

Obrazec za kompetenčni intervju: Ocena potenciala za kandidate za naslednike

PRVI DEL

MOŽNA VPRAŠANJA	LESTVICA
UVODNA VPRAŠANJA Na kratko nam predstavite svoje glavne naloge. Katerim opravilom namenite največ časa? Kateri so največji izzivi, s katerimi se trenutno spoprijemate?	Teh vprašanj ne ocenjujemo.
ZAVEZANOST STROKOVNOSTI Na katerih področjih dela ste najbolj napredovali? (Na kakšen način ste pridobili ta znanja?) Koliko časa ste v zadnjih mesecih namenili učenju? (Katerim znanjem ste namenili največ časa?) Kdaj ste pri učenju pokazali največ proaktivnosti? (Kateri elementi odražajo vašo proaktivnost?) Katera znanja/kompetence bodo v prihodnje najpomembnejša? (Kako ste jih doslej razvijali?) Kako pogosto pridobivate znanja z drugih strokovnih področij? (Kako pridete do teh znanj?) <i>Katerih strokovnih znanj še niste popolnoma usvojili? (Kaj ste že poskusili v tej smeri?)</i> <i>Kako pogosto ste morali odstopiti od svojih strokovnih stališč? (Kako ste se ob tem počutili?)</i> <i>Na katerem strokovnem področju bi morali narediti več za svoj razvoj? (Kaj vas je odvrnilo od tega?)</i>	NIŽJI POTENCIAL ZMEREN POTENCIAL DOBER POTENCIAL VISOK POTENCIAL IZSTOPAJOČ POTENCIAL
KREPITEV SODELOVANJA Kaj vse ste konkretno naredili za dobre odnose v zadnjih mesecih? (Zakaj ste se angažirali?) Koliko izkušenj imate z reševanjem nesporazumov ali konfliktov? (Opišite najizrazitejšo izkušnjo!) Kako pogosto ste v zadnjega pol leta delili svoja znanja z drugimi? (Kako ste prenašali znanja?) Opišite medsektorsko sodelovanje, pri katerem ste se zelo angažirali. (Kako ste vzdrževali motiviranost?) Kdaj ste nazadnje delali z manj kompatibilnimi sodelavci? (Kako ste oblikovali svoj pristop do njih?) <i>Opišite sodelovanje, ki ni potekalo skladno z vašimi pričakovanji. (Kaj konkretno ste naredili vi?)</i> <i>Kako pogosto ste se zavestno umaknili od reševanja nesporazumov? (Kaj je vplivalo na to?)</i> <i>V katerem skupnem projektu bi lahko prispevali več, kot ste? (Kako je to vplivalo na vas in na tim?)</i>	NIŽJI POTENCIAL ZMEREN POTENCIAL DOBER POTENCIAL VISOK POTENCIAL IZSTOPAJOČ POTENCIAL
PROAKTIVNOST V STORITVAH Na katere pobude in izboljšave ste v zadnjem letu najbolj ponosni? (Kako ste se zavzemali za te ideje?) Kako ste svoj način dela prilagodili željam uporabnikov? (Kaj je zahtevalo največ prilagajanja?) Pri katerih zahtevnih nalogah ste se najbolj izkazali s samostojnim delom? (Opišite svoj pristop.) Katere neučinkovite pristope opazate pri svojem delu? (Kaj ste že naredili, da bi jih odpravili?) Kdaj ste izrazito presegli pričakovanja pomembnih uporabnikov? (Kako veste, da ste jih presegli?) <i>Pri katerih nalogah imate največ rezerv za učinkovitejše delo? (Kaj ste že naredili za boljši potek dela?)</i> <i>Katera storitev za uporabnika vam ni uspela? (Kako ste reagirali, ko ste to ugotovili?)</i> <i>Pri katerih strokovnih nalogah bi lahko delovali veliko bolj samostojno? (Kaj vas ovira pri tem?)</i>	NIŽJI POTENCIAL ZMEREN POTENCIAL DOBER POTENCIAL VISOK POTENCIAL IZSTOPAJOČ POTENCIAL

MOŽNA VPRAŠANJA	LESTVICA
UPORABA DIGITALNIH REŠITEV Katera digitalna orodja vas najbolj in katera najmanj navdušujejo? (Utemeljite svoj odgovor.) Kaj ste v zadnjem letu naredili za razvoj svojih digitalnih kompetenc? (Kako ste pridobljena znanja uporabili?) Kako ste do sedaj pomagali sodelavcem pri uporabi digitalnih rešitev? (Koliko energije ste vložili?) Kaj je bilo najbolj zahtevno digitalno orodje, ki ste ga usvojili? (Podrobno opišite proces učenja.) Kaj ste v zadnjem letu spremenili pri delu zaradi digitalnega razvoja? (Na kakšne izzive ste naleteli?) <i>Pri katerih orodjih čutite najmanj motivacije za uporabo? (Kaj ste že naredili za učenje teh orodij?)</i> <i>Katerih digitalnih orodij bi se morali najprej naučiti? (Kaj ste do sedaj že naredili?)</i> <i>Na katerih področjih bi lahko delali bolje, če bi jih digitalizirali? (Kako aktivni ste bili doslej?)</i>	NIŽJI POTENCIAL
	ZMEREN POTENCIAL
	DOBER POTENCIAL
	VISOK POTENCIAL
	IZSTOPAJOČ POTENCIAL

MOŽNA VPRAŠANJA	LESTVICA
1. VODSTVENA ALI DELOVNO SPECIFIČNA KOMPETENCA <i>Izberite kompetenco, ki ste jo opredelili kot nujno za kakovostno delo na delovnem mestu, za katero iščete naslednika. Pri oblikovanju oziroma izboru vprašanj si pomagajte s smernicami za vodenje zaposlitvenega razgovora. Izberite največ tri najustreznejša vprašanja. Za oceno odgovorov lahko uporabite tristopenjsko lestvico iz meril za delovno specifične kompetence (pri čemer tri ravni iz meril ustrezajo 1., 3. in 5. ravni lestvice za izvajanje kompetenčnega intervjuja).</i> KOMPETENCA: VPRAŠANJA:	NIŽJI POTENCIAL
	ZMEREN POTENCIAL
	DOBER POTENCIAL
	VISOK POTENCIAL
	IZSTOPAJOČ POTENCIAL
1. VODSTVENA ALI DELOVNO SPECIFIČNA KOMPETENCA <i>Izberite kompetenco, ki ste jo opredelili kot nujno za kakovostno delo na delovnem mestu, za katero iščete naslednika. Pri oblikovanju oziroma izboru vprašanj si pomagajte s smernicami za vodenje zaposlitvenega razgovora. Izberite največ tri najustreznejša vprašanja. Za oceno odgovorov lahko uporabite tristopenjsko lestvico iz meril za delovno specifične kompetence (pri čemer tri ravni iz meril ustrezajo 1., 3. in 5. ravni lestvice za izvajanje kompetenčnega intervjuja).</i> KOMPETENCA: VPRAŠANJA:	NIŽJI POTENCIAL
	ZMEREN POTENCIAL
	DOBER POTENCIAL
	VISOK POTENCIAL
	IZSTOPAJOČ POTENCIAL

MOŽNA VPRAŠANJA	LESTVICA
1. VODSTVENA ALI DELOVNO SPECIFIČNA KOMPETENCA <i>Izberite kompetenco, ki ste jo opredelili kot nujno za kakovostno delo na delovnem mestu, za katero iščete naslednika. Pri oblikovanju oziroma izboru vprašanj si pomagajte s smernicami za vodenje zaposlitvenega razgovora. Izberite največ tri najustreznejša vprašanja. Za oceno odgovorov lahko uporabite tristopenjsko lestvico iz meril za delovno specifične kompetence (pri čemer tri ravni iz meril ustrezajo 1., 3. in 5. ravni lestvice za izvajanje kompetenčnega intervjuja).</i> KOMPETENCA: VPRAŠANJA:	NIŽJI POTENCIAL ZMEREN POTENCIAL DOBER POTENCIAL VISOK POTENCIAL IZSTOPAJOČ POTENCIAL
REZULTATI DELA Pri katerem projektu ste se najbolj izkazali s kakovostjo? (Kako ste dosegli ta kakovosten rezultat?) Pomislite na zadnje leto. Kdaj ste postavili cilje višje od pričakovanj vodje? (Zakaj ste to naredili?) Katera pomembna naloga je zahtevala veliko več truda, kot ste pričakovali? (Kako je to vplivalo na vas?) Kdaj ste s svojim delom najbolj navdušili nadrejene? (Kako vam je to uspelo doseči?) Natančno opišite, kako ste v zadnjih letih izboljšali produktivnost. (Čemu to pripisujete?) <i>Opišite situacijo, ko ste vložili veliko truda, rezultata pa niste dosegli. (Kako je to vplivalo na vas?)</i> <i>Kje imate največ rezerv na področju delovne učinkovitosti? (Kaj ste že naredili v tej smeri?)</i> <i>Pri katerih ciljih bi lahko pokazali več ambicioznosti? (Kaj vas pri tem ovira?)</i>	SKROMNI REZULTATI ZMERNI REZULTATI DOBRI REZULTATI ZELO DOBRI REZULTATI IZSTOPAJOČI REZULTATI
KARIERNA MOTIVACIJA Kako zadovoljni ste s potekom dosedanje kariere? (Kaj za vas pomeni, če se bo tako nadaljevala?) Kaj je bila vaša najbolj pogumna karierna odločitev? (Kaj je prevladalo, da ste se zanjo odločili?) Kje realno vidite svojo prihodnost v petletnem obdobju? (Kaj morate narediti, da pridete do tja?) Kako motivirani ste za zahtevna dela zunaj svojega področja? (Kaj bi povečalo motivacijo?) Kateri primer iz preteklosti najboljše ponazarja vaše ambicije? (Zakaj ste izbrali ravno ta primer?) <i>S čim na dosedanji karierni poti niste zadovoljni? (Kaj bi morali spremeniti in kako?)</i> <i>Opišite primer, ko ste se izognili zahtevnim nalogam ali odgovornostim. (Kaj je vplivalo na odločitev?)</i> <i>Na katerem področju kariere imate največ dvomov glede prihodnosti? (Kako rešujete te dvome?)</i>	SKROMNE AMBICIJE ZMERNE AMBICIJE VIŠJE AMBICIJE VISOKE AMBICIJE IZSTOPAJOČE AMBICIJE

DRUGI DEL

Drugi, krajši del intervjuja vključuje izbrana strokovna vprašanja in samoevalvacijo najpomembnejših strokovnih znanj za zasedbo delovnega mesta. Ocenjevanje znanj je preprosto: kandidat oceni, v kolikšni meri že danes poseduje zapisana znanja:

- **NE:** Kandidat ima zgolj osnovna znanja na tem področju. Potrebuje intenziven razvoj in dolgotrajno usposabljanje, da doseže zahtevano raven.
- **DELNO:** Kandidat določena znanja na tem področju že ima, a potrebuje še precej razvoja in več časa, da doseže zahtevano raven.
- **DA:** Znanja so z manjšimi izjemami že prisotna na zahtevani ravni. V razvoj tega področja je potrebno vložiti malo energije.

Za ta del načrtujemo zadnjih 15 minut razgovora. Kandidata prosimo, naj med odgovarjanjem razmišlja na glas. Če je njegov kriterij pri ocenjevanju znanj preblag ali prestrog, ga na to opozorimo. Če prepoznamo, da odgovor močno odstopa od razmišljanja vodij na kalibracijskem sestanku, diskretno postavimo dodatna podvprašanja. Ko zaključimo z ocenjevanjem, mu postavimo še nekaj splošnih vprašanj:

- Pri katerih znanjih se trenutno počutite najmočnejši?
- Pri katerih znanjih ste v zadnjih letih najbolj napredovali? Kje najmanj?
- Za razvoj katerih znanj ste najbolj motivirani, da jih dvignete na višjo raven?
- Katera opisana znanja se vam zdijo najpomembnejša za nadaljnjo kariero?
- Na kakšen način bi najraje pridobili manjkajoča znanja?
- Katera znanja so za vas najtežje dosegljiva?
- Koliko časa po svoji oceni potrebujete za razvoj znanj na navedenih področjih?

Drugi del intervjuja zaključimo s pomembnim vprašanjem: Sedaj bolj celovito poznate kompetence in znanja na ciljnem delovnem mestu. Kako bi v tem trenutku ocenili skladnost svojega profila s ciljnim delovnim mestom?

NIZKA SKLADNOST	ZMerna SKLADNOST	VISOKA SKLADNOST	ZELO VISOKA SKLADNOST	IZJEMNA SKLADNOST
--------------------	---------------------	---------------------	--------------------------	----------------------

Rezultate samoevalvacije primerjamo z ugotovitvami na kalibracijskem sestanku. Ob večjih odstopanjih se ponovno sestanemo z vodjo in preverimo odgovore na obeh straneh. Ko uskladimo trenutno raven znanja, jo primerjamo z zahtevano ravno. Na podlagi vseh teh informacij pripravimo razvojno poročilo. Na podlagi razvojnega poročila vodja in kandidat skupaj oblikujeta konkreten karierni načrt.

OPIS ZNANJA	PRISOTNOST ZNANJA		
	NE	DELNO	DA
	NE	DELNO	DA
	NE	DELNO	DA
	NE	DELNO	DA
	NE	DELNO	DA
	NE	DELNO	DA
	NE	DELNO	DA
	NE	DELNO	DA
	NE	DELNO	DA
	NE	DELNO	DA
	NE	DELNO	DA
	NE	DELNO	DA
	NE	DELNO	DA
	NE	DELNO	DA
	NE	DELNO	DA