

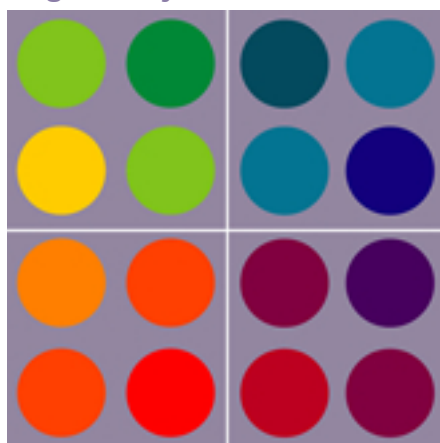
❖ Audition - Intervjuguide

Harriet Collins

Rolle: Business Development Manager

Dato: 28.6.2009

Organisasjon: Demonstration Client



Audition intervjuguide - introduksjon

Audition er laget for å brukes i et intervju med atferds- eller situasjonsspørsmål. Audition setter opp en detaljert guide med forslag til spørsmål og det er viktig at brukerne er familiære med spørsmålstypene. Audition er nyttig for de som arbeider med utvelgelse/rekruttering siden man har muligheter for å sammenligne kandidater med en ønsket idealprofil. Brukere av Audition bør ha erfaring i kompetansebasert intervjuteknikk.

Denne intervjuguiden viser hvordan et intervju for en stilling som **Business Development Manager** i **Demonstration Client** kan gjennomføres. Den er utviklet for **Demonstration Client** og skal ikke brukes i andre sammenheng.

Denne rapporten inneholder

Ønsket profil

Her finner vi to avviktsdiagram som viser hvor nært profilen til Hettie passer idealprofilen for denne rollen. Diagrammet til høyre gir en oversikt over de 5 faktorene som beskriver atferdsstilen. Diagrammet under viser dette mer detaljert, brutt ned på 13 underfaktorer.

Det første diagrammet viser kandidatens skår for Vilje, Energi, Relasjoner og Kontroll sammenlignet med ønskede verdier for rollen og et liggende stolpediagram for kandidatens skår for Følelsesstyrt i forhold til ønsket verdi. Den ønskede verdi vises med gule trekanten over og under skalaen.

I det andre diagrammet brytes de 5 faktorene ned i 13 underfaktorer. I diagrammet beskrives hver av de 13 underfaktorene med et atferdstrekk. Den vertikale senterlinjen viser den ideelle skår for hver underfaktor. Hvis indikatoren er synlig er kandidatens skår enten høyere eller lavere enn ideelt. Fargen indikerer hvor sammenfallende verdiene er. Grønt indikerer ubetydelig avvik, svakt rødt viser områder man bør være opptatt av og sterkt rødt viser underfaktorer som man bør være meget oppmerksom på.

Intervjuguide

Audition intervjuguide består av opp til tretten sider med atferdspørsmål som relaterer seg til hver av underfaktorene i Facet5. Underfaktorer som vektet med 0 vil ikke vises i intervjuguiden.

På toppen av hver side i intervjuguiden vises kandidatens skår som en firkant i forhold til idealskåren - gule trekanten. Guiden beskriver kandidatens forventede atferd og foreslår aktuelle spørsmål.

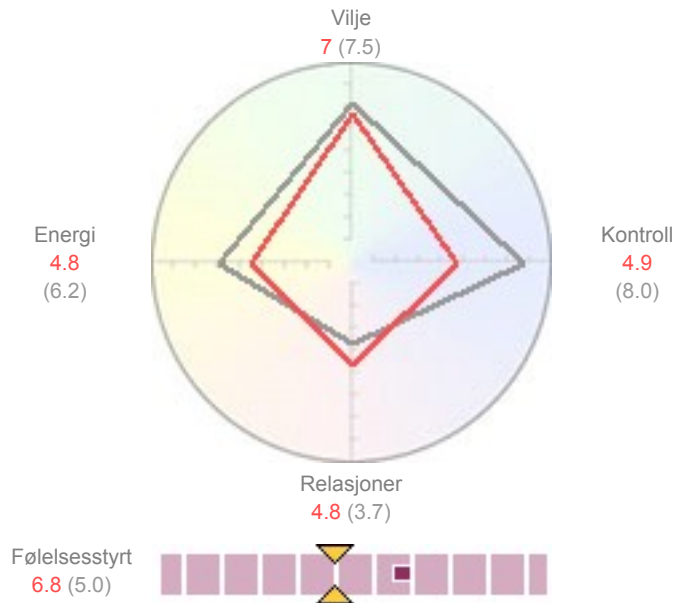
Les "Audition User Guide" under Facet5 for mer informasjon.

Idealprofil

Her finner vi to avvikdiagram som viser hvor nært profilen til Hettie passer idealprofilen for denne rollen. Diagrammet til høyre gir en oversikt for de 5 faktorene som beskriver atferdsstilen. Diagrammet under viser dette mer detaljert, brutt ned på 13 underfaktorer.

I diagrammet til høyre er idealprofilen for denne rollen vist i grått. Det ideelle nivået for Følelsesstyrt vises som gule trekkanter på skalaen.

Grad av sammenfall: : 58.0 (80% match)



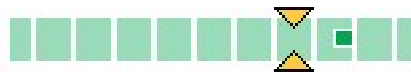
Avviksdiagram

Ikke tilstrekkelig av 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 For meget av

Avvik	Skala	Underfaktor	Beskrivelse
Vilje	10	Måltrettet (Besluttsomhet)	Har klare og selvstendige ideer. Se etter eksempler på å ha akseptert andres ideer.
	1	Argumenterende (Konfrontasjon)	Forberedt på å argumentere om nødvendig. Trekker seg ikke uten å bli hardt presset.
	2	Uavhengig (Uavhengighet)	Snakker med andre før beslutning fattes - hør om egne ideer er blitt presentert.
Energi	2	Entusiastisk (Vitalitet)	Viser ikke så lett interesse - eksempler på bidrag til team spirit?
	5	Utadvendt (Sosial)	Reservert og tilbaketrukket - se etter tegn på å ha arbeidet i et team.
	7	Konsulterende (Tilpasningsevne)	Foretrekker å arbeide sammen med andre. Hvor effektive er de uten andres innspill?
Relasjoner	2	Saksorientert (Uegennytte)	Gir andre en sjanse - kan de være objektive i forhold til andre teammedlemmer?
	1	Kritisk (Støtte)	Er forberedt på å hjelpe om nødvendig, men forventer at folk gjør det som kreves.
	2	Direkte (Tillit)	Tilbøyelig til å tro på hva andre sier. Er de noengang blitt skuffet eller sviktet?
Kontroll	5	Strukturert (Disiplin)	Kreativ og frittenkende. Se etter tegn på å planlegge fremover.
	7	Regelbundet (Ansvarlighet)	Tolerant, avslappet - se etter tegn på å ha anvendt prinsipper og standarder.
Følelsesstyrt	1	Rolig/fattet (Spennning)	Realistiske oppfatninger av egne ferdigheter. Interesserte i å utvikle seg og erkjenner at de kan bli bedre
	5	Optimistisk (Engstelse)	Negativ og usikker. Unngår vanskeligheter eller nye situasjoner?

Ideelle kandidater er mer bestemte og mindre villige til å inngå kompromiss. De har sterke synspunkter som de føler seg forpliktet overfor.

Lav skår angir en situasjon hvor man må kunne tilpasse seg andre, gjøre som man blir fortalt og kunne ta i mot klare instruksjoner. Man må være fleksibel og tilpasse seg andres ønsker.



Høy skår angir en situasjon hvor det forventes at man skal utvikle egne ideer uten mye styring, sette egne mål og være i stand til å arbeide uavhengig.

Audition sier: Har klare og selvstendige ideer. Se etter eksempler på å ha akseptert andres ideer.

Fortell om en gang hvor du måtte holde fast ditt eget standpunkt. Hva var situasjonen? Hva gjorde du? Hva ble resultatet?

Atferdsspørsmål

Fortell om en situasjon hvor du måtte få andre til å sette i gang. Hva var situasjonen? Hva gjorde du? Hva skjedde?

Fortell om en gang du følte at du måtte ta styringen. Hva var situasjonen? Hva gjorde du? Hva ble resultatet?

Situasjonsspørsmål

Dersom noen har sterke meninger i en sak, hva er den beste måten å få dem til å endre oppfatninger på?

Hvordan vil du gå frem for å sette andre igang med nye oppgaver?

Hvordan vil du gå frem for å få andre til å gjøre noe du mener er viktig?

Intervjuerens vurdering

1

2

3

4

5

For lett å påvirke av argumenter
For villig til å tilpasse seg andre
Lite villig til å ta raske beslutninger

For fastlåst til egne synspunkter
Rask til å fortelle andre hva som skal gjøres
Vanskelig å overbevise

Kommentarer:

Ideelle kandidater er frittalende og argumenterende. De handler raskt og lar ikke problemer passere uten en løsning. De argumenterer raskt for sitt syn.

I en slik situasjon forventes det at personen kan inngå kompromiss, akseptere hva andre sier og tenke seg nøye om før vedkommende gir sine kommentarer. Det forventes at vedkommende uttaler seg med forsiktighet spesielt når andre personer er involvert.



Her forventes det at personen fremlegger sin sak klart og tydelig, sterkt forsvare sitt standpunkt og er forberedt på å argumentere bestemt for å bli hørt. Det er mer et sted for offentlig debatt enn for stille resonnering.

**Audition sier:
Forberedt på å argumentere om nødvendig. Trekker seg ikke uten å bli hardt presset.**

Fortell om en gang du måtte konfrontere noen. Hva var situasjonen? Hva gjorde du? Hva ble resultatet?

Atferdsspørsmål

Fortell om en gang du ble sterkt utfordret. Hva var situasjonen? Hva gjorde du? Hva ble resultatet?

Fortell om en gang du hadde en åpen krangel med noen. Hva var situasjonen? Hva gjorde du? Hva ble resultatet?

Situasjonsspørsmål

Hva er den beste måten å konfrontere noen på når det gjelder en sak på jobben.

Om noen utfordrer deg på en sak, hvordan vil du forsvare deg?

Har åpen krangel noen hensikt i arbeidssituasjoner eller føler du at det alltid finnes bedre måter å løse problemene på?

Intervjuerens vurdering

1

2

3

4

5

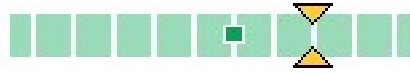
Lite villig til å ta opp problemer
Unngår stridsspørsmål, håper de vil gå over av seg selv
For rask til å gi etter i harde diskusjoner

Reagerer og konfronterer saker uten å reflektere
Overreagerer på en innsigelse
Diskusjonslysten

Kommentarer:

Ideelle kandidater er svært selvstendige og trenger ikke andres støtte for å fatte beslutninger.

Når Uavhengighet er lav, foretrekkes en kollegial atmosfære hvor konsultasjon er det naturlige. Slike situasjoner er ofte teamorienterte eller inkluderer team som ønsker kontinuerlig kommunikasjon for å holde alle informert. Beslutninger tenderer mot å være felles og med konsensus.



Her forventes det at personen inntar en rolle med å sette mål for andre, og er forberedt på å innta en uavhengig posisjon og levere det som personlig er lovet. Det har mer å gjøre med personlige prestasjoner og ta uavhengige beslutninger.

Audition sier:
Snakker med andre før beslutning fattes - hør om egne ideer er blitt presentert.

Fortell om en gang da gruppen din måtte fatte en beslutning. Hva var situasjonen? Hva gjorde du? Hva ble resultatet?

Atferdsspørsmål

Fortell om en gang du sto overfor et problem som skulle løses. Hva var situasjonen? Hva gjorde du? Hva ble resultatet?

Fortell om en gang da du trengte hjelp fra andre. Hva var situasjonen? Hva gjorde du? Hva ble resultatet?

Situasjonsspørsmål

Dersom en gruppe trenger å fatte en beslutning, hvordan synes du den bør gå frem?

Hvis du skal løse et problem på jobben, hvordan vil du gå frem?

Når du er på jobben, synes du at du arbeider best når du konsulterer andre eller når du gjør det på din måte?

Intervjuerens vurdering

1

Sjekker alltid med andre før handling
For lett å lede
Avhengig

2

3

4

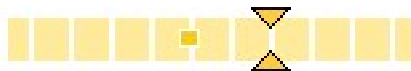
5

Uavhengig og egenrådig
Konsulterer ikke andre før man forplikter seg
Gjør det på sin egen måte

Kommentarer:

Ideelle kandidater bør ønske forandring velkommen og vise åpenlys entusiasme.

I en slik situasjon kan en forvente en person som motstår å bli "revet med" av nyvinninger og som fokuserer på å få det beste ut av eksisterende teknikker. Situasjonen er mer å holde seg i bakgrunnen enn å være i sentrum. Personen må gis muligheter til å utvikle sin spesiell ekspertise til et høyt nivå til det beste for organisasjonen.



Det legges vekt på rask aksept og implementering av nye ideer, selv om de ikke skulle virke i det lange løp. Situasjonen er åpen for endringer og nye initiativ. Det er ingen god idé å bli involvert i detaljer, ettersom det ikke er tilstrekkelig tid.

Audition sier: Viser ikke så lett interesse - eksempler på bidrag til team spirit?

<p>Atferdsspørsmål</p> <p>Fortell om nye ideer du har brukt i arbeidet. Hvilke ideer var det? Hvordan kom du på dem? Hva oppnådde du?</p>	<p>Situasjonsspørsmål</p> <p>Fortell om en gang du måtte ta en utadvendt rolle for ditt team. Hva skjedde? Hva gjorde du? Hva synes du om det?</p> <p>Hvordan vil du føle det om du skal påta deg en utadvendt rolle for ditt team?</p>	<p>Fortell om en gang du så en ny mulighet som gjorde deg meget engasjert. Hva var situasjonen? Hva gjorde du? Hva ble resultatet?</p> <p>Dersom du blir bedt om å introdusere nye ideer for ditt team, hvordan vil du gjøre det?</p>
--	--	---

Hvordan synes du nye ideer skal introduseres på jobben?

Intervjuerens vurdering

1

2

3

4

5

Lav profil i et team
Rolig og reservert
Lite entusiastisk

Entusiastisk og ivrig
Rask til å sette i gang
Impulsiv

Kommentarer:

Ideelle kandidater er sosiale og engasjerer andre.

Dette er en stille, mer reflektert situasjon hvor man har tid til å bli kjent med hverandre og bli akseptert for stor fagkunnskap og tekniske bidrag.



En slik situasjon er svært sosial og med mange oppgaver som er forretningsorienterte, men også med sterkt sosialt tilsnitt. Å etablere nye kontakter er en nøkkeloppgave for rollen og det forventes at andre raskt vil delta.

**Audition sier:
Reservert og
tilbaketrukket - se
etter tegn på å ha
arbeidet i et team.**

Fortell om en gang du ble pålagt å arbeide i lengre perioder på egen hånd uten å få særlig støtte fra teamet?

Hvor viktig er det for deg at ditt arbeid og privatliv holdes adskilt?

