

Anton Philips



Inhoudsopgave

Inleiding	3
Betekenis van de scores	3
Consistentie	3
Beschrijving van de persoonlijkheid	4
Kwaliteiten en valkuilen overzicht	5
TMA Talenten DNA	6
Conclusie	8

Inleiding

De TMA Talentanalyse meet de drijfveren en talenten van Anton Philips en daarmee de motivatie.

Drijfveren en talenten

Drijfveren zijn de bouwstenen van de persoonlijkheid van mensen. Ze typeren als het ware de persoonlijkheid. Drijfveren hebben een grote invloed op het gedrag, de ontwikkeling én ontwikkelingsmogelijkheden van mensen. Talenten zijn te typeren als de positief geformuleerde gedragsbeoordelingen en uitleg die voortvloeien uit de lage en hoge scores van de drijfveren.

Motivatie

De drijfveren en daaruit voortvloeiende talenten zijn belangrijke factoren die mensen aanzetten tot gedrag, of het gedrag juist remmen. Gedrag wordt niet alleen bepaald door het "kunnen" (competenties en cognitieve capaciteiten), maar vooral ook door het "willen" (drijfveren en talenten). Dit alles in een gegeven omgeving die stimuleert of belemmert. Werkzaamheden die bij de persoonlijke drijfveren en talenten aansluiten worden veelal als motiverend ervaren.

Betekenis van de scores

De antwoorden die Anton Philips op de stellingen van de Talentanalyse heeft gegeven, zijn vergeleken met een normgroep en omgerekend naar een 9-puntsschaal (Stanine).

Bij de stanine (afkorting van 'standard nine') worden de scores van de normgroep in negen klassen verdeeld. Dit gebeurt zodanig dat de stanine nagenoeg een standaardverdeling heeft met een gemiddelde van 5 en een standaarddeviatie van 2. Onderstaande tabel geeft de grootte van de stanineklassen en de vertaalslag naar gangbare normklassen.

Stanine	Klassengrootte	Omschrijving
1	4%	Zeer laag
2	7%	Laag
3	12%	Laag
4	17%	Gemiddeld
5	20%	Gemiddeld
6	17%	Gemiddeld
7	12%	Hoog
8	7%	Hoog
9	4%	Zeer hoog

Consistentie

In de vragenlijst van de Talenenanalyse zijn een aantal vragen verwerkt waarmee de consistentie van de door Anton Philips gegeven antwoorden is gemeten. Via de onderstaande score kun je zien in welke mate Anton de vragenlijst consistent heeft ingevuld. Tevens wordt op basis van de consistentiescore aangegeven in welke mate deze rapportage een goed beeld geeft van de persoonlijkheid van Anton.

Consistentie score: 7

De rapportage geeft waarschijnlijk een redelijk beeld van de persoonlijkheid van Anton. Anton heeft de vragenlijst consistent ingevuld.

Beschrijving van de persoonlijkheid

Samenvatting

Beschrijving van de talenten van Anton Philips:

Hij is iemand die heel snel en ad rem reageert en conflicten niet schuwt. Hij is zeer assertief, kan goed voor zichzelf opkomen en zoekt geregeld de confrontatie. Hij toont vrijwel altijd respect jegens anderen, zeker ten aanzien van personen die een voorbeeldfunctie voor hem hebben. Daarbij kan zelfs sprake zijn van ontzag. Hij respecteert hiërarchische verhoudingen. Kan minder genegen zijn om superieuren of mensen met hoog aanzien te benaderen. Hij treedt prominent op de voorgrond en staat graag in het middelpunt van de belangstelling; hij kan vrij sterk de sfeer bepalen. Bij groepen en sociale evenementen profileert hij zich krachtig en vindt hij het leuk om gezien te worden. Hij is iemand met doorzettingsvermogen. Qua besluitvaardigheid kan hij omschreven worden als iemand die vrij snel en effectief besluiten neemt. Er is enige kans dat hij bij zijn besluitvorming te weinig andere standpunten overweegt. Afwisseling binnen zijn taken en werkzaamheden is voor hem van redelijk groot belang.

Hij heeft enige behoefte aan erkenning van zijn prestaties door anderen en vindt het zeker prettig als hij zo nu en dan complimenten en positieve bevestiging krijgt uit zijn omgeving. Hierdoor wordt zijn motivatie absoluut verhoogd. Hij schuwt een leiderschapsrol of verantwoordelijkheid niet. De behoefte aan structuur en netheid is bij hem functioneel aanwezig. Hij heeft een gemiddelde behoefte aan contacten met anderen. In moeilijke situaties en als het tegenzit zal hij steun zoeken wanneer dit noodzakelijk en nuttig is. In relatie tot anderen weet hij een balans te vinden tussen een stempel op de relatie drukken en zich meegaand opstellen.

