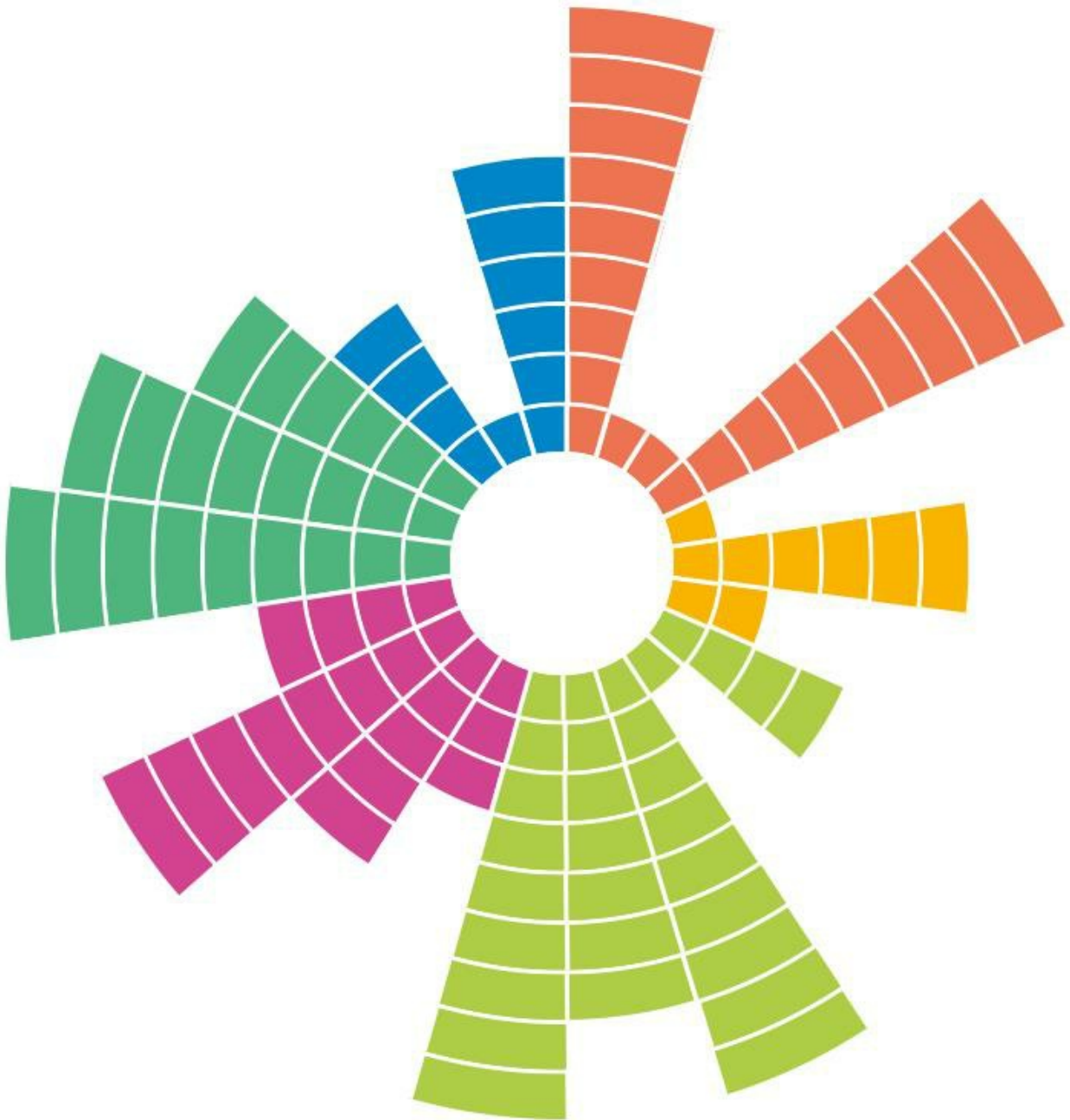

Emma Schneider



Inhaltsverzeichnis

Kompetenzmatch	3
Verkäuferisches Geschick	5
Einfühlungsvermögen	6
Innovative Kraft	7
Kundenorientierung	8
Zuhören	9
Rhetorisches Geschick	10
Gespür für das Unternehmen	11

