

Anton Philips



Inhoudsopgave

| | |
|---------------------------------|----|
| Inleiding | 3 |
| Betekenis van de scores | 3 |
| Consistentie | 3 |
| TMA Talenten DNA | 4 |
| Aanzienbehoefte | 6 |
| Afwisseling | 7 |
| Ambitie & uitdaging | 8 |
| Besluiten nemen | 9 |
| Conformereren | 10 |
| Confrontatie | 11 |
| Doelgerichtheid | 12 |
| Dominantie | 13 |
| Eigenwaarde | 14 |
| Energie & actie | 15 |
| Extraversie | 16 |
| Hulpverleners | 17 |
| Onafhankelijk denken & handelen | 18 |
| Ontzag | 19 |
| Orde & structuur | 20 |
| Pragmatisme | 21 |
| Sociabiliteit & contact | 22 |
| Sociale empathie | 23 |
| Steunbehoefte | 24 |
| Stressbestendig & druk | 25 |
| Verantwoording & leiderschap | 26 |
| Volharding | 27 |
| Conclusie | 28 |

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.

TMA Talenten DNA

Emotionele balans



Motieven



Sociale talenten



Beïnvloedende talenten

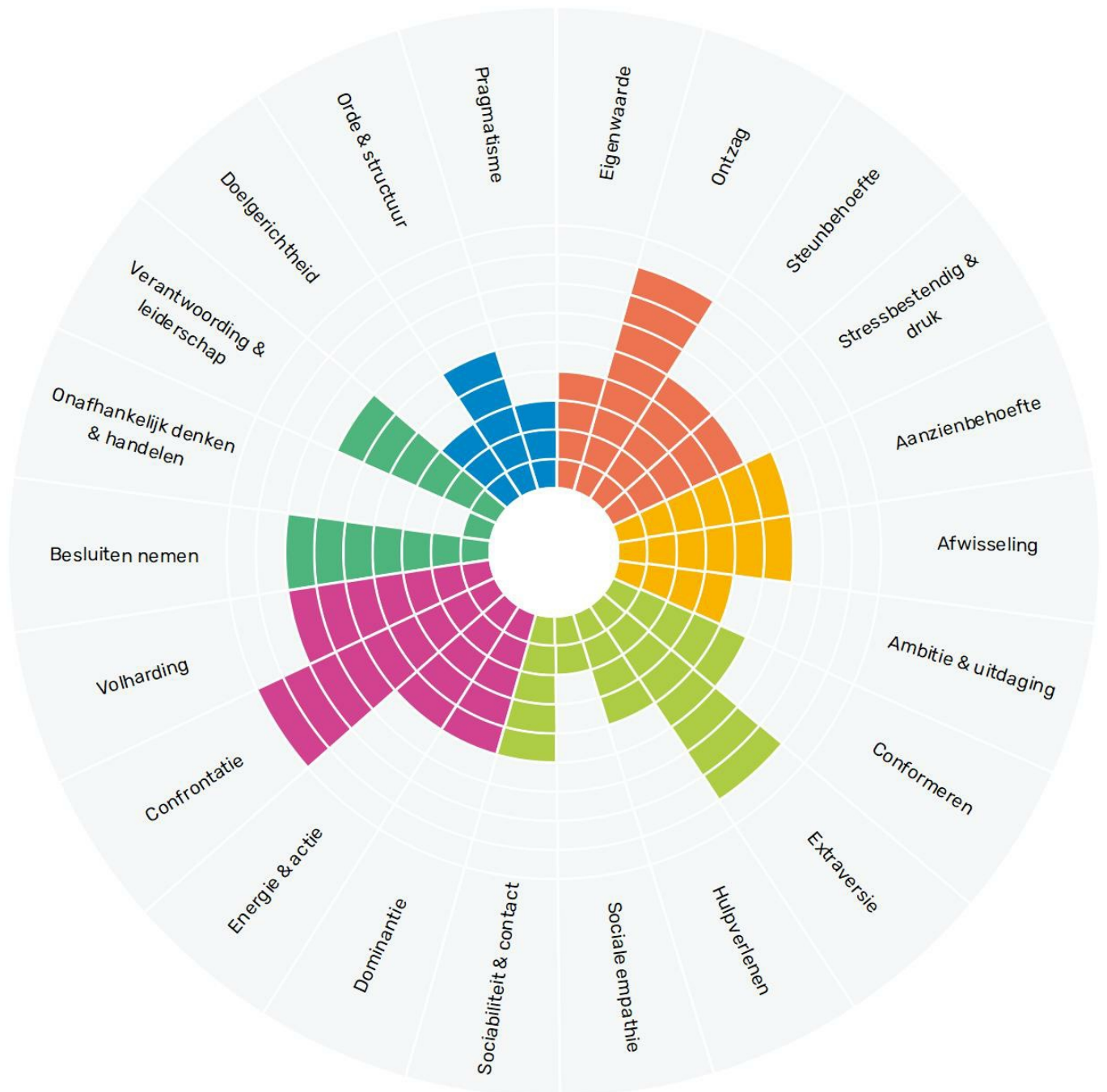


Leidinggevende talenten



Organisatorische talenten





- Emotionele balans
- Motieven
- Sociale talenten

- Beïnvloedende talenten
- Leidinggevende talenten
- Organisatorische talenten

Talentsignalen

Relatieveert persoonlijke waardering en status tot op zekere hoogte maar kan niet helemaal zonder. Kan redelijk met feedback en kritiek omgaan. Vindt eerder motivatie in opbouwende feedback dan scherpe kritiek, toon is van belang. Behoeft niet van iedereen waardering, maar zo nu en dan een compliment en erkenning uit zijn directe omgeving voor zijn werk wordt gewaardeerd en geeft hem extra motivatie. Snapt het belang van een goede persoonlijke uitstraling en een representatief voorkomen. Wil in zekere mate gezien en gekend worden.

