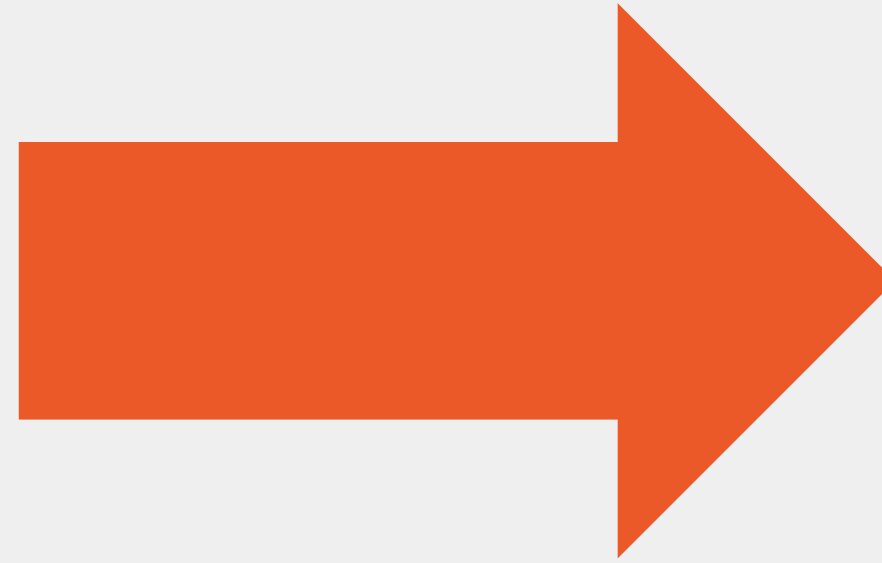


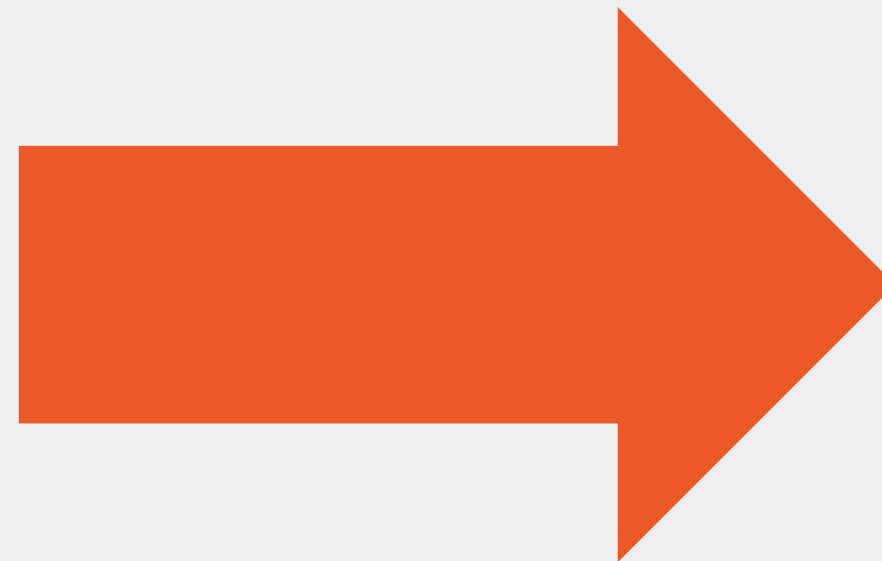
Higher

ATT STÄLLA RÄTT FRÅGOR

KVANTITET



KVALITET



Higher

Hire with Higher

Higher



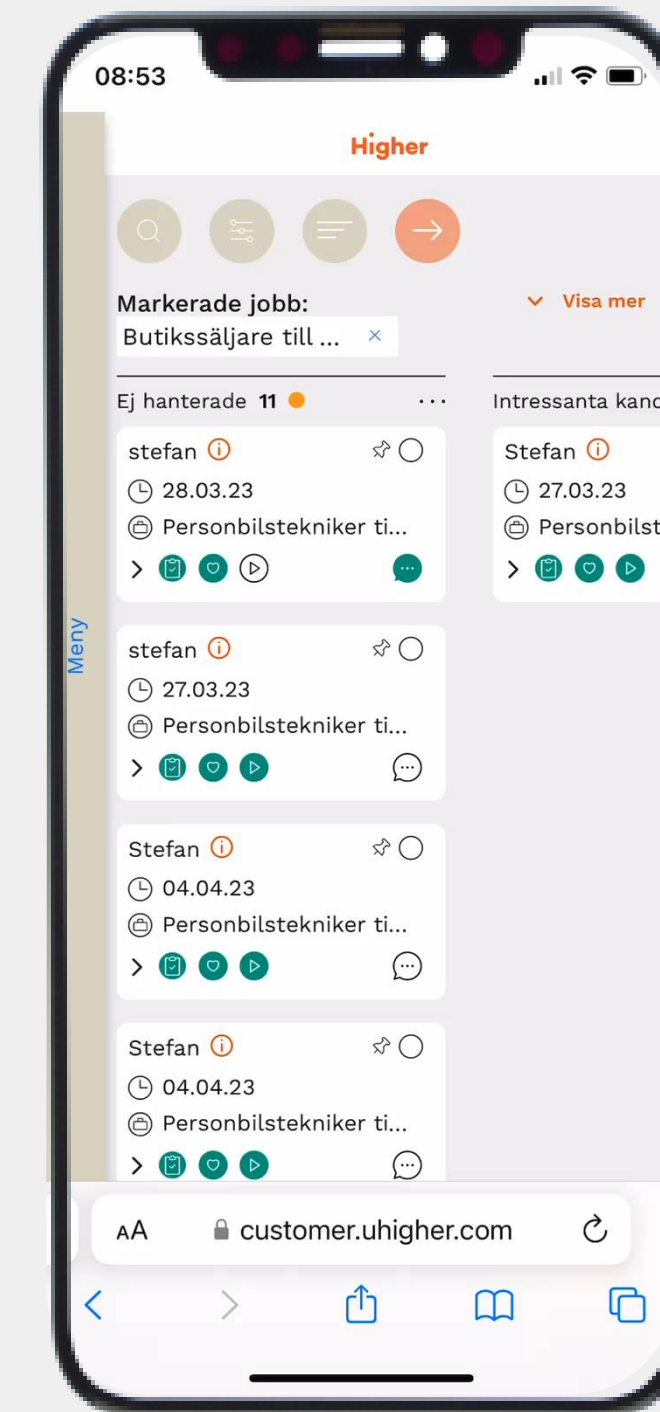
ATTRAHERA

Vi finns där kandidaten finns, i ett mer lekfullt, attraktivt format



KONVERTERA

Vi gör det enkelt för kandidaten att ansöka



SELEKTERA

Verktyget gör största delen av urvalet åt dig



UTSLAGSFRÅGOR



KOMPETENS



TESTER



VIDEOFRÅGOR



Genom kompetensbaserade frågor, personlighetstester och videopresentationer har vi skapat ett mobilt rekryteringsverktyg som ger ett bättre helhetsintryck samt en högre, kvalitativ representation av dina kandidater.

