

# STYRK-konferansen 2023

Den gode rekrutteringen

Tara Langfjord & Anna Vehre

# Hvem er vi?

## Tara Langfjord

- Jobbet med rekruttering siden 2009. Startet på St. Olavs i 2020. Sertifisert innenfor evne,- ferdighet og personlighetstester.

## Anna Vehre

- Jobbet med rekruttering siden 2018. Startet på St. Olavs i 2021. Er DNV-sertifisert rekrutterer og sertifisert innenfor evne-, ferdighet- og personlighetstester.

# Rekrutteringsprosessen fra A til Å

- Gjennomføre **jobbanalyse**
- Planlegge rekrutteringsprosessen
- Skrive **stillingsannonse**
- Utlysning i riktige kanaler
- Utvelgelse av kandidater
- **Intervjuet**
- Referansesjekk



# Våre mål

- Å ansette de mest kvalifiserte menneskene i roller de vil trives og lykkes i
- Gjennomføre en god og ryddig prosess
- Få kandidatene til å føle seg ivaretatt og rettferdig behandlet
- Effektivisering

# Jobbanalyse – hvorfor er det så viktig?

- Hjelper oss med å fokusere på det som er viktigst
- Hjelper oss å utnytte tiden best mulig
- Hjelper oss å treffe de rette beslutningene



# Jobbanalysen – hva skal den dekke?

## Formålet med stillingen

- Hvorfor?
- Hvilke resultater?

## Arbeidsoppgaver

- Hvilke arbeidsoppgaver skal utføres?
- Hvilke fagområder?
- Metoder og verktøy?
- Hvilke prosesser?

## Kompetanseprofilen

### Utdanning og erfaring

- Minimumskrav til utdanning?
- Realkompetanse som kompensasjon?
- Erfaring fra fagområder?

### Personlige egenskaper

- Hva er de viktigste egenskapene?
- Definisjon og beskrivelse av egenskapene?

# Jobbanalyse personalrådgiver

## Formalia for stillingen

Avdeling/seksjon	Sentral stab - St. Olavs driftsservice
Stillingstittel	Personalrådgiver
Leder	XXX
Type stilling	Fast
Stillingsprosent	100%
Antall stillinger	1

## Arbeidsoppgaver og ansvar

- Jobbe operativt med støtte: Rådgivning, veiledning og bistand ved sykefraværsarbeid, arbeidsrettslige forhold, konflikthåndtering og omstillingsprosesser
- Samarbeide med tillitsvalgte og verneombud
- Være en ressursperson i nåværende bransjeprogram for sykehus

## Kompetanseprofil

Utdanning og erfaring	Må ha relevant høyere utdanning innenfor HR, personal, veiledning eller lignende. Lang erfaring kan kompensere for manglende formell kompetanse. Viktig med erfaring fra lederstøtte, rådgivning, kompetanse innen lov og avtaleverk og veilederkompetanse.
Personlige egenskaper	Må like å jobbe med mennesker og skaper tillit til de rundt seg. Kommuniserer godt og evner å overføre kompetanse til lederne. Er løsningsorientert og evner å tenke nytt.
Andre spesielle krav	

# Planlegging av rekrutteringsprosessen

Effektiv prosess- for deg og søkeren!

**Aktiviteter som bør gjøres i forbindelse med planlegging av rekrutteringsprosessen:**

- Avklar tidslinje for hele prosessen, intervjudeltakere og logistikk
- Sett av tid i kalenderen til gjennomføring av intervjuer.
- Ta stilling til behovet for flere intervjurunder med kandidatene.



# Annonseteksten – hvilken funksjon har den?

Annonseteksten skal først og fremst informere om at en jobb er ledig.

**Det er her du skal**

- Skape nysgjerrighet
- Gjøre aktuelle kandidater motiverte til å søke
- Få frem hvorfor både stillingen og arbeidsplassen er attraktiv



# Overskriften trigger nysgjerrigheten

- Det første en potensiell søker legger merke til er overskriften. Den skal appellere til søkeren og informere kort om hva jobben innebærer.
- En overskrift som for eksempel "Rådgiver" sier ikke mye om stillingen eller engasjerer mye.
- Overskriften skal gjøre at annonsen skiller seg ut i resultatlisten blant ledige stillinger.

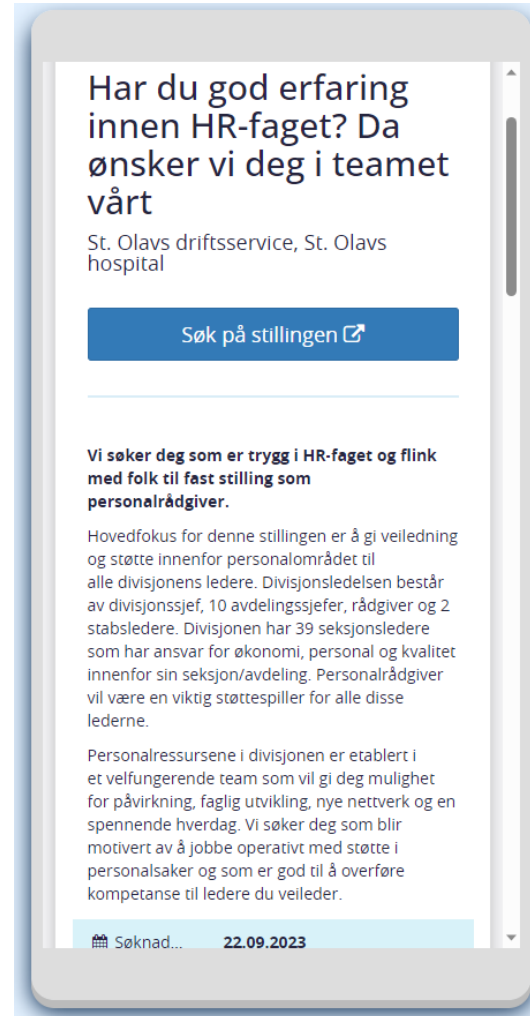


# Ingress

Hold gjerne teksten så kort som mulig.

- Hva går stillingen ut på?
- Hva er det søkeren trenger å vite?
- Hva forventes av en nyansatt?

Vær så spesifikk som mulig og bruk ingressen til å vekke søkerens interesse.



**84% leser annonser via mobilen!**

# Unngå klisjeer og store ord

Unngå å bruke adjektiv som ikke beskriver stillingen eller personen du ser etter.

17. aug. 2023 | Trondheim

Vi søker fremoverlent  
regnskapsfører i Trondheim og  
Oslo!

Regnskapsfører

7. sep. 2023 | Trondheim

Klar for nye utfordringer? Proaktiv  
kunderådgiver søkes!



Konsulent

Trondheim

Er du sulten og lærevillig og på  
utkikk etter en fleksibel jobb der  
du kan tjene gode penger?

