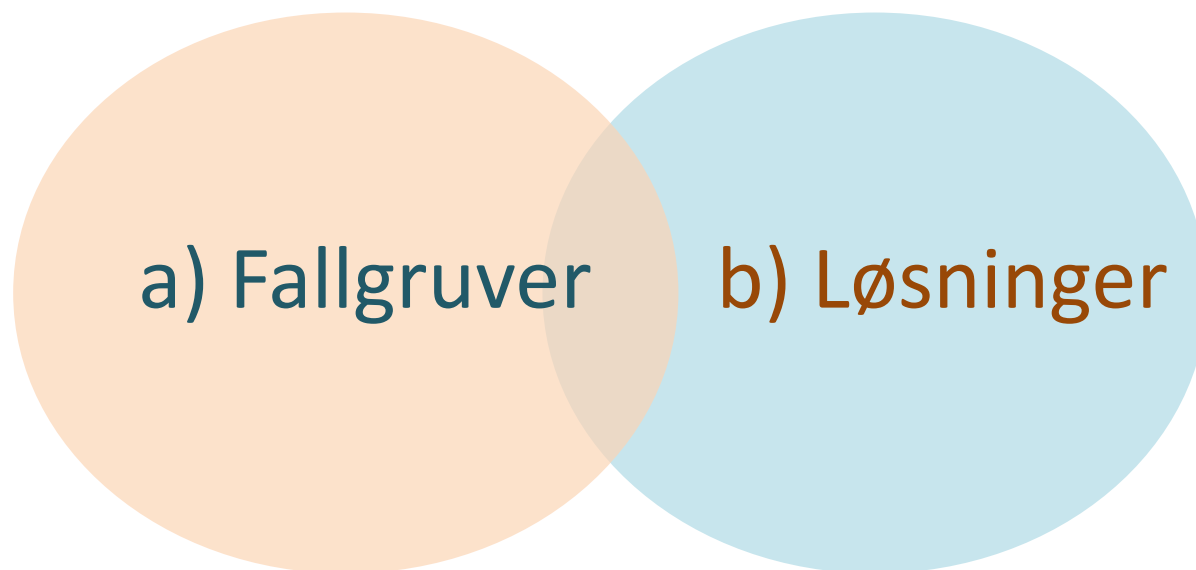


Det krevende jobbintervjuet – Hvordan unngå fallgruvene?

Espen Skorstad

03.06.21

Jobbintervjuet



Jobbintervjuet

- Den mest brukte metoden, i tillegg til CV og referansesjekk
- Resultater fra intervjuet dominerer når vi skal ta beslutning om ansettelse
- Intervjuet har flere fordeler som metode
 - ✓ Flexibelt
 - ✓ Kan sjekke informasjon
 - ✓ Kan observere kandidaten (sosiale ferdigheter, verbal kommunikasjon, opptreden...)
- Bygger relasjon mellom jobbsøker og den som intervjuer ("kjemi")

Fallgruver!

Fallgruve 1: Intervjuere har ulik oppfatning av kandidaten

- Uenighet om hva som er viktig i jobben
- Stoler på erfaring (Gustavsons, 1963; Leonard & Swap, 2004)

Ville du kjøpt en slik en uten å spesifisere hva du trenger?



Men er du like godt forberedt når du skal rekruttere?



Fallgruve 1: Intervjuere har ulik oppfatning av kandidaten

- Uenighet om hva som er viktig i jobben
- Stoler på erfaring (Gustavsons legestudie, 1963)

Dunning-Kruger effekten



But I wore the juice!

Fallgrube 2: Intervjuere vektlegger ulik informasjon

- Erfaring
- Utdannelse
- Kompetanse
- Sivilstatus sjekkes i 75% av intervjuene, arbeidsoppgaver i 55% (Berman, 1997)
- Andre ting?





