

# Vergelijking PPA/Functieprofiel

Persoonlijk & Vertrouwelijk

16/07/2009

Sales Director/  
Dhr. Thomas Sample

		PPA		Job
D	7	5	2	5
I	4	3	1	8
S	8	6	2	-9
C	4	8	-4	-4

## Vereiste competenties

Het functieprofiel geeft aan dat de persoon die deze functie uitoefent, over volgende competenties dient te beschikken:

- optreden als mentor, raadgever, coach, en diegenen helpen die niet voldoende zelfzeker zijn binnen hun vakgebied, hun moreel oppeppen en zelfachting vergroten, en anderen aanmoedigen hun beste beentje voor te zetten.
- een positieve en innoverende werksfeer scheppen waarin de mensen zich betrokken voelen en bereid zijn zichzelf te overstijgen om de doelstellingen te bereiken.
- gemakkelijk omgaan met mensen en anderen motiveren opportuniteiten te zoeken en hoog kwalitatief werk te leveren.
- zelfverzekerd blijven in moeilijke situaties, anderen overtuigen hun ideeën en creativiteit te uiten en hen aanmoedigen moeilijke problemen op een vindingrijke manier op te lossen.
- een cultuur van continue verbetering creëren.
- zich indien nodig autoritair opstellen en steeds tijdschema's en deadlines respecteren om problemen te voorkomen.
- onafhankelijkheid, meningen en standpunten vastberaden behouden en wilskrachtig optreden in situaties waarin meer assertieve personen de meningen en ideeën van anderen trachten te onderdrukken.
- proactief en energiek werken, de dingen vooruit laten gaan en met verschillende taken tegelijk bezig zijn.

Kort samengevat is de persoon in deze functie bij voorkeur zelfzeker, enthousiast, vriendelijk, positief, ondernemend, wedijverend, avontuurlijk, mobiel, actief, alert en onafhankelijk. In deze functie is het belangrijk resultaat te behalen in samenwerking met anderen.

## FUNCTIEVERGELIJKING

### Vergelijking tussen de Persoonlijke Profiel Analyse van Dhr. Sample en het functieprofiel

In vergelijking met het functieprofiel vertoont het profiel van Dhr. Sample beperkingen in verband met het in vraag stellen van de status-quo, flexibiliteit, mobiliteit en werktempo. Hij zou te veel behoefte hebben aan

structuur, organisatie en methodes.

Het functieprofiel vereist iemand actief met een hoog werktempo, terwijl Dhr. Sample zich graag grondig voorbereidt en werkt volgens eigen tempo. Hij heeft een sterke behoefte aan veiligheid en structuur, terwijl men in deze functie de status-quo moet in vraag stellen en met verandering omkunt. Hij dient ook het hoofd te bieden aan afwisselende opdrachten.

Als gevolg van bovenstaande bevindingen, kunnen we stellen dat Dhr. Sample het wellicht moeilijk vindt het vereiste prestatieniveau aan te houden.

## **STERKE PUNTEN**

In vergelijking met het functieprofiel heeft Dhr. Sample volgende sterke punten:

- Hij is een doeltreffende mentor, coach en raadgever met het oog op het behoud van een hoog prestatieniveau.
- Hij streeft naar een sfeer van positiviteit en vernieuwing en moedigt anderen aan hun taken te volbrengen.
- Hij kan goed omgaan met mensen en motiveert hen hoog kwalitatief werk te leveren.
- Hij moedigt pessimistische mensen aan vindingrijke oplossingen te vinden voor moeilijke problemen.
- Hij schept een cultuur van continue verbetering.
- Hij is bereid zijn autoriteit te laten gelden en ervoor te zorgen dat tijdschema's en deadlines worden gerespecteerd.
- Dhr. Sample vecht om zijn onafhankelijkheid te behouden als meer assertieve personen hem trachten te onderdrukken.

## **MOGELIJKE BEPERKINGEN**

Dhr. Sample heeft mogelijk volgende beperkingen ten opzichte van de gedragscompetenties vereist voor deze functie:

- Dhr. Sample verkiest grondig over de dingen na te denken en werkt vastberaden verder om onafgewerkte zaken af te ronden en taken te volbrengen. Hij verkiest eerder taak per taak aan te vatten dan met verschillende zaken en situaties tegelijkertijd bezig te zijn.

## **FUNCTIE-OVEREENKOMST - NIVEAU 4**

Het eigenbeeld van Dhr. Sample komt niet goed overeen met het functieprofiel. Maar, indien hij over de vereiste competenties, vaardigheden of specialistische ervaring beschikt, dan kan het toch de moeite waard zijn deze kandidaat verder in overweging te nemen.

Het is absoluut noodzakelijk tijdens het interview na te gaan of Dhr. Sample een goede zelfbewustheid heeft.

De beperkingen die naar voor komen in dit rapport onder 'Functievergelijking' en 'Mogelijke beperkingen' moeten goed geëvalueerd worden.

Ook is het zeer belangrijk na te gaan of zijn opleidingsniveau, kennis en ervaring aan de functievereisten voldoen. Indien dit het geval is en men oordeelt dat de beperkingen kunnen bijgeschaafd worden, dan heeft Dhr. Sample kans op slagen.

