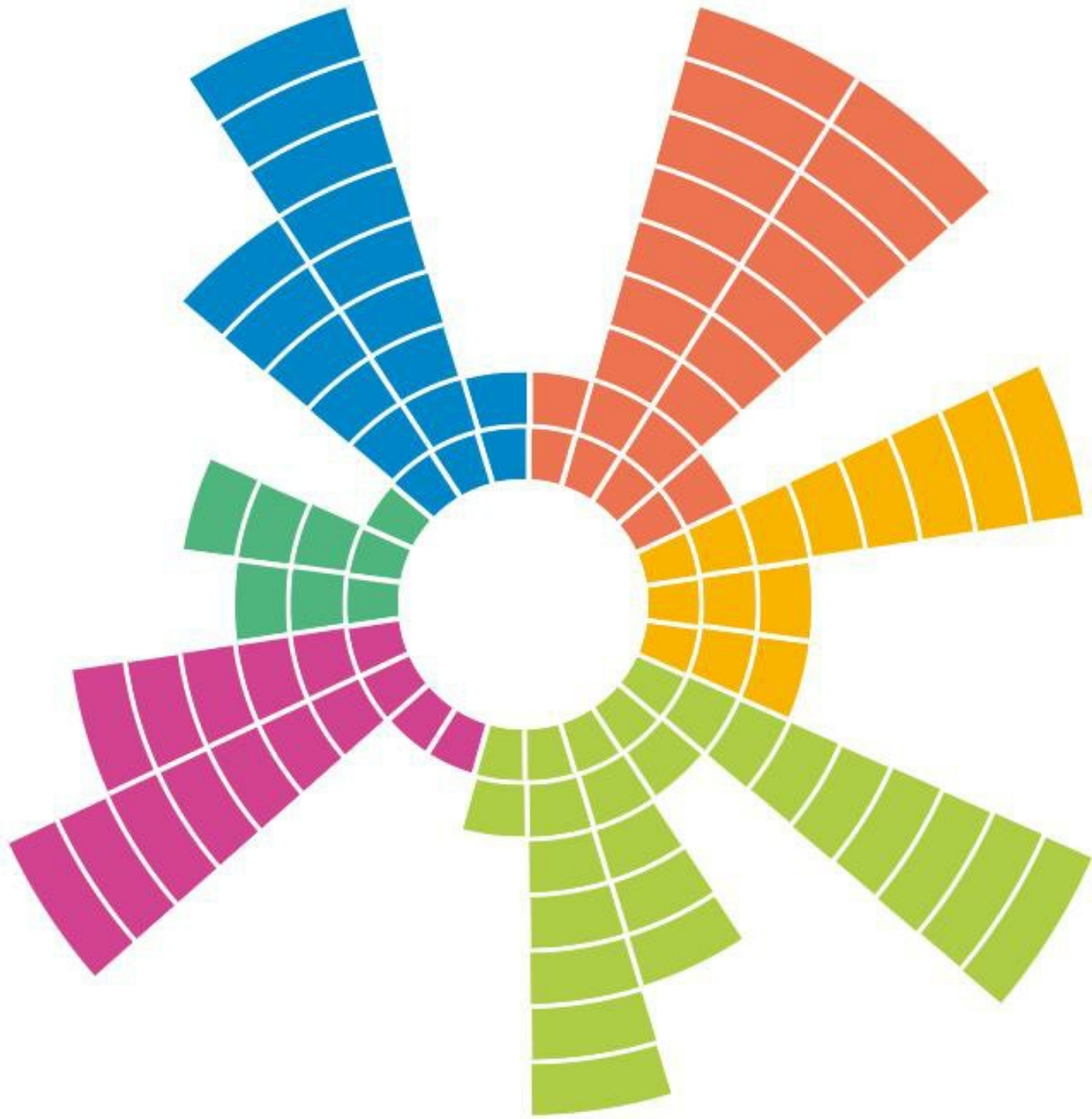


Anton Philips



Inhoudsopgave

| | |
|----------------------------|----|
| Competentiematch | 3 |
| Groepsgericht leidinggeven | 5 |
| Kwaliteitsgerichtheid | 6 |
| Oordeelsvorming | 7 |
| Resultaatgerichtheid | 8 |
| Verantwoordelijkheid | 9 |
| Voortgangscntrole | 10 |
| Conclusie | 11 |

