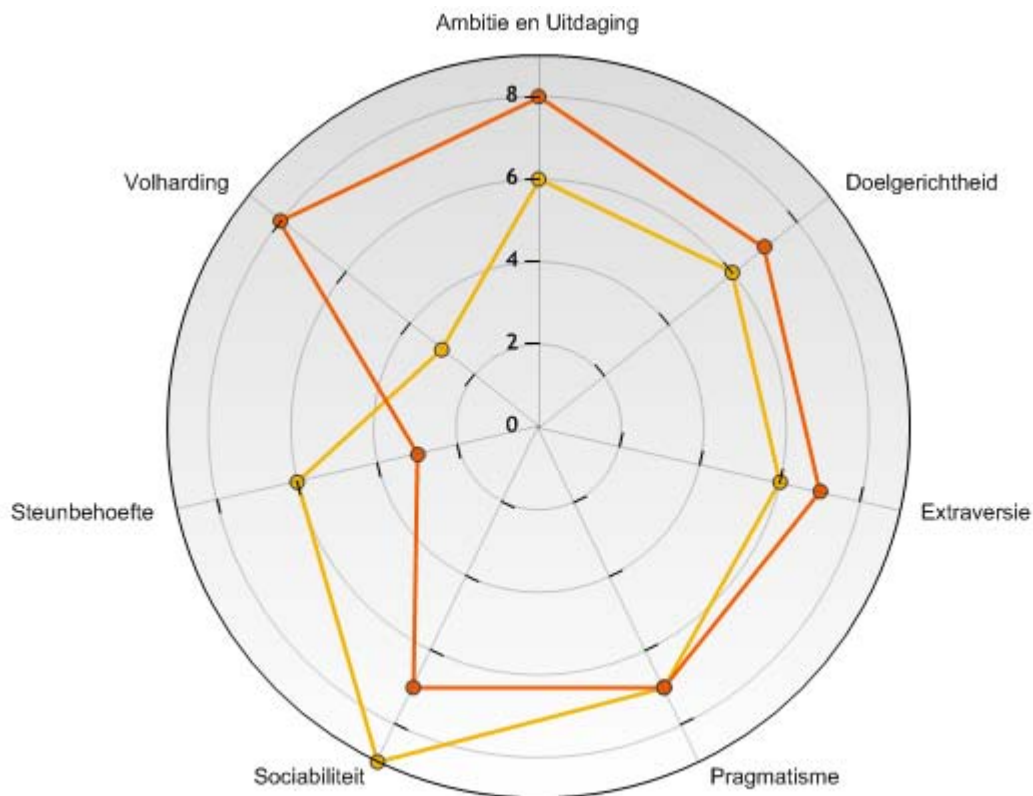

Viktor Voorbeeld

14 juni 2007

TMA Functie Analyse

Willemsvaart 11
8019 AB Zwolle
T 038 - 88 00 150
I www.robustgroep.nl
E info@robustgroep.nl





Talent	Score	Ideaal	GAP	Mate van Belang
Doelgerichtheid	6	> 7	-1	****
Sociabiliteit	9	> 7	2	****
Steunbehoefte	6	< 3	-3	****
Volharding	3	> 8	-5	****
Ambitie en Uitdaging	6	> 8	-2	***
Pragmatisme	7	> 7	0	***
Extraversie	6	> 7	-1	**

Functie: Accountmanager

Viktor Viktor Voorbeeld
 Ideaal

**** noodzakelijk
 *** zeer belangrijk
 ** belangrijk
 * van enig belang

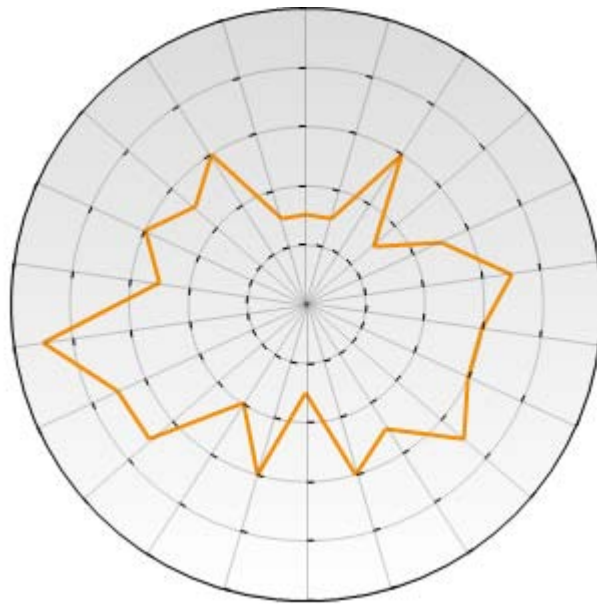
< kleiner dan of gelijk aan
 > groter dan of gelijk aan
 = gelijk aan

Uitleg rapportage

De TMA Functie Analyse matcht de talent score van de kandidaat met de ideaal score voor de functie. Als de ideaal score wordt gehaald dan wordt het talent in groen weergegeven, zo niet in rood. Tevens wordt dit cijfermatig getoond in de GAP kolom. 0 of hoger is een match en een negatief getal is een mismatch.

Als laatste wordt de mate van belang van een talent voor de betreffende functie weergegeven, daarop is de cijfermatige rapportage ook gesorteerd. De grafiek is alfabetisch geordend.

Talenten Motivatie Assessment kandidaat-rapportage



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).

