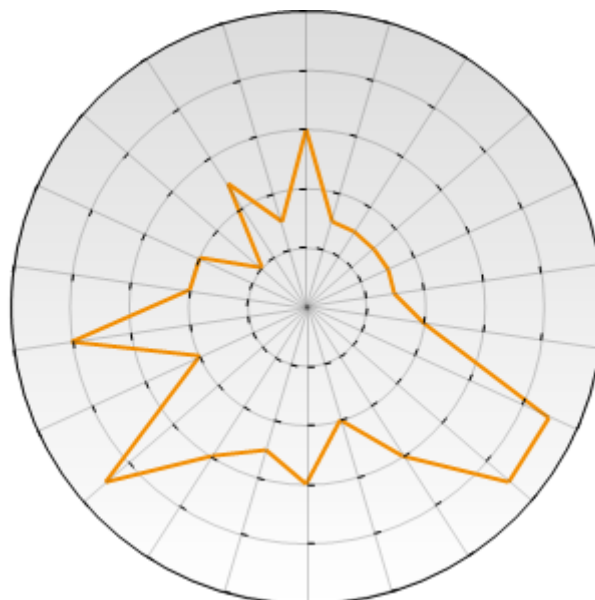


TMA Talenter Analyse

Kandidatrapport

Sara Berger

7 Januar 2009



Indhold:

1.	Indledning	3
2.	Scorerens betydning	3
3.	Stringens	3
4.	Beskrivelse af personligheden	
4.1	Sammenfatning	4
4.2	Følelsesmæssig balance	5
4.3	Motiver	6
4.4	Sociale talenter	7
4.5	Påvirkende talenter	8
4.6	Lederskabstalenter	9
4.7	Organisatoriske talenter	10
5.	Oversigt over styrker/svagheder	
5.1	Stærke sider	11
5.2	Faldgruber	11
6.	Kommunikation med kandidaten	
6.1	Effektiv kommunikationsadfærd	12
6.2	Kommunikationsadfærd som bør undgås	13
7.	Ideelle arbejdsomgivelser og præference i lederskab	14
8.	Udvikling	
8.1	Forslag	15
8.2	Lærings- og udviklingsstil	16

Bilag 1: TMA-radar og talmæssig oversigt

Bilag 2: Oversigt TMA dimensioner

1. Indledning

Talent Motivation Analysen måler den følelsesmæssige balance, talenter og motivation.

Talenter

Talenter er byggestenen, som danner den menneskelige personlighed. De karakteriserer den sande personlighed. De stabile personlighedstræk har stor indflydelse på menneskets adfærd, udvikling og udviklingsmuligheder. Derudover har talenter indflydelse på en persons motivation.

Motiver

Motiver omhandler alle de faktorer, som opfordrer til menneskers adfærd - eller som hæmmer den. Det er præferencer og modvilje, overbevisning og selvbillede, behov, angst og hæmninger. Adfærd bestemmes ikke kun af at "kunne" (talenter og kompetencer), men især også af at "ville" (motiver). Opgaver som passer til de personlige behov, præferencer og talenter ses sædvanligvis som motiverende.

2. Scorernes betydning

Svarene, som gives til udsagnene, sammenlignes med en normgruppe og omregnes til en 9-punktsskala (Stanine).

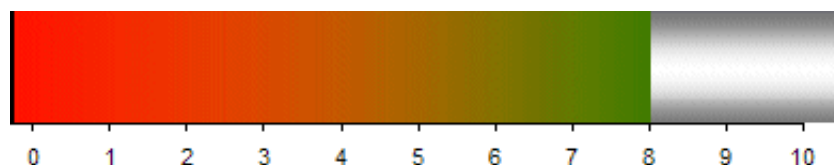
I forbindelse med "stanine" (forkortelse af "standard nine") opdeles normgruppens scorer i ni klasser. "Stanine" har en standardopdeling med et gennemsnit på 5 og en standardafvigelse på 2. Tabellen nedenfor angiver størrelsen på stanine-klasserne og oversættelsen til anvendelige normklasser.

Stanine	klassestørrelse	Definition
1	4 %	Meget lav
2	7 %	Lav
3	12 %	Lav
4	17 %	Middel
5	20 %	Middel
6	17 %	Middel
7	12 %	Høj
8	7 %	Høj
9	4 %	Meget høj

3. Stringensscore

I testen findes et antal spørgsmål, som måler hvor koncist, der er svaret på de givne svar. Det måles således, om kandidaten afgiver tilfældige svar.

Nedenfor ses kandidatens stringensscore gengivet på en 10-punktsskala:



Stringensscore: 8
Kandidaten har besvaret spørgeskemaet konsekvent.
Rapporten giver meget sandsynlig et godt billede af personligheden.

4. Beskrivelse af personen

4.1 Sammenfatning

Beskrivelse af talenter hos Sara Berger:

Hun har stort behov for gode kontakter med andre. Hun er en ægte netværker. På servicemindedhed og hjælpsomhed scorer hun meget højt. Hun holder meget af at gøre andre glade og at gøre noget ekstra for andre. Hun er en person, som reagerer meget hurtigt og livligt og ikke skyer konflikter. Hun er meget assertiv, er god til at stå op for sig selv og opsøger regelmæssigt konfrontationer. I svære situationer og modgang beder hun hurtigt om hjælp og støtte hos andre. Hun har stort behov for støtte og forståelse fra omgivelserne og har derfor behov for meget støtte til løsning af sine problemer ved modgang. Hun lægger noget mere vægt på målrettet handling end på processen. Men hun mister ikke blikket for processen. I udførelsen af aktiviteter er hun temmelig rettet mod det praktiske og hun har en handlingsrettet problemløsende evne, men hun har også øje for de store linier. Afveksling i sine opgaver og sit arbejde har rimelig stor betydning for hende. Hun har rimelig stor selvtillid og selvrespekt. Hun har ikke meget følelsesmæssig besvær med at lave fejl eller glemme noget. Hun tør hvis nødvendigt at påtage sig risici.

