



Van Talent naar Performance
Fransca Schröer

Inleiding TMA methode

What drives great performance?



Mensen functioneren het best, leren het snelst, komen zelf in actie en zijn het meest betrokken als ze werk doen dat in dezelfde richting gaat als hun drijfveren, talenten, cognitieve capaciteiten en competenties

Coaching

Werving & Selectie

Ontwikkelgesprekken

Outplacement

Gesprekscyclus

Management
Development

Strategische personeelsplanning

Teamontwikkeling

Mobiliteitsvraagstukken

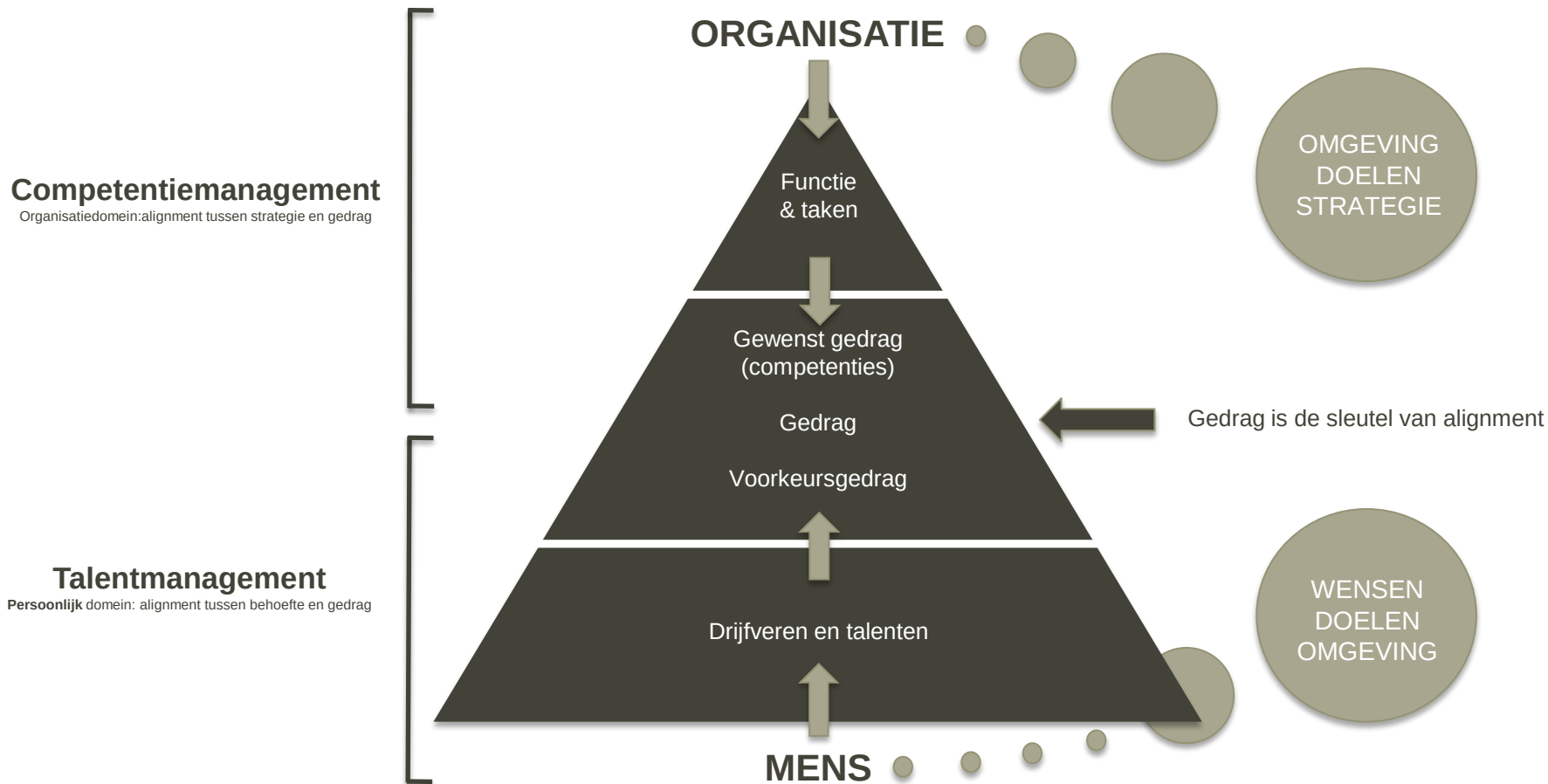
Assessment centers

