



Framfart

Icons representing different transport modes: a ship, an airplane, a truck, a bus, a train, a car, and a boat.

Intervjuguide

Version: Första utgåvan oktober 2023



TRANSPORTFÖRETAGEN

Färdplan

Steg 1 - Jämställdhetsperspektiv på din intervju

Steg 2 - Generella tips för att skapa en jämställd och trygg intervju

Steg 3 - Intervjun och att skapa ett tryggt samtal

Steg 4 - Intervjufrågor för rekrytering av medarbetare

Steg 5 - Intervjufrågor för rekrytering av chefer

Hur guiden är upplagd för att främja jämställdhet

Guiden utgår tydligt utifrån psykologi, genusvetenskap och erfarenheter av intervjuer och hur de ska vara strukturerade för att uppnå bäst kompetens för den tilltänkta rollen.

Allt material är också med tydligt fokus på jämställdhet och inkludering, då struktur är ett bra sätt att främja det.

Definition av jämställdhet:

Jämställdhet betyder att kvinnor och män har lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter.



Steg 1

- Jämställdhetsperspektiv på din intervju

Skapa en jämställd intervju

För att skapa en jämställd och inkluderande intervju behöver den ha ett tydligt fokus på kravspecifikationen som ni har tagit fram och som du kan läsa mer om i Framfarts rekryteringsguide.

Denna intervjuguide är ett komplement eller en förlängning till tidigare guider och ordlista. Den innehåller flera olika tips på hur du kan skapa ett bra intervjusamtal och vad som är viktigt att tänka på samt tips på frågor för både medarbetare och chefer. Du väljer det som passar dig och ert företag.

Steg 2

- Generella tips för att skapa en jämställd och trygg intervju

Hur skapar du en jämställd och inkluderande intervju?

Intervjun är oftast det första mötet kandidaten har med er som företag och det är ett avgörande moment för er båda.

Några saker att tänka på:

- Inför intervjun: gå igenom urval och ta vara på det arbete du redan har gjort för hela den jämställda rekryteringsprocessen, se färdplan för rekrytering där det också finns tips på övergripande steg inför intervjun.

Öppen kommunikation

- När människor känner sig bekväma är de mer benägna att vara öppna och ärliga. Genom att skapa en avslappnad atmosfär uppmuntrar du kandidaten till att dela sina idéer och ställa frågor som ger dig en bättre inblick i deras tankesätt.
- Detta hjälper dig att fatta bättre informerade beslut om deras passform för företaget.
- Du visar också en bild av vilken företagskultur ni har och hur ni har jobbat med trivsel, (se Framfarts guide för trivsel för mer information).

Generella tips på att ställa frågor

- Ställ samma frågor till alla, det ger en rättvis bild och gör det enklare att bedöma och jämföra svaren.
- Var också noggrann med att koppla frågorna till kravspecifikationen gör att ni kan utvärdera svaren mot kraven samt ökar möjligheten att ni anställer rätt person.
- Kom ihåg att kvinnor tenderar att bedöma sin kompetens lägre och är generellt mer dömande mot sig själva.
- Lämna utrymme för frågor från kandidaten och tänk på att kandidaten ska bedöma er som arbetsplats också.

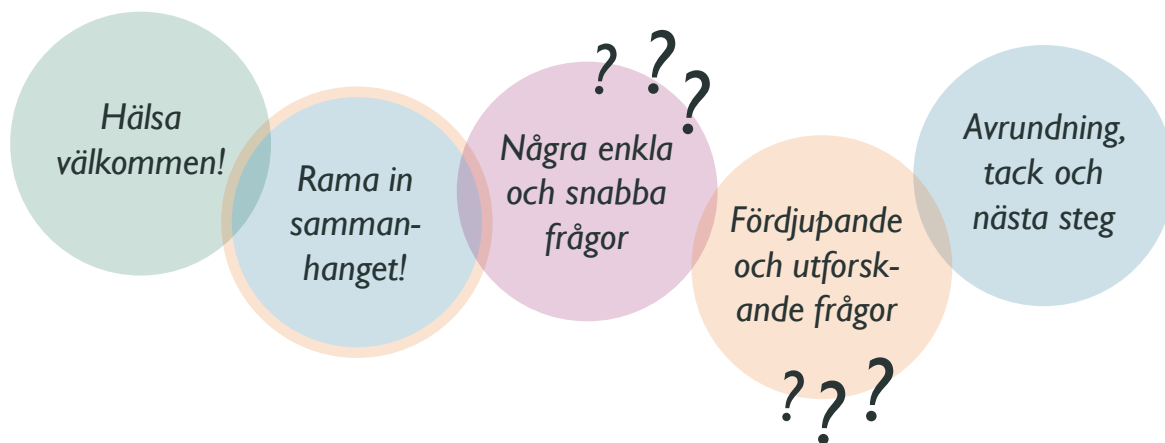


Steg 3

- Intervjun och att skapa ett tryggt samtal

Intervjuns övergripande struktur

1. Hälsa välkommen
2. Rama in sammanhanget
3. Inled med några snabba och enkla frågor
4. Fördjupande frågor
 - Utforska med öppna frågor
 - Utmana dig själv i att vara öppen
 - Lyssna och skapa förtroende
5. Avrundning, tack och nästa steg



Röd tråd - Skapa trygghet genom hela intervjun

Varför är det viktigt för jämställd rekrytering och kompetensförsörjning att skapa en trygg situation?

Det finns många stereotyper där ute och om ni exempelvis ska anställa en person som tillhör en underrepresenterad grupp hos er, som exempelvis kvinnor till ett mansdominerat yrke eller män till ett kvinnodominerat yrke, är det viktigt att intervjun blir trygg.

Då minskar ni risken att stereotyperna står i vägen för att ni ska lära känna varandra och kandidaten er arbetsplats.

Varför är det viktigt för jämställdhet och inkludering?

En intervjusituation kan ibland kännas konstlad och därför är det extra viktigt att investera i att skapa trygghet.

- Ett enkelt sätt att göra det är att dela med dig av något lättamt för att visa att vi är människor.
- Att påtala att det är ömsesidigt utbyte skapar en jämlik och balanserad situation där båda har samma makt och påverkan på situationen.
- Ett annat bra sätt är att säga att det inte finns några rätt och fel.

1. Hälsa välkommen och tacka för intresset!

Varför är det viktigt för jämställdhet och inkludering?

Att börja med att hälsa välkommen kan kännas självklart men tänk på att det kan vara en nervös situation för kandidaten och att hälsa välkommen är att visa på att du är glad att kandidaten är här.

Personen är hos er för att hen är nyfiken på ert företag och tjänsten och det är ju fantastiskt, eller hur?

2. Rama in sammanhanget

Varför är det viktigt för jämställdhet och inkludering?

Att rama in sammanhanget gör du genom att presentera dig och beskriva varför ni är här idag och vad ni ska göra tillsammans:

“Nu kommer vi att ha en intervju för att utforska dina kompetenser och erfarenheter och du får en möjlighet att utforska oss som företag. Det är alltså ett ömsesidigt utbyte. Intervjun kommer att pågå i xx minuter. Har du frågor eller något du inte förstår så frågar du”.

3. Inled med några snabba och enkla frågor

Varför är det viktigt för jämställdhet och inkludering?

Ett bra sätt att komma igång är att börja med några enkla frågor för att skapa ett lugn och som kandidaten känner att hen kan svara på.

Här är det bra att använda dig av korta och slutna frågor för att skapa ett bra flyt.

Slutna frågor

Slutna frågor kan börja med “**är**” eller “**har**” och är bra att börja med för att värma upp och att skapa flyt. Tänk på att det kan ge ett begränsat svar så därför är det bra med just enkla frågor.

- Ställ konkreta och koncisa frågor som skapar bra svar som går att bedöma.

4. Fördjupande frågor för att utforska kompetens

Varför är det viktigt för jämställdhet och inkludering?

