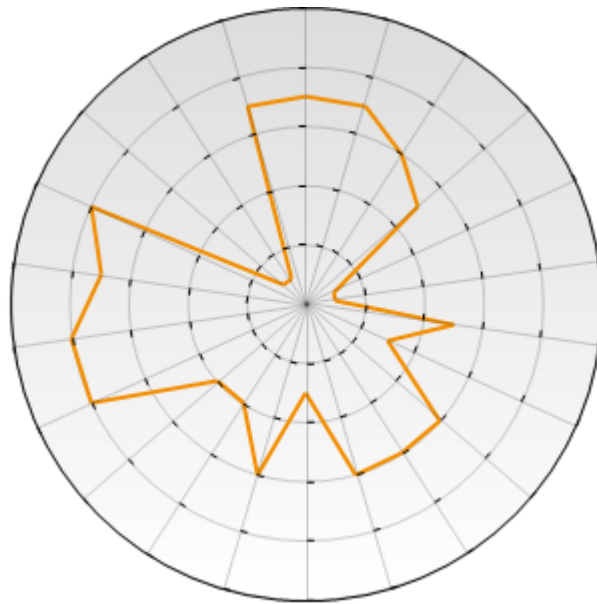

Jan Janssen
20 maart 2008

Talenten Motivatie Assessment kandidaat-rapportage



Donkere spaarne 14rd
2011 JG Haarlem
T 0653123185
I www.spaarnecoaching.nl
E info@spaarnecoaching.nl

Spaarne Coaching

Inhoudsopgave:

1.	Inleiding	3
2.	Betekenis van de scores	3
3.	Consistentie	3
4.	Beschrijving van de persoonlijkheid	
4.1	Samenvatting	4
4.2	Emotionele balans	5
4.3	Motieven	6
4.4	Sociale talenten	7
4.5	Beïnvloedende talenten	8
4.6	Leidinggevende talenten	9
4.7	Organisatorische talenten	10
5.	Kwaliteiten en valkuilen overzicht	11
6.	Communicatie met de kandidaat	
6.1	Effectief communicatiegedrag	12
6.2	Te vermijden communicatiegedrag	13
7.	Ideale werkomgeving en voorkeur in management	14
8.	Ontwikkeling	
8.1	Suggesties	15
8.2	Leer- en ontwikkelstijl	16
8.3	Ontwikkelbaarheid talenten	17

Bijlage 1: TMA-radar en cijfermatig overzicht

1. Inleiding

Het Talenten Motivatie Assessment meet de emotionele balans, talenten en motivatie van personen.

Talenten

Talenten zijn de bouwstenen van de persoonlijkheid van mensen. Ze typeren als het ware de persoonlijkheid. De stabiele persoonlijkheidskenmerken hebben een grote invloed op het gedrag van mensen en de ontwikkeling én ontwikkelingsmogelijkheden van personen. Daarnaast hebben talenten invloed op de motivatie van de persoon.

Motieven

Motieven betreffen al die factoren die mensen aanzetten tot gedrag - of juist remmen. Het zijn voor- en afkeuren, overtuigingen en zelfbeelden, behoeften, angsten en remmingen. Gedrag wordt niet alleen bepaald door het "kunnen" (talenten en competenties), maar vooral ook door het "willen" (motieven). Werkzaamheden die bij de persoonlijke behoeften, voorkeuren en talenten aansluiten worden veelal als motiverend ervaren.

2. Betekenis van de scores

De antwoorden die op de stellingen zijn gegeven worden vergeleken met een normgroep en omgerekend naar een 9-puntsschaal (Stanine).

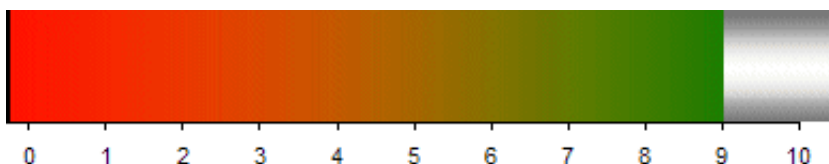
Bij de stanine (afkorting van "standard nine") worden de scores van de normgroep in negen klassen verdeeld. Dit gebeurt zodanig dat de stanine nagenoeg een standaardverdeling heeft met een gemiddelde van 5 en een standaarddeviatie van 2. Onderstaande tabel geeft de grootte van de stanineklassen en de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

3. Consistentie

In de test zitten een aantal vragen die de consistentie van de gegeven antwoorden meten. Zo wordt gemeten of de kandidaat niet willekeurig antwoorden geeft.

Hieronder ziet u de consistentiescore van de kandidaat weergegeven op een 10-puntsschaal:



Consistentie score : 9

De respondent heeft de vragenlijst heel consistent ingevuld.

De rapportage geeft hoogst waarschijnlijk een goed beeld van de persoonlijkheid.

4. Beschrijving van de persoonlijkheid

4.1 Samenvatting

Beschrijving van de talenten van de heer Janssen:

In de uitvoering van werkzaamheden is hij bijzonder praktisch ingesteld en heeft hij een groot actiegericht probleemoplossend vermogen. Hij heeft veel behoefte aan goede contacten met anderen. Hij is een ware netwerker. Zodra situaties of taken moeilijk worden en tegenzitten zal hij snel steun zoeken en bij anderen om hulp vragen. Hij heeft veel behoefte aan steun en begrip uit de omgeving en heeft dus veel support nodig voor oplossingen van zijn problemen als het tegenzit. Hij bezit sociale empathie en tact; hij kan zich op effectieve wijze een beeld vormen van de belevingswereld van anderen en heeft daarom het vermogen zich in de ander te verplaatsen zonder dat dit functioneel van aard hoeft te zijn. Afwisseling binnen zijn taken en werkzaamheden is voor hem een belangrijke vereiste. Hij heeft geen moeite met het uitvoeren van meerdere opdrachten tegelijkertijd. Hij is iemand met doorzettingsvermogen. Hij heeft een vrij grote behoefte aan erkenning van zijn prestaties door anderen. Hij heeft dus vrij veel behoefte aan complimenten en positieve bevestiging om gemotiveerd te blijven. Door de mensen om hem heen wordt hij waarschijnlijk ervaren als een tamelijk energieke persoonlijkheid, die toch op tijd gas terug weet te nemen. Hij heeft een redelijk hoge eigenwaarde en zelfrespect. Ook heeft hij emotioneel niet echt moeite met het maken van fouten of vergissingen en hij zal, indien nodig, risico's durven aangaan. Hij is redelijk zelfstandig en onafhankelijk in oordeelsvorming en overlegt indien nodig met anderen. De resultaten geven aan dat de heer Janssen beschikt over voldoende relativiseringsvermogen met betrekking tot zijn werk. Dit uit zich ook in zijn ambitieniveau; dit is gemiddeld en geeft aan dat hij zich zal inzetten om zijn persoonlijke doelen te bereiken en een goede prestatie neer te zetten. Hij kan voldoende omgaan met competitieve elementen of prestatiedruk binnen zijn werk, soms zijn andere factoren (bijvoorbeeld de werksfeer) binnen het werk voor hem persoonlijk van groter belang.

