

Värdedrivna intervjuteknik vid rekrytering

I det här inspirationsbrevet får du ett lika enkelt som genialt metodstöd vid anställningsintervju. Med en gnutta beteendevetenskaplig insikt och lite förberedelser, kommer din nästa rekryteringsintervju aldrig bli sig lik.. och då i positiv riktning. Låt oss först titta på vad det är vi skall bedöma vid en anställningsintervju.

Du anställs på kompetens, och sparkas på personlighet

..när det borde vara tvärt om. Det här har jag skrivit om i ett tidigare inspirationsbrev [#6:2013](#). Läs det och fortsätt sedan vid nästa stycke. Orkar du inte det, ger jag en kort sammanfattning nedan.

Alla arbetsgivare önskar anställa/anlita (framtida) högpresterande medarbetare, vilket i sig borde uppmuntra den som intervjuar att hålla sig mer i framtiden än historien.

Vår prestation byggs upp av; teoretisk kunskap, praktisk erfarenhet, personlighet, motivation och kontext. När jag låter chefer resonera kring deras inbördes ordning, kommer de så gott som alltid fram till att kunskap och erfarenhet har minst inverkan av de fem på prestationen. Till det är motivation komplex, såtillvida att den kommer ur en kombination av personlighet och kontext. Kontexten är allt och alla runt medarbetaren, till exempel dennes ledare. Personligheten.. ja, det enda vi behöver påminna oss om vad det gäller den är; lagt kort ligger – det är inget en ledare bör ta på sig att försöka ”laga” efter en rekrytering.

Den som misslyckas att förbereda sig, förbereder sig på att misslyckas

Nu till förberedelserna. När du initierar en rekrytering skall du fråga dig vilka personliga egenskaper/kvaliteter (vad?) uppdraget behöver, samt syftet (varför?) med dessa – alltså inte vad du vill ha. Skriv ned så många du vill enligt följande formulering; *uppdraget behöver en person som är ”..vad”, därför att ”..varför”.*

Till exempel; *uppdraget behöver en person som är rättfram, för att våga ge obehagliga sanningar – thought leadership.* Listan med de här formuleringarna kallar jag min ”mentala målbild”.

Som man ropar i skogen

Den klassiska fällan som, allt från gröna chefer till rutinerade rekryteringskonsulter faller i, är att ladda upp med ett batteri ”smarta” frågor. De förstnämnda kör gärna de beprövade..

Berätta om dina starka/svaga sidor?

Hur fungerar du i pressade situationer?

Hur skulle din partner beskriva dig?

Vad ser du dig själv göra om tre år? Och så vidare..

Men är dom frågorna dåliga? Jag har inga synpunkter på frågorna, utan vad den som ställer dom ska göra med svaren. Ska man ”tolka” svaren (läs: översätta) är nog en diplomerad samtalsterapeut bäst lämpad. Men för oss andra kan vi göra det mycket enklare och effektivare för båda parter.

1. Ta en formuleringen från din mentala målbild, och berätta övergripande om ”vad”. (uppriktigt – försök inte vara ”smart)
2. Utifrån ”varför” i samma formulering, ställ en öppen fråga. (som inte kan besvaras med ja/nej)

Till exempel (utifrån exemplet på mental målbild, två stycken ovanför)

- Din blivande chef kan ha tagit dåliga beslut innan du kom in i uppdraget, som nu drabbar dig.. hur skulle du hantera en sådan situation?

1. Om svaret bekräftar ”vad” till ditt ”varför”: ta nästa formulering.
2. Om svaret förkastar ”vad” till ditt ”varför”: Lev utan den och ta en ny formulering, eller: exemplifiera ditt egna ”vad” och be om återkoppling.
3. Om du är osäker: ”borra” i den diffusa delen av svaret med följdfrågor.

Låt säga att din mentala målbild bestod av sex formuleringar. När du har kört igenom dom med ”check” på fyra, så får du ta ställning till om det är gott nog. Det beslutet kommer du aldrig undan, men du har nu å andra sidan ett gott beslutsunderlag.

Lycka till!