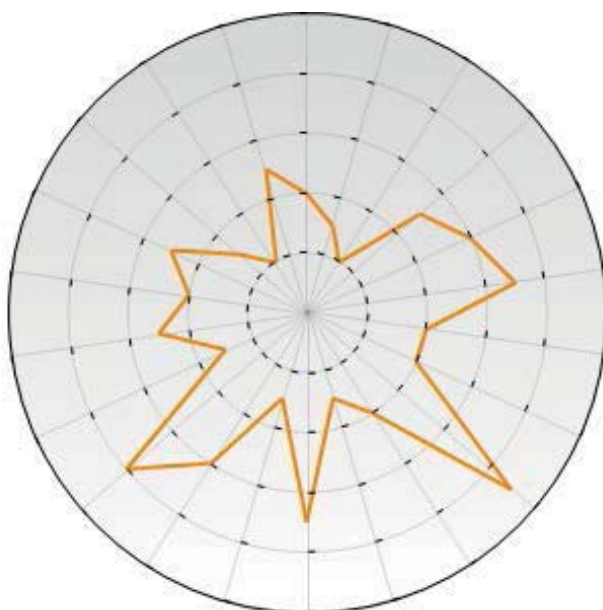




TMA Talentanalyse

Talent- en competentiepaspoort



Joe
Jouw Ontwikkeling Eerst

www.jouwontwikkelingeerst.nl - info@jouwontwikkelingeerst.nl - 06 46 13 63 21



Inleiding

De TMA Talentenanalyse meet de drijfveren en talenten van de kandidaat en daarmee de motivatie.

Drijfveren en talenten

Drijfveren zijn de bouwstenen van de persoonlijkheid van mensen. Ze typeren als het ware de persoonlijkheid. De drijfveren hebben een grote invloed op het gedrag van mensen en de ontwikkeling én ontwikkelingsmogelijkheden van de personen. Talenten zijn de positief geformuleerde gedragsbeoordelingen en uitleg die voortvloeien uit de lage en hoge scores van de drijfveren.

Motivatie

De drijfveren en daaruit voortvloeiende talenten zijn belangrijke factoren die mensen aanzetten tot gedrag - of juist remmen. Gedrag wordt niet alleen bepaald door het "kunnen" (competenties en cognitieve capaciteiten), maar vooral ook door het "willen" (drijfveren en talenten). Dit alles in een gegeven omgeving die stimuleert of belemmert. Werkzaamheden die bij de persoonlijke drijfveren en talenten aansluiten worden veelal als motiverend ervaren.

Talenten- en competentiepaspoort

Het talenten- en competentiepaspoort beschrijft kort en bondig de talenten van de kandidaat. Deze persoonlijke informatie is geclusterd in zes dimensies en biedt daarmee inzicht in de kwaliteiten en het voorkeursgedrag van de kandidaat. Het talenten en competentiepaspoort geeft daarnaast een overzicht van de mate van aanleg die de kandidaat heeft voor specifieke competenties.

Gebruik

Het talenten- en competentiepaspoort is het best te gebruiken na een gesprek met een TMA professional. Een TMA professional geeft op basis van een gesprek en de onderliggende TMA analyses zijn conclusies met betrekking tot de talenten en de aanleg voor competenties.

Het talenten- en competentiepaspoort kan door de kandidaat gebruikt worden als ondersteuning voor zijn loopbaan- en ontwikkelpad. Daarnaast biedt het paspoort informatie voor gesprekken tussen de kandidaat en onder andere leidinggevenden, recruiters en coaches.

Overzicht talenten per TMA Dimensie

Emotionele balans

Eigenwaarde

Zelfvertrouwen, optimistisch, kans op zelf-overschatting, veerkrachtig

Ontzag

Kan met hiërarchie omgaan, balans tussen respect tonen en gelijkwaardigheid

Steunbehoefte

Balans tussen behoefte aan ondersteuning en zelfstandigheid, weet wanneer support te vragen

Stressbestendig & druk

Behoefte aan rust en kalmte, zeer betrokken, geeft prioriteit aan problemen en klachten, bezorgd

