

match 6.5



Interviewguide
T. Testesen



Indhold

Interviewguide – introduktion.....	3
Scorer for competencepotentiale.....	4
Introduktion til interviewet.....	5
Interviewspørgsmål.....	6
Afrunding af interviewet.....	17
Sammenfatning af interview.....	18

Om denne rapport

Denne rapport er baseret på selvbeskrivelsestesten Match 6.5, som afdækker en persons talenter i en arbejdsmæssig sammenhæng.

Resultaterne er baseret på en sammenligning med en international "mixed occupational group" på over 1.000 personer.

Idet testen er en selvbeskrivelsestest, reflekterer resultaterne personens selvopfattelse. Vores omfattende forskning har vist, at en persons selvbeskrivelse er en god indikator for, hvorledes personen sandsynligvis vil agere i en arbejdssammenhæng. Ikke desto mindre bør der tages passende højde for det subjektive aspekt ved at anvende en persons selvopfattelse, når disse data tolkes.

Det skal bemærkes, at de informationer, der er indeholdt i denne rapport, kan være personfølsomme, og det skal derfor sikres, at rapporten opbevares et sikkert sted.

Informationerne indeholdt i denne rapport vil sandsynligvis være en god afspejling af personens selvopfattelse i de næste 12-24 måneder, afhængigt af omstændighederne.

Rapporten er fremstillet ved hjælp af Saville Assessments softwaresystemer. Den er fremkommet på baggrund af resultaterne fra en selvbeskrivelsestest, respondenter har besvaret, og reflekterer respondentens svar.

Denne rapport er blevet fremstillet elektronisk. Saville Assessment garanterer ikke for, at den ikke er blevet ændret eller redigeret. Vi påtager os intet erstatningsansvar for eventuelle konsekvenser ved anvendelsen af denne rapport, hvordan de end er opstået.

Anvendelsen af denne rapport er begrænset til ansatte hos Saville Assessment, Saville Assessments agenter samt kunder, der er certificeret af Saville Assessment.

Interviewguide – introduktion

Denne rapport er beregnet til at gøre dig i stand til at foretage et interview i forhold til udvalgte områder, som er relevante for rollen. Den indeholder spørgsmål, som har til formål at bekræfte styrker og uddybe potentielle områder med udfordringer for kandidaten. Spørgsmålene er baseret på T. Testesens svar i selvbeskrivelsestesten. Der vises flere spørgsmål samt målrettede uddybende spørgsmål for områder, der er identificeret som kritiske for rollen (markeret med *), samt for eventuelle områder, hvor T. Testesens scorer angiver et potentielt område med udfordringer.

For hvert område gives der information om, hvordan T. Testesen vurderede sig selv i selvbeskrivelsestesten sammenlignet med andre på en skala fra 1 til 10. Der gives også information om, hvordan T. Testesen besvarede testen – Svartendens i vurderinger er en måling af, hvor positiv eller selvkritisk, en person har været i sine selv vurderinger, og Konsistens i rangordning er en måling af, hvor konsekvent en person har rangordnet karakteristiske træk. Bemærk, at denne information kun er til interviewerens orientering, og at den ikke må videregives til kandidaten.

Scoring af interviewet

Gennemgå umiddelbart efter interviewet kandidatens svar, og tildel en score for hvert område i interviewet.

1	2	3	4	5
Meget ringe	Ringe	Acceptabel	God	Fremragende
Den fremlagte evidens er svag eller ligefrem negativ, og/eller personen er ikke i stand til at give positive eksempler for området.	Demonstrerede en begrænset mængde positiv evidens og/eller svag evidens i forhold til området.	Fremlagde generelt positiv evidens med en vis mængde svagere evidens i forhold til området.	Fremlagde stærk positiv evidens i forhold til området med en begrænset mængde svagere evidens.	Fremlagde konsekvent meget stærk positiv evidens i forhold til området.

Scorer for kompetencepotentiale

Denne profil viser T. Testesens områder med større eller mindre potentiale på de områder, som er udvalgt til rollen (* angiver et kritisk område). T. Testesens Svartendens i vurderinger er sten 5, og vedkommendes Konsistens i rangordning er sten 9.

