

Teamrapportage

Drijfveren & talenten

29 juli 2016

Jongkind Training & Coaching

t 076 - 888 94 51
e info@jongkind-training.nl
i www.jongkind-training.nl

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Geselecteerde kandidaten	3
3. Grafisch teamoverzicht van de drijfveerscores	4
4. Teamtalenten	5
5. Bijlage Talenten Rapport: Drijfveren en talenten per persoon	

1. 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)
- 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.

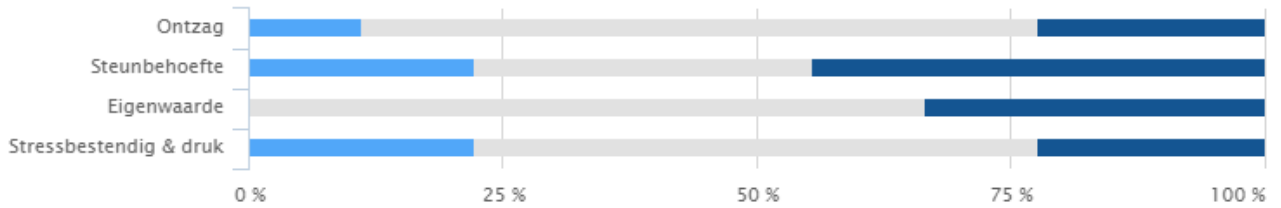
2. Geselecteerde kandidaten

1. Kandidaat 1
2. Kandidaat 2
3. Kandidaat 3
4. Kandidaat 4
5. Kandidaat 5
6. Kandidaat 6
7. Kandidaat 7
8. Kandidaat 8
9. Kandidaat 9

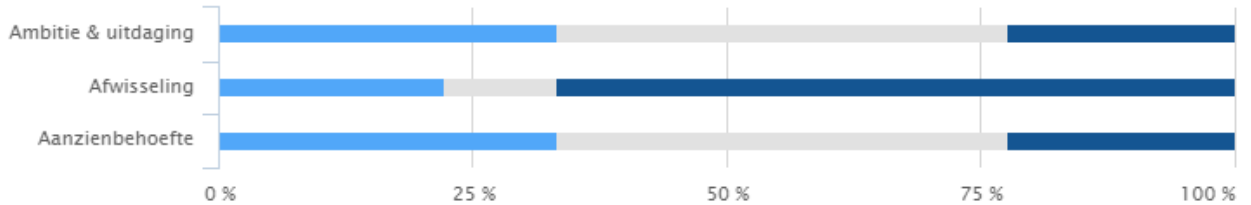
3. Grafisch teamoverzicht van de drijfveerscores

