

TMA als werknemers magneet

Nieuwe kansen zien door anders te kijken



Unieke talenten vinden en (ver)binden



Even voorstellen



Anneke Wijnveen

Marketing &
Communicatie

admix

tma

Even voorstellen



Catelijne Bron

Commercial
Director @ Admix

admix



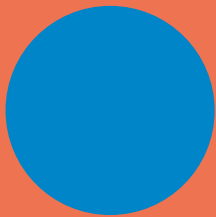
Programma

- Een sterk werkgeversmerk bouw je op TMA
Catelijne Bron
- Hoe zie jij het?
- Samenwerken met elkaar en de klant
Anneke Wijnveen

admix



**Mensen willen geen
product, mensen
willen iets wat hun
leven beter maakt.**



admix



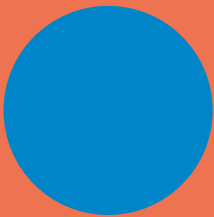


**”Ik verkoop geen
bier, ik verkoop
gezelligheid”**

admix

tma

**Waar liggen jullie
klanten wakker van?**



admix





Markt koelt af, personeelstekort blijft

- Er zijn vier richtingen waar er al jarenlang een structureel personeelstekort bestaat: zorg, onderwijs, ICT en techniek.
- Door grote maatschappelijke opgaven, als vergrijzing, de grote bouwopgave en energietransitie, blijven deze tekorten de komende jaren aanhouden.



MKB werkgevers (66%) maken zich zorgen

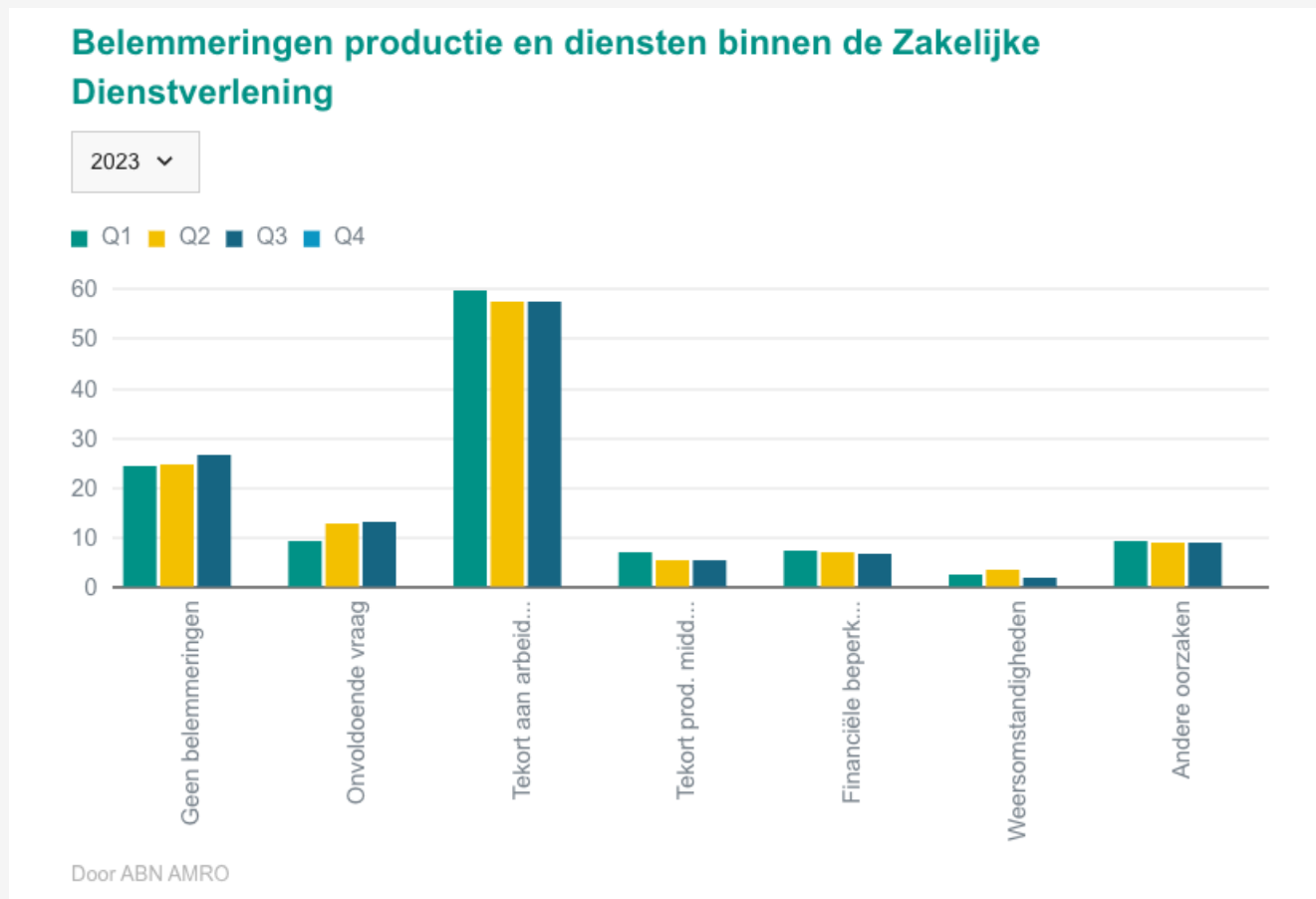
Bedrijven zien met name de volgende uitdagingen bij het aantrekken van nieuwe werknemers:

- 1 Werven duurt lang.
- 2 Het bedrijf wordt minder flexibel door vaste werknemers.
- 3 Andere bedrijven bieden een beter salaris.