In een groep treedt hij graag wat meer op de voorgrond maar kan zonodig ook meer ruimte aan anderen laten. Zowel in kleine kring als in grotere groepen weet hij zich staande te houden. Bij echt grote groepen en sociale evenementen geeft hij er een lichte voorkeur aan zich meer te profileren en wat minder ruimte aan anderen te laten, zonder mensen echt te overschaduwen.

Hij overweegt in zijn besluitvorming standpunten van anderen maar kan ook snel besluiten nemen indien nodig. Doelgericht handelen is voor hem van functioneel belang; hij weet een evenwicht te vinden tussen enerzijds aansturen op het doel en anderzijds focussen op het proces. De behoefte aan structuur en netheid is bij hem functioneel aanwezig. Hij kijkt minder tegen mensen op, gaat over het algemeen uit van zichzelf maar kan ook respect tonen. Heeft minder moeite hoger geplaatsten aan te spreken. In de relatie tot anderen gedraagt hij zich redelijk gelijkwaardig en probeert hij zich niet vaak boven anderen te verheffen. Hij is redelijk meegaand. Dit kan soms als gevolg hebben dat hij moeite heeft om op dominante wijze een ander te overtuigen van zijn ideeën, belangen of visie. Hij heeft een redelijk zakelijke houding en zal minder genegen zijn om anderen als vanzelf sprekend bij te staan. Hij gaat vrij sterk uit van de eigen verantwoordelijkheid van mensen. Hij is iemand die een zeer beheerste indruk maakt en niet snel boos zal worden. Hij zal conflicten en confrontaties zo veel mogelijk vermijden of de rust proberen te herstellen. Aan geldende regels of cultuur conformeert hij zich bijna niet. Hij neigt er gemakkelijk toe een gevoel van urgentie en belang te hechten aan verzoeken en opdrachten waarbij hij enige druk ervaart. Hij moet er daarbij sterk voor waken zich dergelijke zaken niet te zeer aan te trekken om de eigen rust te bewaren.

4.2 Emotionele balans

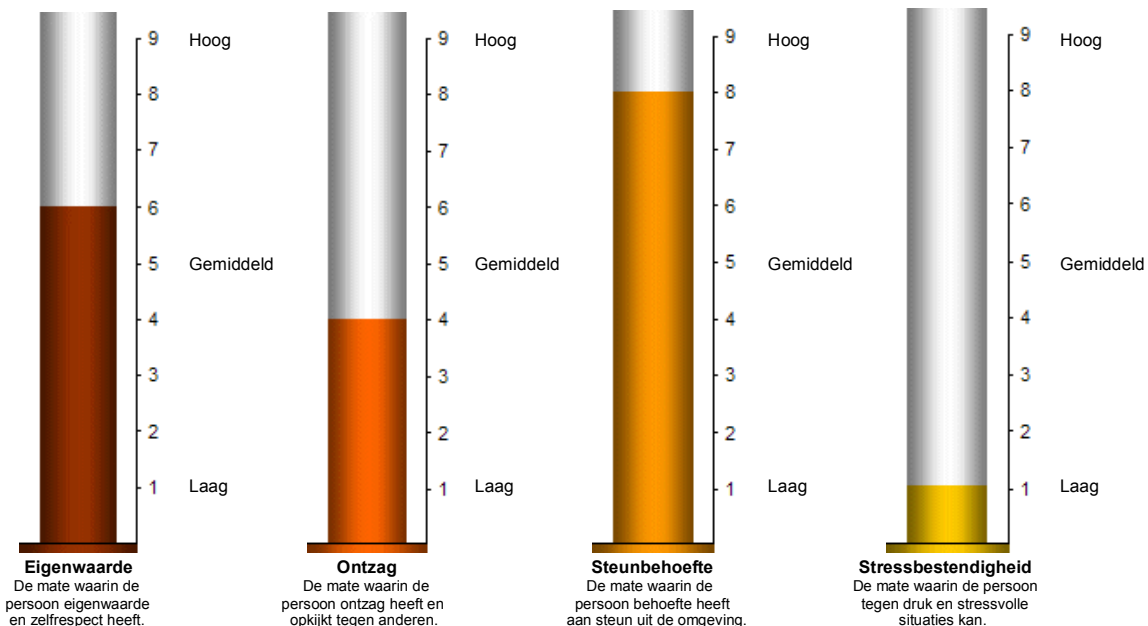
Balans van de heer Janssen:

De heer Janssen kijkt minder tegen mensen op, gaat over het algemeen uit van zichzelf maar kan ook respect tonen. Hij heeft veel behoefte aan steun en begrip vanuit zijn omgeving. Hij zal het bijzonder waarderen wanneer anderen hem moed inspreken als het even tegen zit. De mate van eigenwaarde en zelfrespect is goed in balans en hij bezit een gezonde dosis eigenwaarde. Hij is een redelijk optimistische persoonlijkheid.

Hij heeft een bepaalde zekerheid waardoor hij vrij weinig moeite heeft met het maken van fouten. Ook is hij iemand die een zeer beheerste indruk maakt en niet snel boos zal worden. Hij zal conflicten en confrontaties zo veel mogelijk vermijden. Hij neigt er gemakkelijk toe een gevoel van urgentie en belang te hechten aan verzoeken en opdrachten waarbij hij enige druk ervaart. Hij moet er daarbij sterk voor waken zich dergelijke zaken niet te zeer aan te trekken om de eigen rust te bewaren.

