

TMA methode: alignment van mens & organisatie

Het voorkeursgedrag van mensen

Mensen functioneren het best en leren het snelst als ze tijdens het werk hun **voorkeursgedrag** kunnen inzetten. Het voorkeursgedrag van mensen wordt in hoge mate bepaald door **5 krachtvelden** die met 'online' TMA instrumenten objectief in kaart worden gebracht:

Drijfveren

De talentenanalyse maakt zichtbaar wat iemand drijft en (onbewust) het liefste wil en niet wil.



Talenten

De talentenanalyse maakt inzichtelijk welke talenten (basale sterktes) mensen hebben. Talenten geven aan voor welke competenties mensen aanleg hebben en de mate van gemak waarmee ze vaardigheden kunnen leren.



Competenties

Via een competentie analyse brengen we het persoonlijke competentieniveau van mensen in kaart omdat mensen zich bij voorkeur be-geven op gebieden waar ze al vaardig zijn.



Cognitieve capaciteiten

De cognitieve capaciteitenanalyse maakt inzichtelijk tot welk intellectueel niveau een persoon met gemak kan werken en denken.

Omgeving

De talentenanalyse brengt in kaart in welke omgeving iemand het liefst werkt, hoe je met iemand het beste communiceert en wat zijn voorkeur in management is.

Matchen

Match het voorkeursgedrag van mensen met een profiel **via TMA rapportages** zodat je de juiste persoon op een juiste plek krijgt. Matching kun je o.a. inzetten bij werving & selectie, reïntegratie, leiderschapontwikkeling, loopbaanvraagstukken.



Ontwikkelen

Op basis van een profiel, persoonlijk voorkeursgedrag en iemands competentieniveau stel je de meest **kansrijke ontwikkelplannen** op (HR-cyclus, training, coaching, etc).



De wensen van een organisatie

Organisaties hebben wensen om hun doelen te bereiken. Deze wensen liggen ook op het gebied van human capital:

- **De juiste persoon op de juiste plek** zodat iemand zijn werk professioneel kan uitvoeren volgens de normen van de organisatie.
- De wens dat mensen zich **ontwikkelen ten behoeve van hogere performance**.
- De wens dat mensen zich **aanpassen aan** veranderende interne en externe **omstandigheden**.

Voor een heldere invulling van wensen en verwachtingen kunnen organisaties **profielen** maken.



Hoe maak je een profiel met TMA methode?

Profielen maak je 'online' via het TMA competentie-woordenboek met **53 competenties in 5 talen**. Alle competenties kun je voorzien van gedragsvoorbeelden op algemeen, operationeel, tactisch en strategisch niveau.

Wat staat er in een profiel?

- Resultaatgebieden en taken.
- Kennis, ervaring en skills.
- Competenties waarmee professioneel gedrag wordt getypeerd.
- Cultuurypering van de organisatie en het team.

De zes stappen van de TMA methode

1. Profielen maken

Mensen functioneren het best als het werk in lijn ligt met hun persoonlijke drijfveren en talenten (voorkeursgedrag), vaardigheden en cognitieve capaciteiten. De eerste stap naar alignment is het kenbaar maken van organisatie-wensen en –verwachtingen via een **profiel**.

Hoe maak je profielen?

Profielen maak je 'online' via het TMA competentiewoordenboek met **53 competenties in 5 talen**.

Wat staat er in een profiel?

- Resultaatgebieden en taken
- Werk- en denkniveau
- Competenties
- Cultuurypering van organisatie en team



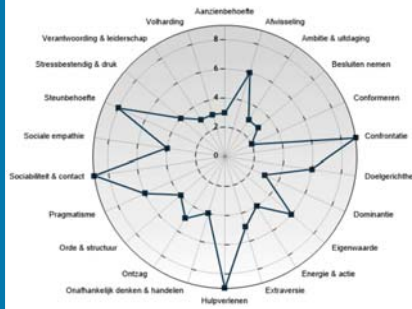
2. Talentenanalyse

Drijfveren en talenten meten

Het daadwerkelijke gedrag van mensen wordt sterk bepaald door wat iemand drijft en welke talenten hij ter beschikking heeft.

TMA talentenanalyse

De TMA talentenanalyse brengt 22 drijfveren en 44 talenten in kaart zodat je de intrinsieke motivatie, de aanleg voor competenties en het **voorkeursgedrag** van mensen objectief in beeld hebt.



