

ÜBER TMA

Die TMA-Methode ist eine Talententwicklungsmethode, die auf der Positiven Psychologie basiert und als „Software-as-a-Service“ angeboten wird. Entwickelt wurde die TMA-Methode in den Niederlanden, ist in 12 Sprachen erhältlich und wird weltweit eingesetzt.

WARUM TMA?

TMA wurde entwickelt, um Organisationen leistungsfähig und agil zu halten und Mitarbeitern zu helfen, die Arbeit zu tun, die sie gerne tun. TMA ist eine funktionsreiche Talententwicklungsmethode, die die gesamte Mitarbeiterreise abdeckt. Der rote Faden von TMA ist, dass die Methode eine qualifizierte Einstellung, kontinuierliche persönliche Entwicklung, Leistung von Mitarbeitern und Teams, eine eigenverantwortliche Belegschaft, Mitarbeiterbindung, Nachfolgeplanung, Mobilität und Employer Branding sicherstellt.

EINFÜHRUNG IN DIE TMA METHODE

TMA ermöglicht es Organisationen, das Verhalten, das von der Organisation von einem Mitarbeiter erwünscht wird, mit dem Verhalten abzugleichen, das ein Mitarbeiter von Natur aus mitbringt. Das erwünschte Verhalten für jede beliebige Position im Rahmen eines Kompetenzprofils über die integrierte Kompetenzbibliothek, die 53 Kompetenzen beinhaltet, exakt definiert werden. Die Kompetenzen spiegeln die Kultur, die Werte, die Mission/Vision der Organisation und die Erwartungen an die spezifische Arbeitsposition, die eine Person ausübt, wider. Das natürliche Verhalten eines Mitarbeiters hingegen ist das Verhalten, das die Talente eines Mitarbeiters widerspiegelt. TMA bewertet dieses Verhalten durch die TMA Analyse. TMA zeigt mit Hilfe von Dashboards im Online-Portal, ob ein Mitarbeiter die Talente mitbringt, um die erwarteten Kompetenzen der Organisation und der Position zu erfüllen oder zu entwickeln. Dies ist die Grundlage der TMA-Methode und der Ausgangspunkt des Integralen Talentmanagements.

INTEGRALES TALENT MANAGEMENT

Integrales Talentmanagement ist die Entwicklung eines Mitarbeiters während seines gesamten Berufslebens. Nach einem definierten und strukturierten Geschäftsrhythmus entwickelt das Management gemeinsam mit jedem Einzelnen in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung oder einem zertifizierten TMA-Coach einen persönlichen Entwicklungsplan. TMA identifiziert dabei vier Stufen der Kompetenzentwicklung.

VORTEILE DES INTEGRALEN TALENTMANAGEMENTS VON TMA

... für den Mitarbeiter

Mit TMA erhält ein Mitarbeiter die Möglichkeit, sich unter eigener Regie und Verantwortung über das persönliche Portal zu entwickeln. Management und HR schaffen und sichern den Kontext für die Entwicklung. Kontinuierliche Entwicklung von Kompetenzen macht einen Mitarbeiter wertvoller und steigert seine Leistung, Motivation und Bindung und trägt zur Gesamtleistung von Teams und der Organisation als Ganzes bei.

... für Teams

Mit TMA für Teams weiß das Management, wie die Kompetenzen und Talente auf die Teammitglieder verteilt sind. Lücken werden leicht identifiziert. Wenn Talente und Kompetenzen mit den Teammitgliedern geteilt werden, führt dies zu gegenseitigem Verständnis und einer besseren Grundlage für die Verteilung von Aufgaben und Verantwortung, was zu einer besseren Leistung führt. Dieses Tool ist für alle Arten von Teamarbeit hilfreich, wie z. B. funktionsübergreifende Teams, Teams, die über große Entfernungen zusammenarbeiten und/oder Ad-hoc-Teams.

... für die Geschäftsleitung

Wie sichert die Geschäftsleitung die Kultur, die Werte und den Auftrag/die Vision in einem Unternehmen? Durch die Bestimmung der Kompetenzen, welche die Organisation repräsentieren, stellt die Geschäftsleitung sicher, dass die Mitarbeiter wissen, was von der Organisation erwartet wird. Alle Daten, die durch TMA generiert werden, können verwendet werden, um unternehmensweite Schlüsselentscheidungen zu validieren.

... für das Management

Mit TMA erhalten Führungskräfte praktische Werkzeuge, um Mitarbeiter und Teams zu managen. TMA unterstützt die Führungskräfte und die Personalabteilung dabei, die Person einzustellen, die am besten zu dem Kompetenzprofil einer offenen Stelle passt. Nach der Einstellung unterstützt TMA den Onboarding-Prozess mit Feedback-Assessments. Ein persönlicher Entwicklungsplan wird erstellt, um Kompetenzen zu entwickeln. Talentdialoge werden nach einem definierten Rhythmus des Unternehmens geplant. Die Nachfolgeplanung kann über TMA frühzeitig eingeleitet werden, um eine Ressourcenlücke zu vermeiden und den Ressourceneinsatz zu optimieren.

... für die Personalabteilung

Wenn das Management durch den Einsatz von TMA über die Instrumente zur Entwicklung seiner Teammitglieder und Teams verfügt, kann sich die Personalabteilung voll und ganz auf die Unterstützung der Mitarbeiter während des gesamten Lebenszyklus konzentrieren. HRM führt die TMA-Validierungsdialoge durch, hilft den Mitarbeitern bei der Karriereplanung, führt Schulungsprogramme zur Kompetenzentwicklung durch, sichert den Rhythmus des Geschäfts-/Leistungszyklus und der Talentdialoge und trägt zur Unternehmenskultur bei.

PREISGESTALTUNG

Integral Talent Management ist im jährlichen Einzelabonnement erhältlich. Alle Funktionen sind über ein Dashboard verfügbar und die Daten sind während der vereinbarten Lizenzdauer zugänglich. Der Preis wird nach der Nutzungsrate und dem Volumen festgelegt.

TMA ist ISO 27001 | NEN 7510 zertifiziert sowie GDPR-konform.

ZIELE, DIE MIT DER TMA METHODE ERREICHT WERDEN KÖNNEN

- > Entwurf von Kompetenzprofilen
- > Mitarbeiterbeurteilungen zur Verbesserung des Selbstbewusstseins und der persönlichen Führung
- > Ausrichtung der Kompetenzen auf die Talente der Mitarbeiter
- > Kontinuierliche Entwicklung der persönlichen Kompetenzen
- > Teamoptimierung, Zusammenstellung von Teams auf der Grundlage von Kompetenzen und Talenten
- > Teamarbeit über große Entfernungen, funktionsübergreifende Teamarbeit (Scrum)
- > Umstellung auf ein agiles Arbeitsmodell
- > Bessere Rekrutierung
- > Verbesserung der Mitarbeiterbindung
- > Nachfolgestrategie
- > Veränderungsmanagement
- > Umstrukturierung
- > Integration von zwei verschiedenen Organisationen im Falle einer Fusion
- > Mobilität (Richtige Platzierung / Outplacement)
- > Employer Branding

FEATURE SET

- > Entwurf von Kompetenzprofilen
- > Beurteilung von Talenten
- > Einstellungs-Assessments
- > Team-Assessments
- > Karriere-Beurteilungen
- > 0 /90 /360-Grad-Feedback-Bewertung
- > Beurteilungen kognitiver Fähigkeiten
- > Maßgeschneiderte Inhalte zur Unterstützung von Talentdialogen
- > Dashboards für Manager
- > Persönliches Dashboard für Mitarbeiter
- > Berichte
- > Teambildung: Zusammenstellung ergänzender Teams | Übersicht über die Verteilung von Talenten und Kompetenzen | Team-Dashboards
- > Leistungsmatrix für Einzelpersonen und Teams: stellt den Grad des Talents im Vergleich zum Entwicklungsstand der Kompetenzen dar.
- > Bewertung des Kompetenzspektrums: Stakeholder geben systematisches Feedback zu einem Entwurf des Kompetenzprofils, um Voreingenommenheit und Zeitaufwand zu vermeiden.
- > Talentpool für die Rekrutierung: Zeigt den Grad des Talents jedes Einzelnen (externe oder interne Kandidaten) für ein bestimmtes Kompetenzprofil.
- > Fragebögen: von offenen Fragebögen bis hin zu Musterfragebögen zu Agilität, Kommunikation, Organisation, Management, Beschäftigung, Entwicklung usw.