Voor het behouden van talentvolle werknemers noemen bedrijven de volgende drie uitdagingen:

- 1 Hoge werkdruk breekt werknemers op.
- 2 De concurrentie kaapt goede werknemers weg.
- 3 De balans tussen werk en privé behouden is lastig.

Zakelijke dienstverlening loopt vast



Overheid heeft niet de juiste skills

 Nieuws  Sport  Live Programma's

Dinsdag 12 september, 18:00

Experts: adviesbureaus nemen taak ambtenaren over bij energietransitie

**Renee van Hest**
Onderzoeksredactie

**Yoeri Vugts**
onderzoeksredactie

Gemeenten en provincies hebben veel moeite met de uitvoering van de energietransitie, het grote plan dat Nederland voor 2050 van het gas af moet halen en CO2-neutraal moet maken. De lokale overheden hebben regelmatig te weinig personeel en expertise voor alle taken die op hun bordje terechtkomen.

Gevolg is dat ze afhankelijk zijn geworden van een paar honderd commerciële bureaus. Lokale bestuurders en deskundigen waarschuwen voor de gevolgen: adviesbureaus komen te veel op de stoel van de ambtenaar te zitten, er ontbreekt toezicht, en er is risico op commerciële invloeden, wat ten koste gaat van publiek geld.

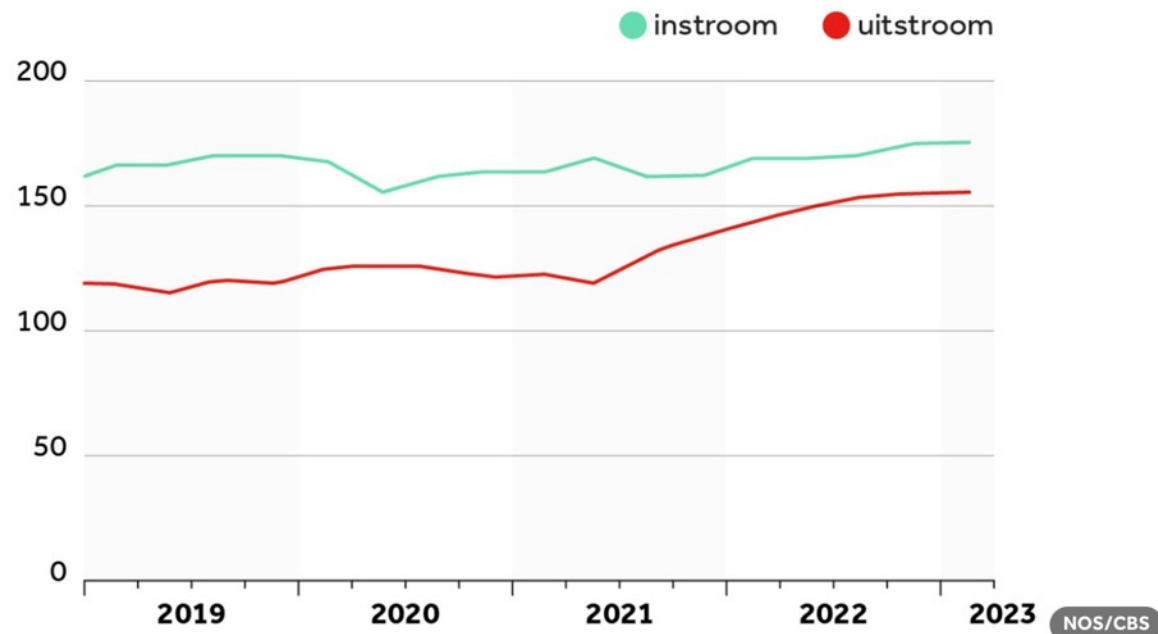
admix

tma

De zorg blijft een zorgenkind

Verwachting dat tekort stijgt naar 190.000 mensen in 2033!

