

Interviewguide – 2. samtale

Formøde (30 min)

Målet er et par dage inden samtalerne begynder, at leder og HR-konsulent taler sammen om roller, lønbillede og særlige fokuspunkter.

Small talk og rammesætning (5 min)

Målet er at ansøger slapper af, føler sig taget godt imod og at rammen er sat for interviewet, at koncern-HR er med, og at der vil være fokus på personlighed og evt. løsning af en case.

Indledning (5 MIN)

Målet er at ansøger får afklaret evt. spørgsmål og overvejelser siden første interview. Det er vigtigt at ansøger får tid til at afklare sine spørgsmål.

- Hvad har du tænkt siden sidst?
- Kan du helt kort opsummere, hvem du er, og hvad du kan bidrage med i denne stilling?

Case (10 min)

Mål at alle ansøgere får mulighed for at løse samme problemstilling, og at de kan sætte deres faglighed i relation til jobbet. Fokus på ansøgers refleksion, analyse og ikke om det er korrekt. Se rekrutteringsguide på HR-portal.

Personlige kvalifikationer (15 min)

Målet er at afdække match mellem krav i opslaget og ansøgers kvalifikationer og give ansøger større viden om jobbet faglige krav.

- Kan du nævne dine tre vigtigste personlige karakteristika
- Hvordan ser en god arbejdsdag for dig ud?
 - Hvad får du energi af (hvad driver dig)?
 - Hvad er den værste oplevelse, du har haft i et tidligere job?
 - Kan du nævne en opgave, du er særlig stolt af, at have bidraget til at løse?
- Hvordan har du det, når du har rigtigt travlt?
 - Kan du give et eksempel på, hvornår du synes der er for travlt?
 - Hvad kan dine kollegaer/chef forvente af dig, når du har rigtig travlt?
- Hvordan vil du beskrive dig selv som kollega?
 - Hvordan tror du dine kollegaer ville beskrive dig, hvis vi spurgte dem?

- Når du er i en gruppe, hvilken rolle indtager du så typisk?
- Hvad forventer du af dine kollegaer og chef for, at du synes I har et godt samarbejde?
 - Kan du give et eksempel på, hvor du har bidraget til et samarbejde?
 - Hvad mener du, er den største hindring for, at samarbejde kan fungere?
 - Kan du beskrive en situation, hvor samarbejdet har været svært for dig?
- Hvordan foretrækker du at blive ledet?
 - Hvad skal din leder gøre for at motivere dig? Eksempel på en god leder? Hvad gjorde han/hun?
- Er der en situation i dit arbejdsliv, hvor du har modtaget kritik?
- I hvilke situationer stoler du mest på dig selv?
 - Hvad kan få dig til at tvivle på dine evner?
- Hvilke mål sætter du dig karrieremæssigt?
- Hvad vil være de største udfordringer for dig i denne stilling?
- Når jeg skal vælge en kandidat, hvad er det så, der gør dig bedre end andre?

Spørgsmål fra ansøger (5 min)

- Har du nogle spørgsmål til os?

Afrunding (5 min)

Målet er at sætte rammen for det videre forløb, afklare om lønforventningen er realistisk, og evt. uafklarede spørgsmål

- Hvad er dine lønforventninger? (uden at indbyde til lønforhandling)
- Er der noget, vi skal tage særlige hensyn til?
- Evt. referenceperson
- Tak for samtale – oprids det videre forløb (evaluering, dokumentation, lønforhandling, tidsramme)