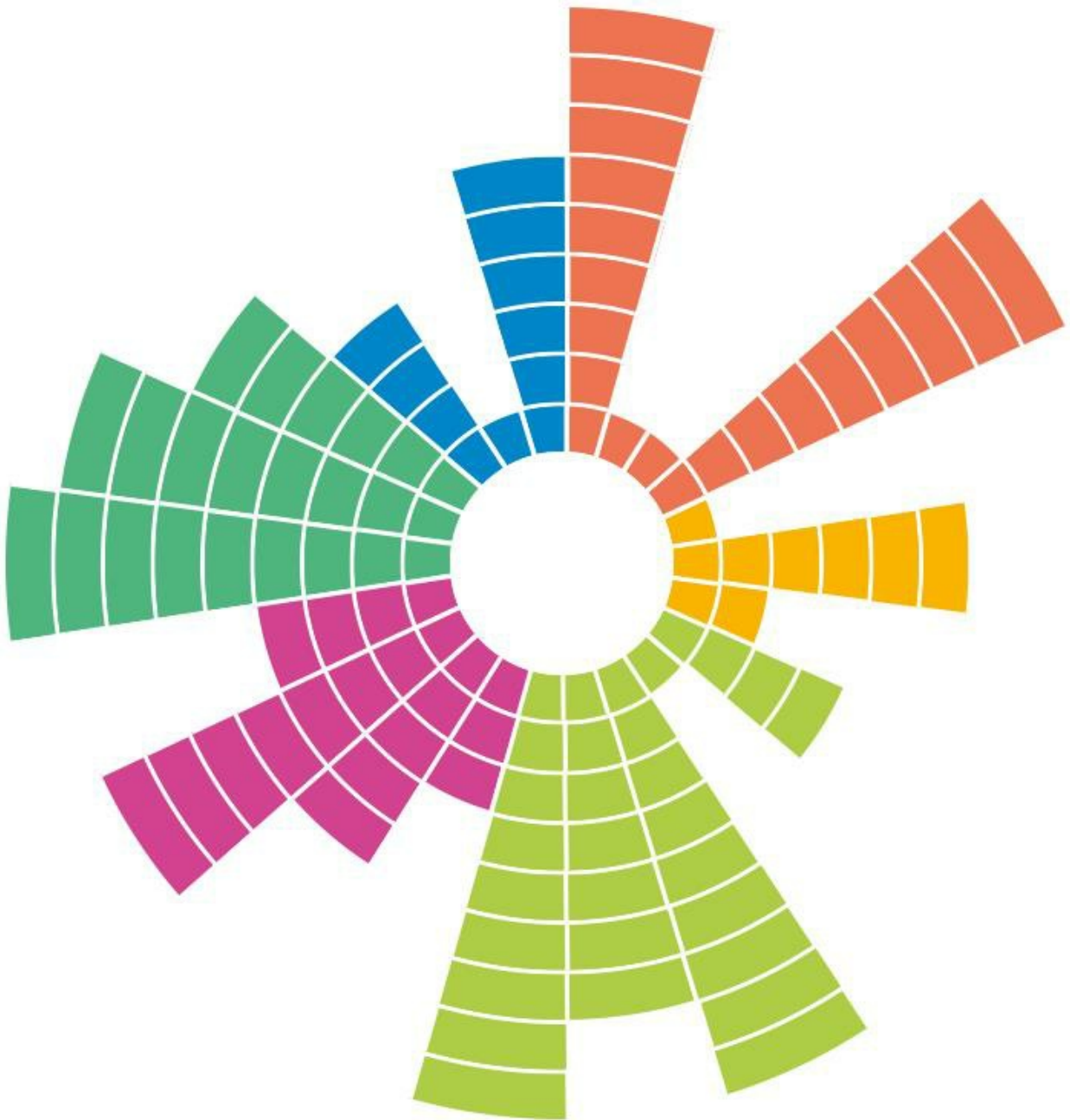


Louise de Vries



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

Inleiding

De TMA Talentenanalyse meet de drijfveren en talenten van Louise de Vries 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 gegeven antwoorden 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 Talentenanalyse zijn een aantal vragen verwerkt waarmee de consistentie van de door Louise de Vries gegeven antwoorden is gemeten. Via de onderstaande score kun je zien in welke mate Louise 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 Louise.

Consistentie score: 8

De rapportage geeft hoogstwaarschijnlijk een goed beeld van de persoonlijkheid van Louise. Louise heeft de vragenlijst zeer consistent ingevuld.

Beschrijving van de persoonlijkheid

Samenvatting

Beschrijving van de talenten van Louise de Vries:

Zij heeft heel veel behoefte aan goede contacten met anderen. Zij is zeer sterk op menselijke relaties gericht. Zij heeft een hoge eigenwaarde en veel zelfrespect. Ook is zij bijna niet onzeker of angstig ten aanzien van het maken van fouten of vergissingen en zij zal hier zelfs aanzienlijke risico's in durven aangaan. Qua servicegerichtheid en hulpvaardigheid scoort zij erg hoog. Zij vindt het zeer prettig om het anderen naar de zin te maken en om iets extra voor een ander te doen. Qua besluitvaardigheid kan zij omschreven worden als iemand die zeer snel en effectief besluiten neemt. Er is kans dat zij bij haar besluitvorming te weinig andere standpunten overweegt. Zij kan zeer goed met grote druk omgaan en is ook onder moeilijke en zware omstandigheden zeer veerkrachtig. Zij dient er wel voor te waken dat zij niet de indruk wekt dat urgente zaken haar nooit raken. Zij is een persoon die graag onafhankelijk haar oordeel vormt en weinig behoefte heeft aan een klankbord of overleg in het algemeen.

