

TMA® Drijfveer **Aanzenbehoefte**

De mate waarin de persoon behoefte heeft om aanzien te genieten en erkenning te krijgen in werk en prestaties.

Uitleg:

Aanzenbehoefte wordt gecategoriseerd onder de TMA-dimensie "Motieven".



Voorbeelditems:

- Door anderen geprezen worden
- Door anderen bewonderd worden
- Benaderd worden als iemand die ertoe doet
- Dat anderen opmerken wat ik doe of presteer

Aanlegfactor voor de TMA competenties:

- Optreden

Score Aanzenbehoefte	Versterkende talenten	Neutraliserende talenten	Interessante combinaties bij de extreme scores van:
≥7	<ul style="list-style-type: none"> • Ambitie & uitdaging ≥7 • Dominantie ≥7 • Eigenwaarde ≤3 • Extraversie ≥7 • Verantwoording & leiderschap ≥7 	<ul style="list-style-type: none"> • Ambitie & uitdaging ≤3 • Dominantie ≤3 • Eigenwaarde ≥7 • Extraversie ≤3 • Verantwoording & leiderschap ≤3 	<ul style="list-style-type: none"> • Ambitie & uitdaging • Dominantie • Eigenwaarde • Extraversie • Hulpverleners • Ontzag • Verantwoording en leiderschap
≤3	<ul style="list-style-type: none"> • Ambitie & uitdaging ≤3 • Dominantie ≤3 • Eigenwaarde ≥7 • Extraversie ≤3 • Verantwoording & leiderschap ≤3 	<ul style="list-style-type: none"> • Ambitie & uitdaging ≥7 • Dominantie ≥7 • Eigenwaarde ≤3 • Extraversie ≥7 • Verantwoording & leiderschap ≥7 	

Aanvullende opmerkingen:

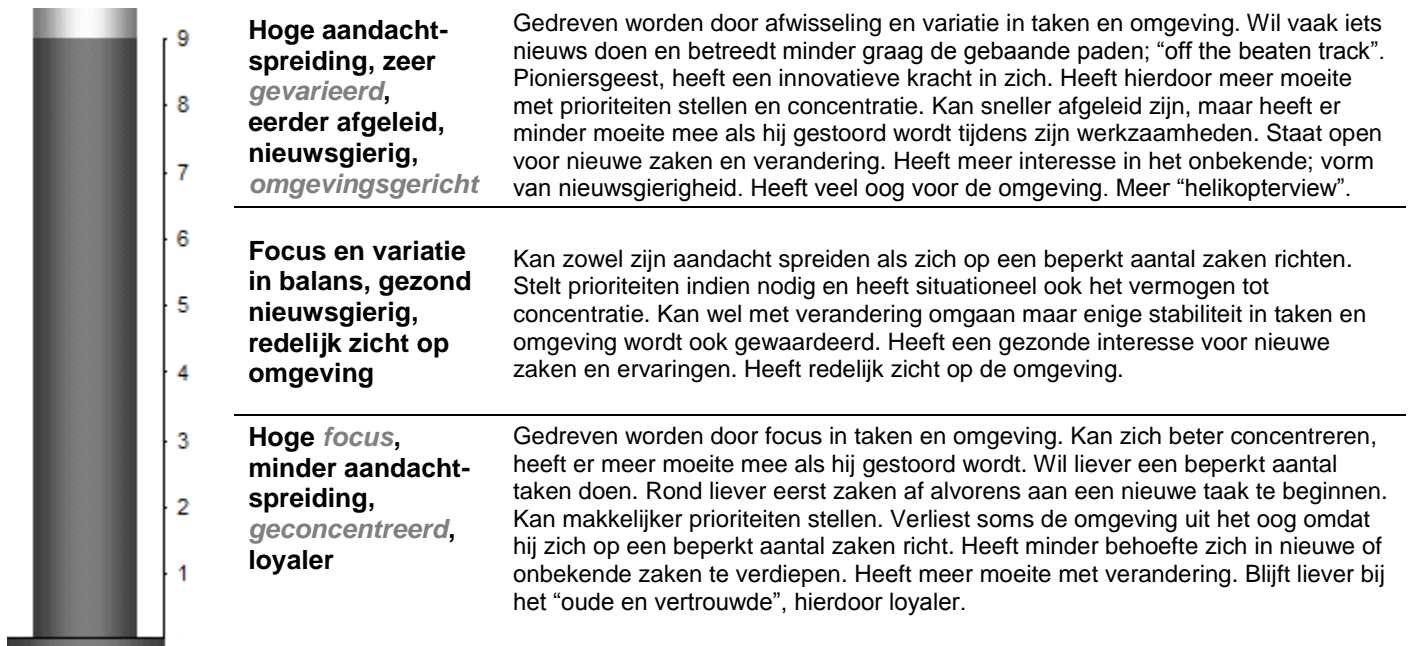
- Bij de drijfveer aanzienbehoefte wordt soms de denkfout gemaakt dat het handelt om de mate van aanzien c.q. prestige die de persoon heeft in de ogen van anderen. Dit is niet het geval, de **behoefte** aan aanzien van de persoon wordt juist in kaart gebracht. Bijvoorbeeld iemand met een hoge score op aanzienbehoefte heeft behoefte aan complimenten voor zijn werk maar hoeft niet hoog in aanzien te staan in de ogen van anderen.
- Probeer erachter te komen of een hogere aanzienbehoefte vooral gericht is op zichzelf (persoonlijk gezien en erkend worden) of dat hij deze drijfveer ook richt op zijn directe omgeving (team, organisatie, producten & diensten en collega's). Want als het laatste het geval is dan ervaart hij dat ook als vervulling van zijn aanzienbehoefte.
- Verwar een hoge aanzienbehoefte niet met hulpverleners, persoon doet het minder voor de ander maar meer om zelf gezien te worden.
- Ook een persoon met een lage aanzienbehoefte vindt het ontvangen van complimenten, waardering en erkenning prettig vanuit zijn omgeving. Hij kan zich daardoor ook extra trots voelen op zichzelf of zijn werk, is er echter minder afhankelijk van.

