



## KAN HIJ EEN LEIDINGGEVENDE FUNCTIE AAN...?

Hoe je meer zekerheid kunt krijgen over de ontwikkelbare talenten van je medewerkers

**Met de regelmaat van de klok krijgen wij deze vraag in gesprekken met team leiders en HR managers: kan Dennis zo'n leidinggevende functie aan? Vaak wordt bij een vacature voor een leidinggevende rol buiten de deur gekeken. Dat lijkt op de een of andere manier toch veiliger. Want je hebt dan wel een talentvolle medewerker die zijn werk tot in de puntjes levert, maar kan hij het daadwerkelijke leidinggeven wel? Hoe gaat dat in de praktijk? En hoe zullen de collega's erop reageren?**

Allemaal heel logische vragen waardoor je wellicht extern gaat kijken. Toch ..... Niet alleen zijn de kosten van externe werving veel hoger dan het ontwikkelen van een eigen talent. Ook ontnem je de organisatie en de talentvolle collega de mogelijkheid om een positieve stap te maken. En dat is jammer.

### Hoe krijg je meer zekerheid? Een assessment?

Vaak wordt gekozen voor een assessment op een testlocatie. Op een kantoor van een psychologisch bureau wordt de collega ondervraagd door één of meerdere deskundigen. Hij mag ter plekke een test invullen en hij wordt gevraagd om mee te doen in een rollenspel of de behandeling van een case met een assessor.

Heb je ooit zelf zo'n assessment meegemaakt?



Ken je het gevoel van een droge mond, klamme handen en druk op je borst?

Als ze je dan vragen hoe je je gedraagt op recepties, dan zeg jij toch zeker ook dat je altijd een praatje aanknoopt. Want ze zullen het vast belangrijk vinden dat je goede sociale vaardigheden hebt... Het valt niet mee om echt 'jezelf te zijn' als je je onder druk gezet voelt en denkt dat je gedrag 'moet' vertonen dat bij een rol past. En hoe objectief is zo'n assessment eigenlijk?



### Het kan ook anders!

Om toch meer zekerheid te krijgen over de talenten en de ontwikkelbaarheid van je medewerker (of van een externe kandidaat voor een functie) is de TMA Talenten Analyse een ideale en betrouwbare methode. De TMA is anders dan de klassieke assessment methodes omdat de analyse dieper kijkt naar alle aspecten van een kandidaat zoals de talenten en drijfveren, het gedrag en de interesses van de persoon.

De TMA Analyse gaat in op de veelal onbewuste drijfveren. Wat in het onbewuste leeft vormt onze basis van talenten, kwaliteiten, valkuilen en gedrag. Praktijksimulaties worden bij een TMA Analyse expres achterwege gelaten omdat het moeilijk is om jezelf te zijn in zo'n laboratoriumsituatie met een assessor. Hierdoor kan een verkeerd beeld ontstaan van het gedrag van iemand op de werkvloer in zijn normale doen. De TMA analyse wordt daarentegen altijd als prettig, uitdagend en

vooral kloppend ervaren! Het geeft inzicht en confronteert, gaat altijd uit van talenten en veroordeelt nooit.

## Hoe werkt dat dan?



De collega kan thuis of op zijn werk rustig inloggen en met een verkregen password de uitgebreide test doorlopen onder het genot van een kopje koffie. Er worden **geen** situationele vragen gesteld waardoor de resultaten beïnvloed kunnen worden. De kandidaat moet steeds uit twee heel verschillende items een keuze maken. Tijdens de TMA Analyse worden 44 talenten, 52 competenties en maximaal 6 cognitieve factoren gemeten. De analyses nemen anderhalf uur achter het beeldscherm in beslag. De uitkomsten van de analyses worden door de TMA Methodiek met elkaar in verband gebracht en geanalyseerd op elkaar versterkende en neutraliserende factoren. De eindconclusie is een helder,

positief en ontwikkelingsgerichte rapportage die vergeleken kan worden met de kritische succesfactoren binnen de functie. Opdrachtgevers ontvangen een trefzeker inzicht in de persoon en de match óf de mismatch op het cruciale gedrag dat gewenst is voor de functie. De medewerker heeft een hoge mate van acceptatie van de rapportage. En hij is enthousiast en gemotiveerd om aan de slag te gaan met zijn eigen ontwikkeling.

## Wat meet de TMA?

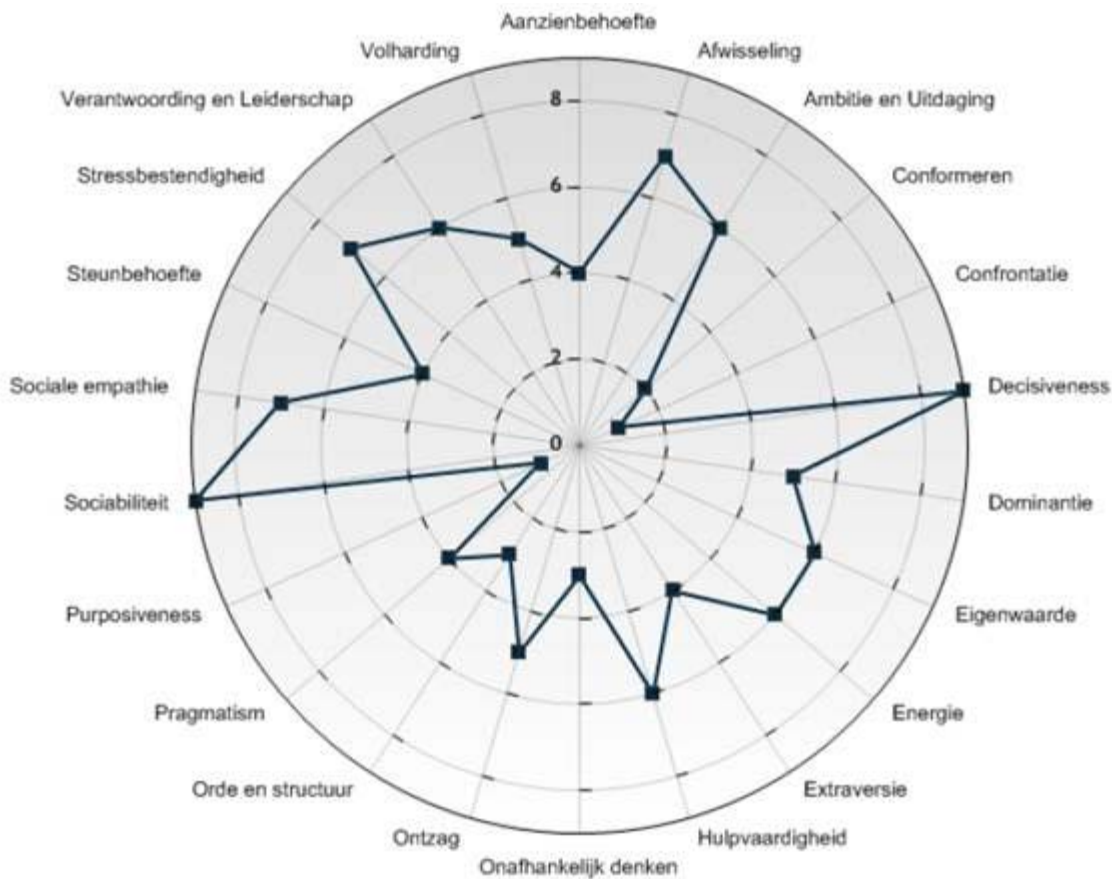
In de TMA Analyse wordt ruim aandacht besteed aan alle talenten van de persoon in kwestie, en wel gegroepeerd naar de zes deelgebieden. Daarnaast wordt er aan de kandidaat uitgebreid advies gegeven over de manier van communiceren, de te vermijden communicatie, zijn ideale werkomgeving en adviezen voor zijn verdere ontwikkeling.

Door gebruik te maken van de TMA Methode kun je de relatie leggen tussen talenten en competenties en hier optimaal op inspelen. Talenten en Competenties die niet in aanleg aanwezig zijn moet je ook niet gaan ontwikkelen.

De Talenten Motivatie Analyse rapporteert de drijfveren en talenten van jouw kandidaat en de vertaling naar welk gedrag daarbij hoort op de volgende 6 deelgebieden

- Emotionele Balans
- Motieven
- Sociale Talenten
- Beïnvloedende Talenten
- Leidinggevende Talenten
- Organisatorische Talenten

De afzonderlijke drijfveren hebben een verband met elkaar. worden met elkaar in verband gebracht. Het gebied Leidinggevende Talenten bijvoorbeeld bestaan ondermeer uit besluitvaardigheid, onafhankelijkheid en leiderschap. Deze talenten zijn van belang om adequaat beslissingen te kunnen nemen en de organisatie de gewenste richting op te sturen.



Alle talenten worden samengevat weergegeven in de TMA Radar. Je ziet een soort spin op een 9 puntsschaal waarbij de scores van de kandidaat worden vergeleken met de normscores. Dus in hoeverre hij boven of onder het gemiddelde scoort van de Nederlander.

### Hoe ging het verder met Dennis, de kandidaat voor de leidinggevende functie...

In dit geval, met deze radar zie je dat Dennis duidelijke leiderschapskwaliteiten heeft (verantwoording, uitdaging, doelgerichtheid, sociabiliteit en stressbestendigheid). Op al deze factoren scoort hij (iets) boven het gemiddelde. Vooral zijn sociale vaardigheden (sociabiliteit, empathie en hulpvaardigheid) zijn in de functie van Customer Service belangrijke eigenschappen.

Het enige punt van zorg is dat Dennis op confrontatie behoorlijk onder het gemiddelde scoort. Dat betekent dat hij begeleiding krijgt bij het leren aanspreken van collega's op onwenselijk gedrag.

### Ook voor Werving en Selectie



Een andere relatie van Co-Efficient in de zakelijke dienstverlening gebruikt de TMA Analyse voor de werving van binnendienst collega's voor telefonische verkoop. Elke kandidaat doet een TMA test. De rapportage wordt in een conference call besproken met de teamleider, de HR manager en onze TMA expert. Er wordt van gedachten gewisseld over de kwaliteiten en de valkuilen van de kandidaat en mogelijke aandachtspunten in de begeleiding. Totdat er consensus is over het besluit. Vóórdat werd gewerkt met de TMA zijn er enkele misstappen geweest met collega's die hebben moeten vertrekken. Dat heeft de organisatie veel energie, tijd en geld



gekost. Sinds de invoering van dit instrument in het selectieproces hebben zich geen nare verrassingen meer voorgedaan.

#### Voordelen van de Talenten Motivatie Analyse (TMA)

- **objectieve** blauwdruk van de onbewuste **dieperliggende denkprocessen, drijfveren en talenten** van je kandidaat
- **geen sociaal wenselijke** antwoorden
- **comfortabele werkwijze** in veilige omgeving voor je kandidaat
- **uitgebreide rapportage**, zowel visueel in staafdiagrammen op deelgebieden, een totaaloverzicht met radar, als een beschrijving van de kwaliteiten en valkuilen en het gedrag
- mogelijkheid om te **matchen met competenties** in functieprofiel
- **expertrapportage** met vragenlijst om dieper in te gaan op gedrag
- focus op de **ontwikkelbare kwaliteiten** van de kandidaat
- **enthousiasme** van de kandidaat over zoveel inzicht

#### Maak nu voordelig kennis met de kracht van een TMA Talenten Analyse

Een TMA Talenten Analyse en een uitgebreide rapportage

- **NU** voor € 400,- ex btw.
- Je krijgt er nu **GRATIS** een terugkoppelingsgesprek van een uur over de belangrijkste kwaliteiten en uitdagingen bij.
- De prijs van een TMA Talenten Analyse is normaliter € 695,- ex btw.

Deze actie loopt tot **1 maart a.s.**

Voor meer informatie over de TMA Talenten Analyse kijk ook op [www.tmamethode.nl](http://www.tmamethode.nl)



Interesse in een gratis TMA demo rapport?

Nog vragen? Neem contact op met [louise.kemps@co-efficientconsulting.nl](mailto:louise.kemps@co-efficientconsulting.nl) – 06 52 313 474 of [louis.brackel@co-efficientconsulting.nl](mailto:louis.brackel@co-efficientconsulting.nl) 06 51 11 65 99.