

Claire Underwood



Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
TMA-Leistungsmatrix	5
Detailgenauigkeit	6

Einleitung

Zur Ermittlung des optimalen Einsatzes der Kompetenzen des Kandidaten werden die Kompetenzen in einem der vier Quadranten der TMA Performancematrix platziert. Die vertikale Achse zeigt das Maß des Entwicklungspotenzials der Kompetenzen an. Die horizontale Achse zeigt auf Grundlage der Ergebnisse hinsichtlich der Triebfedern des Kandidaten den Grad der Begabung und des Entwicklungspotenzials der Kompetenzen an.

Nachstehend finden Sie entsprechend der einzelnen Quadranten Empfehlungen zum Umgang mit den Kompetenzen innerhalb des jeweiligen Quadranten.

Quadrant: evasiv steuern (Die Kompetenz ist kaum ausgeprägt und es liegt fast keine Begabung für diese Kompetenz vor)

Die Entwicklung einer Kompetenz in diesem Quadranten wird in aller Regel relativ schwierig und wenig erfolgreich sein, auch dann, wenn Sie Anreize liefern. Wir empfehlen in diesem Fall die Kompetenz zu „umschiffen“ bzw. evasiv zu steuern. In der Praxis bedeutet dies, dass dem Kandidaten der Einsatz dieser Kompetenz so selten wie möglich abverlangt werden sollte. Dem Kandidaten würden in diesem Fall Aufgaben übertragen, die diese Kompetenzen nicht erfordern oder die betreffenden Aufgaben werden (teils) einer anderen Person übertragen. Sind zur Ausführung der Funktion des Kandidaten viele in diesem Quadranten befindliche Kompetenzen notwendig, sollte er diese Funktion nach Möglichkeit nicht ausführen. Bekleidet er die Funktion bereits, sollte er auf eine andere Funktion vorbereitet werden.

Quadrant: Risiken kontrollieren (Die Kompetenz ist relativ gut ausgeprägt aber es liegt kaum Begabung für diese Kompetenz vor)

Obwohl der Kandidat die Kompetenzen in diesem Quadranten weitgehend beherrscht, reflektiert seine Begabung wenig Affinität. Es ist deshalb sehr wahrscheinlich, dass der Einsatz dieser Kompetenzen mit wenig Freude und Begeisterung einhergeht und viel Energieverlust auslöst. Wir empfehlen Ihnen daher, allen möglichen Risiken wie etwa Umzug, Krankheit, Burn-out oder Motivationsverlust vorzubeugen, die aus dem Einsatz dieser Kompetenzen hervorgehen. Dies erreichen Sie, indem Sie dem Kandidaten Aufgaben übertragen, die den Einsatz von Kompetenzen im Einklang mit seinen Begabungen erfordern. Darüber hinaus können Sie die für diese Kompetenzen relevanten Aufgaben auch gezielter und seltener übertragen. Eine weitere Möglichkeit ist die Begleitung durch eine andere Person, die die betreffenden Aufgaben (teilweise) übernimmt. Das Ergänzen des Arbeitspensums um Aufgaben, die Kompetenzen im Einklang mit der Begabung erfordern, ist eine weitere Option. Weniger erfolgversprechend ist das Aussprechen von zusätzlichem Lob (Aufmerksamkeit / Komplimente) oder das Vergeben von Belohnungen (Boni / Privilegien). Liegen die zur erfolgreichen Ausübung der Funktion notwendigen Kompetenzen zu einem großen Teil in diesem Quadranten, ist es höchst wahrscheinlich besser, dem Kandidaten diese Funktion nicht zu übertragen oder ihn auf eine andere Position vorzubereiten, sofern er besagte Funktion bereits bekleidet.

Quadrant: Investieren und Weiterentwickeln (Die Kompetenz ist weniger stark ausgeprägt aber es liegt eine Begabung für diese Kompetenz vor)

Die Kompetenzen in diesem Quadranten sind auf einfache Weise zu entwickeln. Wir empfehlen deshalb diese Kompetenzen möglichst intensiv weiterzuentwickeln und in sie zu investieren. Praktisch bedeutet das, dass der Kandidat so oft es geht dazu herausgefordert werden sollte, Aufgaben zu erledigen, bei denen er diese Kompetenzen einsetzen kann. Übertragen Sie dem Kandidaten deshalb entsprechende Aufgaben und stellen Sie ihm gegebenenfalls jemanden zur Seite, der auf diesem Gebiet viel Erfahrung mitbringt. Andere Möglichkeiten der Investition in die entsprechenden Kompetenzen sind Trainings und (externe) Coachings, die ihrerseits das Wachstum der Kompetenzen fördern. Die Investition in diese Kompetenzen wird einen relativ großen Nutzen nach sich ziehen, weil der Kandidat über die Begabung für die in diesem Quadranten vorliegenden Kompetenzen verfügt. Der Übergang der Kompetenzen von diesem Quadranten zum nächst liegenden Quadranten verläuft in aller Regel einfach und erfolgreich, immer vorausgesetzt, die richtigen Anreize werden geliefert.

Quadrant Nutzen und Stärken (Die Kompetenz ist stark ausgeprägt und es liegt eine Begabung für diese Kompetenz vor)

Idealerweise ist der Kandidat mit vielen Aufgaben betraut, die jene Kompetenzen erfordern, die in diesem Quadranten liegen. Bringen Sie deshalb die Kompetenzen in diesem Quadranten voll und ganz zum Einsatz. Der Kandidat schöpft auf diese Weise besonders viel Kraft und der so resultierende Nutzen ist sowohl für das

Unternehmen als auch für den Kandidaten am größten. Vergessen Sie nicht, diese Kompetenzen ständig weiter zu verstärken wie beispielsweise durch persönliche Entwicklungsmaßnahmen und Bereitstellung von Raum zur Reflexion und zum Selbststudium sowie durch zusätzliche Trainings und (externes) Coaching. Das Ziel ist dementsprechend der Einsatz des Kandidaten in einer Funktion, in der er fast durchgängig mit Aufgaben betraut ist, welche die Kompetenzen in diesem Quadranten erfordern. Die Aussicht auf beste Leistungen bei hoher Motivation ist dann am größten.

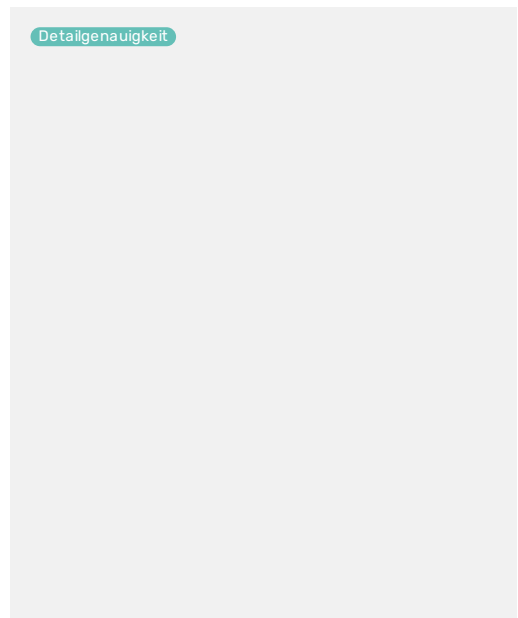
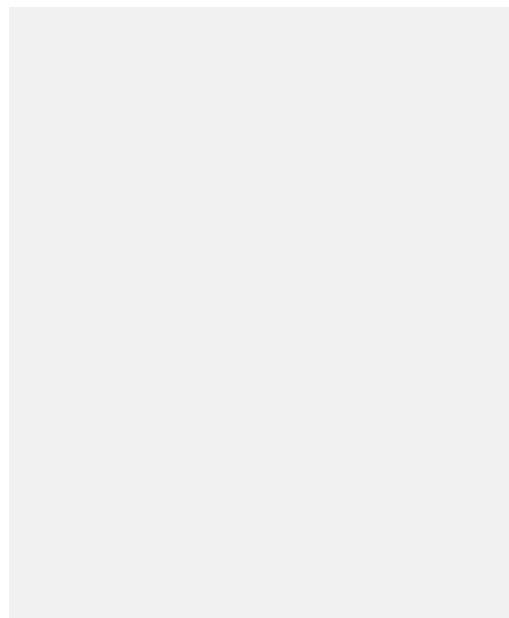
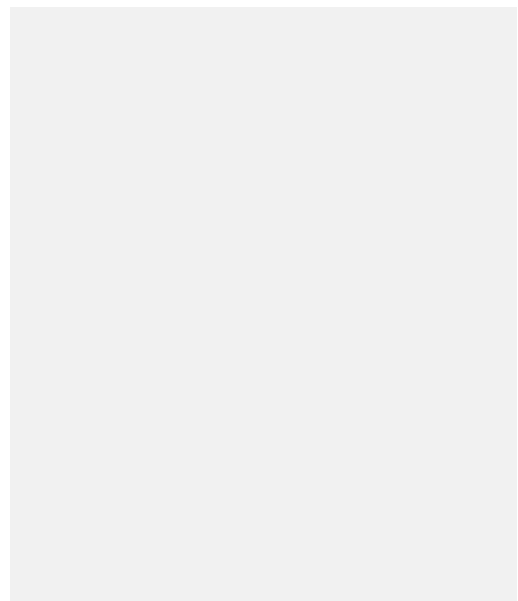
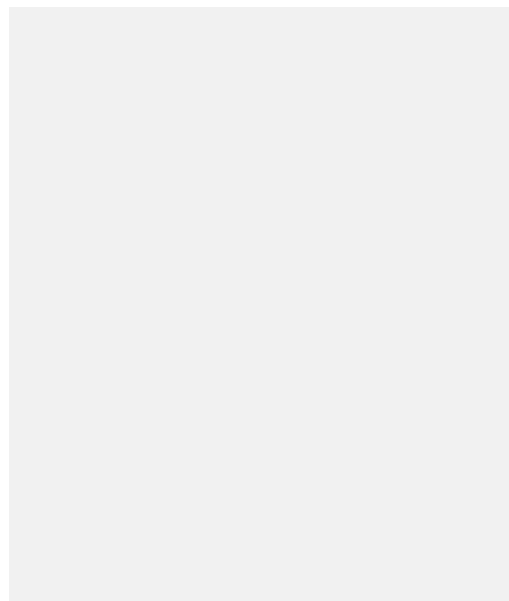
TMA-Leistungsmatrix

