

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Betekenis van de scores	3
Consistentie	3
Beschrijving van de persoonlijkheid	4
Kwaliteiten en valkuilen overzicht	5
TMA Talenten DNA	6

Inleiding

De TMA Talentenanalyse 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: 8

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

Beschrijving van de persoonlijkheid

Samenvatting

Beschrijving van de talenten van mevrouw 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 mevrouw de Vries over relativiseringsvermogen 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.

Kwaliteiten en valkuilen overzicht

Kwaliteiten van mevrouw de Vries:

- Vormt op onafhankelijke wijze een oordeel. Laat zich minder snel beïnvloeden.
- Is een sterk sociaal persoon. Communiceert graag. Heeft veel behoefte aan vriendschappelijke relaties. Investeert in netwerken.
- Een positief zelfbeeld met groot zelfvertrouwen. Twijfelt niet aan de eigen capaciteiten.
- Een zeer servicegerichte houding. Wil anderen graag helpen. Vindt het prettig om te faciliteren.
- Is zeer assertief, geeft sterk eigen grenzen aan.
- Neemt makkelijk besluiten. Is standvastig in genomen besluiten.
- Kan goed omgaan met druk en stress. Veerkrachtig. Raakt niet snel in paniek.
- Relativerend. Brengt een duidelijke scheidslijn aan tussen privéleven en werk. Laat zich minder leiden door competitiedrang.
- Kijkt niet snel op tegen mensen. Durft hoger geplaatsten makkelijk aan te spreken.
- Kan goed met hectiek en chaos omgaan. Kan creatief en innovatief zijn.
- Geeft in groepen ruimte aan anderen, laat anderen eerder in hun waarde.
- Kan zelfstandig problemen oplossen. Valt anderen niet snel lastig met eigen problemen.
- Is niet afhankelijk van complimenten.

Mogelijke valkuilen van mevrouw de Vries:

- Soms te veel de eigen weg gaan.
- Stelt moeilijk grenzen binnen vriendschappelijke relaties.
- Minder zelfkritiek, risico op zelfoverschatting.
- Kans op ongevraagd en ongewenst anderen helpen. Te weinig op de verantwoordelijkheid van anderen vertrouwen.
- Kan te confronterend overkomen.
- Laat eenmaal genomen besluiten moeilijk los. Neemt soms impulsief besluiten.
- Minder belang aan maatschappelijk succes hechten.
- Minder gevoel voor hiërarchische verhoudingen.
- Kans op overzicht verliezen.
- Minder behoefte om in het middelpunt van de belangstelling te staan.
- Niet weten wanneer hulp te vragen, te lang zelfstandig doorgaan.

