

# 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



**Cateljne Bron**

Commercial  
Director @ Admix

admix

tma

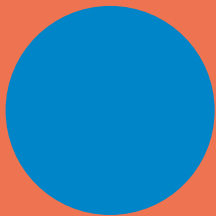
# Programma

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

admix

tma

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



admix

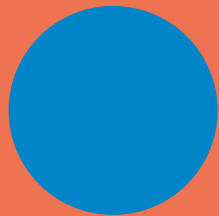
tma



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



**Waar liggen jullie  
klanten wakker van?**





# 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

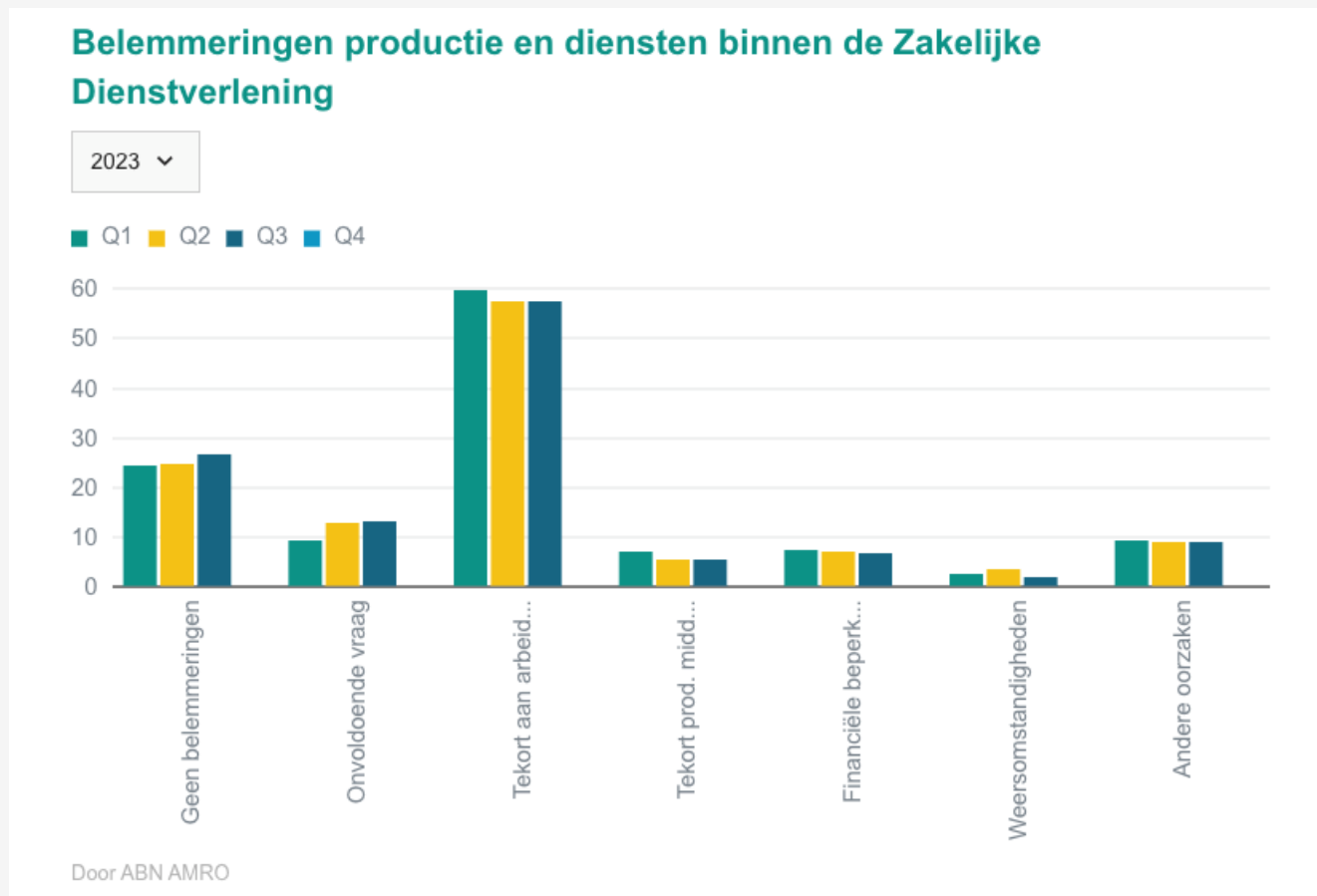
Bedrijven zien met name de volgende uitdagingen bij het aantrekken van nieuwe werknemers:

- 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



The screenshot shows the NOS news website interface. At the top, there is a navigation bar with 'NOS' logo, 'Nieuws', 'Sport', 'Live', and 'Programma's'. On the right side of the navigation bar, there are icons for a notification bell, a search magnifying glass, a 'start' button, and a menu icon. Below the navigation bar, the date and time 'Dinsdag 12 september, 18:00' are displayed. The main headline reads 'Experts: adviesbureaus nemen taak ambtenaren over bij energietransitie'. Below the headline, there are two author profiles: 'Renee van Hest' from 'Onderzoeksredactie' and 'Yoeri Vugts' from 'onderzoeksredactie'. Each profile includes a small circular portrait, the name, the department, and icons for email and social media. The main text of the article discusses the challenges of the energy transition, stating that municipalities and provinces struggle with the implementation of the plan to reduce gas use and become CO2-neutral by 2050. It notes that local governments often lack the personnel and expertise for these tasks, leading to a reliance on commercial advisory bureaus. This reliance is seen as a risk, as it may lead to a loss of oversight and the use of public funds.

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.

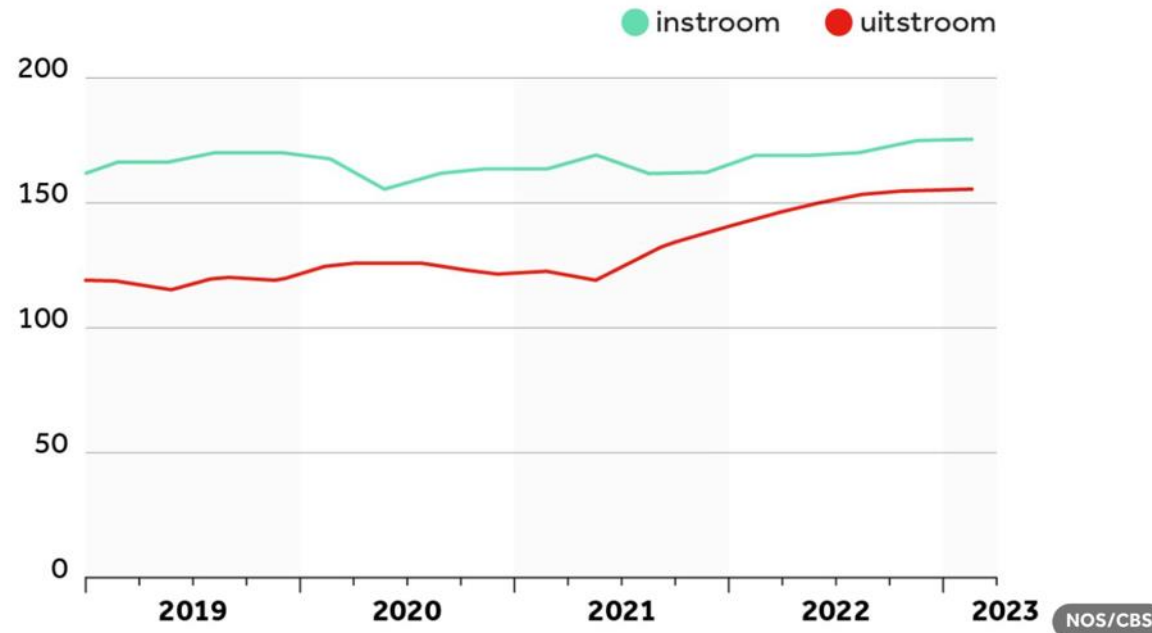
Gevolg is dat ze afhankelijk zijn geworden van een paar honderd commerciële bureaus. Lokale bestuurders en deskundigen waarschuwen voor de gevolgen: adviesbureaus komen te veel op de stoel van de ambtenaar te zitten, er ontbreekt toezicht, en er is risico op commerciële invloeden, wat ten koste gaat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



# De zorg blijft een zorgenkind

Verwachting dat tekort stijgt naar 190.000 mensen in 2033!