Higher är ett skalbart verktyg som förbättrar ansökningsprocessen samt ökar effektiviteten och träffsäkerheten för företag

UTSLAGSFRÅGOR

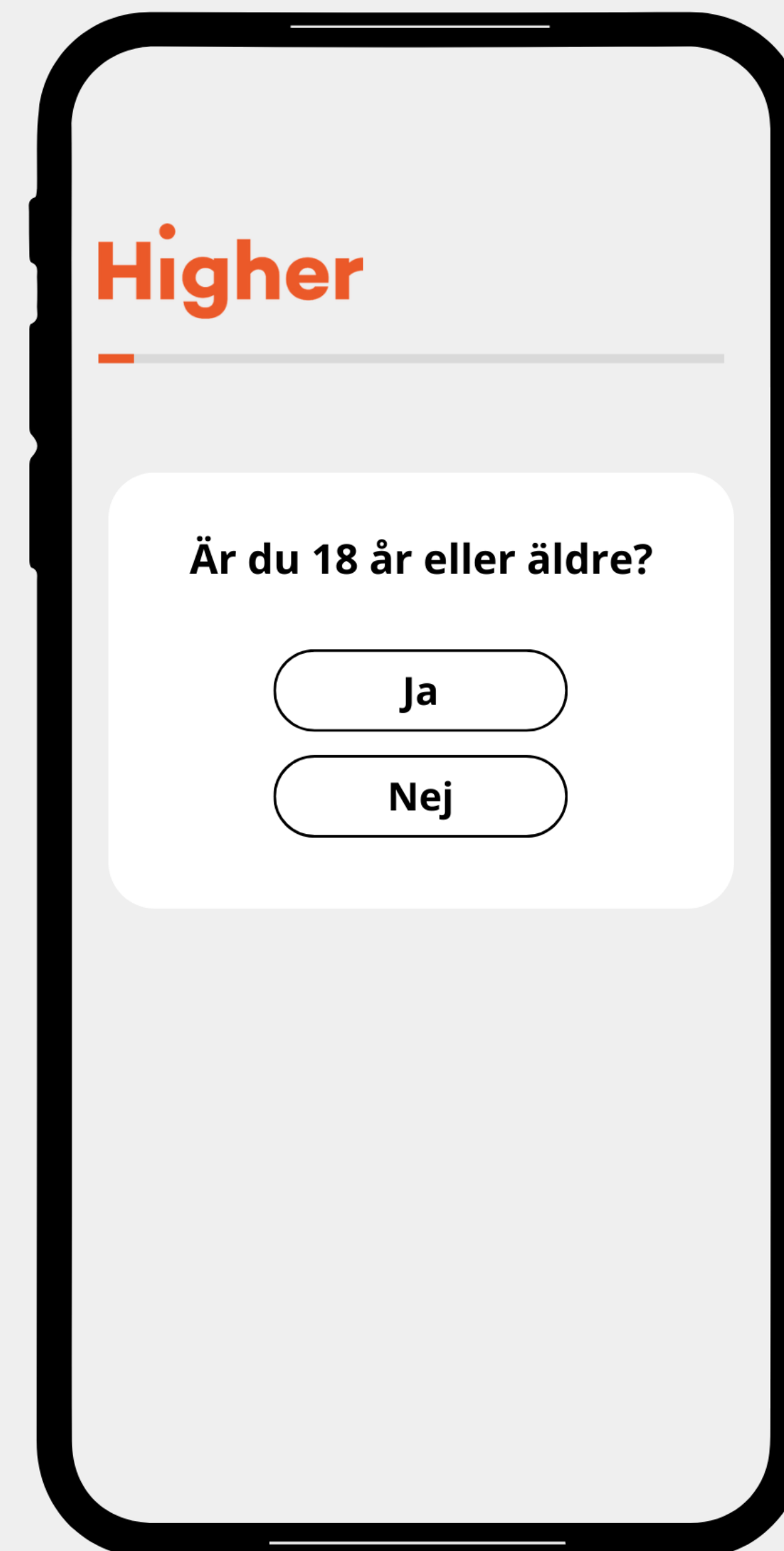
Du kan ställa upp till 3 frågor och detta steg sker innan själva registreringen. Dessa frågor hjälper dig att spara tid vid att sortera ut kandidater som inte uppfyller skullkraven. Om kandidaten inte uppfyller dessa krav så blir hen automatiskt avtackad innan registrering. Ni hittar antal diskvalificerade kandidater samt annan intressant information inne i Higher under **KPI & Statistik**