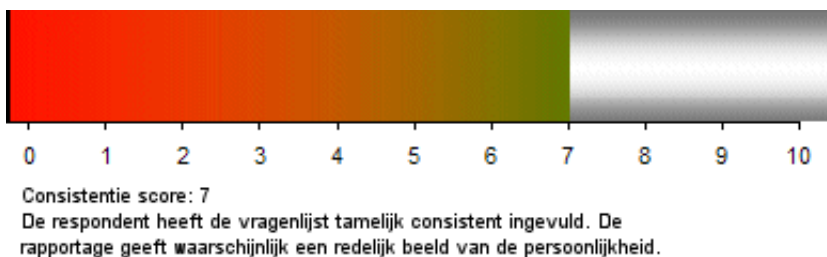
Bij de stanine (afkorting van "standard nine") worden de scores van de normgroep in negen klassen verdeeld. Dit gebeurt zodanig dat de stanine nagenoeg een standaardverdeling heeft met een gemiddelde van 5 en een standaarddeviatie van 2. Onderstaande tabel geeft de grootte van de stanineklassen en de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



4. Beschrijving van de persoonlijkheid

4.1 Samenvatting

Beschrijving van de talenten van de heer Voorbeeld:

Hij heeft heel veel behoefte aan goede contacten met anderen. Hij is een ware netwerker. De behoefte aan structuur en netheid is bij hem tamelijk groot. Hij houdt de touwtjes graag stevig in handen. Hij heeft een relatief hoge eigenwaarde en zelfrespect. Ook heeft hij emotioneel niet veel moeite met het maken van fouten of vergissingen en hij zal hier zelfs bepaalde risico's in durven aangaan. Hij kan redelijk makkelijk taken delegeren en op anderen vertrouwen en zal over het algemeen zonder moeite zaken en verantwoordelijkheden kunnen loslaten.

Ook is hij iemand die tamelijk snel en ad rem reageert en conflicten minder snel zal vermijden. Hij is tamelijk assertief, kan voor zichzelf opkomen en zoekt soms de confrontatie. In de uitvoering van werkzaamheden is hij praktisch ingesteld en heeft hij een actiegericht probleemoplossend vermogen. Hij hecht iets meer belang aan doelgericht handelen dan aan het proces. Maar hij verliest het proces ook niet uit het oog. 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 overschaduw.

Hij is redelijk zelfstandig en onafhankelijk in oordeelsvorming en overlegt indien nodig met anderen. De resultaten geven aan dat de heer Voorbeeld beschikt over voldoende relativeringsvermogen 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 moeilijke situaties zal hij niet veel moeite hebben om aan de omgeving hulp en ondersteuning te vragen. In relatie tot anderen is hij in het algemeen krachtiger en meer uitgesproken aanwezig wat zijn overtuigingskracht vergroot, maar hij weet ook wanneer hij subtiel te werk moet gaan. Hij is functioneel empathisch, wat hij situationeel laat zien. 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. Aan geldende regels of cultuur past hij zich functioneel aan. 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 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. Hij is zelden op zoek naar erkenning van zijn prestaties door anderen en is daardoor niet erg afhankelijk van complimenten en positieve bevestiging uit zijn omgeving om gemotiveerd te blijven. 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. Bij focus op een beperkt aantal opdrachten voelt hij zich het prettigst, aangezien hij zich liever concentreert op minder taken om die goed te doen, dan op meerdere taken met een minder goed resultaat. Hij geeft er bij tegenslag tamelijk sterk de voorkeur aan zich vrij snel te richten op andere taken en doelstellingen. Hij zal meerdere standpunten overwegen alvorens een besluit te nemen en er enige tijd voor nemen.

4.2 Emotionele balans

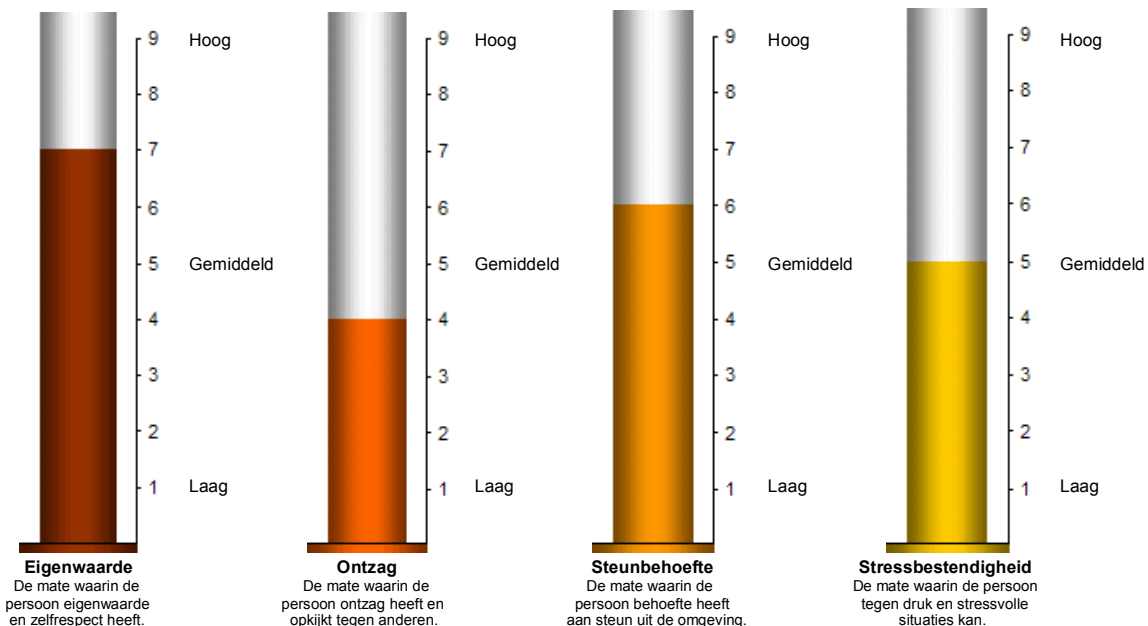
Balans van de heer Voorbeeld:

De heer Voorbeeld kijkt minder tegen mensen op, gaat over het algemeen uit van zichzelf maar kan ook respect tonen. Hij heeft een gemiddelde behoefte aan steun vanuit zijn omgeving. Hij vindt het echter wel prettig als er hulp wordt geboden, zeker als het tegen zit. De maten van eigenwaarde en zelfrespect zijn bij hem tamelijk hoog, hij is positief over de eigen kwaliteiten en heeft een zelfbewuste houding.

