

# Kompetensbaserad intervjuteknik

Först och främst handlar tekniken om att endast fokusera på kompetenser som faktiskt påverkar arbetsprestationen. Kandidaterna får alltför ofta frågor som är irrelevanta för tjänsten och då är det lätt att falla för frestelsen att värdera irrelevant information när man gör sitt urval. Därför är det väldigt viktigt att du innan intervjun har en tydlig bild av vilka kompetenser och förmågor som faktiskt påverkar arbetsprestationen för tjänsten. Lagg tid på att skapa en ordentlig och komplett kravprofil. Dokumentera vad ni anser att kandidaten måste ha, vilka kompetenser ni anser är meriterande att ha samt vilka färdigheter som krävs i form av tidigare erfarenheter.

När du är införstådd på vilka kompetenser och färdigheter som kandidaten behöver för att lyckas i tjänsten bör du ta reda på vilka verktyg som bäst identifierar och mäter dessa. Vi väljer att dela in kandidatens profil i följande tre huvudkategorier: Kunskap, analytiska färdigheter och personlighet.

---

## Kunskap

Ämneskunskap och konkreta färdigheter kan ni bäst upptäcka genom användning av kunskapstester och strukturerade intervjufrågor. Ifall ni anser att det behövs kan ni även be kandidaten skicka in intyg på genomförda utbildningar, certifieringar eller genomföra prov.

---

## Analytiska färdigheter

Analytiska färdigheter kan ni identifiera genom användning av specialiserade tester. Det kan handla om att kandidaten får testa sina matematiska kunskaper, sin förmåga att se sekventiella mönster eller genomföra ett case i syfte att testa förmågan att planera och kommunicera. Tänk på att inte göra fler tester än nödvändigt. Det är viktigt att man nyttjar rätt test för att utforska de förmågor som faktiskt kan anses vara relevanta för rollen.

## Personlighet

En korrekt uppfattning av kandidatens personlighet uppnås bäst genom strukturerade och kompetensbaserade intervjuer, personlighetstester, arbetsprover och referenser. Här är det viktigt att ni tittar efter färdighetsmönster och inte bara enskilda handlingar.

## Intervjuteknik

Målet med varje intervju är att få ut så mycket relevant information som möjligt. Kompetensbaserade eller standardiserade intervjuer betyder inte att du ska överge de goda samtalen, men att alla kandidater ska behandlas lika. Det betyder att du ska ställa samma frågor, i samma ordning till varje kandidat. Det betyder också att ni hanterat alla kandidater på exakt samma sätt för att ge dem samma förutsättningar att visa sin kompetens.

Frågorna bör vara korta, enkla och tydliga. Börja med öppna frågor som svarar på: vem, vad, var och hur. När dialogen väl är initierad kan du välja att ställa riktade uppföljningsfrågor i syfte att få en mer nyanserad bild av kandidatens erfarenheter och kompetenser.

### Exempel på struktur

I följande exempel vill vi ta reda på om kandidaten besitter ledarskapsförmåga. I detta fall använder vi STAR-tekniken; Situation, Task, Activity, Result – dvs beskriv situationen, vad uppgiften avsedde, hur personen genomförde uppgiften och vad blev resultatet?

1. **Situation** – beskriv en situation som visar ditt ledarskap.
2. **Task** – beskriv uppgiftens karaktär, vilka förutsättningar rådde, vem var med?
3. **Activity** – vad gjorde du, hur påverkade du situationen?
4. **Result** – vad blev resultatet? Vad var det som gjorde att du fick det resultatet? Vilka är lärdomarna?

När vi har genomfört intervjun går vi igenom hur väl kandidaten matchar profilen i 3 olika steg.

- **Utvecklingsområde**  
Kandidatens kompetens lever inte upp till förväntningarna i samma utsträckning som andra kandidater.
- **Som förväntat**  
Kandidaten lever upp till kompetensförväntningarna i samma grad som andra kandidater. Det finns positiva och negativa indikationer.
- **Styrkor utöver förväntan**  
Kandidaten lever upp till kompetensförväntningarna i större utsträckning än andra kandidater.