

Facet5 Audition

Anne Voorbeeld

Rol	Learning Agility
Afnamedatum	27-2-2020
Bedrijf	Human Collective Marketing



Audition is bedoeld voor gebruik in combinatie met een gedrags- of situatiegericht interview. De methode biedt een gedetailleerde handleiding met voorbeeldvragen die tijdens het interview gesteld zouden kunnen worden, en het is van essentieel belang dat gebruikers bekend zijn met deze principes. Audition is daarom ideaal voor mensen die zich bezighouden met werving en selectie, en die in staat moeten zijn om individuele personen te vergelijken met een specifiek ideaal profiel. Gebruikers van Audition moeten bekwaam zijn op het gebied van competentiegerichtes interviews of trainingen, om op een goede manier gebruik te kunnen maken van de mogelijkheden van deze aanpak.

Deze handleiding biedt een structuur waarmee een interview opgezet kan worden met het oog op een **Learning Agility**-functie bij Human Collective Marketing. De handleiding is gebaseerd op onderzoek dat bij Human Collective Marketing is uitgevoerd en mag niet worden gebruikt voor andere doeleinden.

Paragrafen van dit rapport

Doelprofiel

Deze paragraaf bevat twee diagrammen die weergeven in welke mate het profiel van Anne's overeenkomt met het ideale profiel voor deze functie. Het diagram rechts laat zien in welke mate de 5 hoofdfactoren van toepassing zijn die een gedragsstijl bepalen. Onderstaand diagram laat dit gedetailleerder zien, waarbij de analyse is opgesplitst in 13 subfactoren.

Het eerste diagram bestaat uit een sterdiagram dat de score van de kandidaten voor 'Wilskracht', 'Energie', 'Affectie' en 'Beheersing' ten opzichte van de doelscore voor de functie laat zien, en een staafdiagram dat de score van de kandidaten voor 'Emotionaliteit' ten opzichte van de doelscore weergeeft. De doelscore wordt aangeduid met de gele pijltjes boven- en onderaan de balk.

In het tweede diagram zijn de 5 factoren opgesplitst in 13 subfactoren. In dit diagram worden alle 13 subfactoren weergegeven met een 'functie-element'-label. De lijn die door het midden van het diagram loopt, geeft voor iedere subfactor de ideale score voor die functie weer. Als er balken te zien zijn, ligt de score van de kandidaat boven of onder de ideale score. De kleur van de balk geeft aan in welke mate de score varieert ten opzichte van de ideale score. Groen geeft een lage variatie aan, oranje tinten laten gebieden zien die reden kunnen geven tot bezorgdheid, en rood benadrukt subfactoren die de kandidaat minder geschikt voor de functie maken.

Interviewhandleiding

De Audition handleiding voor gedragsgerichte interviews bestaat uit 13 pagina's, waarbij iedere pagina gekoppeld is aan een van de Facet5-subfactoren. Subfactoren met een nulwaarde komen niet voor in deze interviewhandleiding.

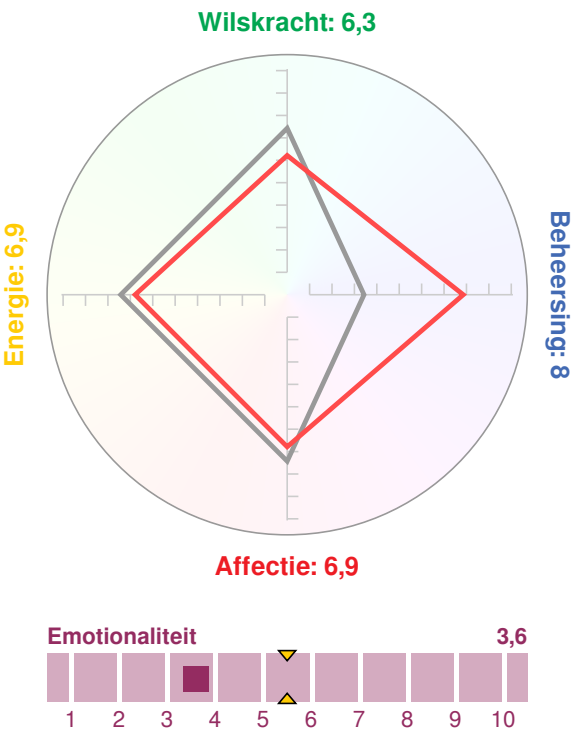
Bovenaan iedere pagina in de handleiding laat een diagram de score van de ondervraagde zien (weergegeven door een vierkant) ten opzichte van de ideale score die vastgesteld is voor het model (weergegeven door de driehoekjes boven- en onderaan de balk). De handleiding biedt een beschrijving van het door Audition voorspelde gedrag en geeft een aantal voorbeeldvragen die tijdens het interview gesteld kunnen worden.

