

Master i Service Management

FXMASL130 Masteroppgave Høst 2013- vår 2014

Universitetet i Stavanger

«Alternative rekrutteringsmetoder – audition»

Annikken Sandberg 104185

Hans Øksenvåg 214694

Forord:

Å fullføre et masterstudium samtidig som man skal jobbe fulltid har vært lærerikt, morsomt og til tider relativt strevsomt. I løpet av de siste månedene har vi vært gjennom den travleste perioden noen gang på begge våre kinoer, med blant annet overtagelse av kioskdirift med alt det medfører av nye ansatte, opplæring, nye rutiner, mer omsetning osv. Sett sånn i ettertid har ikke høy arbeidsbelastning og det å skulle fullføre en master vært den beste kombinasjonen, men nå er vi i mål.

Når det er sagt så har vi tilegnet oss masse ny kunnskap gjennom dette studiet, og angrer ikke en dag på at vi deltok.

Vi har mange å takke, og i første omgang foreleserne vi har hatt ved Universitetet i Stavanger (UIS), og spesielt vår veileder: Torvald Øgaard. Torvald har kommet med gode (og betimelige) spørsmål underveis som har ført til at oppgaven har blitt betraktelig bedre enn den ellers ville ha blitt.

I tillegg må vi rette en takk til våre arbeidsgivere, Trondheim Kino AS og Bergen Kino AS, som har dekt våre kostnader og gitt oss noen fridager i håp om at vi skal blir bedre ledere og bidra ytterligere til å utvikle våre arbeidsplasser og medarbeidere.

Choice Hotels ved Eivind Tangvik og Ulrika Rosén, Scandic Hotels ved Bjørgvin Thorsteinsson og Manpower ved Frank Nordbeck har villig delt av sine erfaringer, kunnskap og tanker rundt rekruttering.

En del av informasjonen vi har mottatt fra Choice Hotels har vært på svensk, og selv om vi fremdeles vil hevde at vi behersker svensk betraktelig bedre enn svensker behersker norsk, kunne vi ikke klart oss uten innspill fra Annikken's svenske venninne Marlene Roaldseth.

Vi har vært så heldige å få en del hjelp av to bachelor-studenter ved Høyskolen i Bergen (HiB): Daniel Erenstsen og Truls Ramsli. De har vært til god hjelp i forbindelse med gjennomføringen av vårt eksperiment og de reelle auditionene, samt punching av tallmaterialet.

Panelet som vurderte kandidatene på audition må vi også sende en stor takk til: Stein Sandvik og Sigrunn Eide (ledere), Torstein Storaas og Nina Tryggvadottir (tillitsvalgte), Yngve Langeland og Tone Nedreaas Erenstsen (kunder).

Våre familier og venner har vist velvilje og fleksibilitet når humøret har vært labert og stressfaktoren høy, og det er vi både forbauset og fornøyd med.

Avslutningsvis vil vi takke hverandre. Samarbeidet om oppgaven har fungert fint, og vi anser oss fremdeles som gode venner og kollegaer.

Trondheim/Bergen, mai 2014

Annikken og Hans

Innhold

KAPITTEL 1	INTRODUKSJON	6
1.1	Hvorfor rekruttering og audition?	6
1.2	Rekruttering på kinoene	7
1.3	Rekruttering andre bedrifter	8
1.4	Assessment-senter	11
1.5	Audition	17
KAPITTEL 2	TEORI	22
2.1	Forskning, studier, litteratur	22
2.2	Personlighet	23
2.3	Holdninger og verdier	25
2.4	Atferdsteori	26
2.5	The Big Five.....	28
KAPITTEL 3	METODE/MODELL	31
3.1	Hypotese	31
3.2	Modell/Metode	32
KAPITTEL 4	DESIGN AV EMPIRISKE UNDERSØKELSER	33
4.1	Pilot	33
4.2	Eksperiment/audition	33
4.3	Populasjon og utvalg.....	37
4.4	Reell audition	38
4.5	Utvalg	40

KAPITTEL 5	DATAANALYSER.....	41
5.1	Oppnådd utvalg	41
5.2	Reliabilitet og validitet	41
5.3	Panelets evaluering av kandidatene	42
5.4	Egen evaluering kandidater BFI	43
5.5	Korrelasjonsanalyse (og/eller regresjonsanalyse)	43
5.6	Resultater eksperiment - audition	44
5.7	Resultater reell audition	46
KAPITTEL 6	OPPSUMMERING OG KONKLUSJON	49
6.1	Oppsummering av hovedfunn	49
6.2	Fremtidig utvikling og anbefalinger	50
REFERANSER	55
VEDLEGG	58

KAPITTEL 1 Introduksjon:

Alternative rekrutteringsprosesser, definert av oss selv som: alt annet enn den klassiske intervjusituasjonen, danner grunnlaget for dette arbeidet. Vårt ønske har vært å skrive om noe som er både relevant og interessant i forhold til de stillingene vi har pr. i dag - driftssjef på henholdsvis Trondheim Kino AS og Bergen Kino AS. En vesentlig del av vår jobb er å sørge for at vi rekrutterer de rette kandidatene og at de som jobber hos oss har de rette holdningene, samt at deres verdier samsvarer med bedriftens verdier. Erfaringsmessig vet vi at det å ansette rett person er tidkrevende og til tider vanskelig. Hvordan kan vi sikre oss slik at vi rekrutterer korrekt og uten unødvendig tidsbruk? Ofte skal det ansettes mange samtidig. Kinoene bruker i stor (og økende) grad deltidsansatte og tilkallingshjelpere. Det er et fåtall som har kinoen som sin hovedarbeidsplass, og det er nesten ingen som jobber i 100 % stilling med mindre de jobber administrativt.

1.1 Hvorfor rekruttering og audition?

Vi ønsker å se på alternative rekrutteringsmetoder av frontpersonale til serviceyrker relatert til det yrket vi kjenner best: kinodrift. Rekruttering av frontpersonale i serviceyrker bør ha relevans for de fleste bransjer. Det finnes vel knapt nok en bransje som ikke har frontpersonale på ett eller annet vis – alt fra kommuner, statlige institusjoner og til private bedrifter.

Grunnen til at vi har valgt å se hovedsakelig på auditions er at dette er en relativt ny måte å rekruttere på i norsk sammenheng. Når det er sagt så har vi oppdaget underveis i arbeidet med oppgaven at dette er mer utbredt enn vi først forsto, men under andre benevnelser enn audition.

Vår interesse for å skrive om akkurat auditions ble vekket av å lese og observere hvor kritisk og unyansert pressen i Trondheim omtalte bruk av auditions ved rekruttering til et helt nytt Choice Hotel (Clarion Hotel Brattøra) i Trondheim som åpnet 27.04. 12. Ikke bare Adresseavisen lokalt skrev negativt om dette, men det var også en del leserinnlegg og debatter i ulike fora som stort sett var negativt ladet.

Vi stilte oss derfor undrende til hvorfor Choice Hotels skulle benytte seg av auditions om de ikke vurderte det dithen at metoden var til nytte for bedriften, og at det er en god måte å rekruttere på for å sikre seg de rette medarbeiderne for deres hoteller. Denne rekrutteringsmetoden ønsker vi å se nærmere på både i egen interesse og i den tro at dette kan være interessant for flere enn bare oss.

1.2 Rekruttering på kinoene:

Bergen Kino AS åpnet Magnus Barfot kinosenter i 2004, og det er foreløpig siste gang det var behov for å annonsere i aviser etter servicepersonale. Den gangen skulle 25 nye deltidsstillinger besettes, og det kom ca. 750 søknader. Det var et møysommelig arbeid å lese igjennom alle søknadene, for deretter å rangere disse før innkalling til intervju. Kinoen kalte inn 75 kandidater til intervju, og etter en tradisjonell to-runders intervju runde, referansesjekk og vurdering, endte man opp med 25 nye ansatte. Det mest tidkrevende (og frustrerende) var gjennomgangen av alle søknadene, uten egentlig å bli noe bedre kjent med kandidatene.

I dag har Bergen Kino AS en generell nyhet på sine nettsider med informasjon om hvor man kan henvende seg om man ønsker å jobbe ved kinoen. Slike søknader blir arkivert frem til kinoen ser at de har et behov for flere medarbeidere. Det blir så plukket ut dobbelt så mange kandidater som man faktisk skal ansette, og disse blir kalt inn til et intervju. Deretter foretas en referansesjekk.

Trondheim Kino AS publiserer en stillingsutlysning på sin hjemmeside og på Facebook når de har behov for flere medarbeidere. De mottar mellom 100-200 søkere hver eneste gang, blant disse blir ca. 25-30 kandidater kalt inn til intervju. Det ansettes mellom 6-12 personer hver gang kinoen har en utlysning. Også Trondheim Kino AS bruker mye tid på å lese igjennom søknader, samt referansesjekk.

Felles for begge kinoene er at det er stor pågang med søkere både ved utlysninger og ellers gjennom året. I tillegg ansetter begge kinoene ofte mange medarbeidere på en gang. Dermed er vi mer enn interessert i nye, mer effektive og sikre metoder for å rekruttere de rette personene.

Ved å benytte en audition i forkant av intervjuer, vil mange flere kandidater få mulighet til å presentere seg selv, og kandidate vil ha et bedre grunnlag for å vurdere kandidatene. Vi antar at dette kan føre til at vi ville ha ansatt andre enn de vi tradisjonelt har brukt å ansette ved å følge vår standard for rekruttering. Følgelig tenker vi at audition kan være et ekstra verktøy i rekrutteringsprosesser ved våre bedrifter.

1.3 Rekruttering andre bedrifter:

Auditions er som tidligere nevnt ikke noe nytt fenomen i rekrutteringssammenheng. Dette har vært brukt og er i bruk hos flere bedrifter, men ikke nødvendigvis under benevnelsen auditions: case, oppgaveløsning, presentasjon, jobbsimulering, rollespill, gruppeintervju, videorekruttering, assessment-senter osv.

Innenfor teaterverdenen har de benyttet auditions gjennom mange år for å velge ut den skuespilleren de mener er best egnet til en bestemt rolle. Skuespilleren må da forberede en tekst, en sang, en kort improvisasjonsøvelse eller et nummer som tar en gitt tid. Det hele blir vurdert av en jury. Slike auditions må også kommende skuespillere igjennom dersom de søker på teaterhøyskolen e.l.

Mange bedrifter benytter seg av alternative rekrutteringsmetoder, blant annet: Statoil, NTNU, enkelte andre utdanningsinstitusjoner, Kongeparken, Elkjøp, Vinmonopolet, Politihøyskolen, Trondheim Kommune, Universitetet i Stavanger, Arbeidstilsynet i Østfold og Akershus, Scandic Hotels, Choice Hotels, Manpower og andre rekrutteringsbyråer. Det er ikke rom for å beskrive hvilke metoder hver enkelt benytter seg av i denne oppgaven, men vi vil likevel kort nevne noen eksempler, samt utdype rekrutteringsprosesser Scandic Hotels og Choice Hotels benytter. Choice Hotels vil vi gå spesielt grundig innpå da de har erfaring med å avvikle auditions.

Trondheim Kommune har noe de kaller «Ung i Jobb». Dette er et prosjekt som er rettet mot 16 åringer for å gi de en mulighet for sommerjobber via kommunen. De har med suksess avholdt gruppeintervjuer med et stort antall 16-åringer. I tillegg har de hatt ulike poster kandidatene må gjennom. Det som blir fremhevet som særlig positivt av de som har deltatt

er at man får gjøre ting sammen, samt at ordføreren stilte opp. Denne informasjonen har vi fått etter samtaler med flere som har deltatt på opplegget.

Manpower holder i disse dager på å teste ut en ny metode for en kunde; såkalt videorekruttering. Kandidatene får tilsendt en link de kan koble seg på og laste opp en presentasjonsvideo av seg selv. I tillegg må de laste opp svar på endel spørsmål som oppdragsgiver har stilt i forkant. Dette er en metode Manpower mener kan brukes med hell i de tilfeller der man har tilsynelatende like gode kandidater med solide søknader og sterke cv-er. Det er vurdert dithen at det strengt tatt er det samme hvem de velger å ansette – alle er særdeles gode kandidater.

«Krangler om lærer-audition» er en overskrift hentet fra Dagens Næringsliv (Skalleberg Gjerde, 2014). I artikkelen kommer det frem at det er flere videregående skoler som har testet ut det de kaller audition for lærere, men som i praksis betyr at søkerne til lærerstillinger må kjøre prøveundervisningstimer (ca. 45 minutter) der de blir evaluert av elever og et panel bestående av en lærer, en fagansvarlig og rektor.

Prøveundervisningstimen er andregangsintervjuet. Ved den skolen som hovedsakelig blir omtalt i artikkelen har kandidatene først vært inne til et førstegangsintervju i 90 minutter. Der har kandidatene fått i oppgave å lage et faglig opplegg for en undervisnings-økt for deretter å bli spurt ut av rektor, en fagansvarlig og en tillitsvalgt.

Den omtalte skolen hevder dette er et godt opplegg for å teste ut helheten (både teoretisk og praktisk kompetanse) til en kandidat. Kandidatene som er inne til audition vil etter undervisningstimen få umiddelbare tilbakemeldinger, blant annet fra evalueringsskjemaene som elevene fyller ut. Elevene har ingen påvirkning i selve ansettelsen, men deres evaluering blir en del av vurderingen. Det faglige panelet gir tilbakemeldinger, og kandidaten får mulighet til å forklare og begrunne de valg han/hun har gjort ovenfor panelet.

En annen videregående skole er nevnt i artikkelen, og de hevder at audition er en god metode for å sile ut de som eksempelvis har problemer med å kommunisere med elevene.

Også Byråd for kunnskap og utdanning i Oslo kommune stiller seg positiv til prøveundervisning, men understreker at dette kun må være en del av vurderingen av kandidatene.

Artikkelen viser at ikke alle aktører er positive til en slik rekrutteringsmetode.

Forbundssekretær i Skolenes landsforbund mener at audition egner seg til «realityshow», og at man i en audition viser frem sin skuespillerkompetanse mer enn noe annet. Han mener også at dette både er «latterlig» og har et komisk tilsnitt. Nestlederen i Utdanningsforbundet mener hele opplegget virker kunstig.

Kandidaten som ble intervjuet i artikkelen er derimot begeistret for metoden. Han mener prøveundervisningen/auditionen kan være med på å forsterke det man sier i intervjuet. Kandidaten får vist i praksis at han kan det han hevder han kan, og det hans karakterer tilsier at han bør kunne. En annen fordel med et slikt opplegg er at unge, nyutdannede får en sjanse selv om de ikke har lang ansiennitet og erfaring.

Noen dager etter at denne artikkelen sto på trykk kom det et motsvar i samme avis fra Rune Rimol i konsulentbyrået Assessit (Rimol, 2014). Han hevder at jobbsimulering er en av de aller beste metodene for å unngå feilansettelser, og at flere bør ta inn denne metoden i sin rekrutteringsprosess.

Artikkelforfatteren fremhever at forskning viser at jobbsimulering er en av de metodene som best kan predikere fremtidig jobbprestasjon. I næringslivet er metoden utbredt og etablert. Fordelen med jobbsimulering er at kandidatene får vise i praksis de relevante kompetansene hun/han har, og det viser seg at ikke alt som hevdes i et intervju nødvendigvis blir bekreftet gjennom jobbsimuleringen. Dette betyr at jobbsimulering kan få frem ny og viktig informasjon, noe Skolenes landsforbund og Utdanningsforbundet stiller seg tvilende til.

Jobbsimulering, eller «Work sample tests», innebærer at man kjører øvelser tilnærmet den virkelige jobbsituasjonen kandidatene skal rekrutteres til.

Vurderingskriteriene er fastsatt på forhånd og vektet ut fra viktighet. Om det er flere som skal vurdere de ulike kandidatene må det være en enighet angående kriteriene og viktigheten.

De viktigste målene med jobbsimulering er å kartlegge hvor fort kandidaten lærer seg oppgaver, hvordan kvaliteten på oppgaveløsningen er, samt at kandidaten tenker rundt egen læringsstil. Erfaringen til kandidatene er viktig, men enda viktigere er refleksjonsevnen og hvorvidt kandidaten er løsningsorientert (Opedal, & Øhrn, 2008).

Vi opplever det interessant at skoler som faktisk har testet ut metoden og kandidater som har deltatt er fornøyde, mens de andre eksterne aktørene stiller seg såpass kritisk til dette. Nå må vi ta forbehold i forhold til kandidater, da det sikkert vil kunne være noen som ikke er fornøyd. Likevel er dette med på å underbygge vår interesse for auditions.

Akkurat som mange eksterne aktører stilte seg kritisk til bruken av auditions ved Clarion Hotel Brattøra, stiller altså forbundene seg kritisk til prøveundervisningstimer. Mens de som benytter audition i rekrutteringssammenheng, og de som har deltatt på audition er fornøyd. Dette er for oss fasinende å observere.