Interviewvragen

1. Overdrijf je weleens zaken, wellicht voor ieders bestwil? Waarover heb je wel eens overdreven en wat was de reden daarvoor?

Let op dat deze vragen wantrouwend kunnen overkomen. Breng de vraag zo mogelijk op subtiele wijze. Je kunt deze vraag ook gebruiken om het CV te controleren als je daaraan twijfelt.

2. Merk je weleens dat jouw werk gewaardeerd wordt door anderen, op welke manier(en) gebeurt dat dan? Hoe ervaar je dat?

Noemt Anton 'harde' blijken van waardering (bonus, gunstigere arbeidsvoorwaarden e.d.) of juist 'zachte' (complimenten e.d.)? Lijkt Anton een voorkeur te hebben? Moet Anton zoeken naar een antwoord of somt Anton met gemak van alles op? Is het voor Anton vanzelfsprekend om complimenten te ontvangen of wordt Anton er in het algemeen door verrast? Je kunt dit toetsen door Anton een compliment te geven en te kijken hoe Anton reageert.

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

Talentsignalen

Kan zowel zijn aandacht spreiden als zich op een beperkt aantal zaken richten. Stelt prioriteiten indien nodig en heeft situationeel ook het vermogen tot concentratie. Kan wel met verandering omgaan maar enige stabiliteit in taken en omgeving wordt ook gewaardeerd. Heeft een gezonde interesse voor nieuwe zaken en ervaringen. Heeft redelijk zicht op de omgeving.

Interviewvragen

1. Dwalen je gedachten weleens af? Wanneer gebeurt dat? Wat doe je dan?

Iedereen gedachten dwalen wel eens af. JE wilt weten of dat bij Anton vaak gebeurt en of Anton zich dan gemakkelijk weer kan concentreren. Let er in dit opzicht ook op hoe het gesprek verloopt: dwaalt Anton vaak af of blijft Anton bij de les?

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

Je wilt weten in welke mate Anton enthousiast wordt van nieuwe ervaringen en/of ontwikkelingen. Ziet Anton deze als een noodzakelijk kwaad of verwelkomt Anton ze juist?

3. Het beleid van organisaties verandert weleens. Heb je dit recentelijk in je functie weleens meegemaakt? Hoe speelde je hierop in? Wat had je nog meer kunnen doen? Waarom deed je dit niet?

Hiermee wil je achterhalen hoe Anton reageert op veranderingen in functies, organisaties en taken. Je probeert te achterhalen of Anton met verandering kan omgaan.

Talentsignalen

Kan functioneel gedreven zijn om prestaties te leveren met behoud van relativiseringsvermogen. Weet juiste balans te vinden tussen werk en privéleven. Zal carrièrestap maken als er in zijn ogen echt interessante uitdagingen zijn. Vindt werk en winnen niet altijd het belangrijkste maar heeft een gezonde "drive" om te presteren.

Interviewvragen

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

Mensen zeggen in het algemeen sneller dat zij ambitie hebben en uitdagingen zoeken. Met deze vragen kijk je in hoeverre Anton plannen ook in de praktijk brengt. De vraag waarom is vooral belangrijk om de motivatie en passie van Anton te achterhalen. Ligt succes en/of mislukking volgens Anton aan zichzelf of anderen?

2. Waar is je ambitie vooral op gericht? Vertel eens over je ambities en successen bij vorige werkgevers? Aan wie was dit toe te schrijven?

Probeer te achterhalen of de ambitie meer gericht is op Anton zelf (eigen ego) of meer op het groeps- of organisatiesucces? Succesvolle en ambitieuze mensen zullen succes eerder aan een gezamenlijke inspanning toeschrijven dan louter aan zichzelf.

3. Wat heb je in het verleden ondernomen om je plannen of ambities te realiseren? Waarom heb je bepaalde keuzes gemaakt? Wat lukte goed en minder goed? Hoe denk je dat dit kwam? Geef een voorbeeld van eigen initiatief zonder dat anderen erom vroegen?

Met deze vraag kun je erachter te komen of Anton zich wil inspannen. Een goede balans tussen de verschillende drijfveren kan belangrijk zijn. Ambitie in salaris alleen lijkt mager. Het is natuurlijk ook belangrijk dat Anton voor de inhoud van de baan of zich voor jouw organisatie wil inzetten.

