



INTERVIEW RICHTLIJNEN: Thomas Sample

16-5-2025

Persoonlijk & Vertrouwelijk

Richtlijnen voor de interviewer - Persoonlijke Profiel Analyse

Thomas

Het is aan te bevelen om onderstaande vragen in overweging te nemen in een gesprek tussen de interviewer en Thomas. De indringende vragen zijn speciaal samengesteld om de interviewer een beter en diepgaander inzicht te geven in de kwaliteiten, beperkingen en de algehele gedragslijn van Thomas. De inhoud van het PPA rapport vormt de basis voor deze brede, onderzoekende benadering.

Belangrijke gedragsaanpassingen Grafiek I

Thomas heeft in de huidige werkomgeving onder de gegeven werkomstandigheden de behoefte om, al dan niet bewust, zijn geprefereerde gedragsstijl aanzienlijk aan te passen. Het is aan te bevelen om de achterliggende oorzaken van deze werkgerelateerde gedragsaanpassingen te erkennen, onderzoeken, bespreken en te begrijpen.

Rusteloosheid, ontevredenheid en ongeduld

- De huidige werkomstandigheden zetten u ertoe aan te versnellen en uw werktempo te verhogen. Bent u zich hiervan bewust en wat zijn volgens u de oorzaken?
- Als u gevraagd werd om uw werkzaamheden op een meer oplettende en kritische wijze te benaderen, hoe zou u een dergelijke verandering aanpakken en wat zou het effect hiervan zijn op uw motivatie?
- U bent iemand die waarde hecht aan zekerheid, stabiliteit en betrouwbaarheid. Kunt u enkele voorbeelden noemen van situaties waarbij deze aspecten niet belangrijk geacht werden?

Belangrijke veranderingen Grafiek II

Op het moment dat Thomas onder druk komt te staan, is het waarschijnlijk dat zijn werkgedrag aanzienlijk zal veranderen. Het is van belang de achterliggende oorzaken en mogelijke consequenties te erkennen, bespreken en te doorzien. De mogelijke gevolgen van deze gedragsveranderingen, die onder druk kunnen optreden, dienen bekeken te worden. Hierbij mogen ook zijn eigen prestatieniveau, de algehele organisatie en de verstandhouding met anderen in de werksituatie niet over het hoofd gezien worden.

Logische en objectieve reflectie

- In uw functie lijkt behoefte te zijn aan een werkwijze, die niet geheel aansluit op uw natuurlijke optimistische en extraverte gedrag. Bent u het hiermee eens en waarom denkt u dat dit het geval is?
- Wat zijn in uw positie de meest lastige taken of uitdagingen, waar u mee te maken heeft?
- Noem enkele voorbeelden van situaties waarin u een opdracht logisch, objectief en beschouwend diende te benaderen en hoe u zich hierbij voelde.

Aandachtspunten

Wanneer in andere Thomas rapportages geen verwijzingen naar Aandachtspunten naar voren gekomen zijn, kan aanvullende

informatie gevonden worden in het PPA profiel en de Samenvatting voor Leidinggevende. Deze kunnen verkregen worden bij de optie Rapportages.

D=C - Grafiek I

- Wat is naar uw mening de meest foute beslissing die u ooit genomen heeft? Waarom komt u tot deze conclusie?
- Wat zouden in uw huidige of meest recente functie de gevolgen zijn van het nemen van een verkeerd besluit? Hoe kan dit voorkomen worden?
- Welke invloed heeft het op u als u faalt? En op uw carrière? Op uw zelfbewustzijn en op uw relatie met anderen?
- Hoe wordt er in de organisatie met falen omgegaan? Bent u van mening dat dit een normale en acceptabele benadering is?
- Voelt u zich onder druk gezet om besluitvaardig op te treden? Hoe gaat u bij voorkeur met zwaarwegende beslissingen om?
- Zijn er situaties of beslissingen waarmee u gemakkelijker om kunt gaan dan met andere? Kunt u recente voorbeelden noemen van lastige en eenvoudige beslissingen?

Spanningen en werkdruk die het functioneren belemmeren

- Noem drie factoren in uw huidige functie die u spanning en/of werkdruk opleveren, opgeleverd hebben of dit zouden kunnen doen.
- Heeft u de factoren in de werksituatie die tot spanning of de hieruit voortvloeiende irritatie en teleurstelling kunnen leiden normaal gesproken in de hand? Wat kunt u ondernemen om hier het hoofd aan te bieden?
- Welke irritaties, spanningen en andere factoren die uw functioneren negatief kunnen beïnvloeden zou u typeren als funest voor het niveau van uw voldoening en prestaties?
- Welke invloed hebben werkgerelateerde uitdagingen, het nemen van doorslaggevende besluiten, excessieve hoeveelheden werk en continue werkdruk op u? En op uw functioneren? Op uw gevoel van welbevinden en op de verstandhouding met collega's?

Strakke grafiek III

- Uw PPA geeft aan dat u enige spanning ondervindt in uw werksituatie. Hoe staat u tegenover deze constatering?
- In hoeverre bent u van mening dat uw natuurlijke gedrag en werkstijl aansluiten op de in uw positie geldende gedragsvereisten?
- In welk opzicht sluiten uw persoonlijke doelstellingen en carrièrewensen aan op die van de organisatie? Waarom denkt u dit?
- Zijn de doelstellingen wat betreft uw functie duidelijk door de organisatie geformuleerd en gecommuniceerd? Hoe? Wat was destijds uw reactie hierop?
- Kunt u meer vertellen over uw leidinggevende? Geef drie drijfveren, drie positieve en drie negatieve eigenschappen van uw leidinggevende.
- In hoeverre stimuleert en implementeert de organisatie een regelmatig en formele, één-op-één beoordelingssysteem? Wat was de conclusie van uw laatste beoordelingsgesprek?

Onderstaande vragen kunnen ingezet worden om het profiel van de kandidaat te verifiëren en na te gaan in hoeverre Thomas zich bewust is van het effect dat hij op anderen in de werksituatie heeft. De vragen zijn tevens samengesteld om te kunnen bepalen of hij de potentie heeft zich te ontwikkelen, als het aankomt op het veranderen van gedrag om aan de behoeften van bijvoorbeeld collega's tegemoet te komen.

- Denkt u dat uw perfectionisme ook negatieve aspecten heeft? Kunt u deze benoemen?
- U lijkt de nadruk te leggen op het strikt aanhouden van de regels en voorschriften die binnen de organisatie gelden. Betekent deze opstelling in bepaalde gevallen een beperking van uw keuzemogelijkheden en uw persoonlijke prestaties?
- Wat zijn uw interesses naast de werksituatie? Bent u lid van een club, vereniging of ander genootschap? Zo ja, welke en wat is de rol die u vervult?

- Werkt u het liefst alleen of bij voorkeur samen met een paar collega's? Welke van beide opties geeft u de kans uw toegevoegde waarde te maximaliseren?
- Hoe pakt u de planning en organisatie aan van belangrijke, nieuwe opdrachten en het motiveren van betrokkenen om optimaal te presteren?
- Hoe gemakkelijk vertrouwt u anderen? Is uw natuurlijke vertrouwen ooit misplaatst gebleken? Wanneer en wat waren de omstandigheden?
- Wat geeft u plezier en motiveert u in de werksituatie?
- Welke strategie kiest u om personen, die wellicht minder geduldig, toegewijd of gelijkmatig zijn dan u, te sturen en motiveren om hun bijdrage te leveren aan de gemeenschappelijke doelstellingen?
- Hoe denkt u het meest effectief te kunnen bijdragen aan het in stand houden van de identiteit van de organisatie en de realisatie van de doelstellingen?

Zijn er nog andere relevante bijzonderheden die niet aan de orde geweest zijn?