

1. INTERVIEW

Til det første interview kan det være relevant at fokusere på selve jobbet og fagligheden, kompetencer og erfaringer. At afdække motivationen og afstemme forventningerne. Template her kan inspirere dig til, hvilke spørgsmål du kan stille. Der er mange spørgsmål – **udvælg dem, der giver mening for dig.**

Interviewet som datakilde

Som vi siger i **MODUL 4** er interviews sammen med testning en meget valid metode til at forudsige match og performance (Se model i **MODUL 4**).

I interviewet få du grundlag og viden, så du kan vurdere, om der er et match – eller rettere – du og kandidaten kan vurdere, om der er et match. Det går jo begge veje, og interviews er en oplagt mulighed for den meget essentielle forventningsafstemning.

Jo mere og bedre data, du indsamler, jo mere sikker er du på matchet. Og interviewet er jo i den grad dataindsamling – her tænker vi ikke alene på mængden af data, men også på kvaliteten af data. Kvaliteten afhænger i høj grad af selve interviewet. Høj kvalitet fordrer god interviewteknik og stiller store krav til intervieweren.

Overvejelser om struktur, metode og antal

Jo mere struktureret, du arbejder i interviewet, jo nemmere er det sammenholde dine data om kandidaten bagefter. Fordi vi netop spørger kandidater om det samme og på den samme måde. Og fordi vi sammenligner og evaluerer kandidaterne struktureret bagefter. Og ud fra de samme vilkår.

Vi anbefaler derfor, at du laver en struktureret interviewguide, som du holder dig til. Det sikrer dig data, du kan måle på og minimerer bias. **Stil spørgsmål, der relaterer til kandidatens kompetencer og som udspringer fra din kravprofil.** Og spørgsmål, der giver dig data på kandidatens adfærd.

I skal også beslutte, hvilken form jeres interviews skal have, telefonisk eller personligt, og om I kører en eller flere interviewrunder. Vi har valgt at opdele i to interviews, 1. og 2. interviewet, men du kan også integrere dem i et.

Overvejelser om jura

Ulovlige spørgsmål? Det er i strid med loven at vurdere en kandidat ud fra spørgsmål om fx helbred, tidligere sygefravær, graviditet, religion, race, seksuel orientering og politisk standpunkt. Det handler om diskrimination, så hold dig fra at stille spørgsmål i den retning.

1. INTERVIEW

Inspiration til spørgsmål

Generelle spørgsmål til motivation og forventninger

Hvor blev du opmærksom på jobbet? / Hvor har du set jobannoncen?

[Få data til KPI'en Source of Hire](#)

Hvad kender du til XXX (virksomheden)? Hvad er dit indtryk og forventninger til arbejdspladsen?

[Få data til employer brand](#)

Hvorfor søger du (nyt) job nu?

Hvorfor søger du lige præcis dette job? Hvorfor ønsker du at arbejde for os?

Hvad forventer du dig af jobbet? / Prøv at beskrive jobbet, du har søgt?

Hvilke opgaver lyder særligt spændende?

Er der nogle opgaver, der lyder mindre interessante? Hvilke?

Lad os gå igennem dit CV:

Lad kandidaten fortælle historien fra et givent tidspunkt. Fokuser på de områder i CV'et, der er mest interessante. Der hvor du undrer dig, og hvor du gerne vil have uddybet – det kan være ift. skift/pauser/huller i kronologien.

Prøv at beskrive dit nuværende (eller sidste) job? [Få data om match](#)

Hvad er/var det bedste ved det? Og det mindst gode ved det?

Spørgsmål til viden og færdigheder = faglige kompetencer [Få data om match](#)

Det er her, du skal have særlig fokus på KRAVPROFILEN, hvilke faglige kompetencer skal kandidaten have – afdæk særligt de nødvendige kompetencer fra erfaring, uddannelse etc. Lav særlige spørgsmål til at kunne evaluere disse "faglige kompetencer".

Færdigheder (Kan du beskrive, hvordan du har anvendt/arbejdet med # i dine tidligere jobs?)

#1

#2

#3

#4

Fortæl om en opgave, du har løst særligt godt. Hvad var resultatet? Og hvorfor tror du, det gik så godt?

Fortæl om en opgave, der ikke lykkedes? Hvorfor tror du, det gik skævt?

Hvad kan du særligt bidrage med fagligt, som gør, at vi skal ansætte dig?

Spørgsmål til samarbejde og adfærd [Få data om match](#)

Fortæl om en god leder, du har haft, og hvorfor han/hun var god?

Hvis jeg havde en samtale med din tidligere chef, hvad ville han/hun sige, at dine styrker og svagheder er?

Hvilken rolle vil du typisk tage i en gruppesammenhæng (lede, lytte)? Hvorfor?

I hvilket arbejdsmiljø trives du bedst?

Hvordan har du det med at give feedback? – og at modtage? Kan du komme med et eksempel?

Hvordan vil dine kollegaer beskrive dig?

Prøv at beskrive en konfliktsituation, du har været i:

Hvordan løste du konflikten?

Spørgsmål til personlige egenskaber [Få data om match](#)

I skal igen have særligt fokus på KRAVPROFILEN, og hvilke personlige egenskaber kandidaten skal have. Måske har I lavet et testkriterie. Lav særlige spørgsmål til at kunne evaluere de højt prioriterede "personlige egenskaber". Det er fint at have talt lidt om personlighed inden en evt. test og tilbagemelding. Spørg til en situation, og hvordan kandidaten handlede.

#1

#2

#3

#4

Hvad er det bedste, du nogensinde har præsteret? – både fagligt og menneskeligt?

Hvor tilfreds er du med din karriere indtil videre?

Hvad er dine mål på langt sigt? – hvor er du om 2 år, 5 år, 10 år?

Hvad laver du i din fritid – hvad interesserer dig?

Afrundende spørgsmål [Få data om match](#)

Er der noget, vi ikke har talt om?

Har du nogle spørgsmål til os?

Er der noget i jobbet, der bekymrer dig? (Fx rejseaktivitet, skiftende arbejdstider etc.)

Hvad er dine forventninger til løn og gode? Hvad får du i dag?

Hvornår vil du kunne starte? (opsigelsesfrist, planlagt ferie mm.)

Din vurdering

Fordele	Ulemper

Rangering:

OBS-punkter til 2. interview: