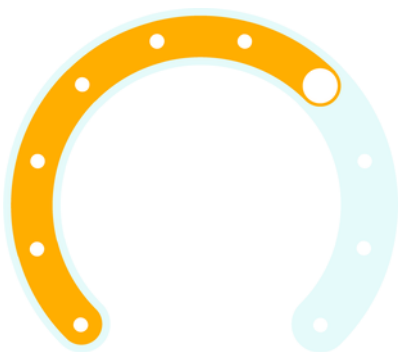


Arbetsledare 7.1 (internationellt)

Intervjuguide

Kandidatens namn:

Sample Candidate



Percentil: 77%

 **Rekommenderas**

Friskrivningsklausul

Information som finns på dessa sidor är av konfidentiell karaktär och är endast avsedd för den eller de personer som den avser eller andra auktoriserade personer.

Du får inte lita på informationen i rapporten som ett alternativ till särskilda råd från en kvalificerad specialist. Om du har några specifika frågor om något specifikt ärende bör du rådfråga en kvalificerad specialist.

Anvisningar

Denna guide ger intervjuare en standarduppsättning av frågor som kan användas för att ytterligare bedöma viktiga kandidatkompetenser. Tillsammans med intervjufrågorna hittar du instruktioner för hur du bäst genomför intervjun, frågeundersökningar för att underlätta konversationer och en betygsguide som hjälper dig betygsätta varje svar.

Denna rapport är konfidentiell och dess innehåll är avsett att hjälpa till att förutsäga en sökandes arbetsbeteende. Observera att de bedömningskomponenter som ingår i denna lösningsrapport inte är lika viktade. Några av komponenterna är breda mått på beteende och andra är snävare. Kompetenser betecknade med en asterisk (*) är mått på snävt beteende. Även om dessa beteenden är viktiga för den totala poängen, vägs de inte lika tungt jämfört med andra komponenter i denna lösning. Vår forskning visar att denna viktning bäst förutsäger arbetsprestationer. Om du vill ha mer information om denna rapport (inklusive poängsättning) eller andra produkter som SHL erbjuder kan du kontakta din kontorepresentant.

Förbered intervjun:

För att kunna utföra en effektiv intervju krävs lämpliga förberedelser. Det är viktigt att göra följande innan du intervjuar en kandidat:

- Bekanta dig med kompetenserna som är associerade med jobbet och välj en eller två frågor från varje kompetens som du ska ställa till intervjupersonen.
- Läs igenom kandidatens ansökan eller meritförteckning och anteckna eventuella saker som du vill följa upp. Några exempel på potentiella problem är tomrum i anställningshistoriken eller om hen arbetat på ett företag i mindre än ett år.

Hälsning och introduktion:

Nu är du redo att träffa kandidaten. När du hälsar på kandidaten ska du presentera dig och ge bakgrundsinformation om dig själv. Förklara syftet med intervjun, till exempel: "Syftet med intervjun är att fastställa om dina intressen och kvalifikationer passar för tjänsten." Ge intervjupersonen en kort översikt över intervjuns struktur så att hen vet vad som väntas. Här är några tips på hur du kan strukturera intervjun:

- För anteckningar. Det gör det lättare att utvärdera kandidaterna efteråt utan att glömma specifika detaljer.
- Tala om för kandidaten att denne får tid i slutet av intervjun att ställa eventuella frågor.
- I slutet av intervjun berättar du för kandidaten om företaget och det specifika jobb som personen söker.

Ställ kompetensbaserade intervjufrågor:

Nu är du redo att börja ställa frågor. Börja med frågor som du har om kandidatens ansökan eller meritförteckning. Ställ frågor om hens tidigare arbetshistorik eller något du undrar över i meritförteckningen. Sedan går du vidare till den strukturerade delen av intervjun genom att ställa frågor som är associerade med kompetenser för jobbet. Uppmuntra kandidaten att ge ett komplett svar genom att ställa undersökande frågor om situation, beteende och resultat.

Avsluta intervjun:

När alla frågorna har ställts är det dags att avsluta intervjun. Ge kandidaten specifik information om arbetsuppgifter, arbetstid, ersättning och företagsuppgifter. Sälj tjänsten och företaget till kandidaten genom att betona kandidatens lämplighet, källor till arbetstillfredsställelse och utvecklingsmöjligheter. Avsluta intervjun med att tacka kandidaten för att hen tagit sig tid och genom att ge hen en tidsplan för ansökningsprocessen.