Forsikringsrådgiver - trainee

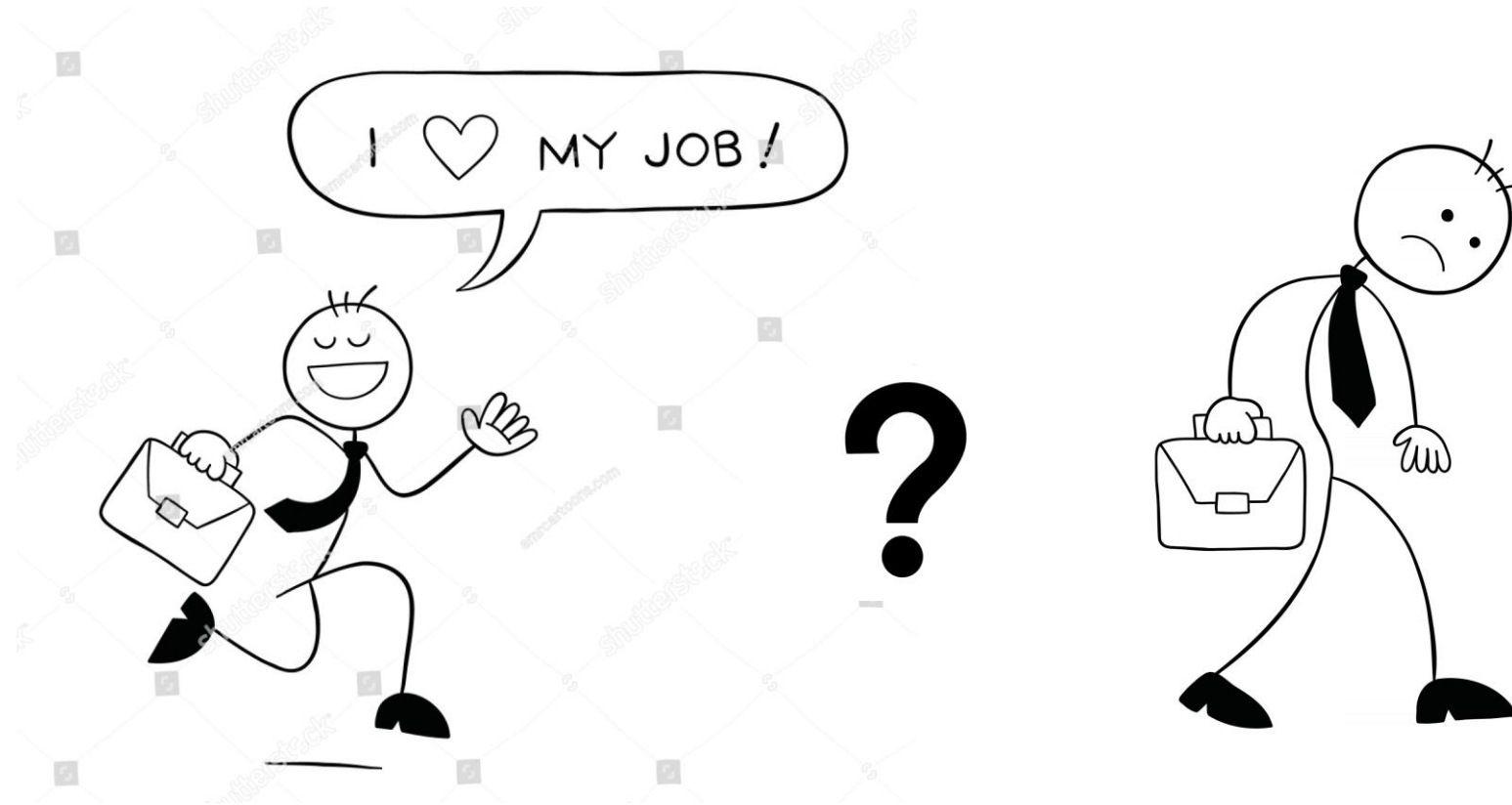
30. aug. 2023 | Orkanger

Vi søker en utadvendt, blid og  
positiv kollega til vårt delelager og  
kundemottak i Orkanger!



Delelager/kundemottak

# Utadvendt versus innadvendt



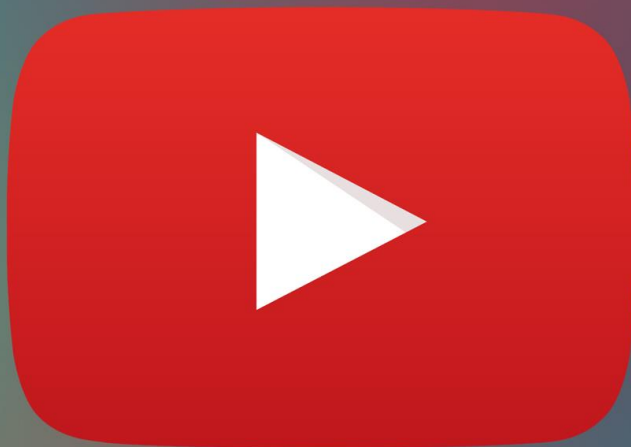
# Utadvendt og innadvendt i FINN-annonser

The image displays two screenshots of the FINN job portal interface. The top screenshot shows the search results for 'Utadvendt' (outward-facing) jobs. The search criteria include 'Publisert' (Published) with 'Nye i dag (66)' (New today) selected, 'Søk i Jobb' (Search in Job) set to 'Utadvendt', and 'Område' (Area) set to 'Norge (1 056)'. The search results show two job listings: 'EUROSKO' and 'KIWI mini pris'. The text '2 056 stillinger i 1 081 annonser' is circled in red. The bottom screenshot shows the search results for 'Innadvendt' (inward-facing) jobs. The search criteria include 'Publisert' (Published) with 'Nye i dag (0)' (New today) selected, 'Søk i Jobb' (Search in Job) set to 'Innadvendt', and 'Område' (Area) set to 'Norge (1 056)'. The search results show '0 stillinger i 0 annonser' circled in red. A light blue banner asks 'Vil du lagre søket Ledige stillinger - Innadvendt?' (Do you want to save the search for 'Ledige stillinger - Innadvendt?') and offers to receive notifications when new jobs are posted. A 'Lagre søk' (Save search) button is visible at the bottom of the banner.

# Personlig egnethet

- Målet med en ansettelse er å finne frem til den søkeren som etter en helhetsvurdering anses best kvalifisert for stillingen og personlig egnethet er et relevant moment i kvalifikasjonsvurderingen.
- Personlige egenskaper kan være vanskeligere både å definere og måle. Det er derfor viktig at den som ansetter er bevisst utfordringene.