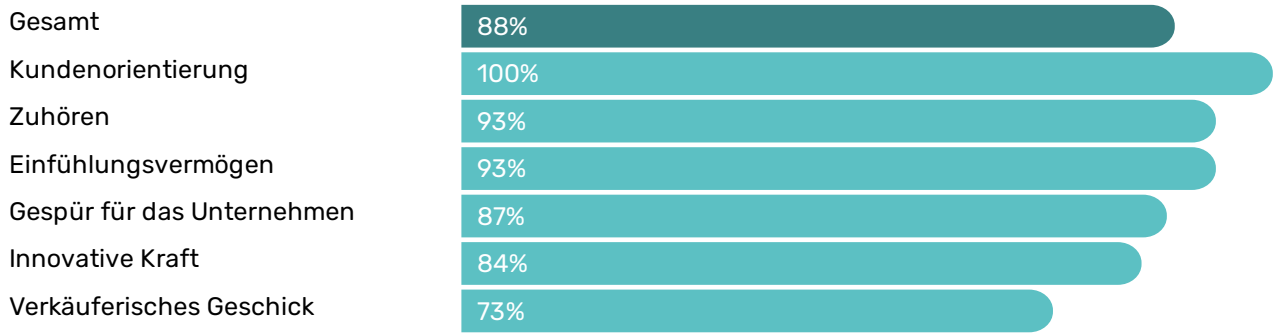
Kompetenzmatch

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: Account Manager



Beschreibung

Die Fähigkeit zur Wahrnehmung von Marktpotenzial, die richtige Einschätzung dieses Potenzials auf seinen kommerziellen Wert, kundenorientiertes Handeln und der entsprechende Aufbau von Kontakten.

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

Kompetenz	Lernfähigkeit		Triebfeder 1		Triebfeder 2		Triebfeder 3
Verkäuferisches Geschick	●●●○	5.5	Ehrgeiz & Herausforderung	2	Kontaktfreude	9	

Interview-Fragen

- Kunden haben sowohl ausgesprochene als auch unausgesprochene Bedürfnisse und häufig ist es nicht so einfach herauszufinden, wo diese unausgesprochenen, Bedürfnisse liegen: Bitte beschreiben Sie die letzte Unterhaltung, bei der Sie diese Bedürfnisse zu ergründen versuchten. Wie sind Sie vorgegangen? Was haben Sie herausgefunden?
- Schildern Sie eine aktuelle Situation, in der es Ihnen gelungen ist, andere trotz Widerstände von Ihrer Auffassung zu überzeugen. Welche gegensätzlichen Auffassungen und Interessen gab es und wie sind Sie mit ihnen umgegangen?
- Wann mussten Sie zuletzt jemanden überzeugen? Was haben Sie genau getan?
- Können Sie ein Beispiel für eine Verhandlung geben, bei der Sie die Motive, Wünsche oder Gefühle falsch eingeschätzt haben? Was kennzeichnet einen guten Verkäufer, Ihrer Meinung nach? Warum denken Sie so? Welche von diesen Eigenschaften besitzen Sie?

Beschreibung

Die Fähigkeit, empfänglich für die Haltungen, Gefühle und Lebensumstände anderer zu sein und sich der Wirkung des eigenen Verhaltens auf andere bewusst zu sein.

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

Kompetenz	Lernfähigkeit	Triebfeder 1	Triebfeder 2	Triebfeder 3
Einfühlungsvermögen	●●●●	7	Soziale Empathie	7

Interview-Fragen

- Können Sie ein Gespräch mit einem Mitarbeiter der ein Problem hatte nennen? Wer hat Initiative dafür ergriffen? Was haben Sie unternommen um dieses Problem zu lösen?
- Wann haben Sie zuletzt mit einem emotional reagierenden Kollegen zu tun gehabt? Was machten Sie dann? Was würden Sie ein nächstes Mal anders machen?
- Können Sie ein Beispiel der rezenten Situation geben, in der jemand auf das Problem ganz anders als Sie reagiert hat? Wie haben Sie unternommen?
- Wann machen Sie Ihren Kollegen und Mitarbeitern Komplimente?
- Ist es je vorgekommen, dass ein Kollege oder Mitarbeiter Sie um etwas bat, was Sie nicht erfüllen konnten, was für ihn oder sie dann sehr enttäuschend war? Warum erfüllten sie diese Bitte nicht?

Beschreibung

Die Fähigkeit, den eigenen wissbegierigen, neugierigen Geist auf die Entwicklung neuer Strategien, Produkte, Dienstleistungen und Märkte zu richten.

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

Kompetenz	Lernfähigkeit	Indizpunktzahl	Triebfeder 1	Indizpunktzahl	Triebfeder 2	Indizpunktzahl	Triebfeder 3	Indizpunktzahl
Innovative Kraft	●●●○	6.33	Unabhängiges Denken & Handeln	8	Energie & Tatkraft	5	Pragmatismus	6

Interview-Fragen

- Welche Neulösungen oder Ideen haben Sie im vergangenen Jahr eingebracht?
- Wie sorgen Sie dafür, dass Ihre Arbeit sich gegen die Arbeit der Anderen abhebt? Können Sie ein aktuelles Beispiel geben?
- Haben Sie irgendeinmal neue Dienstleistungen oder Produkte entwickelt? Inwieweit wurden sie erfolgreich abgesetzt?
- Welche waren Ihrer Meinung nach Ihre bisher innovativsten Produkte oder Dienstleistungen? ?
- Finden Sie sich selbst ein kreativer Denker? Wie zeigt das?

