

Paul van der Voorbeeld



## 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 Talentanalyse meet de drijfveren en talenten van de kandidaat en daarmee de motivatie.

## Drijfveren en talenten

Drijfveren zijn de bouwstenen van de persoonlijkheid van mensen. Ze typeren als het ware de persoonlijkheid. De drijfveren hebben een grote invloed op het gedrag van mensen en de ontwikkeling én ontwikkelingsmogelijkheden van de personen. Talenten zijn 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 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 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

# Consistentie

In de vragenlijst 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: 6

De rapportage geeft waarschijnlijk enigszins een beeld van de persoonlijkheid. De kandidaat heeft de vragenlijst enigszins inconsistent ingevuld.

# Beschrijving van de persoonlijkheid

## Samenvatting

### Beschrijving van de talenten van meneer van der Voorbeeld:

Zodra situaties of taken moeilijk worden en tegenzitten zal hij snel steun zoeken en bij anderen om hulp vragen. Hij heeft zeer veel behoefte aan steun en begrip uit de omgeving en heeft dus veel support nodig voor oplossingen van zijn problemen als het tegenzit. In relatie tot anderen is hij krachtig en uitgesproken aanwezig en hij kan anderen daardoor effectief overtuigen. Indien nodig kan hij daarbij ook meer subtiel te werk gaan. 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. De resultaten geven aan dat meneer van der Voorbeeld 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. Hij heeft op gezonde wijze respect en ontzag voor anderen zonder zichzelf tekort te doen. Durft hoger geplaatsten aan te spreken als dat voor hem echt van belang is. De behoefte aan structuur en netheid is bij hem aanwezig.

Hij treedt 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 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 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 gebruikt anderen als klankbord bij het vormen van zijn mening maar kan ook goed zelfstandig zijn oordeel vormen. Hij is iemand die bij tegenslag of moeilijke uitdagingen door zal zetten als dat van belang is. 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 plaatst zich al naar gelang de situatie in een leiderschapsrol. 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. Hij is enigszins bescheiden. Waarschijnlijk heeft hij enige moeite met het maken van fouten en hij zal dit derhalve vaak trachten te vermijden. Hij is vrij selectief in contacten met anderen. Op sociale empathie scoort hij niet heel hoog; hij heeft 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. 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.

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 heeft een zakelijke houding en zal minder genegen zijn om anderen als vanzelf sprekend bij te staan. Hij gaat 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 mogelijk vermijden of de rust proberen te herstellen. Hij is niet echt afhankelijk van duidelijk gestelde doelen maar is meer op het proces gericht.

# Emotionele balans

## Balans van meneer van der Voorbeeld:

[%GENDERBEGIN%] van der Voorbeeld heeft op gezonde wijze respect en ontzag voor anderen zonder zichzelf tekort te doen. Durft hoger geplaatsten aan te spreken als dat voor hem echt van belang is. Hij heeft zeer veel behoefte aan steun en begrip vanuit zijn omgeving. Hij zal het extra waarderen wanneer anderen hem moed inspreken als het even tegen zit. 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 een zeer beheerste indruk maakt en niet snel boos zal worden. Hij zal conflicten en confrontaties zo mogelijk vermijden. 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 meneer van der Voorbeeld:

- Toont een redelijke hoeveelheid respect en ontzag jegens anderen.
- Heeft een zeer sterke behoefte aan steun en bevestiging.
- Maakt niet graag fouten.
- Heeft enige mate van bescheidenheid.
- Vermijdt conflicten en confrontaties liefst.
- Kan redelijk met druk omgaan.

## Scores emotionele balans



# Motieven

## Wat meneer van der Voorbeeld drijft en wat hij wil bereiken:

Om tot prestaties te komen is hij vrij goed in staat zichzelf te motiveren door winst en competitie. Meneer van der Voorbeeld heeft een redelijk ambitieniveau en hij toont enthousiasme voor zaken als deze hem maar enigszins aanspreken. 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 vindt hij een gezonde balans tussen volhouden en zich richten op andere zaken wanneer dit gewenst is. 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 meneer van der Voorbeeld:

- Is bovengemiddeld gedreven door competitie.
- Heeft een redelijk ambitieniveau, wordt echt enthousiast als zaken aanspreken.
- Is meer een specialist dan een generalist.
- Wordt gemotiveerd door focus en concentratie en stelt graag prioriteiten.
- Vindt een gezonde balans tussen volhouden en loslaten.
- Is over het algemeen een evenwichtige persoonlijkheid.
- Vindt het prettig om complimenten te krijgen op zijn tijd.