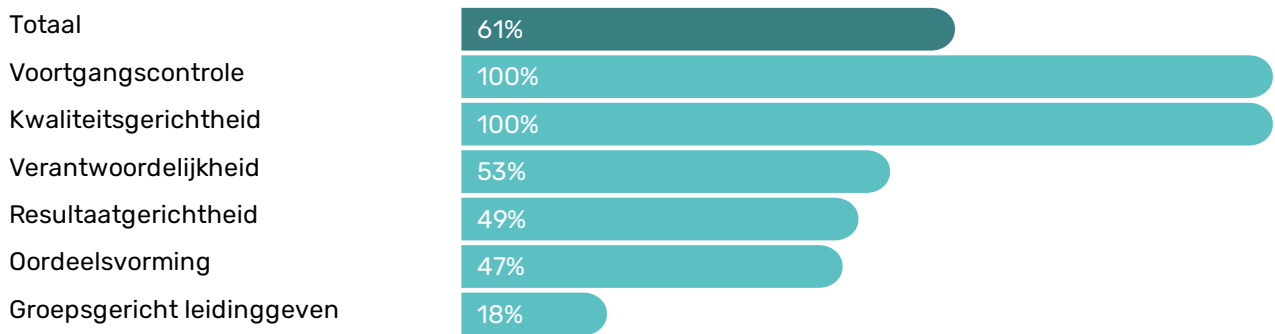
Competentiematch

De TMA Talentanalyse brengt 22 onafhankelijke talenten in kaart waarop wordt gerapporteerd en geanalyseerd. De persoonlijkheid van een kandidaat is een neutraal gegeven. Deze is nooit positief of negatief, oftewel het TMA rapporteert zonder waardeoordeel. Het is wel zo, dat in het licht van bepaalde situaties, een functie of organisatiecultuur bepaalde talenten en persoonlijkheidskenmerken van een kandidaat wenselijker en/of minder wenselijk kunnen zijn.

De scores, grafieken en persoonlijkheidsomschrijvingen uit de verschillende TMA-rapportages zijn bedoeld als richtlijnen. De TMA-rapportages dienen als advies en suggestie, u maakt zelf de uiteindelijke overwegingen. Het TMA is een hulpmiddel waarmee men gestructureerder, diepgaander en gericht een gesprek met een kandidaat kan voeren aangaande selectie, mobiliteit en/of ontwikkeling.

De rapportage Competentiematch vertaalt de talentcores van de talentanalyse naar indicatief matchpercentage op competentie niveau. Per competentie worden er gedragsgerichte interviewvragen getoond en wordt inzichtelijk gemaakt op basis van welke drijfveerscores het matchpercentage is opgebouwd.

Deze competentiematch is gebaseerd op het volgende profiel: Manager



Omschrijving

Richting en sturing geven aan een groep; samenwerkingsverbanden tussen groepsleden stimuleren om doelstellingen te bereiken.

Drijfveren die de basis vormen voor deze competentie.

| Competentie | Leerbaarheid | | Drijfveer 1 | | Drijfveer 2 | | Drijfveer 3 | |
|----------------------------|--------------|------|-------------------------|---|-----------------|---|------------------------------|---|
| Groepsgericht leidinggeven | ●○○○ | 1.33 | Sociabiliteit & contact | 2 | Energie & actie | 1 | Verantwoording & leiderschap | 1 |

Interviewvragen

- Kunt u aangeven hoe u met uw beste medewerker omgaat?
- Kunt u aangeven hoe u met uw zwakste medewerker omgaat?
- Wat doet u om uw medewerkers te motiveren?
- Geef eens voorbeeld van een recente situatie waarin u een medewerker heeft aangesproken op onvoldoende resultaten.
- Vertel eens over een recente ervaring met een ongemotiveerde medewerker. Wat heeft u gedaan om deze medewerker toch te motiveren?

Omschrijving

Hoge kwaliteitsnormen hanteren en streven naar voortdurende verbeteringen en borging van kwaliteit.

Drijfveren die de basis vormen voor deze competentie.

| Competentie | Leerbaarheid | Drijfveer 1 | Drijfveer 2 | Drijfveer 3 |
|-----------------------|---|-------------|---|-------------|
| Kwaliteitsgerichtheid |  | 8.33 | Orde & structuur | 9 |
| | | | Afwisseling  | 3 |
| | | | Conformereren | 9 |

Interviewvragen

- Hoe controleert u uw werk of het werk van anderen op fouten? Wanneer heeft u dat voor het laatst gedaan? Hoe deed u dat? Welke fouten heeft u toen gevonden?
- Kunt een voorbeeld geven van een situatie waarin u een grote hoeveelheid gegevens moest verwerken? Hoe deed u dat? Welke fouten heeft u achteraf gevonden?
- Heeft u wel eens een taak uitgevoerd waarbij het belangrijk was om netjes en foutloos te werken? Geef eens een voorbeeld.
- Wat doet u in uw werk om u te behoeden voor het maken van fouten?
- Bent u kritisch ten aanzien van uw werk? Waar blijkt dat uit?

Omschrijving

Feiten en mogelijke handelswijzen in het licht van de juiste criteria tegen elkaar afwegen.

