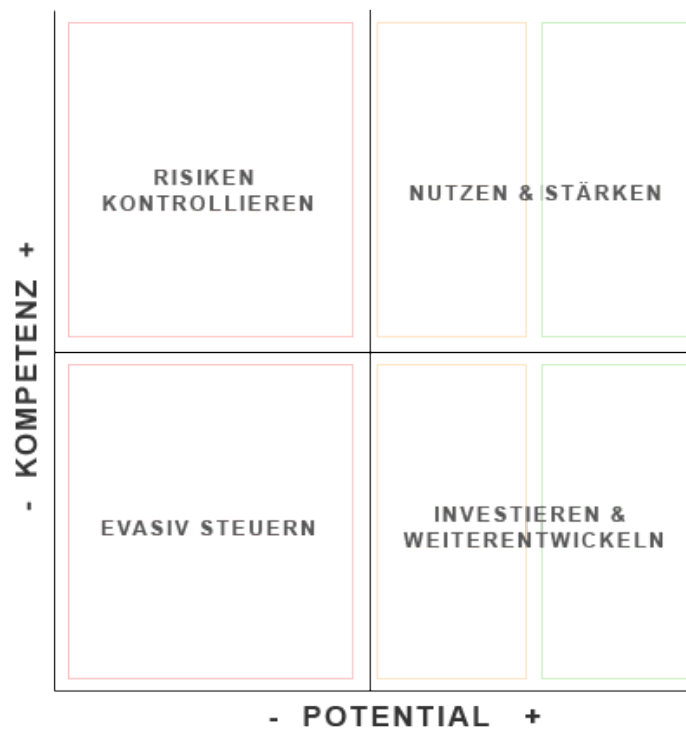


TMA performancematrix test competency model

Amelia Earnhart
Godkendt af TMA-ekspert: ()
8/20/2018



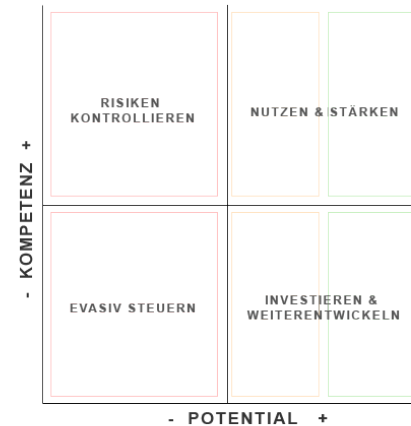
Indhold

Indledning	3
TMA performancematrix	4
Oversigt over råd per kompetence	5
Råd per kompetence	6

Indledning

I TMA Performancematrix placeres kompetencerne i en af de fire kvadranter for at bestemme, hvordan kandidatens kompetencerbedst kan håndteres. Den lodrette akse angiver graden af udvikling af kompetencerne. Den vandrette akse angiver graden af anlæg og udviklingsmulighed mht. til kompetencerne på grundlag af drivkraftsscorerne.

Nedenfor gives råd per kvadrant mht. hvad der bedst kan gøres med de kompetencer, som er placeret i pågældende kvadranter.



Kvadrant: omkringstyring (Kompetencer er mindre udviklet og der er få anlæg for dem)

Udviklingen af en kompetence i denne kvadrant vil for det meste være sværere og forløbe mindre succesfuldt, også selv om kompetencen stimuleres. I dette tilfælde anbefaler vi, at den pågældende kompetence håndteres evasiv. Det betyder konkret, at kandidaten bør bruge denne kompetence så lidt som muligt. Det kan gøres ved at give kandidaten opgaver, hvor dennekompetence ikke er nødvendig eller anbringe en anden medarbejder ved siden af kandidaten og lade denne medarbejder (delvist) overtage de pågældende opgaver. Når kandidaten skal bruge mange kompetencer, som ligger i denne kvadrant, til at udføre stillingen, er det sandsynligvis bedre ikke at lade ham beklæde denne stilling eller at forberede ham til en anden stilling, hvis han allerede beklæder denne stilling.