Tänk på att skullkrav är de kompetenser / licenser / utbildningar som kandidaten inte kan vara utan för att kunna utföra jobbet.

Exempel på frågor att ställa

- *Är du över 18 år?*
- *Har du körkort?*
- *Har du utbildning eller relevant erfarenhet inom xxx?*

Här kan du läsa mer om **utslagsfrågor**.



SKILLSFRÅGOR

Beroende på om du vill använda dig av det psykologiska testet i ansökningsprocessen kan antalet frågor du bör använda variera. För att säkerhetsställa kompetensen utifrån kravprofilen bör du ställa mellan 10–15 frågor. Vill du bygga på med fler egna frågor istället för att använda det psykologiska testet kan du använda alla 30 frågor. Här kan du läsa mer om [skillsfrågor](#).

Kompetens- och erfarenhetsfrågor

Här säkerhetsställer du att du mappar upp kompetensen utifrån den annons eller kravprofil som ligger till grund för rekryteringen. Du ställer frågor kring erfarenhet, kunskap, utbildning, branschvana och specifika system.

- *Vad har du för utbildningsnivå?*
- *Hur lång erfarenhet har du inom/av xx?*

Faktafrågor

Här samlar du in konkret och praktisk information som du vill veta om kandidaten.

- *Vad har du för uppsägningstid?*
- *Kan du arbeta kvällar och helger?*

Attityd/motivationsfrågor

Använder du för att säkerhetsställa att kandidaten kommer bli långsiktig på sin arbetsplats.

- *Vad är viktigast för dig på en arbetsplats?*
- *Hur vill du att din närmsta chef ska vara?*
- *Vad driver dig i din roll som xx?*

Situationsfrågor

Ställ frågor kring typiska situationer som kan uppstå i tjänsten, till exempel kring prioriteringsförmågan eller konfliktlösning.

- *Hur agerar du när xx?*
- *Detta, detta och detta händer, i vilken ordning prioriterar/agerar du?*

Vi söker ny medarbetare!



Vi ser gärna att du:

- Har eftergymnasiala studieerfarenheter / yrkeserfarenheter av relevant teknisk inriktning
- Minst ett års erfarenhet av teknisk support
- Tidigare arbetat i ett ärendehanteringssystem
- Uttrycker sig väl i tal och skrift på svenska samt engelska
- Kan börja omgående
- Trivs bra med att jobba i team samtidigt som du är självgående och bekväm med att ibland behöva ta snabba beslut.

Du kommer arbeta med:

- B2B Support
- Prioritera och lösa inkommande ärenden
- Stötta i affarsdialoger mot kunder
- Integrationer mot kunder
- Tät kontakt med kunder

SKILLSFRÅGOR

Hur ska du tänka när du ställer frågor i Higher för att få ut den information du annars letat efter i ett CV?

Börja med att fundera på; *Vad tittar du efter i ett CV?*

När du vill veta personlig information om kandidaten:

- Hur lång tid tar det för dig att åka till vårt kontor?
- Ett ungefärligt åldersspann kan man få fram genom att fråga om utbildningsnivå och total arbetslivserfarenhet

När du vill veta vilka kvalifikationer kandidaten har:

- Har du erfarenhet inom XXX?
- Hur lång erfarenhet har du inom xxx?
- Har du kunskap i x, y z program?

