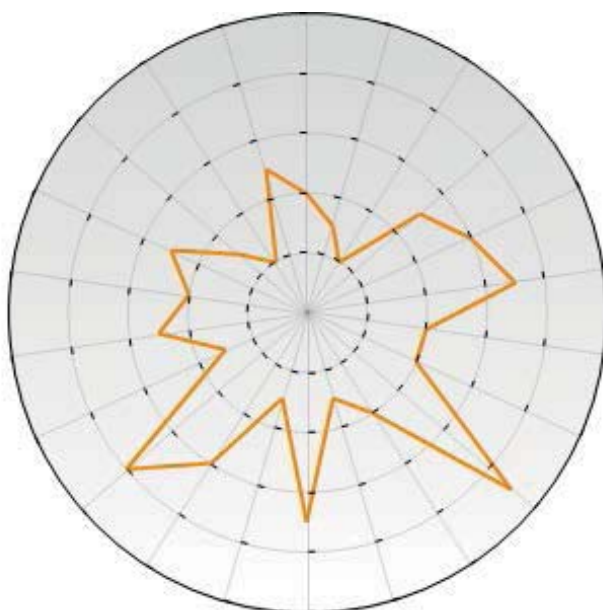




# TMA Talentanalyse

## Kandidaat-rapportage



**Joe**  
Jouw Ontwikkeling Eerst

[www.jouwontwikkelingeerst.nl](http://www.jouwontwikkelingeerst.nl) - [info@jouwontwikkelingeerst.nl](mailto:info@jouwontwikkelingeerst.nl) - 06 46 13 63 21



---

# 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	Organisatorische talenten	10
5.	Sterkte-zwakte-overzicht	
5.1	Sterke kanten	11
5.2	Valkuilen	11
6.	Communicatie met de kandidaat	
6.1	Effectief communicatiegedrag	12
6.2	Te vermijden communicatiegedrag	13
7.	Ideale werkomgeving en voorkeur in management	14
8.	Ontwikkeling	
8.1	Suggesties	15
8.2	Leer- en ontwikkelstijl	16

Bijlage 1: TMA-radar en cijfermatig overzicht

Bijlage 2: Overzicht TMA Dimensies

# 1. 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.

# 2. Betekenis van de scores

De antwoorden die op de stellingen zijn gegeven worden vergeleken met een normgroep en omgerekend naar een 9-puntsschaal (Stanine).

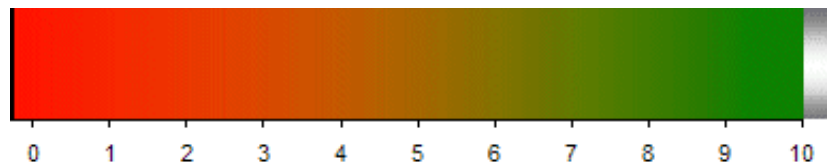
Bij de stanine (afkorting van "standard nine") worden de scores van de normgroep in negen klassen verdeeld. Dit gebeurt zodanig dat de stanine nagenoeg een standaardverdeling heeft met een gemiddelde van 5 en een standaarddeviatie van 2. Onderstaande tabel geeft de grootte van de stanineklassen en de vertaalslag naar gangbare normklassen.

Stanine	Klassengrootte	Omschrijving
1	4%	Zeër laag
2	7%	Laag
3	12%	Laag
4	17%	Gemiddeld
5	20%	Gemiddeld
6	17%	Gemiddeld
7	12%	Hoog
8	7%	Hoog
9	4%	Zeër hoog

# 3. 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 : 10

De respondent heeft de vragenlijst heel consistent ingevuld.

De rapportage geeft hoogst waarschijnlijk een goed beeld van de persoonlijkheid.

---

## 4. Beschrijving van de persoonlijkheid

### 4.1 Samenvatting

Beschrijving van de talenten van de heer West:

Hij heeft een hoge eigenwaarde en veel zelfrespect. Ook is hij bijna niet onzeker of angstig ten aanzien van het maken van fouten of vergissingen en hij zal hier zelfs aanzienlijke risico's in durven aangaan.

De behoefte aan structuur en netheid is bij hem groot. Hij is servicegericht en hulpvaardig ten aanzien van anderen en vindt het prettig om anderen een plezier te doen. Hij is iemand die tamelijk snel en ad rem reageert en conflicten minder snel zal vermijden. Hij is tamelijk assertief, kan voor zichzelf opkomen en zoekt soms de confrontatie. 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. Aan geldende regels of cultuur past hij zich redelijk gemakkelijk aan. Hij heeft een gemiddelde behoefte aan contacten met anderen. In moeilijke situaties en als het tegenzit zal hij steun zoeken wanneer dit noodzakelijk en nuttig is. Hij is iemand die bij tegenslag of moeilijke uitdagingen door zal zetten als dat van belang is. Hij overweegt in zijn besluitvorming standpunten van anderen maar kan ook snel besluiten nemen indien nodig. Op sociale empathie scoort hij iets minder hoog; hij heeft niet altijd intrinsieke belangstelling in menselijke problemen en het analyseren van gedrag bij anderen. Het is goed mogelijk dat hij zich functioneel wel in kan leven in situaties. In relatie tot anderen gedraagt hij zich over het algemeen redelijk gelijkwaardig. Hij is iets meer meegaand dan dominant. Hij wordt door de mensen om hem heen waarschijnlijk ervaren als een enigszins rustige persoonlijkheid, die voldoende energie heeft om zaken te bewerkstelligen. Hij is niet vaak op zoek naar erkenning van zijn prestaties door anderen, maar hij vindt het wel prettig als hij zo nu en dan complimenten en positieve bevestiging krijgt uit zijn omgeving. Hierdoor wordt zijn motivatie verhoogd, maar hij is er niet afhankelijk van. Hij 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 hem zijn. In kleinere kring en in één op één relaties is hij op zijn sterkst. Hij laat in groepen anderen in hun waarde en kan enigszins serieus overkomen. In groepsverband geeft hij ruimte aan anderen en treedt hij zelf minder op de voorgrond, waardoor er enige kans bestaat dat hij soms wat wegvalt in de omgeving.

Hij is iemand die behoefte heeft aan een klankbord of overleg in het algemeen bij het vormen van zijn mening. 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 neigt er soms toe een gevoel van urgentie en belang te hechten aan verzoeken en opdrachten waarbij hij druk ervaart. Hij moet er daarbij enigszins voor waken zich dergelijke zaken niet te zeer aan te trekken om de eigen rust te bewaren. De resultaten geven aan dat de heer West over relativeringsvermogen met betrekking tot zijn werk beschikt, maar niet altijd geïnspireerd raakt van competitieve elementen en (intrinsieke of onderlinge) prestatiedruk binnen zijn werk. Dit uit zich in zijn ambitieniveau. Het is waarschijnlijk dat andere factoren binnen het werk (bijvoorbeeld de werksfeer) voor hem persoonlijk van groter belang zijn.

## 4.2 Emotionele balans

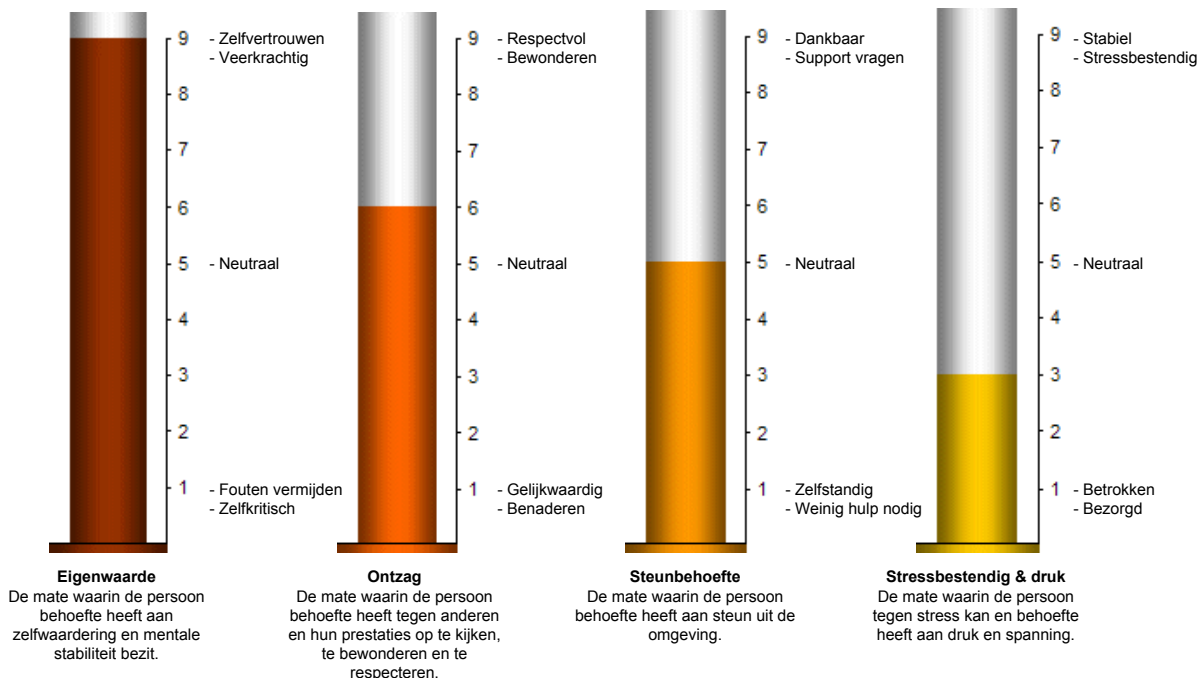
Balans van de heer West:

De heer West heeft op gezonde wijze respect en ontzag voor anderen zonder zichzelf tekort te doen. Hij heeft een gemiddelde behoefte aan steun vanuit zijn omgeving, hij weet wanneer zelf een probleem op te lossen en wanneer daarvoor extra hulp te zoeken. De maten van eigenwaarde en zelfrespect zijn bij hem zeer hoog, er is veel optimisme over de eigen kwaliteiten en een zeer zelfbewuste houding.

Hij heeft een bepaalde zekerheid waardoor hij nagenoeg geen moeite heeft met het maken van fouten. Ook is hij iemand die vrij snel en ad rem reageert en conflicten minder snel zal vermijden. Hij is tamelijk assertief, kan voor zichzelf opkomen en zoekt soms de confrontatie. Hij neigt er soms toe een gevoel van urgentie en belang te hechten aan verzoeken en opdrachten waarbij hij druk ervaart. Hij moet er daarbij enigszins voor waken zich dergelijke zaken niet te zeer aan te trekken om de eigen rust te bewaren.

### Samenvatting emotionele balans van de heer West:

- Toont een redelijke hoeveelheid respect en ontzag jegens anderen.
- Heeft een gemiddelde behoefte aan steun.
- Heeft een zeer hoge mate van eigenwaarde en zelfrespect. Is optimistisch.
- Is vrijwel niet bang om fouten te maken, voelt zich zeker van zichzelf.
- Zal een conflict niet heel snel uit de weg gaan en soms de confrontatie zoeken.
- Hecht eerder een gevoel van belang aan zaken waarbij druk wordt ervaren.



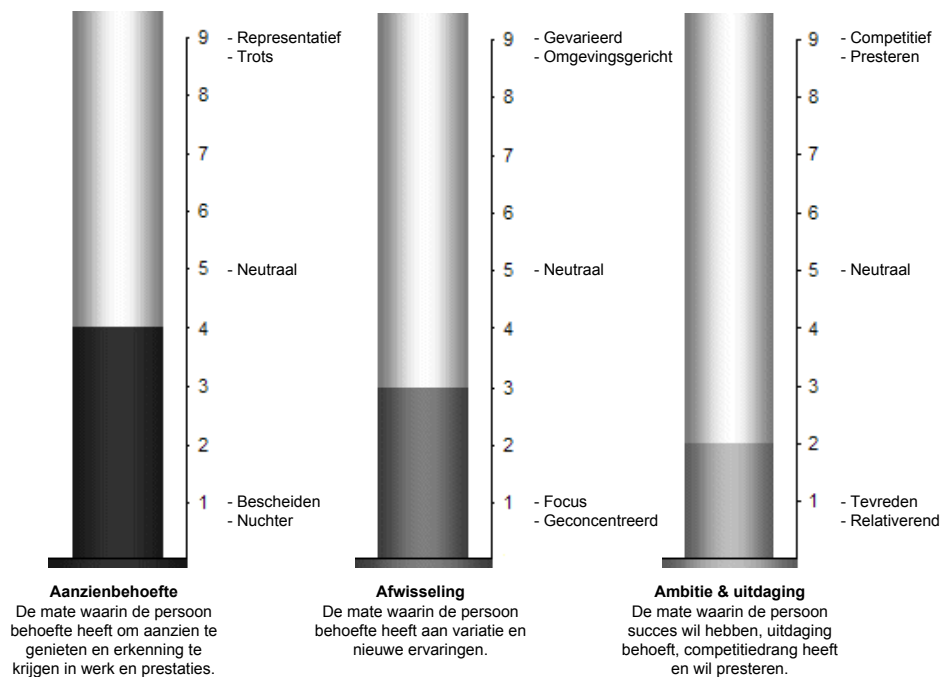
## 4.3 Motieven

Wat de heer West drijft en wat hij wil bereiken:

De heer West is iemand die snel tevreden is met zijn taken en werkzaamheden en niet snel uitdagingen nodig zal hebben. Als er weinig uitdagende taken zijn, vindt hij dat niet heel vervelend en hij zal daardoor ook niet belemmerd worden in zijn werk. Om tot prestaties te komen is hij veel beter gemotiveerd wanneer hij aanmoediging van zijn omgeving, collega's of leidinggevende ervaart, dan wanneer het louter om winst en competitie gaat. 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. Hij wordt door de mensen om hem heen waarschijnlijk ervaren als een enigszins rustige persoonlijkheid, die voldoende energie heeft om zaken te bewerkstelligen. Hij is niet vaak op zoek naar erkenning van zijn prestaties door anderen, maar hij vindt het wel prettig als hij zo nu en dan complimenten en positieve bevestiging krijgt uit zijn omgeving. Hierdoor wordt zijn motivatie verhoogd, maar hij is er niet afhankelijk van.

### Samenvatting motieven van de heer West:

- Heeft een hoog relativeringsvermogen.
- Heeft weinig behoefte aan uitdagingen.
- Wordt gemotiveerd door focus en concentratie en stelt graag prioriteiten.
- Is meer een specialist dan een generalist.
- Vindt een gezonde balans tussen volhouden en loslaten.
- Komt eerder rustig dan energiek over.
- Is niet sterk afhankelijk van complimenten en aanzien om gemotiveerd te blijven.



## 4.4 Sociale talenten

Hoe de heer West in relatie tot anderen is:

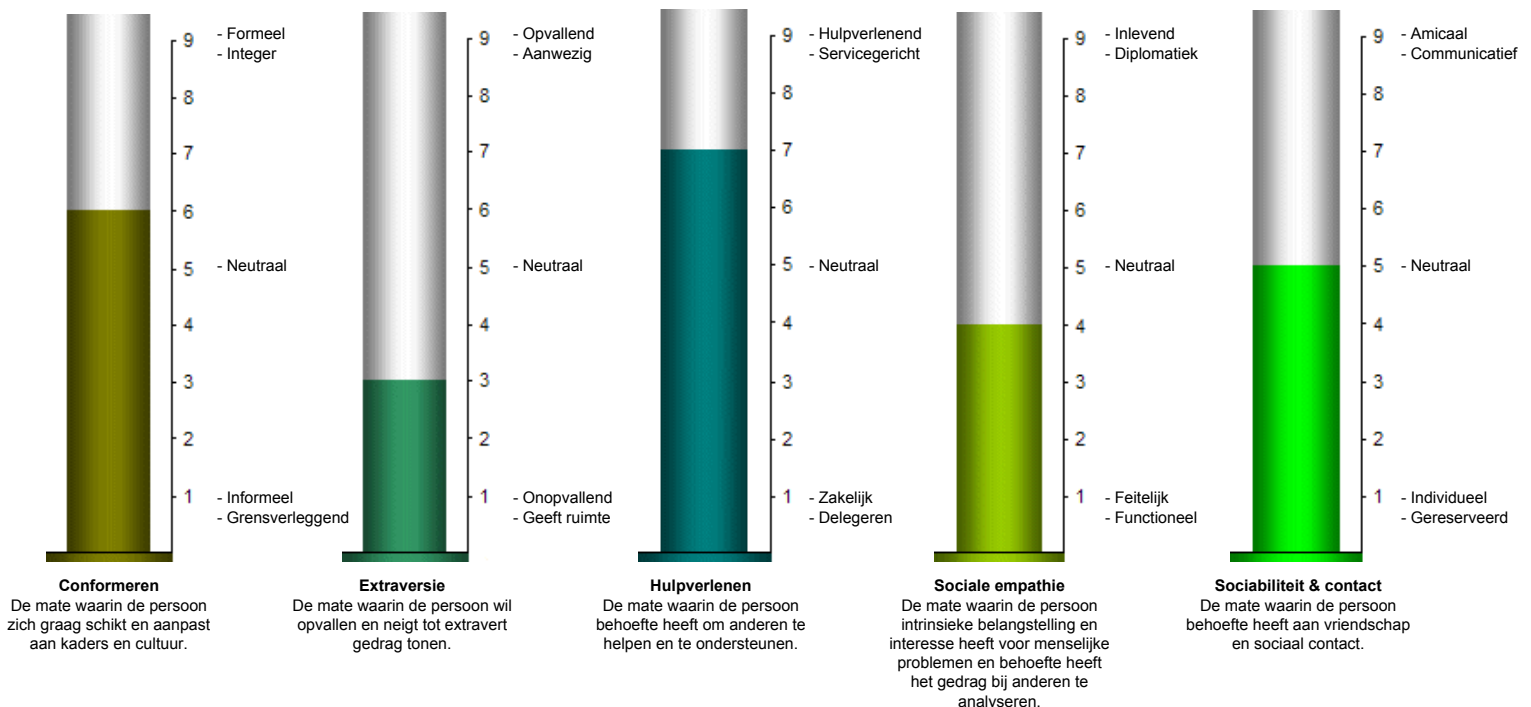
Hij laat anderen in groepen in hun waarde en kan enigszins serieus overkomen. In groepsverband geeft hij ruimte aan anderen en treedt hij zelf minder op de voorgrond, waardoor er enige kans bestaat dat hij soms wat wegvalt in de omgeving. Hij is in kleinere kring en in één op één relaties op zijn sterkst.

