

ATT LYCKAS SOM ARBETSINTERVJUARE



VARFÖR INTERVJUA?

- Rekryteringen handlar om att gissa sig fram, information om sökanden behövs
- Datasamlingens viktigaste metod



INTERVJUMETODER

- Ledig intervju
- Halvt strukturerad intervju/ Kombinationsteknik (motsvarar andra mätmetoder)
- Strukturerad/ Analyserad intervju (för begränsad?)
- Gruppintervjuer



GRUPPINTERVJUER

- Mäter närmast den sociala aktiviteten, att fungera i grupp
- Kan användas i specialfall, t ex vid stora rekryteringar
- När ett nytt team grundas



LEDIG INTERVJU

- Fullständigt ledig diskussion utan förhandsplanering
- Socialt umgänge
- Intervjuns innehåll varierar bland sökanden
- Data som samlats in under intervjuerna är oanvändbart
- Jämförelsen mellan sökanden efter intervjuerna är svårt eller omöjligt
- Intervjuarens stämning varierar
- Metoden mäter närmast social växelverkan mellan intervjuaren och den intervjuade
- Man vet hurdan ”typ” sökande är, men man vet inte tillräckligt vad hen kan



STRUKTURERAD/ANALYSERAD INTERVJU

- Intervjuns innehåll har en noggrann plan
- Färdiga frågor, inga avvikelser
- Samma frågor till alla som intervjuas
- Inga ändringar under intervjun, trots att den intervjuade ger nödvändig information angående arbetsuppgiften
- Syftet är att jämföra uppgifterna (men vilka uppgifter?)
- Listan med frågor är det viktigaste, inte sökande!



HALVT STRUKTURERAD INTERVJU/ KOMBINATIONSTEKNIK

- Den bästa metoden!
- Intervjuns stomme planeras
- Färdig frågelista
- Man fäster sig vid information som sökanden ger
- Specificerande frågor
- Man ställer öppna frågor så, att sökanden måste besvara på rätt sätt
- Man får jämförbart och nödvändig information, även sådan som man inte väntat sig från början



INTERVJUNS MÅLSÄTTNING

- Samla in så mycket information som möjligt som stöd för gissningarna, kompetensen fram
- **Märk felkällorna (Syrjänen 2007)**
 - * Jag-illusion (jag tycker om likasinnade)
 - * Situationsfaktorer (situation påverkar den intervjuade)
 - * Rolltänkandet (sökandens egenskaper påverkar mina attityder)
 - * Haloeffekten (egenskap som attraherar mig påverkar positivt min attityd)
 - * Illusion om skalan (jämförelsen har "fel skala")
 - * Likställighetsillusion (jämför sökanden med ngn bekant)
 - * Självutvärderingsillusion (självutvärderingen är svår)
 - * Sociala möjligheter (normer, ex. ärlighet)
 - * Förhållandet mellan intervjuaren och den intervjuade (kompis, konkurrensläget)
 - * Tillfälliga situationsfaktorer ("en dålig dag" etc)



FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR EN LYCKAD DATAINSAMLING

- Intervjun har planerats bra
- Inga störningar vid intervjun
- Intervjuaren är lämplig för uppgiften
- Sökanden har möjlighet att presentera sig positivt
- Målsättningarna nås ej
 - * Amatörmässigt testande
 - * Utöva påtryckningar på sökanden
 - * Okoncentrerad på intervjun



INTERVJUNS INNEHÅLL: PLANERING



INTERVJUINNEHÄLLET

- Samla in endast nödvändig information för arbetsprestationen
- Målsättning och mening ska finnas vid varje fråga
- Öppna frågor
 - * slutna frågor: Hur bra kan du använda excel?
 - * öppna frågor: Hurdana är dina IT-kunskaper?
- Frågorna på allmän nivå, sökanden ska producera svaret
- Exempel:
 - * Työhaastattelu Henkilöarviointi työhönotossa ja työuralla 2000, Petteri Niitamo (fi)
 - * Relrytointiopas kunta-alalle, 2010, Päivi Rainio (fi)



INTERVJUINNEHÅLLET: VILKA FRÅGOR STÄLLS INTE?

- Någon lista med förbjudna frågor finns inte
- Fråga inte sådant som inte har betydelse i arbetet
- Lagar, normer, regler, direktiv > hantering av personuppgifter, integritetsskydd
- Information som man erhåller men inte frågat efter och som inte bokförs eller används omfattas inte av personuppgiftshanteringen
- Personregisterlagen, Lagen om integritetsskydd i arbetslivet, Jämställdhetslagen, Arbetsavtalslagen



INTERVJUINNEHÅLLET: KÄNSLIGA UPPGIFTER

- Ras och etniskt ursprung
- Personens samhälleliga, politiska eller religiösa övertygelse
- Ett brott, straff eller brottspåföljder
- Hälsotillstånd, sjukdom, handikapp
- Sexuell läggning
- Behov av social omsorg eller socialvårdens erhållna förmåner



PLANERING AV INTERVJUSITUATIONEN

- Reservera utrymme
- Checka utrymmet: sittordningen naturlig, t ex runt ett bord, inte en vägg bakom ryggen
- Boka tid: en lugn situation
- Tid för att kontrollera uppgifter utanför själva intervjun: jämföra uppgifter som finns i ansökan, kontrollera identiteten



INTERVJUNS GÅNG

- Inga regler
- Ett "tryggt" sätt:
 - * presentationerna först, smalltalk
 - * bakgrund
 - * motivation, inriktning
 - * kompetens
 - * framtiden
 - * intervjuns avslutning
 - * information om hur rekryteringsprocessen framskrider
 - * avslutning



BETEENDEN UNDER INTERVJUN

- **Gör så här:**

- * intervjuaren artig och korrekt, naturligt beteende
- * ta emot intervjuanden, hälsa välkommen
- * intervjuarens attityd: öppen, intresserad, nyfiken
- * koncentrera sig, inga sidospår i frågepaletten
- * vakenhet, noggrann, känslighet

- **Gör inte så här:**

- * Inga styrande frågor, inte heller med miner eller med beteenden
- * inte för mycket information om uppgiften
- * berätta inte om önskvärda egenskaper



INTERVJUSITUATIONEN

- Sökanden är huvudperson, inte intervjuaren
- Intervjuaren styr intervjun
- Sökanden producerar innehållet
- Närvarande personers beteende och roll/uppgift
- Minneslista
- Låt sökanden berätta (minns dock tidtabellen)
- Låt sökanden presentera sig utan att presentationen påverkas



MINNS ÅTMINSTONE DETTA

- Kombinationstekniken
- Fundera på utrymme och situation så att den intervjuades svar inte påverkas
- Låt den intervjuade svara så att svaren inte påverkas
- Låt den intervjuade ha huvudrollen



IDENTIFIERA DEN BÄSTA OCH DEN SÄMSTA

- Målsättningen är att välja den bästa
- Är det skadligt om man väljer "oavsiktligt" den 2:a eller den 3:e bästa?
- Skada sker om man väljer den sämsta
- 75% klarar av sina uppgifter – 25% klarar inte av dem väldigt bra. Identifiera åtminstone de sämsta.