Fallgruve 3: Magefølelsen



Intervjuillusjonen

Yrkesgrupper og intuisjon

www.utexas.edu/law/journals/tlr/sources/Volume%2092/Issue%203/Tor/Tor.fn311.Shanteau.TaskCharacteristics.pdf

258

JAMES SHANTEAU

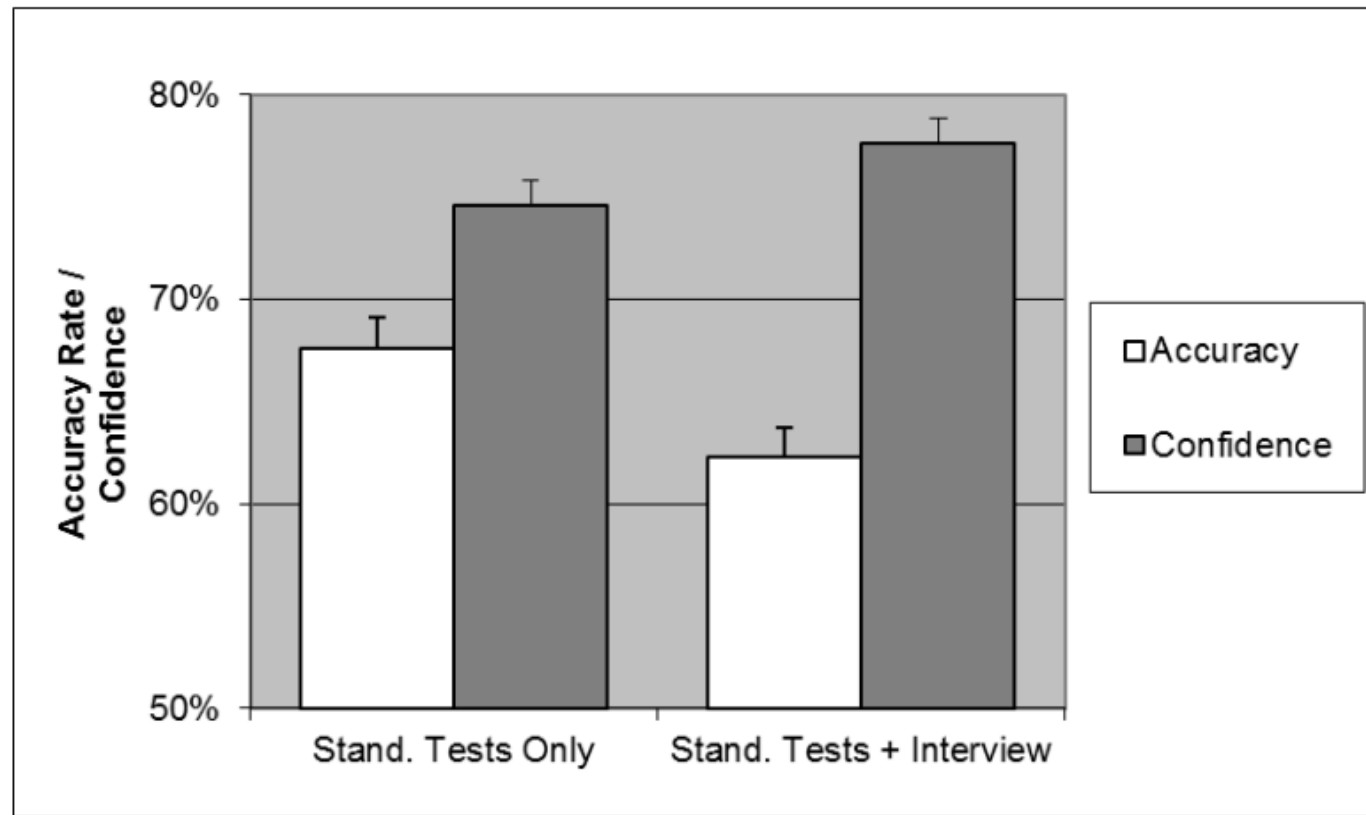
TABLE 1
DOMAINS IN WHICH GOOD AND POOR EXPERT PERFORMANCE HAVE BEEN OBSERVED

Good performance	Poor performance
Weather forecasters	Clinical psychologists
Livestock judges	Psychiatrists
Astronomers	Student admissions
Test pilots	Court judges
Soil judges	Teachers
Chess masters	Counselors
Physicists	Personnel selectors
Mathematicians	Parole officers
Accountants	Polygraph (lie detector) judges
Grain inspectors	Intelligence analysts
Photo interpreters	Stock brokers
Insurance analysts	Nurses
Nurses	Physicians
Physicians	Auditors
Auditors	

for nurses, physicians, and auditors (listed on both sides),¹ the literature

Treffsikkerhet og konfidens

Fig. 1: Accuracy and confidence of recruiters' estimates in each condition



Fallgruve 4: Førsteintrykk og bekreftelsesfellen

- De fleste har gjort seg opp en mening om kandidaten i løpet av fire minutter
- Deretter vil vi ha lettere for å legge merke til faktorer som bekrefter inntrykket, enn faktorer som avkrefter inntrykket (selektiv oppmerksomhet)





Stewart, G.L. et al. (2008). Exploring the handshake in employment interviews. *Journal of applied psychology*, Vol 93. No. 5. 1139-1146.

Fallgruve 5: Effekten av negativ informasjon



Fallgruve 6: Kontrasteffekten

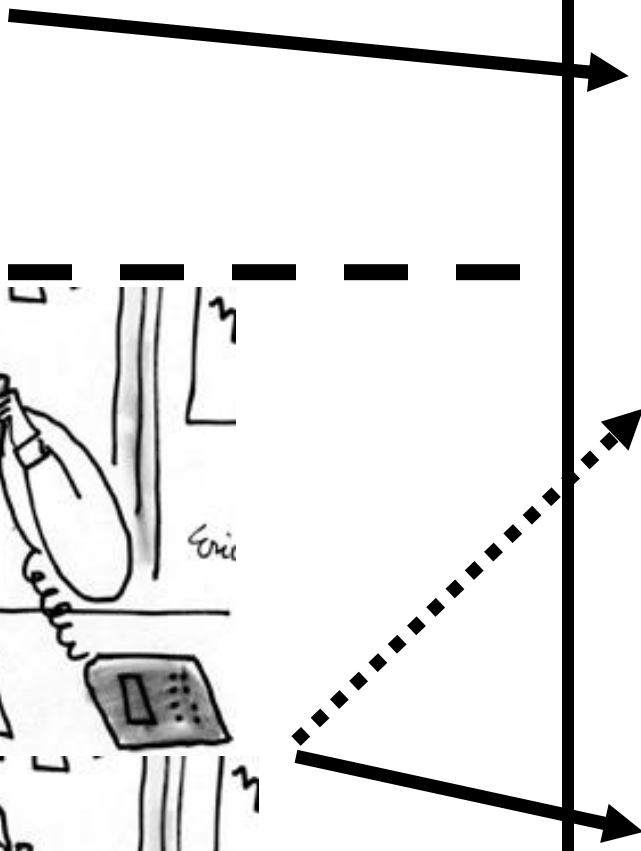
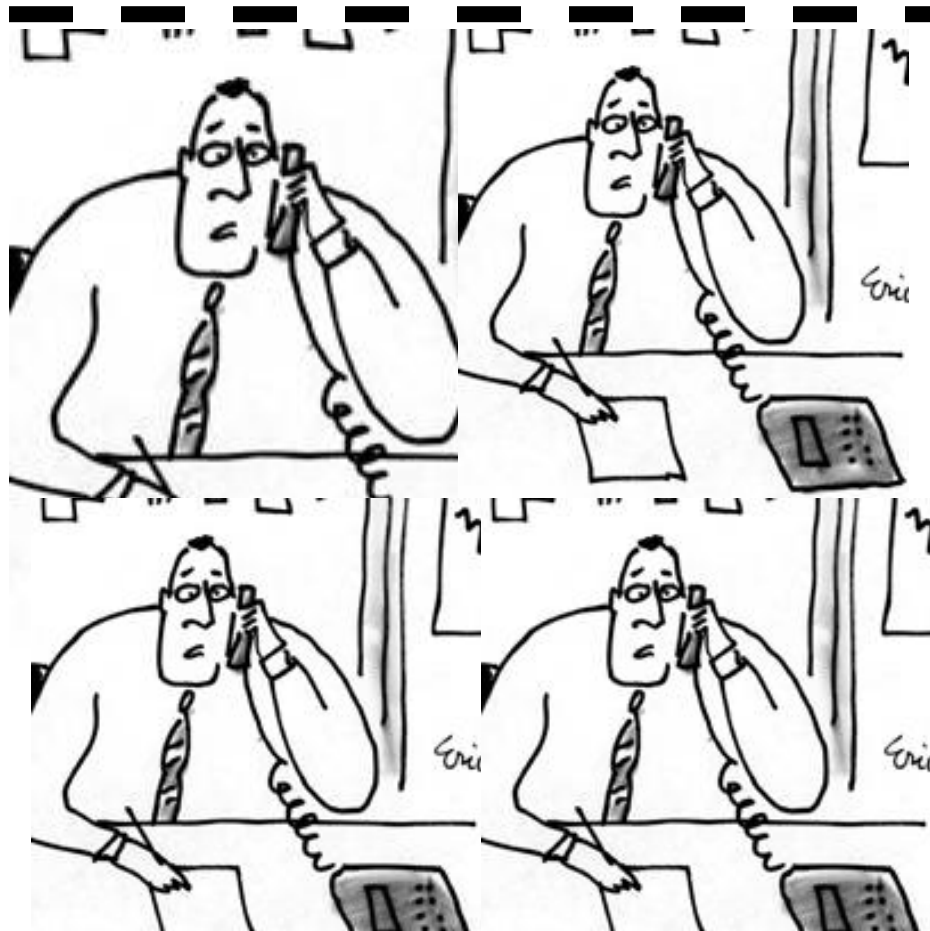
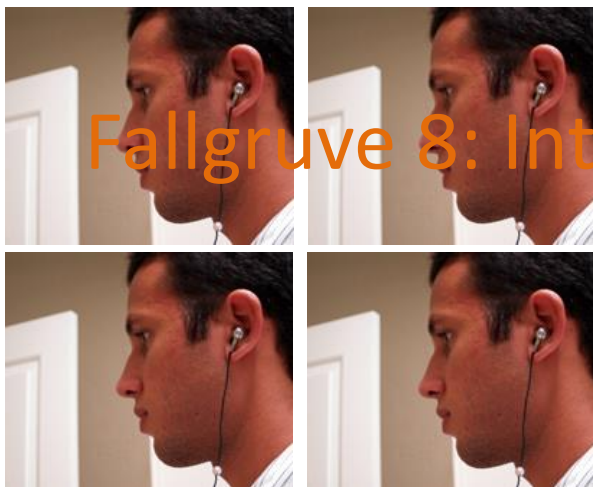
- Tendensen til å sammenligne kandidater med hverandre, heller enn å se den enkelte kandidaten opp mot beskrivelsen i jobbanalysen