Zie voor meer bijzonderheden de Audition handleiding voor gebruikers onder Facet5.

Op deze pagina staan twee diagrammen die weergeven in welke mate het profiel van Anne's overeenkomt met het ideale profiel voor deze functie. Het diagram rechts laat zien in welke mate de 5 hoofdfactoren die een gedragsstijl bepalen overeenkomen met het doelprofiel. Onderstaand diagram laat dit gedetailleerder zien, waarbij de analyse is opgesplitst in 13 subfactoren.

In het sterdiagram rechts wordt het ideale profiel voor deze functie weergegeven met de kleur grijs. Het ideale niveau voor 'emotionaliteit' wordt op de balk aangeduid met gele driehoekjes.

Mate van overeenkomst: 59.5 (90% match)



Diagram

Minder dan ideaal										Ideaal										Meer dan ideaal									
10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10										
Wilskracht																													
											Doelgericht (Vastberadenheid)	Luistert naar anderen – zoek voorbeeldsituaties waarin de kandidaat anderen ervan overtuigt de dingen anders te zien.																	
											Openhartig (Confrontatie)	Krijgt niet snel ruzie. Onderzoek of de kandidaat in staat is problemen snel en effectief aan te pakken.																	
											Zelfstandig (Onafhankelijkheid)	Heeft eigen ideeën, maar vertrouwt graag op de inbreng van anderen.																	
Energie																													
											Enthousiast (Vitaliteit)	Is gevoelig voor het enthousiasme van anderen – laten ze zich erbij betrekken en worden ze deel van het team?																	
											Extravert (Sociabiliteit)	Rustig en vriendelijk – onderzoek of de kandidaat anderen verwelkomt en bij het team betreft?																	
Samenwerkend (Aanpassingsvermogen)												Maakt voor de kandidaat niet uit of hij/zij alleen of in teamverband werkt. Heeft wel enig contact nodig.																	
Affectie																													
											Mensgericht (Hulpvaardigheid)	Hanteert een evenwicht tussen taken en mensen. In staat om pragmatische beslissingen te nemen.																	
											Hulpvaardig (Steun)	Is bereid indien nodig te helpen, maar verwacht wel dat mensen presteren zoals dat van hen wordt verlangd.																	
											Vertrouwend (Vertrouwen)	Luistert naar mensen en is bereid te geloven wat ze zeggen. Verwacht misschien van mensen dat ze zichzelf bewijzen.																	
Beheersing																													
											Creatief (Discipline)	Plant de dingen erg nauwkeurig. Zijn er voorbeelden waaruit blijkt dat de kandidaat om kan gaan met een gebrek aan structuur of regels.																	
											Toegeeflijk (Verantwoordelijkheid)	Erg veeleisend wat betreft hun verwachtingen van anderen. Laten ze verschillende manieren van aanpak toe?																	
Emotionaliteit																													
Evenwichtig (Spanning)												Zelfverzekerd. Wat zouden ze graag beter willen beheersen?																	
Volwassen (Bezorgheid)												Positieve kijk op dingen. Is dit altijd gerechtvaardigd?																	

Learning Agility Interview

Doelgericht (Vastberadenheid)

Ideale kandidaten zijn meer vastbesloten en niet geneigd om een compromis te sluiten. Ze hebben sterke opvattingen waaraan ze vasthouden.

Zijn de scores laag, dan betreft het een omgeving waar mensen zich moeten aanpassen aan anderen, moeten doen wat hun wordt gezegd en nauwkeurige aanwijzingen krijgen. De behoefte om flexibel te zijn en zich aan te passen aan de wensen van anderen.



Zijn de scores hoog, dan betreft het een omgeving waar van mensen wordt verwacht dat ze hun eigen ideeën zonder veel aanwijzingen kunnen ontwikkelen, hun eigen doelen en doelstellingen creëren en zelfstandig kunnen werken.

Audition zegt: Luistert naar anderen – zoek voorbeeldsituaties waarin de kandidaat anderen ervan overtuigt de dingen anders te zien.

Vertel me over een situatie waarin u aan uw standpunt moest vasthouden. Wat was de situatie? Wat hebt u gedaan? Wat was het resultaat?

Gedragssgerichte vragen

Vertel me over een situatie waarin u anderen ertoe moest bewegen actie te ondernemen. Wat was de situatie? Wat hebt u gedaan? Wat gebeurde er?

Vertel me over een situatie waarin u het gevoel had de leiding te moeten nemen. Wat was de situatie? Wat hebt u gedaan? Wat was het resultaat?

Situatiegerichte vragen

Als iemand een sterke opvatting over iets heeft, hoe kunt u hem/haar dan het beste overtuigen?