Aantal x 1000



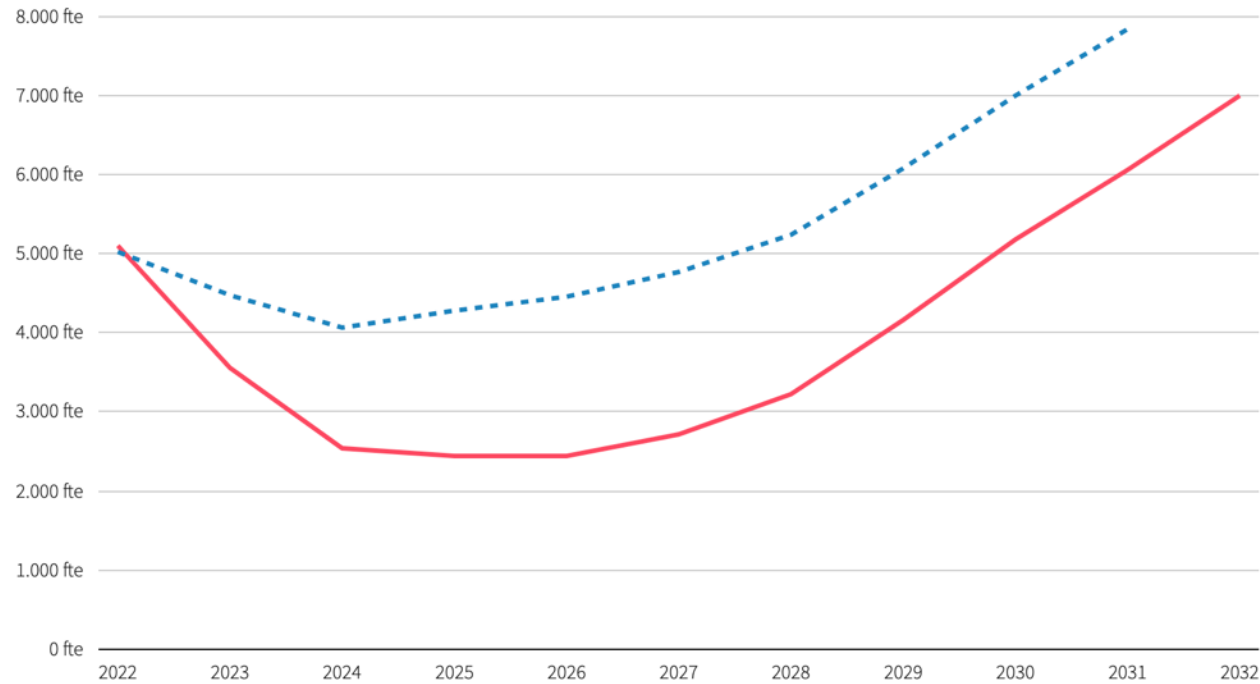
admix

tma

Wie leidt toekomstige talenten op?

Prognose onvervulde vacatures leraren en schoolleiders, zonder verborgen tekort

■ Prognose 2022 ■ Prognose 2021



Bron: Centerdata Arbeidsmarktramingen, 2022-2032

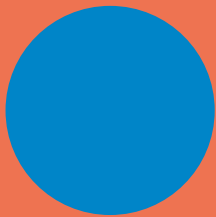
adm!x

tma

Verzuimcijfers stijgen in 2024

- Ongeveer 43% van alle verzuimkosten ontstaat door werkstress.
- In 2020 kostte één zieke medewerker met werkstress 11.000 euro. Op jaarbasis kostte dit Nederlandse werkgevers 3,3 miljard euro aan loonkosten.
- In 2021 kampten volgens NTO 1,3 miljoen mensen met burn-outklachten.
- Door de inflatie, hogere loonkosten en het personeelstekort is de verwachting dat de kosten in 2024 nog verder stijgen.
- Werkstress is vooral zorgelijk onder jongvolwassenen tussen de 18 en 25 jaar, van wie 24% regelmatig stress ervaart als gevolg van werk.

**Waar liggen jullie
klanten wakker van?**



admix





Hoe **behoud** ik mijn mensen en hoe **trek** ik
de **juiste mensen** aan?



admix

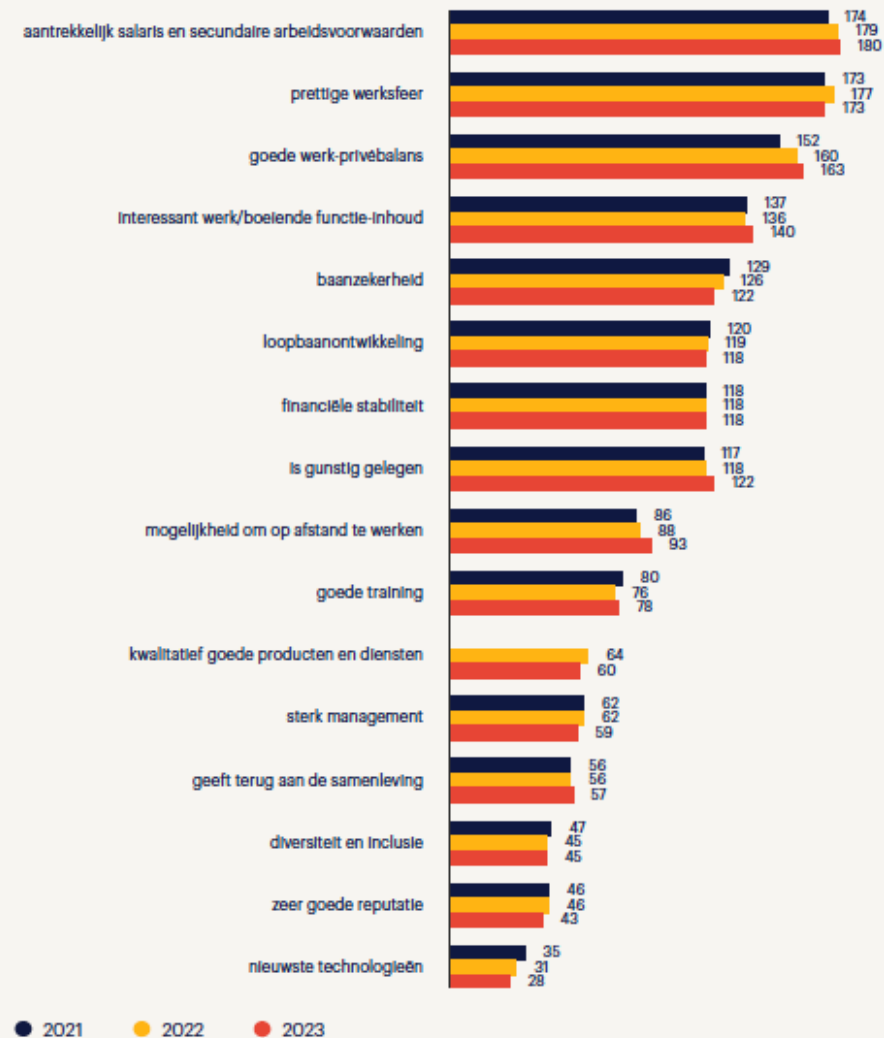


tma

Wat willen medewerkers eigenlijk?

