

Amelia Earhart



Inhaltsverzeichnis

Kompetenzmatch	3
Teamführung	5
Qualitätsbewusstsein	6
Urteilsbildung	7
Ergebnisorientiertheit	8
Verantwortungsbewusstsein	9
Verlaufskontrolle	10
Schlussforderung	11

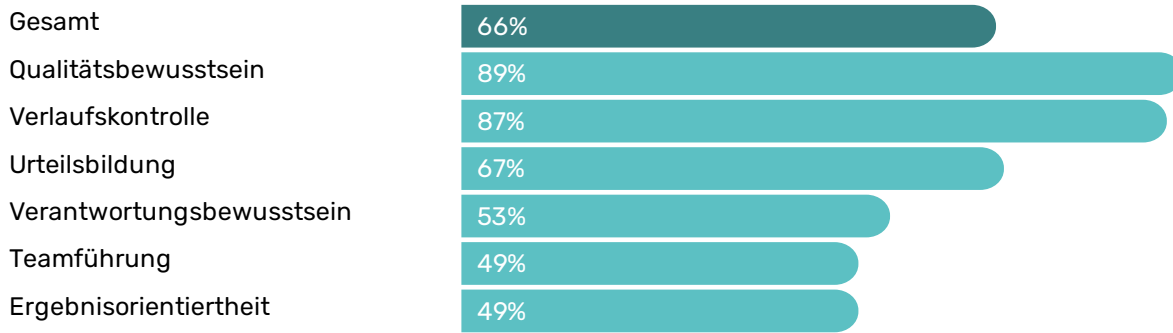
Kompetenzmatch

Die TMA ermittelt 22 unabhängige Talente, die analysiert und dargestellt werden. Die Persönlichkeit eines Kandidaten ist eine neutrale Gegebenheit. Die TMA reflektiert sie in ihren Berichten stets ohne Werturteil und zeichnet sie entsprechend niemals positiv oder negativ. Dennoch können vor dem Hintergrund bestimmter Situationen, einer Funktion oder einer Unternehmenskultur bestimmte Talente und Persönlichkeitsmerkmale eines Kandidaten mehr oder weniger wünschenswert sein.

Die Ergebnisse, Grafiken und Persönlichkeitsbeschreibungen der verschiedenen TMA Berichte bilden Richtlinien. Die TMA Berichte dienen der Beratung und sollen Ihnen Anreize liefern. Sie selbst treffen am Ende die finalen Entscheidungen. Die TMA ist ein Hilfsmittel auf deren Grundlage Gespräche mit einem Kandidaten in Bezug auf Auswahl, Mobilität und/oder Entwicklung strukturierter, fundierter und gezielter geführt werden können.

Die Kompetenzanalyse überträgt die Talent-Ergebnisse der Indikatorausprägungen auf Kompetenzniveau. Pro Kompetenz werden verhaltensbezogene Gesprächsfragen vorgelegt, was seinerseits verdeutlicht, welche Talente einer Kompetenz innewohnen.

Dieses Kompetenzmatch basiert sich auf das folgende Profil: Manager



Beschreibung

Die Fähigkeit, einer Gruppe von Menschen Orientierung zu geben, sie zu führen und die Zusammenarbeit zwischen einzelnen Teammitgliedern zu fördern, um ein Ziel zu erreichen.

Triebfedern/Talente, die psychologische Basis für die Kompetenz ausbilden:

Kompetenz	Lernfähigkeit		Triebfeder 1		Triebfeder 2		Triebfeder 3	
Teamführung	●●○○	3,66	Soziabilität	4	Energie & Tatkraft	3	Verantwortung & Führerschaft	4

Interview-Fragen

- Können Sie mir erzählen wie Sie mit Ihrem besten Mitarbeiter umgehen?
- Können Sie mir erzählen wie Sie mit Ihrem schwächsten Mitarbeiter umgehen?
- Beschreiben Sie einmal, auf welche Art und Weisen Sie Ihre Mitarbeiter stimulieren und motivieren.
- Nennen Sie eine Situation jüngeren Datums, in der Sie einen Mitarbeiter auf ungenügendes Funktionieren oder unzureichende Ergebnisse angesprochen haben.
- Haben Sie je einem unmotivierten Team oder Mitarbeiter gegenübergestanden? Was taten Sie hieran?

Beschreibung

Das Setzen und Befolgen hoher Qualitätsstandards und das ständige Streben nach Verbesserung zur nachhaltigen Qualitätssicherung.

Triebfedern/Talente, die psychologische Basis für die Kompetenz ausbilden:

Kompetenz	Lernfähigkeit	Triebfeder 1	Triebfeder 2	Triebfeder 3
Qualitätsbewusstsein	●●●●	6.66 Ordnung & Struktur	9 Varietät ☹	2 Konformität 3

Interview-Fragen

- Wie kontrollieren Sie eigene Arbeiten (und die anderer) auf Fehler hin? Wann war das letzte Mal? Wie gingen Sie dabei vor?
- Können Sie eine berufliche Situation nennen, in der Sie eine große Anzahl Daten verarbeiten mussten? Wie gingen Sie dabei vor? Welche Fehler haben Sie entdeckt?
- Haben Sie jemals eine Aufgabe erfüllt, die Präzision erforderte? Erläutern Sie an einem Beispiel.
- Was unternehmen Sie, um sich in Ihrer Tätigkeit vor Fehlern zu schützen?
- Sind Sie kritisch in Bezug auf Ihre eigenen Arbeit? Wie zeigt es sich?

Beschreibung

Die Fähigkeit, Gegebenheiten und mögliche Vorgehensweisen vor dem Hintergrund der richtigen Beurteilungsmaßstäbe abzuwägen.

Triebfedern/Talente, die psychologische Basis für die Kompetenz ausbilden:

Kompetenz	Lernfähigkeit		Triebfeder 1		Triebfeder 2		Triebfeder 3
Urteilsbildung	●●●○	5	Unabhängiges Denken & Handeln	9	Entschlossenheit	1	

Interview-Fragen

- Haben Sie sich bei Ihrer Beschlussfassung jemals von anderen beeinflussen lassen?
- Können Sie eine Situation nennen, in der Sie den Rat eines anderen nicht beachtet haben? Was war der Grund? War das eine weise Entscheidung?
- Hat es Ihnen einmal Leid getan, dass Sie nicht auf jemand anders gehört haben? Welche negativen Auswirkungen hatte es auf Sie?
- Hat es Ihnen einmal Leid getan, dass Sie auf jemand anderen gehört haben? Warum?
- Können Sie zwei Beispiele für erfolgreiche Entscheidungen, die Sie im letzten Jahr getroffen haben, geben? Über welche Alternativen haben Sie nachgedacht? Warum gingen diese Entscheidungen gut aus? Inwieweit haben Sie die möglichen Folgen in Betracht gezogen während des Entscheidungsprozesses?

Beschreibung

Die Fähigkeit, direkt zu handeln, um Ziele zu erreichen oder zu übertreffen.

Triebfedern/Talente, die psychologische Basis für die Kompetenz ausbilden:

Kompetenz	Lernfähigkeit		Triebfeder 1		Triebfeder 2		Triebfeder 3	
Ergebnisorientiertheit	●●○○	3,66	Ehrgeiz & Herausforderung	1	Pragmatismus	6	Zielorientiertheit	4

Interview-Fragen

- Wie setzen Sie Prioritäten und Ziele in Ihrer aktuellen Arbeit? Können Sie konkrete Beispiele anführen?
- Wie stellen Sie sicher, dass Sie Fristen in Ihrer Arbeit einhalten? Haben Sie jemals eine wichtige Frist versäumt? Könnten Sie ein Beispiel geben? Was würden Sie beim nächsten Mal anders machen?
- Was machen Sie, wenn es so aussieht, dass Ihre Arbeit nicht rechtzeitig fertig sein kann?
- Könnten Sie ein Beispiel für eine Situation geben, wenn Sie eine Frist nicht einhalten konnten? Warum haben Sie die Frist versäumt? Was haben Sie unternommen, um den Schaden zu minimieren? Was haben Sie daraus gelernt?

Beschreibung

Das Vermögen, Verantwortung für sich selbst, für die eigenen Kollegen und für die Organisation zu übernehmen und zu tragen.

Triebfedern/Talente, die psychologische Basis für die Kompetenz ausbilden:

Kompetenz	Lernfähigkeit	Triebfeder 1	Triebfeder 2	Triebfeder 3	
Verantwortungsbewusst	●●○○	4	Selbstwertgefühl 5	Konformität 3	Verantwortung & Führerschaft 4

Interview-Fragen

- Können Sie ein Beispiel für ein großes Problem innerhalb Ihrer Abteilung oder Organisation geben, von dem Sie zwar zunächst nicht betroffen waren, für das Sie jedoch trotzdem die Verantwortung übernommen haben, um anschließend dafür Sorge zu tragen, dass das Problem gelöst wird? Was haben Sie getan? Wer hat Sie hierbei mit einbezogen? Wie wurde das Problem gelöst?
- Sind Sie schon einmal bewusst von einer wichtigen Vorschrift abgewichen oder haben Sie schon einmal bewusst eine wichtige Absprache nicht eingehalten? Was hat sich damals zugetragen? Auf welche Weise haben Sie andere Beteiligte davon in Kenntnis gesetzt? Aufgrund welcher Motive haben Sie diese Entscheidung getroffen? Was waren die Folgen?
- Können Sie ein Beispiel für eine Situation geben, in der Sie gegenüber Dritten die Verantwortung für den Fehler übernommen haben, den jemand anderes gemacht hat? Warum haben Sie das getan? Was haben Sie anschließend im Kontakt mit der Person unternommen, die den Fehler begangen hat? Was ist dabei herausgekommen?

Beschreibung

Das Vermögen, den Fortschritt von Prozessen, Aufgaben und Aktivitäten der Mitarbeiter und die eigenen Aufgaben und Verantwortlichkeiten zu kontrollieren.

Triebfedern/Talente, die psychologische Basis für die Kompetenz ausbilden:

Kompetenz	Lernfähigkeit	Triebfeder 1	Triebfeder 2	Triebfeder 3
Verlaufskontrolle	●●●●	6.5 Ordnung & Struktur	9 Zielorientiertheit	4

Interview-Fragen

- Wie lassen Sie sich über den Fortgang in Ihrer Abteilung informieren?
- Woher wissen Sie, was Ihre Mitarbeiter machen? Wie beurteilen Sie ihre Arbeit? Nennen Sie ein Beispiel. Nennen Sie einen Arbeitsbereich anderer, den Sie kontrollieren.
- Nennen Sie einen Arbeitsbereich anderer, den Sie nicht kontrollieren.
- Welche Fristen mussten Sie in der letzten Zeit einhalten? Wie ist es Ihnen gelungen?

Schlussforderung