# Bruk video!







# HVORDAN KAN DETTE SE UT?



**ST. OLAVS HOSPITAL**  
UNIVERSITETSSYKEHUSET I TRONDHEIM

## Har du god erfaring innen HR-faget? Da ønsker vi deg i teamet vårt

St. Olavs driftsservice, St. Olavs hospital

[Søk på stillingen](#)

**Vi søker deg som er trygg i HR-faget og flink med folk til fast stilling som personalrådgiver.**

Hovedfokus for denne stillingen er å gi veiledning og støtte innenfor personalområdet til alle divisjonens ledere. Divisjonsledelsen består av divisjonssjef, 10 avdelingsjefer, rådgiver og 2 stabsledere. Divisjonen har 39 seksjonsledere som har ansvar for økonomi, personal og kvalitet innenfor sin seksjon/avdeling. Personalrådgiver vil være en viktig støttespiller for alle disse lederne.

Personalressursene i divisjonen er etablert i et velfungerende team som vil gi deg mulighet for påvirkning, faglig utvikling, nye nettverk og en spennende hverdag. Vi søker deg som blir motivert av å jobbe operativt med støtte i personalsaker og som er god til å overføre kompetanse til ledere du veileder.

📅 Søknadsfrist:	<b>22.09.2023</b>	👤 Stillinger:	<b>1</b>	🔑 Webcruiter-ID:	<b>4705846673</b>
🏢 Arbeidsgiver:	<b>St. Olavs hospital</b>	🕒 Heltid / Deltid:	<b>Heltid</b>	🔄 Sosial deling:	<a href="#">Twitter</a> <a href="#">LinkedIn</a> <a href="#">Facebook</a> <a href="#">E-post</a>
📍 Sted:	<b>Trondheim</b>	📄 Ansettelsesfor...:	<b>Fast</b>		
👤 Stillingstittel:	<b>Personalrådgiver</b>	📊 Stillingsprosent:	<b>100</b>		

### Arbeidsoppgaver

- Rådgivning, veiledning og bistand innenfor personalområdet til divisjonens ledere med fokus på:
  - Forebygging og oppfølging av sykefraværarbeid
  - Delta i divisjonens ressursteam innenfor personalområdet
  - Bistå ved arbeidsrettslige forhold, konflikthåndtering og omstillingsprosesser
  - Opplæring/ kurs av ledere innenfor fagområdet
- Ivareta sykehusets personalpolitikk
- Samarbeid med tillitsvalgte og verneombud
- Være en ressursperson i Bransjeprogrammet for sykehus: Tidlig og tett på

✓ Tydelig overskrift

✓ Kort og konsis ingress

✓ Godt beskrivende arbeidsoppgaver

### Kvalifikasjoner

- Relevant utdanning, minimum bachelornivå, innen fagområder som HR, personal, veiledning mm.
- Lang relevant erfaring kan kompensere for manglende formell kompetanse
- Erfaring med lederstøtte innen personalområdet
- Kompetanse innen lov og avtaleverk
- Veilederkompetanse

### Personlige egenskaper

- Du er en relasjonsbygger og skaper tillit hos dine kolleger
- Du liker å jobbe med mennesker og har gode kommunikasjonsevner
- Du er nytenkende og løsningsorientert
- Du evner å jobbe både selvstendig og i team
- Personlig egnethet vektlegges

### Vi tilbyr

- Å bli en del av et sterkt fagmiljø, samt bli utfordret med spennende oppgaver
- Mulighet for personlig og faglig utvikling
- Samarbeid med engasjerte, dyktige og hyggelige kolleger
- Fleksitidsordning

✓ Fokuser på de viktigste kvalifikasjonene

✓ Beskriv hva som kjennetegner den kandidaten du vil se i rollen

✓ Hva ønsker du å fremheve ved din avdeling?

