

GENEREL SPØRGERAMME



Thomas Thomsen

03-07-2008
Privat & fortroligt

EGENSKABER

Venlig, indflydelsesrig, overbevisende, kommunikativ, optimistisk, dominerende, slagkraftig, medrivende, konkurrenceminded, selvstarter, rastløs, ivrig, aktiv, viljestærk og selvstændig.

GENERELLE BEMÆRKNINGER

Thomas Thomsen har evnen til at bruge charme og overbevisning til at overtale andre. Han er god til at kommunikere og vil generelt prøve at påvirke andre fra første færd. Skønt han har gode menneskekundskaber og almindeligvis vil forsøge at nå sine mål via overtalelse, kan han hvis nødvendigt blive mere pågående og direkte. Han kan lide at arbejde i et venligt miljø og vil almindeligvis forsøge at nå sine mål under hensyntagen til andre. Thomas Thomsen er af natur selvsikker og overfører som regel sin entusiasme til andre. Han er god til at sælge sig selv og sin virksomhed og holder af variation og forandring. Han kan blive frustreret af restriktive administrative opgaver og har ikke altid tålmodigheden til at fuldføre sådanne opgaver. Det skal dog tilføjes, at hvis et resultat afhænger heraf, vil han gennemføre disse opgaver ved hjælp af sin viljestyrke.

Thomas Thomsen vil passe bedst ind i et miljø som er hurtigt omskifteligt. Der bør lægges vægt på at opnå resultater gennem andre, og detaljerede opgaver bør holdes på et minimum.

BEMÆRKNINGER TIL INTERVIEW

Giv ham lov til at tale for sig selv i starten af interviewet. Han bør føle sig fuldstændig i sit es i denne situation, og hans selvsikkerhed og entusiastiske adfærd bør være indlysende. Hvis jobbet kræver en person, som er god til at sælge sig selv og virksomheden, vil du få mulighed for at vurdere hans adfærd herigennem.

Hvis jobbet derimod kan indeholde konfrontationer, eller denne person skal samarbejde med aggressive personer, skal der lægges pres på ham. Begynd med at stille spørgsmålstejn ved hans meninger og vær generelt udfordrende overfor det han siger. Tager han udfordringen op, eller trækker han sig for at bevare sin

popularitet og et venligt miljø? I hvilket omfang vil denne reaktion overfor andre, stærkere personer påvirke job præstationen?

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

Er denne person i stand til at få tilstrækkeligt med nye og originale ideer til at blive en vindertype?

- Fortæl om nogle af de bedste ideer du har fået i dine tidligere job?
- Blev de gennemført, - hvis ikke, hvorfor?
- Hvis du ikke var i stand til at få noget igennem overfor en eller anden, og du følte meget stærkt for emnet, hvad ville du så gøre?
- Mener du, at det er nødvendigt at være pågående overfor kolleger?
- Kan du forklare, hvad der får dig til at mene dette?
- Tror du, at du ville kunne arbejde i denne organisation?
- Hvad får dig til at sige det?

Noter:

Relevante spørgsmål til I-faktoren

Er denne person i stand til at modificere sin adfærd for at imødekomme andre, og kan hans angst for afvisning komme i vejen for resultaterne?

- Hvordan har du det, når du har med en langsom og ufølsom person at gøre?
- Hvordan etablerer du et hurtigt forhold til sådanne mennesker?
- Ændrer du stil overfor sådanne mennesker?
- Hvis ja, hvad gør du?
- Hvordan har du det, når du skal håndtere en meget aggressiv person?
- Føler du dig nogensinde afvist?
- Hvis ja, hvordan overvinder du denne følelse?
- Er du nogensinde blevet demotiveret af enten din chef eller dine kolleger?
- Hvis ja, beskriv hvad der skete.

Noter:

Relevante spørgsmål til S-faktoren

Hvor hurtigt kommer denne person til at kede sig?

- Fortæl om det kedeligste job, du nogensinde har haft.
- Hvor længe blev du i det job?
- Hvor hurtigt fandt du ud af, at det ville kede dig?
- Kan du forklare mig, hvordan det gik til, at du fejlbedømte jobbet, da du tog det?
- Tror du dette job vil kede dig?
- Forklar hvordan du er kommet til den konklusion.

Noter:

Relevante spørgsmål til C-faktoren

Kan denne viljestærke og uafhængige person tolerere personer med andre adfærdstræk?

- Hvad er den mest demotiverende og frustrerende opgave, du nogensinde har været nødt til at løse?
- Kan du i detaljer beskrive den type person, som demotiverer og frustrerer dig mest?
- Kan du modificere din adfærd, når du arbejder sammen med den slags mennesker, og hvis ja, hvordan?
- Genkender du personer med disse karakteristika med det samme, når du møder dem første gang?
- Fortæl mig om den værste chef, du nogensinde har arbejdet for. Hvordan var den person, og hvordan havde du det?
- Tror du, at vi kunne arbejde godt sammen?
- Fortæl hvorfor du mener det.

Noter:

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

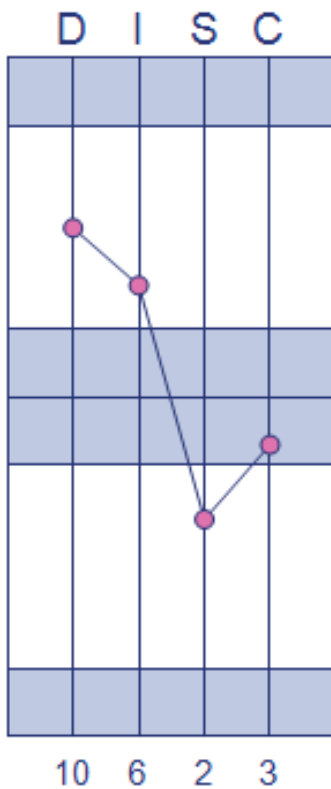


Thomas Thomsen

03-07-2008
Privat & fortroligt

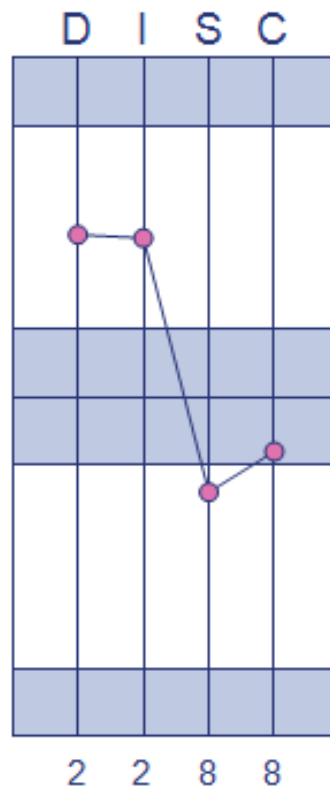
I

Adfærd i arbejdssituationen



II

Profil - adfærd under pres



III

Selvbillede