Aantal x 1000



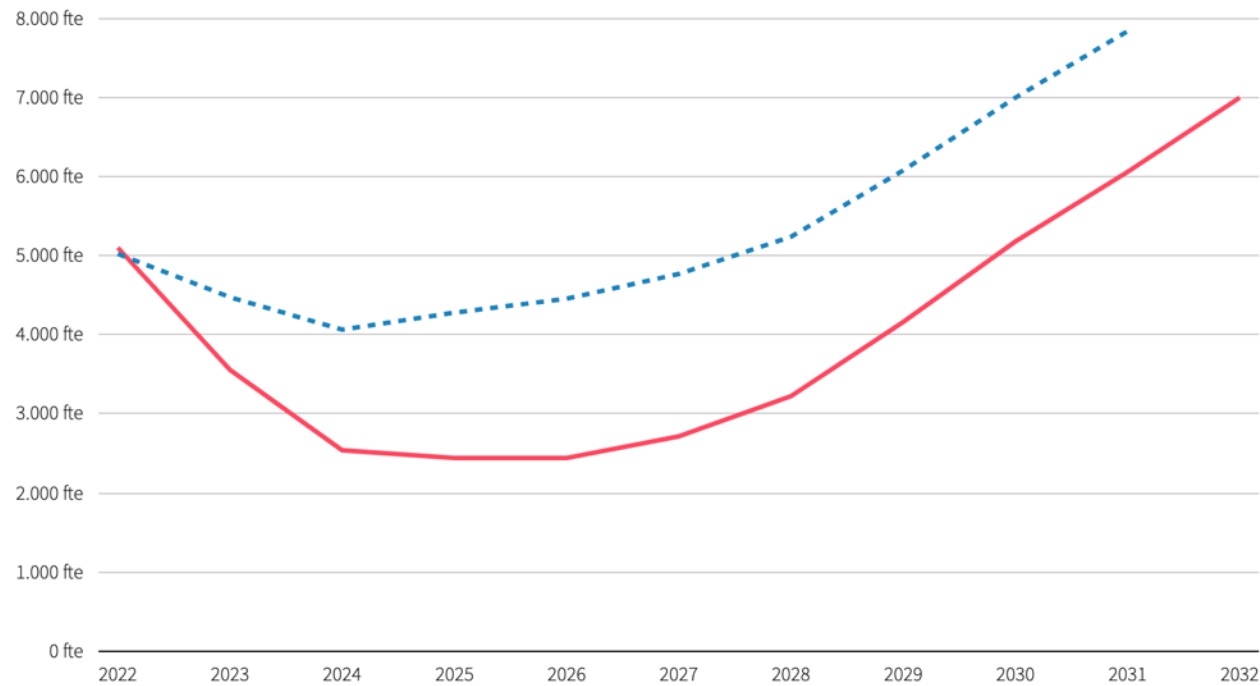
admix

tma

# Wie leidt toekomstige talenten op?

Prognose onvervulde vacatures leraren en schoolleiders, zonder verborgen tekort

■ Prognose 2022 ■ Prognose 2021



Bron: Centerdata Arbeidsmarktramingen, 2022-2032

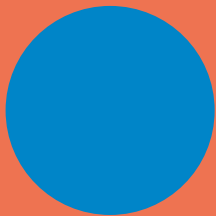
admix

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?**





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

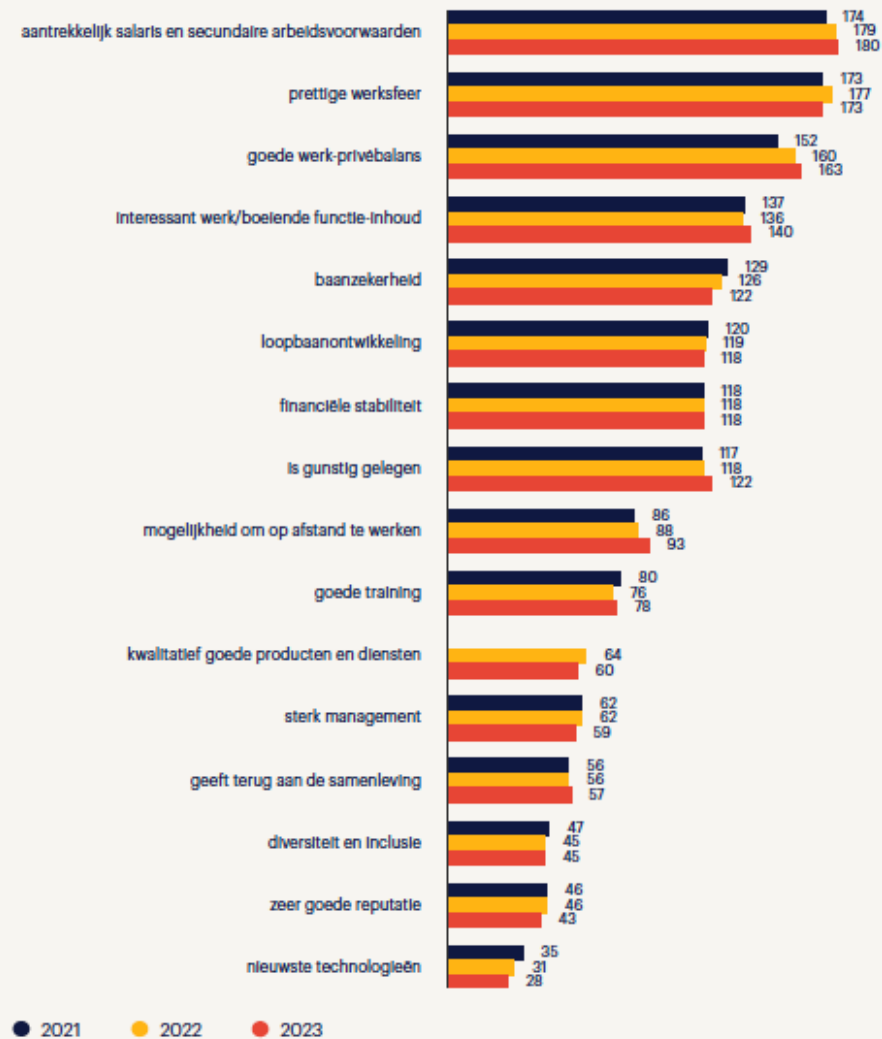




# Wat willen medewerkers eigenlijk?

admix

tma



● 2021 ● 2022 ● 2023

de bovenstaande indices worden als volgt gelezen:

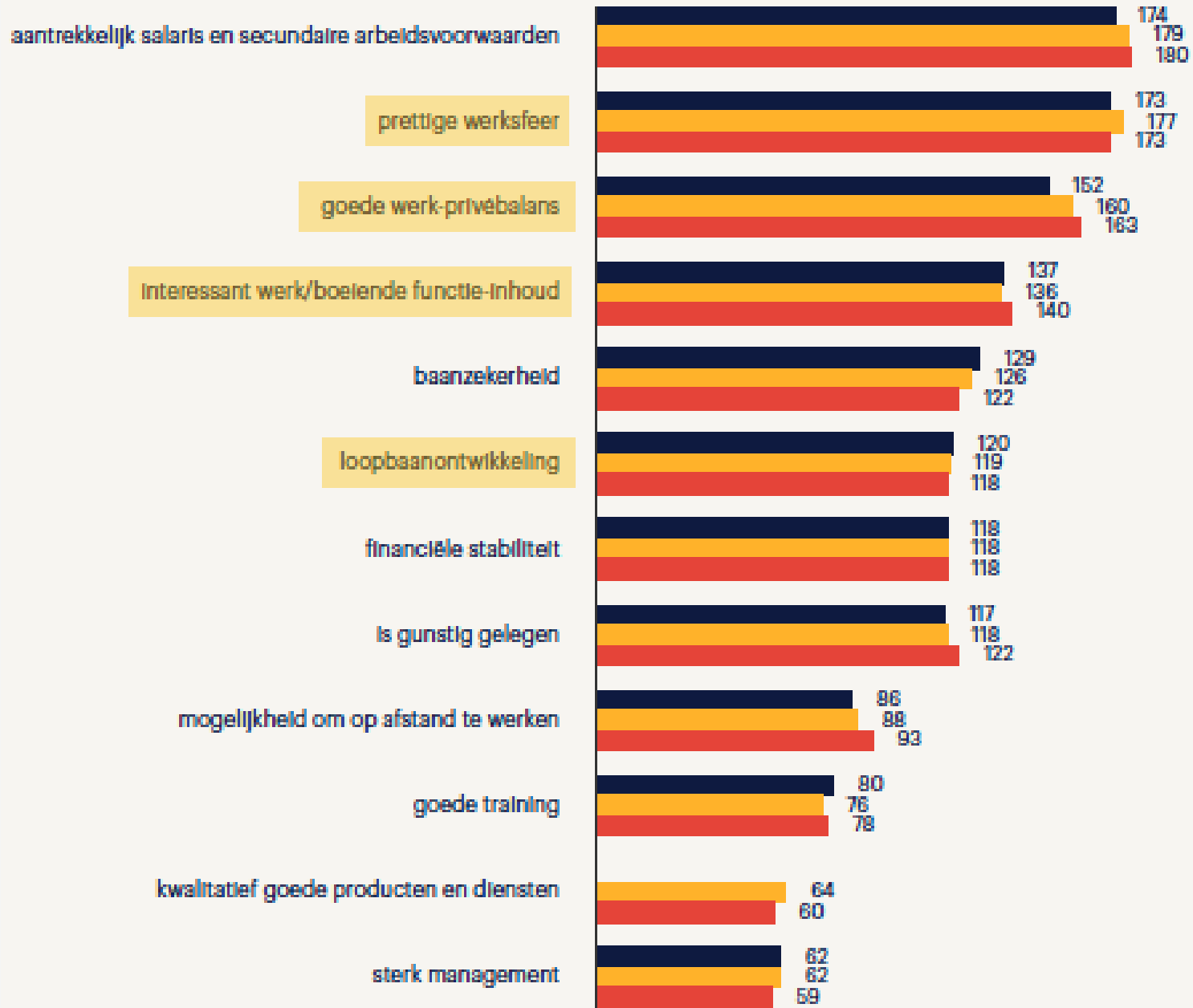
150: de driver wordt 50% vaker als belangrijk gezien dan de gemiddelde driver

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

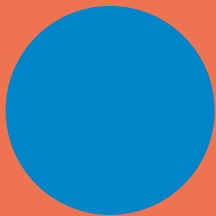
bron: Randstad Employer Brand Research 2023

admix

tma



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



admix

tma

# 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

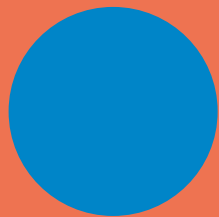
- ongelimiteerde opties
- persoonlijk
- ethisch

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

admix

tma

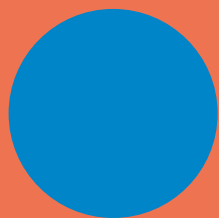
**In 2025 is 25% van  
de wereldwijde  
arbeidsbevolking  
Gen Z**



admix



**Een nieuwe  
generatie vraagt om  
modern  
werkgeverschap**



# 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

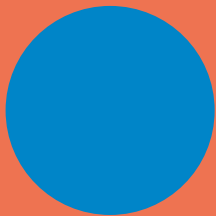
Bekijk je klant vanuit een ander perspectief. Niet als organisatie, maar als werkgever.

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

tma

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

admix

tma



# 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”**

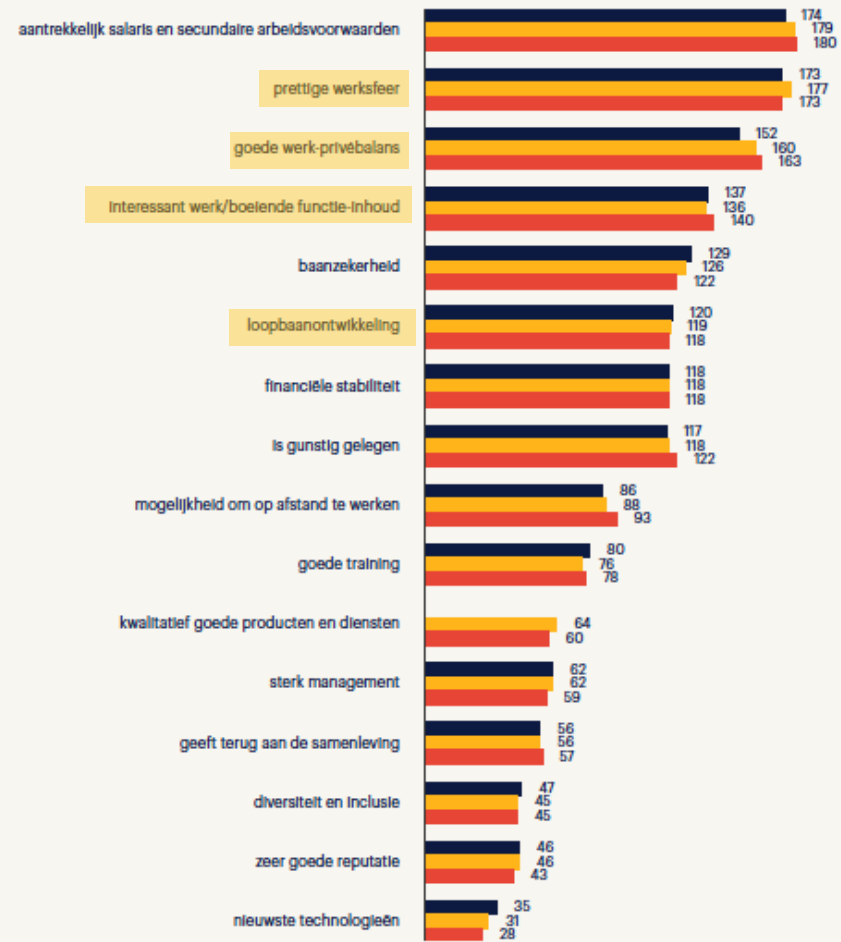
admix

tma

# Welke rol kun jij als partner met TMA spelen?

admix

tma



● 2021 ● 2022 ● 2023

de bovenstaande indices worden als volgt gelezen:

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

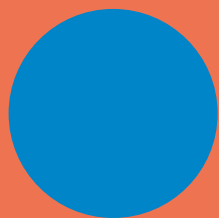
75: de driver wordt 25% minder vaak als belangrijk gezien dan de gemiddelde driver

bron: Randstad Employer Brand Research 2023

admix

tma

**Een nieuwe  
generatie vraagt om  
modern  
werkgeverschap**



# 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!**



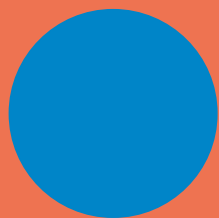
# Wat beloof jij jouw klant?

‘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

tma

# 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



# 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 copywriters). 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  
n en 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, gaan, veranderen of bewegen. Je weet dat  
see voor de psychologie en gedragbeïnvloeding achter ons  
maken, dan pas je helemaal bij ons!

ip sessies en zoek je samen met het creatieve team naar

... en het samen doen. Je hebt een 'charismatische houding' om  
klanten te helpen en te overtuigen van jullie ideeën. Een creatieve denker die geen 'wering' 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. Dit 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





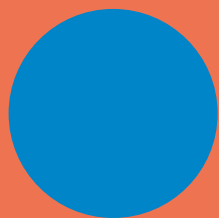
# TMA als ingrediënt voor employer branding in de praktijk

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

tma



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



admix



tma



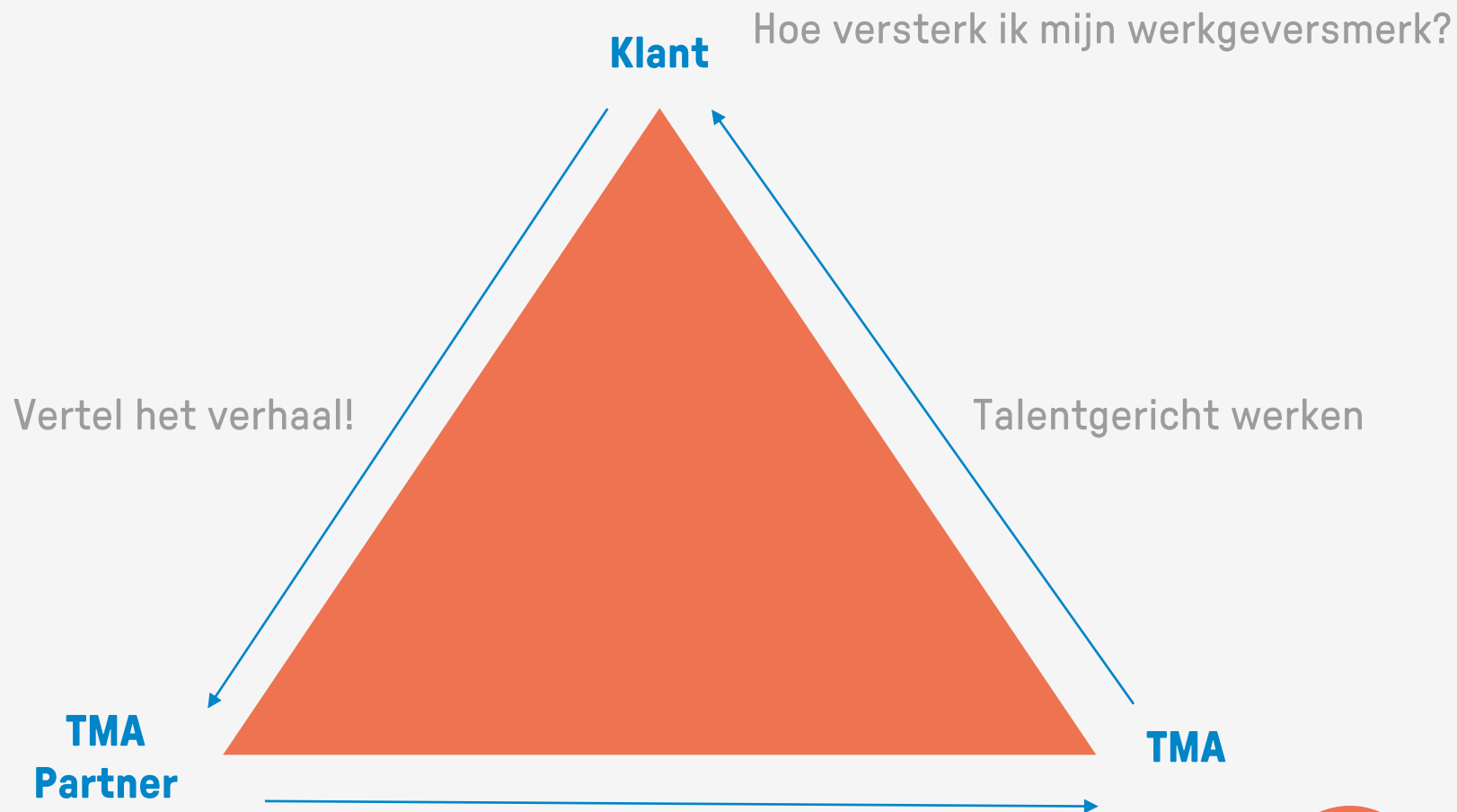


# Samenwerken met elkaar met en de klant

admix

tma

# Hoe helpen we elkaar?



# 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)



# 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](mailto: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