## Scores motieven

Aanzienbehoefte

6

Afwisseling

Focus

3

Ambitie & uitdaging

6

# Sociale talenten

## Hoe meneer van der Voorbeeld in relatie tot anderen is:

Hij treedt in een groep graag wat meer op de voorgrond maar kan zonedig ook meer ruimte aan anderen laten. Zowel in kleine kring als in groepen weet hij zich staande te houden. Bij 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 overschaduwten. Sociale relaties, vriendschap en contacten met anderen zijn niet bijzonder belangrijk voor meneer van der Voorbeeld. Hij heeft dan ook vrij weinig behoefte aan vriendschappen en een hechte band met collega's.

Hij is iemand met relatief vrij 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 wel eens feitelijk zijn en loopt hij het risico ongenueanceerd over te komen. In moeilijke situaties zal hij snel om steun en hulp vragen. Hij zal zijn eigen mening erg snel toetsen en in de meeste gevallen overleggen alvorens tot actie over te gaan.

Hij heeft een zakelijke houding en zal minder genegen zijn om anderen bij te staan of bijvoorbeeld service te bieden wanneer hier weinig tot niets tegenover staat. Hij gaat sterk 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 meneer van der Voorbeeld:

- Wil gezien worden, kan zonedig ook ruimte aan anderen laten.
- Heeft weinig behoefte aan sociale contacten.
- Heeft relatief vrij weinig intrinsieke belangstelling in menselijke problemen.
- Heeft een zeer grote mate van steun nodig.
- Neemt een zakelijke houding aan.
- Vindt evenwicht tussen zich aanpassen en een eigen weg gaan.

## Scores sociale talenten



# Beïnvloedende talenten

## Hoe en in welke mate meneer van der Voorbeeld zijn doelen bereikt:

In zijn stijl van beïnvloeden is meneer van der Voorbeeld krachtig en uitgesproken. Hij bezit overtuigingskracht, maar kan indien nodig ook subtiel te werk gaan. Hij voelt zich niet snel belemmerd wanneer een ander niet meegeeft of wanneer hij geconfronteerd wordt met enige tegenslag of weerstand. Weet wanneer los te laten en wanneer door te zetten.

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 van mensen veel minder polariserend te werk en is tolerant. Als de sfeer enigszins gespannen wordt gaat hij het gesprek graag uit de weg of probeert de rust te herstellen en de gemoederen te bedaren. Door zijn minder confronterende en assertieve houding loopt hij het risico dat zijn belangen in gedrang 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 meneer van der Voorbeeld:

- Bezit vrij veel overtuigingskracht.
- Geeft niet zomaar op, maar blijft ook niet onnodig doorgaan.
- Heeft een gemiddelde hoeveelheid energie om zaken te bereiken.
- Gaat veel minder polariserend te werk en is tolerant.
- Past zich aan als dat van belang is, maar weet ook wanneer zijn eigen lijn te bewaken.

## Scores beïnvloedende talenten





# Leidinggevende talenten

## Hoe meneer van der Voorbeeld leiding geeft en welke ambities hij hierin heeft:

Meneer van der Voorbeeld weet een balans te vinden tussen onafhankelijkheid en zelfstandigheid enerzijds en zich richten op zijn omgeving en team anderzijds. Hij zal dus in overleg willen treden wanneer hij dit zinvol en nuttig vindt. Ook heeft hij een relatief lage behoefte aan zowel vriendschap als sociaal contact met directe collega's. Hij zal waarschijnlijk een tamelijk zakelijke stijl van leidinggeven volgen. Omdat hij niet altijd intrinsieke interesse heeft in menselijke problemen kan zijn stijl van leidinggeven soms vrij hard overkomen.

Op het gebied van leiderschap geeft hij aan dat hij een gemiddelde behoefte 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 zeer ondergeschikt belang. Hij is er sterk op gericht een goede relatie met collega's te onderhouden.

## Samenvatting leidinggevende talenten van meneer van der Voorbeeld:

- Vindt een balans tussen onafhankelijkheid enerzijds en gericht zijn op anderen anderzijds.
- Heeft een zakelijke stijl van leidinggeven.
- Heeft een gemiddelde ambitie om leiding te geven.
- Is redelijk besluitvaardig.
- Geeft leiding op sterk procesgerichte wijze.

