# Referenstagningsguide

*Referenstagningen ska baseras på kravprofilen och intervjumallen men ska även ta upp eventuella frågetecken som uppkommit under intervjun*.

|  |  |
| --- | --- |
| Kandidat: | Befattning: |
| Referentens namn: | Referentens befattning: |
| Referentens telefonnummer: | Datum för referenstagning: |

|  |
| --- |
| **Inledning** |
| * Presentera dig själv, organisationen och varför du ringer * Fråga om referenten har tid nu eller om ni ska boka in en tid då du ringer tillbaka * Berätta kortfattat om befattningen som personen är aktuell för, vad personen skulle få för arbetsuppgifter och ansvar * Stäm av om referenten förberetts på samtalet i förväg av kandidaten |

**Inledande frågor**

|  |
| --- |
| **Vad är din relation till den kandidaten (chef, kollega, privat relation)?** |
|  |
| **Hur länge arbetade ni tillsammans?** |
|  |
| **När slutade ni arbeta tillsammans och varför?** |
|  |

**Arbetsuppgifter**

|  |
| --- |
| **Ge en generell beskrivning av kandidatens arbetsuppgifter.** |
|  |
| **Hade kandidaten några särskilda ansvarsområden?** |
|  |
| **Deltog kandidaten i några större projekt eller utvecklingsinsatser?** |
|  |
| **Hade kandidaten någon ledarskapsfunktion?** |
|  |
| **Hur har kandidaten presterat under tiden ni arbetat tillsammans?**  *Stäm av enligt punkterna ovan* |
|  |

**Beskrivning av kandidaten**

|  |
| --- |
| **Beskriv hur du uppfattar kandidaten med dina egna ord!** *Be referenten förtydliga vad hon/han menar med ord och generaliseringar och be om exempel på beteenden* |
|  |
| **Vad har utmärkt kandidaten jämfört med andra medarbetare i samma typ av position?**  *Be om konkreta exempel på personens förhållningssätt i jämförelse med andra* |
|  |
| **Vilka egenskaper eller förmågor hos kandidaten har varit mest värdefulla i ert samarbete?**  *Be om konkreta exempel på personens sätt att agera och resultat som uppnåtts* |
|  |
| **Vad behöver kandidaten utveckla eller bli bättre på?** |
|  |
| **Hur tror du att tidigare medarbetare skulle beskriva kandidaten?**  **Hur tror du tidigare chef/chefer skulle beskriva kandidaten?** |
|  |
| **Ingick kandidaten i någon arbetsgrupp?**   * Vad hade kandidaten då för roll? * Trivdes kandidaten med arbete i grupp? * Vad brukar kandidaten få/ta för roll i grupper? |
|  |
| **Inträffade någon konflikt i gruppen?**   * Vad hände? * Hur löstes den? |
|  |

**Kompetensbaserade frågor**

*Här går ni följer ni upp de kompetenser som ni tog fram i kravprofil och även använde i intervjumallen. Frågorna kan likna de som ni använt i intervjumallen. Ta hjälp av din HR-funktion för att formulera lämpliga frågor.*

|  |
| --- |
| **Kompetens** |
|  |
| **Kompetens** |
|  |
| **Kompetens** |
|  |
| **Kompetens** |
|  |

**Avslutande frågor**

|  |
| --- |
| **Vilken typ av arbete/befattning uppfattar du att kandidaten är mest lämpad för och skulle komma mest till sin rätt?** |
|  |
| **Är detta en person du skulle återanställa alternativt vilja arbeta tillsammans med igen?** |
|  |
| **Finns det någon anmärkning beträffande kandidaten när det gäller misskötsamhet såsom bristande arbetsmoral, hederlighet eller missbruk?** |
|  |
| **Finns det något du skulle vilja lägga till som jag inte frågat om?** |
|  |

|  |
| --- |
| **Avslut** |
| * Summera dina intryck * Tänk efter om du fått med allt du ville fråga om * Tacka referensen och avsluta samtalet |