

## Eksempel: Sådan kan du lave en god rammesætning

**Et klart formål og spørgsmål, som kandidaten med sikkerhed kan svare på. Det giver en god start på samtalen.**

Integrationsnet bruger i Talent Management-projektet de første minutter af screeningssamtalen på at sikre forståelse:

- Hvad er formålet med samtalen?
- Hvor lang tid forventes samtalen at vare?
- Hvad skal svarene på spørgsmålene bruges til?
- Hvorfor er det vigtigt for kandidaten at fortælle så meget som muligt?

**Eksempel:** *"Formålet med vores møde i dag, er at vi skal tale om din uddannelsesbaggrund og din erhvervs erfaring. Dette skal jeg bruge, så jeg kan understøtte dig i din jobsøgning."*

Rekrutteringskonsulenterne i Talent Management er desuden bevidste om, at indlede samtalen med spørgsmål, som kandidaten med sikkerhed kan svare på. Det skal skabe en tryk ramme og retning i samtalen. Ofte er det stamdata, der bliver spurgt om.

**Eksempel:** *"Hvad er dit navn?", "Er du gift?", "Har du børn?"*

Selvom spørgsmålene kan virke banale, så viser erfaringer, at stamdata ofte er behæftet med fejl. Så de indledende spørgsmål kan også fungere, som en metode til at fange fejl.

Rekrutteringskonsulenterne fortæller desuden tydeligt, at det er kandidaten selv, som har ansvaret for, at hun eller hun kommer i job. Derfor er der i samtalerne fokus på kompetencer og arbejdsidentitet.

At omtale alle som kandidater gøres ud fra den filosofi, at alle skal betragtes som kandidater til potentielle jobåbninger. Det er med til at fjerne fokus fra det vilkår, at de er nydansker og i stedet styrke deres arbejdsidentitet.

Af samme årsag bliver der også spurgt ind til kandidatens egne overvejelser om job. Det har kandidaterne ofte i asylfasen.

**Eksempel:** *"Hvor vil du gerne søge job?", "Hvordan vil du søge job?", "Hvem har du talt med om job?", "Kender du nogen, som kan hjælpe dig med at søge job?"*