



Inhoudsopgave

| | |
|---|----|
| Inleiding | 3 |
| Geselecteerde kandidaten | 3 |
| Grafisch teamoverzicht van de drijfveerscores | 4 |
| Teamtalenten | 5 |
| Drijfveren en talenten per persoon | 9 |
| Emotionele balans | 9 |
| Motieven | 10 |
| Sociale talenten | 11 |
| Beïnvloedende talenten | 12 |
| Leidinggevende talenten | 13 |
| Organisatorische talenten | 14 |

Inleiding

De teamrapportage is gebaseerd op de individuele drijfveerscores van de TMA talentenanalyse. Hoofdstuk 3 van de rapportage toont een grafisch overzicht met de verdeling van de drijfveerscores van het team. De drijfveerscores zijn verdeeld in 3 categorieën: lage drijfveerscores (1, 2, 3), midden drijfveerscores (4, 5, 6) en hoge drijfveerscores (7, 8, 9). Aan de hand van de verdeling van de drijfveerscores kun je zien wat de voorkeuren en talenten van het team zijn. Hoofdstuk 4 van de rapportage toont de hoge en lage drijfveerscores van alle afzonderlijke teamleden. Hoofdstuk 5 beschrijft de meest opvallende gedragsvoorkeuren van het team met daarbij een TMA teamadvies.

Geselecteerde kandidaten

Amelia Earhart

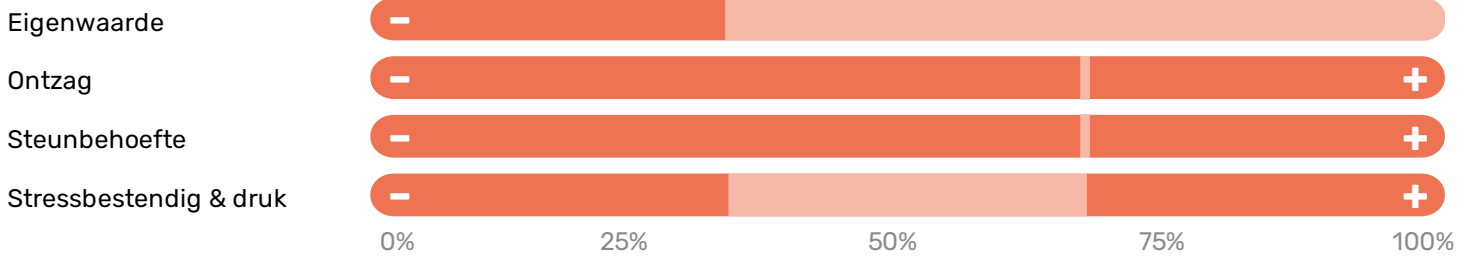
Anton Philips

Henry Murray

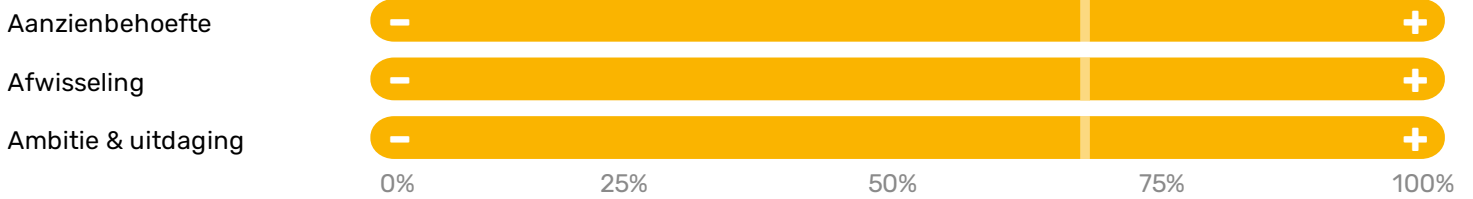
Grafisch teamoverzicht van de drijfveerscores

In de onderstaande grafiek zie je per TMA dimensie de percentuele verdeling van de drijfveerscores van teamleden in de categorieën laag, midden en hoog.

