# Intervjuguide – utifrån kompetensbaserad intervjumetodik

## Förberedelse inför intervju

* Läs igenom ansökningshandlingarna från kandidaten ni ska träffa.
* Ta med ansökningshandlingar som tex kandidatens CV mm, till intervjun.
* Avsätt ca 1,5 – 2 timmar per intervju. Tänk på att inte kandidaterna ska träffas i dörren, utan att det är en marginal mellan respektive intervju.
* Din HR-specialist finns som stöd i upplägg och vid behov av hjälp med kompetensbaserade intervjufrågor.

## Inledning av intervju

* Hämta upp kandidaten och erbjud gärna kaffe, vatten eller liknande
* Presentera er för kandidaten och beskriv rollerna, om ni inte setts tidigare.
* Berätta kort om rekryteringsprocessen och vart i processen ni är nu, samt hur upplägget av intervjun vad gäller tid och innehåll.
	+ I det fall det är en kompetensbaserad intervju med syfte att vara så objektiv som möjligt, beskriver ni det. Förklara gärna att ni valt ut viktiga kompetenser för den här tjänsten och att ni kommer ställa frågor kring dessa samt be om konkreta exempel.
* Få kandidaten att känna sig välkommen, försök skapa en öppen och varm atmosfär.
* Tänk på att kandidatens upplevelse av intervjusituationen också påverkar dennes upplevelse av MIUN som arbetsgivare. Bra intryck leder till att denne har större benägenhet att prata gott om MIUN till andra och dåligt intryck blir motsatt effekt.

## Själva intervjusituationen (ca: 1 - 1,5 timme)

* Berätta kort om MIUN och tjänsten kandidaten sökt.
* Inled gärna med några ”uppvärmande frågor” där kandidaten får möjlighet att lite kort berätta om sig själv och varför denne sökt tjänsten.
* Om ni tillämpar kompetensbaserad intervjumetodik där ni efterfrågar specifika kompetenser utifrån tjänstens kravprofil, behöver ni berätta vilken kompetens ni ställer frågor kring. Beskriv vad ni menar med kompetensen, så kandidaten förstår vad hen ska berätta om.
* Ställ öppna frågor.
* Ställ en fråga i taget – lyssna aktivt – visa intresse.
* Var inte rädd för att vara tyst och låta kandidaten tänka.

Syftet med kompetensbaserade intervjufrågor är att fördjupa kunskapen om den sökandes personliga kompetens utifrån kravprofilen.

För att underlätta den slutgiltiga bedömningen är det viktigt att redan under intervjun skriva kommentarer utifrån den sökandes svar. En förutsättning för en bra bedömning är att ni använder samma intervjufrågor under samtliga intervjuer

## Avslut

* Avsluta intervjun med att fråga om kandidaten önskar lägga till något eller har några frågor.
* Beskriv igen den fortsatta processen framåt, när kan kandidaten förvänta sig återkoppling?
* Tacka kandidaten för att hen kom och visade intresse för tjänsten och MIUN.

## Efter intervjun

* Summera era intryck från intervjun, samla dem gärna i utvärderingsmallen. Utgå från kravprofilen i er bedömning.