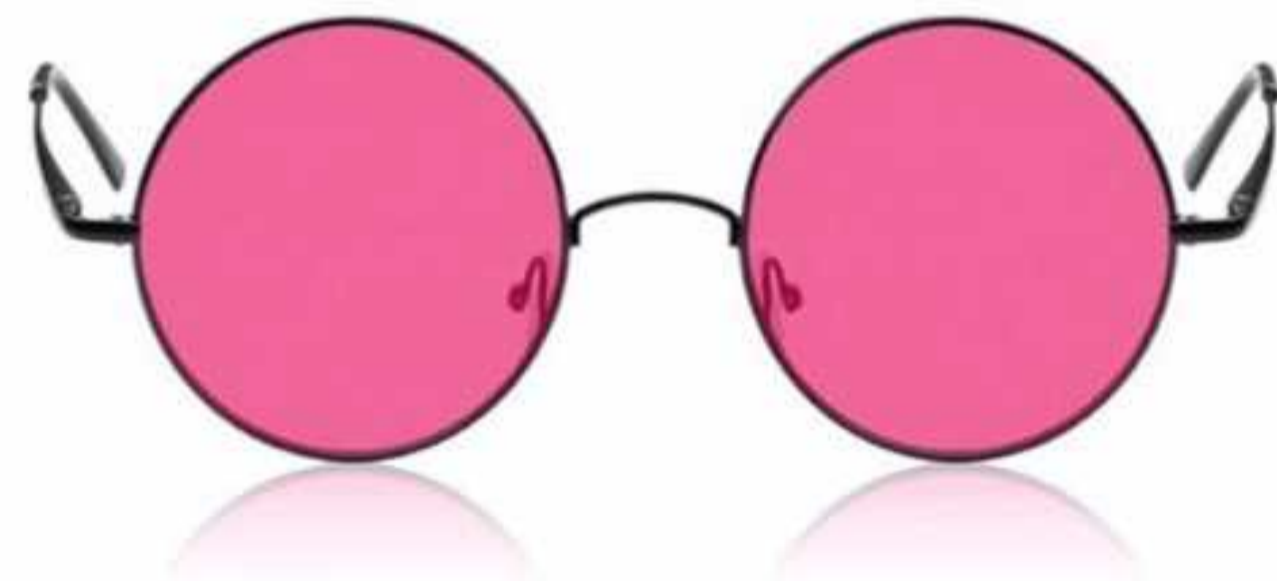
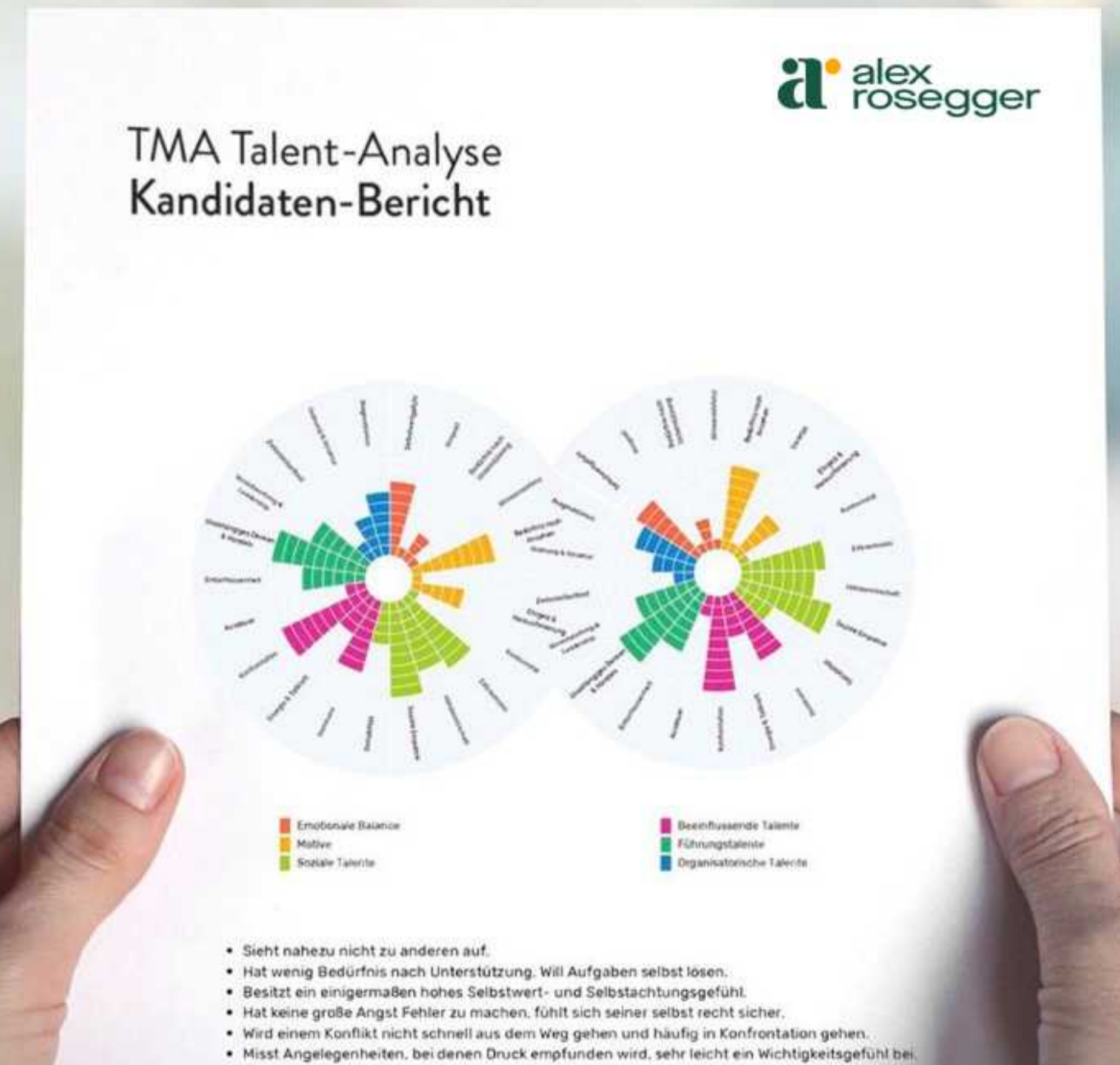


