

Britt Sterckx



## Inhoudsopgave

Competentiematch	3
Initiatief	5
Inlevingsvermogen	6
Luisteren	7
Onafhankelijkheid	8
Organisatiesensitiviteit	9
Overtuigingskracht	10
Conclusie	11

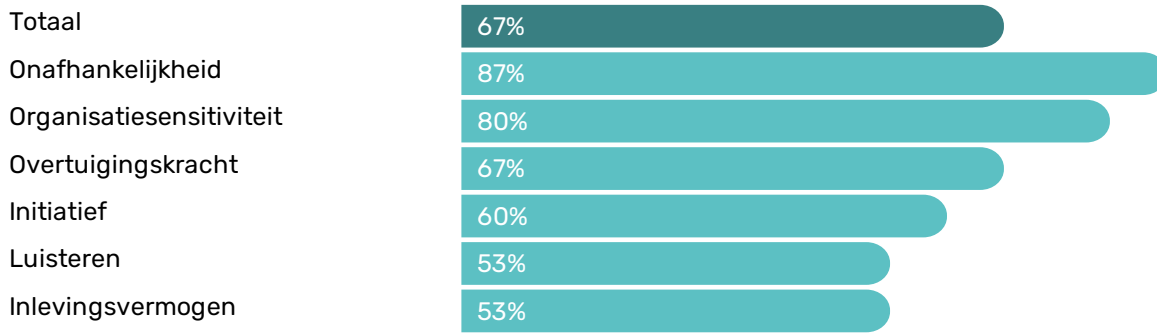
# Competentiematch

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: Adviseur



## Omschrijving

Kansen creëren of problemen signaleren en ernaar handelen zonder af te wachten.

## Drijfveren die de basis vormen voor deze competentie.

Competentie	Leerbaarheid	Drijfveer 1	Drijfveer 2	Drijfveer 3
Initiatief		4.5 Ambitie & uitdaging	5 Energie & actie	4

## Interviewvragen

- Wat is uw meest originele idee geweest in uw werk? Wat heeft u gedaan om dit idee succesvol te implementeren?
- Op welke prestatie van uzelf bent u het meest trots?
- Welke positieve veranderingen in uw werk zijn vooral uw eigen idee geweest?
- Waar stoort u zich op dit moment aan in uw werk? Wat gaat u doen om dit op te lossen?
- Heeft u in de afgelopen maand nieuwe voorstellen gedaan aan uw leidinggevende? Hoe pakte dit uit?

### Omschrijving

Zich bewust zijn van de houding, gevoelens en omstandigheden van anderen en van de invloed van het eigen gedrag op hen.

### Drijfveren die de basis vormen voor deze competentie.

Competentie	Leerbaarheid	Drijfveer 1	Drijfveer 2	Drijfveer 3
Inlevingsvermogen	●●○○	4	Sociale empathie	4

### Interviewvragen

- Wanneer heeft u voor het laatst te maken gehad met een emotionele collega? Wat heeft u toen gedaan? Zou u een volgende keer iets anders doen?
- Wanneer heeft u voor het laatst te maken gehad met een emotioneel reagerende collega? Wat deed u toen? Wat zou u een volgende keer anders doen?
- Geef eens een voorbeeld van een recente situatie waarbij iemand heel anders reageerde op een probleem dan u zou doen. Wat heeft u hiermee gedaan?
- Wanneer geeft u medewerkers of collega's complimenten?
- Is het ooit voorgekomen dat een collega of medewerker iets aan u vroeg waaraan u niet kon voldoen, wat voor hem of haar zeer teleurstellend was? Waarom voldeed u niet aan deze wens?

### Omschrijving

Verbale en non-verbale boodschappen op kunnen nemen en begrijpen, doorvragen bij onduidelijkheden.