Beschreibung

Der Wille und die Fähigkeit herausfinden zu wollen, was ein Kunde will und braucht, entsprechend zu handeln und dabei auch Kosten und Nutzen zu berücksichtigen.

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

Kompetenz	Lernfähigkeit	Triebfeder 1	Triebfeder 2	Triebfeder 3
Kundenorientierung	●●●●	8.33	Kontaktfreude 9	Soziale Empathie 7 Hilfsbereitschaft 9

Interview-Fragen

- Erzählen Sie einmal etwas über einen schwierigen Kunden, mit dem Sie unlängst zu tun hatten. Warum war er schwierig? Was machten Sie daraufhin?
- Früher oder später begegnen wir alle Kunden, die unzumutbare Ansprüche stellen. Wann ist Ihnen solches zuletzt widerfahren? Was machten Sie dann?
- Welche Eigenschaften sind für den Umgang mit Kunden wichtig? In welchem Maß besitzen Sie diese? Inwieweit sind Sie bereit zu trainieren um diese Eigenschaften zu erhalten?
- Können Sie Situationen gegenüberstellen, worin Sie nicht effektiv mit Kunden umgegangen sind?
- Wann hat Ihr Vorgesetzter zuletzt Kritik über die Weise, wie Sie mit Ihren Kunden umgehen, geäußert? Warum stießen Sie auf diese Kritik? Wie haben Sie darauf reagiert?

Beschreibung

Die Fähigkeit, wichtige verbale und nonverbale Informationen zu registrieren und aufzunehmen und bei Bedarf tiefer gehende Fragen zu stellen.

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

Kompetenz	Lernfähigkeit	Triebfeder 1	Triebfeder 2	Triebfeder 3
Zuhören	●●●●	7	Soziale Empathie	7

Interview-Fragen

- Können Sie eine Situation nennen, in der Sie jemandem gut zugehört haben? Wie zeigte es?
- Können Sie eine Situation nennen, in der Sie durch gutes Zuhören Informationen erhielten, die jemand anderem vielleicht entgangen wären?
- Können Sie eine Situation nennen, in der Sie durch gutes Zuhören mehr Informationen als jemand anderer erhielten?
- Können Sie ein Gespräch nennen, worin Sie die gewünschten Information nicht erhielten?

Rhetorisches Geschick

Beschreibung

Die Fähigkeit, sich klar auszudrücken und den eigenen Sprachgebrauch den Gesprächspartnern anzupassen

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

Diese Kompetenz ist an keine TMA-Triebfedern gekoppelt

Interview-Fragen

- Haben Sie jemals Kommentare zu Ihrer Ausdrucksweise bekommen? Können Sie hierfür ein Beispiel geben?
- Ist Ihnen schon einmal aufgefallen, dass ein Mitarbeiter eine Aufgabe nicht verstanden hat, die Sie ihm mündlich erteilt haben? Wie hat er seine Verständnisschwierigkeiten zum Ausdruck gebracht? Was haben Sie getan?
- Haben Sie je Präsentationen oder Reden gehalten? Können Sie ein aktuelles Beispiel geben?
- Wie ist Ihr Ruf als Redner? Können Sie ein Beispiel geben?
- Geben Sie ein Beispiel einer Situation, in der Ihr sprachliches Geschick sehr wichtig für Sie war. Welche Rolle haben Sie gespielt? Wie haben Sie das getan?

Beschreibung

Das Vermögen, sich über die Folgen eigener Entscheidungen und Handlungen für Teile oder die Gesamtheit der Organisation bewusst zu sein.

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

Kompetenz	Lernfähigkeit		Triebfeder 1		Triebfeder 2		Triebfeder 3
Gespür für das Unternehmen	●●●●	6.5	Kontaktfreude	9	Konformität	4	

Interview-Fragen

- Wie haben Sie sich in den vergangenen Monaten über die Events und Entwicklungen in Ihrer Organisation informiert?
- Welche gegensätzlichen Interessen sehen Sie in Ihrer Organisation?
- Welche Probleme musste Ihre Abteilung in der Vergangenheit bewältigen? Wie sind Sie vorgegangen? Was würden Sie ein nächstes Mal anders machen?
- Was sind die wichtigsten Werte und Maßstäbe innerhalb Ihrer Organisation und wie gehen Sie in der Praxis damit um?
- Mit welchen Abteilungen in Ihrem Unternehmen arbeiten Sie am häufigsten zusammen? Wann?