Entweder.



Oder.



Die **tma**-Methode

alex
rosegger

„Führungskräfte müssen endlich befähigt werden, die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter zu adressieren. Chefs müssen wissen, auf was es ankommt“

MARCO NINK

Studienleiter Gallup Engagement Index 2019/2020

122

MILLIARDEN EURO

Geschätzte Kosten für die deutsche Wirtschaft 2019 aufgrund innerer Kündigung von Mitarbeitern

56%

DER MITARBEITER

geben an, nicht zu verstehen, wie ihre Arbeitsziele mit den Unternehmenszielen zusammenhängen

59%

DER MITARBEITER

sehen die Erreichung ihrer Arbeitsziele nicht von ihrer Leistung abhängig bzw. nicht in ihrer Verantwortung

69%

DER MITARBEITER

in Deutschland wiesen 2019 eine geringe bis gar keine emotionale Bindung zu ihrem Unternehmen auf

79%

DER MITARBEITER

fühlen sich von ihrem Unternehmen zu wenig beim Erlernen neuer digitaler Fertigkeiten unterstützt

3x

SO HOCH

empfinden Arbeitnehmer, die sich hingegen unterstützt fühlen, die emotionale Bindung zu ihrem Unternehmen

65%

DER MITARBEITER

sehen ihre eigenen Talente und Stärken nicht bzw. nur ungenügend gefragt in ihrer aktuellen Tätigkeit

2,2x

SO HOCH

liegt die emot. Bindung, wenn in den letzten 12 Monaten ein Gespräch mit einer Führungskraft über Arbeitsleistung geführt wurde

4,8x

SO HOCH

liegt die emotionale Bindung, wenn eine Führungskraft fünf mal (statt ein mal) im Austausch stand

QUELLE: Gallup Engagement Index 2019/2020

Neue Zeiten. Neue Antworten.

