg je op een laagdrempelige manier snel inzicht in jouw persoonlijkheid, drijfveren, competenties zoals leesvaardigheid en intelligentie en in jouw ambities. De Talentscan is daarom zeer goed te gebruiken als je wilt doorgroeien naar een andere, uitdagende functie.

Oorspronkelijk was de test ontwikkeld als hulpmiddel om in te stromen voor de opleiding *Basis werkvoorbereider*, een functie die specifieke vaardigheden en competenties vraagt. Maar de test is ook zeer geschikt voor bijvoorbeeld functies als projectleider en leidinggevende. De getoetste vaardigheden kunnen namelijk allemaal een rol spelen bij het goed kunnen vervullen van een nieuwe leidinggevende functie.

De uitkomst kan ook zijn dat het niets is voor jou en dan weet je in elk geval waar je staat. Is de potentie aanwezig voor een nieuwe functie dan biedt de uitslag van de talentscan een prima basis voor een ontwikkelgesprek.

## Talentscan

De talentscan bestaat uit drie deeltesten, een rapportage en een gesprek met een ECM-adviseur. Een uitleg over de deeltesten vind je op de achterzijde van dit leaflet. Vanwege de privacy is de rapportage van de scan alleen voor jou zelf en de ECM-adviseur beschikbaar.



baar. Je kunt er voor kiezen om het met anderen te delen of te bespreken.

## Tips voor het invullen

Je kunt als medewerker de tests invullen op het moment dat het jou uitkomt. We adviseren je een rustig moment in te plannen om de testen in te vullen. Zorg er voor dat je tijdens het invullen van de testen niet gestoord wordt. Aan het begin van een test krijg je duidelijke uitleg en staat aangegeven hoe lang een test duurt. Voor het invullen van alle testen moet je ongeveer twee uur inplannen.

## Uitslag

Als je alle testen hebt ingevuld dan krijgt ECM een melding. Er wordt dan een afspraak gepland om de uitslag te bespreken met een ECM-adviseur. Tijdens het gesprek met de adviseur worden de rapportages doorgenomen en kun je vragen stellen. Bij het gesprek kun je eventueel een leidinggevende of iemand anders van het bedrijf uitnodigen. Na afloop kun

je de rapportages als een pdf-bestand downloaden.

## Kosten

€ 100 p.p. voor deelnemers van bedrijven aangesloten bij het Sociaal Fonds Meubel.

€ 200 p.p. voor deelnemers van bedrijven niet aangesloten bij het Sociaal Fonds Meubel.

## Meer informatie

Meer informatie? Neem contact op met een van de adviseurs van ECM:

*Marcella Appeldoorn:*  
m.appeldoorn@ecm.nl  
0622 372 844

*Henry van Balen*  
h.vanbalen@ecm.nl  
0619 533 962

*Joost Verbeek*  
j.verbeek@ecm.nl  
0622 510 907

**Deze leaflet is een uitgave van  
Expertisecentrum meubel en interieurbouw**

Daggeldersweg 2, 3449 JD Woerden  
Tel. 0348-410468 | [www.ecmeubel.nl](http://www.ecmeubel.nl) |  
[info@ecmeubel.nl](mailto:info@ecmeubel.nl)

**Het Expertisecentrum Meubel is een  
initiatief van:**



# Uitleg over de (deel)testen

## Testen werkvoorbereider

### Werk gerelateerde Persoonlijkheid Vragenlijst (30 - 40 minuten)

De Werk gerelateerde Persoonlijkheidsvragenlijst is een complete persoonlijkheidsvragenlijst. Je krijgt in een compact rapport inzicht in persoonlijkheidskenmerken en is er een koppeling met competenties.

### Carrière Waarden (25 - 35 minuten)

De Carrière Waarden vragenlijst geeft inzicht in iemands drijfveren of motivatoren; welke aspecten van werk zijn motiverend? Een match tussen de carrièrewaarden en kenmerken van een functie bepalen in belangrijke mate de motivatie en bevoegdheid die iemand zal hebben in een functie. Ook geeft de Carrière waarden test aan welke aspecten van werk iemand juist kunnen demotiveren.

