

Bli bedre på rekruttering! - refleksjonsspørsmål til alle fire filmer

Refleksjonsspørsmål til filmen «Vit hvem du leter etter»

1. Kjenner du deg igjen?
2. Pleier du å ansette det nærmeste du kommer den som hadde stillingen sist? Eller vurderer du om kompetansebehovet har endret seg med tiden?
3. Hvilke kompetansekrav trenger du å stille for oppgavene som skal utføres?
4. Hvilke kompetansekrav er mer viktige å oppfylle enn andre i stillingen?
5. Hvordan vektet du kompetansekravene du har satt? Hvor viktig er egentlig høyere utdanning når det er kreativitet eller omstillingsevne som du trenger? Kan mangel på relevant arbeidserfaring veies opp for en med høye skår på evnetest?
6. Hvilke personlige egenskaper bør vektlegges høyest, og hvorfor? Hvordan definerer du evnene og ferdighetene du trenger?
7. Hva legger du i «vi trenger en medarbeider som må passe inn i vår virksomhet»? Hva skal søkeren passe inn i? Klarer du å beskrive din virksomhets kultur?

Refleksjonsspørsmål til filmen «Hold hodet kaldt»

1. Kjenner du deg igjen?
2. Hvor mye vekt la du på personlig egnethet forrige gang du ansatte noen? Hvordan hadde du definert personlig egnethet?
3. Hvordan vurderer du personlig egnethet i intervjusituasjoner? Hvordan måler du initiativ, ydmykhet, hel ved eller en som tør å utfordre?
4. Hvor mye betyr håndtrykket for deg i vurderingen av en kandidat du møter i intervjusituasjon?
5. Hvilke tegn synes du forteller mest om en kandidat?
6. Hvordan påvirker ytre faktorer (utseende, synlig funksjonsnedsettelse, innvandrerbakgrunn osv.) ved en kandidat din vurdering av hvordan vedkommende vil passe inn i enheten du leder og til stillingen du har ledig?

Refleksjonsspørsmål til filmen «Legg vekt på det viktigste»

1. Hvor treffsikker er din egen vurderingsevne av medarbeidere du har ansatt?
2. Hvordan bruker du informasjon du har samlet inn via søknad, CV, evnetester, personlighetstester, caseløsning, referanser eller jobbintervju? Hvordan systematiserer du all den informasjonen du får om kandidatene?
3. Hvordan unngår du å bruke informasjon om en kandidat til å legitimere beslutninger basert på magefølelse?
4. Hva er den viktigste egenskapen du ser etter? Klarer du å tillegge den størst vekt?

Refleksjonsspørsmål til filmen «Vi er også en ressurs»

1. Hvordan møter du en kandidat i intervjusituasjon som har synlig nedsatt funksjonsevne?
2. Hvordan møter du en kandidat i intervjusituasjon som har krysset av i jobbsøkerportalen på nedsatt funksjonsevne/hull i CV-en, men den nedsatte funksjonsevnen er ikke synlig og hull i CV-en er ikke å se i CV-en/søknaden? Hvordan snakker du om tilleggskompetanse med personer som har nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en? Hvordan ser du på slike kompetanser?
3. Hvordan snakker du om tilrettelegging i intervjusituasjon?