Sociale relaties, vriendschap en contacten met anderen zijn voor de heer West van gemiddeld belang. Hij heeft een gebalanceerde behoefte aan vriendschappen en een goede band met collega's. Hij is iemand met een gebalanceerde intrinsieke belangstelling in de problemen van anderen. Hoewel zijn inlevingsvermogen waarschijnlijk meestal functioneel van aard is, kan hij zich ook intrinsiek inleven in een ander. In moeilijke situaties zal hij, wanneer dit nodig blijkt, de hulp en ondersteuning van anderen vragen. Hierbij zal hij zijn eigen mening toetsen aan de meningen van anderen.

Hij is servicegericht en hulpvaardig ten aanzien van anderen en vindt het prettig om anderen een plezier te doen. Dit maakt hem regelmatig minder zakelijk. Hij is iemand die zich redelijk gemakkelijk conformeert en aanpast aan de omgeving maar zonnodig een eigen lijn trekt.

### Samenvatting sociale talenten van de heer West:

- Is het sterkst in kleinere kring. Laat anderen in groepen in hun waarde.
- Heeft een gemiddelde behoefte aan sociale contacten.
- Heeft een redelijk gebalanceerde intrinsieke belangstelling in menselijke problemen.
- Zoekt steun wanneer nodig.
- Is redelijk servicegericht en hulpvaardig.
- Past zich redelijk gemakkelijk aan.



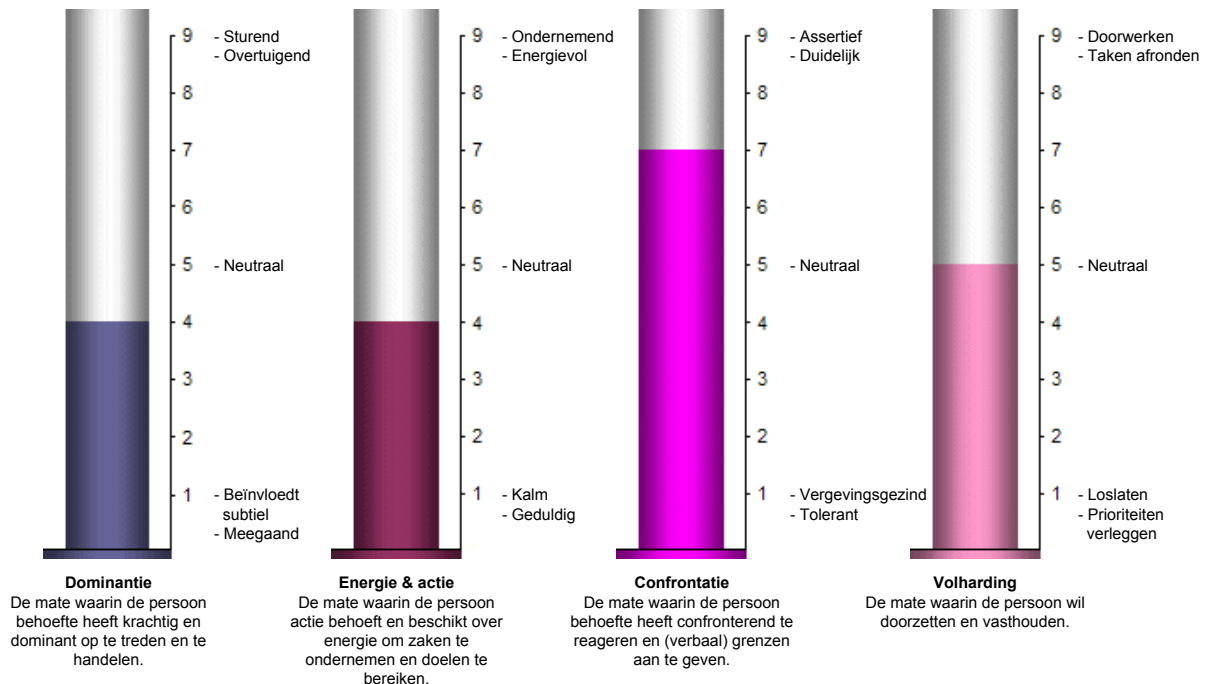
## 4.5 Beïnvloedende talenten

Hoe en in welke mate de heer West zijn doelen bereikt:

In zijn stijl van beïnvloeden is de heer West krachtig aanwezig als dat van belang is, maar Hij geeft er de voorkeur aan op subtiële wijze te overtuigen. Dit levert waarschijnlijk minder weerstand bij zijn omgeving op. 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 heeft, in vergelijking met anderen, soms wat minder energie om zaken voor elkaar te krijgen. Dit betekent dat hij er niet bovengemiddeld veel aan zal doen om een ander te beïnvloeden of om meer problematische doelstellingen te bereiken. Tevens gaat hij bij het overtuigen eerder assertief te werk. De sfeer kan hierdoor soms eerder wat gespannen raken wat enige weerstand kan opwekken. Hij heeft redelijke vechtlust om voor (eigen) belangen op te komen. Hij kan zich redelijk aanpassen aan de kaders en cultuur van een omgeving 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 de heer West:

- Gaat liever subtiel te werk om te overtuigen, maar komt met kracht op voor zaken als het moet.
- Geeft niet zomaar op, maar blijft ook niet onnodig doorgaan.
- Heeft energie om zaken te bereiken die van belang zijn.
- Gaat eerder assertief te werk. Heeft redelijke vechtlust om voor belangen op te komen.
- Past zich soms gemakkelijk aan, maar weet ook zijn eigen lijn te bewaken.





