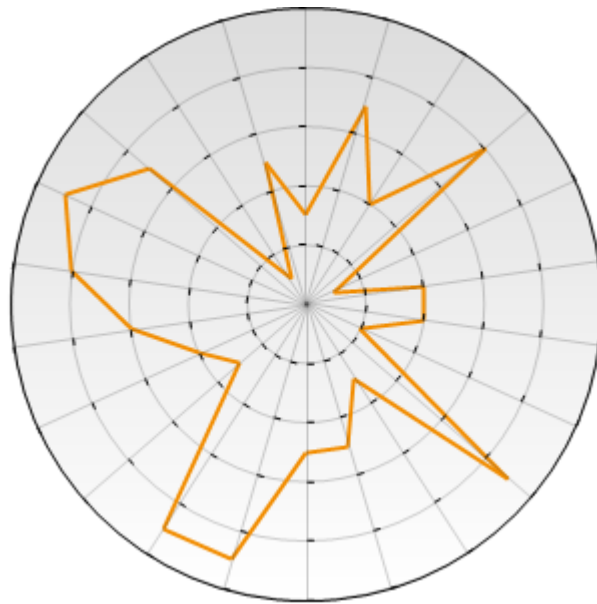


## Talenten Motivatie Assessment



## 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	Organisatie talenten	10
5.	Sterkte zwakte overzicht	
5.1	Sterke kanten	11
5.2	Valkuilen	11
6.	Communicatie richting kandidaat	
6.1	Effectief communicatie gedrag	12
6.2	Te vermijden communicatie gedrag	13
7.	Werkomgeving en management wijze voorkeuren	14
8.	Ontwikkeling	
8.1	Ontwikkel 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 zijn vergeleken met een norm groep en omgerekend naar een 9 puntschaal (Stanine).

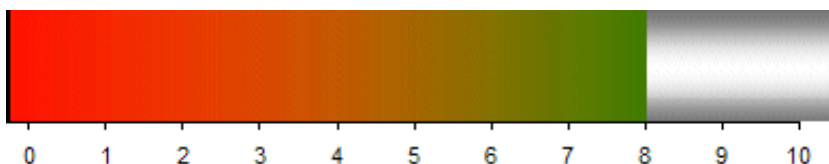
Bij de stanine (afkorting van "standard nine") worden de scores van de normgroep in negen klassen verdeeld. Dit gebeurt zodanig dat de stanine nagenoeg een standaardverdeling heeft met een gemiddelde van 5 en een standaarddeviatie van 2. Onderstaande tabel geeft de grootte van de stanineklassen en de 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 welke de consistentie van de gegeven antwoorden meten. Zo wordt gemeten of de kandidaat niet willekeurig antwoorden geeft.

Hieronder ziet u de consistentie score van de kandidaat weergegeven op een 10-punts schaal:



Consistentie score: 8

De respondent heeft de vragenlijst consistent ingevuld. De rapportage geeft hoogst waarschijnlijk een goed beeld van de persoonlijkheid.

## 4. Beschrijving van de persoonlijkheid

### 4.1 Samenvatting

Uit de testresultaten blijkt dat mevrouw Adesso beschikt over voldoende relativeringsvermogen met betrekking tot haar werk. Dit uit zich ook in haar ambitieniveau; deze is vrijwel gemiddeld en geeft aan dat zij zich zal inzetten om haar persoonlijke doelen te bereiken en een goede prestatie neer te zetten. Zij kan indien nodig omgaan met competitieve elementen of prestatiedruk binnen haar werk, alhoewel het waarschijnlijk is dat andere factoren (bijvoorbeeld de werksfeer) binnen het werk voor haar persoonlijk van groter belang zijn.

De behoefte aan structuur en netheid is bij haar functioneel aanwezig. Zij is een persoon die graag onafhankelijk haar oordeel vormt. Zij heeft minder behoefte aan een klankbord of overleg in het algemeen. Mevrouw Adesso heeft veel behoefte aan goede contacten met anderen. Zij is een ware netwerker. Mevrouw Adesso bezit veel sociale empathie en tact; zij kan zich op zeer effectieve wijze een beeld vormen van de belevingswereld van anderen en heeft daarom het vermogen op zeer natuurlijke wijze met de ander mee te bewegen. Het kan hierdoor wel voorkomen dat haar eigen belangen in het gedrang komen.

Zodra situaties of taken enigszins moeilijk worden zal mevrouw Adesso snel steun zoeken en bij anderen om hulp vragen. Toetst de eigen oplossingen voor problemen graag bij anderen, zij heeft veel draagvlak nodig voor haar oplossingen van problemen. Haar relaties verhouden zich voornamelijk op basis van gelijkwaardigheid. Het past dan ook niet bij haar persoonlijkheid om haar opvattingen en stellingen aan anderen op te leggen en erdoor te krijgen. Zij is nogal 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.

Mevrouw Adesso heeft een hoge eigenwaarde en veel zelfrespect. Ook is mevrouw Adesso bijna niet onzeker of angstig ten aanzien van het maken van fouten of vergissingen en zal hier zelfs aanzienlijke risico's in durven aangaan. Zij kan zeer makkelijk taken delegeren en bijna volledig op anderen vertrouwen en zij zal meestal zonder moeite zaken en verantwoordelijkheden kunnen loslaten.

