

TMA-talentanalyse

Vejledning i kompetencematchning og samtale

Godkendt af TMA-ekspert: ()

8/20/2018

Amelia Earnhart

TMA-kompetenceanalyse

TMA-kompetenceanalysen omdanner talentscorer til indikationsscorer på kompetenceniveauet. Interviewspørgsmålene bliver vist per kompetence.

Generelle bemærkninger om TMA-rapporter

TMA-talentanalsen giver indsigt i 22 uafhængige drivkræfter og 44 talenter. Kandidatens personlighed beskrives hverken positivt eller negativt; TMA-rapporter afsiger ingen endelige dom over kandidaten. Det er en selvfølge, at enkelte talenter og karaktertræk ønskes i større eller mindre grad under visse omstændigheder, til visse stillinger eller i visse kulturer.

Scorer, diagrammer og personlighedsbeskrivelser i forskellige TMA-rapporter har til hensigt at virke som vejledninger. TMA-rapporter anses som rådgivnings- og anbefalingsværktøj til at træffe den endelige beslutning. TMA er en metode der gør udvælgelse, evaluering, coaching og vurdering til en mere struktureret, omfattende og fokuseret proces.

Interview

I ekspertrapporten finder du en plan for interviewet. Kompetenceanalysen er et supplement til ekspertrapporten. Hvis du ønsker at fortsætte dit talentinterview som danner grundlag for kompetencer, kan du finde interviewspørgsmålene her.

Giv aldrig denne ekspertrapport til kandidaten. Hvis du har lyst til at udlevere en rapport, brug en kandidatrapport.



Kompetence	Score	Ideal score	GAP
Ambition	59.2	0	59.2
Ansvar	51.9	0	51.9
Meningsdannelse	61.1	0	61.1

Funktion:

test



Amelia Earnhart

Ideal score

Forklaringsrapport

Kompetenceanalysen omdanner talentscorer til indikationsscorer på kompetenceniveauet. Derefter bliver kandidatens kompetencescore matchet med funktionens ideele score. Når man har nået minimumgrænsen, markeres kompetencen med grønt, i andre tilfælde – med rødt. Numerisk oversigt vises også i GAP-spaltet. Hvis tallet er 0 eller højere, er det en match. Et negativt tal peger på fejlmatchning. I afslutningen af rapporten kan man se hvor vigtig funktionen er. Det er også en måde rapporten sorteres på. Diagrammet er i alfabetisk rækkefølge.

Beskrivelse

At anstrenge sig for at komme højere op, skabe karriere og få succes. Tænke i konkurrencebetonede termer.

Drivkræfter/ talenter som danner kompetencens psykologiske grundlag:

Talent(er)	Normscore for talent	Inversion
Ambition og udfordring	5	Nej
Standhaftighed	5	Nej
Energi og handling	6	Nej

Interviewspørgsmål

- Kan du give et eksempel på, hvor vigtig indtjening er for dig?
- Har du planlagt din personlige karriere? Hvor godt passer din nuværende stilling i dine planer?
- Hvornår er du tilfreds med dit arbejde? Hvilke krav stiller du til det?
- Hvordan har du formet din karriere indtil nu? Hvorfor ville du have din nuværende stilling, og hvordan fik du den?
- Hvorfor vil(le) du have den(ne) stilling? Hvad gjorde du for at få den?

Beskrivelse

At tage og fralægge sig ansvar for egne, kollegers og organisationens handlinger.

Drivkræfter/ talenter som danner kompetencens psykologiske grundlag:

Talent(er)	Normscore for talent	Inversion
Selværd	3	Nej
Tilpasning	5	Nej
Ansvar og ledelse	6	Nej

Interviewspørgsmål

- Kan du give et eksempel på et væsentligt problem inden for din afdeling eller virksomhed hvor du oprindeligt ikke var involveret i men tog alligevel initiativet til at sikre at problemet ville blive løst? Hvad gjorde du? Hvem involverede du i det? Hvad var løsningen på problemet?
- Var du dig bevidst at du afveg fra en vigtig aftale eller regel? Hvad foregik? Hvordan kommunikerede du det til interessenterne? Hvad var grunden for dit valg? Hvad var resultatet?
- Giv et eksempel på en fejl lavet af en anden som du tog ansvaret for over for en tredje part? Hvorfor? Hvad gjorde du bagefter i forhold til personen som havde lavet fejlen? Hvad var resultatet?

Beskrivelse

Evnen til at balancere fakta og mulig tilgang i lyset af de rette kriterier.

Drivkræfter/ talenter som danner kompetencens psykologiske grundlag:

Talent(er)	Normscore for talent	Inversion
Uafhængig tænkning og handling	5	Nej
Beslutningstagen	6	Nej

Interviewspørgsmål

- Har du nogensinde været påvirket af andre, når du skulle træffe en vigtig beslutning?
- Kan du give et eksempel på en situation, hvor du ignorerede en andens råd? Hvorfor gjorde du det? Viste det sig at være klogt?
- Har du nogensinde fortrudt, at du ikke fulgte en andens råd? Hvilke negative konsekvenser havde det for dig?
- Har du nogensinde fortrudt, at du fulgte en andens råd? Hvad er den præcise grund hertil?
- Kan du give to eksempler på vellykkede beslutninger, du har truffet i løbet af året? Hvilke alternativer overvejede du? Hvorfor var beslutningerne vellykkede? Hvor meget tænkte du på de mulige konsekvenser under beslutningsprocessen?