

Informasjonsark - Intervjuer

Innledning

Et jobbintervju starter ofte med at arbeidsgiver forteller litt om bedriften, avdelingen og den aktuelle jobben. Lytt nøye og ta gjerne notater som du kan bruke senere. Det er ikke slik at det kun er du som skal få spørsmål under intervjuet.

Det vil gjerne allerede nå være rom for at du kan be om svar på ting du lurer på. La det skinne gjennom at du har skaffet deg kunnskaper om firmaet og jobben på forhånd.

Du må regne med å bli bedt om å fortelle om deg selv. Dette er et stort og åpent tema som du må tenke gjennom på forhånd. Det er unødvendig å gjenta det som står i CV-en, begynn gjerne rett på din egen motivasjon for å søke denne jobben, med vekt på dine faglige interesser. Her har du anledning til å utdype og gjøre mer personlig opplysninger som intervjueren allerede har fått.

Generelt tips

- Målet er å bli kjent med søkeren og presentere stillingen og bedriften
- Ulike former for intervju – kartlegg hvem/hvor mange du møter
- Førsteintrykket er viktig!
- Hjelp arbeidsgiveren med å finne ut hvem du er
- Gi presise svar – underbygg med eksempler
- Ta gjerne med notater/forberedelser
- Ikke vær redd for å ta tenkepause eller be intervjueren om å forklare spørsmålet
- Vær ærlig – også mht. svakere sider. Refleksjon og selvinnsikt er viktig!
- Vær deg selv - det vinner du på

Hva vektlegger arbeidsgivere?

- Faglige kvalifikasjoner – utdanning og yrkeserfaring
- Evne og vilje til å lære/tenke nytt
- Personlig egenskaper, modenhet og selvinnsikt
- Utviklingspotensiale
- Motivasjon og holdninger
- Fremstillingsevne – muntlig og skriftlig
- Stressmestring
- Stabilitet ift. fravær/helse

Hva bør jobbsøkere tenke på før intervju?

- Hvor finner jeg informasjon om bedriften og stillingen?
- Hva vil en arbeidsgiver vite om meg?
 - Se spørsmålsliste under, f.eks. sterke sider (faglig og personlig), utviklingsområder (faglig og personlig), osv.
- Hva ønsker jeg svar på?
- Hvorfor bør jeg få jobben?

Hva kan jobbsøkere bli spurt om?

I hoveddelen av intervjuet vil spørsmålene dreie seg om deg som person og jobben du har søkt.

Du kommer aldri til å kunne forutse alle spørsmål som du kan få på et intervju, men du kan forberede deg ved å utarbeide effektive og kortfattede svar på spørsmål som ofte forekommer.

Her er noen eksempler på vanlige spørsmål:

Mål, motivasjon og forventninger

1. Hva vet du om oss / XX organisasjonen?
2. Hva er årsaken til at du søker denne stillingen?
3. Hva motiverer deg i en jobb? Kan du beskrive noen situasjoner hvor du har vært spesielt motivert? Hva gjør deg umotivert?
4. Hvilke forventninger har du til en ny arbeidsgiver – hva bør kjennetegne jobben og forholdene hos arbeidsgiver for at du skal trives og lykkes?
5. Hvilke forventninger synes du vi bør stille til deg?

Faglige kvalifikasjoner og resultater

1. Fortell om deg selv. (en 1-2 minutters markedsføring av alle dine år med erfaringer, kunnskaper og din personlighet innenfor rammen for den gjeldende jobben)
2. Hva vil du trekke frem som de faglige styrkene dine ift. denne jobben? Hva ville tidligere kolleger/ledere ha sagt?
3. Hvordan oppfatter du dine egne begrensninger/svakheter ift. stillingen?
4. Fortell om noe du er stolt av å ha fått til i tidligere jobber?
5. Hva er viktig for at du skal oppnå resultater? Er det noe som har hindret deg?

Personlige egenskaper og utviklingsmuligheter

1. Hvordan vil tidligere kolleger eller andre referanser beskrive deg som person?
2. Hva vil du fremheve som dine sterkeste sider?
3. På hvilke områder oppfatter du selv at du bør utvikle deg? Hva gjør du for å få det til?

Fort....

Arbeidsform

1. Kan du beskrive hvordan du liker å jobbe/hva som kjennetegner din arbeidsform?
2. Hvilken rolle har du i et team (igangsetter, avslutter, leder, idéskaper, lytter etc.)?
3. Hvilke egenskaper setter du mest/minst pris på hos kolleger?
4. Har du opplevd samarbeidsproblemer eller konflikter på jobben? Hvordan håndterte du situasjonen?
5. Hva forventer du av din leder?
6. Hvordan vil du beskrive en dårlig dag på jobben?
7. Hva stresser deg? Hvordan håndterer du stress? Hvordan tror du andre vil beskrive deg i slike situasjoner?
8. Hva gjør du for at kollegene dine skal lykkes?

Fritid

Hva gjør du i fritiden? Er det noe du gjerne ville brukt mer tid på utenom jobben?

Til slutt

1. Hva tenker du er årsaken til at du ikke har fått jobb så langt?
2. Hvilke lønnsforventninger har du?
3. Er det spørsmål jeg burde ha stilt deg som jeg ikke har gjort? Har du opplysninger om vi bør vite om deg/dine tidligere arbeidsforhold?
4. Har du spørsmål til oss?
5. Hvordan synes du intervjuet har vært? Har du fått presentert deg på den måten du ønsket?

Husk: Det er ikke en enveis prosess. DU også skal vurdere jobben og arbeidsgiveren. Opplever du en god match i forhold til deg, dine kvalifikasjoner og ønsker?

Får du ikke jobben – ring og spør hvorfor. Hva kan du lære av prosessen?

Hva kan du spørre om?

På slutten av det intervjuet er det typisk å spørre jobbsøkeren om de har noe spørsmål. Dette er din anledning til å stille klokke spørsmål om organisasjonen og stillingen, basert på din research på forkant.

Her er noen eksempler på spørsmål delt opp i tre kategorier:

Spørsmål knyttet til stillingen

1. Kan du fortelle noe mer om typiske utfordringer og oppgaver i denne stillingen?
2. Hvem vil jeg primært samarbeide med?
3. Hvordan vil opplæringen foregå?
4. Hva tenker dere er viktig for å lykkes og trives i stillingen?
5. Hva tenker dere er det viktigste å levere i denne stillingen? Eller viktigste bidrag?
6. Hvem er leder? Hvordan vil du beskrive stilen din eller deres (om de er ikke tilstede)?

Spørsmål knyttet til organisasjonen

1. Kan du/dere beskrive hva som kjennetegner miljøet?
2. Hvordan er organisasjonen/avdelingen organisert?
3. Hvordan foregår videreutvikling av ansatte hos dere?
4. Hvordan er arbeidstiden? Hva med overtid og reisevirksomhet?
5. Hvilke ambisjoner og planer har organisasjonen fremover?
6. Hva er konkurransefortrinnene til organisasjonen/avdelingen? Hva gjør at dere lykkes?

Spørsmål knyttet til rekrutteringsprosessen

1. Hvordan vil prosessen være videre?
2. Når kan jeg forvente en avklaring?

Vanskelige og ulovlige spørsmål

Graviditet

Faktisk har arbeidsgiver lov til å spørre om eventuell graviditet, men det er ikke lovlig å legge avgjørende vekt på dette ved en ansettelse. Hvis du blir spurt og du er gravid, er du ikke nødt til å svare, men dersom du blir ansatt kan det føre til et vanskelig samarbeidsklima hvis det blir klart at du visste du var gravid under intervjuet. For øvrig er familieførøkelse ikke alltid like forutsigbart, så et mulig svar her kan være at du ikke har noen konkrete planer foreløpig.

Ulovlige spørsmål

Det er i følge arbeidsmiljølovens paragraf 55 ikke lov å spørre om hvordan søkeren stiller seg til politiske, religiøse eller kulturelle spørsmål, om seksuell legning eller om man er medlem av lønnskasserorganisasjoner. Det er heller ikke lov for arbeidsgiver å skaffe slike opplysninger på egenhånd. Du står selvsagt fritt til å fortelle om for eksempel livssyn hvis du synes det er relevant. Enkelte stillinger/arbeidsgivere krever imidlertid et spesielt engasjement eller overbevisning, og er dermed unntatt fra regelen.

Kilder for mer informasjon om jobbsøkerprosessen

Nettsider:

- www.karrierelink.no
- www.nav.no
- www.dinside.no/jobb
- www.aftenposten.no/jobb/
- www.ukeavisenledelse.no/
- www.cool.no/livsstil/jobb/
- www.jobbressurs.no
 - portal for funksjonshemmede arbeidssøkere
- www.karrierestart.no
 - Portal for studenter og nyutdannede på bachelornivå og oppover innen merkantile og tekniske fagfelt

Bøker:

- *Få kremjobben*, Pål-Espen Tørisen
- *Din Karriere*, Monroe, Josephine/Windt, Benedicta
- *Den komplette håndboken om jobbsøking*, Harry B. Berntsen
- *101 perfekte svar på de vanskeligste jobbintervjuspørsmålene*, Ron Fry

Tips på noen typiske spørsmål

1. Hvorfor skal vi ansette deg?

Det som arbeidsgiveren vil vite: Har tenkt på dine styrker iht våre behov?

- Gi konkrete eksempler som viser at du er den som passer best til jobben.
- Legge vekt på de tingene som er relevante for den ledige stillingen.
- Trekk fram de kvaliteter du har og som virkelig er verdifulle for arbeidsgiveren.

2. Hva var det du ikke likte med den forrige jobben din? Hvorfor sluttet du der?

Det som arbeidsgiveren vil vite: Er det noe galt med denne søkerens bakgrunn?

- Kritisere aldri din forrige arbeidsplass, din sjef eller dine tidligere kolleger – uansett hva du har opplevd.
- Si heller at du likte mange sider ved din tidligere jobb og fokuser resten av svaret ditt på de områdene i den ledige stillingen der du ønsker å bidra.

3. Hva er dine sterke sider? Utviklingsområder/svakheter?

Det som arbeidsgiveren vil vite: Har du selvinnstikt?

- Hvilken tilbakemelding har du fått fra ledere/kolleger/studieveinner?
- Hva sier testresultater om deg? (Gratis tester på www.nav.no)
- Spør venner og familie, tidligere kolleger mfl. om de kan beskrive deg.

Tett opptil spørsmålet om din største styrke kommer alltid spørsmålet om din største svakhet. Her gjelder det å trå varsomt. Samtidig som man må være ærlig for å virke troverdig, bør man heller ikke bli for ærlig og avsløre sider ved deg som gjør deg uattraktiv for bedriften.

Å unnlate å svare på spørsmålet avslører også en arroganse som svært få selskaper vil verdsette å ha ved sin arbeidsplass. En arbeidsgiver vil gjerne ha en god arbeidstaker som samtidig forstår at den ikke er perfekt. Et dårlig svar er derfor: "Min største svakhet er at jeg arbeider for mye"

Eks. på sterke sider:

- Godt humør, positiv, finner løsninger, gir meg ikke så lett
- Liker å jobbe, har stå-på-humør, trives med utfordringer
- Samarbeider godt med andre, er omgjengelig og inkluderende
- Lærer raskt, er nysgjerrig, ivrig, engasjert

Eks. på utviklingsområder/svakheter:

- Utålmodig (men får dermed gjort oppgaver og ser ofte etter nye utfordringer)
- Ikke så strukturert (men kreativ og idérik)

NB. Hemmeligheten bak svaret på spørsmålet om utviklingsområder ligger i å utnytte svakhetene dine til din fordel. Ingen er perfekt, så ikke prøv å late som du ikke har noen svakheter.