Fallgruve 7: Likhets effekten

- tendensen til å ansette personer vi liker
- ”homososial reproduksjon”

Fallgrube 8: Intervjuers atferd



Fallgruve 9: Stereotypier og diskriminering

«Velkledde og vakre personer er dyktige og vil lykkes»

«Eldre kandidater er lite tilpasningsdyktige»

«Yngre personer har ikke det som skal til for å påta seg et stort ansvar»

«Personer som har vært ute av arbeidslivet, er ikke interessante kandidater»

«Søkere som ikke har en markant lønnsvekst, skaper ikke resultater i jobben sin»

Ola Nordmann

Oslogate 34, 0672 Oslo
Telefon 911 99 789

Oppsummering

Forretningsorientert og drivende leder med resultatansvar siden 2001. Dyktig prosessleder, sm engasjement og målorientert medarbeider.

Erfaring

Elkjøp **2008-p.t.**
Markedsleder med personal, budsjett og personalansvar. Utarbeidet ny markedsføringsstrategi. Rapporterer til direktør i Norge.

Elkjøp **2004-2008**
Prosjektleder for markedsføring av nye LCD skjermer, Resultatansvar, koordinering av salgspersonale og utarbeidelse av markedsføringsmaterieil. Kontakt med kunder som KAM, med en portefølje av satsningsområder. Resultatøkning på 23% i løpet av to år.

Accenture **2001-2004**
Deployment Manager for Ericson Internettportal Senior markedsanalytiker, Telenor/ koordinator for 20 personer, ansvar for produktstrategi, kvalitetssikring samt veiledning av medarbeidere. Prosjektleder Ericson Leverte tekniske tjenester til internasjonalt marked

Utdanning

Master i Strategisk markedsføringsledelse **1999-2001**
Masterstudium som er fundert på tre pilarer; marketing teori, statistiske metoder og finansielle implikasjoner for markedsinvesteringer. Masteroppgave "Forretningsområder uten strategisk markedsføring, er det håp?" som fikk karakter C.