Hoe zou u mensen ertoe brengen om aan iets nieuws te beginnen?

Hoe zou u mensen ertoe brengen iets te doen wat volgens u belangrijk is?

Waardering door interviewer

1

2

3

4

5

Laat zich gemakkelijk beïnvloeden door onenigheid
Wil zich te veel aanpassen aan anderen
Neemt niet graag snelle beslissingen

Te zeer vastbesloten om vast te houden aan hun standpunten.
Snel geneigd om anderen te vertellen wat ze moeten doen
Moeilijk te overtuigen

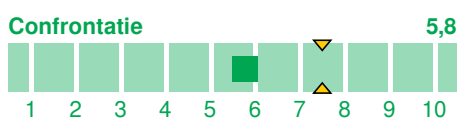
Opmerkingen:

Learning Agility Interview

Openhartig (Confrontatie)

Ideale kandidaten zijn openhartig. Ze handelen snel en staan niet toe dat problemen onopgelost blijven. Ze zijn snel geneigd om te vechten voor hun zaak.

In deze omgeving wordt er van mensen verwacht dat ze compromissen kunnen sluiten, accepteren wat mensen te zeggen hebben en goed nadenken, voordat ze commentaar geven. Er wordt van hen verwacht dat ze gematigd zijn in hun commentaar, vooral als er anderen bij betrokken zijn.



Hier wordt van mensen verwacht dat ze hun ideeën helder en ondubbelzinnig verwoorden, hun positie stevig verdedigen en vastberaden strijden voor hun zaak, zodat ze gehoord worden. Het moet geen plek zijn waar de dingen rustig worden besproken, maar waar openlijk wordt gediscussieerd.

Audition zegt: Krijgt niet snel ruzie. Onderzoek of de kandidaat in staat is problemen snel en effectief aan te pakken.

Gedragsgesichte vragen

Vertel me over een situatie waarin u iemand met iets moest confronteren. Wat was de situatie? Wat hebt u gedaan? Wat was het resultaat?

Vertel me over een situatie waarin u behoorlijke tegenstand ondervond van iemand. Wat was de situatie? Wat hebt u gedaan? Wat was het resultaat?

Vertel me over een situatie waarin u openlijk een conflict had met iemand. Wat was de situatie? Wat hebt u gedaan? Wat was het resultaat?

Situatiegerichte vragen

Wat is de beste manier om iemand op het werk te confronteren met een probleem.

Als iemand u tegenstand biedt bij een probleem, op welke manier komt u dan voor uzelf op?

Zijn openlijke conflicten zinvol tijdens het werk of vindt u dat er altijd een betere manier bestaat om een probleem op te lossen.

Waardering door interviewer

1

Ziet niet graag problemen onder ogen
Vermijdt problemen, in de hoop dat ze zich vanzelf oplossen.
Geeft te snel toe bij een conflict

2

3

4

5

Reageert en gaat problemen zonder na te denken te lijf.
Reageert te sterk als hij/zij tegenstand krijgt
Twistziek

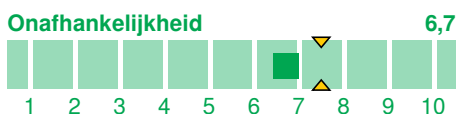
Opmerkingen:

Learning Agility Interview

Zelfstandig (Onafhankelijkheid)

Ideale kandidaten zijn erg zelfstandig en hebben niet de steun van anderen nodig om beslissingen te nemen.

Wanneer 'Onafhankelijkheid' laag is, dan betreft het een meer collegiale sfeer waarin veel overleg plaatsvindt. Dergelijke omgevingen worden erg vaak bepaald door het team of kunnen soms uit 'virtuele teams' bestaan, die constant met elkaar moeten communiceren om iedereen op de hoogte te houden. Beslissingen worden vaak gezamenlijk en eensgezind genomen.



In dergelijke omgevingen wordt er van mensen verwacht dat ze doelen en doelstellingen voor anderen creëren, zelfstandig een koers kunnen kiezen en nakomen wat ze persoonlijk hebben beloofd. Het sluit meer aan op persoonlijke prestaties en het zelfstandig nemen van beslissingen.

Audition zegt: Heeft eigen ideeën, maar vertrouwt graag op de inbreng van anderen.

Vertel me over een situatie waarin een groep waarmee u samenwerkte, een beslissing moest nemen. Wat was de situatie? Wat hebt u gedaan? Wat was het resultaat?

Gedragsgesichte vragen

Vertel me over een situatie waarin u werd geconfronteerd met een probleem dat moest worden opgelost. Wat was de situatie? Wat hebt u gedaan? Wat was het resultaat?

