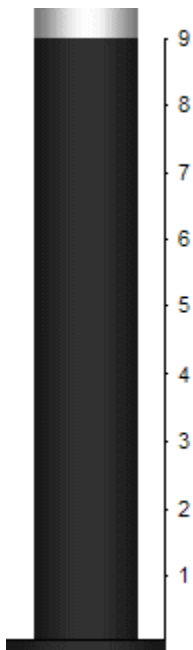


# TMA® Talent **Aanzenbehoefte**

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".



### **Sterke behoefte aan persoonlijke waardering van anderen**

Gedreven worden door erkenning te krijgen als persoon voor de eigen prestaties in het werk. Is eerder trots en wil vaak gekend worden. Hecht aan goede persoonlijke uitstraling, wil graag goed overkomen. Kan moeilijk met commentaar en feedback omgaan, is misschien wel zelfingenomen.

### **Relatieveert persoonlijke status**

Iemand die eerder motivatie vindt in opbouwende feedback dan scherpe kritiek, toon is van belang. Niet iedereen hoeft hem te waarderen, maar zo nu en dan een compliment en erkenning uit zijn directe omgeving voor zijn werk wordt gewaardeerd en geeft hem extra motivatie.

### **Kan goed zonder persoonlijke waardering, nuchter**

Laag gevoelig voor complimenten, moeilijk te motiveren door erkenning en status. Kan vaak beter met kritiek en feedback omgaan. Hecht minder aan persoonlijke uitstraling. Optreden en voorkomen kan soms nonchalant zijn.

## Voorbeelditems:

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

## Aanlegfactor voor de TMA competenties:

- Optreden

Score Aanzenbehoefte	Versterkende talenten	Neutraliserende talenten	Interessante combinaties bij de extreme scores (≥7 en/of ≤3) van de talenten:
≥7	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amb. en Uitdaging ≥7</li> <li>• Eigenwaarde ≥7</li> <li>• Extraversie ≥7</li> <li>• Dominantie ≥7</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amb. en Uitdaging ≤3</li> <li>• Eigenwaarde ≤3</li> <li>• Extraversie ≤3</li> <li>• Dominantie ≤3</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amb. en Uitdaging</li> <li>• Eigenwaarde</li> <li>• Extraversie</li> <li>• Dominantie</li> <li>• Hulpvaardigheid</li> <li>• Ver. en Leiderschap</li> </ul>
≤3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amb. en Uitdaging ≤3</li> <li>• Eigenwaarde ≤3</li> <li>• Extraversie ≤3</li> <li>• Dominantie ≤3</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amb. en Uitdaging ≥7</li> <li>• Eigenwaarde ≥7</li> <li>• Extraversie ≥7</li> <li>• Dominantie ≥7</li> </ul>	

## Aanvullende opmerkingen:

- Bij het talent 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 aanzienbehoefte 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 erkent worden) of dat hij het 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 hulpvaardigheid, 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. Hij kan zich daardoor ook extra trots voelen op zichzelf of zijn werk. Hij is er echter minder afhankelijk van erkenning en waardering uit zijn omgeving.