

# SALG - SPØRGERAMME



Thomas Thomsen

03-07-2008  
Privat & fortroligt

---

## EGENSKABER

Venlig, udadvendt, selskabelig, charmerende, entusiastisk, optimistisk, populær, selvstarter, hurtig, dominerende, konkurrenceminded, slagkraftig, selvsikker, aktiv, rastløs, ivrig, viljestærk og selvstændig.

---

## FORMÅEN I EN SALGSSITUATION

Thomas Thomsen har de adfærdsmæssige træk, der kræves i en salgsfunktion. Han er i kraft af sine naturlige kommunikationsevner og overtalesevner god til at åbne og bør have mulighed for at være den, der beder om ordren. Hvis han har den fornødne uddannelse, træning og erfaring og arbejder under en entusiastisk leder, bør han kunne få succes i en salgsrolle.

De potentielle svagheder er, at da han er en naturlig formidlertype, lægger han måske for stor vægt på denne side af sin adfærd. Af og til taler han for meget, lytter ikke til andre og overser derfor købesignaler eller indsigelser. Visse ting indikerer desuden, at han som resultat af sin entusiastiske natur kan blive for optimistisk mht. sine egne evner og lover således mere, end han kan holde.

Thomas Thomsen har brug for et job, som byder på variation og forandring. Servicering af gamle kunder samt administrative opgaver kan derfor frustrere ham. Men hvis han føler, at resultatet afhænger af det, kan han godt håndtere disse funktioner.

---

## FORSLAG TIL INTERVIEWMETODE

Thomas Thomsen vil føle sig afslappet, så snart interviewet begynder. Han har et godt menneskekendskab og vil formodentlig helt fra starten kommunikere og virke overbevisende. Lad ham tage føringen og kontrollen, men vurder samtidig hans evne til at lytte og formulere sig. Sæt ham under pres i løbet af interviewet for derved at afprøve hans frygt for afvisning samt for at se, om han vil udfordre mere dominerende kunder i en salgssituation.

## SPØRGSMÅL TIL INTERVIEW

Vi anbefaler, at De følger Deres sædvanlige interviewteknik omkring CV, uddannelse, erfaring, viden og andre relevante forhold. Følgende spørgsmål er udvalgt til at vurdere denne persons potentielle begrænsninger i forhold til den aktuelle stilling/rolle. Alle spørgsmålene bør stilles.

### Relevante spørgsmål til D-faktoren

Kan denne person fremkomme med tilstrækkeligt nye og originale ideer til at fremstå som en vindertype?

- Hvordan ville du komme forbi en "dørvogter", som beskytter chefen i en sådan grad, at du ikke kan få en aftale i stand?
- Fortæl mig, hvad du ved om telefonteknik i forbindelse med at sætte aftaler i stand?
- Hvis det ikke lykkedes dig at få en aftale, hvornår ville du så overveje at sende et brev?
- Mener du, at det er nødvendigt at være en dominerende type, når man laver telefonaftaler?
- Kan du forklare, hvorfor du mener, som du gør?

Notes:

### Relevante spørgsmål til I-faktoren

Kan denne person modificere sin adfærd for at imødekomme andre og kan hans frygt for afvisning komme i vejen for opnåelsen af resultater?

- Hvordan har du det, hvis du sælger til en langsom og følelseskold person?
- Hvordan skaber du hurtigt en relation til sådanne personer?
- Ændrer du stil overfor sådanne personer?
- Hvis ja, hvad gør du?
- Hvordan har du det som sælger overfor en meget dominerende person?
- Føler du dig nogensinde afvist?
- Hvis ja, hvordan overvinder du det?
- Har du nogensinde følt, at din chef fratog dig motivationen?
- Hvis ja, beskriv denne chef for mig?

Notes:

### Relevante spørgsmål til S-faktoren

Har denne person let ved at komme til at kede sig?

- Fortæl mig om det mest kedelige job, du har haft?

- Hvor længe blev du i det job?
- Hvor hurtigt vidste du, at det job ville være kedeligt?
- Kan du fortælle mig, hvorfor det ikke lykkedes dig at se, at du ville komme til at kede dig, før du tog jobbet?
- Tror du, at du vil kede dig i dette job?
- Forklar mig, hvordan du er kommet til den konklusion?

Notes:

Relevante spørgsmål til C-faktoren

Kan denne viljestærke og selvstændige person tolerere personer, som har andre adfærdsmæssige træk?

- Hvad er den mest demotiverende og frustrerende opgave, du har måtte påtage dig?
- Kan du i detaljer beskrive den type, der demotiverer og frustrerer dig mest?
- Hvordan håndterer du sådanne personer?
- Tilpasser du nogensinde din adfærd og hvordan?
- Kan du ved første øjekast kende mennesker med sådanne karakteristika?
- Frustrerer jeg dig?
- Fortæl mig, hvorfor du har det sådan?

Notes:

Brugervejledning

Det bør bemærkes, at disse spørgsmål er specielt designet til det første trin i interviewprocessen, dvs. den første screening. I rapporten "Styrker og Begrænsninger" findes yderligere information til brug i de første interviews.

Hvis denne kandidat skal vurderes nærmere, findes der yderligere detaljer i PPA grundrapporten. Disse detaljer omfatter bl.a. information om sandsynlig adfærd under pres og eventuelle frustrationer og stress, om hvorledes denne person bedst motiveres samt under hvilken ledelsesstil han arbejder bedst.

# GRAFER & TALSCORE

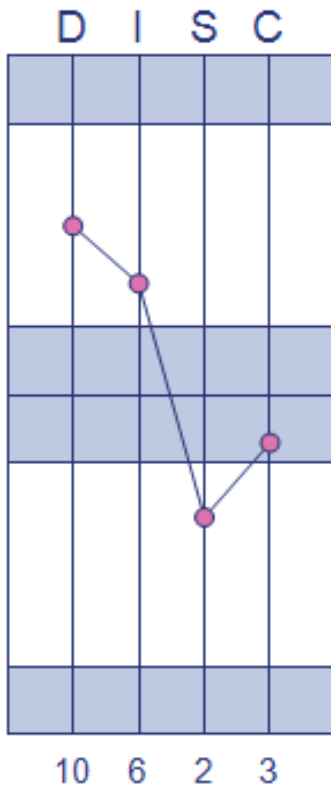


Thomas Thomsen

03-07-2008  
Privat & fortroligt

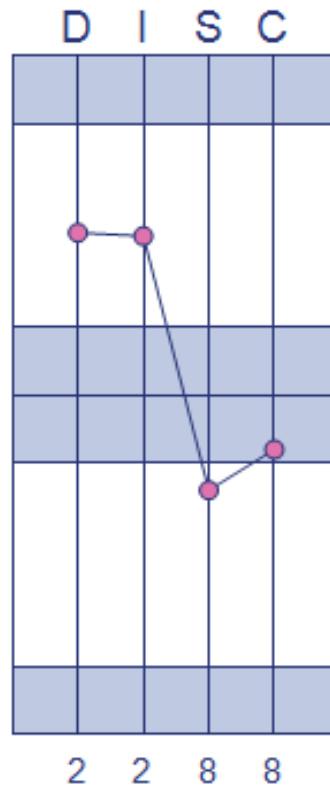
I

Adfærd i arbejdssituationen



II

Profil - adfærd under pres



III

Selvbillede