Een talentenrapportage geeft ook inzicht in de **persoonlijke voorkeur** van een persoon rondom:

- Ideale werkomgeving en management
- Effectief communicatiegedrag
- Leer- en ontwikkelstijl

3. Competentieniveau

Breng het competentieniveau van mensen in kaart via **competentie-analyses**. Mensen krijgen online feedback van belanghebbenden en je ziet direct waar vaardigheden en de ontwikkelruimte liggen



Maak (indien nodig) ook het cognitieve capaciteitsniveau van mensen inzichtelijk via de **TMA capaciteitsanalyses**. Je krijgt inzicht in het werk- en denkniveau van de kandidaat (MBO/HBO/WO)



4. Matchen

Match persoonlijke kenmerken (drijfveren, talenten, competentieniveau en capaciteiten) met een profiel via **TMA matchrapportages**

Direct inzicht in welke mate iemand bij een rol of functie past!

5. Ontwikkelen

Succesvolle ontwikkeling is afhankelijk van het competentieniveau, de mate van gedrevenheid en de talenten die iemand heeft. De **TMA ontwikkelgids** en de module **POP** ondersteunen bij het kiezen van kansrijke acties

6. Mobiliteit

Daar waar mensen niet meer matchen met hun rol of functie, kun je mensen begeleiding naar ander werk bieden via de **TMA Persoonlijke interesse analyse, talentenanalyse** en **Jobfinder**

www.tmamethode.nl

TMA Talentanalyse

Talentedanalyse

Mensen functioneren het best en leren het snelst als hun werk in dezelfde richting gaat als hun persoonlijke drijfveren en als ze tijdens het werk hun talenten kunnen inzetten. De combinatie van drijfveren en talenten noemen we voorkeursgedrag

TMA talentanalyse

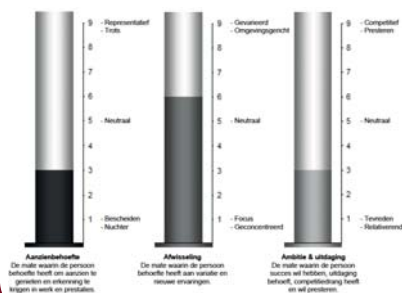
De talentanalyse brengt 22 drijfveren en 44 talenten van een persoon objectief in kaart zodat de motivatie en de intrinsieke sterktes van mensen zichtbaar wordt

Waarvoor talentanalyse?

Een talentrapportage wordt ingezet bij het selecteren, ontwikkelen en mobiliteit van mensen

Positieve benadering van mensen

De talentanalyse brengt mensen zoveel mogelijk op positieve wijze in kaart, waarbij het uitgangspunt is dat iedereen drijfveren met bijbehorende talenten heeft



Rapportage

Emotionele balans

De emotionele balans van kandidaten wordt uitgedrukt in drijfveerscores over eigenwaarde, ontzag, steunbehoefte, stressbestendigheid & druk

Motieven

Datgene waardoor iemand gemotiveerd wordt om prestaties te leveren. Dit wordt uitgedrukt in: aanzienbehoefte, afwisseling en ambitie & uitdaging

Sociale talenten

Het voorkeursgedrag van iemand in relatie tot andere mensen: conformeren, extraversie, hulpverleners, sociale empathie en sociabiliteit & contact

Beïnvloedende talenten

De wijze waarop iemand het liefst anderen beïnvloedt. Dit wordt uitgedrukt in drijfveerscores over dominantie, confrontatie, volharding, energie & actie

Leidinggevende talenten

Het voorkeursgedrag op het gebied van leidinggeven: besluiten nemen, onafhankelijk denken & handelen, verantwoordelijkheid & leiderschap

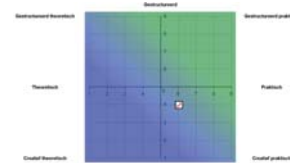
Organisatorische talenten

De wijze waarop iemand zijn werk en leven het liefst organiseert: doelgerichtheid, orde & structuur en pragmatisme

Inzichten

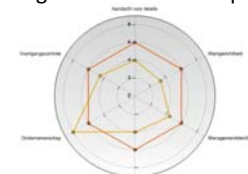
De talentrapportage geeft ook inzicht in de persoonlijke voorkeur van een persoon rondom:

- Kwaliteiten en valkuilen
- Ideale werkomgeving en voorkeur in management
- Effectief communicatiegedrag
- Te vermijden communicatiegedrag
- Leer- en ontwikkelstijl



Matchen

Met de talentrapportage kun je de drijfveren en talenten van een persoon eenvoudig matchen met een profiel



Ontwikkelen

Succesvolle ontwikkeling is mede afhankelijk van persoonlijke drijfveren en talenten. Via talentrapportages zie je welke competenties goed ontwikkelbaar zijn en welke talenten je daarbij kunt benutten. De rapportages worden ondersteund met makkelijk toepasbare coachadviezen en ontwikkeltips

Drijfverenradar



www.tmamethode.nl

Mobiliteit

Daar waar mensen vanuit persoonlijke drijfveren en talenten niet meer matchen met een rol of functie, kun je via de talentanalyse onderzoeken welke beroepen beter passen bij het persoonlijke voorkeursgedrag

TMA methode en mobiliteitsvraagstukken

Mobiliteitsvragen

De TMA methode gelooft dat mensen het best functioneren en het meest betrokken zijn, als ze werk doen dat dicht bij hun drijfveren en talenten ligt.



De TMA methode biedt hulp bij verschillende mobiliteitsvragen:

- Check of er een mobiliteitsvraag is: onderzoek of de drijfveren en talenten van een persoon (nog) passen bij het huidige beroep.
- Bij functiewijzigingen: past de persoon nog in voldoende mate bij de veranderde functie of is mobiliteit aan de orde?
- Een loopbaanvraagstuk: welke beroepen/functies/rollen passen goed bij een persoon vanuit zijn drijfveren, talenten, competenties en capaciteiten
- Outplacement: op zoek naar passend werk buiten de organisatie.

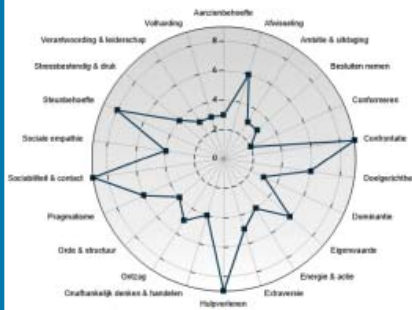
Talentedanalyse

Drijfveren en talenten meten

De voorkeur van mensen voor werk en een werkomgeving wordt sterk bepaald door de persoonlijke drijfveren en talenten.

TMA talentenanalyse

De TMA talentenanalyse brengt 22 drijfveren en 44 talenten in kaart zodat je de intrinsieke motivatie, de aanleg voor competenties en het **voorkeursgedrag** van mensen objectief in beeld hebt.

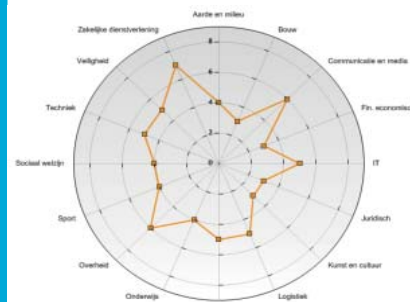


Een talentenrapportage geeft ook inzicht in de **persoonlijke voorkeur** van een persoon rondom:

- Ideaal werk- en werkomgeving
- Voorkeur in management
- Effectief communicatiegedrag
- Leer- en ontwikkelstijl

Beroepsinteresse analyse

Breng de beroepsinteresses en voorkeuren voor beroepsmatige activiteiten in kaart via de **TMA beroepsinteresse analyse**.



Maak (indien nodig) ook het cognitieve capaciteitsniveau van mensen inzichtelijk via de **TMA capaciteitsanalyse**. Je krijgt inzicht in het werk- en denkniveau van de kandidaat (MBO/HBO/WO)



Career Advisor

De TMA Career Advisor is een online instrument dat mensen helpt bij het zoeken naar mogelijk passende beroepen en vacatures:

- Talenten en beroepsinteresses worden automatisch gekoppeld aan mogelijk passende beroepen.
- De beroependatabase is opgesteld op basis van de ESCO database van de Europese Unie (6000+ beroepen).
- Per beroep kun je inzoomen op de benodigde competenties, skills & computervaardigheden.
- Per beroep zie je per competentie de mate van ontwikkelbaarheid (op basis van de drijfveren/talenten).
- Je kunt per beroep zoeken naar vacatures.