Omar Nazem

Oslogate 34, 0672 Oslo
Telefon 911 99 789

Oppsummering

Forretningsorientert og drivende leder med resultatansvar siden 2001. Dyktig prosessleder, sm engasjement og målorientert medarbeider.

Erfaring

Elkjøp **2008-p.t.**
Markedsleder med personal, budsjett og personalansvar. Utarbeidet ny markedsføringsstrategi. Rapporterer til direktør i Norge.

Elkjøp **2004-2008**
Prosjektleder for markedsføring av nye LCD skjermer, Resultatansvar, koordinering av salgspersonale og utarbeidelse av markedsføringsmaterieil. Kontakt med kunder som KAM, med en portefølje av satsningsområder. Resultatøkning på 23% i løpet av to år.

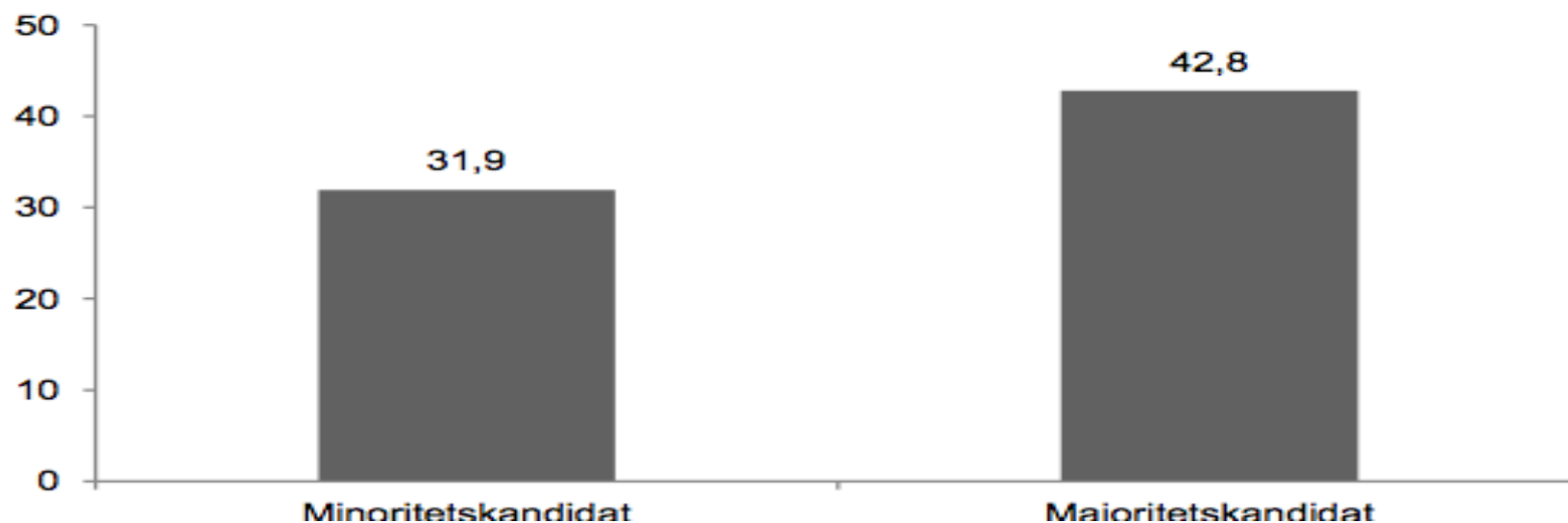
Accenture **2001-2004**
Deployment Manager for Ericson Internettportal Senior markedsanalytiker, Telenor/ Tverrfaglig koordinator for 20 personer, ansvar for produktstrategi, kvalitetssikring samt veiledning av medarbeidere Prosjektleder Ericson Leverte tekniske tjenester til internasjonalt marked