Samenvatting emotionele balans van de heer Janssen:

- Toont ontzag indien van belang.
- Heeft een sterke behoefte aan steun en bevestiging.
- Heeft een redelijke mate van eigenwaarde en zelfrespect.
- Is vrij zeker en heeft emotioneel niet al te veel moeite met het maken van fouten.
- Vermijdt conflicten en confrontaties zo veel mogelijk.
- Hecht zeer gemakkelijk een gevoel van belang aan zaken waarbij druk wordt ervaren.



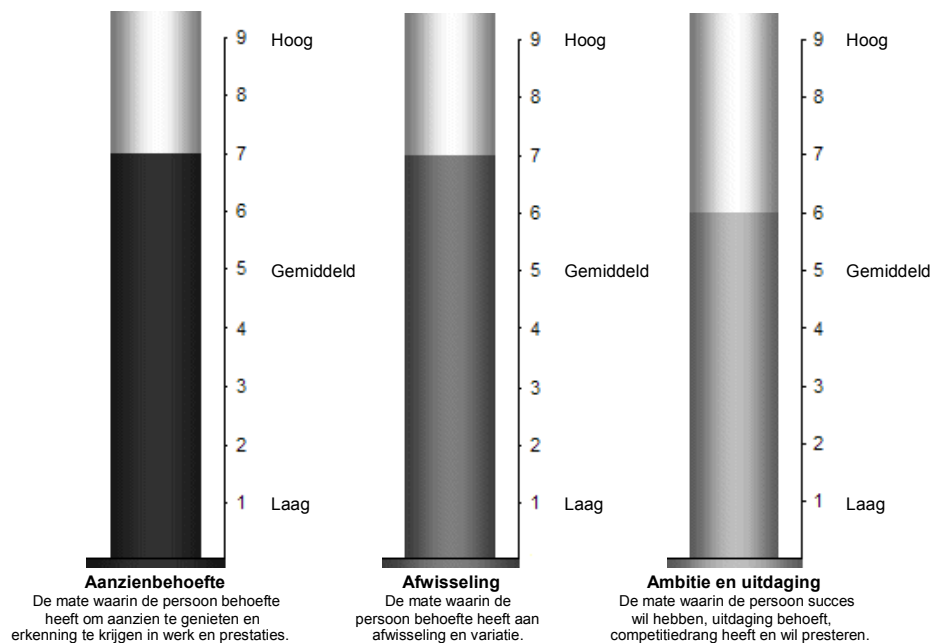
4.3 Motieven

Wat de heer Janssen drijft en wat hij wil bereiken:

De heer Janssen heeft een gemiddeld ambitieniveau en hij toont enthousiasme voor zaken als deze hem maar enigszins aanspreken. Om tot prestaties te komen is hij vrij goed in staat zichzelf te motiveren door winst en competitie. De behoefte aan afwisseling binnen een functie of taken is bij hem aanwezig en van belang voor zijn motivatie. Hij spreidt zijn aandacht graag over meerdere werkzaamheden en projecten tegelijkertijd. Ook vindt hij het van belang dat er regelmatig nieuwe taken op zijn weg komen. Hij is meer een generalist dan een specialist. 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 tamelijk energieke persoonlijkheid, die toch op tijd gas terug weet te nemen. Hij heeft een vrij grote behoefte aan erkenning van zijn prestaties door anderen. Hij heeft dus vrij veel behoefte aan complimenten en positieve bevestiging om gemotiveerd te blijven.

Samenvatting motieven van de heer Janssen:

- Heeft een tamelijk hoog ambitieniveau, wordt echt enthousiast als zaken aanspreken.
- Is bovengemiddeld gedreven door competitie.
- Wordt gemotiveerd door variatie en afwisseling.
- Is meer een generalist dan een specialist.
- Bezit doorzettingsvermogen.
- Is over het algemeen een energieke persoonlijkheid met enig temperament.
- Vindt het prettig om regelmatig complimenten te krijgen.



4.4 Sociale talenten

Hoe de heer Janssen in relatie tot anderen is:

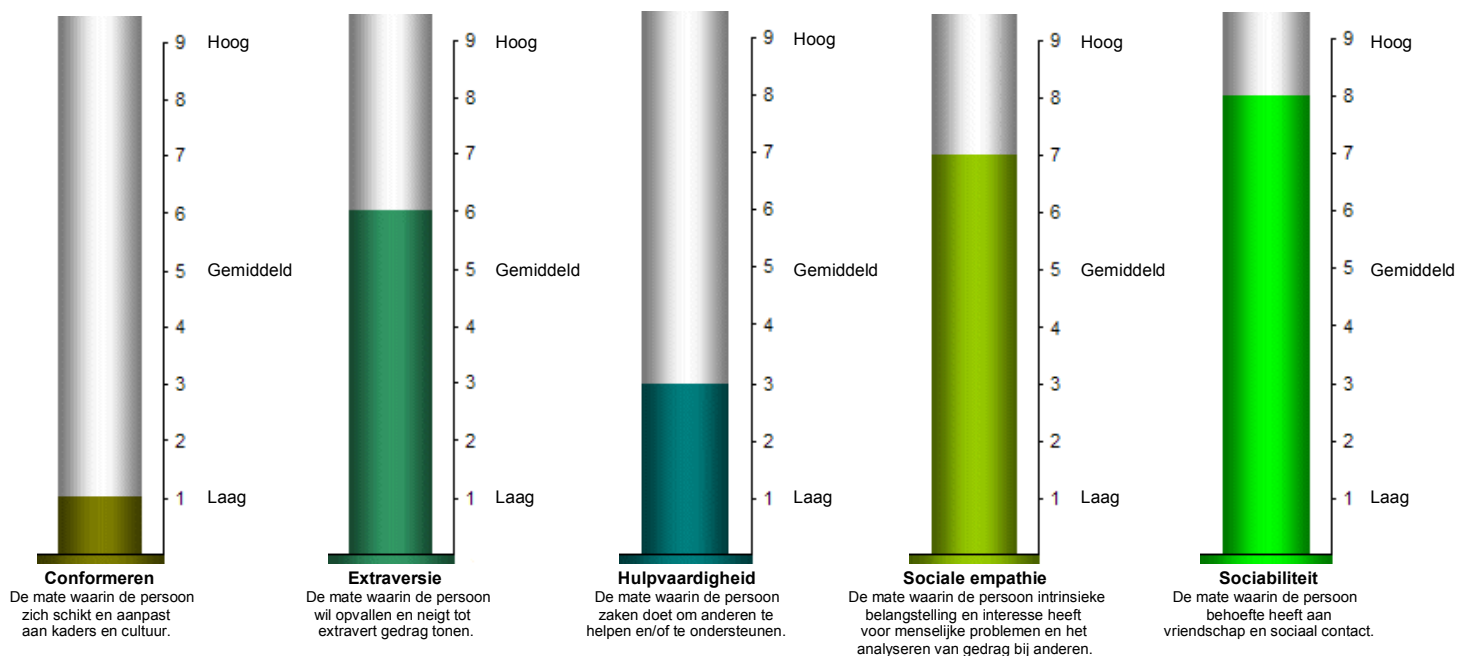
Hij treedt in een groep graag wat meer op de voorgrond maar kan zonodig ook meer ruimte aan anderen laten. Zowel in kleine kring als in grotere groepen weet hij zich staande te houden. Bij echt grote groepen en sociale evenementen geeft hij er een lichte voorkeur aan zich meer te profileren en wat minder ruimte aan anderen te laten, zonder mensen echt te overschaduwen.

