

Universitetsutdannet Intervjuveiledning

Kandidatens navn:

sample candidate



Persentil: 44%



Anbefalt

Ansvarsfraskrivelse

Informasjon på disse sidene er konfidensiell og kun tiltenkt for personen(e) som den gjelder for eller andre godkjente individer.

Du må ikke stole på informasjonen i rapporten som et alternativ til råd fra en kvalifisert ekspert. Hvis du har spørsmål om enkelte emner, bør du kontakte en kvalifisert ekspert.

Instruksjoner

Denne veiledningen gir intervjuere et standard sett med spørsmål som kan brukes til å evaluere viktige kandidatkompetanser ytterligere. Sammen med intervju spørsmålene finner du instruksjoner for hvordan du best gjennomfører intervjuet, spørsmål for å bidra til samtaler og en rangeringsveiledning for å poengberegne hvert svar.

Denne rapporten er konfidensiell og innholdet skal bidra til å forutsi en jobbsøkers atferd på jobben. Vær oppmerksom på at evalueringskomponentene i denne løsningsrapporten ikke vektet likt. Noen av komponentene er brede målinger av atferd, mens andre er smalere. Komponenter merket med en stjerne (*) måler smalere atferd. Selv om disse atferdene er viktige for den samlede poengsummen, vektet de ikke like tungt sammenlignet med andre komponenter i denne løsningen. Vår forskning viser at denne vektingen forutsier jobbprestasjoner best. Hvis du ønsker mer informasjon om denne rapporten (inkludert poengberegning) eller andre produkter som SHL tilbyr, ta kontakt med kundekontakten din.

Forberedelse på intervjuet:

For å gjennomføre et effektivt intervju må passende forberedelser finne sted. Det er viktig å fullføre følgende før du intervjuer en søker:

- Bli kjent med kompetansen knyttet til jobben, og velg ett eller to spørsmål fra hver ferdighet å stille intervjuobjektet.
- Gjennomgå kandidatens søknad eller CV, og noter eventuelle problemer du må følge opp på. Noen eksempler på potensielle problemer er ansettelseshull eller jobber som har vart i mindre enn ett år.

Velkomst og introduksjon:

Nå er du klar til å møte søkeren. Når du hilser på søkeren, presenterer du deg selv og gir personen litt bakgrunnsinformasjon om deg selv. Forklar hensikten med intervjuet, for eksempel «Formålet med intervjuet er å avgjøre hvorvidt interessene og kvalifikasjonene dine samsvarer med stillingen». Gi intervjuobjektet en kort oversikt over intervjuets struktur, slik at vedkommende vet hva de kan forvente seg. Her er noen tips for å strukturere intervjuet:

- Ta notater. Det vil gjøre det lettere å vurdere søkerne etterpå uten å glemme spesifikke detaljer.
- Fortell søkeren at det på slutten av intervjuet vil være tid til eventuelle spørsmål vedkommende måtte ha.
- Ved slutten av intervjuet forteller du søkeren om selskapet og den spesifikke jobben vedkommende søker på.

Still kompetansebaserte intervju spørsmål:

Nå er du klar til å begynne å stille spørsmål. Begynn med spørsmål du har om intervjuobjektets søknad eller CV. Still spørsmål om personens tidligere arbeidshistorikk eller eventuelle problemer du la merke til i CV-en. Når disse er overstått, går du over til den strukturerte delen av intervjuet ved å stille spørsmål knyttet til ferdigheter jobben forutsetter. Motiver søkeren til å gi deg et fullstendig svar ved å spørre om situasjon, atferd samt undersøke utfallene.

Avslutte intervjuet:

Når alle spørsmålene er stilt, må du avslutte intervjuet. Gi søkeren spesifikke detaljer, inkludert arbeidsoppgaver, arbeidstimer, kompensasjon og informasjon om selskapet. Selg stillingen og selskapet til søkeren ved å vektlegge at sistnevnte passer til jobben, kilder til trivsel og utviklingsmuligheter. Til slutt avslutter du intervjuet ved å takke kandidaten for at sistnevnte tok seg tid og gi en tidslinje for søknadsprosessen.

Vurder søkeren:

Det siste trinnet er å evaluere kandidaten. Noen tips for å hjelpe deg med å fullføre en god evaluering er:

- Gjennomgå notatene dine.
- Fastsett vurderinger for søkeren på hver ferdighet, i tillegg til en samlet vurdering ved å bruke ankerskalaene.
- Fastsett en endelig anbefaling.



Potensial hos akademikere



Dette er et mål på potensialet for akademikers suksess på tvers av bransjetyper og funksjonsområder. Denne egenskapen kjennetegnes av potensialet til å lære og løse problemer, evnen til å jobbe raskt og effektivt og en tendens til å være målrettet.

 Fortell meg om gangen du brukte ekspertisen din så effektivt som mulig for å løse et nytt problem.

 **Situasjon:** Hvilket problem sto du overfor?

 **Oppførsel:** Hva gjorde du for å fastsette en løsning? Gjennom hvilke metoder anvendte du ekspertisen din? Hvor raskt handlet du?

 **Resultat:** Hvilken innvirkning hadde dette på problemet?

 Fortell meg om en gang du nådde et utfordrende mål.

 **Situasjon:** Hva var målet? Satte du målet, eller satte noen andre det for deg?

 **Oppførsel:** Hvilke handlinger utførte du for å nå målet? Hvor viktig var det for deg å lykkes?

 **Resultat:** Nådde du målet?

 Tenk tilbake på erfaringene dine i løpet av turnus, prosjekt, frivillig arbeid eller en annen lignende situasjon. Beskriv det beste komplimentet eller den beste anerkjennelsen du har mottatt for prestasjonene dine.

 **Situasjon:** Hva var komplimentet eller anerkjennelsen du mottok? Hva var det ved arbeidet ditt som fortjente anerkjennelse?

 **Oppførsel:** Hva gjorde du for å produsere arbeid av høy kvalitet? Hvordan reagerte du da du mottok anerkjennelsen?

 **Resultat:** Hvilken innvirkning hadde denne anerkjennelsen på arbeidet ditt?

<p>Under gjennomsnittet</p>	<p>① ②</p>	<p>Klarer ikke å vurdere og inkorporere tidligere erfaring i møte med nye problemer.</p> <p>Arbeider kun mot mål når det er nødvendig og når motivasjonsfaktoren er en påvirkning som kommer utenfra (f.eks. lærer, veileder eller en annen person).</p> <p>Har ikke mottatt anerkjennelse for prestasjoner.</p>
<p>Gjennomsnittlig</p>	<p>③</p>	<p>Benytter seg av tidligere erfaring i møte med problemer som ligner på lignende erfaringer.</p> <p>Jobber mot moderat utfordrende mål, men trenger litt motivasjon utenfra for å nå mer utfordrende mål.</p> <p>Har mottatt noe anerkjennelse for prestasjoner.</p>
<p>Over gjennomsnittet</p>	<p>④ ⑤</p>	<p>Bruker tilnærminger og ideer benyttet for å løse tidligere problemer i møte med nye problemer, selv om problemene tilsynelatende er urelaterte.</p> <p>Er selvmotivert nok til å etterstrebe og nå ambisiøse mål.</p> <p>Har jobbet hardt for å motta anerkjennelse for prestasjoner.</p>



Tar ansvar*



Dette måler i hvilken grad kandidaten viser ansvar for utfall av arbeidet og aksepterer ansvar når ting går galt.

Fortell meg om en gang du kunne ha skjult en feil, men i stedet aksepterte ansvaret for den.

- Situasjon:** Hva var feilen og hva var konsekvensene?
- Oppførsel:** Hvordan bestemte du deg for å ta ansvar?
- Resultat:** Hva var resultatet av at du kommuniserte feilen?

Fortell meg om en gang du tok på deg en oppgave hvor du sto ansvarlig for et viktig utfall.

- Situasjon:** Hva var oppgaven og hvorfor var utfallet viktig?
- Oppførsel:** Hvordan reagerte du på / håndterte det økte ansvaret?
- Resultat:** Hva ble oppgavens resultat?

<p>Under gjennomsnittet</p>	<p>1 2</p>	<p>Påtok seg ansvaret for egne handlinger. Aksepterte ikke nye ansvarsområder.</p>
<p>Gjennomsnittlig</p>	<p>3</p>	<p>Aksepterte noe ansvar for egne handlinger, men flyttet noe av skylden. Var villig til å akseptere nye ansvarsområder.</p>
<p>Over gjennomsnittet</p>	<p>4 5</p>	<p>Aksepterte ansvar for egne handlinger uten å prøve å skylde på andre. Forfulgte nye ansvarsområder.</p>



Fremmer samhold på teamet*



Dette måler i hvilken grad kandidaten tilfører teamet energi og bidrar til samhold.