Gut entwickelt
●●●●

Ausreichend
entwickelt
●●●○

Mäßig entwickelt
●●○○

Schwach bis nicht
ausreichend
entwickelt
●○○○



Wenig Talent
●○○○

Moderates Talent
●●○○

Talent
●●●○

Viel Talent
●●●●

TMA-Leistungsmatrix ist auf die folgenden Informationen basiert

Profil: Nieuw profiel V1

Feedbackgeber: Durchschnittspunktzahl der Anderen

Talent-Analyse: 02.12.2020 09:41:19

Detailgenauigkeit

Die Fähigkeit, Detailinformationen konsistent und effektiv zu verarbeiten.

Entwicklungsaktivitäten

- Nehmen Sie sich zur Lösung eines Problems Zeit; der Erfolg Ihrer Arbeit liegt in Details begründet.
- Prüfen Sie die Arbeit anderer auf Ungenauigkeiten.
- Überprüfen Sie eine Aufgabe, machen Sie eine Pause und prüfen Sie sie erneut.
- Bleiben Sie stets akkurat, insbesondere dann, wenn Sie unter Druck stehen.
- Beobachten Sie einen Kollegen, der für seine Gründlichkeit bekannt ist und schauen Sie sich bei ihm ab, was Sie gut für sich selbst nutzen können.

Coaching Tips

- Besprechen Sie gemeinsam mit Ihrem Kandidaten seine Arbeit und überlegen Sie, wie er sie künftig verbessern kann.
- Geben Sie Ihrem Kandidaten ausreichend Zeit zum Abschließen seiner Arbeit, damit er sich nicht gehetzt oder genötigt fühlt, schnell fertig werden zu müssen.
- Geben Sie Ihrem Kandidaten die Gelegenheit, über die Bedeutung von Gründlichkeit und Detailliebe in seiner Arbeit nachzudenken und darüber, welche Konsequenzen fehlende Gründlichkeit haben kann.
- Schauen Sie gemeinsam mit Ihrem Kandidaten, ob es ein logisches Muster hinter seinem Mangel an Gründlichkeit gibt.
- Schaffen Sie eine offene Lernumgebung, in der Fehler erlaubt sind.