Vertel me over een situatie waarin u hulp van anderen nodig had. Wat was de situatie? Wat hebt u gedaan? Wat was het resultaat?

Situatiegerichte vragen

Als een groep mensen een beslissing moet nemen, op welke manier moeten zij dat dan volgens u aanpakken?

Als u een probleem op het werk moest oplossen, hoe zou u dat dan aanpakken?

Hebt u het gevoel dat u beter kunt werken als u anderen raadpleegt of als u zelf initiatief neemt.

Waardering door interviewer

1

2

3

4

5

Overlegt altijd met anderen alvorens te handelen
Laat zich te gemakkelijk leiden door anderen
Afhankelijk

Hardnekkig zelfstandig
Vraagt geen advies alvorens een taak/verplichting op zich te nemen
Gaat zijn/haar eigen gang

Opmerkingen:

Learning Agility Interview

Enthousiast (Vitaliteit)

Ideale kandidaten verwelkomen veranderingen en laten duidelijk enthousiasme zien

In deze omgeving moeten mensen zich niet laten meeslepen door nieuwigheden en zich erop richten om het beste te halen uit bestaande technieken. De omgeving bevindt zich meer op de achtergrond dan aan de frontlijn, en mensen staan niet in de schijnwerpers. Ze krijgen de kans om in het belang van de organisatie hun specialisme op erg hoog niveau te ontwikkelen.



Hier ligt de nadruk op de snelle acceptatie en invoering van nieuwe ideeën, zelfs als deze op de lange termijn niet werken. De omgeving verwelkomt verandering, en er worden constant nieuwe initiatieven ontwikkeld. Het is geen goed idee om te veel bezig te zijn met details, omdat de tijd daarvoor ontbreekt.

Audition zegt: Is gevoelig voor het enthousiasme van anderen – laten ze zich erbij betrekken en worden ze deel van het team?

Vertel me over nieuwe ideeën die u hebt ingevoerd op het werk. Wat voor ideeën waren het? Hoe bent u op deze ideeën gekomen? Wat hebt u ermee bereikt?

Gedragsgesichte vragen

Vertel me over een situatie waarin u namens uw team een publieke taak moest uitvoeren? Wat gebeurde er? Wat hebt u gedaan? Hoe hebt u dat ervaren?

Vertel me over een situatie waarin u een nieuwe kans zag waar u opgewonden over was. Wat was de situatie? Wat hebt u gedaan? Wat was het resultaat?

Situatiegerichte vragen

Hoe moeten volgens u nieuwe ideeën worden geïntroduceerd op het werk?

Hoe zou u het ervaren als u gevraagd werd namens uw team een publieke taak uit te voeren?

Als u werd gevraagd nieuwe ideeën te introduceren in uw team, hoe zou u dat dan aanpakken?

Waardering door interviewer

1

Valt weinig op in een team
Kalm en gereserveerd
Niet enthousiast

2

3

4

5

Enthousiast en gretig
Begint gemakkelijk aan dingen
Impulsief

Opmerkingen:

Learning Agility Interview

Extravert (Sociabiliteit)

Ideale kandidaten zijn prettig in de omgang en betrokken bij anderen.

Het betreft hier een rustige, bedachtzame omgeving waar mensen tijd hebben om elkaar te leren kennen, en worden geaccepteerd om hun grote vakinhoudelijke of technische bijdrage.



Deze omgeving is heel sociaal, en tijdens het werk vinden er constant allerlei gebeurtenissen plaats die te maken hebben met het bedrijf, maar ook een sterk sociaal aspect hebben. Een kerneigenschap van de functie is het leggen van nieuwe contacten, en er wordt van mensen verwacht dat ze gemakkelijk aansluiting vinden.

Audition zegt: Rustig en vriendelijk – onderzoek of de kandidaat anderen verwelkomt en bij het team betreft?

Vertel me over een situatie waarin u lange perioden alleen moest werken, zonder veel steun van het team?

Gedragsgesichte vragen

Hoe gemakkelijk legt u contact buiten de groep mensen die u kent? Hoe pakt u dat aan? Hoe succesvol bent u in het leggen van nieuwe contacten?

Hebt u geholpen om mensen buiten het werk om bij elkaar te brengen? Wat hebt u gedaan? Hoe hebt u het aangepakt?

Situatiegerichte vragen

Hoe belangrijk is het voor u om werk en privé gescheiden te houden?

In welke mate moet er van collega's worden verwacht dat ze buiten het werk om bij elkaar betrokken zijn?

Hoe effectief bent u als u wordt gevraagd alleen te werken.

Waardering door interviewer

1

Werkt liever alleen
Afstandelijk
Niet betrokken

2

3

4

5

Vindt het moeilijk om alleen te werken
Gemakkelijk af te leiden en leidt zelf ook anderen af
Heeft behoefte aan contact

Opmerkingen:

Learning Agility Interview

Samenwerkend (Aanpassingsvermogen)

Ideale kandidaten raadplegen anderen en discussiëren met hen om een breder perspectief te krijgen.

Hier worden mensen voor een probleem geplaatst en wordt er van hen verwacht dat ze er een antwoord op vinden, zonder dat ze dingen constant moeten terugkoppelen of regelmatig moeten bespreken met collega's. Er wordt van hen verwacht dat ze de dingen zelf kunnen uitdenken. Het is ideaal voor een specialist die persoonlijk de verantwoordelijkheid krijgt voor het vinden van een oplossing.



Deze omgeving verwacht dat problemen worden opgelost door te discussiëren, en brainstormen is een typische manier om ideeën te onderzoeken. Er worden door te discussiëren en te debatteren snel allerlei concepten uitgewisseld en ontwikkeld. Op dergelijke werkplekken wordt er in teams gewerkt waar verantwoordelijkheden worden gedeeld.

Audition zegt: Maakt voor de kandidaat niet uit of hij/zij alleen of in teamverband werkt. Heeft wel enig contact nodig.

Geef een voorbeeld van een situatie waarin u een probleem op het werk moest oplossen. Wat was het probleem? Hoe hebt u het aangepakt?

Gedragsgesichte vragen

Beschrijf een moment waarop de inbreng van anderen u hielp een betere beslissing te nemen. Wat was de situatie? Wat hebt u gedaan? Wat was het resultaat?

Vindt u het prettiger om met anderen te brainstormen of probeert u het eerst zelf op te lossen? Geef een voorbeeld van een situatie waarin dit gebeurde?

Situatiegerichte vragen

Als er zich problemen voordoen op het werk, is het dan beter om deze uitgebreid met de groep te bespreken of om de tijd te nemen om een en ander zelf op te lossen?

Vindt u dat beslissingen beter kunnen worden genomen tijdens een groepsdiscussie of door experts uit de praktijk?

Hebt u ervaren dat, als anderen worden betrokken bij een probleem, de kwestie dan sneller opgelost of juist alleen maar ingewikkelder wordt?

Waardering door interviewer

1

Beperkt zich tot het eigen specialisme.
Denkt na alvorens te spreken.
Kan niet goed zijn/haar gedachten communiceren.

2

3

4

5

Betrekt anderen bij het nemen van beslissingen.
Kan de steun van een team nodig hebben om dingen gedaan te krijgen.
Niet in staat zelfstandig te werken.

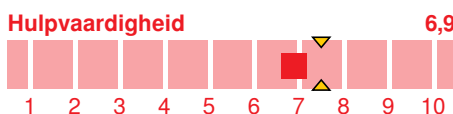
Opmerkingen:

Learning Agility Interview

Mensgericht (Hulpvaardigheid)

Ideale kandidaten zijn mensgericht en niet egoïstisch. Ze vergeten nooit wat voor impact dingen op de betrokken mensen kunnen hebben.

Een harde, zakelijk georiënteerde omgeving waar de nadruk ligt op zakelijke, concrete aspecten. Er wordt van mensen verwacht dat ze voor zichzelf kunnen opkomen en dat ze in staat zijn hard te onderhandelen voor de organisatie. De omgeving kan agressief en erg prestatiegericht zijn.



Een vriendelijkere, meer vergevingsgezinde omgeving, waar van mensen wordt verwacht een brede kijk op dingen te hebben en te overwegen wat de gevolgen van beslissingen voor hun collega's en andere belanghebbenden zijn. De organisatie is geneigd om zichzelf als een maatschappelijk verantwoorde onderneming te beschouwen, met een breed pakket aan sociale verplichtingen.

Audition zegt: Hanteert een evenwicht tussen taken en mensen. In staat om pragmatische beslissingen te nemen.

Gedragsgesichte vragen

Vertel me over een situatie waarin u een goede kans op zakelijk gebied herkende. Wat was de situatie? Wat hebt u gedaan? Wat was het resultaat?

Kunt u mij een voorbeeldsituatie geven waarin uw actie de commerciële belangen van de organisatie beschermt?

Vertel me over een situatie waarin u een moeilijke beslissing ten aanzien van een teamlid moest nemen. Wat was de situatie? Wat hebt u gedaan? Wat was het resultaat?

Situatiegerichte vragen

Wat doet u om goede zakelijke kansen te creëren

Lukt het u beter dan de meeste mensen om een situatie naar uw hand te zetten?

Hoe bewaart u het evenwicht tussen voordelen op de korte en op de lange termijn binnen een bedrijf?