Betygsätt kandidaten:

Sista steget är att utvärdera kandidaten. Några tips för att hjälpa dig att göra en bra utvärdering:

- Gå igenom dina anteckningar.
- Fastställ kandidatens poäng för varje kompetens samt personens totala poäng genom att använda ankarskalorna.
- Fastställ din slutliga rekommendation.

Ledning, potential



Det här är ett mått på potentialen för framgångar på chefsnivå över branschtyp och funktionsområde. Detta karaktäriseras av poäng som härleds från svar på frågor gällande akademisk och social bakgrund, och ambitioner gällande arbetet.

 Berätta om ett tillfälle när du varit tvungen att jobba under press för att slutföra en uppgift.

 **Situation:** Vad var det för situation? Var kom pressen ifrån (tidsbegränsning, överordnade, budget etc.)?

 **Beteende:** Vad gjorde du för att lindra pressen?

 **Resultat:** Vad blev resultatet?

 Berätta om dina framtida karriärmål och ambitioner.

 **Situation:** Vad har du för karriärmål och ambitioner?

 **Beteende:** Vad planerar du att göra för att uppnå dessa mål?

 **Resultat:** Vilket resultat hoppas du få av att uppnå dessa mål?

 Berätta om ett tillfälle när du fått erkännande för dina framgångar som arbetsledare.

 **Situation:** När fick du erkännande för dina framgångar?

 **Beteende:** Vad gjorde du specifikt för att få erkännandet?

 **Resultat:** Vad var resultatet av att du fick erkännandet?




<p>Under genomsnittet</p>	<p>1</p> <p>2</p>	<p>Är inte bra på att arbeta under press och tidsbegränsningar</p> <p>Kan bara arbeta med en uppgift i taget utan att bli distraherad.</p> <p>Har inga tydliga planer för framtiden</p> <p>Har inte fått något erkännande för arbetsuppgifter utförda som arbetsledare.</p> <p>Är inte bra på att samarbeta i team.</p>
<p>Genomsnittligt</p>	<p>3</p>	<p>Kan ibland hantera pressade situationer, men klarar ibland inte av pressen.</p> <p>Kan jobba med flera uppgifter samtidigt men missar ibland tidsgränser.</p> <p>Har mål för framtiden men har ingen önskan att klättra i karriären.</p> <p>Har fått ett visst erkännande för sina framgångar som arbetsledare.</p> <p>Samarbetar för de mesta med andra, men kan ibland ha svårt att acceptera andras idéer.</p>
<p>Över genomsnittet</p>	<p>4</p> <p>5</p>	<p>Är bra på att hantera press från olika håll (tid, medarbetare).</p> <p>Kan balansera flera uppgifter och håller alla tidsgränser.</p> <p>Har detaljerade mål och ambitioner för framtiden, har mål för att fortsätta klättra i karriären.</p> <p>Har fått omfattande erkännande för framgångar som arbetsledare.</p> <p>Samarbetar bra med andra och är en bra tillgång vid arbete i team.</p>

Ansvar






Den här komponenten mäter tendensen för en persons ansvar för sina egna handlingar och åtagande att utföra tilldelade uppgifter. Denna egenskap utmärks av: pålitlighet, proaktivt engagemang i arbetet, och en vilja att genomföra alla uppgifter, oavsett hur enkla eller enformiga de är.




 Berätta om ett tillfälle när du behövde göra många rutinmässiga och tråkiga uppgifter under en längre tid.

-  **Situation:** Vad var det för tråkiga uppgifter?
-  **Beteende:** Hur behöll du motivationen att slutföra dessa uppgifter?
-  **Resultat:** Slutförde du alla de tråkiga uppgifterna?

 Beskriv en situation när du behövde prioritera nivåer av ett projekt och utforma och följa en projektplan.

-  **Situation:** Vilket projekt arbetade du med?
-  **Beteende:** Hur prioriterade du och planerade projektet?
-  **Resultat:** Vad blev resultatet av projektet?

 Berätta om ett tillfälle när du arbetade med flera olika tidsramar, möten och bokningar. Beskriv hur du hanterade dessa uppgifter.