admix

tma



de bovenstaande indices worden als volgt gelezen:

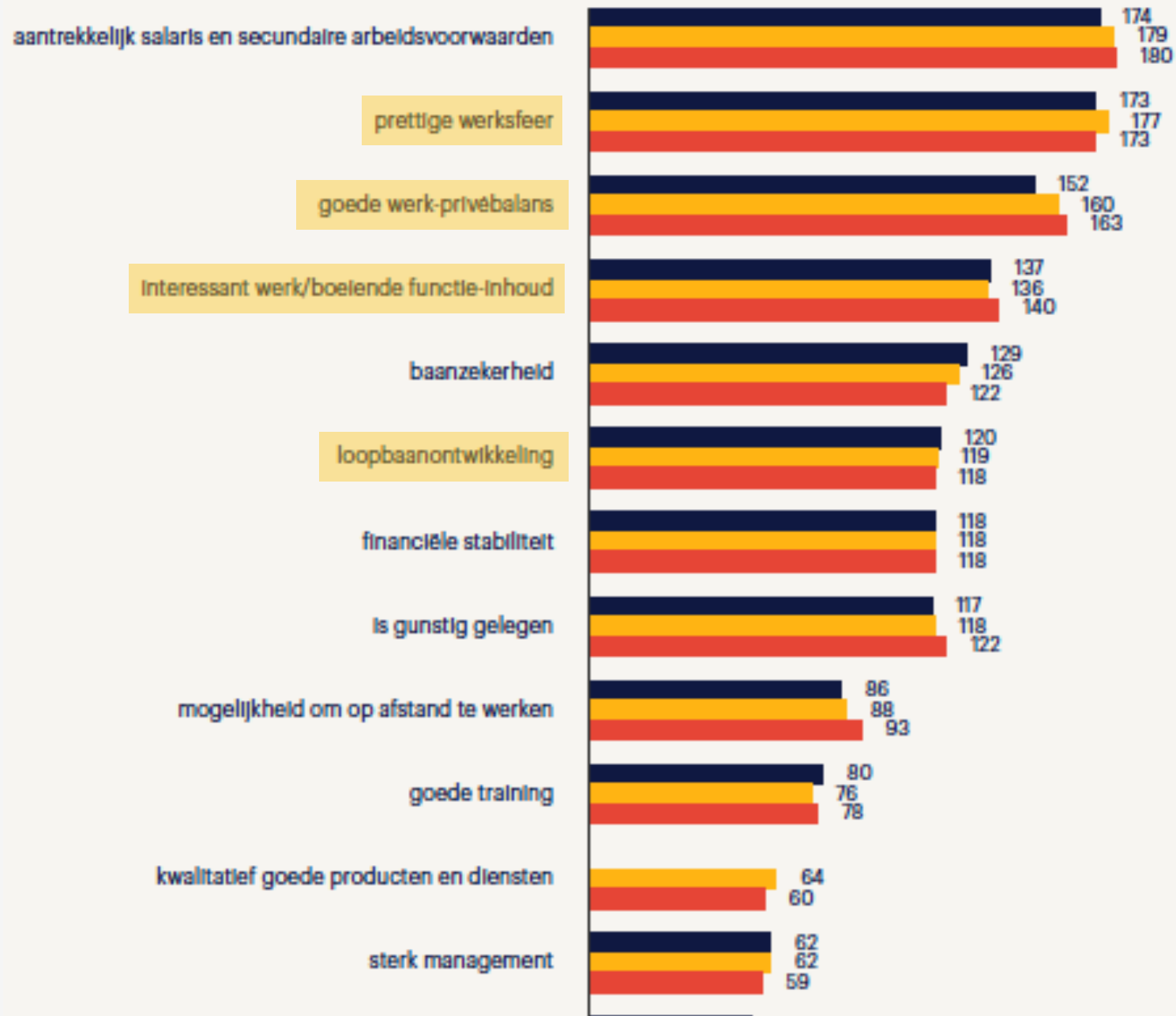
150: de driver wordt 50% vaker als belangrijk gezien dan de gemiddelde driver

75: de driver wordt 25% minder vaak als belangrijk gezien dan de gemiddelde driver

bron: Randstad Employer Brand Research 2023

admix

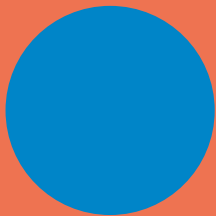
tma



admix

tma

**One size doesn't
fit all. Er is geen
generieke
medewerker.**



admix



Gen Y, move over. Gen Z is coming

de transitie naar gen-z op de arbeidsmarkt

generatie x

1960 - 1979

context

- politieke transitie
- opkomend kapitalisme

gedrag

- materialistisch
- competitief
- individualistisch

consumptie

- status centraal:
dure merken en auto's
- luxe artikelen

generatie y

1980 - 1994

context

- globalisatie
- economische stabiliteit
- opkomst van het internet

gedrag

- wereldburger
- kritische mindset

consumptie

- ervaring centraal:
festivals en reizen

generatie z

1995 - 2010

context

- complexe samenleving
- sociale netwerken
- digital natives

gedrag

- ongedefinieerde identiteit
- gemeenschap en dialoog
- realistisch

consumptie

- ongelimiteerde opties
- persoonlijk
- ethisch

bron: McKinsey (2018): True gen: Generation Z and its implications for companies

admix

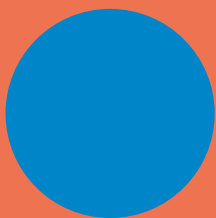
tma

**In 2025 is 25% van
de wereldwijde
arbeidsbevolking
Gen Z**

admix

tma

**Een nieuwe
generatie vraagt om
modern
werkgeverschap**



admix



Modern werkgeverschap: klaar voor gen Z

- Iedereen is uniek: bied maatwerk!
- Geef vertrouwen en goede begeleiding
- Zorg voor groeimogelijkheden & leermomenten
- Ga het gesprek aan
- Ben open, transparant & eerlijk
- Communiceer digitaal & gebruik social media
- Focus op sociale bewustheid & authenticiteit
- Wees een coach & inspirator

Iedereen is uniek: bied maatwerk

- Verschillen binnen deze generatie zijn groter dan in welke generatie dan ook
- In hun werk zoeken deze jongeren een individueel groeipad, dat past bij hun eigen voorkeuren en talenten
- Biedt de ruimte om zelf hun werk in te richten en nieuwe dingen uit te proberen



Zorg voor groeimogelijkheden & leermomenten

- Er is weinig belangrijker dan ‘het beste uit jezelf halen’
- Biedt tijd en budget voor opleidingen, trainingen en cursussen. Zowel voor persoonlijke als professionele ontwikkeling
- Laat werken in wisselende, multidisciplinaire teams, zodat ze van anderen kunnen leren. Liever steeds een nieuw projectteam dan één vast team



Ben open, transparant en eerlijk

- Openheid in communicatie is essentieel
- Deze generatie groeit op een wereld van fake news en is extra alert op de waarheid
- Biedt duidelijkheid over salaris, arbeidsvoorwaarden en perspectief

Wees een coach & inspirator

- Met hiërarchie en autoriteit kan deze generatie niets
- Deze generatie is vooral onder de indruk van mensen die authentiek zijn en inhoudelijk overwicht hebben
- De ideale leidinggevende:
 - Ziet je voor wie je bent en geeft je vertrouwen
 - Biedt je de mogelijkheid om skills te laten zien en groeien
 - Stelt zich gelijkwaardig op en is een verbinder
 - Geeft het goede voorbeeld en is een coach
 - Inspireert



Hoe help jij jouw klanten geliefd te worden bij Gen Z?



admix

tma

Nieuwe kansen zien door anders te kijken

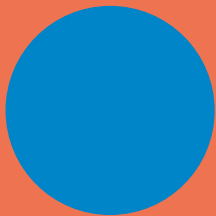
Bekijk je klant vanuit een ander perspectief. Niet als organisatie, maar als werkgever.

Wat zie je dan? Vooral veel zorgen.

Door vanuit werkgeversperspectief naar organisaties te kijken, zien we als TMA voor jou nieuwe kansen bij je klanten.



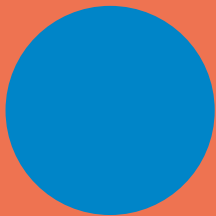
**Employer branding is key
voor het aantrekken én
behouden van de juiste
medewerkers.**



admix



**Employer branding
gaat over het zijn van
een goed werkgever
én erover vertellen!**



admix



Aan wie vertel je dat verhaal als werkgever?

Actief
werkzoekenden

Latent
werkzoekenden

Medewerkers

admix

tma



Hoe zie jij het?



admix



 tma



“Mijn klanten zijn zich al bewust van de rol die talentontwikkeling speelt in employer branding”



admix



tma



**“Mijn domein is talentontwikkeling, niet
marketing of employer branding”**



admix



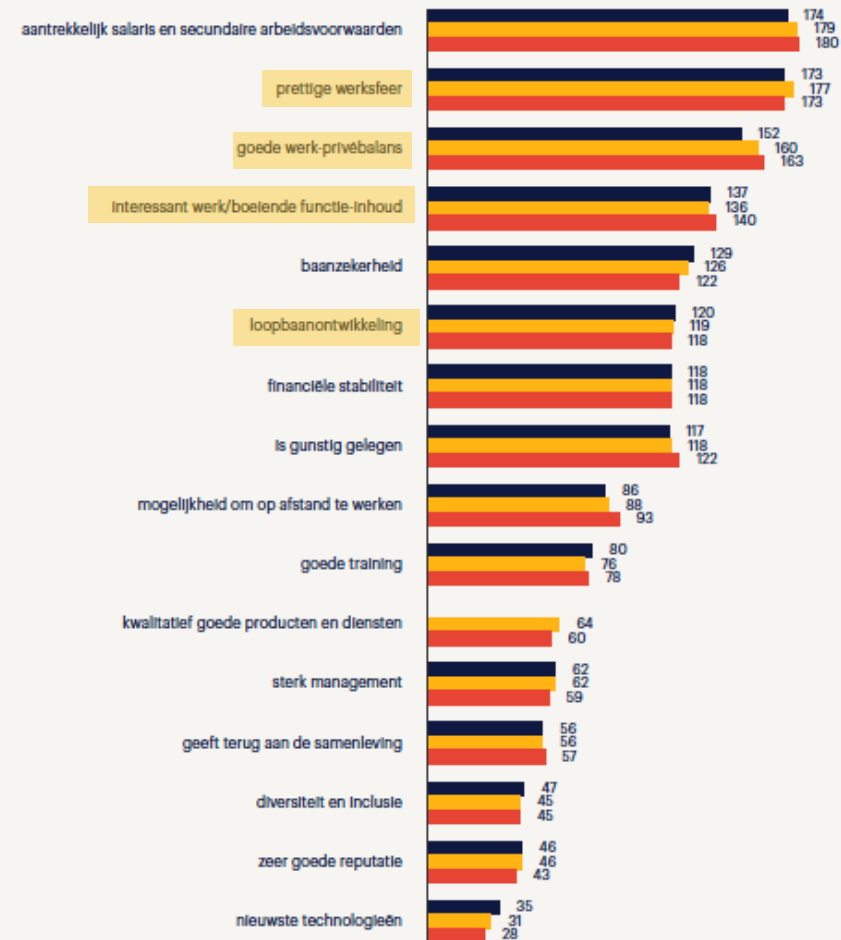
tma



Welke rol kun jij als partner met TMA spelen?

