

Mr. Thomas Sample

14.02.2023

JOB-VPA VERGLEICH: Sales Director

Persönlich und vertraulich

JOB ANFORDERUNGEN

Die Ergebnisse der ausgefüllten Job-Analyse zeigen, dass eine Person in dieser Position die folgenden Fähigkeiten haben sollte:

- Andere, die in ihrem eigenen Fachbereich nicht sehr selbstbewusst sind, zu beraten, zu unterstützen und ihnen mit Rat und Tat zur Seite zu stehen. Moral und Selbstbewusstsein anderer zu stärken und sie dazu ermutigen, ihre besten Leistungen zu erbringen.
- Eine positive und innovative Atmosphäre schaffen, die anderen dabei hilft, sich ganz den vorliegenden Aufgaben zu widmen und sie nötigenfalls zu motivieren über die normale Pflichterfüllung hinauszugehen, um ihre wichtigsten Ziele zu erreichen.
- Es leicht finden, auf andere zuzugehen und sie zu ermuntern, Chancen zu erkennen und höhere Standards zu erreichen.
- Auch in negativen Situationen selbstbewusst bleiben. Andere überzeugen, ihre eigenen Ideen zu formulieren und neue Möglichkeiten auszuarbeiten sowie andere ermutigen und begeistern, damit sie einfallsreiche Lösungen für schwierige Probleme entwickeln können.
- Eine Kultur schaffen, in der fortlaufende Verbesserungen möglich sind.
- Nötigenfalls Autorität ausüben und immer versuchen, Zeitvorgaben und Termine einzuhalten, um Probleme zu überwinden.
- Bestrebt sein, Unabhängigkeit zu bewahren. Meinungen und Standpunkte willensstark vertreten, wenn dominierende Personen versuchen, die Ideen und Gedanken anderer zu unterdrücken.
- Am Arbeitsplatz aktiv und energisch vorgehen, anstreben, dass Dinge erledigt werden und gleichzeitig eine Vielzahl von Aufgaben erledigen.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die ideale Person für diese Position selbstbewusst, enthusiastisch, selbstmotivierend, freundlich, positiv, konkurrenzbetont, risikofreudig, mobil, aktiv, wachsam und unabhängig ist. In dieser Stelle ist es sehr wichtig, dass Ergebnisse durch das Leiten anderer erreicht werden.

JOB-VPA VERGLEICH - Herr Thomas Sample im Vergleich zum Job-Profil

Im Vergleich mit der Job-Analyse zeigt sich im Profil von Herr Thomas Sample ein Defizit in den Bereichen, in denen der Status Quo angefochten wird, wo Flexibilität, Mobilität und ein schneller Arbeitsstil gefordert ist. Herr Thomas Sample könnte zuviel Gewicht auf die Notwendigkeit einer Struktur, Organisation oder Methode legen. Das Job-Profil verlangt eine Persönlichkeit, die aktiv und schnell ist, während er zuviel Zeit zur Vorbereitung aufwendet und es vorzieht, nach eigenem Arbeitsstil aktiv zu werden. Wir vermuten deshalb, dass er ein echtes Bedürfnis nach Sicherheit hat; am Arbeitsplatz sollte demgegenüber der Status Quo in Frage gestellt werden.

Zeigen sich die Fakten in Gesprächen als zutreffen, dann sollte die Wahrscheinlichkeit, dass Herr Thomas Sample in dieser Position versagt, nicht unterbewertet werden.

PERSÖNLICHE STÄRKEN

Die Kompetenzen von Herr Thomas Sample im Vergleich zur Job-Analyse zeigen sich wie folgt:

- Bietet wirksame Betreuung, Coaching und Beratung, um einen hohen Leistungsstandard zu erhalten.
- Versucht, eine positive und innovative Atmosphäre zu schaffen und ermutigt andere, ihre Ziele zu erreichen.
- Findet rasch den Kontakt mit anderen und motiviert diese, hohe Standards zu erzielen.
- Ermutigt negativ eingestellte Menschen dazu, einfallsreiche Lösungen für schwierige Probleme zu finden.
- Schafft eine Kultur, in der fortlaufende Verbesserungen erfolgen.
- Ist gern bereit, Autorität auszuüben und strebt danach, Zeitvorgaben und Termine einzuhalten.
- Strebt nach seiner Unabhängigkeit, wenn dominierende Personen versuchen, ihn zu beherrschen.

