

Spørgeramme til jobinterview

Jobsamtalen er en god mulighed for at bedømme en kandidats adfærd, hvis man som interviewer sørger for at spørge ind til den. Adfærden er nemlig det, der i sidste ende er relevant, når man bedømmer en indsats.

Den klassiske faldgrube

De fleste af os kender til spørgsmål som fx:

- "Fortæl om dine stærke/svage sider"
- "Hvad gør du særligt godt?"
- "Hvordan arbejder du sammen med andre?"
- "Hvordan har du det med konflikter?"

Det er ikke at spørge ind til adfærd, når man beder ansøger om at selvbevurdere sig selv, og der er to ulemper ved disse typer af selvbevurderende spørgsmål:

1. Ansøgere er ofte trænet i at besvare den type spørgsmål på autopiloten.
2. Der er ikke nødvendigvis sammenhæng mellem en persons selvbeurdering, og hvordan denne person handler i virkeligheden.

Så hvad bør du gøre i stedet?

Det første du som interviewer bør være opmærksom på er, om ansøgerens erfaringer, der svarer til de kompetencer, som det nye job indebærer stammer fra det det nuværende eller tidligere job.

Hvis ja, bør du stille fortids- og nutidsrettede adfærdsbeskrivende spørgsmål.

Har kandidaten ingen erfaring bør du fokusere på hensigter og fremtidig adfærd med fremtidsrettede, hypotetiske spørgsmål.

Adfærdsbaserede spørgsmål

Uanset erfaring er den bedste fremgangsmåde, at stille adfærdsbaserede spørgsmål.

Et spørgsmål til fortid eller nutid kunne være:

- "Vi oplever alle, at der er mennesker, der ikke kan sammen. Kan du give et eksempel på, hvordan du som leder har håndteret en uenighed mellem to eller flere i din afdeling, hvor uenigheden havde betydning for, om arbejdet i din afdeling kunne lykkes?"

Hvis kandidaten ikke fra tidligere har erfaring med en given opgave eller situation, stiller man i stedet et fremtidsorienteret spørgsmål som fx kunne lyde sådan:

- "Forestil dig en situation, hvor du som leder får at vide af en af dine medarbejdere, at der er personlige og faglige uenigheder mellem tre af kollegerne. Du har ikke selv observeret det, men du har undret dig over, at det ser ud til, at opgaverne bliver løst dårligere og langsommere end de plejer. Der er gået nogle uger, siden du først hørte om problemerne, og situationen ser ud til at være samme eller måske lidt værre. Hvad vil du som leder gøre?"

I begge tilfælde stiller du åbne, indledende spørgsmål. Du vil måske opleve, at kandidaten svarer meget kortfattet og overfladisk på de spørgsmål du stiller. For at få uddybet og konkretiseret svarene er STAR-modellen en effektiv metode.

STAR-modellen giver konkrete svar

STAR-modellen (Roulin, 2017) er god til at sikre sig at man kommer hele vejen rundt om et emne. Den er udviklet til at få ansøgere til at uddybe med beskrivelser af konkret adfærd.

STAR står for:

S – Situation

T – Task (opgave)

A – Action (adfærd)

R – Result (resultat).

Modellen giver mulighed for forskellige indgange til spørgsmål. Lad os folde et eksempel ud fra, at en ansøger har beskrevet sig selv som ambitiøs:

Situation (S): "Hvordan og i hvilke sammenhænge er du ambitiøs?"

Opgave (T): "Hvilke opgaver er du ambitiøs i forhold til?"

Adfærd (A): "Hvad gør du, når du er ambitiøs?"

Resultat (R): "Hvilke resultater har du skabt?"

Lav en struktureret spørgeramme

På baggrund af de vigtigste kompetencer i et givent job er det en god ide at udarbejde en struktureret spørgeramme. Det sikrer dig, at I holder snuden i sporet under samtalen og har nemmere ved at vurdere kandidaterne på tværs.

Anbefalinger

- Find inspiration til adfærdsbaserede spørgsmål fra kilder på nettet eller bøger
- Adfærdsbaserede spørgsmål tager længere tid at drøfte, så planlæg på forhånd at I kun stiller spørgsmål til de vigtigste kompetencer.
- Lav en spørgeramme inden samtalen med både fortids- og fremtidsrettede spørgsmål. På den måde sikres, at kandidaterne bliver spurgt om det samme, hvad enten de har erfaring eller ej.
- Fortæl ansøgere, hvordan ansættelsessamtalen kommer til at forløbe, og hvorfor I har valgt denne fremgangsmåde. Det vil stille kandidaterne mere åbne og positive.

Tip

Vær i jobsamtalen opmærksom på at få så mange konkrete beskrivelser af adfærd som muligt.