admix





● 2021 ● 2022 ● 2023

de bovenstaande indices worden als volgt gelezen:

150: de driver wordt 50% vaker als belangrijk gezien dan de gemiddelde driver

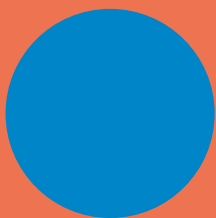
75: de driver wordt 25% minder vaak als belangrijk gezien dan de gemiddelde driver

bron: Randstad Employer Brand Research 2023

admix

tma

**Een nieuwe
generatie vraagt om
modern
werkgeverschap**



admix



Werven en behouden gaat beter met TMA

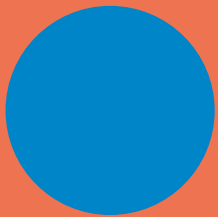
Mensen zijn op hun best als ze zichzelf kunnen zijn. Als ze werk doen dat van nature bij ze past. Een talentgerichte organisatie herkent én ontwikkelt talenten van medewerkers en benut zo hun volledige potentieel. Als je medewerkers inzet op hun sterke punten, dan levert dat betere prestaties, hogere motivatie en meer betrokkenheid op. Het creëren van een talentgerichte cultuur vergroot bovendien de aantrekkingskracht van je organisatie. Voor potentiële medewerkers én voor klanten.



admix

tma

**Er zit zoveel meer
in TMA!**



admix



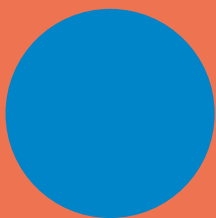
Wat beloof jij jouw klant?

‘Ik zie met welke uitdagingen je worstelt, ik kan je met TMA helpen een aantrekkelijke werkgever te worden. Waar mensen graag (blijven) werken omdat ze zichzelf kunnen zijn.’

- Meer werkgeluk, minder verzuim
- Meer motivatie, hogere productiviteit
- Meer aandacht voor persoonlijke groei
- Meer perspectief met talent- en ontwikkelpaden (Styr)
- Meer aandacht voor competentiegericht werken
- Betere samenwerking door betere communicatie
- Betere interne mobiliteit



**Als je niet vertelt
waar je voor staat,
weet niemand waar
je voor staat**



admix



Wat kan jouw klant beloven aan (toekomstige) werknemers?

- Haal het beste uit jezelf: inzicht in wie jij bent en jouw unieke talenten
- Haal het beste uit je team: inzicht in de talenten van je collega's zodat iedereen zo goed mogelijk samenwerkt
- Met plezier aan het werk: jij bent op je best als je jezelf kunt zijn. Als je werk doet dat van nature bij je past.
- Aandacht voor persoonlijke groei
- Perspectief in doorgroeimogelijkheden

admix

tma

In de praktijk

admix

tma

TMA als ingrediënt voor employer branding in de praktijk

Bij Admix vormt TMA de backbone van ons HR beleid en denken en is daarmee bewijsvoering voor goed werkgeverschap.



TMA als ingrediënt voor employer branding in de praktijk

Bij Admix vormt TMA de backbone van ons HR beleid en denken en is daarmee bewijsvoering voor goed werkgeverschap.

- Werving: vacatureteksten



TMA in werving

Wat zoek jij...

Voor jou is deze rol een stap verder in jouw eigen ontwikkeling, één waarin je de ruimte krijgt om en vakinhoudelijk je kennis te blijven vergroten en te groeien als craftsmen en leider. Naast het werk voor klanten draag je ook graag je mening uit via blogs en presentaties.

Wat bieden wij...

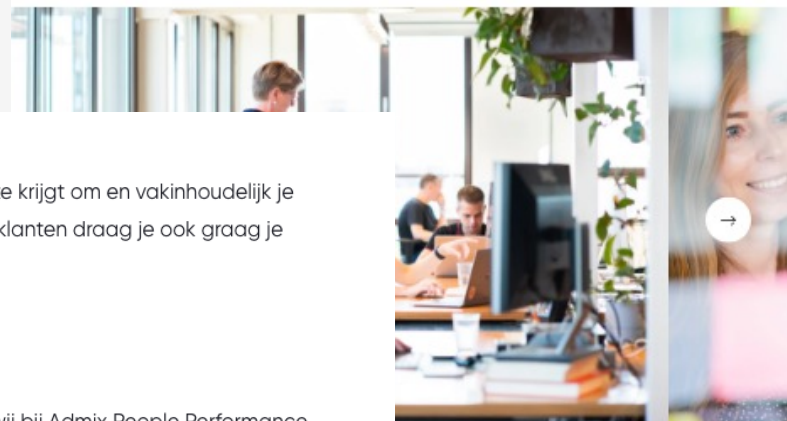
We vinden het belangrijk dat onze mensen kunnen blijven groeien. Daarom hebben wij bij Admix People Performance omarmd d.m.v. de Talent Motivatie Analyse (TMA). Dit houdt in dat wij ons focussen op de talenten van de teamleden zodat eenieder maximaal energie krijgt van zijn/haar werk.

We houden daarom maandelijks reflectiegesprekken met elkaar en we toetsen elke week de stemming van alle collega's met behulp van een feedback tool. Om onze eigen doelen niet uit het oog te verliezen werken we op basis van de scaling-up methode.

← VACATURE OVERZICHT

Art director

De creatief die wij zoeken heeft overduidelijk ervaring in de B2B-sector en zorgt voor een optimale vertaalslag van een marketing (strategische) briefing naar een creatieve strategie die vervolgens wordt uitgewerkt naar originele en creatieve concepten, zowel zelfstandig als in teamverband (met copywriter). Dit doe je voor employer branding, sales campagnes, image vraagstukken en corporate identity projecten; om maar een aantal voorbeelden te noemen. Het is belangrijk dat je onze doelgroep begrijpt. Dit zijn vaak ondernemers die bij ons komen voor echte oplossingen, niet alleen voor mooie praatjes en plaatjes.



regieën, tactieken en inzichten. Die jij vervolgens door
nen visualisaties, online en offline. Je bent eigenwijs genoeg
er open voor de input van collega's. Het is voor jou tijd om in
aan het beste B2B bureau van Nederland".

ie moet leiden; groei, verandering of beweging. Je weet dat
se voor de psychologie en gedragsbeïnvloeding achter ons
maken, dan pas je helemaal bij ons!

g sessies en zoek je samen met het creatieve team naar
n en het samen doen. Je hebt een 'charismatische houding' om
klanten te helpen en te overtuigen van jullie ideeën. Een creatieve denker die geen 'leuning' is, maar juist graag met
het team mee- en samenwerkt.

Ons doel...

De business van mooie B2B bedrijven laten groeien door geïntegreerde media-/marketing strategieën en creatieve oplossingen. Dat is waar ook jij warm voor loopt en resultaten mee hebt behaald. Je bent nu op het punt dat je verder wilt groeien, je bent toe aan meer leidinggeven en je wilt meebouwen aan een bureau.

Wat zoek jij...

Voor jou is deze rol een stap verder in jouw eigen ontwikkeling, één waarin je de ruimte krijgt om en vakinhoudelijk je kennis te blijven vergroten en te groeien als craftsmen en leider. Naast het werk voor klanten draag je ook graag je mening uit via blogs en presentaties.

Wat bieden wij...

We vinden het belangrijk dat onze mensen kunnen blijven groeien. Daarom hebben wij bij Admix People Performance omarmd d.m.v. de Talent Motivatie Analyse (TMA). Dit houdt in dat wij ons focussen op de talenten van de teamleden zodat eenieder maximaal energie krijgt van zijn/haar werk.

We houden daarom maandelijks reflectiegesprekken met elkaar en we toetsen elke week de stemming van alle collega's met behulp van een feedback tool. Om onze eigen doelen niet uit het oog te verliezen werken we op basis van de scaling-up methode.

TMA als ingrediënt voor employer branding in de praktijk

Bij Admix vormt TMA de backbone van het HR beleid en denken en is daarmee bewijsvoering voor goed werkgeverschap.

- Werving: vacatureteksten
- Sollicitatieprocedure: USP om bij Admix te werken en validatie in laatste fase



TMA als ingrediënt voor employer branding in de praktijk

Bij Admix vormt TMA de backbone van ons HR beleid en denken en is daarmee bewijsvoering voor goed werkgeverschap.

- Werving: vacatureteksten
- Sollicitatieprocedure: USP om bij Admix te werken en validatie in laatste fase
- Onboarding: talentgesprek



TMA als ingrediënt voor employer branding in de praktijk

Bij Admix vormt TMA de backbone van ons HR beleid en denken en is daarmee bewijsvoering voor goed werkgeverschap.

- Werving: vacatureteksten
- Sollicitatieprocedure: USP om bij Admix te werken en validatie in laatste fase
- Onboarding: talentgesprek
- Interne bewustzijn creëren: wij werken talentgericht



Interne bewustwording





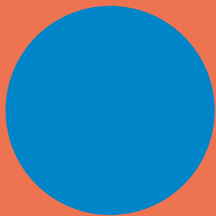
TMA als ingrediënt voor employer branding in de praktijk

Bij Admix vormt TMA de backbone van ons HR beleid en denken en is daarmee bewijsvoering voor goed werkgeverschap.

- Werving: vacatureteksten
- Sollicitatieprocedure: USP om bij Admix te werken en validatie in laatste fase
- Onboarding: talentgesprek
- Interne bewustzijn creëren: wij werken talentgericht!
- Q-sessions: ieder kwartaal teamsessie



