

MPA

ENGINEER FOR PRODUCTION UNIT EAST AXEL ALTMAN

AXEL.ALTMAN@NEWLINE-HR.COM



MPA (2012-03-21)

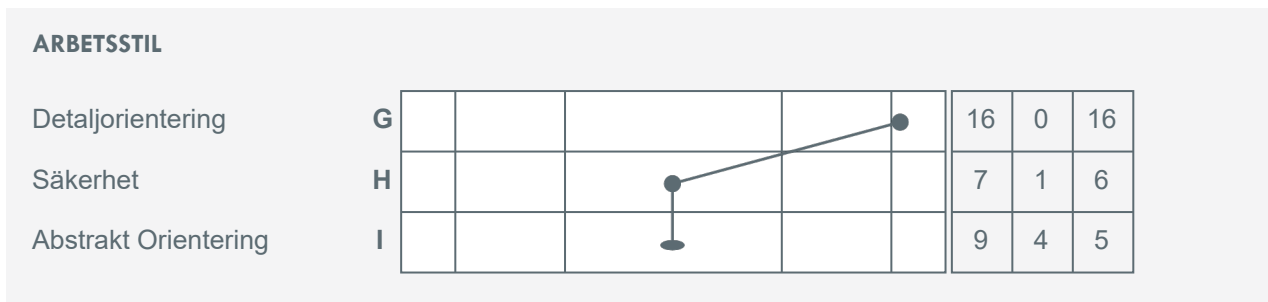
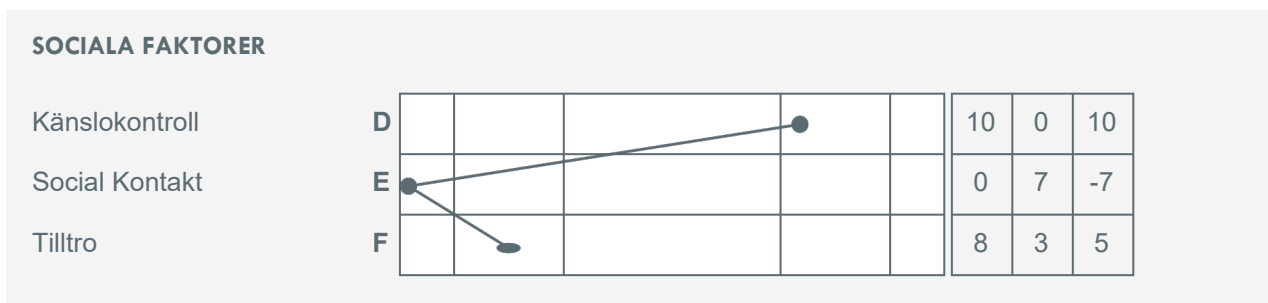
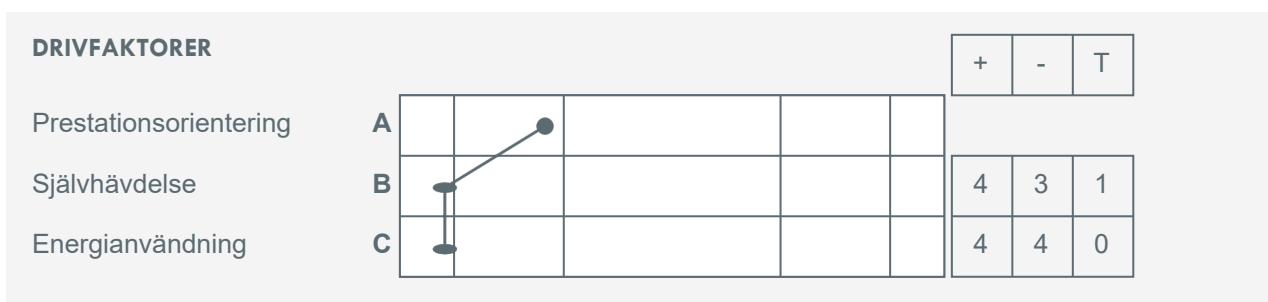
+ Intervjuguide

