

- SELECT
- DEVELOP
- LEAD

HOGANSELECT

# B A S I S

EN DYBDEGÅENDE LØSNING TIL REKRUTTERING

Rapport for: Sam Poole

ID: HC560419

DATO: 21 August 2019

Jobtitel Hogan - Sales





## INTRODUKTION

Denne rapport benyttes før ansættelse, og indeholder resultaterne for Sam Poole. Den er inddelt i forskellige sektioner, som beskrives nedenfor.

## SEKTION I - GRAFISK RAPPORT

### **Hogan Personality Inventory (HPI) Grafisk rapport**

Denne sektion indeholder en grafisk oversigt over kandidatens resultater på Hogan Personality Inventory (HPI). HPI vurderer syv personlighedsbaserede karakteristika, der har indflydelse på den arbejdsmæssige præstation.

### **Motives, Values, Preferences Inventory (MVPI) Grafisk rapport**

Denne sektion indeholder en grafisk oversigt over kandidatens resultater på Motives, Values, and Preferences Inventory (MVPI). MVPI vurderer hvor godt en person passer ind i organisationens kultur. Den peger desuden på typer af stillinger, arbejdsopgaver og miljøer, som personen vil opleve som mest tilfredsstillende.

## SEKTION II - RESUMÉ

### **Egnethed til ansættelse**

Denne sektion gennemgår kandidatens resultater med fokus på de generelle karakteristika, som er relevante for at personen lykkes i de fleste typer af jobs. Opsummeringen dækker hvordan kandidaten kan forventes at reagere i stressfyldte situationer, hvordan kandidaten kan forventes at håndtere sine arbejdsopgaver og hvordan kandidaten vil tilgå læring i en ny arbejdskontekst.

### **Egnethed til stillingen**

Denne sektion gennemgår kandidatens resultater med fokus på egnetheden til en bestemt type stilling. Forskellige karakteristika er vigtige for at få succes i forskellige typer af jobs, og de karakteristika, som er vigtige i en type af job, kan muligvis forstyrre evner til at præstere i andre typer af job.

### **Match til organisationen**

Denne sektion opsummerer kandidatens resultater i henhold til hvor godt personen passer ind i den givne organisation. Kulturen i enhver organisation er forskellig, og selvom en kandidat passer til et specifikt job, er det ikke sikkert at han/hun vil passe ind i organisationen.

### **Anbefalinger om kandidatens egnethed**

Denne sektion giver overordnede anbefalinger om hvor egnet kandidaten er til stillingen i din organisation. Denne anbefaling er baseret på testresultaterne.

### **Kandidatens interviewstil**

Denne sektion sammenfatter kandidatens forventede kommunikationsstil under interviewet. Kommunikationsstilen kan påvirke vurderingen af kandidatens egnethed til stillingen. For at minimere påvirkningen af interviewet, beskriver denne sektion, hvilket indtryk kandidaten kan forventes at give.



## SEKTION III - INTERVIEWGUIDE

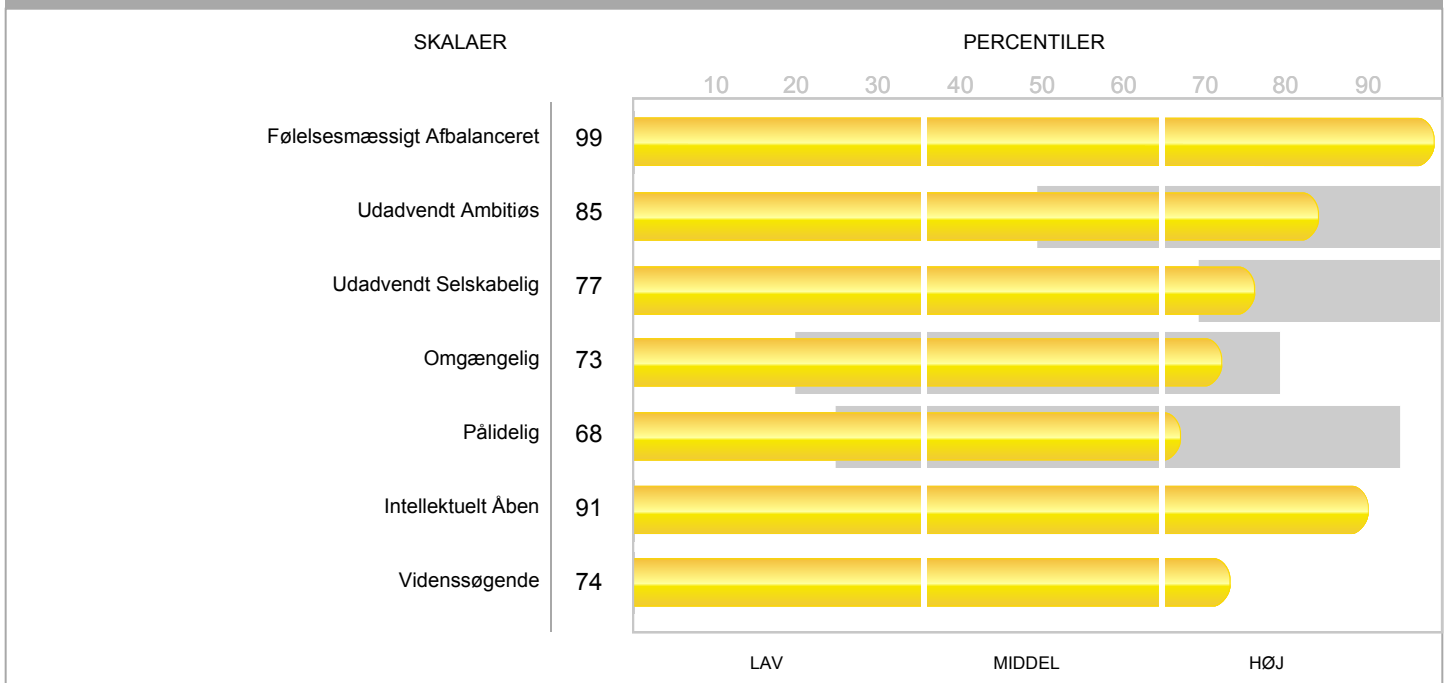
Denne sektion indeholder en struktureret interviewguide baseret på kandidatens testresultater. Interviewguiden er udarbejdet med henblik på at forbedre den ansættende leders forståelse for testresultaterne og give ham/hende mulighed for at undersøge områder, der kan være særligt relevante i relation til kandidatens egnethed til stillingen. Interviewguiden indeholder desuden en systematisk tilgang til at træffe beslutningen omkring ansættelse, som kombinerer test- og interviewresultaterne.

## SEKTION IV - SAMLET VURDERING

Denne sektion giver mulighed for at kombinere kandidatens test- og interviewresultater, så en samlet evaluering kan foretages. Ud fra dette vil du være i stand til at træffe en mere kvalificeret beslutning vedrørende ansættelse.



GRAFISK RAPPORT - HOGAN PERSONALITY INVENTORY



NOTER:Skalaer med en grå markering er identificeret som afgørende for succes. Scores, der ligger indenfor markering, forøger kandidatens sandsynlighed for at lykkes.

**Følelsesmæssigt Afbalanceret**

Drejer sig om i hvilken grad en person fremstår rolig eller humørsyg og omskiftelig. Personer, der scorer højt, fremstår selvsikre, robuste og optimistiske. Personer, der scorer lavt, fremstår anspændte, irritable og negative.

**Udadvendt Ambitiøs**

Vurderer i hvilken grad en person fremstår præstationsorienteret og med ledelsesmæssigt initiativ. Personer, der scorer højt, fremstår konkurrerende og hårdtarbejdende. Personer, der scorer lavt, fremstår mindre selvsikre og med begrænset interesse i forfremmelse.

**Udadvendt Selskabelig**

Vurderer i hvilken grad en person fremstår socialt selvsikker. Personer, der scorer højt, fremstår udadvendte og selskabelige. Personer, der scorer lavt, fremstår reserverede og stille.

**Omgængelig**

Drejer sig om takt og om i hvilken grad en person fremstår socialt indsigtfuld. Personer, der scorer højt, fremstår venlige, varme og tiltalende. Personer, der scorer lavt, fremstår uafhængige, ligefremme og direkte.

**Pålidelig**

Drejer sig om selvkontrol og samvittighedsfuldhed. Personer, der scorer højt, fremstår velorganiserede, driftsikre og nemme at lede. Personer, der scorer lavt, fremstår spontane og fleksible.

**Intellektuelt Åben**

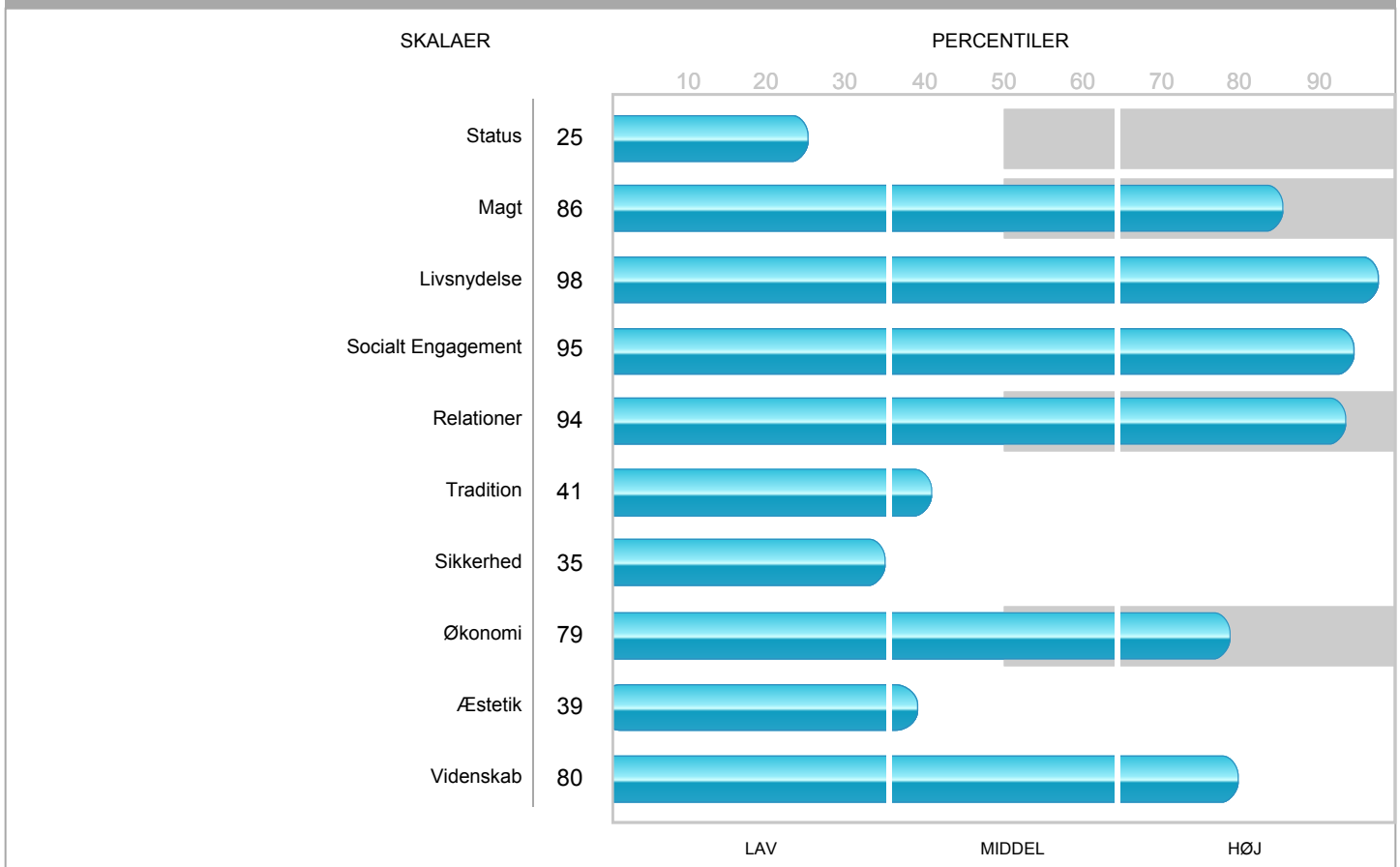
Afspejler i hvilken grad en person fremstår nysgerrig, eventyrlysten og fantasifuld. Personer, der scorer højt, har tendens til at være hurtigtænkende og visionære, men kommer nemt til at kede sig. Personer, der scorer lavt, har tendens til at være praktiske, fokuserede og gode til at koncentrere sig.

**Videnssøgende**

Afspejler i hvilken grad en person værdsætter uddannelse som et mål i sig selv. Personer, der scorer højt, har tendens til at nyde at læse og studere. Personer, der scorer lavt, har tendens til at være mindre interesserede i formel uddannelse og mere interesserede i en praktisk tilgang til læring gennem arbejde.



GRAFISK RAPPORT - MOTIVES, VALUES, PREFERENCES INVENTORY



NOTER:Skalaer med en grå markering er identificeret som afgørende for succes. Scores, der ligger indenfor markering, forøger kandidatens sandsynlighed for at lykkes.



<b>Status</b>	Drejer sig om et ønske om at blive anerkendt, og en livsstil med fokus på at søge muligheder for at blive lagt mærke til.
<b>Magt</b>	Drejer sig om et ønske om at gøre en forskel, og en livsstil karakteriseret af konkurrence og præstationsorientering.
<b>Livsnydelse</b>	Drejer sig om at søge fornøjelse, variation og nydelse, og en livsstil med fokus på at spise og drikke godt, samt rejser og underholdning.
<b>Socialt Engagement</b>	Drejer sig om et behov for at hjælpe andre, og en livsstil med fokus på coaching, undervisning og at hjælpe de mindre bemidlede.
<b>Relationer</b>	Drejer sig om et ønske om social kontakt, og en livsstil med fokus på at være sammen med andre og tage kontakt til andre.
<b>Tradition</b>	Drejer sig om en dedikation til familie, arbejde, respekt for autoritet og en livsstil med fokus på traditioner og gammeldags dyder.
<b>Sikkerhed</b>	Drejer sig om et behov for forudsigelighed, struktur, orden og en livsstil med fokus på at undgå risici og minimering af fejl.
<b>Økonomi</b>	Drejer sig om en interesse i finansielle forhold, og en livsstil med fokus på lønforhold og finansiell planlægning.
<b>Æstetik</b>	Drejer sig om kvalitet, og en livsstil med fokus på kunst, musik og mode.
<b>Videnskab</b>	Drejer sig om en interesse i videnskab, sætte pris på teknologi og foretrække at træffe databaserede frem for intuitive beslutninger.



## Sektion II - Resumé

### Overordnet egnethed til ansættelse

Sam Poole er sædvanligvis fattet, selvtillidsfuld og sikker på sig selv, men kan også komme til at overvurdere sine evner og kan muligvis negligere feedback. Vedkommende er sædvanligvis samvittighedsfuld, omhyggelig i forhold til regler og procedurer, samt videnssøgende i forhold til at samle den nødvendige information til at træffe en beslutning. Sam Poole har tendens til at være præstationsorienteret, interesseret i uddannelse og vil holde sig opdateret på forretningsmæssige og teknologiske udviklinger.

### Egnethed til stillingen

Sam Poole vil have tendens til at forblive rolig, fattet og selvsikker i krævende salgsstillinger. Hans kunder og ledere vil sætte pris på hans selvtillid og positive indstilling. Dog vil han til tider ikke fremstå tilstrækkelig bekymret over problemer, krav fra kunder eller feedback på hans præstation. Han vil have tendens til at sætte høje forventninger til sig selv og vil sandsynligvis arbejde hårdt for at fremme sin karriere. Som følge heraf kan han nogle gange blive for selvtillidsfuld og komme til at strække sig for langt i forhold til at opnå succes, og han kan blive utilfreds, hvis der ikke er mulighed for forfremmelse. Hans evne til at fokusere og bruge sin energi til at jage nye salgsmuligheder vil muliggøre succesfulde resultater. Derudover vil han have tendens til at fremstå indsigtfuld i sociale sammenhænge, og bakke op om et kollegialt og samarbejdsorienteret salgsmiljø. Han vil være god til at opbygge relationer og håndtere kunder. Som et resultat heraf kan det være en udfordring for ham, at fremstå med en tilstrækkelig grad af selvtillid eller at undgå konflikter og konfrontationer, selv når de er nødvendige. Han vil have tendens til at være en pålidelig sælger, idet han fremstår samvittighedsfuld, troværdig og hårdtarbejdende. Han vil være planlæggende, velorganiseret og have det fint med regler og procedurer. På den anden side kan han være noget rigid eller ufleksibel i forhold til at møde kundernes krav eller tilpasse sig uplanlagte kundeaktiviteter, og i usikre situationer kan han have behov for vejledning. Derudover vil han have tendens til at være snakkesalig, udadvendt og komfortabel med at etablere nye kontakter i de fleste salgssroller. Han vil sandsynligvis fremstå selskabelig og tilgængelig, men han lytter muligvis ikke altid aktivt til sine kunder og kan bruge for meget tid på at socialisere.





## Styrker ved kandidaten

- Vil være rolig og afbalanceret i krævende og usikre salgssituationer
- Tilpasser sig nemt store arbejdsbyrder eller hektiske salgsmiljøer
- Selvstændig og handlingsorienteret sælger, som har begrænset behov for retningslinjer.
- Drevet og ambitiøs; arbejder hårdt for at imødekomme udfordrende salgsmål
- God til at opbygge stærke forretningsbaserede relationer med kunder og kollegaer
- Behagelig og socialt indsigtfuld; forsøger at løse problemer på en måde, der gør alle tilfredse
- Kunder vil sandsynligvis betragte ham som pålidelig, troværdig og professionel
- Vil være opgaveorienteret, detaljeorienteret og vil følge op med kunder og potentielle salgsemner
- Har sandsynligvis nemt ved at etablere relationer til nye kunder
- Vil klare sig rigtig godt i offentlige salgssituationer såsom kundemøder, receptioner og messer

## Forbehold ved kandidaten

- Kan komme til at overvurdere sine salgsevner eller udfordringer og mangle 'sense of urgency'
- Kan ignorere kritik og negativ feedback
- Kan komme til at konkurrere med medarbejdere eller teammedlemmer på en ukonstruktiv måde
- Hans meget høje grad af selvsikkerhed kan få ham til at strække sig for langt
- Kan have svært ved at presse kunder til at træffe en beslutning
- Kan komme til at love for meget for at stille andre tilfredse
- Kan have behov for struktur for at fungere godt og vil sandsynligvis modsætte sig forandring
- Kan være meget rigid og uflexibel omkring regler og politikker
- Kan have tendens til at fremstå for social og være dårlig til at lytte
- Vil muligvis ikke følge op på selvstændige opgaver, såsom indtastning af salgsdata eller at holde trit med papirarbejde

## Match til organisationen og kulturen

Mens den tidligere sektion beskrev Sam Pooles potentiale for succes i en salgstilling, giver sektionen om organisatorisk match indsigt i kandidatens motivationsfaktorer og hvordan kandidaten vil passe ind i bestemte salgskulturer. Hogans forskning peger på, RELATIONER: Han vil sandsynligvis være yderst motiveret af at kommunikere, opbygge relationer og at omgås andre. Formentlig finder han det berigende at håndtere kunder, netværk og arbejde på tværs af afdelinger i organisationen, og han vil sandsynligvis skulle kæmpe med at finde motivationen, hvis han forventes at arbejde alene. STATUS: Han vil passe godt ind på en arbejdsplads, hvor han kan arbejde i en tilbagetrukket rolle og kan undgå at blive offentligt anerkendt for sine salgsresultater. Sandsynligvis vil han foretrække salgsmiljøer, hvor anerkendelsen deles med teamet frem for miljøer, hvor han sættes i rampelyset. MAGT: Sandsynligvis vil han værdsætte hårdt arbejde og resultatorienterede salgskulturer. Han vil formentlig være motiveret af muligheder for at konkurrere og avancere, og kan komme til at føle, at han står i stampe, hvis virksomheden ikke i tilstrækkeligt

## Samlet anbefaling for kandidaten

På basis af testresultaterne og i sammenligning med jobprofilen specificeret for din virksomhed, er Sam Pooles samlede egnethed til stillingen:



**Ikke kvalificeret**



**Moderat kvalificeret 1**



**Moderat kvalificeret 2**



**Moderat kvalificeret 3**



**Kvalificeret**

**Kandidatens interviewstil**

I det følgende beskrives det, hvordan Sam Poole kan forventes at agere under interviewet.

Interviewstil	Lav	Middel	Høj
<b>Følelsesmæssig fremtræden</b> Kandidater med lave scores vil muligvis fremstå anspændte og nervøse; kandidater med høje scores vil muligvis fremstå rolige og afslappede.			X
<b>Kontakt</b> Kandidater med lave scores vil muligvis fremstå stille og endog generte; kandidater med høje scores vil muligvis fremstå snakkesalige og tilgængelige.			X
<b>Opbygning af relation</b> Kandidater med lave scores vil muligvis fremstå udfordrende og uafhængige; kandidater med høje scores vil muligvis fremstå behagelige og føjelige.			X



## Sektion III - Interviewguide

### Del 1 - Interview (Egnethed til ansættelse)

Disse spørgsmål fokuserer på kandidatens egnethed til ansættelse samt hvor nemt det vil være, at lede Sam Poole. Spørgsmålene er hentet fra den del af rapporten, som drejer sig om egnethed til ansættelse.

Skala - Spørgsmål	Vær opmærksom på	
<p><b>Følelsesmæssigt Afbalanceret</b> Giv et eksempel på hvordan din evne til at forblive rolig og rationel gjorde en forskel i forhold til at lykkes og undgå fiasko.</p> <p>Noter:</p>	<p>Evnen til at forblive rolig i pressede situationer, undgå at reagere følelsesmæssigt og lære af tidligere fejltagelser.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">                     Spørgsmål til vurdering:                      Lav                      Middel                      Høj                 </div>	
<p><b>Pålidelig</b> Beskriv en situation hvor det var vigtigt for dig at gennemføre en opgave til en specifik dato og med en specificeret tidsramme.</p> <p>Noter:</p>	<p>Evnen til at leve op til og gennemføre aftaler, fuldføre opgaver til høj kvalitet og indenfor den givne tidsramme.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">                     Spørgsmål til vurdering:                      Lav                      Middel                      Høj                 </div>	
<p><b>Videnssøgende</b> Giv et eksempel på hvordan du holder dig opdateret på nye forretningsmæssige og teknologiske tendenser, der påvirker dit job.</p> <p>Noter:</p>	<p>Villighed til at tilegne sig viden, der er relevant for branchen og virksomheden, samt er med til at opretholde en effektiv præstation i jobbet.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">                     Spørgsmål til vurdering:                      Lav                      Middel                      Høj                 </div>	
<b>Vurdering af egnethed til ansættelse</b>		
<p>Fremtrædende forbehold der kan udgøre ledelsesmæssige udfordringer uagtet coaching og udvikling.</p>	<p>Potentielle ledelsesmæssige udfordringer, der sandsynligvis kan håndteres gennem coaching og udvikling.</p>	<p>Kandidaten vil på basis af sin evne til at håndtere stress, driftssikkerhed og villighed til at lære, være nem at lede.</p>



## Del 2 - Interview (Egnethed til jobbet)

Spørgsmålene omkring egnethed til stillingen fokuserer på Sam Pooles evne til at præstere i jobbet. Spørgsmålene er hentet fra den del af rapporten, som drejer sig om egnethed til stillingen.

### Skala - Spørgsmål

### Vær opmærksom på

#### Udadvendt Ambitiøs

Giv et eksempel på en situation, hvor du var opsat på at lukke et salg, men indså at kunden ikke var klar til at forpligte sig og du derfor måtte trække dig for at bevare en positiv relation til kunden.

Noter:

Svaret demonstrerer evnen til at læse kunder og vide hvornår en aggressiv salgstaktik skal dæmpes.

Spørgsmål til vurdering:

Lav Middel Høj

#### Udadvendt Ambitiøs

Giv et eksempel på en situation, hvor din konkurrencelyst løb af med dig og du endte med at konkurrere mod kollegaer fremfor at samarbejde med dem. Hvad fik dig til at indse, at du var galt på den og hvordan reagerede du?

Noter:

Svaret demonstrerer kandidatens evne til at indse, hvornår hans konkurrenceprægede natur kommer ud af kontrol, og hvordan han nødvendigvis må justere sin tilgang.

Spørgsmål til vurdering:

Lav Middel Høj

#### Omgængelig

Giv et eksempel på en situation, hvor du ikke brød dig om at konfrontere en kunde med en svær problemstilling, såsom en forfalden faktura. Hvordan håndterede du situationen og hvad var resultatet?

Noter:

Svaret illustrerer kandidatens evne til at konfrontere problemer med en kunde og løse situationen succesfuldt uden at give sig.

Spørgsmål til vurdering:

Lav Middel Høj

#### Pålidelig

Giv mig et eksempel på en situation, hvor du mistede en handel, fordi du holdt dig for strengt til reglerne og senere fortrød dette. Beskriv situationen og hvad du ville have gjort anderledes.

Noter:

Svaret demonstrerer kandidatens evne til at indse, hvornår politikker og procedurer skal revurderes eller ændres for at imødekomme ændringer i de forretningsmæssige behov.

Spørgsmål til vurdering:

Lav Middel Høj

### Vurdering af egnethed til jobbet

Dårlige eller udeblevne eksempler på at have præsteret og leveret gode resultater i jobbet.	Nogle positive eksempler på at have præsteret og leveret gode resultater i jobbet.	Specifikke, positive eksempler relateret til hvert område, som forbindes med en succesfuld præstation i jobbet.
---	--	---



### Del 3 - Interview (Match til organisationen)

Spørgsmålene vedrørende match til organisationen fokuserer på hvordan Sam Poole passer ind i organisationens værdier og kultur. Spørgsmålene er hentet fra Testrapport - Match til organisationen.

#### Skala - Spørgsmål

#### Vær opmærksom på

##### Økonomi

Har du nogensinde været i en situation, hvor du har opnået dine personlige salgsmål men hvor virksomheden ikke har nået sit overordnede budget, og du som resultat heraf ikke modtog din bonus? Hvordan reagerede du?

Noter:

Kandidatens svar viser villighed til fortsat at arbejde mod virksomhedens finansielle mål, selv når der ikke er mulighed for personlig økonomisk gevinst.

Spørgsmål til vurdering:

Lav Middel Høj

##### Økonomi

Fortæl om en situation hvor du lå over organisationens økonomiske målsætning for kvartalet eller året, men hvor du ikke modtog nogen bonus herfor. Hvordan reagerede du?

Noter:

Svaret viser, at kandidaten er villig til fortsat at bidrage til organisationens økonomiske mål, selv når der ikke er mulighed for personlig gevinst.

Spørgsmål til vurdering:

Lav Middel Høj

##### Relationer

Giv et eksempel på en typisk dagsorden for et af dine salgskald. Hvor lang tid synes du et effektivt salgskald skal tage?

Noter:

Svaret illustrerer kandidatens evne til at håndtere sin tid effektivt og opbygge en agenda på kundemøder, der er styret af et formål.

Spørgsmål til vurdering:

Lav Middel Høj

##### Status

Beskriv en situation hvor en anden fik anerkendelsen for et resultat, som du faktisk havde lavet det største bidrag til. Hvordan reagerede du?

Noter:

Svaret demonstrerer kandidatens evne til at presse på for at få anerkendelse, når det er på sin plads.

Spørgsmål til vurdering:

Lav Middel Høj

#### Vurdering af match til organisationen

Dårlige eller udeblevne eksempler på at have præsteret og leveret gode resultater i jobbet.	Nogle positive eksempler på at have præsteret og leveret gode resultater i jobbet.	Specifikke, positive eksempler relateret til hvert område, som forbindes med en succesfuld præstation i jobbet.
---	--	---



### Del 3 - Interview (egnethed til stillingen)

Benyt denne del at interviewet til at stille spørgsmål, der er specifikke for de krav der stilles i den ledige stilling. Disse spørgsmål kan dreje sig om alt fra specifikke krav, der er unikke for en bestemt afdeling i organisationen, til tekniske kompetencer, der er nødvendige for at kunne udføre basale funktioner i jobbet.

<b>SPØRGSMÅL:</b>		
<b>SPØRGSMÅL:</b>		
<b>SPØRGSMÅL:</b>		
<b>SPØRGSMÅL:</b>		
<b>Vurdering af egnethed til stillingen</b>		
Dårlige eller udeblevne eksempler på adfærd, der er relevante for et match til stillingen.	Nogle positive eksempler på adfærd, der er relevante for et match til stillingen.	Specifikke, positive eksempler på adfærd, der er relevante for et match til stillingen.



## Sektion IV - Samlet vurdering af Sam Poole

Del 4 er udarbejdet til at vurdere sandsynligheden for at kandidaten får succes i den ledige stilling. Gennemfør trin A, B og C for at nå til den endelige vurdering af ansættelsen.

### A. Gennemgå resultaterne af interviewet

Overfør dine vurderinger fra Sektion III til tabellen nedenfor ved at sætte et (X) i den relevante boks og noter enhver kommentar du måtte have til kandidatens præstation.

Interview område	Lav	Middel	Høj	Kommentarer
Egnethed til ansættelse				
Egnethed til stillingen				
Match til organisationen				
Egnethed til stillingen				

På basis af dine vurderinger fra interviewet, vurder så kandidatens overordnede sandsynlighed for succes.

Sandsynlighed for at lykkes i stillingen (Interview)	
— 1= Lav	Flere områder for egnethed til stillingen er vurderet lavt, hvilket peger på et forbehold mod kandidatens sandsynlighed for at klare sig godt i stillingen.
— 2= Middel	De fleste områder for egnethed til stillingen er vurderet middelt til højt, hvilket kun peger på mindre forbehold mod kandidatens sandsynlighed for at klare sig godt i stillingen.
— 3= Høj	Egnethed til stillingen vurderes moderat til højt på tværs af alle områder, hvilket peger på at der er stor sandsynlighed for, at kandidaten vil klare sig godt i stillingen.



## B. Gennemgå testresultaterne

Tabellen nedenfor indeholder vurderingen af sandsynlighed for kandidatens succes i stillingen på basis på testresultaterne.

Sandsynlighed for at lykkes i stillingen (testresultater)	
___ 1= Lav	Kandidaten scorede udenfor de givne intervaller på de relevante skalaer, hvilket peger på en lav sandsynlighed for at lykkes i stillingen.
___ 2= Middel lav	
___ 3= Middel	Kandidaten scorede inden for de givne intervaller på nogle af de relevante skalaer, hvilket peger på en moderat sandsynlighed for at lykkes i stillingen.
___ 4= Middel høj	
<u>X</u> 5= Høj	Kandidaten scorede inden for de givne intervaller på alle de relevante skalaer, hvilket peger på en høj grad af sandsynlighed for at lykkes i stillingen.

## C. Beslutning om ansættelse

På basis af al den information du har tilgængelig på denne kandidat (CV, oplysninger omkring uddannelse og erfaring, testresultater samt resultater af interview), hvordan vil du så vurdere denne kandidat i sammenligning med andre kandidater, som du har haft i betragtning til denne (eller lignende) stillinger?

Sammenligning af kandidater		
___ 1= Lav	En af de dårligste kandidater, jeg har set. Ansættelse vil sænke vores standarder.	
___ 2= Middel	En acceptabel kandidat.	
___ 3= Høj	En af de bedste kandidater, jeg har set. Ansættelse vil højne vores standarder.	
På basis af al tilgængelig information, vil du så tilbyde kandidaten denne stilling?		<input type="checkbox"/> JA <input type="checkbox"/> NEJ





Angiv et overordnet argument for din vurdering.

Sam Pooles BASIS ansættelsesrapport er gennemført.