Utdanning

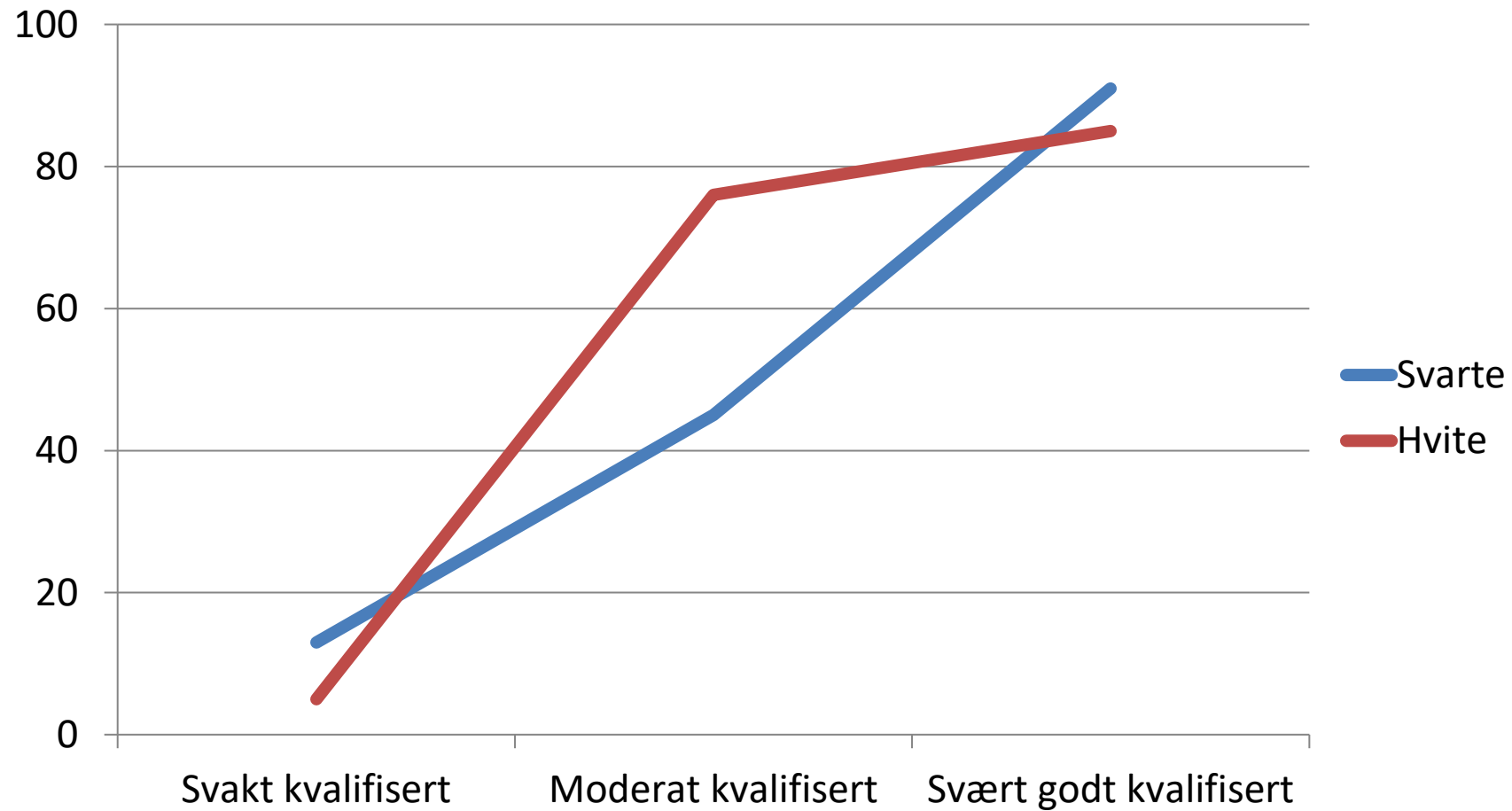
Master i Strategisk markedsføringsledelse **1999-2001**
Masterstudium som er fundert på tre pilarer; marketing teori, statistiske metoder og finansielle implikasjoner for markedsinvesteringer. Masteroppgave "Forretningsområder uten strategisk markedsføring, er det håp?" som fikk karakter C.

Diskriminering etnisitet

Figur 9. Effekten av etnisk minoritetsbakgrunn på muligheten til å bli innkalt til et jobbintervju. Resultater for det totale antallet søknader i prosent.