INTERVJUGUIDE

axel.altman@newline-hr.com

KRITERIER: Hearing Aid engineer for unit east

VALDA NORMER: Swedish norm



58	22
----	----

ÅTERKOPPLINGSSAMTAL

INLEDNING

Hur gick det att fylla i testet?	<input type="checkbox"/>
Certifierad användare	<input type="checkbox"/>
Dialogverktyg – inga rätt- och felplaceringar	<input type="checkbox"/>
Sekretess	<input type="checkbox"/>
Syfte och vikt	<input type="checkbox"/>
Information om rättigheter	<input type="checkbox"/>
Förvaring	<input type="checkbox"/>

PRESENTATION AV MPA

MPA beskriver beteendet på jobbet	<input type="checkbox"/>
Kort genomgång av huvudområdena	<input type="checkbox"/>
Resultatkolumn och normgrupper	<input type="checkbox"/>
Har du några frågor innan vi börjar?	<input type="checkbox"/>

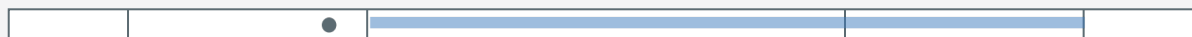
ÅTERKOPPLING

Beskriv huvudegenskaperna neutralt för både höger och vänster sida	<input type="checkbox"/>
Beskriv därefter testpersonens placering	<input type="checkbox"/>
Få accept på placeringen, till exempel "I vilken grad tycker du att denna beskrivning passar in på dig?"	<input type="checkbox"/>
Följ upp med frågor, till exempel från den här intervjuguiden	<input type="checkbox"/>



PRESTATIONSORIENTERING

Beskriver hur mål huvudsakligen definieras och uppnås



Långa tidshorisonter
Definierar mål och resultat kvalitativt
Tänker igenom prioriteringar
Fokus på processen

Avväger mål och tidsaspekt
Definierar mål och resultat i kvantitativa och kvalitativa termer
Fokus på målet och vägen dit

Korta tidshorisonter
Definierar mål och resultat kvantitativt
Konkurrenslysten
Målorienterad

I PROFILEN

Situation/ Task	Beskriv en arbetssituation där fokus låg på processen snarare än på mål och resultat
Action	Hur bidrog du till att bibehålla fokus på processen?
Result	Vad fick du ut av att göra på det här sättet?
Flexibilitet	Brukar du ha fokus på processen?
	Föredrar du uppgifter med korta eller långa tidsfrister?
Utvecklings- potential	När är det särskilt olämpligt att bibehålla fokus på processen?

ÖVERENSSTÄMMELSE MED KRITERIER

Hur skulle du reagera om du ska ingå i en grupp där det är mer fokus på snabba resultat än på processen?

Hur reagerar du i situationer där tidsfrister är för korta?



SJÄLVHÄVDELSE

Beskriver hur man söker inflytande



Ger sällan uttryck för egna åsikter
Överläter ledning
Tillbakadragen
Anpassar sig till gruppen
Lyssnande

Uttrycker egna åsikter
Både lyssnar och påverkar
Balanserad i sitt sätt att påverka

Hävdar egna åsikter
Tar gärna ledningen
Dominerande
Trivs med att ha inflytande
Stor genomslagskraft

I PROFILEN

Situation/ Task	I vilka situationer överläter du ledningen till andra?
Action	Hur skulle dina kolleger beskriva dig i den sortens situationer?
Result	Vad får du ut av att överlåta ledningen till andra?
Flexibilitet	I vilken grad upplever andra att du överläter ledningen?
	Kan jag i regel förvänta mig att du hellre lyssnar än framför din egen åsikt?
Utvecklings- potential	Vad är nackdelen med att låta andra ta över ledningen? På vilket sätt skulle andra vilja att du tar mer plats?

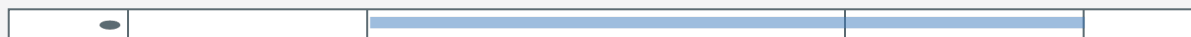
ÖVERENSSTÄMMELSE MED KRITERIER

Eftersom resultatet och kriteriet överensstämmer finns det inget behov av att ställa ytterligare frågor.