Die Spielregeln, so viele Personal-Wissenschaftler, haben sich in den vergangenen Jahren grundlegend geändert - und nehmen mittlerweile, weitgehend unbemerkt, dramatische Dimensionen an.

Der jährlich erscheinende Gallup Engagement Index beziffert, was gemeint ist. Geschätzte 122 Milliarden Euro kostete es 2019 die deutsche Wirtschaft, ihr wichtigstes Gut - Menschen - zu vernachlässigen.

Denn überall dort, wo Mitarbeiter primär als „Gut“, als steuerbare, anzupassende Einheiten verstanden werden, macht man die Rechnung meist ohne den Wirt.

Innere Kündigung, fehlende Bindung und das Abwandern (potentieller) Top-Leute kommt teuer und entscheidet im Stillen, wo und wofür man als Unternehmen in Zukunft steht. **Mittels TMA-Methode, die ich Ihnen näher vorstellen möchte, begleiten wir Unternehmen seit vielen Jahren bei dieser Herausforderung.** Und sind erstaunt, wie wenig es meist braucht, um manches nicht mehr wiederzuerkennen: Sinn, Produktivität und die Entfaltung von Talenten können Wunder wirken.

Ihr Alex Rosegger



Was ist TMA?

Die sogenannte TMA-Methode folgt der Erkenntnis, dass jeder Mensch unter gewissen Voraussetzungen zu Spitzenleistungen fähig und bereit ist.

- Das Erkennen individueller Talente und Potentiale eines Menschen spielt darin ebenso eine große Rolle wie das Entschlüsseln von Verhaltens- und Kommunikationsmustern
- Dies ermöglicht, Mitarbeiter gezielt weiterzuentwickeln und Teams mit hoher Schlagkraft auszustatten; es schärft den Blick auf die eigenen Stärken und Schwächen und hilft, vorhandene oder drohende Konflikte aufzulösen.
-

DER BEGRIFF „TMA“

steht für „Talent und Motivations-Analyse“

DAS UNTERNEHMEN

unterstützt weltweit Unternehmen jeglicher Größe im Recruiting, Onboarding und der maßgeschneiderten Entwicklung von Führungskräften. Dazu zählen neben staatlichen Institutionen und Behörden auch Unternehmen wie SIEMENS, BAYER und TOSHIBA.



Was bewirkt TMA?

Bessere Information

- TMA unterstützt die persönliche, empathische Einschätzung insbesondere bei wichtigen strategischen und operativen Entscheidungen
- ...mittels zukunftsweisender **Diagnostik**, die auf Erkenntnissen der Positiven Psychologie beruht
- Als Personalverantwortlicher oder Führungskraft schaffen Sie sich ihre eigene, **maßgeschneiderte Analysewelt**. Sie zeigt auf, wo der Schuh drückt, nennt Lösungsansätze und erlaubt, diese zu simulieren bevor Entscheidungen getroffen werden

Bessere Entscheidungen

- TMA bietet **maßgeschneiderte** Lösungen „All in One“:
- Über eine zentrale E-Plattform sind Sie **selbst** in der Lage, Diagnosen und Analysen zu stellen - unkompliziert, rasch und (entgegen herkömmlicher Methoden) auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten

POSITIVE PSYCHOLOGIE

Der Begriff Positive Psychologie wurde 1954 von dem US-amerikanischen Psychologen Abraham Maslow eingeführt. Er gründet auf der Erkenntnis, dass das Verhalten von Menschen, insbesondere deren Antrieb und Schaffensfreude, durch positive Anreize beeinflusst und gesteigert werden kann.