Hun finder en sund balance mellem på den ene side at udvise respekt og på den anden side at tage udgangspunkt i sig selv. I gruppesammenhæng kan hun finde en balance mellem at træde frem og give plads til andre. Såvel i små kredse som i større grupper står hun godt fast. I meget store grupper eller ved sociale sammenkomster er hun, afhængigt af sin vigtighed, mere prominent, men giver andre mere plads og holder sig mere i baggrunden.

Behovet for struktur og ordentlighed er funktionelt tilstede hos hende. På social empati scorer hun noget lavere; hun interesserer sig ikke altid for menneskelige problemer eller analysering af andres adfærd. Det er muligt, at hun funktionelt kan leve sig godt ind i situationer. Hun har et over middel behov for genklang eller drøftelser i forbindelse med sin generelle meningsdannelse. Hun bliver af mennesker omkring sandsynligvis opfattet som en nogenlunde rolig person, som har tilfredsstillende energi til at gennemføre tingene. Hun er rimelig god til at håndtere pres, men skal af og til holde øje med ikke at engagere sig for meget, men tage afstand for at bevare roen. Hun overvejer flere standpunkter før en beslutning tages og tager sig tid hertil. Hun søger sjældent anerkendelse fra andre for sine præstationer og er derfor ikke virkelig afhængig af komplimenter og positiv bekræftelse fra sine omgivelser for at blive motiveret. Hun foretrækker i modgang rimelig meget at vende sig så hurtigt som muligt mod andre opgaver og målsætninger. I relation til andre opfører hun sig rimeligt ligeværdigt. Hun forsøger sjældent at hæve sig over andre. Hun er rimelig imødekommende. Det kan nogle gange betyde, at hun har besvær med på en dominant måde at overbevise en anden om sine ideer, interesser eller visioner. Testresultaterne viser, at Sara Berger råder over relationskompetence i forhold til sit arbejde, men ikke altid bliver inspireret af konkurrerende elementer og præstationspres i sit arbejde. Dette viser sig i hendes ambitionsniveau, som angiver, at hun helst vil gøre en indsats for at opnå sine personlige målsætninger og en god præstation. Det er sandsynligt, at andre faktorer i arbejdet (f.eks. arbejdsmiljø) har større betydning for hende personligt.

Hun tilpasser sig sjældent gældende regler eller kultur.

4.2 Følelsesmæssig balance

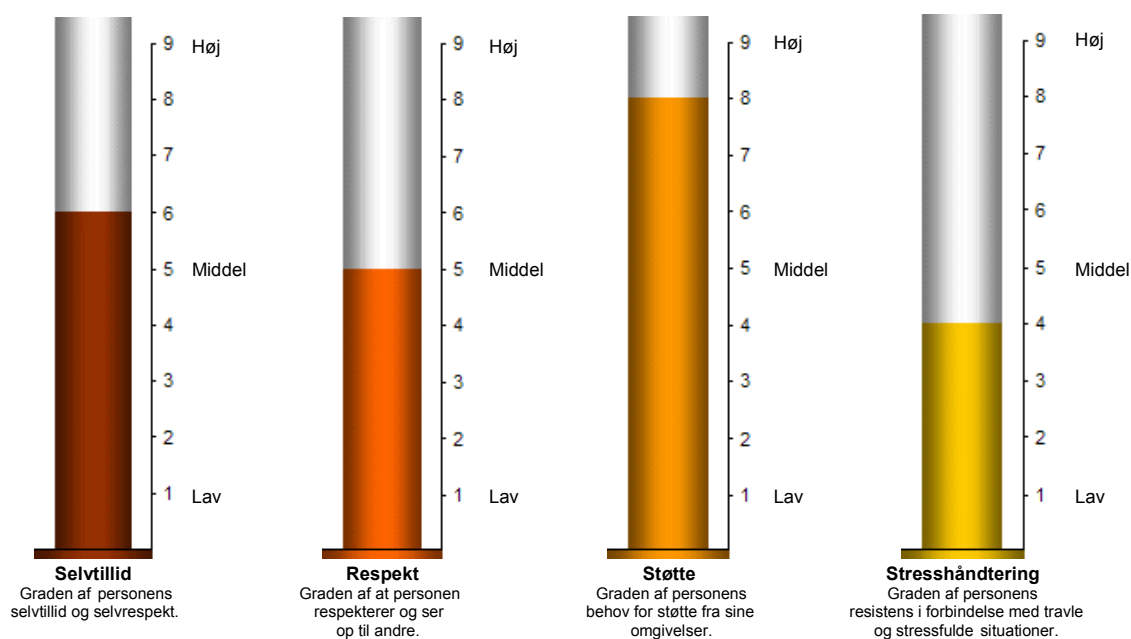
Balance hos Sara Berger:

Sara Berger har en sund balance mellem på den ene side respekt og på den anden side, at tage udgangspunkt i sig selv. Hun har stort behov for støtte og forståelse fra sine omgivelser. Hun værdsætter især, når andre opmuntrer hende i modgang. Graden af selvværd og beskedenhed er i god balance. Hun besidder en sund portion selvværd. Hun er en rimelig optimistisk person.

Hun besidder en særlig sikkerhed og hun har kun ganske lidt besvær med at begå fejl. Hun er også en person, som reagerer meget hurtigt og livligt og som ikke skyer konflikter. Hun er meget assertiv, er god til at stå op for sig selv og opsøger regelmæssigt konfrontationer. Hun håndterer pres rimeligt, men skal af og til sørge for ikke at engagere sig for meget og at holde afstand for at bevare roen.

Sammenfatning følelsesmæssig adfærd hos Sara Berger:

- Har balance mellem at udvise respekt og at tage udgangspunkt i sig selv.
- Har et stort behov for støtte og bekræftelse.
- Besidder en rimelig grad af selvværd og selvrespekt.
- Er ganske sikker og har ikke for meget følelsesmæssig besvær med at begå fejl.
- Går ikke af vejen for konflikter og opsøger ofte konfrontationer.
- Kan håndtere pres rimelig godt.



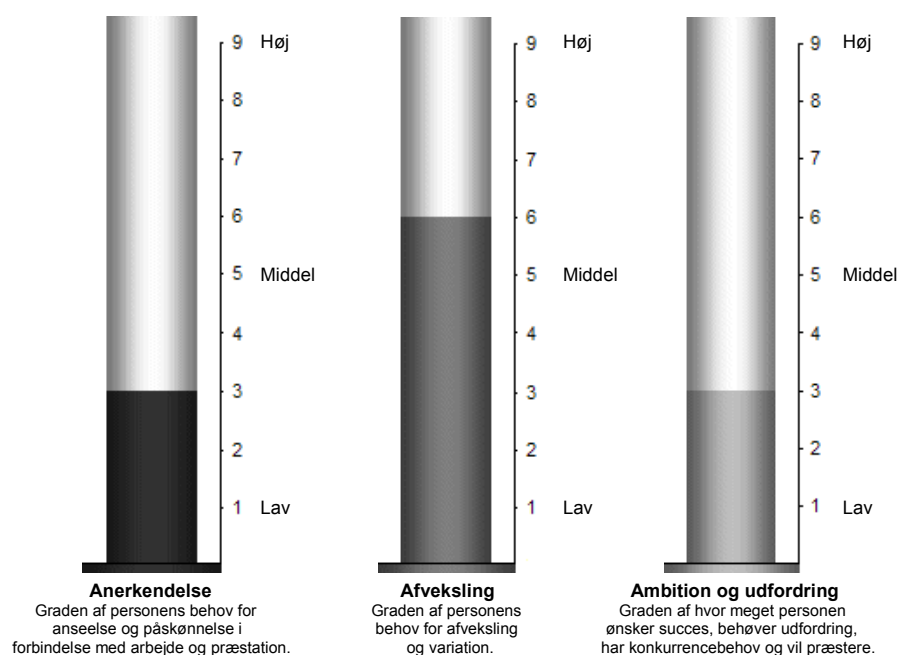
4.3 Motiver

Hvad driver Sara Berger og hvad hun vil opnå:

Sara Berger er en person, som ganske hurtig er tilfreds med sine opgaver og aktiviteter og har sjældent brug for udfordringer. Når der er få udfordrende opgaver, synes hun ikke det er et problem og hun bliver derfor hellere ikke hurtigt forstyrret i sit arbejde. Hun er bedre motiveret til at præstere, når hun får opmuntring fra sine omgivelser, kolleger eller leder end, når det kun drejer sig om belønning og konkurrencer. Behovet for afveksling i en stilling eller i opgaver er hos hende gennemsnitlig vigtigt. Hun har en mindre prioritet for diversitet i opgaver og aktiviteter. Derudover er hun en person, som ved noget modgang eller udfordring gerne retter sig mod andre aktiviteter. Hun lader sig nogle gange aflede fra sine opgaver. Hun bliver af mennesker omkring sandsynligvis opfattet som en nogenlunde rolig person, som har tilfredsstillende energi til at gennemføre tingene. Hun søger sjældent anerkendelse fra andre for sine præstationer og er derfor ikke særlig afhængig af komplimenter og positiv bekræftelse fra sine omgivelser for at blive motiveret.

Sammenfatning motiver hos Sara Berger:

- Har en rimelig stor relativeringsevne.
- Har ganske lidt behov for udfordringer.
- Synes at afveksling og variation er vigtigt.
- Er noget mere en generalist end en specialist.
- Retter sig ved modgang og udfordring gerne mod andre opgaver.
- Virker mere rolig end energisk.
- Er lidt afhængig af komplimenter og anseelse for at blive motiveret.



4.4 Sociale talenter

Hvordan Sara Berger er i forhold til andre:

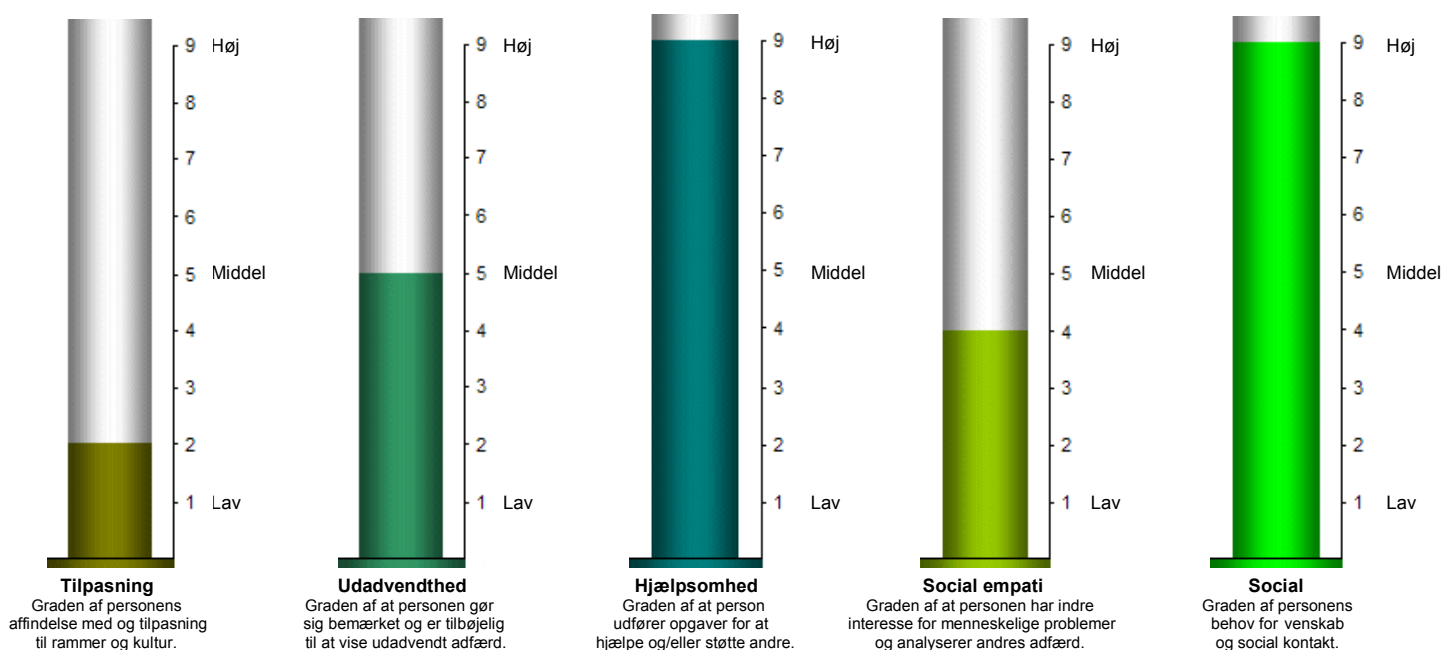
Hun kan i gruppesammenhæng finde en balance mellem at træde i forgrunden og give plads til andre. Såvel i små kredse som i større grupper står hun godt fast. I meget store grupper eller ved sociale sammenkomster er hun, afhængigt af sin vigtighed, mere prominent tilstedeværende, men giver andre plads og holder sig mere i baggrunden.