ENERGIANVÄNDNING

Beskriver hur energin vanligtvis används



Uthållig
Lugn arbetsmiljö
Fokus på aktuell uppgift
Prioriterar sin energi
Få uppgifter i taget

Uppfattas som aktiv
Varierande arbetstempo
Anpassar tempot till uppgiften
Tar initiativ till nya aktiviteter och slutför påbörjade

Forcerad och otålig
Hektisk arbetsmiljö
Initiativrik
Dynamisk
Många uppgifter på en gång

I PROFILEN

Situation/ Task	Berätta om en arbetssituation där uppgifterna skulle lösas alldeles för snabbt?
Action	Hur reagerade du på kravet om snabbhet?
Result	Hur tror du att andra upplevde dig i den situationen?
Flexibilitet	Vad skulle en kollega säga om ditt tålamod?
	Hur trivs du med en lugn arbetsmiljö? Hur påverkar det ditt arbete?
Utvecklings- potential	Vad kan nackdelen vara med att ha tålamod? Vad gör du för att undvika negativa konsekvenser av ditt tålamod?

ÖVERENSSTÄMMELSE MED KRITERIER

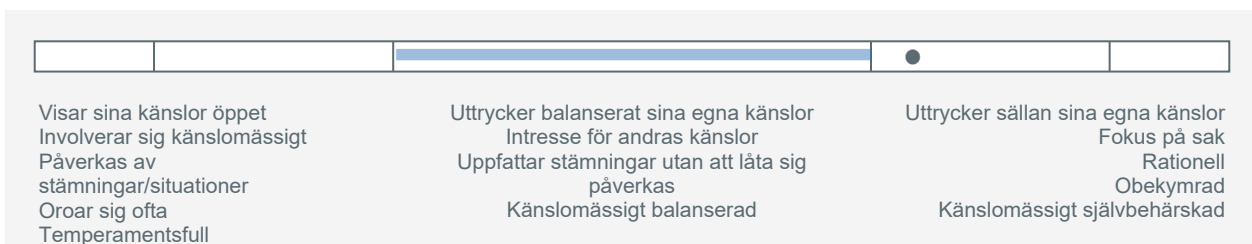
Hur motiveras du av arbetsuppgifter med korta tidshorisonter?

Vad sker med din koncentration när omgivningen är mycket hektisk?



KÄNSLOKONTROLL

Beskriver hur personer föredrar att visa och använda sina känslor



I PROFILEN

Situation/ Task	Kan du beskriva olika typer av situationer där du speciellt håller tillbaka dina känslor?
Action	Hur upplever andra det när du håller tillbaka dina känslor?
Result	Vad får du ut av att hålla tillbaka dina känslor?
Flexibilitet	Finns det situationer där du vanligtvis visar mer känslor?
	I vilken grad blir du känslomässigt påverkad av andra?
Utvecklings- potential	Upplever du situationer där det är en nackdel att hålla tillbaka sina känslor? Vad gör du då?

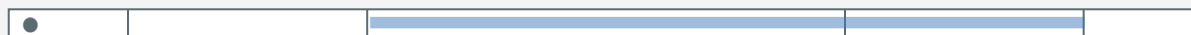
ÖVERENSSTÄMMELSE MED KRITERIER

- Hur skulle du reagera om du blev ombedd att uttrycka dina åsikter tydligare?
- Vad skulle du tycka om du blir ombedd att vara mera känslig i förhållande till dina kolleger?



SOCIAL KONTAKT

Beskriver hur mycket kontakt personer vill ha med andra



Föredrar att arbeta självständigt
Reserverad
Tillbakadragen
Föredrar små grupper
Fokuserar på befintliga relationer

Trivs med både självständigt arbete och samarbete
Utåtvänd och sällskaplig
Tar sociala initiativ utan att använda för mycket tid
Håller löpande kontakt med andra

Föredrar att arbeta med andra
Aktivt uppsökande
Pratar med alla
Mycket sällskaplig
Skapar många nya relationer

I PROFILEN

Situation/ Task	När var du senast avvaktande till social kontakt på ditt arbete?
Action	Hur märkte andra att du var avvaktande?
Result	Hur lyckades du visa att du ville vara avvaktande?
Flexibilitet	När är du aktivt uppsökande socialt sett?
	Hur påverkas din motivation när du ska arbeta i grupper?
Utvecklings- potential	Vilka nackdelar finns det med att vara mycket socialt tillbakadragen?