✓ Kontaktinformasjon

Prinsesse Kristinas gate 5, 7030 Trondheim, Norge



### Kontaktinformasjon



**Tara Victoria Waade**  
Seksjonsleder  
☎ 94218786  
✉ tara.victoria.waade@stolav.no  
[LinkedIn Profile](#)



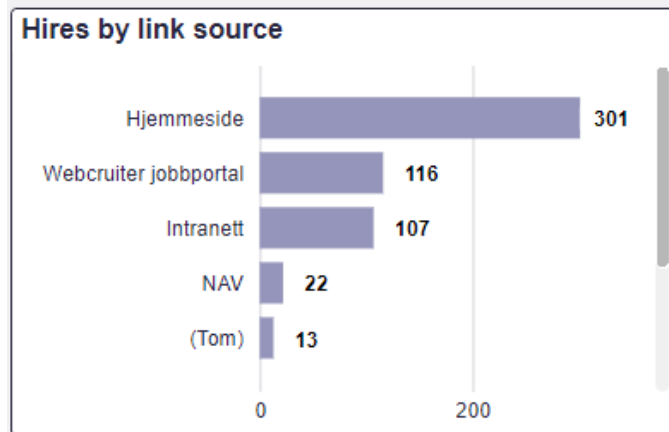
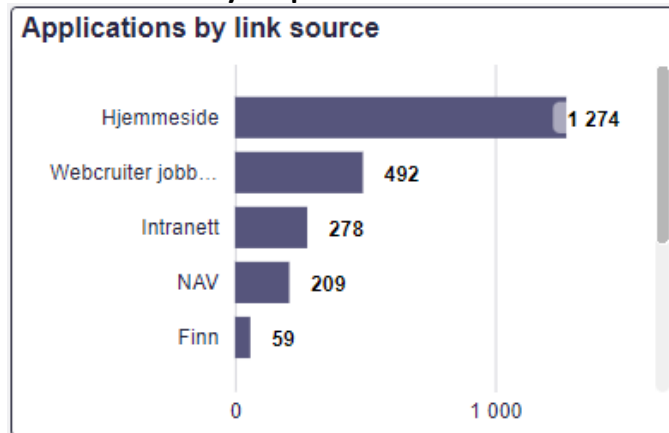
**Anna Vehre**  
Rekutterer  
☎ 91663169  
✉ anna.margaretha.vehre@stolav.no  
[LinkedIn Profile](#)

# Hvor skal du publisere?

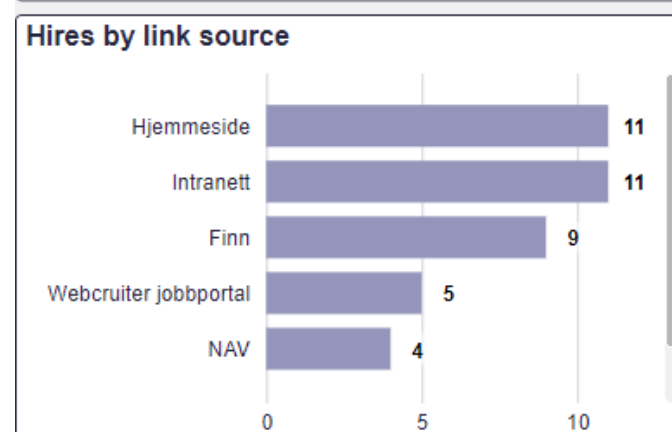
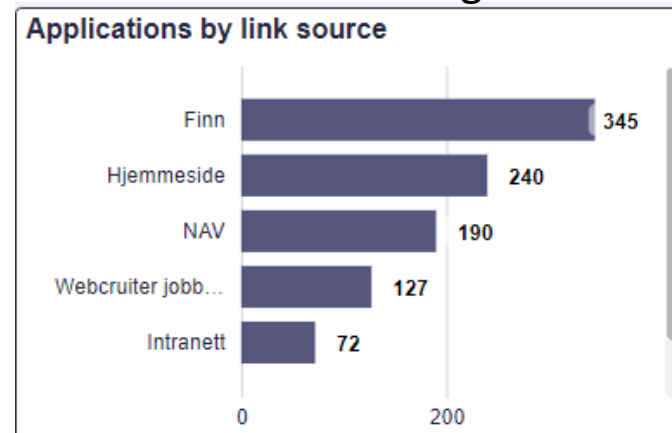


# Ulike kanaler for ulike stillinger

## Sykepleier



## Merkantile stillinger



# Forberedelser før intervjuet

## Hva må du vite

- Tidestimat
- Egnet lokasjon
- Deltakere
- Varighet
- Rolleavklaring
- Presentasjon
- Fysisk plassering
- Forstyrrende elementer
- Kroppsspråk
- Intervjumal
- Fleksibilitet