Hij heeft een bepaalde zekerheid waardoor hij weinig moeite heeft met het maken van fouten. Ook is hij iemand die vrij snel en ad rem reageert en conflicten minder snel zal vermijden. Hij is tamelijk assertief, kan voor zichzelf opkomen en zoekt soms 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 de heer Voorbeeld:

- Toont ontzag indien van belang.
- Heeft een iets bovengemiddelde behoefte aan steun en bevestiging.
- Heeft een redelijk hoge mate van eigenwaarde en zelfrespect.
- Is niet heel bang om fouten te maken, voelt zich tamelijk zeker van zichzelf.
- Zal een conflict niet heel snel uit de weg gaan en soms de confrontatie zoeken.
- Kan redelijk met druk omgaan.



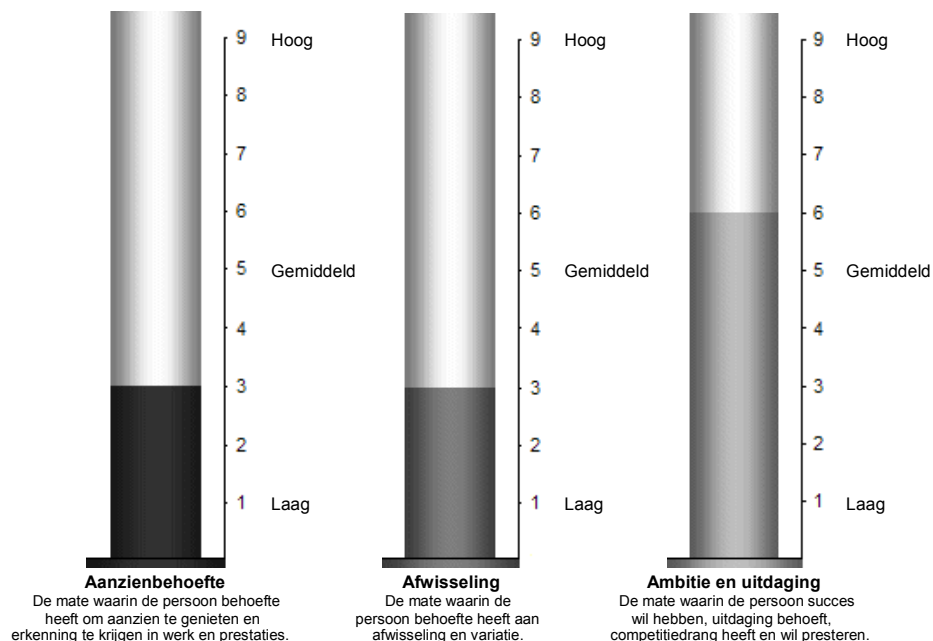
4.3 Motieven

Wat de heer Voorbeeld drijft en wat hij wil bereiken:

De heer Voorbeeld 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 focus om zijn energie op een beperkt aantal zaken te richten is vrij groot. Hij richt zich dus liever op een beperkt aantal werkzaamheden om die dan ook beter uit te voeren. Hij is meer een specialist dan een generalist. Tevens is hij iemand die zich bij tegenslag of uitdagingen graag richt op andere werkzaamheden. Hij laat zich wel eens afleiden van zijn taken. 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 is zelden op zoek naar erkenning van zijn prestaties door anderen en is daardoor niet erg afhankelijk van complimenten en positieve bevestiging uit zijn omgeving om gemotiveerd te blijven.

Samenvatting motieven van de heer Voorbeeld:

- Heeft een tamelijk hoog ambitieniveau, wordt echt enthousiast als zaken aanspreken.
- Is bovengemiddeld gedreven door competitie.
- Wordt gemotiveerd door focus en concentratie en stelt graag prioriteiten.
- Is meer een specialist dan een generalist.
- Richt zich bij tegenslag of uitdaging graag op andere taken.
- Is over het algemeen een evenwichtige persoonlijkheid.
- Is weinig afhankelijk van complimenten en aanzien om gemotiveerd te blijven.



4.4 Sociale talenten

Hoe de heer Voorbeeld in relatie tot anderen is:

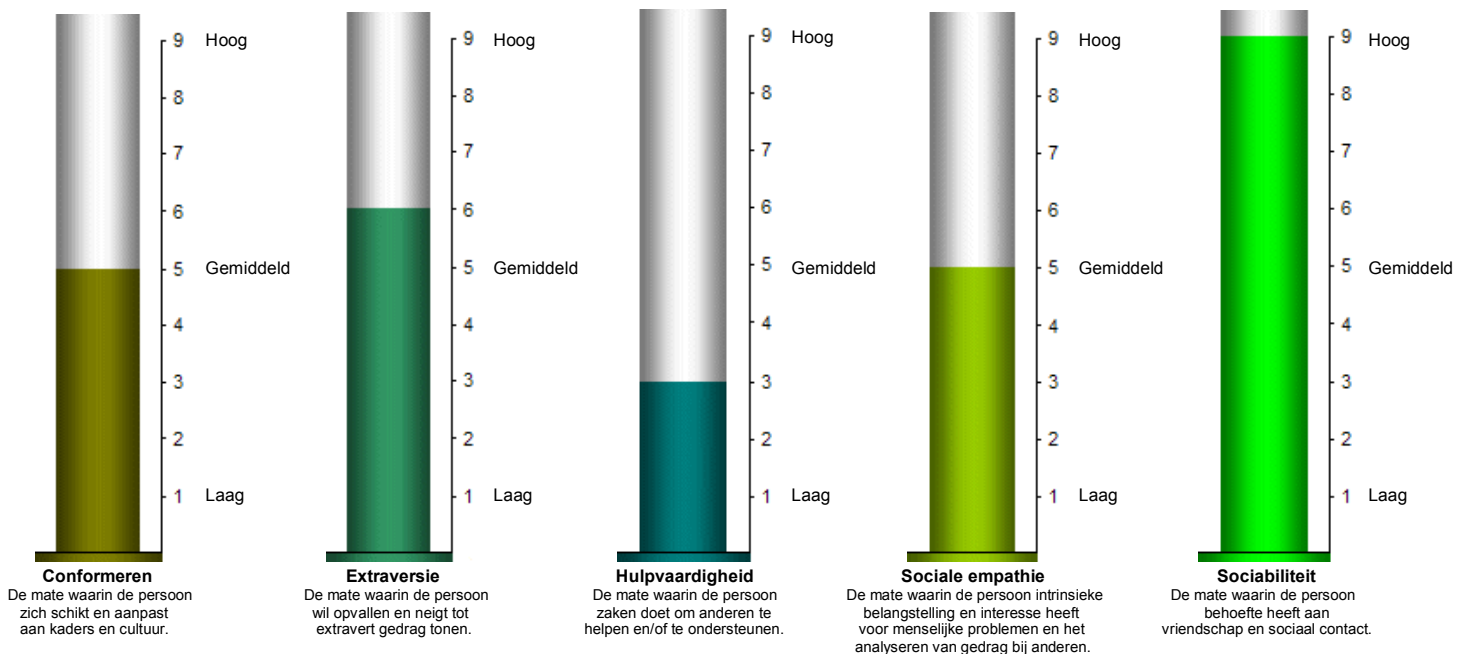
Hij treedt in een groep graag wat meer op de voorgrond maar kan zonodig ook meer ruimte aan anderen laten. Zowel in kleine kring als in grotere groepen weet hij zich staande te houden. Bij echt grote groepen en sociale evenementen geeft hij er een lichte voorkeur aan zich meer te profileren en wat minder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