Talentsignalen

Gedreven door snel en efficiënt beslissingen willen nemen. Lost graag problemen snel op en komt tot de kern van de zaak. Heeft een sterke eigen mening. Houdt eerder vast aan genomen besluiten. Neemt vaak zelf beslissingen, betreft anderen hier minder bij. Overweegt minder standpunten om tot een besluit te komen. Reageert bij keuzemomenten meer impulsief en houdt sterker aan eigen keuzes vast. Heeft minder geduld voor het besluitvormingsproces en heeft eerder een gevoel van urgentie om te beslissen. Gericht op initiatief, komt snel ter zake.

Neutraliserende talenten

Onafhankelijk denken & handelen 1 Pragmatisme 3

Interviewvragen

1. Wat is de moeilijkste beslissing geweest die je het afgelopen jaar hebt moeten nemen? Hoe kwam je tot dit besluit?

Als intuïtie in jouw organisatie belangrijk is, kun je deze vraag stellen. Wanneer Anton de beslissingen bijna altijd rationeel neemt, blijkt dat uit het hele gesprek. Anton kan zeggen dat Anton alles op intuïtie doet, maar dat is niet genoeg. Je moet het ook zien!

2. Over welk probleem heb je het afgelopen jaar het langst moeten nadenken?

Let in het antwoord goed op wat de omvang van het probleem is. Wat zouden de consequenties zijn als het probleem niet goed zou zijn opgelost? Vraag door hoe Anton aan de oplossing gekomen is: waar heeft Anton informatie vandaan gehaald, wie heeft Anton geraadpleegd?

3. Heb je weleens een besluit ondernomen gebaseerd op je gevoel, zonder dat je het goed kon beredeneren?

Je krijgt een goed beeld van de reikwijdte van de beslissingen en verantwoordelijkheden van Anton en de manier waarop Anton tot een oordeel komt. Gaat Anton intuïtief te werk? Gaat Anton over één nacht ijs of analyseert Anton de situatie en laat Anton zich adviseren?

Talentsignalen

Houdt in redelijkheid vast aan kaders en regels. Probeert zich aan afspraken en procedures te houden maar weet hier ook vanaf te wijken indien nodig. Past wetten en regels functioneel toe. Voldoende verantwoordelijk en normbesef. Accepteert bureaucratie tot op bepaalde hoogte, kan situationeel ook informeel zijn en buiten de vaste lijnen treden. Trekt zich voldoende aan van redelijke verwachtingen van anderen en de omgeving. Durft onredelijke eisen te negeren.

Interviewvragen

1. Hoe zorg je ervoor dat je zo snel mogelijk wordt geaccepteerd door nieuwe collega's, medewerkers of klanten?

2. Heb je wel eens iets gedaan voor een team terwijl je er zelf niet helemaal achter stond?

Je krijgt er een beeld van of Anton zich toch blijft inzetten voor het team, ook als dat betekent dat Anton gezichtsverlies leidt of zich moest aanpassen. Is Anton een volgzame meeloper? Of laat Anton het team in de steek omdat Anton de eigen zin niet krijgt?

3. Ben jij iemand die zich makkelijk aanpast? Waarom wel of niet? Vind je dat regels ook regels zijn of zijn regels er eigenlijk om je niet aan te houden? Hoe flexibel ga je met regels om? Waar blijkt dit uit? Probeer er een beeld van te krijgen hoe Anton reageert in nieuwe situaties. Stapt Anton gemakkelijk op mensen af, neemt Anton zelf het voortouw? Past Anton zich aan? Vraag hoe Anton dat bij eerdere organisaties heeft gedaan (bijvoorbeeld bij kennismakingsgesprekken of deelname aan sociale activiteiten binnen andere organisaties).

Talentsignalen

Heeft behoefte aan het bewaken en aangeven van de eigen grens. Wil graag ergens voor opkomen, heeft een sterk rechtvaardigheidsgevoel. Reageert vaker assertief, komt krachtig voor zichzelf en anderen op. Durft sneller te confronteren en conflicten aan te gaan. Irriteert zich vaker en laat dat meestal merken. Heeft een verminderd tolerantieniveau. Kans op te agressief overkomen. Maakt eerder onuitgesproken fricties en irritaties bespreekbaar waardoor standpunten duidelijk worden. "Maakt van zijn hart geen moordkuil".

Versterkende talenten

Sociale empathie 2

Interviewvragen

1. Als er iets gebeurt wat je niet bevalt, wat doe je dan? Hoe reageren anderen daarop?

De manier waarop Anton het antwoord geeft, zegt waarschijnlijk net zoveel als het antwoord zelf. Blijft Anton rustig en geeft Anton aan dat Anton het zal bespreken of verdwijnt het diplomatiek handelen van Anton diplomatie en reageert Anton primair? Kijk of de stijl aansluit bij jouw organisatie en omgeving. Valt er eventueel nog iets aan Anton bij te schaven?

2. Hoe is je reactie wanneer je een bot persoon tegenover je hebt?

Je wilt weten of Anton durft te confronteren, maar nog belangrijker op welke wijze Anton confronteert. Welke effecten heeft dit op anderen? Reageert Anton meer agressief confronterend of opbouwend confronterend? Houdt Anton oog voor de relatie?

