



**MIJN SPORT  
TALENTENPASPOORT**

Tommy Test 07-06-2021

**Uw unieke logincode:**

3558J3729150

Bewaar deze code goed. U kan ze gebruiken  
voor het downloaden van uw rapport.



# Inhoud

## 01 Inleiding

---

## 02 Uw resultaten

- 2.1 Je emotionele talenten: je passies
- 2.2 Je rationele talenten: je aanleg

---

## 03 Je werkelijke talenten

---

## 04 Uw unieke login code

---

In dit rapport vergelijk je jezelf met  
**ALLEEN PROFESSIONALS**

## 1. INLEIDING

Binnen de sportwereld focussen we vaak eerst op de fysieke talenten van de atleet. Dit is de zichtbare component binnen het drieluk, hart - hoofd - lichaam. Onder de noemer van de fysieke talenten begrijpen we parameters als lengte, lenigheid, kracht, uithouding (VO2 max), etc...

Met het **Sport Talentenpaspoort** brengen we via een wetenschappelijk onderbouwde online tool de twee andere “onzichtbare” essentiële componenten in beeld. Hart en hoofd ofwel onze emotionele en rationele talenten. **Een alignering van emotionele, rationele en fysieke talenten vormt de basis om te excelleren binnen de sport.**



**Het Sport talentenpaspoort gebruikt het unieke concept “werkelijk talent”.**

We spreken bewust over “talenten” en zien deze als natuurlijke eigenschappen:

- die ons als vanzelf energie geven.
- die ons uniek maken tov anderen.
- die ons potentieel vormen om te excelleren.

De meeste online vragenlijsten meten onze competenties. Competenties geven aan hoe goed we iets kunnen. Wanneer we competenties meten, krijgen we echter alleen een momentopname d.w.z. waar we nu staan.

***Het Sport Talentenpaspoort zegt ons niet waar we nu staan, maar wel waar ons potentieel ligt.***

De bouwstenen van ons potentieel zijn onze drijfveren (passies) en onze denkstijlen, beiden stabiele kenmerken van onze persoonlijkheid. Samen vormen ze onze werkelijke talenten.

Presteren in de sport vereist altijd minimaal twee componenten, namelijk ‘willen’ en ‘kunnen’. Hier werken we met de overtreffende trappen ‘passie’ en ‘aanleg’. We krijgen zicht op ons potentieel om een voortdurende en bijzondere prestatie te leveren waarmee we ons onderscheiden van anderen.

Onze werkelijke talenten zijn eigenschappen die we bij onze geboorte hebben meegekregen of die we op zeer jonge leeftijd onbewust hebben ontwikkeld. Deze eigenschappen zijn zeer stabiel en kunnen we op volwassen leeftijd niet bewust veranderen.

**Het Sport Talentenpaspoort nodigt ons uit om te investeren in onze talenten.** Investeren in ons potentieel betekent in praktijk het verwerven van kennis, vaardigheden en attitudes die onze talenten laten openbloeien. Eén ding is zeker, wanneer we in onze talenten investeren, zullen we niet alleen onze best mogelijke prestaties leveren, we zullen er ook echt plezier aan beleven.

*There is a difference between skill and talent.  
Master the skill to let the talent out.*

- \* De drijfverentest is geïnspireerd op de 'needs-theory' zoals ontwikkeld door Prof. Henry A. Murray, William Mc Dougall, William James en andere vooraanstaande wetenschappers en werd ontwikkeld in samenwerking met de Universiteit Antwerpen.
- \* De denkstijltest is geïnspireerd op de research van Eva Cools (Phd.) en Prof. Herman Van Den Broeck van de Vlerick Leuven Management School zoals gepubliceerd in The Journal of Psychology in 2007 "*Development and Validation of the Cognitive Style Indicator*".
- \* Dit rapport is gegenereerd op basis van de online Talentenpaspoort vragenlijst. De gegevens in dit rapport zijn gebaseerd op de antwoorden die de gebruiker heeft gegeven. De gebruiker dient zich bewust te zijn van de mogelijke beperkingen van het instrument. Pontis BVBA, august360, of de erkende distributeur, traint de gecertificeerde Sport Talentenpaspoort coaches in het gebruik van dit rapport en de interpretatie van de resultaten. Pontis BVBA, august360, of de erkende distributeur, aanvaardt geen aansprakelijkheid voor de gevolgen die mogelijks voortkomen uit het gebruik van dit rapport.

## 2. UW RESULTATEN

Het Sport Talentenpaspoort beschrijft onze emotionele en rationele talenten.

### 2.1 Emotionele talenten

Met onze emotionele talenten bedoelen we onze sterke drijfveren of ook wel passies genoemd. Passies gaan over de gedrevenheid waarmee we iets doen. Het zijn onze passies die de noodzakelijke energie mobiliseren om te kunnen presteren.

Het Sport Talentenpaspoort brengt de sterkte van onze drijfveren in beeld.

Geïnspireerd door de *Needs theorie* van Henry Murray onderzocht de Pontis Management School (België) in 2011 welke drijfveren de sterkste impact hebben op onze manier van werken. Dit leidde tot een lijst van de 'Top 10 NWS-drijfveren'. Deze **psychogene drijfveren** zijn tegelijk heel kenmerkend binnen de sportwereld. Hieronder een overzicht van de drijfveren die met het Sport Talentenpaspoort gemeten worden:

#### DE TOP 10 NWS-DRIJFVEREN

1. **Aandacht:** de wens om in de aandacht te staan, om opgemerkt te worden.
2. **Autonomie:** de wens om onafhankelijk van anderen te zijn.
3. **Begrijpen:** de wens om nieuwe dingen te ontdekken.
4. **Dominantie:** de wens om anderen en situaties te beheersen.
5. **Goedkeuring:** de wens om aanvaard te worden.
6. **Nare ervaringen vermijden:** de wens om het hebben van angst te voorkomen.
7. **Plichtsbesef:** de wens om zijn 'plicht' te vervullen en 'juist' te handelen.
8. **Prestatie:** de wens om resultaat te boeken.
9. **Strijd:** de wens om zich te meten met anderen.
10. **Zorg:** de wens om voor anderen te zorgen.

Het Talentenpaspoort meet de sterkte van uw drijfveren door u te vergelijken met alle professionals in de database. Uw score is dus een **positiebepaling**. Zo betekent een score van 5,7 op een drijfveer dat 57% van alle professionals deze drijfveer minder sterk heeft dan u.

