



🕒 1 min. 👁️ 📌 02-02-2018

# Det strukturerede interview

Med det strukturerede interview er det muligt at afdække ansøgerens kompetencer tilstrækkeligt grundigt. Læs mere om interviewformen her.

## Skribentinfo



[Lederweb](#)

Sekretariat for Væksthus for Ledelse  
Væksthus for Ledelse

**I**nterview er en af de bedste måder at skaffe sig den information om ansøgernes kompetencer, man har brug for. Kernen i de fleste lederrekrutteringer er da også ét eller flere ansættelsesinterview.

Mange fæster imidlertid her så stor lid til deres førstehåndssindtryk, intuition og "mavefornemmelse", at de fejlagtigt vurderer, at interviewets form og indhold egentlig ikke er så vigtigt.

Derfor anbefaler Væksthus for Ledelse, at man arbejder så struktureret med ansættelsesinterviewet som overhovedet muligt. Det indebærer først og fremmest:

- At man på forhånd har afdækket de kompetencer, der er vigtige i jobbet, og stiller spørgsmål, som hænger sammen med disse kompetencer.
- At de enkelte ansøgere får stillet de samme spørgsmål og i øvrigt gennemgår den samme interviewproces.
- At den enkelte ansøgers svar bliver noteret og bagefter vurderet systematisk.
- At de forberedte spørgsmål er styrende for interviewet, men at der også er plads og tid til at give ansøgeren jobrelevant information og svare på spørgsmål.

## Intuition er ikke nok

Mange ansættelsesudvalg er fristede af en mere uformel interviewform. Det kan have mange grunde. Dels kan det forekomme rarere, hyggeligere eller mere afslappet. Dels kan udvalget mangle erfaring med mere systematiske interviewformer.

Endelig regner en del formentlig med, at de alligevel sagtens kan vurdere kandidaterne ud fra intuition, helhedsindtrykket og "den gode kemi".

Ved at vælge en mere usystematisk spørgeform og et relativt ustyret interview øger man imidlertid risikoen for, at interviewet ikke får afdækket ansøgerens kompetencer tilstrækkelig grundigt.

Det betyder, at man så tvinges til at vælge på et andet grundlag. Og lader man blot ansøgeren føre ordet, får man måske aldrig lejlighed til at udfordre vedkommendes opfattelse af sig selv og sine kompetencer.

Man skal naturligvis ikke se bort fra sit intuitive helhedsindtryk af ansøgeren. Hvis man fx fornemmer, at der er et eller andet helt galt ved ansøgeren, er dét et signal, man skal tage alvorligt og forsøge at finde en årsag til.

Det samme gælder, hvis man er begejstret for en ansøger, men ikke rigtig kan forklare hvorfor. For det er absolut nødvendigt at basere sit valg på en systematisk bedømmelse af ansøgeren.

Dels fordi, udvalget i fællesskab skal kunne vurdere kandidaterne – og på det samme grundlag. Dels fordi dårlige ledere kan være gode til at performe i et jobinterview og vice versa. Om man er "et eksamensmenneske" eller ej, bør ikke afgøre, om man får stillingen.

[Gå tilbage til "Interviewmetoder"](#)

[Gå til startside: Guide til lederrekruttering](#)