TMA® Drijfveer **Afwisseling**

De mate waarin de persoon behoefte heeft aan afwisseling en variatie.

Uitleg:

Afwisseling wordt gecategoriseerd onder de TMA-dimensie "Motieven".



Voorbeelditems:

- Ik ben altijd in voor iets nieuws
- Ik houd ervan nieuwe ervaringen op te doen
- Mijn werk blijft boeiend door variatie en afwisseling
- Ik houd ervan verschillende culturen te leren kennen

Aanlegfactor voor de TMA competenties:

- Aanpassingsvermogen
- Kwaliteitsgerichtheid (*inverse*)*
- Omgevingsbewustzijn

Score Afwisseling	Versterkende talenten	Neutraliserende talenten	Interessante combinaties bij de extreme scores:
≥7	<ul style="list-style-type: none"> • Doelgerichtheid ≤3 • Orde & structuur ≤3 • Volharding ≤3 	<ul style="list-style-type: none"> • Doelgerichtheid ≥7 • Orde & structuur ≥7 • Volharding ≥7 	<ul style="list-style-type: none"> • Ambitie & uitdaging • Doelgerichtheid • Energie & actie • Orde & structuur • Volharding
≤3	<ul style="list-style-type: none"> • Doelgerichtheid ≥7 • Orde & structuur ≥7 • Volharding ≥7 	<ul style="list-style-type: none"> • Doelgerichtheid ≤3 • Orde & structuur ≤3 • Volharding ≤3 	

Aanvullende opmerkingen:

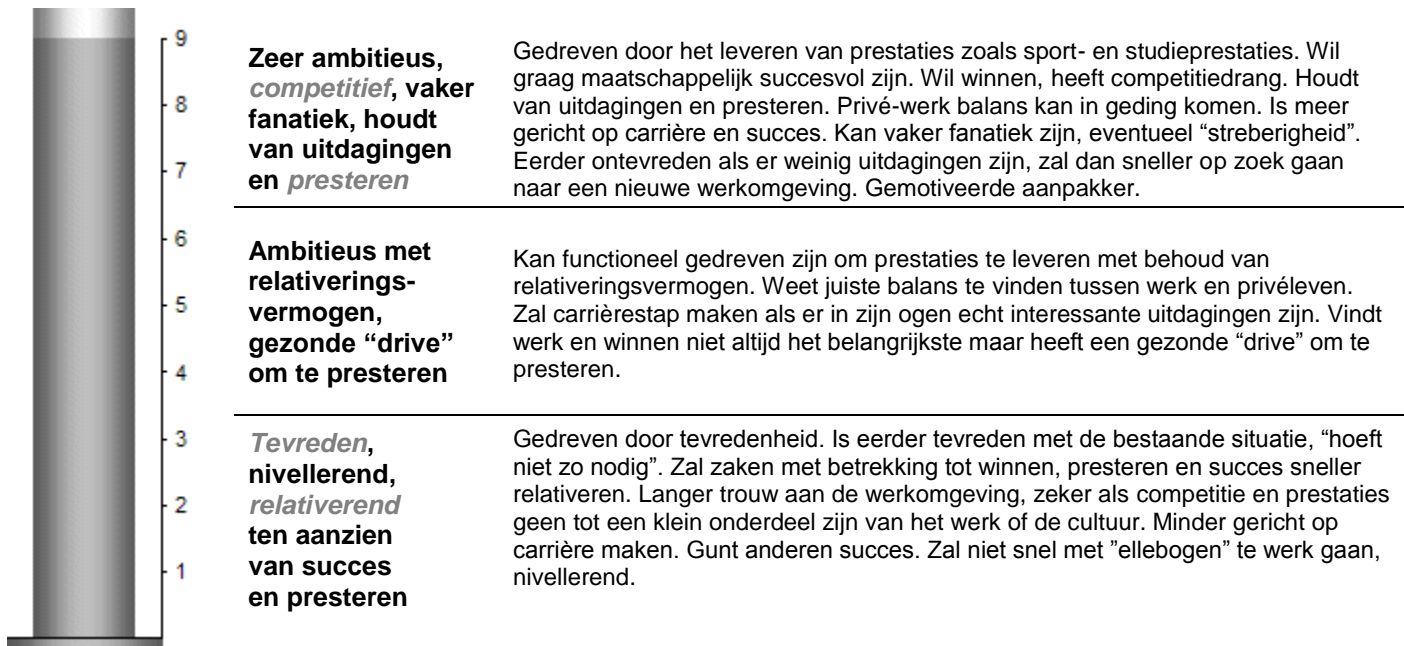
- * De drijfveer afwisseling is als aanlegfactor inverse voor de competentie kwaliteitsgerichtheid. Dit betekent dat juist een lage score op afwisseling een positieve invloed heeft op de aanleg voor kwaliteitsgerichtheid. Omgekeerd werkt een hoge score op afwisseling juist negatief in op de aanleg voor kwaliteitsgerichtheid.

Ambitie & uitdaging

De mate waarin de persoon succes wil hebben, uitdaging behoeft, competitiedrang heeft en wil presteren.

Uitleg:

Ambitie & uitdaging wordt gecategoriseerd onder de TMA-dimensie "Motieven".