Side	Vurderet område	Vurderingsscore
6	Undersøge problemstillinger* Udvikle ekspertise; Vælge praktiske fremgangsmåder; Give indblik	2 Meget lavt højere potentiale end omkring 5 % af sammenligningsgruppen
8	Skabe fornyelse Generere ideer; Udforske muligheder; Udvikle strategier	6 Middel højere potentiale end omkring 60 % af sammenligningsgruppen
9	Etablere relationer* Interagere med mennesker; Etablere nære forhold; Imponere mennesker	2 Meget lavt højere potentiale end omkring 5 % af sammenligningsgruppen
11	Kommunikere information Overbevise mennesker; Formidle informationer tydeligt; Udfordre ideer	3 Lavt højere potentiale end omkring 10 % af sammenligningsgruppen
13	Tilpasse sig forandring* Tænke positivt; Tage godt imod forandringer; Invitere til feedback	4 Ganske lavt højere potentiale end omkring 25 % af sammenligningsgruppen
15	Give støtte Forstå mennesker; Teamarbejde; Værdsætte den enkelte	2 Meget lavt højere potentiale end omkring 5 % af sammenligningsgruppen

Introduktion til interviewet

- Introducér dig selv og din rolle.
- Fortæl, hvor lang tid interviewet vil tage.
- Forklar, at de følgende spørgsmål vil være baseret på den selvbeskrivelsestest, kandidaten har gennemført.
- Stil kandidaten generelle spørgsmål om vedkommendes interesse for og egnethed til rollen (hvis det er relevant).

Tilføj yderligere spørgsmål nedenfor efter behov:

Her er der plads til at notere svar fra kandidaten på ovenstående spørgsmål:

Undersøge problemstillinger*

Hvornår har din ekspertise og dine kompetencer været afgørende for at sikre et godt resultat?

- Hvorfor var din ekspertise vigtig?
- Hvad var du nødt til at lære?
- Hvordan anvendte du praktisk set dine kompetencer?
- Hvilke afgørende forbedringer identificerede du?
- Hvad kunne du ellers have gjort?

* Hvad motiverede dig til at holde din viden og dine kompetencer opdateret inden for dette område?

Undersøge problemstillinger*

Hvornår har det været vigtigt for dig at lære, hvordan man gør noget nyt?

- Hvorfor var det vigtigt at lære det?
 - Hvad var du nødt til at lære?
 - Hvordan forbedrede det din viden?
 - Hvad var det sværeste at forstå?
- * Hvad syntes du var interessant ved det, du lærte?

Undersøge problemstillinger – Interviewscore

Negativt	1	2	3	4	5	Positivt
Meget få tegn på at udvikle ekspertise						Er god til at udvikle ekspertise
Anvender ikke praktiske kompetencer effektivt						Anvender praktiske kompetencer effektivt
Formår ikke at identificere nyttige forbedringer						Identificerer nyttige forbedringer

I alt

Skabe fornyelse

Fortæl mig om en situation, hvor dit kreative input har gjort en reel forskel.

- Hvad var dit kreative input?
 - Hvilke strategier brugte du for at implementere det?
 - Hvilke alternativer overvejede du?
 - Hvordan tog andre imod dit input?
 - Hvad kunne du have gjort bedre?
- * Hvad syntes du var tilfredsstillende ved processen?

Skabe fornyelse – Interviewscore

Negativt	1	2	3	4	5	Positivt
Mangler kreativitet						Kommer med idéer
Formår ikke at undersøge forskellige muligheder og koncepter						Undersøger forskellige muligheder og koncepter effektivt
Er ikke god til at udvikle strategi						Udvikler effektive strategier

I alt

Etablere relationer*

Hvem har det været nødvendigt for dig at opbygge en virkelig effektiv og vigtig arbejdsrelation til?

- Hvorfor var det vigtigt?
- Hvordan etablerede du et nært forhold i første omgang?
- Hvad gjorde du for at udvikle relationen?
- Hvad var den største udfordring ved at udvikle relationen?
- Hvad har du gjort for at pleje relationen?

* Hvad kunne du godt lide ved at opbygge denne relation?

Etablere relationer*

Hvornår har det været nødvendigt for dig at forbedre en vanskelig arbejdsrelation?

- Hvorfor var det vigtigt at forbedre relationen?
 - Hvorfor var det vanskeligt?
 - Hvad gjorde du helt præcist?
 - Hvad kunne du have gjort bedre?
- * Hvordan havde du det med at forbedre relationen?

Etablere relationer – Interviewscore

Negativt	1	2	3	4	5	Positivt
Udviser begrænset entusiasme i sine interaktioner						Interagerer entusiastisk med andre
Er længe om at etablere nære forhold						Etablerer hurtigt nære forhold
Formår ikke at fremhæve sine egne præstationer						Fremhæver sine egne præstationer på en effektiv måde

I alt

Kommunikere information

Hvornår har det været nødvendigt for dig at overbevise andre ved at tale vigtige informationer igennem på en klar og tydelig måde?