Sociale relaties, vriendschap en contacten met anderen zijn voor de heer Voorbeeld van zeer groot belang. Hij heeft een zeer grote behoefte aan vriendschappen en een goede band met collega's. Hij is iemand met een gebalanceerde intrinsieke belangstelling in de problemen van anderen. Hij zal zich dus zowel functioneel als intrinsiek inleven, afhankelijk van de situatie. In moeilijke situaties zal hij indien nodig de hulp en ondersteuning van anderen vragen om hem te steunen. Hij zal iets vaker dan gemiddeld zijn eigen mening toetsen aan die van anderen.

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 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 de heer Voorbeeld:

- Treedt in groepen graag wat meer op de voorgrond, kan zonodig ook ruimte aan anderen laten.
- Heeft een bijzonder sterke behoefte aan sociale contacten.
- Heeft een gemiddelde intrinsieke belangstelling in menselijke problemen.
- Heeft regelmatig steun nodig.
- Neemt een overwegend zakelijke houding aan.
- Vindt evenwicht tussen zich aanpassen en een eigen weg gaan.



4.5 Beïnvloedende talenten

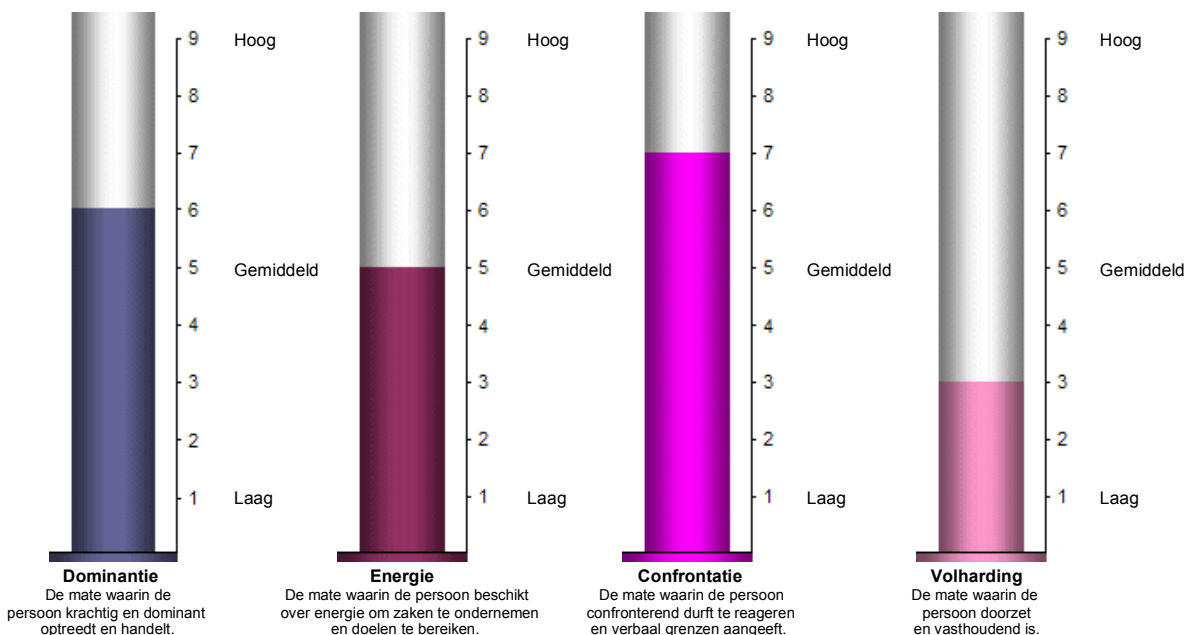
Hoe en in welke mate de heer Voorbeeld zijn doelen bereikt:

In zijn stijl van beïnvloeden is de heer Voorbeeld vrij krachtig en uitgesproken. Hij bezit redelijk wat overtuigingskracht, maar weet wanneer hij subtiel te werk moet gaan. Hij voelt zich tamelijk snel belemmerd wanneer een ander niet meegeeft of wanneer hij geconfronteerd wordt met tegenslag of weerstand. Weet zaken sneller los te laten als het weinig zin heeft om eraan te trekken. Richt zich eerder op zaken die wat makkelijker resultaat opleveren. Hij werkt liever slim dan hard.

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 eerder assertief te werk. De sfeer kan hierdoor soms eerder wat gespannen raken wat enige weerstand kan opwekken. Hij heeft redelijke 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 de heer Voorbeeld:

- Bezit bovengemiddelde overtuigingskracht.
- Zet bij weerstand niet altijd door, blijft minder vaak onnodig doorgaan.
- Heeft een gemiddelde hoeveelheid energie om zaken te bereiken.
- Gaat eerder assertief te werk. Heeft redelijke vechtlust om voor belangen op te komen.
- Past zich aan als dat van belang is, maar weet ook wanneer zijn eigen lijn te bewaken.



4.6 Leidinggevende talenten

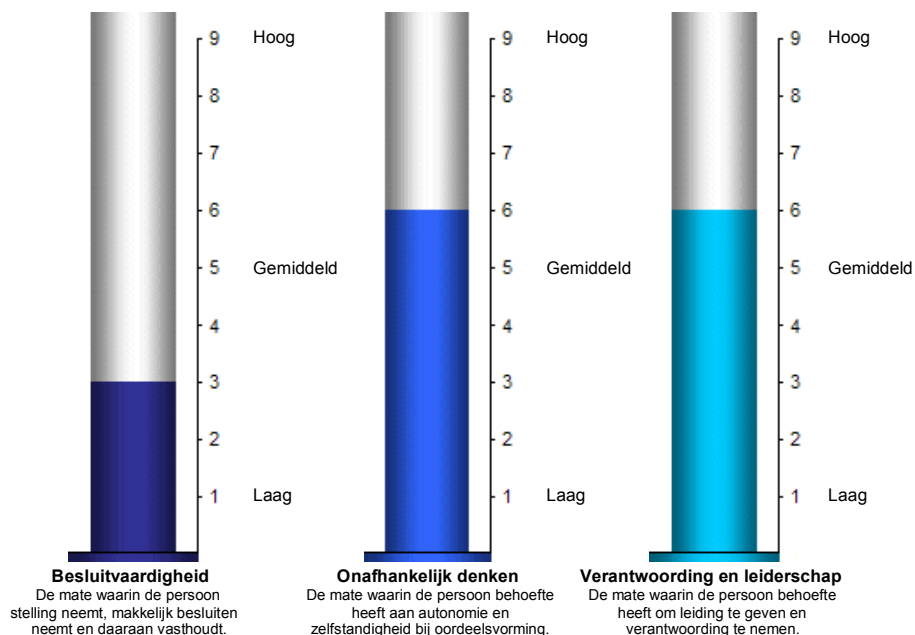
Hoe de heer Voorbeeld leiding geeft en welke ambities hij hierin heeft:

De heer Voorbeeld 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 zonodig anderen en de groep erbij betrekken. Ook heeft hij een zeer 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 gemiddeld inleeft in anderen weet hij in zijn stijl van leidinggeven een balans te vinden tussen situationeel optreden en zijn eigen koers varen.

Op het gebied van leiderschap geeft hij aan dat hij aspiraties heeft om leiding te geven en verantwoording te nemen. Hij zal meerdere standpunten overwegen alvorens een besluit te nemen. Hij neemt enige tijd voor besluiten. In zijn stijl van leidinggeven handelt hij enigszins doelgericht; hij weet waar hij naar toe wil en stuurt daar regelmatig op aan.

Samenvatting leidinggevende talenten van de heer Voorbeeld:

- Is onafhankelijk van anderen of het team, maar negeert het team en anderen niet.
- Heeft een zeer sterk informele, vriendschappelijke stijl van leidinggeven.
- Heeft ambitie om leiding te geven.
- Zoekt voornamelijk naar draagvlak bij het nemen van besluiten.
- Geeft meer doelgericht dan procesgericht leiding.



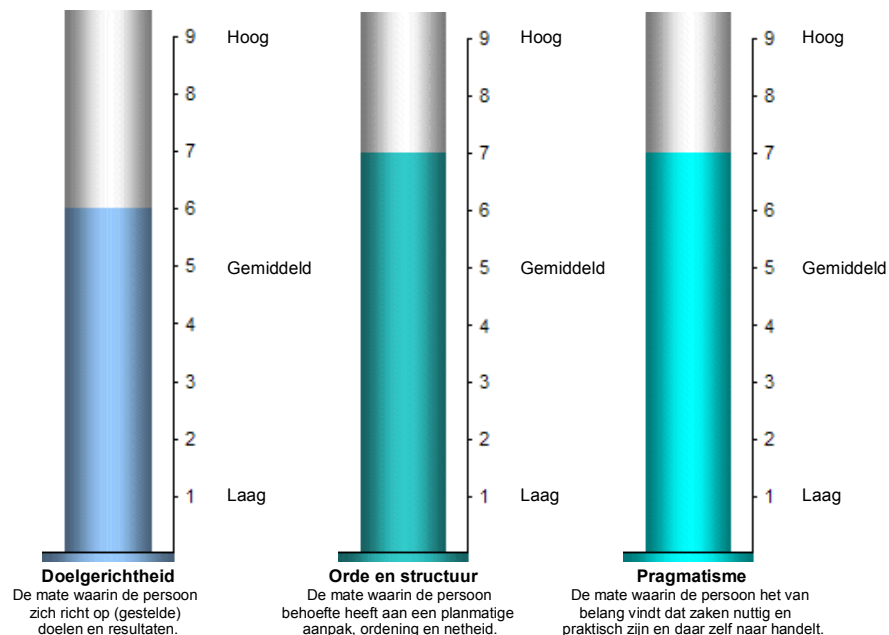
4.7 Organisatorische talenten

Hoe de heer Voorbeeld zijn werk organiseert:

De heer Voorbeeld heeft in zijn omgeving een vrij sterke behoefte aan structuur in de vorm van discipline, kaders of regels. Hij hecht aan normen en waarden en kan soms formeel zijn. Zijn stijl van organiseren is redelijk ordelijk en gestructureerd. Focus op taken spreekt hem aan. In de uitvoering van werkzaamheden is hij praktisch ingesteld. Hij is dus iets sterker gericht op “doen” dan op “denken” en zal de toepasbaarheid van oplossingen veelal centraal stellen. Hij neemt de tijd om zijn besluiten te nemen en af te wegen. Hij zal bij zijn besluitvorming zijn omgeving betrekken.