Zij is iemand die snel en ad rem reageert en conflicten niet gauw schuwt. Zij is assertief, kan voor zichzelf opkomen en zoekt geregeld de confrontatie. Zij bezit sociale empathie en tact; zij 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 haar taken en werkzaamheden is voor haar van redelijk groot belang. Zij schuwt een leiderschapsrol of verantwoordelijkheid niet. In de uitvoering van werkzaamheden is zij tamelijk praktisch en heeft zij een actiegericht probleemoplossend vermogen, maar zij houdt ook oog voor de grote lijnen. Door de mensen om haar heen wordt zij waarschijnlijk ervaren als een gemiddeld energieke persoon, die voldoende energie heeft om zaken te bewerkstelligen maar ook op tijd gas terug weet te nemen.

Zij is iemand die er bij tegenslag enige voorkeur aan geeft zich te richten op andere taken en doelstellingen. Aan geldende regels of cultuur kan zij zich aanpassen als zij daar echt het nut van inziet. Zij hecht iets meer belang aan het proces dan aan doelgericht handelen. Maar verliest het zicht ook niet op doelen, zeker niet als ze van echt belang voor haar zijn. In de relatie tot anderen gedraagt zij zich redelijk gelijkwaardig en probeert zij zich niet vaak boven anderen te verheffen. Zij is redelijk meegaand. Dit kan soms als gevolg hebben dat zij moeite heeft om op dominante wijze een ander te overtuigen van haar ideeën, belangen of visie. De resultaten geven aan dat Louise de Vries over relativeringsvermogen met betrekking tot haar werk beschikt, maar niet altijd geïnspireerd raakt van competitieve elementen en (intrinsieke of onderlinge) prestatiedruk binnen haar werk. Dit uit zich in haar ambitieniveau. Het is waarschijnlijk dat andere factoren binnen het werk (bijvoorbeeld de werksfeer) voor haar persoonlijk van groter belang zijn. Zij gaat voornamelijk uit van zichzelf, kijkt tegen bijna niemand op. Durft daardoor hoger geplaatsten zeer makkelijk aan te spreken. Zij staat echt relativerend tegenover hiërarchische verhoudingen.

Zij heeft vrijwel geen behoefte aan structuur en netheid. Zij is in kleine kring en in 1 op 1 relaties op haar sterkst. Zij laat in groepen anderen sterk in hun waarde en kan zeer serieus overkomen. In groepsverband geeft zij zeer veel ruimte aan anderen en treedt zij zelf veel minder op de voorgrond, waardoor het wel kan voorkomen dat zij wegvalt in de omgeving en over het hoofd wordt gezien. Zelfs bij zeer moeilijke situaties en taken zal zij nagenoeg geen hulp en ondersteuning van anderen vragen. Zij heeft bijna geen behoefte aan steun uit haar omgeving. Zij is nagenoeg niet op zoek naar erkenning van haar prestaties door anderen en is daardoor zo goed als niet afhankelijk van complimenten en positieve bevestiging uit haar omgeving om gemotiveerd te blijven.

Emotionele balans

Balans van Louise de Vries:

Louise de Vries gaat voornamelijk uit van zichzelf, kijkt tegen bijna niemand op. Durft daardoor hoger geplaatsten zeer makkelijk aan te spreken. Zij staat echt relativerend tegenover hiërarchische verhoudingen. Zij heeft zeer weinig behoefte aan steun vanuit haar omgeving. Zij gaat voornamelijk uit van zichzelf en kan prima functioneren zonder dat anderen haar moed inspreken als het even tegen zit. De mate van eigenwaarde en zelfrespect zijn bij haar zeer hoog. Er is veel optimisme over de eigen kwaliteiten en zij heeft een zeer zelfbewuste houding.

Zij heeft een bepaalde zekerheid waardoor zij nagenoeg geen moeite heeft met het maken van fouten. Ook is zij iemand die snel en ad rem reageert en conflicten niet schuwt. Zij is assertief, kan voor zichzelf opkomen en zoekt geregeld de confrontatie. Zij kan zeer goed met grote druk omgaan en is ook onder moeilijke en zware omstandigheden zeer veerkrachtig. Zij dient er wel voor te waken dat zij niet te afstandelijk overkomt en niet de indruk wekt dat urgente zaken haar nooit raken.

Samenvatting emotionele balans van Louise de Vries:

- Kijkt bijna niet tegen anderen op.
- Heeft weinig tot geen behoefte aan steun. Gaat voornamelijk uit van zichzelf.
- Is vrijwel niet bang om fouten te maken, voelt zich zeker van zichzelf.
- Heeft een zeer hoge mate van eigenwaarde en zelfrespect. Is optimistisch.
- Zal een conflict niet snel uit de weg gaan en vrij vaak de confrontatie zoeken.
- Kan zeer goed met grote druk omgaan en is ook onder moeilijke en zware omstandigheden zeer veerkrachtig.