Kvadrant: styring af risici (Kompetencer er bedre udviklet, men der er få anlæg for dem)

Selvom kompetencerne i denne kvadrant beherskes, er der mindre affinitet ud fra anlæg og det er mere sandsynligt, at kompetencen anvendes med mindre glæde og entusiasme. Det koster meget energi. Vi anbefaler i denne sammenhæng at styre risici (f. eks. opsigelse, sygdom, burn-out eller demotivering), som er forbundet med at anvende denne kompetence. F. eks. ved at sørge for, at kandidaten får andre opgaver, hvor det er nødvendigt at bruge kompetencer, som han har stort anlæg for. Du kan også vælge opgaver, hvor han skal bruge disse kompetencer, selektiv og være tilbageholdende med at anvende dem. En anden mulighed er, at anbringe en anden medarbejder ved siden af kandidaten og lade dennemedarbejder overtage (en del af) de pågældende opgaver. Det er også muligt at udfylde opgavepakken med opgaver, hvor kompetencer skal anvendes, som passer til kandidatens anlæg. En mindre holdbar løsning er ekstra værdsættelse (opmærksomhed/komplimenter) eller belønning (bonus/privilegier). Når kandidaten skal bruge mange kompetencer, som ligger i denne kvadrant, til at udføre stillingen, er det sandsynligvis bedre ikke at lade ham beklæde denne stilling eller at forberede ham til en anden stilling, hvis han allerede beklæder denne stilling.

Kvadrant: investering og udvikling (Kompetencer er mindre udviklet, men der er anlæg for dem)

Kompetencerne i denne kvadrant er nemme at udvikle. Vi anbefaler i denne sammenhæng, at pågældende kompetencer udvikles så meget som muligt og at der investeres heri. Konkret betyder det, at kandidaten skal udfordres så meget som muligt til at udføre opgaver, hvor han kan bruge denne kompetence. Det kan gøres ved at give ham opgaver, hvor dissekompetencer er nødvendige og eventuelt lade en erfaren person guide ham. Andre investeringsmuligheder er uddannelse og (ekstern) coaching for at modne kompetencen. Investeringen i disse kompetencer vil give et forholdsvist stort udbytte, fordi kandidaten har anlæg for de kompetencer, som er placeret i denne kvadrant. Overgangen fra kompetencerne, som er placeret i denne kvadrant, til næste kvadrant, vil derfor normalt forløbe relativt let og vellykket, hvis de rette stimulanser tages i brug.

Kvadrant: anvendelse og styrkelse (Kompetencer er bedre udviklet og der er anlæg for dem)

Den ideelle situation er, når kandidaten skal udføre mange opgaver, hvor kompetencerne er nødvendige, som er placeret i denne kvadrant. Anvend derfor fuldt ud de kompetencer, som er placeret i denne kvadrant. Anvendelse af disse kompetencer giver kandidaten meget energi. Det giver det største udbytte for såvel virksomheden som kandidaten. Men glem ikke atforstærke disse kompetencer ved hjælp af personlig udvikling, som f. eks. plads til refleksion og selvstudie, ekstra uddannelse og (ekstern) coaching. Der bør derfor stræbes mod, at lade kandidaten beklæde en stilling, hvor han/hun bruger det meste af sin tid på opgaver, hvor han/hun skal bruge kompetencerne, der er placeret i denne kvadrant. Kandidaten har da størstchance for at præstere godt og forblive motiveret.

TMA performancematrix

Kompetenceprofil: test competency model

Lodret akse: Grad af udvikling af kompetencerne Baseret på: Feedback fra Andred. d. 20-08-2018

Vandret akse: Grad af anlæg / kompetencernes udviklingsmulighed Baseret på: TMA Talentanalyse af Amelia Earnhart d. d. 20-08-2018

Høj		Tilpasningsevne	
Over middel			
Middel		Ambition Ansvar	
Under Middel-lav			
	RISIKOSTYRING	FORDELE & STYRKE	
	OMKRING FORVALTNINGEN	INVESTERING & UDVIKLING	
	Få anlæg / svær at udvikle	Noget anlæg / rimelig nem at udvikle	Stort anlæg / nem at udvikle

Oversigt over råd per kompetence

Ambition

Under Middel -lav (3.3)
Rimelig udviklingsmulig (5.33)

	X

FORDELE & STYRKE

Ansvar

Under Middel -lav (3)
Rimelig udviklingsmulig (4.67)

	X

FORDELE & STYRKE

Tilpasningsevne

Rimelig udviklingsmulig (4)
Rimelig udviklingsmulig (6)

	X

INVESTERING & UDVIKLING

Ambition

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

	X

FORDELE & STYRKE
Under Middel -lav (3.3)
Rimelig udviklingsmulig
(5.33)

Udviklingsaktivitet

- Prøv at opfatte et problem som en udfordring.
- Undersøg hvad dine virkelige ambitioner er.
- Foretag en brainstorming med dine 'handelskollegaer' omkring hvordan man kan gøre virksomheden til en større succes.
- Tag chancen når den dukker op uden at tvivle.
- Sæt mål for dig selv sammen med din leder for at opnå mere.