TMA Talenten DNA

Emotionele balans



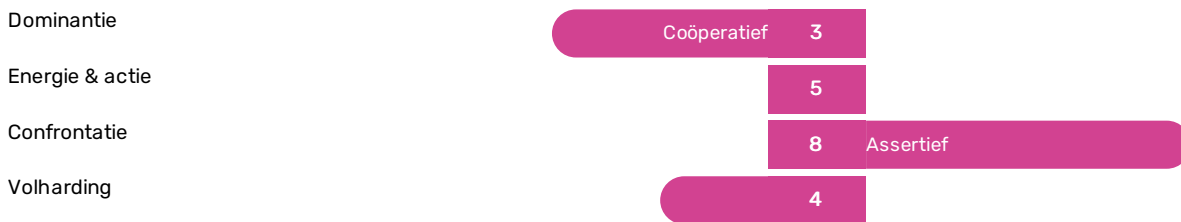
Motieven



Sociale talenten



Beïnvloedende talenten



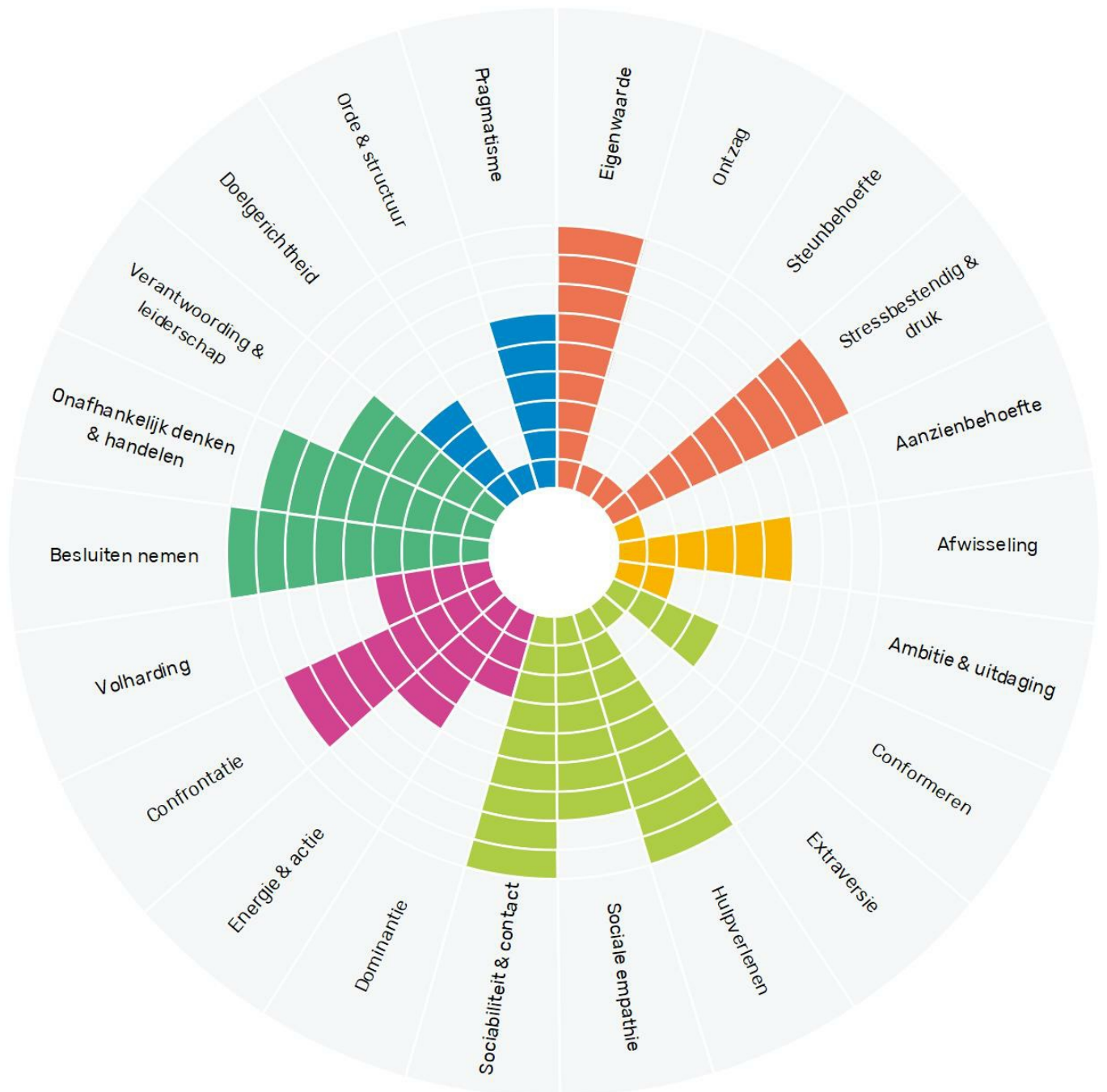
Leidinggevende talenten



Organisatorische talenten



TMA Talenten DNA



- Emotionele balans
- Motieven
- Sociale talenten

- Beïnvloedende talenten
- Organisatorische talenten