Scores emotionele balans



Motieven

Wat Louise de Vries drijft en wat zij wil bereiken:

Louise de Vries is iemand die snel tevreden is met haar taken en werkzaamheden en niet snel uitdagingen nodig zal hebben. Als er weinig uitdagende taken zijn vindt zij dat niet heel vervelend en zij zal daardoor ook niet belemmerd worden in haar werk. Om tot prestaties te komen is zij veel beter gemotiveerd wanneer zij aanmoediging van haar omgeving, collega's of leidinggevende ervaart, dan wanneer het louter om winst en competitie gaat. De behoefte aan afwisseling binnen een functie of taken is bij haar gemiddeld aanwezig en is van belang voor de eigen motivatie. Zij heeft een lichte voorkeur voor een verscheidenheid aan taken en werkzaamheden. Tevens is zij iemand die bij tegenslag of moeilijke uitdagingen niet helemaal tot het uiterste gaat en zich dan liever op andere werkzaamheden richt. Zij laat zich wel eens afleiden van haar taken. Door de mensen om haar heen wordt zij waarschijnlijk ervaren als een gemiddeld energieke persoon, die voldoende energie heeft om zaken te bewerkstelligen maar ook op tijd gas terug weet te nemen. Zij is nagenoeg niet op zoek naar erkenning van haar prestaties door anderen en is daardoor zo goed als niet afhankelijk van complimenten en positieve bevestiging uit haar omgeving om gemotiveerd te blijven.

Samenvatting motieven van Louise de Vries:

- Heeft een hoog relativeringsvermogen.
- Heeft weinig behoefte aan uitdagingen.
- Is iets meer een generalist dan een specialist.
- Vindt afwisseling en variatie van belang.
- Laat zich wel eens afleiden van haar taken.
- Is over het algemeen een evenwichtige persoonlijkheid.
- Is vrijwel niet afhankelijk van complimenten en aanzien om gemotiveerd te blijven.

Scores motieven



Sociale talenten

Hoe Louise de Vries in relatie tot anderen is:

Zij laat anderen in groepen sterk in hun waarde en kan zeer serieus overkomen. In groepsverband geeft zij zeer veel ruimte aan anderen en treedt zij zelf veel minder op de voorgrond, waardoor het wel kan voorkomen dat zij wegvalt in de omgeving en over het hoofd wordt gezien. In kleine kring en in 1 op 1 relaties is zij op haar sterkst. Sociale relaties, vriendschap en contacten met anderen zijn voor Louise de Vries van zeer groot belang. Zij heeft een zeer grote behoefte aan vriendschappen en een goede band met collega's.

Zij is iemand met sociale empathie. Zij heeft redelijk veel inzicht in en empathie voor de belevingswereld en problemen van anderen. Dit versterkt ook haar functionele inlevingsvermogen. Zij is begaan met anderen. In moeilijke situaties zal zij nagenoeg geen hulp van anderen vragen. Zij zal vrijwel zonder overleg tot actie overgaan. Zij heeft vrijwel geen behoefte aan afstemming.

Qua servicegerichtheid en hulpvaardigheid scoort zij erg hoog. Zij vindt het zeer prettig om het anderen naar de zin te maken en om iets extra voor een ander te doen. In dat opzicht is zij niet erg zakelijk, maar wel zeer sociaal bewogen. Zij is iemand die over het algemeen haar eigen gang gaat en zich zonodig conformeert of aanpast aan de omgeving.

Samenvatting sociale talenten van Louise de Vries:

- Is het sterkst in kleine kring. Laat anderen in groepen sterk in hun waarde.
- Heeft een bijzonder sterke behoefte aan sociale contacten.
- Heeft vrij veel intrinsieke interesse in menselijke problemen en het analyseren van gedrag.
- Heeft nagenoeg geen steun nodig.
- Is bijzonder servicegericht en hulpvaardig.
- Past zich aan als dat van belang is.

Scores sociale talenten



Beïnvloedende talenten

Hoe en in welke mate Louise de Vries haar doelen bereikt:

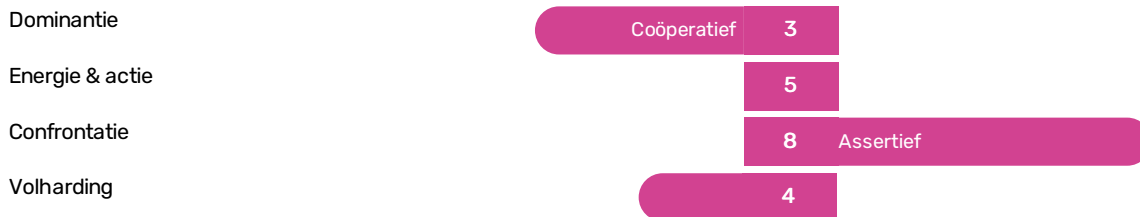
In haar stijl van beïnvloeden is Louise de Vries meestal minder dominant. Zij overtuigt liever op subtiële wijze. Dit kan soms als gevolg hebben dat zij moeite heeft om op dominante wijze een ander te overtuigen van haar ideeën, belangen of visie. Zij voelt zich wel eens belemmerd wanneer een ander niet meegeeft of wanneer zij geconfronteerd wordt met tegenslag of weerstand. Zij kan aan zaken trekken als het moet maar heeft er een lichte voorkeur voor om zich op iets anders te richten waarbij eerder resultaten geboekt kunnen worden.

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

Samenvatting beïnvloedende talenten van Louise de Vries:

- Gaat graag subtiel te werk om te overtuigen.
- Gaat niet altijd door bij veel weerstand, maar kan doorzetten indien van echt belang.
- Heeft een gemiddelde hoeveelheid energie om zaken te bereiken.
- Gaat snel assertief en confronterend te werk. Heeft vechtlust om voor belangen op te komen.
- Past zich soms aan, heeft een lichte voorkeur voor haar eigen lijn.