**Als je niet vertelt
waar je voor staat,
weet niemand waar
je voor staat**



admix





**Hoe laten we als Admix TMA nog
meer werken voor ons employer
brand?**



admix



tma

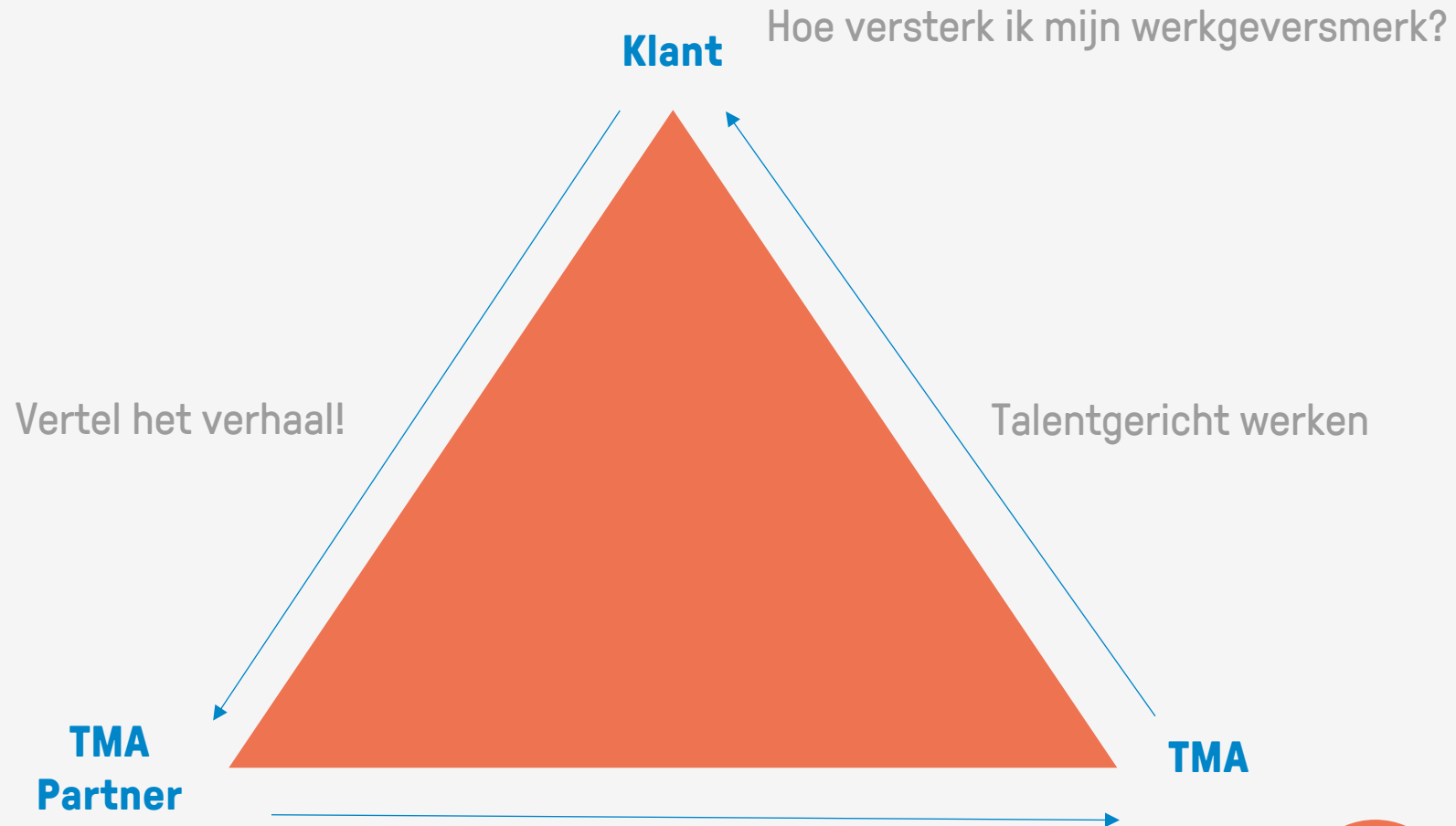


Samenwerken met elkaar met en de klant

admix

tma

Hoe helpen we elkaar?



admix

tma

Hoe kunnen we samen zichtbaar zijn?

- Het verhaal vertellen: samen content creëren
- Het verhaal zichtbaar maken: samen content delen

Content:

- Artikelen en interviews
- Podcasts
- Video





Over hoe zelfkennis je carrière een boost kan geven

Zo zorg je dat je talent in huis haalt en houdt

Het salaris is allang niet meer de doorslaggevende factor voor mensen bij het kiezen voor een werkgever. Hoe zorg je dan wél dat je medewerkers binnenhoudt en nieuw talent binnenhaalt? Door te luisteren en te focussen op talentontwikkeling, weten ze bij kennisplatform CROW. We delen hoe ze bij deze stichting medewerkers inspireren en uitdagen. Plus: hun 5 beste tips om een tool voor talentontwikkeling te kiezen en in te zetten.



admix

tma

Wat maakt een goed verhaal?

- Jouw klant die talentgericht werkt met TMA
- Het verhaal waaruit toegevoegde waarde talentgericht werken blijkt
- Het verhaal heeft een koppeling met een duidelijk vraagstuk
- Verwachtingen zijn goed afgestemd (klant, Partner en TMA)

admix



Wat kun jij doen?

- Heb je een verhaal? Neem contact op met TMA Marketing
- TMA verzorgt het interview en foto's/video
- Welke mogelijkheden heeft klant om content te delen? Denk aan LinkedIn, eigen intranet of website (werken bij)
- Welke mogelijkheden heb jij om content te delen
- Planning maken: gezamenlijk posten!
- marketing@tmatalents.com



**Alles gaat
beter als je
elkaar
begrijpt**



admix

tma

Marketing materiaal

- Banners (op maat gemaakt met QR code)
- Posters (per set)
- Tafelstickers (per set)
- Spiegelstickers (per set)
- Vloerstickers (verschillende maten)



admix

tma

Kort samengevat

admix

tma

Kort samengevat

- Door anders te kijken creëer je nieuwe kansen
- Werven en behouden van medewerkers gaat beter met TMA
- Door samen content te maken wint iedereen: jij, jouw klant en TMA





tma

Unieke talenten vinden en (ver)binden