

MPA

Screening Bookkeeper

MIA MARKINSON

MIA.MARKINSON@NEWLINE-HR.COM



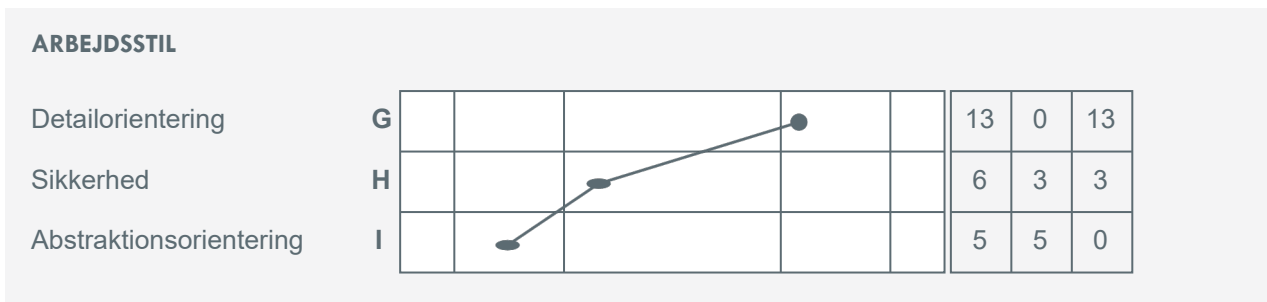
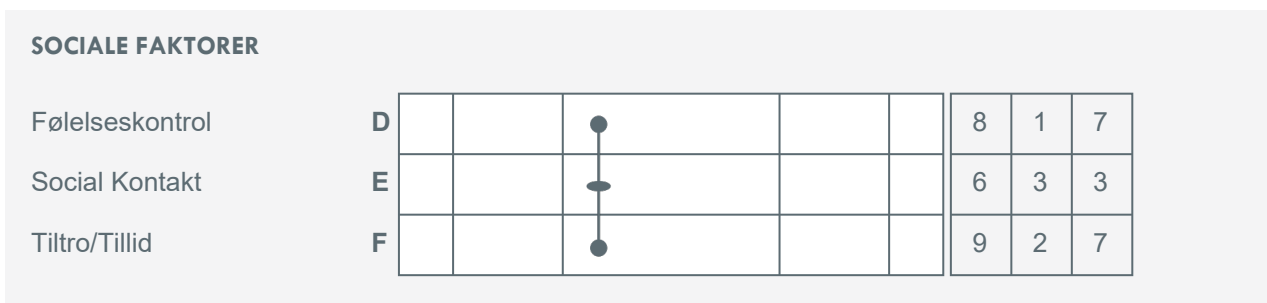
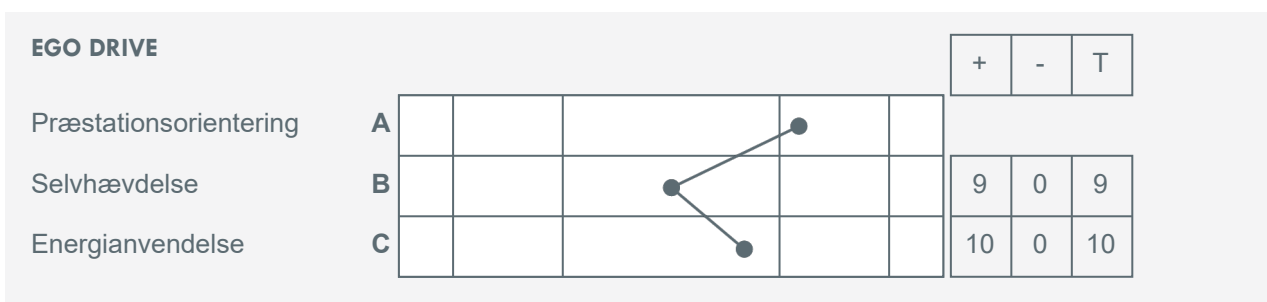
MPA (21-01-2013)

+ Interviewguide

INTERVIEWGUIDE

mia.markinson@newline-hr.com
 Tidsforbrug: 00:30:31
 Spørgeskema udfyldt: 21-01-2013

