

Interviews
made
smooth.

KORT OM TB-GROUP

Er du træt af overprisede og langsomme rekrutteringer?

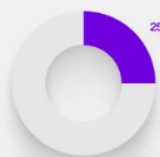
Det er vi også. Siden starten i 2017 har vi redefineret rekruttering. Vi tilbyder en nytænkende rekrutteringsmodel, der giver dig som kunde fuld kontrol, fuld fleksibilitet og fuld gennemsigtighed – til markedets bedste pris.

4.9



Bedste kvalitet

En høj kvalitet – uden at det koster en formue. Vores Google-rating er baseret på over 200 kunder.



For store og små

En tjeneste for både små virksomheder med enkeltstående behov og store virksomheder med løbende rekrutteringsbehov.

|| Pausa

Maksimal fleksibilitet

Vi ved, at behov kan ændre sig. Sæt vores tjenester på pause, når du vil – og start igen, når du er klar.



Udfordr gamle mønstre

Vi har gentænkt den traditionelle model for headhunting til en moderne, prisvenlig og kundetilpasset løsning.

Prøv os – helt gratis

I løbet af de seneste to år har vi besat en IT/Tech-stilling hver tredje dag. Overvejer du en kommende rekruttering? Så benyt lejligheden til at få en gratis søgning i vores netværk. Vi får muligheden for at vise, hvad vi kan. Du får muligheden for – helt uden omkostninger – at se, om vi kan matche dine behov. Scan QR-koden til højre og bestil en gratis kandidatliste.



Scan Me!

INTERVIEWTIPS

Efter tusindvis af gennemførte rekrutteringssamarbejder med virksomheder har vores helikopterperspektiv lært os en hel del om, hvorfor nogle virksomheder lykkes rigtig godt i deres rekrutteringsprocesser, mens andre har det lidt sværere. I dette dokument får du tips til den optimale proces og strategi, som du kan tage med dig gennem hele interviewprocessen. Vi deler vores erfaringer fra samarbejder med vores kunder og håber, at de kan hjælpe dig i din næste rekrutteringsproces.

Afsnit i dette dokument:

01

3 hurtige tips: Kortfattede råd til dig, der hurtigt vil danne dig et overblik over rekrutteringssituationen.

02

Uddybende forklaring på de tre hurtige tips – til dig, der har lyst og tid til at læse lidt mere.

03

Hvor mange samtaler bør man have med en kandidat?

04

Hur våra konversationer går till med kandidater och vad du kan förvänta dig för inställning på första mötet med kandidaten.

05

44 interviewspørgsmål, du kan stille under din samtale

3 HURTIGE TIPS

1. GIV ENERGI

Sørg for, at kandidaten føler sig inspireret og værdsat efter interviewet. Tilpas samtalen, så den afspejler den tekniske passion og problemløsningslyst, som ofte driver IT-specialister.

2. FORBEDR LIVET

Fokuser ikke kun på tekniske færdigheder, men også på, hvordan rollen kan bidrage til kandidatens langsigtede karriereudvikling. Fremhæv også, hvordan I som arbejdsgiver kan understøtte kandidatens trivsel – f.eks. mulighed for hjemmearbejde eller andre kulturelle fordele.

3. VIS ÆGTE INTERESSE

Vær nysgerrig på kandidatens projekter og præferencer – f.eks. yndlingsprogrammeringssprog, open source-bidrag eller teknologier, de ønsker at udvikle sig indenfor. Læg vægt på, hvordan kandidaten kan bidrage til teamets kompetencer og virksomhedens fremtid. Vær ikke bange for at vise ægte interesse – men “fri ikke på første date”.

3 TIPS MED MER INFO

1. GIV ENERGI

Sørg for, at kandidaten har mere energi efter mødet end før mødet.

Start samtalen i en positiv og afslappet tone – et smil og lidt hyggesnak over kaffen kan gøre underværker, inden du præsenterer en agenda. Vi anbefaler, at du starter interviewet med at dele din egen historie: Hvordan endte du der, hvor du er i dag? Hvad giver dig mening i arbejdet og i livet – og hvordan mærkes det i jeres arbejdskultur?

Fordelen ved at starte med din egen baggrund er, at du sætter tonen for, hvor meget kandidaten tør åbne op – baseret på, hvor meget du selv deler. Det skaber tryghed og en mere ærlig samtale.



2. FORBEDR LIVET

Grav i, hvordan du kan gøre kandidatens arbejdsliv bedre – men endnu vigtigere, hvordan du kan gøre deres LIV bedre.

Når kandidaten har fortalt om sig selv, begynder du selvfølgelig at stille spørgsmål. Du er nysgerrig på deres faglige kunnen og stiller spørgsmål, der sikrer, at de faktisk har styr på deres arbejde. Men gå også videre end det rent faglige.