Coachingråd

- Undersøg hvilke normer og krav din kandidat stiller til sin egen præstation. Er hans ambitioner højere ved bestemte typer arbejde? Hvilket arbejde er det? Lad ham undersøge, hvordan han kan komme til at udføre den form for arbejde.
- Få kandidaten til at overveje sine egne chancer og måder hvorpå disse muligheder kan realiseres.
- Tal med kandidaten om hans ønsker til fremtiden. Konfronter ham hvis nødvendigt med hans manglende ambitioner og spørg til årsagen.
- Sørg for, at din kandidat udfører opgaver, som han får succes med. Det vil sandsynligvis motivere ham til at opnå mere succes.
- Undersøg ved hvilket arbejde din kandidat har de højeste ambitioner og ved hvilket de laveste. Tal om disse forskelle og forsøg at komme frem til, hvor de kommer fra.

Ansvar

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

	X

FORDELE & STYRKE
Under Middel -lav (3)
Rimelig udviklingsmulig
(4.67)

Udviklingsaktivitet

- Informer medarbejderen om hvad der skal ske
- Motiver dine medarbejdere til at lægge en aktivitetsplan og holde fast på den
- Motiver medarbejderen til at overveje konsekvenserne (både positive og negative) af en beslutning
- Øv at tage ansvar.
- Sørg for at der er sat konkrete grænser for dit ansvarsområde.

Coachingråd

- Start en samtale om ansvar med kandidaten. Hvad forstår han præcis ved dette? I hvilken situation synes han ansvar er anvendeligt? I hvilke situationer synes han, at han handlede ansvarligt? Find grænserne for, hvad man stadig kan og ikke mere kan i følge ham.
- Diskuter med kandidaten, hvordan mindre ansvarlig adfærd påvirker omgivelserne og lad ham reflektere over dette.
- Øv en situation, hvor hans ansvarlighed bliver sat på prøve. Gør det ikke let for kandidaten. Diskuter bagefter hvad han tænkte og følte og hvorfor han handlede, som han gjorde.

Tilpasningsevne

Evnen til let at tilpasse sig omstændigheder (omgivelser, arbejdsmetoder eller mennesker), som vedvarende ændrer sig.

	X

INVESTERING & UDVIKLING
Rimelig udviklingsmulig (4)
Rimelig udviklingsmulig (6)

Udviklingsaktivitet

- Prøv at finde ud af hvad det er præcis at du finder svært i en ny situation.
- Fortsæt med at arbejde effektivt under skiftende forhold ved at tilpasse dig til nye opgaver, omgivelser, ansvar eller til de omgivende mennesker.
- Tag på jagt efter de situationer hvor dine tilpasningsevner kan testes.
- Arbejd sammen med en kollega som er kendt for at tilpasse sig nemt og lær af hende når der er mulighed for det.
- Prøv at holde styr på dig selv når du bliver udsat for gevordigheder uden at give slip på dine egne interesser.

Coachingråd

- Sørg for at kandidaten beder om feedback fra andre vedrørende sin tilpasningsevne ved hjælp af 360° feedback. Hvordan oplever de hans tilpasningsevne? Hvad er godt, og hvad kan forbedres. Tal med ham om rapporten.
- Tilpas regelmæssigt din rolle og stil under samtalerne (venlig, rollemodel, streng) og spørg din kandidat, hvordan det influerer ham.
- Sørg for at din kandidat øver et lille rollespil med dig vedrørende at kommunikerer med en 'type', han ikke bryder sig om.
- Skab ved hjælp af et rollespil problemer ('det sker ikke', 'det kan du ikke', 'det fungerer ikke sådan') og lad kandidaten øve sig i, at omgås dette strategisk.
- Undersøg sammen med kandidaten, hvor hans blokader ligger i forbindelse med at tilpasse sig andre. Kortlæg hvilke krav kandidaten har til sine egne præstationer. Er der bestemte typer arbejdsopgaver, han udviser store ambitioner? Hvilke arbejdsopgaver er det?