- Hvorfor var du nødt til at overbevise dem?
 - Hvad var de mest overbevisende argumenter, du kom med?
 - Hvordan svarede du på eventuelle indvendinger?
 - Hvad var du mindst effektiv til at kommunikere?
 - Hvor effektiv var din kommunikation samlet set?
- * Hvad kunne du bedst lide ved at få dit budskab igennem?

Kommunikere information

Hvornår har det været nødvendigt for dig at formidle informationer til andre, som det var særligt udfordrende at formidle til?

- Hvorfor var de udfordrende?
 - Hvad var de vigtigste punkter for dit publikum?
 - Hvordan håndterede du udfordringerne?
 - Hvad syntes du var mest vanskeligt at forklare?
- * Hvordan havde du det med at reagere på, at du blev udfordret?

Kommunikere information – Interviewscore

Negativt	1	2	3	4	5	Positivt
Formår ikke at kommunikere på en overbevisende måde						Kommunikerer på en overbevisende måde
Formår ikke at forklare informationer på en god måde						Forklarer informationer på en effektiv måde
Undgår at udfordre andre						Udfordrer andre på en effektiv måde

I alt

Tilpasse sig forandring*

Fortæl mig om en situation, hvor du har foretaget vigtige forandringer baseret på kritik.

- Hvad var kritikken?
 - Hvordan reagerede du i første omgang?
 - Hvilke forandringer foretog du?
 - Hvilken forandring syntes du var sværest?
 - Hvor positivt var resultatet?
- * Hvordan havde du det med, at du var nødt til at foretage forandringerne?

Tilpasse sig forandring*

Hvornår har det været nødvendigt for dig at være positiv over for en forandring, som du havde svært ved at tilpasse dig?

- Hvad var årsagen til forandringen?
- Hvad gjorde du helt præcist for at tilpasse dig forandringen?
- Hvordan viste du, at du var positiv over for forandringen?
- Hvordan tror du, at du kunne have tilpasset dig bedre?

* Overordnet set, hvordan havde du det så med at håndtere forandringen?

Tilpasse sig forandring – Interviewscore

Negativt	1	2	3	4	5	Positivt
Ser mere pessimistisk på tingene						Giver indtryk af at se optimistisk på tingene
Modsætter sig forandringer						Er åben over for forandringer
Er ikke god til at modtage kritisk feedback						Reagerer godt på kritisk feedback

I alt

Give støtte

Hvornår har du været særligt hensynsfuld over for andre, mens du arbejdede i et team?

- Hvordan havde de andre i teamet det?
 - Hvordan viste du, at du tog hensyn?
 - Hvordan reagerede andre på dig?
 - Hvad kunne du ellers have gjort for at være hensynsfuld over for andre?
 - Hvor godt lykkedes det dig og teamet at samarbejde?
- * Hvad kunne du bedst lide ved at arbejde sammen med andre?

Give støtte

Hvornår har du investeret tid i virkelig at støtte og hjælpe en anden person i et team?

- Hvorfor valgte du at støtte denne person?
- Hvordan tror du, denne person havde det?
- Hvad gjorde du helt præcist for at støtte denne person?
- Hvad gjorde du, der var mindre effektivt?
- * Hvordan havde du det med at hjælpe denne person?

Give støtte – Interviewscore

Negativt	1	2	3	4	5	Positivt
Udviser begrænset forståelse for andres følelser						Viser forståelse for andres følelser
Arbejder mindre godt i et team						Er god til at arbejde i et team
Udviser begrænset hensyn over for andre						Er hensynsfuld over for andre

I alt

Afrunding af interviewet

- Spørg, om kandidaten har nogen spørgsmål.

Her er der plads til at notere eventuelle spørgsmål fra kandidaten og dine svar:

- Oplys kandidaten om de næste trin og tidsplaner.
- Sig tak for kandidatens tid.

Sammenfatning af interview

Kandidat: T. Testesen

Interviewer(e):

Dato:

Ansøgt rolle:

Side	Vurderet område og vurderingsscore	Interview-score
6	Undersøge problemstillinger* (2) Udvikle ekspertise; Vælge praktiske fremgangsmåder; Give indblik	
8	Skabe fornyelse (6) Generere ideer; Udforske muligheder; Udvikle strategier	
9	Etablere relationer* (2) Interagere med mennesker; Etablere nære forhold; Imponere mennesker	
11	Kommunikere information (3) Overbevise mennesker; Formidle informationer tydeligt; Udfordre ideer	
13	Tilpasse sig forandring* (4) Tænke positivt; Tage godt imod forandringer; Invitere til feedback	
15	Give støtte (2) Forstå mennesker; Teamarbejde; Værdsætte den enkelte	

Anbefaling