### Drijfveren die de basis vormen voor deze competentie.

Competentie	Leerbaarheid	Drijfveer 1	Drijfveer 2	Drijfveer 3
Luisteren	●●○○	4	Sociale empathie	4

### Interviewvragen

- Kunt u een voorbeeld geven van een situatie waarin u goed naar iemand heeft geluisterd? Waar bleek dat uit?
- Kunt u een voorbeeld geven van een situatie waarin u slecht naar iemand heeft geluisterd? Wat gebeurde er?
- Kunt u een voorbeeld geven van een situatie waarin u doordat u goed luisterde meer informatie kreeg dan een ander?
- Kunt u een voorbeeld geven van een gesprek waarin u niet de informatie heeft verkregen waarnaar u op zoek was?

### Omschrijving

Acties ondernemen en uitspraken doen die getuigen van een eigen visie of mening; anderen niet naar de mond praten.

### Drijfveren die de basis vormen voor deze competentie.

Competentie	Leerbaarheid		Drijfveer 1		Drijfveer 2		Drijfveer 3
Onafhankelijkheid		6.5	Onafhankelijk denken & handelen	6	Steunbehoefte 	3	

### Interviewvragen

- Beschrijf een verschil van mening met iemand in uw omgeving. Voor welk soort argumenten van de ander was u vatbaar? Voor welk soort argumenten bent u minder vatbaar?
- Bent u wel eens bewust tegen regels en/of procedures ingegaan om uw doel te bereiken? Wanneer was dat en wat deed u precies?
- Kunt een voorbeeld noemen waarin u door bent gegaan met uw plannen terwijl uw omgeving hier eigenlijk tegen was? Wat gebeurde er uiteindelijk?
- Heeft u ooit een project of een idee doorgezet ondanks verzet van anderen? Wanneer was dat en wat deed u precies?



### Omschrijving

Zich bewust tonen van de effecten van keuzes, besluiten en/of activiteiten op de gehele organisatie en onderdelen daarvan.

### Drijfveren die de basis vormen voor deze competentie.

Competentie	Leerbaarheid	Drijfveer 1	Drijfveer 2	Drijfveer 3		
Organisatiesensitiviteit	●●●○	6	Sociabiliteit & contact	8	Conformereren	4

### Interviewvragen

- Hoe heeft u zich de afgelopen maanden op de hoogte gesteld van wat er in uw organisatie of afdeling speelt?
- Welke tegengestelde belangen ziet u binnen uw organisatie?
- Met welke problemen heeft uw afdeling te kampen gehad in het verleden? Hoe pakte u deze aan? Wat zou u een volgende keer anders doen?
- Wat zijn de belangrijkste normen en waarden binnen uw organisatie en hoe gaat u hier in de praktijk mee om?
- Van welke ondersteunende afdelingen binnen uw bedrijf heeft u het afgelopen jaar zoal gebruik gemaakt?

### Omschrijving

Anderen voor standpunten en ideeën proberen te winnen en draagvlak creëren.

### Drijfveren die de basis vormen voor deze competentie.

Competentie	Leerbaarheid	Drijfveer 1	Drijfveer 2	Drijfveer 3
Overtuigingskracht	●●●○	5	Extraversie 9	Dominantie 2 Energie & actie 4

### Interviewvragen

- Welke eigenschappen moet een goede verkoper volgens u hebben? Waarom denkt u dat? Welke van deze eigenschappen heeft u wel/niet?
- Noemt u eens een goed voorstel van uw hand dat niet door uw leidinggevende is geaccepteerd? Waarom werd dit voorstel niet geaccepteerd? Wat zou u anders doen een volgende keer?
- Noemt u eens een voorstel dat wel door uw leidinggevende is geaccepteerd? Wat deed u nu juist goed? Zou u het toch anders doen een volgende keer?
- Kunt u een voorbeeld geven van een moeilijk verkoopgesprek dat u recent heeft moeten voeren? Waar liggen eventuele verbeterpunten volgens u?
- Wanneer heeft u voor het laatst iemand ergens van moeten overtuigen? Wat deed u precies?

# Conclusie

good job