-  **Situation:** Vad var det för situation?
-  **Beteende:** Hur hanterade du alla dina ansvarsområden?
-  **Resultat:** Vad blev resultatet?

<p>Under genomsnittet</p>	<p>1</p> <p>2</p>	<p>Undviker rutinmässiga och triviala uppgifter.</p> <p>Framstår som opålitlig att kunna utföra vissa uppgifter.</p> <p>Har problem med att planera ordentligt inför krävande eller enformiga projekt.</p> <p>Skjuter sannolikt upp arbete som betraktas som tråkigt eller ointressant och slutför det därför inte i tid.</p> <p>Blir lätt distraherad på grund av tristess.</p>
<p>Genomsnittligt</p>	<p>3</p>	<p>Arbetar med triviala eller tråkiga uppgifter i begränsad utsträckning.</p> <p>Har ibland svårt att planera projekt som består av tråkigt arbete.</p> <p>Skjuter ibland upp arbete som betraktas som svårt.</p> <p>Överlåter tråkigt arbete till kollegor om så är möjligt.</p> <p>Har svårt att slutföra svåra eller tråkiga uppgifter i tid.</p>
<p>Över genomsnittet</p>	<p>4</p> <p>5</p>	<p>Tar sig an arbete på ett ordningsamt och effektivt sätt.</p> <p>Är motiverad att utföra arbetet oavsett hur svåra eller tråkiga uppgifterna är.</p> <p>Slutför arbete i tid utan att skjuta upp det.</p> <p>Planerar alla arbetsuppgifter och projekt noggrant.</p> <p>Distraheras inte enkelt från arbetet.</p>

Prestation



Denna komponent mäter tendensen att sätta upp och uppnå utmanande mål och fortsätta att sträva efter dem trots betydande hinder. Denna egenskap utmärks av att arbeta hårt, känna tillfredsställelse och stolthet över att göra ett bra jobb, och ha tävlingsinstinkt.

 **Berätta om en gång när du skapade ett utmanande mål och behövde övervinna flera hinder för att uppnå målet.**

 **Situation:** Vad var målet? Vad var det för hinder?

 **Beteende:** Vilka åtgärder vidtog du för att hantera problemen som hindren skapade?

 **Resultat:** Uppnådde du målet i tid och med hög kvalitet?

 **Berätta om ett tillfälle då du behövde ta initiativ för att slutföra ett projekt när du jobbade i ett team.**

 **Situation:** Varför behövde du ta initiativet?

 **Beteende:** Vilka strategier använde du för att överta ansvar för projektet och se till att det slutfördes?

 **Resultat:** Slutförde du projektet? Hur reagerade teamet på ditt ambitiösa beteende?

 **Beskriv ett ambitiöst mål som du har uppnått och den plan du använde för att uppnå det.**

 **Situation:** Vad var målet? Varför hade du ett så utmanande mål?

 **Beteende:** Hur utvecklade du planen? Vad gjorde du om du inte följde planen?

 **Resultat:** Vad blev resultatet?




<p>Under genomsnittet</p>	<p>1</p> <p>2</p>	<p>Sätter endast upp svåruppnåeliga mål när det är absolut nödvändigt och när den motiverande faktorn är en extern inverkan (t.ex. en arbetsledare).</p> <p>Ger upp enkelt eller överlåter arbetet till en kollega när det blir svårt.</p> <p>Undviker konkurrens i sitt arbete.</p> <p>Arbetar inte snabbare när det behövs och bryr sig inte om att arbetet är brådskande.</p> <p>Saknar initiativ, intensitet och/eller drivet att utföra arbete av hög kvalitet.</p> <p>Bryr sig inte om att få erkännande för hårt arbete eller uppnådda mål.</p>
<p>Genomsnittligt</p>	<p>3</p>	<p>Skapar i allmänhet mål som är lagom svåra att uppnå, men behöver extern motivation för att skapa mål som är mycket svåra att uppnå.</p> <p>Klarar vanligtvis svåra hinder, men ger ibland upp om utmaningen är för tuff.</p> <p>Är måttligt konkurrensinriktad om en miljö lämpar sig för det.</p> <p>Arbetar snabbt om det rekommenderas av en yttre källa.</p> <p>Visar då och då initiativ eller intensitet för arbete av hög kvalitet.</p> <p>Utför vanligtvis tufft arbete på grund av att det är nödvändigt, och inte för att få erkännande för arbete av hög kvalitet.</p>
<p>Över genomsnittet</p>	<p>4</p> <p>5</p>	<p>Sätter upp ambitiösa mål och motiveras av interna faktorer att uppnå målen.</p> <p>Är uthållig trots hinder när hen försöker uppnå ett mål.</p> <p>Mycket konkurrensinriktad i tillämpliga situationer.</p> <p>Arbetar snabbt under tidspress.</p> <p>Arbetar med hög intensitet.</p> <p>Tycker om att få beröm för hårt arbete och framgångar.</p>