## 4.6 Leidinggevende talenten

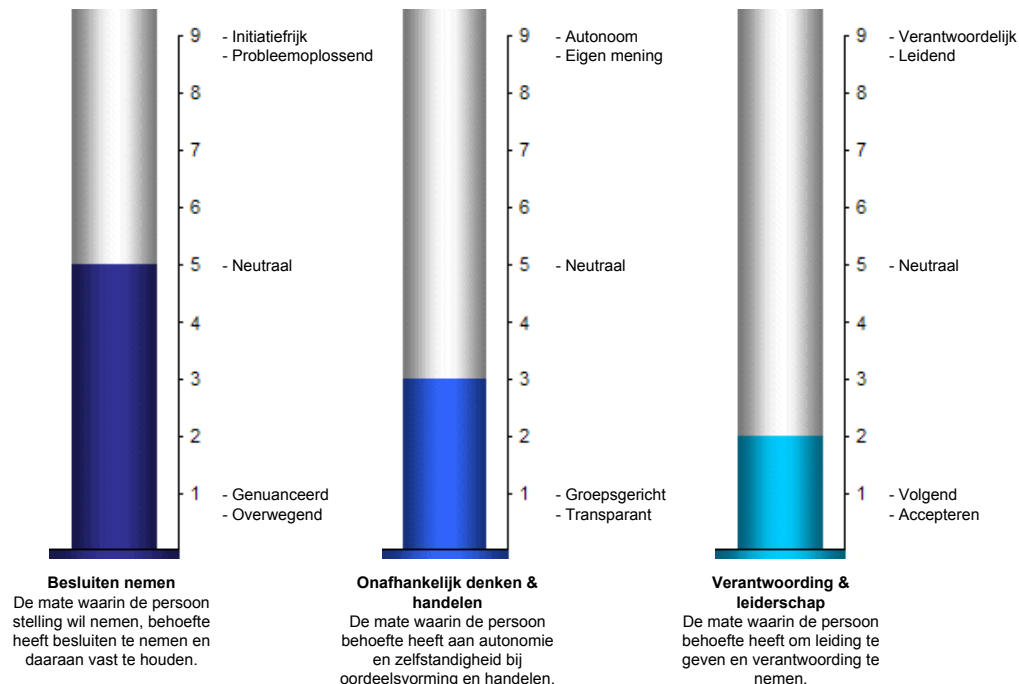
Hoe de heer West leiding geeft en welke ambities hij hierin heeft:

De heer West is vrij sterk gericht op het team en laat de te kiezen richting ook graag over aan de groep. Hij zal regelmatig willen afstemmen met zijn omgeving of team. Dit kan hem wel ontvankelijk maken voor de invloed van anderen. Ook heeft hij een gemiddelde behoefte aan vriendschap en sociaal contact met directe collega's. Hij zal afhankelijk van de situatie een meer zakelijke of informele stijl van leidinggeven hanteren. Omdat hij niet altijd intrinsieke interesse heeft in menselijke problemen kan zijn stijl van leidinggeven soms enigszins hard overkomen.

Op het gebied van leiderschap geeft hij aan dat hij weinig aspiraties heeft om leiding te geven en verantwoording over anderen te nemen. Hij overweegt in zijn besluitvorming standpunten indien nodig. Bij zijn manier van leidinggeven hecht hij iets meer belang aan het onderhouden van een goede relatie met collega's dan aan doelgericht handelen.

### Samenvatting leidinggevende talenten van de heer West:

- Is meer gericht op het team en anderen dan op zichzelf.
- Neemt, afhankelijk van de situatie, een zakelijke of informele stijl van leidinggeven aan; is gebalanceerd.
- Heeft erg weinig ambitie om leiding te geven.
- Vindt een balans tussen draagvlak zoeken en kordaat besluiten nemen.
- Stuurt functioneel op doelen aan indien nodig.



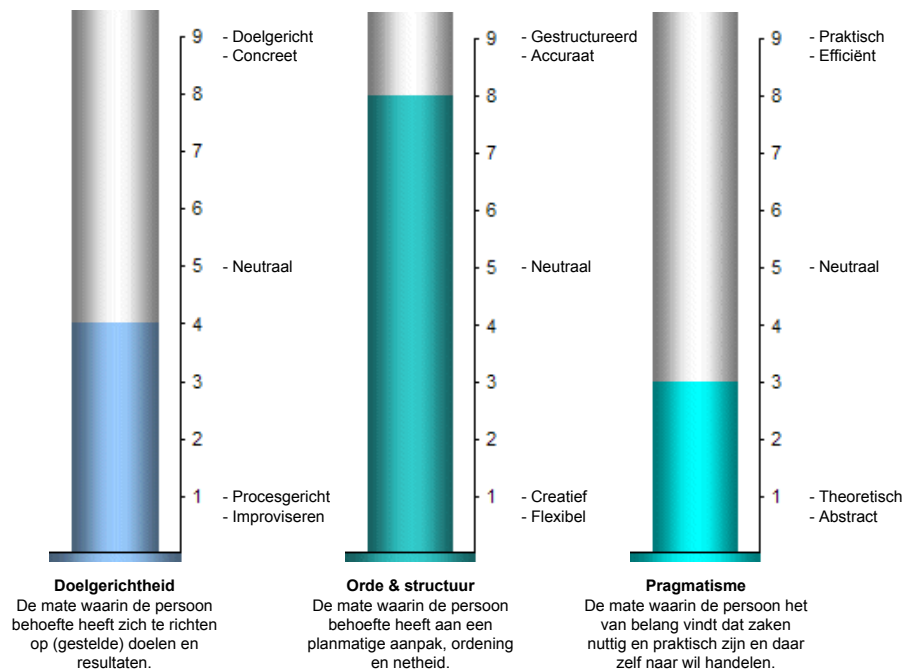
## 4.7 Organisatorische talenten

Hoe de heer West zijn werk organiseert:

De heer West heeft een sterke behoefte aan structuur in de vorm van discipline, kaders of regels. Hij hecht aan normen en waarden en kan formeel zijn. Zijn stijl van organiseren is ordelijk, planmatig en gestructureerd. Focus op taken spreekt hem aan. Hij is niet bijzonder praktisch ingesteld, maar meer abstract en theoretisch. Hij neemt de juiste tijd om zijn besluiten te nemen en af te wegen. Hij vindt een evenwicht tussen enerzijds het overwegen van besluiten en anderzijds het daadwerkelijk nemen van besluiten.

### Samenvatting organisatorische talenten van de heer West:

- Heeft behoefte aan een omgeving met een duidelijke structuur, orde en regels.
- Is planmatig, methodisch, gestructureerd en ordelijk.
- Heeft behoefte aan focus.
- Heeft een meer theoretische dan praktische instelling.
- Overlegt indien nodig bij het nemen van besluiten, neemt ze anders zelf.



