

Referanseintervju: ved bruk i interne tilsettingsprosesser:

Referanseinnhenting er viktig også ved interne tilsettingsprosesser, og det skal gjennomføres minimum et referanseintervju. Det anbefales at referanseintervjuet gjøres med nåværende leder. Velg de spørsmålene som er relevant for stillingen som skal besettes.

Stilling:
Kandidat:
Referanse:
Dato:
Intervjuer:
Hvor lenge har du kjent kandidaten og hvilket arbeidsmessig forhold har du til kandidaten?
Hvilke arbeidsoppgaver hadde/har kandidaten?
Hvordan vil du si at vedkommende løste sine arbeidsoppgaver? Hva slags arbeidsoppgaver mener du at vedkommende løste best? Hva slags arbeidsoppgaver løste vedkommende mindre bra/forbedringsområder?
Nevn kriteriene for stillingen – passer vedkommende til denne type stilling?
Var det noe kandidaten gjorde seg spesielt bemerket for i arbeidsforholdet? Spesielle ting du vil trekke frem som positivt ved måten vedkommende jobbet på (idérik, resultatorientert, nøyaktig etc)?

Hvordan vil du vurdere hans/hennes samarbeidsforhold til overordnede, underordnede og kolleger?

Hvordan var kandidatens arbeidskapasitet?

Hvordan taklet kandidaten stress og pressituasjoner (tidsfrister m.m.)?

Er det noe som er mindre bra ved kandidaten?

Hvorfor sluttet kandidaten?

Hvis kandidaten skulle søke ny stilling hos dere, ville du ha ansatt vedkommende på nytt?

Er det noe som vi ikke har spurt om som du mener er viktig i vurderingen av vedkommende?

Annet? (sjekk av mot opplysninger som kom frem i intervjuet)