Sociale relationer, venskaber og kontakt med andre er for Sara Berger af meget stor betydning. Hun har et meget stort behov for venskaber og gode bånd med kolleger. Hun er en person med en balanceret indre interesse for andres problemer. Selvom hendes indlevelsessevner sandsynligvis mest er af funktionel art, kan hun også sætte sig i andres sted. I svære situationer beder hun hurtigt andre om støtte og hjælp. Hun evaluerer hurtigt sin egen mening og overvejer den inden, der skrives til handling.

På servicemindedhed og hjælpsomhed scorer hun meget højt. Hun synes meget om at gøre andre tilfredse og at gøre noget ekstra for andre. Derfor er hun ikke særlig forretningsmæssig, men meget socialt indstillet. Hun indordner sig ikke gerne under sine omgivelser og går gerne sin egen vej.

Sammenfatning sociale talenter hos Sara Berger:

- Kan finde balancen mellem at profilere sig selv og give plads til andre i gruppesammenhæng.
- Har et usædvanligt stort behov for sociale kontakter.
- Har en rimelig balanceret indre interesse i menneskelige problemer.
- Har stort behov for støtte.
- Er usædvanlig serviceminded og hjælpsom.
- Indordner sig sjældent.



4.5 Påvirkende talenter

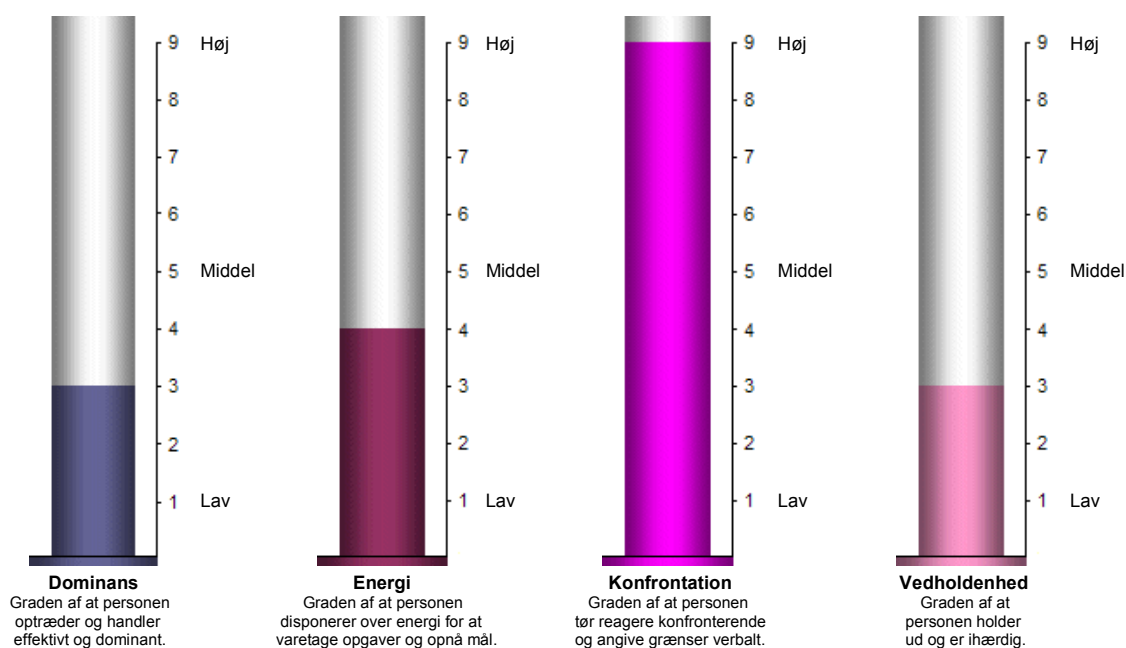
Hvordan og i hvilken grad Sara Berger opnår sit mål

I sin influeringsstil er Sara Berger for det meste mindre dominant. Hun overbeviser helst på en subtil måde. Dette kan nogle gange betyde, at hun har besvær med på en dominant måde at overbevise andre om sine ideer, interesser og visioner. Hun føler sig temmelig hurtigt hindret, når en anden person ikke er enig eller når hun bliver konfronteret med modstand. Kan hurtigere slippe tingene, når det giver mindre mening at fortsætte. Retter sig hellere hurtigere mod sager, som lettere giver resultater. Hun arbejder hellere smart end hårdt.

Hun har, sammenlignet med andre, noget mindre energi til at få tingene fra hånden. Det betyder, at hun ikke vil gøre noget over gennemsnittet for at påvirke andre eller at nå mere problematiske målsætninger. Derudover går hun meget hurtigt assertiv og konfronterende til værks ved overtalelse af andre. Stemningen kan derfor hurtigt blive anspændt, hvilke kan skabe modstand. Hun har meget kampvilje til at stå op for (egne) interesser. Hun kan bedre overtale mennesker i omgivelser, som allerede passer meget godt til hende, således at man forstår hinanden umiddelbart. Hendes influeringsevne er da stærkest. Hun har det svært med at tilpasse sig rammer og regler, som ikke ligger til hendes natur. Fordi hun har meget mindre behov for at indfri andres forventninger, går hun hurtigt sin egen vej.