Afwisseling binnen haar taken en werkzaamheden zijn voor mevrouw Adesso een belangrijke vereiste. Zij heeft geen moeite met het uitvoeren van meerdere opdrachten tegelijkertijd. Zij is iemand die bij tegenslag of moeilijke uitdagingen door zal zetten als dat van belang is. Mevrouw Adesso is een persoon die zich bijna niet conformeert aan geldende regels of cultuur. Zij plaatst zich zelf het liefst niet in een leiderschapsrol. In de uitvoering van werkzaamheden is mevrouw Adesso tamelijk praktisch en heeft zij een actiegericht probleemoplossend vermogen, maar zij houdt ook enig oog voor de grote lijnen.

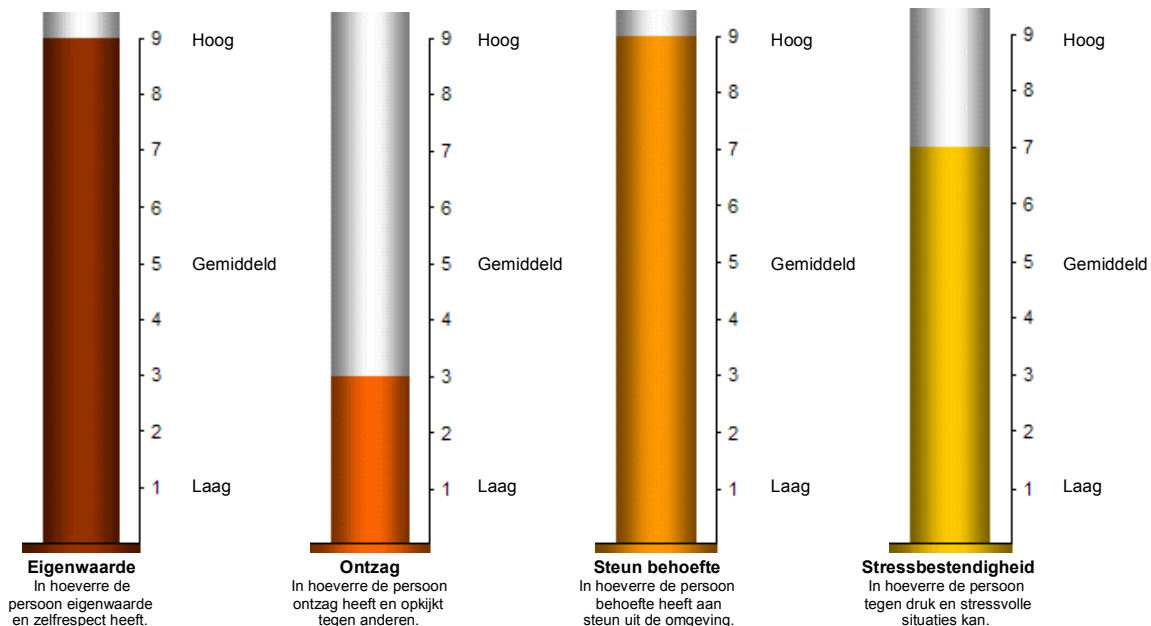
## 4.2 Emotionele balans

Balans van mevrouw Adesso:

Mevrouw Adesso gaat over het algemeen uit van zichzelf, kijkt wat minder tegen mensen op. Mevrouw Adesso heeft zeer veel behoefte aan steun en hulp van haar omgeving. Zij zal dus snel om hulp vragen. De mate van eigenwaarde en zelfrespect is bij mevrouw Adesso zeer hoog, er is veel optimisme over de eigen kwaliteiten en een zelfbewuste houding. Kans op overschatting is daardoor aanwezig. Zij heeft een bepaalde zekerheid waardoor zij bijna geen moeite heeft met het maken van fouten. Ook is zij iemand die een beheerste indruk maakt en zij zal conflicten en confrontaties alleen aangaan als het echt moet.

### Samenvatting emotionele balans van mevrouw Adesso:

- Kijkt minder tegen anderen op.
- Sterke behoefte aan steun en bevestiging.
- Hoge mate van eigenwaarde en zelfrespect. Optimistisch.
- Is vrijwel niet bang om fouten te maken, voelt zich zeker van zichzelf.
- Gaat conflicten en confrontaties alleen aan als het echt moet.



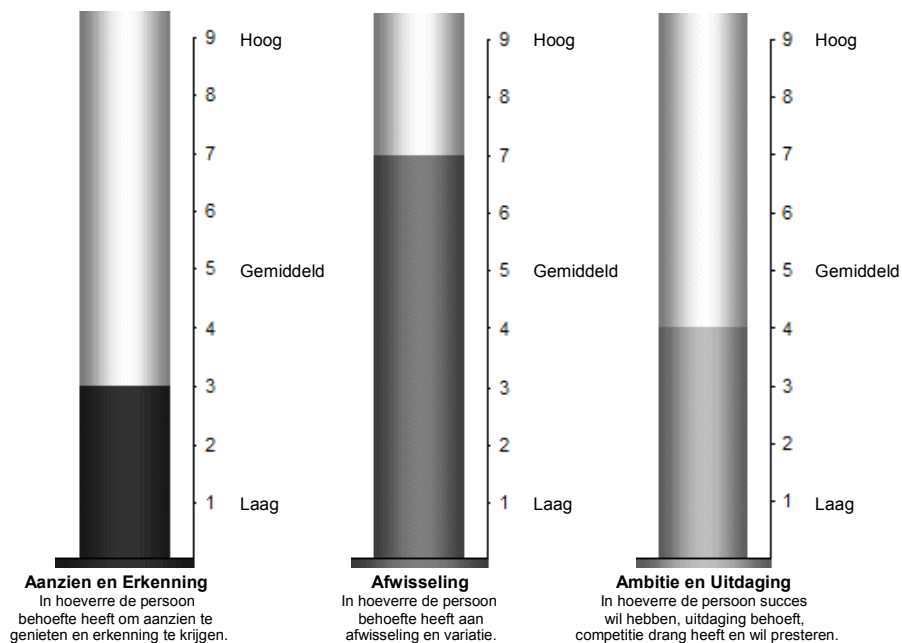
## 4.3 Motieven

Wat mevrouw Adesso drijft en wat zij wil bereiken:

Mevrouw Adesso heeft een normaal ambitieniveau en zij toont voor zaken enthousiasme als deze haar echt aanspreken. Om tot prestaties te komen is mevrouw Adesso beter gemotiveerd wanneer zij enige aanmoediging van haar omgeving, collega's of leidinggevende ervaart, dan wanneer de focus wat meer op competitie en winst ligt. De behoefte aan afwisseling binnen een functie of taken is voor mevrouw Adesso aanwezig en van belang voor haar motivatie. Zij spreidt haar aandacht liever over meerdere werkzaamheden en projecten tegelijkertijd. Ook vindt zij het ook van belang dat er regelmatig nieuwe taken op haar weg komen. Zij is meer een generalist dan een specialist. Zij bezit een gezonde balans tussen volhouden en zich richten op andere zaken wanneer dit gewenst is. Zij heeft wat minder energie om zaken te voor elkaar te krijgen. Door de mensen om haar heen wordt zij waarschijnlijk ervaren als een tamelijk rustig persoon. Zij neemt ook liever eerder haar rust. Zij is minder op zoek naar erkenning van haar prestaties door anderen. Zij is daardoor minder afhankelijk van complimenten en positieve bevestiging uit haar omgeving om gemotiveerd te blijven.

### Samenvatting motieven van mevrouw Adesso:

- Bezit enig relativeringsvermogen.
- Is wat minder gedreven door competitie.
- Wordt gemotiveerd door variatie en afwisseling.
- Meer een generalist dan specialist.
- Gezonde balans tussen volhouden en loslaten.
- Komt tamelijk rustig over.
- Is weinig afhankelijk van complimenten en aanzien om gemotiveerd te blijven.



## 4.4 Sociale talenten

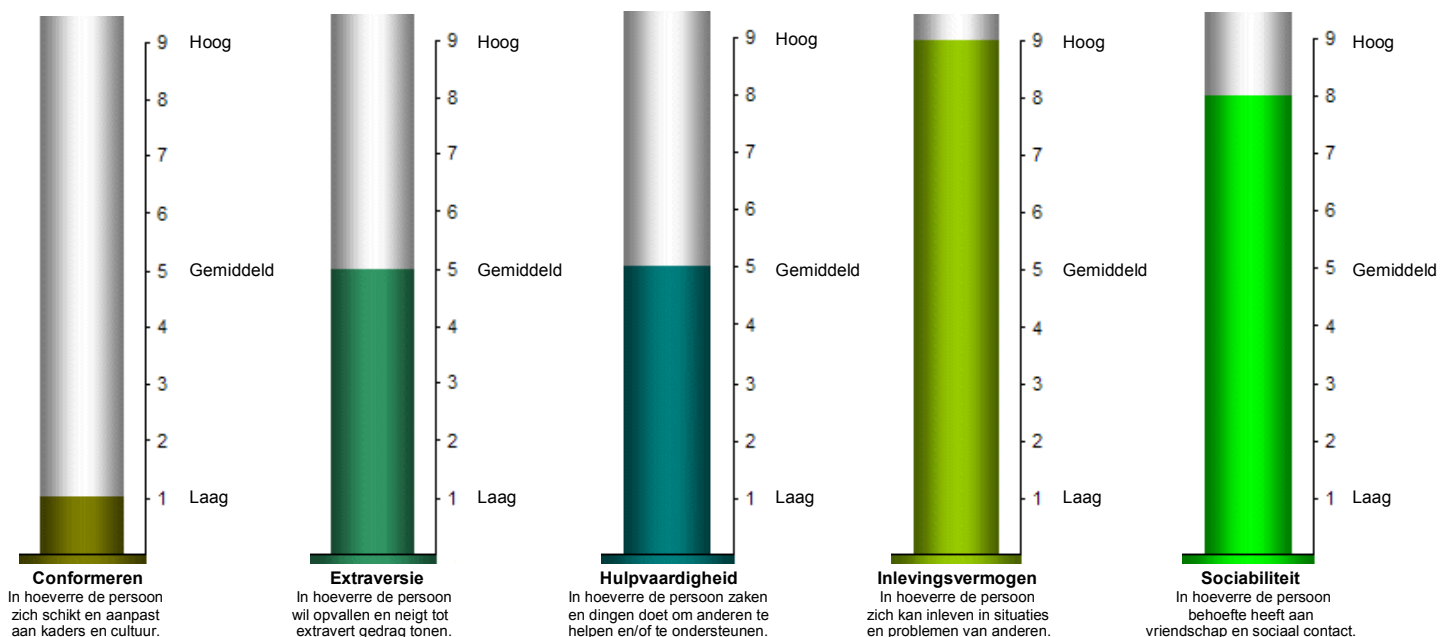
Hoe mevrouw Adesso in relatie tot anderen is:

Sociale relaties, vriendschap en contacten met anderen zijn voor mevrouw Adesso van zeer groot belang. Zij heeft een grote behoefte aan vriendschappen en een goede band met collega's. Mevrouw Adesso is iemand met veel sociale empathie in de belevingswereld en problemen van anderen. Zij is begaan met anderen. Dit versterkt ook haar functionele inlevingsvermogen. Is tactvol en heeft een warme persoonlijkheid. Maar zij loopt wel het risico dat zij minder snel en duidelijk haar grenzen aangeeft.

