

Datum
2020-11-23

Transkribering av Arbetsförmedlingens jobbpodd, avsnitt 231: Lyft din kompetens på arbetsintervjun.

Gäst: Båb Bengtsson (BB)

Programledare: Charlotte Lindman (CL)

Vinjettmusik (Bensound – Perception)

CL: Vad är det en arbetsgivare iakttar när man går på en intervju och vad vill de egentligen veta? Jag har bjudit in Båb Bengtsson som jobbar med Employer Branding på Karolinska Universitetssjukhuset i Solna och jag vill ställa de här frågorna till honom. Men det är fler frågor som jag har. Till exempel, hur man ska få fram sina kompetenser och visa sig från sin bästa sida på ett bra sätt. Och hur är känslan när man väl har hittat en kandidat som har fått jobbet? Du lyssnar på Arbetsförmedlingens jobbpodd och jag heter Charlotte Lindman.

Hej och välkommen till jobbpodden.

BB: Tack!

CL: Berätta lite kort om vem du är och vad du gör i ditt jobb.

BB: Ja, Båb heter jag och jobbar på Karolinska Universitetssjukhuset inom ett område som heter Employer Branding. Och man kan väl säga såhär att jag har mestadels i mitt vuxna liv arbetat med marknadsfrågor men då har det varit mer riktat mot produkter och tjänster, och när det gäller

Datum
2020-11-23

Employer Branding så är det mer mot arbetsgivare och arbetsgivarvarumärken.

CL: Det här med Employer Branding det är ju ett ganska ... ett modeord kan man väl säga. Kan inte du beskriva lite kort vad det är?

BB: Ja, när det gäller Employer Branding så kan man göra det väldigt smalt. Jag personligen väljer att göra det väldigt brett på så vis att jag tycker att allt som har att göra med arbetsgivarvarumärket, allt som påverkar, det ligger inom mitt område. På ett eller annat sätt.

CL: Och det här handlar ju om att man ska få fler att må bra på en arbetsplats och att varumärket ska stärkas på olika sätt.

BB: Ja, alltså, bottenläget är ju att man vill höja arbetsgivararen. Arbetsgivaren blir en populärare arbetsgivare helt enkelt.

CL: Men då är ju min fråga till dig, vad är det som är så roligt just med det här med rekrytering?

BB: Ja, rekrytering är ju en viktig del inom Employer Branding, och när det gäller rekrytering så ... jag ser väl kanske två delar som jag tycker är specifikt roligt. Det ena är ju att du jobbar med människor med förväntningar. Du har unga människor som söker sitt första jobb, men du har även äldre människor som kanske har fastnat i den här åldersdiskrimineringen som jag tycker fortfarande finns ganska starkt i Sverige. Och den andra är ju då när man söker en kompetens som är en bristvara inom företaget och när man hittar den kompetensen och ser hur företaget utvecklas på grund av det, då får man en härlig känsla.

CL: Ja, för just det här att hitta de här guldkornen bland alla som söker jobb, eller så, det måste ju vara en speciell känsla.

Datum
2020-11-23

BB: Ja, det är det. Det är obetalbart skulle jag säga.

CL: Men när man träffar, som du i många sammanhang, nya kandidater som skulle kunna bli potentiella nya kolleger, vad är det du lyssnar på, vad är det du liksom tar in som arbetsgivare när du träffar den här personen?

BB: Ja, idag så har vi ju den här Covid-19-pandemin, men innan dess så var jag mycket ute på mässor och event och träffade väldigt mycket folk. Och det första som jag lyssnar efter det är – både lyssnar och tittar efter – är vilken energi som människan har att vilja utvecklas. För de flesta företagen är ju i ständig utveckling och här gäller det att hitta människor som vill vara med på den här resan. Det andra som jag letar efter är ju ... vårt företag, såväl som andra företag, har ju också sin vision och sina värderingar, och här är det ju viktigt att hitta folk som ställer upp på de värderingarna som då, i mitt fall, Karolinska sjukhuset har. För ska jag spetsa till det lite grand så är det ju ... om man inte delar de värderingarna, då har man ju en uppförsbacke som anställd om man har kolleger som delar de här värderingarna. Och man får ju inte det samarbetet heller, som är möjligt.

CL: Så både att ha personer som vill vara med och utvecklas, på grund av att företaget, eller en tjänst eller en organisation ändras, men sen också att man har gemensamma värderingar.

BB: Ja, det är det jag tittar på.

CL: Men det går ju också trender inom det här med rekrytering och är det så att ni har någon särskild metod eller att vindarna blåser åt ett visst håll nu när ni gör era intervjuer till exempel?

Datum
2020-11-23

BB: Ja, vi har ju några metoder. När det gäller vissa specialistroller och chefsrekryteringar då har vi ju både personlighets- och problemlösningstester till exempel. Men den stora majoriteten är ju då, det som mest populärt kallas för kompetensbaserad rekrytering.

CL: Kan du berätta lite grand, vad är då en kompetensbaserad rekrytering?

BB: Ja, det är ju ... till skillnad från vanliga rekryteringsfrågor, så baseras ju kompetensbaserad rekrytering på faktiska situationer som den som blir intervjuad får berätta om. Om jag ska ta skillnaden mellan den traditionella då ... om jag tar ett konkret exempel så skulle ju då ... man jobbar ju mer med öppna frågor på det traditionella sättet och en fråga skulle ju kunna vara, till exempel: "Hur hanterar du stress?"

CL: Ja, det är ju en väldigt vanlig intervjufråga.

BB: Medan man i kompetensbaserade intervjuer säger: "Beskriv en dag när du hade väldigt stressigt på jobbet". Och så får man det beskrivet, och sen kommer då följdfrågan, till exempel: "Vad var det som gjorde den situationen så stressig?". Och så borrar man djupare och djupare ner och hela tanken är ju att den som intervjuar ska utifrån de svaren kunna se sig in i den nya rollen, den nya tjänsten. Kan den här kompetensen användas även i den nya rollen?

CL: Just det. Så man ska verkligen titta på en specifik situation och beskriva den.

BB: Det är jätteviktigt. En specifik situation som man har upplevt själv.

CL: Okej, men hur ser själva processen ut då kring det här kompetensbaserade, är det någon skillnad jämfört med det traditionella?

Datum
2020-11-23

BB: Ja, det är det. Man kan väl vara ärlig och säga att det är mer förarbete med kompetensbaserad rekrytering. Men å andra sidan, när man har gjort sin hemläxa då går det så mycket enklare både i annonsering och intervjuväg. Men förarbetet, det är ju då att man gör ett antal analyser. Dels strategiska analyser. Vad är det för kompetens du söker, nu och i framtiden? Men sen är det ju också en form av jobbanalys. Vad kräver det här jobbet specifikt? Och det kokar man då ner till en kravprofil. Och när man har den här kravprofilen, det är då som allting går så lekande lätt.

CL: Så det är det här förarbetet som är det största. Men kan du ge något exempel? Med tanke på att du kommer från Karolinska Universitetssjukhuset, vilka önskemål och kompetenser är det ni eftersöker? Säg till exempel, för en sjuksköterska.

BB: Ja, jag roade mig med, innan jag satte mig med dig här, att titta igenom annonser som vi har ute just nu och det finns ju vissa kompetenser som går igenom flera annonser. Och jag hittade egentligen tre områden som jag skrev ner i alla fall. Det ena är då ansvarstagande. Goda kommunikationsfärdigheter är också önskvärt när man söker sjuksköterskor. Och gärna också att man är kreativ.

CL: Men när jag hör dig berätta såhär så får jag uppfattningen om att det även krävs ett förarbete att ta fram rätt frågor, för att få fram rätt beskrivning för det här att vara ansvarstagande, eller ha den här goda kommunikationsfärdigheten och så vidare. Hur tänker man där?

BB: Ja, nu har ju vi bestämt oss på Karolinska sjukhuset att vi ska använda oss utav den här metodiken och då har vi också tagit fram ett ramverk där det finns framtagna frågor och följdfrågor som ska underlätta för de som intervjuar, beroende på vilka krav som man vill fokusera på.

Datum
2020-11-23

CL: Kan du ge exempel på en sådan här fråga som ska identifiera rätt kompetens? Om vi tar ansvarstagande till exempel.

BB: Jag kan ställa frågan såhär: "Kan du berätta om någon gång när du verkligen tydligt reagerade eller att du sa ifrån när någon i din omgivning gjorde något som du tyckte stred emot policys, företags regler, eller något sådant?". När man då har svarat, när man har hittat ett sådant fall tidigare i sitt minne, då kommer följdfrågan, till exempel: "Hur gick du då tillväga?". Och sista frågan är ju då: "Vad blev resultatet?".

Det mest vanliga är då kanske att man intervjuar en och en. Men det går också att intervjua i grupp, vilket vi gör på sjukhuset många gånger. Och vi använder oss utav den här metodiken då. Det kan vara grupper uppemot 20 personer där vi då ... Men då målar man snarare upp ett scenario, där vi delar upp dem i grupper två och två, där den ena får agera en viss person och den andra får agera den andra personen.

Vill du att jag ska ge ett exempel?

CL: Ja, gärna! Man vill ha det så konkret som möjligt så att man förstår hur det här fungerar.

BB: Ja, låt oss säga då att vi har två stycken. Den ena får spela en upprörd patient och den andra en undersköterska. Patienten, han eller hon, kan vara missnöjd med maten eller vill ha ett eget rum. Då vill det ju till att, samtidigt som de här rekryterande personerna går runt och lyssnar på det här rollspelet, den här undersköterskan på ett bra och ansvarstagande sätt berättar varför det inte är möjligt till ett eget rum. Eller att man inte slänger arbetsgivaren under bussen och säger: "Ja, den här maten är verkligen dålig, den suger". Utan att man tar det på ett ansvarstagande sätt och berättar att så här ligger det till, den här maten, det är det som lagas och gäller för alla.

Datum
2020-11-23

CL: Så det är återigen det här med att måla upp det här scenariot och hur man löste den här situationen. Det är det ni lyssnar på.

BB: Ja, jajamän.

CL: Då får man ju både, som du säger, det här ansvarstagandet, men också det här med värderingar som du var inne på förut. Att man verkligen speglar värderingen att vi är tålmodiga, eller vad det nu kan vara, eller att vi inkluderar alla. Så att man lyssnar på ...

BB: Ja, där kan man väl säga att, om man ska ge något tips till de som blir intervjuade, att ju mer påläst man är, desto bättre är det ju. Och det är ju klart att företagets vision och värderingar finns ju på hemsidorna nu för tiden. Så kan de använda sig utav värderingarna så är det ett plus givetvis.

CL: Är det något annat man kan förbereda inför en sådan här typ av intervju?

BB: Ja, egentligen är det ju det som är poängen att man inte ska vara förberedd. Men ska jag vara ärlig så, i annonsen så står det vilka krav som önskas. Och då kan jag tipsa om att man tänker till, och tar krav för krav, och tänker: "Hur skulle jag kunna förklara det här kravet utifrån min egen erfarenhet, min tidigare arbetslivserfarenhet?". Gärna att man skriver ner det här och tränar in scenariot. Någonting som man kanske inte ska göra är att ge sådana här generella svar som att "Jag brukar göra det såhär ...".

CL: Utan mer "Så här var det i den här situationen"?

BB: Ja, så specifikt som det bara går.

CL: Är det några andra misstag som är vanliga när man går på intervju som du tycker att man ska ha i beaktan att undvika?

Datum
2020-11-23

BB: Ja, det här finns det ju mycket litteratur om förstås. Så jag tar väl bara några generella ord. Alltså om man är oengagerad så lyser det ju igenom ganska snabbt. Men samtidigt också, den som är, om jag nu kallar han eller hon, besserwissern, det är också lite farlig mark att gå för långt i. Att man inte är påläst, för det är egentligen ett krav som jag ser det, att man har kollat upp företaget innan man går på intervju.

CL: Vad är det mer för vinster du ser med en sådan här kompetensbaserad intervju?

BB: Man kan väl säga oavsett metodik, men framförallt, som jag ser det, kompetensbaserade intervjuer, så vill man ju minimera magkänslan och vara mer transparent och fatta bättre och mer rättvisa rekryteringsbeslut. Och det tycker jag att den här metodiken hjälper till väldigt bra med.

CL: Skulle du kunna beskriva känslan när du har hittat den här rätta personen som du verkligen vill anställa? Hur känns det i dig då? Och vad är det som är avgörande?

BB: Nej men, det är väl egentligen det som driver en framåt, tycker jag. Det är liksom ett lyckorus när man ser, dels kandidaten som har blivit rekryterad, men också chefen ... du har en nöjd chef som har rekryterat rätt. Och man ser att hela gruppen tar ett steg framåt. Det är en enormt härlig känsla tycker jag.

CL: Båb jag vill tacka dig så jättemycket för att du kom till Arbetsförmedlingens jobbpodd och berättade om allt det här.

BB: Tack.

Datum
2020-11-23

CL: Vill du veta mer om kompetensbaserad intervju? Då har vi länkar som finns i den här kapiteltexten som hör till det här avsnittet. Och vill du söka jobb på Karolinska Universitetssjukhuset så har vi även en länk till det. Men du hittar de flesta jobben på Platsbanken. Du har lyssnat på Arbetsförmedlingens jobbpodd med mig Charlotte Lindman, gästen i avsnittet var Båb Bengtsson och tekniker var Roger Svanell. Det här avsnittet producerades i oktober 2020. Skriv gärna till oss och berätta vad du tyckte om det här avsnittet, eller om du har någon idé på vad du vill att vi ska prata om. Då skriver du till podcast@arbetsformedlingen.se. Vi hör!