4. Hvor lenge har du vært på jakt etter jobb?

Det som arbeidsgiveren vil vite: Er det noe galt med denne søkeren?

Har du vært arbeidsledig over tid, må det ikke nødvendigvis slå ut negativt, men på papiret kan det tilføre arbeidsgiveren en hvis form for skepsis. *Hva er årsaken til at denne søkeren ikke har fått jobb? Kan tidligere intervjuere ha plukket opp signaler som jeg ikke ser?* Dette er spørsmål arbeidsgiver stiller seg, og det er vanskelig å svare noe annet enn ærlig med tanke på tidsperioden her.

5. Hvordan har du forberedt deg til dette intervjuet?

Det som arbeidsgiveren vil vite: Vil du arbeide hardt for bedriften?

Forberedelser til et jobbintervju har alt å si. Stiller du uforberedt er det stor sannsynlighet for at arbeidsgiver vil oppfatte det som at du ikke er nok interessert i jobben, og derfor vil være et dårlig valg. En titt på arbeidsgivers hjemmeside for å finne informasjon, er et nyttig tips som vil gi deg researchen til å besvare dette spørsmålet best mulig.

6. Hva har tilfredsstillt deg mest i din karriere?

Det som arbeidsgiveren vil vite: Passer du inn arbeidskulturen?

Selskaper har gjerne sin egne unike kultur, med en rekke uskrevne lover. Arbeidsgivere vil gjerne ha en søker som passer best mulig inn i denne kulturen. Ved å stille dette spørsmålet, kan arbeidsgiveren få et ærlig svar om en tidligere jobbsituasjon. Dette kan avsløre i hvilken type rolle søkeren trives i.

7. Hva liker du å gjøre på fritiden?

Det som arbeidsgiveren vil vite: Er du en balansert arbeidstaker?

Det er mange personlige ting en arbeidsgiver ikke kan spørre deg om, derfor er indirekte og åpne spørsmål en vanlig måte å få arbeidstaker til å fortelle om seg selv. Her gjelder det å være nøktern med informasjon, ikke spre det ut i det vide og det brede. Det arbeidsgiver er på utkikk etter er å få et bilde av deg som arbeidstaker; er du en festløve eller er du en arbeidsnarkoman, og selv om det ene kan se bedre ut enn det andre på papiret, er det altså en balansegang som gjelder.

8. Hvilken type person kan du ikke samarbeide med?

Det som arbeidsgiveren vil vite: Er du tolerant?

Store arbeidsplasser har stor beredskap, og i et moderne samfunn betyr det en rekke ulike mennesketyper. Hvor god er du egentlig til å samarbeide med mennesker med ulike standpunkt? Dette kan være et betent spørsmål å besvare, og den beste oppfordringen er nok å komme med et nøytralt svar.

9. Hva forventer du i lønn?

Det som arbeidsgiveren vil vite: Har vi råd til å ha deg her?

Lønnsforhandlinger er et spørsmål som alltid dukker opp, og som er blant de vanskeligste å besvare. Som søker oppfordres du fra eksperthold til å aldri komme med et beløp, men i stedet oppfordre arbeidsgiver til å komme med estimert tall du kan forvente. Gjør du research på lønn innen fagfeltet vil du antagelig ha et godt bilde på hva arbeidsgiver vil komme til å anslå, bare ikke sett for høye krav slik at du mister jobben.

10. Hvordan vil du beskrive dine personlige egenskaper?

Personlige egenskaper som er attraktive;

- Har godt humør og en positiv holdning
- Er engasjert, initiativrik og selvstendig
- Ser muligheter og løsninger fremfor problemer og begrensninger
- Er lærevillig, fleksibel og omstillingsdyktig
- Har gode samarbeidsevner

NB. Disse - og andre - egenskaper vurderes ikke som en selvfølge, men er faktisk attraktive og bør fremheves.