Fordommer får større betydning ved usikkerhet



Dovido, et. Al. 2002)

Fallgruve 10: Pålitelighet

81%



Utadvendt og på jobb jakt?



Vi søker en engasjert og sosial systemutvikler som kan bidra til videreutvikling av våre produkter

Delta i alle faser av utviklingsprosjektet - analyse/design, utvikling og test

Personlige egenskaper:

God samarbeids- og kommunikasjonsevne.

Løsnings- og kundeorientert

Høy ansvarfølelse

Evne til å sette seg inn i kompliserte problemstillinger

Motivert av å delta i prosjekter hele veien til sluttbruker

Sosial og byr på seg selv

..og for introverte som søker jobb?



Lauritz Bar ligger på Bragernes Torg i Drammen. En liten bar, men med høyt ambisjonsnivå. Sport, kul musikk og hyggelig atmosfære skal prege stedet. Vi er kanskje ikke helt der idag, men vi vil komme dit!

Dyktige bartendere til Lauritz Bar i Drammen!

- Du må absolutt være utadvent. Introverte passer svært dårlig i denne type jobb.
- Du må kunne tåle en støy. Vi har et variert publikum, og dessverre er ikke alle gjester like godt oppdratt fra barndommen av.
- Du må like å ha et høyt tempo, samt arbeide kvelder og annenhver helg.
- Du skal være 100% ærlig, og ikke ha grums med deg i kofferten fra andre serveringssteder. Vi vil sjekke referanser.