Sociale relaties, vriendschap en contacten met anderen zijn voor de heer Janssen van groot belang. Hij heeft een grote behoefte aan vriendschappen en een goede band met collega's. Hij is iemand met sociale empathie. Hij heeft redelijk veel inzicht in en empathie voor de belevingswereld en problemen van anderen. Dit versterkt ook zijn functionele inlevingsvermogen. Hij is begaan met anderen. In moeilijke situaties zal hij snel om steun en hulp vragen. Hij zal zijn eigen mening snel toetsen en veelal overleggen alvorens tot actie over te gaan.

Hij heeft een redelijk zakelijke houding en zal minder genegen zijn om anderen bij te staan of bijvoorbeeld service te bieden wanneer hier minder tegenover staat. Hij gaat uit van de eigen verantwoordelijkheid van mensen. Hij conformeert zich liefst niet aan zijn omgeving en gaat graag zijn eigen gang.

Samenvatting sociale talenten van de heer Janssen:

- Treedt in groepen graag wat meer op de voorgrond, kan zonodig ook ruimte aan anderen laten.
- Heeft een sterke behoefte aan sociale contacten.
- Heeft vrij veel intrinsieke interesse in menselijke problemen en het analyseren van gedrag.
- Heeft een grote mate van steun nodig.
- Neemt een overwegend zakelijke houding aan.
- Conformeert zich nagenoeg niet.



4.5 Beïnvloedende talenten

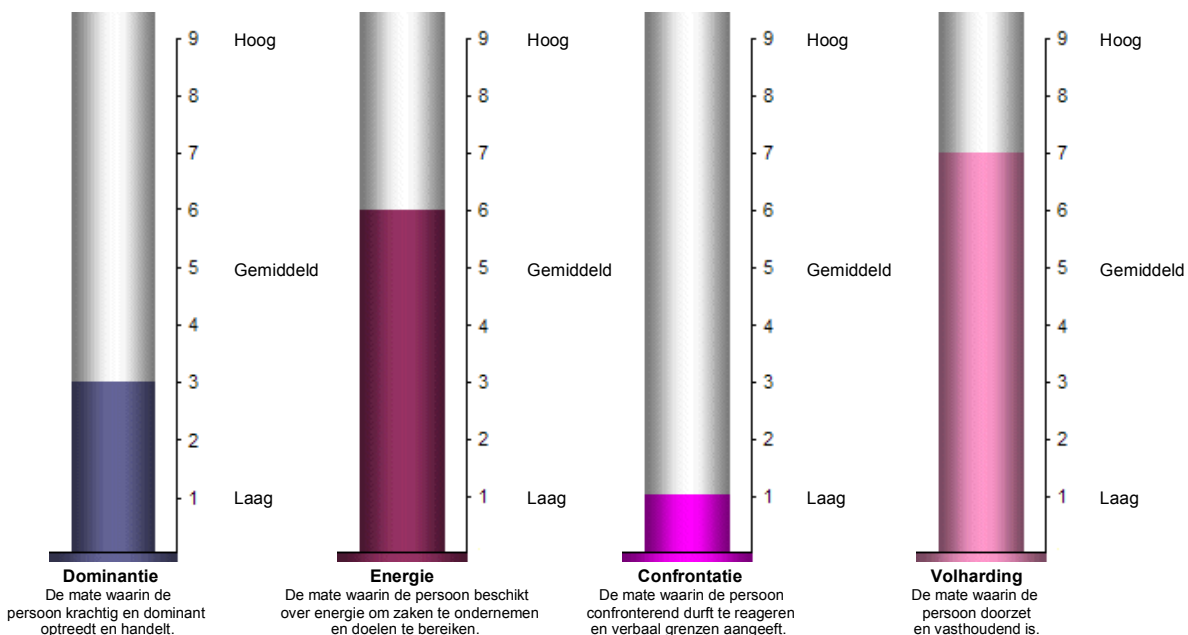
Hoe en in welke mate de heer Janssen zijn doelen bereikt:

In zijn stijl van beïnvloeden is de heer Janssen meestal minder dominant. Hij overtuigt liever op subtiële wijze. Dit kan soms als gevolg hebben dat hij moeite heeft om op dominante wijze een ander te overtuigen van zijn ideeën, belangen of visie. 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 heeft bovengemiddelde energie om zaken voor elkaar te krijgen. Dit betekent dat hij vrij veel in het werk zal stellen om een doel te bereiken of een ander te beïnvloeden. Tevens gaat hij bij het overtuigen van mensen bijna nooit polariserend te werk en is zeer tolerant. Als de sfeer enigszins gespannen wordt gaat hij het gesprek het liefst uit de weg of probeert de rust te herstellen en de gemoederen te bedaren. Door zijn weinig confronterende en assertieve houding loopt hij het risico dat zijn belangen in gedrang komen. Hij kan beter mensen overtuigen in een omgeving die al naadloos bij hem aansluit zodat men elkaar begrijpt. Zijn beïnvloedingsvermogen is dan op zijn sterkst. Hij heeft grote moeite met het aanpassen aan kaders en regels die hem niet van nature liggen. Omdat hij nagenoeg niet de behoefte heeft om aan de verwachtingen van anderen te voldoen trekt hij meestal een eigen lijn.