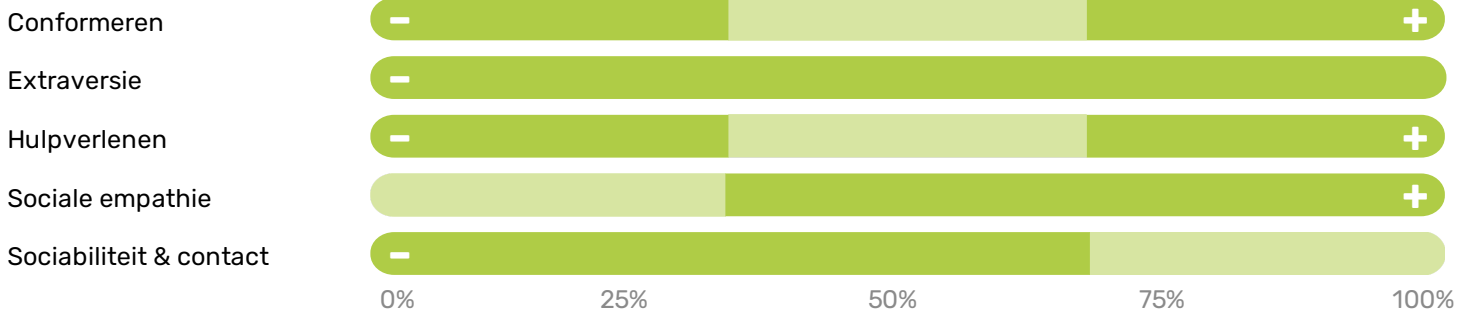
Emotionele balans



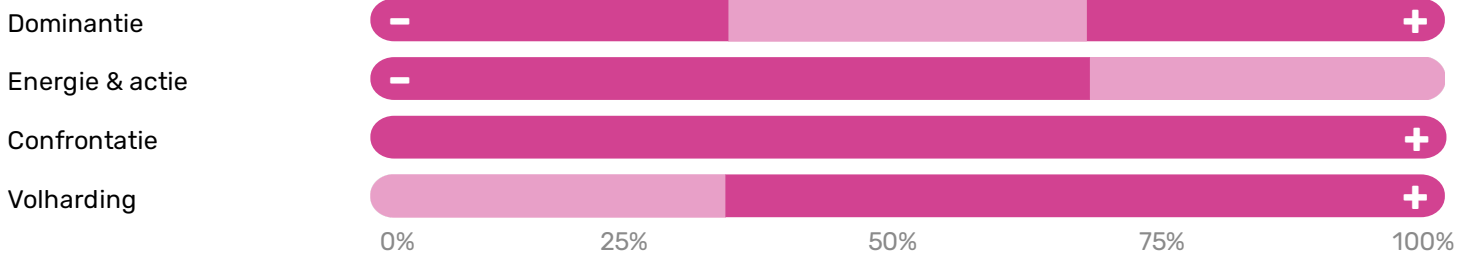
Motieven



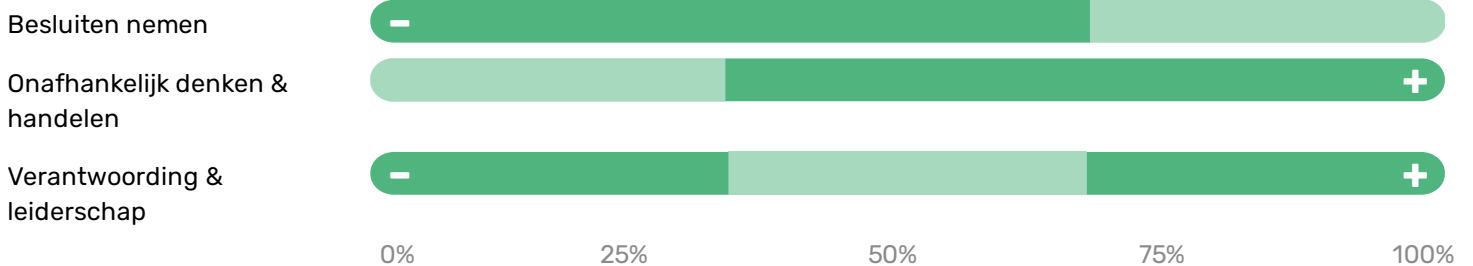
Sociale talenten



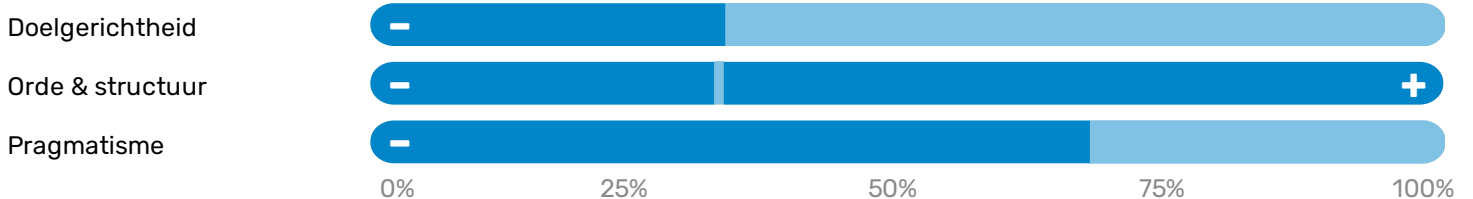
Beïnvloedende talenten



Leidinggevende talenten



Organisatorische talenten



Teamtalenten

Dit hoofdstuk beschrijft de meest opvallende gedragsvoorkeuren en talenten van het team. Deze voorkeuren en talenten hebben grote invloed op de teamcultuur en de manier waarop mensen hun werk het liefst uitvoeren. De bijgeleverde adviezen kunnen gebruikt worden voor het verbeteren van de samenwerking en het verhogen van de teameffectiviteit.

Eigenwaarde

Zelfreflecterend

De meerderheid in de groep is zelfkritisch van aard en zien sneller de consequenties van fouten. Ze hebben dan ook talent voor het voorkomen van fouten.

Geef vooral taken die recht doen aan het competentieniveau van de mensen. Bij taken die te veel risico in zich dragen of die te hoog gegrepen zijn, komt bovenmatige zelfkritiek sneller opzetten. Bespreek vervolgens regelmatig de positieve bijdrage van de groep. En probeer faalangst in enige mate te relativiseren en zelfkritiek om te buigen naar wensen en mogelijkheden van verbetering.

Ontzag

Gelijkwaardig

De meerderheid van het team gaat uit van gelijkwaardigheid. Ze relativiseren hiërarchie en het is voor hen makkelijk om andere mensen te benaderen.

Behandel de mensen vooral als gelijkwaardige partners. Vanuit deze gelijkwaardige positie kunnen mensen onderling ook makkelijker verantwoordelijk verlangen van elkaar. Stimuleer mensen om in de organisatie van hoog tot laag te netwerken zodat ze gebruik kunnen maken van de aanwezige kennis. Let op dat individuen zich niet boven de groep plaatsen, want de kans is groot dat deze persoon geen gehoor krijgt.

Steunbehoefte

Zelfredzaam

Het overgrote deel van de groep bestaat uit zelfstandige personen die zonder hulp en begeleiding goed kunnen functioneren. Ze hebben dan ook talent voor zelfredzaamheid.

Geef dit team binnen een aantal hoofdkaders zoveel mogelijk vrijheid om naar eigen inzicht het werk uit te voeren. Hou het aantal overleggen over de voortgang van het werk beperkt. Maar schaf overlegvormen niet af, want het blijft belangrijk om elkaar op hoofdlijnen te informeren en enige verbinding tussen al die zelfstandigheid te behouden. Let ook op dat mensen niet te veel hooi op de vork nemen, want deze mensen zullen zelfs bij grote moeilijkheden en 'vastlopen' niet tot nauwelijks support vragen.

Aanzienbehoefte

Bescheiden

Het overgrote deel van dit team is nuchter van aard en hecht minder waarde aan het krijgen van erkenning en persoonlijke status. Ze hebben talent voor bescheidenheid en kunnen beter omgaan met kritiek en feedback.

Je kunt deze groep mensen beperkt motiveren door persoonlijke complimenten. Maar het is wel belangrijk dat je respect toont voor de prestaties van het team. Je kunt bijvoorbeeld de resultaten van het team voor de organisatie benadrukken. Veel bescheiden mensen zijn ook introvert van aard en uiten zich niet zo snel. Neem voor dit team dan ook regelmatig de tijd en de ruimte om de mening van mensen te onderzoeken. Het team kan soms minder representatief voor de dag komen omdat de mensen daar niet zoveel intrinsieke belangstelling voor hebben. Als hier sprake van is: relatieveer dit aspect en zoek vooral naar praktische oplossingen.

Afwisseling

Focus

Het merendeel van het team doet het liefst een beperkt aantal taken en houden dingen bij het 'oude en vertrouwde'. Ze kunnen zichzelf makkelijker focussen en geconcentreerd werken en ze zijn loyaler van aard.