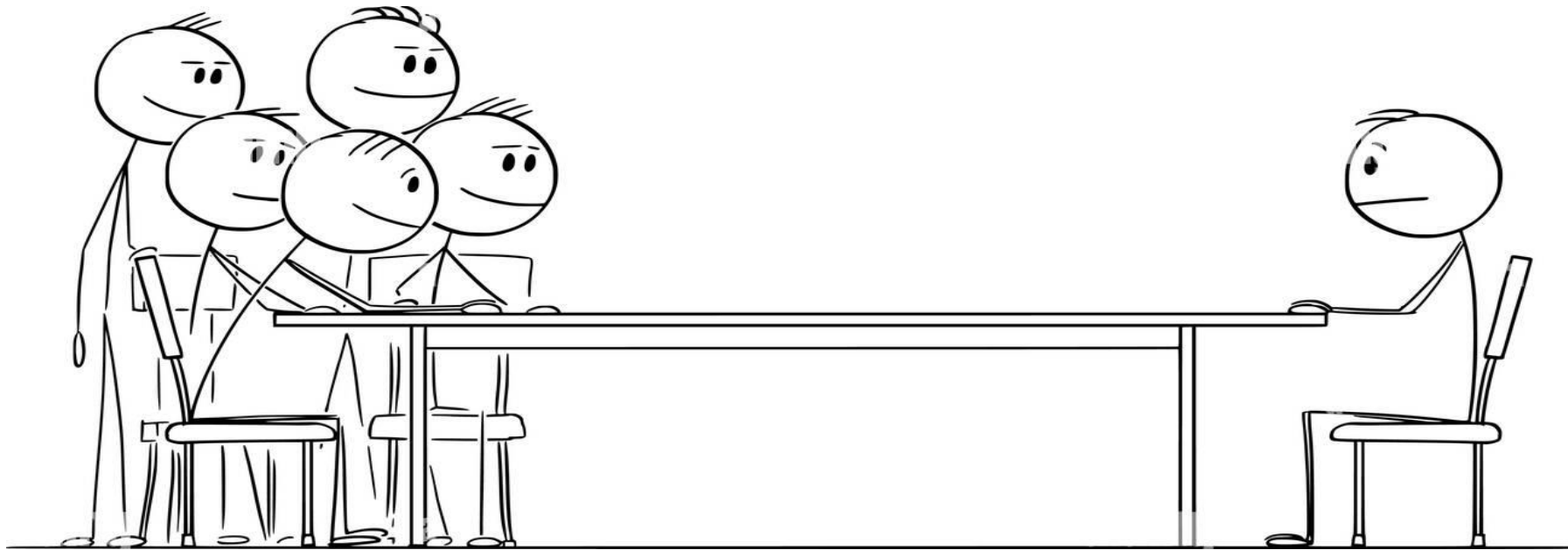


## Hva må kandidaten vite

- Tid
- Sted
- Deltakere
- Varighet



# Et godt intervju



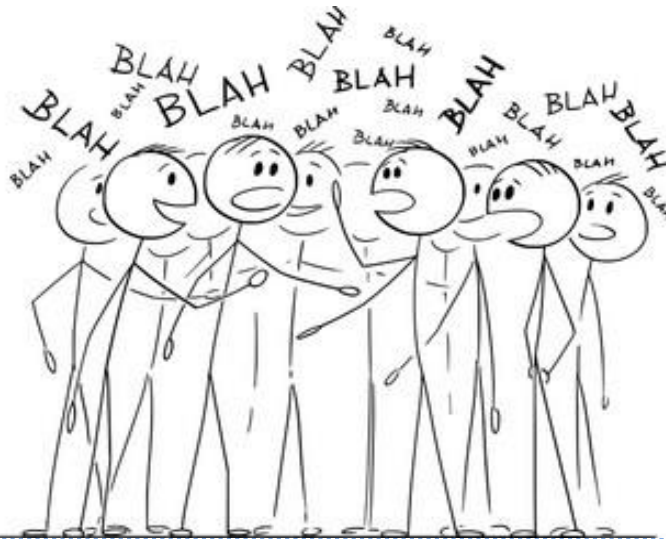
# Struktur i intervjuet

- Velkommen og presentasjon av deltakerne
- Kort presentasjon av St. Olavs, divisjonen og stillingen
- Gjennomgang av CV og arbeidserfaring
- Standard spørsmål
  - Spørsmål rundt den aktuelle stillingen
  - Avklaring rundt kvalifikasjonene
  - Spørsmål rundt arbeidsform og motivasjon
- Eventuelle spørsmål andre deltakere har til kandidaten
- Ev. spørsmål fra kandidaten
- Avslutning og prosessen videre



# Intervjumetoder

- Strukturert - like spørsmål til alle
- Kompetansebasert semistrukturert – fokus på kompetanse
- Ustrukturert/åpent
- Gruppeintervju



# Caseoppgave

- Mål
- Tydelighet
- Rammer
- Presentasjon

## Caseoppgave

### Personalrådgiver ved \_\_klinikken

*Tenk over problemstillingene, lag deg noen stikkord og fortell under intervjuet. Du står fritt til å velge presentasjonsform. Det er for oss viktig å presisere at det her ikke finnes et fasitsvar, og man må selv begrunne sine prioriteringer av svarene da det tidsmessig ikke vil være mulig å ta for seg alle utfall i oppgaven*

*Det er satt av maks 30 minutter til din presentasjon/gjennomføring.*

#### 1. Ansatt under-presterer

En leder kommer til deg med en sak:

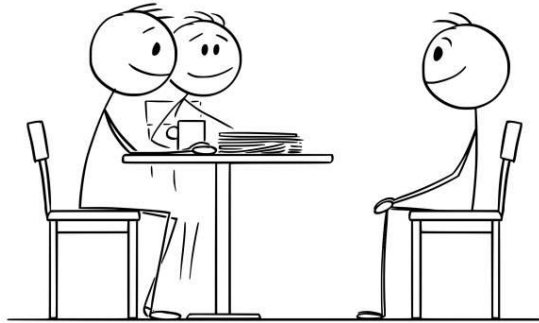
*Lederen har en ansatt som ikke utfører oppgavene sine tilstrekkelig, den ansatte gjør ikke like mye som sine kollegaer. Den ansatte forlater også sin arbeidsstasjon flere ganger pr dag og blir lenge borte.*

*Leder har tatt opp dette med den ansatte flere ganger og den ansatte svarer med at han må få lov til å gå på toalettet i arbeidstiden.*

**Leder tror ikke på denne forklaringen og trenger råd om hvordan han tar dette videre.**

**Hvilke råd og hvilken bistand vil du gi lederen i denne problemstillingen?**

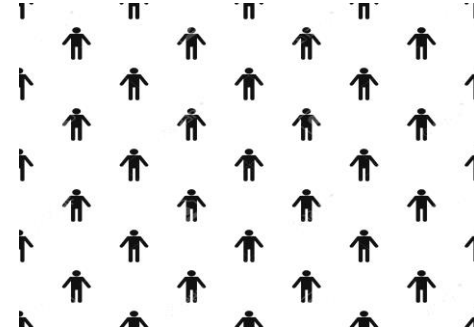
# Hvordan være en god intervjuer?



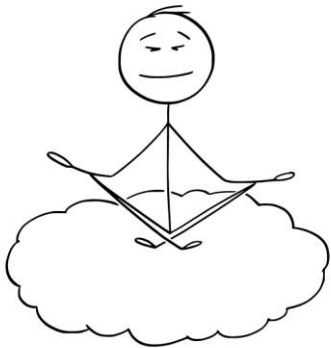
➤ Atmosfære



➤ Noter/reflekter



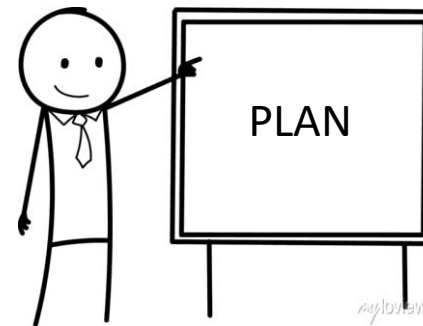
➤ Repeter



➤ Tilstedeværelse



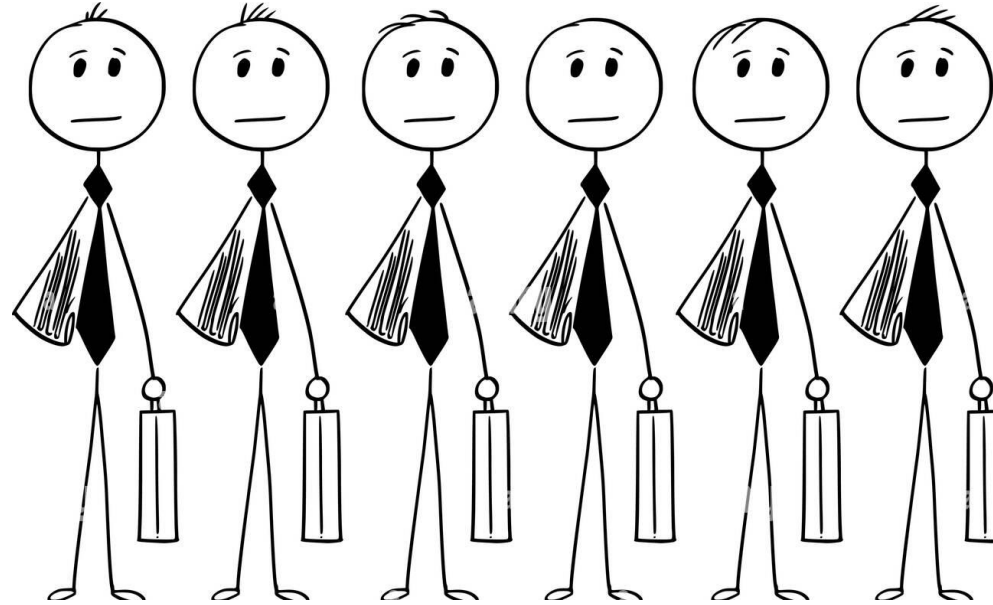
➤ Lytt



➤ Intervjumal

# Fallgruver

- Glorieeffekten
- Likhets-effekten
- Bekreftelsesfellen
- Kontrasteffekten
- Stereotypier