Alle drijfveren waarop u **hoger scoort dan 8<sup>(1)</sup> of lager scoort dan 2**, zijn drijfveren die **kenmerkend** voor u zijn. Een 'lage' score (<2) is even kenmerkend als een 'hoge' score (>8). Bijv. een lage score voor autonomie betekent een zwakke behoefte aan autonomie, dit is hetzelfde als een sterke behoefte aan samenhang (teamwork). Zo beschrijft de lijst van 10 NWS drijfveren eigenlijk 20 drijfveren.

(1) Noot:

Score >8: u behoort tot de groep van 20% professionals die deze drijfveer zo uitgesproken sterk hebben.

Score <2: u behoort tot de groep van 20% professionals die deze drijfveer zo uitgesproken zwak hebben.

In onderstaande tabel zien we de betekenis die we aan kenmerkende scores kunnen toeschrijven. Dit betekent dat elke drijfveren-as eigenlijk twee polen heeft waartussen we ons kunnen situeren.

TOP 10 NWS DRIJFVEREN BETEKENIS lage score < 2		TOP 10 NWS DRIJFVEREN BETEKENIS hoge score > 8
Niet opgemerkt worden	en	Aandacht
Samenhangigheid	en	Autonomie
Volgen/Meedoen	en	Dominantie
Kansen grijpen	en	Plichtsbesef
Zelfzeker zijn	en	Goedkeuring
Gekende dingen doen	en	Begrijpen
Spanning beleven	en	Nare ervaringen vermijden (N.E.V.)
Genieten van het hier en nu	en	Prestatie
De vrede bewaren	en	Strijd
De gevolgen dragen van je eigen daden	en	Zorg

Bij scores >2 en <8, spreken we technisch gezien van **niet-kenmerkende scores**. Het cijfer blijft een positiebepaling en geeft ons een beeld weer van hoe beide polen van de drijfveer zich ten opzichte van elkaar verhouden en waar we verhoudingsgewijs meer of minder nood aan hebben om balans te vinden.

### Waarom hebben we een test nodig om onze passies te leren kennen ?

Drijfveren waarvan we ons bewust zijn, herkennen we als onze wensen of verlangens.

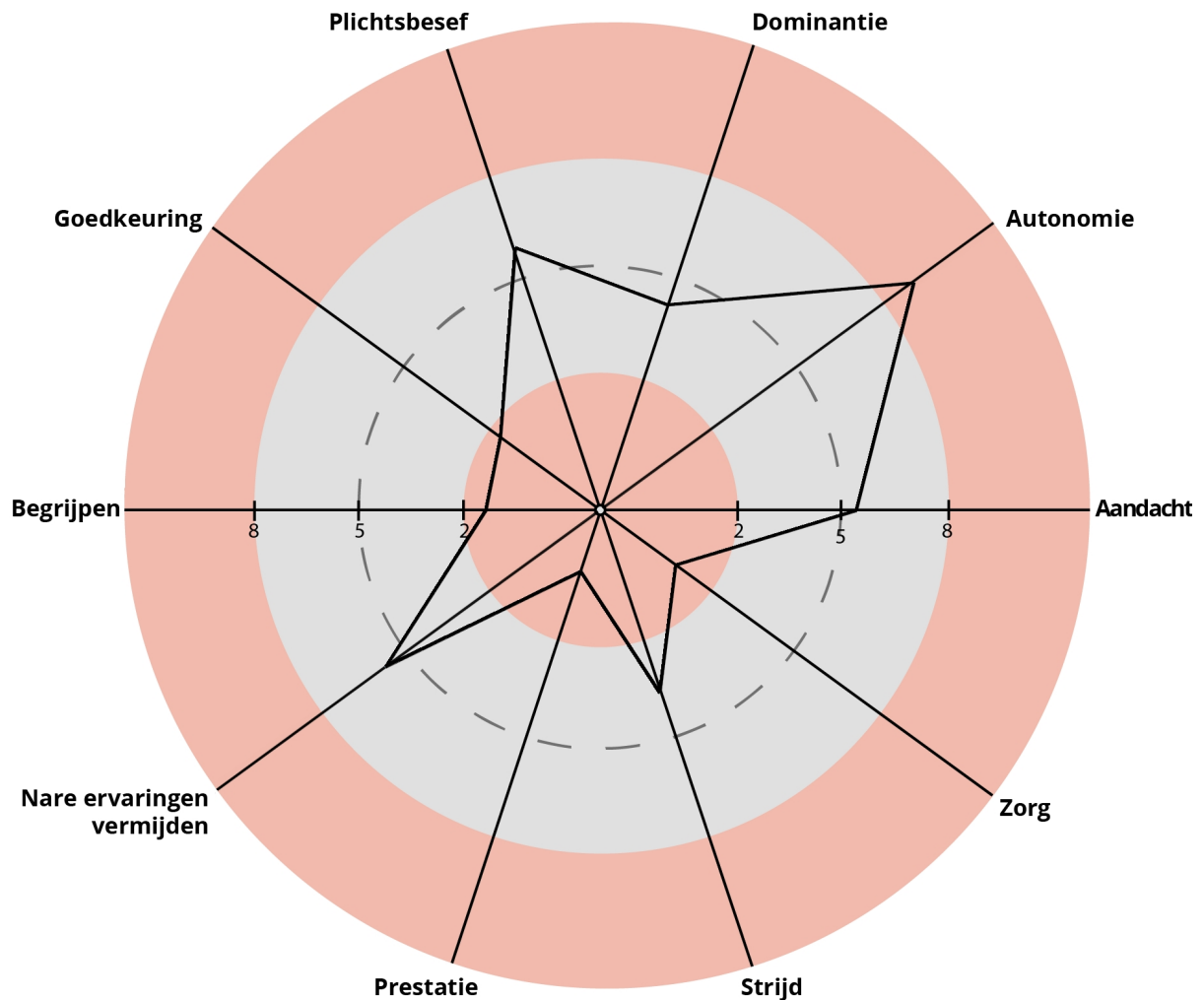
We zijn ons echter niet steeds bewust van onze diepste drijfveren (Murray, 1938). We hebben namelijk geen duidelijke 'referentie' ter beschikking. Onze drijfveren zijn vanaf jonge leeftijd (tiener) zeer stabiel en zijn in onze ogen dus heel 'gewoon'. We staan er niet bij stil en gaan er dus ook niet 'bewust' mee om.

Met het Sport Talentenpaspoort beschikt u nu **wel** over een referentie om te weten welke van de top 10 NWS-drijfveren u sterker of zwakker heeft dan andere professionals. Zo komt u te weten wat uw passies of emotionele talenten zijn. Het score systeem van de test maakt miljarden unieke drijfveren profielen mogelijk.