---

## 5. Kwaliteiten en valkuilen overzicht

### **Kwaliteiten van de heer West:**

- Relativerend. Brengt een duidelijke scheidslijn aan tussen privéleven en werk. Laat zich minder leiden door competitiedrang.
- Komt afspraken vaak na. Probeert chaos te ordenen. Werkt planmatig en netjes.
- Een positief zelfbeeld met groot zelfvertrouwen. Twijfelt niet aan de eigen capaciteiten.
- Kan verantwoordelijkheden makkelijk loslaten.

### **Mogelijke valkuilen van de heer West:**

- Minder belang aan maatschappelijk succes hechten.
- Houdt soms te sterk vast aan structuren.
- Minder zelfkritiek, risico op zelfoverschatting.
- Mogelijk reactief.

---

## 6. Communicatie met de kandidaat

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.

### 6.1 Effectief communicatiegedrag

#### **Suggesties voor effectieve communicatie met de heer West:**

- 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.
- Creëer overzicht; geef hem het gevoel dat iets uitvoerbaar is, of dat er ruimte is om fouten te maken. Praat niet te veel in termen van “moeilijkheden”.
- Doe, indien mogelijk, een appèl op zijn hulpvaardigheid of spreek waardering hiervoor uit.
- Creëer een vriendelijke, maar zakelijke sfeer. Wees georganiseerd. Schep duidelijkheid en neem een leidende (maar niet bedreigende) rol aan.