Samenvatting beïnvloedende talenten van de heer Janssen:

- Gaat graag subtiel te werk om te overtuigen.
- Zet door bij weerstand of tegenslag en geeft niet snel op.
- Heeft wat meer energie om zaken te bereiken.
- Gaat bijna nooit polariserend te werk en is zeer tolerant.
- Past zich niet snel aan, heeft een sterke voorkeur voor zijn eigen lijn.



4.6 Leidinggevende talenten

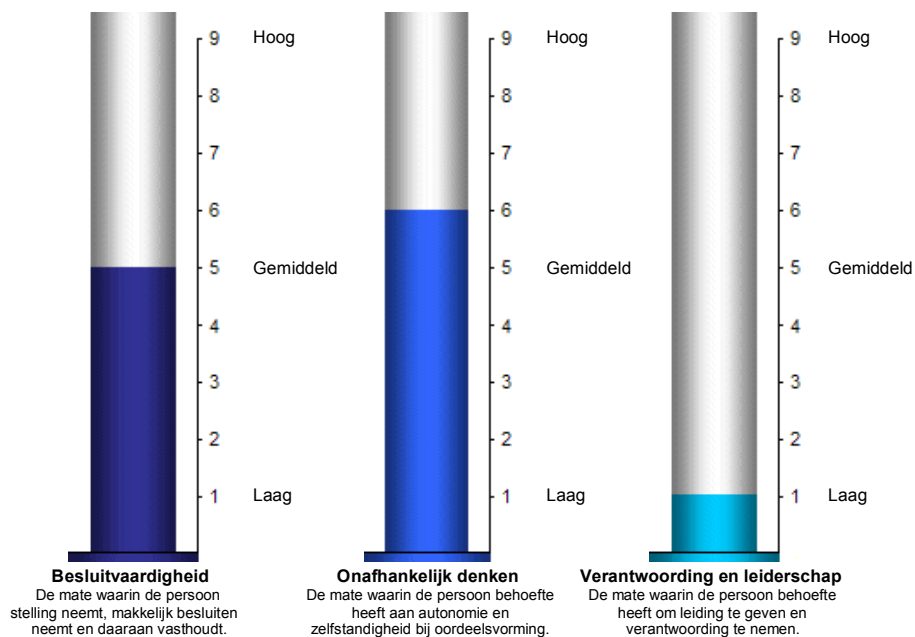
Hoe de heer Janssen leiding geeft en welke ambities hij hierin heeft:

De heer Janssen is tamelijk onafhankelijk en zelfstandig in zijn oordeelsvorming en zal daarom de te kiezen richting graag laten afhangen van zijn eigen overtuigingen, maar hij is ook redelijk in staat zich op anderen te richten. Hij zal afstemmen met zijn omgeving of team als dat van enig belang is. Hij heeft dus een lichte voorkeur voor zelfstandig werken en zijn eigen weg kiezen, maar hij zal zonedig anderen en de groep erbij betrekken. Ook heeft hij een grote behoefte aan vriendschap en sociaal contact met directe collega's. Hij zal over het algemeen een informele en vriendschappelijke stijl van leidinggeven volgen. Omdat hij zich redelijk gemakkelijk inleeft in anderen kan hij in zijn stijl van leidinggeven situationeel optreden.

Op het gebied van leiderschap geeft hij aan dat hij zeer weinig aspiraties heeft om leiding te geven en verantwoording over anderen te nemen. Hij overweegt in zijn besluitvorming standpunten indien nodig. Bij zijn manier van leidinggeven is doelgericht handelen van functioneel belang; hij weet een evenwicht te vinden tussen enerzijds aansturen op het doel en anderzijds focussen op een goede relatie onderhouden met collega's.

Samenvatting leidinggevende talenten van de heer Janssen:

- Is onafhankelijk van anderen of het team, maar negeert het team en anderen niet.
- Heeft een sterk informele, vriendschappelijke stijl van leidinggeven.
- Heeft nagenoeg geen ambitie om leiding te geven.
- Vindt een balans tussen draagvlak zoeken en kordaat besluiten nemen.
- Stuur functioneel op doelen aan.



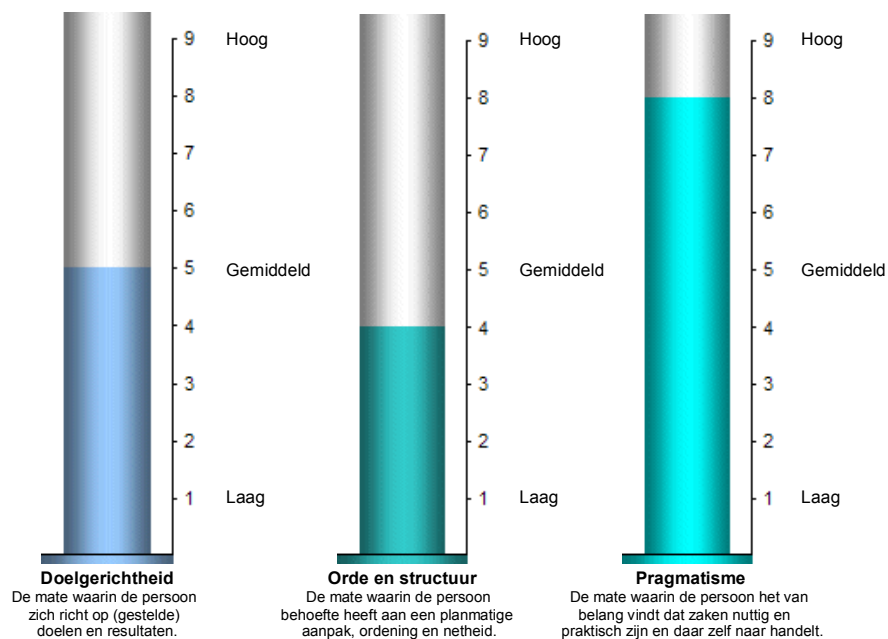
4.7 Organisatorische talenten

Hoe de heer Janssen zijn werk organiseert:

De heer Janssen functioneert redelijk goed binnen een werkomgeving die weinig structuur biedt in de vorm van discipline, kaders of regels. Hij zal graag informeel worden aangestuurd. In de organisatie van zijn werk toont hij enige flexibiliteit en aanpassingsvermogen. Zijn manier van werken is niet altijd georganiseerd, maar hij kan structuur aanbrengen indien nodig. Hij past zich iets gemakkelijker aan in een hectische en chaotische dan in een gestructureerde omgeving. Regelmatige variatie en verandering in het werk zijn voor hem een vereiste. In de uitvoering van werkzaamheden is hij praktisch en op direct handelen ingesteld. Hij is dus sterker gericht op “doen” dan op “denken” en zal de toepasbaarheid van oplossingen centraal stellen. Hij neemt de juiste tijd om zijn besluiten te nemen en af te wegen. Hij vindt een evenwicht tussen enerzijds het overwegen van besluiten en anderzijds het daadwerkelijk nemen van besluiten.

Samenvatting organisatorische talenten van de heer Janssen:

- Heeft geen bovengemiddelde behoefte aan structuur, orde en regels.
- Is tamelijk flexibel met enig aanpassingsvermogen, maar soms iets minder georganiseerd.
- Vindt afwisseling belangrijk.
- Is praktisch en op direct handelen ingesteld, minder theoretisch.
- Overlegt indien nodig bij het nemen van besluiten, neemt ze anders zelf.



5. Kwaliteiten en valkuilen overzicht

Kwaliteiten van de heer Janssen:

- Is een sterk sociaal persoon. Communiqueert graag. Heeft veel behoefte aan vriendschappelijke relaties. Investeert in netwerken.
- Durft hulp te vragen als het tegenzit, wil niet zelfstandig alles oplossen.
- Heeft een hoog tolerantieniveau, wordt niet snel kwaad.
- Kan verantwoordelijkheden makkelijk loslaten.
- Is sterk gericht op praktische toepassing en uitvoering.

Mogelijke valkuilen van de heer Janssen:

- Stelt moeilijk grenzen binnen vriendschappelijke relaties.
- Sterker afhankelijk van de steun van anderen als er problemen zijn.
- Wat moeite met eigen grenzen bewaken.
- Probeert niet altijd te voldoen aan de verwachtingen van anderen.
- Mogelijk reactief.
- Denkt soms te veel in termen van nut en oplossingen.
- Heeft soms moeite met druk.

6. Communicatie met de kandidaat

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

6.1 Effectief communicatiegedrag

Suggesties voor effectieve communicatie met de heer Janssen:

- Benader hem respectvol en spreek uw waardering uit; geef daarbij voorbeelden van situaties of werkzaamheden die u prijzenswaardig vindt en sta er bij stil *waarom* u dat vindt. Toon echt interesse.
- Communiceer op een vriendelijke en warme manier. Pak het gesprek gestructureerd aan. Luister oprecht en geef aandacht. Stel vragen die op zijn gevoel of mening ingaan. Laat hem ventileren. Vat tussentijds en achteraf kort samen wat hij heeft verteld. Plan, indien mogelijk, vaste momenten met elkaar in om te "evalueren", dus niet alleen wanneer het niet goed gaat.
- Creëer een rustige, ongedwongen sfeer. Probeer het ijs te breken en stel open vragen.
- Benoem het doel van het gesprek. Wees realistisch in uw communicatie en kom met praktisch uit te voeren voorstellen. Leg uit welk nut iets heeft of welk doel het dient. Richt de aandacht op de praktijk.
- Toon persoonlijke interesse, probeer een gemeenschappelijk belangstellingsgebied te vinden. Wees attent. Probeer een sympathieke, vriendelijke sfeer te creëren.

6.2 Te vermijden communicatiegedrag

Communicatiegedrag dat bij de heer Janssen beter vermeden kan worden:

- Zijn ideeën, mening of visie snel verwerpen of hier niet voldoende ruimte voor geven. Spreek wanneer u een idee of opinie niet deelt in elk geval uw waardering uit voor zijn inbreng, meedenken en inzicht.
- Hem aan zijn lot overlaten. Gesprekken botweg afkappen. Koel of kortaf zijn. Geen structuur in het gesprek brengen en het risico lopen dat u zich “laat meeslepen” en onnodig tijd verliest.
- Het gesprek domineren.
- Verwachten dat hij ziet wanneer je hulp nodig hebt.
- Onduidelijk, vaag of “zweverig” zijn. Om de kern van de zaak heendraaien.
- Kortaf en gesloten zijn.

7. Ideale werkomgeving en voorkeur in management

De heer Janssen heeft een voorkeur voor:

- Een omgeving waarin waardering wordt uitgesproken voor prestaties en/of inzet.
- Dynamiek in het werk door bijvoorbeeld variatie in werkzaamheden en planning, waarbij een beroep wordt gedaan op aanpassingsvermogen, improvisatievermogen of organisatietalent. Diversiteit in contacten, taken en omgeving.
- Een organisatiecultuur waarin openheid gewaardeerd wordt en een teken is van durf en kracht. Een omgeving waarin men zich kwetsbaar kan opstellen en persoonlijke interesse getoond wordt. Een omgeving waarin naast zakelijke doelstellingen, persoonlijke doelstellingen de ruimte krijgen.
- Een organisatie of omgeving waarin ruimte is voor individualiteit en soms een minder conventionele aanpak van zaken.
- Een no-nonsense-omgeving met een resultaatgerichte en praktische instelling. Een organisatie waarin de communicatie helder verloopt en knopen doorgemaakt worden. Een omgeving waarin aangepakt wordt en een "doeners"-mentaliteit heerst.
- Een organisatie waarin men oog heeft voor elkaar, veelal een informele werksfeer heerst en collegialiteit van belang is.

