

VS.

INTERVJU VS. PERSONLIGHETSTEST?

Det är hård konkurrens om IT-kompetens idag. Hur vet man vem som passar bäst till en tjänst, vem som kommer att trivas och göra ett bra jobb? Kan en intervju avgöra vem som är mest lämplig, eller behöver man gå djupare för att se kandidatens potential?

Här tittar vi närmare på olika sätt att utvärdera kompetens. Vi frågar våra vänner Jonas på Skype och Jonas på Spotify hur de ser på personlighetstest kontra gamla hederliga intervjuer.



Jonas Wettergren, Staffing Manager, [Skype](#)



Jonas Axelsson, Technical Recruiter, [Spotify](#)

Ja eller nej till personlighetstest?

JA.

Ja, men bara till vissa roller eller där det behövs ytterligare beslutsunderlag.

Har du själv gjort ett personlighetstest?

Jag har gjort flera olika typer av personlighetsanalyser och dom ger en bra bekräftelse på hur jag reagerar i olika situationer.

Jag har gjort de flesta test som finns på marknaden och är själv certifierad i Master och TalentQ. Testen visar nästan samma resultat och är en bild av mig som jag kan hålla med om.

Måste man göra test, kan inte en bra intervju räcka?

Intervju räcker för vissa, men en analys kan hjälpa till att värdera den personliga kompetensen.

Jo, i de flesta fall räcker det med vanliga intervjuer men vid chefsrekryteringar och de gånger som man behöver ytterligare beslutsunderlag så är testverktygen ett bra sätt att få en ny vinkel på kandidaten.

Vad tänker du om någon vägrar att göra ett personlighetstest?

Att jag inte har förklarat tillräckligt bra hur analysen går till.

Då tror jag inte att de är så intresserade av rollen. Men jag kan inte minnas att det någonsin har hänt.

Vad gör du om en person har fel profil på testet men är någon du "tror på"?

Jag tar en funderare och det troliga är att jag tar en intervju till med fokus på det som framkommit under analysen. Sen fattar jag mitt beslut.

Jag tror inte man ska se personlighetsanalyserna som ett facit - det finns sällan något rätt eller fel. Låt testen vara en del av totalbedömningen.

Vad är viktigast när man rekryterar: tidigare meriter eller framtida potential?

Framtida potential bygger mycket på tidigare erfarenheter. Är man nytexaminerad är det viktigare med rätt attityd och förmåga att anpassa sig.

Beteende har ofta en tendens att upprepas - den som har ett bra track record eller visat stort engagemang i t ex hobbyprojekt, föreningar, open-source community kommer antagligen att tillföra mycket även på din arbetsplats.