3. Wanneer iemand handelt tegen jouw normen en waarden in, wat is dan je reactie?

Je zoekt naar alle waarschijnlijkheid iemand die te vertrouwen is. Blijft Anton eerlijk of is Anton bijvoorbeeld omkoopbaar? Gaat Anton de confrontatie aan?

Talentsignalen

Meer gericht op processen dan op concrete doelen. Voelt zich minder gebonden aan doelen en houdt er minder aan vast. Zeer procesgericht. Kan beter omgaan met vaag geformuleerde doelen. Weet makkelijk te improviseren als dat nodig is. Kan soms gebrek aan richting hebben; zelfs richtingloos zijn. Is weinig afhankelijk van concrete doelen. Durft met zaken te beginnen zonder concreet doel voor ogen te hebben; ziet wel waar de rit eindigt. Gevaar dat zaken hierdoor niet tot een gewenst resultaat leiden.

Versterkende talenten

Pragmatisme 3

Neutraliserende talenten

Volharding 7

Interviewvragen

1. Beschrijf het grootste probleem waarmee je afgelopen jaar bent geconfronteerd. Hoe heb je dat aangepakt?

Dit is geen gemakkelijke vraag voor Anton. Stel deze vraag dan ook alleen als je al wat verder in het gesprek bent, anders kan Anton dichtslaan. Zorg dat Anton de kans krijgt om te vertellen wat Anton ervan geleerd heeft en hoe Anton het een volgende keer anders zal doen.

2. Heb je je principes ooit overboord gezet om een bepaald doel te bereiken? Kun je hiervan een voorbeeld geven?

Dit zijn moeilijke ethische vragen voor mensen. Vasthouden aan principes maakt een halsstarrige indruk. Ze overboord zetten, maakt hen minder integer. Probeer een beeld te vormen over de doelgerichtheid van Anton, hoever gaat Anton om doelen te behalen?

3. Iedereen wedt weleens op het verkeerde paard. Je hebt vast weleens een tactiek gevolgd die niet leidde tot het gewenste resultaat. Vertel er eens iets over.

Je wilt weten of Anton logisch nadenkt en doelgericht is. Bouwt Anton een helder en duidelijk verhaal op? Let er wel op dat Anton misschien behoorlijk nerveus is. Probeer daar doorheen te kijken!

Talentsignalen

Vindt een evenwicht tussen dominant en subtiel overtuigen. Weet wanneer anderen te overtuigen en effectief zijn wil op te leggen, maar weet ook wanneer hij meegaand moet zijn. Bepaalt in redelijke mate de sfeer en groepsrichting. Zal indien nodig de kaders en het "speelveld" voor anderen bepalen. Kan daarbij functioneel directief zijn zonder te autoritair te worden.

Interviewvragen

1. Kun je een voorbeeld geven van een discussie waarin er verschillende meningen waren? Hoe overtuig je anderen van jouw standpunten?

2. Heb je weleens een goed voorstel gedaan aan een klant, collega of leidinggevende dat niet is geaccepteerd? Waarom niet?

Mensen vinden het vaak moeilijk om hierover te praten. Heeft Anton het eigen voorstel er uiteindelijk wel door gekregen en op welke wijze dan?

3. Functioneer je het beste in een-op-eensituaties of binnen een groep? Kun je een voorbeeld geven? Hoe komt dit, denk je?

Let erop of een kandidaat ook naar de standpunten van anderen luistert of alleen met de eigen mening bezig is. Vraag goed door wat Anton precies deed in de discussie en wat het resultaat was van de discussie. Probeer te voorkomen dat je jouw mening baseert op de inhoud van de discussie want die is minder relevant dan de manier waarop die discussie gevoerd is.

Talentsignalen

Genoeg zelfvertrouwen, redelijk emotioneel betrokken. Vindt balans tussen stabiliteit en gevoeligheid. Mentaal redelijk evenwichtig. Ziet meestal snel genoeg de consequenties van fouten in. Heeft voldoende zelfkritiek. Kan functioneel omgaan als er fouten worden gemaakt, wordt er meestal niet door belemmerd, realistisch.

Interviewvragen

1. Op welke prestatie ben je het meest trots en waarom?

Dit is vaak een moeilijk te beantwoorden vraag. Vraag Anton de situatie zo concreet mogelijk te beschrijven.

2. Wat zijn je eigen sterke en zwakke kanten? Waaruit blijkt dat? Geef eens een voorbeeld? Wat bedoel je daar precies mee?

Een veel voorkomende vraag. Meestal wordt deze vraag goed voorbereid door mensen. Vraag bij de verschillende eigenschappen goed door. Let ook op eigenschappen die Anton niet noemt (bijvoorbeeld organisatorische/beheersmatige of sociale/communicatieve eigenschappen), die zeggen vaak meer dan de eigenschappen die Anton wel noemt.

3. Heb je weleens het gevoel gehad dat je iets te snel hebt toegegeven? Heb je er wat aan gedaan als je dat merkte? Wat heb je er toen aan gedaan? Wat heb je ervan geleerd?

Een gedetailleerde beschrijving van de inhoud is niet noodzakelijk. Vraag vooral door over de reacties en effecten van de prestatie.

Talentsignalen

Heeft een gezonde behoefte aan actie. Weet een evenwicht te vinden tussen zaken ondernemen en rust houden. Voldoende enthousiast. Neemt vaker op het juiste moment het initiatief om zaken in gang te zetten; zal niet snel op de "muziek" vooruit lopen. Heeft meestal genoeg geduld om op anderen en zaken te wachten. Heeft zowel het vermogen te versnellen als te temporiseren.

Interviewvragen

1. Hoe ziet een week van je eruit of hoe organiseer je je dag?

Hard werken kan een afbreukrisico met zich meebrengen. Ontspant Anton zich op een actieve manier of kijkt Anton alleen televisie?

2. Hoe voel je je na een lange dag werken?

Je wilt graag weten of Anton een hoog energieniveau heeft. Wanneer er in jouw organisatie hard wordt gewerkt en er lange dagen worden gemaakt, wees daar dan eerlijk over.

3. Wat doe je om je te ontspannen? Sport je?

Is Anton een actief persoon? Houdt Anton van aanpakken? Probeer in te schatten of Anton niet zal opbranden. Is Anton ook in staat te plannen en zich te ontspannen? Is Anton ook in staat te plannen en zich te ontspannen? Hoe houdt Anton zichzelf energiek en is Anton ook in staat zich te ontspannen om te voorkomen dat Anton opbrandt? Hoe krijgt Anton energie om zaken te bereiken?

Talentsignalen

Meer extravert, wordt gedreven door een expressieve zelfgerichtheid. Wil graag in het centrum van de belangstelling staan; opvallend. Vertelt graag over eigen ervaringen. Is vaker optimistisch en vertoont meer flair. Potentieel charismatisch. Vaker humoristisch en impulsief. Eerder een positief gevoel over zichzelf; een ongecompliceerd zelfvertrouwen. Kan soms zelfgenoegzaam overkomen en de aandacht van anderen wegkappen. Schept weleens een beetje op. Weet zichzelf duidelijk te profileren, is merkbaar aanwezig op de voorgrond.

Interviewvragen

1. Heb je wel eens een lezing of speech gehouden?

Vraag hierop goed door. Vond Anton dit eng? Hoe was het resultaat?

2. Sta je weleens in het middelpunt van de belangstelling of aandacht? Zo ja: wat vind je daar dan van? Zo nee: wat vind je daar dan van? Waarom? Wanneer was dit de laatste keer het geval?

3. Is het je weleens overkomen dat een ander met de (jouw) veren is gaan pronken? Hoe reageerde je hierop; wat deed het met je en wat deed je? Wat doe als je ziet dat dit een ander overkomt?

Talentsignalen

Functioneel hulpbereid. Vindt een balans tussen assisteren en delegeren. Weet wanneer "nee" te zeggen en wanneer iets extra te doen. Zal situationeel behulpzaamheid tonen of zakelijk zijn. Bewaakt in redelijke mate het eigen belang. Gaat uit van de eigen verantwoordelijkheid van mensen wanneer hij denkt dat zij dat kunnen dragen.

Interviewvragen

1. Heb je weleens bemiddeld in een conflict? Kun je dat beschrijven?

Je wilt weten of Anton over tact en hulpvaardigheid beschikt. Als Anton nog nooit heeft bemiddeld in een conflict, kun je vragen een andere (werk of privé) situatie te beschrijven waarbij tact nodig was.

2. Vragen collega's weleens jouw hulp? Op welk gebied? Waarom denk je dat ze aan jou die hulp vragen?

3. Op welk gebied denk je dat je jouw collega's zou kunnen bijstaan? Zijn er talenten of ervaringen waar zij van zouden kunnen profiteren? Geef eens een voorbeeld van een situatie waarin jouw hulp werd gevraagd.

Talentsignalen

Gedreven door gezamenlijkheid en gebondenheid. Functioneel team- en groepsgericht, werkt graag in overleg. Toegankelijk en collegiaal. Teamspeler die zich makkelijker laat sturen. Volgt eerder de visie en mening van anderen, sneller beïnvloedbaar. Past zich relatief snel aan een groep aan. Is afhankelijker van leiding en teamleden. Legt makkelijk verantwoording af voor zijn acties en handelingen, hierdoor zeer transparant. Heeft gevoel voor de positie en belang van anderen in zijn team. Houdt vaak rekening met de zienswijze van anderen, wacht op toestemming of consensus binnen het team alvorens te handelen.

Versterkende talenten

Ontzag 8

Neutraliserende talenten

Besluiten nemen 7

Interviewvragen

1. Kun je me een voorbeeld geven van een oplossing die je voorstelde en die afweek van de oplossingen van je collega's?

Je krijgt er een goed beeld of Anton oorspronkelijk kan en durft te zijn. Vraag goed door waarom de oplossing zo oorspronkelijk was.

2. Verkeer je - wat je werk betreft - het liefst in een positie waarin je kan doen en laten wat je wilt, of prefereer je een omgeving waarin het voor iedereen duidelijk is hoe je een bepaalde zaak moet aanpakken? Wat past het beste bij jou? Waarom?