# Bevisst/ubevisst diskriminering

Ble fortalt at hun ikke var «skikket» til jobben fordi hun er somalier

**Ronja (24) fikk ikke jobbintervju på grunn av leppene sine**

**Ble fortalt om «negerarbeid» i intervju: – Ikke diskriminering**

**- Lei av å bli spurt om jeg skal ha flere barn**

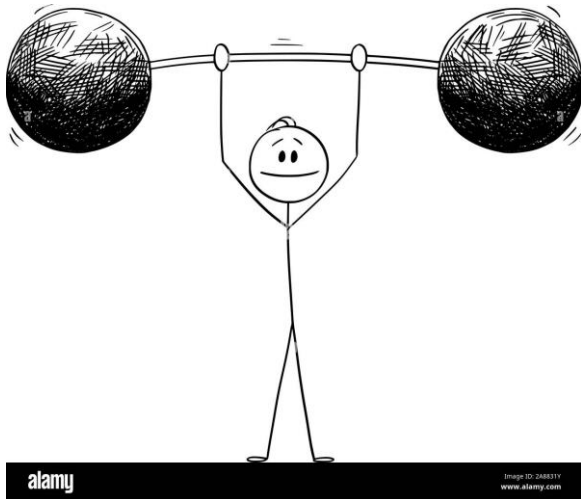
Julias jobbintervju ble avlyst fordi hun er russisk

**Butikkeier beklager at han trakasserte May Therese på jobbintervju: – Det var aldri min intensjon**

**Rydland fikk flere tilbud enn Marianayagam – selv om CV-en var helt lik**

Skal ha sagt at hun skremmer bort kunder fordi hun er homofil.

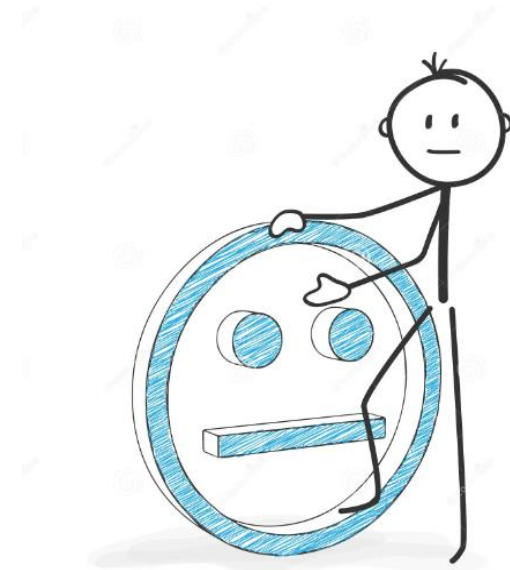
# Hva kan du gjøre?



➤ Trening



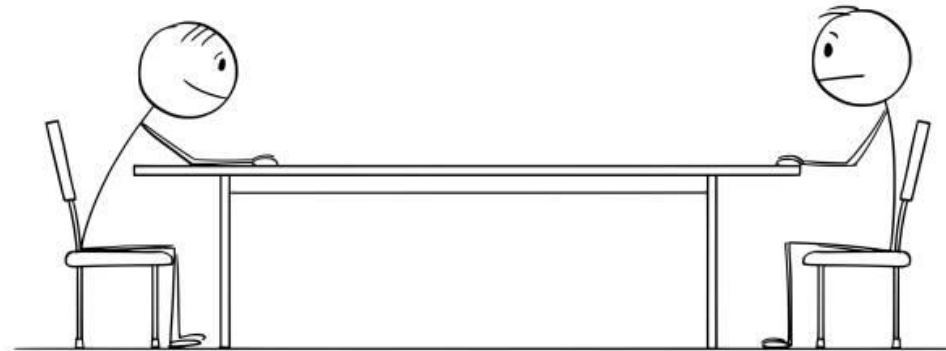
➤ Struktur



➤ Objektive metoder

# Intervjuet oppsummert

- Struktur
- Deltakere
- Metoder
- Case
- Test
- Praktiske oppgaver
- Varighet
- Relevante spørsmål



# Referansesjekk

- Etter avtale
- Fortrolighet
- Hvorfor
- Hvem
- Relevans
- Ikke-spørsmål
- Takk
- Dårlig referanse ➡ kontradiksjon





# Oppsummert

- Gjennomfør en grundig jobbanalyse
- Skriv en god stillingsannonse
- Forberedelser før intervjuene
- God struktur under intervjuene
- Vær bevisst fallgruver

