20 frågor att ta ställning till under rekryteringsprocessen

KOMPETENSBASERAD OCH NPF-INKLUDERANDE

INTERVJUFORMAT OCH FRÅGOR

1. Testar vi det jobbet faktiskt kräver, eller hur bra kandidaten är på att bli intervjuad?
2. Ställer vi samma frågor till alla kandidater, eller varierar frågorna beroende på hur samtalet ”flyter”?
3. Bygger våra frågor på konkreta exempel ur kandidatens erfarenhet, eller på hypotetiska/abstrakta resonemang?
4. Finns det utrymme för kandidaten att tänka efter innan de svarar, eller förväntas svaren komma direkt?

FÖRBEREDELSE OCH INFORMATION

5. Har vi gett tydlig information i förväg om frågor, format och tidsram?
6. Vet kandidaten vilka som deltar i intervjun och vilka roller de har, innan de kommer dit?
7. Får kandidaten veta hur lång intervjun är och vad som händer efteråt?
8. Är det tydligt vilken typ av kompetens vi faktiskt bedömer i varje steg av processen?

ALTERNATIVA SÄTT ATT VISA KOMPETENS

9. Finns det alternativa sätt att visa kompetens (arbetsprov, case i lugn takt) istället för enbart muntlig improvisation?
10. Kan kandidaten få visa relevanta exempel på tidigare arbete istället för att bara berätta om det muntligt?
11. Erbjuder vi möjlighet att svara skriftligt på vissa frågor, för den som uttrycker sig bättre i skrift?
12. Bedöms arbetsprov och case utifrån tydliga, förutbestämda kriterier – eller utifrån en allmän magkänsla?

MILJÖ OCH GENOMFÖRANDE

13. Är intervjumiljön lugn och förutsägbar, eller sker den i en stökig eller bullrig lokal?
14. Sitter kandidaten inför en stor panel, eller finns det mindre, mer hanterbara format att välja mellan?
15. Finns det möjlighet till paus om en intervju eller testdag blir lång?

BEDÖMNING OCH BESLUT

16. Bedömer vi alla kandidater mot samma kriterier, eller påverkas bedömningen av hur ”smidigt” samtalet kändes?
17. Diskuterar vi kandidater utifrån konkreta exempel på kompetens, eller utifrån allmänna intryck som ”passade bra in”?
18. Har vi koll på om vissa kandidatgrupper systematiskt sorteras bort tidigt i processen, och varför?

UPPFÖLJNING

19. Frågar vi kandidater som inte gick vidare hur de upplevde processen, för att upptäcka eventuella hinder?
20. Utvärderar vi regelbundet om vår rekryteringsprocess faktiskt fångar rätt kompetens – eller upprepar vi samma upplägg utan att ifrågasätta det?

Lycka till!

COPYRIGHT© MRSHYPER AB | HELLO@MRSHYPER.SE | MRSHYPER.SE