

ALGEMENE VRAGENLIJST

PERSOONLIJK & VERTROUWELIJK

Dhr. Thomas Sample

	I	II	III
D	7	5	2
I	4	3	1
S	8	6	2
C	4	8	-4

Trefwoorden

Volhardend, betrouwbaar, hardwerkend, assertief, wilskrachtig, eigenzinnig, beminnelijk, overtuigend, zelfstarter, kan goed luisteren, communicatief, standvastig, oprecht, weloverwogen en onbuigzaam.

Algemene eigenschappen

Dhr. Sample is specialistisch van aard en werkt veelal op betrouwbare en gedegen wijze teneinde resultaten te behalen. Hij is hardwerkend en beschikt over een groot doorzettingsvermogen. Hij is derhalve in staat gegevens te verzamelen en taken af te ronden. Door deze behoefte taken in zijn geheel af te ronden, kan hij administratieve taken aan. Dhr. Sample is meegaand van aard en kan met anderen communiceren. Hij doet liever op vriendschappelijke wijze zaken en werkt het liefst als lid van een specialistisch team. Besluiten moeten genomen kunnen worden op basis van kennis en ervaring omdat hij kan aarzelen om in actie te komen voordat hij over alle benodigde gegevens beschikt. Dhr. Sample vindt niet alleen zekerheid belangrijk, maar ook een gestructureerde werkomgeving en werk dat duidelijk is afgebakend. Hij kan confronterende situaties aan, maar werkt bij voorkeur in een ontspannen en vriendelijke omgeving. Dhr. Sample is met name geschikt voor een functie op een specifiek gebied van zijn ervaring. Resultaten moeten op georganiseerde en geplande wijze worden behaald. De omgeving moet gestructureerd van aard zijn en waar mogelijk vrij van overdreven confrontaties.

Aanwijzingen voor het gesprek

Begin het gesprek langzaam en stel hem in staat zelfvertrouwen op te bouwen en zich te ontspannen als de desbetreffende functie specialistisch van aard is en een betrouwbare persoon vereist. Als de omgeving echter snel wisselend is en niet vrij is van confrontaties, moet u het tempo van het gesprek opvoeren en meer druk uitoefenen. Begin hem uit te dagen en trek zijn observaties in twijfel. U dient na te gaan of hij met krachtige argumenten komt of dat hij probeert het tempo te verlagen.

Gespreksonderwerpen

Wij adviseren om uw gebruikelijke gesprekstechniek te volgen wat betreft CV, opleiding, ervaring, kennis en andere specifieke behoeften. De volgende vragen zijn geselecteerd om na te gaan wat het potentieel van de

kandidaat is ten opzichte van de functie. Gebruik daarom de volledige vragenlijst.

Gespreksonderwerpen betreffende de "D"

Kan deze persoon met voldoende nieuwe en originele methoden komen teneinde succesvol te zijn?

- Kunt u enkele voorbeelden geven van nieuwe methoden die u lanceerde in uw huidige functie?
- Werden deze verwezenlijkt, zo niet, waarom niet?
- Welke stappen onderneemt u wanneer u uw zin niet krijgt?
- Denkt u dat het soms nodig is om uw collega's op een assertieve wijze te benaderen?
- Kunt u uitleggen waarom u dat denkt?
- Denkt u dat wij in deze organisatie zouden kunnen samenwerken?
- Waarom denkt u dat?

Opmerkingen:

Gespreksonderwerpen betreffende de "I"

Kan deze persoon zijn gedrag aanpassen om anderen tegemoet te komen en kan zijn angst voor afwijzing zijn resultaten in de weg staan?

- Hoe voelt u zich in de omgang met iemand die traag en gevoelloos is?
- Hoe bouwt u een relatie op met dergelijke mensen?
- Op wat voor manier benadert u deze mensen?
- Hoe voelt u zich wanneer u moet omgaan met iemand die heel agressief is?
- Voelt u zich wel eens afgewezen?
- Zo ja, hoe overwint u dat gevoel dan?
- Heeft u zich wel eens gedemotiveerd gevoeld door uw collega's of uw superieur?
- Zo ja, beschrijf eens wat er aan de hand was?

Opmerkingen:

Gespreksonderwerpen betreffende de "S"

Is deze persoon in staat om zijn gedrag aan te passen om het beste uit de mensen om hem heen te halen?

- Hoe belangrijk is het om mensen alle feiten en gegevens te verschaffen?
- Denkt u dat mensen in het algemeen graag alle feiten kennen?
- Kunt u met de meeste mensen goed opschieten?
- Wat zou u vinden van een ongeduldige en agressieve collega die erop gebrand is het proces te versnellen om dingen direct gedaan te krijgen?

- Denkt u dat zo iemand geïnteresseerd is in gedetailleerde en specifieke instructies?
- Waarom denkt u dat?
- Beschrijf eens wat u ervan zou vinden als een collega tegen het systeem ingaat?
- Hebt u wel eens met mensen gewerkt die tegen het systeem in gingen?

Opmerkingen:

Gespreksonderwerpen betreffende de "C"

Denkt deze persoon dat hij altijd gelijk heeft of ziet hij in dat een ander soms meer verstand van zaken kan hebben?

- Kunt u een voorbeeld geven van een situatie waarin u berispt werd terwijl u vond dat dit onterecht was?
- Wat heeft u aan deze situatie gedaan?
- Komt het voor dat u fouten maakt?
- Kunt u een voorbeeld geven van een situatie waarin u fouten heeft gemaakt?
- Hoe reageerde uw leidinggevende in dit geval?
- Wat zoekt u in een leidinggevende?
- Denkt u dat ik aan deze wens zal voldoen?
- Waarom denkt u dat?

Opmerkingen:

N.B.

Men dient er rekening mee te houden dat deze vragenlijst met name bedoeld is voor een kennismakingsgesprek. Meer bruikbare informatie voor een dergelijk gesprek kan men verkrijgen door een "Sterkte/Zwakte Analyse" te bestuderen.

Indien deze kandidaat in aanmerking komt voor een volgend gesprek, kan het PPA rapport daar nadere informatie voor verschaffen. Dit rapport bevat o.a. informatie over het gedrag onder druk, eventuele spanningen en motivatoren van de kandidaat.