- Ga georganiseerd en goed voorbereid te werk, eventueel met ondersteunend materiaal. Breng structuur aan in het gesprek. Hanteer een formele communicatiestijl. Wees accuraat en realistisch en geef hem de ruimte om dit ook te zijn. Schep duidelijkheid over het vervolg van het gesprek of het vervolg op andere zaken.
- Geef voldoende ruimte voor zijn aanpak en kijk op zaken. Maak, indien gewenst, daarna pas een vertaling naar de praktijk.

---

## 6.2 Te vermijden communicatiegedrag

### **Communicatiegedrag dat bij de heer West beter vermeden kan worden:**

- Nadruk leggen op winst en prestaties en de druk hoog opvoeren.
- Zijn hulp niet accepteren als deze wordt aangeboden.
- Ongestructureerd communiceren.

---

## 7. Ideale werkomgeving en voorkeur in management

### **De heer West heeft een voorkeur voor:**

- Een omgeving waarin een beroep gedaan wordt op samenwerking of waarin voldoende overlegmomenten bestaan om feedback te krijgen en te geven. Een organisatie waarin beslissingen in overleg genomen worden en er relatief veel interactie tussen collega's is.
- Een gestructureerde organisatie met heldere communicatie, procedures, kaders en/of regels.

---

## 8. Ontwikkeling

### 8.1 Suggesties

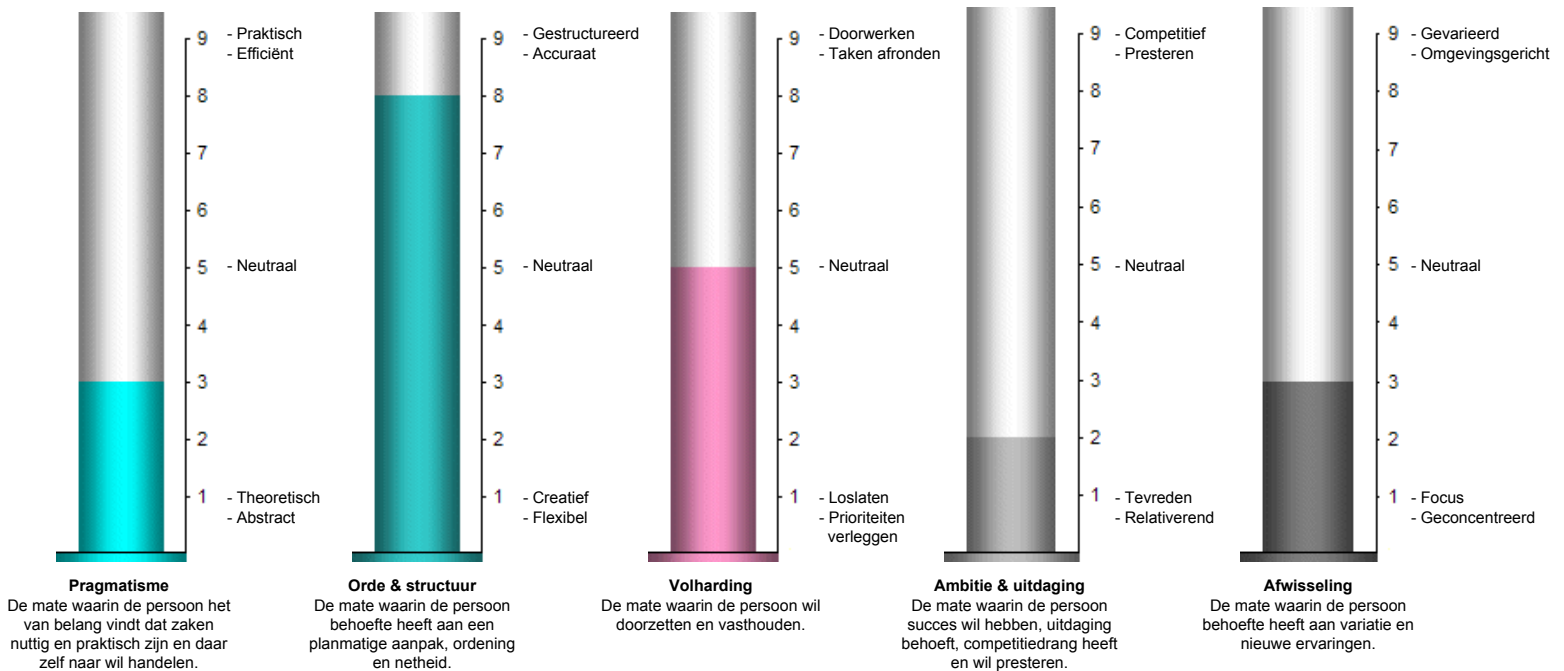
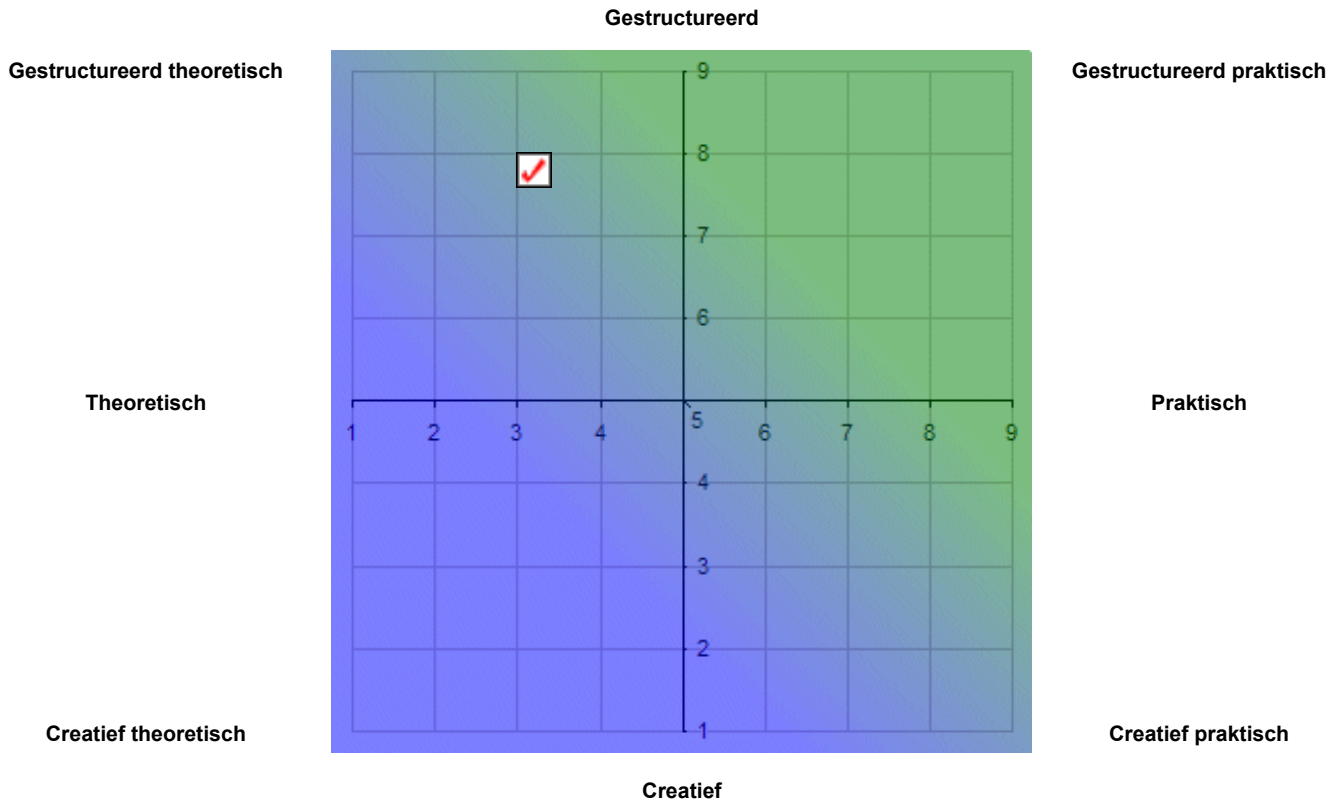
#### **De heer West wordt geadviseerd om:**