## INTERVIEW

Ongeacht de in dit rapport vermelde sterke punten en mogelijke beperkingen, is het zeer belangrijk deze te toetsen via een gestructureerd interview. Het is eveneens belangrijk rekening te houden met de loopbaan en kennis van Dhr. Sample. Wij raden aan deze evaluatie te vervolledigen met een bekwaamheidstest zoals de Thomas Training & Selectie Tests (TST) die het leervermogen meten. Ten slotte raden wij aan diepgaande vragen te stellen tijdens het sollicitatie- of evaluatiegesprek om zowel successen als tegenslagen in zijn loopbaan te bespreken.

Wij vestigen uw aandacht op het belang bij vergelijking van een Persoonlijke Profiel Analyse met een functieprofiel, ook het volledige PPA rapport door te nemen, dat uit te diepen punten vermeldt. Ook het curriculum vitae verschaft waardevolle informatie om mee in overweging te nemen.

## INTERVIEW-RICHTLIJNEN – VERGELIJKING PPA/FUNCTIEPROFIEL

### Vergelijking van Dhr. Sample met het functieprofiel van Sales Director

Deze vragen zijn ontworpen om de interviewer een diepgaander inzicht te geven in het gebruikelijke gedrag van Dhr. Sample, zijn gedrag in de werksituatie, zijn sterkten en beperkingen en in welke mate hij voldoet aan de vereisten voor de functie van Sales Director.

Het is aanbevolen dat de interviewer onderstaande vragen in overweging neemt tijdens het gesprek met Dhr. Sample.

Deze interview-richtlijnen zijn gebaseerd op de persoonlijke profiel analyse van Dhr. Sample en de vergelijking van zijn PPA met het functieprofiel dat specifiek voor deze job werd opgemaakt.

- Er zijn aanwijzingen dat u goed en graag samenwerkt met anderen. Hoe kunt u dit aantonen, gezien dit een belangrijke functievereiste is?
- Volgens uw profiel heeft u veel overtuigingskracht. Bent u het daarmee eens en waarom?

- Het rapport geeft ook aan dat u over een natuurlijke communicatievaardigheid beschikt in de werksituatie. Wat is uw mening hieromtrent en waarop baseert u zich?
- Uw profiel geeft aan dat u nieuwsgierig en wilskrachtig bent. Dit ligt blijkbaar in de lijn met het jobprofiel. Met welke voorvallen kunt u aantonen dat u inderdaad deze kenmerken in huis heeft?
- Als functievereisten staan assertiviteit en kordaatheid voorop. Uw profiel geeft ook deze gedragskenmerken aan. Vindt u dat dit correct is? Waarom?
- Wellicht komt u soms wat direct, kortaf en bazig over. Hebt u daar al opmerkingen of kritiek over gekregen?
- Zin voor avontuur, kordaatheid en doorzettingsvermogen zijn belangrijke kenmerken om goede prestaties neer te zetten. Hoe kunt u aantonen dat u over deze eigenschappen beschikt?
- Uw persoonlijke profiel analyse vermeldt een volhardende en soms onconventionele manier van werken. Vindt u deze kenmerken positief of negatief? Waarom? Welke mogelijke gevolgen hebben deze eigenschappen in deze functie?
- Mogelijk verwacht men een koppige aanpak zonder angst in deze job, met een wilskrachtige gedrevenheid om objectieven te verwezenlijken. Op welke manier vindt u dat deze kenmerken op u van toepassing zijn?
- Hoe doeltreffend gaat u om met afwisseling, wijzigingen in de objectieven en onverwachte veranderingen in uw dagelijkse taken en verantwoordelijkheden?
- Vertel in welke mate stabiliteit, zekerheid en standvastigheid binnen de organisatie, of net het gebrek eraan, uw prestatievermogen beïnvloeden?
- Hoe vindt u het om tegelijkertijd betrokken te zijn bij veel verschillende taken, projecten en opdrachten? In welke mate verkiest u zich op één enkele opdracht tegelijkertijd te focussen? Waarom?

## **Te bespreken punten**

Als de Thomas rapporten die u raadpleegde geen 'te bespreken punten' bevatten, kan u uitgebreidere informatie vinden in het 'PPA rapport' en de 'Samenvatting voor leidinggevende'. U kunt deze rapporten creëren via het menu 'Rapporten'.

## **Profiel boven de middellijn - grafiek I**

- Hebt u naar uw gevoel de geschikte kwalificaties, de nodige ervaring en bent u voldoende opgeleid om het gewenste prestatieniveau te halen in uw huidige/laatste job? Leg uw antwoord uit.
- Wat motiveert en wat demotiveert u? Leg uit.
- Beschrijf een werkervaring waarin u zich alleen of geïsoleerd voelde. Hoe hebt u deze situatie het hoofd geboden?

## **Strak profiel in grafiek II**

- Er zijn aanwijzingen dat u momenteel moeilijkheden ondervindt op het werk. Wat vindt u van deze observatie?