MASSGESCHNEIDERTE ANALYSEWELT

TMA wurde als ganzheitliches System entwickelt, dessen Werkzeuge nicht isoliert, sondern ergänzend wirken. TMA entfaltet mit diesem Zusammenspiel ein Vielfaches an Wirkung und Individualität bei einfachster Handhabung.

Wo wird TMA angewendet?

MITARBEITER- UND FÜHRUNGSKRÄFTE-ENTWICKLUNG

- TMA zeigt Ihnen, welche Talente Ihre Mitarbeiter für bestimmte Funktionen bereits mitbringen und
- nach welchen Kriterien Weiterentwicklungs- und Schulungsmaßnahmen gestaltet werden sollen
- Dabei berücksichtigt TMA präferierte Lernstile und -Talente und macht Trainings effizient und wirkungsvoll

ONBOARDING

- TMA baut nahtlos am Recruiting-Prozess an und begleitet einen neuen Mitarbeiter beim Einstieg in den neuen Job über talentoptimierte Schulungen
- über verhaltensbasiertes Feedback (von Selbst-Einschätzungen über individuelles Fremdbild-Feedback bis hin zu 360-Grad-Feedback)
- über konkrete Entwicklungsratschläge, die das TMA-Expertensystem für den Mitarbeiter entwickelt.

RECRUITING

- TMA zeigt Stärken und Schwächen von Bewerbern
- erlaubt exakte Rollenbeschreibungen über ein integriertes Kompetenzmodell („Welche Kompetenzen braucht mein Kandidat, um den Job erfolgreich zu bewältigen?“)
- lässt spielend einfach Simulationen zu („Zu welcher meiner vielen Positionen im Unternehmen passt der Kandidat am besten?“)
- erlaubt Verhaltens-Feedback nach der Onboarding-Phase („Wie verhält und entwickelt sich mein Bewerber konkret im ersten halben Jahr in der neuen Position?“)



Die Talent-Analyse

Die TMA Talent-Analyse macht Talente bzw. Kompetenzen sichtbar und ermittelt die emotionale Balance sowie die Motivation von Menschen.

Mit den gewonnenen Erkenntnissen werden gegebenenfalls die weiteren Fortbildungsschwerpunkte zur Stärkung der Talente festgelegt und im Rahmen eines Einzel- oder Team-Coachings ausgebaut. Sichtbar werden:

- Emotionale Balance
- Motive
- Soziale Talente
- Beeinflussende Talente
- Führungstalente
- Organisatorische Talente
- Stärken und Fallgruben
- Ideale /zu verhindernde Kommunikation
- Ideales Arbeitsumfeld und bevorzugter Führungsstil
- Entwicklungspotentiale
- Lern- und Entwicklungsstil
- TMA-Talent-DNA



What makes you tick?

„Antreiber“ werden in der Wirtschafts- und Personalwirtschaftslehre jene Motive genannt, die in einem Menschen besonders starken Tatendrang und Schaffensfreude wecken.

TMA spricht von 22 sogenannten „Triebfedern“. Deren Ausprägung (bzw. Nicht-Ausprägung) äußert sich bei jedem Menschen in einem bevorzugten, natürlichen Verhalten. Die TMA-Methode hilft,

- einfach und schnell für sich festzulegen, welche Triebfedern und Talente (gemäß der für die Position erforderlichen Kompetenzen) für die weitere Analyse wichtig sind
- Erkenntnisse zu passendem Arbeitsumfeld, Kommunikationsstil und Entwicklungsmöglichkeiten zu gewinnen



- Je nach Ausprägung der 22 Triebfedern lassen sich daraus Talente...
- ...und daraus wiederum sogenannte "Talent-Signale" ableiten. Sie zeigen das potentielle Verhalten eines Kandidaten.