Sammenfatning påvirkende talenter hos Sara Berger:

- Går gerne subtilt til værks ved overtalelse.
- Skære ved modstand ikke altid igennem, fortsætter mindre ofte hvis det ikke er nødvendigt.
- Har energi til at opnå ting, som er vigtige.
- Går meget hurtigt assertiv og konfronterende til værks. Har meget kampvilje til at stå op for interesser.
- Tilpasser sig ikke hurtigt, foretrækker udtalt sin egen linie.



4.6 Lederskabstalenter

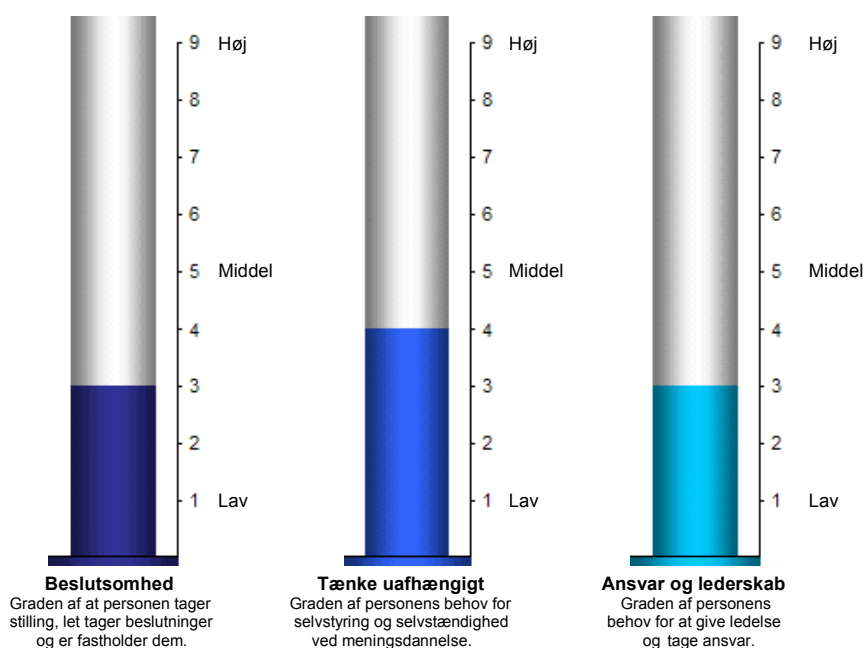
Hvilke ambitioner Sara Berger har og hvilken lederskabsstil hun bruger:

Sara Berger er noget teamorienteret og diskuterer valg af retning med gruppen. Hun tilpasser sig nogle gange sine omgivelser eller teamet, men kan hvis nødvendigt også selv bestemme retningen og arbejde selvstændigt. Hun har et meget stort behov for såvel venskab som social kontakt med kolleger. Hun vil generelt følge en uformel og venskabelig ledelsesstil. Fordi hun ikke altid har indre interesse for menneskelige problemer, kan hendes ledelsesstil nogle gang virke ganske hård.

På området for lederskab, angiver hun, at hun stræber relativt lidt mod at tage ledelse og ansvaret for andre. Hun overvejer flere standpunkter, inden hun tager en beslutning. Hun bruger noget tid på at komme frem til sin beslutning. I sin ledelsesstil handler hun til dels målrettet; hun ved, hvor hun vil hen og styrer regelmæssigt mod målet.

Sammenfatning lederskabstalenter hos Sara Berger:

- Er noget mere rettet mod teamet og andre end sig selv.
- Har en meget stærk uformel, venskabelig ledelsesstil.
- Har lidt ambition om at lede.
- Søger opbakning, når der skal tages beslutninger.
- Leder mere målrettet end procesorienteret.



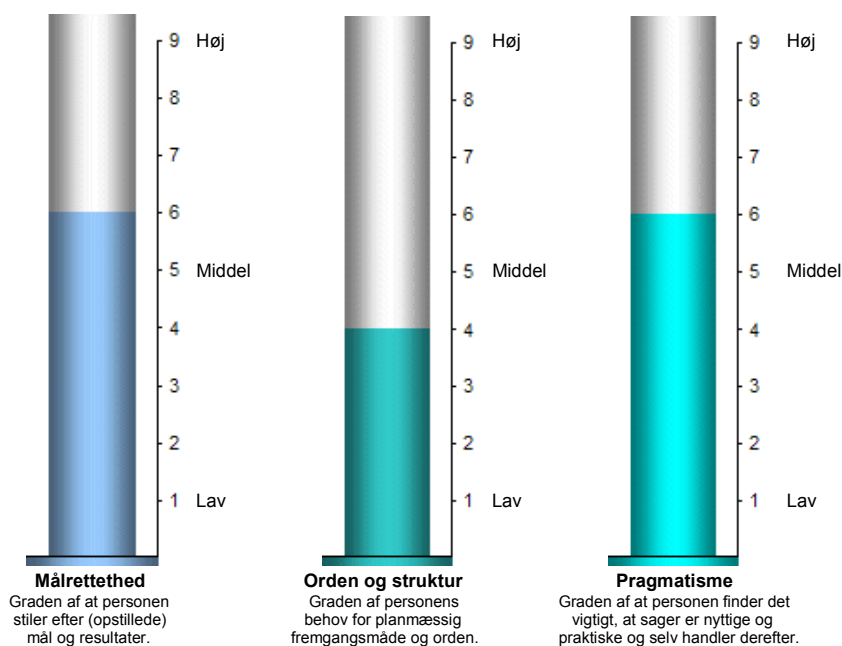
4.7 Organisatoriske talenter

Hvordan Sara Berger organiserer sit arbejde

Sara Berger fungerer rimelig godt i arbejdsomgivelser, som byder på få strukturer i form af disciplin, rammer og regler. Hun vil gerne ledes uformelt. I organiseringen af sit arbejde, udviser hun noget fleksibilitet og nogen tilpasningsevne. Hendes måde at arbejde på er ikke altid organiseret, men hun kan anvende struktur, hvis nødvendigt. Hun tilpasser sig noget lettere hektiske og kaotiske omgivelser end strukturerede omgivelser. Variation og forandring i arbejdet er vigtig for hende. I udførelsen af aktiviteter er hun temmelig praktisk indstillet. Hun tager tid til at vægte og tage sine beslutninger. Hun inddrager sine omgivelser i sin beslutningstagning.