Scores beïnvloedende talenten



Leidinggevende talenten

Hoe Louise de Vries leiding geeft en welke ambities zij hierin heeft:

Louise de Vries is zeer onafhankelijk en zelfstandig in haar oordeelsvorming en zal daarom de te kiezen richting het liefst laten afhangen van haar eigen overtuigingen. Zij zal zelden afstemming zoeken met haar omgeving of team. Een risico is dat zij anderen en de groep te weinig bij zaken betreft, waardoor zij hun belangen uit het oog kan verliezen. Zij is zeer standvastig in haar denken. Ook heeft zij een zeer grote behoefte aan vriendschap en sociaal contact met directe collega's. Zij zal over het algemeen een informele en vriendschappelijke stijl van leidinggeven volgen. Omdat zij zich redelijk gemakkelijk inleeft in anderen kan zij in haar stijl van leidinggeven situationeel optreden.

Op het gebied van leiderschap geeft zij aan dat zij aspiraties heeft om leiding te geven en verantwoording te nemen. Qua besluitvaardigheid kan zij omschreven worden als iemand die zeer snel en effectief besluiten neemt. Zij houdt waarschijnlijk erg sterk vast aan genomen besluiten. Bij haar manier van leidinggeven hecht zij iets meer belang aan het proces en het onderhouden van een goede leidinggevende relatie met collega's dan aan doelgericht handelen.

Samenvatting leidinggevende talenten van Louise de Vries:

- Is sterk individualistisch en onafhankelijk, nauwelijks gericht op het team en anderen.
- Heeft een zeer sterk informele, vriendschappelijke stijl van leidinggeven.
- Heeft ambitie om leiding te geven.
- Is zeer besluitvaardig.
- Stuur functioneel op doelen aan indien nodig.

Scores leidinggevende talenten

Besluiten nemen

9 Probleemoplossend

Onafhankelijk denken & handelen

8 Autonom

Verantwoording & leiderschap

6

Organisatorische talenten

Hoe Louise de Vries haar werk organiseert:

In de organisatie van haar werk toont zij zeer veel flexibiliteit en aanpassingsvermogen. Haar stijl van werken is vaak veel minder georganiseerd en veel meer 'ad hoc'. Zij past zich zeer gemakkelijk aan in een hectische en chaotische omgeving. Louise de Vries functioneert vrijwel probleemloos binnen een werkomgeving die weinig structuur biedt in de vorm van discipline, kaders of regels. Zij heeft duidelijk geen behoefte aan hiërarchie binnen haar werkomgeving en zal het liefst informeel worden aangestuurd. Daarnaast zal zij zich niet snel de wet laten voorschrijven. Variatie en verandering in het werk op haar tijd zijn voor haar van belang. In de uitvoering van werkzaamheden is zij tamelijk praktisch ingesteld. Zij neemt uiterst snel en resoluut besluiten. Zij heeft bij haar besluitvorming heel weinig behoefte aan de mening van anderen en zal haar eigen koers varen. Zij hecht iets meer belang aan het proces dan aan doelgericht handelen in de organisatie van haar werk. Maar verliest het zicht ook niet op doelen, zeker niet als ze van echt belang voor haar zijn. Kan best wel eens improviseren.

Samenvatting organisatorische talenten van Louise de Vries:

- Heeft vrijwel geen behoefte aan structuur, orde en regels.
- Is zeer flexibel met groot aanpassingsvermogen, maar wel veel minder georganiseerd.
- Vindt afwisseling van tamelijk groot belang.
- Is meer praktisch dan theoretisch ingesteld.
- Bezit veel besluitvaardigheid, is zeer resoluut.
- Werkt indien nodig naar doelen toe, kan improviseren.

Scores organisatorische talenten



Kwaliteiten en valkuilen overzicht

Kwaliteiten van Louise de Vries:

- Is autonoom en vormt een eigen mening en visie. Is onafhankelijk en laat zich niet snel beïnvloeden door anderen.
- Is zeer verbindend en investeert veel in netwerken en vriendschappen. Is erg sociaal en communiceert soepel.
- Heeft een sterk inlevingsvermogen en is daadwerkelijk geïnteresseerd in andere mensen. Luistert goed en gaat tactisch om met gevoelens van anderen.
- Heeft veel zelfvertrouwen. Is mentaal zeer evenwichtig en heeft veel incasseringsvermogen. Wordt niet belemmerd door angst voor mislukking en durft daardoor meer.
- Helpt anderen heel graag, ook als er niet expliciet om hulp wordt gevraagd. Doet net dat 'stukje extra' voor anderen. Is filantropisch; helpt vaak belangeloos met veel toewijding.
- Is assertief, geeft goed de eigen grenzen aan. Durft zichzelf makkelijk uit te spreken en heeft een sterk rechtvaardigheidsgevoel.
- Lost problemen zeer snel op. Kan zelfstandig en soepel besluiten nemen. Is standvastig in genomen besluiten.
- Is stressbestendig en zeer stabiel. Kan heel goed omgaan met externe druk en relativeert problemen altijd.
- Kan successen goed relativeren en is snel tevreden. Hoeft niet ten koste van alles te winnen. Heeft een goede balans tussen werk en privé.
- Gaat sterk uit van gelijkwaardigheid en zal daardoor zeer gemakkelijk mensen benaderen ongeacht hun positie of prestaties.
- Is zeer creatief en innovatief. Is erg flexibel en kan goed met chaos omgaan. Overziet het grotere geheel.
- Geeft anderen altijd de ruimte en laat hen volledig in hun waarde.
- Is zeer zelfredzaam en gaat altijd zelfstandig aan de slag. Vraagt weinig tijd en energie van de omgeving.
- Stelt zich makkelijk coöperatief op. Beïnvloedt op subtiele wijze en roept daarvoor weinig weerstand op bij anderen.
- Is heel bescheiden en niet afhankelijk van complimenten. Kan heel goed met kritiek en feedback omgaan, ook als deze scherp en minder opbouwend zijn.

