## Intervjumal

**Formål:** Å finne ut om kandidaten har både de faglige kvalifikasjonene og de menneskelige kvalitetene som passer inn i vårt arbeidsmiljø, vår kultur og våre verdier. Still spørsmål med nysgjerrighet og lytt med hjertet.

**Tips til bruk:**

* Tilpass spørsmålene ut fra hvilken rolle du ansetter til.
* Velg 10–15 spørsmål avhengig av intervjutiden.

Bruk malen som en samtale, ikke et avhør, det er her kjemien og relasjonen begynner.

**Del 1: Bli kjent – hvem er du?**

* Kan du fortelle litt om deg selv og hva som motiverer deg i jobben din?
* Hva er det viktigste for deg i et godt arbeidsmiljø?
* Hva gjør at du trives på jobb – og hva gjør at du ikke trives?
* Når føler du at du gjør en god jobb?
* Kan du beskrive en situasjon hvor du følte at du virkelig bidro med noe verdifullt?
* Hva vil dine tidligere kollegaer si at du bringer inn i et team?

**Del 2: Verdier og holdninger**

* Hva betyr det for deg å jobbe i en organisasjon som setter relasjoner, tillit og empati høyt?
* Hvordan jobber du for å bidra til et godt og inkluderende arbeidsmiljø?
* Hva er dine kjerneverdier – og hvordan kommer de til uttrykk i hverdagen?
* Har du vært i situasjoner hvor verdiene dine har blitt utfordret? Hvordan håndterte du det?
* Hvilke verdier styrer deg i jobben din?

**Del 3: Samarbeid og kommunikasjon**

* Hvordan vil du beskrive din kommunikasjonsstil?
* Kan du gi et eksempel på en situasjon der du håndterte en uenighet eller konflikt med en kollega?
* Har du noen gang stått i en konflikt eller uenighet på jobb? Hvordan løste du det?
* Hvordan jobber du for å sikre god kommunikasjon i teamet?

**Del 4: Endring, utvikling og selvrefleksjon**

* Hvordan håndterer du endringer på arbeidsplassen?
* Fortell om en gang du gjorde en feil – hvordan håndterte du det, og hva lærte du?
* Hvordan reagerer du når du ikke får til ting slik du ønsker?
* Kan du fortelle om en gang du endret på noe i egen praksis etter tilbakemelding eller refleksjon?
* Hva gjør du for å utvikle deg faglig og personlig?
* Hva motiverer deg til å stå på – også når det butter imot?

**Del 5: Rolleforståelse og ansvar**

* Hva legger du i det å ta ansvar for egen arbeidshverdag?
* Hvordan tenker du at du kan være med og påvirke arbeidsmiljøet rundt deg?
* Hva gjør du når du ser at noen på teamet ditt ikke har det bra?

**Del 6: Arbeidskultur og fellesskap**

* Hva betyr det for deg å jobbe et sted hvor man ser og støtter hverandre?
* Hvordan bidrar du til fellesskap og tilhørighet på jobb?
* Hva gjør du for å bygge relasjoner med kollegaer?
* Har du noen gang tatt et initiativ som ikke var forventet av deg?
* Gi et konkret eksempel på noe du har gjort for å styrke arbeidsmiljøet der du har jobbet.

**Del 7: Rollen du søker**

* Hva er det som gjør at du søker akkurat denne stillingen?
* Hva tror du blir den mest spennende delen av jobben, og hva tror du blir mest krevende?
* Hva er dine styrker, og hvordan ser vi dem i praksis?
* Hvordan tenker du at du kan bidra til utviklingen av avdelingen og kulturen vår?

**Avslutning**

* Hva trenger du for å trives og prestere godt i en ny jobb?
* Hva trenger du fra en leder for å kunne blomstre på jobben din?
* Er det noe vi ikke har spurt om, som du mener er viktig at vi vet om deg?

**Hvordan tolke svarene:**

* Lytt etter substans, ikke bare formulering.
* Se etter konkrete eksempler og refleksjoner.
* Undersøk sammenhengen mellom verdier og handling.
* Tar de eierskap til situasjoner og reflekterer over læring?
* Vurder balansen mellom sårbarhet og trygghet.
* Observer kroppsspråk og energi – stemmer det overens med det kandidaten sier?
* Ser du engasjement, trygghet og empati?
* Se om kandidaten nevner konkrete situasjoner hvor de har støttet, løftet andre eller bidratt til fellesskapet.
* Vurder hvordan kandidaten forholder seg til ledelse – både behov og forventninger.

**Bra tegn:** Kandidaten gir innsikt i egne erfaringer og viser modenhet.  
**Obs:** Overfladiske utsagn som «jeg liker å jobbe med mennesker» uten konkrete beskrivelser.

**Vurder balansen mellom sårbarhet og trygghet**  
Kandidater som tør å snakke om feil eller utfordringer på en reflektert måte, viser selvinnsikt og utviklingspotensial.

**Bra tegn:** Åpenhet om læring og utvikling.  
**Obs:** Kandidater som ikke kan peke på noe krevende – det er sjelden realistisk.