Sammenfatning organisatoriske talenter hos Sara Berger:

- Har et behov, som ikke ligger over gennemsnittet, for struktur, orden og regler.
- Er temmelig fleksibel og har nogen tilpasningsevne, men er noget mindre organiseret.
- Synes at afveksling er temmelig vigtig.
- Er mere praktisk end teoretisk indstillet.
- Bruger tid på sine overvejelser, når hun skal tage beslutninger.



5. Oversigt over kvaliteter og faldgruber

Kvaliteter hos Sara Berger:

- Er en meget social person. Kommunikerer gerne. Har stort behov for venskabelige relationer. Investerer i netværk.
- Tør bede om hjælp under modgang, vil ikke løse alt selvstændigt.
- Er meget serviceminded. Vil gerne hjælpe andre. Holder af at facilitere.
- Er meget assertiv, angiver stærkt egne grænser.

Faldgruber hos Sara Berger:

- Har svært ved at stille grænser i venskabelige relationer.
- Stærkt afhængig af andres støtte, når der er problemer.
- Chance for at ville hjælpe andre, når det er uønsket. Stoler for lidt på andres ansvarlighed.
- Kan virke for konfronterende.
- Forsøger ikke altid at tilfredsstille andres forventninger.

6. Kommunikation med kandidaten

Dette kapitel omhandler hvilken kommunikationsadfærd, som kan have en positiv effekt på denne person og hvilken adfærd, som bør undgås. Der gives forslag til, hvordan kandidaten bedst kan tilnærmes og hvilke fremgangsmåder, som kan have den omvendte effekt. Denne information er frem for alt nyttig for dem, som skal kommunikere med denne kandidat.

6.1 Effektiv kommunikationsadfærd

Forslag til effektiv kommunikation med Sara Berger:

- Tale om det `her og nu`. Gøre udfordringer mindre `store` ved at opdele disse i mindre `målsætninger` eller trin over en relativ lille (og dermed overskuelig) tidsperiode.
- Skabe overblik; give hende følelsen af, at noget er gennemførligt eller at der er plads til at lave fejl. Ikke tale for meget i termer af `vanskeligheder` .
- Kommunikere på en venlig og varm måde. Gribe samtalen struktureret an. Lytte oprigtigt og udvise opmærksomhed. Stille spørgsmål, som kommer ind på hendes fornemmelse eller mening. Lade hende få luft. Sammenfatte under og efter kort hvad hun har fortalt. Planlægge, hvis nødvendigt, faste tidspunkter hvor I sammen `evaluere` og ikke kun, når det ikke går godt.
- Gå struktureret og organiseret til værks. Sammensætte valgmuligheder på et stykke papir og bruge dem som udgangspunkt. Give, hvor det er muligt, betænkningstid og plads til at danne en mening eller tage en beslutning.
- Skabe en rolig, utvungen stemning. Forsøge at bryde isen og stille åbne spørgsmål.
- Appellere, hvis muligt til hendes hjælpsomhed eller udtryk påskønnelse heraf.
- Vise personlig interesse, forsøge at find et fælles interesseområde. Være opmærksom. Forsøge at skabe en sympatisk, venlig stemning.

6.2 Kommunikationsadfærd, som bør undgås

Kommunikationsadfærd som man helst skal undgå overfor Sara Berger

- Lægge vægt på fordele og præstationer og forstærke trykket.
- Overlade hende til sin skæbne. Afbryde samtalen direkte. Være kølig og kort for hovedet. Ikke bringe struktur ind i samtalen for at undgå risikoen for, at du lade dig `slæbe med` og spilder tid unødvendigt.
- Hurtigt tvinge en beslutning frem.
- Dominere samtalen.
- Ikke acceptere hendes hjælp, når hun tilbyder den.
- Være kort for hovedet og reserveret.

7. Ideelle arbejdsomgivelser og præference i lederskab

Sara Berger foretrækker:

- En organisationskultur hvor åbenhed påskønnes og er tegn på mod og styrke. Omgivelser hvor man kan fremstå sårbar og der vises personlig interesse. Omgivelser hvor personlige målsætninger får plads ved siden af forretningsmæssige målsætninger.
- En organisation eller omgivelser hvor der er plads til individualitet og nogle gange en mindre konventionel håndtering af sagerne.
- En organisation hvor man ``ser`` hinanden, hvor der hersker en uformel arbejdsatmosfære og kollegialitet er vigtig.
- Omgivelser hvor man bliver støttet under afslutningen af opgaver og svære udfordringer.