1.4 Assessment-senter:

I Trondheim skal Scandic Hotels åpne et nytt, stort konferansehotell lokalisert rett ved Lerkendal fotballstadion sommeren 2014. I den forbindelse skal de ansette mange nye medarbeidere, alle ledere er allerede ansatt. Vi tok kontakt med direktøren for hotellet, Bjørgvin Thorsteinsson, i starten på februar i år. Han gav oss full tilgang til hele rekrutteringsprosessen av både frontpersonale og de som skal jobbe bak i kulissene.

Scandic Hotels har knyttet til seg Manpower som samarbeidspartner i forbindelse med rekrutteringen, og Thorsteinsson videreformidlet kontakt med Frank Nordbeck, som er avdelingsleder i Manpower.

Scandic og Manpower ønsker å benytte seg av en alternativ rekrutteringsmetode som kalles assessment-senter, fordi det vil bli for ressurskrevende med to intervjuer pr kandidat, samt at de mener et vanlig intervju ikke vil hjelpe dem til å finne de beste kandidatene.

Vi fikk være med å utarbeide innholdet i assessment-senteret i februar gjennom Frank Nordbeck, samt være med under selve gjennomføringen. Assessment-senter ble avviklet i løpet av to uker i mars, der vi deltok en dag. Vi fikk tilbud om å delta på så mange dager vi ønsket, men etter å ha vært med en hel dag mener vi at vi fikk det innblikket vi trengte i metoden og valgte derfor ikke å bli med på flere dager.

Assessment-senter er en prosess som benyttes for utvelgelse av personell for en eller flere stilling(er) i en organisasjon. Det benyttes ulike teknikker og flere observatører for å vurdere kandidatene. Basert på vurdering av kandidatenes kvalifikasjoner og kompetanse for stillingen de har søkt på, blir ulike øvelser benyttet for å få frem egnede kandidater (Assessment-senter, 2013).

Metoden er ikke ny, men ble utviklet under 2. verdenskrig av det britiske forsvaret for at de skulle velge de rette offiserene.

Assessment-senter er en rekrutteringsmetode der man på den ene siden forsøker å utvide informasjonskildene om kandidaten, og på den andre siden forsøker å minimere risikoen for subjektive tolkninger ved å la flere personer vurdere kandidatene. Et slikt senter kan være bygd opp på mange ulike måter, men inkluderer ofte ulike jobbrelevante simuleringer og oppgaver.

Noe av det mest sentrale med hele metoden er bruk av gruppeøvelser. Ofte benyttes i tillegg individuelle øvelser og intervju. Metoden gjør det enklere å identifisere atferd, motivasjon og kunnskap som kan være essensiell for å lykkes i en stilling.

Observasjon av deltagerne der de får vist hvordan de håndterer problemer og utfordringer gir et godt bilde av potensiell fremtidig jobbprestasjon. Avslutningsvis fortas det en samlet vurdering av alle kandidatene. Det som er unik med denne metoden er at den vektlegger faktisk atferd, og den er objektiv sett i forhold til kjønn, alder og etnisitet (Grønbech, 1982).

Scandic Hotel Lerkendal skal besette totalt 65 stillinger fordelt på følgende årsverk:

- 4 eventkoordinatorer (12 kandidater kalt inn til assessment-senter)
- 4 kjøkkencrew (12 kandidater kalt inn)
- 4 servicecrew (12 kandidater kalt inn)
- 9 resepsjonister (18 kandidater kalt inn)
- 12 servitører (27 kandidater kalt inn)
- 13 renhold (27 kandidater kalt inn).

Scandic kjeden er opptatt av sine verdier som er:

- Casual
- Creative
- Caring

De ønsker gjennom assessment-senteret å få kartlagt verdiene til kandidatene og hvorvidt disse er forenelig med kjedens verdier. De ønsker også å få testet felles kompetanse som er viktig i samtlige stillinger:

- Service definert gjennom blant annet: fleksibilitet, humør, profesjonalitet, oppfattelse av servicerollen, utadvendthet
- samarbeid
- effektivitet definert gjennom blant annet: struktur og orden
- språk
- hvor løsningsorientert hver enkelt kandidat er

Det ble besluttet at assessment-senteret skulle bestå av 3 ulike øvelser eller stasjoner/poster: en verdiøvelse (praktisk øvelse), en samarbeidsøvelse (praktisk øvelse) og et speed-intervju (maks 45 minutter pr kandidat).

En del av nødvendig kompetanse kan bli avsjekket gjennom de to praktiske øvelsene (for eksempel: samarbeid, stressmestring, kreativitet, verdier, muntlig fremstilling), og mye kan sjekkes via speed-intervjuet (for eksempel: verdier individuelt, språk, muntlig fremstilling).

Dagene var delt opp i to: Tre grupper før lunsj og tre grupper etter lunsj hver dag. Hver gruppe besto av tre til fire personer. Ved oppstart samles først alle kandidatene og får informasjon om dagen og hva de skal gjennom. Alle får navneskilt. De får beskjed om å henvende seg til en person som hele dagen sitter i fellesarealene og avlevere cv og referanser, samt bli tatt bilde av. Så blir de delt i tre grupper som igjen blir fordelt på de ulike stasjonene.

Hver stasjon tar maks 45 minutter. På stasjonene sitter det to observatører, derav en som «leder» aktiviteten på stasjonen. Dette betyr igjen at hver kandidat faktisk vil bli vurdert av seks ulike observatører. Felles for alle stasjonene er at observatørene scorer kandidatene fortløpende (og tilslutt) på en skala fra 1 til 5 (i liten grad – i stor grad). Vi har av naturlige grunner ikke fått tillatelse fra Manpower å legge med deres egne scoringsskjemaer eller andre fastsatte maler som firmaet bruker.

Stasjon 1 - **Speedintervju:**

Ordinært, klassisk intervju etter fastsatt skjema.

Stasjon 2 – **Verdiøvelse:**

Kandidatene får utdelt hver sin kortstokk med ulike verdiutsagn, som for eksempel: Ikke utsett til i morgen det du kan gjøre i dag – humor og glede – sammen er vi sterke – det er greit med en real krangel – rettferdighet – økonomisk trygghet osv.

Kandidatene får noe tid på å vurdere alle kortene før de hver for seg skal velge de fem kortene/utsagnene som på en best mulig måte representerer dem selv. Når de har valgt sine fem kort skal hver enkelt forklare for resten av gruppen hva de legger i utsagnene, og hvorfor de har valgt akkurat disse kortene.

Gruppen skal deretter diskutere de valgte kortene alle har, for så å bestemme seg for tre kort som gruppen samlet kan stå inne for.

Den som leder stasjonen vil underveis stille en del spørsmål for å sikre at alle deltar aktivt gjennom hele prosessen. Eksempelvis:

Ønsker du å bytte tilbake til et av de kortene gruppen har valgt bort?

Hvorfor?

Hvorfor ikke?

Lederen stiller kritiske spørsmål for å få gruppen og den enkelte til å reflektere over sitt valg. Avslutningsvis takkes gruppen for innsatsen og gode innspill. Observatørene scorer kandidatene etter et fastsatt skjema.

Stasjon 3 – **Samarbeidsøvelse:**

Først får kandidatene en kort forklaring av hva som skal foregå: Gruppen skal gjenskape en legofigur (non-figurativ) som står i et tilstøtende rom. Spillereglene er enkle: En kandidat kan forlate gruppen og observere figuren i maks 30 sekunder. Denne kandidaten kan ikke observere figuren en gang til før noen andre i gruppen har observert. Kandidatene kan observere figuren så mange ganger de ønsker.

Så starter gruppen med øvelsen, og underveis blir det lagt til flere regler/begrensninger/stressfaktorer som for eksempel:

- kun lov å snakke engelsk
- lov å snakke norsk igjen, men den som observerer får ikke røre legobrikkene
- det settes på musikk
- musikk slås av
- alle kan røre brikker igjen
- mer musikk .

Etter 15 minutter går leder ut av rommet og endrer på figuren i tilstøtende rom (uten å informere gruppen). Dette blir gjort for å stresse gruppen ytterligere.

Gruppen blir stoppet i arbeidet sitt etter 25 minutter og må presentere figuren sin, forklare hvordan de har tenkt og hvordan de har gått frem underveis. Leder stiller spørsmål for å sikre at alle er med, og får kandidatene til å reflektere i forhold til en relevant jobb sett i sammenheng med progresjonen i øvelsen. Eksempler på spørsmål lederen stilte:

Tok noen på seg en lederrolle?

Burde noen ha gjort det?

Fikk noen ros underveis?

Ga du selv ros?

Ble noen i gruppen stresset på grunn av tidspress?

Til opplysning så var ikke tiden et tema verken under instruksjonen i starten eller i reglene som ble opplyst. Så takkes kandidatene for innsatsen og sendes videre til neste stasjon. Observatørene scorer kandidatene etter et fastsatt skjema.

Avslutningsvis blir samtlige grupper samlet i fellesarealet der alle får muligheten til å si noen ord om hvordan de har opplevd dagen, de får informasjon om den videre prosessen og en stor takk for innsatsen.

Når kandidatene har forlatt assessment-senteret setter alle observatørene seg sammen for å samkjøre de ulike scorene fra alle stasjonene for hver enkelt. Deretter foretas en referansesjekk på de som fremdeles er aktuelle kandidater.

Den dagen vi deltok fant Scandic/Manpower flere kandidater enn de hadde stillinger til, men vi vet ikke hvorvidt referansesjekken viste noe annet. På nåværende tidspunkt har vi ikke fått innsyn i hvem som fikk de utlyste stillingene, men i følge Manpower var det ikke stort gap mellom prestasjon på assessment-senter og referansesjekkene som ble foretatt i ettertid.

Det som var spesielt interessant å observere var hvorvidt kandidatene kom gjennom alle øvelsene på en god måte sett i forhold til hvordan de presenterte seg i speed-intervjuet. Eksempelvis: En ting er å si i et intervju at du er en rolig person som lett tar ledelsen, for så å vise gjennom samarbeidsøvelsen at man slett ikke tar noen lederrolle og kroppsspråket antyder at kandidaten er i ferd med å miste oversikten og bli stresset.

Vi opplevde at assessment-senter definitivt kan være effektivt nettopp for å få et bredere og mer korrekt inntrykk av den enkelte kandidat. I tillegg virker det som om assessment-senter kan være en hensiktsmessig rekrutteringsmetode å bruke ovenfor mennesker med ulik kulturell og språklig bakgrunn enn oss selv. Vi opplevde at de som ikke snakker norsk like godt likevel fikk vist fram masse av seg selv gjennom de to praktiske øvelsene, og det er lett å trekke den konklusjonen at et intervju alene ville ha ekskludert en del av disse kandidatene.

1.5 Audition:

Hotellkjeden Choice har vært en foregangsbedrift for rekruttering ved hjelp av auditions. De bruker auditions i de tilfeller der de skal ansette et stort antall medarbeidere samtidig, og metoden er særlig benyttet ved rekruttering til nyåpnede hoteller innen kjeden.

For tiden er det kun Clarion Hotels i Nordic Choice gruppen som bruker auditions, eller talentjakt som det kalles internt. Rekrutteringsmetoden (og Choice) har fått bred pressedekning, og dette har antagelig bidratt til at andre hotellkjeder nå også bruker audition.

For å få informasjon om hvordan audition foregår i Choice-kjeden tok vi kontakt med hovedkontoret deres i Oslo høsten 2013, nærmere bestemt med Eivind Tangvik, Konserndirektør Quality Hotel & Quality Resort. Han formidlet kontakt med Ulrika Rosén som har tiltelen: Director of Passion Clarion Hotels. Hun har svart på alle våre spørsmål, og delt av sin kunnskap og erfaring om emnet.

Ulrika Rosén hevder at vellykkede ansettelser er en av de viktigste faktorene for å være konkurransedyktig. Hun mener at mange bedriftsledere er for opptatt av harde fakta som budsjetter og nøkkeltall, og glemmer å bygge opp systemer for de myke verdiene. Grunnen til dette mener hun kan være for liten kunnskap om temaet. I tillegg er viljen til å investere tid og ressurser i personalrekruttering ikke alltid tilstede, og noen bedriftsledere vegrer seg for å gjøre langsiktige investeringer i rekruttering. Vurderer man personalet som en viktig ressurs bør dette området få en høyere prioritet.

«Rett person på Rett plass» er en av kjedens viktigste strategier. Derfor mener Choice det er viktig å treffe mange flere kandidater enn de ville fått til ved bruk av tradisjonell rekruttering, der man velger ut 10 % av søkermassen til en times intervju. Mange av de man da velger ut viser seg å være helt «feil» og passer ikke inn i varemerket til kjeden.

Choice vektlegger tre faktorer som de anser som viktige i en rekrutteringsprosess:

- 1.) Personlighet og holdning. Choice ønsker å se lidenskap og glød for å jobbe med mennesker, samt at kandidatene er ekte og sanne.
- 2.) Mot, drivkraft og engasjement. Choice ser etter modige kandidater som kan stå på «scenen» når det gjelder. Dette må man tørre i hotellbransjen.
- 3.) Erfaring spiller inn, men er ikke avgjørende (med unntak av enkelte stillinger).

Tidligere fokuserte Choice mye på selve cv-en og ikke minst på erfaring fra hotell- og/eller servicebransjen, men dette førte til at de gikk glipp av mange talenter. I dag starter Choice der andre slutter. De starter med å skille ut de som ikke har «rett» personlighet og holdning i møte med andre mennesker (kunder). Det er dette de bruker audition til.

Choice opplyser alltid i utlysningsteksten at kandidatene må forberede seg på at audition er en del av opplegget når man søker jobb i kjeden. Dette er svært viktig slik at søkerne er forberedt på hva de går til. Det må presiseres at Choice ikke tvinger noen til å stille på audition om de ikke ønsker det. Har kandidaten et sterkt ønske om ikke å delta på audition, under forutsetning av at kandidaten har en solid søknad og cv, vil han/hun bli tilbudt et ordinært intervju. Alle skal få en sjanse.

Ved bruk av audition åpner man opp for at de som ikke er så sterke skriftlig får en mulighet til å presentere seg muntlig, og følgelig øker mulighetene til å få seg en jobb. Dårlige skriftlige søknader ville tidligere blitt sortert under «ikke aktuell kandidat», og dermed ville ikke vedkommende fått muligheten til å presentere seg.

Choice skiller noe i rekrutteringsmetoden mellom lederkandidater og medarbeiderkandidater. Når de skal rekruttere *ledere* inviteres kandidatene til et *pulsmøte*:

Det settes av 10 minutter til hver kandidat, der kandidaten skal presentere sine beste sider. Mellom kandidatene avholdes 5 minutters pause. På den måten rekker Choice 20 kandidater i løpet av en dag. Et eksempel: I Gøteborg hadde Choice 80 søkere til en hotellsjefstilling. Ved å bruke pulsmøter rakk de å treffe hele 50 av søkerne før de måtte velge hvem som skulle gå videre i rekrutterings-prosessen.

Medarbeiderkandidater blir invitert på en *audition*, og får beskjed om at de skal gi en kort presentasjon om hvorfor akkurat de passer til å jobbe for Clarion Hotel.

Når medarbeiderkandidater ankommer lokalet for audition blir de tatt imot som om de skulle vært hotellets gjester: De får noe å spise og drikke, en omvisning på hotellet, inspirasjonsforedrag med fokus på hvordan de kan utvikle seg gjennom en jobbsøkerprosess, hotellet og kjeden blir presentert og Choice «selger seg inn» som arbeidsgiver.

Under selve audition skal medarbeiderkandidatene presentere seg foran en jury som består av ledere og kunder ved det aktuelle hotellet/kjeden. Juryen er godt instruert på forhånd og de opptrer snilt og oppmuntrende. Kandidatene får mellom 2 til 4 minutter til rådighet, og etter audition får alle applaus og skryt for at de er modige og flinke.

Audition og pulsmøter er steg 1 i rekrutteringsprosessen til Choice, og i dette steget er Choice kun interessert i å se etter personligheten til den enkelte kandidat.

De av medarbeiderkandidatene og lederkandidatene som går videre til steg 2 får konkrete oppgaver de må løse. Reelle case der de blir bedt om å fortelle hvordan de ville ha håndtert lignende situasjoner. Her får man mulighet til å se hvor kreative kandidatene er, hvordan de samarbeider, hvordan de leder osv.

Dermed får Choice et mye bedre grunnlag til å velge ut de som går videre til sluttintervju og cv vurdering – steg 3.

I steg 4 foretas det ulike tester. Dette gjelder kun lederkandidatene.

Steg 5 er en grundig referansesjekk.

Vi er også interessert i hvordan denne rekrutteringsformen virker på omgivelsen. Med det mener vi hvordan opplever kandidatene å måtte stille til audition, hvordan påvirker rekrutteringsformen medarbeidere, kunder, og hvordan mener lederne dette fungerer?