Mogelijke valkuilen van Louise de Vries:

- Heeft een hoge behoefte aan autonomie en zelfstandigheid en handelt daardoor mogelijk overmatig zelfstandig en eigenwijs zonder rekening te houden met anderen.
- Stelt door de hoge behoefte aan vriendschap en sociaal contact mogelijk minder makkelijk grenzen binnen vriendschappelijke relaties en kan te familiair worden.
- De hoge eigenwaarde en zelfvertrouwen kunnen mogelijk doorslaan naar zelfoverschatting en een gebrek aan zelfkritiek. Dit kan leiden tot een te optimistische kijk op zaken, het missen van gevaarsignalen en een verkeerde inschatting van de consequenties van de eigen fouten.
- Biedt mogelijk anderen ongevraagd en/of ongewenste hulp vanwege de hoge gedrevenheid om anderen te helpen en te ondersteunen. Neemt taken van anderen sneller over, kan moeilijker nee zeggen tegen hulpvragen en verliest daardoor vaker het eigenbelang uit het oog.
- Kan mogelijk te direct en zelfs enigszins aanvallend overkomen vanwege een hoge behoefte aan confronterend reageren en het aangeven van de eigen grenzen. Er is daarom een grotere kans op het aangaan van onnodige conflicten.
- Kan mogelijk vaker impulsieve besluiten nemen vanuit een beperkt aantal standpunten. Dit komt door de grote behoefte aan het snel en efficiënt nemen van beslissingen en minder geduld voor een genuanceerd besluitvormingsproces. Laat eenmaal genomen besluiten ook moeilijk los en dat verhoogt de kans op het onnodig doorgaan op een verkeerd pad.
- Kan gemakkelijk omgaan met drukte, spanning en hectiek maar er is een grotere kans op het overmatig relativeren van risico's en spannende situaties met emotionele toegankelijkheid als gevolg voor zichzelf en anderen. Deze houding kan op de langere termijn leiden tot zichzelf voorbijlopen en overspanning.
- Is tevreden van aard en heeft geen grote behoefte aan uitdagingen en het behalen van succes. Kan daardoor het leveren van prestaties mogelijk onderschatten en onverschillig overkomen.
- Gaat sterk uit van de eigen positie en gelijkwaardigheid en dit kan mogelijk leiden tot overmatige vrijpostigheid en onvoldoende respect voor hiërarchische verhoudingen.
- De lage behoefte aan gestructureerd werken met een planmatige aanpak kan mogelijk leiden tot slordigheid, onvoldoende aandacht voor details en inefficiënt werken.
- Staat zelf niet graag in het centrum van de belangstelling en geeft anderen van nature meer de ruimte. Komt daardoor mogelijk gesloten over en kan sneller onopvallend zijn in een groep.
- Heeft een lage behoefte aan steun uit de omgeving (ook bij problemen) en neemt daardoor mogelijk zelf te veel hooi op de vork en kan sneller vastlopen.
- Komt mogelijk nonchalant en niet-representatief over vanwege de lage behoefte om aanzien te genieten en erkenning te krijgen.

Communicatie

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

Effectief communicatiegedrag

Suggesties voor effectieve communicatie met Louise de Vries:

- Creëer een rustige, ongedwongen sfeer. Probeer het ijs te breken en stel open vragen.
- Creëer overzicht. Geef haar het gevoel dat iets uitvoerbaar is, of dat er ruimte is om fouten te maken. Praat niet te veel in termen van 'moeilijkheden'.
- Bespreek het 'hier en nu'. Maak uitdagingen minder 'groot' door deze in kleine 'doelen' of stappen te delen over een relatief klein (en dus te overzien) tijdsbestek.
- Focus op inhoud en feiten. Vermijd overmatig complimenteren of erkenning geven.
- Wees nuchter en direct. Vermijd hiërarchische taal of het verheerlijken van prestaties.
- Wees flexibel en open voor spontane ideeën. Vermijd rigide plannen of strakke schema's.
- Respecteer stilte en tijd om na te denken.
- Geef autonomie en ruimte. Vermijd micromanagement en overmatige begeleiding.
- Werk samen en zoek consensus. Vermijd dwingend gedrag en geef ruimte voor gezamenlijke besluitvorming.
- Toon persoonlijke interesse, probeer een gemeenschappelijk belangstellingsgebied te vinden. Wees attent. Probeer een sympathieke, vriendelijke sfeer te creëren.
- Geef haar waar mogelijk het vertrouwen, de vrijheid en ruimte om naar eigen inzicht te handelen of haar eigen mening te ventileren. Laat dit vertrouwen ook blijken. Communiceer op 'gelijkwaardig' niveau.
- Doe, indien mogelijk, een appel op haar hulpvaardigheid of spreek waardering hiervoor uit.
- Neem een betrekkelijk zakelijke communicatiestijl aan. Wees informatief, accuraat en realistisch. Kom snel tot de kern van de zaak.
- Luister actief en stel open vragen. Toon empathie en betrokkenheid bij menselijke aspecten.
- Toon respect en erkenning voor hun ideeën. Vermijd twijfelende of zwakke taal.
- Wees direct en eerlijk. Vermijd omwegen en ga confrontaties niet uit de weg.

Te vermijden communicatiegedrag

Communicatiegedrag dat bij Louise de Vries beter vermeden kan worden:

- Nadruk leggen op winst en prestaties en de druk hoog opvoeren.
- Klagen (ook niet over triviale zaken als het weer) of uitgebreid en emotioneel begrip vragen. Dit zal irritatie oproepen. Houd het liever kort, duidelijk en zakelijk.
- Het creatieve proces beperken.
- Het gesprek domineren.
- Overmatig complimenteren of erkenning geven.
- Veelvuldig praten over status en prestaties van anderen.
- Gedetailleerde plannen en strikte structuren opleggen. Verwachten dat Louise alles nauwgezet volgt.
- Louise dwingen in de schijnwerpers te staan. Ongevraagd persoonlijke vragen stellen.
- Overmatige begeleiding en controle aanbieden. Aannemen dat Louise voortdurend feedback nodig heeft.
- Dominant en dwingend communiceren. Louise dwingen om de leiding te nemen.
- Veel 'ja maar' gebruiken in uw communicatie.
- Kortaf en gesloten zijn.
- Haar beperken in haar vrijheden of bewegingsruimte.
- Haar hulp niet accepteren als deze wordt aangeboden.
- Onpersoonlijk en afstandelijk communiceren. De interesse in menselijk gedrag negeren.
- Onderwaarderen of neerbuigend doen. De capaciteiten van Louise in twijfel trekken.
- Conflicten vermijden of de confrontatiebehoefte van Louise negeren. Passief-agressief reageren.

Ideale werkomgeving en voorkeur in management

Louise de Vries heeft een voorkeur voor:

- Een omgeving waarin een laag hiërarchische cultuur heerst, bij voorkeur met korte lijnen, en waarin meedenken en een eigen kijk op zaken worden aangemoedigd of gewaardeerd.
- Een meer 'vrije' omgeving waarin men minder belang hecht aan structuur en netheid, waarin zij zich niet belemmerd voelt door procedures, kaders en/of regels.
- Een omgeving waar het leveren van een normale prestatie goed genoeg is en het najagen van succes en prestaties niet het hoogste doel is.
- Een omgeving waar de schijnwerpers niet continu op haar gericht zijn maar waar zij op de achtergrond als 'stille motor' kan meewerken aan de successen van de organisatie.
- Een omgeving waarin mensen zelfstandig kunnen en mogen werken, waarbij de afstemming van en overleg over het werk kort, functioneel en pragmatisch verloopt.
- Een omgeving waarin via coöperatie en subtiele beïnvloeding wordt gewerkt.
- Een omgeving waar mensen niet bovenmatig bezig zijn met het nastreven van erkenning en status. Een organisatie waar 'gewoon je werk doen' en elkaar intrinsiek waarderen de norm is.
- Een organisatie waarin men oog heeft voor elkaar, veelal een informele werksfeer heerst en collegialiteit van belang is.
- Een omgeving met aanzienlijke vrijheid om werk naar eigen inzicht in te richten. Werk waarin het resultaat voornamelijk afhankelijk is van de eigen inzet en waarin men (vrijwel) niet afhankelijk is van de inbreng, verantwoordelijkheid of acties van anderen.
- Een omgeving waarin mensen belangstelling voor elkaar hebben, sensitief zijn en waar persoonlijke opvattingen en belangen een rol mogen spelen voor het nemen van (zakelijke) besluiten.
- Een omgeving waarin mensen met optimisme en durf kansen grijpen en waar men gewend is om elkaar van positieve en kritische feedback te voorzien.
- Een omgeving waarin het normaal is dat mensen elkaar helpen en ondersteunen.
- Een omgeving waarin het wordt gewaardeerd dat mensen zich assertief opstellen en mogen opkomen voor belangen en grenzen.
- Een omgeving die het waardeert dat mensen initiatiefrijk zijn, zelfstandig problemen oplossen en waar mensen mogelijk zelfstandig beslissingen mogen nemen.
- Een bedrijvige omgeving waarin regelmatig (tijds)druk op mensen wordt gelegd en strakke deadlines worden gesteld om zaken nog sneller en efficiënter te bereiken.

Ontwikkeling

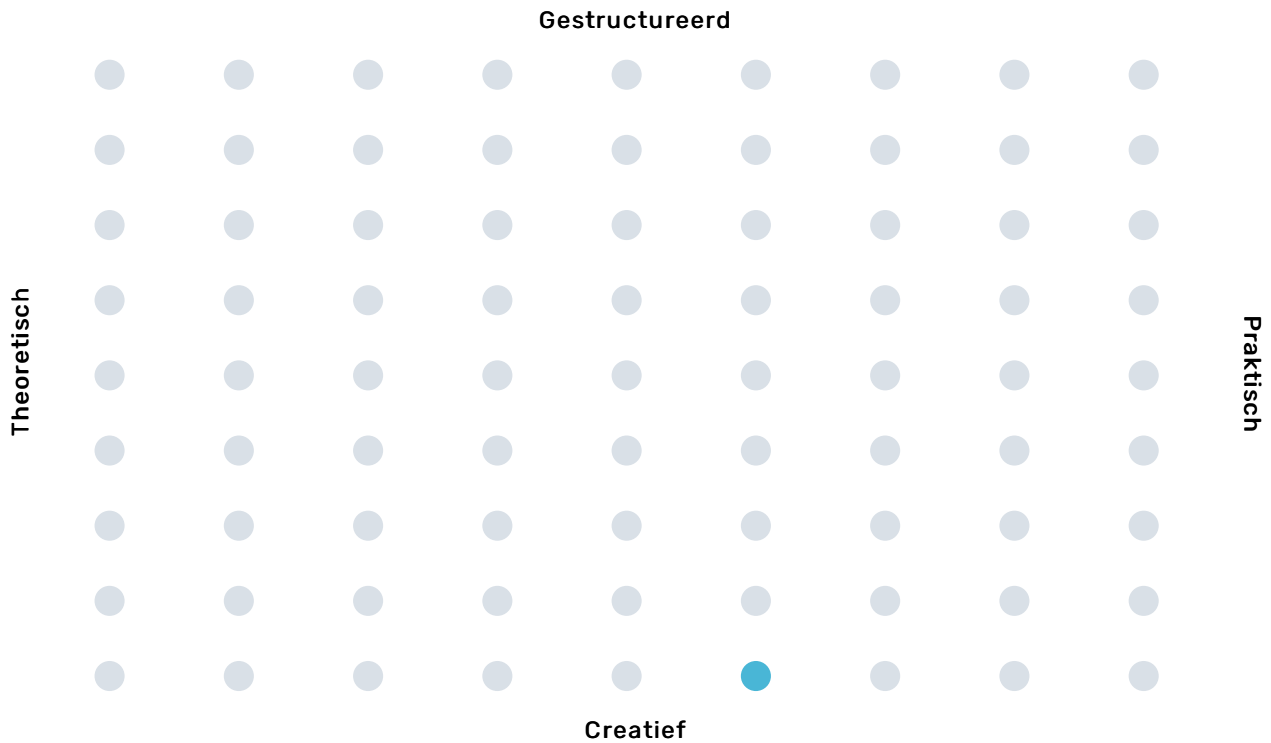
Suggesties

- Persoonlijke doelstellingen voor zichzelf formuleren om in beweging te blijven.
- Soms wat zorgvuldiger en meer geordend omgaan met de werkomgeving, planning of afspraken.
- Vaker stilstaan bij wat prioriteit heeft.
- Zich meer bewust zijn dat mensen elkaar ook beoordelen op de persoonlijke presentatie.
- Minder vasthouden aan de eigen mening of visie, zonder naar een ander te luisteren en diens visie te overwegen.
- Geen overhaaste beslissingen nemen, soms wat 'gas terugnemen' en daarna pas een besluit nemen.
- Soms wat uitvoeriger bij beslissingen stilstaan en hierover met anderen communiceren zodat de omgeving beslissingen beter begrijpt. Op deze wijze kan er meer draagvlak gecreëerd worden voor persoonlijke keuzes en besluiten.
- Regelmatiger kennis en informatie uitwisselen met collega's.

Leer- en ontwikkelstijl

De voorkeur in leer- en ontwikkelstijl van Louise de Vries:

- Zij is van huis uit een bescheiden 'stille motor' en vindt het lastiger om met leerstof te experimenteren in het gezelschap van anderen. Het is toch belangrijk dat zij in de praktijk oefent met alles wat ze geleerd heeft. Zoek daarom naar leersituaties en oefenpartners waarbij zij zich prettig voelt.
- Zij heeft niet zoveel behoefte aan grote uitdagingen en is sneller tevreden met de huidige situatie. Let dus op met al te ambitieuze leerplannen. Kleine stappen vooruit zijn goed en snel genoeg voor haar.
- Zij gaat sterk uit van de gelijkwaardigheid van mensen en kijkt niet zo snel op tegen hoger geplaatsten. Zij is dan ook niet zo snel bang om de leerstof in haar werk toe te passen in het bijzijn van hoger geplaatsten. Laat haar zoveel mogelijk experimenteren met de leerstof in de praktijk en laat haar (op basis van gelijkwaardigheid) andere mensen benaderen om iets van hen te leren.
- Zij is iemand van de grote lijnen en is flexibel van aard. Zij bepaalt het liefst zelf wat en hoe ze leert en in welk tempo. Laat haar daarom zoveel mogelijk afspraken op hoofdlijnen maken en vermijd detailplanningen. Het is wel handig dat zij af en toe voortgangsgesprekken voert zodat ze de afgesproken hoofddoelen niet uit het oog verliest.
- Zij is van nature een zelfstandig persoon die zonder hulp en begeleiding goed kan leren. Zorg ervoor dat zij in voldoende mate zelfstandig kan leren zonder een te grote afhankelijkheid van anderen. Let er wel op dat zij niet overdrijft! Leren doe je namelijk ook via het delen van kennis en ervaringen.
- Zij vindt leren in contact met anderen prettig. Zorg er daarom voor dat haar leeractiviteiten in voldoende mate plaatsvinden in contact met anderen, bijvoorbeeld in klassikaal verband. Voor haar motivatie is het ook belangrijk dat zij de leerstof kan toepassen in contact met anderen. Zij leert dan sneller en effectiever.
- Zij vindt het fijn om andere mensen te helpen en te ondersteunen. Dit is een belangrijk uitgangspunt voor haar leeractiviteiten. Het heeft de voorkeur dat zij vooraf weet wat de toegevoegde waarde van de leeractiviteiten is voor haar omgeving. Als dat duidelijk is, stijgt haar motivatie.
- Onder druk en spanning blijft zij gemakkelijk leerprestaties leveren. Tijdens leertrajecten kan zij gebruik maken van haar hoge stressbestendigheid: zij komt tot betere leerprestaties als ze scherpe deadlines stelt en in voldoende mate de tijdsdruk voor zichzelf opvoert. Maar let op dat zij dingen niet te veel uitstelt tot op het laatste moment.
- Zij heeft zelfvertrouwen en kan makkelijker tegen een stootje. Laat haar bij leeractiviteiten dan ook net iets meer risico nemen waarbij zij uit de eigen comfortzone gaat. Zij zal mogelijk iets meer fouten maken, maar daar leert zij van en ze mag daarbij op haar eigen veerkrachtigheid vertrouwen.



TMA Talenten DNA

Emotionele balans



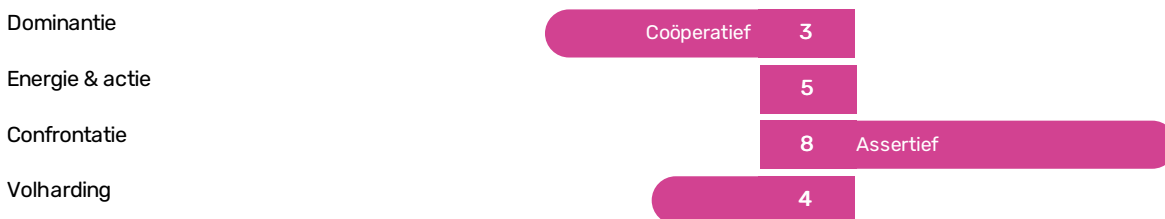
Motieven



Sociale talenten



Beïnvloedende talenten

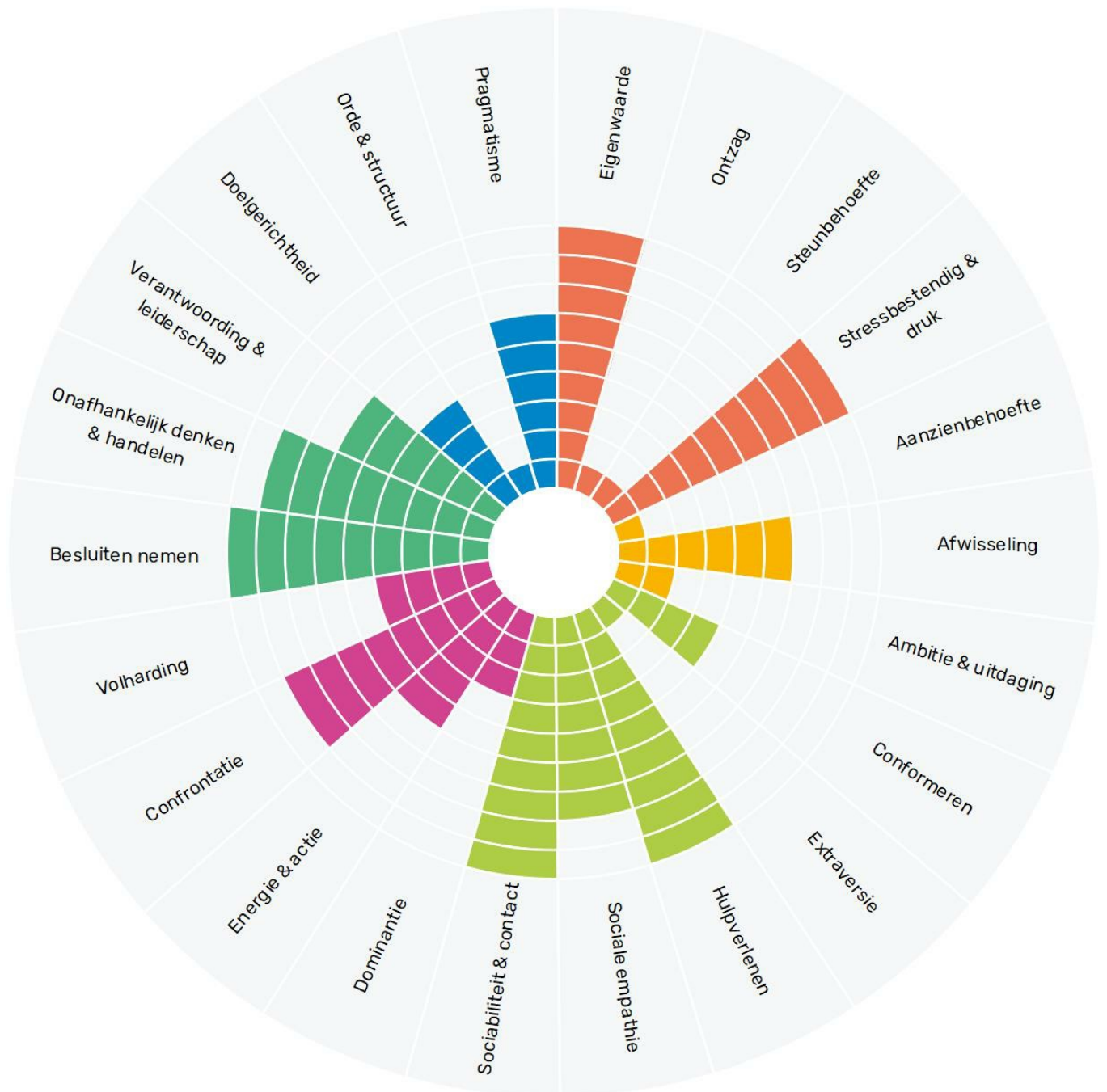


Leidinggevende talenten



Organisatorische talenten





- Emotionele balans
 - Motieven
 - Sociale talenten
- Beïnvloedende talenten
 - Leidinggevende talenten
 - Organisatorische talenten