

Talentontwikkeling (TMA®)

Wat is TMA?

De Talenten Motivatie Analyse methode (TMA) is een psychologisch en psychometrisch systeem dat uitgaat van een persoonlijke blauwdruk om het (toekomstige) functionele gedrag van mensen te kunnen inschatten. Daarbij worden de drie belangrijkste invloedsfactoren getest: 1. de talenten van een persoon 2. de competenties en capaciteiten van een persoon en 3. de omgeving waar een persoon zich in bevind.

De TMA methode geeft inzicht in de relatie tussen talenten en competenties van 1 of meerdere personen, zodat een haarscherp beeld wordt verkregen met welke competenties de (toekomstige) medewerker de beste resultaten worden behaald. Wanneer de leidinggevende precies wil weten wie er tegenover hem zit, het maximale uit die persoon wil halen en welke resultaten er verwacht mogen worden, zal een TMA-rapportage een grote voorspellende waarde hebben.

Kwaliteit

Omdat TMA een beschermde methode is, zijn alleen gecertificeerde experts gemachtigd om rapportages in te kopen en te duiden. Mascha van Ringen van MV-coaching is sedert april 2012 gecertificeerd TMA-expert en heeft circa 50-60 TMA's op jaarbasis gedaan. Met deze ervaring mag met recht gesproken worden over expertise.

Waar wordt een TMA voor gebruikt?- werving en selectie: meerdere personen lijken wat betreft opleiding en werkervaring geschikt, maar welke kandidaat voldoet het beste aan de gevraagde competenties en past het best binnen onze bedrijfscultuur?

- ontwikkeling van medewerkers: past hetgene wat mijn medewerker doet nog wel bij hem/haar? Waarin kan hij/zij groeien? Wat kunnen we beter aan een ander overlaten? Is deze persoon geschikt om door te groeien naar een leidinggevende functie? Wat zijn geschikte ontwikkelpunten?

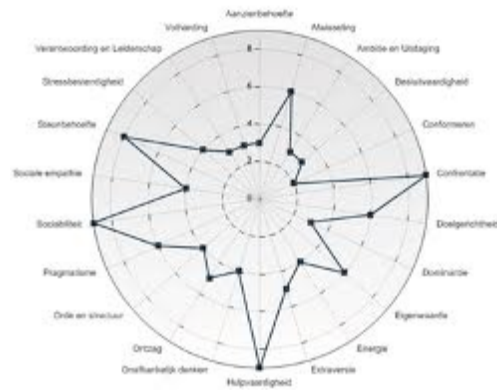
- outplacement: zowel het bedrijf als de medewerker zijn gebaat bij een helder en realistisch beeld van de talenten van de medewerker. Omdat er vaak een naar of verdrietig voortraject is geweest, zijn beide partijen gebaat bij een positief en constructief vervolgtraject. De medewerker krijgt inzicht en kracht en kan met een TMA-rapport eventuele nieuwe werkgevers overtuigen van zijn/haar waarde. Een nieuwe werkgever die bovendien door de bespreking van de uitslag van de TMA, zorgvuldig zal zijn gekozen en passend zal zijn.

Wat brengt een TMA precies in beeld?

Een TMA rapporteert op basis van 22 verschillende talenten/drijfveren van de kandidaat en de vertaling daarvan naar gedrag op de volgende gebieden: emotionele balans, motivatie, beïnvloedende talenten, leidinggevende talenten en organisatietalent. Daarnaast kan een overzicht worden gegeven van de ontwikkelbaarheid van een door de opdrachtgever geselecteerde keuze uit 53 verschillende competenties.

Hoe ziet een TMA eruit?

Het TMA rapport van een kandidaat telt gemiddeld 20 pagina's met daarin o.a. een beschrijving van de persoonlijkheid, een uitgebreide omschrijving van de verschillende talenten, een sterkte-zwakte overzicht, valkuilen, effectief- en te vermijden communicatiegedrag met de kandidaat, ideale werkomgeving en voorkeur in management, ontwikkeling, leer- en ontwikkelstijl van de kandidaat en tenslotte een samenvatting en radar van de kandidaat (zie voorbeeld hieronder).



voorbeeldradar

Wat kan er nog meer met een TMA?

- Het is mogelijk om de uitkomsten van verschillende kandidaten samen te voegen. Op deze manier kan op een A-4 inzicht worden verkregen in overlappende dan wel complementaire competenties van verschillende personen.
- Het is mogelijk de TMA uit te breiden naar een 360graden feedback
- Het is mogelijk om aanvullende intelligentietesten (logisch figuurlijk inzicht, logisch cijfermatig inzicht, logisch taal inzicht, technisch inzicht, controleren en rekvaardigheid) en een beroepskeuzetest te doen
- Het is mogelijk de testen in het Engels te doen en/of een Engelstalige rapportage te generen.