Cultuur matching

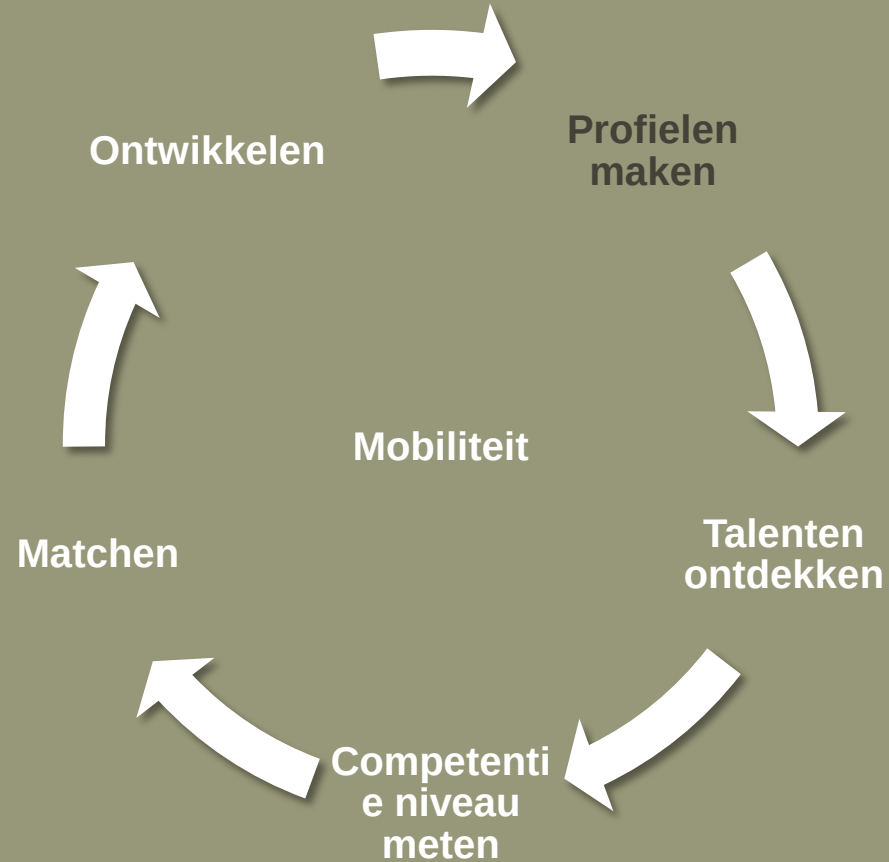
Training & opleiding

TMA methode voor HR- & businessprocessen

TMA alignmentmodel



TMA gebruiksmodel



Resultaatgebieden

- Coaching en begeleiding

Taken

- Voeren van ontwikkelgesprekken
- Analyseren van ontwikkelvragen
- Meten van effecten van coaching

Resultaten / kpi's

- Voert 60 coach- en ontwikkeltrajecten uit per jaar
- 90% procent van de kandidaten is tevreden met traject

voorbeeldprofiel

Competenties

- Coachen
- Luisteren
- Inlevingsvermogen
- Probleemanalyse
- Ontwikkelen medewerkers