8. Udvikling

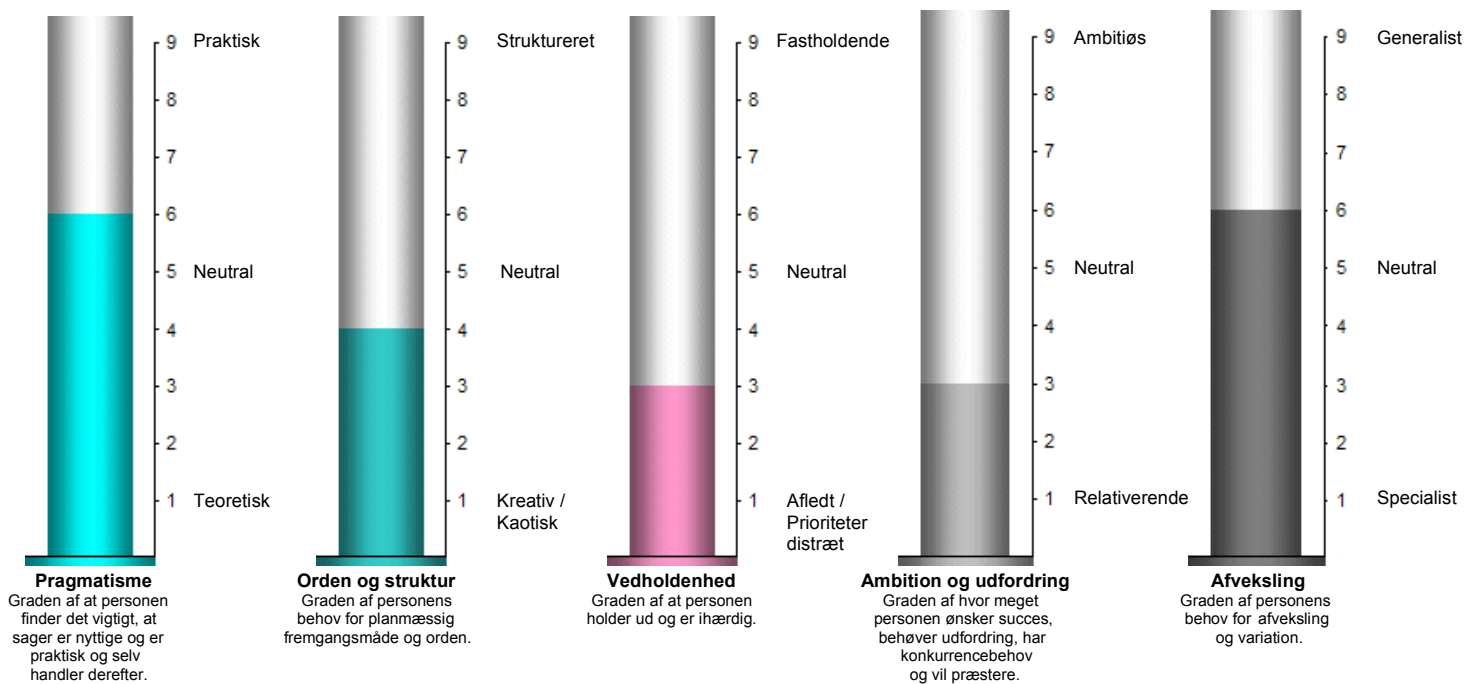
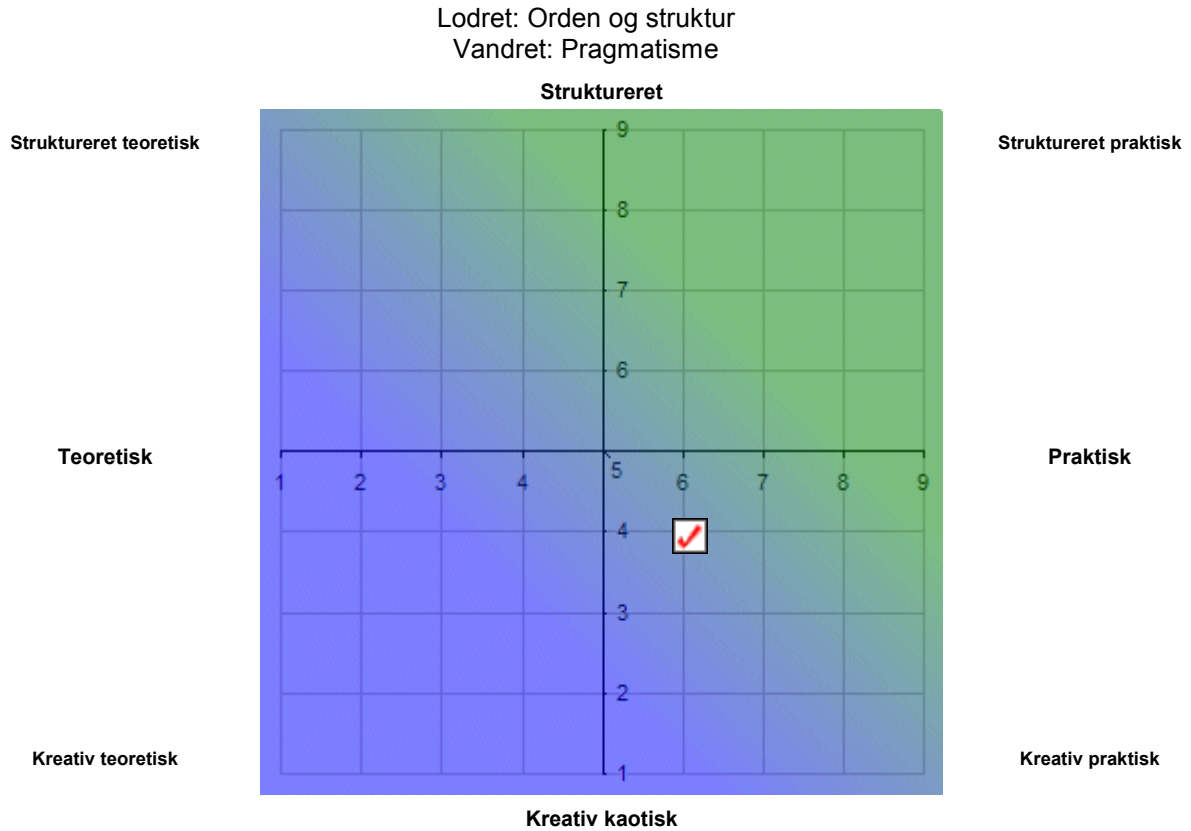
8.1 Forslag

Sara Berger rådes til at:

- Håndtere de skrevne og uskrevne regler, omgangsformer, procedurer samt en organisations praksis og behov strategisk og respektfuldt. Ikke for hurtigt vedkende hendes `naturlige modstand` mod autoriteter og prestige.
- Formulere personlige målsætninger for sig selv for at blive i bevægelse.
- Lave en for- og imod-liste, når hun tvivler på en beslutning og aftale en dato eller tidsfrist med sig selv, hvor hun skal tage en beslutning, så hun ikke fortsætter med at udsætte.
- Bede om `tid` til at tænke over et svar eller en beslutning, når hun ikke umiddelbart kan give et eller komme med en.
- Opdele svære opgaver, som kræver vedholdenhed, i mindre dele, således de lettere kan realiseres.
- Lave en realistisk planlægning og holde sig hertil. For at få tingene gjort færdige: Rette sin opmærksomhed mod den opgave, som hun arbejder på i dette øjeblik og ikke lade sig aflede af `hvad der nu ligger` eller `hvad der nu kommer`.