Door de mensen om hem heen wordt hij waarschijnlijk ervaren als een gemiddeld energieke persoon, die voldoende energie heeft om zaken te bewerkstelligen maar ook op tijd gas terug weet te nemen. Aan geldende regels of cultuur past hij zich functioneel aan. Hij kan redelijk met druk omgaan, maar dient er zo nu en dan voor uit te kijken niet te sterk betrokken te raken en enige afstand te nemen om zo de eigen rust te bewaren. Uit de testresultaten blijkt dat Anton Philips beschikt over voldoende relativiseringsvermogen met betrekking tot zijn werk. Dit uit zich ook in zijn ambitieniveau; dit is vrijwel gemiddeld en geeft aan dat hij zich zal inzetten om zijn persoonlijke doelen te bereiken en een goede prestatie neer te zetten. Hij kan indien nodig omgaan met competitieve elementen of prestatiedruk binnen zijn werk, hoewel het waarschijnlijk is dat andere factoren (bijvoorbeeld de werksfeer) binnen het werk voor hem persoonlijk van groter belang zijn. Hij is enigszins bescheiden. Waarschijnlijk heeft hij enige moeite met het maken van fouten en hij zal dit derhalve vaak trachten te vermijden. Wanneer de situatie erom vraagt, zal hij zijn behulpzaamheid tonen. Hij zal over het algemeen tamelijk zakelijk zijn en gaat meer uit van de eigen verantwoordelijkheid van mensen.

In de uitvoering van werkzaamheden is hij vrij sterk gericht op het overzicht en de grote lijnen; hij heeft dus meer een theoretische of abstracte kijk op zaken dan een praktische instelling. Hij is minder afhankelijk van duidelijk gestelde doelen maar is meer op het proces gericht. Op sociale empathie scoort hij lager; hij heeft heel weinig intrinsieke belangstelling in menselijke problemen en het analyseren van gedrag bij anderen. Het is mogelijk dat hij zich functioneel wel in kan leven in situaties, maar in de communicatie met anderen kan hij soms wat feitelijk overkomen. Hij is iemand die een grote behoefte heeft aan een klankbord of overleg in het algemeen bij het vormen van zijn mening.

Kwaliteiten en valkuilen overzicht

Kwaliteiten van Anton Philips:

- Is respectvol tegenover mensen die worden gerespecteerd, succesvol zijn of als deskundige worden gezien. Heeft een goed gevoel voor hiërarchische verhoudingen.
- Kan zich makkelijk profileren en heeft charisma. Is vaak de gangmaker in de groep en valt op.
- Kan goed doorzetten en laat zich niet weerhouden door tegenslag en obstakels. Rondt taken helemaal af. Is een harde werker.
- Is zeer assertief, geeft sterk eigen grenzen aan. Durft zichzelf zeer makkelijk uit te spreken en heeft een sterk rechtvaardigheidsgevoel.
- Lost problemen snel op. Kan zelfstandig en soepel besluiten nemen. Is vaak standvastig in genomen besluiten.
- Werkt groepsgericht en is zeer collegiaal. Schikt zich snel naar de groep. Is altijd transparant en houdt veel rekening met anderen.
- Bekijkt zaken op een feitelijke en zakelijke manier. Kan eenvoudig een harde boodschap overbrengen op anderen. Laat zich niet onnodig beïnvloeden door menselijke emoties. Komt altijd snel 'to the point'.
- Heeft abstractievermogen. Kan goed in concepten denken en verschillende hypothesen overwegen. Begrijpt de waarde van rituelen en symbolen.
- Is procesgericht. Kan goed omgaan met vaag omschreven doelstellingen en weet te improviseren.

Mogelijke valkuilen van Anton Philips:

- De hoge mate van ontzag voor hogergeplaatste en inspirerende mensen leidt mogelijk tot het kritiekloos volgen van de meningen en adviezen van deze anderen en een gebrek aan durf om hen vrijuit en assertief te benaderen.
- Wil graag opvallen en in het centrum van de belangstelling staan. Dit leidt mogelijk tot opschepperig gedrag en het overmatig opeisen van de aandacht zodat anderen weinig ruimte krijgen.
- Kan mogelijk te direct en aanvallend overkomen vanwege een hoge behoefte aan confronterend reageren en het aangeven van de eigen grenzen. Er is daarom een grotere kans op het aangaan van onnodige conflicten.
- Past door de lage behoefte aan autonomie en zelfstandigheid de eigen mening mogelijk te gemakkelijk aan aan de visie van anderen en is daardoor sneller beïnvloedbaar.
- Redeneert van nature feitelijk en functioneel en heeft weinig intrinsieke belangstelling voor menselijke problemen en het analyseren van gedrag van anderen. Komt daardoor mogelijk te rechtlijnig en te direct over en verliest sneller het belang van emoties en de menselijke kant uit het oog.