- Einfache Handhabung
- Beiderseits hohe Verständlichkeit (Führungskraft und Kandidat):
- Über welche Stärken verfügt der Kandidat?
- Wie äußern sich diese Talente in seinem Verhalten?
- Welche hohen Bedürfnisse hat der Kandidat?
- Welche Erkenntnisse lassen sich auf seine Art zu (inter-)agieren und zu kommunizieren ableiten?
- Welches Verhalten ist - generell - innerhalb einer Gruppe zu erwarten?

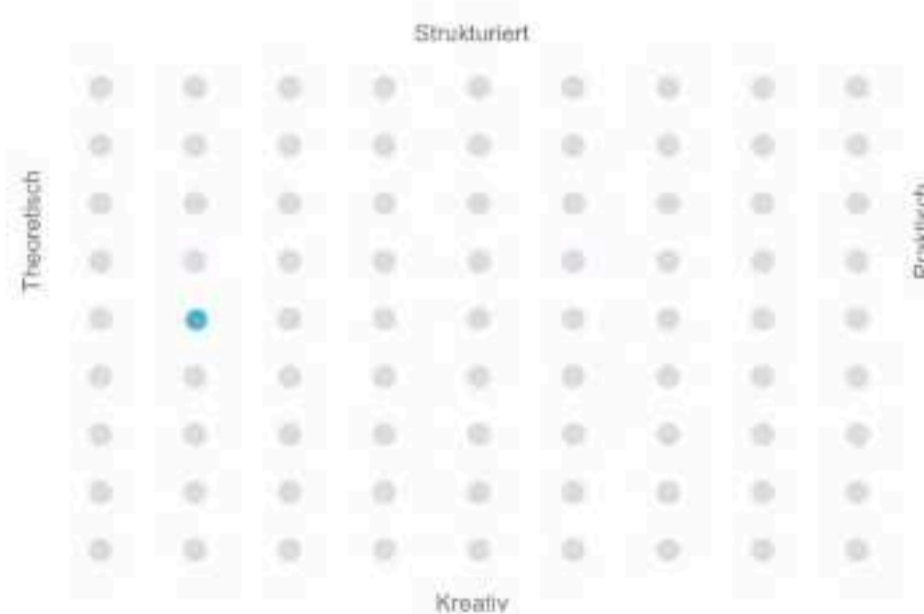


Der Lern- und Entwicklungs-Stil

- Wie sollen wir den Kandidaten am besten schulen und trainieren?

7.2 Lern- und Entwicklungsstil

Der bevorzugte Lern- und Entwicklungsstil von Herrn Einstein:



auf Lernaktivitäten, die viel Fokus und Konzentration voraussetzen. Es ist sinnvoll, solche Aufgaben in kleinere Stücke aufzuteilen.

- Er ist selbstkritisch und hat die Fähigkeit, Fehler zu vermeiden. Diese persönlichen Eigenschaften können im Lernprozess gegen ihn arbeiten. Es ist sinnvoll, dass er seine Erfahrungen mit einer vertrauten Person bespricht, die ihm mit seiner selbstkritischen Haltung umzugehen hilft.

3. Beschreibung der Persönlichkeit

3.1 Zusammenfassung

Beschreibung der Talente von Herrn Einstein

Er kann mit einem gewissen Druck einigermaßen gut umgehen. Allerdings muss er zuweilen darauf achten, sich davon nicht vereinnahmen zu lassen und stattdessen Abstand zu nehmen, um nicht aus der Ruhe zu kommen. Er ist ziemlich bescheiden. Wahrscheinlich hat er Schwierigkeiten damit, Fehler zu machen und wird deshalb sehr darauf bedacht sein, diese zu vermeiden und wenig Risiken eingehen. In schwierigen Situationen wird er andere nur wenn es wirklich nötig ist, um Hilfe und Unterstützung bitten. Er hat nicht sehr viel Bedürfnis nach Unterstützung aus seiner Umgebung. Er hat einerseits in gesundem Maße Respekt und Ehrfurcht vor anderen, ohne sich selbst zu benachteiligen. Wagt Höhergestellte anzusprechen, wenn es wirklich wichtig für ihn ist.