Fortell meg om en gang du inspirerte et team du var med i til å jobbe bedre sammen.

Situasjon: Hva slags team var det? Opplevde teamet problemer med samarbeidet?

Oppførsel: Hvordan inspirerte du dem til å samarbeide?

Resultat: Hva ble utfallet?

Fortell meg om en gang du oppmuntret en gruppe eller et team du jobbet med for å nå et mål.

Situasjon: Hva prøvde du å oppnå? Fantes det hindringer som forhindret gjennomføring av målet? Hvis ja, hvilke?

Oppførsel: Hvordan motiverte du teamet/gruppen din?

Resultat: Nådde teamet/gruppen din målet sitt?

Under gjennomsnittet	①	Gjorde veldig lite for å fremme samholdet på eget team.
	②	
Gjennomsnittlig	③	Tok skritt for å øke teamets samspill og samhørighet, men gjorde det kun på forespørsel eller som svar på et formelt program.
Over gjennomsnittet	④	Tok frivillig skritt for å styrke teamet samspill, selv om dette ikke var en del av et formelt program.
	⑤	



Opprettholder gode samarbeidsforhold*



Dette måler i hvilken grad kandidaten vektlegger å utvikle gode relasjoner til andre.

Fortell meg om en gang du etablerte en tilknytning til en person det var vanskelig å komme overens med.

Situasjon: Hva var situasjonen? På hvilken måte var personen vanskelig å komme overens med?

Oppførsel: Hva gjorde du for å prøve å bygge en relasjon med personen?

Resultat: Hva ble utfallet? Lyktes du i å bygge en relasjon med personen?

Fortell meg om gang det var viktig for deg å utvikle et godt samarbeidsforhold med en fagfelle eller medarbeider.

Situasjon: Hva var situasjonen? Hvorfor var det viktig for deg å utvikle relasjonen?

Oppførsel: Hva gjorde du for å opprettholde samarbeidsforholdet?

Resultat: Hvordan gagnet relasjonen deg?

<p>Under gjennomsnittet</p>	<p>① ②</p>	<p>Forsøkte ikke å forbedre eller opprettholde sterke relasjoner til andre på jobb.</p>
<p>Gjennomsnittlig</p>	<p>③</p>	<p>Opprettholdt sterke relasjoner med andre i nærmeste arbeidsgruppe.</p>
<p>Over gjennomsnittet</p>	<p>④ ⑤</p>	<p>Bygget sterke arbeidsrelasjoner både i og utenfor nærmeste arbeidsgruppe.</p>

Analyserer informasjon*



Dette måler i hvilken grad kandidaten identifiserer viktige faktorer og integrerer informasjon for å forstå data eller situasjoner.

Fortell meg om en gang du trengte å identifisere nøkkelinformasjon fra en stor mengde informasjon.

Situasjon: Hvilken nøkkelinformasjon måtte du utvinne fra all informasjonen du hadde tilgjengelig?

Oppførsel: Hva gjorde du for å finne ut hva som var sentral informasjon og hva som ikke var det?

Resultat: Kunne du utføre en oppgave eller svare på et spørsmål ved hjelp av informasjonen du lokaliserte?

Fortell meg om en gang du måtte analysere informasjon eller en situasjon for å trekke en konklusjon.

Situasjon: Hva var informasjonen eller situasjonen du analyserte?

Oppførsel: Hva slags resonnement brukte du?

Resultat: Hva var resultatet av konklusjonen du nådde?

Under gjennomsnittet	<p>①</p> <p>②</p>	Overså viktige opplysninger eller klare sammenhenger. Trakk konklusjoner som var åpenbare, forenklete eller mangelfulle.
Gjennomsnittlig	<p>③</p>	Identifiserte og kombinerte nøkkelinformasjon fra noen få kilder. Fant viktige sammenhenger, men klarte ikke å identifisere mer komplekse, underliggende tilknytninger.
Over gjennomsnittet	<p>④</p> <p>⑤</p>	Trakk klare konklusjoner ved å finne, analysere og kombinere en stor mengde kompleks informasjon.