Dyk ned i, hvad kandidaten nyder at lave uden for arbejdet. Har de interesser, der måske matcher noget i teamet? Er der fælles passioner, fritidsprojekter eller hobbyer? Stil opfølgende spørgsmål – og lyt.

3. VIS ÆGTE INTERESSE

Vær oprigtigt interesseret, men fri ikke på første date.

Det er en svær balance mellem at være interesseret og at virke for ivrig. At fri på første date betyder, at du allerede efter første møde giver udtryk for, at du vil ansætte kandidaten – hvilket for mange erfarne kandidater, som ikke aktivt søger nyt job, kan virke for påtrængende. Kandidaten kan føle, at I umuligt kan vide på så tidligt et tidspunkt, om matchet er det rette. Prøv i stedet at stille spørgsmål og vise oprigtig nysgerrighed. Det vil også udstråle, at kandidaten er ønsket snarere end blot nødvendig – selvom personen i virkeligheden også er meget nødvendig.

FORSLAG TIL INTERVIEWPROCESS



Første interview

Fokus på personkemi, virksomhedskultur og rollen i store træk.

01



Andet interview

Fokus på rollen i mere detaljeret form og udviklingsmuligheder. Her er det godt at have en diskussion om løn også.

02



Referencekontrol

Udfordr eller bekræft det billede, du har af din/dine endelige kandidat(er).

03



Tilbud.

Formidl dit tilbud til din endelige kandidat.

04

Det vigtigste at huske omkring rekruttering er, at hver proces kan blive forskellig fra den anden, da det altid afhænger af, hvilken type kandidat I har foran jer, og hvor langt de er kommet i deres proces med at skifte job. Dette gælder især ved headhunting. Med det sagt er det altid godt at have en struktur at læne sig op ad for at holde en rød tråd gennem processen og vide, hvor man er, samt hvor man er på vej hen. Et tip er at udgå fra ovenstående proces og tilføje eventuelle ekstra skridt, hvis I er usikre på, om kandidaten er klar til at tage en mere konkret diskussion eller ej.

Et eksempel kan være en kandidat, der har været til en første samtale med indstillingen om, at de bare ville høre mere om jer, fordi de var nysgerrige. I har et godt første møde, men du får klare signaler om, at kandidaten trives der, hvor de er i dag, og sandsynligvis ikke er klar til at sætte sig ned og diskutere løn og vilkår om bare nogle dage. I dette tilfælde foreslår vi at fortsætte med at lære hinanden at kende yderligere, både visionært og socialt. Invitér en eller flere af dine dygtigste kolleger med, som kan fortælle lidt mere om, hvorfor netop de kom til jer, og hvordan deres rejse hos jer har været. Det vigtigste i trin 1 er at opbygge en følelse af dit firma som arbejdsgiver og arbejdsplads, samt at give kandidaten mulighed for at skabe sig et billede af, hvordan en hverdag kunne se ud hos netop jer.

HEADHUNTING & KANDIDATDIALOG

For at du skal få størst muligt udbytte af en headhunting-rekruttering, kan det være en fordel at vide, hvordan kandidatdialogerne typisk foregår, når de håndteres af headhuntere. Nedenstående information kan du naturligvis også selv bruge, hvis du arbejder med headhunting internt i virksomheden.

Indledningsvis starter vi altid med at præsentere os selv og forklare, at vi tager kontakt, fordi vi har en kunde, der er nysgerrig på deres profil/baggrund i forbindelse med en rekruttering. For at vurdere, om det giver mening at fortsætte dialogen, spørger vi, om personen har lukket og låst døren for nye muligheder – eller om de er åbne for at udforske alternativer.

Hvis en kandidat nævner, at de ikke har låst døren, præsenterer vi jer som virksomhed i meget korte træk og forklarer, hvorfor I som kunde er nysgerrige på kandidaten. Herefter går vi videre til interviewfasen, hvor vi stiller en række spørgsmål, der giver os vigtig viden om personens kompetencer, drivkraft og hvad vedkommende værdsætter hos en potentiel arbejdsgiver. Vi undersøger også kandidatens fremtidige ambitioner for at kunne samle og præsentere denne vigtige information for jer inden et eventuelt interview.

Når vi har fået svar på vores spørgsmål, vurderer vi, om kandidaten kan være et match for jer. Vi præsenterer herefter jeres virksomhed og den rolle, I søger, i mere detaljeret form og spørger, om kandidaten kunne være interesseret i at mødes med jer til en første samtale for at høre mere om muligheden direkte fra jer.



Nedenfor er eksempler på svar, vi kan få ved den første kontakt:

- Det lyder superinteressant, og jeg mødes gerne til en samtale.
- Jeg trives rigtig godt i mit nuværende job og har ikke overvejet at skifte, men det lyder spændende, og jeg vil gerne høre mere.