## Uw drijfveren en passies

Gegevens van de referentiegroep waarop uw score berekend werd:

Sector: Alle    Leeftijdsgroep: Alle    Geslacht: M en V    Regio: Alle



De bolletjes die niet verbonden zijn met een lijn, zijn jouw teamleden (enkel bij een teamrapport).

DRIJFVEER	SCORE
Aandacht	5,3
Autonomie	8,6
Dominantie	4,2
Plichtsbesef	5,9
Goedkeuring	1,8

DRIJFVEER	SCORE
Begrijpen	1,7
Nare ervaringen vermijden	5,6
Prestatie	0,9
Strijd	3,5
Zorg	1,3

*De term professional wordt gebruikt en verwijst naar atleet, coach of sportouder.*

## Interpretatie van uw scores op de verschillende drijfveren

### AANDACHT

Uw score: 5,3 Niet kenmerkend

Het cijfer blijft een positiebepaling en toont u hoe beide polen van deze drijfveer zich ten opzichte van elkaar verhouden en waar u verhoudingsgewijs meer of minder nood aan hebt om balans te vinden.

Wanneer uw score voor Aandacht > 8 is. (Voor scores > 7.5 geldt dit ook maar in mindere mate.)

U wil graag opgemerkt worden en houdt van de aandacht die u krijgt. U streeft ernaar om zich te onderscheiden van de anderen en u wil zich belangrijk voelen. De gedachte dat u, niet belangrijk zou zijn, niet opgemerkt zou worden of dat u hetzelfde bent als alle anderen, boezemt u angst in.

Enkele voorbeelden hoe **Aandacht Hoog** in gedrag vorm zou kunnen krijgen:

- hoge sociale status nastreven (titel / rang / ...)
- zich zichtbaar onderscheiden van anderen (kledij / auto / woning / de buurt waar men woont / ...)
- belang hechten aan het prestige van merken die men koopt (Mercedes / Louis Vuitton / ...)
- graag in de belangstelling staan
- opkijken naar bekende personen
- een voorkeursbehandeling wensen (voorrang krijgen / speciale parkeerplaats / mooier kantoor / ...)
- in groep de aandacht naar zich toe trekken
- ...

Wanneer uw score voor Aandacht < 2 is. (Voor scores < 2.5 geldt dit ook maar in mindere mate.)

Hier zijn uw diepste verlangens om wél op de achtergrond te blijven. U wilt liever heel gewoon zijn en u wilt eigenlijk dat alle mensen gelijkwaardig zijn. Opvallen en in de spotlights staan is niet aan u besteed. De veronderstelling dat u aanstellerig of ijdel over zou komen, bezorgt je heel wat ongemak.

Enkele voorbeelden hoe **Aandacht Laag** in gedrag vorm zou kunnen krijgen:

- bescheiden zijn
- zich onopvallend kleden
- niet graag op een podium staan
- iedereen gelijk behandelen ongeacht rang of stand
- niet graag in de belangstelling staan
- mensen niet in hokjes of klassen opdelen
- ...



**AUTONOMIE**

Uw score: 8,6  $\geq$ Q80 Kenmerkend

Uw score duidt op een grote behoefte om onafhankelijk te zijn van anderen. Als professional zult u wellicht in eerste instantie liever uw eigen problemen oplossen dan de hulp in te roepen van coaches, ploegmaten of anderen binnen jouw netwerk. Want dit zou kunnen betekenen dat u in het krijt staat bij hem/haar. Professionals met een sterke behoefte aan Autonomie zijn vaak niet zo geïnteresseerd in de mening van anderen. Zo zullen ze gemakkelijk zelf een beslissing nemen en die dan meedelen aan het team. Dit zijn veelal ook onafhankelijke denkers die het niet zo belangrijk vinden om de conventionele, platgetreden paden te gebruiken.

Wanneer uw score voor Autonomie > 8 is. (Voor scores > 7.5 geldt dit ook maar in mindere mate.)

U streeft van nature naar onafhankelijkheid, u wilt vrij zijn en zich niet gebonden voelen. U houdt ervan om uw eigen ding te kunnen doen en u stippelt het liefst uw eigen parcours uit. Het zich moeten aanpassen aan anderen kost u energie. U kan het ook moeilijk verdragen dat anderen zich met uw zaken bemoeien.

Enkele voorbeelden hoe **Autonomie Hoog** in gedrag vorm zou kunnen krijgen:

- een sterke eigen mening hebben
- graag alleen trainen, werken
- open ruimte opzoeken
- weinig geïnteresseerd zijn in de mening van anderen
- het vervelend vinden dat men ongevraagd hulp aanbiedt
- ...

Wanneer uw score voor Autonomie < 2 is. (Voor scores < 2.5 geldt dit ook maar in mindere mate.)

U heeft van nature een grote nood aan verbondenheid met anderen. U hoort graag bij de groep en voelt u goed in teamverband. U vindt het prettig dat anderen u nodig hebben en dat u anderen nodig heeft. Uw diepste angsten zijn om uitgesloten te worden, er alleen voor te staan of om er niet bij te horen.

Enkele voorbeelden hoe **Autonomie Laag** in gedrag vorm zou kunnen krijgen:

- graag rekening houden met anderen binnen en buiten het team of de club (klas, werk)
- graag overleggen met anderen
- graag hulp krijgen
- zich makkelijk aanpassen aan anderen
- gevoelig zijn voor groepsdruk
- ...

**DOMINANTIE**

Uw score: 4,2 Niet kenmerkend

Het cijfer blijft een positiebepaling en toont u hoe beide polen van deze drijfveer zich ten opzichte van elkaar verhouden en waar u verhoudingsgewijs meer of minder nood aan hebt om balans te vinden.

Wanneer uw score voor Dominantie > 8 is. (Voor scores > 7.5 geldt dit ook maar in mindere mate.)

U neemt spontaan graag de leiding. U neemt het liefst de beslissingen en u wil ook het initiatief nemen. U wil de dingen graag onder controle hebben en houden. Het voortouw nemen en het team aansturen liggen in jouw natuurlijke aard.

U vindt het frustrerend om machteloos te zijn of slaafs te moeten doen wat anderen u opdragen. U voelt zich heel ongemakkelijk om te moeten afwachten tot iemand het initiatief neemt. U zal ook absoluut proberen te vermijden dat u zomaar de situatie zal moeten ondergaan.

Enkele voorbeelden hoe **Dominantie Hoog** in gedrag vorm zou kunnen krijgen:

- personen (teamleden en begeleiding) en situaties sturen
- het voortouw nemen in de groep
- snel beslissen
- graag een leidinggevende rol krijgen
- graag advies geven aan anderen
- gemakkelijk het initiatief nemen
- ...

Wanneer uw score voor Dominantie < 2 is. (Voor scores < 2.5 geldt dit ook maar in mindere mate.)

U wilt zich graag dienstbaar opstellen. U houdt ervan om advies/goede raad op te volgen en laat anderen binnen het team het liefst de leiding nemen. U neemt niet graag het initiatief en houdt er al helemaal niet van om anderen te moeten zeggen wat zij moeten doen. Beslissingen nemen laat je ook het liefst aan de anderen over. De rol toebedeeld krijgen waarbij je anderen dingen moet verbieden of terechtwijzen is één van je grootste angsten.

Enkele voorbeelden hoe **Dominantie Laag** in gedrag vorm zou kunnen krijgen:

- welwillend zijn
- gemakkelijk raad vragen bij anderen
- ten dienste staan van iets / iemand / team
- aanvaarden van zaken die je niet onder controle hebt
- tijd nemen om een beslissing te nemen / niet overhaast beslissen
- ...

**PLICHTSBESEF**

Uw score: 5,9 Niet kenmerkend

Het cijfer blijft een positiebepaling en toont u hoe beide polen van deze drijfveer zich ten opzichte van elkaar verhouden en waar u verhoudingsgewijs meer of minder nood aan hebt om balans te vinden.

Wanneer uw score voor Plichtsbeseft > 8 is. (Voor scores > 7.5 geldt dit ook maar in mindere mate.)

U wilt uw plicht vervullen en 'juist' handelen. U wilt dat men op u kan rekenen. U wilt verantwoordelijkheid dragen voor uw acties. Fairplay vindt u een belangrijke sportethiek. U vindt het heel belangrijk om loyaal te zijn aan de club, de staff, het team waartoe u behoort. Gevoelens van wroeging of schaamte voor iets wat je gedaan hebt wil je absoluut vermijden. De gedachte dat anderen u geen betrouwbaar persoon zouden vinden probeert u te voorkomen.

Enkele voorbeelden hoe **Plichtsbeseft Hoog** in gedrag vorm zou kunnen krijgen:

- beloftes houden en teamafspraken nakomen
- zich schamen wanneer men een belofte niet heeft kunnen nakomen
- moreel handelen
- het belang van het team en de anderen laten overwegen op het eigenbelang
- zijn plicht doen in het licht van een hoger doel
- zich verantwoordelijk gedragen
- eerlijk zijn
- ...

Wanneer uw score voor Plichtsbeseft < 2 is. (Voor scores < 2.5 geldt dit ook maar in mindere mate.)

Wanneer er zich kansen voordoen zult u deze grijpen. U houdt van pragmatiek, wil praktisch nut en resultaat. Opportuniteiten zijn er om genomen te worden. U zou zich slecht kunnen voelen als u interessante uitnodigingen aan u voorbij moet laten gaan, ook al hebt u reeds andere afspraken gemaakt. U wilt niet gevangen zitten in regeltjes en verplichtingen.

Enkele voorbeelden hoe **Plichtsbeseft Laag** in gedrag vorm zou kunnen krijgen:

- kansen grijpen wanneer ze zich voordoen
- doelmatig handelen / het doel voor ogen houden
- pragmatisch handelen
- gericht op het resultaat
- dingen voor elkaar krijgen ('getting things done')
- wetten en regels niet respecteren wanneer ze hinderen
- geen wroeging hebben
- zichzelf niet wegcijferen
- ...

## GOEDKEURING

Uw score: 1,8 <=Q20 Kenmerkend

Uw score duidt erop dat u als sporter weinig angst voor afwijzing of kritiek kent. Professionals met een lage behoefte aan Goedkeuring zijn dikwijls zelfzeker. Hun eigen lage behoefte aan Goedkeuring maakt dat ze hun teamleden, leerlingen, coaches of collega's meestal te weinig complimenten geven. Wanneer er kritiek geuit wordt naar collega's dan kan deze kritiek dikwijls hard en bot overkomen. Professionals met een lage behoefte aan Goedkeuring hebben geen probleem met anderen te beoordelen of zelf beoordeeld te worden.

Wanneer uw score voor Goedkeuring > 8 is. (Voor scores > 7.5 geldt dit ook maar in mindere mate.)

Uw diepste verlangen is om graag gezien te worden. U wilt appreciatie krijgen van anderen en wilt gewaardeerd worden voor wat u doet en presteert. U kunt eerder angst voelen om niet te voldoen aan de verwachtingen van anderen. Er is makkelijker angst om afgewezen te worden of kritiek te krijgen want dit kan heel hard binnenkomen en kwetsen.

Enkele voorbeelden hoe **Goedkeuring Hoog** in gedrag vorm zou kunnen krijgen:

- situaties en sfeer binnen team of bij competitie goed aanvoelen
- openstaan voor feedback van spelers, coach
- sterk gericht zijn op de buitenwereld
- 'vleugels krijgen' door een compliment
- alles tot in de puntjes afwerken om kritiek te vermijden
- kritiek krijgen van publiek, pers blijft vaak hangen
- het niet prettig vinden om geëvalueerd te worden
- emotioneel wisselende stemmingen
- twijfelen aan zichzelf
- aarzelen / eerst de mening vragen van anderen vooraleer iets te doen
- ...

Wanneer uw score voor Goedkeuring < 2 is. (Voor scores < 2.5 geldt dit ook maar in mindere mate.)

U vindt het van nature belangrijk om jezelf te waarderen, jezelf graag te zien. Dit vertaalt zich vaak in een natuurlijke vorm van zelfzekerheid. Onzekerheid en twijfel over jezelf lijken weinig aan de orde.

Enkele voorbeelden hoe **Goedkeuring Laag** in gedrag vorm zou kunnen krijgen:

- goed tegen kritiek kunnen
- geen angst hebben om afgewezen te worden / om geëvalueerd te worden
- zelfzeker zijn
- gemakkelijk iets goed over zichzelf kunnen zeggen
- kritisch zijn naar anderen
- emotioneel standvastig
- ...

**BEGRIJPEN**

Uw score: 1,7 ≤Q20 Kenmerkend

Uw score wijst op een sterke behoefte om dingen te doen die u reeds kent. Professionals met een lage behoefte aan Begrijpen tonen weinig interesse voor informatie die ze niet nodig hebben voor de uitvoering van hun taak. Ze zijn meestal niet zo leergierig en houden van een job waar het niet nodig is om steeds nieuwe kennis of vaardigheden te verwerven. Ze houden eerder van routine en doen vooral graag taken die ze reeds kennen.

Wanneer uw score voor Begrijpen > 8 is. (Voor scores > 7.5 geldt dit ook maar in mindere mate.)

U houdt er heel erg van om nieuwe dingen te ontdekken en nieuwe dingen te leren. U hebt vaak nood aan verandering (methodiek, aanpak of context). Je raakt na verloop van tijd gefrustreerd als u steeds hetzelfde moet doen en houdt niet van routine. Wanneer u het gevoel krijgt dat u het al kent, mag er iets anders aangediend worden.

Enkele voorbeelden hoe **Begrijpen Hoog** in gedrag vorm zou kunnen krijgen:

- openstaan voor nieuwe ideeën, laatste inzichten, nieuwe tactiek, ...
- routine snel beu worden
- verandering en innovatie verwelkomen
- nadenken, analyseren, opzoeken
- brede interesses hebben
- steeds naar andere plaatsen op vakantie gaan
- ...

Wanneer uw score voor Begrijpen < 2 is. (Voor scores < 2.5 geldt dit ook maar in mindere mate.)

U wilt het liefst dingen doen waarmee u reeds vertrouwd bent en waarvan u hebt ervaren dat ze werken. U verkiest dit boven nieuwe theorieën of boekenwijsheid. U draagt gezond verstand hoog in het vaandel en blijft zweren bij wat werkt. U hebt het meer voor verdieping. Als zaken constant veranderen raak je geïrriteerd.

Enkele voorbeelden hoe **Begrijpen Laag** in gedrag vorm zou kunnen krijgen:

- zaken die goed werken behouden
- praktijkkennis gebruiken
- ervaringsgericht te werk gaan, on field training krijgt voorkeur
- niet theoretiseren
- bestaande kennis verdiepen (meer van hetzelfde)
- een zekere mate van routine in zijn leven/sport/werk waarderen
- ...

**NARE ERVARINGEN VERMIJDEN**

Uw score: 5,6 Niet kenmerkend

Het cijfer blijft een positiebepaling en toont u hoe beide polen van deze drijfveer zich ten opzichte van elkaar verhouden en waar u verhoudingsgewijs meer of minder nood aan hebt om balans te vinden.

Wanneer uw score voor N.E.V. > 8 is. (Voor scores > 7.5 geldt dit ook maar in mindere mate.)

U probeert zoveel mogelijk risico's te vermijden in wat u doet. Het ervaren van angst is een heel onaangename beleving voor u en u doet er dan ook alles aan om dit te voorkomen. U houdt bij het plannen rekening met verschillende scenario's en doet vaak terreinverkenning. U laat ook weinig aan het toeval over en zoekt bewust geen gevaren op.

Enkele voorbeelden hoe **N.E.V. Hoog** in gedrag vorm zou kunnen krijgen:

- voorzichtig zijn, veiligheid inbouwen waar het kan
- ongerust zijn
- steeds een plan B hebben (en mogelijks zelf een plan C)
- risico's en gevaar snel opmerken
- waakzaam zijn
- gevaar uit de weg gaan
- voorzorgsmaatregelen nemen
- iets niet doen omwille van angst
- ...

Wanneer uw score voor N.E.V. < 2 is. (Voor scores < 2.5 geldt dit ook maar in mindere mate.)

Avontuur en spanning horen volgens u bij de essentie van het leven, zonder beiden is het maar saai. U wilt kicks beleven en spannende dingen meemaken. Angst voor nieuwe zaken kan je makkelijk overwinnen, u beschouwt deze als uitdagingen. U durft risico's opzoeken in het spel en balanceert soms op het randje.

Enkele voorbeelden hoe **N.E.V. Laag** in gedrag vorm zou kunnen krijgen:

- opwinding zoeken
- avontuurlijk zijn
- er gerust in zijn dat er geen gevaar is
- gevaar of risico's niet zien
- moedig zijn
- angst gemakkelijk kunnen overwinnen
- dingen doen omwille van de kick
- ...

**PRESTATIE**

Uw score: 0,9 <=Q20 Kenmerkend

Uw score duidt op een sterke behoefte om u niet te moeten uitsloven. Professionals met een lage score voor Prestatie vinden het meestal prettiger geen hoge druk te ervaren. Voor u is het geen doel op zich om de lat steeds hoger te leggen. U zal wellicht ook geen uitzonderlijke prestaties verwachten van uw collega's en van uzelf.

Wanneer uw score voor Prestatie > 8 is. (Voor scores > 7.5 geldt dit ook maar in mindere mate.)

U wilt van nature goede prestaties neerzetten en bent bereid om hard te werken om resultaat te boeken. Opgeven staat niet in jouw woordenboek. U wilt vooropgestelde doelen realiseren ook al kost dit jou bloed, zweet en tranen.

Enkele voorbeelden hoe **Prestatie Hoog** in gedrag vorm zou kunnen krijgen:

- hard werken om resultaat te behalen
- doorzetten als het moeilijker gaat of stagneert
- de lat voor zichzelf steeds hoger leggen
- een moeilijke opdracht niet uit de weg gaan
- veel trainen
- druk op de ketel zetten
- ...

Wanneer uw score voor Prestatie < 2 is. (Voor scores < 2.5 geldt dit ook maar in mindere mate.)

U vindt het belangrijk om tevreden te zijn met wat u hebt en kan daar ook van genieten. Naast de sport die u beoefent of het werk dat u doet is er nood aan ontspanning en genot. Wanneer de druk om te presteren te hoog wordt, kan er spanning ontstaan. U houdt er niet zo van u blijvend te moeten uitsloven. De focus ligt eerder op amuseren tijdens het sporten dan op presteren.

Enkele voorbeelden hoe **Prestatie Laag** in gedrag vorm zou kunnen krijgen:

- genieten van wat er al is / van wat men al heeft
- de stress verlagen, makkelijk kunnen relativeren
- relax zijn, zich amuseren
- realistische doelstellingen zetten
- ...

**STRIJD**

Uw score: 3,5 Niet kenmerkend

Het cijfer blijft een positiebepaling en toont u hoe beide polen van deze drijfveer zich ten opzichte van elkaar verhouden en waar u verhoudingsgewijs meer of minder nood aan hebt om balans te vinden.

Wanneer uw score voor Strijd > 8 is. (Voor scores > 7.5 geldt dit ook maar in mindere mate.)