Waardering door interviewer

1

Beschermt zijn/haar eigen belangen
Gefocust op directe winst
Egocentrisch en opportunistisch

2

3

4

5

Zet mensen op de eerste plaats
Probeert altijd te helpen
Te onzelfzuchtig

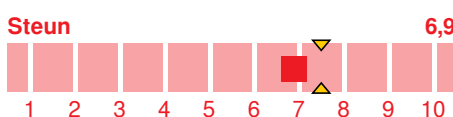
Opmerkingen:

Learning Agility Interview

Hulpvaardig (Steun)

Ideale kandidaten steunen anderen en zijn hulpvaardig. Ze reageren als ze om hulp worden gevraagd.

Hier wordt van mensen verwacht dat ze individueel presteren, en hun persoonlijke bijdrage wordt nauwkeurig gemeten. Mensen worden beloond op grond van hun inzet, en er wordt meer waarde gehecht aan individuele prestaties dan aan de resultaten in teamverband.



Deze omgeving beschouwt het hele team als de sleutel naar zakelijk succes. De functies worden speciaal aangepast, zodat iedereen op zijn/haar eigen speciale manier een bijdrage kan leveren. Er worden maar weinig exacte eisen gesteld, behalve dat er van mensen wordt verwacht hun best te doen.

Audition zegt: Is bereid indien nodig te helpen, maar verwacht wel dat mensen presteren zoals dat van hen wordt verlangd.

Vertel me over een situatie waarin u behoorlijk hard tegen iemand moest zijn. Wat was de situatie? Wat hebt u gedaan? Wat was het resultaat?

Gedragsgesichte vragen

Vertel me over een situatie waarin u snel handelde om iemand te helpen. Wat was de situatie? Wat hebt u gedaan? Wat was het resultaat?

Geef een voorbeeld van een situatie waarin u veel moeite deed om anderen te helpen. Wat was de situatie? Wat hebt u gedaan? Wat was het resultaat?

Situatiegerichte vragen

Hoe weet u wanneer u iemand moet vergeven en wanneer u hard moet zijn?

Wat zou u doen als u het idee had dat iemand misbruik maakt van de situatie?

Vindt u dat u door wat mensen zeggen, heen moet prikken om te ontdekken waar ze echt op uit zijn?

Waardering door interviewer

1

2

3

4

5

Hard
Kan ongevoelig overkomen
Onverzoenlijk

Vergevingsgezind
Niet kritisch
Overdreven zorgzaam

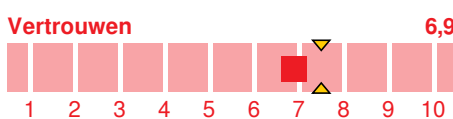
Opmerkingen:

Learning Agility Interview

Vertrouwend (Vertrouwen)

Ideale kandidaten hebben vertrouwen in anderen. Ze geloven mensen op hun woord.

Het betreft een beschermde omgeving, en er wordt vanuit gegaan dat de zakelijke wereld hard en gevaarlijk is. Ze denken dat de opvattingen met elkaar zullen botsen, en informatie moet zorgvuldig worden gecontroleerd, voordat deze wordt geaccepteerd. Bedrijfsgeheimen worden zorgvuldig beschermd.



Hier is het bedrijf, net als het leven, een ononderbroken samenhangend geheel. Mensen zijn in wezen goed en krijgen altijd een kans. Informatie wordt uitgebreid gedeeld en zakenrelaties zijn gebaseerd op vertrouwen en begrip.

Audition zegt: Luistert naar mensen en is bereid te geloven wat ze zeggen. Verwacht misschien van mensen dat ze zichzelf bewijzen.

Gedragsgesichte vragen

Kunt u mij een voorbeeld geven van iemand die op het werk misbruik van u probeerde te maken? Wat gebeurde er? Wat hebt u hiervan geleerd?

Geef een voorbeeld van een situatie waarin iemand volgens u niet eerlijk was tegen u. Wat was de situatie? Wat hebt u gedaan? Wat was het resultaat?

Vertel me over een situatie waarin u doorhad hoe iemand echt was. Wat was de situatie? Wat hebt u gedaan? Wat was het resultaat?

Situatiegerichte vragen

Kunt u meestal vertrouwen op wat mensen zeggen in de zakelijke wereld?

Denkt u dat de meeste mensen zullen proberen te helpen als ze de kans krijgen?

In welke mate vindt u dat in de zakelijke wereld mensen zich bekommeren om anderen?

Waardering door interviewer

1

2

3

4

5

Defensief
Argwanend
Voorzichtig

Onvoorwaardelijk vertrouwen in mensen
Naïef
Idealistisch

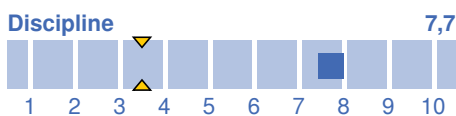
Opmerkingen:

Learning Agility Interview

Creatief (Discipline)

Ideale kandidaten gaan minder gestructureerd en methodisch te werk. Ze zijn flexibel in hun aanpak.

Zaken veranderen constant, en er is nooit tijd om dingen grondig te doen, voordat het volgende al weer begint. Originaliteit wordt zeer gewaardeerd en creativiteit wordt beloond. Er wordt van mensen verwacht dat ze zo snel mogelijk het werk gedaan krijgen.



Voor een dergelijke functie moeten mensen hun tijd erg zorgvuldig kunnen plannen en het werk nauwgezet uitvoeren. Er wordt gestreefd naar nauwkeurigheid, logica en uitmuntendheid, zelfs als hiervoor wat meer tijd nodig is.

Audition zegt: Plant de dingen erg nauwkeurig. Zijn er voorbeelden waaruit blijkt dat de kandidaat om kan gaan met een gebrek aan structuur of regels.

Vertel me over de dagelijkse gang van zaken op uw werk. Welke planning maakt u? Op welke manier bent u daarbij gebaat?

Gedragsgesichte vragen

Vertel me over een situatie waarin u een moeilijke taak helemaal tot het einde toe hebt voltooid. Wat was de situatie? Wat hebt u gedaan? Wat was het resultaat?

Beschrijf hoe u uw werkplan opzet. Welke stappen neemt u? Hoe past het werkplan toe? Houdt u zich eraan?

Situatiegerichte vragen

Houdt u ervan om de dingen van tevoren erg goed te regelen of staat u open voor wat de dag brengt?

Wilt u liever een aantal taken tot het einde toe afmaken of kunt u zich met veel dingen tegelijk bezighouden?

Hebt u op het werk het gevoel dat het beter is u aan het werkplan te houden of neemt u de dingen zoals ze komen?

Waardering door interviewer

1

Gelijkmatig en stabiel in werksituaties
Houdt niet van risico's
Moeite met veranderingen.

2

3

4

5

Creatief maar ongestructureerd
Vrijdenkend.
Heeft geen discipline.

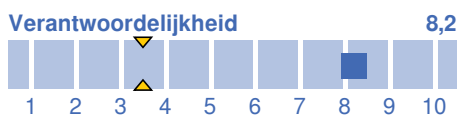
Opmerkingen:

Learning Agility Interview

Toegeeflijk (Verantwoordelijkheid)

Ideale kandidaten zijn flexibel en vrijdenkend. Ze passen zich snel aan en hebben geen sterke opvattingen over hoe de dingen gedaan moeten worden.

Een dergelijke omgeving is informeel en ontspannen, neemt de dingen zoals ze komen en steunt altijd graag een non-conformistische stijl. Er heersen weinig verwachtingen ten aanzien van gedrag, kleding of manieren, maar er wordt constant gestreefd naar individuele expressievrijheid. Er wordt veel waarde gehecht aan vrijheid en innovatie.



Hier gelden duidelijke regels en procedures, die nageleefd moeten worden om de allerbeste resultaten te garanderen. Er wordt van mensen verwacht dat ze weten hoe de organisatie in elkaar zit en de regels in acht nemen, en daarbij constant streven naar een betere efficiëntie. Er wordt van mensen verwacht dat ze hun werk serieus nemen en zich persoonlijk verantwoordelijk voelen voor eigen acties en voor die van anderen.

Audition zegt: Erg veeleisend wat betreft hun verwachtingen van anderen. Laten ze verschillende manieren van aanpak toe?

Vertel me over een situatie waarin u de verantwoordelijkheid op u moest nemen voor de acties van iemand anders. Wat was de situatie? Wat hebt u gedaan? Wat was het resultaat?

Gedragsgesichte vragen

Vertel me over een situatie waarin u anderen moest overtuigen zich streng aan de regels te houden. Wat was de situatie? Wat hebt u gedaan? Wat was het resultaat?

Vertel me over een situatie waarin u erop moest toezien dat de bedrijfsrichtlijnen werden nageleefd. Wat was de situatie? Wat hebt u gedaan? Wat was het resultaat?

Situatiegerichte vragen

In welke mate zijn wij op het werk volgens u verantwoordelijk voor de acties van anderen?

Op welke manier zou u mensen ervan overtuigen dat ze zich moeten houden aan de bedrijfsregels?

Moeten bedrijfsregels streng worden nageleefd of moeten ze worden gezien als brede richtlijnen die al naargelang de situatie kunnen worden geïnterpreteerd?

Waardering door interviewer

1

2

3

4

5

Plichtsgetrouw
Stelt altijd hoge eisen aan het werk
Onverdraagzaam

Zet vraagtekens bij de status quo
Wordt niet graag beperkt
Opstandig

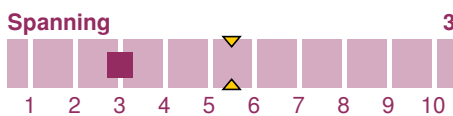
Opmerkingen:

Learning Agility Interview

Evenwichtig (Spanning)

Ideale kandidaten hebben zelfvertrouwen en zijn niet tobberig. Ze geloven dat ze iedere moeilijkheid aankunnen die zich voordoet. Ze nemen de dingen zoals ze komen.

In deze omgeving gelden continu belangrijke deadlines en hoort stress gewoon bij het werk. Er zijn vaak onverwachte veranderingen, en er wordt van mensen verwacht dat ze dit zonder emotionele steun aankunnen.



Deze omgeving is voorspelbaar, in die zin dat de werkbelasting hoog kan zijn, maar wel constant is. Mensen weten wat er van hen wordt verwacht, en ze kunnen erop vertrouwen dat de organisatie hen in spannende tijden steunt. Veranderingen komen voor, maar zijn niet onverwacht en zijn binnen de normale werktijden te hanteren.

Audition zegt:
Zelfverzekerd. Wat zouden ze graag beter willen beheersen?

Hebt u ooit het gevoel gehad dat u een bepaalde vaardigheid miste die vereist is voor het werk? Wat was die vaardigheid? Wat hebt u eraan gedaan? Wat was het resultaat?

Gedragsgesichte vragen

Geef een voorbeeld van een gebeurtenis op het werk die u veel stress opleverde. Wat was de situatie? Wat hebt u gedaan? Wat was het resultaat?

Welke vaardigheden hebt u kunnen verbeteren in uw werk? Wat gaf u de motivatie om te veranderen? Hoe weet u of uw vaardigheid is verbeterd?

Situatiegerichte vragen

Welke vaardigheden denkt u te moeten ontwikkelen om uw werk beter te kunnen doen?

Welke dingen leveren u op het werk waarschijnlijk stress op?

Als iemand gebrek aan zelfvertrouwen heeft op het werk, op welke manier kan hij/zij dan het beste worden gestimuleerd?

Waardering door interviewer

1

2

3

4

5

Bezorgd
Veroordeelt zichzelf
Tobberig

Ongedwongen
Voelen zich op hun gemak
Te zelfverzekerd

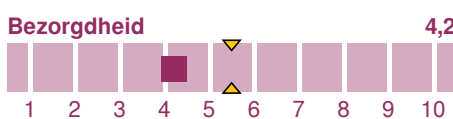
Opmerkingen:

Learning Agility Interview

Volwassen (Bezorgdheid)

Ideale kandidaten zijn optimistischer en veerkrachtiger. Ze vatten dingen niet persoonlijk op.

Binnen deze omgeving worden er constant nieuwe dingen uitgetroefd, en dingen gaan vaak fout, maar dat ligt aan niemand. Mensen moeten positief en objectief kunnen blijven, wanneer ze geconfronteerd worden met behoorlijke problemen.



De omgeving maakt het voor mensen mogelijk om zich te focussen op wat ze goed kunnen en om hun speciale vaardigheden te laten zien. De geschiedenis is er om van te leren, en mensen worden aangespoord om zorgvuldig de dingen te onderzoeken, voordat ze nieuwe stappen ondernemen, en er zeker van te zijn dat individuele personen en de organisatie klaar zijn voor de veranderingen.

Audition zegt: Positieve kijk op dingen. Is dit altijd gerechtvaardigd?

Wanneer bent u voor het laatst echt positief geweest over iets wat u op het werk had gedaan? Wat was de situatie? Wat hebt u gedaan? Wat was het resultaat?

Gedragsgesichte vragen

Vertel me over een situatie op het werk waarin u echt het belang van iets inzag. Wat was de situatie? Wat hebt u gedaan? Wat was het resultaat?

Wanneer moest u erg snel risico's tegen elkaar afwegen en een stap wagen? Wat was de situatie? Wat hebt u gedaan? Wat was het resultaat?

Situatiegerichte vragen

Wat doet u als u de risico's moet afwegen die gepaard gaan met een bepaald actieplan?

Wat is ervoor nodig zodat u het gevoel hebt tegen alle verwachtingen in toch echt iets bereikt te hebben?

Hoe belangrijk is het om de dringende noodzaak van dingen in te zien op het werk?

Waardering door interviewer

1

Gemakkelijk ontmoedigd
Pessimistisch en onzeker
Vermijdt uitdagingen

2

3

4

5

Overtuigd van eigen vaardigheden
Kan zelfgenoegzaam overkomen
Ziet niet altijd het belang van dingen in.

Opmerkingen: