

The logo for LEVEL, featuring the word in a bold, orange, sans-serif font with a stylized 'L' and 'V'.

Specialister på specialister

A photograph of two women in conversation. The woman in the foreground has dark, curly hair, wears glasses, and a blue top. The woman in the background has long, straight brown hair and is wearing a light-colored top. They appear to be in a professional or educational setting.

Från magkänsla till precision

– intervjun som affärskritiskt
beslutsunderlag



Att hålla en intervju är för många något intuitivt – ett samtal, ett par frågor och en känsla för om personen "känns rätt". När rekryteringsprocesser blir allt mer affärskritiska räcker dock inte det. Intervjun behöver fungera som ett strukturerat och pålitligt beslutsunderlag, där frågorna du ställer och sättet du för samtalet på sätter ramarna för hur rättvist och träffsäkert utfallet blir. En felrekrytering kan kosta både pengar, tid och förtroende, medan en lyckad rekrytering skapar utveckling, stabilitet och långsiktig konkurrenskraft. Därför är intervjun inte bara ett möte – det är en strategisk metod som kräver förberedelse, medvetenhet och precision.

Här går vi igenom intervjuteknik och tipsar om bra och sämre intervjufrågor, så att din nästa rekryteringsintervju leder till beslut som tar affären framåt.

Tre typer av intervjuer

Det finns flera sätt att genomföra en intervju, men valet av struktur avgör hur objektivt underlaget blir. Den strukturerade intervjun utgår helt från kravprofilen och ger alla kandidater samma frågor i samma ordning, vilket skapar hög jämförbarhet men mindre flexibilitet. Den semistrukturerade intervjun – den vanligaste och mest träffsäkra metoden – bygger på en fast frågebänk men öppnar upp för relevanta följdfrågor som fördjupar kandidatens exempel och resonemang. Den ostrukturerade intervjun, som ofta upplevs som personlig, är däremot betydligt mer sårbar för bias och riskerar att missa centrala kompetenser. I praktiken är det oftast de två första formerna som ger störst precision och kvalitet i analysen.

Viktigt att tänka på vid en intervju

En effektiv intervju börjar med trygghet. Ju mer avslappnad kandidaten är, desto mer visar hen sitt verkliga beteende och desto mer får du ut av samtalet. Det är också avgörande att fokusera på beteenden istället för åsikter eller självskattningar. En kandidat kan beskriva sig som strukturerad, stresstålig eller driven – men det är först när du får höra konkreta exempel som du kan göra en korrekt bedömning.

Tydliga definitioner är centralt. Många ord låter positiva men säger väldigt lite utan kontext. Det är därför viktigt att du ställer samma frågor till alla och håller dig nära kravprofilen. Det gör intervjun rättvis, fokuserad och betydligt mer träffsäker.



Att rekrytera en bra ledare

När du intervjuar en chefskandidat blir strukturen ännu viktigare. Ledarskap är komplext, och det är lätt att låta charm, självsäkerhet eller verbal förmåga påverka bedömningen. I en chefsintervju är det därför avgörande att söka konkreta exempel på hur kandidaten har byggt team, hanterat svåra samtal, delegerat ansvar och drivit utveckling över tid. Bra ledare kännetecknas mer av sitt beteende än av hur de pratar om sitt ledarskap. Undvik därför teoretiska resonemang om "ledarskapsstil". Fokusera istället på faktiska situationer där kandidaten har behövt vara tydlig, modig, närvarande och konsekvent – och be om resultatet av de handlingarna. På så sätt får du en bild av hur personen faktiskt leder, inte hur hen önskar att det uppfattas.

Vanliga fallgropar och hur du undviker dem

Många intervjuer faller på bristande förberedelse eller för mycket fokus på kandidatens personlighet istället för på beteendebeweis. En annan vanlig fallgrop är "liking-effekten", där intervjuaren omedvetet favoriserar personer som liknar en själv i stil, bakgrund eller humor. Här är kravprofilen din kompass. Genom att hela tiden återkomma till den kan du undvika att personliga preferenser styr bedömningen.

Det är också viktigt att hålla balansen i samtalet. Om du pratar mer än kandidaten får du inte det underlag som behövs. En bra tumregel är att kandidaten pratar cirka 70 procent av tiden, medan du styr, förtydligar och följer upp.



Bra frågor vs. sämre frågor

När du väljer frågor behöver du säkerställa att de är beteendefokuserade och att de styr samtalet mot situationer där kandidaten tidigare har visat egenskaper som är relevanta för rollen. Frågor som söker konkreta exempel ger alltid ett mer tillförlitligt beslutsunderlag än frågor som uppmuntrar vaga självbeskrivningar.

Exempel på bra frågor:

- "Berätta om en situation där du behövde hantera flera prioriteringar samtidigt. Vad gjorde du och vad blev resultatet?"
- "Ge ett exempel på en konflikt eller meningsskiljaktighet du hanterat. Hur agerade du?"
- "Beskriv ett beslut du fattat med begränsad information. Hur resonerade du?"

Exempel på sämre frågor:

- "Är du stresstålig?"
- "Skulle du säga att du är en bra ledare?"
- "Vad gör du på fritiden?"
- De bra frågorna ger information som kan analyseras och jämföras. De sämre frågorna aktiverar bias och mäter ofta något helt annat än kompetens.

Närvaro, återkoppling och professionalism

När du är påläst om kandidatens bakgrund, väl förberedd och mentalt närvarande signalerar du professionalism och respekt. Det påverkar både kandidatens upplevelse och kvaliteten på samtalet. Var också tydlig med nästa steg och håll det du lovar – inte bara för att det är god ton, utan för att processen i sig är en del av ert arbetsgivarvarumärke. Att återkoppla i tid och med tydlighet stärker förtroendet för hela organisationen.

Sammanfattningsvis: Tre saker du bör titta på i varje intervju

- Beteenden framför självbild: Städade formuleringar säger lite medan konkreta exempel säger allt.
- Följdfrågor: Det är i detaljerna du hittar de verkliga kompetenserna.
- Matchning mot kravprofilen: Jämför inte kandidater med varandra, jämför dem istället med rollen.





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