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

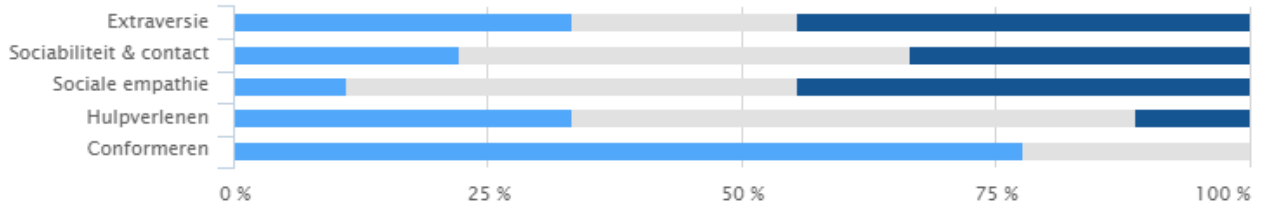
Emotionele balans



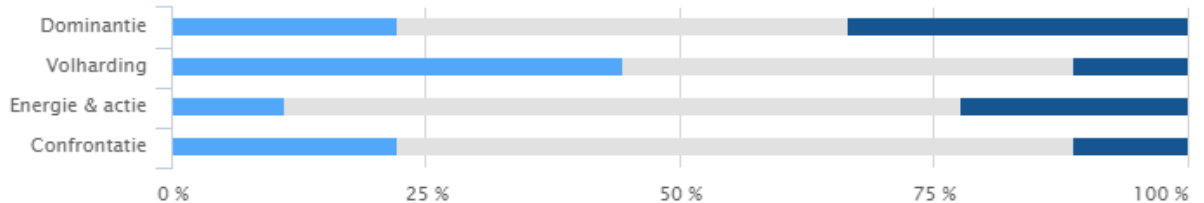
Motieven



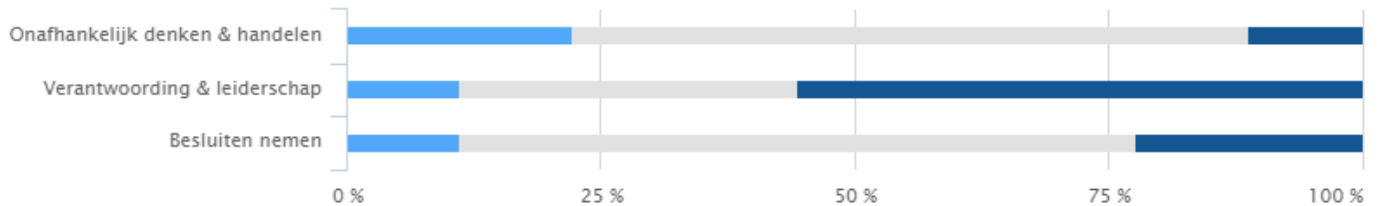
Sociale talenten



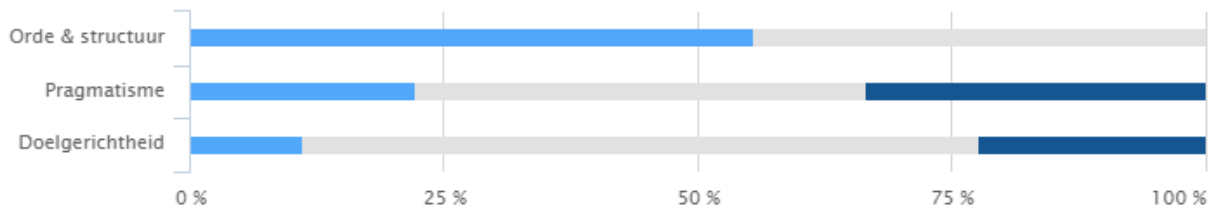
Beïnvloedende talenten



Leidinggevende talenten



Organisatorische talenten



Legenda: ■ laag 1 - 3, ■ midden 4 - 6, ■ hoog 7 - 9

4. 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.

Afwisseling

De meerderheid in de groep wil graag afwisseling en variatie in het werk. Ze hebben het talent om met nieuwsgierigheid naar de omgeving te kijken En ze kunnen daarbij makkelijk de aandacht spreiden.

Teamadvies

Geef de mensen vaker nieuwe taken en uitdagingen. En stimuleer hen om de minder gebaande paden te betreden. Betrek de mensen bij innovatie, visiegesprekken en brainstormsessies. Zij zullen vaker andere perspectieven inbrengen en input geven voor nieuwe inzichten. Deze mensen zijn sneller in staat om zaken te overzien vanuit een 'helicopterview'. Let op: deze personen zijn sneller afgeleid en hebben mogelijk moeite met concentratie. Bij dit soort problemen kun je de mensen vaker later werken in een rustige omgeving met minder prikkels.

Eigenwaarde

Het merendeel van deze groep heeft zelfvertrouwen en mensen kunnen makkelijker tegen een stootje. Ze zijn van huis uit optimistisch en hebben talent voor mentale stabiliteit en veerkracht.

Teamadvies

Je kunt deze mensen bij hun taakuitvoering stimuleren om gepaste risico's te nemen voor een nog beter resultaat. Gebruik het optimisme van de groep bij het bepalen van doelstellingen: als mensen geloven dat zij doelen kunnen behalen, is de kans groter dat het ook echt gebeurt. Let wel op dat de groep niet in de valkuil van zelfoverschatting valt en blijf in redelijke mate kritisch en realistisch naar elkaar.

Sociale empathie

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.

Teamadvies

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.

Verantwoording & leiderschap

De meerderheid in het team is graag voor zaken verantwoordelijk en neemt dan ook het liefst het voortouw. Ze hebben daarbij het talent voor het leiden van een groep en het nemen van beslissingen.

Teamadvies

In deze groep ontstaat mogelijk een machtsstrijd over leiderschap en het verdelen van taken en verantwoordelijkheden. Het is voor deze groep belangrijk dat je de verantwoordelijkheden goed verdeelt naar bijvoorbeeld taak- of kennisgebieden. Probeer tijdens overlegsituaties vooral om mensen met elkaar te verbinden en om het verantwoordelijkheidsgevoel van de mensen te kanaliseren naar een gezamenlijk groter doel.

Conformereren

De meeste mensen in de groep werken het liefst zonder al te veel procedures en regels. Ze hebben talent voor het bedenken van creatieve oplossingen buiten de kaders om.

Teamadvies

Geef mensen zoveel mogelijk ruimte om binnen hoofdkaders hun eigen werk te doen en creatieve oplossingen te bedenken. Let op met te veel regels en 'moeten conformeren'. De kans is namelijk groot dat deze mensen niet klakkeloos doen wat er 'moet' gebeuren. Bespreek af en toe de hoofdkaders en vraag commitment om daarbinnen te blijven, zodat mensen niet grenzeloos worden.

Orde & structuur

De meeste mensen in de groep houden van de grote lijnen en een flexibele werkwijze. Ze hebben een creatief talent voor het oplossen van problemen en kunnen makkelijker werken in een hectische en chaotische omgeving.

Teamadvies

Betrek deze mensen zoveel mogelijk bij het creatief oplossen van werk- en teamproblemen. Ze komen meestal snel met oplossingen en hebben de bereidheid om te veranderen van werkwijze. Deze mensen werken vaak wel wat rommeliger. Het is vaak handig om deze 'rommeligheid' te accepteren en deze mensen enige ondersteuning te bieden bij de accuratesse en het structuren van het werk.

Volharding

De meerderheid van het team verlegt bij tegenslag sneller de koers en gaan niet onnodig door. Ze hebben een talent voor loslaten en weken liever slim dan hard.

Teamadvies

Bespreek regelmatig met het team of de huidige manier van werken voor iedereen de gewenste resultaten oplevert. Bekijk daarbij ook hoe het team het werk slimmer kan aanpakken bij weerstand en tegenslag. Op de momenten dat er echt volharding van het team wordt verlangd, laat het team dan een eenvoudig plan bedenken: splits bijvoorbeeld grote taken op in kleine deelgebieden en verdeel het werk over meer mensen. Bedenk welke onnodige elementen van het werk kunnen worden uitbesteed of geëlimineerd. Je kunt ook extra mensen inzetten met volhardende talenten die de groep ondersteunen.

5. 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 lage of hoge drijfveerscore.

5.1. Emotionele balans

	Ontzag		Steunbehoefte		Eigenwaarde		Stressbestendig & druk	
	Gelijkwaardig Benaderen	Respectvol Bewonderen	Zelfstandig Weinig hulp nodig	Dankbaar Support vragen	Fouten vermijden Zelfkritisch	Zelfvertrouwen Veerkrachtig	Betrokken Bezorgd	Stabiel Stressbestendig
Kandidaat 1		○		○				○
Kandidaat 2			○					
Kandidaat 3				○				
Kandidaat 4			○			○		
Kandidaat 5				○		○		
Kandidaat 6	○						○	
Kandidaat 7								○
Kandidaat 8		○						
Kandidaat 9				○		○	○	
Totaal	11%	22%	22%	44%	0%	33%	22%	22%

5.2. Motieven

	Ambitie & uitdaging		Afwisseling		Aanzienbehoefte	
	Tevreden Relativerend	Competitief Presteren	Focus Geconcentreerd	Gevarieerd Omgevingsgericht	Bescheiden Nuchter	Representatief Trots
Kandidaat 1		○	○			
Kandidaat 2	○			○		
Kandidaat 3				○		
Kandidaat 4		○	○			
Kandidaat 5	○				○	
Kandidaat 6	○			○	○	
Kandidaat 7				○	○	
Kandidaat 8				○		○
Kandidaat 9				○		○
Totaal	33%	22%	22%	67%	33%	22%

5.3. Sociale talenten

	Extraversie		Sociabiliteit & contact		Sociale empathie		Hulpverleners		Conformereren	
	Onopvallend Geeft anderen ruimte	Opvallend Aanwezig	Individueel Gereserveerd	Amicaal Communicatief	Feitelijk Functioneel	Inlevend Diplomatiek	Zakelijk Delegeren	Hulpverlenend Servicegericht	Informeel Grensverleggend	Formeel Integer
Kandidaat 1		○	○			○	○		○	
Kandidaat 2		○	○				○		○	
Kandidaat 3		○			○				○	
Kandidaat 4		○							○	
Kandidaat 5				○		○		○		
Kandidaat 6	○			○		○				
Kandidaat 7				○		○	○		○	
Kandidaat 8	○								○	
Kandidaat 9	○								○	
Totaal	33%	44%	22%	33%	11%	44%	33%	11%	78%	0%

5.4. Beïnvloedende talenten

	Dominantie		Volharding		Energie & actie		Confrontatie	
	Subtiel Meegaand	Sturend Overtuigend	Loslaten Prioriteiten verleggen	Doonwerken Taken afronden	Kalm Geduldig	Ondernemend Energievol	Vergevingsgezind Tolerant	Assertief Duidelijk
Kandidaat 1		○	○					
Kandidaat 2		○	○					○
Kandidaat 3								
Kandidaat 4				○		○		
Kandidaat 5	○		○					
Kandidaat 6	○							
Kandidaat 7						○		
Kandidaat 8			○		○		○	
Kandidaat 9		○					○	
Totaal	22%	33%	44%	11%	11%	22%	22%	11%

5.5. Leidinggevende talenten

	Onafhankelijk denken & handelen		Verantwoording & leiderschap		Besluiten nemen	
	Groepsgericht Transparant	Autonoom Eigen mening	Volgend Accepteren	Verantwoordelijk Leidend	Genueanceerd Overwegend	Initiatiefrijk Probleemoplossend
Kandidaat 1				○		○
Kandidaat 2		○		○	○	
Kandidaat 3						
Kandidaat 4				○		○
Kandidaat 5	○					
Kandidaat 6			○			
Kandidaat 7				○		
Kandidaat 8				○		
Kandidaat 9	○					
Totaal	22%	11%	11%	56%	11%	22%

5.6. Organisatorische talenten

	Orde & structuur		Pragmatisme		Doelgerichtheid	
	Creatief Flexibel	Accuraat Planmatig	Theoretisch Abstract	Praktisch Efficiënt	Procesgericht Improviseren	Doelgericht Concreet
Kandidaat 1	○			○		
Kandidaat 2			○			
Kandidaat 3	○		○			
Kandidaat 4						○
Kandidaat 5	○			○		
Kandidaat 6				○	○	
Kandidaat 7	○					○
Kandidaat 8						
Kandidaat 9	○					
Totaal	56%	0%	22%	33%	11%	22%