

Wat zijn TMA Waarden?

TMA Waarden zijn richtinggevende principes voor een goed en respectvol gebruik van de TMA Methode, taal, instrumenten en systemen.

De drie TMA Waarden zijn:

- **Positief**
- **Verbindend**
- **Talentgericht**

Als deze drie waarden in acht worden genomen, gelooft TMA dat mensen zich enerzijds beter zullen ontwikkelen, meer betrokken raken bij hun werk en persoonlijk gelukkiger worden. Anderzijds zullen organisaties en teams hierdoor duurzaam meer presteren en beter ontwikkelen. TMA is ontwikkeld vanuit deze waarden en verwacht dat mensen en organisaties die de TMA Methode, taal, instrumenten en systemen gebruiken zich richten in hun gedrag naar de geest van de TMA Waarden.

Alle TMA Waarden hebben een definitie en zijn op de vier niveaus van integraal talentmanagement (persoonlijk, management, HR/expert en bestuurlijk niveau) geoperationaliseerd. Gedragsvoorbeelden maken duidelijk welk gedrag verwacht wordt gezien de rol of functie.

“Houd je gedachten positief want je gedachten worden je woorden.

Houd je woorden positief want je woorden worden je gedrag.

Houd je gedrag positief want je gedrag wordt je gewoontes.

Houd je gewoontes positief want je gewoontes worden je waarden.

Houd je waarden positief want je waarden worden je lotsbestemming”.

Mahatma Gandhi



Positief



Definitie:

Ontwikkelen, werken en organiseren vanuit mogelijkheden en wat past bij mensen; waar mensen energie van krijgen, betrokken van raken en gelukkig van worden

Gedragsvoorbeelden:

Persoonlijk niveau

Medewerker of stagiair

- Geeft aan wanneer zaken wel en niet goed voelen.
- Doet anderen niets aan wat hij of zij zichzelf ook niet zou aandoen zonder goede reden.

Management niveau

Manager, leidinggevende of teamleider

- Geeft teamleden enerzijds vertrouwen en autonomie en anderzijds voldoende aandacht; weet de juiste balans hiertussen te bewaren.
- Zorgt voor goede onderlinge verhoudingen en sfeer in het team.

HR/expert niveau

HR-adviseur, (loopbaan) coach, recruiter of talentmanager

- Geeft mensen oprechte aandacht en kijkt vooral naar de mogelijkheden van mensen.
- Is transparant en eerlijk in zijn besluitvorming ook bij beslissingen die negatief zijn voor anderen.

Bestuurlijk niveau

Bestuurder, directeur, eigenaar of ondernemer

- Neemt bij besluiten ook de impact op het welzijn van medewerkers in acht.
- Zorgt voor een sociale en psychologisch veilige cultuur en werkomgeving in de organisatie.



Verbindend

Definitie:

Werken, ontwikkelen en organiseren vanuit de verbinding tussen mensen, teams en de organisatie ervan uitgaande dat iedereen talent heeft

Gedragsvoorbeelden:

Persoonlijk niveau

Medewerker of stagiair

- Behandelt anderen op basis van hun talenten en respecteert anderen zoals ze zijn.
- Gaat met mensen waarmee hij of zij samenwerkt in gesprek over elkaars talenten wat deze betekenen in hun samenwerking en communicatie.

Management niveau

Manager, leidinggevende of teamleider

- Zorgt voor verbinding tussen teamleden onderling en dat zij elkaar ondersteunen waar nodig.
- Zorgt ervoor dat hij of zij zelf met de teamleden verbonden is en hen inspireert en begeleidt.

HR/expert niveau

HR-adviseur, (loopbaan) coach, recruiter of talent-manager

- Verbindt mensen door ervoor te zorgen dat ze inzicht hun eigen en in elkaars talenten krijgen.
- Verzorgt en versterkt een inclusieve, transparante en verbindende cultuur en werkomgeving waar medewerkers elkaar kunnen vinden, uitdagingen en talenten met elkaar kunnen delen en ze oprechte feedback kunnen geven.

Bestuurlijk niveau

Bestuurder, directeur, eigenaar of ondernemer

- Verbindt medewerkers met elkaar door een gemeenschappelijk gedeeld, inspirerend doel uit te dragen.
- Stimuleert en investeert in een inclusieve, transparante en verbindende cultuur en werkomgeving waar medewerkers elkaar respecteren om wie ze zijn en elkaar durven en mogen aanspreken op gedrag.



Talentgericht

Definitie:

Ontwikkelen, werken en organiseren vanuit de eigen talenten en de mensen waarmee wordt samengewerkt

Gedragsvoorbeelden:

Persoonlijk niveau

Medewerker of stagiair

- Heeft inzicht in welke talenten hij of zij heeft en ontwikkelt deze waar mogelijk.
- Ontwikkelt en werkt waar mogelijk vanuit de eigen talenten ten behoeve van zichzelf en het team waar hij of zij toe behoort.

Management niveau

Manager, leidinggevende of teamleider

- Zorgt dat het team samenwerkt en ontwikkelt vanuit de talenten van de teamleden.
- Koppelt werk en taken zoveel mogelijk aan teamleden die er talent voor hebben.

HR/expert niveau

HR-adviseur, (loopbaan) coach, recruiter of talent-manager

- Begeleidt en ondersteunt mensen en teams in hun ontwikkeling vanuit hun talenten.
- Koppelt mensen aan functies en rollen passend bij hun talenten.

Bestuurlijk niveau

Bestuurder, directeur, eigenaar of ondernemer

- Organiseert en structureert de organisatie vanuit de talenten van medewerkers.
- Zorgt voor mogelijkheden tot persoonlijke ontwikkeling van medewerkers op basis van hun talenten.