

KARRIÄRTIPS



2001.09.27

 [Utskriftsversion](#)

Bli en bättre intervjuare - åtta frågor och svar om intervjuteknik

Intervjuandets konst är svår - det vet alla som någon gång provat. Vi har ställt åtta frågor om intervjumetodik till leg. psykolog Per-Olof Eriksson som undervisar i intervjumetod vid Stockholms universitet.

Av Sara Herza Foto: Ulf Lööke

1) Vad är syftet med en anställningsintervju?

- Syftet är att ta reda på vem personen bakom de "hårda data" du redan har är. Du ska söka svaret på frågan om personen du intervjuar passar för jobbet, men också om det är en person som passar in i organisationen. Under förberedelserna inför intervjun har du förhoppningsvis bildat dig en uppfattning om vad det är du behöver veta för att kunna avgöra det.

2) Fungerar det att ställa färdigformulerade frågor under en intervju?

- Nej, mitt råd är att du förbereder frågeområden – det vill säga viktiga områden som du vill att ni behandlar under intervjun. Intervjufrågor blir bäst om de formuleras under intervjuns gång. Att ställa färdigformulerade frågor gör lätt att intervjun blir "stel". Du riskerar också att missa information om du följer en allt för strikt mall. Om du får en order om att ställa en viss fråga för någon annans räkning lova då att ta upp ämnet, men anpassa frågan till situationen.

3) Finns det personer som är "omöjliga" att intervju?

- Svaret är både ja och nej. En intervju är en "maktkamp", men det märks sällan så länge parterna accepterar sina roller. Om du upplever att en person är "omöjlig" att intervju kan förklaringen vara att det är en person som försöker ta kommandot över intervjun, till exempel genom att hela tiden ställa motfrågor eller att inte vilja svara.
- En krånglig person är med stor sannolikhet en person som känner sig rädd eller osäker i intervjusituationen. Det är din uppgift att motverka dessa känslor. Om du till exempel ser till att du är väl förberedd och att ni får vara ostörda, brukar det finnas förutsättningar för att även en osäker kandidat ska kunna slappna av. Var inte heller rädd för att fråga vad kandidaten tycker om att bli intervjuad - en nervös kandidat som får sätta ord på att situationen känns pressande kan därigenom bli hjälpt att slappna av.

4) Fungerar det att vara flera som intervjuar?

- Man bör aldrig vara fler än två personer i rummet under en intervju - intervjuaren och kandidaten! Ju fler personer ni är i rummet desto svårare blir det att i efterhand avgöra vem, eller vad, som påverkade situationen. Om ni är flera personer som vill ställa frågor till kandidaterna gör ni det bäst var och en för sig. Vill du att en kandidat ska träffa hela, eller delar av,

Ledande frågor är ett vanligt fel på intervjun, säger P-O Eriksson.

Karriärtips


[Anställningsintervjun](#)
[Hälsa](#)
[Jobbansökningar](#)
[Karriärutveckling](#)
[Löner och anställningsavtal](#)
[Urvalstester](#)
[Utbildning](#)
[Utlandsjobb](#)

Fråga experterna


[Lönebarometern](#)

[Yrkesguiden](#)


Vilka är intervjuarens vanligaste misstag?

- 1) Att frågorna som ställs är ledande.
- 2) En oförmåga att våga vänta på ett svar – det vill säga att tillåta att det är tyst en stund.
- 3) Att man är för bunden till frågor som man formulerat i förväg.
- 4) Att man inte förstår vilka processer som försiggår mellan intervjuare och kandidat och vad dessa processer betyder.

var och en för sig. Vill du att en kandidat ska träffa hela, eller delar av, arbetsgruppen är mitt förslag att låta dem umgås under en fikapaus.

5) Hur lång är en lagom lång intervju?

- 45-60 minuter, mer än så orkar varken du eller den som blir intervjuad. Om ni är två personer som ska intervjuas kan ni dela upp det i två 30-minuterspass med en paus emellan. Ett variant är också att kandidaterna får komma på besök flera gånger.

6) Hur bär jag mig åt när jag behöver ställa "känsliga frågor"?

- Om du har lyckats skapa ett förtroende finns det inga känsliga frågor. Vill du vara säker på att frågan inte uppfattas som jobbig kan du prova med att först ge en bakgrund till varför du ställer frågan. På så sätt förstår kandidaten förhoppningsvis att du ställer en fråga som verkligen är relevant i sammanhanget.

7) Hur kan jag utveckla min förmåga att intervju?

- Börja reflektera över själva intervjuprocessen: Hur var stämningen i rummet under intervjun? Vad hade du kunnat göra för att förändra/förbättra stämningen?
- Försök hitta en kollega som också sysslar med anställningsintervjuer, ni kan säkert hjälpa varandra. Om ni är två personer som har intervjuat samma kandidat kan ni till exempel jämföra era intervjuer.
- Läs böcker och försök att på egen hand praktisera det du läser om.

8) Hur gör jag om jag vill vidareutbilda mig?

- Vänd dig till din arbetsgivare och be att få gå en utbildning. Det kan vara en skräddarsydd utbildning för just ditt företag eller en utbildning med deltagare från olika organisationer. Att bli en bättre intervjuare kommer att göra dig till en resurs även i många andra situationer, till exempel i samband med utvecklings- och avgångssamtal.

Boktips för intervjuare:

- 1) **Människan är en berättelse – Tankar om samtalskonst** av Clarence Crafoord, [Natur och Kultur](#)
- 2) **Intervjumethodik** av Annika Lantz, [Studentlitteratur](#)
- 3) **Djupintervju: teknik och analys** av William H. Banaka, Natur och Kultur. Boken är slut hos förlaget men finns att låna på många universitetsbibliotek.

Företag som ordnar utbildningar med praktisk intervjuträning:

[Triolog](#) (Per-Olof Eriksson)

 [Utskriftsversion](#)

[Tipsa en vän](#)

[Läs fler artiklar](#)

→ [Två rekryterare svarar på frågor om anställningsintervjun](#) 2000-03-21

[Arkiv »](#)

Copyright © 1996-2002 International Data Group / CSjobb

[Min Startside](#) | [Lediga Jobb](#) | [Jobbvakning](#) | [Mitt CV](#) | [Företagsguiden](#)
[Lönebarometern](#) | [För arbetsgivare](#) | [Platsannonsera](#) | [CV-sök](#)

[Hjälp](#) | [Information in English](#) | [Om IDG](#) | [Om CSjobb](#) | [Kontakta oss](#)



p_o_219x200.jpg
