

STRUKTURIERTES INTERVIEW: Mr. Thomas

14.02.2023

Sample

Privat und Vertraulich

LEITFADEN FÜR DEN GESPRÄCHSFÜHRER - VERHALTENS-PROFIL-ANALYSE

Mr. Thomas Sample

Wir empfehlen dem Gesprächsführer, beim Treffen mit Mr. Thomas Sample folgende Fragen in Erwägung zu ziehen. Diese Fragen wurden entworfen, um dem Gesprächsführer ein tieferes Verständnis von Mr. Thomas Sample sowie seinen Stärken, Grenzen und Verhaltensweisen zu ermöglichen. Hintergrund dieses untersuchenden Ansatzes sind die Inhalte des VPA-Berichts.

Größere Bewegungen in Grafik I

Mr. Thomas Sample empfindet entweder bewusst oder unbewusst die Notwendigkeit, im aktuellen Arbeitsumfeld und unter den aktuellen Arbeitsbedingungen an seiner bevorzugten Verhaltensweise einige bedeutende Änderungen vorzunehmen. Es wird empfohlen, die Ursachen dieser berufsbezogenen Veränderungen zu untersuchen, zu erkennen, zu besprechen und zu verstehen.

Rastlose Mobilität, Unzufriedenheit und Ungeduld

- Die aktuellen Arbeitsbedingungen scheinen dazu zu führen, dass Sie Ihr Arbeitstempo beschleunigen. Ist Ihnen dies bewusst und was sind Ihrer Einschätzung nach die Gründe hierfür?
- Wie würden Sie eine entsprechende Veränderung planen, wenn von Ihnen verlangt würde, Ihre Zuständigkeiten kritischer anzugehen und welche Auswirkungen hätte dies auf Ihre Motivation?
- Sie sind eine Person, die Ordnung, Verlässlichkeit und Stabilität schätzt. Nennen Sie mir ein paar Beispiele für berufliche Situationen, in denen diese Dinge nicht verlangt wurden.

Größere Bewegungen in Grafik II

Unter Druck neigt Mr. Thomas Sample wahrscheinlich dazu, an seinem bevorzugten Verhaltensstil einige wichtige Veränderungen vorzunehmen. Es wird empfohlen, die Ursachen und möglichen Konsequenzen dieser Veränderungen zu erkennen, zu besprechen und zu verstehen. Die Auswirkungen dieser aufgrund von äußerem Druck entstandenen Veränderungen auf seine Leistungen, auf das gesamte Unternehmen und auf seine zwischenmenschlichen Arbeitsbeziehungen sollten nicht ignoriert werden.

Logisches und objektives Nachdenken

- Anscheinend verlangt Ihre Position von Ihnen, in einer Weise zu arbeiten, die Ihrer für gewöhnlich optimistischen und offenen Art nicht vollständig entspricht. Stimmen Sie dem zu und weshalb ist dies Ihrer Ansicht nach der Fall?
- Was sind für Sie in Ihrer derzeitigen Position die größten Herausforderungen?
- Nennen Sie einige Beispiele für Situationen, in denen Sie eine logische, objektive und nachdenkliche Herangehensweise annehmen mussten, um eine Aufgabe durchzuführen und schildern Sie, wie Sie sich gefühlt haben.

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.

D=C - Grafik I

- Was war Ihrer Ansicht nach die schlechteste Entscheidung, die Sie je getroffen haben? Wie sind Sie zu diesem Ergebnis gelangt?
- Was wären in Ihrer aktuellen bzw. in Ihrer letzten Position die Auswirkungen einer falschen Entscheidung? Was kann getan werden, um dies zu vermeiden?
- Welchen Einfluss haben Misserfolge auf Sie? Auf Ihre Karriere? Auf Ihr Selbstwertgefühl und Ihr Verhältnis zu anderen?
- Wie geht Ihr Unternehmen mit Misserfolgen um? Halten Sie dies für einen üblichen und annehmbaren Ansatz?
- Fühlen Sie sich unter Druck, schnelle Entscheidungen treffen zu müssen? Wie würden Sie wichtige Entscheidungen bevorzugt angehen?
- Gibt es Situationen oder Entscheidungen, mit denen Sie leichter zurechtkommen als mit anderen? Nennen Sie mir ein paar aktuelle Beispiele für schwierige und für leichte Entscheidungen.

