



LEVEL

Specialister på specialister

**Intervju fri från klyschor
– rätt metodik som ger bättre svar**



Att rekrytera rätt person handlar om mycket mer än att få ett bra samtalsflöde eller en positiv känsla i magen. I en tid där kandidater är väl förberedda, medvetna om vad som "låter bra" och ofta tränade i att ge polerade svar, blir det allt viktigare att intervjun bygger på metodik, inte intuition. Målet är inte att höra klyschor utan att nå fram till beteenden, konkreta exempel och signaler som faktiskt säger något om hur kandidaten fungerar i verkligheten.

För oss på Level är intervjun inte en improviserad dialog utan en central del av en strukturerad personbedömning. Genom tydliga metoder och konsekvent arbetssätt säkerställer vi att intervjun levererar relevant, jämförbar och användbar information – oavsett roll, kandidat eller situation.

Varför klyschor uppstår (och varför de är ett problem)

De flesta kandidater vet idag exakt vilka egenskaper som efterfrågas. De vet att "driven", "flexibel", "strukturerad" och "social" är ord som går hem. När pressen ökar blir det därför naturligt att luta sig mot floskler och standardsvar. Problemet är att den typen av svar inte hjälper någon att fatta ett bra beslut. De ger inga ledtrådar om beteenden, verkliga prestationer eller hur personen hanterar de utmaningar som rollen faktiskt kräver.

Klyschor lämnar med andra ord både kandidat och arbetsgivare i ett vakuum. Förväntningarna som byggs upp under intervjun speglar ofta idealiserade självbilder snarare än konkreta beteenden och det gör beslutsunderlaget osäkert, oprecist och riskabelt.

När rekryteringen är affärskritisk och konsekvenserna av felrekryteringar påverkar både team, tempo och resultat måste intervjun bygga på metodik. Det är här den strukturerade personbedömningen kommer in.

Personbedömning och varför helhetsbilden är avgörande

Intervjun är en viktig del av en större analys, där CV, erfarenheter, tester, referenser och bakgrundskontroller tillsammans ger en helhetsbild av individen bakom ansökan. Att kombinera dessa delar är avgörande, eftersom en enskild datapunkt aldrig kan avgöra om en kandidat kommer att trivas, leverera och stanna.

En extern, metodisk rekryteringspartner använder kravprofilen som utgångspunkt och ser objektivt på vilka kriterier som verkligen spelar roll. Det minimerar risken att personliga bias, tidigare relationer eller ad hoc-prioriteringar får styra processen. På så sätt ökar sannolikheten att hitta rätt kandidat – inte bara någon som känns rätt för stunden.

Vi på Level arbetar alltid med strukturerad frågeteknik, konsekventa bedömningskriterier och en metod som bygger på verifierbara exempel snarare än lösa intryck.



Så ser du igenom intervju svaren och får fram det du faktiskt behöver veta

Det är sällan det första svaret som är det viktiga. Det är vad som döljer sig bakom det. Tidspress, förväntningar och önskan att göra ett bra intryck gör att kandidater ofta stannar vid ytan. Därför behöver du skapa förutsättningar för att komma vidare och förstå hur personen fungerar i praktiken, i skarpa situationer och i det vardagliga arbetet.

En metodisk intervju handlar om tydlighet, nyfikenhet och struktur. När du arbetar enligt samma principer för alla kandidater förbättras jämförbarheten och du undviker att låta personliga preferenser styra. Det handlar inte om att ställa fler frågor, utan om att ställa rätt frågor och följa upp dem på rätt sätt.

Två viktiga metoder för att komma bort från klyschor:

1. Be om konkreta exempel

Standardsvar faller snabbt isär när kandidaten måste beskriva en faktisk händelse. Om någon säger att de är strukturerade, be dem berätta hur de la upp sin vecka när arbetsbelastningen var som högst. Om någon beskriver sig som kreativ, be om ett exempel där de hittade en lösning som ingen annan såg.

Det är i detaljerna som beteenden syns, inte i beskrivningarna av dem.

2. Ställ följdfrågor

Följdfrågor är ofta nyckeln till all viktig information. När kandidater behöver utveckla sitt svar faller klyschorna snabbt bort och den riktiga bilden framträder. Frågor som "vad hände sen?", "hur tänkte du där?" och "vad blev resultatet?" ger dig insikten du behöver för att göra en korrekt bedömning.

Semistrukturerade intervjuer bygger i stor utsträckning på just detta: en kombination av planerad struktur och spontana följdfrågor där det behövs.



Ställ rätt frågor och undvik de som leder fel

En fråga som "Var ser du dig om fem år?" är sällan användbar. Kandidaten vet vad som förväntas och svarar ofta i linje med ambition snarare än verklighet. Det är mer effektivt att fråga: "Vad behöver du utveckla för att ta dig vidare?" eller "Vilka situationer utmanar dig mest i din roll idag?"

Tydliga, specifika frågor gör det möjligt att bedöma både förmåga, självinsikt och motivation – tre centrala delar i en träffsäker urvalsprocess.





Specialister på specialister

Att rekrytera rätt person till rätt position är avgörande för ett företags framgång, tillväxt och lönsamhet. Level är en rekryteringspartner som erbjuder heltäckande rekryteringsprocesser där search/headhunting och personlighetstest ingår. Sedan starten 2009 har Level Recruitment rekryterat tusentals specialister och chefer till företag, myndigheter och organisationer.

Läs mer på levelrecruitment.se