Man kann von ihm sagen, dass er ein sehr großes Bedürfnis nach Anerkennung für seine Leistungen hat. Er hat also ein sehr starkes Bedürfnis nach Lob und positiver Bestätigung, um seine Motivation aufrecht zu erhalten. Abwechslung bei seinen Aufgaben und Tätigkeiten ist für ihn eine wichtige Voraussetzung. Er hat mit der gleichzeitigen Erledigung mehrerer Aufgaben keine Probleme. Die Testergebnisse zeigen, dass Albert Einstein in Bezug auf seine Arbeit ausreichend Fähigkeiten besitzt, zu relativieren. Dies zeigt sich unter anderem am Grad seines Ehrgeizes, der durchschnittlich ausgeprägt ist und deutlich macht, dass er sich bemühen wird, seine persönlichen Ziele zu erreichen und gute Leistungen zu erbringen. Er kann im Verlauf seiner Arbeit, wenn nötig, mit Wettbewerb oder Leistungsdruck umgehen, wobei andere Faktoren wie beispielsweise das Arbeitsumfeld für ihn bisweilen von größerer Bedeutung sind.

Den geltenden Regeln oder Sitten passt er sich funktional an. Er zeigt ein sachliches Auftreten und wird weniger bereit sein, anderen selbstverständlich beizustehen. Er geht stark von der Eigenverantwortung anderer Menschen aus. Auf dem Gebiet sozialer Empathie erzielt er kein hohes Ergebnis; er zeigt nicht immer intrinsisches Interesse an menschlichen Problemen und an einer Analyse des Verhaltens anderer. Es ist gut möglich, dass er sich funktional dennoch in Situationen hineinversetzen kann. Er ist im Kontakt mit anderen ein wenig wählerisch. In Gruppen findet er die Balance darin, in den Vordergrund zu treten und anderen Spielraum zu gewähren. Sowohl im kleinen Kreis als auch in größeren Gruppen, weiß er sich gut durchzusetzen. In sehr großen Gruppen und bei gesellschaftlichen Veranstaltungen wird er abhängig von seinen Interessen mehr auffallen, bzw. anderen mehr Freiraum gewähren und sich selbst stärker im Hintergrund halten.

Er ist jemand, der einen gefassten Eindruck macht und Konflikte und Konfrontationen eher vermeiden wird, anstatt sich ihnen auszuliefern. Er wird von Menschen um ihn herum wahrscheinlich als eine relativ aktive Person erlebt, die dennoch im richtigen Moment einen Gang zurückschalten kann. Er ist jemand, der bei Rückschlägen oder schwierigen Aufgaben durchhalten wird, wenn dies von Bedeutung ist. In Beziehungen zu anderen verhält er sich normalerweise ebenbürtig und versucht er, sich nicht oft über andere zu erheben. Er ist einigermaßen nachgiebig. Dies kann mitunter zur Folge haben, dass es er Schwierigkeiten bereitet, andere auf bestimmende Art und Weise von seinen Ideen, Interessen oder Anschauungen zu überzeugen.