Villighet att lära sig






Den här komponenten mäter tendensen att lära av erfarenhet. Den här egenskapen kännetecknas av: att man är öppen för nya erfarenheter, att man söker både positiv och negativ återkoppling, att man ser tillbaka på tidigare erfarenheter och överväger andra tillvägagångssätt och att man hittar mönster och ordning i komplex information.




 **Berätta om en gång när du varit villig att utmana ett allmänt vedertaget sätt att utföra en uppgift.**

-  **Situation:** Vilken var den vedertagna metoden? Vad var det med den här metoden som du inte tyckte var tillräckligt bra?
-  **Beteende:** Vilka åtgärder vidtog du för att ändra hur saker och ting skulle göras?
-  **Resultat:** Implementerade du ändringen i din dagliga rutin?

 **Berätta om ett tillfälle när du fått negativ återkoppling gällande ditt arbete.**

-  **Situation:** Vad arbetade du med? Vad bestod återkopplingen av?
-  **Beteende:** Inkorporerade du återkopplingen i ditt arbete? Varför eller varför inte?
-  **Resultat:** Hur förändrades ditt arbete som ett resultat av att du tog emot/inte tog emot återkopplingen?

 **Beskriv ett problem du har stött på som involverat att tolka data som var svåra att förstå.**

-  **Situation:** Vad var problemet? Beskriv data som du var tvungen att undersöka för att förstå problemet.
-  **Beteende:** Hur använde du data som grund för ditt tillvägagångssätt för att lösa problemet?
-  **Resultat:** Kunde du tolka och använda data på ett framgångsrikt sätt?

<p>Under genomsnittet</p>	<p>1</p> <p>2</p>	<p>Kan inte identifiera brister i accepterad metod. Tar inte ansvar för att förändringar ska ske. Kan inte implementera meningsfulla förändringar.</p> <p>Kan inte identifiera negativ återkoppling. Ändrar inte sitt beteende baserat på återkoppling. Ovillig att lyssna på eller acceptera negativ återkoppling. Tar inte personligt ansvar för negativ återkoppling.</p> <p>Kan inte identifiera mönster i data som gör det möjligt att lösa problem. Förlitar sig inte på tidigare erfarenhet för att förstå det aktuella problemet. Kan inte bearbeta informationen snabbt.</p>
<p>Genomsnittligt</p>	<p>3</p>	<p>Kan identifiera brister i en accepterad metod men de är ibland små eller har liten inverkan. Tar ansvar för att förändringar ska ske efter att ha blivit tillsagd att göra det. Kan implementera förändringar under en kort tid, men kan ha svårt att upprätthålla förändringen.</p> <p>Identifierar vissa exempel på när hen får negativ återkoppling men kan identifiera kritik som skulle kunna betraktas som en komplimang (t.ex. jag bryr mig för mycket, jag arbetar för hårt, jag är perfektionist). Väljer att inkorporera delar av återkoppling i sitt arbete. Accepterar negativ återkoppling men kan rationalisera tidigare beteende eller bagatellisera återkopplingen.</p> <p>Identifierar mönster i data som gör det möjligt att lösa problem med mer komplexa uppsättningar information. Förlitar sig på tidigare erfarenhet för att förstå det aktuella problemet. Löser problemet i en acceptabel takt.</p>
<p>Över genomsnittet</p>	<p>4</p> <p>5</p>	<p>Kan identifiera viktiga brister i accepterad metod. Tar fullständigt ansvar för att förändringar ska ske. Implementerar och strävar efter långsiktiga förändringar.</p> <p>Identifierar ett riktigt exempel på negativ återkoppling. Gör beständiga förändringar av sitt beteende baserat på återkoppling. Ber om ytterligare återkoppling efter att ha implementerat förändringar. Tar fullständigt ansvar för att förändra sitt beteende.</p> <p>Kan identifiera mönster i data som gör det möjligt att lösa problem. Förlitar sig på tidigare erfarenhet för att hantera aktuellt problem och tillämpar sådana erfarenheter med stor precision och effektivitet. Löser problemet snabbt men med hög precision.</p>

Accepterar andra*



Det här mäter i vilken utsträckning kandidaten inte dömer andra och uppskattar olika synpunkter.