Voorbeelditems:

- Ik bewijs graag dat ik een uitdaging aankan
- Als ik iets doe dan wil ik er ook succes mee hebben
- Ik wil het liefst beter presteren dan anderen
- Ik win graag; of het nou om mijn werk gaat, om een spelletje of om een wedstrijd

Aanlegfactor voor de TMA competenties:

- Ambitie
- Commercieel vermogen
- Initiatief
- Ondernemerschap
- Prestatiemotivatie
- Resultaatgerichtheid

Score Ambitie en uitdaging	Versterkende talenten	Neutraliserende talenten	Interessante combinaties bij de extreme scores van:
≥ 7	<ul style="list-style-type: none"> • Aanzienbehoefte ≥ 7 • Doelgerichtheid ≥ 7 • Energie & actie ≥ 7 • Pragmatisme ≥ 7 • Verantwoording & leiderschap ≥ 7 • Volharding ≥ 7 	<ul style="list-style-type: none"> • Aanzienbehoefte ≤ 3 • Doelgerichtheid ≤ 3 • Energie & actie ≤ 3 • Pragmatisme ≤ 3 • Verantwoording & leiderschap ≤ 3 • Volharding ≤ 3 	<ul style="list-style-type: none"> • Aanzienbehoefte • Afwisseling • Doelgerichtheid • Energie & actie • Pragmatisme • Verantwoording & leiderschap • Volharding
≤ 3	<ul style="list-style-type: none"> • Aanzienbehoefte ≤ 3 • Doelgerichtheid ≤ 3 • Energie & actie ≤ 3 • Pragmatisme ≤ 3 • Verantwoording & leiderschap ≤ 3 • Volharding ≤ 3 	<ul style="list-style-type: none"> • Aanzienbehoefte ≥ 7 • Doelgerichtheid ≥ 7 • Energie & actie ≥ 7 • Pragmatisme ≥ 7 • Verantwoording & leiderschap ≥ 7 • Volharding ≥ 7 	

Aanvullende opmerkingen:

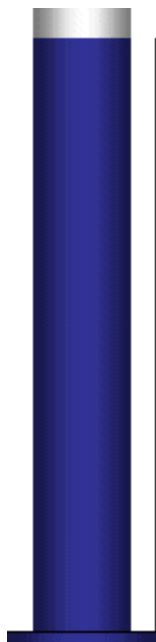
- De nadruk ligt bij Ambitie & uitdaging vooral op presteren.

TMA® Drijfveer **Besluiten nemen**

De mate waarin de persoon stelling wil nemen, behoefte heeft besluiten te nemen en daaraan vasthoudt.

Uitleg:

Besluiten nemen wordt gecategoriseerd onder de TMA-dimensie "Leidinggevende talenten".



Beslist snel, initiatiefrijk, houdt vast aan besluiten, probleem-oplossend

Gedreven door snel en efficiënt beslissingen willen nemen. Lost graag problemen snel op en komt tot de kern van de zaak. Heeft een sterke eigen mening. Houdt eerder vast aan genomen besluiten. Neemt vaak zelf beslissingen, betreft anderen hier minder bij. Overweegt minder standpunten om tot een besluit te komen. Reageert bij keuzemomenten meer impulsief en houdt sterker aan eigen keuzes vast. Heeft minder geduld voor het besluitvormingsproces en heeft eerder een gevoel van urgentie om te beslissen. Gericht op initiatief, komt snel ter zake.

Balans tussen snel beslissen en overwegen, kan van mening veranderen

Evenwicht tussen stelling nemen en snel beslissen enerzijds en overwegen en overleggen anderzijds. Neemt meestal besluiten als daar voldoende basis voor is. Situationeel gericht op overeenstemming tussen belangen. Zal eerder van mening veranderen als er goede argumenten voor zijn, laat zo nodig reeds genomen besluiten los. Handelt niet al te impulsief pas als zaken enigszins doordacht zijn. Lost problemen het liefst in een redelijke termijn op.

Genuanceerd, overlegt meer, wikt en weegt, overwegend, weifelend, soms besluiteloos

Overweegt graag meerdere standpunten alvorens een besluit te nemen; wikt en weegt. Heeft liever ruim de tijd om een besluit te nemen. Neemt meer feiten en omstandigheden mee om tot een beslissing te komen; genuanceerd. Beslist en handelt liever na overleg met anderen. Sterker gericht op consensus en draagvlak. Meer afwachting op beslissingen van anderen. Heeft veel oog voor argumenten van anderen. Laat genomen besluiten sneller los. Gevaar op blijven hangen in de overwegings- en overlegfase. Hierdoor is de kans aanwezig dat er te laat of helemaal geen beslissingen worden genomen en problemen blijven liggen.

Voorbeelditems:

- Beslissingen niet snel uitstellen
- Overtuigd zijn van mijn beslissingen
- Relatief weinig tijd nodig hebben om iets op te lossen
- Vasthouden aan mijn eigen standpunt tijdens een discussie

Aanlegfactor voor de TMA competenties:

- Besluitvaardigheid
- Oordeelsvorming

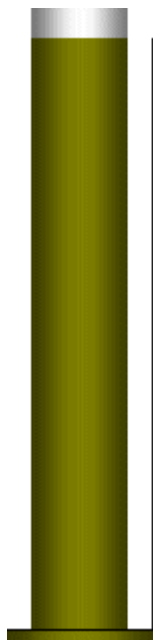
Score Besluiten nemen	Versterkende talenten	Neutraliserende talenten	Interessante combinaties bij de extreme scores van:
≥ 7	<ul style="list-style-type: none"> • Dominantie ≥ 7 • Onafhankelijk denken & handelen ≥ 7 • Pragmatisme ≥ 7 • Steunbehoefte ≤ 3 	<ul style="list-style-type: none"> • Dominantie ≤ 3 • Onafhankelijk denken & handelen ≤ 3 • Pragmatisme ≤ 3 • Steunbehoefte ≥ 7 	<ul style="list-style-type: none"> • Doelgerichtheid • Dominantie • Onafhankelijk denken & handelen • Orde & structuur • Pragmatisme • Steunbehoefte • Sociabiliteit & contact
≤ 3	<ul style="list-style-type: none"> • Dominantie ≤ 3 • Onafhankelijk denken & handelen ≤ 3 • Pragmatisme ≤ 3 • Steunbehoefte ≥ 7 	<ul style="list-style-type: none"> • Dominantie ≥ 7 • Onafhankelijk denken & handelen ≥ 7 • Pragmatisme ≥ 7 • Steunbehoefte ≤ 3 	

TMA® Drijfveer **Conformeren**

De mate waarin de persoon zich graag schikt en aanpast aan kaders en cultuur.

Uitleg:

Conformeren wordt gecategoriseerd onder de TMA-dimensie "Sociale Talenten".



**Meer *formeel*,
princiepelijk en
integer, houdt
zich vast aan
regels en
procedures**

Wordt gedreven door zich te schikken aan regels en kaders die de omgeving stelt. Voldoet graag aan normen, waarden en richtlijnen. Meer formeel. Doet graag wat maatschappelijk gezien juist gevonden wordt. Vaak plichtsgetrouw en principieel. "Afspraak is afspraak" is erg belangrijk voor hem. Werkt "zoals het hoort", volgens de procedures. Wordt sneller als verantwoordelijk en integer gezien binnen de groep. Soms te star met regels; meer moeite met "tussen de regels door lezen". Probeert aan de meeste verwachtingen van anderen en de omgeving te voldoen.

**Balans tussen
formeel en
informeel,
past functioneel
regels toe**

Houdt in redelijkheid vast aan kaders en regels. Probeert zich aan afspraken en procedures te houden maar weet hier ook vanaf te wijken indien nodig. Past wetten en regels functioneel toe. Voldoende verantwoordelijk en normbesef. Accepteert bureaucratie tot op bepaalde hoogte, kan situationeel ook informeel zijn en buiten de vaste lijnen treden. Trekt zich voldoende aan van redelijke verwachtingen van anderen en de omgeving. Durft onredelijke eisen te negeren.

**Meer *informeel*,
onafhankelijk van
regels, gaat sterk
de eigen gang;
avonturier,
*grensverleggend***

Weinig behoefte aan regels, kaders en vaste procedures. Meer moeite met bureaucratie; is informeler. Flexibel met regels en procedures, houdt er minder aan vast en wijkt er makkelijker vanaf; grensverleggend. Minder principieel, loopt soms te snel weg voor verantwoordelijkheid. Kan soms teveel de eigen weg gaan; wordt sneller als "avonturier" gezien. Laat zich moeilijk in een keurslijf drukken. Kan zeer creatief met regels omgaan. Trekt zich minder aan van verwachtingen van anderen en de omgeving, legt deze makkelijk naast zich neer, ook als deze redelijk zijn.

Voorbeelditems:

- De regels naleven
- Me gedragen zoals het hoort
- Mij altijd moreel verantwoord gedragen
- Voldoen aan de verwachtingen van anderen

Aanlegfactor voor de TMA competenties:

- Creativiteit (*inverse*)*
- Discipline
- Durf (*inverse*)*
- Flexibel gedrag (*inverse*)*
- Kwaliteitsgerichtheid
- Managementidentificatie
- Optreden
- Verantwoording

Score Conformeren	Versterkende talenten	Neutraliserende talenten	Interessante combinaties bij de extreme scores van:
≥ 7	<ul style="list-style-type: none"> • Onafhankelijk denken & handelen ≤ 3 • Ontzag ≥ 7 • Orde & structuur ≥ 7 	<ul style="list-style-type: none"> • Onafhankelijk denken & handelen ≥ 7 • Ontzag ≤ 3 • Orde & structuur ≤ 3 	<ul style="list-style-type: none"> • Dominantie • Eigenwaarde • Onafhankelijk denken & handelen • Ontzag • Orde & structuur • Sociabiliteit & contact
≤ 3	<ul style="list-style-type: none"> • Onafhankelijk denken & handelen ≥ 7 • Ontzag ≤ 3 • Orde & structuur ≤ 3 	<ul style="list-style-type: none"> • Onafhankelijk denken & handelen ≤ 3 • Ontzag ≥ 7 • Orde & structuur ≥ 7 	

Aanvullende opmerkingen:

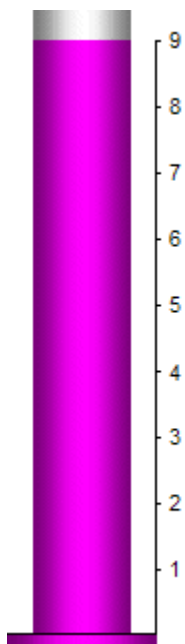
- * De drijfveer conformeren is als aanlegfactor inverse voor de competenties creativiteit, durf en flexibel gedrag wat betekent dat juist een lage score op conformeren een positieve invloed heeft op de aanleg voor deze competenties. Omgekeerd werkt een hoge score op conformeren juist negatief in op de aanleg voor deze drie competenties.

TMA® Drijfveer **Confrontatie**

De mate waarin de persoon behoefte heeft confronterend te reageren en (verbaal) grenzen aan te geven.

Uitleg:

Confrontatie wordt gecategoriseerd onder de TMA-dimensie "Beïnvloedende talenten".



Confronterend, assertief, bewaakt eigen grenzen, sneller geagiteerd, duidelijk door uitspreken fricties

Heeft behoefte aan het bewaken en aangeven van de eigen grens. Wil graag ergens voor opkomen, heeft een sterk rechtvaardigheidsgevoel. Reageert vaker assertief, komt krachtig voor zichzelf en anderen op. Durft sneller te confronteren en conflicten aan te gaan. Irriteert zich vaker en laat dat meestal merken. Heeft een verminderd tolerantieniveau. Kans op te agressief overkomen. Maakt eerder onuitgesproken fricties en irritaties bespreekbaar waardoor standpunten duidelijk worden. "Maakt van zijn hart geen moordkuil".

Balans tussen confronteren en de harmonie bewaren, proportioneel reageren, redelijk tolerantieniveau

Vindt een evenwicht tussen confronteren en de harmonie bewaren. Kan zowel diplomatiek handelen als het conflict aangaan. Redelijk tolerantieniveau; weet wanneer tolerant te zijn en wanneer zijn tanden te laten zien. Heeft het vermogen te vergeven. Wordt pas geagiteerd en boos als er echt reden toe is. In het geval van een conflict reageert hij doorgaans proportioneel.