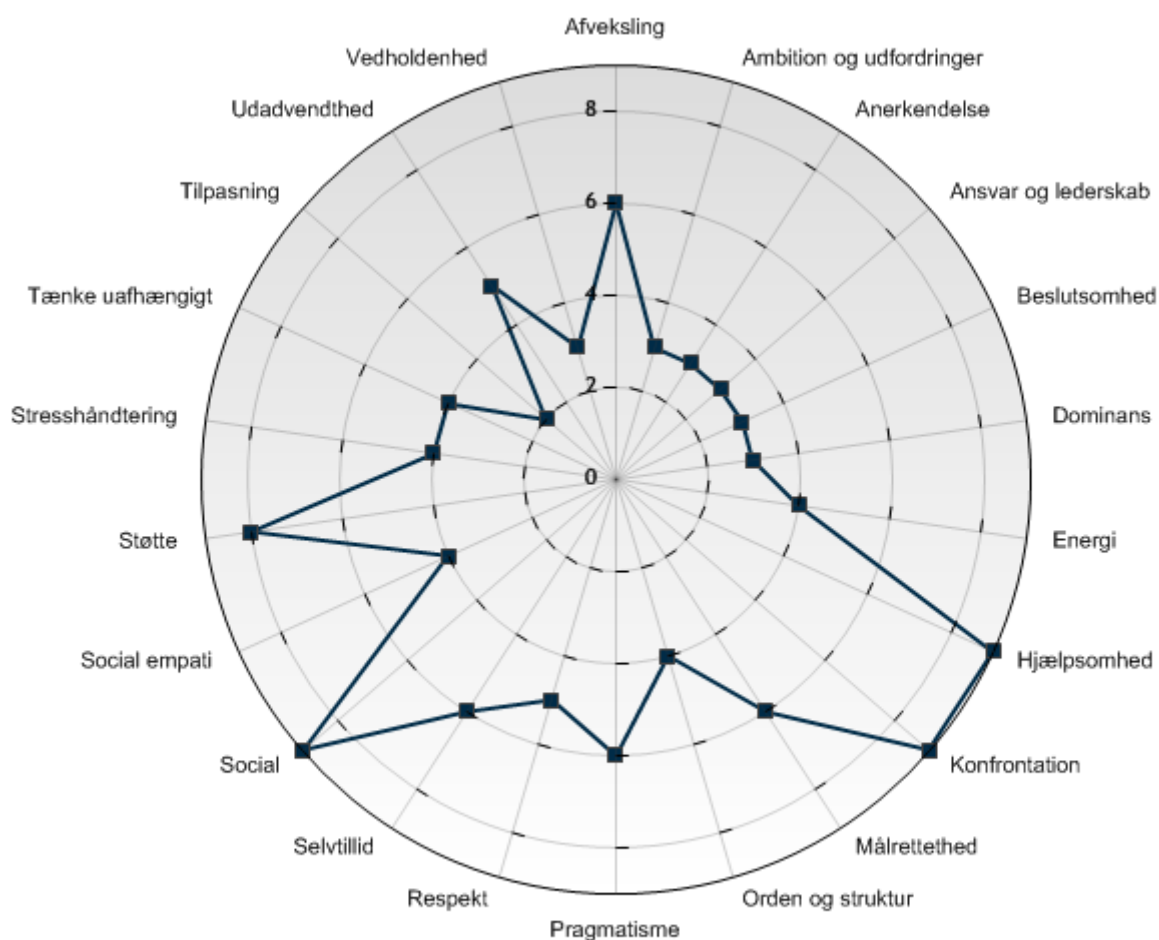
8.2 Lærings- og udviklingsstil

Præferencer for indlæring og udvikling af Sara Berger:



Bemærkninger:

Bilag 1: TMA-radar og talmæssig oversigt



Talenter	Score
Afveksling	6
Ambition og udfordringer	3
Anerkendelse	3
Ansvar og lederskab	3
Beslutsomhed	3
Dominans	3
Energi	4
Hjælpsomhed	9
Konfrontation	9
Måltæthed	6
Orden og struktur	4

Talenter	Score
Pragmatisme	6
Respekt	5
Selvtillid	6
Social	9
Social empati	4
Støtte	8
Stresshåndtering	4
Tænke uafhængigt	4
Tilpasning	2
Udadvendthed	5
Vedholdenhed	3

Andre	Score
Konsistens	8

Bilag 2: Oversigt per TMA dimension

Følelsesmæssig balance (FB)	Score
Selvtillid	6
Respekt	5
Støtte	8
Stresshåndtering	4

Motiver (MO)	Score
Anerkendelse	3
Afveksling	6
Ambition og udfordringer	3

Sociale talenter (ST)	Score
Tilpasning	2
Udadvendthed	5
Hjælpsomhed	9
Social empati	4
Social	9

Influeringstalenter (IT)	Score
Dominans	3
Energi	4
Konfrontation	9
Vedholdenhed	3

Lederskabstalenter (LT)	Score
Beslutsomhed	3
Tænke uafhængigt	4
Ansvar og lederskab	3

Organisatoriske talenter (OT)	Score
Måltrettethed	6
Orden og struktur	4
Pragmatisme	6

Andre	Score
Konsistens	8