VALGT NORM: Danish norm



66 14

TILBAGEMELDINGSSAMTALEN

INDLEDNING

"Hvordan var det at udfylde testen?"	<input type="checkbox"/>
Certificeret bruger	<input type="checkbox"/>
Dialogværktøj – ingen rigtige og forkerte placeringer	<input type="checkbox"/>
Tavshedspligt	<input type="checkbox"/>
Formål og vægtning	<input type="checkbox"/>
Informere om rettigheder	<input type="checkbox"/>
Opbevaring	<input type="checkbox"/>

PRÆSENTATION AF MPA

MPA beskriver adfærd i jobbet	<input type="checkbox"/>
Kort gennemgang af hovedområderne	<input type="checkbox"/>
Scoringsbokse og normgruppe	<input type="checkbox"/>
"Har du spørgsmål før vi går i gang?"	<input type="checkbox"/>

TILBAGEMELDINGEN

Beskriv hovedegenskaberne neutralt for både højre og venstre side	<input type="checkbox"/>
Beskriv herefter testpersonens placering	<input type="checkbox"/>
Få accept på placeringen, f.eks. "I hvor høj grad mener du, at denne beskrivelse passer på dig?"	<input type="checkbox"/>
Følg op med spørgsmål, f.eks. fra denne interviewguide	<input type="checkbox"/>



PRÆSTATIONSORIENTERING

Beskriver hvordan mål primært defineres og søges opnået

		●
--	--	---

Lange tidshorisonter
Definerer mål og resultater
kvalitativt
Gennemtænker prioriteringer
Fokus på processen

Afvejer mål og tiden dertil
Definerer mål og resultater både
kvantitativt og kvalitativt
Samtidigt fokus på målet og vejen dertil

Korte tidshorisonter
Definerer mål og resultater
kvantitativt
Konkurrencelysten
Målorienteret

IND I PROFILEN

Situation/ Opgave	Beskriv en arbejdssituation, hvor der var større behov for fokus på mål og resultater end processen
Handling	Hvordan bidrog du til at holde fokus på målet?
Resultat	Hvad fik du ud af at gøre det på den måde?
Fleksibilitet	Plejer du at have mest fokus på målet?
	Foretrækker du opgaver med korte eller lange tidsfrister?
Udviklings- potentiale	Hvornår er det særligt uhensigtsmæssigt at holde fokus på målet?



SELVHÆVDELSE

Beskriver hvordan indflydelse søges



Udtrykker sjældent egne meninger
Overlader styringen
Tilbageholdende
Tilpasser sig gruppen
Lyttende

Udtryk for egne meninger og holdninger
Både lyttende og påvirkende i gruppen
Afbalanceret i forhold til at søge indflydelse

Gennemtrumfer egne meninger
Tager styringen
Dominerende
Søger indflydelse
Stor gennemslagskraft

IND I PROFILEN

Situation/ Opgave	I hvilke situationer tager du styringen, og hvornår overlader du styringen til andre?
Handling	Hvordan vil dine kolleger beskrive dig i de forskellige situationer?
Resultat	Hvad får du ud af at tage styringen i nogle situationer, men ikke i andre?
Fleksibilitet	I hvor høj grad oplever andre, at du skiftevis tager og overlader styringen?
	Kan jeg forvente, at du udtrykker egne meninger eller lytter til andres – eller gør begge dele lige meget?
Udviklings- potentiale	Tror du, at andre ønsker, at du tager mere eller mindre styring?



ENERGIANVENDELSE

Beskriver hvordan energi oftest anvendes



Vedholdende
 Roligt arbejdsmiljø
 Fokus på den igangværende opgave
 Prioriterer sin energi
 Få opgaver ad gangen

Opfattes som aktiv
 Afvekslende arbejdstempo
 Tilpasser tempo til opgaver
 Igangsætter nye aktiviteter og afslutter igangværende

Forceret og utålmodig
 Hektisk arbejdsmiljø
 Initiativrig
 Dynamisk
 Mange opgaver ad gangen

IND I PROFILEN

Situation/ Opgave	Fortæl om en arbejdssituation, hvor der både var opgaver, der skulle løses hurtigt og opgaver, der krævede et vedholdende fokus
Handling	Hvordan prioriterede du imellem disse opgaver?
Resultat	Hvordan tror du, at andre vil vurdere din prioritering af opgaver?
Fleksibilitet	Hvad vil en kollega sige om din tålmodighed?
	Hvordan trives du i et hektisk arbejdsmiljø? Hvordan påvirker det dit arbejde?
Udviklings- potentiale	Hvordan kan ønsket om et varieret arbejdstempo være en udfordring? Er det noget du kan genkende?



FØLELSESKONTROL

Beskriver hvordan personer foretrækker at vise og bruge sine følelser



Viser åbent følelser

Involverer sig følelsesmæssigt

Påvirkes af stemninger/situationer

Bekymrer sig ofte

Temperamentsfuld

Viser følelser på en afpasset måde

Interesseret i andres følelser

Opfanger stemninger uden at lade sig

påvirke

Følelsesmæssigt afbalanceret

Viser sjældent følelser

Fokus på sagen

Rationel

Ubekymret

Følelsesmæssigt behersket

IND I PROFILEN

Situation/ Opgave	Kan du beskrive situationer, hvor du udtrykker dine følelser?
Handling	Hvad oplever andre, når du udtrykker følelser?
Resultat	Hvad får du ud af at udtrykke følelser?
Fleksibilitet	Er der situationer, hvor du typisk viser flere eller færre følelser?
	I hvor høj grad bliver du følelsesmæssigt påvirket af andre?
Udviklings- potentiale	Er der situationer, hvor du ikke udtrykker dine følelser så meget, som du ønsker?



SOCIAL KONTAKT

Beskriver hvor meget kontakt personer ønsker at skabe til andre

	●	
Fortrækker at arbejde selvstændigt Socialt afventende Tilbagetrukket Foretrækker små grupper Fokuserer på eksisterende relationer	Trives med både selvstændigt arbejde og samarbejde Udadvendt og selskabelig Tager initiativ til kontakt uden at bruge megen tid Holder løbende kontakt til andre	Foretrækker at arbejde med andre Aktivt opsøgende Taler med alle Meget selskabelig Skaber mange nye relationer

IND I PROFILEN

Situation/ Opgave	Fortæl om en situation, som krævede en balance mellem at være socialt opsøgende og socialt tilbageholdende
Handling	Hvad gjorde du for at holde den rette balance?
Resultat	Hvad blev resultatet af, at du holdt den rette balance?
Fleksibilitet	I hvor høj grad oplever andre, at du skiftevis tager kontakt og er socialt afventende?
	Foretrækker du at arbejde selvstændigt eller i teams?
Udviklings- potentiale	Tror du, at andre ønsker, at du tager mere eller mindre social kontakt til andre?



TILTRO/TILLID

Beskriver hvordan personer typisk viser tillid og tiltro til andre

	●	
Forbeholden og skeptisk over for andre Siger fra Tager gerne konflikter Taler direkte og uden omsvøb Kritisk	Imødekommende med "naturlig skepsis" Afvejer om konfrontation er nødvendig Tager nødvendige konflikter Kritik formuleres åbent og konstruktivt	Imødekommende og tillidsfuld Siger ja til det meste Undgår konflikter Hensynsfuld Tolerant

IND I PROFILEN

Situation/ Opgave	Kan du beskrive, hvornår det er vigtigst for dig at være kritisk eller tolerant over for andres bidrag til arbejdet?
Handling	Hvad oplever andre, når du er kritisk eller tolerant?
Resultat	Hvad opnår du ved at være kritisk, hhv. tolerant?
Fleksibilitet	Hvornår vil du typisk være imødekommende og tillidsfuld, og hvornår vil du være mere kritisk?
	Hvordan vil andre beskrive din tilgang til konflikter?
Udviklings- potentiale	Hvilke udfordringer kan der ligge i nogle gange at være tillidsfuld og andre gange kritisk over for andre?



DETAILORIENTERING

Beskriver den foretrukne tilgang til arbejdsopgaver

	●	
<p>Helhedsorienteret Overblik Uddelegerer rutineprægede opgaver Afveksling</p>	<p>Sætter sig ind i detaljen for at få overblik Skaber overblik for at udvælge detaljer Løser rutineopgaver men trives med afveksling</p>	<p>Detaljeorienteret Grundig Tager rutineprægede opgaver Fordybelse i opgaver</p>

IND I PROFILEN

Situation/ Opgave	Beskriv en opgave, hvor der var behov for at fokusere på detaljen frem for at holde overblikket
Handling	Hvad oplever andre, når du arbejder detaljeret?
Resultat	I hvor høj grad vil din leder vurdere, at du holder fokus på detaljen?
Fleksibilitet	Hvornår er det vigtigt for dig at arbejde mere med overblikket?
	Hvordan håndterer du at arbejde med mange varierede opgaver?
Udviklings- potentiale	Hvilke problemer kan det give at fokusere på detaljen frem for overblikket?



SIKKERHED

Beskriver hvordan personer foretrækker at træffe beslutninger



Kort beslutningsproces

Tager chancer

Spontan

Mange og hurtige beslutninger

Kort vej til handling

Afvejer tidsforbrug til beslutninger

Er indimellem chancebetonet

Kan være eftertænksom

Handler inden for rimelig tid

Lang beslutningsproces

Fejlsikrer beslutninger

Grundige overvejelser

God tid til den "rigtige" beslutning

Lang vej til handling

IND I PROFILEN

Situation/ Opgave	Beskriv en arbejdssituation, hvor der både var behov for at tage hurtige beslutninger og tage dem på et sikkert grundlag
Handling	Hvad bidrager til, at du kan træffe hurtige beslutninger på et sikkert grundlag?
Resultat	Hvad opnår du ved disse hurtige beslutninger taget på et sikkert grundlag?
Fleksibilitet	Er der situationer, hvor du typisk vælger at bruge kort eller lang tid på overvejelser? Hvilke?
	Hvornår forsøger du at tage hurtige beslutninger, og hvornår prøver du at fejlsikre dig?
Udviklings- potentiale	Oplever du situationer, hvor det at forsøge at træffe hurtige beslutninger på et sikkert grundlag giver problemer?



ABSTRAKTIONSORIENTERING

Beskriver personers interesse for udvikling og nytænkning

	●	
Praktisk og konkret Udførende Trives med retningslinjer Traditionelle metoder Vante praksis	Omsætter teori til praksis Balance mellem retningslinjer og plads til fornyelse Åben for nye ideer Omsætter tanker til handling	Abstrakt og teoretisk Udtænkende Udfordrer retningslinjer Utraditionelle metoder Fokus på alternativer og nye ideer

IND I PROFILEN

Situation/ Opgave	Kan du beskrive en arbejdsopgave, der kræver utraditionelle metoder, men hvor du foretrækker den vante praksis?
Handling	Hvordan vil andre opleve dig i den type situation?
Resultat	Hvad får du ud af at gøre det på den måde?
Fleksibilitet	Hvornår kan du se en fordel ved at arbejde med utraditionelle metoder?
	I hvilke situationer foretrækker du at gå abstrakt og teoretisk til værks?
Udviklings- potentiale	Hvad oplever du som udfordringen ved at arbejde traditionelt?

AFSLUTNING

INSPIRATION TIL GENERELLE SPØRGSMÅL

Hvad er særligt vigtigt for mig at lægge vægt på af de ting, vi har snakket om?

Er der noget, vi mangler at snakke om?

HOLDNINGER OG VÆRDIER

Nævn 2 grundlæggende værdier for dig i dit arbejde

Hvad kendetegner en god arbejdsplads?

Lad os sige at du har været i dette job i 5-10 år og derpå har sagt op. Hvordan vil du gerne omtales af dine tidligere kolleger og chefer?

MOTIVATION OG LEDELSE

Hvad motiverer dig mest ved dit nuværende arbejde?

Hvordan kan din leder bedst motivere dig?

Hvad skal en leder især kunne?

Hvad kendetegner en god leder for dig?