Narsissister

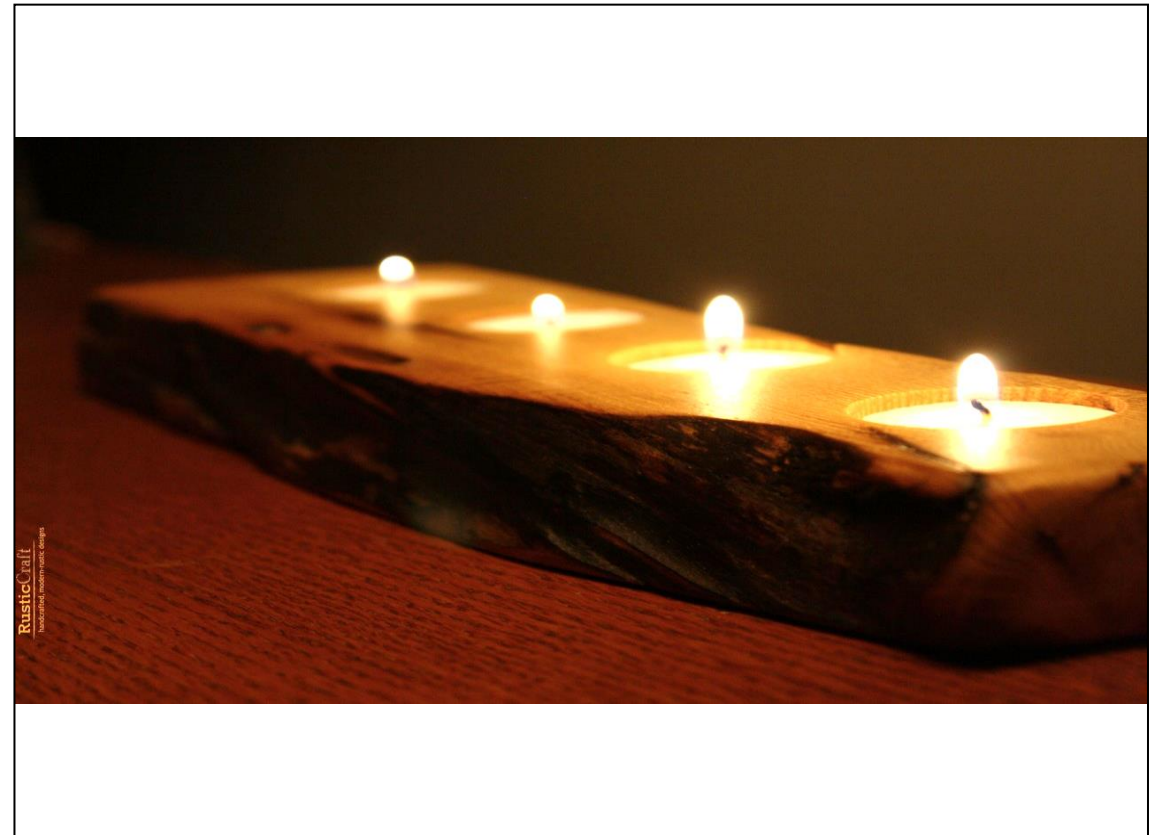


Narsissisme

Mørk narsissisme

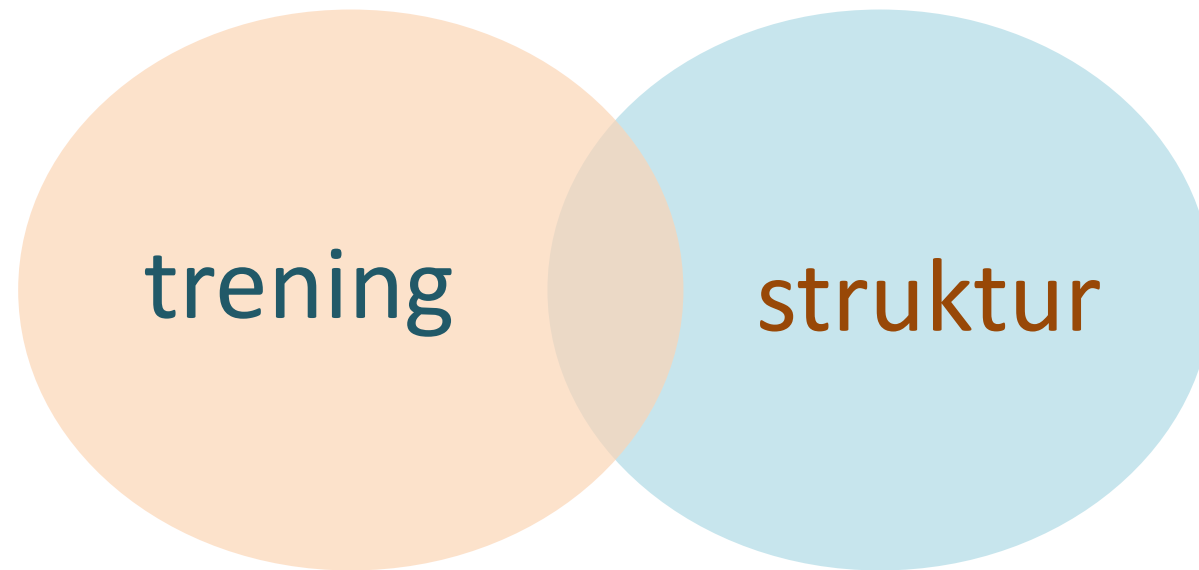


Lys narsissisme





Løsninger





trening

”Ofte er det nemlig slik at vi tror vi lærer når vi utfører en oppgave mange nok ganger. Intervjuerfaring blir dermed automatisk fortolket som læring.” (Linda Lai, 2003)

Derfor viktig å satse på:

- Opplæring
- Målrettet trening
- Tilbakemeldinger



struktur

Det strukturerte intervjuet er en standardisert metode laget for å undersøke kartlegge egenskaper ved kandidaten gjennom:

- like instruksjoner
- like spørsmål
- så like betingelser som mulig, alle kandidater får samme oppmerksomhet under intervjuet
- vurdering vurderes på bakgrunn av samme kriterier (skåringsmanual)

situasjon – handling - resultat

context and situation

action of the candidate

results and key learning points

- *Fortell om sist gang du tok ledelsen i en gruppe*
- *Hva gjorde du?*
- *Hva var resultatet?*
- *Sett i ettertid, er det noe du kunne gjort annerledes?*

Enkelt?

Bruk stillhet!

- Still spørsmålet
- La det bli stille
- Hold munn!



Gullgruven oppsummert:

- Vær tydelig på hva du vil ha (jobbanalyse)
- Endre praksis? Erstatt det åpne intervjuet med det strukturerte
- Bruk objektive metoder (tester) i tillegg til intervjuet
- Trene!

Takk for meg!

Espen Skorstad