Motieven

Aanzienbehoefte

Relatieve persoonlijke status en waardering, gaat redelijk met feedback om

Afwisseling

Hoge focus, minder aandacht-spreiding, geconcentreerd, loyaler

Ambitie & uitdaging

Tevreden, nivellerend, relativerend ten aanzien van succes en presteren

Sociale talenten

Conformereren

Balans tussen formeel en informeel, past functioneel regels toe

Extraversie

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

Hulpverleners

Zeer hulpverlenend, filantropisch, wil faciliteren, verwacht van anderen minder verantwoordelijkheid, servicegericht

Sociale empathie

Intrinsiek en functioneel inleven in balans, redelijk intuïtief en diplomatiek

Sociabiliteit & contact

Balans tussen op zichzelf en op anderen gericht zijn, redelijk communicatie- en teamgericht

Beïnvloedende talenten

Dominantie

Vindt evenwicht tussen subtiel en dominant beïnvloeden, functioneel directief

Energie & actie

Gemiddeld energievul, balans tussen interne rust en actiebehoefte

Confrontatie

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

Volharding

Balans tussen vastbijten en loslaten, geeft niet op zonder slag of stoot maar weet ook te stoppen

Leidinggevende talenten

Besluiten nemen

Balans tussen snel beslissen en overwegen, kan van mening veranderen

Onafhankelijk denken & handelen

Functioneel groepsgericht, collegiaal, werkt graag in overleg, transparant, sneller te sturen

Verantwoording & leiderschap

Meer volgend en plooibaar, zal beslissingen sneller accepteren, soms gelaten, laat zich eerder leiden

Organisatorische talenten

Doelgerichtheid

Gemiddeld doel- gericht, heeft enige richting nodig, kan van doelen afwijken

Orde & structuur

Zeer geordend, accuraat, kan rigide zijn, werkt planmatig, netjes, houdt zich vaker aan afspraken

Pragmatisme

Theoretisch, weinig berekenend, veel gevoel voor symbolen en rituelen, meer abstract

Overzicht aanleg en ontwikkelbaarheid competenties

Onderstaand overzicht geeft inzicht in de mate van aanleg van de kandidaat voor specifieke competenties. De mate van aanleg geeft aan hoe makkelijk of moeilijk een kandidaat een competentie op basis van zijn talenten kan ontwikkelen.

Veel aanleg / makkelijk ontwikkelaar

Aandacht voor details
Discipline
Kwaliteitsgerichtheid

Enige aanleg / redelijk ontwikkelaar

Assertiviteit
Besluitvaardigheid
Coachen
Conflicthantering
Delegeren
Durf
Energie
Inlevingsvermogen
Klantgerichtheid
Luisteren
Managementidentificatie
Netwerken
Onafhankelijkheid
Onderhandelen
Ontwikkelen van medewerkers
Oordeelsvorming
Optreden
Organisatiesensitiviteit
Plannen en organiseren
Presenteren
Samenwerken
Sociabiliteit
Vasthoudendheid
Verantwoordelijkheid
Voortgangscontrole

Weinig aanleg / moeilijk ontwikkelaar

Aanpassingsvermogen
Ambitie
Commercieel vermogen
Creativiteit
Flexibel gedrag
Groepsgericht leidinggeven
Initiatief
Innoverend vermogen
Leervermogen
Leidinggeven
Omgevingsbewustzijn
Ondernemerschap
Overtuigingskracht
Prestatiemotivatie
Resultaatgerichtheid
Stressbestendigheid
Visie

Bijlage: Overzicht competentiepotentieel

i = inverse

Competentie naam	Ontwikkelbaarheid		Talent 1		Talent 2		Talent 3	
Aandacht voor details	Makkelijk	8	Orde & structuur	8				
Aanpassingsvermogen	Moeilijk	2,5	Afwisseling	3	Orde & structuur (i)	8		
Ambitie	Moeilijk	3,67	Ambitie & uitdaging	2	Energie & actie	4	Volharding	5
Assertiviteit	Redelijk	5,33	Confrontatie	7	Dominantie	4	Sociabiliteit & contact	5
Besluitvaardigheid	Redelijk	4	Besluiten nemen	5	Onafhankelijk denken & handelen	3		
Coachen	Redelijk	5,5	Hulpverlenen	7	Sociale empathie	4		
Commercieel vermogen	Moeilijk	3,5	Ambitie & uitdaging	2	Sociabiliteit & contact	5		
Conflicthantering	Redelijk	4	Confrontatie (i)	7	Sociabiliteit & contact	5	Sociale empathie	4
Creativiteit	Moeilijk	3	Conformeren (i)	6	Onafhankelijk denken & handelen	3	Orde & structuur (i)	8
Delegeren	Redelijk	5,5	Hulpverlenen (i)	7	Verantwoording & leiderschap (i)	2		
Discipline	Makkelijk	7	Conformeren	6	Orde & structuur	8		
Durf	Redelijk	5,33	Conformeren (i)	6	Eigenwaarde	9	Onafhankelijk denken & handelen	3
Energie	Redelijk	4,5	Energie & actie	4	Volharding	5		
Flexibel gedrag	Moeilijk	3,33	Conformeren (i)	6	Doelgerichtheid	4	Orde & structuur (i)	8
Groepsgericht leidinggeven	Moeilijk	3,67	Energie & actie	4	Sociabiliteit & contact	5	Verantwoording & leiderschap	2
Initiatief	Moeilijk	3	Ambitie & uitdaging	2	Energie & actie	4		
Inlevingsvermogen	Redelijk	4	Sociale empathie	4				
Innoverend vermogen	Moeilijk	3,33	Energie & actie	4	Onafhankelijk denken & handelen	3	Pragmatisme	3
Integriteit	Geen indicatie							
Inzicht	Geen indicatie							
Klantgerichtheid	Redelijk	5,33	Hulpverlenen	7	Sociabiliteit & contact	5	Sociale empathie	4
Kwaliteitsgerichtheid	Makkelijk	7	Afwisseling (i)	3	Conformeren	6	Orde & structuur	8
Leervermogen	Moeilijk	3,5	Ambitie & uitdaging	2	Volharding	5		
Leidinggeven	Moeilijk	3,33	Doelgerichtheid	4	Dominantie	4	Verantwoording & leiderschap	2
Luisteren	Redelijk	4	Sociale empathie	4				
Managementidentificatie	Redelijk	6	Conformeren	6	Ontzag	6		
Mondelinge vaardigheid	Geen indicatie							
Netwerken	Redelijk	4,5	Sociabiliteit & contact	5	Sociale empathie	4		
Omgevingsbewustzijn	Moeilijk	3	Afwisseling	3				
Onafhankelijkheid	Redelijk	4	Onafhankelijk denken & handelen	3	Steunbehoefte (i)	5		
Onderhandelen	Redelijk	4	Doelgerichtheid	4	Dominantie	4	Sociale empathie	4
Ondememerschap	Moeilijk	3	Ambitie & uitdaging	2	Energie & actie	4	Onafhankelijk denken & handelen	3
Ontwikkelen van medewerkers	Redelijk	5,5	Hulpverlenen	7	Sociale empathie	4		
Oordeelsvorming	Redelijk	4	Besluiten nemen	5	Onafhankelijk denken & handelen	3		
Optreden	Redelijk	5	Aanzienbehoefte	4	Conformeren	6		
Organisatiesensitiviteit	Redelijk	5,5	Conformeren	6	Sociabiliteit & contact	5		
Overtuigingskracht	Moeilijk	3,67	Dominantie	4	Energie & actie	4	Extraversie	3
Plannen en organiseren	Redelijk	6	Doelgerichtheid	4	Orde & structuur	8		
Politieke sensitiviteit	Geen indicatie							
Presenteren	Redelijk	6	Eigenwaarde	9	Extraversie	3		
Prestatiemotivatie	Moeilijk	3	Ambitie & uitdaging	2	Energie & actie	4		
Probleemanalyse	Geen indicatie							
Resultaatgerichtheid	Moeilijk	3	Ambitie & uitdaging	2	Doelgerichtheid	4	Pragmatisme	3
Samenwerken	Redelijk	6	Hulpverlenen	7	Sociabiliteit & contact	5		
Schriftelijke vaardigheid	Geen indicatie							
Sociabiliteit	Redelijk	4	Extraversie	3	Sociabiliteit & contact	5		
Stressbestendigheid	Moeilijk	3	Stressbestendig & druk	3				
Vakgerichtheid	Geen indicatie							
Vasthoudendheid	Redelijk	5	Volharding	5				
Verantwoordelijkheid	Redelijk	5,67	Conformeren	6	Eigenwaarde	9	Verantwoording & leiderschap	2
Visie	Moeilijk	3	Afwisseling	3	Onafhankelijk denken & handelen	3		
Voortgangscntrole	Redelijk	6	Doelgerichtheid	4	Orde & structuur	8		
Zelfontwikkeling	Geen indicatie							