Berätta om ett tillfälle när du arbetade i ett mångfaldigt team. Beskriv hur du kunde relatera till de teammedlemmar som var annorlunda än dig.

Situation: Berätta mer om situationen. Hur var teammedlemmarna annorlunda?

Beteende: Vilka åtgärder vidtog du för att övervinna olikheterna och skapa en produktiv arbetsrelation?

Resultat: Vad gav det för resultat?

Berätta om ett tillfälle när du kunde ha visat mer tolerans för olika behov och synpunkter.

Situation: Vad ledde till den här situationen? Hur skilde sig andras behov och synpunkter från dina?

Beteende: Vilka åtgärder vidtog du?

Resultat: Vad skulle du göra annorlunda nästa gång?

Under genomsnittet	<p>1</p> <p>2</p>	Visade brist på acceptans av personer med en annan bakgrund och ett annat perspektiv.
Genomsnittligt	<p>3</p>	Uppvisade viss acceptans av andra med annan bakgrund.
Över genomsnittet	<p>4</p> <p>5</p>	Gynnade en kultur av acceptans och skapade relationer med andra med olika bakgrunder.

Är tillmötesgående*



Det här mäter i vilken utsträckning kandidaten har tålamod samt är artig och respektfull.

Berätta om den senaste gången du befann dig i en situation som krävde att du hade mycket tålamod.

Situation: Vad var omständigheterna? Vad var det som prövade ditt tålamod?

Beteende: Hur hanterade du situationen? Vad gjorde du?

Resultat: Hur togs din metod emot?

Berätta om en gång du var oenig med en medarbetare om ett viktigt arbetsärende som skulle påverka teamets arbetsresultat.

Situation: Vad var det för oenighet?

Beteende: Kunde du lösa oenigheten på ett artig och tålmodigt sätt?

Resultat: Hur påverkade slutresultatet av oenigheten teamets arbete?

Under genomsnittet	<p>1</p> <p>2</p>	Visade inte tålamod eller artighet vid interaktion med någon som det var svårt att komma överens med.
Genomsnittligt	<p>3</p>	Reagerade med tålamod och artighet på en svår individ, men tyckte att det var jobbigt att göra det.
Över genomsnittet	<p>4</p> <p>5</p>	Reagerade på artigast och vänligast möjliga sätt på någon som var svår att behaga.

Upprätthåller bra arbetsrelationer*



Det här mäter i vilken utsträckning kandidaten försöker utveckla goda relationer med andra.

Berätta om ett tillfälle när du tyckte det var svårt att skapa och upprätthålla en bra arbetsrelation med en kollega.

Situation: Vad var det för situation? På vilket sätt var det svårt att arbeta med personen?

Beteende: Hur reagerade du på den andra personens beteende? Vad gjorde du för att effektivt kunna arbeta med personen?

Resultat: Vad blev resultatet?

Berätta om ett tillfälle när du skapade en effektiv arbetsrelation med någon.

Situation: Vad var relationens natur? Varför var relationen så effektiv?

Beteende: Vad gjorde du för att utveckla och upprätthålla relationen med individen?

Resultat: Vad blev resultatet? Vilka gemensamma mål uppnåddes tack vare relationen?

Under genomsnittet	<p>1</p> <p>2</p>	Försökte inte förbättra eller upprätthålla starka relationer med andra på jobbet.
Genomsnittligt	<p>3</p>	Upprätthöll starka relationer med andra i den närmaste arbetsgruppen.
Över genomsnittet	<p>4</p> <p>5</p>	Skapade starka arbetsrelationer både inom och utanför den närmaste arbetsgruppen.

Analyserar information*



Det här mäter i vilken utsträckning kandidaten identifierar viktiga faktorer och integrerar information för att förstå uppgifter eller situationer.

Ge mig ett exempel på när du behövde hitta samband mellan information från olika källor.