Wat zijn de kosten van een TMA-rapportage?

De investering bedraagt € 595,= excl. BTW per kandidaat. Voor een rapportage vanaf 10 personen wordt een offerte met een gereduceerd tarief

opgesteld.

Voor dit bedrag ontvangt zowel de kandidaat als de opdrachtgever een rapport, wordt het rapport in eerste instantie door MVcoaching besproken met de kandidaat en ontvangt de opdrachtgever in een toelichtingsgesprek met de MVcoaching tevens een overzicht met het competentiepotentieel van de kandidaat. Dit om inzicht te verkrijgen in de ontwikkelbaarheid van zijn/haar verschillende competenties. Beide gesprekken en eventuele intelligentietests zijn bij het bedrag inbegrepen.

Hoe gaat de test in zijn werk?

De kandidaat krijgt via de mail een inlogcode toegestuurd en kan de kandidaat op ieder moment van de dag de test maken. De tijdsinvestering bedraagt 1,5 tot 2 uur om 312 vragen te beantwoorden. De vragen bestaan uit 2 a 3 stellingen, waarbij de kandidaat moet aangeven welke stelling het meest op hem/haar van toepassing is.

Binnen drie werkdagen na het afronden van de test is de rapportage gereed. Wanneer opdrachtgever er de voorkeur aan geeft om de kandidaat op eigen locatie te testen, is dit ook mogelijk.

Welke bedrijven werken ook met de TMA-methode?

Atos Origin, het Kadaster, Universiteit Utrecht en Gemeente Amsterdam zijn een aantal TMA-gebruikers die hun grote enthousiasme voor de TMA-methode aan een breed publiek uitdragen.



Uitleg TMA - TMA Talentanalyse

TMA

TMA wordt ingezet bij:
Selectie / ontwikkeling / beoordeling van medewerkers.

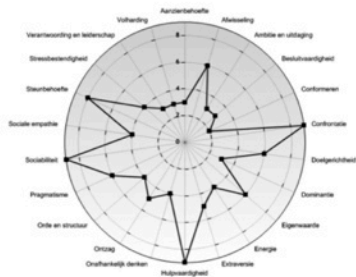
- Assessment **waardevrij benaderen**
Persoonlijkheid is een neutraal gegeven. Nooit positief of negatief in het algemeen.
- In het licht van een bepaalde functie of organisatiecultuur kunnen bepaalde talenten en persoonlijkheidskenmerken **wenselijk of minder wenselijk** zijn.
- TMA meet de **drijfveren (22)** en **talenten (44)** van een kandidaat en daarmee de **motivatie**.

22 Drijfveren

44 Talenten

Motivatie

53 Competenties



Drijfveren & Talenten

- Drijfveren zijn de **bouwstenen van de persoonlijkheid**. Ze typeren als het ware de persoonlijkheid
- Drijfveren hebben een grote invloed op het **gedrag**, de **ontwikkeling** en de **ontwikkelingsmogelijkheden** van personen
- Een hoge drijfveer betekent een makkelijk ontwikkelbare competentie
- Er zijn **22 drijfveren** die zowel in lage als hoge score uitgroeien naar een **talent (44)**.
- Een talent geeft een **intrinsieke behoefte** aan. Het kan zijn dat het werkelijke gedrag van een kandidaat afwijkt van een talent. Gedrag is sociaal wenselijk te manipuleren.

Drijfveer
Dominantie



Talent Hoge score
Sturend & overtuigend

Talent Lage score
Subtiele beïnvloeding & meegaandheid

Dominantie
De mate waarin de persoon behoefte heeft krachtig en dominant op te treden en te handelen.

Inzicht

TMA geeft inzicht in:

Emotionele balans
Eigenwaarde, ontzag, steunbehoefte, stressbestendig & druk

Motieven

Datgene waardoor de kandidaat gemotiveerd wordt om prestaties te leveren.

Aanziensbehoefte, afwisseling, ambitie & uitdaging

Sociale talenten

Hoe gedraagt de kandidaat zich in relatie tot anderen.

Conformereren, extravertie, hulpverleners, sociale empathie, sociabiliteit & contact

Beïnvloedende talenten

Het vermogen van de kandidaat om anderen te beïnvloeden in de door zijn of haar gewenste richting.

Dominantie, energie & actie, confrontatie, volharding

Leidinggevende talenten

Adequaat beslissingen kunnen nemen en de organisatie de goede richting op sturen.

Besluiten nemen, onafhankelijk denken & handelen, verantwoordelijkheid & leiderschap

Organisatie talenten

De wijze waarop kandidaten hun werk en leven organiseren.

Doelgerichtheid, orde & structuur, pragmatisme

Motivatie

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

Competenties (53)

Met de TMA Talentanalyse krijgt u inzicht in de ontwikkelbaarheid van 53 TMA Competenties.

En verder...

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