Det sendes alltid ut evalueringsskjema etter en audition for nettopp å få en tilbakemelding fra samtlige medarbeiderkandidater på hvordan de har opplevd audition. Hele 90 % av de som har deltatt på audition synes dette er en mye bedre metode enn tradisjonell rekruttering (les: intervju), selv de som ikke har fått jobb! De aller fleste opplever at de har lært noe nytt, at de har brutt noen grenser, de er stolte etter avholdt audition og de synes

det var mye enklere enn de hadde forestilt seg på forhånd. Her mener vi det er viktig å reflektere over hvem de kan ha gått glipp av på veien. Mange vil nok reservere seg for å delta, og mange vil nok også kunne svare positivt på en slik evaluering selv om de ikke har hatt den opplevelsen.

Det sitter alltid en eller flere ledere i juryen som vurderer kandidatene under en audition. Ledernes tilbakemeldinger har ofte vært at de har blitt meget overrasket over kandidater som kommer inn med en cv som lederne i en tradisjonell rekrutteringsprosess aldri ville merket seg med, også ender juryen opp med å konkludere: Henne/han vil vi ha!

En annen heldig virkning av denne rekrutteringsmetoden er at Choice nå ansetter langt flere med internasjonal bakgrunn fordi de nå ser etter menneskene – ikke erfaringene eller etternavnet. Et godt eksempel er en kandidat som hadde søkt på over 200 jobber, men aldri kommet til intervju. Kanskje fordi hun hadde et utenlandsk etternavn? På en av Choice sine auditions kom hun inn og presenterte seg. Deretter fikk hun fulltidsstilling som frokostvertinne, og gjør en utmerket jobb den dag i dag.

Det at erfaring fra bransjen ikke lengre er et absolutt krav har ført til at Choice får mange flere søkere når de har en utlysning. De ansetter minst 30 % som aldri har jobbet på et hotell tidligere. Og det er ikke noen ulempe, for Choice er av den bestemte oppfatning at de kan lære bort rutiner og datasystemer, men ekte glede, lidenskap og engasjement er vanskelig å lære bort selv til de med bransjee erfaring.

I følge Ulrika Rosén øker kundetilfredsheten, og i Sverige der Choice var først ute med auditions har de nå blitt utropt til Sveriges beste hotellkjede flere år på rad (Clarion Hotels). Hvorvidt dette kun skyldes audition er vi noe usikker på. Det bør tas høyde for at det kan være andre faktorer som også spiller inn.

Arbeidsmiljøundersøkelsene (Klimatanalys) viser at tilfredsheten hos medarbeiderne har gått opp. Kjedens audition på nyåpnede Clarion Arlanda Hotel viser tydelig at når det rekrutteres medarbeidere som «brenner» for kjeden og muligheten til å jobbe med mennesker, blir samholdet bedre og arbeidsgleden større. Nevnte hotell har kjedens beste (høyeste score) på arbeidsmiljøundersøkelsen. Igjen påpeker vi at det kan være andre faktorer som spiller inn enn bare bruk av audition ved rekruttering.

Konklusjonen til Choice-kjeden er at auditions er en suksess; De får mange flere kandidater å velge mellom og de ender opp med de beste kandidatene ved hjelp av denne metoden: De med rett holdning og innstilling. Kunder, ansatte og lederne er alle fornøyde. Den informasjonen vi fikk fra Choice kombinert med tre ulike filmsnutter fra auditions fra henholdsvis:

- Trondheim (Clarion Trondheim – Talentjakt, 2011)
- Luleå (Talangjakt i Luleå, 2013)
- Stockholm (Talangjakt på Clarion Hotel Arlanda Airport, 2013)

samt en nettartikkel der en av foredragsholderne og en av deltagerne på en av Choice sine auditions uttaler seg, gjorde at vår interesse for å lære mer om fenomenet audition ble forsterket (Seema, 2013) .

KAPITTEL 2 Teori

Hvordan kan dette underbygges ved hjelp av teorier, og hvilke teorier er relevante i så måte? Vi har ikke funnet noen andre vitenskapelige bevis på virkningen av auditions i servicebransjen eller andre bransjer for den del.

2.1 Forskning, studier, litteratur om temaet audition og rekruttering:

Noe forskning og en del litteratur finnes rundt begrepet rekruttering, men vi har ikke klart å finne verken litteratur, studier eller forskning som omhandler auditions.

Å finne en definisjon på begrepet audition er ikke enkelt, men det som går igjen er ord som vi vanligvis forbinder med skuespill, teater, film og lignende.: prøvespille, opptaksprøve. Andre ord som dukker opp er: modell, TV, reklame o.l. Googler vi ordet audition så er det mange treff i forhold til X-faktor, Idol og andre Tv-programmer, men noe skikkelig tak på dette får vi ikke. Vi finner ingen teorier eller noen forskning som underbygger de utsagnene Choice-kjeden kommer med.

En definisjon på rekruttering: Rekruttering vil si å fylle ledige stillinger i en organisasjon (Markedsføring og ledelse 2, 2008). Et kjapt google-søk på ordet rekruttering gir over 1 million treff. Selve begrepet har sin opprinnelse fra det franske ordet *recrute*. Men strengt tatt er det ikke ordet og definisjonen av rekruttering eller audition som er interessant, men følgende av rekrutteringen/audition. Det vil si hvorvidt man finner de rette menneskene til de rette stillingene.

Vi velger derfor heller å se på andre teorier som kan være relevant i denne sammenhengen. Og da blir det med ett mye enklere, men på samme tid blir det også mye mer komplisert. For det er mange teorier som vi kunne ha brukt for å underbygge vår hypotese: kundetilfredshet, medarbeidertilfredshet, motivasjonsteori, utallige teorier innen psykologi og/eller markedsføring, forventninger, utvelgelsesteorier, kommunikasjonsteorier, rettferdighetsteori, stressteori vs mestringsteori og så videre.

De teoriene vi derimot har valgt å fokusere på er The Big Five, holdningsteori og atferdsteori. Vi vil begrunne dette nærmere etter hvert, og vi er fullt klar over at mange av de teoriene vi har forkastet ville kunne ha tilført oppgaven andre og kanskje bedre innfallsvinkler.

2.2 Personlighet:

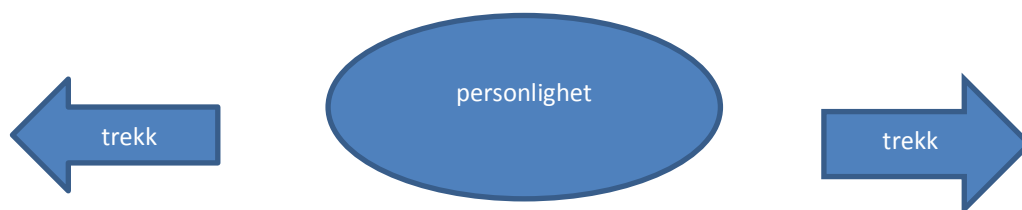
Vi er av den oppfatning at personligheten til den enkelte kandidat vil virke inn på hvordan de vil prestere på en audition. Dermed må vi se på begrepet personlighet: «*de egenskaper som gir en person hans/hennes individuelle særpreg, især egenskaper som er karakteristiske for det utviklede menneske*» (Personlighet, 2012). Det vil si en persons mønster av tanker, handlinger og følelser. Eller en mer folkelig tilnærming: «*En persons typiske måte å være på*» (Ilstad, 2002).

Det finnes mange ulike tilnærminger til begrepet personlighet, men de tre mest kjente er:

- 1.) Klassifisering i personlighetstyper
- 2.) Psykoanalytisk personlighetsmodell
- 3.) Personligheten som trekkprofil.

Vi vil i denne oppgaven se hovedsakelig på sistnevnte: Personligheten som trekkprofil. Alle mennesker har noen grunnleggende personlighetsdimensjoner som igjen vil være styrende for andre sider ved personligheten. Med dette menes at enkelte trekk ved et menneskes personlighet er så sterke at disse vil kunne forklare andre sider av personligheten. Det er likevel relativt sjeldent at vi finner personlighetstrekk som er så gjennomgripende. Noen trekk viser seg i bestemte situasjoner, men ikke i alle situasjoner. «*Personlighetstrekk er definert som grunnleggende enheter ved personligheten som representerer generelle disposisjoner til å respondere på spesifikke måter*» (Håkonsen, 2003, s.127).

Interessen for personlighetstrekk har resultert i en anerkjent modell som viser de fem store faktorene innen personlighetsbeskrivelser. Disse fem faktorene dekker ulike aspekter ved personligheten, og introduseres under. Vi vil komme tilbake til teorien ved flere anledninger.



Person med mye av denne atferden

Person med lite av denne atferden

<ul style="list-style-type: none"> sosial aktiv pratsom lett for å vise glede/følelser omgjengelighet 	<p>Utadrettethet</p> <p>beskriver sosial orientering og evne til å ta kontakt med andre mennesker</p>	<ul style="list-style-type: none"> reservert stille passiv
<ul style="list-style-type: none"> vennlig tillitsfull hjelpsom tilgivende hensynsfull 	<p>Omgjengelighet</p> <p>beskriver personlig orientering, toleranse og innstilling ovenfor andre mennesker</p>	<ul style="list-style-type: none"> mistenksom kritisk kynisk irritabel hensynsløs
<ul style="list-style-type: none"> pålitelig pliktoppfylgende disiplinert ambisiøs 	<p>Samvittighetsfull</p> <p>beskriver individets evne til å organisere og motivere seg selv, innsatsvilje og selvdisciplin</p>	<ul style="list-style-type: none"> skjødesløs lat uryddig lite målrettet
<ul style="list-style-type: none"> rolig/avslappet trygg robust selvsikker 	<p>Følelsesmessig stabilitet</p> <p>beskriver evnen til å tåle følelsesmessige påkjenninger</p>	<ul style="list-style-type: none"> engstelig/anspent usikker bekymret labil
<ul style="list-style-type: none"> nysgjerrig fantasifull kreativ utradisjonell interessert 	<p>Åpenhet</p> <p>beskriver interesse for estetisk og/eller intellektuell stimulering, sammen med toleranse og interesse for det uvanlige og ukjente</p>	<ul style="list-style-type: none"> jordnær konvensjonell få interesse

En forenklet fremstilling av de «fem store» personlighetsfaktorene (Håkonsen, 2003).

Personligheten klassifisert som en trekkprofil er relevant for betydningsfulle atferdsmåter og atferdskonsekvenser som vi kommer tilbake til under atferdsteori.

2.3 Holdninger og verdier:

Personlige egenskaper er bygd opp av holdninger den enkelt har, samt de verdier den enkelte står for.

Holdninger består av tre komponenter:

- 1.) Den kognitive - hva vi mener og tenker om et emne
- 2.) Den følelsesmessige - hva slags følelser vi har for emnet
- 3.) Den atferdsmessige komponenten - hvordan vi oppfører oss

Men det er likevel ikke så enkelt som å trekke den konklusjonen at vi alltid handler i tråd med våre holdninger, for det stemmer ikke. Holdninger som er sterke og fremtredende kan forventes å påvirke atferden vår, mens holdninger som er svake og skjulte ikke nødvendigvis vil påvirke hvordan vi agerer/oppfører oss.

Holdningene våre er ikke det eneste som påvirker hvordan vi oppfører oss, det er flere årsaker til handling så som: faktorer i det sosiale miljøet og læringsfaktorer. I tillegg vil det være spesielle forhold i den situasjonen vi befinner oss i som vil ha innflytelse på hvordan vi oppfører oss (Håkonsen, 2003, s. 225).

Sett i forhold til vårt tema kan vi tenke oss følgende: Selv om en kandidat synes audition høres spennende ut og gleder seg til gjennomføringen, kan kandidaten likevel gjøre det «dårlig» på audition, eller gjøre det bra.

Verdier er noe mer personlig enn en holdning. Hva er verdifullt for den enkelte? De verdiene en legger vekt på er med på å bestemme hvilke valg og hvilken atferd man har. Verdier har en overordnet styrende funksjon i våre liv og fungerer som referansepunkt i forhold til våre vurderinger, tanker og handlinger. Mange av våre holdninger er basert på våre verdier. Verdier er, som holdninger, ikke nødvendigvis konstante, men vil kunne endres gjennom

livet. Sosialisering gjør at vi blir påvirket av de rundt oss og de som står oss nær. De aller fleste vil være villig til å endre verdier for å bli bedre likt og akseptert. Verdiene våre vil naturlig nok endre seg ettersom vi blir eldre og får mere kunnskap. Det som var viktig da man var ung er ikke nødvendigvis like viktig på et senere tidspunkt i livet. Verdier er sosiale forsterker av atferd, noe som betyr at verdiene øker sannsynligheten for at en gitt atferd vil oppstå flere ganger (Håkonsen, 2003 s. 225).

2.4 Atferdsteori:

Mennesker bedømmer andre mennesker ut i fra hva de gjør og hvordan de oppfører seg i ulike situasjoner. Vi tillegger mennesker personlighetsegenskaper ut i fra hvordan de faktisk oppfører seg – *implisitt personlighet*. Personer som vi opplever som eksempelvis hyggelige og som lett tar ordet i en forsamling vil vi fort beskrive som utadvendte og sosiale. Vi kobler sammen ulike trekk som vi mener «hører sammen», men dette trenger slett ikke være rett. Det er fort gjort å undervurdere situasjonens betydning for handlingen/atferden.

Det er fins også andre forhold enn situasjonen vi befinner oss i som påvirker vår atferd: Forventninger andre mennesker har til oss og det sosiale presset som slike forventninger skaper gjennom roller, normer, lydighet og konformitet.

Roller:

Er et uttrykk for de funksjoner en person har i sosiale sammenhenger, men også et uttrykk for de forventninger omgivelsene har til personen og hans/hennes atferd. I en gruppe vil ulike personer innta ulike roller, dermed er roller viktige både for gruppen i seg selv og det enkelte individet i gruppen. Rollene i en gruppe gjør at vi vet hvordan vi skal oppføre oss og hvordan resten av gruppen vil oppføre seg, slik blir gruppens atferd organisert og det blir enklere å forutse gruppens atferd.

Det kan og være slik at man inntar en rolle i en gruppe (eksempelvis i familiesammenheng), men at man inntar en annen rolle i andre sammenhenger (eksempelvis i en vennegjeng) (Håkonsen, 2003).

Hvilke roller de ulike tar fikk vi et glimt av den dagen vi var med på assessment-senteret. Og det var altså ikke alltid slik at kandidatene inntok den rollen de selv beskrev seg mest komfortabel i, men heller en annen rolle enn oppgitt. Som tidligere nevnt hadde vi et eksempel på en kandidat som beskrev seg som en person som ofte tok lederrollen, men som i samarbeidsøvelsen inntok en mye mer tilbakeholden rolle, selv om lederrollen for så vidt var «ledig» gjennom store deler av øvelsen. Her vil vi poengtere at det kan være en svakhet med hele assessment-senteret nettopp dette med roller. Det kan være slik at denne personen faktisk tar en lederrolle i en arbeidssituasjon, men at vedkommende velger en annen rolle på et assessment-senter.

Normer:

Er en slags verdiskala som beskriver hva som er akseptabel/ikke akseptabel atferd innenfor en sosial sammenheng. Normene hjelper oss til å forstå hvordan det er forventet at vi skal opptre. Det betyr at normer er et slags system bestående av verdier og oppfatninger som bringer orden og forutsigbarhet inn i våre liv, og slike normer er spesielt viktige for oss i de situasjonene vi ikke tidligere har vært i og dermed ikke helt vet hvordan vi skal oppføre oss. Det er ikke slik at normene gir oss et absolutt svar på hvordan vi skal opptre, men de kan hjelpe oss et godt stykke på vei.

Dette betyr igjen at både roller og normer er viktige for oss for å fungere i en sosial sammenheng. De gjør at vi vet hvordan det er forventet at vi skal opptre og de gjør også at vi finner oss til rette i sosiale grupper (Håkonsen, 2003).

Lydighet og konformitet:

Lydighet vil si at individet gjør som autoriteter har bestemt/sagt. Det forutsetter at andre mennesker utøver direkte innflytelse på vår atferd. Lydighet blir fort oppfattet som noe negativt, men er både nødvendig og verdifullt i enkelte situasjoner.

Også konformitet kan bli oppfattet som noe negativt og forbindes ofte med mangel på selvstendighet. Konformitet er en sosial mekanisme som forklarer hvorfor man endrer sin atferd slik at den samsvarer med andre menneskers atferd og de normer og regler som gjelder i et samfunn.

Men konformitet er helt avgjørende for at vi skal kunne fungere sammen, og ikke minst er det viktig i forhold til å kunne forutsi hvordan andre vil opptre. Det er to hovedgrunner til at menneske tilpasser seg andre: vi ønsker ikke å skille oss ut fra resten og vi har ikke stor nok tiltro til egen vurderingsevne. Graden av konformitet vil naturlig nok variere fra person til person, og vil også være avhengig av hvor lett vi påvirkes av våre omgivelser og den aktuelle situasjonen.