Het competitiebeest in u wil zich meten met anderen. U gaat er volledig voor en wilt u door niets of niemand laten tegenhouden. U doet er van nature alles aan om te winnen en zou zich maar moeilijk kunnen verzoenen met de idee dat u er niet alles zou aan gedaan hebben om de wedstrijd in uw voordeel te beslissen. U gaat liever strijdend ten onder.

Enkele voorbeelden hoe **Strijd Hoog** in gedrag vorm zou kunnen krijgen:

- competitief zijn
- graag meedoen aan wedstrijden
- willen winnen
- zich niet laten doen
- conflicten niet uit de weg gaan
- gemakkelijk ruzie maken
- terugslaan als iemand aanvalt (letterlijk en figuurlijk)
- in alles een wedstrijd zien
- ...

Wanneer uw score voor Strijd < 2 is. (Voor scores < 2.5 geldt dit ook maar in mindere mate.)

U houdt van harmonie in het leven. Ook in het competitieve luik probeer je de vrede te bewaren en kunt u zich verzoenend opstellen. Deelnemen is belangrijker dan winnen. Ruzies kunt u niet goed verdragen en u gaat liever confrontaties uit de weg. U zoekt liever andere strategieën om tot oplossingen te komen.

Enkele voorbeelden hoe **Strijd Laag** in gedrag vorm zou kunnen krijgen:

- de vrede bewaren binnen het team of met de staff
- ruzie vermijden of ruzie bijleggen
- partijen verzoenen met elkaar, bemiddelen
- conflicten uit de weg gaan
- de andere kaak aanbieden
- vriendelijk zijn
- ...



**ZORG**

Uw score: 1,3 <=Q20 Kenmerkend

Uw score duidt op een sterke wens dat iedereen de gevolgen draagt voor zijn eigen daden. U heeft een hekel aan mensen die zich hulpeloos en zwak opstellen in de hoop medelijden te krijgen van anderen. Als professional vindt u het eerder lastig om zwakkere teamleden te moeten meesleuren. U ziet het niet als uw verantwoordelijkheid om de ongemakken of problemen van anderen op te lossen.

Wanneer uw score voor Zorg > 8 is. (Voor scores > 7.5 geldt dit ook maar in mindere mate.)

U hebt van nature ook oog voor de zwakkeren binnen het team en wil hen zonodig ondersteunen of het zelfs voor hen opnemen. Als ze uw hulp nodig hebben, kunnen ze op u rekenen. U vindt het tevens belangrijk dat iedereen van de groep mee is. U zou zich schuldig voelen wanneer u teamleden die het moeilijker hebben aan hun lot zou overlaten.

Enkele voorbeelden hoe **Zorg Hoog** in gedrag vorm zou kunnen krijgen:

- medelijden tonen / troosten bij verlies, ontgoocheling
- iemand die achterstand heeft (na blessure bv) helpen om terug bij te benen
- een extra inspanning doen om het leven van iemand die het moeilijk heeft aangenamer te maken
- aan liefdadigheid doen
- de lasten van een zwakkere dragen
- ...

Wanneer uw score voor Zorg < 2 is. (Voor scores < 2.5 geldt dit ook maar in mindere mate.)

U vindt het belangrijk dat iedereen goed voor zichzelf kan zorgen en uw acties zijn er dan ook vaak op gericht om dit te onderstrepen. U vindt en wil dat iedereen de gevolgen draagt van zijn eigen daden. De lasten die hiermee gemoeid zijn zult u in elk geval aan u voorbij laten gaan. U voelt niet de nood om de problemen en ongemakken van anderen op te lossen. U probeert hen te wijzen op de verantwoordelijkheid om zelf actie te ondernemen om de zorg voor zichzelf beter op te kunnen nemen.

Enkele voorbeelden hoe **Zorg Laag** in gedrag vorm zou kunnen krijgen:

- zich ergeren aan zwakkere schakels binnen het team en hen uit de groep willen
- het vervelend vinden om voor iemand te moeten zorgen
- geen medelijden kennen
- moeilijk iemand kunnen troosten
- ...

## 2.2 Rationele talenten

De rationele talenten binnen het Sport Talentenpaspoort verwijzen naar onze sterke denkstijlen of “mentale aanleg”.

Een denkstijl weerspiegelt **hoe** we bij voorkeur omgaan met informatie. Hoe we informatie opnemen (waarneming) en deze informatie verwerken. We hebben allemaal in min of meerdere mate consistente patronen in het opnemen en verwerken van informatie. Denkstijlen zijn reeds uitgebreid wetenschappelijk bestudeerd. Zo hebben onderzoekers vastgesteld dat denkstijlen een belangrijke invloed hebben op de wijze waarop we waarnemen, beslissingen nemen, communiceren en oplossingen bedenken.

Een sterke denkstijl betekent niet dat we in deze denkstijl beter of slimmer zijn dan anderen. Denkstijl en intellectueel vermogen verschillen op meerdere vlakken sterk van elkaar (Kirton,2003). Een sterke denkstijl betekent wel dat deze denkstijl ons van nature erg gemakkelijk afgaat. Een denkstijl die zo sterk is dat men zich ermee onderscheidt van de ‘gemiddelde’ andere, noemen we een ‘**mentale aanleg**’.

We zijn allemaal in staat andere denkstijlen te gebruiken dan onze mentale aanleg. Maar een andere denkstijl zal ons meer inspanning en moeite kosten.

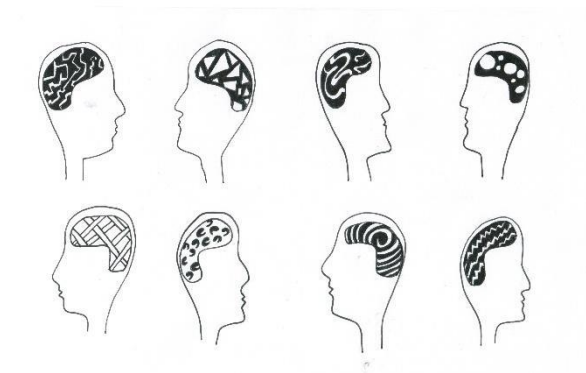
### Welke denkstijlen kunnen we hebben ?

We hanteren twee basisdimensies van omgaan met informatie

Twee bipolaire, cognitieve dimensies :

- 1) **Input: concreet versus conceptueel**  
Beschrijft **welk type informatie** we bij voorkeur gebruiken (waarneming).
- 2) **Processing: gestructureerd versus organisch**  
Beschrijft **hoe** we deze informatie bij voorkeur verwerken (verwerking).

We gebruiken in dit rapport een model met twee cognitieve dimensies. Hiermee kunnen we 8 denkstijlen definiëren: 4 enkelvoudige denkstijlen en 4 gecombineerde denkstijlen.



**Vier enkelvoudige denkstijlen:**

Een enkelvoudige denkstijl beschrijft hoe iemand met informatie omgaat in één cognitieve dimensie: welk type informatie iemand het makkelijkst opneemt (waarneming) **of** hoe iemand deze informatie het vlotst verwerkt.

***De waarnemingsdimensie: welk type informatie gebruiken we bij voorkeur ?******a) De concrete denkstijl:***

We spreken van een concrete denkstijl wanneer we een voorkeur voor zintuiglijk specifieke informatie vaststellen d.w.z. informatie die we met onze zintuigen kunnen waarnemen (zien, horen, smaken, tasten, ruiken). Voor concrete denkers zijn gegevens pas informatie wanneer zij die informatie zintuiglijk kunnen waarnemen; het overige is voor hen slechts fantasie of dromerij. Techniek en tactiek wordt pas concreet wanneer het on field geoefend en beleefd wordt. Het moet tastbaar zijn om maximaal waargenomen te worden. Voelen en ervaren is geloven.

***b) De conceptuele denkstijl:***

Conceptuele denkers zullen zich voornamelijk baseren op de betekenis die men denkt waar te nemen. Daarvoor leggen ze verbanden tussen hun waarnemingen en maken ze er abstracte concepten van. Deze abstracte concepten zijn voor conceptuele denkers even reëel als de zintuiglijke waarnemingen van de concrete denkers. Bij tactische richtlijnen kunnen deze denkers zich vaak al iets voorstellen wanneer het in theorie aangeboden wordt.

***De verwerkingsdimensie: hoe verwerken we informatie ?******c) De gestructureerde denkstijl:***

Een gestructureerde denkstijl kenmerkt zich door convergerend denken. Men bakent bij voorkeur de informatie af en ordent ze. Wanneer men een hoeveelheid informatie verwerkt zal men een logica hanteren die structuur brengt in de massa van informatie. Men werkt het makkelijkst stapsgewijs aan de hand van duidelijke trainingsschema's die overzicht bieden.

***d) De organische denkstijl:***

Een organisch denker zal bij voorkeur divergerend denken. Wanneer hij/zij informatie verwerkt hanteert hij een groeilogica. Hij verwelkomt bijkomende informatie en creëert daarmee steeds nieuwe opties en denkpijsten. Nieuwe inzichten, ideeën worden makkelijk en spontaan geïntegreerd in de bestaande methodologie. Zo kan men tijdens wedstrijden makkelijk schakelen of bijsturen in een poging om het resultaat te beïnvloeden.

**Vier gecombineerde denkstijlen:**

We kunnen van nature ook een gecombineerde denkstijl hebben. We onderscheiden er vier. Een gecombineerde denkstijl beschrijft hoe we met informatie omgaan in twee cognitieve dimensies: hoe we informatie opnemen (waarneming) **én** hoe we deze informatie verwerken.

Iedere van onderstaande beschreven denkstijlen is een specifieke combinatie van een voorkeur bij het waarnemen van informatie en een voorkeur bij het verwerken van informatie.

***a) De methodische denkstijl (organiseren)***

*Concreet waarnemen en gestructureerd verwerken.*

De voorkeur om op een georganiseerde en gestructureerde manier om te gaan met praktische en concrete informatie. Woorden die de 'methodische denkstijl' typeren zijn: organiseren, ordelijk, nauwgezet, stipt, ...

***b) De flexibele denkstijl (improviseren)***

*Concreet waarnemen en organisch verwerken.*

De voorkeur om op een flexibele manier om te gaan met praktische, concrete informatie. Woorden die de 'flexibele denkstijl' typeren zijn: improviseren, creatief zijn, zich makkelijk aanpassen aan de situatie ...

***c) De strategische denkstijl (plannen)***

*Abstract waarnemen en gestructureerd verwerken.*

De voorkeur om op een gestructureerde en planmatige manier om te gaan met complexe en abstracte gegevens. Woorden die de 'strategische denkstijl' typeren zijn: plannen, analyses maken, doorgronden van complexe informatie, ...

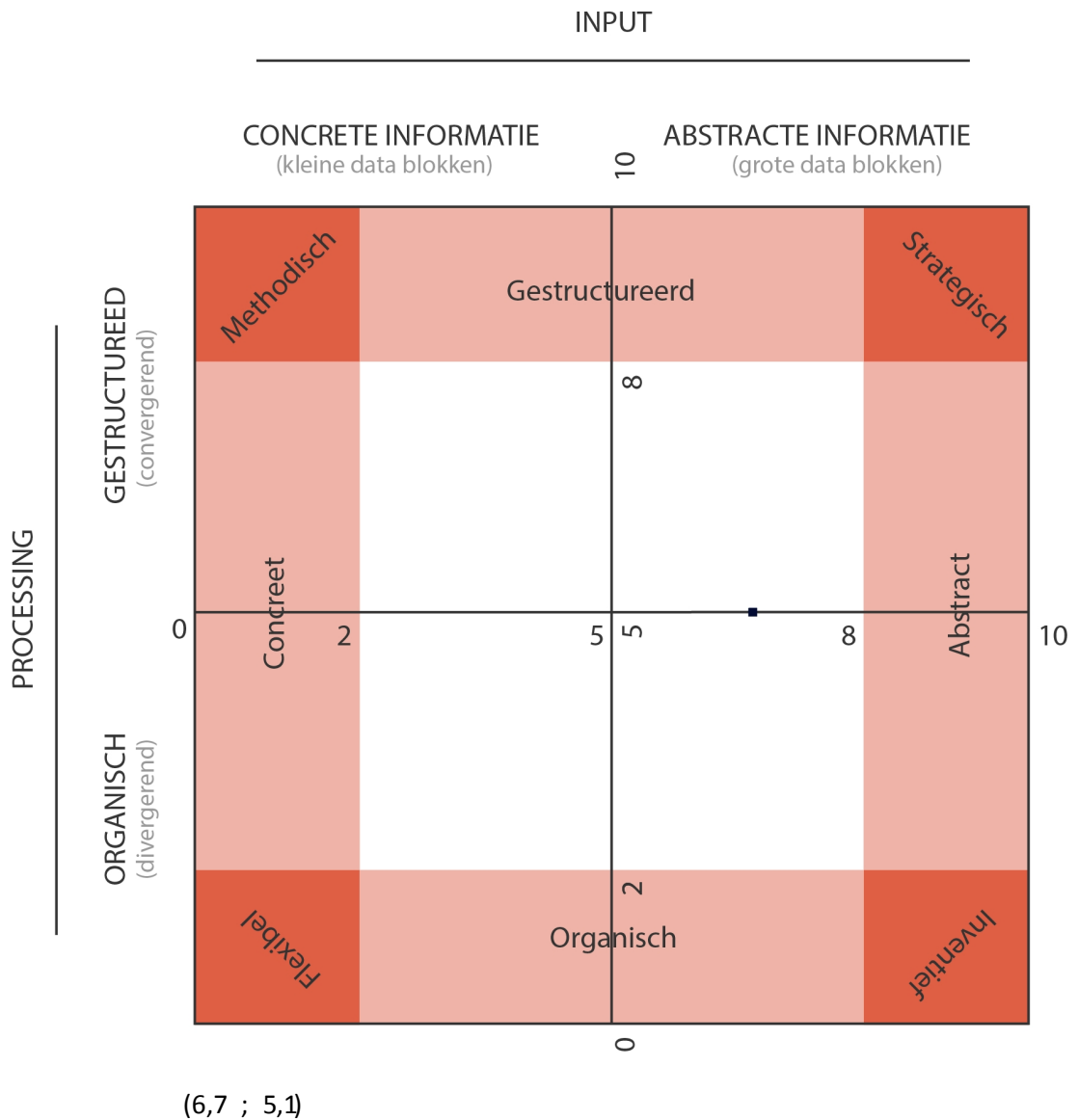
***d) De inventieve denkstijl (bedenken)***

*Abstract waarnemen en organisch verwerken.*

De voorkeur om op een organische en spontane manier ideeën te genereren. Woorden die de 'inventieve denkstijl' typeren zijn: bedenken, inspiratie hebben, brainstormen, ...

*De term professional wordt gebruikt en verwijst naar atleet, coach of sportouder.*

## Uw denkstijlen en mentale aanleg



### Uw denkstijlenscore:

De kleinere blokjes zijn jouw teamleden (enkel bij een teamrapport).

Uw score geeft uw positie weer t.o.v. alle andere professionals. Wanneer uw score in een licht oranje zone valt, heb je aanleg voor een enkelvoudige denkstijl en wanneer je score in een donker oranje zone valt, heb je aanleg voor een meervoudige denkstijl.

Aanleg betekent dat je je met je score onderscheidt van de 'gemiddelde' professional, d.w.z. dat 80% of meer van de professionals deze denkstijl minder sterk hebben dan jij.

### 3. UW WERKELIJKE TALENTEN

Een talent is een gave, waarmee we ons onderscheiden van anderen.

Er zijn drie soorten talenten:

1. **Je emotionele talenten of je *passies*.**  
Passies zijn je sterke drijfveren. Het zijn jouw energiebronnen.
2. **Je rationele talenten of je *mentale aanleg*.**  
Je sterke denkstijlen vormen je mentale aanleg.
3. **Je fysieke talenten of je *fysieke aanleg*.**  
Je hebt specifieke lichaamskenmerken die je toelaten iets bijzonder gemakkelijk te kunnen.

De combinaties die we kunnen maken met bovenstaande talenten vormen ons potentieel. Binnen de sportwereld staan vooral onze fysieke talenten in de kijker. Onze emotionele en rationele talenten zijn het fundament waarop we kunnen bouwen. Door in het aanwezige potentieel te investeren kunnen onze fysieke talenten maximaal tot ontwikkeling komen.

WERKelijke talenten ontstaan wanneer passie en aanleg in elkaar klikken en elkaar versterken.

#### WERKELIJK TALENT = PASSIE + AANLEG

Wanneer we onze WERKelijke talenten gebruiken:

- Voelen we in ons hele lichaam dat we dit echt graag doen.
- Vindt ons brein bijzonder snel de meest geschikte denkpiste.

#### Enkele voorbeelden:

- ***een passie voor 'zorg' en een denkstijl 'methodisch'***  
**Talent:** op een georganiseerde en nauwgezette manier als coach voor de leden van het team zorgen.
- ***een passie voor 'aandacht' en een denkstijl 'flexibel'***  
**Talent:** je als speler laten opmerken door te improviseren en creatieve acties te ondernemen.
- ***een passie voor 'dominantie' en een denkstijl 'strategisch'***  
**Talent:** als kapitein van de ploeg strategisch leiding geven, op een strategische manier leiding nemen in het opmaken van een carrière planning.

In het Sport Talentenpaspoort vinden we onze passies en aanleg. Door beide resultaten te combineren leren we onze WERKelijke talenten kennen. De WERKelijke-talenten-methodiek is een boeiende zoektocht naar betekenisvolle combinaties van onze emotionele en rationele talenten. In dit proces kan de hulp van een vriend of een coach erg zinvol en handig zijn, omdat er zoveel verschillende combinaties mogelijk zijn. Wellicht zijn er ook interessante combinaties die we zelf niet onmiddellijk herkennen, omdat ze voor ons ongewoon of ongebruikelijk zijn. Een gecertificeerde Sport Talentenpaspoortcoach kunt u makkelijk vinden via de website [www.august360.com](http://www.august360.com). Meer informatie over het WERKelijke talenten concept kan je ook vinden in het boek "**Ontdek je WERKelijke talenten**" van Peter Monsieurs. Beschikbaar in NL/FR.

## 4. UW UNIEKE LOGIN CODE

Uw unieke login : 3558J3729150

BEWAAR DEZE LOGIN GOED !

U kan deze login gebruiken om een digitale kopie van uw Sport Talentenpaspoort te downloaden via de website [www.august360.com](http://www.august360.com).

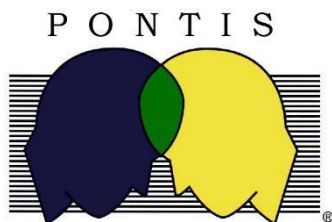
**Het Sport Talentenpaspoort is een toepassing van het Talentenpaspoort binnen de sportwereld.**



august360  
Pater Amaat Vynckelein 1B  
8210 Zedelgem  
België

T: +32 (0)478 48 74 66  
E: [info@august360.com](mailto:info@august360.com)  
W: [www.august360.com](http://www.august360.com)

Het Talentenpaspoort is een product en dienstverlening van Pontis BV.



Pontis BV  
Merksemheidelaan 46  
2170 Merksem  
België

T: +32 (0) 3 645 79 85  
E: [peter.monsieurs@pontis.be](mailto:peter.monsieurs@pontis.be)  
W: [www.pontis.be](http://www.pontis.be)