### Adaptieve Capaciteiten Test Algemene Intelligentie (30 - 45 minuten)

De Adaptieve Capaciteitentest Algemene Intelligentie (ACT) is een intelligentietest, bestaande uit drie subtesten die samen intelligentie meten. De vragenlijst begint eenvoudig en past zich aan het niveau van de kandidaat aan. Wanneer een vraag fout wordt beantwoord, volgt een makkelijkere vraag en wanneer een vraag goed wordt beantwoord, volgt een wat moeilijkere vraag.

### Numeriek

Bij de numerieke test wordt de kandidaat gevraagd om het logische verband in een reeks van cijfers te ontdekken. Deze analytische capaciteit is van belang voor je functie als werkvoorbereider, omdat er berekeningen gemaakt worden en conclusies op basis van numeriek materi-

aal worden getrokken.

### Abstract

Bij de abstracte test wordt de kandidaat gevraagd om in een reeks figuren een patroon te ontdekken en deze op logische wijze toe te passen. Deze analytische capaciteit is van belang voor functies die conceptueel complex zijn en waarvoor probleemoplossend vermogen gevraagd wordt.

### Verbaal

Bij de verbale test wordt de kandidaat gevraagd om uit zes woorden, precies die twee woorden te kiezen die tezamen met de twee aangeboden woorden een analogie vormen. Deze verbaal-analytische capaciteit is van belang voor functies waarvoor verbaal en/of schriftelijk redeneervermogen gevraagd wordt.

### ACT Begrijpend Lezen (20-25 minuten)

De ACT Begrijpend Lezen is een adaptieve test waarmee in relatief korte tijd inzicht gekregen kan worden in de mate van tekstbegrip en begrijpend lezen van een kandidaat.

## Testen Leidinggevende

### Werk gerelateerde Persoonlijkheid Vragenlijst (30 - 40 minuten)

De Werk gerelateerde Persoonlijkheidsvragenlijst is een complete persoonlijkheidsvragenlijst. Je krijgt in een compact rapport inzicht in persoonlijkheidskenmerken en is er een koppeling met competenties.

### Carrière Waarden (25 - 35 minuten)

De Carrière Waarden vragenlijst geeft inzicht in iemands drijfveren of motivatoren; welke aspecten van werk zijn motiverend? Een match tussen de carrièrewaarden en kenmerken van een

functie bepalen in belangrijke mate de motivatie en bevoegdheid die iemand zal hebben in een functie. Ook geeft de Carrière waarden test aan welke aspecten van werk iemand juist kunnen demotiveren.

### SJT Leiderschap

De SJT Leiderschap schetst een beeld van de leiderschapsstijlen van de kandidaat. Door de effectiviteit van verschillende reacties in leiderschapsscenario's te bepalen wordt gemeten hoe goed een kandidaat inzicht heeft in leiderschapssituaties.

### Rapportage

In het rapport van het Leiderschap Assessment worden de volgende onderdelen weergegeven:

- Match met leiderschap en leiderschapsstijlen
- Inzicht in leiderschapssituaties: weet iemand wat voor reactie in een bepaalde situatie het meest effectief is?
- Aanleg voor transformationele en transactionele competenties
- Risico op laissez faire kenmerken
- Leiderschapsrol, wat is iemands managementstijl? De rol is gebaseerd op het Concurrenterend Waardekwadrant van Quinn (zie de handleiding voor verdere informatie).
- Kwaliteiten
- Valkuilen

Deze leaflet is een uitgave van  
Expertisecentrum meubel en interieurbouw

Daggeldersweg 2, 3449 JD Woerden  
Tel. 0348-410468 | [www.ecmeubel.nl](http://www.ecmeubel.nl) |  
[info@ecmeubel.nl](mailto:info@ecmeubel.nl)

Het Expertisecentrum Meubel is een  
initiatief van:

