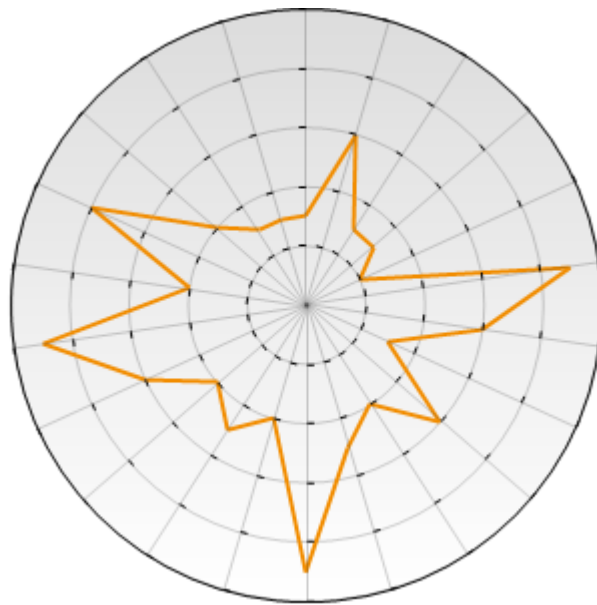


TMA Talentanalyse

Talent- en competentiepaspoort

Sarah Berger

17 oktober 2013



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

Incasserings-vermogen en gevoeligheid in balans, realistisch

Ontzag

Kan met hiërarchie omgaan, balans tussen respect tonen en gelijkwaardigheid

Steunbehoefte

Dankbaar voor hulp, sterke behoefte aan begrip, makkelijk support vragen, waardeert interesse

Stressbestendig & druk

Stressbestendig zonder stoïcijns te zijn, situationeel aandacht voor problemen.

Motieven

Aanzienbehoefte

Bescheiden, hecht minder waarde aan persoonlijke status, nuchter, gaat beter met feedback om

Afwisseling

Focus en variatie in balans, gezond nieuwsgierig, redelijk zicht op omgeving

Ambitie & uitdaging

Tevreden, nivellerend, relativerend ten aanzien van succes en presteren

Sociale talenten

Conformereren

Meer informeel, onafhankelijk van regels, gaat sterk de eigen gang; avonturier, grensverleggend

Extraversie

Balans tussen opvallen en anderen ruimte geven, profileert zich redelijk

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

Zeer sociaal, sneller amicaal in de omgang, communicatief, teamgericht, potentiële netwerker

Beïnvloedende talenten

Dominantie

Beïnvloedt subtiel, wekt minder weerstand op, indirecte impact, meegaand

Energie & actie

Gemiddeld energievool, balans tussen interne rust en actiebehoefte

Confrontatie

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

Volharding

Makkelijk loslaten, moeite met de "laatste loodjes", eerder prioriteiten verleggen

Leidinggevende talenten

Besluiten nemen

Genuanceerd, overlegt meer, wikt en weegt, overwegend, weifelend, soms besluiteloos

Onafhankelijk denken & handelen

Vrijheid en gezamenlijkheid in evenwicht, gebalanceerd zelfstandig en toegankelijk

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

Evenwicht tussen details en grote lijnen, voldoende flexibel, kan met details omgaan

Pragmatisme

Theorie en praktijk in balans, snapt waarde van rituelen, zowel abstract als concreet

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

Assertiviteit
Klantgerichtheid
Samenwerken
Sociabiliteit

Enige aanleg / redelijk ontwikkelaar

Aandacht voor details
Aanpassingsvermogen
Coachen
Commercieel vermogen
Conflicthantering
Creativiteit
Delegeren
Durf
Flexibel gedrag
Groepsgericht leidinggeven
Inlevingsvermogen
Innoverend vermogen
Leidinggeven
Luisteren
Netwerken
Omgevingsbewustzijn
Onderhandelen
Ontwikkelen van medewerkers
Organisatiesensitiviteit
Overtuigingskracht
Plannen en organiseren
Presenteren
Resultaatgerichtheid
Stressbestendigheid
Visie
Voortgangscontrole

Weinig aanleg / moeilijk ontwikkelaar

Ambitie
Besluitvaardigheid
Discipline
Energie
Initiatief
Kwaliteitsgerichtheid
Leervermogen
Managementidentificatie
Onafhankelijkheid
Ondernemerschap
Oordeelsvorming
Optreden
Prestatiemotivatie
Vasthoudendheid
Verantwoording

Conclusie

Paspoort conclusie

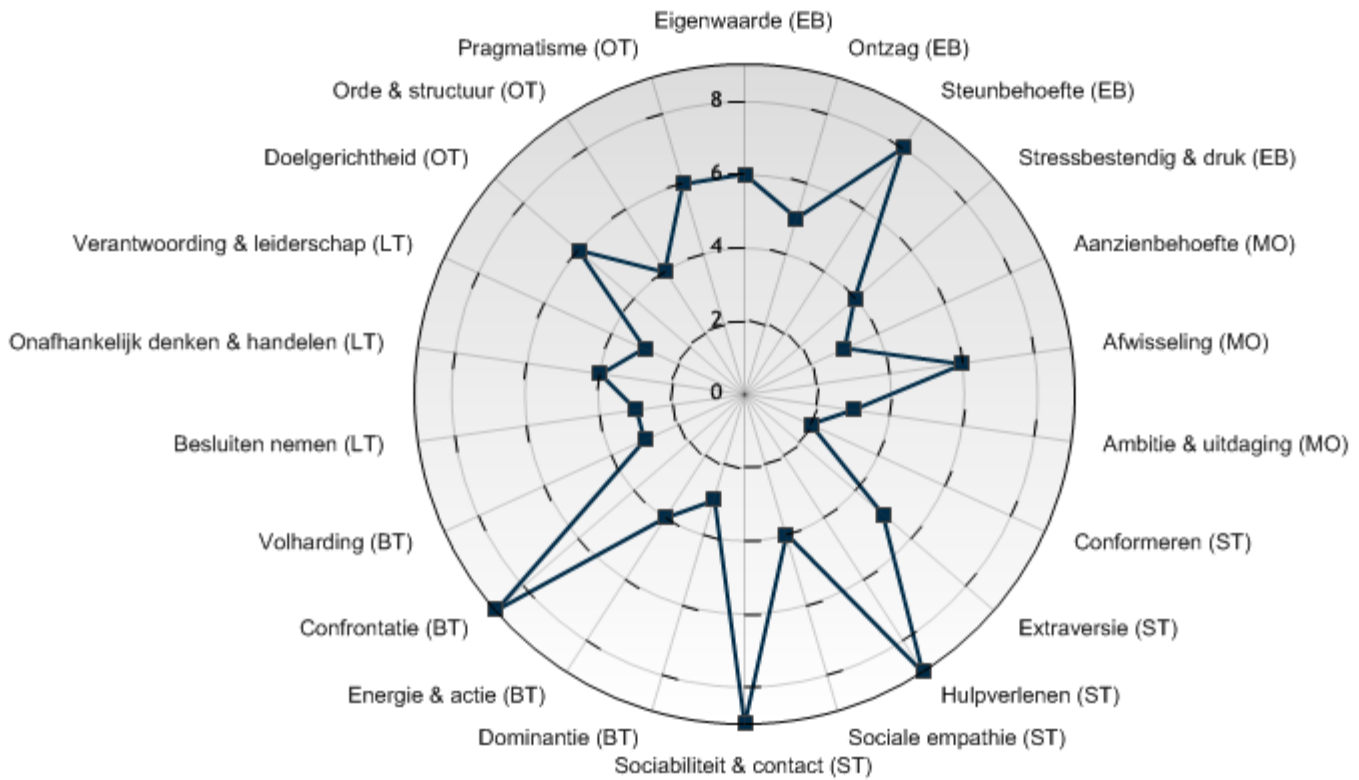
Op deze pagina is op basis van een gesprek met de kandidaat over zijn drijfveren en talenten, ruimte voor een conclusie van een TMA professional.

Bijlage: Overzicht competentiepotentieel

i = inverse

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

Bijlage: Overzicht TMA Dimensies



Emotionele balans (EB)	Score
Eigenwaarde	6
Ontzag	5
Steunbehoefte	8
Stressbestendig & druk	4

Beïnvloedende talenten (BT)	Score
Dominantie	3
Energie & actie	4
Confrontatie	9
Volharding	3

Motieven (MO)	Score
Aanzienbehoefte	3
Afwisseling	6
Ambitie & uitdaging	3

Leidinggevende talenten (LT)	Score
Besluiten nemen	3
Onafhankelijk denken & handelen	4
Verantwoording & leiderschap	3

Sociale talenten (ST)	Score
Conformeren	2
Extraversie	5
Hulpverleners	9
Sociale empathie	4
Sociabiliteit & contact	9

Organisatorische talenten (OT)	Score
Doelgerichtheid	6
Orde & structuur	4
Pragmatisme	6

Overig	Score
Consistentie	8