MÖGLICHE BEGRENZUNGEN

Dieser Aufgabenbereich verlangt Fähigkeiten, in denen Herr Thomas Sample möglicherweise gewisse Mängel aufzeigt. Hierbei handelt es sich um die folgenden:

- Herr Thomas Sample zieht es vor, erst einmal über Situationen nachzudenken und dann beständig zu arbeiten, um alle Aspekte einer Aufgabe zu erfüllen und nichts unerledigt zu lassen. Er wird lieber eine Aufgabe nach der anderen bearbeiten, als sich mit einer ganzen Reihe von sich verändernden Aufgaben und Situationen auseinandersetzen zu müssen.

EIGNUNGSWERT 2 * *

Die Verhaltensmerkmale von Personen mit Eignungswert 2 * * entsprechen nicht wirklich den Anforderungen dieser Stelle. Falls diese Personen jedoch über die nötigen Fähigkeiten, das Fachwissen oder spezialisierte Praxiserfahrung verfügen, können sie trotzdem in Betracht gezogen werden.

Der Interviewer muss sich jedoch bewusst sein, dass es in diesem Falle sehr wichtig ist herauszufinden, ob die Personen über die nötige Selbsterkenntnis verfügen.

Ebenso sollte der Interviewer die in den Bereichen "Mögliche Begrenzungen" und "Job-VPA-Vergleich" festgestellten Schwächen besprechen und analysieren.

Es ist ebenfalls wichtig sicherzustellen, dass Wissen, Bildung und Erfahrung dieser Personen den Anforderungen des Aufgabenbereiches genügen. Sollte dies der Fall sein, und sollte der Interviewer den Eindruck gewinnen, dass die erkannten Schwächen überwunden werden können, bestehen relativ gute Aussichten auf Erfolg.

VERFAHREN ZUM INTERVIEW

Auch wenn die hier vorliegenden Resultate einen guten Einblick in die persönlichen Stärken und Begrenzungen der betroffenen Person liefern, muss doch betont werden, dass es von äußerster Wichtigkeit ist, ein strukturiertes Gespräch mit der Person zu führen, um die Ergebnisse zu untermauern. Es ist ebenfalls wichtig, dass der bisherige Berufsweg dieser Person zusammen mit dem Wissenstand in Betracht gezogen werden. Es wird außerdem empfohlen, dies durch einen Fähigkeitstest, wie zum Beispiel dem Thomas TST zu ergänzen, um festzustellen, ob diese Person über das geeignete Mass an fluider Intelligenz verfügt. Schlussendlich wird empfohlen, im Rahmen von Einstellungsgesprächen oder Gesprächen zur Leistungsbewertung eines Mitarbeiters eingehende Befragungen durchzuführen, um festzustellen, in welchen Bereichen diese Person in der bisherigen Karriere erfolgreich war, und wo eventuelle Schwachstellen lagen.

Bitte beachten Sie, dass es sich empfiehlt eine komplette Analyse und einen Bericht über etwaige zu berücksichtigende Punkte, die eingehenderer Betrachtung bedürfen, zu erstellen und diese einbezogen werden, wenn das Profil der Person mit der Job-Analyse abgeglichen wird. Es ist ebenfalls wichtig, historische Daten aus dem Lebenslauf einzubeziehen.

LEITFADEN FÜR DEN GESPRÄCHSFÜHRER - KOMPATIBILITÄT MIT DER STELLE

Herr Thomas Sample im Vergleich mit dem Stellenprofil für Sales Director

Diese Fragen wurden entworfen, um den Gesprächsführer dabei zu unterstützen, nähere Kenntnisse über Herr Thomas Sample zu erlangen, um hierdurch seine natürlichen berufsbezogenen Stärken und Begrenzungen sowie seine Kompatibilität mit den Anforderungen der Position Sales Director aufzuspüren.

Wir empfehlen dem Gesprächsführer, beim Treffen mit Herr Thomas Sample folgende Fragen in Erwägung zu ziehen.

Diese Abklärungen beruhen auf einer Analyse des VPA-Berichts von Herr Thomas Sample und einem genauen Vergleich zwischen seiner VPA mit dem eigens für diese Position erstellten Stellenprofil.

