



Lederguide for vellykket bruk og best mulige resultater.

Lederguide

Hos Assessio er målet vårt å hjelpe deg med å lykkes i bruken av plattformen vår og å tolke resultatene. Bruken av tester er ment å gi et objektivt, datadrevet bilde av kandidatene. Denne guiden er laget som et utgangspunkt og et nyttig verktøy for å tolke resultater i Assessio-plattformen.

Assessio anbefaler følgende steg for å lese resultatene:

Innhold

1. Matchskåre	2
2. Kompetanseskåre	4
3. Flere kompetanser	6
4. Sammenlign kandidater	7
5. Intervjuspørsmål	8
6. Risikoadferd	9
7. Learning Agility	10
8. Match-V	12
9. Bytte av linse.....	14
10. Kandidatrapporten	15
11. Hjelpesenteret.....	15

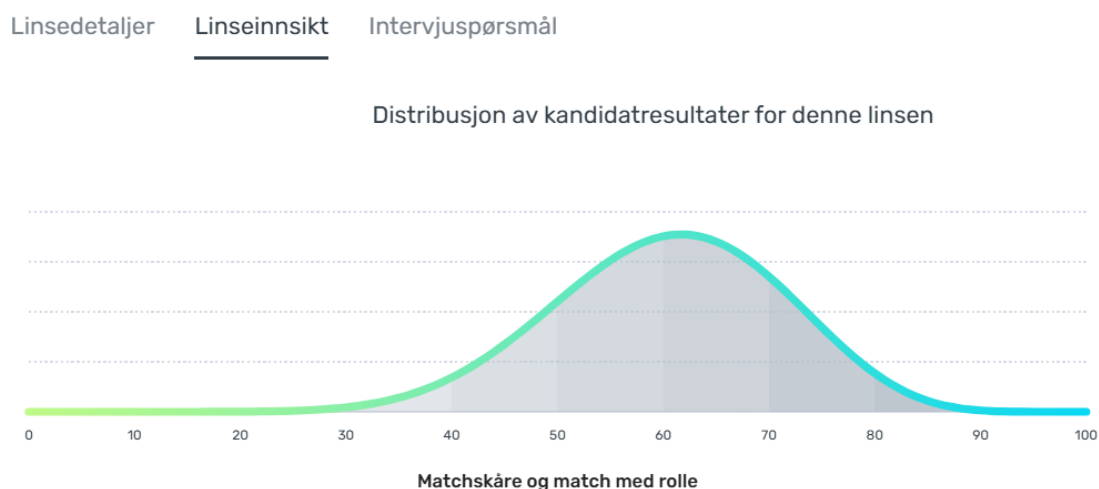
Assessio arbeider med linser som kan sees på som kompetanseprofiler. En linse velges før testene i rekrutteringsprosessen, og resultatene vurderes gjennom denne linsen. Akkurat som linser i briller hjelper deg å se klart, hjelper Assessio-linsene deg å forstå resultatene bedre.



1. Matchskåre

Start med matchskåren når du ser på resultatene. Denne skåren er utgangspunktet for kandidatens match med stillingens krav. Matchen indikerer til hvilken grad det er sannsynlig at kandidaten vil utvise ønsket adferd i praksis. Denne adferden bestemmes av linsen som er valgt for rekrutteringen.

Hva som er en god matchsskåre vil variere fra linse til linse. Det kan derfor være nyttig å se på forventet distribusjon av kandidatresultater relatert til gjeldende linse under linsedetaljer. Denne kurven vil være ulik fra linse til linse, basert på sammensetningen og vekting av kompetanser.



Vi anbefaler også å se på beskrivelsen «Match med valgt linse» i kandidatoversikten. Denne beskrivelsen vil gi deg et mål på om kandidaten er en svak, gjennomsnittlig, sterk eller veldig sterk match med linsen. En gjennomsnittlig match er det vi i størst grad kan forvente hvis vi tester mange, mens en sterk eller veldig sterk match vil være sjeldnere, som illustrert i normalfordelingen over.

Match med valgt linse

 Sterk match

Resultatene indikerer at kandidatens samlede potensial for å møte adferdsforventningene i rollen er større enn hos de fleste andre kandidater. Matchskåren antyder at kandidaten besitter tydelige styrker, men at det også kan være rom for utvikling på visse områder. Overordnet indikerer resultatene at kandidaten vil prestere bedre enn de fleste andre.

Det er viktig å forstå at matchskåren reflekterer potensiale til adferd. En kandidat med sterk eller veldig sterk matchskåre har høyt potensiale for ønsket adferd. Med en gjennomsnittlig matchskåre vil det muligens kreve mer veiledning og tid før kandidaten mestrer ønsket adferd. En kandidat med gjennomsnittlig matchskåre kan derfor også utføre jobben effektivt.

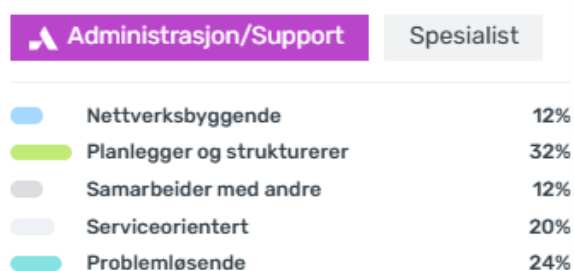


En matchskåre beregnes basert på kandidatens svar og resultater i personlighetstesten (MAP) og evnetesten (Matrigma og/eller Logics). Hver kompetansene i den valgte linsen er bygget opp av kombinasjoner av fasetter fra MAP og valgte evnetest (for en illustrasjon av dette, se dokumentet «Oversikt over kompetanserammeverket»). En matchskåre beregnes dermed ved å bruke alle poengene for kompetansene i linsen, samtidig som vektingen til hver kompetanse i linsen tas i betraktning. Vektingene av kompetansene er synlige i linseinformasjonen.

Eksempler på linser og tilknyttede kompetanser med vekting i prosent:

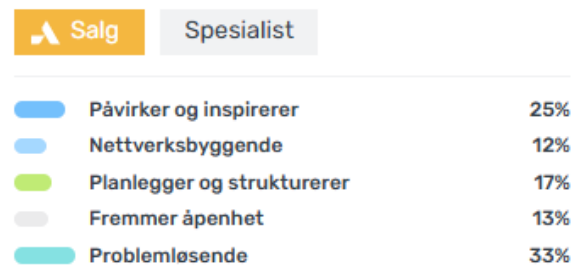
Administrasjonsmedarbeider

Strukturert og serviceinnstilt



Forsikringsagent

Innflytelsesrik og tydelig



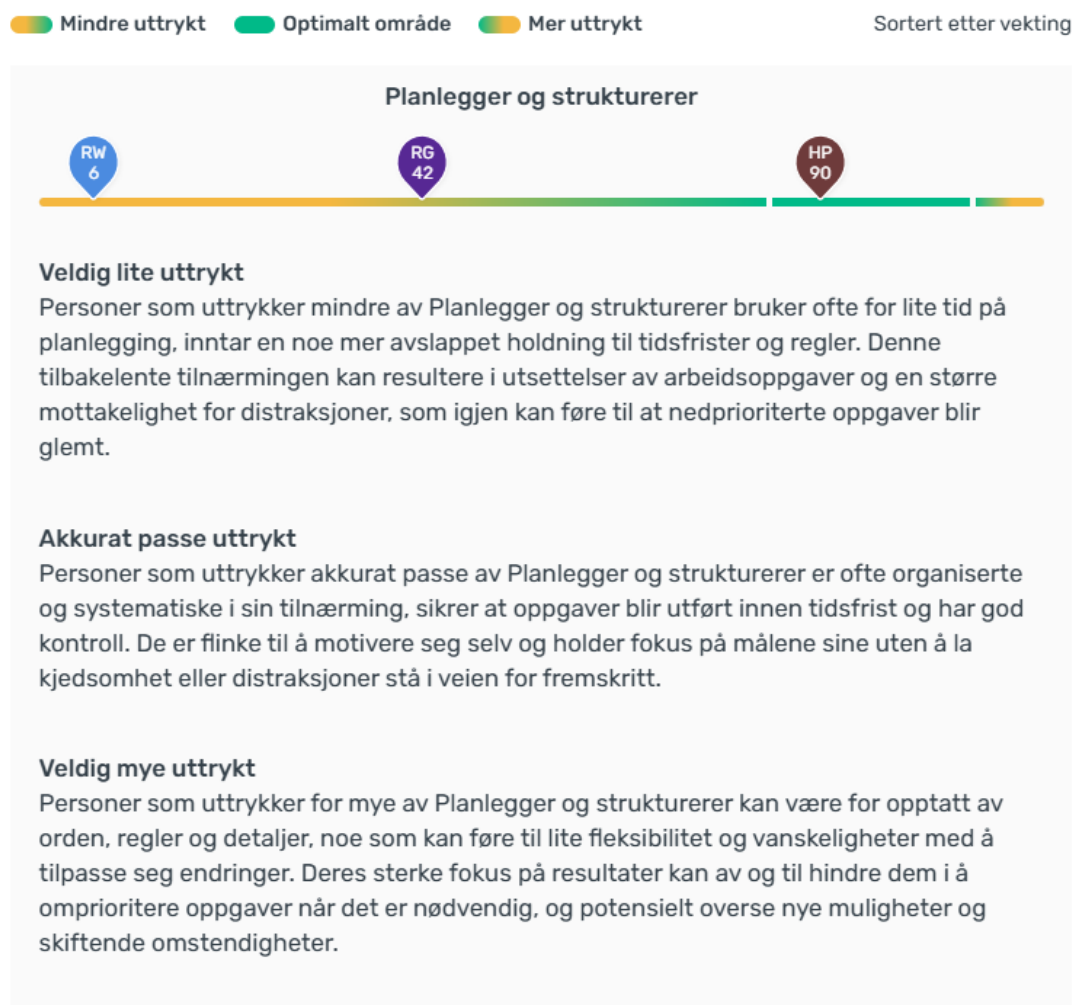
2. Kompetanseskåre

Kompetanseskåren indikerer potensialet for adferd eller hvor sannsynlig det er at en person vil utføre nødvendig adferd. Høyere skåre tyder på at adferden knyttet til kompetansen kommer naturlig for individet og krever mindre innsats. Det er noe de har en tendens til å gjøre uansett, og det krever mindre energi for dem å utføre. Adferden fremkommer naturlig, selv under mer utfordrende omstendigheter. En lavere skåre vil derfor ikke nødvendigvis bety at kandidaten *ikke* kan utføre gjeldende adferd, men at dette vil kunne koste personen mer.

Potensialet for adferd, og dermed kompetanseskårene, baseres på personlighet og generell mental evne. Som tidligere nevnt er hver kompetanse bygget opp av ulike kombinasjoner av fasetter fra MAP og GMA-resultatet, basert på hvilke egenskaper og adferd kompetansen representerer.

Hver kompetanse beskrives på tre nivåer:

1. **Mindre uttrykt** – området indikerer at kandidaten kan utvise for lite av denne adferden.
2. **Optimalt område** – området indikerer at adferden faller naturlig for kandidaten.
3. **Mer uttrykt** – området indikerer at det kandidaten kan utvise for mye av denne adferden.



I tillegg kan vi dele linjen for kompetanseskåren inn i tre deler:

- **Veldig lite uttrykt:** skåren indikerer at kandidaten kan utvise for lite av denne adferden.
- **Akkurat passe uttrykt:** skåren indikerer at det er stor sannsynlighet for at denne adferden faller naturlig for kandidaten.
- **Veldig mye uttrykt:** skåren indikerer at det kan være en risiko for at kandidaten utøver denne adferden i for stor grad.

En kandidat som skårer i det optimale området vil ha stort potensiale til å utøve ønsket adferd. En gjennomsnittlig kandidat skårer ofte der det grønne området nærmer seg oransje, og vil muligens kreve mer veiledning og tid for å lære og vise den ønskede adferden sammenlignet med en kandidat som skårer innenfor «Akkurat passe uttrykt»-området. En kandidat med gjennomsnittlig matchskåre kan derfor også utføre jobben effektivt. Denne skåren vil som tidligere nevnt være mer vanlig, og høyere skåre er mer sjeldne.

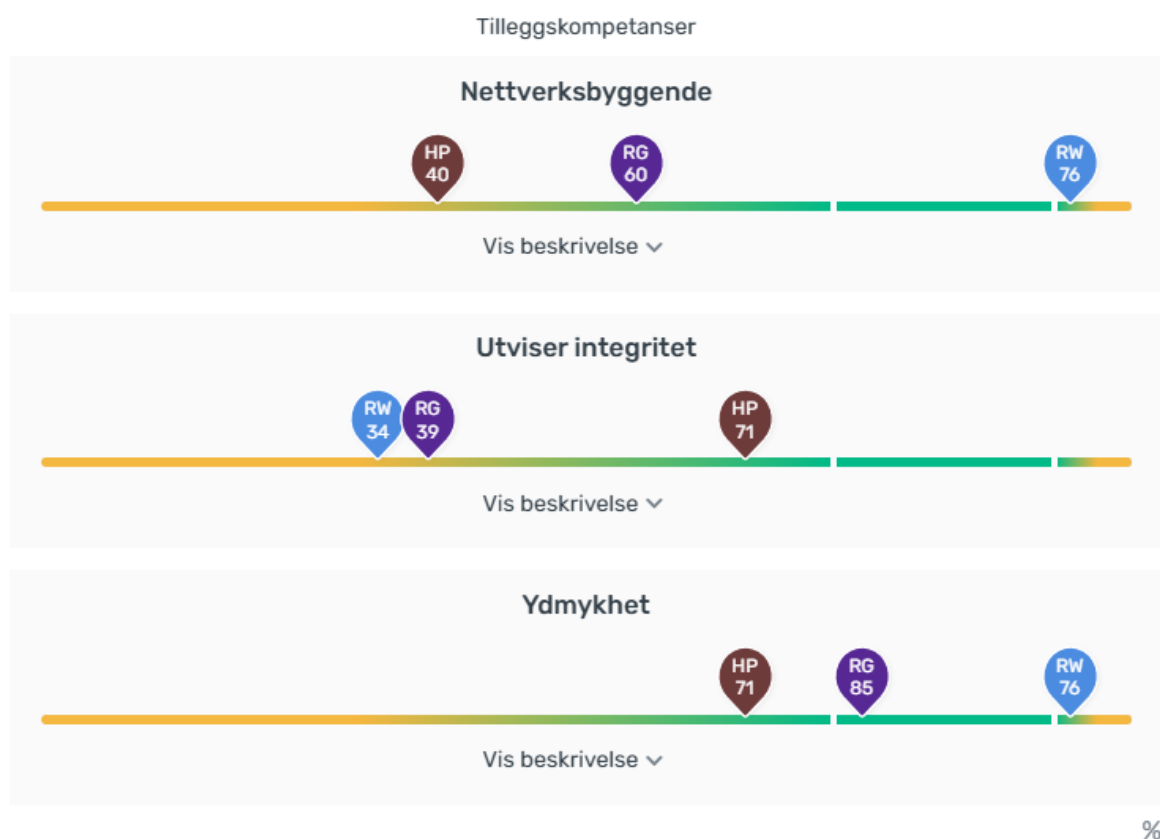
En kandidat som skårer i området «Mer uttrykt» vil ha så høye skårer at vedkommende faller innenfor «veldig mye uttrykt»-kategorien. Det vil si at kandidaten utviser adferden i så stor grad at det kan bli kontraproduktivt. F.eks. vil en kandidat som skårer 10 på Planlegger og strukturerer bli for opptatt av orden og regler, og dermed svært rigid, noe som kan være til hindring for fremdrift i jobbprosjekter. En skåre i dette området vil derfor gi svakere uttelling i den totale matchskåren med linsen enn en skåre i det optimale området, men fortsatt høyere uttelling enn en lavere skåre i «Mindre uttrykt»-området. Dette fordi det fortsatt er positivt at kandidaten har naturlig anlegg for adferden.



3. Flere kompetanser

Den valgte linsen gir innsikt i evnen til de nødvendige kompetansene som kreves for stillingen. Noen ganger kan det likevel være nyttig å kunne legge til flere kompetanser i etterkant. F.eks. kan en salgsstilling være grunnleggende like for et selskap, men kreve noen ulike tilleggskompetanser for ulike lokasjoner. Hvis vi ikke ønsker å bruke egne linser til hver av disse stillingene kan vi i etterkant vurdere kandidatene på andre kompetanser som ikke er inkludert i linsen, men som kan være relevant for spesifikke lokasjoner. Det er derimot viktig å huske på at kandidatens skåre på kompetanser lagt til i etterkant *ikke* påvirker den overordnede matchsskåren. Er denne kompetansen en essensiell del av stillingen vil det derfor kunne være mer gunstig å lage en egen linse for denne stillingen.

Å legge til kompetanser i etterkant kan være særlig nyttig om vi har to kandidater som skårer veldig likt på kompetansene tilhørende linsen, for å se om de differensieres på andre potensielt viktige egenskaper.



+ FLERE KOMPETANSER

[Fjern tilleggskompetanser](#)



4. Sammenlign kandidater

Det er mulig å sammenligne kandidater både på den valgte linsen, flere kompetanser og på personlighet og evne. På denne måten kan de beste kandidatene sammenlignes på et mer detaljert nivå.



5. Intervjuspørsmål

For å hjelpe deg med å videre utforske egnethet har Assessio utarbeidet intervjuspørsmål du kan stille kandidatene. Intervjuspørsmålene hjelper deg med å stille relevante adferdsbaserte spørsmål i jobbintervjuet, bygget opp i SAR-format (Situasjon, Adferd, Resultat). Spørsmålene er basert på valgte linse med tilhørende kompetanser, og utforsker derfor disse kompetansene spesifikt.

Ved å stille spørsmålene i SAR-format får vi ytterligere avdekket kandidatens faktiske adferd relatert til kompetansene vi har valgt ut som viktige for stillingen. Ved å i tillegg stille de samme spørsmålene til alle kandidatene, får vi et godt sammenligningsgrunnlag på hvordan kandidatene tidligere har håndtert ønsket adferd.

Husk at vi med linsen måler potensiale for adferd, mens vi i intervjuet i større grad tillater kandidatens oppbygde erfaring å fremkomme når vi benytter SAR-spørsmål.

Linsedetaljer Linseinnsett Intervjuspørsmål

 SKRIV UT

Hvordan bruke intervjuguiden

Vår kompetansebaserte intervjuguide er utviklet for å hjelpe deg å ta mer informerte ansettelsesbeslutninger. Den fokuserer på en persons demonstrerte kompetanse i stedet for deres potensial, og gir verdifull innsikt i deres tidligere adferd og arbeidserfaring. Denne tilnærmingen lar deg skreddersy ... [Les mer](#)

Påvirker og inspirerer

Fortell meg om forrige gang du måtte påvirke andre uten å ha formell autoritet over dem.

- Hvordan formet du samtalen slik at den samsvarte med målene dine?
- Fikk du noen utfordringer med å påvirke samtalen?
- Hvordan reagerte du på motstridende meninger?
- Hva ble resultatet?



MÅLRETTET ADFERD

*Står opp for egne meninger og former samtaler.

Hvordan vurderer du din evne til å uttrykke dine ideer og meninger til andre, på en skala fra 1-5?

- Beskriv en nylig hendelse som illustrerer din egenvurdering. Hva gjorde deg effektiv og mindre effektiv i denne situasjonen?
- Kan du beskrive en situasjon der du var mer effektiv enn vurderingen din av deg selv?
- Hva gjorde du annerledes?
- Kan du beskrive en situasjon der du var mindre effektiv enn vurderingen din?
- Hva gjorde du annerledes?



MÅLRETTET ADFERD

*Presenterer egne ideer med entusiasme og beslutsomhet.



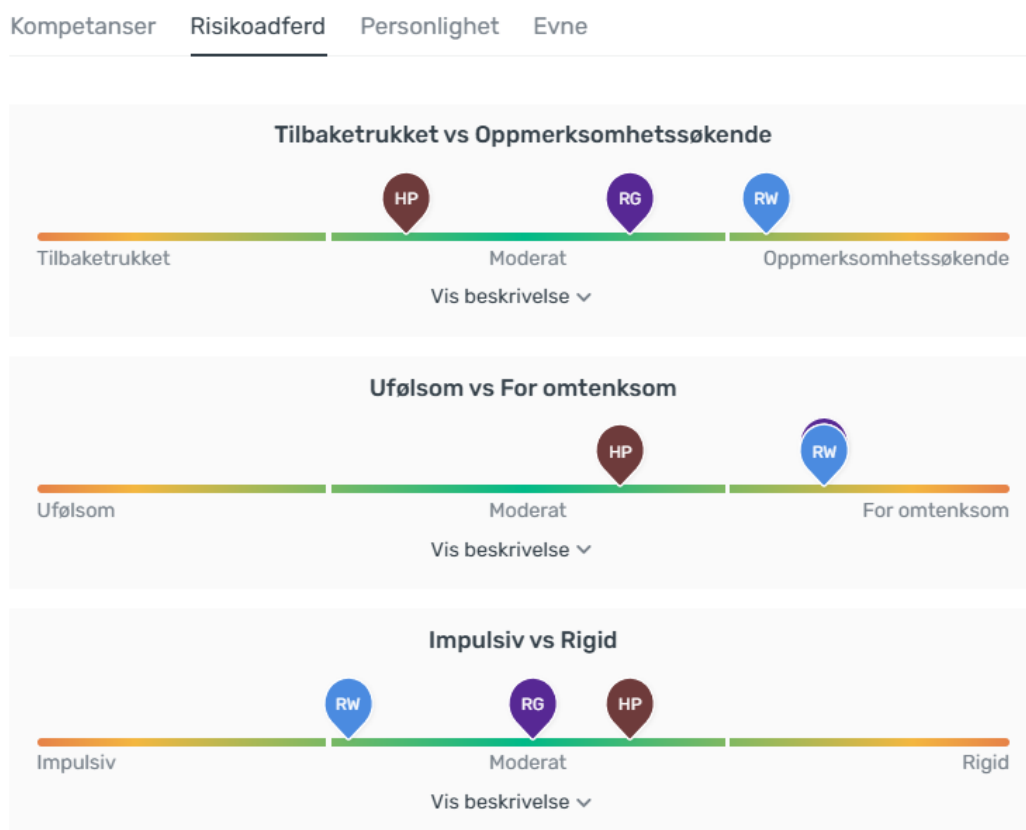
Ekstra:

Matchskåren og resultater på kompetansene er sentrale for å forstå adferdsmessige predisposisjoner. Det finnes imidlertid også tilleggsinformasjon som bidrar til å gi et mer helhetlig bilde av kandidaten. Disse dataene og resultatene er ment som supplerende informasjon.

6. Risikoadferd

Alle kan reagere mindre hensiktsmessig under ekstreme omstendigheter, som når man er under høyt press, har mange tidsfrister eller er i et stressende arbeidsmiljø. En kandidats Risikoadferd gir innsikt i hvilke adferdstrekk som kan bli synlige i krevende situasjoner.

Det er viktig å være klar over at slik adferd ikke oppstår på en vanlig arbeidsdag. Det er også usikkert om denne adferden i det hele tatt vil bli synlig. Det er derfor hensiktsmessig å vurdere om adferden utgjør en reell risiko i den aktuelle rollen. Generelt gir disse resultatene en indikasjon og retning for videre oppfølging og veiledning.

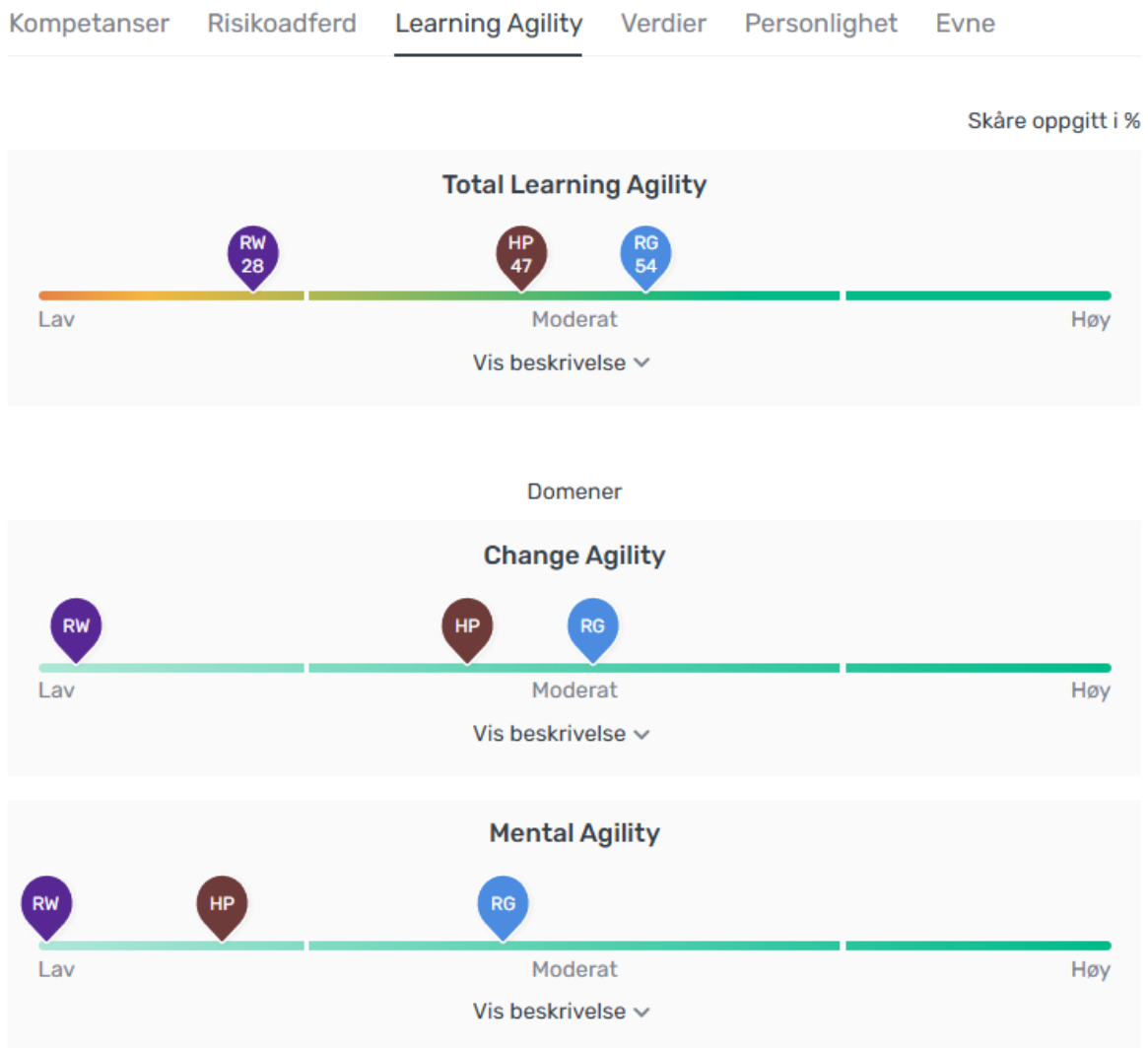


7. Learning Agility

Learning Agility er evnen til å raskt utvikle nye og effektive adferdsmåter basert på nye erfaringer, og deretter anvende dem på en vellykket måte.

Verktøyet kan brukes som en sekundær innsikt i rekruttering, for eksempel når virksomheten er i endring og det stilles krav til tilpasningsevne.

Learning Agility består av fem ulike dimensjoner: Change Agility, Mental Agility, People Agility, Result Agility og Self-Awareness. Hver dimensjon gjenspeiler en ulik måte å lære på. Noen personer har sterk læringsevne på alle dimensjonene, men de fleste har høye skårer på én eller to av dem, noe som indikerer deres foretrukne måte å lære på.

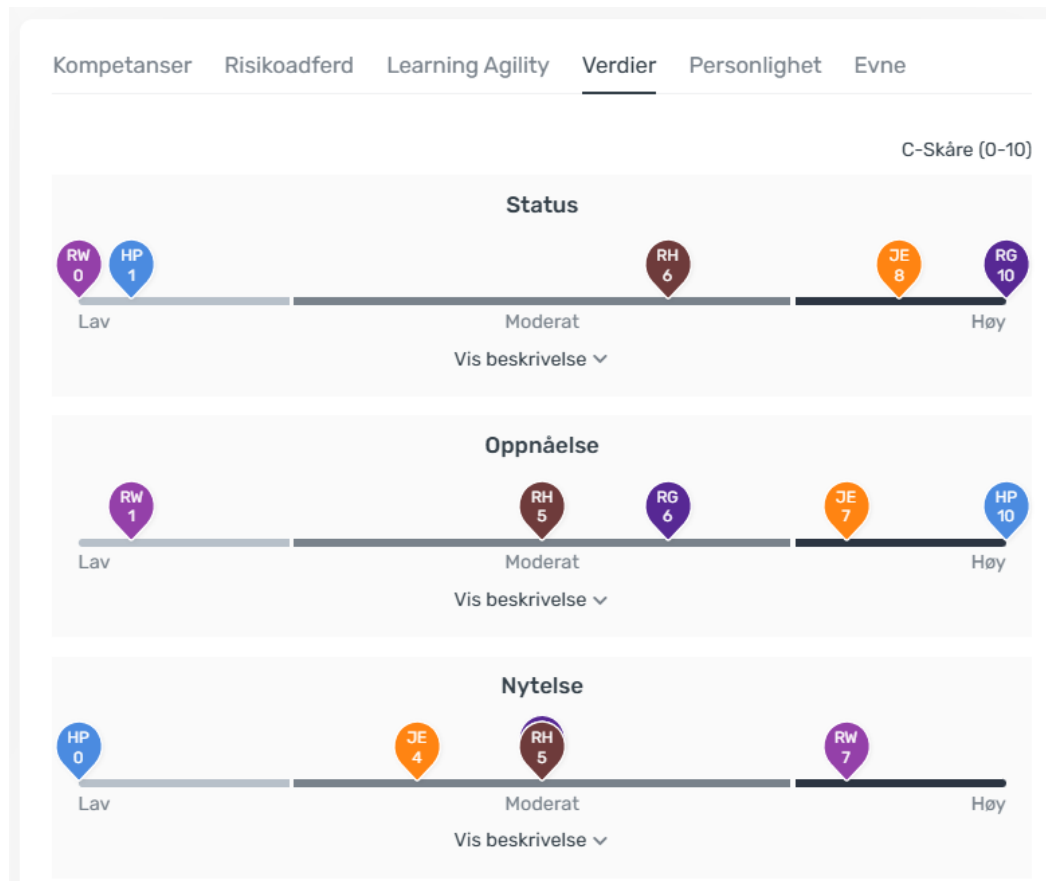


- **Lav** – Personer med lav skåre på Learning Agility foretrekker som regel et mer stabilt miljø. De holder seg ofte til kjente fremgangsmåter og er generelt mindre åpne for nye erfaringer og tilbakemeldinger fra andre.
- **Balansert** – Personer med en gjennomsnittlig skåre på Learning Agility har en balansert tilnærming til læring. De er forholdsvis mottakelige for nye ideer og oppgaver, og viser vilje til å lære, men oppsøker ikke nødvendigvis aktivt utfordringer eller læringsmuligheter.
- **Høy** – Personer med høy skåre på Learning Agility søker aktivt å utvide kunnskapen sin. De er som regel engasjerte og motiverte for å lære av andre mennesker, ny informasjon, ideer og alternative arbeidsmåter.



8. Match-V

Match-V er en arbeidspsykologisk test som kartlegger individers grunnleggende verdier og motivasjonsdrivere, altså det som ligger til grunn for holdninger, prioriteringer og opplevelsen av hva som er meningsfullt i arbeidslivet. Testen kan brukes til å definere organisasjonskultur og vurdere i hvilken grad en kandidats eller ansattes verdier samsvarer med denne. For den enkelte gir Match-V innsikt i hva som skaper engasjement og trivsel i jobben.



1. Status

Streber etter karrieremål og posisjoner med innflytelse, med en preferanse for hierarki og anerkjennelse. Høye skårer ønsker å ta beslutninger på vegne av andre; lave skårer verdsetter konsensus og likeverd.

2. Oppnåelse

Målrettet og ambisiøs, med vekt på kompetanse og kvalitet i arbeidet. Høye skårer liker utfordringer; lave skårer foretrekker et mer avslappet liv og følger gjerne andres ledelse.

3. Nytelse

Søker trivsel og lekenhet i arbeidet, med en uformell tilnærming. Høye skårer balanserer glede og innsats; lave skårer skiller tydeligere mellom arbeid og fritid og foretrekker en mer formell stil.



4. Endring

Søker nyhet og variasjon, og er komfortabel med usikkerhet. Høye skårer støtter innovasjon og risikotaking; lave skårer verdsetter tradisjon og forutsigbarhet.

5. Nysgjerrighet

Streber etter fordypning og kontinuerlig læring. Høye skårer interesserer seg for brede og varierte temaer; lave skårer er mer praktiske og fokuserer på det som er nødvendig.

6. Idealisme

Styres av sterke moralske prinsipper og et ønske om å bidra til fellesskapet. Høye skårer legger vekt på høye sosiale standarder; lave skårer er mer pragmatiske og opptatt av effektivitet og lønnsomhet.

7. Tilknytning

Verdsetter samarbeid og kollegers trivsel. Høye skårer liker å arbeide i team og hjelpe andre; lave skårer er mer selvstendige og selvhjulpne.

8. Konformitet

Vektlegger felles standarder og regler, med fokus på et rettferdig arbeidsmiljø. Høye skårer forventer at regler følges; lave skårer er mer fleksible og løsningsorienterte.

9. Sikkerhet

Ønsker å unngå usikkerhet og risiko, med fokus på kvalitet og sikkerhet. Høye skårer er forsiktige og godt forberedt; lave skårer tar gjerne risiko og er fleksible i usikre situasjoner.



9. Bytte av linse

Den valgte linsen gir informasjon om egnethet på de sentrale kompetansene. Noen ganger kan det også være nyttig å vurdere kandidatens match opp mot andre roller eller stillinger. En kandidat kan for eksempel fylle rollen som salgsmedarbeider i tillegg til rollen som kundekontakt, eller virksomheten kan ha flere ledige stillinger der kandidaten kan være en bedre match i en annen rolle. I slike tilfeller kan man se på de samme dataene gjennom en annen linse, og dermed enkelt vurdere egnethet for andre stillinger.

The screenshot displays a recruitment software interface for comparing candidates for the role of 'Investment Banking Intern'. The interface is titled 'Sammenlign kandidater / Investment Banking Intern' and includes a button 'OPPRETT VISNING' and a menu icon. Below the title, it shows 'Aktiv linse: Investment Banking Intern' with links for 'Linsedetaljer' and 'Bytt linse' (the latter is circled in red). There are two main tabs: 'ANALYSEVISNING' (selected) and 'LAGRET VISNING'. A 'Filtre' icon is also present.

On the left, a list of four candidates is shown, each with a checkmark, a circular icon, a name, a score, and a trash icon:

- HP** Hedvig Potter (76) [Kandidatoversikt](#)
- RH** Rakel Humlebrekke (67) [Kandidatoversikt](#)
- SS** Severus Slur (46) [Kandidatoversikt](#)
- RW** Ron Wiltersen (43) [Kandidatoversikt](#)

At the bottom of this list is a button '+ VELG KANDIDATER'.

The main area shows a comparison chart for 'Kompetanser' (Competencies). The chart is divided into two sections: 'Resultatorientert' and 'Samarbeider med andre'. The legend indicates three levels of expression: 'Mindre uttrykt' (yellow), 'Optimalt område' (green), and 'Mer uttrykt' (orange). The chart is sorted by weight ('Sortert etter vektning').

In the 'Resultatorientert' section, three candidates are plotted on a scale from 0 to 100:

- RW 13 (yellow)
- HP 75 (green)
- SS 93 (green)

In the 'Samarbeider med andre' section, three candidates are plotted:

- SS 1 (yellow)
- HP 71 (green)
- RW 92 (orange)

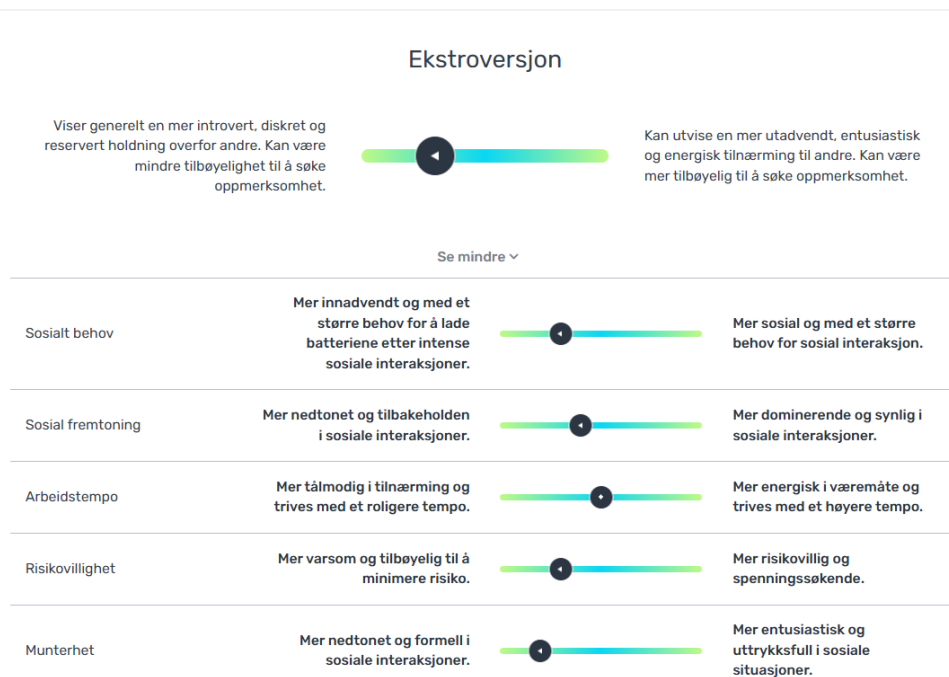
Each plot includes a 'Vis beskrivelse' dropdown menu.



10. Kandidatrapporten

Kandidater får også tilgang til sine resultater. Rapporten oppsummerer alle personlighetstrekk og generell mental evne. Presentasjonen er nøytral, og siden den beskriver personlighetstrekk, finnes det ingen riktige eller gale skårer.

Kandidaten får personlighetsresultatene presentert som faktorer og fasetter. Matchskåren, som viser hvor godt personlighetstrekkene samsvarer med jobbens krav, fremkommer ikke i kandidatrapporten. Vi anbefaler ikke å dele matchsskåren med kandidaten, fordi den er kontekstavhengig, lett å misforstå og ikke gir et presist bilde av kandidatens faktiske styrker.



11. Hjelpesenteret

Vi håper dette dokumentet er nyttig i arbeidet med å tolke resultater i Assessio-plattformen. Dersom du ønsker mer detaljert informasjon, kan du ta kontakt med din kontaktperson. Du finner også mer informasjon i Assessio Plattformens [hjelpesenter](#).

Hilsen det norske Assessio-teamet

