

A background image showing a woman in a light blue shirt and a pearl necklace smiling, with a man in a white shirt smiling in the foreground. They appear to be in a professional meeting.

Intervjumall

Datum:

Intervjuare:

Kandidatens namn:

Kandidatens uppgifter:

Intervju

Att hålla i en anställningsintervju kan vara svårt. Nedan har vi sammanställt några tips som gör mötet givande för både dig och kandidaten.

1. Förbered dig

Eftersom du har valt ut kandidaten bland andra sökande, så har du redan säkerställt att personen uppfyller grundkraven för tjänsten. Är det något specifikt som du vill höra mer om, bör du självklart ställa frågor kring just det. Förbered även frågor som gör att du får mer kött på benen rörande kandidatens erfarenhet och kompetens. Be gärna personen ta fram exempel som tydliggör kompetensen eller erfarenheten. Om ni exempelvis söker en serviceinriktad person, i vilka situationer krävdes det att kandidaten var serviceinriktad? Be personen berätta om den gången. Vad handlade situationen om? Vad gjorde personen i den situationen? Är detta typiskt för personen? Vad är personens styrka i den situationen? Vad kunde personen gjort bättre? Här är det även bra att förhöra sig om företagskultur och värderingararna på tidigare arbetsplats och hur kandidaten förhöll sig till dessa.

2. Vad är meriterande?

När du satte kraven för tjänsten så fanns det troligtvis med en lista på det som du ansåg vara meriterade egenskaper/ erfarenheter. Ta upp detta med kandidaten och se om kandidaten även uppfyller dessa kriterier.

3. Marknadsför företaget

När en kandidat väljer att ta steget vidare från sin nuvarande arbetsgivare, eller om personen är arbetssökande idag, är det vanligt att man har lagt ut krokar på flera ställen för att säkra sina chanser att få ett nytt jobb. Det kan även handla om att personen trivs väldigt bra där han/ hon är idag och att nästa tjänst behöver uppfylla många krav för att personen ska överväga att byta arbete. Oavsett anledning är det viktigt att göra ett bra intryck på kandidaten. Det handlar inte bara om att kandidaten behöver få ett bra intryck av personen som han/ hon träffar, utan även att kandidaten får ett bra intryck av företaget. Berätta därför gärna om ert företag, er historia, era värderingar, företagskultur, visioner och liknande. Lyft fram exempel på förmåner och utvecklingsmöjligheter om det finns sådana. Förmåner kan handla om flexitid, övertidsersättning, förmånliga pensionslösningar, friskvårdsbidrag, personalaktiviteter m.m.

4. Vad vill kandidaten i framtiden?

Om kandidaten skulle få jobbet, vad betyder det då? Hur ser kandidatens karriärsmål ut och finns det möjlighet för kandidaten att nå dem hos er? Ser du att ni i dagsläget inte kan erbjuda de utvecklingsmöjligheterna som kandidaten söker, är det bra att vara tydlig med det från början. Om personen sedan börjar sitt nya arbete och har förväntningar om utvecklingsmöjligheter, är det inte säkert att personen vill stanna i företaget om de förväntningarna inte infrias.

För att vara säker på att du inte missar något, använd med fördel vår intervjumall nedan – fundera på frågorna och lägg till/ ta bort efter behov.

Intervjumall

Vad var det som gjorde dig intresserad av denna tjänst?

Varför skulle du vilja byta arbete?

Vilka förväntningar har du på den sökta tjänsten?

Beskriv dina arbetsuppgifter idag. Vad är inspirerande/tråkigt?

Vad är utmärkande för arbetssituationen?

Vad tror du att din förra arbetsgivare anser om dig?

Vilka konkreta resultat har du uppnått i dina tidigare arbeten?

Kan du berätta om något viktigt initiativ du tagit under dina senaste anställningar?

På vilken arbetsplats har du trivts bäst? Varför?

Vilka värderingar är viktiga för dig? Varför?

Vilket företag har haft bäst företagskultur enligt dig? Varför?

Vad är orsakerna till dina tidigare arbetsbyten?

Under vilka förutsättningar arbetar du bäst?

Vilka är dina starka sidor?

Inom vilka områden skulle du vilja utvecklas?

Beskriv några viktiga ledaregenskaper?

Kan du beskriva en tidigare framgång respektive motgång?

Hur reagerar du på positiv och negativ kritik?

Hur är dina relationer till dina medarbetare och chefer?

Vilka situationer gör dig stressad?

Har du några engagemang utanför jobbet?

Vilka är dina ambitioner?

Vad gör du om 5 år?

Hur ser din fritid ut?

Vad har du för löneanspråk?

Hur lång uppsägningstid har du?

5. Slutligen – tester

Vi rekommenderar att man alltid genomför personlighetstester/analyser på de kandidater som man är intresserad av att gå vidare med. Den person som din magkänsla säger ja till, kanske inte fungerar i det team som personen ska ingå i. Sätt därför ord på magkänslan, varför känner du som du gör? Att diskutera resultatet från analysen eller testet gör också att man kan gräva djupare i kandidatens egenskaper och få en mer nyanserad bild av personen. Fokusera gärna på hur kandidaterna reagerar i olika konkreta situationer. Det ger dig en bild av kandidatens värderingar och vilken företagskultur som främjar den personen.

Lycka till och hör gärna av dig om du har funderingar!

Du når oss på Växel: **0771 110 177** eller **info@roirekrytering.se**