

TALENT IS DE OPTELSOM VAN ALLES WAT JIJ IN JE HEBT OM IETS TOT STAND TE BRENGEN WAAR DE ANDER WAT AAN HEEFT. DENK VEEL AAN DE TOEKOMST, WANT JE BRENGT ER DE REST VAN JE LEVEN IN DOOR. ALS JE EENMAAL DE INNERLIJKE WEG HEBT GEVONDEN, ZAL DE UITERLIJKE WEG VOLGEN. WANNEER IEMAND BEWEZEN HEEFT DAT HIJ TALENT HEEFT, MOET HIJ ALLEEN NOG BEWIJZEN DAT HIJ IN STAAT IS HET TE

## TALENT Management

GEbruiken. DE BELANGRIJKSTE INVESTERING DIE WE KUNNEN DOEN, IS INVESTEREN IN ONS ZELF. DE BESTE MANIER OM JE TOEKOMST TE VOORSPELLEN IS HAAR ZELF TE CREËREN. GA NIET WAAR DE WEG JE LEIDT, MAAR GA WAAR GEEN PAD IS EN LAAT JE EIGEN SPOOR ACHTER. GROTE PRESTATIES VINDEN ALTIJD PLAATS IN DE OMGEVING VAN GROTE VERWACHTINGEN. TALENT HELPT, MAAR NIET ZOVEEL ALS AMBITIE.

Feedback

# Match van mens en organisatie

## TMA TALENTENANALYSE

Mensen zijn het meest gemotiveerd, effectief en succesvol in werk dat het dichtst bij hun ware aard ligt. Vanuit dit uitgangspunt zet de TMA talentenanalyse de kandidaat centraal. De TMA talentenanalyse maakt het mogelijk een objectieve, opbouwende en vooral diepgaande analyse van drijfveren, talenten en ontwikkelmogelijkheden te maken.

## TOEPASSINGEN

De TMA talentenanalyse wordt toegepast voor selectie-, ontwikkelings-, mobiliteits-, beroepskeuze- en re-integratievraagstukken. Met de analyse worden 22 drijfveren en 44 talenten uitvoerig in kaart gebracht. Ook krijg je inzicht in de ontwikkelbaarheid van 48 TMA competenties. Door te toetsen of de individuele talenten in lijn liggen met de gewenste competenties gezien vanuit de organisatie, zijn organisatiedoelen te behalen op een manier die past bij de kwaliteiten van medewerkers. Kortom, er ontstaat een win-win resultaat.

De talentenanalyse vindt webbased plaats en neemt circa een uur in beslag. De vragenlijst voor de kandidaat bestaat uit stellingen die betrekking hebben op gedragsitems waaruit de kandidaat steeds dient te kiezen welke het beste bij hem passen. Op genuanceerde wijze worden zo de drijfveren van de kandidaat ontrafeld. De uitkomsten van de talentenanalyse worden systematisch met elkaar in verband gebracht en geanalyseerd op elkaar versterkende en neutraliserende talenten.

Je ontvangt een genuanceerde kandidaat rapportage welke positief, talent- en ontwikkelingsgericht is geformuleerd en de kandidaat niet veroordeelt. Hierdoor worden de uitkomsten herkend en geaccepteerd door de kandidaat. Daarnaast ontvang je (als gesprekspartner van de kandidaat) expert- en matchingsrapportages om het terugkoppelingsgesprek te voeren en de aanwezige drijfveren en talenten te valideren. De rapportages geven inzicht in kwaliteiten en valkuilen (gekoppeld aan de bij de functie passende, gewenste competenties) en reiken uitgebreide interviewvragen, ontwikkelactiviteiten en coachingsadviezen aan afgestemd op de kandidaat. Hiermee kom je op een grondige wijze tot de kern en krijg je een diepgaander en waardevoller inzicht in je kandidaat. De uiteindelijke keuzes en adviezen maak je zelf, maar wel op een gestructureerde en gefundeerde manier.



# 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 competentieanalyse brengen we het persoonlijke competentieniveau van mensen in kaart, omdat mensen zich bij voorkeur begeven 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 onder andere inzetten bij werving en 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, et cetera).



## 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 DE 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.
- Cultuurtypering van de organisatie en het team.

## SAMEN GROEIEN



# 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 organisatiewensen 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
- Cultuurtypering van organisatie en team



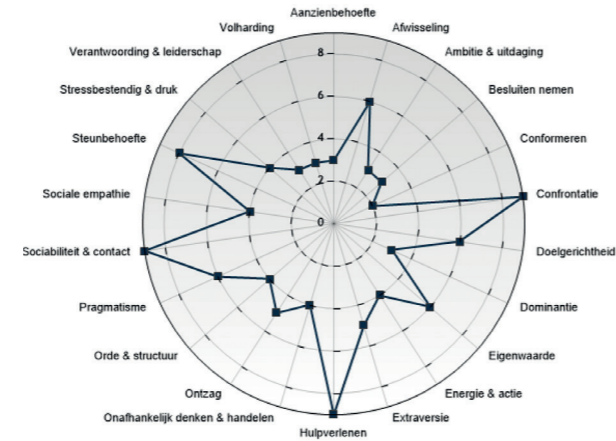
## 2. TALENTENANALYSE

### 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.

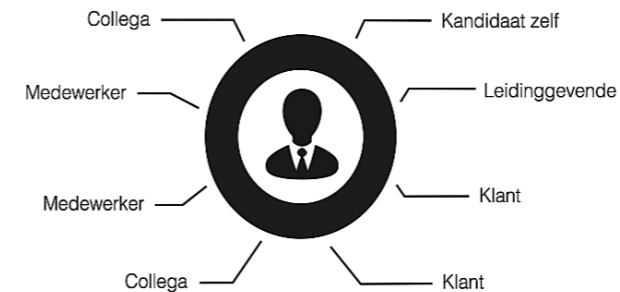


Een talentenrapportage geeft ook inzicht in de **persoonlijke voorkeur** van een persoon rondom:

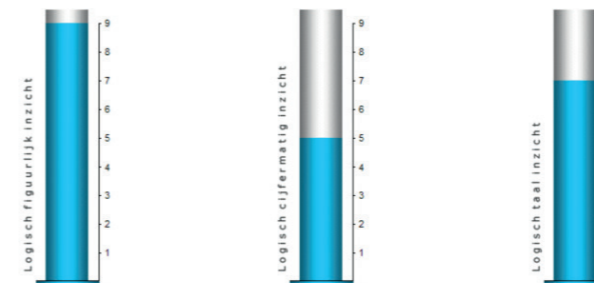
- Ideale werkomgeving en management
- Effectief communicatiegedrag
- Leer- en ontwikkelstijl

## 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 begeleiden naar ander werk via de **TMA Persoonlijke interesse analyse**, **talentenanalyse**, **Career Advisor**.

[www.feedbackconsulting.nl](http://www.feedbackconsulting.nl)

# TMA Talentanalyse

## TALENTENANALYSE

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 TALENTENANALYSE

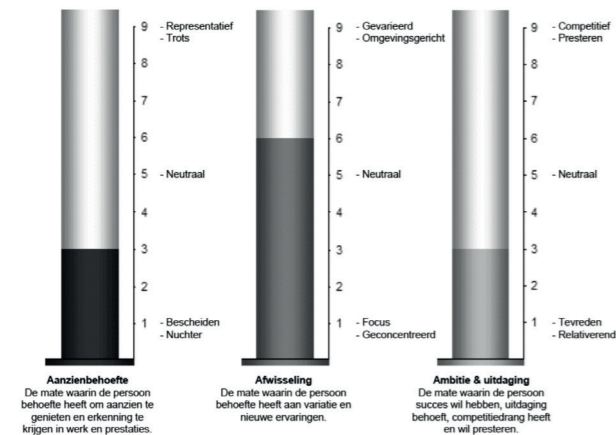
De talentenanalyse brengt 22 drijfveren en 44 talenten van een persoon objectief in kaart, zodat de motivatie en de intrinsieke sterktes van mensen zichtbaar wordt.

### WAARVOOR TALENTENANALYSE?

Een talentenrapportage wordt ingezet bij het selecteren, ontwikkelen en mobiliseren van mensen.

### POSITIEVE BENADERING VAN MENSEN

De talentenanalyse 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 en druk.

### MOTIEVEN

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

### SOCIALE TALENTEN

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

### BEÏNVLOEDENDE TALENTEN

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

### LEIDINGGEVENDE TALENTEN

Het voorkeursgedrag op het gebied van leidinggeven: besluiten nemen, onafhankelijk denken en handelen, verantwoording en leiderschap.

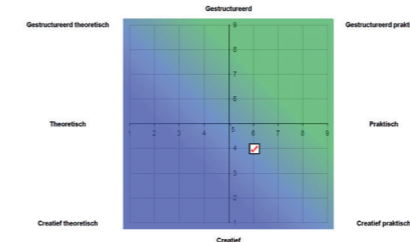
### ORGANISATORISCHE TALENTEN

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

## INZICHTEN

De talentenrapportage 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.

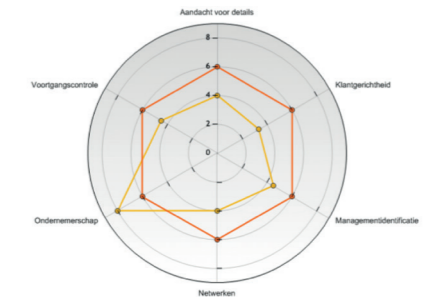


## DRIJFVERENRADAR



## MATCHEN

Met de talentenrapportage 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 talentenrapportages zie je welke competenties goed ontwikkelbaar zijn en welke talenten je daarbij kunt benutten. De rapportages worden ondersteund met makkelijk toepasbare coachadviezen en ontwikkeltips.

## MOBILITEIT

Daar waar mensen vanuit persoonlijke drijfveren en talenten niet meer matchen met een rol of functie, kun je via de talentenanalyse 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.

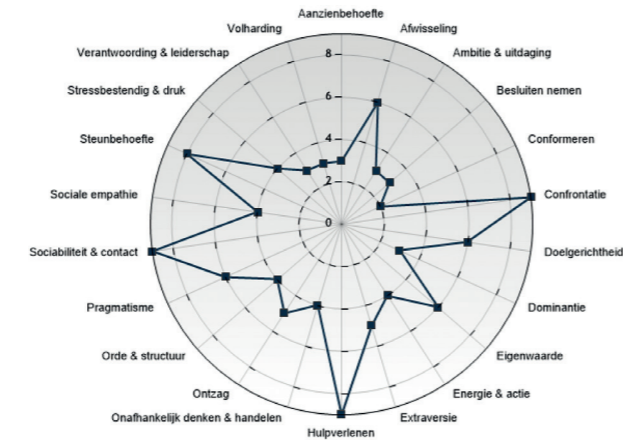
## TALENTENANALYSE

### 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:

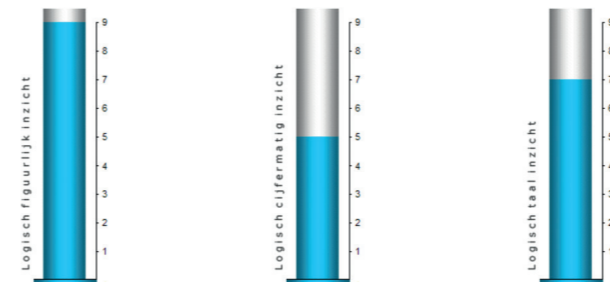
- Ideaal werk- en werkomgeving
- Voorkeur in management
- Effectief communicatiegedrag
- Leer- en ontwikkelstijl

## BEROEPSINTERESSE ANALYSE

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



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).



## 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 en computervaardigheden.
- Per beroep zie je per competentie de mate van ontwikkelbaarheid (op basis van de drijfveren/talenten).
- Je kunt per beroep zoeken naar vacatures.



EIKI3  
verhaalsndev  
heefttēn  
tweewt  
kantenōtks

De TMA methode is de aanpak die het voorkeursgedrag van mensen matcht met de wensen van de organisatie.



## TALENT VORMT DE START

Een jongeman stapte een oud winkeltje binnen. Op een plank lagen allerlei korreltjes. Tot zijn verbazing zag hij achter de toonbank een fee staan.

*Wat verkoop jij hier eigenlijk? vroeg hij.*

*De fee lachte. Ik ben een fee, dus ik verkoop alles wat je wilt. Zeg het maar. De jongeman staarde de fee aan en zei toen snel: Ik wil een goede baan, veel geld, een mooi huis. Ik wil begrepen worden, piano kunnen spelen en ook...*

*Ho, wacht eens even!, onderbrak de fee hem terwijl zij naar de plank wees, Niet te snel.... Ik verkoop geen vruchten, ik verkoop alleen zaden!*

## 83T3R PR35T3R3N

D323 M3D3D3LING L44T 213N T0T W3LK3  
GR0T3 PR35T4T135 M3N53N IN 5T44T 21JN.  
IN H3T 83GIN K4N 33N NI3UW3 T44K N0G  
M03ILIJK 21JN, M44R W4NN33R D3 D00R  
J0U UITG3V03RD3 W3RK244MH3D3N  
P4553N 81J J3 DR1JFV3R3N 3N T4L3NT3N,  
D4N 83N J3 5T33D5 83T3R IN 5T44T 0M  
33N 81JDR4G3 T3 L3V3R3N 44N D3 D03L3N  
D13 21JN G35T3LD. DIT LUKT J3 M3T 5T33D5  
MIND3R IN5P4NNING. H03 M00I 15 D4T?