3. Hoe reageer jij als je in een werksituatie bevindt waarin veel onduidelijkheden bestaan of zijn ontstaan m.b.t. verantwoordelijkheden, taken, beslissingsbevoegdheden e.d.? Wat doe je dan? Heb je dit wel eens meegemaakt?

Talentsignalen

Gedreven worden door bewondering voor mensen die hem intrigeren of inspireren. Veel gevoel voor hiërarchische verhoudingen, respectvol. Wil graag erkenning en aardig gevonden worden door mensen die hij respecteert en als deskundige ziet. Laat zich door hen ook makkelijker adviseren. Bewondert snel prestaties van anderen en steekt dat niet onder stoelen of banken. Meer gevoelig voor positieve erkenning van leidinggevenden.

Versterkende talenten

Onafhankelijk denken &
handelen 1

Interviewvragen

- 1. Heb je weleens een advies in de wind geslagen? Kun je daar een voorbeeld van geven? Waarom?**
Mensen die helemaal geen adviezen aannemen, leren vaak minder snel en zijn vaak eigenwijzer. Check de impact van het verhaal van Anton. Een onbeduidend advies in de wind slaan is geen ramp. Zijn de gevolgen groot, wees dan alert. Confronteer Anton met de gevolgen.
- 2. Heb je wel eens het gevoel gehad dat je een tegenstander te snel de eigen zin hebt gegeven?**
Vraag Anton de situatie zo concreet mogelijk te beschrijven. Wat heeft Anton gedaan en waarom heeft Anton zo makkelijk toegegeven?
- 3. Prefereer je een informele of een formele organisatie of werkomgeving? Wat versta je daaronder? Waarom geef je hier de voorkeur aan?**

Talentsignalen

Vindt een balans tussen de grote lijnen enerzijds en planmatig en gestructureerd werken anderzijds. Kan situationeel met hectiek en chaos omgaan. Kent het belang van planmatig werken, maar is toch voldoende flexibel om zich aan te passen aan gewijzigde omstandigheden. Kan zo nodig met details omgaan. Hecht genoeg waarde aan op tijd komen en afspraken nakomen.

Interviewvragen

1. Welke eisen stel je aan je werk? Stel je die eisen ook aan anderen?

Hoge eisen zijn prima, maar als Anton te perfectionistisch is, kan Anton de grote lijnen wellicht niet voor ogen houden. Vraag goed door zodat je een realistisch beeld krijgt. Voor de één is 'hoge eisen stellen' iets totaal anders dan voor een ander!

2. Wanneer streef je naar perfectie? Heb je daar voorbeelden van?

Bedenk goed wat belangrijk is voor jouw vacature. Sommige banen eisen perfectie tot in ieder detail. Iemand die te veeleisend is, kan overspannen raken in een functie die perfectie eist!

3. Krijg je weleens opmerkingen over stukken die je schrijft? Bijvoorbeeld over spelfouten of slecht lopende zinnen?

Je kunt ook een beeld krijgen van de schrijfvaardigheid door het CV en de brief of e-mail. Zijn die logisch opgebouwd? Zitten er fouten in?

Talentsignalen

Gedreven worden door het theoretische kader. Meer abstract dan concreet. Geeft niet veel prioriteit aan geld en middelen, zaken hoeven niet per se toegevoegde waarde te hebben. Is veel minder berekenend en calculerend; werk en relaties hoeven niet altijd iets op te leveren. Hecht meer waarde aan rituelen, symbolen en bijzondere gelegenheden zoals verjaardagen, jubilea en feestdagen. Is pas geïnteresseerd in de praktijk als er een theoretische basis aan ten grondslag ligt.

Versterkende talenten

Doelgerichtheid 3

Neutraliserende talenten

Besluiten nemen 7

Interviewvragen

1. Kun je een situatie beschrijven waarin je het heel druk had? Hoe stel je je prioriteiten?

Vraag goed door naar het soort werkzaamheden, de deadlines of de complexiteit van het werk. Moet Anton bijvoorbeeld veel werkzaamheden tegelijk aanpakken? Kan Anton zich over problemen heenzetten?

2. Heb je weleens in een team gewerkt dat geen energie meer in zich had? Wat heb je gedaan om het beter te laten functioneren?

De manier waarop Anton hierover vertelt, zegt waarschijnlijk meer dan de inhoud van het verhaal. Heeft Anton een praktische instelling?

3. Heb je weleens een oplossing gevonden voor een probleem waarvoor oude oplossingen niet werkten? Wat was het probleem precies, waar was je verantwoordelijk voor, wat heb je gedaan?

Waarom heeft niet iemand anders dat eerder verzonnen, wat was er uniek aan jouw oplossing? Zorg dat de situatie helder wordt uitgelegd.

Talentsignalen

Vindt een balans tussen het aangaan en onderhouden van relaties enerzijds en het op zichzelf zijn anderzijds. Redelijk team- en groepsgericht, maar kan ook prima alleen zijn. Zal investeren in vriendschap en contact maar niet ten koste van alles. Weet wanneer zakelijk en wanneer amicaal te zijn in de omgang. Beschouwt niet klakkeloos iedereen als vriend. Houdt in zekere mate van communiceren maar kan ook zwijgen. Hecht op gebalanceerde wijze waarde aan sociale evenementen en netwerken zonder zichzelf uit het oog te verliezen.

Interviewvragen

1. Op welke momenten bespreek je zaken met je collega's of leidinggevenden voordat je actie onderneemt?

Als je een zelfstandig persoon zoekt, is het toch ook interessant om te weten of Anton in staat is samen te werken. Vraag naar voorbeelden waarbij Anton, ondanks de zelfstandigheid, toch overlegd heeft met anderen. Anders haal je misschien een brokkenpiloot binnen jouw organisatie.

2. Kun je me een situatie beschrijven waarin je uitstekend hebt samengewerkt in een team?

Vraag goed door: wat was het doel van het team, wat heeft Anton bijgedragen en waarom denkt Anton dat het zo goed liep, wat hebben jullie bereikt als team? Je kunt daarna ook doorvragen over teams waarin de samenwerking minder goed verliep.

3. Heb je ooit eens in een team samengewerkt dat niet functioneerde? Wat heb jij gedaan om de problemen op te lossen?

Op deze manier kun je kijken of Anton initiatief neemt, ook als Anton de officiële voorzitter of leider niet is. Welke rol pakt Anton dan? Voelt Anton zich verantwoordelijk voor het teamresultaat?

Talentsignalen

Redeneert vooral feitelijk en functioneel. Communiceert zonder omwegen; "recht door zee". Kan soms kort door de bocht overkomen. Reageert vooral op feiten en duidelijk zichtbaar gedrag van anderen. Bekijkt zaken vaak rechtlijnig. Leeft zich alleen in als dat functioneel echt nodig is. Kan zakelijk belang makkelijker prevaleren boven het persoonlijke belang en gevoelens van anderen. Durft eerder harde beslissingen te nemen en moeilijke boodschappen te brengen die negatieve consequenties voor anderen hebben.

Versterkende talenten

Confrontatie 9

Interviewvragen

1. Ben je iemand met relatief veel of weinig inlevingsvermogen? Kun je een voorbeeld ter illustratie geven? Vind je inlevingsvermogen van belang voor deze functie? Waarom wel/niet? Sluit dit aan op je ervaring tot nu toe? Op welke manier wel? Op welke manier niet?

Let vooral op of Anton tijdens het gesprek goed luistert. Luisteren is niet alleen horen, maar ook daadwerkelijk iets met die informatie doen. Vat Anton jouw verhaal samen en komt Anton er in de antwoorden op terug?

2. Kun je goed luisteren? Waaruit blijkt dat?

Hierover praten mensen niet gemakkelijk. Maak Anton duidelijk dat mislopen op zich niet erg is, als Anton er dan maar iets van leert. Wat heeft Anton ervan opgestoken en wat zal Anton een volgende keer beslist anders aanpakken?

3. Is er weleens iets compleet misgelopen omdat je niet goed hebt geluisterd? Wat heb je toen gedaan?

Talentsignalen

Vindt een evenwicht tussen de behoefte aan ondersteuning enerzijds en zelfstandigheid anderzijds. Heeft tot op zekere hoogte het gevoel nodig begrepen te worden maar is hier niet volledig afhankelijk van. Heeft enige behoefte om zijn verhaal en gevoelens kwijt te kunnen bij anderen. Weet functioneel wanneer om support te vragen bij nieuwe onbekende taken en wanneer zelf te starten.

Interviewvragen

1. Welk soort omgeving inspireert jou?

Voorkom sociaal wenselijke antwoorden als: `Uw organisatie zou me erg inspireren.` Vraag door naar organisatiekenmerken, soort mensen, resultaat/profit-gerichtheid enzovoort. Heeft Anton behoefte aan steun? Als Anton het niet naar de zin heeft, zal Anton toch weer snel vertrokken zijn.

2. Op welke manier word je het liefst ingewerkt? Wat zijn je eerdere ervaringen op dit gebied?

Heeft Anton veel begeleiding nodig of zoekt Anton het liever zelf allemaal uit? En hoe zit dit op de langere termijn?

3. Merk je weleens dat collega's behoefte hebben aan jouw steun? Zo nee, waarom niet denk je? Zo ja, waarom dan wel? Heb je hier begrip voor? Wat doe je dan? Heb je zelf weleens behoefte aan support? In welke situatie(s) komt dat dan voor?

Talentsignalen

Kan zowel met spanning als rust omgaan. Kan onder enige druk presteren. Is niet direct van zijn propoos als er pressie en druk aanwezig zijn, maar blijft niet onder alle omstandigheden stoïcijns. Ziet problemen en klachten, geeft er situationeel aandacht en prioriteit aan. Kan het beste in een gebalanceerde omgeving functioneren waar een evenwicht is tussen druk en spanning enerzijds en rust en kalmte anderzijds.

Interviewvragen

1. Waarover heb je je de laatste tijd het meest druk gemaakt? Vind je dat je je daarover terecht druk gemaakt hebt?

Als werkdruk en stress onderdeel zijn van de baan, wees daar dan duidelijk over in het gesprek. Iemand die zich door het minste of geringste van de kaart is, kan beter niet bij jouw organisatie komen werken. Uit het antwoord op de vraag kun je afleiden of Anton snel van de kaart is. Wel goed doorvragen over hoe de situatie er precies uitzag!

