



Specialister på specialister



**Så genomför du intervjuer utan att låta ditt personliga bias styra omdömet**



Vi pratar ofta om erfarenhet som något självklart värdefullt, och det är det. Erfarenhet är dock inte samma sak som objektiv kunskap. Den danska industriledaren William S. Knudsen sa en gång: "Erfarenhet är att veta en massa saker man inte bör göra." Det stämmer, men erfarenhet kan också få oss att dra för snabba slutsatser, generalisera och omedvetet reproducera våra egna preferenser.

---

I rekrytering är just detta en av de största riskerna. För när magkänslan får styra mer än strukturen tappas ofta det viktigaste bort: faktorerna som faktiskt förutsäger framtida prestation, kulturmatchning och långsiktig framgång. Rekryteringsprocesser behöver därför idag vara mer metodiska än någonsin. En strukturerad process hjälper dig inte bara att hålla fokus på fakta – den skyddar dig också från dig själv.

Här går vi igenom några vanliga risker med att låta egna erfarenheter och fördomar styra en rekryteringsprocess och hur du kan undvika det.



## Vanliga fallgropar när erfarenheten tar över

01.

### När magkänslan går före metoden

Det kan kännas effektivt att tidigt "känna av" om någon är rätt eller fel, men den känslan bygger oftare på tidigare erfarenheter och fördomar än på faktisk relevans. Att rensa bort kandidater för snabbt – eller behålla dem trots röda flaggor – är en av de vanligaste konsekvenserna av omedveten bias. En strukturerad kravprofil och standardiserade frågor håller istället processen på spåret och gör att du bedömer det som faktiskt spelar roll.

02.

### Säkerställ att intresset är genuint

Erfarenhet gör att vi ibland tror oss se mönster: "Den här kandidaten vill nog bara höja sin lön" eller "Den här typen av profil brukar hoppa av". Den typen av antaganden riskerar att skada både kandidatupplevelsen och träffsäkerheten. Fakta slår alltid antaganden. Därför ska varje steg dokumenteras, följas upp och standardiseras.

### 03. Relevanta referenser – inte bekväma

Att kandidaten skickar med numret till en tidigare chef betyder inte att den referenten har haft insikt i personens arbete. Personliga relationer kan dessutom färga referenssvaren mer än du tror. Här är det lätt att låta erfarenheten lura dig: "hon verkade väldigt trovärdig" eller "han sa det på rätt sätt". Se alltid till att säkerställa att referenten faktiskt har kunnat bedöma kandidatens insats.

### 04. Övervärdering av kandidater som "känns rätt"

Vi gör ofta antaganden baserade på utbildning, sättet att kommunicera, likhet med tidigare kollegor eller en specifik egenskap vi gillar. Det är ett klassiskt psykologiskt fenomen: halo-effekten, men det gör att vi förbiser beteenden som är kritiska för kulturmatchning och prestation.

"You hire for competence but fire for personality" stämmer ofta men handlar sällan om ren personlighet utan snarare om passform till gruppens arbetssätt och kultur.

### 05. Kulturmatchning är inte detsamma som att hitta någon "som liknar oss"

Just här uppstår en av de allvarligaste bias-fällorna. Rätt kulturmatchning handlar om värderingar, beteenden och arbetssätt – inte om bakgrund, stil eller personliga preferenser.

Därför måste du kunna definiera vad era värderingar betyder i praktiken. Vad innebär det att vara "driven" eller "flexibel" i ert team? Talar alla om samma sak? Det är först då du kan bedöma om en kandidat passar in på riktigt.



# Strukturer och data: ditt bästa skydd mot bias

## Personlighetsbedömningar som kompass

Ett bra personlighetstest ger en standardiserad bild av hur kandidaten fungerar i arbetssituationer. Det gör det lättare att jämföra olika kandidater mot samma kravprofil och minskar risken att du väger in irrelevanta faktorer.

## Intervjuer kräver träning och struktur

Att "sitta och prata" är inte samma sak som att driva en objektiv intervju. Det krävs erfarenhet för att förstå, tolka och följa upp svar – och även den mest erfarna rekryteraren behöver ett ramverk. Standardiserade frågor, konsekventa bedömningskriterier och tydliga följdfrågor minskar risken att du styrs av personlig kemi eller tidigare minnen.

## Erfarenhet är värdefullt, men bara tillsammans med struktur

Erfarenhet hjälper dig upptäcka avvikelser, förstå svar och se sådant som andra missar. Men utan ett strukturerat underlag riskerar erfarenheten att bli en genväg som tar dig bort från det som är relevant.

**Det är denna kombination som gör dig träffsäker: erfarenhet + struktur + fakta = objektiv bedömning och därmed en bättre rekrytering.**



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](http://levelrecruitment.se)