



**Så undviker du att få höra
klyschor – en miniguide
för dig som rekryterar**

Intro

Arbetsintervjuer tenderar lätt att ge upphov till samma svar om och om igen. Hur många gånger har du exempelvis inte hört en kandidat beskriva sig själv som "driven"? Men det finns metoder för att undvika att få höra klyschorna.

Idag vet de flesta kandidater ungefär vad som förväntas under en intervju; vilka egenskaper som är eftertraktade hos en eventuell kandidat och vad som "låter bra" att svara på rekryterarens frågor. Istället för att vara ärlig är det lätt att dra till med välbeprövade floskler, inövade standardsvar som egentligen inte säger någonting om vem man faktiskt är som person.

Visst, de kanske låter bra, men för en rekryterare lämnar den här typen av intervjusvar inte mycket att gå på. Dessutom väcker de förväntningar som kandidaten kanske inte kommer kunna uppfylla på sikt. En intervju som inte är väl planerad och bra genomförd kan med andra ord göra det riktigt besvärligt att hitta den bästa kandidaten.



Att göra en personbedömning

För en rekryteringskonsult är intervjun en del av hela personbedömningen för att kunna utvärdera om kandidaten är lämpad för jobbet eller inte. I personbedömningen ingår även den jobbsökandes bakgrund och arbetslivserfarenhet, det vill säga CV:t, personligt brev, referenstagning samt eventuella tester och bakgrundskontroller. Viktigt att komma ihåg är att det är en hel person som ska in i företaget, vilket innebär att man tar hänsyn till helhetsbilden av kandidaten och dess liv.

En extern rekryteringskonsult har lättare att objektivt se vilka kriterier den rätta kandidaten behöver uppfylla. På så vis kan du förhindra en misslyckad rekrytering som resulterar i att den behöver göras om, vilket kostar i såväl tid som pengar. Genom att få konkreta svar från kandidaten blir det enklare att göra en lyckad personbedömning och välja ut rätt kandidat.

Ställ följdfrågor! På så vis förhindrar du att få klyschor som svar – istället tvingas kandidaten att utveckla vad han eller hon verkligen menar.

Så ser du igenom intervjusvaren

Den som har rekryterat vet att det inte alltid är enkelt att få fram tydliga svar på en gång. Som nämnt ovan, känner kandidaten för det mesta till vilka svar som är förväntade och inte sällan blir intervjusvaren därför snarare likartade än konstruktiva.

Vilka metoder är lämpliga att använda för att genomskåda och komma runt förväntade intervjusvar? Först och främst gäller det att få fram tydlighet, att ta reda på varför eller varför inte. Det vill säga, att inte bara stanna vid själva svaret. Nedan följer de två viktigaste nycklarna till hur du ser igenom intervjusvaren och får mer kunskap om kandidaten.

- Be om konkreta exempel! Det här är ett viktigt sätt för att du ska kunna ta dig runt flosklerna och få mer relevant information om kandidaten. Om kandidaten beskriver sig själv som strukturerad eller kreativ – be om exempel på hur han/hon lägger upp sin vecka eller hittar kreativa lösningar på kontoret. En lämplig fråga är exempelvis:

”Om du hamnar i den här situationen, hur gör du då?”

Här kan vi garantera dig att kandidaten inte kan komma med något standardsvar.

- Ställ följdfrågor! På så vis förhindrar du att få klyschor som svar – istället tvingas kandidaten att utveckla vad han eller hon verkligen menar. Följdfrågor ingår i semistrukturerade och ostrukturerade intervjuer och ger mer utrymme för att styra intervjun efter själva svaren. Givetvis kan även följdfrågor innebära att du ber om ytterligare konkreta exempel, som i exemplen ovan.



Ställ rätt frågor!

Sist men inte minst; precis som det finns klyschiga svar, finns det även vanliga frågor som inte nödvändigtvis ger utrymme för de bästa svaren. Att till exempel fråga var någon befinner sig om fem år kan vara ganska fruktlöst, eftersom svaret förmodligen blir att kandidaten då har klättrat inom företaget och innehar någon form av chefsposition. Mer konkret kan det istället vara att fråga vad personen behöver utveckla för att ta sig vidare i karriären.

Tänk på att frågorna är till för att ta reda på mer om själva personen och hur pass lämplig han/hon är för jobbet. Tydlighet i frågorna är avgörande för att kunna få en uppfattning om hur kandidaten exempelvis agerar under stress eller om personen kommer att passa in i teamet. För att verkligen kunna förstå kandidaten måste du inte bara ta dig förbi de typiska intervju svaren, utan även ställa konkreta frågor som leder till konkreta svar.

Lästips!

Tack för visat intresse!

Läs mer på levelrecruitment.se

LEVEL

levelrecruitment.se