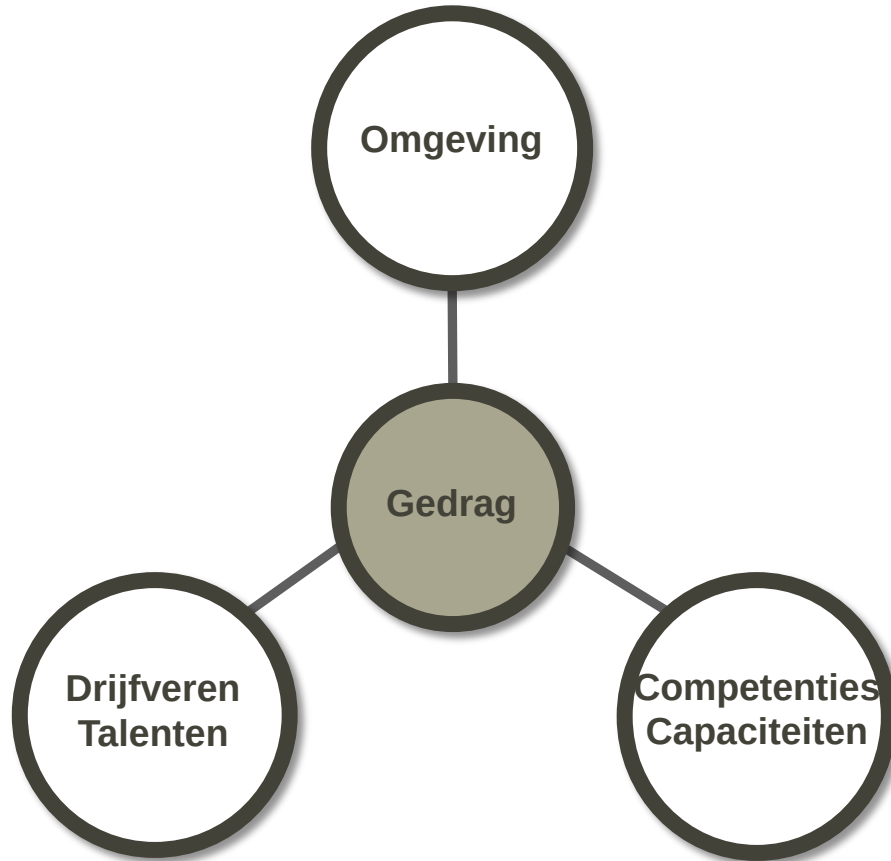
Omgevingstypering

Hoge focus, procesgericht, zeer informeel, hoog assertief, hulpverlenend, servicegericht



Talenten
ontdekken

TMA gedragsmodel



Visie op performance en persoonlijke groei



Laat mensen zoveel mogelijk werken vanuit hun drijfveren en talenten: meeste kans op succes. Het is dus niet alleen een afstemming van de vaardigheid en capaciteiten met een competentieprofiel



Kijk vooral naar wat er al aanwezig is bij mensen en maak daar gebruik van.



Mensen komen vooral in beweging in relatie met dingen die ze kunnen of waarvan ze weten dat ze talent hebben. Mensen activeren vanuit een negatieve benadering is op lange termijn veel moeilijker en ineffectiever



Kijk welke competenties je kansrijk kunt ontwikkelen vanuit intrinsieke motivatie (drijfveren en talenten)

Van drijfveer naar performance



DRIJFVEER

Hoge behoefte aan
complimenten en aanzien.
Wil gezien en gekend worden

TALENTEN

Representatief en trots

VOORKEURSGEDRAG

Heeft de voorkeur om goed en
representatief voor de dag te
komen en hecht aan
persoonlijke status en het
krijgen van erkenning

COMPETENTIE

Optreden: een goede eerste
indruk maken en deze langere
tijd kunnen handhaven

Misverstandenen drijfveren – talenten – competenties



Ergens door gedreven worden of talent voor hebben wil nog niet zeggen dat je vaardig bent



Ergens vaardig in zijn, wil nog niet zeggen dat je er ook talent, behoefte en 'drive' voor hebt. Je kunt ook dingen op wilskracht doen en aanleren



Iedereen start op niveau '0' en moet kennis en ervaring opdoen om vaardig te worden. Vaardigheden groeien het snelst in een stimulerende omgeving en als er correlerende drijfveren en talenten aanwezig zijn



Persoonlijke behoeften en talenten komen soms niet tot uiting omdat de negatieve of positieve druk vanuit de omgeving (of het eigen mentale model) te groot is

De kern van drijfveren



Onbewust willen

Mensen grijpen onbewust naar wat veilig en prettig voor ze is



Onbewust niet willen

Mensen bewegen weg van wat onprettig en onveilig voor ze is

Drijfveren & Talenten

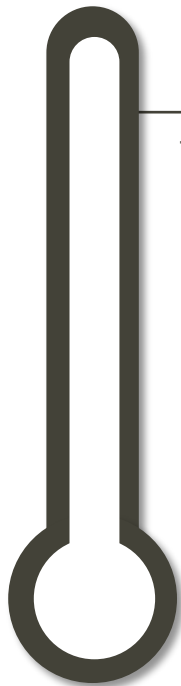
Lage aanzienbehoefte

talenten: bescheiden – nuchter



Hoge aanzienbehoefte

talenten: representatief – trots



Drijfveren & Talenten

Lage behoefte aan conformeren

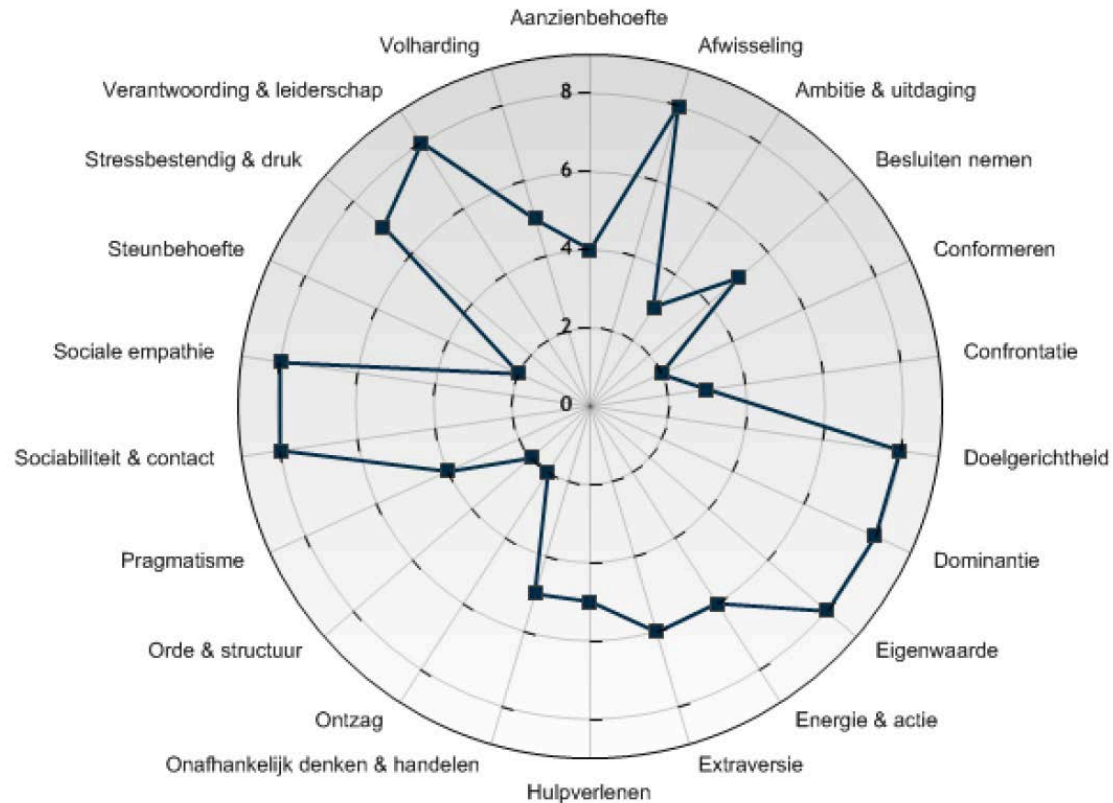
talenten: informeel - grensverleggend



Hoge behoefte aan conformeren

talenten: formeel - integer

TMA radar



TMA radar vanuit 6 dimensies

Emotionele balans (EB)

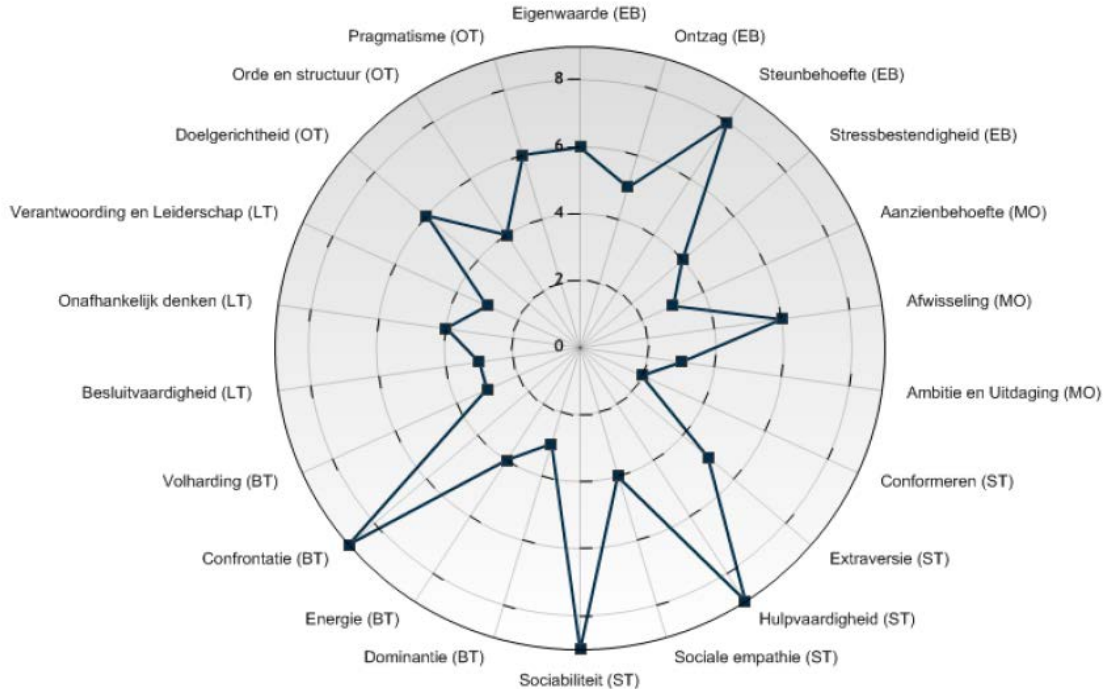
Motieven (MO)

Sociale talenten (ST)

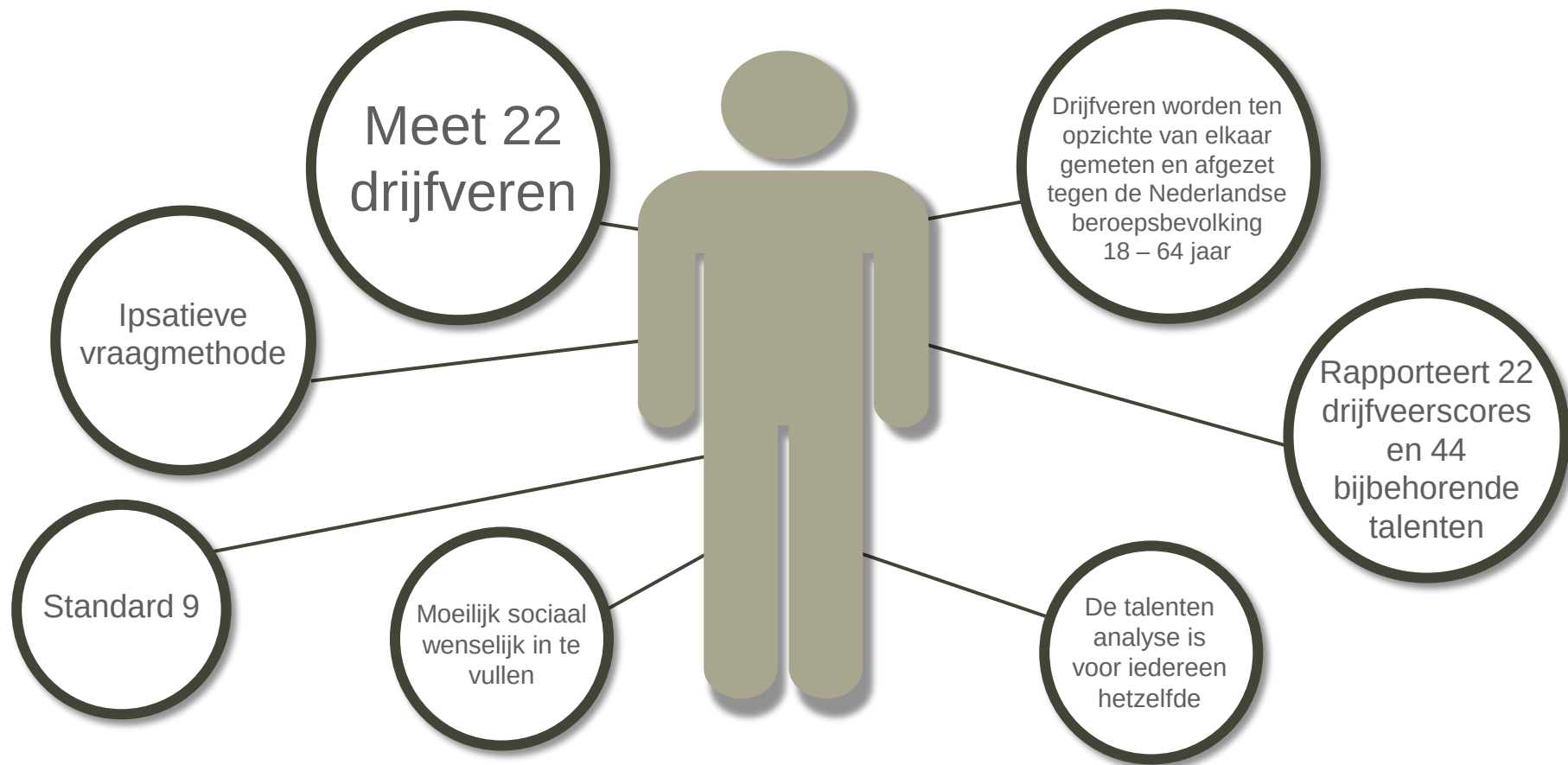
Beïnvloedende talenten (BT)

Leidinggevende talenten (LT)

Organisatorische talenten (OT)



Het meetproces van een talentenanalyse





Competentie
niveau meten

Drie soorten gedrag



GEWENST GEDRAG

Professioneel gedrag dat gewenst is voor een succesvolle uitvoering van een functie of rol. Gewenst gedrag staat in een profiel beschreven



VOORKEURSGEDRAG G

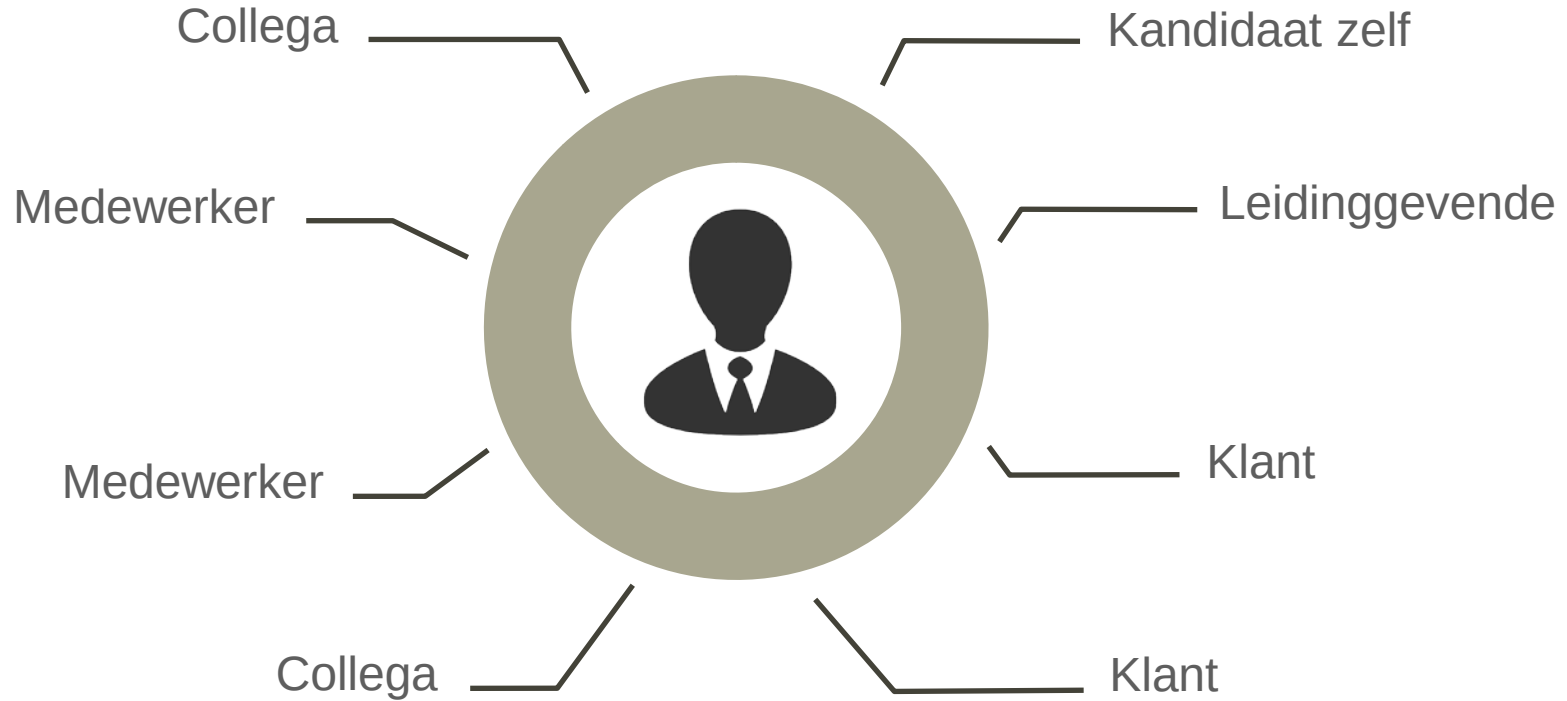
Het gedrag dat iemand het liefst vertoont. Voorkeursgedrag kun je meten via een TMA talentenanalyse



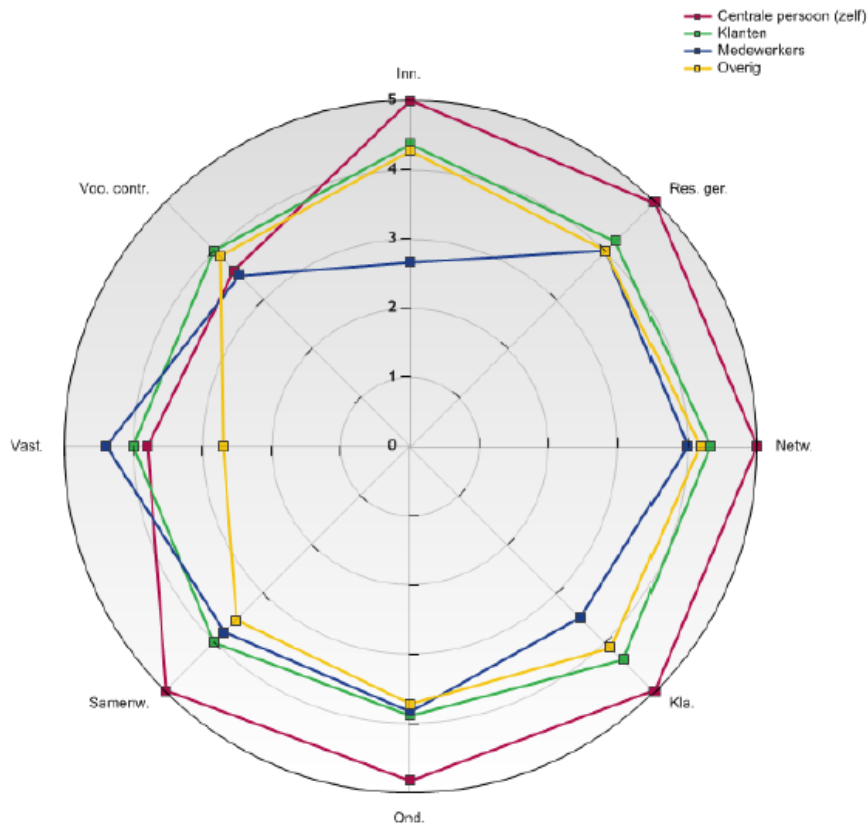
GETOOND GEDRAG

Het gedrag dat je in de praktijk daadwerkelijk kunt zien. Dit kun je meten met een competentie analyse

Competentieanalyse: 360° feedback



Rapportage competentie analyse



Competentieniveau meten via online feedback

Feedback is een uitspraak over gedrag vanuit het perspectief van de feedbackgever (geen waarheid)

Ergens talent voor hebben is goed maar het gaat uiteindelijk om competent zijn en resultaten behalen

Negatieve feedback is er om een wens voor gedragsverandering kenbaar te maken

Positieve feedback is er om het getoonde gedrag te bestendigen en uit te breiden

Competentie analyses gebruik je om het huidige competentieniveau en de ontwikkelruimte van een kandidaat te bepalen

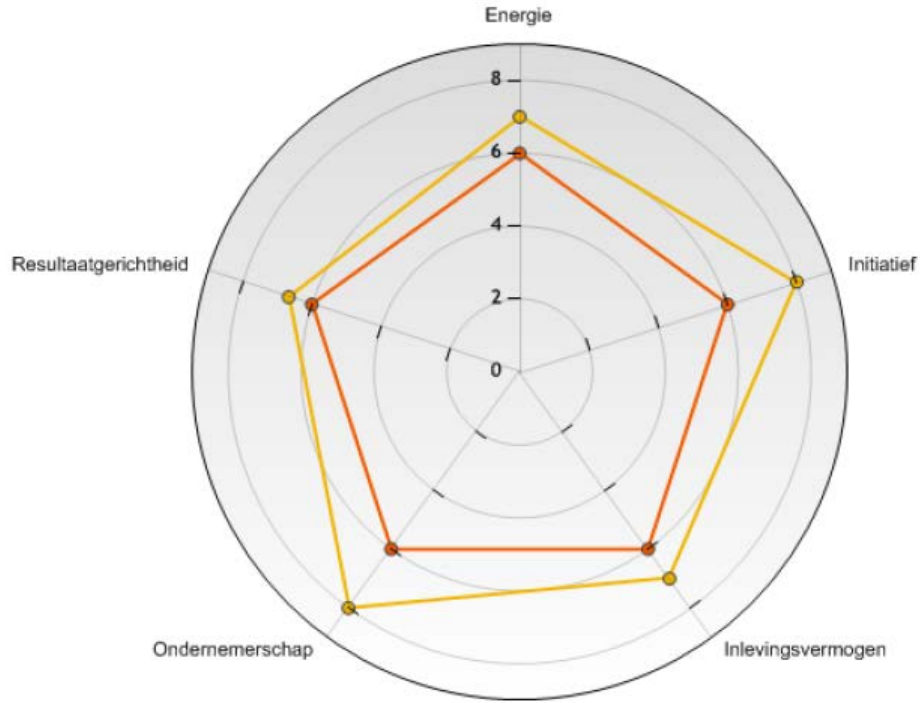


Matchen

Matchen vanuit de TMA methode



Competentiematch vanuit talentenanalyse

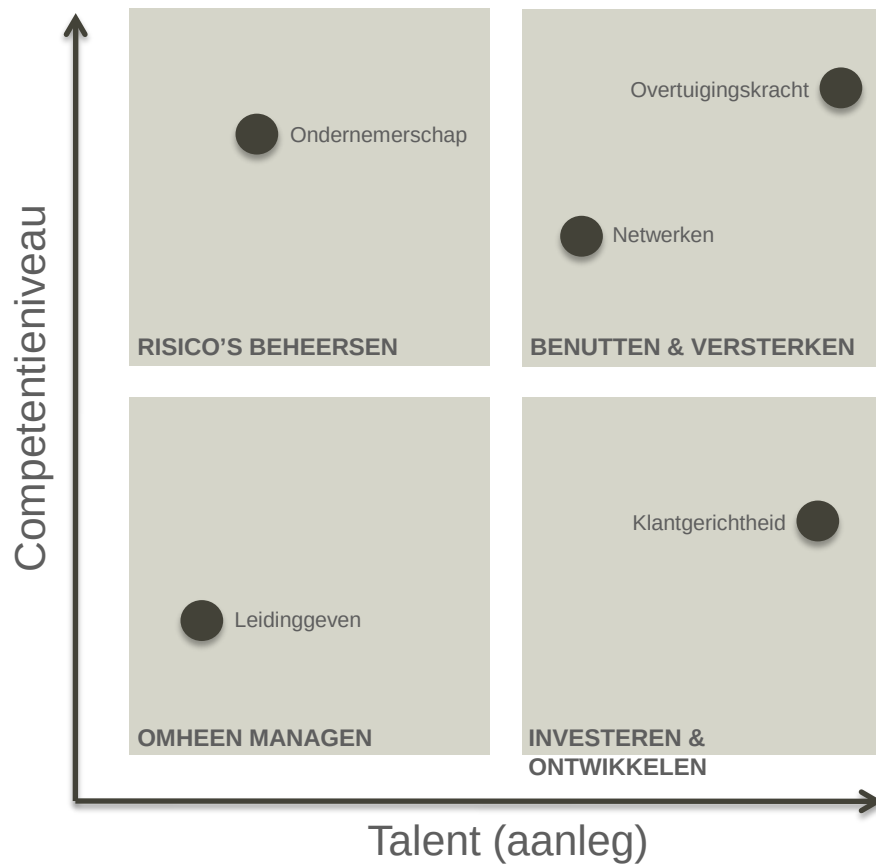


Potentieelindicatie

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	Moeilijk	3,33	Ambitie & uitdaging	3	Energie & actie	4	Volharding	3
Assertiviteit	Makkelijk	7	Confrontatie	9	Dominantie	3	Sociabiliteit & contact	9
Besluitvaardigheid	Moeilijk	3,5	Besluiten nemen	3	Onafhankelijk denken & handelen	4		
Coachen	Redelijk	6,5	Hulpverlenen	9	Sociale empathie	4		

Performance matrix



Performance matrix

Managen op intrinsieke motivatie



Performance matrix

Goed ontwikkeld			
Voldoende ontwikkeld			
	RISICO'S BEHEERSEN	BENUTTEN & VERSTERKEN	
Matig ontwikkeld	Prestatiemotivatie Vasthoudendheid	Plannen en organiseren Aandacht voor details Commercieel vermogen	Klantgerichtheid
Zwak tot onvoldoende ontwikkeld			
	OMHEEN MANAGEN	INVESTEREN & ONTWIKKELEN	
	Weinig aanleg / moeilijk ontwikkelbaar	Enige aanleg / redelijk ontwikkelbaar	Veel aanleg / makkelijk ontwikkelbaar

Performance matrix 2

Goed ontwikkeld	Overtuigingskracht RISICO'S BEHEERSEN	Klantgerichtheid Resultaatgerichtheid Besluitvaardigheid BENUTTEN & VERSTERKEN	Plannen en organiseren
Voldoende ontwikkeld			
Matig ontwikkeld		Creativiteit	
Zwak tot onvoldoende ontwikkeld	OMHEEN MANAGEN	INVESTEREN & ONTWIKKELEN	
	Weinig aanleg / moeilijk ontwikkelbaar	Enige aanleg / redelijk ontwikkelbaar	Veel aanleg / makkelijk ontwikkelbaar

TMA gedragsmodel