- Aus dem Bericht geht hervor, dass die Arbeit mit anderen zu Ihren Stärken gehört und Ihnen Spaß macht. Dies sind wichtige Anforderungen der betreffenden Stelle. Können Sie dies daher belegen?
- Ihr Profil führt uns zu der Annahme, dass Sie über große Überzeugungsfähigkeit verfügen. Stimmen Sie mit dieser Wahrnehmung überein und weshalb?
- Aus dem Bewertungsbericht geht ebenfalls hervor, dass Sie im Arbeitsumfeld über natürliche Kommunikationsfähigkeiten verfügen. Was ist Ihre diesbezügliche Meinung? Auf was basiert diese Wahrnehmung?
- In Ihrem Profil ist ein wissbegieriger und willensstarker Stil erkennbar. Dies scheint mit dem Stellenprofil übereinzustimmen. Welche Beispiele können Sie nennen, um diese Sichtweise zu bestätigen?
- Durchsetzungsfähigkeit und Entschlossenheit sind für diese Stelle geforderte Verhaltenseigenschaften. Diese Verhaltenszüge gehen auch aus Ihrem Profil hervor. Stimmen Sie mit dieser Bewertung überein? Welche Gründe können Sie dafür angeben?
- Es ist wahrscheinlich, dass Sie von Zeit zu Zeit als direkt und unverblümt, sogar anmaßend wahrgenommen werden. Ist es je vorgekommen, dass jemand diesbezüglich einen Kommentar gemacht oder diesen Wesenszug sogar kritisiert hat?
- Zu den für zufrieden stellende Leistung als wichtig erachteten Werten gehören Abenteuerlust, Bestimmtheit und Ausdauer. Können Sie von Situationen berichten, die darauf hinweisen, dass Sie ebenfalls nach diesen Grundsätzen agieren?
- In Ihrem Profil wurde ein ausdauernder und zeitweise unkonventioneller Arbeitsstil erwähnt. Halten Sie diese Verhaltensweisen für positiv oder negativ? Weshalb? Was sind die wahrscheinlichen Konsequenzen für diese Position?
- Voraussichtlich wird in dieser Position eine unerschrockene und hartnäckige Herangehensweise gefordert, in Kombination mit einem willensstarken Ehrgeiz, die eigenen Ziele zu erreichen. Können Sie sich mit diesen Eigenschaften stark identifizieren? Auf welche Weise?
- Wie effektiv integrieren Sie Vielfalt, unterschiedliche Ziele und unerwartete Veränderungen in Ihre Arbeitsroutine und täglichen Zuständigkeiten?
- Erzählen Sie mir, wie Stabilität, Sicherheit und Beständigkeit innerhalb des Unternehmens oder deren Fehlen Ihre Fähigkeit, die bestmöglichen Leistungen zu erbringen, beeinflussen.
- Erledigen Sie gern gleichzeitig verschiedene Aufgaben, Projekte und Aufträge? Oder ziehen Sie es vor, Ihre gesamte Aufmerksamkeit und all Ihre Ressourcen auf ein einziges Projekt zu fokussieren? Warum ist dies Ihrer Ansicht nach so?

Zu berücksichtigende Punkte

Wenn Sie in anderen Thomas-Berichten keinen Hinweis auf "Zu berücksichtigende Punkte" gefunden haben, sind im VPA-Bericht und im Bericht "Kurzfassung für Manager" zusätzliche Informationen enthalten.

Überschrittenes Profil in Grafik I

- Haben Sie das Gefühl, ausreichend qualifiziert, erfahren und ausgebildet zu sein, um die Erwartungen Ihrer aktuellen bzw. Ihrer letzten Position zu erfüllen? Mit welchen Gründen können Sie Ihre Antwort belegen?
- Erzählen Sie mir, was Sie am meisten motiviert und was Sie demotiviert. Geben Sie mir einige Gründe für Ihre Aussage.
- Berichten Sie mir von einer beruflichen Situation, in der Sie sich alleine oder isoliert gefühlt haben. Wie sind Sie dieser Herausforderung begegnet?

Enges Profil in Grafik II

- Es gibt Anzeichen dafür, dass Sie derzeit eine sehr schwierige berufliche Phase erleben. Was ist Ihre Reaktion auf diese Beobachtung?
- Bitte fassen Sie die aktuellen Leistungen in Ihrer Position zusammen. Wie gut waren die Resultate?
- Welche ungünstigen Handels- oder Geschäftsbedingungen beeinträchtigen Sie und Ihr Team direkt oder indirekt? Was sind die Konsequenzen?
- Wann wurde Ihre Leistung zum letzten Mal formal bewertet? Was war das Ergebnis?
- Was unternehmen Sie, wenn Sie das Gefühl haben, dass Ihre eigene Leistung nicht den Erwartungen entspricht?
- Berichten Sie mir von Ihren derzeitigen Zuständigkeiten und der Unterstützung, die Sie von Ihrem aktuellen Vorgesetzten erhalten.
- Nennen Sie mir ein paar Beispiele für Aspekte, die Sie in Ihrem Beruf frustrieren. Wie gehen Sie mit diesen um?