Lærer raskt*


Dette måler hvor enkelt det er for kandidaten å fange opp ny informasjon og teknikker.

Fortell meg om en gang du kunne huske ny informasjon første gang den ble presentert for deg.

- Situasjon:** Hva slags informasjon husket du?
- Oppførsel:** Hvilke tiltak benyttet du for å huske den?
- Resultat:** Kunne du huske informasjonen over lengre tid?

Gi meg et eksempel på når du måtte lære en ny teknikk raskt.

- Situasjon:** Hvilken teknikk trengte du å lære deg raskt?
- Oppførsel:** Hva gjorde du for å sikre at du lærte denne nye teknikken raskt?
- Resultat:** Var du umiddelbart i stand til å implementere den nye teknikken i jobben din?

Under gjennomsnittet	<p>①</p> <p>②</p>	Slet med å lære, integrere eller bruke ny informasjon uten hjelp og gjentatt kontakt.
Gjennomsnittlig	<p>③</p>	Integrerte og lærte ny informasjon og teknikker, men kun etter litt øvelse.
Over gjennomsnittet	<p>④</p> <p>⑤</p>	Fant, lærte og integrerte raskt nøkkelinformasjon, selv med liten eller ingen omgang med det nye materialet.



Genererer nye ideer*



Dette måler i hvilken grad kandidaten skaper innovative tilnærminger.



Fortell meg om en gang du brukte en kreativ tilnærming for å løse et problem eller en sak.



Situasjon: Hva var problemet eller saken?



Oppførsel: Hvordan genererte du denne nye tilnærmingen?



Resultat: Hva var resultatet av handlingene dine?



Fortell meg om en gang du kom med en ny idé eller et nytt synspunkt til en medarbeider eller gruppe.



Situasjon: Hva fikk deg til å dele ideen?



Oppførsel: Hva slags idé eller synspunkt kom du med, og hva gjorde det nytt?



Resultat: Hvordan ble ideen din mottatt?

<p>Under gjennomsnittet</p>	<p>1 2</p>	<p>Foreslo gammeldagse ideer eller metoder som manglet kreativitet.</p>
<p>Gjennomsnittlig</p>	<p>3</p>	<p>Gjenkjente når langvarige metoder eller prosedyrer ikke lenger var effektive og kom med nye alternativer.</p>
<p>Over gjennomsnittet</p>	<p>4 5</p>	<p>Delte et oppfriskende synspunkt og kom med innovative og kreative metoder eller tilnærminger.</p>



Bruker tiden effektivt*



Dette måler i hvilken grad kandidaten disponerer egen tid og leverer arbeid etter planen.



Gi meg et eksempel på en gang du måtte håndtere flere oppgaver på jobb.



Situasjon: Hva var oppgavene?



Oppførsel: Hvordan prioriterte du tiden din? Hvordan definerte du de daglige målene dine?



Resultat: Var du i stand til å fullføre alle oppgavene tidsnok? Hva ville du gjort annerledes?



Gi meg et eksempel på en gang du trengte gode ferdigheter innen disponering av tid for å fullføre en oppgave.



Situasjon: Hva innebar prosjektet?



Oppførsel: Hvordan strukturerte du tiden din? Hvilke problemstillinger vurderte du?



Resultat: Hva ble utfallet? Var du fornøyd med hvordan utfallet ble?

<p>Under gjennomsnittet</p>	<p>① ②</p>	<p>Klarte ikke å disponere tiden godt, prioritere og levere arbeidet tidsnok.</p>
<p>Gjennomsnittlig</p>	<p>③</p>	<p>Disponerte tiden godt for en bestemt oppgave, var i stand til å prioritere og levere arbeidet tidsnok.</p>
<p>Over gjennomsnittet</p>	<p>④ ⑤</p>	<p>Demonstrerte effektiv bruk i forhold til disponering av tid. Leverte arbeidet tidsnok og med høye kvalitetsstandarder.</p>



Jobber etter høye kvalitetsstandarder*



Dette måler hvorvidt kandidaten fullfører hver oppgave med høy grad av kvalitet.



Gi meg et eksempel på en situasjon da du ikke kompromitterte kvalitetsstandarder på et oppdrag eller en oppgave.



Situasjon: Hva var oppdraget eller oppgaven?



Oppførsel: Hva gjorde du for å sikre at kvalitetsstandardene ble overholdt?