## Scores leidinggevende talenten

Besluiten nemen

7 Probleemoplossend

Onafhankelijk denken & handelen

5

Verantwoording & leiderschap

5

# Organisatorische talenten

## Hoe meneer van der Voorbeeld zijn werk organiseert:

Zijn stijl van organiseren is tamelijk geordend met enige structuur. Meneer van der Voorbeeld heeft in zijn omgeving een bovengemiddelde behoefte aan structuur in de vorm van discipline, kaders of regels. Hij hecht enigszins aan orde en heeft een lichte voorkeur voor formele verhoudingen, maar kan indien nodig ook omgaan met informele aansturing. Focus op taken spreekt hem aan. 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 niet echt afhankelijk van duidelijk gestelde doelen in de organisatie van zijn werk. Improviseert makkelijk en is meer op het proces gericht.

## Samenvatting organisatorische talenten van meneer van der Voorbeeld:

- Voelt zich prettig in een omgeving met een duidelijke structuur.
- Is redelijk geordend en gestructureerd.
- Heeft behoefte aan focus.
- Heeft een meer theoretische dan praktische instelling.
- Bezit besluitvaardigheid.
- Sterk procesgerichte werkwijze, improviseert makkelijk.

## Scores organisatorische talenten



# Kwaliteiten en valkuilen overzicht

## Kwaliteiten van meneer van der Voorbeeld:

- Durft hulp te vragen als het tegenzit, wil niet zelfstandig alles oplossen.
- Gaat uit van de eigen verantwoordelijkheid van anderen, geeft de ander de ruimte om zelf problemen op te lossen.
- Heeft een hoog tolerantieniveau, wordt niet snel kwaad..
- Kan goed omgaan met vaag omschreven doelstellingen.

## Mogelijke valkuilen van meneer van der Voorbeeld:

- Sterker afhankelijk van de steun van anderen als er problemen zijn.
- Mogelijk afstandelijk overkomen. Te veel op de verantwoordelijkheid van anderen vertrouwen.
- Wat moeite met eigen grenzen bewaken.
- Risico op minder doelgerichte houding.

# Communicatie

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.

## Effectief communicatiegedrag

### Suggesties voor effectieve communicatie met meneer van der Voorbeeld:

- Creëer een rustige sfeer en stel hem op zijn gemak. Neem een zakelijke, maar niet bedreigende en vriendelijke manier van communiceren aan. Stel open vragen.
- Geef voldoende ruimte voor zijn aanpak en kijk op zaken. Maak, indien gewenst, daarna pas een vertaling naar de praktijk.
- Wees goed voorbereid en georganiseerd, duidelijk en 'to the point'. Geef sturing aan het gesprek. Benader hem als volwaardige gesprekspartner.
- Neem een betrekkelijk zakelijke communicatiestijl aan. Wees informatief, accuraat en realistisch. Kom snel tot de kern van de zaak.
- 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.

## Te vermijden communicatiegedrag

### Communicatiegedrag dat bij meneer van der Voorbeeld beter vermeden kan worden:

- Heel snel vriendschappelijk worden. Indien hij introvert is: invullen wat hij denkt of voelt. Stel in dat geval liever open vragen en controleer of uw interpretatie juist is.
- Verwachten dat hij ziet wanneer je hulp nodig hebt.
- Sterk focussen op het einddoel; het gaat hem immers ook om het proces. Doelen stellen op erg lange termijn.
- 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.
- Veel 'ja maar' gebruiken in uw communicatie.
- Hem het gesprek compleet laten overnemen

# Ideale werkomgeving en voorkeur in management

Meneer van der Voorbeeld heeft een voorkeur voor:

- 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.

