



mortenmunster.com

Sæson 3



# TRE TIPS FRA GOOGLE: SÅDAN SKABER DU DEN GODE REKRUTTERINGS PROCES

# TRE TIPS FRA GOOGLE: SÅDAN SKABER DU DEN GODE REKRUTTERINGSPROCES

Du står overfor at hyre en ny medarbejder.

Inden du begynder at plote datoer til jobsamtaler i kalenderen (ja, faktisk inden du skriver jobopslaget), skal du gøre to ting:

- Læs denne episode på min blog: '[Jobsamtalen snyder os: De 4 bjørnefælder og de 4 løsninger, der giver dig den bedste kandidat](#)'.
- Implementer de tre nedenstående redskaber.

De tre redskaber er:

1. En grading rubric, der sikrer dig, at du evaluerer kandidaterne retvisende
2. Et spørgeskema til kandidaterne, der hjælper dig med at forbedre jeres rekrutteringsproces
3. En tjekliste til jeres næste interview.

Alle redskaberne bygger alle på Googles store research og erfaring med at forbedre deres egen rekrutteringsproces.

Her får du en kort forklaring af de tre redskaber. Derudover har jeg lavet skabeloner til dig, som kan downloade og gøre til din egen.

På med arbejdshandskerne.

## Tool 1: En 'grading rubric', der sikrer præcis evaluering

Når du afholder det strukturerede interview (læs mere om det i [episoden her](#)), er det vigtigt, at alle i ansættelsesudvalget har en fælles forståelse for, hvordan I bedømmer kandidaten.

I skal vide (og være enige om), hvordan en dårlig, middel eller god præstation ser ud.

Du kan hente et eksempel fra Google lige her. Redskabet hedder en en 'grading rubric'. Den fungerer som en karakterskala, der sikrer dig, at du evaluerer dine kandidater retvisende og fair:

### Tool: Use a grading rubric

I et lille sneak peak ser den sådan her ud:

**Google's sample structured interview grading rubric**  
Here is a sample interview rubric for an Underwater Basket Weaver role:

Attribute/Quality	Poor	Mixed	Good	Excellent
<b>Use of materials</b>	Is not considerate of efficient material use. Wastefully uses materials provided or runs out of material. Shows poor selection of appropriate materials for project objectives.	Expresses consideration of efficient material use, but does not have specific strategies to maintain efficiency during basket development. Appreciates importance of material selection, but still demonstrates errors in material use decisions.	Clearly incorporates efficient use of material into basket planning. Uses material savings as part of project plan selection. Demonstrates an understanding of appropriate material selection for basket use. Very little wicker waste produced from each completed project.	Clearly incorporates efficient use of material into basket planning. Innovates new methods of basket project planning with the goal of efficient resource use. Regularly evaluates project plan to assess for potential added efficiency. Has a strong grasp of the qualities of different materials and how those qualities relate to the desired use of the basket. Almost no material waste.

Her får du din egen, du kan åbne og rette i, som det passer dig. Jeg har for eksemplets skyld indsat en tekst om projekttledelse for at give dig en fornemmelse for, hvordan det kan bruges.

### Din helt egen version

## Tool 2: Spørgeskema til kandidatoplevelsen

Google har fundet ud af, at det er en klog investering at få feedback fra alle kandidater. Dels fordi interviewererne lærer en masse af det, dels fordi det virker professionelt, dels for at bevare gode relationer med kandidaterne, selvom de ikke får jobbet.

Du kan download Google spørgeramme her og se alle deres spørgsmål:

**Tool: Measure candidate experience**

I et lille sneak peak ser den sådan her ud:

## Candidate Experience Survey

### Overall Satisfaction

1. Overall, my recruitment experience at [YOUR ORGANIZATION] was positive.

	1	2	3	4	5	
Strongly disagree						Strongly agree

Hvis du kan lide ideen, har jeg lavet en skabelon til dig her, du kan downloade og gøre til din egen. Jeg har ladet mig inspirere af fire gode spørgsmål fra Google som eksempler, og så kan du selv rette eller fylde på.

**Din helt egen version**

### **Tool 3: Tjekliste til interviewere**

At afholde en jobsamtale er en svær disciplin, som stiller store krav til dig som interviewer.

For selvom du skal vurdere kandidaten, vurderer kandidaten også dig (og din virksomhed) – og dén vurdering kan påvirke kandidatens lyst til at arbejde hos jer.

Her får du en tjekliste til at sikre, at samtalen bliver en god oplevelse for alle.

Her tænker jeg ikke, du behøver en skabelon, da du blot kan kopiere og lade dig inspirere af deres guide.

Den finder du her: Tjekliste til interviewere, så du ikke glemmer vigtige ting:

**Tool: Share the interviewer cheat sheet**



mortenmunster.com

**Sæson 3**

Tusind tak for, at du har brugt din værdifulde tid på at læse med. Jeg håber, det var tiden værd, og at guide kunne bruges. Husk, at denne workbook hænger sammen med episode 1 i tredje sæson af 'Adfærd'.

### **Den episode kan du læse her**

Hvis du gerne vil have mange flere guides, værktøjer og velmente provokationer, så tilmeld dig inde på [Mortenmunster.com/blog](https://Mortenmunster.com/blog).