- Vat uw recente werkprestaties even samen. Hoe succesvol waren de resultaten?
- Welke negatieve zaken of werkomstandigheden hebben rechtstreeks of onrechtstreeks invloed op u en uw team? Wat zijn de gevolgen daarvan?
- Wanneer werden uw prestaties het laatst formeel geëvalueerd? Wat was het resultaat?
- Als u vindt dat uw prestatieniveau beneden de verwachtingen is, wat doet u daar dan aan?
- Vertel wat meer over uw huidige verantwoordelijkheden en de ondersteuning die u krijgt van uw baas.
- Geef enkele voorbeelden van dingen die u frustreren in uw werk. Hoe lost u die zaken op?

### Strak in grafiek III

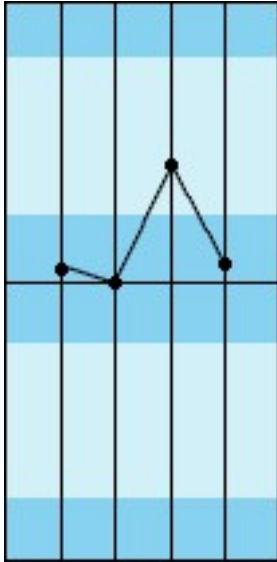
- Hebt u de nodige middelen en bevoegdheden voor uw taken en verantwoordelijkheden?
- Vertel wat over uw huidige baas. Beschrijf zijn managementstijl. Geef drie zaken die u graag zou veranderd zien betreffende uw baas.
- Ondersteunen en vertrouwen uw collega's u? Hoe kunt u dat aantonen?
- Rapporteert u of heeft u recent aan meerdere leidinggevendenden moeten rapporteren? Indien ja, hoe lang en waarom? Verwacht u dat dit zo zal blijven?
- Hebben er zich recent belangrijke conflicten voorgedaan op het werk? Om welke redenen?
- Hoe gaan de zaken over het algemeen in uw organisatie? Bent u tevreden over uw persoonlijke prestaties? Waarom?

Aan de hand van onderstaande vragen kan men het profiel checken en nagaan in welke mate Dhr. Sample zich bewust is van zijn impact op zijn medewerkers. Deze vragen zijn ook ontworpen om te onderzoeken of hij zijn gedrag kan aanpassen aan de behoeften van zijn collega's.

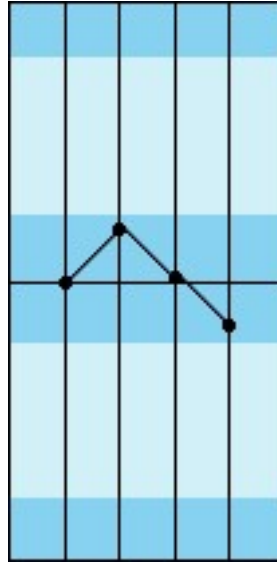
- Komen collega's veel meer bij u dan bij anderen aankloppen voor delicaat advies betreffende hun werk of loopbaan? Waarom is dat zo denkt u?
- Vertel over de laatste serieuze uitdaging waarmee u geconfronteerd werd in een competitieve omgeving. Wat was de aard van de uitdaging? Hoe hebt u gereageerd en wat was het resultaat?
- Welke zijn volgens u de drie belangrijkste elementen voor doeltreffend leiderschap?
- Welke kenmerken stelt u voorop als u mensen selecteert die nauw met u moeten samenwerken?
- Hoe gemakkelijk vertrouwt u mensen, vooral wanneer het nieuwe kennissen zijn? Wanneer hebt u de laatste keer ondervonden dat u iemand verkeerd heeft ingeschat? Hoe vaak gebeurt dit? Wat zijn de gevolgen?
- Welke zijn de meest complexe problemen die u al succesvol heeft opgelost?
- Hoe pakt u de zaken aan als u gedwongen bent onbekend terrein te betreden en het hoofd te bieden aan onbekende en nieuwe situaties, uitdagingen en verantwoordelijkheden?
- Op welke manier heeft uw behoefte aan regelmatige interactie en sociaal contact met uw collega's uw werkprestaties gehinderd?
- Welke interesses heeft u buiten het werk? Bent u lid van een club of vereniging? Zo ja, welke vereniging en welke rol bekleedt u daarin?

Zijn er zaken die nog niet aan bod zijn gekomen en die u nog graag wil bespreken?

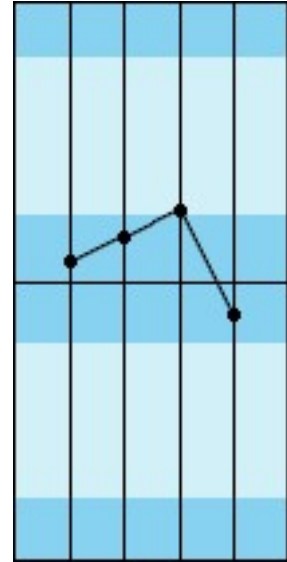
I  
Werkmasker  
D I S C



II  
Gedrag onder druk  
D I S C



III  
Eigenbeeld  
D I S C



Job  
D I S C