Geef deze mensen de fysieke en mentale ruimte om zich bij het werk te focussen en te concentreren. Geef ook meestal enkelvoudige taken en laat taken eerst afronden voordat je nieuwe taken geeft. Let op: deze mensen kunnen de omgeving uit het oog verliezen. Af en toe een overleg waarin je het perspectief van de omgeving betreft, zorgt ervoor dat mensen het grotere geheel beter blijven zien. Bij snelle of rigoureuze veranderingen: kijk welke oude vertrouwde elementen je nog kunt laten bestaan.

Ambitie & uitdaging

Tevreden

Het merendeel van de mensen wil graag meedoen, maar hoeven niet zo nodig te winnen. Ze hebben het talent om dingen te relativeren en zijn sneller tevreden met 'hoe het is'.

Belast deze mensen niet met grote uitdagingen en onderlinge competitie, maar biedt laagdrempelige doelen. Kleine stapjes vooruit zijn goed en snel genoeg. Zorg wel dat de groep niet stilvalt door bijvoorbeeld regelmatige coaching. Voer samen met de groep relativerende gesprekken over de zwaarte en moeilijkheid van verstrekte opdrachten. Hiermee maak je het voor de groep makkelijker om dingen gedaan te krijgen. Maak gebruik van de talenten tevredenheid en relativering als de onderlinge samenwerking in het team tekenen van overspannenheid vertoont.

Extraversie

Ruimtegevend

De meerderheid van de groep acteert het liefst als een bescheiden 'stille motor' buiten de schijnwerpers. De meeste mensen zijn wat introverter van aard.

Laat deze mensen zoveel mogelijk rustig werken zonder dat er schijnwerpers op hen gericht staan. De meeste mensen in de groep willen het liefst als 'stille motor' op de achtergrond werken. Deze groep kan soms wat gesloten overkomen en mensen zullen hun mening alleen geven als ze dat relevant en nodig vinden. Zorg ervoor dat je in overlegsituaties introverte mensen de ruimte geeft om hun mening te geven. Je moet hier extra op toezien als extraverte mensen weer eens teveel op de voorgrond treden.

Sociale empathie

Inlevend

Veel mensen in de groep kunnen zich makkelijk inleven in anderen en zijn geïnteresseerd in mensen. Ze hebben talent voor het aanvoelen en doorgronden van mensen.

Maak gebruik van de 'sociale antenne' van de groep: ze kunnen goed inschatten wat het effect is van besluiten op anderen. Ze kunnen ook sneller oplossingen bedenken die rekening houden met andermans belangen. Let op: deze groep laat soms problemen van andere mensen te veel prevaleren. Bespreek op welke manier er naast het 'inleven in mensen' ook voldoende ruimte kan bestaan voor zakelijke belangen.

Sociabiliteit & contact

Individueel

De meeste mensen in het team werken het liefst individueel of in kleinere groepen. Zij gaan meer voor kwaliteit dan kwantiteit in werkrelaties.

Biedt zoveel mogelijk werkplekken waar mensen individueel of met een paar mensen kunnen werken. Met betrekking tot het samenwerken met anderen: laat mensen zoveel mogelijk zelf kiezen met wie ze het beste kunnen samenwerken. Hou bij voorkeur korte vergaderingen en meetings in kleinere groepen. Als je kwalitatieve input van deze mensen wilt: neem de tijd, zorg voor een ontspannen sfeer en stel vooral vriendelijke open vragen.

Energie & actie

Geduldig

De meeste mensen in de groep zijn van huis uit kalm, geduldig en wat bedachtzamer. Ze kunnen makkelijker temporiseren en zullen niet zo snel op de zaken vooruitlopen.

Deze groep is gebaat bij voldoende rustelementen in hun takenpakket. Hoe harder deze mensen 'moeten' werken, hoe groter de kans is dat ze contraproductief worden. Overleg met de groep wat een aanvaardbare hoeveelheid besteedbare tijd en energie is en maak daar vervolgens afspraken over. Gebruik de bedachtzame energie van deze mensen in projecten of vergaderingen als zaken te snel of onbezonnen gaan. Bespreek ook met de groep hoe ze hun kalmte en geduld effectief kunnen benutten voor het team of de organisatie.

Confrontatie

Assertief

De meeste mensen van het team bewaken van nature makkelijk de eigen grenzen en komen op voor dingen die ze belangrijk vinden. Ze hebben het talent voor assertieve en duidelijke communicatie.

In deze groep ontstaan makkelijker irritaties naar elkaar of naar andere betrokkenen. Geef mensen daarom regelmatig de ruimte om irritaties en frustraties te spuien en vraag mensen wat ze dwars zit. Waardeer dat mensen zich daarover uitspreken. Als mensen zich gehoord voelen, zakt de irritatie sneller. Mensen kunnen daarbij leren om vooral hun wensen uit te spreken die onder de irritatie verborgen zit, en anderen te ontslaan om iets te 'moeten' doen.

