

Geachte kandidaat,

Binnenkort zal u starten met een TMA-analyse. Deze brief is bedoeld om u in te lichten over de TMA-analyse. Indien u na het lezen van deze introductiebrief nog vragen heeft, dan kunt u contact met ons opnemen op werkdagen tussen 09:00 en 17:00 uur via het volgende nummer: 058 288 23 22.

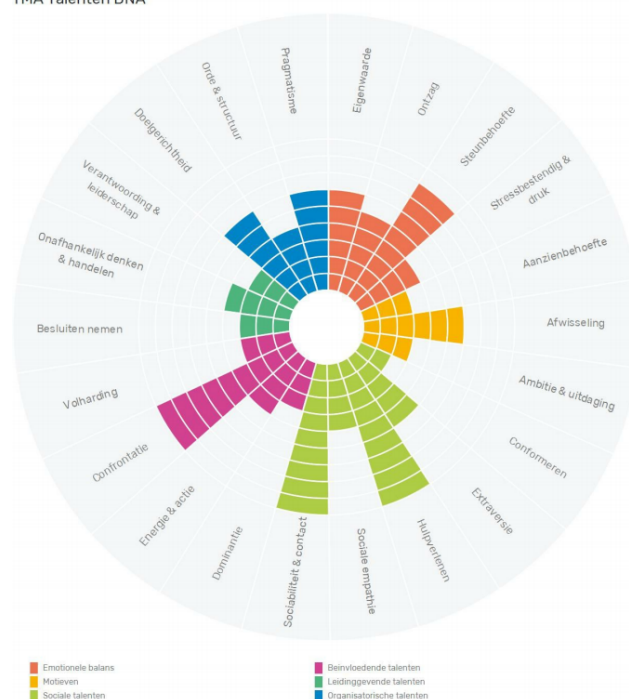
Introductie TMA

TMA staat voor Talenten Motivatie Analyse. TMA is een geïntegreerde systematiek voor selectie, ontwikkeling en beoordeling. Het wordt aangeboden als online service en het wordt ingezet voor de volgende doeleinden: competentie management, talentmanagement, 360 graden feedback, loopbaan centra, assessments, TMA-talented analyses, MD-trajecten, mobiliteitsvraagstukken, beoordeling en beroepskeuze. Met de TMA-talented analyse worden 22 drijfveren en zes cognitieve factoren uitvoerig in kaart gebracht. Daarnaast wordt er inzicht verkregen in de ontwikkelbaarheid van 48 TMA-competenties. De volgende zes cognitieve factoren worden in kaart gebracht: emotionele balans, motieven, sociale talenten, beïnvloedende talenten, leidinggevende talenten en organisatie talenten. De drijfveren en cognitieve factoren worden in kaart gebracht middels stellingen en gedragsitems. De stelling of het gedragsitem waarin de kandidaat zichzelf het beste ziet zal hij/zij aankruisen. Naast de drijfveren en cognitieve factoren kan er, middels een capaciteitentest, ook gekeken naar de volgende intelligentieaspecten: figuurlijk inzicht, logisch cijfermatig inzicht, logisch taalinzicht, technisch inzicht, controleren en rekenen. Er bestaan verschillende gradaties in de assessments. Als laatste kan er ook voor gekozen worden om 360 graden feedbackanalyse te maken. Bij deze analyse laat de kandidaat zien hoe zij of zij zichzelf ziet, waarbij er feedback van anderen verkregen wordt. Er kunnen complete assessments getoetst worden, dat wil zeggen met alle soorten analyses, maar ook kan er gekozen worden om één soort analyse te toetsen. In dit document worden de diverse analyses uitgebreider toegelicht.

TMA-Radar

Na het maken van een TMA-analyse dan krijgt de kandidaat een TMA-rapportage toegestuurd waarin de TMA-Radar staat. De TMA-radar geeft een grafisch overzicht van de behaalde scores van de kandidaat. De antwoorden die de kandidaat heeft gegeven op de stellingen, worden vergeleken met een normgroep en omgerekend naar een 9-puntschaal. Er wordt omgerekend naar een 9-puntschaal, omdat de scores van de normgroep in negen klassen verdeeld wordt. Een voorbeeld van de TMA-Radar wordt hieronder weergegeven.

TMA Talenten DNA



Figuur 1: TMA-Radar

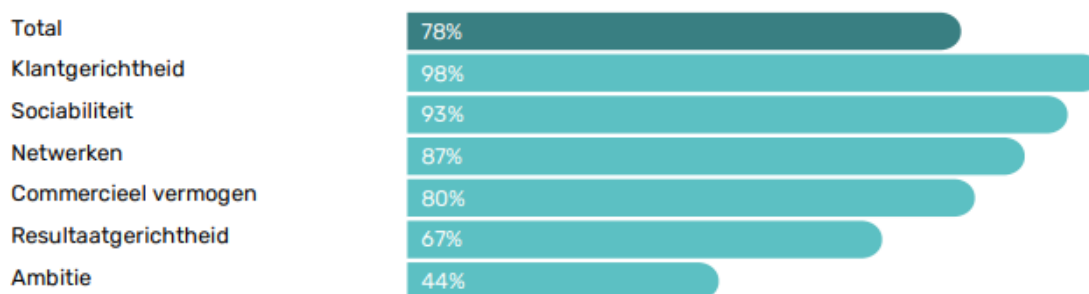
Capaciteitentest

Met een capaciteitentest kunnen de verstandelijke capaciteiten in beeld gebracht worden en wordt tevens uitspraak gedaan op welk intelligentieniveau de kandidaat zich bevindt en welk abstractieniveau hij/zij aan zou kunnen. Dit onderdeel geeft aan in hoeverre de kandidaat ook voldoende leerbaar en ontwikkelbaar is. Met een capaciteitentest wordt gekeken naar de volgende onderwerpen: figuurlijk inzicht, logisch cijfermatig inzicht, logisch taalinzicht, technisch inzicht, controleren en rekenen.

TMA-Competentiematch

Indien de ingevoerde gegevens (stellingen en gedragsitems) vergeleken zijn met de norm voor een bepaalde competentie, dan kan er een competentiematch gemaakt worden. Deze competentiematch vertaalt de talentcores van de talentanalyse naar indicatief matchpercentage op competentie niveau. Uit de competentiematch is dan op te maken in hoeverre een persoon aan de gestelde competenties voldoet.

Deze competentiematch is gebaseerd op het volgende profiel: Account Manager



Figuur 2: TMA- competentiematch

TMA 360 graden feedback

Indien de kandidaat graag wil dat dat zijn of haar collega's ook feedback geven over het huidige functioneren van de persoon, dan is dat ook mogelijk. Er zal dan een vragenlijst worden opgestuurd naar zowel de kandidaat als zijn/haar collega's. Iedereen zal dezelfde vragenlijst invullen, waaruit naar voren kan komen hoe de kandidaat zichzelf ziet en hoe zijn of haar collega's de kandidaat zien. De verschillende zienswijzen worden in één figuur getoond, zodat eventuele afwijkingen meteen zichtbaar gemaakt kunnen worden.



Figuur 3: 360 graden feedback

Betrouwbaarheid TMA

In de TMA-analyse zitten een aantal vragen die meten of de kandidaat in elke situatie hetzelfde zou handelen, de zogenoemde consistentie. Door deze vragen wordt de betrouwbaarheid van de TMA-analyse vergroot, doordat willekeurig gegeven antwoorden eruit gehaald kunnen worden. Elke analyse heeft een consistentiescore. Hieronder staat een voorbeeld weergegeven van een consistentiescore.

Consistentie score: 8

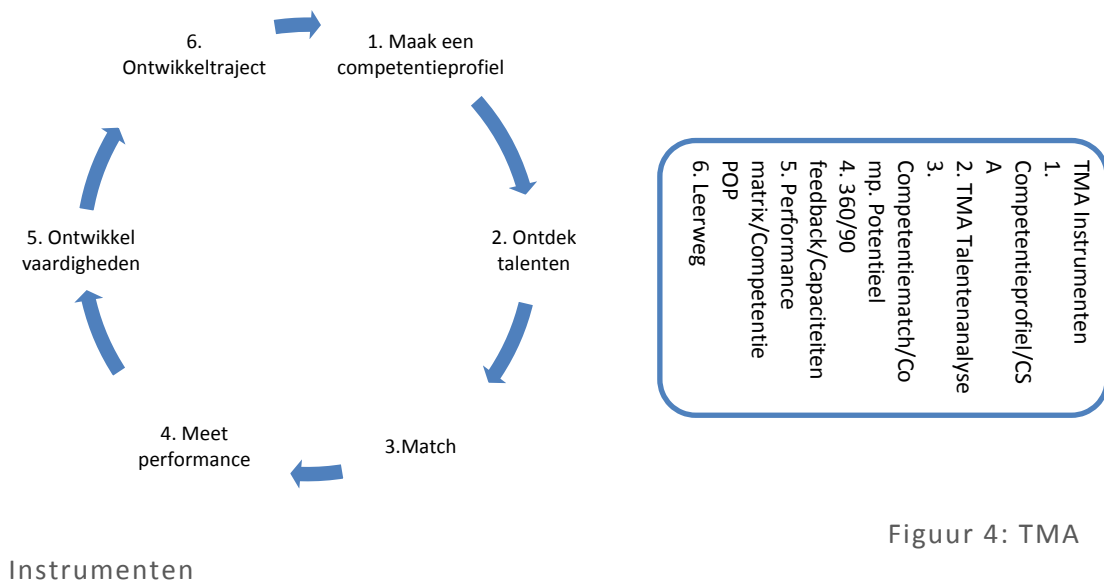
De rapportage geeft hoogstwaarschijnlijk een goed beeld van de persoonlijkheid. De respondent heeft de vragenlijst consistent ingevuld.

TMA-Competenties

Competenties zijn bekwaamheden van een persoon die tot uitdrukking komen in waarneembaar gedrag. Onder bekwaamheden wordt verstaan: de kennis, vaardigheden, overtuigingen, normen en waarden, motivatie en ambities, kwaliteiten en persoonlijkheid en intelligentie (IQ, EQ, SQ) van een persoon. Uit 48 competenties wordt persoonlijk voor de deelnemer weergegeven van welke competenties hij/zij energie krijgt en welke competenties energie kosten.

Leerproces

Assessments behoren niet tot één bepaald onderdeel van een ontwikkelproces. Voor elk onderdeel van een ontwikkelproces zijn er assessments of analyses die gebruikt kunnen worden. Zo is TMA ook ontworpen. Voor elke fase van een ontwikkelproces is een TMA-instrument ontworpen die op de desbetreffende fase aansluit. Zo behoort het instrument Competentieprofiel tot stap 1 van het leerproces, namelijk *Maak een competentieprofiel*. Het instrument TMA-Talentedanalyse behoort tot stap 2 *Ontdek talenten*. Op deze manier kan er in het gehele leerproces een instrument worden aangeboden om ondersteuning te bieden. In de afbeelding hieronder wordt weergegeven welk TMA-instrument gebruikt kan worden bij de verschillende leerfasen.



Figuur 4: TMA

