

Spørsmålsguide for ADEPT-15™

Denne guiden er en veiledning for intervju spørsmål som kan brukes i rekrutteringsøyemed for ADEPT-15. Det vil være mulig å stille andre relevante spørsmål til hvert aspekt. En generell anbefaling vil være å stille spørsmål som er erfaringsbaserte, hvor kandidaten kan vise til tidligere atferd i ulike situasjoner.



Oppgavestil

Måltrettethet

- Fortell om en gang du klarte å holde ut i en utfordrende jobbsituasjon helt til du nådde målet.
 - Hva gjorde situasjonen utfordrende?
 - Hvordan gikk du frem for å nå målet?
 - Hva ble resultatet?
- Kan du fortelle om en gang du jobbet på et prosjekt med flere andre og tok personlig ansvar for å fullføre en vanskelig oppgave?
 - Hva gjorde du for å bidra i prosjektet?
 - Hvorfor valgte du å ta ansvar?
 - Hvordan gikk det?

Struktur

- Beskriv en situasjon hvor du måtte utføre en oppgave som krevde sterkt fokus på detaljer og kvalitet.
 - Hvilke grep tok du for å overholde organisasjonens- eller dine egne kvalitetsstandarder?
 - Var disse grepene noe som organisasjonen krevde?
 - Hvem ville bli påvirket hvis kvaliteten på arbeidet ditt ikke var god nok?
 - Hvordan forsikret du deg om at ingen viktige detaljer ble oversett?
- Beskriv en prosedyre eller regel det er vanskelig å følge på din nåværende eller tidligere jobb.
 - Hvilken innvirkning hadde prosedyren eller regelen på måten du jobbet?
 - I hvilken grad har du likevel overholdt prosedyren?

Tilpasningsstil

Konseptuell

- Beskriv en gang du kom opp med en kreativ tilnærming til et prosjekt eller et oppdrag.
 - Hvilke faktorer vurderte du før du implementerte ideen din?
 - Hvordan gikk det?
 - Ville du gjort noe annerledes?
- Fortell om en gang du måtte løse et problem som var som tvetydig og lite definert.
 - Hva var problemet?
 - Hvordan gikk du frem for å løse problemet?
 - Hvordan opplevdes det å løse et problem som du ikke kjente rammene til?

Fleksibilitet

- Fortell om en gang du måtte endre planene dine, fordi noe uventet plutselig dukket opp?
 - Hva var situasjonen?
 - Hva var din nye plan?
 - Hvilke endringer gjorde du?
 - Hvordan gikk det?
- Kan du gi meg et eksempel på at du måtte tilpasse deg en større endring i organisasjonen?
 - Hva gjorde du for å tilpasse deg?
 - Hvordan gikk det?

Mestring

- I løpet av de siste årene, hvilke ferdigheter eller kompetanser har du lagt mest vekt på å utvikle?
 - Hva gjorde at du satset på akkurat dette?
 - Hva har du gjort for å utvikle disse ferdighetene/kompetansene?
 - Hva har vært dine største utfordringer på dette området?
 - Hvilke tilbakemeldinger har du fått på utviklingen din?
- Fortell om en gang du valgte å lære en ny ferdighet eller tilegne deg kunnskap som ikke var nødvendig for å gjøre jobben din.
 - Hva var ferdigheten/kunnskapen du lærte?
 - Hvorfor var du interessert i å lære akkurat dette?
 - Hva gjorde du for å lære mer om det?

Prestasjonsstil

Ambisjon

- Fortell om en gang du måtte prioritere mellom dine individuelle mål og et felles mål.
 - Hva påvirket prioriteringene dine?
 - Hva ble resultatet?
 - Er det noe du ville gjort annerledes?
- Fortell om en situasjon hvor du prioriterte å arbeide hardt, og hvor denne prioriteringen førte til mindre fritid i en periode.
 - Hva gjorde du i denne situasjonen?
 - Hva førte denne prioriteringen til for deg?
 - Hva lærte du av denne situasjonen?

Styrende

- Kan du gi meg et eksempel på en gang du måtte lede en gruppe mennesker til å utføre en oppgave eller prosjekt.
 - Hva gjorde du?
 - Hvordan satte du forventninger og lagde en struktur for teamet?
 - Hva var resultatet?
- Beskriv en situasjon hvor du var spesielt stolt over å gi retning og struktur for andre selv om du ikke hadde formell autoritet eller en «lederrolle».
 - Hvordan kommuniserte du dine forventninger?
 - Hva var utfallet av situasjonen?

Interaksjonsstil

Selvsikkerhet

- Beskriv en situasjon der du følte deg trygg på ditt standpunkt eller mening, men hvor andre likevel prøvde å overtale deg i en annen retning.
 - Hvordan reagerte du på andres forsøk på å overtale deg?
 - Fikk du noen reaksjoner fra de andre på din tilnærming?
 - Hva ble resultatet?
- Beskriv en situasjon da du åpent støttet en endring eller prosess som noen av teammedlemmene dine var imot.
 - Hvorfor var dine teammedlemmer imot denne endringen/prosessen?
 - Hvordan reagerte du når dine teammedlemmer uttrykte deres uenighet?
 - Hva ble resultatet?

Livlighet

- Beskriv et tilfelle hvor det var spesielt viktig for deg å bygge og opprettholde en sterk relasjon til en klient, kunde eller oppdragsgiver.
 - Hva var din tilnærming til å bygge dette forholdet?
 - Hvorfor var det viktig å bygge et sterkt forhold til denne kunden?
 - Hva var resultatet av din innsats?
- Beskriv en situasjon hvor det var vanskelig for deg å bli kjent med en ny kollega.
 - Hvorfor synes du det var vanskelig å danne denne relasjonen?
 - Hva var din tilnærming til å skape relasjonen?
 - Hva ble resultatet?

Emosjonsstil

Stabilitet

- Fortell om en gang du opplevde betydelig vanskeligheter på jobb, men likevel måtte opptre behersket og løsningsorientert for å løse problemet.
 - Hvordan håndterte du denne situasjonen?
 - Hva ble resultatet av måten du håndterte dette på?
 - Hva ville du gjort annerledes hvis du blir møtt med denne situasjonen igjen?
- Beskriv en gang du måtte beholde roen i en stressende situasjon.
 - Hvordan håndterte du denne situasjonen?
 - Hva ville du gjort annerledes dersom du fikk muligheten?

Optimisme

- Gi et eksempel på at du klarte å opprettholde fokus, selv om du jobbet under stort press (f.eks. kort tidsfrist, stor arbeidsbelastning e.l.).
 - Hvordan reagerte du på presset?
 - Hva var resultatene av handlingene dine?
- Fortell om en krevende utfordring du har møtt med optimisme og en tro på at ting ville ordne seg.
 - Hva var utfordringen?
 - Hvordan håndterte du denne situasjonen?
 - Hva var resultatene av din innsats?

Selvrefleksjon

- Fortell om en gang du fikk konstruktive tilbakemeldinger og brukte dem til å forbedre jobbprestasjonen din.
 - Hva var tilbakemeldingene?
 - Hvordan brukte du tilbakemeldingen(-e) for å forbedre prestasjonen din?
 - Hva ble resultatet?
- Beskriv et tilfelle hvor du ble bedt om å evaluere styrker og svakheter ved ditt eget arbeid.
 - Hvordan vurderte du hvilke aspekter av arbeidet ditt som var spesielt sterke?
 - Hvordan vurderte du hvilke aspekter av arbeidet ditt som måtte forbedres?
 - Hva lærte du av denne opplevelsen?

Samarbeidsstil

Samarbeidsvilje

- Fortell om en gang du samarbeidet og utvekslet informasjon med andre team i organisasjonen din.
 - Hva var din tilnærming til å samarbeide og dele informasjon?
 - Hvor effektivt var samarbeidet for å oppnå mål(-ene)?
 - Hva var utfallet?
- Beskriv en gang du gjorde mer enn det som var absolutt nødvendig for å hjelpe en kollega med å oppnå et viktig mål.
 - Hvorfor bestemte du deg for å hjelpe din kollega?
 - Hvordan hjalp du dem med å nå målet?
 - Hva var resultatet?

Hensynsfullhet

- Beskriv en gang du viste omsorg overfor en kollega, og hvor dette styrket relasjonen med denne personen.
 - Hvorfor viste du omsorg overfor denne personen?
 - Hvordan viste du omsorg?
 - Hvordan reagerte denne personen?
 - Hva var utfallet av situasjonen?
- Fortell om en gang du måtte lytte aktivt til ulike synspunkt for å løse et problem i teamet eller bedre teaminnsatsen.
 - Hvilke strategier brukte du for å forstå de ulike synspunktene?
 - Hvordan brukte du disse synspunktene for å løse problemet eller forbedre teamets ytelse?
 - Hva lærte du av denne situasjonen du kunne bruke i fremtidige situasjoner?

Ydmykhet

- Fortell om en gang du gjorde en feil som påvirket teamet ditt, og du valgte å ta ansvar og innrømme feilen for teammedlemmene dine.
 - Hva fikk deg til å fortelle teamet ditt at du gjorde en feil?
 - Hvilken innvirkning hadde feilen på teamet ditt?
 - Hvordan fortalte du teammedlemmene dine at du gjorde feilen?
- Fortell om en gang du kunne ha sluppet unna med å være uærlig, men hvor du heller valgte å være genuin og ærlig i overfor en kollega.
 - Hvorfor valgte du å være oppriktig med denne kollegaen?
 - Hvordan reagerte din kollega?
 - Hva var resultatet av denne interaksjonen?