Drijfveren die de basis vormen voor deze competentie.

| Competentie | Leerbaarheid | | Drijfveer 1 | | Drijfveer 2 | | Drijfveer 3 |
|-----------------|--------------|-----|---------------------------------|---|-----------------|---|-------------|
| Oordeelsvorming | ●●○○ | 3.5 | Onafhankelijk denken & handelen | 4 | Besluiten nemen | 3 | |

Interviewvragen

- Heeft u zich wel eens laten beïnvloeden door anderen bij het nemen van een belangrijk besluit?
- Kunt u een voorbeeld geven van een situatie waarin u een advies van iemand naast u neerlegde? Om welke redenen deed u dit? Bleek dit uiteindelijk wijsheid?
- Heeft u er wel eens spijt van gehad dat u niet naar iemand anders had geluisterd? Welke negatieve effecten had dit voor u?
- Heeft u er wel eens spijt van gehad dat u naar iemand anders had geluisterd? Wat is de precieze reden hiervan?
- Kunt u twee voorbeelden noemen van door u genomen succesvolle beslissingen in het afgelopen jaar? Welke alternatieven heeft u overwogen? Waarom pakte die beslissing goed uit? In hoeverre heeft u in het proces van wikken en wegen gedacht aan de consequenties van deze beslissing?

Omschrijving

Concrete en gerichte acties ondernemen om doelstellingen te behalen of te overstijgen.

Drijfveren die de basis vormen voor deze competentie.

| Competentie | Leerbaarheid | | Drijfveer 1 | | Drijfveer 2 | | Drijfveer 3 | |
|----------------------|--------------|------|---------------------|---|-------------|---|-----------------|---|
| Resultaatgerichtheid | ●●○○ | 3.66 | Ambitie & uitdaging | 3 | Pragmatisme | 2 | Doelgerichtheid | 6 |

Interviewvragen

- Op welke wijze stelt u doelen en prioriteiten in uw huidige werk? Geef eens concrete voorbeelden.
- Hoe zorgt u dat u deadlines haalt in uw werk? Is een belangrijke deadline wel eens niet gehaald? Kunt u hier een voorbeeld van geven? Wat zou u een volgende keer anders doen?
- Wat doet u als uw werk niet op tijd dreigt af te komen?
- Geef eens een voorbeeld van een situatie waarin u buiten uw schuld een deadline niet haalde? Waarom haalde u deze deadline niet? Wat heeft u gedaan om de schade te beperken? Wat heeft u hiervan geleerd?

Omschrijving

Het nemen en afleggen van verantwoordelijkheid voor acties van zichzelf, collega's en de organisatie.

Drijfveren die de basis vormen voor deze competentie.

| Competentie | Leerbaarheid | Drijfveer 1 | Drijfveer 2 | Drijfveer 3 |
|----------------------|--------------|-------------|---------------|--------------------------------|
| Verantwoordelijkheid | ●●○○ | 4 | Eigenwaarde 2 | Conformereren 9 |
| | | | | Verantwoording & leiderschap 1 |

Interviewvragen

- Noem eens voorbeeld van een groot probleem binnen uw afdeling of organisatie waar u initieel niet bij betrokken was en waarvoor u toch de verantwoordelijkheid op heeft genomen om te zorgen dat alles werd opgelost? Wat deed u? Wie betrok u erbij? Hoe is het probleem opgelost?
- Bent u wel eens bewust afgeweken van een belangrijke afspraak of regel? Wat was er aan de hand? Hoe heeft u het gecommuniceerd richting de belanghebbenden? Op grond waarvan heeft u die keuze gemaakt? Wat was het gevolg?
- Geef een voorbeeld van een fout van een ander waarvan u de verantwoording richting derden op u heeft genomen? Waarom? Wat heeft u daarna gedaan richting de persoon die de fout heeft gemaakt? Wat was de uitkomst?

Omschrijving

De voortgang van processen, taken of activiteiten van medewerkers en de eigen werkzaamheden en verantwoordelijkheden bewaken.

Drijfveren die de basis vormen voor deze competentie.

| Competentie | Leerbaarheid | | Drijfveer 1 | | Drijfveer 2 | Drijfveer 3 |
|---------------------|--------------|-----|------------------|---|-----------------|-------------|
| Voortgangscontrolle | ●●●● | 7.5 | Orde & structuur | 9 | Doelgerichtheid | 6 |

Interviewvragen

- Op welke wijze brengen uw medewerkers u op de hoogte van de voortgang van hun werkzaamheden?
- Hoe weet u precies wat uw medewerkers aan het doen zijn? Hoe beoordeelt u de kwaliteit van hun werk? Geef eens een aantal concrete voorbeelden.
- Kunt u voorbeelden geven van het soort werk dat u juist wel/niet controleert van uw medewerkers?
- Welke deadline heeft u de afgelopen tijd moeten halen? Hoe heeft u ervoor gezorgd dat dit lukte?

Conclusie