

MPA

Engineer for Production Unit East

AXEL ALTMAN

AXEL.ALTMAN@NEWLINE-HR.COM



MPA (2012-03-21)

+ Intervjuguide

INTERVJUGUIDE

axel.altman@newline-hr.com

Använd tid: 00:07:18

Frågeformulär ifyllt den: 2012-03-21

VALDA NORMER: Swedish norm

DRIVFAKTORER

Prestationsorientering

A

Självhävdelse

B

Energianvändning

C



+	-	T
---	---	---

4	3	1
4	4	0

SOCIALA FAKTORER

Känslokontroll

D

Social Kontakt

E

Tilltro

F



10	0	10
0	7	-7
8	3	5

ARBETSSTIL

Detaljorientering

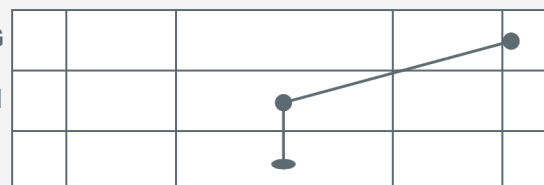
G

Säkerhet

H

Abstrakt Orientering

I



16	0	16
7	1	6
9	4	5

58	22
----	----

ÅTERKOPPLINGSSAMTAL

INLEDNING

Hur gick det att fylla i testet?	☐
Certifierad användare	☐
Dialogverktyg – inga rätt- och felplaceringar	☐
Sekretess	☐
Syfte och vikt	☐
Information om rättigheter	☐
Förvaring	☐

PRESENTATION AV MPA

MPA beskriver beteendet på jobbet	☐
Kort genomgång av huvudområdena	☐
Resultatkolumn och normgrupper	☐
Har du några frågor innan vi börjar?	☐

ÅTERKOPPLING

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



PRESTATIONSORIENTERING

Beskriver hur mål huvudsakligen definieras och uppnås

DRIVEFAKTORER

	●			
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/ Uppgift	Beskriv en arbetssituation där fokus låg på processen snarare än på mål och resultat
Åtgärd	Hur bidrog du till att bibehålla fokus på processen?
Resultat	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?



SJÄLVHÄVDELSE

Beskriver hur man söker inflytande

DRIVEFAKTORER

●				
---	--	--	--	--

Ger sällan uttryck för egna åsikter
Överlåter 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/ Uppgift	I vilka situationer överlåter du ledningen till andra?
Åtgärd	Hur skulle dina kolleger beskriva dig i den sortens situationer?
Resultat	Vad får du ut av att överlåta ledningen till andra?
Flexibilitet	I vilken grad upplever andra att du överlåter 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?



ENERGIANVÄNDNING

Beskriver hur energin vanligtvis används

DRIVEFAKTORER

--	--	--	--	--

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/ Uppgift	Berätta om en arbetssituation där uppgifterna skulle lösas alldeles för snabbt?
Åtgärd	Hur reagerade du på kravet om snabbhet?
Resultat	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?



KÄNSLOKONTROLL

Beskriver hur personer föredrar att visa och använda sina känslor

			●	
Visar sina känslor öppet Involverar sig känslomässigt Påverkas av stämningar/situationer Oroar sig ofta Temperamentsfull	Uttrycker balanserat sina egna känslor Intresse för andras känslor Uppfattar stämningar utan att låta sig påverkas Känslomässigt balanserad	Uttrycker sällan sina egna känslor Fokus på sak Rationell Obekymrad Känslomässigt självbehärskad		

I PROFILEN

Situation/ Uppgift	Kan du beskriva olika typer av situationer där du speciellt håller tillbaka dina känslor?
Åtgärd	Hur upplever andra det när du håller tillbaka dina känslor?
Resultat	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?



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/ Uppgift	När var du senast avvaktande till social kontakt på ditt arbete?
Åtgärd	Hur märkte andra att du var avvaktande?
Resultat	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?



TILLTRO

Beskriver hur personer vanligtvis visar förtroende och tillit till andra

	●			
Reserverad och avvaktande mot andra Säger ifrån Tar gärna konflikter Talar direkt och utan omsvep Kritisk		Tillmötesgående och sunt skeptisk Avväger om konflikt är nödvändig Tar nödvändiga konflikter Kritik formuleras öppet och konstruktivt		Tillmötesgående och tillitsfull Säger ja till det mesta Undviker konflikter Hänsynsfull Tolerant

I PROFILEN

Situation/ Uppgift	Kan du beskriva när det är viktigt för dig att vara kritisk mot andras bidrag till arbetet?
Åtgärd	Hur upplever andra det när du är kritisk?
Resultat	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?



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 Lös rutinuppgifter, men trivs med omväxling		Detaljorienterad Grundlig Tar på sig rutinmässiga uppgifter Fördjupar sig i uppgifter	

I PROFILEN

Situation/ Uppgift	Beskriv en uppgift där det fanns behov av att fokusera på detaljer i stället för att behålla överblicken
Åtgärd	Hur upplever andra det när du arbetar detaljerat?
Resultat	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?



SÄKERHET

Beskriver hur personer föredrar att fatta beslut

Kort beslutsprocess Tar risker Spontan Många och snabba beslut Kort väg till handling	Avväger tidsförbrukning för beslut Är emellanåt riskbetonad Kan vara eftertänksam Handlar inom rimlig tid		Lång beslutsprocess Säkrar beslut Grundliga överväganden Tar god tid på sig för det "riktiga" beslutet Lång väg till handling	

I PROFILEN

Situation/ Uppgift	Beskriv en arbetssituation där det fanns behov av att både fatta snabba beslut och ta beslut på säkra grunder
Åtgärd	Vad bidrar till att du kan fatta snabba beslut på säkra grunder?
Resultat	Vad uppnår du med dessa snabba beslut tagna på säkra grunder?
Flexibilitet	Finns det situationer där du vanligtvis väljer att lägga mycket eller lite tid på 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?



ABSTRAKT ORIENTERING

Beskriver personers intresse för utveckling och nya idéer

Praktisk och konkret Utförande Trivs med riktlinjer Traditionella metoder Sedvanlig praxis		Omsätter teori i praktik Balans mellan riktlinjer och förnyelse Öppen för nya idéer Omsätter tanke till handling		Abstrakt och teoretisk Tänker ut Ifrågasätter riktlinjer Otraditionella metoder Fokus på alternativ och nya idéer

I PROFILEN

Situation/ Uppgift	Kan du beskriva en arbetsuppgift som kräver både traditionella och otraditionella metoder?
Åtgärd	Vad väljer du att göra när ett arbete kräver både traditionella och otraditionella metoder?
Resultat	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?

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?