Enges Profil in Grafik III

- Wird das Erledigen Ihrer Pflichten und Zuständigkeiten mit den notwendigen Ressourcen und mit ausreichender Autorität unterstützt?
- Berichten Sie mir von Ihrem derzeitigen Vorgesetzten. Beschreiben mir seinen Führungsstil. Welche drei Dinge würden Sie, wenn Sie die Möglichkeit hierzu hätten, an ihm ändern?
- Haben Sie das Gefühl das Vertrauen und die Unterstützung Ihrer Arbeitskollegen zu besitzen? Welche Beweise gibt es hierfür?
- Müssen Sie oder mussten Sie in letzter Zeit mehr als einem Vorgesetzten Bericht erstatten? Wenn dies zutrifft, für wie lange und weshalb mussten Sie dies tun? Wird dies auch in Zukunft so sein?
- Haben Sie in jüngster Vergangenheit in Ihrem Beruf größere Meinungsverschiedenheiten erlebt? Was waren die Gründe hierfür?
- Wie gut ist die Leistung Ihres Unternehmens im Allgemeinen? Sind Sie mit Ihrer eigenen Leistung zufrieden? Weshalb?

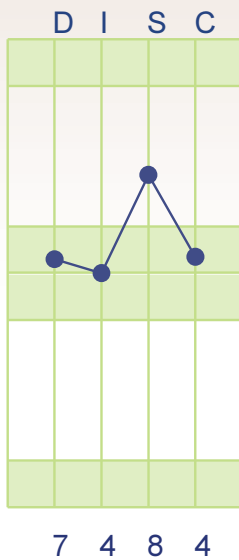
Die folgenden Fragenserien können verwendet werden, um das Profil und den Grad zu überprüfen, in welchem sich Herr Thomas Sample seinem Einfluss auf andere im beruflichen Umfeld bewusst ist. Sie dienen weiterhin dazu, herauszufinden, ob er in der Lage ist, sein Verhalten zu verändern, um die Bedürfnisse der Kollegen zu erfüllen.

- Wenden sich Kollegen viel öfter an Sie als an andere Personen, um vertraulichen beruflichen Rat oder Karriereberatung zu erhalten? Weshalb ist dies Ihrer Ansicht nach der Fall?
- Wann wurden Sie zuletzt in einer Konkurrenzsituation ernsthaft herausgefordert? Welcher Art waren diese Herausforderung und Ihre Reaktion und was war letztendlich das Ergebnis?
- Was sind Ihrer Ansicht nach die wichtigsten Faktoren effektiver Führung?

- Welche Eigenschaften hätten für Sie Priorität, wenn Sie sich die Menschen, mit denen Sie am engsten zusammenarbeiten, auswählen könnten?
 - Wie schnell vertrauen Sie Menschen, vor allem neuen Bekanntschaften? Wann hat sich Ihr erster Eindruck von einer Person zuletzt als falsch erwiesen? Wie häufig ist Ihnen dies passiert? Mit welchen Konsequenzen?
 - Was gehört zu den komplexesten Problemen bezüglich derer Sie Ihre Fähigkeiten zur Problemlösung erfolgreich anwenden mussten?
 - Was würden Sie in einer Position tun, in der Sie Neuland betreten und in der Sie mit unvertrauten und unerprobten Bedingungen, Herausforderungen und Zuständigkeiten umgehen müssten?
 - Inwiefern hat Ihr Bedürfnis nach regelmäßigem Umgang und gesellschaftlichen Kontakten mit Arbeitskollegen je Ihr Leistungsniveau beeinflusst?
 - Welche außerberuflichen Interessen haben Sie? Gehören Sie Clubs, Vereinen oder Gesellschaften an? Welche sind dies und welche Rolle spielen Sie darin?
- Gibt es jetzt am Ende etwas, über das Sie noch sprechen möchten?

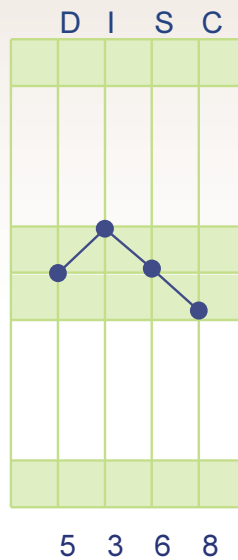
I

Verhalten am Arbeitsplatz



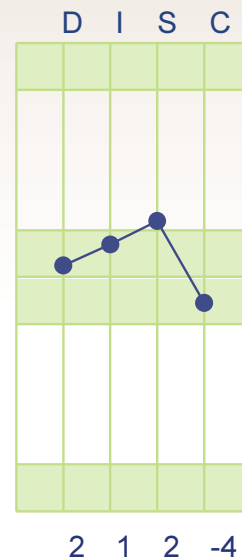
II

Verhalten unter Druck



III

Selbstbild



JOB

