

TMA Werte

Was sind TMA-Werte?

Os Valores TMA são princípios orientadores para o uso adequado e respeitoso do Método TMA, linguagem, ferramentas e sistemas.

Die drei TMA-Werte sind:

- **Positiv**
- **Verbindung**
- **Talenterorientiert**

Wenn diese drei Werte berücksichtigt werden, ist TMA davon überzeugt, dass sich der Einzelne einerseits besser entwickelt, sich stärker in seine Arbeit einbringt und ein größeres persönliches Glück verspürt. Andererseits werden Organisationen und Teams nachhaltig bessere Leistungen erbringen und sich verbessern. TMA basiert auf diesen Werten und berät Einzelpersonen und Organisationen, die die TMA-Methode, -Sprache, -Tools und -Systeme nutzen, um ihr Verhalten an den Geist der TMA-Werte anzupassen.

Alle TMA-Werte haben definierte Definitionen und werden auf den vier Ebenen des integralen Talentmanagements (persönliche, Management-, HR-/Experten- und Führungsebene) operationalisiert. Verhaltensbeispiele verdeutlichen das erwartete Verhalten anhand von Rollen oder Funktionen.

„Halten Sie Ihre Gedanken positiv weil Gedanken zu deinen Worten werden.“

Halten Sie Ihre Worte positiv weil deine Worte zu deinem Verhalten werden.

Halten Sie Ihr Verhalten positiv weil Ihr Verhalten zu Ihren Gewohnheiten wird.

Halten Sie Ihre Gewohnheiten positiv Weil Ihre Gewohnheiten zu Ihren Werten werden.

Halten Sie Ihre Werte positiv denn deine Werte werden zu deinem Schicksal.“

Mahatma Gandhi



Definition:

Entwickeln, Arbeiten und Organisieren aus Chancen und dem, was zu den Menschen passt; was die Menschen motiviert, sie einbindet und sie glücklich macht.

Verhaltensbeispiele:

Das persönliche Niveau

Mitarbeiter oder Auszubildender

- Gibt an, wann sich Dinge richtig und wann nicht richtig anfühlen.
- Behandelt andere so, wie sie im Rahmen angemessener sozialer Normen behandelt werden möchten.

Führungsebene

Manager, Vorgesetzter oder Teamleiter

- Schenkt den Teammitgliedern sowohl Vertrauen als auch Autonomie, schenkt ihnen aber auch ausreichend Aufmerksamkeit; weiß, wie man das richtige Gleichgewicht zwischen diesen Aspekten wahr.
- Sorgt für einen guten Umgang miteinander und eine gute Stimmung im Team.

HR/Expertenebene

Personalberater, (Karriere-)Coach, Recruiter oder Talentmanager

- Schenkt den Menschen echte Aufmerksamkeit und achtet vor allem auf ihr Potenzial
- Ist bei der Entscheidungsfindung transparent und fair, auch wenn sie für andere negativ ist.

Verwaltungsebene

Administrator, Direktor, Eigentümer oder Unternehmer

- Berücksichtigt bei Entscheidungen die Auswirkungen auf das Wohlbefinden der Mitarbeiter.
- Sorgt für eine sozial und psychologisch sichere Kultur und Arbeitsumgebung in der Organisation.



Verbindung

Definition:

Entwickeln, arbeiten und organisieren auf der Grundlage der Verbindung zwischen Menschen, Teams und der Organisation, vorausgesetzt, jeder hat Talent.

Verhaltensbeispiele:

Das persönliche Niveau

Mitarbeiter oder Auszubildender

- Behandelt andere auf der Grundlage ihrer Talente und respektiert sie so, wie sie sind.
- Unterhält sich mit Kollegen über die Talente der anderen und wie diese ihre Zusammenarbeit und Kommunikation beeinflussen.

Führungsebene

Manager, Vorgesetzter oder Teamleiter

- Erleichtert die Verbindung zwischen Teammitgliedern und stellt sicher, dass sie sich bei Bedarf gegenseitig unterstützen.
- Stellt eine persönliche Verbindung zu den Teammitgliedern sicher und inspiriert und leitet sie.

HR/Expertenebene

Personalberater, (Karriere-)Coach, Recruiter oder Talentmanager

- Verbindet Menschen, indem es ihnen Einblick in die eigenen und die Talente der anderen gibt.
- Pflegt und stärkt eine integrative, transparente und verbindende Kultur und Arbeitsumgebung, in der Mitarbeiter einander finden, Herausforderungen und Talente teilen und ehrliches Feedback geben können.

Verwaltungsebene

Administrator, Direktor, Eigentümer oder Unternehmer

- Verbindet Mitarbeiter miteinander, indem es ein gemeinsames, inspirierendes Ziel kommuniziert.
- Fördert und investiert in eine integrative, transparente und verbindende Kultur und Arbeitsumgebung, in der die Mitarbeiter einander so respektieren, wie sie sind, und sich wohl dabei fühlen, Verhaltensauffälligkeiten anzusprechen.



Talenterorientiert

Definition:

Entwickeln, arbeiten und organisieren auf der Grundlage ihrer eigenen Talente und der Menschen, mit denen sie zusammenarbeiten.

Verhaltensbeispiele:

Das persönliche Niveau

Mitarbeiter oder Auszubildender

- Ist sich der eigenen Talente bewusst und entwickelt diese, wo möglich.
- Nutzt und nutzt seine eigenen Talente zum eigenen Vorteil und zum Wohle des Teams, dem er angehört.

Führungsebene

Manager, Vorgesetzter oder Teamleiter

- Stellt sicher, dass das Team auf der Grundlage der Talente der Teammitglieder zusammenarbeitet und sich weiterentwickelt.
- Weist Arbeit und Aufgaben nach Möglichkeit den Teammitgliedern zu, die über das entsprechende Talent verfügen.

HR/Expertenebene

Personalberater, (Karriere-)Coach, Recruiter oder Talentmanager

- Leitet und unterstützt Einzelpersonen und Teams bei ihrer Entwicklung auf der Grundlage ihrer Talente.
- Bringt Menschen mit Rollen und Positionen zusammen, die ihren Talenten entsprechen.

Verwaltungsebene

Administrator, Direktor, Eigentümer oder Unternehmer

- Organisiert und strukturiert die Organisation basierend auf den Talenten der Mitarbeiter.
- Bietet Mitarbeitern Möglichkeiten zur persönlichen Entwicklung auf der Grundlage ihrer Talente.