

INTERVIEWER'S GUIDE



Thomas Thomsen

03-07-2008
Privat & fortroligt

INTERVIEW GUIDE - Thomas Person Profil Analyse

Thomas Thomsen

Enhver person analyse har til formål at opstille en beskrivelse af testpersonens forventede adfærd eller antagelser/hypoteser om testpersonens adfærd. Interviewets formål er at få bekræftet/uddybet analysens udsagn, set i forhold til den specifikke testperson.

En samtale mellem interviewer og testpersonen skal bygge på god samtalebalance. Definitionen på en god samtalebalance vil variere, men tænk blot på, at jo mere testpersonen taler, uddyber og derigennem selv bekræfter testens udsagn, jo mere effektivt bliver interviewet og dermed den anvendte test. Det vigtige er i denne forbindelse, at spørgsmål hjælper interviewer til at få testpersonen til at "tale".

Vi anbefaler, at følgende spørgsmål overvejes af interviewer ved mødet med testpersonen Thomas Thomsen. Disse spørgsmål er designet til at hjælpe interviewer til en uddybende forståelse af Thomas Thomsen, hans styrker, begrænsninger og adfærdsmæssige stil. Spørgsmålene er afledt af indholdet i Thomas Person Profil Analyse rapporter.

Listen med spørgsmål er ikke udtømmende, men skal opfattes som inspiration til at effektivisere interview med ansøgere og medarbejdere. Vælg og anvend de spørgsmål du finder relevante, omformuler hvis nødvendigt og udform gerne selv flere.

De følgende spørgsmål kan anvendes til at få bekræftet den aktuelle Thomas Person Profil Analyse og få afdækket, i hvilken udstrækning Thomas Thomsen er bevidst om sin indflydelse på andre, i arbejdssituationen. Spørgsmålene er ligeledes designet til at give et billede af, hvorvidt han er i stand til at modificere sin egen adfærdsmæssige stil, for at imødekomme et behov i selve jobbet, fra organisationen eller kolleger.

- Hvor og under hvilke omstændigheder kan du bedst udnytte dine interpersonelle kompetencer? Hvad gør du for at komme i den slags situationer?
- Hvad siger andre om din kommunikative stil, tror du?
- I hvilken udstrækning anser du dig selv for at være en entusiastisk og involverende teamspiller eller mere som en respekteret og højt specialiseret

bidragsyder til organisationen?

- Du anses for at være en venlig og udadvendt type. Hvordan vil du beskrive dine interpersonelle styrker? Og begrænsninger?
- Hvor nemt har du ved at stole på andre mennesker? Hvornår og under hvilke omstændigheder har din naturlige tillid til andre vist sig at være en ulempe?
- Hvor, i din nuværende jobrolle, har åbenhed, charme og aktiv involvering vist sig at være enten en fordel eller en hindring?
- Har du nogensinde befundet dig selv i en situation, hvor nogen, ganske uventet, måtte tage ansvaret for en succesfuld fuldførelse af et projekt? Hvad var din reaktion og hvilken rolle spillede du?
- Hvordan oplever du det, når du har succes med at få andre, indenfor arbejdsmiljøet, måske fra forskellige niveauer i organisationen, til at acceptere dine synspunkter, planer og anbefalinger?

Og til slut vil jeg spørge, om du mener, der er andre relevante emner, som vi ikke har behandlet, eller som jeg ikke har stillet spørgsmål om?

GRAFER & TALSCORE

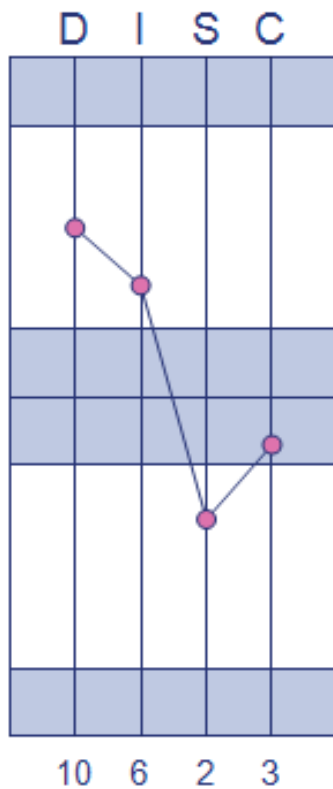


Thomas Thomsen

03-07-2008
Privat & fortroligt

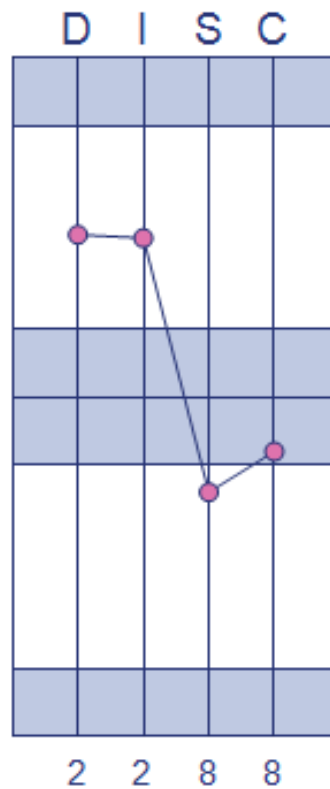
I

Adfærd i arbejdssituationen



II

Profil - adfærd under pres



III

Selvbillede