Personlige egenskaper, holdninger, verdier, forventninger, roller, normer, grad av lydighet, grad av konformitet og situasjonen man befinner seg i, er alle vesentlige faktorer som er med på å påvirke hvilken atferd den enkelt har så alt dette henger dermed tett sammen.

2.5 The Big Five:

Tatt i betraktning at vi ønsker å se på hvorvidt vi tiltrekker oss de rette personene til de rette stillingene må vi definere hvilke egenskaper vi er på jakt etter. Deretter må vi velge en metode for å kunne måle hvorvidt kandidatene har de egenskapene vi ønsker de skal ha. The Big Five er en anerkjent metode for å kartlegge stabile egenskaper. Det vil si egenskaper som holder seg over tid. Modellen bygger på fem store faktorer (trekk ved individet) som er delt i seks fasetter. The Big Five måler altså fem dimensjoner av personlighetstrekk:

1.) Ekstroversjon:

Denne dimensjonen måler i hvor stor grad en person er utadvendt eller innadvendt.

Måler kvantitet og intensitet av mellommenneskelig samspill, slikt som: sosial legning, pratsom, energisk, selvsikker vs. alvorlig, reservert, oppgaveorientert, følelsesmessig distansert.

En som scorer høyt på denne faktoren vil være utadvendt, mens en som scorer lavt vil være innadvendt.

2.) Omgjengelighet:

Denne dimensjonen måler hvordan en person kommer overens med andre.

Måler kvaliteten på mellommenneskelige orientering, slikt som: ydmyk, kjærlig, snill, sympatisk, hjelpsom, tilgivende vs. kynisk, uhøflig, mistenksom, irritabel, manipulerende, lite samarbeidsvillig.

En som scorer høyt på denne faktoren vil være tillitsfull og godlynt, mens en som scorer lavt vil være noe uforskammet og hensynsløs.

3.) Samvittighetsfullhet:

Denne dimensjonen måler i hvilken grad en person er strukturert, målrettet og i hvilken grad personen er pålitelig eller upålitelig.

Måler graden av orden, utholdenhet og motivasjon ved målrettet atferd, slikt som: grad av planmessighet, motivasjon, grundighet, pliktoppfyllende, selvdisiplin vs. målløs, upålitelig, lat, uforsiktig, slapp.

En som scorer høyt på denne faktoren vil være velorganisert og pålitelig, mens en som scorer lavt vil være upålitelig og uten klare mål.

4.) Nevrotisisme:

Denne dimensjonen måler hvor emosjonell stabil eller ustabil en person er.

Måler tilpasning mot emosjonell ustabilitet, slikt som: grad av bekymringer, engstelse, følelsesmessig ustabil, humørsyk, anspent vs. rolig, avslappet, sikker, selvtilfreds.

En som scorer høyt på denne faktoren vil være nervøs, mens en som scorer lavt er mer rolig og avslappet.

5.) Åpenhet:

Denne dimensjonen måler hvor åpen for opplevelser og inntrykk personen er.

Måler søken etter og gleden over erfaring for erfaringens skyld, og toleranse ovenfor og utforskning av det ukjente, slikt som: fantasi, kreativitet, iderik, sans for estetikk, innsiktsfull, original, nysgjerrig, utradisjonell vs. konvensjonell, jordnær, samle interesser.

En som scorer høyt på denne faktoren vil være nysgjerrig og kreativ, mens en som scorer lavt vil være mer konvensjonell, lite kunstnerisk og med smale interesser.

(Kaufmann & Kaufmann, 2009).

Denne teorien/modellen har blitt populær blant personlighets-psykologer de senere årene, noe som har gitt teorien en sterk posisjon. Personlighetstester basert på teorien har fått gjennomslag da den sier noe om fremtidig arbeidsinnsats.

Studier viser at ekstroversjon, omgjengelighet og åpenhet er sterke indikasjoner på lederskap. En annen studie viser at nevrotisme er negativt relatert til motivasjon, mens omgjengelighet er positivt relatert til motivasjon. Personlighetsforskning viser også at omgjengelighet har vært den mest konsistente og universelle indikatoren på jobbutførelse. Studier viser i tillegg at det er en tydelig sammenheng mellom ekstroversjon og salg/ledelsesjobber (Dessler, 2010).

Personlighet er komplekst og derfor vanskelig å måle på en korrekt og troverdig måte, og det finnes utallige varianter å velge mellom. Fra de helt enkle til de som er meget omfattende. I forbindelse med fem faktor-modellen er det vanlig å bruke The Big Five Inventory (BFI) som personlighetstest. Denne kan også variere i størrelse og omfang, men vi har i vår oppgave valgt å bruke en test på totalt 44 ledd (se kapitel 4).

KAPITTEL 3 Modell/Metode

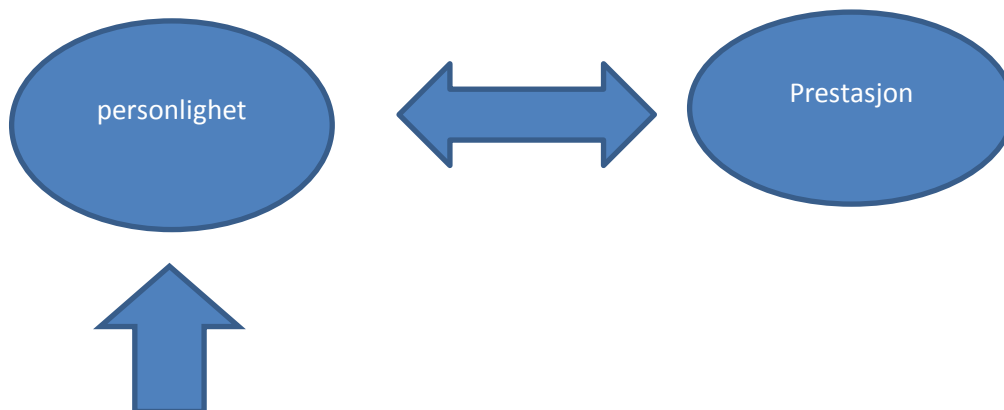
3.1 Hypotese

«Hvilke sammenhenger er det mellom prestasjon på audition og ulike personlighetstrekk?»

Vi forventer at de som scorer høyt på for eksempel ekstroversjon vil prestere bedre på en audition enn de som scorer høyt på eksempelvis nevrotisme.

Kan vi «bevise» at audition bør benyttes for å få frem de kandidatene som er best egnet som frontpersonale i servicebedrifter?

Vi tror at medarbeidere som er rekruttert ved hjelp av auditions er mer utadvendte og kundevennlige enn andre. Det er for oss ønskelig å finne ut om personligheten er årsaken til prestasjonen til den enkelte kandidat.



- Holdninger og verdier
- Normer og roller
- Personlige egenskaper
- Atferd
- Konformitet og lydighet
- Situasjonsfaktorer
- Faktorer i det sosiale miljøet
- Læringsfaktorer
- Annet

(egen modell, april 2014).

3.2 Modell/Metode

Før vi valgte en metode vurderte vi tre tenkelige varianter:

1.) Et ekte eksperiment:

Vi så for oss å kunne få delta på en eller fler av Choice sine egne auditioner, og bruke The Big Five på kandidatene der, samt få tilgang til deres jury/panel for å kunne få deres vurdering av kandidatene.

2.) Et kunstig eksperiment:

Lage en konstruert audition med inviterte kandidater. Bruke The Big Five, og få en jury/et panel til å vurdere kandidatene.

3.) Sende ut spørreskjema:

The Big Five, samt et eget produsert spørreskjema. Vedlagt måtte vi hatt en instruksjon som oppfordret kandidatene til å tenke seg inn i en situasjon der de skulle ha deltatt på en reell audition. Kandidatene måtte også bli oppfordret til å beskrive hvordan de mener de ville ha håndtert å være på en audition.

Relativt raskt forkastet vi forslag 3, da dette ikke ville bli en særlig god undersøkelse, selv om dette antagelig ville vært den varianten som ville vært minst tidkrevende for vår egen del, men også den minst interessante både for oss og leseren (e).

Å få innpass på en ekte audition hos Choice Hotels kunne nok latt seg gjøre, da de var meget hjelpsomme og velvillige. Likevel forkastet vi også denne varianten, da vi måtte ha brukt mye tid på reising for vi måtte eventuelt ha deltatt ved neste planlagte audition innenfor Choice systemet, noe som like gjerne kunne vært i et annet nordisk land. I tillegg kunne vi ikke være sikker på hvilke av de planlagte auditionene vi kunne få delta på, så det kunne fort gått utover gjeldende rammer for undersøkelsen.

Vi endte derfor opp med alternativ 2:

Å gjøre et eksperiment/laboratorieforsøk i vår undersøkelse. Vi bestemte oss for å arrangere flere auditioner på Bergen Kino AS over noen dager i mars 2014. Vårt eksperiment skulle gjennomføres fra og med mandag 10.03 til og med torsdag 13.03 i perioden mellom kl.16.00 og kl.20.00 alle dager.

KAPITTEL 4 Design av empirisk undersøkelse

4.1 Pilot:

The Big Five Varelager er anerkjente og gjennomtestet over flere år. Derfor så vi ikke det store poenget med en egen pilot, og det ble ikke gjennomført.

4.2 Eksperiment/audition:

Trinn 1: forberedelser:

The Big Five Inventory (BFI) er ideell å bruke dersom man ønsker å kartlegge personlighet og har liten tid til rådighet, følgelig er denne testen egnet for vårt eksperiment.

BFI ble utviklet for omtrent 20 år siden, og består av 44 testledd som måler de fem faktorene i The Big Five uten fasetter. Det består av korte utsagn, som er lette å forstå, som beskriver personlighet. Versjonen som brukes i dag er basert på utallige analyser, og den er anerkjent og gjennomtestet over flere år, slik at denne testen vil kunne gi en god og presis måling av kandidatenes personlighet.

I den norske versjonen er det lagt vekt på at de oversatte uttrykkene skal være psykometrisk korrekt, mer enn bokstavtro oversettelse. Det betyr at det er viktigere at man oppfatter uttrykkene likt enn at de nødvendigvis er språklig korrekt oversatt. Den norske BFI er testet over flere år, og viser seg å ha tilfredsstillende gyldighet også her til lands. Cronbachs alfa er noe lavere enn den amerikanske varianten, men noe høyere enn den spanske (Engvik/Føllsdal, 2005).

På samme skjemaet har vi føyd til noen demografiske spørsmål vi mener er relevante og som vi kommer tilbake til under analysen: alder, kjønn, utdanning, jobberfaring og antall søsken (vedlegg 1).

Til panelet har vi laget et vurderingsskjema som de skal benytte for å vurdere de ulike kandidatene. Panelet skal sette en ring rundt de ordene som best passer til å beskrive de ulike kandidatene. Panelet kunne sette ring rundt så mange ord de ønsket, og hver enkelt i

panelet scoret hver enkelt kandidat hver for seg. Ord som to eller flere av panelets medlemmer har satt ring rundt, blir tatt med videre for vurdering av kandidaten (vedlegg 2).

På bakgrunn av egen erfaring har vi utarbeidet en idealscore for den ultimate kandidaten/drømmekandidaten sett i forhold til egenskaper. Idealscoren ble satt til:

Ekstroversjon	Omgjengelighet	Samvittighetsfull	Nevrotisisme	Åpenhet
60	60	55	35	50

Scoren 50 representerer et midtpunkt på alle personlighetstrekkene. Dette betyr for eksempel at hvis man scorer 50 på ekstroversjon er kandidaten verken spesielt introvert eller spesielt ekstrovert.

Idealscoren ble satt opp etter en vurdering av hvert enkelt personlighetstrekk sett i forhold til de egenskaper vi mener er viktige for medarbeidere som skal ansettes som frontpersonale på en kino:

Ekstroversjon: Det er ønskelig med entusiastiske og utadvendte ansatte, men vi ønsker ikke «verdensmestere».

Samvittighetsfull: Det er ønskelig med effektive og pålitelige ansatte, men ikke ekstreme perfeksjonister.

Omgjengelighet: Det er ønskelig med hjelpsomme og vennlige ansatte, men ikke for pågående.

Nevrotisisme: Det er ønskelig at ansatte tør å stå foran en fullsatt sal for å for eksempel gi en beskjed eller trekke noen premier, men det er ikke ønskelig med ansatte som er for selvsikker.

Åpenhet: Det er ønskelig med ansatte som er kreative og løsningsorientert, men samtidig må de kunne utføre rutinearbeid.

Denne idealscoren vil vi benytte under analysene. Vi ønsker at kandidatene skal ligge så nært opptil idealscore som mulig, under forutsetning av at panelet har samsvarende vurdering av kandidaten. De som havner tett opp mot idealscore blir følgelig de vi kunne tenkt oss å gå videre med i en ansettelsesprosess.

Vi utarbeidet også et kort spørreskjema til kandidatene som går på evaluering av selve audition. Det vil si hvordan de opplevde dette, og om de ville søke en annen gang om de visste det var audition (vedlegg 3).

Eksperimentet starter med en *utlysningstekst*:

«Storeby kino AS skal snart åpne en ny kino med 5 moderne saler og 1000 seter. De skal ansette 30 nye servicemedarbeidere i kiosk/billett og på vertskap. Stillingene er på 20-30% og egner seg godt for studenter eller andre som ønsker seg en deltidsstilling.

Storeby kino har følgende verdier: Seriøs – Vennlig – Innovativ – Magisk – Trygg.

Ønskede kandidater er filminteresserte, serviceinnstilte, initiativrike, ansvarsbevisste og sportye.

Storby kino AS har registrert at en hotellkjede benytter audition ved rekruttering av medarbeidere, og ønsker å prøve ut denne rekrutteringsmetoden»

Trinn 2: Invitasjoner:

Vi inviterer personer til å delta på eksperimentet vårt i god tid før det skal avholdes. Det ble blant annet opprettet et arrangement på Facebook, der deltagerne kan melde seg på (Facebook, 2014). Invitasjon til å delta på eksperimentet ble også lagt på BA sin Eventside (Bergensavisen, 2014). I tillegg sendte vi ut informasjon både via kinoen sitt intranett og på mail til samtlige medarbeidere. Vi sendte også ut informasjon til studentene ved Høyskolen i Bergen (HiB).

De inviterte presenteres for «stillingsannonsen»/utlysningsteksten, og blir bedt om å tenke seg inn i en situasjon der de reelt søkte på denne jobben. Kandidatene inviteres til et gitt tidspunkt, men de kan selvsagt også selv foreslå tidspunkt innenfor de dagene eksperimentet skal foregå. Det opplyses til alle hvor lang til selve eksperimentet vil ta, samt at de må påberegne noe ventetid underveis.

Trinn 3: Audition:

Kandidatene tas imot i foajeen på kinoen, som er avtalt oppmøtested. De følges opp til et møterom hos kinoen. Der får de en kort informasjon om hva som skal foregå. Kandidatene får utdelt et egenvurderingsskjema (BFI) mens de venter (vedlegg 1).

Deretter kalles de inn en og en til panelet. Panelet består av en leder ved kinoen, en kunde og en tillitsvalgt. Vi har valgt å sette sammen dette panelet på denne måten, slik at det er relativt likt slik Choice-kjeden setter sammen sine panel. I tillegg mener vi at de tre som sitter i vårt panel alle er interessenter i forhold til hvem som ansettes på kinoen. Ved å bruke en slik sammensetning vil vi anta at vi får tre ulike innfallsvinkler når det gjelder vurderingen av kandidatene. Panelet er briefet på forhånd om hvordan de skal opptre. Panelet sitter bak et bord, mens kandidatene må stille seg opp i forkant av bordet. Når kandidatene kommer inn presenterer panelet seg og forteller om hvilke roller de har ovenfor kandidatene, og de forteller hva kandidatene skal i gjennom.

Hver kandidat får maksimalt 5 minutter til rådighet: de skal da fortelle hvorfor de er den rette til stillingen, og fortelle om seg selv og sine styrker. Panelet vil stille oppmuntrende spørsmål om noen får problemer. Kandidatene får en stor takk og applaus fra panelet etter audition. Panelet vurderer deretter kandidatene etter fastsatt skjema (vedlegg 2).

Etter gjennomført audition får alle kandidatene evalueringsskjema av audition (vedlegg 3).

For oss vil det være meget interessant å finne ut hvordan kandidatene bedømmer seg selv vs hvordan panelet bedømmer kandidatene, og hvordan sammenhengen er i forhold til den enkelte kandidats personlighet. Vi er også interessert i å se om vi finner noen som nærmer seg vår oppsatte idealscore.

Under et eksperiment må vi forvente mindre motivasjon hos kandidatene enn om de søkte en reell stilling. Derfor må kandidatene belønnes og motiveres i forkant av eksperimentet og underveis. Dette løste vi med å servere pizza og brus. I tillegg fikk alle kandidatene to fribilletter hver som kan brukes på valgfrie forestillinger ved Bergen Kino.

4.3 Populasjon og utvalg:

Utvalgsprosedyre består av fire steg:

1.) Populasjon:

Hvem ønsker vi å si noe om, finne noe ut om?

2.) Utvalgsramme:

Det vil si de vi angivelig trekker utvalget fra. Utvalgsrammen kan vise seg å gi et mer eller mindre godt bilde av populasjonen.

3.) Planlagt utvalg:

De vi planlegger å nå.

4.) Oppnådd utvalg:

De vi faktisk får svar fra eller kommer i kontakt med.

Det finnes mange typer utvalg fordelt på, og de to hovedtypene av utvalg er:

sannsynlighetsutvalg og ikke-sannsynlighetsutvalg.

Sannsynlighetsutvalg har følgende undertyper:

Enkelt tilfeldig utvalg	Stratifisert utvalg	Klyngeutvalg
-------------------------	---------------------	--------------

Ikke-sannsynlighetsutvalg har følgende undertyper:

Bekvemmelighetsutvalg	Kvoteutvalg	Vurderingsutvalg
-----------------------	-------------	------------------

(Gripsrud,Olsson, Silkoset, 2004, s. 146)

Populasjonen vi ønsker å si noe om er mennesker som kunne tenke seg å søke på jobb ved en servicebedrift generelt, og i en kinobedrift spesielt. Utvalgsrammen vi trekker utvalget fra er medarbeiderne ved Bergen Kino som inviteres til å delta på eksperimentet, samt studenter ved HiB som kan være interessert i å stille opp. Dette er et ikke-sannsynlighetsutvalg, undertype bekvemmelighetsutvalg: Utvalget settes sammen først og fremst fordi det er enkelt å få til. De som blir invitert til å delta er alle i målgruppen som tidligere har vist seg interessert i jobb ved kinoen. Vi bør ha rundt 100 kandidater for å kunne trekke noen konklusjoner i ettertid, men vi er klar over at i statistisk forstand vil ikke et slikt utvalg kunne hevdes å være representativt nok for populasjonen.

Mange av de inviterte stilte opp til audition, men vi innså raskt at vi likevel ikke fikk nok kandidater. Dermed ble det masterstudentenes oppgave å få tak i flere. Dette gjorde vi ved å henvende oss til tilfeldige kunder som oppholdt seg i foajeen til Bergen Kino de kveldene vi avholdt vårt eksperiment. Forbausende mange av de vi spurte var interessert og stilte velvillig opp. Og fremdeles må vi kunne slå fast at disse tilhører et bekvemmelighetsutvalg.

4.4 Reell audition:

Etter å ha avholdt vårt eksperiment endte vi opp med 50 kandidater som gjennomførte audition. Det viste seg å være vanskelig å få tilstrekkelig antall kandidater til å stille opp på den arrangerte "rollespill-audition". Samtidig viste det seg at Bergen Kino AS hadde behov for flere medarbeidere til kiosk og vertskap. Kinoen bestemte seg derfor for å ansette fire nye medarbeidere i deltidsstilling, og det ble besluttet å benytte en reell audition for å finne disse.

Kandidatene fikk tilsendt følgende mail fra kinoen:

«Hei!

Vi ser at du har vist interesse for å arbeide hos oss.

Vi ønsker nå å rekruttere tre nye medarbeidere, beskrevet i vedlagte stillingsannonse. I stedet for førstegangs intervju, arrangerer vi audition, der alle søkerne får mulighet til å presentere seg selv.

Vi ber om at du leser vedlagte stillingsannonse, og melder deg på audition på det tidspunktet som passer deg best av følgende alternativer;

Tirsdag 8. april, enten kl. 16.00, 17.00, 18.00 eller 19.00

Onsdag 9. april, enten kl. 16.00, 17.00, 18.00 eller 19.00

Påmelding på mail til meg innen onsdag 2. april klokken 10.00

Med vennlig hilsen

Hans Øksenvåg

Bergen kino AS»

(stillingsannonse – se vedlegg 4)

Om vi skulle kunne sammenligne resultater mellom eksperimentet og den reelle audition så måtte opplegget rundt være tilnærmet likt. Den eneste store og vesentlige forskjellen er at nå er det virkelige søkere. Kandidatene må tas imot på tilsvarende måte som under eksperimentet, de får samme informasjon om hva som skal foregå, de får utdelt egenvurderingsskjema (BFI) med de samme demografiske spørsmål som vi benyttet under eksperimentet.

Panelet er briefet på forhånd, og består fremdeles av en leder ved kinoen, en kunde og en tillitsvalgt.

Kandidatene får 5 minutter hver til rådighet: de skal da fortelle hvorfor de er den rette til stillingen, og fortelle om seg selv og sine styrker. Panelet stiller oppmuntrende spørsmål om noen får problemer. Kandidatene får en stor takk og applaus fra panelet etter audition.

Panelet evaluerer hver enkelt kandidat etter et fastsatt skjema likt det som ble benyttet under eksperimentet.

Vi bruker også på den reelle audition en mal for den ultimate kandidaten/drømmekandidaten.

Etter gjennomført audition får alle kandidatene et kort spørreskjema som er en evaluering av selve audition (vedlegg 3).

4.5 Utvalg:

Utvalget under den reelle audition er de som tidligere har søkt jobb hos Bergen Kino AS. Kinoen arkiverer alle søknader og plukker fra disse når de trenger flere medarbeidere. Vi kontaktet alle som hadde sendt inn søknad de siste 2 månedene, ca. 140 personer. De eneste kriteriene for å bli invitert var at kandidatene hadde skrevet søknaden på norsk eller skandinavisk språk. Kandidater som ikke snakker norsk eller er under 18 år vurderes ikke som kvalifisert til stillingene. Det betyr igjen at de heller ikke er en del av populasjonen vi ønsker å si noe om.

Dette er et sannsynlighetsutvalg, et enkelt tilfeldig utvalg: alle har mulighet til å søke på jobb ved Bergen Kino, og det er helt tilfeldig at det er de som har søkt jobb i løpet av de to siste månedene som blir invitert til audition. Kandidatene bestemmer selv om de vil delta eller ikke delta.

Etter litt justering av tidspunkt og noe korrespondanse, endte vi opp med 50 reelle søkere som ville komme på audition. Dermed oppnådde vi 50 deltagere på den reelle audition, det vil si samme antall som på eksperimentet, og samlet sett hadde vi nå 100 kandidater.

KAPITTEL 5 Dataanalyser

5.1 Oppnådd utvalg:

Vi har valgt å se på gjennomsnitt totale tall for både eksperiment og reell audition:

Vi oppnådde en helt jevn fordeling av menn og kvinner (50/50). Hele 82 % av kandidatene er i aldersgruppen fra 15 og opptil 25 år, det vil si ganske unge kandidater. De aller fleste kandidatene har videregående skole eller universitets/høyskoleutdanning: 94 %. Litt over halvparten av kandidatene har jobbet i fra 1 til 5 år: 55 %, mens 13 % har aldri hatt noen jobb. Kun 1 % av kandidatene er enebarn, resten har søsken. Vi har laget en total oversikt over demografiske faktorer (vedlegg 5).

Det er verdt å merke seg at på den reelle audition deltok 70 % kvinner og 30 % menn, alle kandidatene var under 30 år og samtlige kandidater hadde gjennomført minimum videregående skole. Kun 5 % av kandidatene er enebarn, og det er ingen av disse som gikk videre etter reell audition.

En annen ting som er verdt å merke seg er at 10 kandidater på den reelle audition har fylt ut så mangelfullt at vi måtte forkaste deres svar, noe som igjen betyr at vi likevel ikke kom oppi 100 kandidater som vi hadde planlagt, men 90 stykker. På grunn av store forberedelser og tidsaspektet hadde vi ikke mulighet til å få inn ytterligere kandidater, og følgelig ble oppnådd utvalg mindre enn ønskelig.

5.2 Reliabilitet og validitet:

Reliabilitet sier noe om hvor nøyaktig vi måler. Hvor pålitelig testen er. En test har høy reliabilitet om man kjører samme testen på samme personen flere ganger og får sammenfallende resultat. En velkjent metode for å måle reliabiliteten er Cronbachs Alfa.

Validiteten sier noe om hvorvidt vi måler det vi virkelig skal måle. Gyldighet til testen/metoden. Intern validitet vil si i hvilken grad resultatene er gyldige for utvalget og fenomenet vi ser på. Ekstern validitet sier noe om i hvilken grad resultatene kan overføres til andre utvalg og situasjoner. En anerkjent metode for å måle validiteten er Faktoranalyse.

The Big Five er en velkjent metode å måle personlighet på, og den er testet for både reliabilitet og validitet utallige ganger (Engvik, 2005). Dette betyr at vi ikke har kjørt verken Cronbachs alpha for å måle reliabiliteten, eller Faktoranalyse for å måle validiteten vår oppgave (Gripsrud, Olsson, Silkoset, 2004).

5.3 Panelets evaluering av kandidatene

Hver enkelt kandidat ble vurdert av vårt panel etter en fastsatt mal (vedlegg 2). Som tidligere nevnt satt panelet en ring rundt de ordene som best passer til å beskrive de ulike kandidatene. Ord som to eller flere av panelets medlemmer har satt ring rundt, blir tatt med videre for vurdering av kandidaten. Kandidater som hadde en «mismatch» mellom personlighetsprofil og panelets vurdering er merket spesielt i analysen med benevnelsen «mismatch». Panelet fikk også mulighet til å gi tilbakemelding skriftlig i etterkant av audition, der vi oppfordret de til å svare på følgende spørsmål:

Var panelet fornuftig satt sammen?

Hvordan opplevde du de ulike kandidatene?

Var det utfordrende å vurdere de ulike kandidatene opp mot det utdelte skjemaet?

Hvilke type personer ble vurdert som best egnet?

Positive/negative sider ved bruk av audition i forbindelse med ansettelse?

Kan dette være en god rekrutteringsmetode ved Bergen Kino AS spesielt, og i servicebransjen generelt?

Hvert panel besto som kjent av en leder, en tillitsvalgt og en kunde, og vi klarte å rekruttere to til hver rolle. Likevel har vi kun lagt ved en evaluering pr. rolle. Dette fordi det var relativt like besvarelser fra de to lederne, de to tillitsvalgte og de to kundene (vedlegg 6). Det er verdt å merke seg at lederne og kundene var betraktelig mer positiv til audition enn de tillitsvalgte.

5.4 Egen evaluering kandidater – BFI

Egenvurderingsskjemaet som kandidatene fylt inn før audition resulterer i en personlighetsprofil for hver enkelt kandidat, hvor de fikk en score på hver av de fem personlighetstrekkene. Denne scoren ble satt ved hjelp av «Big Five Inventory Scoring Key»., og ble videre sammenlignet opp mot de ulike beskrivende ordene som panelet satt på kandidatene, samt mot idealscoren. BFI er altså analysert ved hjelp av T-score, som er den offisielle metoden for å beregne slike resultater (vedlegg 7).

Som alle andre tester kan man også kritisere deler av The Big Five. Det er selvsagt svakheter også ved disse spørsmålene. Kandidatene kan gi et bevisst feilaktig bilde av seg selv, det kan være en tendens til at enkelte kandidater vil forsøke å gi sosialt akseptable svar, og det kan være en preferanse for å uttrykke enighet i påstander.

5.5 Korrelasjonsanalyse (og/eller regresjonsanalyse):

Regresjonsanalyse er en metode for å studere sammenhengen mellom en eller flere uavhengige variabler og en avhengig variabel. Hensikten er å se årsakssammenhenger, men det er ikke slik at man dermed kan bevise årsakssammenhengen. Man kan kun teste om mulige sammenhenger er signifikant forskjellig fra null (Gripsrud, Olsson, Silkoset, 2004, s. 263). Regresjonsanalyse eller korrelasjonsanalyse er begge vanlige metoder for å teste signifikansen (sammenhengen) mellom to variabler.

Korrelasjonsmatriser forteller i hvilken grad to variabler samvarierer, men vi kan ikke uttale oss om hvorvidt det er en årsakssammenheng. Analysen sier noe om hvor tett sammenhengen er.

Det vil si å finne ut om to svar går i takt. Ender resultatet på 0 betyr dette at variablene ikke går i takt, og følgelig er det ingen sammenheng. Blir resultatet -1 betyr dette at en variable er høy og en er lav, og de er dermed for ulike. Skulle resultatet bli +1 betyr dette at variablene går helt i takt, men dermed er de også for like. Korrelasjon mellom 0,3 og 0,7 tilsier en bra sammenheng, og jo høyere tallet er desto bedre er sammenhengen. En korrelasjon opp mot 0,3 kan man ikke automatisk si er sterk, men det kan likevel være grunn til å vektlegge den.

Vi har forsøkt oss på regresjonsanalyse, men spredningen er altfor stor, slik at det ikke kan trekkes noen konklusjoner. Dette betyr at vi ikke finner noen sammenhenger av betydning mellom noen variabler. Likevel har vi lagt ved et eksempel der spredningen var minst: ekstroversjon målt på eksperiment vs audition (vedlegg 8). Vi har benyttet korrelasjonsmatrise i resten av vår analyse.

Vi har valgt å legge mest vekt på den reelle audition når det gjelder å se på korrelasjoner mellom de ulike egenskapene. Der er det mennesker som er på jakt etter jobb, og man må anta at de strekker seg litt lengre, og prøver å vise seg fra en enda bedre side enn de som deltok i eksperimentet. Vi skulle gjerne sett at vi hadde noen flere kandidater, slik at vi kunne være mer sikre på at konklusjonene er riktige.

5.6 Resultater fra eksperiment/ audition:

Ulike variabler er merket med (1) og (2), og vi har valgt kun å kommentere de sammenhengene som er sterke i negativ eller positiv retning. For øvrige resultater henviser vi til vedlegg 9. De sammenhengene vi fokuserer på her ser vi også på under resultatene fra den reelle audition.

Ekstroversjon (1) og nevrotisisme (2) = -0,4807

Ekstroversjon (1) og Lyst til å søke via audition (2) = 0,1024

Kommentar: Dette er et overraskende svar for vår del, og er ikke med på å bekrefte vår hypotese.

Ekstroversjon (1) og God rekrutteringsmetode i servicebransjen (2) = 0,0007

Kommentar: Overraskende lav korrelasjon også her.

Omgjenglighet (1) og Samvittighetsfullhet (2) = 0,3692

Nevrotisisme (1) og Lyst til å søke via audition (2) = -0,1013

Åpenhet (1) og Jobberfaring (2) = -0,1493

Åpenhet (1) og Lyst til å søke via audition (2) = 0,0251

Alder (1) og God rekrutteringsmetode i servicebransjen (2) = -0,0166

Alder (1) og Jobberfaring (2) = 0,7745.

Kommentar: Her er det ganske sterk korrelasjon. Høyere enn om man sammenligner samme resultat i gruppen med reelle søkere. Her er det grunn til å anta at det faktisk at mange av kandidatene på eksperimentet ble rekruttert blant ansatte ved Bergen Kino har spilt en rolle. Noen har begynt å arbeide ved kinoen i det små, etter for eksempel arbeidsuke eller praksis via skolen, og har derfor relativt lang erfaring sett i forhold til alder.

Lyst til å søke via audition (1) og God rekrutteringsmetode i servicebransjen (2) = 0,7004.

Kommentar: også her er det en relativt sterk korrelasjon.

(vedlegg 9 og vedlegg 13).

Vi har også gjort analyser i forhold til vår idealscore:

Ekstroversjon	Omgjengelighet	Samvittighetsfull	Nevotisme	Åpenhet
60	60	55	35	50

Som nevnt tidligere finnes det noen kandidater der det ikke er samsvar på hvordan de selv vurderer seg vs. hvordan panelet har vurdert de, og disse er merket med «mismatch». De kandidatene som ligger tettest opp mot vår idealscore er de vi ville gått videre med i en eventuell rekrutteringsprosess (vedlegg 10).

5.7 Resultater fra reell audition:

Ulike variabler er merket med (1) og (2), og vi har valgt å kun kommentere de sterke sammenhengene. For andre resultater henviser vi til vedlegg 11. De sammenhengene vi ser på her er de samme som under eksperimentet.

Ekstroversjon (1) og Nevrotisisme (2) = -0,6875

Kommentar: Her er det høy grad av ulikhet, noe som kanskje ikke er overraskende. Det er ikke vanlig å være ekstrovert og samtidig svært engstelig.

Ekstroversjon (1) og Lyst til å søke via audition (2) = 0,5888

Kommentar: Her er det sterk korrelasjon. Dette er særegent for gruppen som var på den reelle audition. I eksperimentet har de samme variablene en korrelasjon på 0,1024, og følgelig ingen sammenheng. Det er interessant for oss å se at de som faktisk er på jakt etter en deltidsjobb har en mye sterkere samvariasjon på disse variablene enn den andre gruppen. De reelle søkerne med høy grad av ekstroversjon (som vi mener er viktig i en slik jobb), er altså positive til å søke på jobb ved en senere anledning, der audition er en del av rekrutteringsprosessen.