Samenvatting organisatie talenten van de heer Voorbeeld:

- Voelt zich prettig in een omgeving met een duidelijke structuur, orde en regels.
- Is planmatig, gestructureerd en ordelijk.
- Heeft behoefte aan focus.
- Is praktisch ingesteld, wat minder theoretisch.
- Neemt de tijd voor zijn overwegingen bij besluiten.



5. Kwaliteiten en valkuilen overzicht

Kwaliteiten van de heer Voorbeeld:

- Is een sterk sociaal persoon. Communiceert graag. Heeft veel behoefte aan vriendschappelijke relaties. Investeert in netwerken.

Mogelijke valkuilen van de heer Voorbeeld:

- Stelt moeilijk grenzen binnen vriendschappelijke relaties.

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

Effectief communicatiegedrag richting de heer Voorbeeld:

- Ga gestructureerd en georganiseerd te werk. Zet keuzemogelijkheden of opties samen op papier of geef een aanzet daartoe. Geef, waar mogelijk, bedenktijd en ruimte om een mening te vormen of beslissingen te nemen.
- Ga georganiseerd en goed voorbereid te werk, eventueel met ondersteunend materiaal. Breng structuur aan in het gesprek. Hanteer een formele communicatiestijl. Wees accuraat en realistisch en geef hem de ruimte om dit ook te zijn. Schep duidelijkheid over het vervolg van het gesprek of het vervolg op andere zaken.
- 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

Te vermijden communicatiegedrag richting de heer Voorbeeld:

- Snel een beslissing afdwingen.
- Verwachten dat hij ziet wanneer je hulp nodig hebt.
- Ongestructureerd communiceren.
- Onduidelijk, vaag of “zweverig” zijn. Om de kern van de zaak heendraaien.
- Kortaf en gesloten zijn.

7. Ideale werkomgeving en voorkeur in management

Ideale werkomgeving en wijze van aansturing voor de heer Voorbeeld:

- Een gestructureerde organisatie met heldere communicatie, procedures, kaders en/of regels.
- Een no-nonsense-omgeving met een resultaatgerichte en praktische instelling. Een organisatie waarin de communicatie helder verloopt en knopen doorgehakt 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.
- Een omgeving waarin men ondersteuning krijgt bij het afmaken van taken en moeilijke uitdagingen.

8. Ontwikkeling

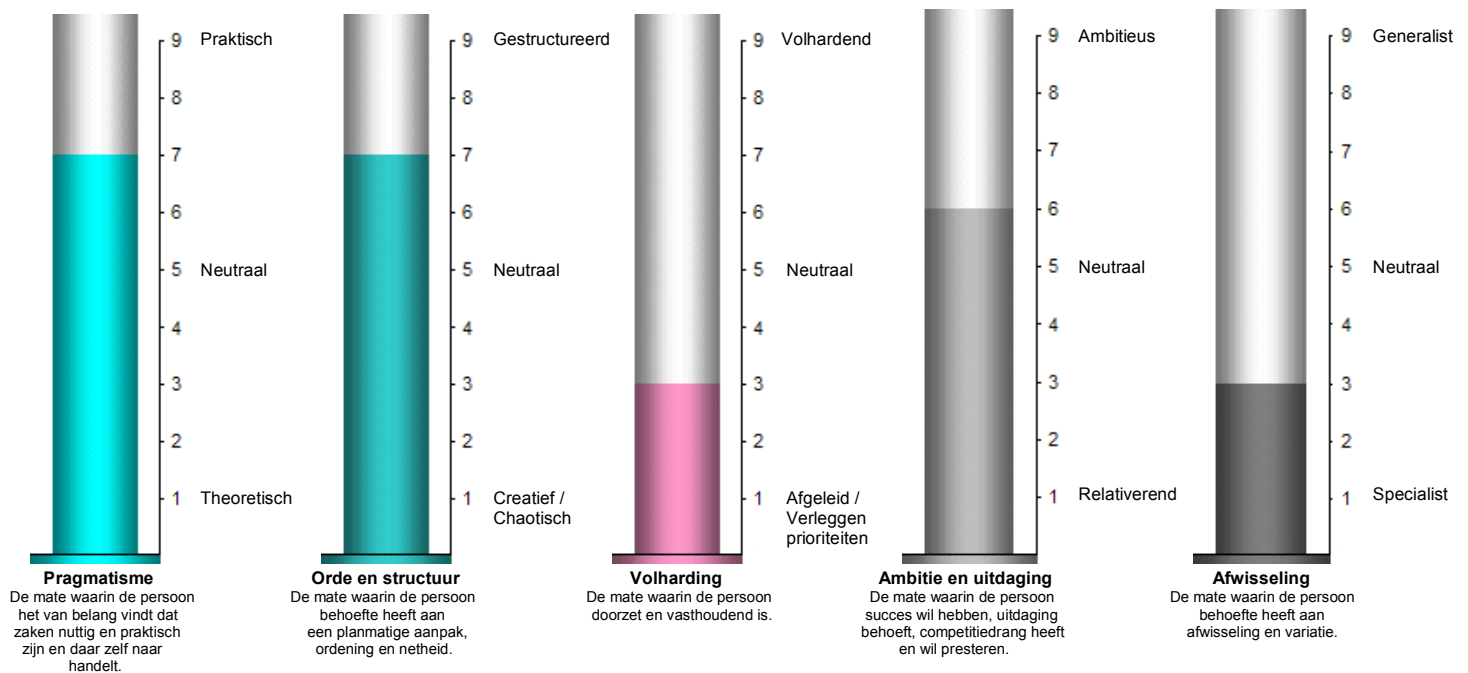
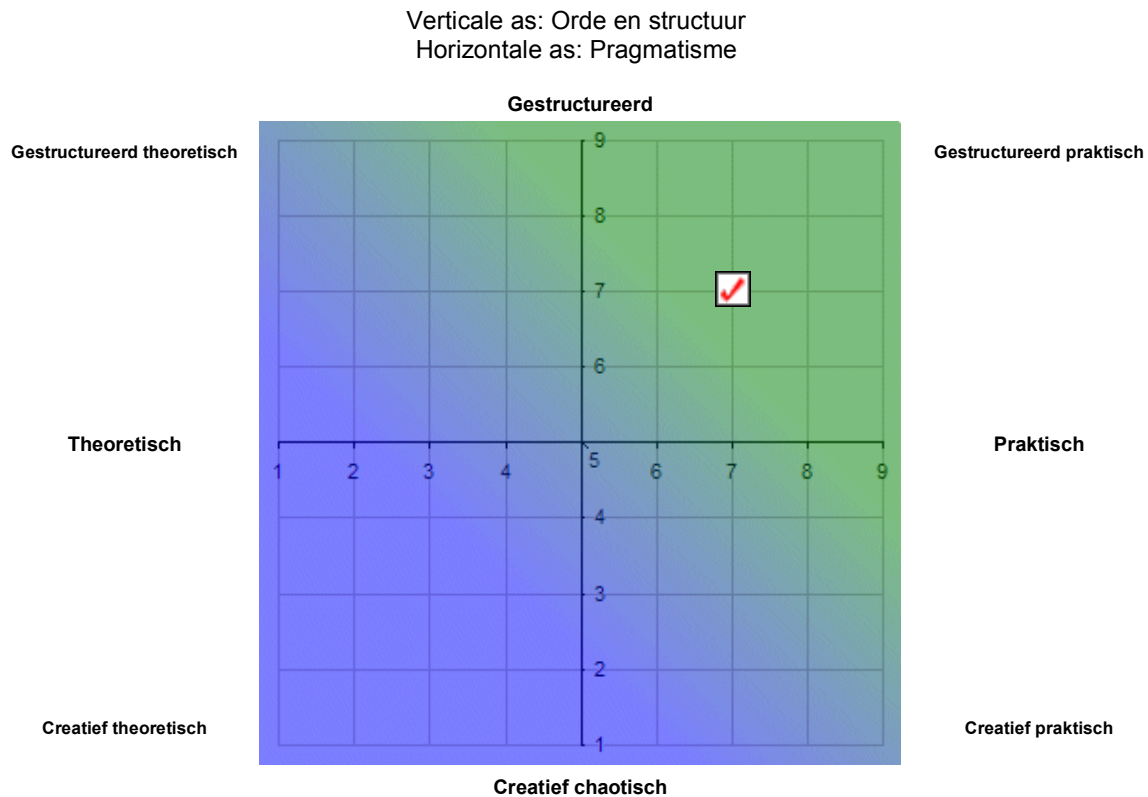
8.1 Suggesties

