

KAPITEL 2

RÅD 10: HAV FOKUS PÅ DET RIGTIGE I ANSÆTTELSESPROCESSEN

**Ramme:**

Varighed: 45-60 minutter alt efter antallet af ledere

Forberedelse: Læs rådet, og reflekter over spørgsmålene på side 69.

Udvælg en facilitator inden øvelsen, som har forberedt øvelsens forløb, og som styrer tiden.

**Formål:**

At træne samtaleteknik i et øvelsesrum samt at træne observationer af kandidater.

**Sådan gør I:**

Trin 1: Udvælg to af jer, der skal have en rolle hver: En er kandidat, og en er interviewer. De øvrige er udvalg/observatører.

Trin 2: Udvælg en tænkt jobsituation – at I skal ansætte til XX-stilling (vælg en stilling, som I alle kender lidt til/kender indholdet af).

Trin 3: Begynd rollespillet.

Intervieweren byder velkommen, som I normalt ville gøre, og stiller spørgsmål til kandidaten, som svarer så naturligt som muligt – dvs. som vedkommende ville svare, hvis han/hun sad i situationen i "virkeligheden".

Opgaven går ud på at træne intervieweren i at komme så tæt på konkret adfærd som muligt, som i eksemplet på side 66-67.

De øvrige observerer og noterer, hvor tæt på adfærd intervieweren kommer, og om der er "åbninger", der ikke gribes.

Trin 4: Drøft øvelsen, og giv feedback til intervieweren.

**Vær opmærksomme på:**

At øvelsen i begyndelsen kan føles lidt akavet, men klø på – træning er vigtigt.

At det kræver øvelse og tid at komme tæt på, så lav gerne denne øvelse flere gange, og skift roller. Lav den evt. op til en kommende samtalerunde i forbindelse med en ægte ansættelsesproces.

At man som interviewer ofte overser mulige åbninger, man kunne have spurgt ind til. Observatørernes feedback er derfor essentiel i en træningssituation.