Ekstroversjon (1) og God rekrutteringsmetode i servicebransjen (2) = 0,5639

Kommentar: Her ser vi litt av det samme som på punktet ovenfor. De mest ekstroverte av kandidatene synes også at dette er en god rekrutteringsmetode.

Omgjenglighet (1) og Samvittighetsfullhet (2) = 0,6193

Kommentar: Her er det høy grad av korrelasjon. Vi ser at mennesker som innehar egenskaper som hjelpsom og tillitsfull også i stor grad er grundige, pålitelige og effektive. Dette er egenskaper som er ettertraktet for oss i servicebransjen. Det er viktig å ha ansatte som har omtanke både for kunder og kollegaer, samtidig som de gjør unna alle rutiner og oppgaver som hører med til stillingen.

Nevrotisisme (1) og Lyst til å søke via audition (2) = -0,6208

Kommentar: Her er det svært høy grad av ulikhet. Faktisk mye høyere enn gruppen som deltok på eksperimentet (-0,1013). Vi er ikke overrasket over resultatet i noen av gruppene, da det ville vært uvanlig at disse to variablene skulle samvariere.

Åpenhet (1) og Jobberfaring (2) = 0,4768

Åpenhet (1) og Lyst til å søke via audition (2) = 0,5875

Kommentar: De som scorer høyt på åpenhet (original, nysgjerrig og fantasifull), er også svært positive til å søke dersom audition er en del av rekrutteringsprosessen. Det er kanskje ikke overraskende at mennesker med disse egenskapene er åpne for å delta på nye ting.

Alder (1) og God rekrutteringsmetode i servicebransjen (2) = -0,5861

Kommentar: Det er ingen sammenheng mellom alder og hvorvidt man mener audition er en bra metode i vår undersøkelse, men det må her legges til at det er lite aldersspredning på kandidatene.

Alder (1) og Jobberfaring (2) = 0,4618

Lyst til å søke via audition (1) og God rekrutteringsmetode i servicebransjen (2) = 0,4045

Kommentar: De som deltok på den reelle audition stiller seg noe mindre positive til et audition er en god rekrutteringsmetode i servicebransjen, enn de som deltok på eksperimentet. Dette er overraskende, men samtidig er en korrelasjon på 0,4045 relativt sterk.

(vedlegg 11 og vedlegg 13).

Som under eksperimentet har vi også etter den reelle audition valgt å gjøre analyser i forhold til vår idealscore, og noen kandidater er også her merket med «mismatch». De 12 kandidatene som ligger tettest opp mot vår idealscore er de Bergen Kino AS faktisk har gått videre med. Disse 12 kandidatene er nå kalt inn til første gangs intervju (vedlegg 12).

Det er laget en total oversikt på korrelasjonsmatriser for både eksperiment og reell audition, samt Sperman's P, altså rangkorrelasjon for eksperiment og reell audition (vedlegg 13).

Vi forsøkt å lage en oppsummering av personlighetsprofilene i tillegg. Denne viser idealscoren, gjennomsnittsscore på de fem faktorene og avvik fra idealscore (vedlegg 14).

Vi ser at de som deltok på den reelle audition ligger tetter opp mot idealscoren enn de som deltok på eksperimentet, bortsett fra på omgjengelighet der begge gruppene scorer gjennomsnittlig tilnærmet likt.

I tillegg har vi samlet alle kommentarene fra kandidatene, både de som deltok på eksperimentet og de som deltok på den reelle audition. Det er ikke alle kandidatene som har valgt å skrive med egne ord hvordan de opplevde audition, men 44 kandidater har gitt sine kommentarer. Et flertall er positiv uten at vi kan trekke de store konklusjonene på et så tynt grunnlag (vedlegg 15).

KAPITTEL 6 OPPSUMMERING OG KONKLUSJON

6.1 Oppsummering av hovedfunn:

Vi vil ikke hevde at vi har fått et entydig svar på vår hypotese: «*Hvilke sammenhenger er det mellom prestasjon på audition og ulike personlighetstrekk?*».

Umiddelbart kan vi ikke si at våre resultater kan generaliseres, da vi har brukt et ikke-sannsynlighetsutvalg på eksperimentet, og et sannsynlighetsutvalg på den reelle audition.

I tillegg så styrker det ikke vårt utvalg at vi selv (masterstudentene) måtte hente inn flere kandidater til eksperimentet, som oppholdt seg i foajeen på Bergen Kino. Dermed fikk vi kun tak i de som oppholdt seg der på dette tidspunktet, og sett i forhold til programmeringen på kinoen disse ettermiddagene så var det hovedsakelig filmer for barn og ungdom. Totalt endte vi opp med totalt 90 kandidater, noen færre enn vi hadde planlagt.

De demografiske faktorene viser at det er en overvekt av yngre kandidater, hele 82 % er i aldersgruppen 15-25 år. Vi vil derfor antyde, uten å konkludere, at audition appellerer til de yngre fremfor de noe eldre. På assessment-senteret opplevde vi derimot at det var en jevnere aldersfordeling blant kandidater.

Det at vi har en overvekt av yngre kandidater både på eksperimentet og den reelle audition gjør at inndelingen i jobberfaring skulle hatt andre kategorier. For eksempel en kategori: «*jobberfaring under 1 år*».

Derimot fikk vi til en helt jevn fordeling mellom kjønnene når vi ser på gjennomsnittstall for både eksperimentet og den reelle audition. Dette kan bety at audition appellerer til begge kjønn.

Det kan også se ut som om en del har misforstått antall søsken. For oss virker det merkelig at det kun er 22 % som oppgir kun ett søsken. I Norge i dag har hver familie i underkant av 2 barn, og tallet er synkende.

Resultatene fra eksperimentet og den reelle audition viser at kandidatene jevnt over presterer godt sett i forhold til vår «idealscore» (vedlegg 9 og 11). De kandidatene som gikk videre til intervjurunde ved Bergen Kino AS ligger gjennomsnittlig meget tett opp mot «idealscore» (vedlegg 14), men også de totale gjennomsnittlige tallene for gruppene ligger

relativt nær opp mot «idealscoren» om vi ser bort i fra nevrotisisme. Vi kan konkludere med at det er noen sammenhenger mellom personlighet og prestasjon på audition, men vi har ikke klart å synliggjøre disse på en god nok måte. Likevel ser det ut til at de som deltok på den reelle audition presterer noe bedre på enkelte parametre enn de som deltok på eksperimentet.

Noen klare funn har vi likevel klart å påvise. Det er liten sammenheng mellom ekstrovertsjon og lyst til å delta på audition/en god rekrutteringsmetode i servicebransjen i vårt eksperiment, mens korrelasjonen her er ganske sterk på den reelle audition. Vi konkluderer derfor med at reelle søkere som er ekstroverte tenderer mot å betegne audition som en god rekrutteringsmetode i servicebransjen.

Korrelasjonen mellom «lyst til å søke via audition» og «audition er en god rekrutteringsmetode i servicebransjen» er sterkere blant kandidatene på eksperimentet enn de reelle søkerne, men sammenhengen for begge gruppene mener vi er tydelig. Hvorfor kandidatene i eksperimentet oppnår en høyere korrelasjon (0,7004) enn de reelle søkerne (0,4045) vet vi ikke.

6.2 Fremtidig utvikling og anbefalinger

Når det gjelder utvalg vil vi anbefale at man anstrenger seg for å få en jevnere aldersfordeling om man ønsker å gjøre tilsvarende undersøkelser. Det kan være av stor interesse å studere hvordan andre aldersgrupper presterer på en audition, og ikke minst å få kartlagt hvorfor enkelte reserverer seg for å delta på audition. Det kan eksempelvis være individer som tenker slik forbundene i eksemplet fra videregående skoler viste. Vi antar også at personer med lav selvtillit, eller personer som er introverte vil kunne kvie seg for å delta på en audition. Å bruke benevnelsen audition kan være en bevisst silingsmekanisme – det vil si at man vet hvilken type mennesker som vil komme til å delta og hvem man på den måten unngår. Dette er ikke sjekket ut med Choice Hotels, men kun en tanke vi har gjort oss, og som vi gjerne skulle gått videre med.

Vi mener også at de demografiske faktorene skulle vært lagt opp noe annerledes. I og med at det var såpass mange yngre som deltok både på den reelle audition og på eksperimentet, burde kanskje jobberfaring vært satt opp med andre inndelinger. For eksempel en kategori: jobberfaring under 1 år.

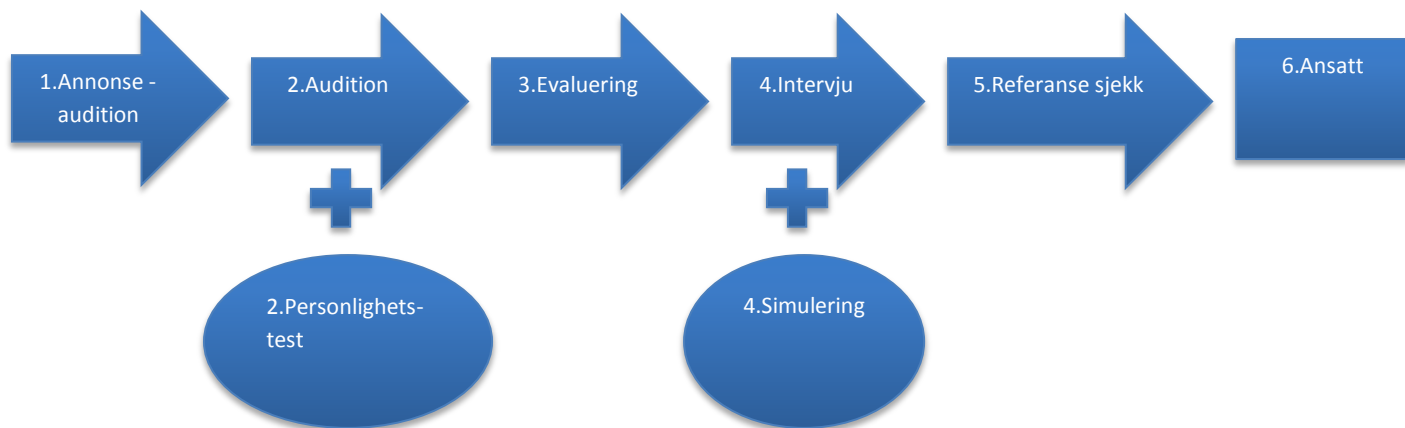
De tillitsvalgte som deltok i vårt panel og tillitsvalgte fra skoleeksemplene er alle noe mer skeptiske til bruk av audition enn de som har erfaring med dette. Hvorfor det er sånn kan være verdt å se nærmere på. Kan det være slik at dette skyldes manglende kunnskap om fenomenet eller kan det skyldes personlighetstyper er nærliggende spørsmål.

Det er hevet over enhver tvil at å avholde en audition (eller i vårt tilfelle mange) er mye mer ressurskrevende enn man umiddelbart skulle tro. Likevel vil vi hevde at dette er vel anvendt tid og ressurser, da man vil ha et betydelig bedre grunnlag for å foreta ansettelse. Vi mener at sannsynligheten for at man ansetter rett person til rett plass vil øke ved bruk av audition, og særlig om dette kombineres med jobbsimulering eller assessment-senter.

Basert på det vi har tilegnet oss av kunnskap både teoretisk og erfaringsmessig gjennom arbeidet med masteroppgaven, er vi blitt enig om å implementere flere metoder i et felles opplegg for ansettelse av servicepersonell på Trondheim Kino og Bergen Kino. Dette vil være et universelt opplegg som lett kan tilpasses andre kinoer og andre bransjer med servicepersonell i frontlinjen.

Vi ønsker for fremtiden å benytte en prosess, der audition og assessment-senter er inkludert. Da vil søknaden og cv-en tillegges mindre vekt. Vi ser for oss at den delen av prosessen som inneholder audition ikke kommer i stedet for et av de vanlige trinnene i en ansettelsesprosess, men snarere i forkant.

Derfor innfører vi fra nå følgende rekrutteringsprosess for medarbeidere ved Trondheim Kino og Bergen Kino:



(egen modell, mai 2014)

- 1.) Det viktig at vi allerede i annonseteksten på nettsidene våre og på sosiale media opplyser om at audition og jobbsimulering er en del av rekrutteringsprosessen i våre bedrifter. Da vil de som eventuelt vegrer seg mot dette la være å søke. Det å kunne prate foran en forsamling er svært viktig i dette yrket, og dersom man ikke er i stand til det, er ikke dette rette jobben.
- 2.) Med den nye modellen for rekruttering trenger vi ikke lese gjennom alle søknadene på forhånd, men invitere de kandidatene som tilfredsstillere våre minimumskrav for ansettelse til audition. Vi vil sette sammen et panel bestående av en leder, en tillitsvalgt/medarbeider og en kunde. Disse vil kunne ha ca. 50 kandidater inne på audition på en dag. Man kan eventuelt ha flere slike «team» som kan holde audition samtidig dersom det er stor mengde med søkere.
I samband med audition er det naturlig å ta kandidatene gjennom en personlighetstest, og siden vi nå kjenner BFI best, vil vi vurdere å benytte denne.
- 3.) Evaluering gjøres på bakgrunn av personlighetstest og audition.
- 4.) Deretter arrangerer vi intervju og assessment-senter for de av kandidatene som har best score i forhold til vår «idealscore», gitt at vi bruker BFI. Intervju gjennomføres av en annen leder enn den som var med på audition, og assessment-senter følger

tilnærmet samme opplegg som Scandic Hotels bruker med fokus på gruppeoppgaver innen samarbeid og verdier. Her settes det sammen team bestående av ledere og betroede medarbeidere som gjennomfører assessment-senter, og påfølgende evaluering. På kinoene har vi fadderordninger, og disse medarbeiderne ser vi for oss å kunne bruke både i forhold til panelet på audition, og assessment-senter. Det å involvere medarbeiderne tettere i forhold til rekruttering vil forhåpentligvis kunne gi både læringseffekter og bedre trivsel. Dessuten er det en definitiv fordel at kandidatene blir vurdert av flere personer.

5.) Referansesjekk gjennomføres som et siste sjekkpunkt, før man velger å ansette nye medarbeiderne. Vi ansetter alltid med 6 måneders prøvetid og mener derfor at vi at andre-gangs intervju er unødvendig. Vi foretar en grundig referansesjekk. Denne blir i stor grad brukt som en kontrollfunksjon om det som er kommet frem i intervjuet er riktig. I tillegg kan man kanskje få vite noe om fravær, holdninger og innsatsvilje.

6.) Ansettelse.

Det at Trondheim Kino AS og Bergen Kino AS nå vil benytte seg av rekrutteringsmodellen nevnt ovenfor, kan bety at kinoene om en stund vil sitte på et unikt tallmateriale som kan brukes av andre studenter. Forhåpentligvis kan tallene si noe om hvorvidt vi lykkes i vår rekrutteringsprosess. For eksempel ville det vært spennende å kjøre arbeidstilfredshetsundersøkelser og kundetilfredshetsundersøkelser fremover som kan si noe om hvorvidt tilfredsheten hos disse to gruppene øker. Vi ser for oss at det også her vil kunne produseres tallmateriale som kan benyttes for å forske videre på temaet.

Vi har mange tanker rundt andre problemstillinger som kan være interessante å se nærmere på i forhold til rekruttering og personalutvikling:

- Videreutvikling av vår nevnte «Idealscore». Kan den videreutvikles og kan den befestes i andre servicebransjer. Er scoren satt korrekt, eller bør den revurderes
- Sammenligne vår «idealscore» med befolkningen ellers, eller andre servicemedarbeidere
- Kan man påvise at prestasjon på audition henger sammen med den «ideelle kandidaten».

- Blir prestasjonen eller kvaliteten på medarbeiderne bedre om de er rekruttert ved hjelp av audition eller andre alternative rekrutteringsmåter.
- Er det noen sammenhenger mellom rekrutteringsmetode og turnover
- Er det sammenheng mellom rekrutteringsmetode og hvor fort medarbeiderne blir produktive i sin stilling
- Sammenheng mellom personlighetstyper og motivasjon til å søke via audition
- Utvikle et system for referansesjekk som avdekker noen av de samme trekkene som personlighetstesten og audition. Se på sammenhenger mellom kandidatens egne vurderinger, inntrykk på audition og referansenes vurderinger. Om man trekker dette ut til ytterste konsekvens kan man se for seg at referansesjekk forsvinner helt som en del av rekrutteringsprosessene.
- Teste hvordan kandidater blir påvirket av den situasjonen de blir satt i, og hvorvidt dette påvirker scoren deres. Eksempelvis sammenligne score fra audition med score fra andre situasjoner
- På sikt kan vi se for oss å kartlegge om kandidater som deltar på audition har mer av enkelte personlighetstrekk enn de kandidatene som deltar kun på intervju
- Fordeler og ulemper med bruk av auditions for arbeidsmiljøet. Er det slik at vi ansetter en gjeng med individualister og ikke lagspillere?

Vi tror at fenomenet rekruttering er i sterk endring, og at vi vil se mange nye varianter av de elementene vi har omtalt i denne oppgaven i fremtiden. Det er viktig, og kommer til å bli enda viktigere, å ansette riktig person på riktig sted, slik at man må ta i bruk andre og mer utradisjonelle metoder enn tidligere. Kan vi utvikle rekrutteringsprosesser som sikrer oss de best egnede medarbeiderne uten å bruke for mange ressurser og tid vil det være av stor interesse for de fleste bransjer. Investering i en god personal politikk, samt gjennomarbeidet og testet rekrutterings- og opplæringsprosess koster både tid og penger, men er av avgjørende betydning for positive resultater og bør følgelig prioriteres. Sett dette i sammenheng med lav arbeidsløshet i kombinasjon med liten arbeidsinnvandring blir kampen om de beste å hardne til, og det gjelder å være forberedt.

REFERANSER

Bøker:

Dessler, G. (2010). *Human Resource Management* (12th edit.). [s.l.]: Pearson

Gripsrud, G., Olsson, U.H., Silkoset, R. (2004). *Metode og dataanalyse*. Kristiansand: Høyskoleforlaget

Håkonsen, K.M. (2003). *Innføring i Psykologi* (3. utg., 1. opplag). Oslo: Gyldendal Akademiske

Ilstad, S. (2002). *Generell psykologi* (6. utgave). Trondheim: Tapir Akademisk Forlag

Kaufmann, A., & Kaufmann, G. (2009). *Psykologi i organisasjon og ledelse* (4. utgave). Bergen: Fagbokforlaget

Avis:

Adresseavisen, vår/høst 2012 – div artikler og leserinnlegg

Avisartikler fra internett:

Rimol. (2014, 29.04). Ja til audition! *Dagens Næringsliv*. Hentet fra <http://www.dn.no/meninger/debatt/2014/04/29/Skole/ja-til-audition>

Skalleberg Gjerde. (2014, 24.04). Krangler om lærer-audition. *Dagens Næringsliv*. Hentet fra <http://www.dn.no/talent/2014/04/24/Utdannelse/krangler-om-lreraudition>

Andre nettartikler:

Engvik, H., & Føllesdal, H. (2005). The Big Five Inventory på norsk. *Tidsskrift for Norsk Psykologiforening*, 128-129. Hentet fra

http://psykologtidsskriftet.no/index.php?seks_id=288770&a=2

Grønbech, T. ([s.a]). Det lykkelige ledervalg- finnes det? *Grønbech Rådgivning*. Hentet fra http://www.gronbech.no/Grnbech_radgivning_as/Assessment_center.html

Opedal, A., & Øhrn, H. (2008). Jobbsimulering og intelligenstester i rekruttering. *HR Norge*.

Hentet fra

<http://www.hrnorge.no/blog/jobbsimulering-og-intelligenstester-i-rekruttering>

Oppslagsverk internett:

Assessment-senter. (2013). *Wikipedia*. Hentet fra

<http://no.wikipedia.org/wiki/Assessment-senter>

Personlighet. (2012). *Store norske leksikon*. Hentet fra

<http://snl.no/personlighet>

Diverse nettsider:

Bergens Avisen. (2014). *Labforsøk: Audition «Storeby Kino»*. Hentet 08.03.2014, fra

<http://www.ba.no/vis/kalender/events/6024843>

Facebook. (2014). *Labforsøk: Audition «Storeby Kino»*. Hentet 08.03.2014, fra

https://www.facebook.com/ewvents/1446167222286144/?ref_dashboard_filter=calendar

Markedsføring og ledelse 2. (2008). *Personalpolitikk*. Hentet 10.01.2014, fra

<http://markedsforingogledelse2.cappelendamm.no/c342419/sammendrag/vis.html?tid=405657>

Seema. (2013). *Clarion gir meg en sjanse, ingen andre har gitt meg før*. Hentet 12.01.2014, fra

<http://seemaworld.wordpress.com/2012/06/16/clarion-gir-meg-en-sjanse-ingen-andre-har-gitt-meg-for/>

Youtube:

Clarion Trondheim – Talentjakt. (2011). [Videoklipp]. Hentet fra

<http://www.youtube.com/watch?v=yguY6NyFM8>

Talangjakt i Luleå. (2013). [Videoklipp]. Hentet fra

http://www.youtube.com/watch?v=eSGgqv0_ge4

Talangjakt på Clarion Hotel Arlanda Airport. (2013). [Videoklipp]. Hentet fra

<http://www.youtube.com/watch?v=lBiZvXDVT0>

VEDLEGG

- 1.) BFI inkl. demografiske spørsmål
- 2.) Evalueringsskjema panel
- 3.) Evalueringsskjema kandidater etter gjennomført audition/eksperiment
- 4.) Reell stillingsannonse
- 5.) Oppnådd utvalg
- 6.) Tilbakemelding fra panelet angående hvordan de opplevde audition med mer.
- 7.) Big Five Inventory Scoring Key
- 8.) Regresjonsanalyse – et eksempel
- 9.) Korrelasjonsmatrise eksperiment – audition
- 10.) Resultat eksperiment vs idealscore
- 11.) Korrelasjonsmatrise reell audition
- 12.) Resultat audition vs idelascore
- 13.) Totale korrelasjonsmatriser og Sperman's P
- 14.) Oppsummering idealscore vs The Big Five, samt avvik
- 15.) Kommentarer fra kandidatene angående audition

Vedlegg 1: BFI inkl. demografiske spørsmål

Generelle data:

Alder:

- 15-20 år
- 21-25 år
- 26-30 år
- 31-35 år
- 36-40 år
- over 41 år

Kjønn:

- Mann
- Kvinne

Utdannelse:

- Grunnskole
- Videregående
- Universitet/høgskole
- Annet

Jobberfaring:

- aldri hatt noen jobb
- jobbet i 1-5 år
- jobbet i 6-10 år
- jobbet i 11-15 år
- jobbet i mer enn 16 år

Antall søsken:

- ingen søsken
- 1 søsken
- 2 søsken
- 3 søsken
- 4 eller flere søsken

Personlighetstest

Vennligst vurder deg selv opp mot disse utsagnene. For eksempel, er du enig i at du liker å tilbringe tid med andre? Sett et nummer foran hver uttalelse for å indikere i hvilken grad du er enig/uenig i dette utsagnet. (1, 2, 3, 4 eller 5)

Helt uenig	Litt uenig	Verken enig eller uenig	Litt enig	Helt enig
1-----	2-----	3-----	4-----	5-----

Jeg ser på meg selv som en som ...

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1. Er pratsom | <input type="checkbox"/> 23. Tendens til å være lat |
| <input type="checkbox"/> 2. Har en tendens til å finne feil hos andre | <input type="checkbox"/> 24. Er følelsesmessig stabil, blir ikke lett opprørt |
| <input type="checkbox"/> 3. Gjør en grundig jobb | <input type="checkbox"/> 25. Er oppfinnsom |
| <input type="checkbox"/> 4. Er deprimert | <input type="checkbox"/> 26. Har en selvsikker personlighet |
| <input type="checkbox"/> 5. Er original, kommer opp med nye ideer | <input type="checkbox"/> 27. Kan være kald og reservert |
| <input type="checkbox"/> 6. Er reservert | <input type="checkbox"/> 28. Har en utpreget «stå på vilje» |
| <input type="checkbox"/> 7. Er hjelpsom og generøs ovenfor andre | <input type="checkbox"/> 29. Kan være humørsyk |
| <input type="checkbox"/> 8. Kan være uforsiktig | <input type="checkbox"/> 30. Verdsetter kunstneriske, estetiske opplevelser |
| <input type="checkbox"/> 9. Er avslappet, håndterer stress godt | <input type="checkbox"/> 31. Er noen ganger sjenert, hemmet |
| <input type="checkbox"/> 10. Er nysgjerrig | <input type="checkbox"/> 32. Er hensynsfull og snill mot nesten alle |
| <input type="checkbox"/> 11. Er full av energy | <input type="checkbox"/> 33. Gjør ting effektivt |
| <input type="checkbox"/> 12. Starter ofte krangler med andre | <input type="checkbox"/> 34. Forblir rolig i spente situasjoner |
| <input type="checkbox"/> 13. Er en pålitelig arbeidstaker | <input type="checkbox"/> 35. Foretrekker arbeid som er rutinepreget |
| <input type="checkbox"/> 14. Kan være anspent | <input type="checkbox"/> 36. Er utadvendt, omgjengelig |
| <input type="checkbox"/> 15. Er filosofisk, | <input type="checkbox"/> 37. Er noen ganger uhøflig mot andre |
| <input type="checkbox"/> 16. Er entusiastisk | <input type="checkbox"/> 38. Legger planer og gjennomfører dem |
| <input type="checkbox"/> 17. Er tilgivende | <input type="checkbox"/> 39. Blir lett nervøs |
| <input type="checkbox"/> 18. Har en tendens til å være uorganisert | <input type="checkbox"/> 40. Liker å reflektere, leke med ideer |
| <input type="checkbox"/> 19. Bekymrer meg mye | <input type="checkbox"/> 41. Har få kunstneriske interesser |
| <input type="checkbox"/> 20. Er fantasifull | <input type="checkbox"/> 42. Liker å samarbeide med andre |
| <input type="checkbox"/> 21. Har en tendens til å være stille | <input type="checkbox"/> 43. Blir lett distraheret |
| <input type="checkbox"/> 22. Er generelt tillitsfull | <input type="checkbox"/> 44. Er sofistikert i forhold til kunst, musikk eller litteratur |

Vennligst sjekk: Skrev du et tall foran hver setning?

Vedlegg 2: Evalueringsskjema panel

Jury/dommer – vurderingsskjema:

Kandidat nr: _____

Big Five skalaene:

Sett en ring rundt de ordene du mener beskriver kandidaten best. Bruk så mange ord du behøver.

Nevrotisme

Avslappet

Rolig

Stabil

Anspent

Bekymret

Nervøs

Ekstroversjon

Utadvendt

Pratsom

Entusiastisk

Reservert

Stillferdig

Sjenert

Åpenhet

Original

Nysgjerrig

Fantasifull

Jordnær

Foretrekker rutinearbeid

Smale interesser

Samvittighet

Grundig

Pålitelig

Effektiv

Ustrukturert

Uforsiktig

Distrahert

Varme

Hjelpsom

Tillitsfull

Vennlig

Kald

Uhøflig

Kranglefant

Vedlegg 3: Evalueringsskjema kandidater etter gjennomført audition/eksperiment

Kandidatnr: _____

Velg ett av fem alternativer, der 1 er helt uenig, og 5 er helt enig.

1. Jeg fikk presentert meg selv på en god og realistisk måte.

1 2 3 4 5

2. Jeg kan tenke meg å søke på jobb i fremtiden, der audition er en del av ansettelsesprosessen.

1 2 3 4 5

3. Jeg synes audition er en god rekrutteringsmetode for å ansatte medarbeidere i servicebedrifter.

1 2 3 4 5

4. Skriv gjerne egne kommentarer til det du har vært med på her:

Tusen takk for hjelpen!

Vedlegg 4: Reell stillingsannonse

Bergen kino AS søker engasjerte medarbeidere!

Vi søker etter kinobetjenter innenfor arbeidsområdene billett/kiosksalg, renhold, og vertskap. Det er en stor fordel å kunne jobbe innenfor flere felt. Vi søker i denne omgang ringevikarer, med mulighet for fast deltidsstilling. Arbeidstid er hovedsaklig på kveldstid og i helger.

Krav:

- Strålende humør
- Utpreget serviceinnstilling
- Utadvendt - du må tørre (og like!) å snakke foran en fullsatt kinosal
- Svært gode norskkunnskaper - både skriftlig og muntlig
- Meget gode engelskkunnskaper - både skriftlig og muntlig
- Gode kunnskaper ang bruk av pc
- Gjerne teknisk innsikt
- Må kunne jobbe minimum annenhver helg og en til to ukedager
- Villig til å jobbe høstferie, jul/nyttår, vinterferie og påske.

Vi kan tilby:

- Tariffestet lønn
- Godt arbeidsmiljø
- Fantastiske kollegaer
- Et magisk produkt
- En svært fleksibel og spennende arbeidsplass
- Mulighet til å få se mye film

Våre kjerneverdier er: *Seriøs, Vennlig, Innovativ, Magisk og Trygg*
Høres dette ut som noe for deg?

Møt opp på audition på Bergen kino (Konsertpaleet, 4. etg.). Audition varer totalt ca.30 min; Du besvarer et spørreskjema i 15 minutter, får presentere deg selv for et panel i inntil 5 minutter, og besvare et nytt spørreskjema i 5 minutter til slutt. Noen minutters ventetid mellom hver aktivitet må påregnes. Panelet på vår audition består av en leder, en tillitsvalgt og en kunde.

Vedlegg 5: Oppnådd utvalg

Diverse statistikk av resultater

	Alder	Kjønn	Utdannelse	Jobberfaring	Antall søsken	Egen prest	Lyst til å søke via audition	God rekrutteringsmetode i service-bransjen
Gj.snitt av kandidater som gikk videre	45 % 15-20 27 % 21-25 23 % 26-30 5 % over 41	50 % kvinner 50 % menn	63 % Vgs 37 % Uni/høy	55 % 1-5 år 27 % 6-10 år 9 % 11-15 år 4,5% 0 år 4,5% mer enn 16 år	32 % 1 stk 27 % 4 stk eller flere 23 % 3 stk 18 % 2 stk 0 % 0 stk	4,18	4,27	4,23
Gj.snitt Labforsøk	40 % 21-25 36 % 15-20 18 % 26-30 4 % 31-35 2 % Over 41	58 % menn 42 % kvinner	60 % Vgs 32 % Uni/høy 6 % Grunnskole 2 % Annet	50 % 1-5 år 32 % 6-10 år 9 % 0 år 5 % mer enn 16 år 4 % 11-15 år	42 % 2 stk 30 % 1 stk 22 % 3 stk 4 % 4 stk eller flere 2 % 0 stk	3,82	3,86	4,06
Gj.snitt Reell Audition	70 % 15-20 25 % 21-25 5 % 26-30	70 % kvinner 30 % menn	70 % Vgs 30 % Uni/høy	65 % 1-5 år 25 % 0 år 5 % 6-10 år 5 % 11-15 år	45 % 3 stk 25 % 4 stk eller flere 25 % 2 stk 5 % 1 stk	4,55	4,25	4,50
Gj.snitt totalt	46 % 15-20 36 % 21-25 15 % 26-30 2 % 31-35 1 % over 41	50 % kvinner 50 % menn	63 % Vgs 31 % Uni/høy 4% Grunnskole 2 % Annet	55 % 1-5 år 24 % 6-10 år 13 % 0 år 4 % 11-15 år 4 % mer enn 16 år	39 % 2 stk 28 % 3 stk 22 % 1 stk 10 % 4 stk eller flere 1 % 0 stk	4,03	3,97	4,19

Vedlegg 6: Tilbakemelding fra panelet angående hvordan de opplevde audition med mer.

Fra leder Stein Sandvik:

«* Flere av kandidatene ble anmodet om å foreslå en film for panelets medlemmer. Noe svarte i hytt og pine uten å stille spørsmål. Rådgivning til kunder er en viktig oppgave for kinobetjenter. Hvis man ikke evner å undersøke kundens interesser kan man knapt fungere i en slik rolle.

* Noen av kandidatene kom frem til panelet og håndhilste. Flere av disse var flinke til å opprette øyekontakt med panelets medlemmer. Slike egenskaper er etter min mening svært viktige i serviceyrker.

* De fleste svarte greit da vi prøvde å spørre dem om hvordan de trodde at de ville kunne håndtere vanskelige situasjoner med kunder.

Jeg opplever "audition" som en god måte å "grovsortere" søkere når det er mange søkere til stillingen(e). Noen kandidater skilte seg svært positivt ut som positive, høflige og serviceinnstilte. Disse kandidatene ville jeg gått videre med med fremleggelse av cv og attester og med mer grundige intervjuer før endelig tilbud om ansettelse til de best egnede..

Sjekkpunktene som var satt opp for panelets vurdering av den enkelte kandidaten fant jeg greie og adekvate.