Atferdsspørsmål

Hvor lett skaffer du deg kontakter utenfor gruppen av mennesker du allerede kjenner? Hvordan gjør du det? Hvor flink er du til å etablere nye kontakter?

Situasjonsspørsmål

Hvor mye samvær skal man forvente at kollegaer bør ha med hverandre utenfor arbeidet?

Har du bidratt til at kollegaer møtes utenom arbeidet? Hva har du gjort? Hvordan gjorde du det?

Hvor effektiv er du når du blir bedt om å arbeide alene?

Intervjuerens vurdering

1

Foretrekker å arbeide alene
Fraværende
Lite involvert

2

3

4

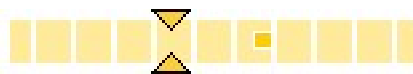
5

Har vanskelig for å arbeide alene
Blir distraheret og distraherer andre
Trenger kontakt

Kommentarer:

Ideelle kandidater arbeider selvstendig når det kreves, men diskuterer gjerne med andre og setter pris på deres bidrag.

Når man blir forelagt et problem forventes det at det blir gitt et svar/løsning uten at det skal være behov for hele tiden å henvise til tidligere beslutninger eller diskutere med kolleger. Det forventes at man er i stand til å vurdere sakene på selvstendig grunnlag. Dette er ideelt for en fagperson/spesialist som er gitt et personlig ansvar for å levere en løsning.



Her forventes det at problemene blir løst gjennom diskusjoner. Brainstorming er en typisk brukt teknikk for å utvikle ideer. Konsepter utvikles raskt gjennom diskusjoner og debatt. På slike steder arbeides det i team med delt ansvar.

**Audition sier:
Foretrekker å
arbeide sammen
med andre. Hvor
effektive er de uten
andres innspill?**

Gi et eksempel på et problem du var nødt til å løse. Hva var problemet? Hvordan gikk du frem?

Når problemer oppstår på arbeidet, er det bedre å diskutere bredt eller å bruke tid på å sortere ut problemene selv?

Atferdsspørsmål

Fortell om en gang da innspill fra andre hjalp deg til å fatte en bedre beslutning? Hva var situasjonen? Hva gjorde du? Hva ble resultatet?

Foretrekker du å diskutere ideer med andre eller foretrekker du å finne ut av tingene selv først? Kan du gi meg et eksempel?

Situasjonsspørsmål

Synes du beslutninger blir bedre gjennom gruppediskusjon eller når fagspesialister fatter beslutningene?

Hva er din erfaring - vil det bidra til større tempo når andre mennesker blir involvert i problemløsningen eller vil det bare komplisere situasjonen?

Intervjuerens vurdering

1

2

3

4

5

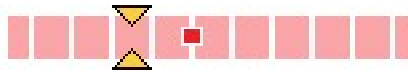
Holder seg til eget fagområde
Tenker før det snakkes
Dårlig til å kommunisere sine tanker

Involverer andre i beslutningsprosessen
Kan trenge støtte fra et team for å få tingene gjort
Ikke i stand til å arbeide selvstendig

Kommentarer:

Ideelle kandidater er mer saksorienterte. De bøyer ikke av på grunn av hensynet til andre.

En tøff, pragmatisk og forretningsorientert situasjon med fokus på praktiske løsninger. Det forventes at man kan stå på egne ben og være i stand til å kjempe hardt for organisasjonen. Situasjonen kan være utfordrende og meget konkurranseorientert.



En vennligere, mer overbærende situasjon hvor det forventes et romsligere klima og en vurdering av hvilke konsekvenser beslutninger får for kollegaer og andre interessenter. Organisasjonen er sitt sosial ansvar bevisst.

Audition sier: Gir andre en sjanse - kan de være objektive i forhold til andre teammedlemmer?

Fortell om en gang du oppdaget en god forretningsmulighet. Hva var situasjonen? Hva gjorde du? Hva ble resultatet?

Atferdsspørsmål

Kan du gi et eksempel på hva du har gjort for å beskytte organisasjonens økonomiske interesser?

Fortell om en gang du måtte ta en tøff beslutning om et teammedlem. Hva var situasjonen? Hva gjorde du? Hva ble resultatet?

Situasjonsspørsmål

Hvordan går du frem for å finne gode forretningsmuligheter?

Er du dyktigere enn folk flest til å snu en situasjon til egen fordel?

Hvordan balanserer du kort- og langsiktige fordeler i forretninger/arbeidet?

Intervjuerens vurdering

1

Tar først hensyn til andre
Forsøker alltid å hjelpe
For uselvisk

2

3

4

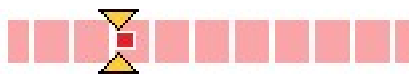
5

Beskytter egne interesser
Fokuserer på umiddelbare fordeler
Selvsentrert og opportunistisk

Kommentarer:

Ideelle kandidater er tøffe og krevende. De verdsetter mennesker som behøver lite støtte for å 'levere'.

Her forventes personlige resultater og bidragene måles nøye. Belønning etter innsats og individuelle resultater verdsettes høyere enn teamets resultater.



Her betraktes hele teamet som en nøkkel til forretningsmessige resultater. Spesielle anstrengelser gjøres for å tilpasse oppgavene slik at hvert teammedlem kan bidra på sin måte. Det er få konkrete krav utover at folk forventes å gjøre sitt beste.

Audition sier: Er forberedt på å hjelpe om nødvendig, men forventer at folk gjør det som kreves.

Fortell om en gang du måtte være ganske tøff mot noen. Hva var situasjonen? Hva gjorde du? Hva ble resultatet?

Atferdsspørsmål

Fortell om en gang du måtte hjelpe noen raskt. Hva var situasjonen? Hva gjorde du? Hva ble resultatet?

Gi et eksempel på at du har lagt til side dine egne saker for å hjelpe andre? Hva var situasjonen? Hva gjorde du? Hva ble resultatet?

Situasjonsspørsmål

Hvordan vurderer du når det er riktig å tilgi noen eller å være hard?

Hva vil du gjøre om du tror at noen ville utnytte noe til egen fordel?

Synes du at du må vurdere andre og hva de sier for å finne ut av hva deres virkelig motiver er?

Intervjuerens vurdering

1

2

3

4

5

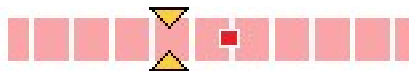
Overbærende
Ukritisk
For støttende

Hard
Kan virke streng
Uforsonlig

Kommentarer:

Ideelle kandidater evaluerer hva de er fortalt og handler deretter. De har ingen fordommer.

Her er man på vakt fordi man regner med at forretningslivet kan være tøft og farlig. Man forventer å møte avvikende synspunkter og må kontrollere informasjonen nøye før den aksepteres. Forretningshemmeligheter blir omhyggelig beskyttet.



Her ser man på "business" som en del av livet. Mennesker oppfattes som grunnleggende gode og vil alltid få en sjanse. Informasjon deles med andre og forretningsforbindelser er basert på tillit og forståelse.

Audition sier:
Tilbøyeleg til å tro på hva andre sier. Er de noengang blitt skuffet eller sviktet?

Kan du gi et eksempel på at noen på jobben har prøvd å utnytte deg? Hva skjedde? Hva lærte du av dette?

Atferdsspørsmål

Gi et eksempel på at du har følt at en annen ikke var åpen overfor deg. Hva var situasjonen? Hva gjorde du? Hva ble resultatet?

Fortell om en gang du var i stand til å 'lese' en person slik personen virkelig var. Hva var situasjonen? Hva gjorde du? Hva ble resultatet?

Situasjonsspørsmål

Kan du vanligvis stole på hva andre sier i forretningslivet/arbeidet?

Tror du at folk flest vil forsøke å hjelpe hvis de får anledning?

I hvilken grad føler du at folk må være på vakt i forhold til andre i forretningslivet/arbeidet?

Intervjuerens vurdering

1

2

3

4

5

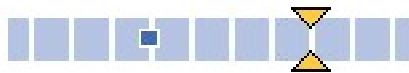
Udiskutabel tro på andre mennesker
Naiv
Idealistisk

I forsvarsposisjon
Mistenksom
Skeptisk

Kommentarer:

Ideelle kandidater er mer strukturerte og logiske i sin tilnærming til arbeidet.

Opgavene er i stadig endring og det er sjelden tid til å gjøre tingene grundig før en må starte på noe nytt. Originalitet verdsettes og kreativitet belønnes. Det forventes effektivitet og smarte løsninger for å få jobben gjort.



En slik situasjon krever at man er i stand til å planlegge sin tid nøye, og at oppgavene gjennomarbeides på en grundig måte. Det tilstrebes nøyaktighet, logikk og høy kvalitet selv om det tar litt lenger tid å komme i mål.

**Audition sier:
Kreativ og
frittenkende. Se etter
tegn på å planlegge
fremover.**

Fortell om din daglige rutine.
Hvordan planlegger du?
Hvordan hjelper det deg?

Atferdsspørsmål

Fortell om en situasjon der du gjennomførte en vanskelig oppgave. Hva var situasjonen? Hva gjorde du? Hva ble resultatet?

Beskriv hvordan du gjennomfører dine arbeidsplaner. Hvilke trinn går du i gjennom? Hvordan implementerer du det? Holder du deg til planen?

Situasjonsspørsmål

Foretrekker du en mer planmessig tilnærming eller å ta tingene etter hvert som de dukker opp?

Arbeider du best med færre oppgaver eller kan du håndtere mange oppgaver samtidig?

Er det bedre å arbeide planmessig enn å ta tingene som de kommer?

Intervjuerens vurdering

1

2

3

4

5

Kreativ, men ustrukturert
Frittenkende
Mangler disiplin

Veloverveid og stødig i arbeidet
Uvillig til å ta risiko
Motstandsdyktig mot forandring

Kommentarer:

Ideelle kandidater er mer personlig ansvarlige. De tar arbeidet seriøst og prøver å arbeide etter høye personlige standarder. De krever at andre følger deres eksempel.

Denne situasjonen er uformell og avslappet, tingene tas som de kommer og man er alltid ivrig etter å støtte en uortodoks stil. Det er få krav til atferd, klesdrakt eller manerer, og med rom for en personlig uttrykksform. Frihet og innovasjon er høyt verdsatt.



Her er klare regler og prosedyrer som skal følges for å sikre best mulig resultat. Det forventes at man vet hvordan man driver virksomheten og at man følger reglene, mens man hele tiden leter etter effektivitetsforbedringer. Det forventes at oppgavene tas seriøst med personlig ansvar for egne og andres handlinger.

**Audition sier:
Tolerant, avslappet - se etter tegn på å ha anvendt prinsipper og standarder.**

Fortell om en gang da du måtte ta ansvar for andres handlinger. Hva var situasjonen? Hva gjorde du? Hva ble resultatet?

I hvilken grad mener du at vi bør være ansvarlig for andres handlinger i arbeidet?

Atferdsspørsmål

Fortell om en gang da du måtte overbevise andre om å holde seg til reglene. Hva var situasjonen? Hva gjorde du? Hva ble resultatet?

Situasjonsspørsmål

Hvordan vil du gå frem for å overbevise folk om at de må holde seg til organisasjonens regler?

Fortell om en gang du måtte håndheve organisasjonens retningslinjer. Hva var situasjonen? Hva gjorde du? Hva ble resultatet?

Bør organisasjonens regler bli strengt håndhevet eller bli betraktet som romslige retningslinjer som tolkes i hver enkelt situasjon?

Intervjuerens vurdering

1

2

3

4

5

Utfordrer status quo
Liker ikke å bli naglet fast
Opprørsk

Pliktopplyllende
Arbeider alltid etter høye standarder
Intolerant

Kommentarer:

Ideelle kandidater er trygge og ubekymrede. De tror de kan håndtere alle vanskeligheter som oppstår. De tar tingene som de kommer.

I en slik situasjon møter man hele tiden kritiske tidsfrister hvor stress er en naturlig del av jobben. Endringer er hyppige og uforutsigbare og det forventes at man takler dette uten emosjonell støtte.



Arbeidet er forutsigbart siden arbeidsmengden kan være stor, men likevel konstant. Folk vet hva som forventes av dem og de kan stole på organisasjonens støtte under press. Endringer kan skje, men de er forventet og kan vanligvis utføres innenfor normal arbeidstid.

**Audition sier:
Realistiske
oppfatninger av
egne ferdigheter.
Interesserte i å
utvikle seg og
erkjenner at de kan
bli bedre**

Har du noen gang opplevd at du har manglet spesielle kunnskaper/ferdigheter til å utføre arbeidet? Hvilken ferdighet var det? Hva gjorde du med det? Hva ble resultatet?

Atferdsspørsmål

Gi et eksempel på en situasjon fra arbeidet som var stressende? Hva var situasjonen? Hva gjorde du? Hva ble resultatet?

Hvilke ferdigheter har du klart å forbedre i ditt arbeid? Hva motiverte deg til dette? Hvordan vet du at du har forbedret deg?

Situasjonsspørsmål

Hvilke ferdigheter tror du at du må utvikle for å kunne gjøre en bedre jobb?

Hva er det som mest sannsynlig vil få deg til å føle stress i arbeidet?

Dersom noen mangler tro på seg selv, hva vil være den beste måten å gi dem økt selvtillit på?

Intervjuerens vurdering

1

2

3

4

5

Engstelig
Nedvurderer seg selv
Bekymringsfull

Avslappet/rolig
Trygg på seg selv
Altfor selvsikker

Kommentarer:

Ideelle kandidater er mer optimistiske og motstandskraftige. De tar ikke tingene personlig og forblir rolige i krisesituasjoner.

I denne situasjonen er det stadig utvikling av nye ting som skal forsøkes. Ofte vil ting gå galt uten at det er noens feil. Man må fortsatt være positiv og objektiv når man står foran betydelige vanskeligheter.



Situasjonen tillater at man fokuserer på det man er flink til og til å bruke sine spesielle kunnskaper. Man lærer av erfaring og man oppmuntres til å kontrollere nøye før man våger seg nye oppgaver og forsikre seg om at menneskene og organisasjonen er klar for endringene.

**Audition sier:
Negativ og usikker.
Unngår
vanskeligheter eller
nye situasjoner?**

Når var siste gangen du følte deg virkelig glad for noe du gjorde på jobben. Hva var situasjonen? Hva gjorde du? Hva ble resultatet?

Atferdsspørsmål

Fortell meg om en gang du virkelig følte press i arbeidet. Hva var situasjonen? Hva gjorde du? Hva ble resultatet?

Når måtte du raskt vurdere en risiko og ta en sjanse? Hva var situasjonen? Hva gjorde du? Hva ble resultatet?

Situasjonsspørsmål

Hvordan går du frem når du vurderer risiko forbundet med valg av en fremgangsmåte?

Hva skal til for at du virkelig ville følt at du hadde prestert noe mot 'alle odds'?

Hvor viktig er det å føle et visst arbeidspress?

Intervjuerens vurdering

1

2

3

4

5

Blir fort motløs
Pessimistisk og usikker
Unngår utfordringer

Trygg på egne ferdigheter
Kan virke rolig og tilfreds
Kan mangle følelse av at ting haster

Kommentarer:

Merk