Volharding

Doorzetten

Van huis uit zijn de meeste mensen in dit team doorzetters die bij weerstand en hindernissen langer doorgaan op de ingeslagen weg. Ze hebben talent voor hard doorwerken en het afronden van taken.

Geef dit team regelmatig werk waar ze zich in kunnen vastbijten en zorg ervoor dat er tijd en ruimte is om taken af te maken. Taken afronden en 'zich in iets vastbijten' vinden ze prettig. Let wel op dat mensen niet onnodig lang doorgaan in de verkeerde richting. Bespreek dan ook regelmatig of alle teamleden wel voldoende pauze nemen. Laat het team ook eens van een afstand kijken naar de zin en onzin van hun doorzettingsvermogen.

Besluiten nemen

Bedachtzaam

De meerderheid in dit team overweegt graag meer standpunten voordat ze een besluit nemen. Ze hebben het talent voor het luisteren naar anderen en het nemen van genuanceerde beslissingen.

Biedt deze mensen naast overleg ook enige tijd en ruimte om over voorgenomen besluiten na te denken. Forceer niet te snel besluiten, want deze groep wil het liefst alle voors en tegens op een rijtje hebben. Daarbij vinden ze consensus en draagvlak belangrijk. Spreek voor deze groep wel deadlines af zodat er tijdig een besluit wordt genomen. Let ook op weerstand na de besluitfase want deze mensen kunnen achteraf makkelijker kritiek leveren op genomen beslissingen.

Onafhankelijk denken & handelen

Autonoom

Deze groep wordt grotendeels gedreven door vrijheid en autonomie. Ze hebben het talent om onafhankelijk een eigen mening te vormen en zelfstandig te handelen.

Geef mensen zoveel mogelijk de ruimte om binnen hoofdkaders hun eigen werk te doen. Ze zullen op het gebied van samenwerking niet snel een hechte groep worden en het is meestal onverstandig om dit te forceren. Het team zal van nature niet als vanzelf transparant zijn en verantwoording afleggen over hun gedrag en activiteiten. Als je iets van deze mensen wilt weten: vraag het gewoon. Let wel op dat je daarbij hun gevoel van vrijheid niet te veel aantast.

Doelgerichtheid

Procesgericht

De meerderheid van het team richt zich meer op processen dan op het behalen van concrete doelen en resultaten. Ze hebben daarbij talent voor improvisatie.

Geef mensen zoveel mogelijk de ruimte en vertrouwen om binnen de afgesproken hoofdkaders en eindresultaten hun werk te doen. Deze mensen hebben het talent om het proces naar het eindresultaat in de gaten te houden en waar nodig 'creatief' bij te sturen. Voer periodiek overleg over de tussentijds behaalde resultaten en vraag mensen eventueel om bijstuuringsplannen te maken.

Orde & structuur

Accuraat

Het overgrote deel van deze groep is gedreven door orde en structuur. Ze hebben daarbij talent voor planmatig en gestructureerd werken.

Zorg ervoor dat de mensen voldoende ruimte hebben om zelf orde en structuur aan te brengen in hun werk zodat ze planmatig en netjes kunnen werken. Hou zoveel mogelijk chaos en hectiek weg van deze mensen. Overleg regelmatig of de manier van werken planmatig en gestructureerd genoeg is, en of ondersteuning op dit gebied wenselijk is. Let op dat deze groep netheid en structuur niet tot doel verheffen en bespreek met elkaar hoe er nog enige ruimte kan bestaan voor flexibel handelen.

Pragmatisme

Abstractievermogen

Het overgrote deel van het team wil de dingen het liefst eerst even analyseren en bekijken voordat ze tot actie overgaan.

Biedt deze groep voldoende tijd om zaken te analyseren en het doordenken van acties. Bied eventueel hulp om de dingen sneller te doorgronden. Spreek met de groep wel deadlines af zodat deze mensen na enige bedenktijd ook echt in actie komen.

Drijfveren en talenten per persoon

In dit hoofdstuk zie je per TMA dimensie een grafische verdeling van de lage (1, 2, 3) en de hoge (7, 8, 9) drijfveerscores per persoon. Midden drijfveerscores (4, 5, 6) worden niet getoond. Onderaan de tabel staat per drijfveer het totaalpercentage van mensen met een hoge dan wel een lage drijfveerscore. Per drijfveer kun je tevens zien wat de talenten zijn die horen bij een hoge of lage drijfveerscore.

Emotionele balans

| | Eigenwaarde | | Ontzag | | Steunbehoefte | | Stressbestendig & druk | |
|----------------|------------------|----------------|---------------|------------|---------------|-------------------|------------------------|------------|
| | Zelfreflecterend | Zelfvertrouwen | Gelijkwaardig | Respectvol | Zelfredzaam | Waardeert support | Betrokken | Stabiel |
| Amelia Earhart | | | | | | | | |
| Anton Philips | | | | | | | | |
| Henry Murray | | | | | | | | |
| Total | 33% | 0% | 67% | 33% | 67% | 33% | 33% | 33% |

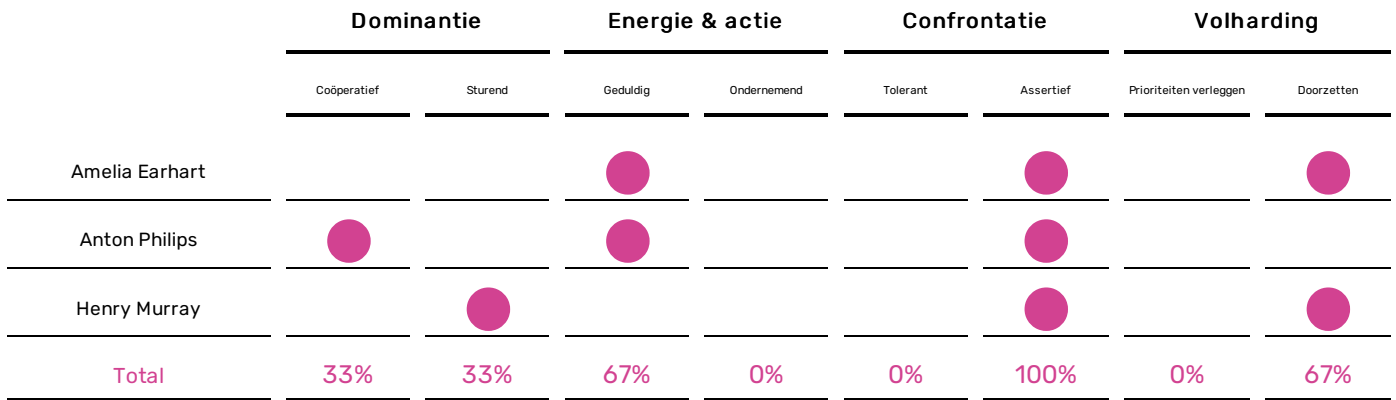
Motieven

| | Aanzienbehoefte | | Afwisseling | | Ambitie & uitdaging | |
|----------------|-----------------|----------------|-------------|------------|---------------------|------------------|
| | Bescheiden | Representatief | Focus | Veelzijdig | Tevreden | Prestatiegericht |
| Amelia Earhart | ● | | ● | | ● | |
| Anton Philips | | ● | ● | | ● | |
| Henry Murray | ● | | | ● | | ● |
| Total | 67% | 33% | 67% | 33% | 67% | 33% |







Sociale talenten

| | Conformereren | | Extraversie | | Hulpverleners | | Sociale empathie | | Sociabiliteit & contact | |
|----------------|-----------------|----------------|--------------|-----------|---------------|----------------|------------------|------------|-------------------------|------------|
| | Grensverleggend | Plichtsgetrouw | Ruimtegevend | Opvallend | Zakelijk | Servicegericht | Feitelijk | Inlevend | Individueel | Verbindend |
| Amelia Earhart | | | | | | | | | | |
| Anton Philips | | | | | | | | | | |
| Henry Murray | | | | | | | | | | |
| Total | 33% | 33% | 100% | 0% | 33% | 33% | 0% | 67% | 67% | 0% |

Beïnvloedende talenten



Leidinggevende talenten

| | Besluiten nemen | | Onafhankelijk denken & handelen | | Verantwoording & leiderschap | |
|----------------|---|-------------------|---------------------------------|---|---|---|
| | Bedachtzaam | Probleemoplossend | Groepsgericht | Autonom | Meegaand | Leidend |
| Amelia Earhart |  | | |  | | |
| Anton Philips |  | | | |  | |
| Henry Murray | | | |  | |  |
| Total | 67% | 0% | 0% | 67% | 33% | 33% |

Organisatorische talenten

