Intervjuguide

## Innledning

Kandidaten ønskes velkommen av komitélederen og det gis en presentasjon av alle komitémedlemmene og deres funksjon i komiteen. Gi kort informasjon om stillingen og den videre prosessen. Opplys også om hvor mange kandidater som er innkalt til intervju og når man regner med å ha stillingen opp i det aktuelle tilsettingsorganet. Hvis kandidaten ikke er kjent med HF eller enheten¸ gi en kort informasjon om organisasjonen. La kandidaten få mulighet til å stille spørsmål rundt dette.

## Motivasjon

**Hensikten er å kartlegge kandidatens motivasjon for stillingen. Her er det viktig å spørre og grave. Vær nysgjerrig**

Mulige spørsmål:

* Hvorfor har du søkt denne stillingen?
* Hvorfor ønsker du å slutte i nåværende jobb?

## Gjennomgang av CV og de mest relevante jobbene

**Hensikten er å få avdekket kompetanse og erfaringer (kvalifikasjonskrav i forhold til stillingsutlysningen: utdanning, publikasjoner, arbeidserfaring)**

Mulige spørsmål:

* Hvordan mener du at din nåværende kompetanse og erfaring harmonerer med oppgavene i denne stillingen? Trekk inn både utdannelse og arbeidserfaring.
* Hva tror du vil bli den største utfordringen for deg i denne jobben?

## Resultater/utfordringer

**Hensikten er å avdekke om kandidaten kan levere resultater.**

Mulige spørsmål:

* Hvilken arbeidsoppgave i nåværende jobb eller tidligere jobber har gitt de beste resultater/ er du mest fornøyd med?

* På hvilket område ser du at du har behov for styrke din kompetanse?
* Hva slags tilbakemeldinger har din nærmeste leder gitt deg på hvordan du utfører jobben din?

## Samarbeid/arbeidsmiljø

**Hensikten er å se om kandidaten kan fungere i arbeidsmiljøet og kan samarbeide med andre, personlig egnethet, kvalifikasjonskrav i forhold til stillingsutlysningen**

Mulige spørsmål:

* Hva er de viktigste faktorene for deg for at du skal gjøre en god jobb?
* Hvilken rolle inntar du som kollega og i et team?
* Har du opplevd konflikter på en arbeidsplass?
* Hvis opplevd konflikt, hvordan håndterte du det?

## Personlige egenskaper

**Hensikten er å se på kandidatens styrker og forbedringsområder, personlig egnethet, kvalifikasjonskrav i forhold til stillingsutlysningen**

Mulige spørsmål:

* Hva er dine sterke sider i forhold til denne jobben
* Hva har du lykkes med?
* Hva er dine forbedringsområder?
* Hvordan tror du din nåværende leder vil beskrive dine styrker og forbedringsområder?
* Og en kollega?

## Utdypning

**Åpne for at de andre komitémedlemmene kan stille kandidaten spørsmål. Gjerne** **oppfølgingsspørsmål, grav litt dypere hvis det er nødvendig.**

## Avslutning

Mulige spørsmål:

* Har du noen spørsmål du ønsker å stille?
* Er det noe vi bør vite om deg utover det som er kommet frem i dag?
* Når kan du tiltre?
* Er du fortsatt interessert i stillingen?

## Internasjonale søkere

Hvis internasjonal søker/utenlandsk søker bør det avdekkes motivasjon for å lære seg norsk og for å flytte til Norge.

Mulige spørsmål:

* Hvordan er dine norskkunnskaper?
Hvis kandidaten ikke kan norsk, informer om at det forventes at man lærer seg norsk
* Hva tenker du om å flytte til Norge, Oslo?
* Hvordan vil det påvirke din familiesituasjon?
* Hvilke utfordringer vil du møte ved å flytte til Oslo?

## Oppsummering av intervjuet

Sett poeng straks etter intervjuet – der 1 er dårligst og 5 er best.

Lag så en kort oppsummering og legg til dine personlige kommentarer.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Motivasjon |  |  |  |  |  |
| Kompetanse |  |  |  |  |  |
| Resultatoppnåelse |  |  |  |  |  |
| Samarbeidsevne |  |  |  |  |  |
| Personlige egenskaper |  |  |  |  |  |
| Generelt inntrykk |  |  |  |  |  |

|  |
| --- |
| **Oppsummering/kommentarer:** |