# Ontwikkeling

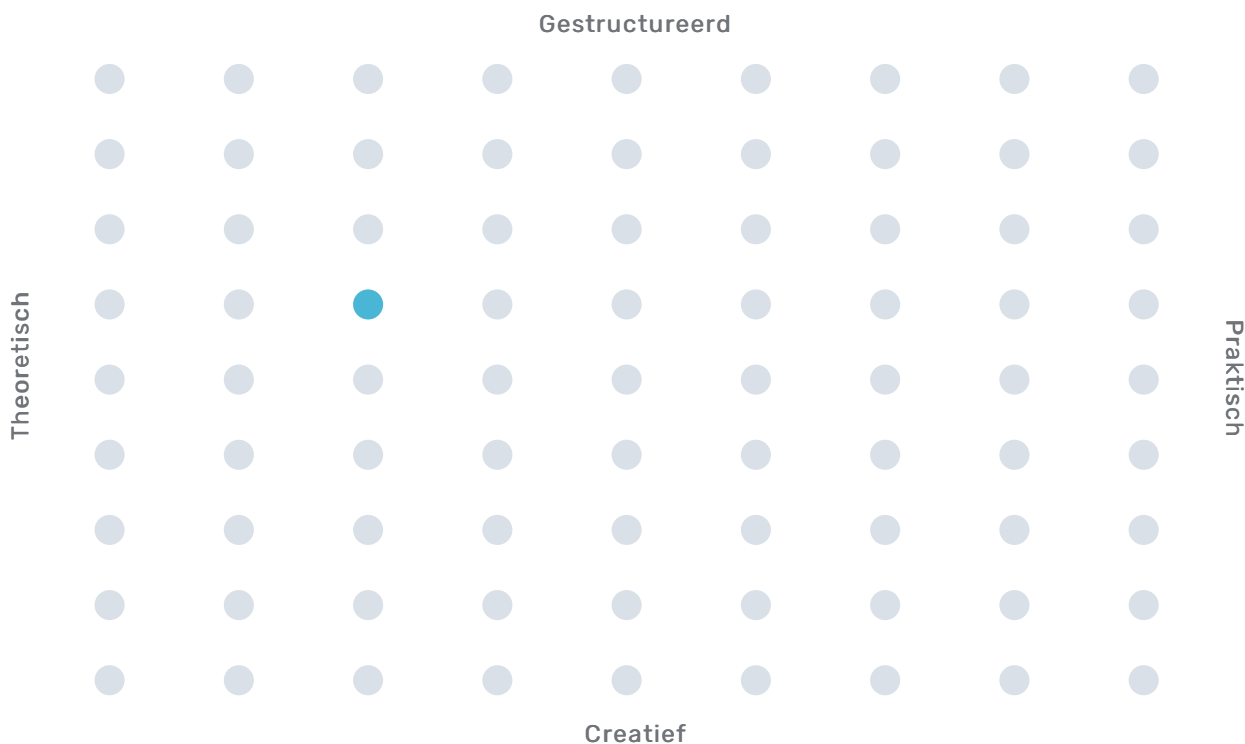
## Suggesties

- Eerder te kiezen voor een veelbelovend plan met enig risico dan een middelmatig plan dat zekerheid biedt.
- Doelen te formuleren die concreet, haalbaar en meetbaar zijn.
- Doelstellingen op de lange termijn te verdelen in kortere termijndoelen.
- Voldoende aandacht te geven aan de sfeer in de werkomgeving en aan de relatie met medewerkers.
- Ook de praktische kant van de zaak in het oog te houden.
- Wat planmatiger te werk te gaan en een concreet en realistisch plan te formuleren.
- Met tact om te gaan met zaken die voor een ander gevoelig liggen.
- Wat meer begrip en interesse te tonen voor de persoonlijke omstandigheden en gevoelens van de ander.
- Tijdig in te grijpen of er melding van te maken wanneer doelstellingen niet behaald dreigen te worden en, eventueel gezamenlijk, plannen aan te passen.
- Tijd te nemen en voor zichzelf een aantal vaste momenten in te plannen om tussentijds te evalueren in hoeverre plannen en doelen zijn gerealiseerd.
- Te voorkomen dat hij zich te veel blijft vasthouden aan zijn eigen mening of visie, zonder naar een ander te luisteren en diens visie te overwegen.
- Geen overhaaste beslissingen te nemen, soms wat 'gas terug te nemen' en dan pas een besluit te nemen.
- Soms wat uitvoeriger bij beslissingen stil te staan en hierover met anderen te communiceren zodat zijn omgeving zijn beslissingen beter begrijpt. Op deze wijze kan hij meer draagvlak creëren voor zijn keuzes en besluiten.
- Rekening te blijven houden met de behoeften en belangen van anderen.
- Goed te luisteren en de mening van een ander niet te snel 'van tafel te vegen'.

# Leer- en ontwikkelstijl

## De voorkeur in leer- en ontwikkelstijl van meneer van der Voorbeeld:

- Hij vindt het minder prettig om te werken en leren in grotere groepen. Bij voorkeur vinden zijn leeractiviteiten dan ook plaats op individuele basis of in samenwerking met een kleine groep mensen die hij vertrouwt.
- Hij heeft een bovengemiddelde zakelijke instelling en vindt het belangrijk dat de dingen die hij doet hem ook iets opleveren. Het heeft daarom de voorkeur dat hij vooraf weet wat de toegevoegde waarde van een leertraject voor hem is. Als dat duidelijk is, stijgt zijn motivatie.
- Hij heeft talent voor focus en concentratie en heeft minder behoefte aan afwisseling. Let bij leeractiviteiten op dat de leerstof niet uit te veel onderwerpen tegelijkertijd bestaat. Het is ook handig om zijn leertaken een voor een uit te voeren.
- 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 waardeert interesse van anderen voor zijn leersituatie en vindt hulp van anderen meestal prettig. Tijdens leertrajecten is het verstandig dat hij regelmatig over zijn ervaringen praat met iemand die hij vertrouwt. Waar nodig is het handig dat hij andere mensen gewoon om support en ondersteuning vraagt.