Persönlicher Bericht von: Albert Einstein

6

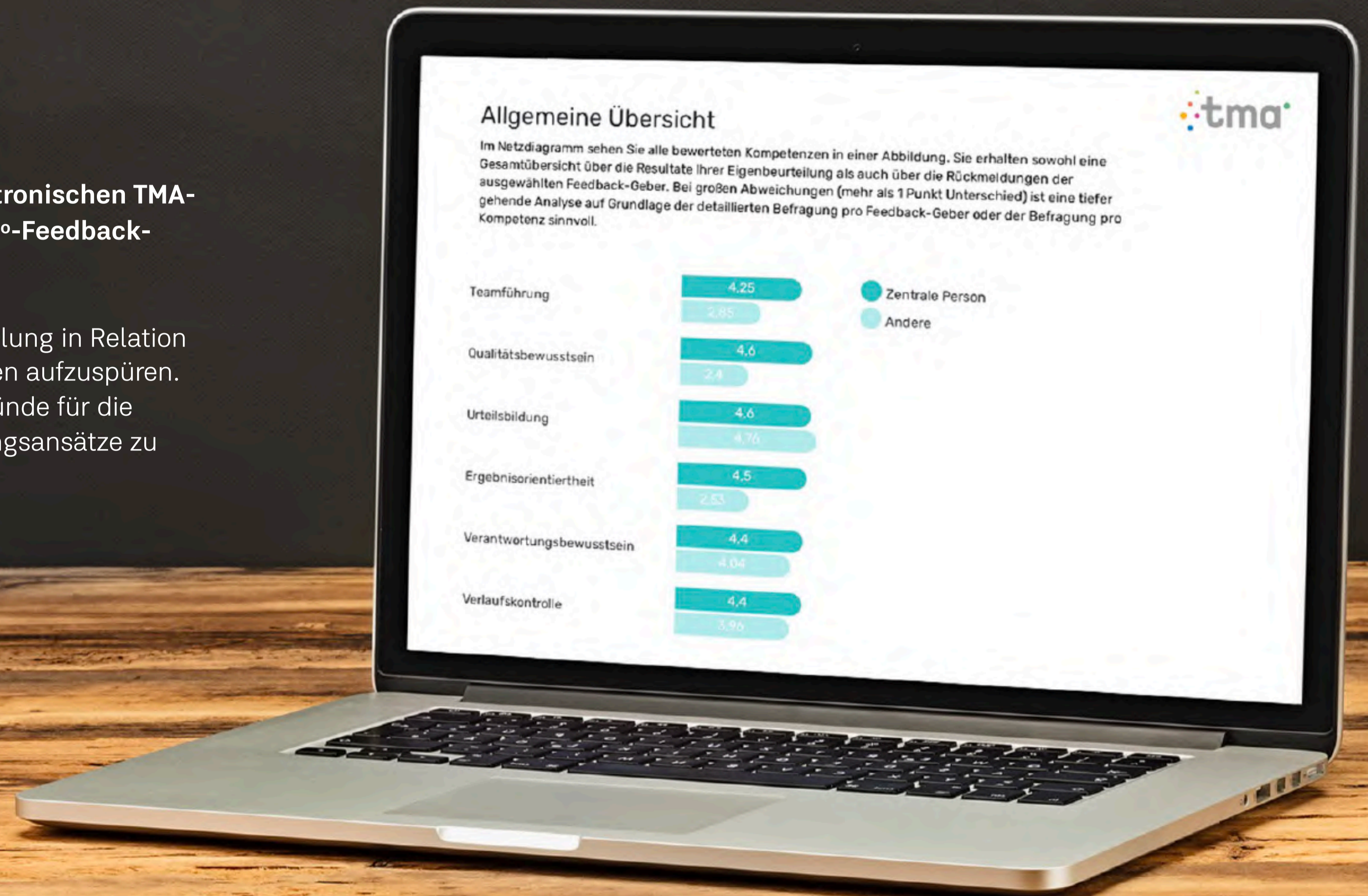
TMA

©TMA Method 1999-2018
All right reserved

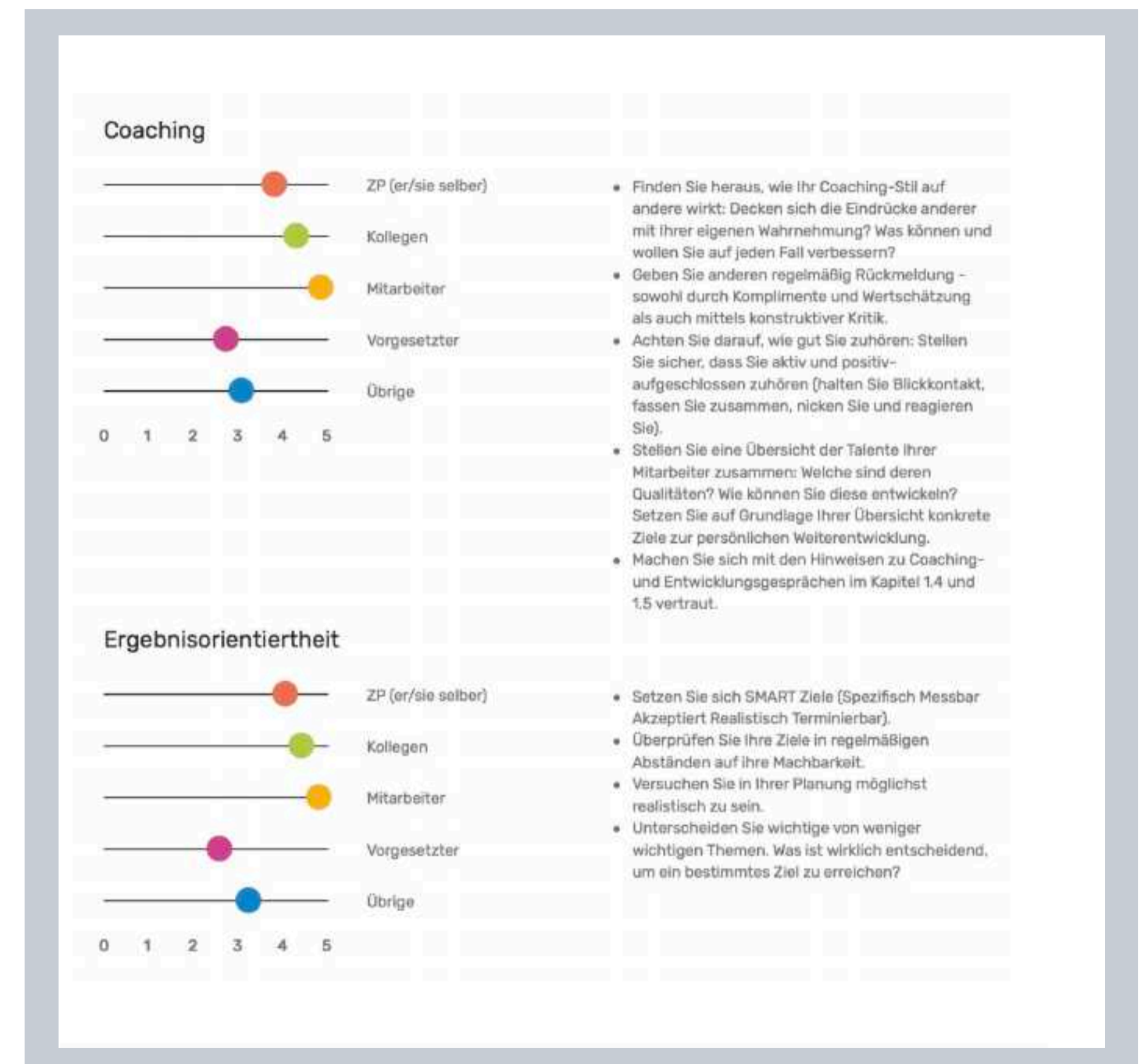
Das 360°- Feedback

Integriert im TMA-Portal, der elektronischen TMA-Plattform, ist das sogenannte 360°-Feedback-Tool.

Es erlaubt, Eigen- und Fremdbeurteilung in Relation zu setzen und größere Abweichungen aufzuspüren. Eine tiefergehende Analyse hilft, Gründe für die Abweichungen zu finden bzw. Lösungsansätze zu entwickeln.



- Vertiefendes 360°-Feedback:
- Feedback zu den jeweiligen Kompetenzen pro Feedback-Geber-Gruppe (links)
- und konkreten Empfehlungen an den Kandidaten (rechts)







Alex Rosegger
Linzer Straße 440a, 1140 Wien
Telefon: +43 650 9796313