ÖVERENSSTÄMMELSE MED KRITERIER

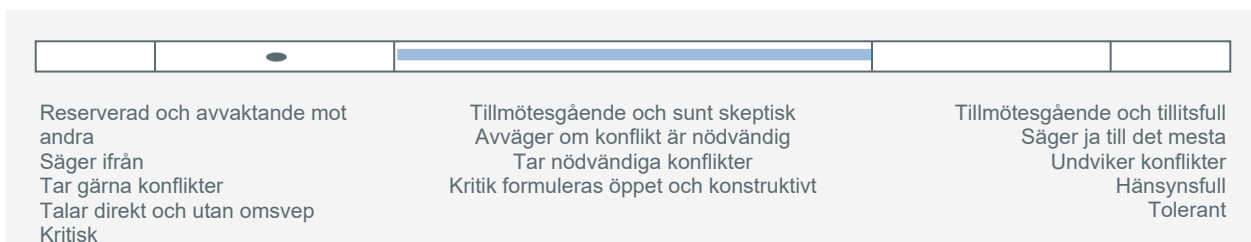
Hur håller man dig motiverad i ett jobb där det krävs att du är socialt mycket utåtriktad?

Vad skulle du tycka om ett arbete där det under långa perioder primärt förekommer arbetsuppgifter som ska utföras i grupp?



TILLTRO

Beskriver hur personer vanligtvis visar förtroende och tillit till andra



I PROFILEN

Situation/ Task	Kan du beskriva när det är viktigt för dig att vara kritisk mot andras bidrag till arbetet?
Action	Hur upplever andra det när du är kritisk?
Result	Vad uppnår du med att vara kritisk?
Flexibilitet	I vilka situationer är du vanligtvis tillmötesgående och tillitsfull?
	Hur skulle andra beskriva din inställning till konflikter?
Utvecklings- potential	Vilka utmaningar kan det ligga i att ha en övervägande kritisk inställning till andra? Till exempel i mötessituationer?

ÖVERENSSTÄMMELSE MED KRITERIER

Hur hanterar du en situation där resten av gruppen inte vill prata om problem med samarbetet?

Hur trivs du i en grupp där samstämmighet är viktigare än kritik?



DETALJORIENTERING

Beskriver hur personer föredrar att ta sig an arbetsuppgifter



Helhetsorienterad

Överblick

Delegerar rutinmässiga uppgifter

Omväxling

Sätter sig in i detaljer för att få överblick

Skapar överblick för att välja ut detaljerna

Löser rutinuppgifter, men trivs med

omväxling

Detaljorienterad

Grundlig

Tar på sig rutinmässiga uppgifter

Fördjupar sig i uppgifter

I PROFILEN

Situation/ Task	Beskriv en uppgift där det fanns behov av att fokusera på detaljer i stället för att behålla överblicken
Action	Hur upplever andra det när du arbetar detaljerat?
Result	Hur mycket kommer din chef att uppfatta att du fokuserar på detaljerna?
Flexibilitet	När är det viktigt för dig att arbeta mer med överblicken?
	Hur hanterar du att arbeta med många varierande uppgifter?
Utvecklings- potential	Vilka problem kan uppstå när man fokuserar på detaljer i stället för på överblicken?

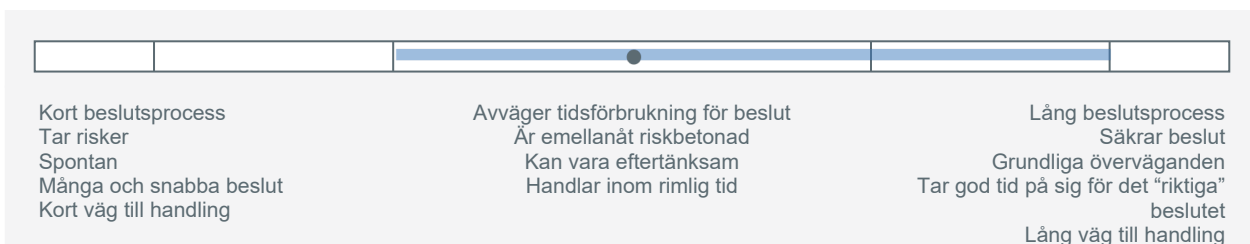
ÖVERENSSTÄMMELSE MED KRITERIER

Eftersom resultatet och kriteriet överensstämmer finns det inget behov av att ställa ytterligare frågor.



SÄKERHET

Beskriver hur personer föredrar att fatta beslut



I PROFILEN

Situation/ Task	Beskriv en arbetssituation där det fanns behov av att både fatta snabba beslut och ta beslut på säkra grunder
Action	Vad bidrar till att du kan fatta snabba beslut på säkra grunder?
Result	Vad uppnår du med dessa snabba beslut tagna på säkra grunder?
Flexibilitet	Finns det situationer där du vanligtvis väljer att använda kort eller lång tid för överväganden? Vilka?
	När försöker du fatta snabba beslut och när försöker du säkra dig?
Utvecklings- potential	Upplever du situationer där det uppstår problem när du försöker fatta snabba beslut på säkra grunder?

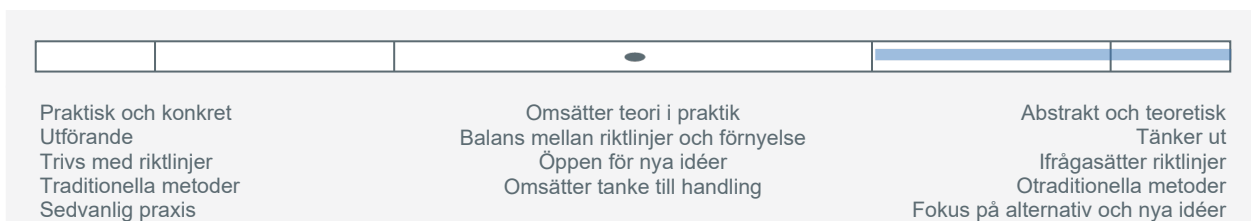
ÖVERENSSTÄMMELSE MED KRITERIER

Eftersom resultatet och kriteriet överensstämmer finns det inget behov av att ställa ytterligare frågor.



ABSTRAKT ORIENTERING

Beskriver personers intresse för utveckling och nya idéer



I PROFILEN

Situation/ Task	Kan du beskriva en arbetsuppgift som kräver både traditionella och otraditionella metoder?
Action	Vad väljer du att göra när ett arbete kräver både traditionella och otraditionella metoder?
Result	Vad får du ut av att hantera arbetet som du gör?
Flexibilitet	När är det viktigt för dig att arbeta otraditionellt?
	I vilka situationer föredrar du att gå praktiskt och konkret till verket, och när är det viktigare för dig att vara den som tänker ut något?
Utvecklings- potential	Vad upplever du som utmaning när du alternerar mellan att arbeta traditionellt och otraditionellt?

ÖVERENSSTÄMMELSE MED KRITERIER

Hur kan din motivation stärkas när arbetet blir mycket abstrakt och teoretiskt?
Vad krävs för att du ska ifrågasätta riktlinjerna för arbetets utförande?

AVSLUTNING

INSPIRATION TILL ALLMÄNNA FRÅGOR

Vad är särskilt viktigt för mig att fokusera på bland de ämnen vi har pratat om?

Finns det något som vi borde ha pratat om?

ÅSIKTER OCH VÄRDERINGAR

Nämn två grundläggande värden för dig i ditt arbete

Vad kännetecknar en bra arbetsplats?

Låt oss säga att du har haft detta jobb i 5-10 år och sedan sagt upp dig. Hur vill du omnämnas av dina gamla kolleger och chefer?

MOTIVATION OCH LEDNING

Vad motiverar dig mest i ditt nuvarande arbete?

Hur kan din chef bäst motivera dig?

Vad ska en chef speciellt kunna?

Vad tycker du kännetecknar en bra chef?