Zeer beheerst, vergevingsgezind, niet snel boos, minder assertief, tolerant, conflicten de-escaleren

Heeft behoefte om de harmonie te bewaren. Zeer beheerst, zal niet snel boos en geagiteerd reageren. Bezit een hoog tolerantieniveau, wordt minder snel geïrriteerd. Meer vergevingsgezind, probeert de vrede te bewaren. Loopt eerder weg van een conflict en vermijdt confrontaties zo veel mogelijk. Probeert zo voorzichtig mogelijk op te treden om confrontaties te omzeilen of te de-escaleren. Minder assertief, laat soms over zich heen lopen. Bewaakt de eigen grenzen minder goed.

Voorbeelditems:

- Ik ben boos voor ik er erg in heb
- Ik laat me niet zomaar ongestraft beledigen
- Ik erger me vaak aan het domme gedrag van anderen
- Ik kan me behoorlijk opwinden over zaken die mij niet aanstaan

Aanlegfactor voor de TMA competenties:

- Assertiviteit
- Conflicthantering (*inverse*)*

Score Confrontatie	Versterkende talenten	Neutraliserende talenten	Interessante combinaties bij de extreme scores van:
≥ 7	<ul style="list-style-type: none"> • Dominantie ≥ 7 • Eigenwaarde ≤ 3 • Energie & actie ≥ 7 • Sociale empathie ≤ 3 • Stressbestendig & druk ≤ 3 	<ul style="list-style-type: none"> • Dominantie ≤ 3 • Eigenwaarde ≥ 7 • Energie & actie ≤ 3 • Sociale empathie ≥ 7 • Stressbestendig & druk ≥ 7 	<ul style="list-style-type: none"> • Ambitie & uitdaging • Dominantie • Eigenwaarde • Energie & actie • Extraversie • Sociabiliteit & contact • Sociale empathie • Stressbestendig & druk
≤ 3	<ul style="list-style-type: none"> • Dominantie ≤ 3 • Eigenwaarde ≥ 7 • Energie & actie ≤ 3 • Sociale empathie ≥ 7 • Stressbestendig & druk ≥ 7 	<ul style="list-style-type: none"> • Dominantie ≥ 7 • Eigenwaarde ≤ 3 • Energie & actie ≥ 7 • Sociale empathie ≤ 3 • Stressbestendig & druk ≤ 3 	

Aanvullende opmerkingen:

- * De drijfveer confrontatie is als aanlegfactor inverse voor de competentie conflicthantering wat betekent dat juist een lage score op confrontatie een positieve invloed heeft op de aanleg voor conflicthantering. Omgekeerd werkt een hoge score op confrontatie juist negatief in op de aanleg voor conflicthantering.
- Het is belangrijk te achterhalen of iemand met een hoge confrontatie zijn irritatie op een positieve en opbouwende wijze weet te kanaliseren en communiceren richting anderen, anders kan het als te agressief overkomen en weerstand opwekken. De sociale talenten en competenties zijn van belang om irritatie op constructieve en positieve wijze te ventileren en te transformeren tot een gezonde assertiviteit.

TMA® Drijfveer **Doelgerichtheid**

De mate waarin de persoon behoefte heeft zich te richten op (gestelde) doelen en resultaten.

Uitleg:

Doelgerichtheid wordt gecategoriseerd onder de TMA-dimensie "Organisatorische talenten".



Voorbeelditems:

- Op mijn doel gericht zijn
- Een duidelijk beeld hebben van wat ik wil
- Mijn doelstellingen goed omschreven hebben
- Er alles voor over hebben om een doelstelling te verwezenlijken

Aanlegfactor voor de TMA competenties:

- Flexibel gedrag
- Onderhandelen
- Plannen en organiseren
- Resultaatgerichtheid
- Voortgangscntrole

Score Doelgerichtheid	Versterkende talenten	Neutraliserende talenten	Interessante combinaties bij de extreme scores van:
≥ 7	<ul style="list-style-type: none"> • Ambitie & uitdaging ≥ 7 • Afwisseling ≤ 3 • Energie & actie ≥ 7 • Orde & structuur ≥ 7 • Pragmatisme ≥ 7 • Volharding ≥ 7 	<ul style="list-style-type: none"> • Ambitie & uitdaging ≤ 3 • Afwisseling ≥ 7 • Energie & actie ≤ 3 • Orde & structuur ≤ 3 • Pragmatisme ≤ 3 • Volharding ≤ 3 	<ul style="list-style-type: none"> • Afwisseling • Ambitie & uitdaging • Besluiten nemen • Conformereren • Energie & actie • Orde & structuur • Pragmatisme • Volharding
≤ 3	<ul style="list-style-type: none"> • Ambitie & uitdaging ≤ 3 • Afwisseling ≥ 7 • Energie & actie ≤ 3 • Orde & structuur ≤ 3 • Pragmatisme ≤ 3 • Volharding ≤ 3 	<ul style="list-style-type: none"> • Ambitie & uitdaging ≥ 7 • Afwisseling ≤ 3 • Energie & actie ≥ 7 • Orde & structuur ≥ 7 • Pragmatisme ≥ 7 • Volharding ≥ 7 	

Aanvullende opmerkingen:

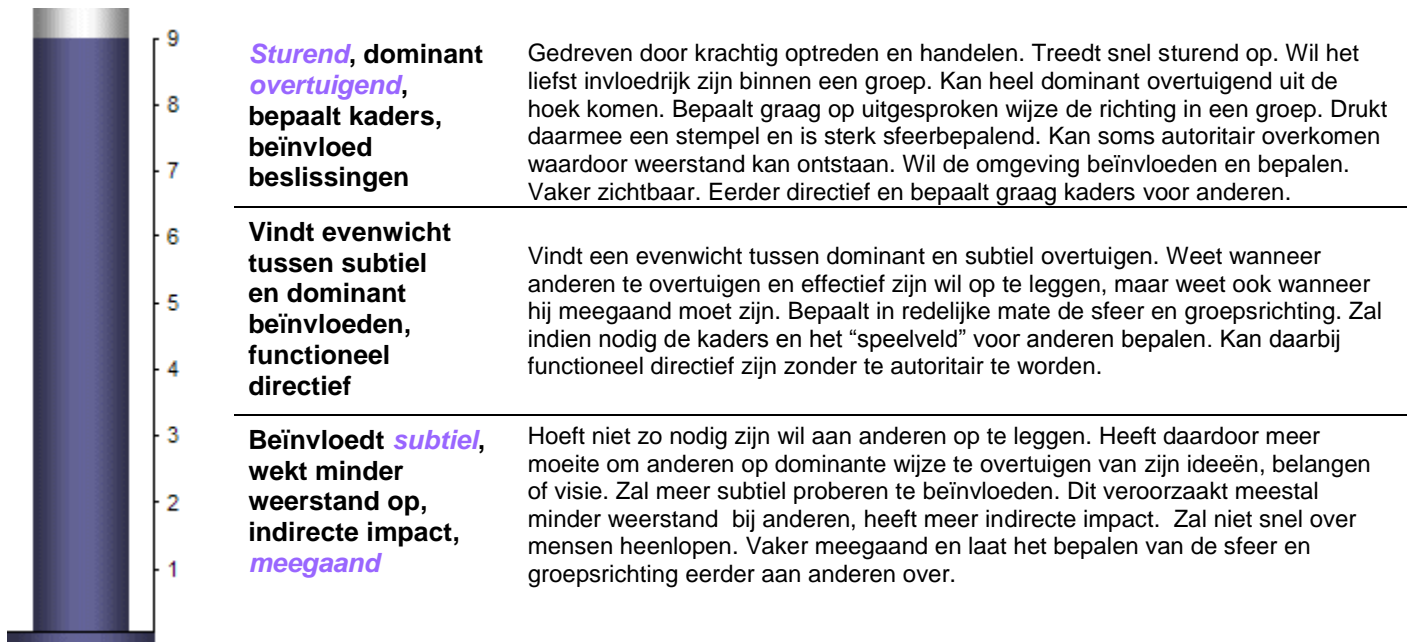
- Personen met een hoge score op doelgerichtheid die meer vrijheid van handelen hebben (komt vaker bij hogere functies voor of kleinere/platte organisaties) zullen eerder zelf doelen stellen als deze niet zijn gesteld vanuit de omgeving of organisatie. Personen zonder vrijheid van handelen met een hoge doelgerichtheid hebben vooral doelen nodig die vanuit de organisatie of werkzaamheden worden gesteld. Als deze doelen niet voorhanden zijn, is het daardoor van belang dat het team of de leidinggevende deze doelen formuleert, anders kan de persoon gedemotiveerd raken door de (langdurige) afwezigheid van doelen en resultaatafspraken.

TMA® Drijfveer **Dominantie**

De mate waarin de persoon behoefte heeft krachtig en dominant op te treden en te handelen.

Uitleg:

Dominantie wordt gecategoriseerd onder de TMA-dimensie “Beïnvloedende talenten”.



Voorbeelditems:

- Ik houd ervan te bepalen wat er gebeurt
- Ik geef graag aanwijzingen aan anderen
- Binnen discussies neem ik graag en vaak het voortouw
- Ik ben graag een invloedrijk of machtig persoon binnen een groep

Aanlegfactor voor de TMA competenties:

- Assertiviteit
- Onderhandelen
- Overtuigingskracht

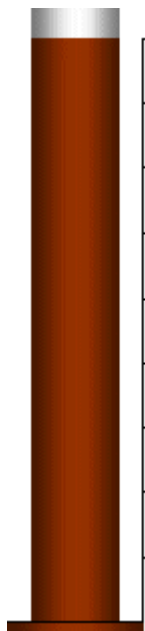
Score Dominantie	Versterkende talenten	Neutraliserende talenten	Interessante combinaties bij de extreme scores van:
≥7	<ul style="list-style-type: none"> • Aanzienbehoefte ≥7 • Besluiten nemen ≥7 • Confrontatie ≥7 • Eigenwaarde ≥7 • Energie & actie ≥7 • Extraversie ≥7 • Onafhankelijk denken & handelen ≥7 • Verantwoording & leiderschap ≥7 	<ul style="list-style-type: none"> • Aanzienbehoefte ≤3 • Besluiten nemen ≤3 • Confrontatie ≤3 • Eigenwaarde ≤3 • Energie & actie ≤3 • Extraversie ≤3 • Onafhankelijk denken & handelen ≤3 • Verantwoording & leiderschap ≤3 	<ul style="list-style-type: none"> • Aanzienbehoefte • Ambitie & uitdaging • Besluiten nemen • Confrontatie • Energie & actie • Eigenwaarde • Extraversie • Onafhankelijk denken & handelen • Verantwoording & leiderschap • Sociale empathie
≤3	<ul style="list-style-type: none"> • Aanzienbehoefte ≤3 • Besluiten nemen ≤3 • Confrontatie ≤3 • Eigenwaarde ≤3 • Energie & actie ≤3 • Extraversie ≤3 • Onafhankelijk denken & handelen ≤3 • Verantwoording & leiderschap ≤3 	<ul style="list-style-type: none"> • Aanzienbehoefte ≥7 • Besluiten nemen ≥7 • Confrontatie ≥7 • Eigenwaarde ≥7 • Energie & actie ≥7 • Extraversie ≥7 • Onafhankelijk denken & handelen ≥7 • Verantwoording & leiderschap ≥7 	

TMA® Drijfveer **Eigenwaarde**

De mate waarin de persoon behoefte heeft aan zelfwaardering en mentale stabiliteit bezit.

Uitleg:

Eigenwaarde wordt gecategoriseerd onder de TMA-dimensie "Emotionele balans".



Zelfvertrouwen, optimistisch, kans op zelfoverschatting, veerkrachtig

Gedreven door zelfvertrouwen. Is mentaal zeer evenwichtig en stabiel. Kan meer hebben en heeft minder emotionele uitschieters. Wordt niet snel uit evenwicht gebracht. Kan emotionele gebeurtenissen beter verwerken, veerkrachtig. Heeft veel incasseringsvermogen. Vaker optimistisch. Ziet soms onvoldoende de consequenties van zijn fouten in. Betreft fouten niet snel op zichzelf, risico op zelfoverschatting. Wordt niet snel belemmerd door angst op mislukken, durft meer.

Incasseringsvermogen en gevoeligheid in balans, realistisch

Genoeg zelfvertrouwen, redelijk emotioneel betrokken. Vindt balans tussen stabiliteit en gevoeligheid. Mentaal redelijk evenwichtig. Ziet meestal snel genoeg de consequenties van fouten in. Heeft voldoende zelfkritiek. Kan functioneel omgaan als er fouten worden gemaakt, wordt er meestal niet door belemmerd, realistisch.

Fouten vermijden, ziet eerder consequenties van fouten, zelfkritisch

Gedreven door het vermijden van fouten. Externe indrukken (met name negatieve) hebben meer impact, is daarmee meer sfeergevoelig en emotioneel betrokken. Blijft minder "koel" na ingrijpende gebeurtenissen. Probeert fouten te voorkomen, kan naar perfectionisme neigen. Betreft fouten en zaken die minder goed gaan sneller op zichzelf. Eventueel faalangst. Ziet snel de consequenties van fouten in, sterke zelfkritische houding. Maakt zaken persoonlijk.

Voorbeelditems:

- De oorzaak van problemen ligt vaak bij mij
- Soms bekruipt mij een gevoel van minderwaardigheid
- Ik vind het vervelend dat ik veel zaken niet goed aankan
- Als ik mijzelf in een lastige situatie bevind, dan blijkt dat achteraf nogal eens mijn eigen schuld te zijn

Aanlegfactor voor de TMA competenties:

- Durf
- Presenteren
- Verantwoording

Score Eigenwaarde	Versterkende talenten	Neutraliserende talenten	Interessante combinaties bij de extreme scores van:
≥7	<ul style="list-style-type: none"> • Aanzienbehoefte ≤3 • Confrontatie ≤3 • Dominantie ≥7 • Extraversie ≥7 • Ontzag ≤3 • Steunbehoefte ≤3 • Stressbestendig & druk ≥7 	<ul style="list-style-type: none"> • Aanzienbehoefte ≥7 • Confrontatie ≥7 • Dominantie ≤3 • Extraversie ≤3 • Ontzag ≥7 • Steunbehoefte ≥7 • Stressbestendig & druk ≤3 	<ul style="list-style-type: none"> • Aanzienbehoefte • Ambitie & uitdaging • Conformereren • Confrontatie • Dominantie • Extraversie • Onafhankelijk denken & handelen • Ontzag • Sociale empathie • Steunbehoefte • Stressbestendig & druk
≤3	<ul style="list-style-type: none"> • Aanzienbehoefte ≥7 • Confrontatie ≥7 • Dominantie ≤3 • Extraversie ≤3 • Ontzag ≥7 • Steunbehoefte ≥7 • Stressbestendig & druk ≤3 	<ul style="list-style-type: none"> • Aanzienbehoefte ≤3 • Confrontatie ≤3 • Dominantie ≥7 • Extraversie ≥7 • Ontzag ≤3 • Steunbehoefte ≤3 • Stressbestendig & druk ≥7 	

Aanvullende opmerkingen:

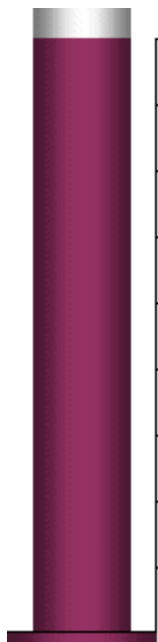
- Eigenwaarde wordt inverse gemeten (met negatieve stellingen). Dit betekent dat indien een kandidaat vaak items kiest van de drijfveer Eigenwaarde dit resulteert in een lagere score voor Eigenwaarde en vice versa.
- Heel soms kan het gebeuren dat iemand met een lage eigenwaarde de schuld van fouten in de praktijk juist bij anderen legt. Dit is een vorm van zelfbescherming.

TMA® Drijfveer **Energie & actie**

De mate waarin de persoon actie behoeft en beschikt over energie om zaken te ondernemen en doelen te bereiken.

Uitleg:

Energie & actie wordt gecategoriseerd onder de TMA-dimensie “Beïnvloedende talenten”.



Ondernemend, snel verveeld, ongeduldig, enthousiast, initiatiefrijk, zeer energievul

Heeft een sterke behoefte aan actie; ondernemingszin. Bruist van persoonlijke energie om zaken aan te pakken en te bereiken. Heeft vaker het gevoel de wereld aan te kunnen. Heeft er zin in; enthousiast. Houdt van “gas geven”. Is eerder productief en neemt vaker het initiatief, soms te snel. Vaker ongeduldig. Is snel verveeld en rusteloos. Meer kans op fouten maken door actiegerichtheid; gevaar op roekeloosheid. Kan gevoel hebben dat de omgeving belemmert en afremt.

Gemiddeld energievul, balans tussen interne rust en actiebehoefte

Heeft een gezonde behoefte aan actie. Weet een evenwicht te vinden tussen zaken ondernemen en rust houden. Voldoende enthousiast. Neemt vaker op het juiste moment het initiatief om zaken in gang te zetten; zal niet snel op de “muziek” vooruit lopen. Heeft meestal genoeg geduld om op anderen en zaken te wachten. Heeft zowel het vermogen te versnellen als te temporiseren.

Interne rust, kalm en meer afwachtend, geduldig, bedachtzaam, temporerend

Wordt gedreven door een interne rust. Is geduldig, kalm en meer afwachtend. Laat meer ruimte aan anderen om zaken op touw te zetten, is zelf meer volgend daarin. Kan gevoel hebben dat de omgeving te snel gaat en te veel wil. Gaat niet direct over tot actie, eerder bedachtzaam. Hierdoor minder kans op fouten maken. Kan makkelijk temporiseren. Zal minder snel op zaken vooruit lopen. Gaat gedoseerd met zijn persoonlijke energie om.

Voorbeelditems:

- Geen berg is me te hoog
- Ik heb meer energie dan anderen
- Ik voel me fysiek sterk en krachtig
- Ik neem vaak het voortouw, zowel op het werk als in mijn privé-leven

Aanlegfactor voor de TMA competenties:

- Ambitie
- Energie
- Groepsgericht leidinggeven
- Initiatief
- Innoverend vermogen
- Ondernemerschap
- Overtuigingskracht
- Prestatiemotivatie

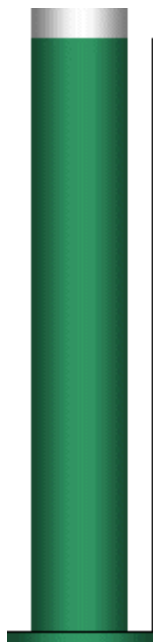
Score Energie & actie	Versterkende talenten	Neutraliserende talenten	Interessante combinaties bij de extreme scores van:
≥ 7	<ul style="list-style-type: none"> • Ambitie & uitdaging ≥ 7 • Doelgerichtheid ≥ 7 • Dominantie ≥ 7 • Volharding ≥ 7 	<ul style="list-style-type: none"> • Ambitie & uitdaging ≤ 3 • Doelgerichtheid ≤ 3 • Dominantie ≤ 3 • Volharding ≤ 3 	<ul style="list-style-type: none"> • Afwisseling • Besluiten nemen • Confrontatie • Doelgerichtheid • Dominantie • Hulpverleners • Volharding
≤ 3	<ul style="list-style-type: none"> • Ambitie & uitdaging ≤ 3 • Doelgerichtheid ≤ 3 • Dominantie ≤ 3 • Volharding ≤ 3 	<ul style="list-style-type: none"> • Ambitie & uitdaging ≥ 7 • Doelgerichtheid ≥ 7 • Dominantie ≥ 7 • Volharding ≥ 7 	

TMA® Drijfveer **Extraversie**

De mate waarin de persoon wil opvallen en neigt tot extravert gedrag tonen.

Uitleg:

Extraversie wordt gecategoriseerd onder de TMA-dimensie “Sociale talenten”.



Expressief, opvallend, vaker optimistisch, meer flair, profileert zich, merkbaar aanwezig

Meer extravert, wordt gedreven door een expressieve zelfgerichtheid. Wil graag in het centrum van de belangstelling staan; opvallend. Vertelt graag over eigen ervaringen. Is vaker optimistisch en vertoont meer flair. Potentieel charismatisch. Vaker humoristisch en impulsief. Eerder een positief gevoel over zichzelf; een ongecompliceerd zelfvertrouwen. Kan soms zelfgenoegzaam overkomen en de aandacht van anderen wegkopen. Weet zichzelf duidelijk te profileren, is merkbaar aanwezig op de voorgrond.

Balans tussen opvallen en anderen ruimte geven, profileert zich redelijk

Balans tussen expressieve zelfgerichtheid en opvallen enerzijds en ruimte geven aan anderen anderzijds. Profileert zich redelijk, toont soms flair. Maakt grapjes op zijn tijd. Durft functioneel in de schijnwerpers te staan, maar hoeft niet zo nodig. Weet ook wanneer zich terug te trekken op de achtergrond.

Onopvallend, acteert liever op de achtergrond, profileert zich minder, geeft anderen ruimte

Meer introvert, acteert liever op de achtergrond; gewoon, onopvallend. “doe maar normaal dan dan doe je al gek genoeg”. Staat liever niet persoonlijk in de schijnwerpers. Profileert zichzelf minder. Geeft anderen veel ruimte om zich te uiten en laat hen eerder in hun waarde. Soms te gesloten. Vertelt alleen zijn verhaal als hij het echt relevant en nodig vindt; “klapt niet snel uit de school”.

Voorbeelditems:

- Ik maak graag grapjes
- Ik vind het eigenlijk wel leuk om op te vallen
- Ik vermaak anderen graag met mijn belevenissen
- Soms doe ik iets impulsiefs of onverwachts, alleen al om te kijken hoe anderen hierop reageren

Aanlegfactor voor de TMA competenties:

- Optreden
- Overtuigingskracht
- Presenteren
- Sociabiliteit

Score Extraversie	Versterkende talenten	Neutraliserende talenten	Interessante combinaties bij de extreme scores (≥7 en/of ≤3) van de talenten:
≥7	<ul style="list-style-type: none"> • Eigenwaarde ≥ 7 • Aanzienbehoefte ≥ 7 • Ambitie & uitdaging ≥ 7 • Dominantie ≥ 7 • Sociabiliteit & contact ≥ 7 	<ul style="list-style-type: none"> • Eigenwaarde ≤3 • Aanzienbehoefte ≤3 • Ambitie & uitdaging ≤3 • Dominantie ≤3 • Sociabiliteit & contact ≤3 	<ul style="list-style-type: none"> • Aanzienbehoefte • Ambitie & uitdaging • Conformereren • Dominantie • Eigenwaarde • Energie & actie • Sociabiliteit & contact • Verantwoording & leiderschap
≤3	<ul style="list-style-type: none"> • Eigenwaarde ≤3 • Aanzienbehoefte ≤3 • Ambitie & uitdaging ≤3 • Dominantie ≤3 • Sociabiliteit & contact ≤3 	<ul style="list-style-type: none"> • Eigenwaarde ≥ 7 • Aanzienbehoefte ≥ 7 • Ambitie & uitdaging ≥ 7 • Dominantie ≥ 7 • Sociabiliteit & contact ≥ 7 	