Måden, de svarer på, påvirker faktisk ikke, hvor stor chancen er for at ansætte personen. Inden for headhunting – og når man vil tiltrække de bedste IT-talenter – forløber processen nemlig lidt anderledes end ved traditionel annonceringsbaseret rekruttering. Man skal arbejde med at varme kandidaten op, da de ofte allerede har et godt job.

44 INTERVIEWSPØRGSMÅL DU KAN STILLE

Disse 44 spørgsmål dækker forskellige aspekter af arbejdslivet og har til formål at give et mere holistisk billede af den potentielle medarbejder. Spørgsmålene belyser ikke kun arbejdsrelaterede præstationer, men også personlige egenskaber og ledelsesstil. Ved at stille disse spørgsmål kan du som arbejdsgiver få en dybere forståelse af kandidatens erfaringer og værdier. På den måde lettes beslutningen om, hvor godt kandidaten passer til dit firma og behov.



1. Hvad giver dig energi på arbejdet?
2. Hvad drænerer dig på arbejdet?
3. Hvad begejstrer dig mest ved rollen?
4. Hvordan ser en "ideel" arbejdsuge ud for dig?
5. Hvad er din bedste måde at slappe af på efter en hektisk dag?
6. Fortæl om en stor succes, som du virkelig er stolt af.
7. Kan du nævne noget, du ser som en fejl på arbejdet, og fortælle hvad du har lært af det?
8. Fortæl om en rollemodel, der har påvirket din karriere, og hvorfor/hvordan?
9. Hvad vil du lære her, og hvordan tror du, at du kan udvikle dig i denne rolle og på denne arbejdsplads?
10. Fortæl om en gang, du er gået ud over din komfortzone i en jobmæssig sammenhæng – og udfordret dig selv ud over det sædvanlige?
11. Fortæl om den bedste leder, du nogensinde har arbejdet for, og hvorfor?
12. Fortæl om den leder, du har haft sværest ved at arbejde med, og hvorfor?
13. Hvilke adfærd trækker du værdsætter i et team?

FORTSÆTTELSE 44

INTERVIEWSPØRGSMÅL



14. Hvilke adfærd irriterer dig i et team?
15. Fortæl om en tid, hvor du gav konstruktiv feedback til en kollega.
16. Fortæl om den hårdeste feedback, du selv har modtaget.
17. Hvornår har du været nødt til at levere et fantastisk resultat på kort tid?
18. Kan du dele et eksempel på, hvornår du virkelig følte, at dine værdier stemte overens med et team, du var en del af?
19. Fortæl om et team, hvor du følte dig mest produktiv og trivedes godt i konstellationen.
20. Hvilken type virksomhedskultur trives du i, og hvorfor?
21. Hvornår følte du dig helt "i zonen" på arbejdet? Hvad lavede du?
22. Hvilke tips og tricks har du for at opretholde din produktivitet i løbet af dagen?
23. Hvilke opgaver synes du er mest udfordrende i dit nuværende job?
24. Hvad er dine bedste tricks for at give dig selv hvile og ro?
25. Hvilke faktorer begrænser eller påvirker din produktivitet negativt på arbejdet?
26. Hvordan gør du for at søge perspektiver, der adskiller sig fra dine egne?
27. Fortæl om en tid, hvor du gjorde en kunde rigtig tilfreds.
28. Fortæl om en tid, hvor du skulle reparere en kundrelation.
29. Fortæl om en stor modgang på arbejdet – hvad lærte du af den?
30. Hvad er dine langsigtede karrieremål?

FORTSÆTTELSE 44

INTERVIEWSPØRGSMÅL



31. Hvad er de vigtigste faktorer for dig, når du vælger, hvor du skal arbejde?
32. Hvordan håndterer du konflikter i jobrelaterede situationer?
33. Fortæl om en situation, hvor du måtte tilpasse dig hurtige forandringer på arbejdspladsen.
34. Hvordan holder du dig opdateret om branchens tendenser og udviklinger?
35. Hvilken metode bruger du til at sætte og følge op på mål?
36. Hvordan håndterer du arbejdsbelastning og prioriteringer, når der er mange opgaver, der skal færdiggøres?
37. Hvad er din største styrke, som du tror vil bidrage mest til teamet?
38. Hvordan håndterer du stressede situationer og pressede deadlines?
39. Har du en favorittapp eller et værktøj til at organisere dit arbejde?
40. Hvordan reagerer du på kritik, og hvordan bruger du den?
41. Hvad er din bedste strategi for at håndtere tidsmangel?
42. Har du en metode til at bevare høj motivation i langvarige projekter?
43. Hvordan ville du håndtere en situation, hvor du ikke er enig i virksomhedens retning eller større overordnede beslutninger?
44. Hvad har fået dig til at beslutte at skifte job i dine tidligere stillinger?

HIRING
MADE
SMOOTH