Situation: Varför var det viktigt för dig att hitta sambanden?

Beteende: Hur identifierade du sambanden?

Resultat: Vilka samband identifierade du?

Berätta om ett tillfälle när du behövde analysera stora mängder information för att komma till en slutsats om ett problem eller ett ärende.

Situation: Vad var det för problem eller ärende?

Beteende: Hur analyserade du informationen?

Resultat: Kunde du lösa problemet eller ärendet baserat på din analys?

<p>Under genomsnittet</p>	<p>1 2</p>	<p>Missade flera viktiga informationspunkter eller tydliga samband, drog slutsatser som var självklara, förenklade eller felaktiga.</p>
<p>Genomsnittligt</p>	<p>3</p>	<p>Identifierade och kombinerade viktig information från några källor, hittade viktiga samband, men kunde inte identifiera mer komplexa, underliggande samband.</p>
<p>Över genomsnittet</p>	<p>4 5</p>	<p>Drog tydliga slutsatser genom att hitta, analysera och kombinera en stor mängd komplex information.</p>

Lär sig snabbt*



Det här mäter i vilken utsträckning kandidaten enkelt tar till sig ny information och tekniker.

Berätta om ett tillfälle när du snabbt behövde hitta huvudpunkterna i en mängd information för att fatta ett beslut.

Situation: Vad var det för beslut du behövde fatta?

Beteende: Hur hittade du de relevanta punkterna bland de irrelevanta?

Resultat: Kunde du fatta ett vettigt beslut med de viktiga punkter du hittade?

Berätta om ett tillfälle när du behövde ta med ny information för att kunna slutföra ett projekt du redan hade påbörjat.

Situation: Vilket projekt arbetade du med?

Beteende: Hur tog du med den nya informationen i vad du redan visste om projektet?

Resultat: Hur påverkade den nya informationen projektets resultat?

Under genomsnittet	<p>1</p> <p>2</p>	Hade svårt att lära sig, integrera eller använda ny information utan hjälp och upprepad kontakt.
Genomsnittligt	<p>3</p>	Integrerade och lärde sig ny information och tekniker, men först efter lite övning.
Över genomsnittet	<p>4</p> <p>5</p>	Hittade, lärde sig och integrerade snabbt viktig information, även med liten eller ingen övning med det nya materialet.

Utför arbete av hög kvalitet*



Det här mäter i vilken utsträckning kandidaten slutför varje uppgift med hög kvalitet.

Ge mig ett exempel på en situation när du behövde definiera kvalitetsstandarder för ett projekt.

Situation: Hur definierade du kvalitetsstandarderna?

Beteende: Vad gjorde du för att säkerställa att kvalitetsstandarderna upprätthölls? Vad gjorde du när du upptäckte ett brott mot kvalitetsstandarderna?

Resultat: Hur hjälpte definitionen av kvalitetsstandarder dig att uppnå projektmålen? Fick du någon återkoppling?

Berätta om ett tillfälle när du behövde göra avkall på kvalitetsstandarderna.

Situation: Vad var det för situation? Varför behövde du göra avkall på kvalitetsstandarderna?

Beteende: Vad gjorde du för att avhjälpa problemet?

Resultat: Vad gav det för resultat? Vad skulle du göra annorlunda nästa gång för att upprätthålla kvalitetsstandarderna?

Under genomsnittet	1 2	Insåg inte betydelsen av att leverera arbete av hög kvalitet, var beredd på att äventyra standarder.
Genomsnittligt	3	Kunde tydligt definiera och leverera arbete till höga kvalitetsstandarder.
Över genomsnittet	4 5	Kunde sätta höga kvalitetsstandarder eller ta itu med situationer där standarder hade äventyrats.

Följer regler och föreskrifter*



Det här mäter i vilken utsträckning kandidaten följer regler, riktlinjer och procedurer.

Berätta om en gång på jobbet när du har följt etablerade regler eller processer.

Situation: Vilken situation befann du dig i? Vad var det för processer?

Beteende: Vad gjorde du för att se till att du följde den etablerade processen?

Resultat: Vad blev resultatet?

Beskriv ett tillfälle när du behövde överväga följderna av att inte följa reglerna eller förordningarna.

Situation: Vilken åtgärd hade du eller dina kollegor vidtagit?