In moeilijke situaties zal mevrouw Adesso snel om steun en hulp vragen. Mevrouw Adesso zal haar eigen mening erg snel toetsen en veel vaker dan gemiddeld overleggen alvorens tot actie over te gaan. Wanneer de situatie erom vraagt zal mevrouw Adesso haar behulpzaamheid tonen. Zij zal dus situationeel zakelijk of hulpvaardig zijn en zal uitgaan van de eigen verantwoordelijkheid bij mensen wanneer zij denkt dat deze dat kunnen dragen. Zij conformeert zich liever niet aan haar omgeving en gaat graag haar eigen gang.

### Samenvatting sociale talenten van mevrouw Adesso:

- Bijzonder veel behoefte aan sociale contacten.
- Veel intrinsieke belangstelling in menselijke problemen en het analyseren van gedrag.
- Een grote mate van steun nodig.
- Is meer meegaand.
- Is situationeel hulpvaardig of zakelijk.
- Conformeert zich nagenoeg niet.



## 4.5 Beïnvloedende talenten

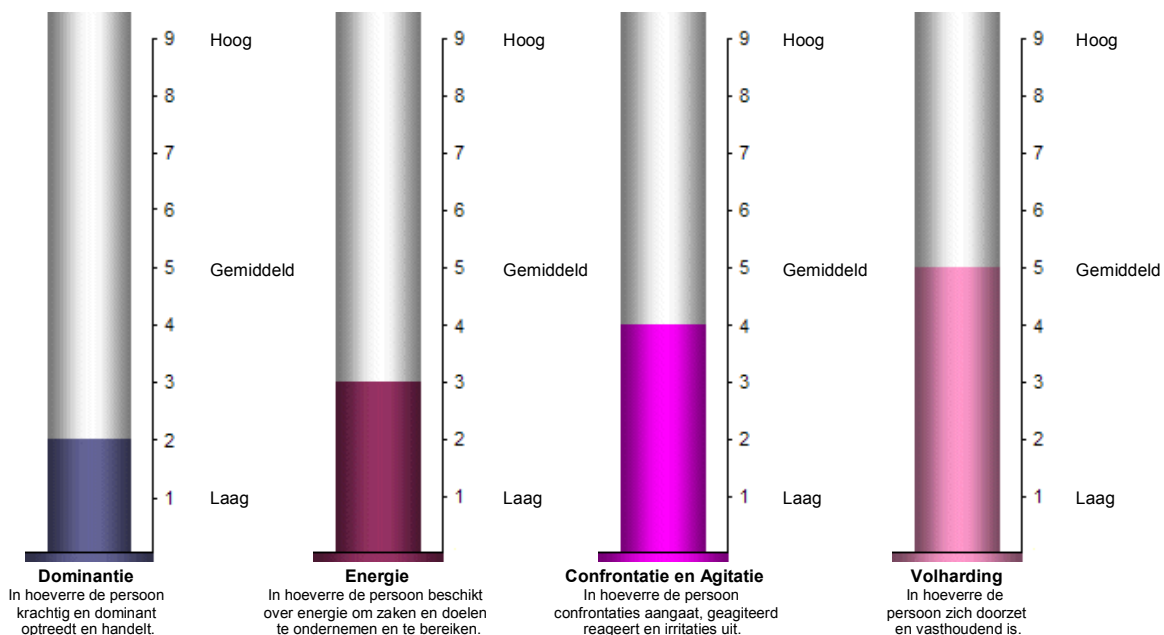
Hoe en in welke mate mevrouw Adesso haar doelen bereikt:

In relatie tot anderen is mevrouw Adesso vaak minder dominant. Zij overtuigt liever op subtiele wijze.

Mevrouw Adesso voelt zich niet snel belemmerd wanneer een ander niet meegeeft of wanneer zij geconfronteerd wordt met enige tegenslag of weerstand. Zij heeft minder energie om zaken voor elkaar te krijgen. Dit betekent dat mevrouw Adesso er uiteindelijk niet alles aan doet om anderen te beïnvloeden of om meer problematische doelstellingen te bereiken.

### Samenvatting beïnvloedende talenten van mevrouw Adesso:

- Gaat subtiel te werk om te overtuigen.
- Geeft niet al te snel op, maar blijft ook niet onnodig doorgaan.
- Heeft minder energie.
- Past zich niet snel aan, heeft voorkeur voor de eigen lijn.





## 4.6 Leidinggevende talenten

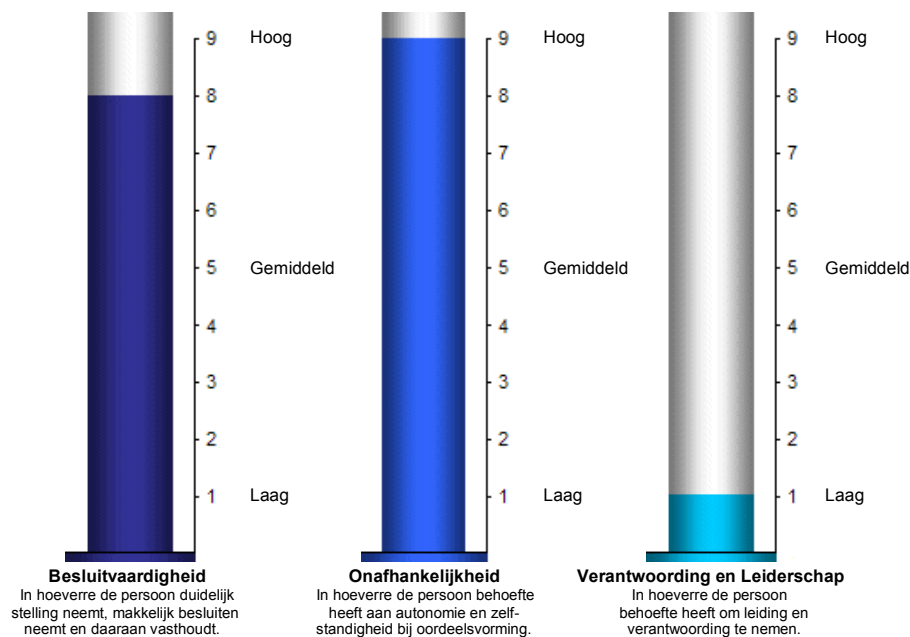
Hoe mevrouw Adesso leiding geeft en welke ambities zij hierin heeft:

Ook heeft zij een grote behoefte aan vriendschap en sociaal contact met directe collega's. Mevrouw Adesso zal voornamelijk een informele en vriendschappelijke stijl van leidinggeven volgen. Omdat zij zich bijzonder gemakkelijk inleeft in anderen kan mevrouw Adesso in de stijl van leidinggeven goed situationeel optreden. Op het gebied van leiderschap geeft mevrouw Adesso aan dat zij zeer weinig aspiraties heeft om leiding en verantwoording over anderen te nemen.

Qua besluitvaardigheid kan mevrouw Adesso omschreven worden als iemand die zeer snel en effectief besluiten neemt. Zij houdt waarschijnlijk sterk vast aan genomen besluiten. Bij haar manier van leidinggeven is doelgericht handelen van enig ondergeschikt belang. Het gaat ook om de relatie.

### Samenvatting leidinggevende talenten van mevrouw Adesso:

- Zeer individualistisch en onafhankelijk, nagenoeg niet gericht op het team en anderen.
- Zeer informele, vriendschappelijke stijl van leidinggeven.
- Geen tot weinig ambitie om leiding te geven.
- Zeer besluitvaardig.
- Stuurt functioneel op doelen aan indien nodig.



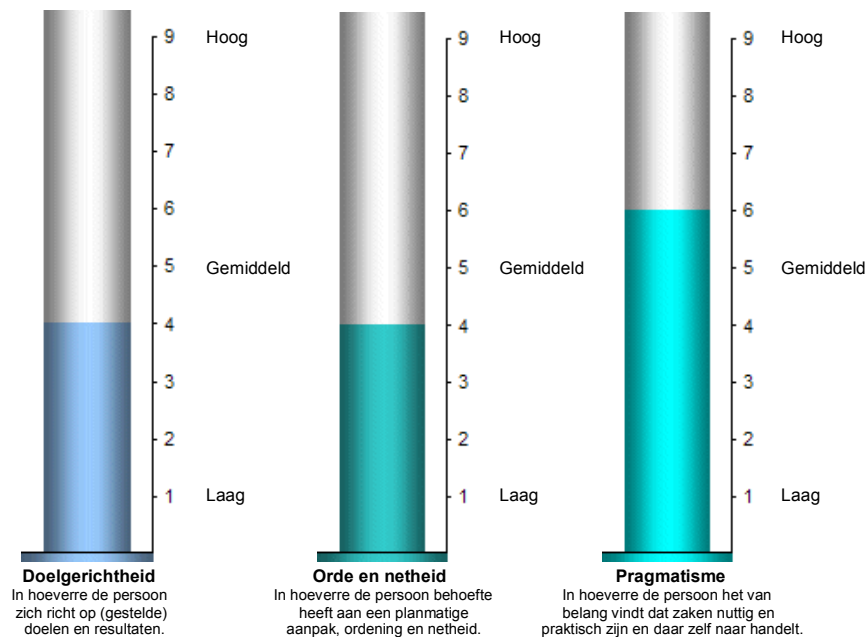
## 4.7 Organisatie talenten

Hoe mevrouw Adesso haar werk organiseert:

Mevrouw Adesso functioneert redelijk binnen een werkomgeving die weinig structuur biedt in de vorm van discipline, kaders of regels. Zij zal liever informeel worden aangestuurd. In de organisatie van haar werk toont mevrouw Adesso enige flexibiliteit en aanpassingsvermogen. Haar manier van werken is wat minder georganiseerd maar zij kan structuur aanbrengen indien nodig. Mevrouw Adesso past zich wat makkelijker aan in een hectische en chaotische omgeving. Regelmatige variatie en verandering in het werk is voor mevrouw Adesso een vereiste. In de uitvoering van werkzaamheden is mevrouw Adesso enigszins praktisch ingesteld en wat minder abstract en theoretisch. Zij vormt uiterst snel haar mening en neemt resoluut besluiten. Zij heeft bij haar besluitvorming weinig behoefte aan de mening van anderen en zal haar eigen koers varen.

### Samenvatting organisatie talenten van mevrouw Adesso:

- Wat minder behoefte aan structuur, orde en regels.
- Wat meer flexibel met wat aanpassingsvermogen, wel iets minder georganiseerd.
- Afwisseling is belangrijk.
- Wat meer praktisch ingesteld.
- Bezit besluitvaardigheid, is resoluut.



---

## 5. Sterkte zwakte overzicht

### 5.1 Sterke kanten

#### **Sterke kanten van mevrouw Adesso:**

- Haar zelfstandigheid.
- Haar hoge mate van onafhankelijkheid.
- Haar goed ontwikkelde sociale vaardigheden.
- Haar hoge sociale empathie.
- Haar hoge mate van zelfvertrouwen.
- Haar resolute besluitvaardigheid.

### 5.2 Valkuilen

#### **Valkuilen van mevrouw Adesso:**

- Haar hoge behoefte aan hulp en steun.
- Haar lagere energieniveau.
- Haar lagere mate van aanpassen.

## 6. Communicatie richting kandidaat

In dit hoofdstuk worden effectieve en te vermijden communicatie gedragingen weergegeven richting de kandidaat. Hiermee wordt inzicht gegeven met welk gedrag de kandidaat effectief het beste bereikt kan worden en met welk gedrag communicatie blokkades kunnen ontstaan. Er wordt met andere woorden inzicht gegeven wat de anderen wel moeten doen en wat ze moeten laten als men effectief en efficiënt met de persoon wilt communiceren.

### 6.1 Effectief communicatie gedrag

#### **Effectief communicatiegedrag richting mevrouw Adesso:**

- Op een vriendelijke en warme manier communiceren. Het gesprek gestructureerd aanpakken. Oprecht luisteren en aandacht geven. Vragen stellen die op het gevoel of mening ingaan. Laten ventileren. Tussentijds en achteraf kort samenvatten wat mevrouw Adesso heeft verteld. Indien mogelijk, vaste momenten met elkaar inplannen om te “evalueren”; dus niet alleen wanneer het niet goed gaat.
- Een betrekkelijk zakelijke communicatiestijl aannemen. Informatief, accuraat en realistisch zijn. Snel tot de kern van de zaak komen.
- Een rustige, ongedwongen sfeer neerzetten. Het ijs breken. Open vragen stellen.
- Mevrouw Adesso daar waar mogelijk en toepasbaar is, het vertrouwen, de vrijheid en ruimte geven om naar eigen inzicht te handelen of eigen mening te ventileren. Dit vertrouwen ook laten blijken. Op “gelijkwaardig” niveau met elkaar communiceren of behandelen.
- Persoonlijke interesse tonen, een gemeenschappelijk belangstellingsgebied vinden. Attent zijn. Een sympathieke, vriendelijke sfeer creëren.

---

## 6.2 Te vermijden communicatie gedrag

### **Te vermijden communicatiegedrag richting mevrouw Adesso:**

- Iemand aan zijn of haar lot over laten. Gesprekken botweg afkappen. Koel of kortaf zijn. Geen structuur in het gesprek brengen en het risico lopen dat u zich “mee laat slepen” en onnodig tijd verliest.
- Te veel `ja maar` gebruiken in uw communicatie.
- Het gesprek domineren.
- Mevrouw Adesso beperken in vrijheden of bewegingsruimte.
- Kortaf en gesloten zijn.

## 7. Ideale werkomgeving en management wijze voorkeuren

### **Ideale werkomgeving en wijze van aansturing voor mevrouw Adesso:**

- Dynamiek in het werk door bijvoorbeeld variatie in werkzaamheden en planning, wellicht onderhevig aan veranderende factoren waardoor bijvoorbeeld 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 omgeving met aanzienlijk veel vrijheid en ruimte 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, bij voorkeur met korte lijnen, waarin een laag hiërarchische cultuur heerst en waarin meedenken en een eigen kijk op zaken wordt aangemoedigd of gewaardeerd.
- Een organisatie waarin men oog heeft voor elkaar, veelal een informele werksfeer heerst en collegialiteit van belang is.

## 8. Ontwikkeling

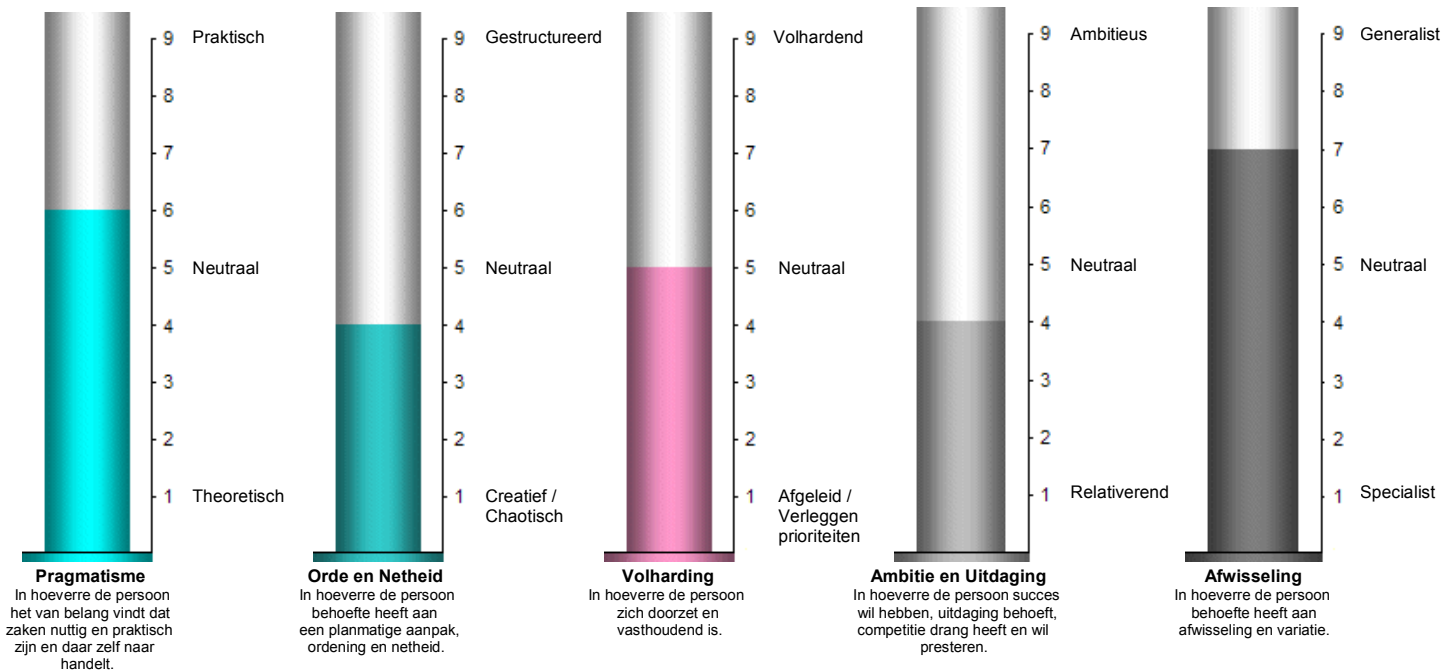
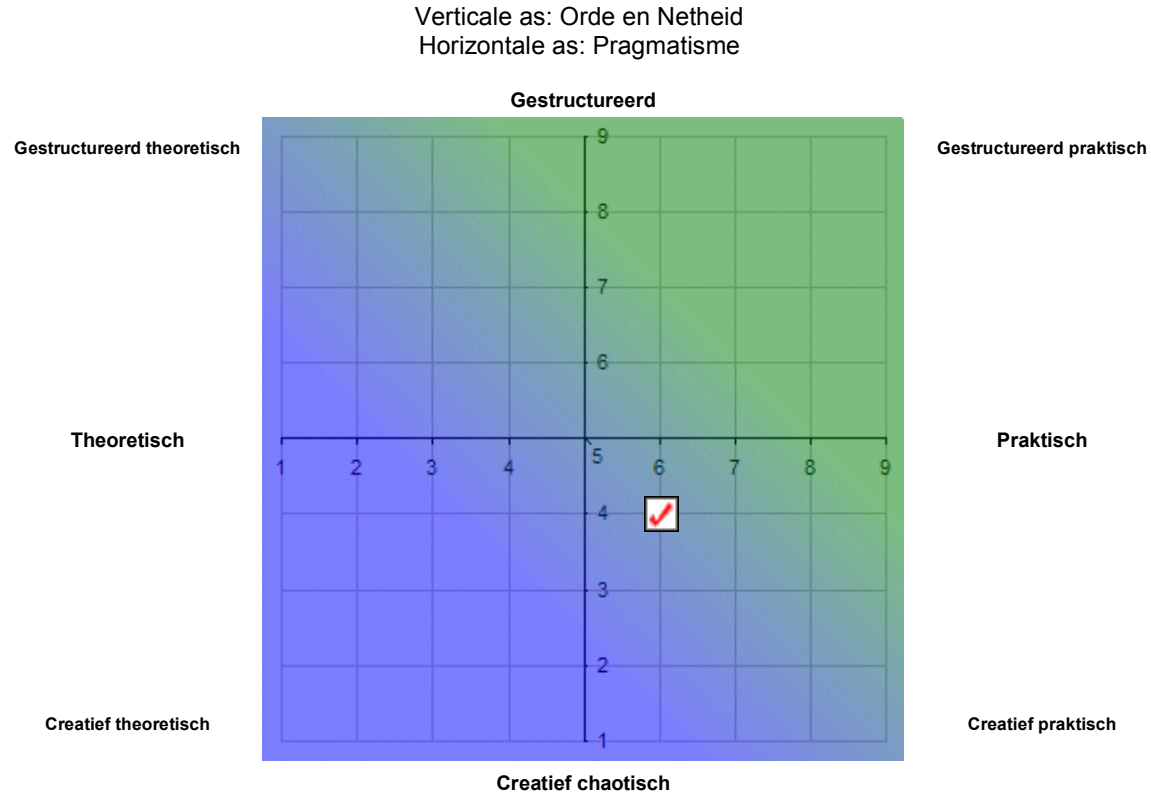
### 8.1 Ontwikkel suggesties

#### **Mevrouw Adesso 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 haar 'natuurlijke weerstand' tegen autoriteit en gezag (wanneer aanwezig).
- Zichzelf soms wat meer te profileren zodat prestaties en resultaten zichtbaar blijven voor anderen; dit is van belang om op waarde geschat te blijven.
- 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 weer nieuwe taken of projecten op te pakken.
- Te voorkomen dat zij zich teveel blijft vasthouden aan haar 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 haar omgeving haar beslissingen beter begrijpt. Op deze wijze kan zij meer draagvlak creëren voor haar keuzes en besluiten.
- Zich niet te veel "af te zonderen" en binding te blijven houden met haar werkomgeving.
- Regelmatig kennis en informatie uit te wisselen met de personen waarmee zij samenwerkt.
- Aandacht te besteden aan zaken die kunnen bijdragen aan het positieve functioneren en samenwerking van afdeling of team, ook wanneer deze niet direct van persoonlijk belang zijn.

## 8.2 Leer- en ontwikkelstijl

De leer- en ontwikkelstijl voorkeur van mevrouw Adesso:





### 8.3 Ontwikkelbaarheid talenten

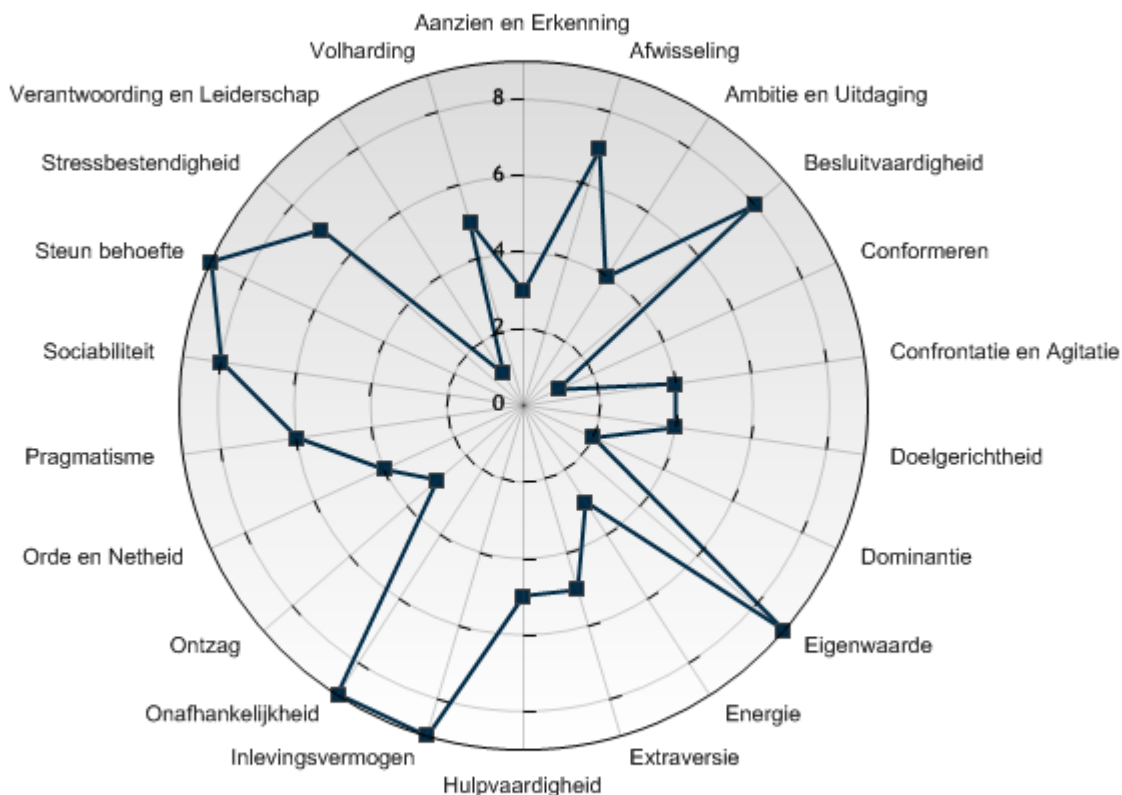
Goed ontwikkelbare talenten	Score
Besluitvaardigheid	8
Sociabiliteit	8
Doelgerichtheid	4
Orde en Netheid	4

Redelijk ontwikkelbare talenten	Score
Onafhankelijkheid	9
Inlevingsvermogen	9
Stressbestendigheid	7
Pragmatisme	6
Extraversie	5
Hulpvaardigheid	5
Volharding	5
Conformereren	1
Verantwoording en Leiderschap	1

Matig ontwikkelbare talenten	Score
Steun behoefte	9
Eigenwaarde	9
Afwisseling	7
Confrontatie en Agitatie	4
Ambitie en Uitdaging	4
Ontzag	3
Aanzien en Erkenning	3
Energie	3
Dominantie	2

### Aantekeningen:

## Bijlage 1: TMA Radar en cijfermatig overzicht



Talenten	Score
Aanzien en Erkenning	3
Afwisseling	7
Ambitie en Uitdaging	4
Besluitvaardigheid	8
Conformereren	1
Confrontatie en Agitatie	4
Doelgerichtheid	4
Dominantie	2
Eigenwaarde	9
Energie	3
Extraversie	5

Talenten	Score
Hulpvaardigheid	5
Inlevingsvermogen	9
Onafhankelijkheid	9
Ontzag	3
Orde en Netheid	4
Pragmatisme	6
Sociabiliteit	8
Steun behoefte	9
Stressbestendigheid	7
Verantwoording en Leiderschap	1
Volharding	5

Overig	Score
<b>Consistentie</b>	<b>8</b>