



mortenmunster.com

Sæson 3



# TRE TIPS FRA GOOGLE: SÅDAN SKABER DU EN BEDRE JOBSAMTALE

# TRE TIPS FRA GOOGLE: SÅDAN SKABER DU EN BEDRE JOBSAMTALE

Du står overfor at hyre en ny medarbejder.

Inden du begynder at finde datoer til jobsamtaler (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, at I evaluerer kandidaterne retvisende
2. et spørgeskema til kandidaterne, der hjælper jer med at forbedre jeres rekrutteringsproces
3. en tjekliste til jeres næste interview.

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

I denne guide får du en kort forklaring af de tre redskaber. Derudover har jeg lavet skabeloner til dig, Så du kan lave dine egne versioner af Googles redskaber.

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 'grading rubric'. Den fungerer som en karakterskala, der sikrer, at I evaluerer jeres 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
Use of materials	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 kan du hente din egen 'grading rubric', som du kan rette i, som det passer dig. Jeg har for eksemplets skyld indsat en tekst om projektkledelse for at give dig en fornemmelse for, hvordan den skal bruges.

**Hent din egen version her**

## 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 for at bevare gode relationer med kandidaterne, selvom de ikke får jobbet.

Du kan downloade Googles spørgeramme her og se alle deres spørgsmål til kandidaterne:

[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.

[Hent din egen version her](#)

### **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 organisation) – og dén vurdering kan påvirke kandidatens lyst til at arbejde hos jer.

Google har lavet 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 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 guiden 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).