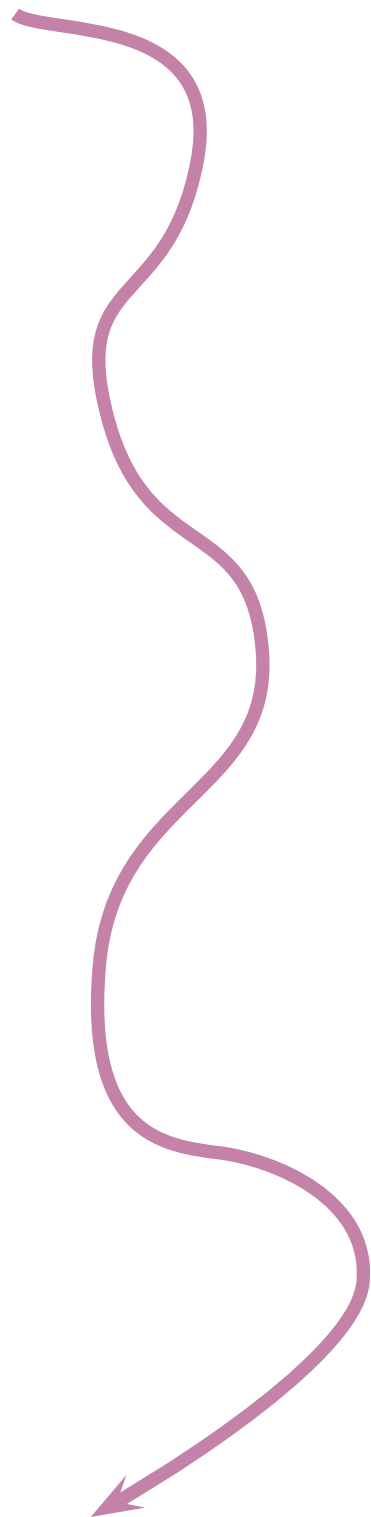
Nu är det dags att ställa dina mer utforskande och fördjupande frågor för att få fram kandidatens kompetens, erfarenheter och färdigheter.

Öppna frågor

För att skapa en så bra upplevelse som möjligt och ett så väl genomtänkt svar som möjligt är det viktigt att ställa öppna frågor. Då ger man kandidaten mer utrymme att hitta egna svar utifrån sig och sin erfarenhet och kompetens.

- En öppen fråga börjar med **vad** och **hur**?

I steg 4 finns exempel på bra och strukturerade frågor för detta.



Utmana dig själv i att vara öppen!

Det är lätt att tänka vilka svar du vill ha på en viss fråga men intervjun är även till för kandidaten, så försök vara så öppen som möjligt och lyssna på vad hen faktiskt säger.

Det kan kännas som att vissa saker är självklara men oftast är de inte det. Självklarheter bygger på oss själva och våra erfarenheter och det ser sällan ut på samma sätt för någon annan.

Detta är viktigt att tänka på kopplat till jämställdhet och inkludering eftersom vi alla har förutfattade meningar om vad män och kvinnor är bra på och kan jobba med. Det är något vi behöver träna på och vara öppen för kandidatens erfarenheter och hur hen ser på tjänsten.

Lyssna och skapa förtroende

- Våga vara tyst och ge kandidaten utrymme att tänka och få svara utifrån sig själv. Utmana dig själv att vara tyst någon sekund till när det börjar kännas obekvämt. Ofta händer det mycket saker i kandidatens huvud!
- Lyssna efter det som inte sägs: hur säger personen saker, ögonen, kroppsspråk, andra signaler och tonfall.
- Upprepa det personen sa! Det är kraftfullt för att dels få kandidaten att fylla på meningen och det förtydligar svaret mer.
- Använd kandidatens ord, det skapar trygghet och man känner sig sedd.
- Om du tappar bort dig: be kandidaten sammanfatta vad hen har kommit fram till så här långt.
- Skapa en balans mellan förståelse och ledande: Vi människor bekräftar genom att fylla i att vi förstår eller snabbt berättar om egna erfarenheter för att bekräfta det. Risken är att det istället blir ledande i en intervjusituation. Du är ju här för att utforska kandidaten och då behöver hen få det utrymme. I en intervju är faktiskt tystnad en större bekräftelse, intressant va?

5. Avrundning, tack och nästa steg

Nu har ni varit nere på djupet och mot slutet av samtalet behöver du skapa en lättsamhet igen genom att komma upp till ytan.

Det kan du göra genom att återigen visa tacksamhet över samtalet och att kandidaten har visat ett intresse för tjänsten och ert företag.

Berätta sedan om vad som händer nu och nästa steg och hur kandidaten kan nå dig om hen vill lägga till något eller har frågor.

Det visar på bekräftelse, nyfikenhet, bra kommunikation och trygghet.



