



DE TALENT EN MOTIVATIE ANALYSE

Inzicht in talenten en motivatie van uw teamleden én de teamdynamiek

Mieke 0615056267
Gerbrand 0646042590
info@kieminstitute.nl
www.kieminstitute.nl

De Talent en Motivatie Analyse (TMA) geeft een goed inzicht in de talenten, drijfveren, ontwikkelingspotentieel en verwacht gedrag van uw medewerkers. De TMA is het perfecte gereedschap om maatwerk (sturen op talent) te leveren aan de medewerkers binnen uw school.

Het Talent Motivatie Assessment (TMA) is een

wetenschappelijk onderbouwd diagnostisch instrument voor talenten- en competentieonderzoek. Het biedt een basis voor coaching, persoonlijke en teamontwikkeling. Met de TMA worden 22 drijfveren en 44 talenten in kaart gebracht. De TMA kijkt naar gedragskenmerken zoals eigenwaarde, sociale empathie, motivatie, ambitie en uitdaging. De TMA brengt talenten, motieven en competenties in beeld. Uniek

aan deze methode is dat er een relatie ligt tussen de de drijfveren en talenten en de ontwikkelbaarheid van 48 van de 53 onderkende competenties.

De TMA maakt een onderverdeling in 6 talentengebieden:

- * emotionele balans
- * motivatie
- * sociale talenten
- * beïnvloedende talenten
- * leidinggevende talenten
- * organisatorische



Het Talenten Motivatie Assessment heeft tot doel:

- * Individuele medewerkers inzicht te geven in de eigen drijfveren, talenten en ontwikkelbaarheid van de competenties.
- * Handvatten bieden waarmee de medewerker samen met zijn leidinggevende zijn eigen ontwikkelactiviteiten kan vastleggen
- * Het directieteam inzicht geven of en hoe de drijfveren/talenten en de competenties aanvullend zijn op elkaar.

De TMA-traject omvat:

- * De online professionele en uitgebreide TMA analyse.
- * Een persoonlijk gesprek met een concreet advies waar de talenten, competenties en ideale werkomgeving van de medewerker zich bevinden.
- * Een persoonlijk rapport met de resultaten van de analyse inclusief achtergrondinformatie

Rapportage

De TMA rapporteert de drijfveren en de vertaling naar gedrag op de volgende deelgebieden:

- ♣ **Emotionele balans:**
Dit gebied brengt onder andere persoonlijkheidstrekken zoals eigenwaarde, ontzag, steunbehoefte en zelfvertrouwen in kaart. De

emotionele balans geeft een indicatie van de manier waarop een kandidaat kan omgaan met stressvolle situaties en is de rode draad door het talentenprofiel van de kandidaat.

- ♣ **Motieven:**
Dit gebied geeft de persoonlijkheidstrekken aan waardoor personen gemotiveerd worden zoals erkenning, ambitie en afwisseling. Met andere woorden: datgene waardoor de kandidaat gemotiveerd wordt om prestaties te

ingebouwd in zijn werk.

- ♣ **Sociale talenten:**
De belangrijkste persoonlijkheidstrekken op dit gebied zijn het invlevingsvermogen van de kandidaat, de mate van hulpvaardigheid en sociabiliteit. Deze en een aantal andere trekken bepalen samen en in combinatie met elkaar hoe de kandidaat zich gedraagt in relatie tot anderen.

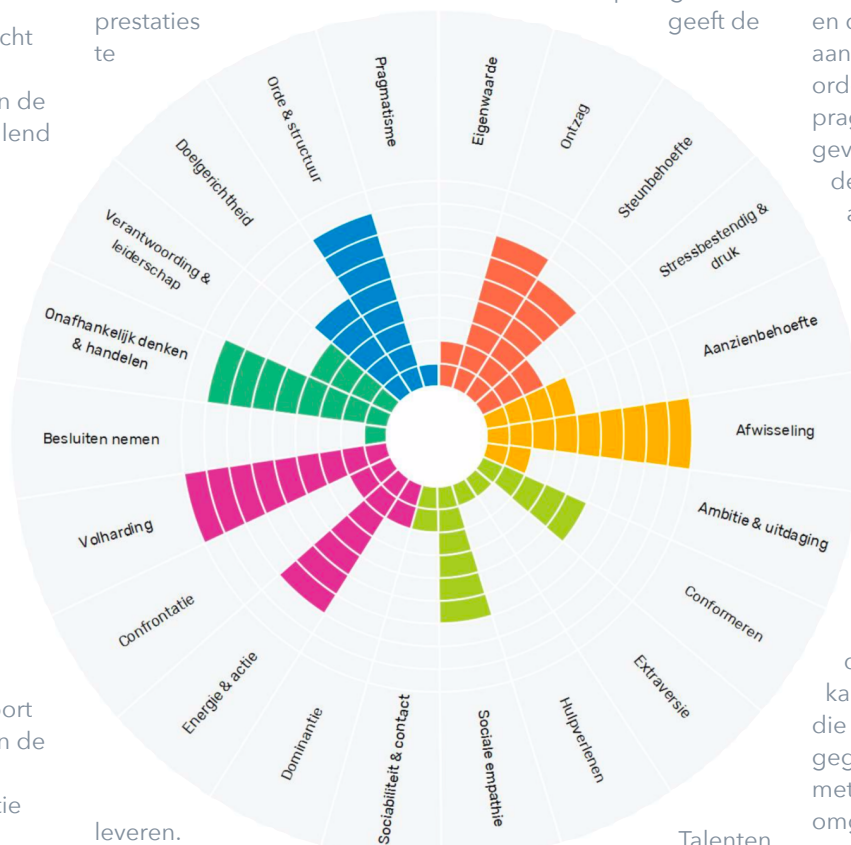
- ♣ **Beïnvloedende talenten:**
Op dit gebied geeft de

- ♣ **Leidinggevende talenten:**
De talenten op dit gebied bestaan onder andere 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.

- ♣ **Organisatie talenten:**
Dit gebied geeft de persoonlijkheidstrekken aan die relevant zijn voor de wijze waarop personen hun werk en leven organiseren en de houding die zij aannemen ten aanzien van orde/structuur en pragmatisme. Deze talenten geven dus aan in hoeverre de persoon behoefte heeft aan een planmatige aanpak, ordening en netheid. Ook wordt er gekeken naar de mate waarin iemand nuttig en praktisch zijn werk en leven in wil richten.

Talenten radar:

De Talenten-radar geeft een grafisch en cijfermatig overzicht van de normscores van de kandidaat. De antwoorden die op de stellingen zijn gegeven, worden vergeleken met een normgroep en omgerekend naar een 9-puntschaal (Stanine). Bij de stanine (afkorting van "standard nine") worden de scores van de normgroep in negen klassen verdeeld. Dit gebeurt zodanig dat de stanine nagenoeg een standaardverdeling heeft met een gemiddelde van 5 en een standaarddeviatie van 2.



leveren. Op deze wijze kan gekeken worden naar de belangrijkste motieven van de kandidaat, die hem of haar kunnen stimuleren. Als, bijvoorbeeld, een verkoper sterk gemotiveerd wordt door prestatie wil dat zeggen dat hij waarschijnlijk goed presteert als er een competitie-element is

Analyse onder andere aan in welke mate de kandidaat over energie beschikt om zaken voor elkaar te krijgen, dominant optreedt en volhardend is. Deze talenten zijn van belang voor het vermogen van de kandidaat om anderen te beïnvloeden in de door zijn of haar gewenste richting.