- Eerder te kiezen voor een veelbelovend plan met enig risico dan een middelmatig plan dat zekerheid biedt.
- Persoonlijke doelstellingen voor zichzelf te formuleren om in beweging te blijven.
- Zich ervan bewust te zijn of te blijven dat mensen elkaar ook beoordelen op presentatie.
- Soms wat flexibeler om te gaan met "chaos", wanorde of verandering.
- Wat meer concrete en realistische plannen formuleren.
- Ook de praktische kant van de zaak in het oog te houden.
- Voldoende pauzemomenten in het werk in te bouwen.
- De eigen grenzen goed te bewaken en indien nodig "nee" te zeggen tegen nieuwe taken.
- Problemen of zaken die stress opleveren bespreekbaar te maken.
- Op tijd aan te geven wanneer zaken niet op tijd af kunnen zijn of te veel belasting opleveren.

## 8.2 Leer- en ontwikkelstijl

De voorkeur in leer- en ontwikkelstijl van de heer West:

Verticale as: Orde en structuur  
Horizontale as: Pragmatisme

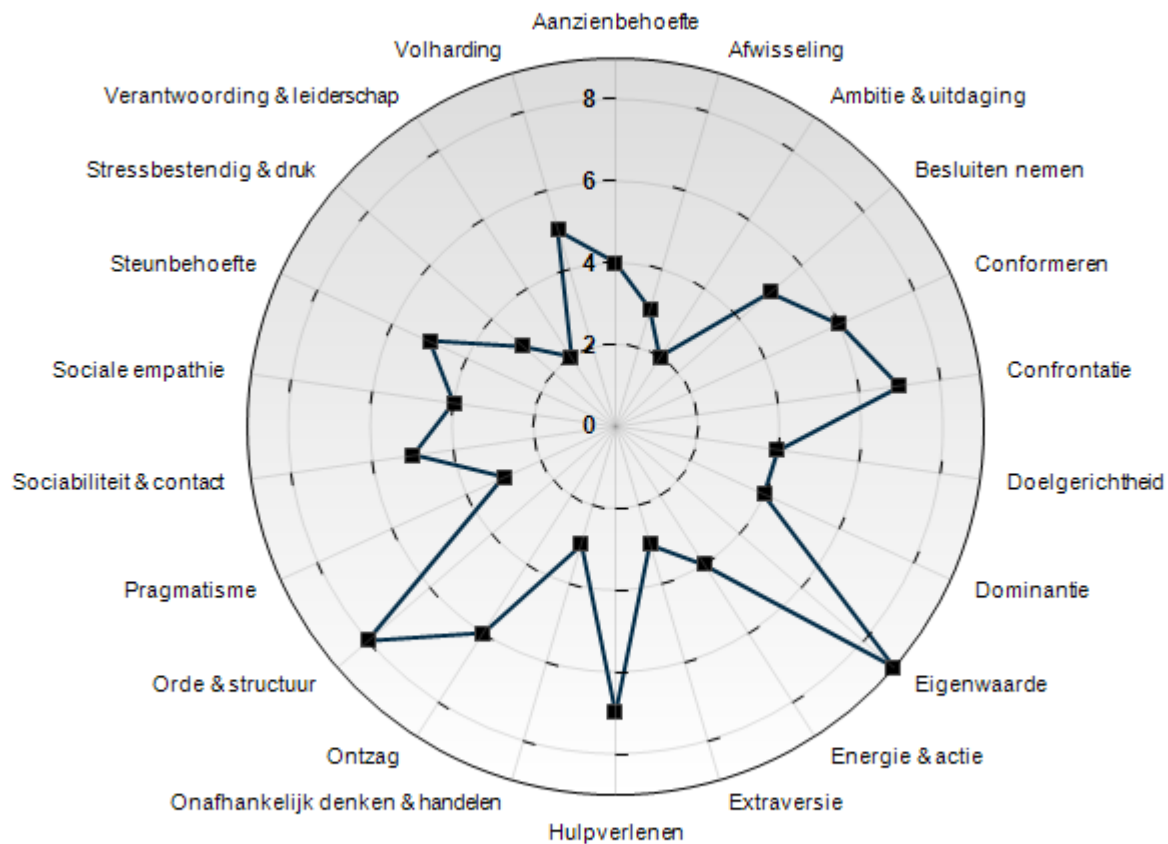




---

Aantekeningen:

## Bijlage 1: TMA-radar en cijfermatig overzicht

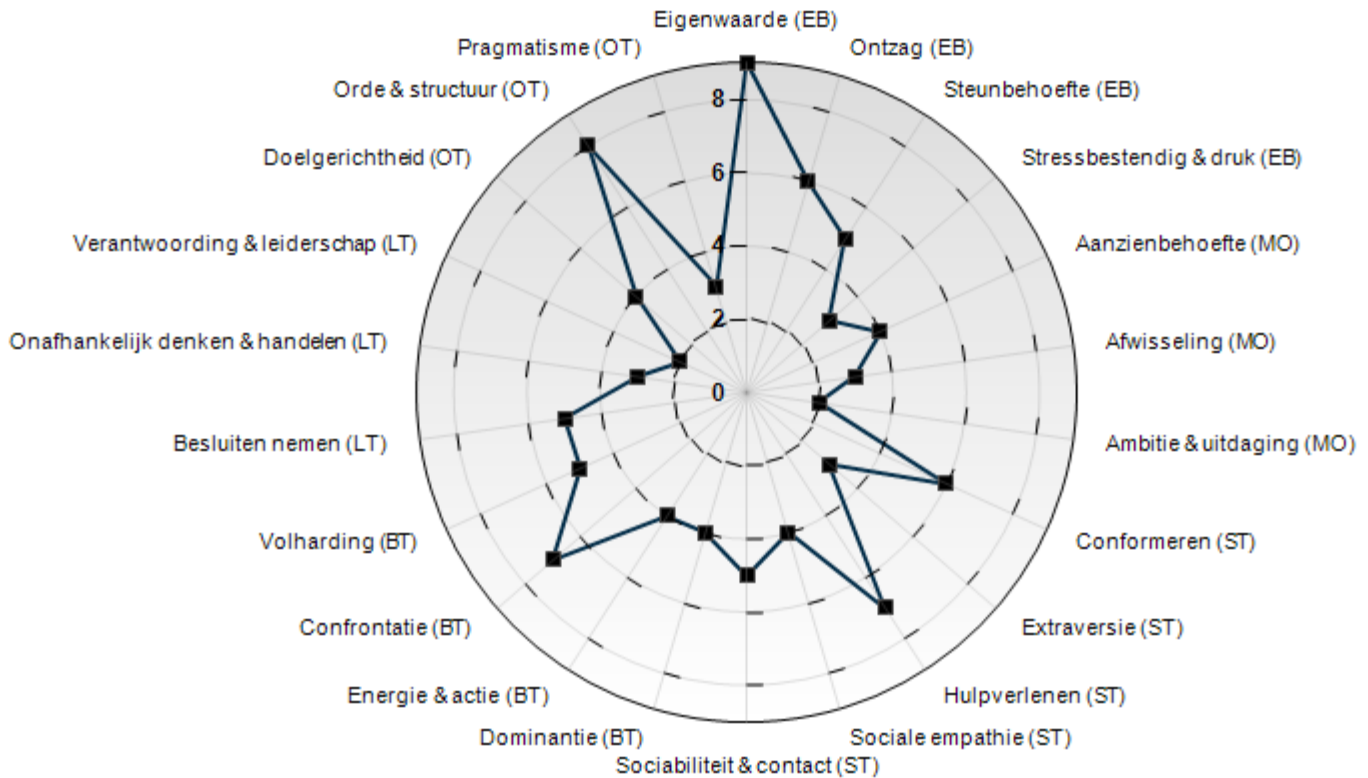


Talenten	Score
Aanzienbehoefte	4
Afwisseling	3
Ambitie & uitdaging	2
Besluiten nemen	5
Conformereren	6
Confrontatie	7
Doelgerichtheid	4
Dominantie	4
Eigenwaarde	9
Energie & actie	4
Extraversie	3

Talenten	Score
Hulpverleners	7
Onafhankelijk denken & handelen	3
Ontzag	6
Orde & structuur	8
Pragmatisme	3
Sociabiliteit & contact	5
Sociale empathie	4
Steunbehoefte	5
Stressbestendig & druk	3
Verantwoording & leiderschap	2
Volharding	5

Overig	Score
Consistentie	10

## Bijlage 2: Overzicht TMA Dimensies



Emotionele balans (EB)	Score
Eigenwaarde	9
Ontzag	6
Steunbehoefte	5
Stressbestendig & druk	3

Beïnvloedende talenten (BT)	Score
Dominantie	4
Energie & actie	4
Confrontatie	7
Volharding	5

Motieven (MO)	Score
Aanzienbehoefte	4
Afwisseling	3
Ambitie & uitdaging	2

Leidinggevende talenten (LT)	Score
Besluiten nemen	5
Onafhankelijk denken & handelen	3
Verantwoording & leiderschap	2

Sociale talenten (ST)	Score
Conformeren	6
Extraversie	3
Hulpverlenen	7
Sociale empathie	4
Sociabiliteit & contact	5

Organisatorische talenten (OT)	Score
Doelgerichtheid	4
Orde & structuur	8
Pragmatisme	3

Overig	Score
Consistentie	10