TMA Talenten DNA

Emotionele balans



Motieven



Sociale talenten



Beïnvloedende talenten

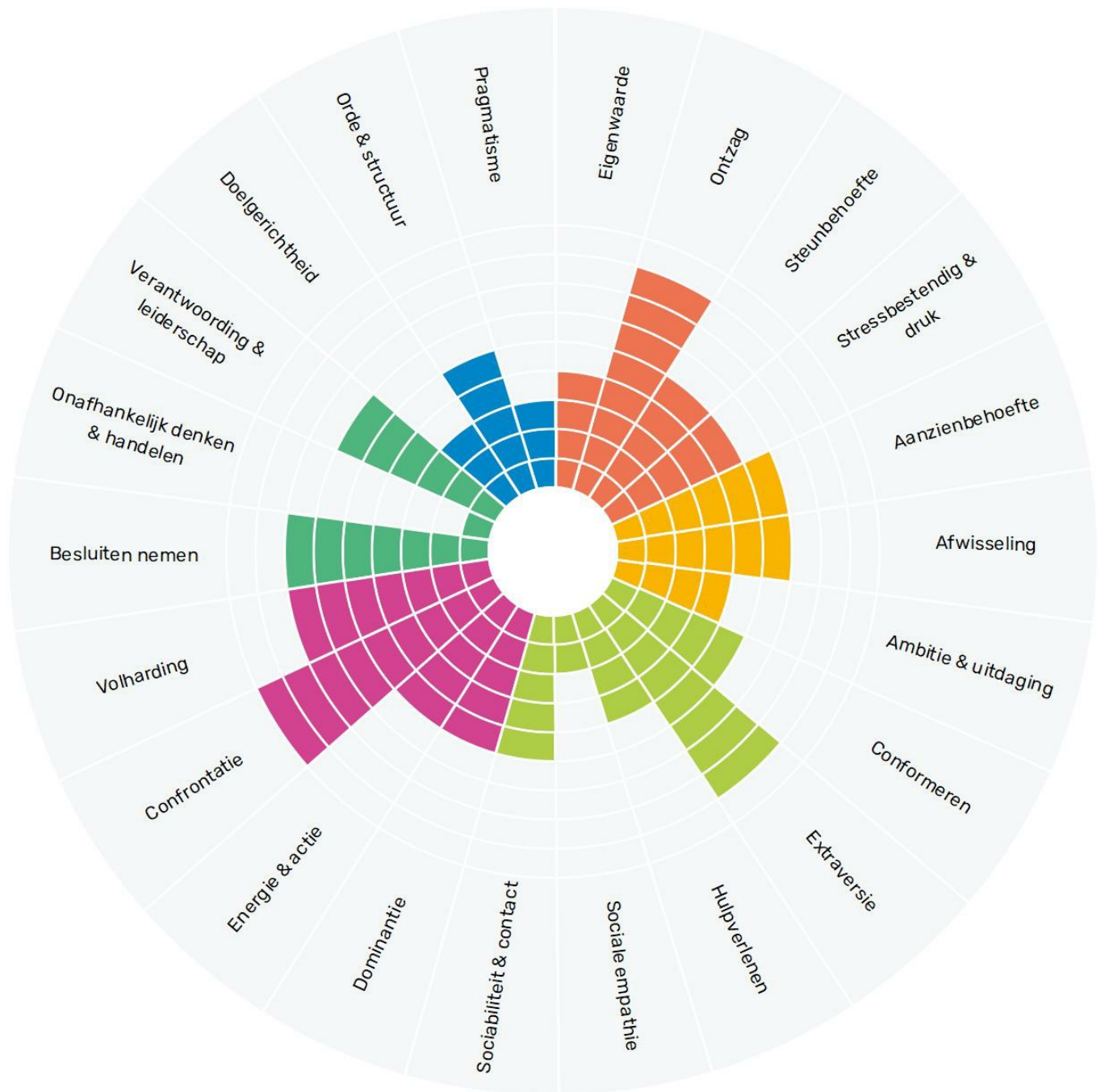


Leidinggevende talenten



Organisatorische talenten





- Emotionele balans
- Motieven
- Sociale talenten

- Beïnvloedende talenten
- Leidinggevende talenten
- Organisatorische talenten

Conclusie

demo demo demo