2. Iedereen is weleens ongeduldig. Wanneer was jij dat voor het laatst? Wat was er aan de hand en wat deed je?

Iemand die om het minste of geringste bovenop de kast zit, komt niet stressbestendig over. Probeer een volledig beeld te krijgen. Vraag later in het gesprek eventueel naar een tweede voorbeeld om te controleren of jouw beeldvorming klopt.

3. Het lukt niet altijd om afspraken na te komen. Wanneer is jou dat de laatste keer overkomen? Wat heb je geprobeerd om dat te voorkomen?

Maak Anton duidelijk dat het niet nakomen van afspraken op zich niet erg is. Als Anton er tenminste al het mogelijke aan gedaan heeft om het te voorkomen en Anton er iets van heeft geleerd. Vraag door over hetgeen Anton een volgende keer beslist anders zou aanpakken.

Talentsignalen

Vindt een balans tussen het nemen en loslaten van verantwoordelijkheid. Kan functioneel delegeren en taken overdragen maar zal dit niet klakkeloos doen. Neemt het voortouw als hij dat echt nodig vindt. Zal situationeel de leiding nemen, maar weet ook wanneer de leiding aan een ander over te laten. Kan beslissingen van de leidinggevende accepteren maar geeft wel weerstand als hij de beslissingen onjuist of onredelijk vindt; functioneel volgend.

Interviewvragen

1. Welke eigenschappen moet een .. (Accountmanager, leidinggevende etc.) hebben? Waarom zijn die nodig?

Het gaat niet zozeer om de inhoud van het antwoord, maar meer om de manier waarop Anton het antwoord geeft. Heeft Anton zich goed geïnformeerd en weet Anton dit op een overtuigende manier te brengen? Vraag door. En, heb je die eigenschappen? En waaruit blijkt dat, geef eens een voorbeeld?

2. Waarover heb je je de laatste tijd het meest druk gemaakt?

Als werkdruk en stress onderdeel zijn van de baan, wees daar dan duidelijk over in het gesprek. Iemand die door het minste of geringste van de kaart is, is misschien niet de meest geschikte leidinggevende. Uit het antwoord op de vraag kun je afleiden of Anton snel van de kaart is. Wel goed doorvragen over hoe de situatie er precies uitzag!

3. Hoe zou je de relatie kunnen omschrijven met je medewerkers in je loopbaan? Bijvoorbeeld binnen de laatste twee functies? Waren er weleens problemen? Zo ja, waar zat dat dan precies in, denk jij? Was het oplosbaar? En wat vond je goed gaan? Hoe zou voor jou de ideale relatie met je medewerkers eruit zien?

Let op hoe Anton andere collega's of medewerkers typeert: voelt Anton zich verantwoordelijk voor het gedrag van medewerkers en heeft Anton het gevoel dat Anton hierop invloed kan uitoefenen (m.a.w. sturing kan geven)? Welke stijl van leidinggeven vindt Anton voor zichzelf kenmerkend? Een probleemloze werkomgeving bestaat niet, dus laat je niet al te snel afschepen! Let op de omvang van de problemen die genoemd worden. Bij relatief kleine problemen is het misschien interessant te vragen wat deze omgeving zo succesvol maakte.

Talentsignalen

Wordt gedreven door doorzetten. Houdt van ingespannen werken en vasthouden. Volhardt graag in werkzaamheden, bijt zich hier in vast. Blijft langer een ingeslagen route volgen ook bij meer weerstand en opstakels. Overwint eerder hindernissen. Kijkt daarbij minder snel naar makkelijkere alternatieven. Laat niet snel los; gevaar op doordrijven en aan "dode paarden" trekken. Intrinsieke motivatie om hard te werken. Rondt vaker taken volledig af.

Neutraliserende talenten

Doelgerichtheid 3

Interviewvragen

1. Heb je wel eens het gevoel gehad dat je je eigen mening of oordeel te snel hebt losgelaten?

Het is voor mensen niet gemakkelijk zo'n vraag te beantwoorden. Vraag Anton de situatie zo concreet mogelijk te beschrijven. Wat heeft Anton gedaan en wat heeft Anton ervan geleerd? Het is belangrijk dat iemand leert van de eigen fouten en het een volgende keer anders aanpakt.

2. Welke hindernis heb je recentelijk moeten nemen? Welke tegenslagen heb je gehad? Wat heb je precies gedaan?

Je wilt weten of Anton een doorzetter is. Neemt Anton een extra stap om resultaten te bereiken of haakt Anton af? Vraag waarom het moeilijk was en wat het resultaat was.

3. Wat was het moeilijkste project dat je ooit hebt gedaan?

Je bent natuurlijk niet op zoek naar de exacte inhoud. Je bent geïnteresseerd in de omvang, doelgroep en complexiteit van het project. Als het een negatief resultaat was, controleer dan wat Anton ervan geleerd heeft en wat Anton de volgende keer anders gaat doen.

Conclusie

demo demo demo