Resultat: Var resultatene du leverte totalt sett av kvalitet? Hvordan visste du at kvaliteten ble verdsatt?



Fortell meg om en gang du tok skritt for å sikre at du leverte arbeid av høy kvalitet.



Situasjon: Hva var oppdraget eller oppgaven?



Oppførsel: Hva gjorde du for å sikre at kvalitetsstandardene ble overholdt?



Resultat: Hva ble resultatet?

<p>Under gjennomsnittet</p>	<p>① ②</p>	<p>Kjente ikke til viktigheten av å levere kvalitetsarbeid. Var forberedt på å kompromittere standarder.</p>
<p>Gjennomsnittlig</p>	<p>③</p>	<p>I stand til å definere tydelig og levere i henhold til kvalitetsstandarder.</p>
<p>Over gjennomsnittet</p>	<p>④ ⑤</p>	<p>Kunne sette høye kvalitetsstandarder eller ta opp situasjoner hvor standardene hadde blitt kompromittert.</p>



Tilpasser seg endringer*



Dette måler i hvilken grad kandidaten aksepterer og tilpasser seg endringer uten problemer.

Fortell meg om en gang du måtte endre måten du taklet noe på.

Situasjon: Hva var situasjonen som måtte håndteres annerledes?

Oppførsel: Hva gjorde du for å sikre at du endret tilnærmingen din på en effektiv måte?

Resultat: Hvordan ble situasjonen til slutt? Lyktes du?

Fortell meg om en gang du måtte håndtere en plan som endret seg uventet eller på kort varsel.

Situasjon: Hva var situasjonen?

Oppførsel: Hvordan taklet du utfordringen?

Resultat: Hvordan planlegger du å bruke det du lærte i denne situasjonen?

Under gjennomsnittet	①	Følte seg presset da det var nødvendig for å endre den vanlige tilnærmingen til jobben.
	②	
Gjennomsnittlig	③	Tilpasset seg endringer godt og opprettholdt normal produktivitet på jobb.
Over gjennomsnittet	④	Ble energisk av endringen – tilpasset seg endringer i miljøet lett.
	⑤	



Takler motgang og kritikk*



Dette måler i hvilken grad kandidaten forblir positiv i møte med vanskeligheter og ikke dveler ved negative hendelser.

Fortell meg om den siste gangen en kollega stilte et overdrevent eller urimelig krav til deg.

Situasjon: Hvorfor var kravet urimelig?

Oppførsel: Hva gjorde du for å være rimelig?

Resultat: Hva ble utfallet?

Når har du mottatt negative tilbakemeldinger fra en lærer eller leder?

Situasjon: Hva var situasjonen?

Oppførsel: Hvordan reagerte du på tilbakemeldingene deres?

Resultat: Hva ble utfallet? Hvordan, om i det hele tatt, ville du endret reaksjonen din i fremtiden?

Under gjennomsnittet	<p>1</p> <p>2</p>	Ble opprørt over motgang og/eller dvelte ved negative tilbakemeldinger.
Gjennomsnittlig	<p>3</p>	Ble litt opprørt over motgang, men klarte å komme seg videre.
Over gjennomsnittet	<p>4</p> <p>5</p>	I stand til å sette motgang i perspektiv og betrakte dette som positive anledninger til utvikling.



Streber etter å prestere*



Dette måler i hvilken grad kandidaten setter krevende mål og gjør en bestemt innsats for å nå eller overgå disse.

Fortell meg om det viktigste karrieremålet ditt.

Situasjon: Når satte du deg dette målet? Hvorfor er det så viktig for deg?

Oppførsel: Hva har du gjort for å oppnå dette målet?

Resultat: Hvilken fremgang har du hatt?

Gi meg et eksempel på det mest utfordrende målet du satte deg selv og hvordan du gikk frem for å prøve å nå det.

Situasjon: Hva var situasjonen? Hva var målet?

Oppførsel: Hva gjorde du for å nå dem?

Resultat: Hva ble utfallet?

Under gjennomsnittet	①	Viste få tegn til drivkraft for å lykkes. Har muligens brukt minimalt med energi eller tid på å fullføre arbeidet.
	②	
Gjennomsnittlig	③	La ned nok innsats for å nå mål.
Over gjennomsnittet	④	Satte og nådde utfordrende mål og fortsatte med ekstra innsats.
	⑤	