

Anton Philips



Inhoudsopgave

Inleiding	3
Betekenis van de scores	3
Consistentie	3
Beschrijving van de persoonlijkheid	4
Emotionele balans	5
Motieven	6
Sociale talenten	7
Beïnvloedende talenten	8
Leidinggevende talenten	9
Organisatorische talenten	10
Kwaliteiten en valkuilen overzicht	11
Communicatie	12
Ideale werkomgeving en voorkeur in management	13
Ontwikkeling	14
Leer- en ontwikkelstijl	15
TMA Talenten DNA	16
Conclusie	18

Inleiding

De TMA Talentenanalyse 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 Talentenanalyse 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.

Emotionele balans

Balans van Anton Philips:

Anton Philips 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 heeft een gemiddelde behoefte aan steun vanuit zijn omgeving, Hij weet wanneer zelf een probleem op te lossen en wanneer daarvoor extra hulp te zoeken. Hij is enigszins bescheiden en er is soms wel enige onzekerheid over de eigen mogelijkheden.

Hij maakt liever geen fouten of vergissingen en zal dit ook enigszins trachten te vermijden. Ook is hij 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 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.

Samenvatting emotionele balans van Anton Philips:

- Toont veel respect en ontzag jegens anderen.
- Heeft een gemiddelde behoefte aan steun.
- Maakt niet graag fouten.
- Heeft enige mate van bescheidenheid.
- Zal een conflict niet snel uit de weg gaan en vaak de confrontatie zoeken.
- Kan redelijk met druk omgaan.

Scores emotionele balans



Motieven

Wat Anton Philips drijft en wat hij wil bereiken:

Om tot prestaties te komen is hij beter gemotiveerd wanneer hij enige aanmoediging van zijn omgeving, collega's of leidinggevende ervaart, dan wanneer de focus meer op competitie en winst ligt. Anton Philips heeft een gemiddeld ambitieniveau en hij toont enthousiasme voor zaken als deze hem echt aanspreken. De behoefte aan afwisseling binnen een functie of taken is bij hem gemiddeld aanwezig en is van belang voor de eigen motivatie. Hij heeft een lichte voorkeur voor een verscheidenheid aan taken en werkzaamheden. Tevens zet hij door bij problemen en uitdagingen. Hij kan zich ergens in vastbijten en zal niet loslaten tenzij het echt moet. Hij zal werkzaamheden niet zomaar onafgemaakt of onopgelost laten liggen. 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. 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.

Samenvatting motieven van Anton Philips:

- Is weinig gedreven door competitie.
- Bezit enig relativeringsvermogen.
- Is iets meer een generalist dan een specialist.
- Vindt afwisseling en variatie van belang.
- Bezit doorzettingsvermogen.
- Is over het algemeen een evenwichtige persoonlijkheid.
- Vindt het prettig om complimenten te krijgen op zijn tijd.

Scores motieven



Sociale talenten

Hoe Anton Philips in relatie tot anderen is:

Hij treedt in groepen prominent op de voorgrond en staat graag in het middelpunt van de belangstelling; hij bepaalt vrij sterk de sfeer. Bij groepen en sociale evenementen profileert hij zich krachtig en vindt hij het leuk om gezien te worden. Sociale relaties, vriendschap en contacten met anderen zijn voor Anton Philips van gemiddeld belang. Hij heeft een gebalanceerde behoefte aan vriendschappen en een goede band met collega's.

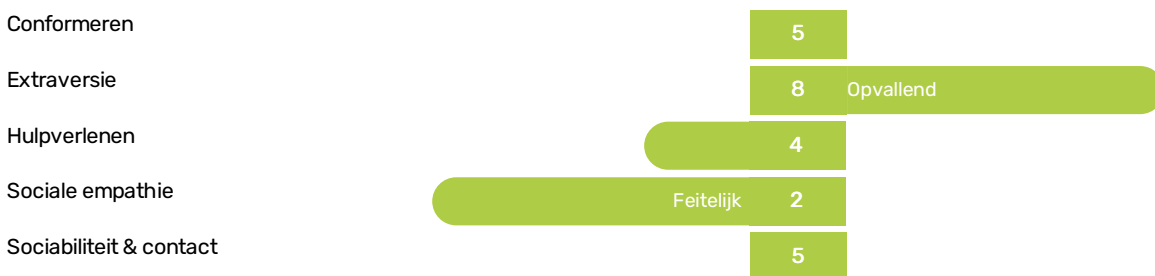
Hij is iemand met relatief weinig intrinsieke belangstelling in de problemen van anderen. Zijn inlevingsvermogen is waarschijnlijk vooral functioneel van aard; het moet ergens toe dienen. In zijn communicatie kan hij soms feitelijk zijn en loopt hij het risico ongenueanceerd over te komen. In moeilijke situaties zal hij, wanneer dit nodig blijkt, de hulp en ondersteuning van anderen vragen. Hierbij zal hij zijn mening toetsen aan die van anderen.

Wanneer de situatie erom vraagt, zal hij zijn behulpzaamheid tonen. Hij zal over het algemeen tamelijk zakelijk zijn en gaat iets meer uit van de eigen verantwoordelijkheid van mensen. Hij is iemand die een evenwicht weet te vinden tussen zich aanpassen aan de omgeving enerzijds en zijn eigen weg gaan anderzijds.

Samenvatting sociale talenten van Anton Philips:

- Wil graag gezien worden. Is vrij sterk sfeer bepalend.
- Heeft een gemiddelde behoefte aan sociale contacten.
- Heeft relatief weinig intrinsieke belangstelling in menselijke problemen.
- Zoekt steun wanneer nodig.
- Is over het algemeen zakelijk, maar kan zonnodig hulpvaardig zijn.
- Vindt evenwicht tussen zich aanpassen en een eigen weg gaan.

Scores sociale talenten



Beïnvloedende talenten

Hoe en in welke mate Anton Philips zijn doelen bereikt:

In zijn stijl van beïnvloeden weet Anton Philips een balans te vinden tussen op krachtige wijze overtuigen en op subtiele wijze overtuigen. Hij voelt zich nauwelijks belemmerd wanneer een ander niet meegeeft of wanneer hij geconfronteerd wordt met tegenslag of weerstand. Hij geeft niet snel op maar kan wat moeite hebben met loslaten van zaken waarvan het minder zin heeft om aan te trekken.

Hij weet zijn energie op een gebalanceerde manier aan te wenden. Dit betekent dat hij afhankelijk van de situatie de benodigde acties zal ondernemen om een doel te bereiken of een ander te beïnvloeden. Tevens gaat hij bij het overtuigen zeer snel assertief en confronterend te werk. De sfeer kan hierdoor snel gespannen raken wat weerstand kan opwekken. Hij heeft veel vechtlust om voor (eigen) belangen op te komen. Hij kan zich aanpassen aan de kaders en cultuur van een omgeving als hij dat wil waardoor hij wat eerder en redelijk de taal zal spreken en verstaan van de cultuur waarin hij zich begeeft. Hierdoor begrijpen en accepteren mensen hem wat eerder wat zijn beïnvloedingsvermogen ten goede komt.

Samenvatting beïnvloedende talenten van Anton Philips:

- Weet een balans te vinden tussen krachtig en subtiel overtuigen.
- Zet door bij weerstand of tegenslag en geeft niet snel op.
- Heeft een gemiddelde hoeveelheid energie om zaken te bereiken.
- Is zeer snel assertief en confronterend. Heeft veel vechtlust om voor belangen op te komen.
- Past zich aan als dat van belang is, maar weet ook wanneer zijn eigen lijn te bewaken.

Scores beïnvloedende talenten



Leidinggevende talenten

Hoe Anton Philips leiding geeft en welke ambities hij hierin heeft:

Anton Philips is zeer sterk gericht op het team en laat de te kiezen richting ook het liefst over aan de groep. Hij zal nagenoeg altijd willen afstemmen met zijn omgeving of team. Dit kan hem wel zeer sterk ontvankelijk maken voor de invloed van anderen. Ook heeft hij een gemiddelde behoefte aan vriendschap en sociaal contact met directe collega's. Hij zal afhankelijk van de situatie een meer zakelijke of informele stijl van leidinggeven hanteren. Omdat hij zich niet altijd sociaal empathisch betoont, kan hij in zijn stijl van leidinggeven soms hard overkomen.

Op het gebied van leiderschap geeft hij aan dat hij aspiraties heeft om leiding te geven en verantwoording te nemen. Qua besluitvaardigheid kan hij omschreven worden als iemand die snel en effectief besluiten neemt. Bij zijn manier van leidinggeven is doelgericht handelen van ondergeschikt belang. Hij is gericht op het proces en het onderhouden van een goede leidinggevende relatie met zijn collega's.

Samenvatting leidinggevende talenten van Anton Philips:

- Is in zeer hoge mate gericht op het team en op anderen.
- Neemt, afhankelijk van de situatie, een zakelijke of informele stijl van leidinggeven aan. Is gebalanceerd.
- Heeft ambitie om leiding te geven.
- Is redelijk besluitvaardig.
- Stuurt meer aan op het proces dan op het doel.

Scores leidinggevende talenten



Organisatorische talenten

Hoe Anton Philips zijn werk organiseert:

Zijn stijl van organiseren is functioneel planmatig en gestructureerd. Flexibiliteit en ordening zijn in balans. Hij kan zowel in een meer gestructureerde als hectische omgeving functioneren. Anton Philips heeft in zijn omgeving een gemiddelde behoefte aan structuur in de vorm van discipline, kaders of regels. Hij hecht in evenwichtige mate aan orde en kan zowel met een meer informeel als hiërarchisch ingestelde leidinggevende omgaan. Variatie en verandering in het werk op zijn tijd zijn voor hem van belang. Hij is niet bijzonder praktisch ingesteld, maar meer abstract en theoretisch. Hij neemt tamelijk snel en gemakkelijk besluiten. Hij heeft bij zijn besluitvorming relatief weinig behoefte aan de mening van anderen en zal overwegend zijn eigen koers varen. Hij is minder afhankelijk van duidelijk gestelde doelen in de organisatie van zijn werk. Improviseert makkelijker en is wat meer op het proces gericht.

Samenvatting organisatorische talenten van Anton Philips:

- Heeft een gemiddelde behoefte aan structuur.
- Vindt een balans tussen flexibiliteit en gestructureerde aanpak.
- Vindt afwisseling van tamelijk groot belang.
- Heeft een meer theoretische dan praktische instelling.
- Bezit besluitvaardigheid.
- Procesgerichte werkwijze, improviseert redelijk makkelijk.

Scores organisatorische talenten

Doelgerichtheid	Procesgericht	3
Orde & structuur		5
Pragmatisme	Abstractievermogen	3

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.

Communicatie

In dit hoofdstuk wordt besproken welk communicatiegedrag positief op Anton zal uitwerken en welk gedrag beter vermeden kan worden. Er worden suggesties gedaan hoe Anton het meest effectief benaderd kan worden en welke benadering eerder averechts zal uitpakken. Deze informatie kan dus vooral nuttig zijn voor degenen die met Anton willen communiceren.

Effectief communicatiegedrag

Suggesties voor effectieve communicatie met Anton Philips:

- Geef voldoende ruimte voor zijn aanpak en kijk op zaken. Maak, indien gewenst, daarna pas een vertaling naar de praktijk.
- Creëer een vriendelijke, maar zakelijke sfeer. Wees georganiseerd. Schep duidelijkheid en neem een leidende (maar niet bedreigende) rol aan.
- Neem een betrekkelijk zakelijke communicatiestijl aan. Wees informatief, accuraat en realistisch. Kom snel tot de kern van de zaak.

Te vermijden communicatiegedrag

Communicatiegedrag dat bij Anton Philips beter vermeden kan worden:

- Niet te snel praten over actie en praktische oplossingen want hij wil in de meeste gevallen eerst even zelf nadenken.
- Sterk focussen op het einddoel; het gaat hem immers ook om het proces. Doelen stellen op erg lange termijn.
- Veel 'ja maar' gebruiken in uw communicatie.

Ideale werkomgeving en voorkeur in management

Anton Philips heeft een voorkeur voor:

- Een omgeving waarin een beroep gedaan wordt op samenwerking of waarin voldoende overlegmomenten bestaan om feedback te krijgen en te geven. Een organisatie waarin beslissingen in overleg genomen worden en er relatief veel interactie tussen collega's is.
- Een omgeving waarin mensen grotendeels feitelijk en zakelijk met elkaar praten en waar 'recht door zee communicatie' gewaardeerd wordt.
- Een organisatie waarin het nemen van verantwoordelijkheid belangrijk is en hij eventueel een leidende rol op zich kan nemen.
- Een omgeving die zich meer richt op processen dan op concrete doelen en het waardeert als mensen waar nodig improviseren en creatief problemen kunnen oplossen.
- Een omgeving waarin men zijn plaats kent en/of een eigen duidelijk gedefinieerde taak of rol heeft. Een organisatie waarin voortgang en functioneren besproken worden en eraan gedacht wordt ook de successen te benoemen en te bevestigen.
- Een extraverte omgeving waarin mensen mogen opvallen en waar het delen van persoonlijke meningen en ervaringen gewaardeerd wordt.
- Een omgeving waar doorzetten, hard werken en volharding in hoge mate wordt gewaardeerd en waar hij niet voortdurend te maken krijgt met veranderende prioriteiten.
- Een omgeving waarin het wordt gewaardeerd dat mensen zich assertief opstellen en mogen opkomen voor belangen en grenzen.
- Een omgeving die het waardeert dat mensen initiatiefrijk zijn, zelfstandig problemen oplossen en waar mensen mogelijk zelfstandig beslissingen mogen nemen.

Ontwikkeling

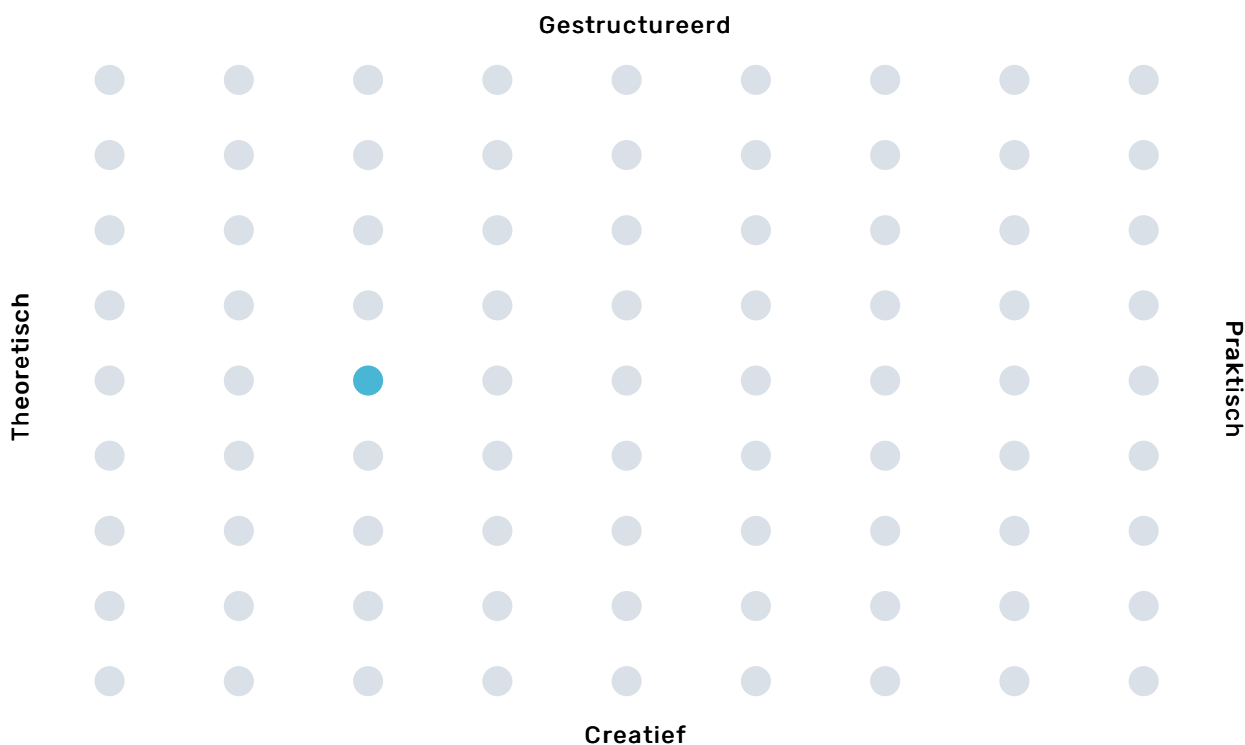
Suggesties

- Vaker doelen formuleren die concreet, haalbaar en meetbaar zijn.
- Lange termijndoelstellingen opdelen in kortere termijndoelen.
- Ook de praktische kant van de zaak in het oog blijven houden.
- Wat planmatiger werken en vaker concrete en realistische plan formuleren.
- Met meer tact omgaan met zaken die voor een ander gevoelig liggen.
- Meer begrip en interesse tonen voor de persoonlijke omstandigheden en gevoelens van de ander.
- Sneller ingrijpen of melding maken wanneer doelstellingen niet behaald dreigen te worden en daarna (eventueel gezamenlijk) de plannen aanpassen.
- Voor zichzelf een aantal vaste momenten inplannen om tussentijds te evalueren in hoeverre plannen en doelen zijn gerealiseerd.
- Minder vasthouden aan de eigen mening of visie, zonder naar een ander te luisteren en diens visie te overwegen.
- Geen overhaaste beslissingen nemen, soms wat 'gas terugnemen' en daarna pas een besluit nemen.
- Soms wat uitvoeriger bij beslissingen stilstaan en hierover met anderen communiceren zodat de omgeving beslissingen beter begrijpt. Op deze wijze kan er meer draagvlak gecreëerd worden voor persoonlijke keuzes en besluiten.
- Erop letten zich niet arrogant te gedragen.
- Voldoende pauzes nemen en zo nu en dan afstand van het werk nemen. Soms zaken aan een ander overlaten en voldoende ontspanning inbouwen.

Leer- en ontwikkelstijl

De voorkeur in leer- en ontwikkelstijl van Anton Philips:

- Hij heeft talent voor improvisatie en leert graag door dingen gewoon uit te proberen. Bij voorkeur vermijdt hij leerplannen met teveel gedetailleerde doelstellingen en strakke deadlines. Laat hem regelmatig de voortgang van zijn leeracties bespreken zodat hij het einddoel niet uit het oog verliest en waar nodig kan bijsturen.
- Hij leert makkelijker vanuit een theoretische invalshoek (bijvoorbeeld: boeken, blogs, colleges, video's) en wil het liefst de leerstof begrijpen. Let dus op dat leeractiviteiten in voldoende mate een theoretische vorming bieden. Om niet in theorie te blijven hangen, is het vaak handig dat hij met collega's overlegt over de praktische toepassingen van hetgeen hij geleerd heeft.
- Hij durft op te vallen en heeft voldoende lef om alles wat hij geleerd heeft in gezelschap uit te proberen. Laat hem zoveel mogelijk experimenteren met de leerstof in de praktijk. Hij zal dan sneller en met meer gemak op een hoger niveau komen.
- Hij vindt het prettig om te leren van mensen die hem inspireren of die hij waardeert om hun expertise. Tijdens leerprocessen is het handig dat hij dit soort mensen opzoekt, respect voor hun expertise uitsprekt en om advies vraagt.
- Hij is van huis uit een doorzetter die ervan houdt om dingen af te maken. Als hij goede ontwikkelafspraken maakt, dan bijt hij zich sneller vast in de leeractiviteiten en doet hij wat er afgesproken is. Let er bij hem op dat volharding geen doel op zich wordt. Soms mag hij zichzelf ook enige ruimte en rust bieden om de leerstof te laten bezinken.



TMA Talenten DNA

Emotionele balans



Motieven



Sociale talenten



Beïnvloedende talenten

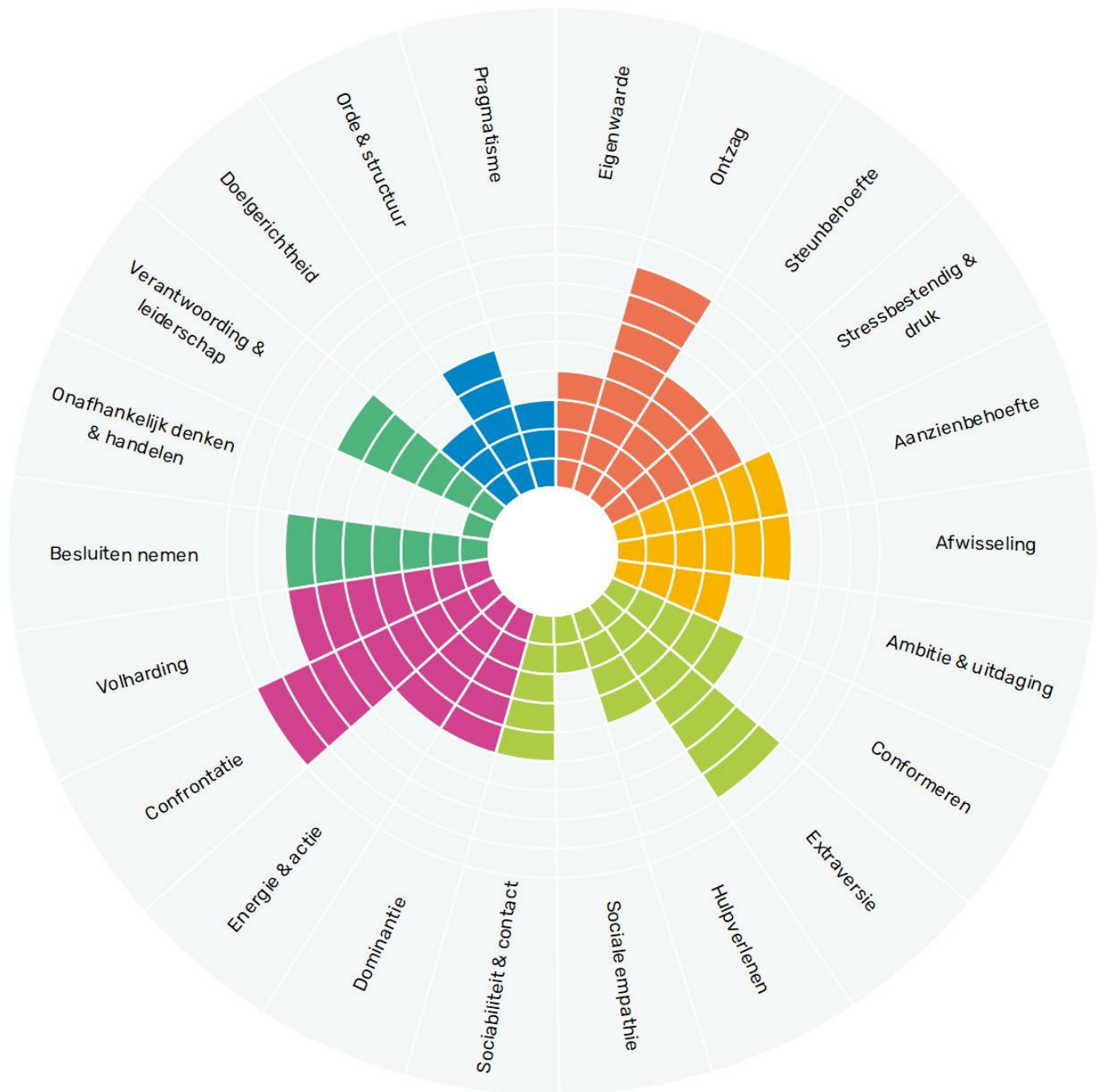


Leidinggevende talenten



Organisatorische talenten





- Emotionele balans
- Motieven
- Sociale talenten

- Beïnvloedende talenten
- Leidinggevende talenten
- Organisatorische talenten

Conclusie

demo demo demo