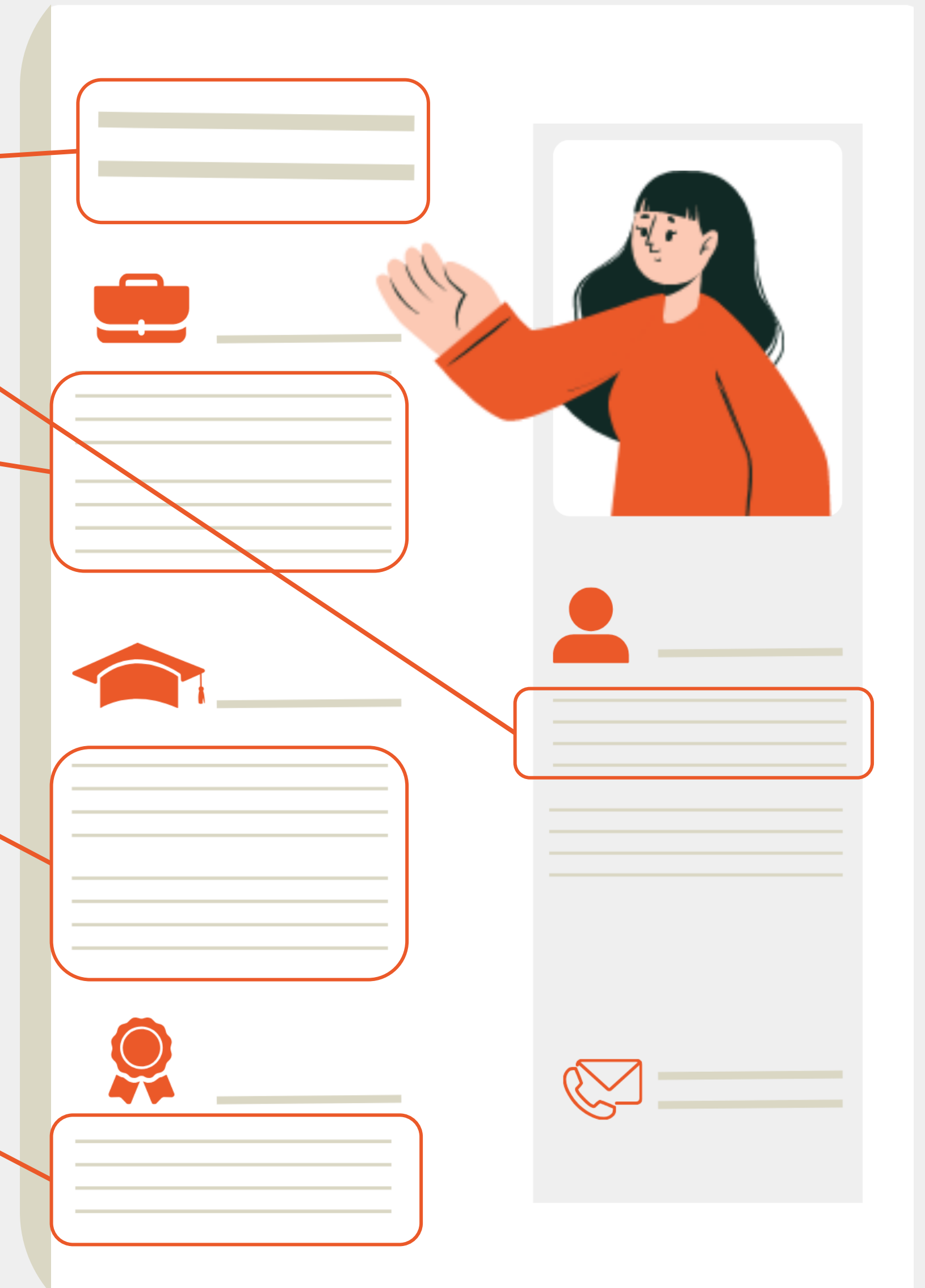
När du vill veta vilken utbildning kandidaten har:

- Har du utbildning inom något av XXX?
- Inom vilket av dessa områden har du utbildning?
- Vilken är din högsta utbildningsnivå?
- Hur lång utbildning har du totalt?

När du veta vilka extra meriter kandidaten har:

- Har/är du involverad i några volontäraktiviteter eller samhällsengagemang?
- Finns det några specifika färdigheter eller talanger du har som inte nödvändigtvis är relaterade till ditt nuvarande yrke?
- Förutom ditt modersmål och eventuellt andra officiella språk, talar du några andra språk?
- Har du haft några ledande roller i projekt eller teamarbete?

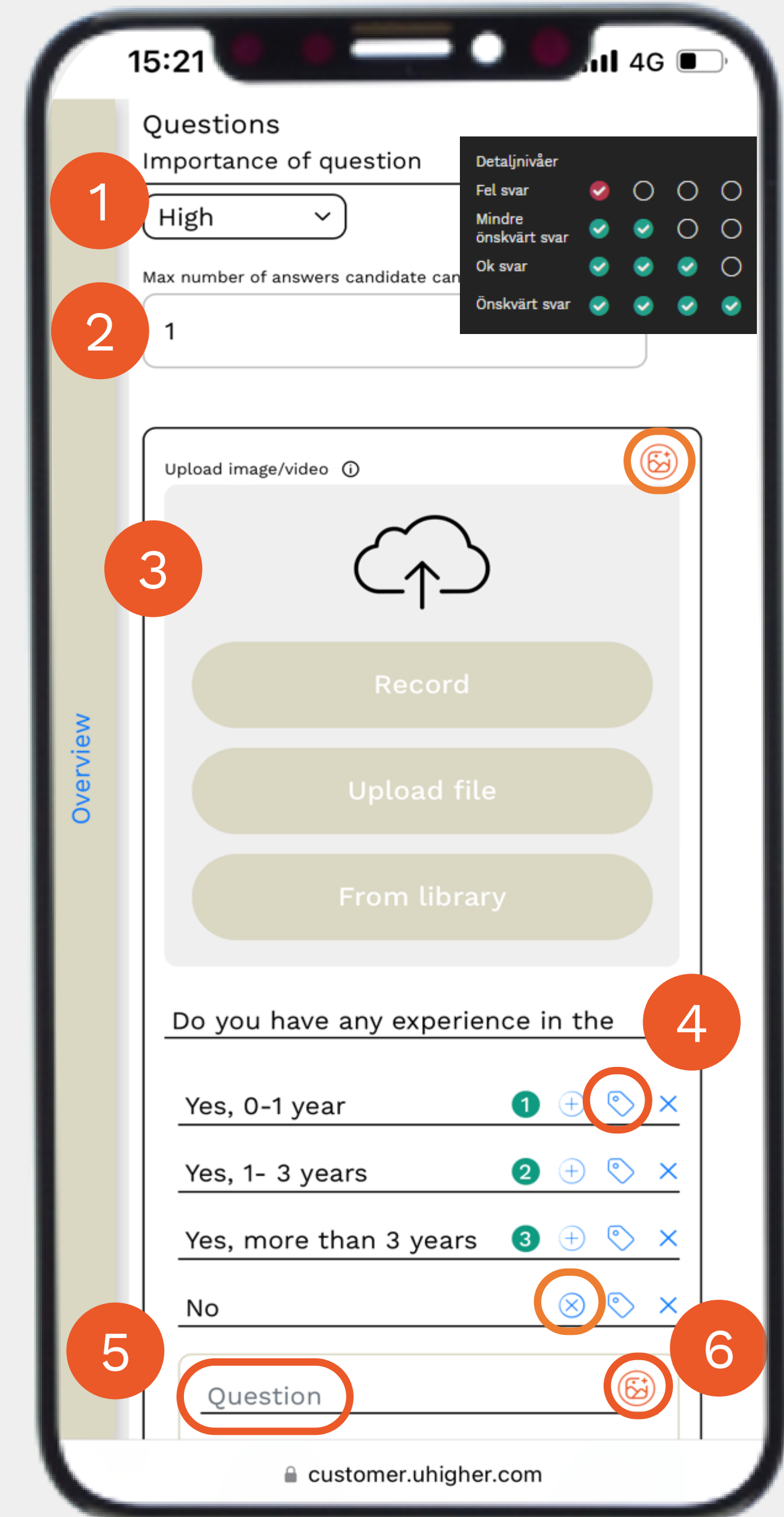
I ett CV kan du leta fram svar på erfarenhet och kompetens, Men det ett CV inte visar är attityd, motivation, hur kandidaten reagerar i olika situationer eller ger dig möjligheten att faktisk testa kandidatens kompetenser.



STORA MÖJLIGHETER TILL VARIATION I SKILLS MODULEN:

- 1 Vikta dina frågor & svarsalternativ efter den kompetens du söker i annonsen.
- 2 Ställa frågor med flervalsalternativ.
- 3 Spela in/ladda upp en film eller bild i frågan direkt från mobilen/laptop.
- 4 Tagga svarsalternativ för att enkelt söka & sortera bland kandidater i rekryteringstavlan.
- 5 Tryck på det lilla krysset för att ställa en följdfråga.
- 6 Lägga in en bild/film i följdfråga för att testa kompetens.

Om ni skulle behöva hjälp med att skriva annons, sökordsoptimera eller rådgivning kring olika plattformar att publicera din annons på - tveka inte med att höra av dig till support@higher.nu



ANVÄNDNING AV TAGGAR I SVARSALTERNATIV

I Higher har ni möjlighet att sätta upp taggar på olika svarsalternativ, vilket gör det möjligt för er att sortera fram kandidater baserat på hur dem har svarat på en viss fråga.

Detta gör att du lätt kan söka i rekryteringstavlan efter kandidater som till exempel kan börja omgående, eller har erfarenhet av ett visst system.

Taggarna kommer visas på kandidatkortet, det är även möjligt att lägga till eller ta bort taggar manuellt på kandidatkortet.

Max antal svar kandidaten kan välja: 1 Mellan

När kan du börja?

1-3 månader	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Enligt ök.	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Omedelbart	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Vet ej	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Johan Dahdouh

✉ johan.dahdouh@nextu.se

🌐 N/A

☎ +46763383770

🕒 12.05.23

🏢 Coop söker butiksmedarbetare

📍 Östersund (Jämtlands)

🟢 **Utslagsfrågor**
Godkänd

📋 **Skills**
82% korrekt

🟢 **Personlighetstest**
Självförtroende 2/9
Arbetsmotivation 5/9

Se fullständiga testresultat >>

Skicka E-post Skicka SMS Fråga efter CV Exportera

Taggar

- Kolonial x
- Frukt x
- omedelbart x
- Körkort x
- mejeri x
- Järnhandel x

VIDEOFRÅGOR

Du kan ställa upp till 3st frågor som kandidaten kan svara på i videoformat. Kandidaten kommer se frågan skriftligt och kan ge ett svar på högst 30 sekunder via video. Tänk på att inte ställa för komplexa frågor. Kandidaten har möjlighet att dölja sitt ansikte och göra om sin inspelning om de inte är nöjda.

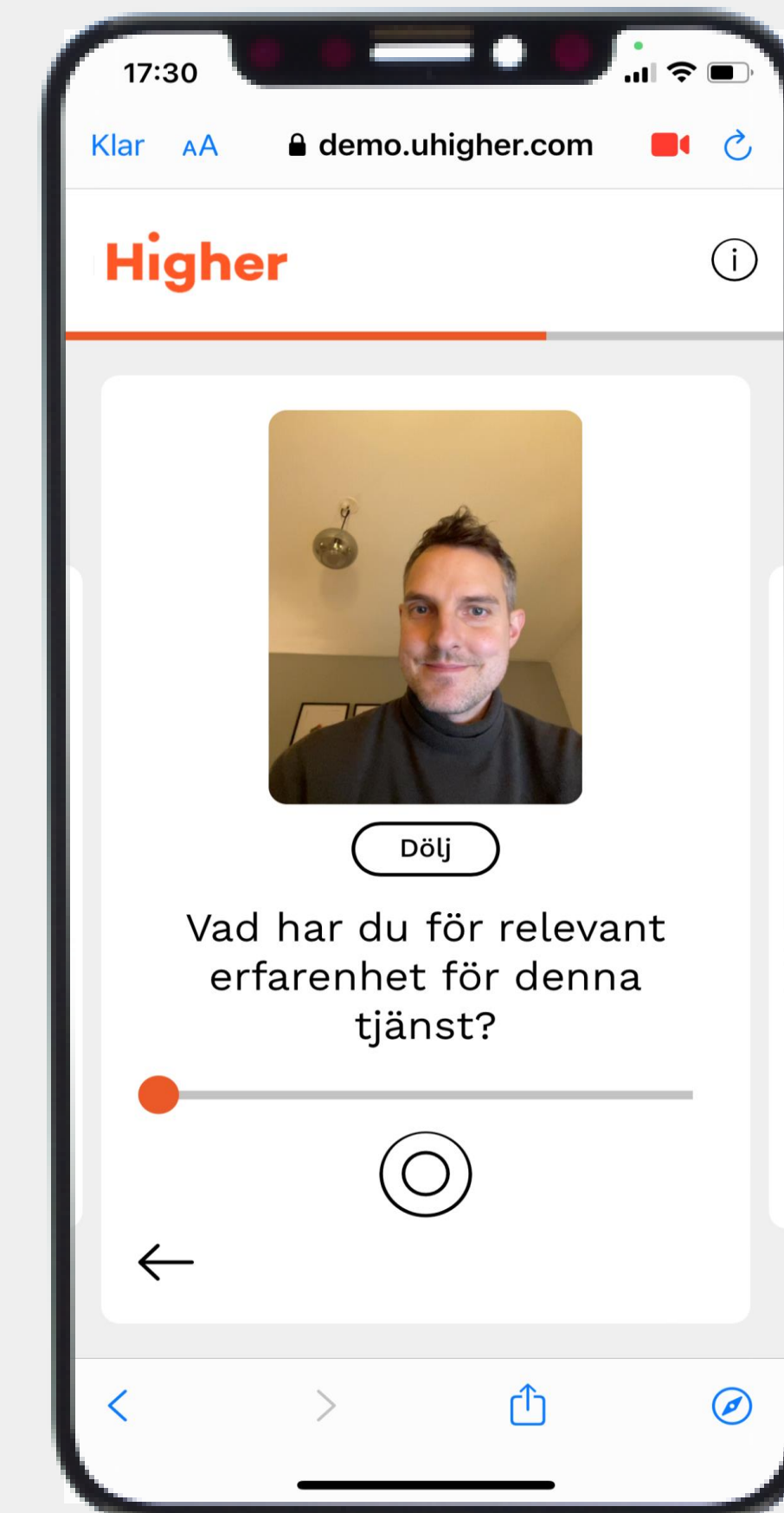
Videofrågor är till för att du ska få en personlig känsla av kandidaten, du kan se modulen som en motsvarighet till ett personligt brev. Alla skickar inte in det men för dem som gör det, får du chans att lära känna kandidaten lite mer.

Genom att upplysa kandidaten i annonsen om att ansökningsprocessen sker med hjälp av video och att rekryteraren själv spelar in en videohälsning, ökar man antalet videokonverteringar från sina kandidater. Vi rekommenderar att ställa enkla och opersonliga frågor som är kopplade till tjänsten.

Exempel på frågor är:

- *Vad tycker du om att göra på fritiden?*
- *Vad fångade ditt intresse inför denna tjänst?*
- *Hur skulle din tidigare arbetsgivare beskriva dig?*

Tanken med videofrågorna är inte att dem ska ersätta intervjufrågor, de ska vara enkla att besvara och kandidaten ska helst inte känna att de behöver prestera.



PERSONLIGHETSTEST

Personality test

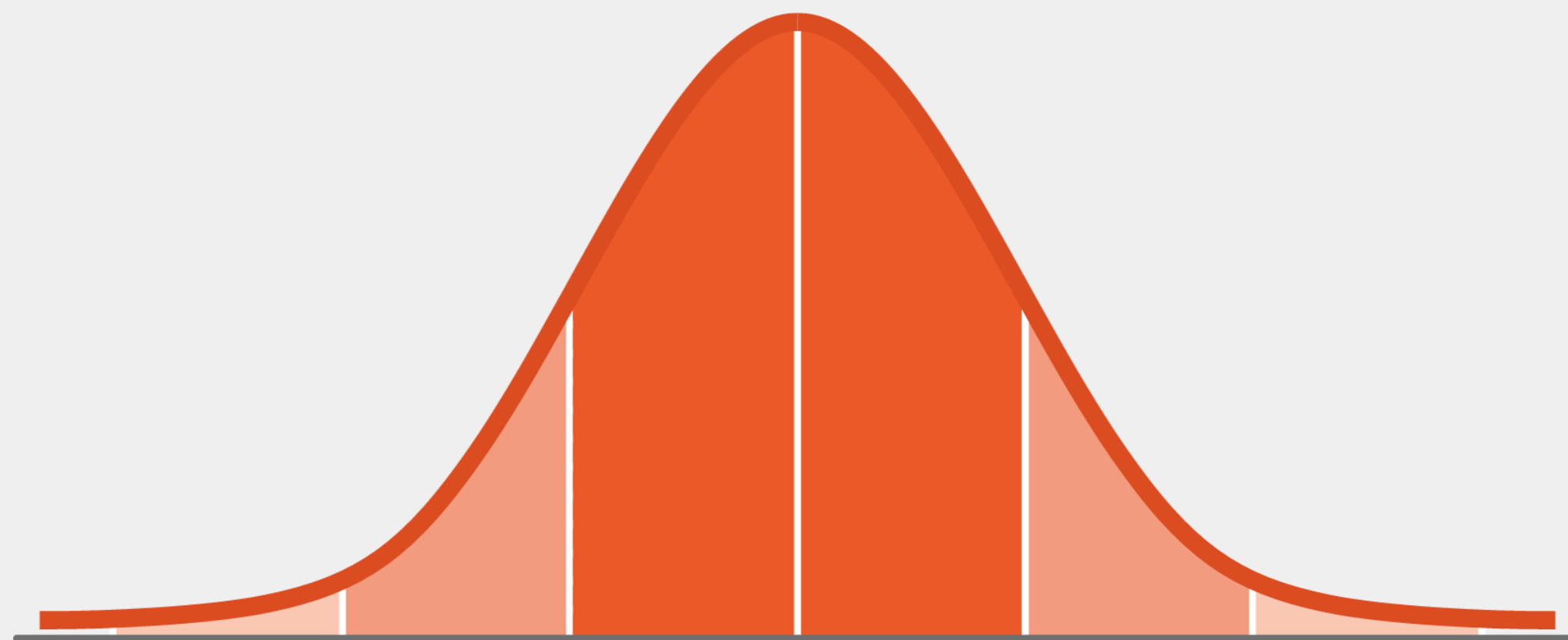
Choose language

- English
- Norwegian
- Swedish
- German
- Danish
- Finnish

Personality Test from Psykometrika AB

The test that Higher uses comes from Psykometrika AB. With experience from several surveys in various industries, we have identified two of the basic success factors that characterize talented employees, regardless of industry:

- Work motivation - how committed you are to your work and want to perform
- Self-confidence - to trust their ability and dare to take initiative



Personlighetstest från Psykometrika AB

Testen som Higher använder kommer från Psykometrika AB. Med erfarenhet från flera kartläggningar inom olika branscher har vi identifierat två av de grundläggande framgångsfaktorer som kännetecknar duktiga medarbetare, oavsett bransch:

- **Arbetsmotivation** –

Hur engagerad kandidaten är i sitt arbete och dens vilja att prestera.

- **Självförtroende** –

Att kandidaten litar på sin förmåga och vågar ta initiativ

Här kan du läsa mer om [Highers personlighetstest](#)

FAKTAFRÅGOR

Vad har du för uppsägningstid?

- 1 månad
- 2 månader
- 3+ månader
- Jag är tillgänglig omgående

Hur lång resväg har du till XX?

- 10 minuter
- 10-30 minuter
- 30-60 minuter
- Över 60 minuter

Vi har öppettider mellan xx måndag - söndag, har du möjlighet att arbeta på ett rullande schema för alla dessa tider?

- Jag är flexibel och kan arbeta alla tider som ni har öppet
- Jag är flexibel men kan INTE arbeta passen som förläggs tidig morgon eller sen kväll
- Jag arbetar helst kvällar och helger
- Jag arbetar helst mån-fre kontorstider

I vilken omfattning vill du jobba?

- Heltid
- Deltid
- Extra

Har du körkort?

- Ja
- Nej

Har du goda kunskaper i Office-paketet t.ex. Excel, word, powerpoint etc?

- Ja
- Nej

KOMPETENSFRÅGOR

Har du erfarenhet av att arbeta i butik?

- Jag har arbetat i detaljhandel
- Jag har arbetat i dagligvaruhandel
- Jag har arbetat i reception/kiosk/minilivs
- Jag har ingen erfarenhet

Har du erfarenhet av att jobba med kundservice?

- Ja - följdfråga: **Hur lång är den erfarenheten?**
 - Mindre än 1 år
 - 1-2 år
 - 2-3 år
 - Mer än 3 år
- Nej

Hur många års arbetslivserfarenhet har du inom XX?

- 1-2 år
- 3-4 år
- 5+ år
- Saknar erfarenhet

Har du grundläggande kunskaper inom ekonomi och budgetuppföljning?

- Ja, jag har arbetat med detta tidigare och känner mig fullt bekväm
- Ja, jag har aldrig skapat en budget men jag jobbat med att följa en
- Är väldigt intresserad och påläst men har ingen arbetslivserfarenhet att luta mig tillbaka på
- Nej, ingen erfarenhet

Har du varit arbetsledare med personalansvar i ditt yrkesliv?

- Ja 1-2 år
- Ja 3+ år
- Ingen erfarenhet

Vad har du för utbildningsnivå?

- Grundskola
- Gymnasieutbildning
- Högskola/ Universitet
- Ingen relevant utbildning

SITUATIONSANPASSADE/ ORGANISATIONSFRÅGOR

Vad är viktig för dig i en arbetsplats?

- Trevliga kollegor
- Meningsfulla arbetsuppgifter
- Utvecklingsmöjligheter
- Lönen / provision

Varför är du intresserad av tjänsten?

- Jag är intresserad av xx som företag
- Jag är arbetssökande och vill arbeta i butik
- Jag har arbetat som xxx och vill utvecklas

Om du skulle ta emot ett samtal från en arg kund, hur skulle du hantera situationen för att lugna ner kunden och lösa problemet?

- Lyssna tålmodigt på kundens klagomål och be om ursäkt för eventuella fel.
- Försöka förstå kundens problem och ställa frågor för att få klarhet i situationen.
- Erbjud en lösning som kan lösa problemet och försöka göra kunden nöjd.
- Vid behov, be om hjälp från en överordnad för att lösa situationen.

Tänk dig att du har ett antal uppgifter som ska utföras samtidigt och samtliga uppgifter's deadline är sker nästan samtidigt. Hur skulle du prioritera dessa uppgifter för att se till att allt blir gjort i tid?

- Identifiera de uppgifter som har högst prioritet och se till att de blir gjorda först.
- Använda en kalender för att planera tiden och fördela arbetsbelastningen.
- Be om hjälp från kollegor eller chefen för att ta itu med uppgifterna på ett effektivt sätt.
- Prioritera uppgifterna baserat på hur de påverkar verksamheten och vilka som är viktigast för företagets mål.

Vad gör du om du står inför en uppgift du inte kan göra?

- Jag undviker det och hoppas att någon annan gör det
- Jag tar reda på vilken kunskap som krävs för att kunna lösa det själv och ser det som en chans att utvecklas
- Jag ber en kollega/min chef om hjälp

ATTITYD/MOTIVATIONSFRÅGOR

Vilken roll tar du i en arbetsgrupp?

Jag är avvaktande tills jag känner mig bekväm i gruppen och tar därefter plats

- Jag tar plats direkt och är en naturlig ledare
- Jag följer oftast med gruppen
- Jag läser av gruppen och tar plats där jag anser behövs

Vad betyder bra service för dig?

- Ge kunden vad han eller hon förväntar sig och inte ge för höga förhoppningar
- Vara tillmötesgående
- Vara glad och trevlig.
- Överträffa kundens förväntningar, ge det där lilla extra.

Hur ser du på att arbeta mot uppsatta försäljningsmål?

- Det kan vara roligt, men också lite stressigt om man inte når sina mål
- Det är motiverande och jag älskar att tävla mot uppsatta mål.
- Konkurrens är inte det viktigaste för mig, men jag gillar att ge bra service och det kan räcka långt

Vilka 3 egenskaper skulle du säga passar bäst in på dig? (flervalfråga)

- Strukturerad
- Ansvarsfull
- Initiativrik
- Serviceinriktad
- Prestigelös
- Hjälpsam
- Positiv
- Ödmjuk

Vilka egenskaper tycker du är viktiga i rollen som ledare?

- Modig, ödmjuk, bra attityd och en vilja att utvecklas
- Självgående och prestigelös
- Modig, Noggrann och överlägsen
- Ödmjuk, bra attityd och rutinfast