Beteende: Vad gjorde du efter att åtgärden hade vidtagits?

Resultat: Hur planerar du att lära dig av situationen?

Under genomsnittet	<p>1</p> <p>2</p>	Såg regler som riktlinjer i stället för krav.
Genomsnittligt	<p>3</p>	Följde konsekvent reglerna.
Över genomsnittet	<p>4</p> <p>5</p>	Följde strikt reglerna, kan ha missat möjligheter till ökad effektivitet.

Anpassar sig till förändring*



Det här mäter i vilken utsträckning kandidaten accepterar och anpassar sig till förändringar utan svårigheter.

Beskriv hur du har hanterat stora förändringar inom verksamheten under det senaste året.

- Situation:** Vad var det för situation? Påverkade förändringarna teamets struktur?
- Beteende:** Hur hanterade du utmaningen?
- Resultat:** Vad blev resultatet av det sätt du hanterade förändringarna på?

Ge mig ett exempel på en akut situation som du snabbt behövde åtgärda.

- Situation:** Vad var det för situation? Vad var tidsramen för att hantera den akuta situationen?
- Beteende:** Hur hanterade du den akuta situationen?
- Resultat:** Vad var slutresultatet? Lyckades du?

Under genomsnittet	<p>1</p> <p>2</p>	Kände sig pressad när hen behövde ändra den vanliga metoden att utföra något på.
Genomsnittligt	<p>3</p>	Anpassade sig väl till förändring och upprätthöll normal produktivitet på jobbet.
Över genomsnittet	<p>4</p> <p>5</p>	Fick ny energi av förändring, anpassade sig enkelt till förändringar i omgivningen.

Kontrollerar sina känslor*



Det här mäter i vilken utsträckning kandidaten kan kontrollera negativa känslor.

Berätta om ett tillfälle när ditt lugn och din fattning gjorde skillnad för att få något utfört.

Situation: Vad gjorde situationen frustrerande?

Beteende: Vilka specifika åtgärder vidtog du för att kontrollera dina känslor?

Resultat: Vad var resultatet av dina åtgärder?

Berätta om ett tillfälle när du behövde hantera en speciellt upprörd eller arg person.

Situation: Varför var personen upprörd eller arg?

Beteende: Vilka åtgärder vidtog du för att lösa situationen på ett lugnt sätt?

Resultat: Om du befann dig i en liknande situation igen, vad skulle du göra annorlunda?

Under genomsnittet	<p>1</p> <p>2</p>	Kunde inte effektivt kontrollera känslorna i stressiga situationer.
Genomsnittligt	<p>3</p>	Kontrollerade känslorna under stress men hade svårt att upprätthålla samma nivå av produktivitet och fokus.
Över genomsnittet	<p>4</p> <p>5</p>	Reagerade lugnt och självsäkert inför en krissituation, lät inte känslorna påverka produktivitet eller fokus.

Jobbar energiskt*



Det här mäter i vilken utsträckning kandidaten är produktiv på jobbet och tycker om att ta på sig nytt ansvar.

Ge mig ett exempel på ett projekt eller uppdrag som krävde extra hårt arbete.

Situation: Berätta om projektet. Varför krävde det extra arbete?

Beteende: Hur hanterade du projektet? På vilket sätt ansträngde du dig extra mycket för att få jobbet gjort?

Resultat: Hur bra blev projektet eller uppgiften?

Berätta om ett tillfälle när du gjorde något som krävde extra ansträngning, utan att direkt ha blivit ombedd att göra det.

Situation: Vad var det för arbete eller uppgift? På vilket sätt krävde det extra arbete eller ytterligare ansvar?

Beteende: Vad gjorde du? Hade du något val om att utföra arbetet eller uppgiften?

Resultat: Vad blev resultatet?

Under genomsnittet	<p>1</p> <p>2</p>	Visade litet eller inget initiativ att slutföra arbete utöver det som var tilldelat. Det verkade osannolikt att hen frivilligt skulle åta sig nya utmaningar utan anvisningar eller att bli ombedd.
Genomsnittligt	<p>3</p>	Gick utöver vanliga arbetskrav, tog initiativ för att slutföra arbete som inte formellt var en del av arbetsuppgifterna.
Över genomsnittet	<p>4</p> <p>5</p>	Slutförde proaktivt arbete som behövde utföras.