Steg 4 - Intervjufrågor medarbetare

Kompetensbaserade frågor

Ställ kompetensbaserade frågor:

det vill säga frågor som syftar till att *bedöma relevanta kompetenser och beteenden* som är nödvändiga för att vara högpresterande i rollen, som “kan du berätta om en situation där du stod inför en stor utmaning i jobbet?”.

Några exempel på kompetensbaserade frågor:

1. Kan du berätta om ett exempel där du har bidragit till en positiv arbetsmiljö? Vad lärde du dig av det?
2. Kan du beskriva någon situation där du fått dina kollegor att skratta och känna glädje? Vad gjorde du då?
3. Hur skapar du mening och inkludering för dina kollegor? Berätta om ett exempel när du gjorde det.
4. Hur balanserar du din hälsa vid stressiga situationer?
5. Kan du berätta om en situation där du stod inför en stor utmaning i jobbet? Vad gjorde du då? Hur löste du det?

Erfarenhetsbaserade intervjufrågor

Ställ erfarenhetsbaserade frågor:

det vill säga frågor som syftar till att *bedöma kandidaternas erfarenhet inom relevanta områden* som är viktiga för att kunna utföra jobbet, som “vad är din erfarenhet av att jobba med arbetsmiljö?”.

Några exempel på erfarenhetsbaserade frågor:

Oavsett roll och ansvar i företaget har vi ett ansvar för varandra:

1. Vad är din erfarenhet av att jobba med jämställdhetsarbete?
2. Vad är din erfarenhet av att jobba med inkludering?
3. Vad är din erfarenhet av att jobba med mångfald?
4. Vad är din erfarenhet av att jobba med diskriminering?

Färdighetsbaserade intervjufrågor

Ställ färdighetsbaserade frågor:

det vill säga frågor som syftar till att bedöma om kandidaten har de färdigheter som krävs för tjänsten, som “hur samarbetar du i din nuvarande roll?”.

Några exempel på färdighetsbaserade frågor:

1. Hur skulle du beskriva din planerings- och organisationsförmåga?
2. Hur skulle du beskriva din samarbetsförmåga?
3. Hur skulle du beskriva din anpassningsförmåga?
4. Hur skulle du beskriva din kommunikationsförmåga?
5. Vilka egenskaper och färdigheter tror du att en bra ledare ska ha? Vad är viktigt i ledarskapet för att du ska lyckas och trivas i din roll?



Steg 5 - Intervjufrågor chefer

Chefer

Att ansvara för jämställdhet, mångfald och inkludering innebär flera kompetenser, erfarenheter och färdigheter. Det är ett förhållningssätt som ska genomsyras i hela ledarskapet.

- Utöver frågorna i steg 4 behövs några ytterligare saker säkerställas vid intervju av chefer.
- Självklart kan vissa av dessa frågor anpassas till rekrytering av medarbetare också.

Intervjufrågor chefer

1. Hur har du arbetat med att främja jämställdhet på arbetsplatsen?
2. Hur har du arbetat med att främja mångfald och inkludering på arbetsplatsen?
3. Kan du beskriva en situation där du har hanterat konflikter eller en svår personalfråga på arbetsplatsen?
4. Hur har du hanterat utmaningar i ditt tidigare jobb, särskilt de som involverar personal eller team?
5. Hur har du skapat en positiv arbetsmiljö och kultur på tidigare arbetsplatser?
6. Kan du beskriva en gång när du ledde en grupp för att uppnå ett gemensamt mål? Hur gick det till?
7. Hur har du hanterat en situation där en anställd presterade under förväntningarna? Vad gjorde du för att hjälpa den anställda att förbättra sig?
8. Vilken ledarstil använder du oftast? Kan du ge exempel på hur du har anpassat din ledarstil baserat på situationen eller de anställdas behov?
9. Vilka egenskaper menar du att en bra ledare ska ha? Kan du ge exempel på hur du har demonstrerat dessa egenskaper i ditt tidigare arbete?
10. Hur arbetar du för att människor ska kunna vara sig själva?
11. Kan du beskriva någon situation där du fått dina medarbetare att skratta och känna glädje? Vad gjorde du då?
12. Hur balanserar du din hälsa med ständiga affärsutmaningar? 13. Hur skapar du mening för dina medarbetare och främjar deras hälsa?



Lycka till!