8. Ontwikkeling

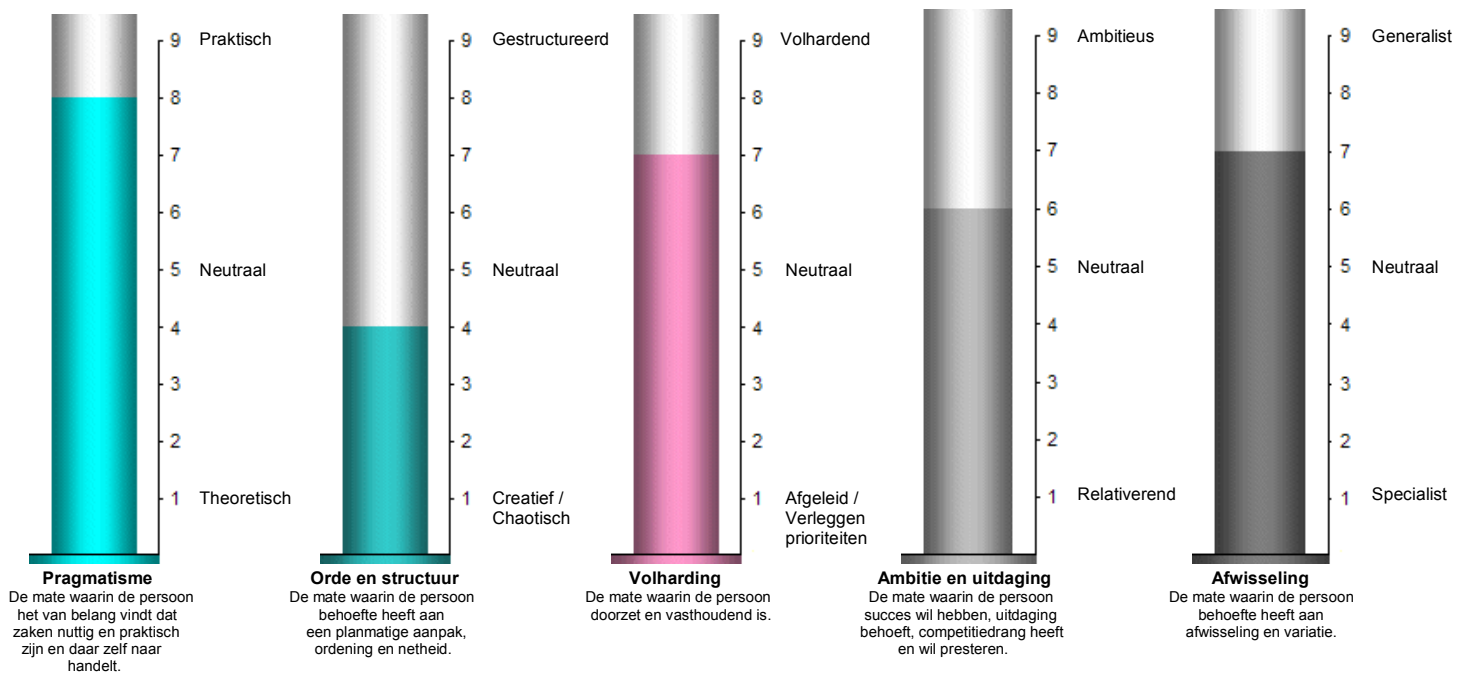
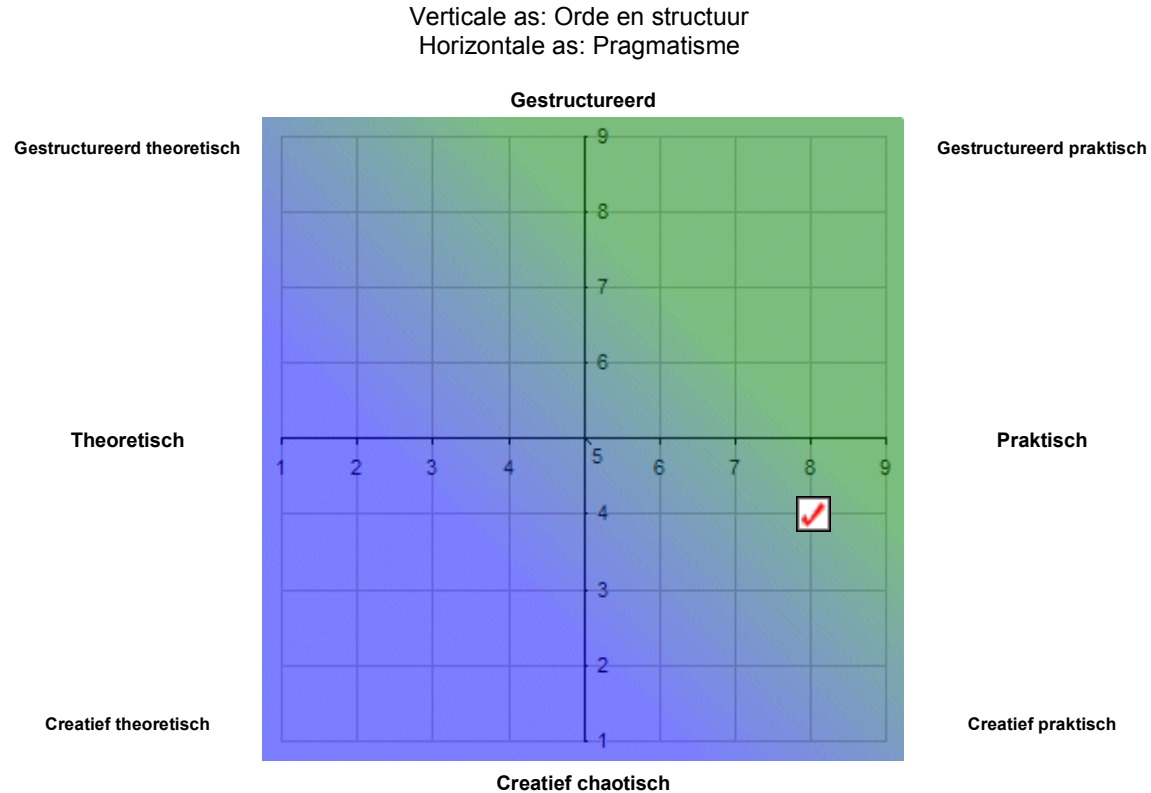
8.1 Suggesties

De heer Janssen wordt geadviseerd om:

- Strategisch en respectvol om te gaan met de geschreven en ongeschreven regels, omgangsvormen, procedures en werkwijzen en behoeften binnen een organisatie. Niet te snel toe te geven aan zijn "natuurlijke weerstand" tegen autoriteit en gezag.
- Meer oog en aandacht voor detail te ontwikkelen en zich wat minder impulsief of ongeduldig op te stellen.
- Door te zetten en taken daadwerkelijk af te ronden alvorens nieuwe taken of projecten op te pakken.
- Naast de praktische kant van zaken ook oog te hebben voor zaken die niet direct enig nut dienen, maar belangrijk kunnen zijn voor het proces en het grotere geheel.
- Voldoende pauzemomenten in het werk in te bouwen.
- De eigen grenzen goed te bewaken en indien nodig "nee" te zeggen tegen nieuwe taken.
- Problemen of zaken die stress opleveren bespreekbaar te maken.
- Op tijd aan te geven wanneer zaken niet op tijd af kunnen zijn of te veel belasting opleveren.
- Voldoende pauze te nemen en zo nu en dan afstand te nemen. Soms zaken aan een ander over te laten en voldoende ontspanning in te bouwen.