# TMA Talenten DNA

## Emotionele balans



## Motieven



## Sociale talenten



## Beïnvloedende talenten



## Leidinggevende talenten

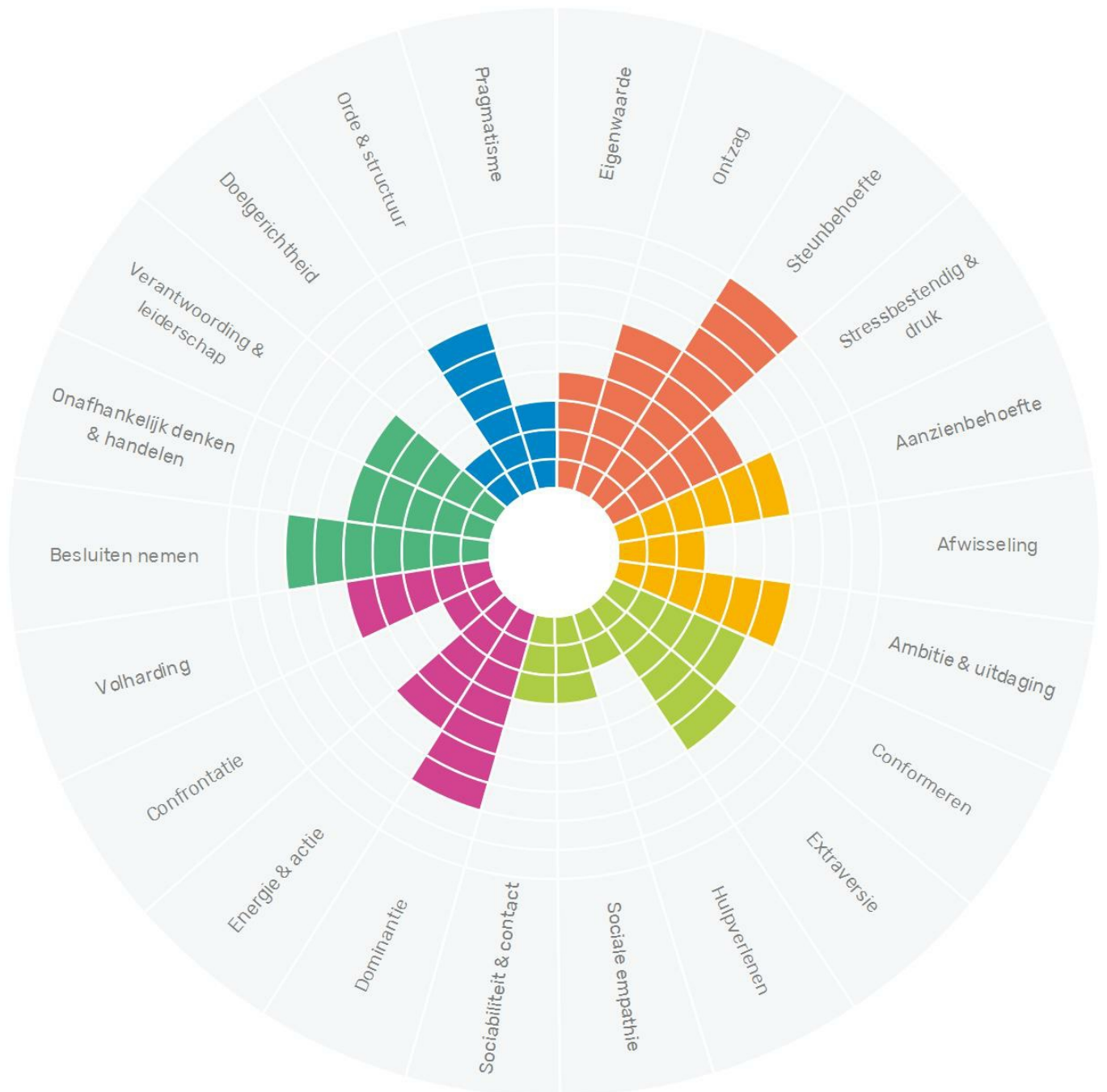


## Organisatorische talenten





# TMA Talenten DNA



- Emotionele balans
- Motieven
- Sociale talenten

- Beïnvloedende talenten
- Leidinggevende talenten
- Organisatorische talenten

# Conclusie