De heer Voorbeeld wordt geadviseerd om:

- Eerder te kiezen voor een veelbelovend plan met enig risico dan een middelmatig plan dat zekerheid biedt.
- Een voor- en tegenlijstje te maken wanneer hij twijfelt over een beslissing en voor zichzelf een datum of tijdstip af te spreken waarop hij de knoop doorhakt, zodat hij niet blijft uitstellen.
- “Tijd” te vragen om na te denken over een antwoord of een besluit, wanneer hij dit niet onmiddellijk kan geven of nemen.
- Soms wat flexibeler om te gaan met “chaos”, wanorde of verandering.
- 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.
- Moeilijke taken die volharding vragen in kleinere taken op te splitsen, zodat ze gemakkelijker gerealiseerd kunnen worden.
- Een realistische planning te maken en deze aan te houden. Om taken afgerond te krijgen: zijn aandacht gericht te houden op de taak waar hij op dat moment mee bezig is en zich niet te laten afleiden door “wat er nog ligt” of “wat er nog komen gaat”.

8.2 Leer- en ontwikkelstijl

De leer- en ontwikkelstijl voorkeur van de heer Voorbeeld:



8.3 Ontwikkelbaarheid talenten

Goed ontwikkelbare talenten	Score
Sociabiliteit	9
Orde en structuur	7
Doelgerichtheid	6
Besluitvaardigheid	3

Redelijk ontwikkelbare talenten	Score
Pragmatisme	7
Verantwoording en Leiderschap	6
Extraversie	6
Onafhankelijk denken	6
Sociale empathie	5
Stressbestendigheid	5
Conformereren	5
Hulpvaardigheid	3
Volharding	3

Matig ontwikkelbare talenten	Score
Eigenwaarde	7
Confrontatie	7
Ambitie en Uitdaging	6
Steunbehoefte	6
Dominantie	6
Energie	5
Ontzag	4
Aanzienbehoefte	3
Afwisseling	3

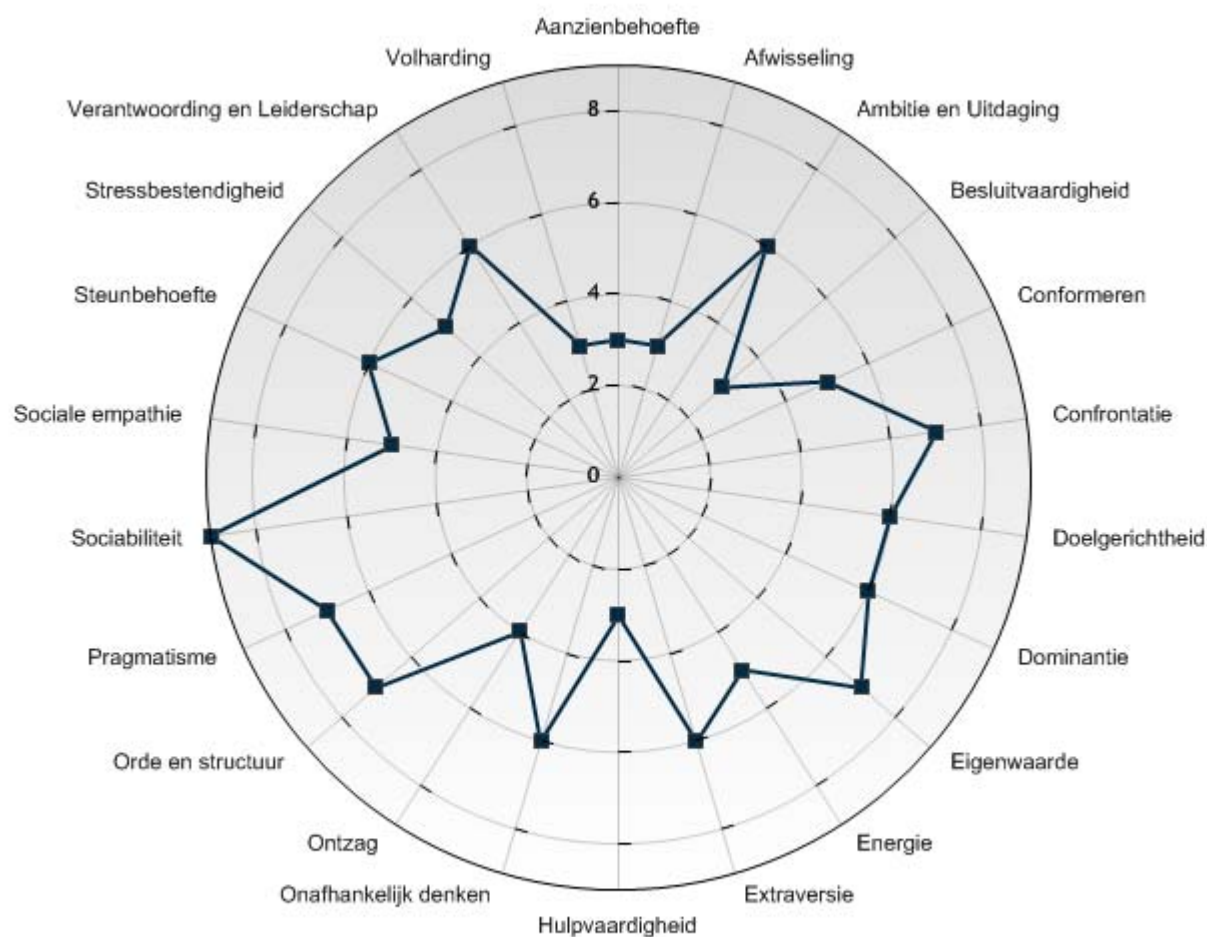
Conclusie:

Dit is een voorbeeld rapport. Alle getoonde data zijn van een niet bestaand persoon. Afhankelijk van de vraagstelling waarvoor het assessment is afgenomen wordt bij de conclusie met moverende redenen het eindadvies gegeven.

Als voorbeeld is aan dit assessment een functie selectie gekoppeld. "Viktor Voorbeeld" heeft gesolliciteerd op de functie accountmanager. Het profiel van deze "accountmanager" is samengesteld door robuust in overleg met de opdrachtgever.

Wilt u graag meer informatie over het Robuust Assessment programma of heeft u vragen over deze rapportage, neem dan contact met ons op via 038 - 88 00150.

Bijlage 1: TMA-radar en cijfermatig overzicht



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

Talenten	Score
Hulpvaardigheid	3
Onafhankelijk denken	6
Ontzag	4
Orde en structuur	7
Pragmatisme	7
Sociabiliteit	9
Sociale empathie	5
Steunbehoefte	6
Stressbestendigheid	5
Verantwoording en Leiderschap	6
Volharding	3

Overig	Score
Consistentie	7

Viktor Voorbeeld

14 Juni 2007

TMA Beoordelingsformulier

TALENTEN	zeer ongeslacht	ongeslacht	enigszins geslacht	geslacht	zeer geslacht	opmerkingen
1 Aanzienbehoefte	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	
2 Afwisseling	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	
3 Ambitie en uitdaging	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	
4 Besluitvaardigheid	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	
5 Conformereren	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	
6 Confrontatie	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	
7 Doelgerichtheid	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	
8 Dominantie	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	
9 Eigenwaarde	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	
10 Energie	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	
11 Extraversie	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	
12 Hulpvaardigheid	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	
13 Onafhankelijk denken	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	
14 Ontzag	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	
15 Orde en structuur	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	
16 Pragmatisme	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	
17 Sociabiliteit	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	
18 Sociale empathie	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	
19 Steunbehoefte	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	
20 Stressbestendigheid	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	
21 Verantwoording en leiderschap	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	
22 Volharding	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	

COMPETENTIES	zeer ongeslacht	ongeslacht	enigszins geslacht	geslacht	zeer geslacht	opmerkingen
1	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	
2	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	
3	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	
4	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	
5	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	
6	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	
7	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	
8	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	
9	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	
10	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	
11	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	

CAPACITEITEN	zeer ongeslacht	ongeslacht	enigszins geslacht	geslacht	zeer geslacht	opmerkingen
1 Logisch figuurlijk inzicht	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	
2 Logisch cijfermatig inzicht	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	
3 Logisch Taal inzicht	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	
4 Technisch inzicht	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	

OVERIG	zeer ongeslacht	ongeslacht	enigszins geslacht	geslacht	zeer geslacht	opmerkingen
1 CV	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	
2 Ervaring	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	
3 Opleiding	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	
4 Representatie	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	
5 Algemene indruk	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	
6 Gevoel over kandidaat	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	

TAKEN & VERANTWOORDELIJKHEDEN

	zeer ongeslacht	ongeslacht	enigszins geslacht	geslacht	zeer geslacht	opmerkingen
1	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	
2	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	
3	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	
4	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	
5	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	

SIMULATIE

	zeer ongeslacht	ongeslacht	enigszins geslacht	geslacht	zeer geslacht	opmerkingen
1	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	
2	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	
3	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	

EINDOORDEEL

	zeer ongeslacht	ongeslacht	enigszins geslacht	geslacht	zeer geslacht	opmerkingen
	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	