8.2 Leer- en ontwikkelstijl

De voorkeur in leer- en ontwikkelstijl van de heer Janssen:



8.3 Ontwikkelbaarheid talenten

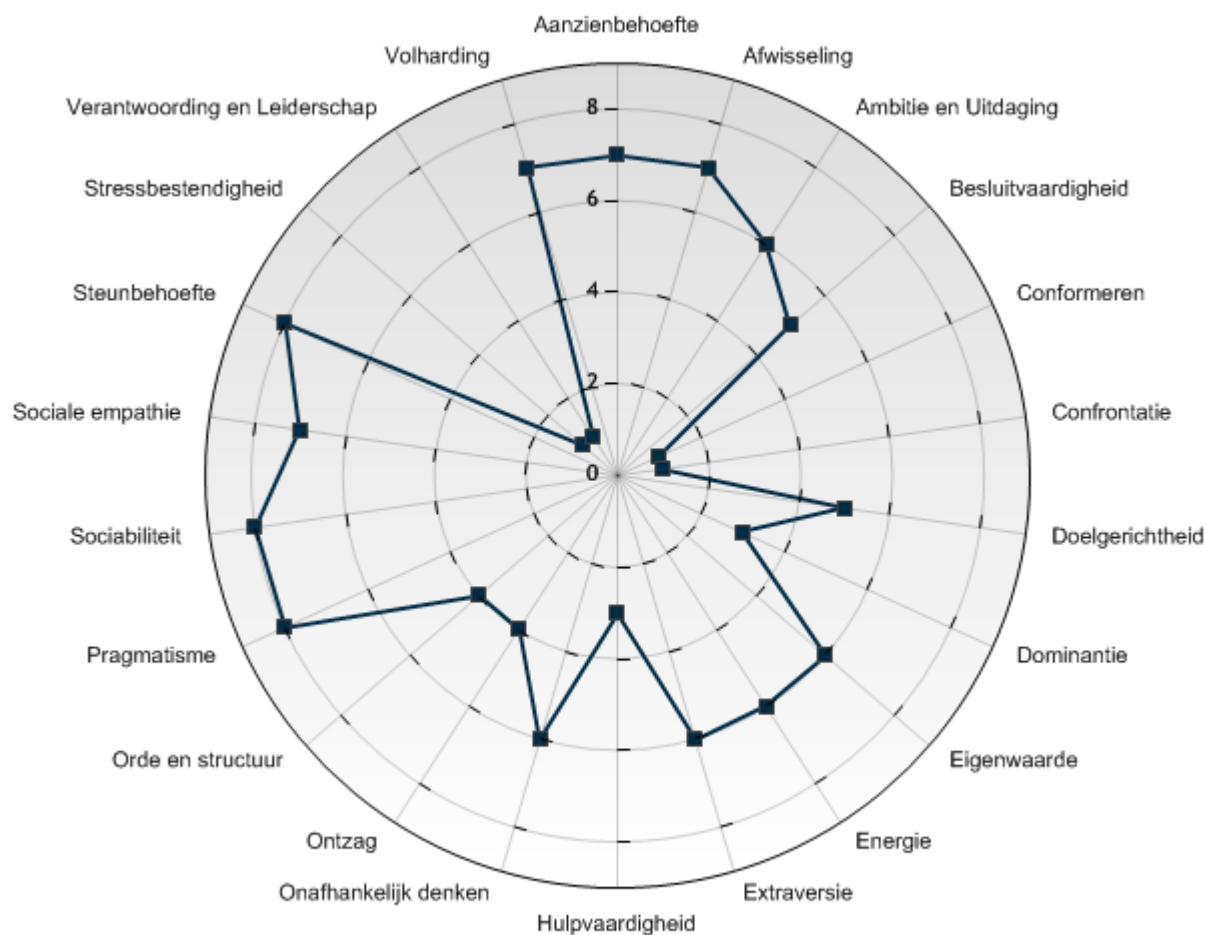
Goed ontwikkelbare talenten	Score
Sociabiliteit	8
Besluitvaardigheid	5
Doelgerichtheid	5
Orde en structuur	4

Redelijk ontwikkelbare talenten	Score
Pragmatisme	8
Volharding	7
Sociale empathie	7
Extraversie	6
Onafhankelijk denken	6
Hulpvaardigheid	3
Conformereren	1
Verantwoording en Leiderschap	1
Stressbestendigheid	1

Matig ontwikkelbare talenten	Score
Steunbehoefte	8
Afwisseling	7
Aanzienbehoefte	7
Eigenwaarde	6
Energie	6
Ambitie en Uitdaging	6
Ontzag	4
Dominantie	3
Confrontatie	1

Aantekeningen:

Bijlage 1: TMA-radar en cijfermatig overzicht



Talenten	Score
Aanzienbehoefte	7
Afwisseling	7
Ambitie en Uitdaging	6
Besluitvaardigheid	5
Conformereren	1
Confrontatie	1
Doelgerichtheid	5
Dominantie	3
Eigenwaarde	6
Energie	6
Extraversie	6

Talenten	Score
Hulpvaardigheid	3
Onafhankelijk denken	6
Ontzag	4
Orde en structuur	4
Pragmatisme	8
Sociabiliteit	8
Sociale empathie	7
Steunbehoefte	8
Stressbestendigheid	1
Verantwoording en Leiderschap	1
Volharding	7

Overig	Score
Consistentie	9