Leistungshemmende Belastungen und Frustration

- Nennen Sie mir drei Faktoren Ihrer Arbeit, die Sie unter Druck setzen bzw. frustrieren bzw. dies in der Vergangenheit getan haben oder dies tun würden.
- Haben Sie die Ursachen für ständige berufsbezogene Frustration und damit verbundenen Ärger und Enttäuschungen für gewöhnlich unter Kontrolle? Welche Abhilfemaßnahmen können Sie einsetzen und welche setzen Sie ein?
- Welche Irritationen, Frustrationen und andere leistungshemmenden Faktoren sind Ihrer Ansicht nach die größte Bedrohung für die Zufriedenheit im Beruf und das Erreichen von Zielen?
- Welchen Einfluss haben berufsbezogene Veränderungen, wesentliche Entscheidungen, hohes Arbeitsaufkommen und dauerhafte Arbeitsbelastungen auf Sie? Auf Ihre Leistung? Auf Ihr allgemeines Wohlbefinden und Ihr Verhältnis zu Arbeitskollegen?

Enges Profil in Grafik III

- Im VPA-Bericht gibt es Hinweise darauf, dass Sie in Ihrer Position derzeit unter Umständen Frustration empfinden. Wie stehen Sie zu dieser Beobachtung?
- Wie beurteilen Sie die Kompatibilität zwischen Ihrem natürlichen Arbeitsstil und den Anforderungen Ihrer derzeitigen Position?
- Auf welche Weise sind Ihre Ziele und Karrierepläne mit denen Ihres Unternehmens kompatibel? Weshalb ist dies Ihrer Ansicht nach der Fall?
- Wurden die Ziele des Unternehmens bezüglich Ihrer Position klar definiert und kommuniziert? Auf welche Weise erfolgte dies und was war zu diesem Zeitpunkt Ihre Reaktion?
- Berichten Sie mir von Ihrem aktuellen Vorgesetzten und nennen Sie mir drei Motivatoren, drei Stärken und drei Schwächen von Ihrem Vorgesetzten.
- Wie effektiv unterstützt Ihr Unternehmen regelmäßige formelle und persönliche Bewertungsprogramme? Setzt das Unternehmen diese regelmäßig ein? Was war das Ergebnis Ihrer letzten Bewertung?

Die folgenden Fragenserien können verwendet werden, um das Profil und den Grad zu überprüfen, in welchem sich Mr. 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.

- Hat Ihr Perfektionismus Ihrer Einschätzung nach auch negative Aspekte? Welche könnten dies sein?
- Sie scheinen bei der Arbeit viel Wert auf strikte Einhaltung der Regeln und Bestimmungen des Unternehmens zu legen.

Kann dies nicht zeitweise Ihre Möglichkeiten einschränken und Ihre persönliche Leistung beeinträchtigen?

- Welche außerberuflichen Interessen haben Sie? Gehören Sie Clubs, Vereinen oder Gesellschaften an? Welche sind dies und welche Rolle spielen Sie darin?
- Arbeiten Sie lieber alleine oder regelmäßig mit engen Kollegen zusammen? Wo sind Sie Ihrer Einschätzung nach fähig, die effektivste Leistung zu erbringen?
- Wie planen und organisieren Sie wichtige neue Aufgaben und motivieren andere dazu, ihr Bestes zu geben?
- Wie schnell vertrauen Sie Menschen? Wann und unter welchen Umständen hat Sie Ihr natürliches Vertrauen in andere getäuscht?
- Welche beruflichen Situationen gefallen Ihnen und motivieren Sie am meisten?
- Welche speziellen Strategien setzen Sie ein, wenn Sie mit Personen arbeiten, die nicht so geduldig, engagiert und ausgeglichen scheinen wie Sie, um sie zu führen und dazu zu motivieren, wesentlich zu Ihren gemeinsamen Zielen beizutragen?
- Inwiefern können Sie Ihrer Einschätzung nach am effektivsten zur Bewahrung von Unternehmenswerten oder der Realisierung von Zielen beitragen?

Gibt es jetzt am Ende etwas, über das Sie noch sprechen möchten?