Beste hilsen fra Stein»

Fra tillitsvalgt Torstein Storaas:

«Jeg syntes grunntanken ved Audition er god i forhold til å gi alle en sjanse før man begynner å luke ut på CV. Men alt i alt tror jeg fort man vil miste flere gode kandidater enn det man "tjener" på å slippe alle til. Det er en veldig egen type personlighet som gjør det godt på disse auditionene. Og selv om det er en klar fordel å være utadvent i serviceyrker vil jeg si at det er langt fra den viktigste. Når jeg satt i panelet kom mange som jeg kjente fra før og som jeg også har jobbet mye sammen med. Jeg prøvde etter beste evne å bedømme de ut i fra førsteinntrykket og ikke ta hensyn til mitt egentlige inntrykk av de. Og veldig mange av disse personene gjorde et veldig godt inntrykk på audition og ville uten tvil kommet videre. Også de jeg vet av erfaring ikke er de beste "arbeidere", samtidig slo det andre veien også. Folk jeg vet er ekstremt flink gjorde kjempedårlig inntrykk og ville nok blitt oversett. Jeg tror også mange vil falle bort rett og slett fordi de kvir seg så mye til en audition at de ikke vil søke på jobben i det heletatt.

Merker jeg sliter litt med formuleringene. Men hvis du vil kommer jeg gjerne innom deg på onsdag og diskuterer/utdyper min opplevelse av det hele.

Mvh,

Torstein»

Fra kunde Tone Nedreaas Erenstsen:

«Jeg ble invitert til å delta i panelet på audition ved «Storby kino».

Vi var tre personer i panelet og rollene var definert på forhånd.

Kandidatene fylte først ut et spørreskjema og kom deretter inn til oss en om gangen.

Vi i panelet satt ved et bord; kandidatene måtte stå på gulvet på den andre siden.

Da de kom inn, presenterte vi oss. De ble så informert om at de fikk noen minutter på å fortelle om seg selv og sine kvalifikasjoner – hvorfor de søkte denne stillingen – hvorfor vi skulle ansette akkurat dem.

Kandidatene snakket (litt varierende hvor lenge) og vi spurte gjerne noen oppfølgingsspørsmål underveis.

Mitt inntrykk er at kandidatene var preget av situasjonen selv om dette ikke var en reell audition. De tok det seriøst, og anstrengte seg for å gjøre et godt inntrykk. For de fleste kandidatene var det nok en stressende situasjon, men det var tydelig at noen var mer ukomfortable enn andre. Noen snakket greit, mens andre stoppet opp og virket takknemlig for spørsmål fra panelet.

Jeg syntes mange av kandidatene var flinke til å «by på seg selv», selv om de var relativt unge.

Mine tanker om audition som metode ved ansettelser:

Jeg vil anta at audition kan være positivt for typer mennesker. For eksempel:

- for personer med god selvtillit
- for personer som liker oppmerksomhet
- for personer som er verbalt sterke

Men det at man er god på å fronte seg selv betyr ikke nødvendigvis at man vil gjøre en god jobb. Jeg tror at audition for noen kan oppleves ubehagelig og at man ikke får helt vist hvem man er; spesielt hvis man er litt mer beskjeden.

Jeg synes at audition er mer aktuell for noen yrker enn andre. For eksempel at det er mer egnet for service-yrker enn yrker innen helse og omsorg, ledelse etc. Årsaken til det er at man ikke får en dialog med kandidaten og han/hun får ikke vist sin dybde.

Jeg vil anta at noen vil vegre seg for å søke en jobb der man må på audition. Kanskje utelukker man da personer som hadde vært aktuell for jobben.

Men som sagt; for service-yrker – gjerne med mange søkere – kan audition være en måte som fører til at alle får en mulighet til å presentere seg.

Med vennlig hilsen

Tone Nedreaas Erenstsen. «

Vedlegg 7: Big Five Inventory Scoring Key

Ekstraversjon:	1, 6R ¹ , 11, 16, 21R, 26, 31R, 36
Nevrotisisme:	4, 9R, 14, 19, 24R, 29, 34R, 39
Omgjengelighet:	2R, 7, 12R, 17, 22, 27R, 32, 37R, 42
Åpenhet:	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35R, 40, 41R, 44
Samvittighetsfullhet:	3, 8R, 13, 18R, 23R, 28, 33, 38, 43R

Calculate Total Scores for each of the five scales above (after appropriately reversing item scores) and enter them in the spaces below. Then calculate T-scores for each of the scales, following the formulae provided.

Total Scores Converted to T-Scores

Self-Ratings

Extraversion __. Total Score divided by 8 = __ (X). X minus 3.2 = __ (Y). Y divided by 0.8 = (Z) = __. (Z * 10) + 50 = ____ (T)

Agreeableness __ Total Score divided by 9 = __ (X). X minus 3.8 = __ (Y). Y divided by 0.6 = (Z) = __. (Z * 10) + 50 = ____ (T)

Conscientiousness __ Total Score divided by 9 = __ (X). X minus 3.6 = __ (Y). Y divided by 0.7 = (Z) = __. (Z * 10) + 50 = ____ (T)

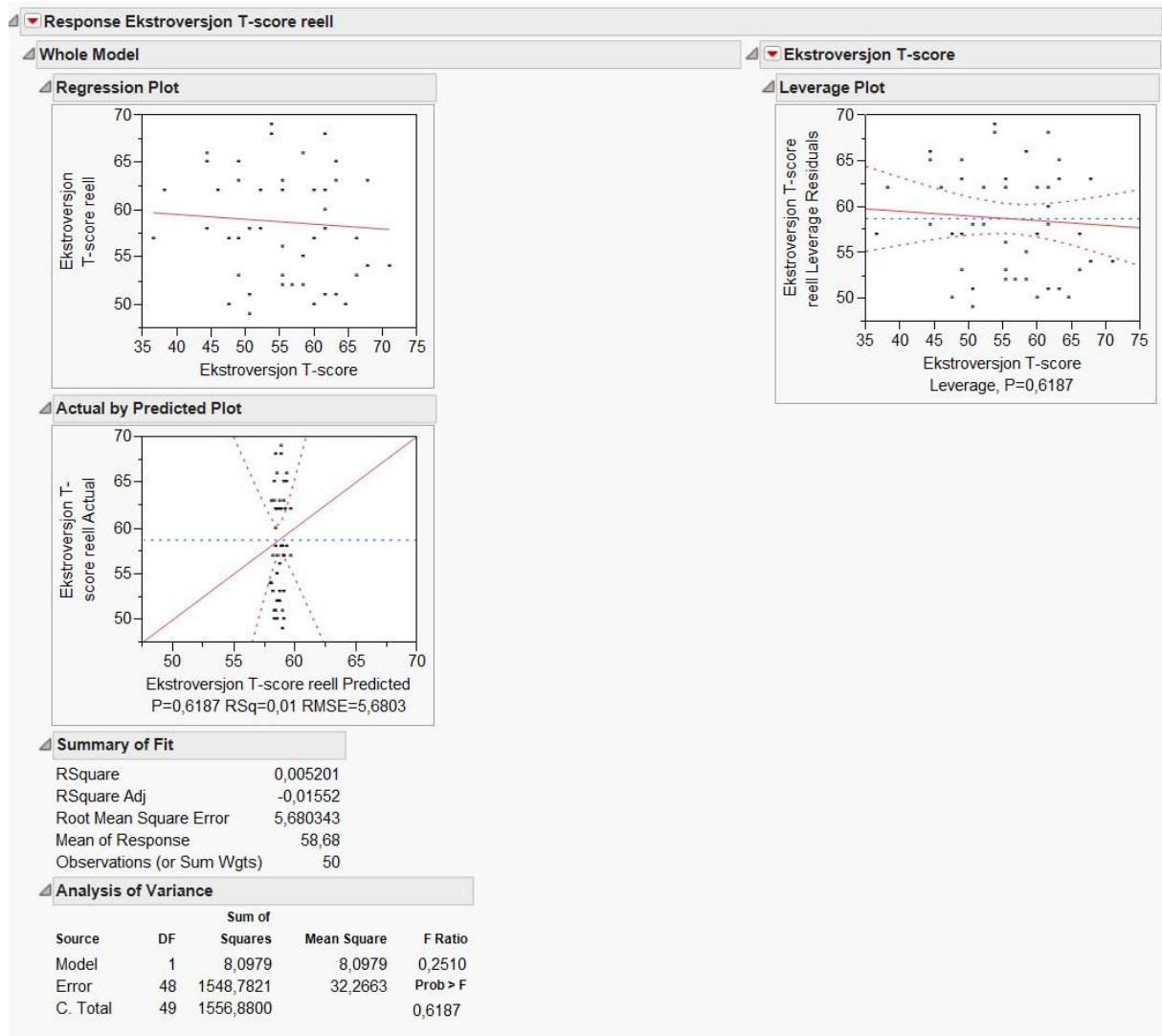
Neuroticism __. Total Score divided by 8 = __ (X). X minus 3.0 = __ (Y). Y divided by 0.8 = (Z) = __. (Z * 10) + 50 = ____ (T)

Openness __. Total Score divided by 10 = __ (X). X minus 3.7 = __ (Y). Y divided by 0.7 = (Z) = __. (Z * 10) + 50 = ____ (T)

Copyright Oliver P. John (1991), University of California-Berkeley, Institute for Personality and Social Research.

Note that "R" denotes reverse-scored items (1=5, 2=4, 3=3, 4=2, 5=1).

Vedlegg 8: Regresjonsanalyse – et eksempel



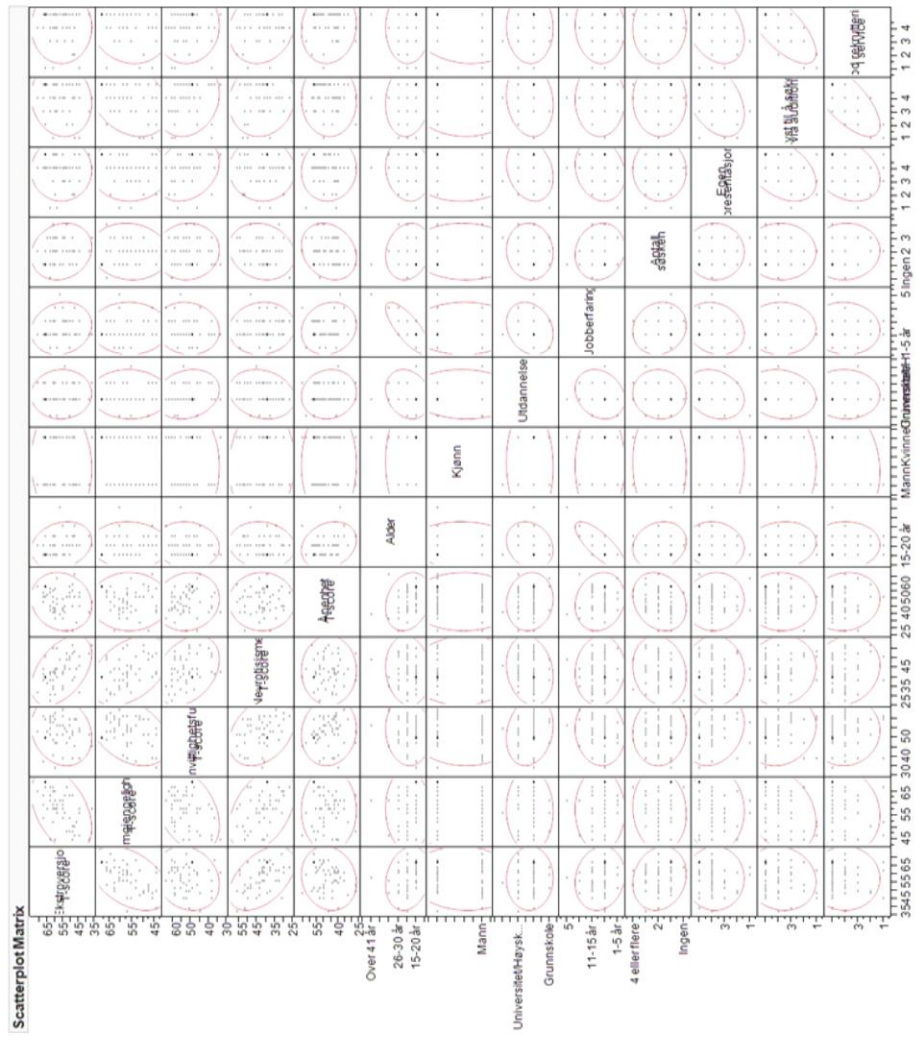
Vedlegg 9: Korrelasjonsmatrise eksperiment – audition

(Korrelasjonsmatrise labforsøk)

Multivariate

Correlations

	Ekstroverjon T-score	Omgjengnelighet T-score	Samvittighetsfulhet T-score	Neurotisme T-score	Åpenhet T-score	Alder	Kjenn	Utdannelse	Jobberfaring	Antall sasken	Egen presentasjon	Lyst til å sakte via audition	God rekruttering i service
Ekstroverjon T-score	1.0000	0.4302	0.1735	0.1328	-0.2060	0.0675	-0.1343	-0.1540	-0.0025	0.1024	0.2897	0.1335	
Omgjengnelighet T-score	0.4302	1.0000	0.3692	-0.4114	-0.0004	0.0563	-0.0155	0.0299	0.0155	0.2897	0.1024	0.1335	
Samvittighetsfulhet T-score	0.1735	0.3692	1.0000	-0.3331	-0.0974	0.0982	0.0407	-0.1911	0.0966	-0.0473	-0.1752	-0.0441	
Neurotisme T-score	-0.4114	-0.3331	-0.0974	1.0000	0.0004	0.1049	-0.0513	0.1821	-0.0746	0.1517	-0.1013	-0.1562	
Åpenhet T-score	0.1328	-0.0004	0.0004	0.0004	1.0000	-0.2318	0.0077	-0.0825	-0.1493	0.2182	0.0251	-0.0965	
Alder	-0.2060	0.0982	0.1049	-0.2318	0.0077	1.0000	0.0570	0.2051	0.1745	-0.1601	-0.1250	-0.0166	
Kjenn	0.0563	0.0982	0.1049	-0.2318	0.0077	0.0570	1.0000	0.0081	0.0081	0.0081	0.0081	0.0322	
Utdannelse	-0.0155	-0.1911	-0.0513	0.1821	-0.0746	0.1517	0.0081	1.0000	0.2208	-0.1177	0.0146	0.0385	
Jobberfaring	-0.1343	0.0299	0.0155	-0.0746	-0.1540	0.0675	0.2208	0.2208	1.0000	0.1817	0.0154	0.3098	
Egen presentasjon	-0.1540	0.0875	0.1517	-0.1601	0.1328	0.2182	-0.1177	0.0146	0.1817	1.0000	0.4033	0.7004	
Lyst til å sakte via audition	-0.0025	0.1024	-0.1752	0.0251	-0.1013	0.0251	-0.1250	0.0337	0.1482	0.4033	1.0000	0.7004	
God rekruttering i service	0.0007	0.1335	-0.0441	-0.1562	-0.0965	-0.1666	0.1352	0.0323	0.0595	-0.0385	0.3098	1.0000	



Vedlegg 10: Resultat eksperiment vs idealscore

Resultater fra eksperimentell audition

Kandidatnr.	Misma tch	Ekstroversjon T-score (60)	Ekstroversjon audition	Omgjengselighet T-score (60)	Omgjengselighet audition	Samvittighetsfulle T-score (55)	Samvittighetsfulle t audition	Neurotisme T-score (35)	Neurotisme audition	Åpenhet T- score (50)	Åpenhet audition
Beste 15 kandidater i forhold til "idealscore":											
33		63,13	Pratsom/entusiastisk	66,30	Hjelpsom/tillitsfull /vennlig	60,48	Grundig/pålitelig/effektiv	26,56	Avslappet/rolig/stabil	52,86	Jordnær
17		63,13	Pratsom/entusiastisk	62,59	Hjelpsom/vennlig	58,89	Pålitelig/effektiv	29,69	Rolig	44,29	Nysgjerrig
49		60,00	Pratsom	64,44	Hjelpsom/tillitsfull /vennlig	62,06	Grundig/pålitelig/effektiv	29,69	Stabil, men nervøs	41,43	Jordnær
26		55,31	Entusiastisk	60,74	Hjelpsom/tillitsfull /vennlig	55,71	Grundig/pålitelig	32,81	Avslappet/rolig	48,57	Jordnær
32		61,56	Entusiastisk	66,30	Tillitsfull/vennlig	47,78	Pålitelig	32,81	Avslappet	54,29	Fantasifull/jordnær/origi nål
27		61,56	Pratsom/entusiastisk	57,04	Hjelpsom/tillitsfull /vennlig	60,48	Grundig/pålitelig/effektiv	34,38	Avslappet/rolig/stabil	42,86	Jordnær
42		64,69	Pratsom/entusiastisk	57,04	Tillitsfull/vennlig	52,54	Grundig/pålitelig	35,94	Stabil/avslappet/rolig	51,43	Original/fantasifull/jord nær
14		61,56	Pratsom/entusiastisk	51,48	Vennlig	60,48	Effektiv	37,50	Avslappet/stabil	50,00	Original
28		63,13	Pratsom/entusiastisk	60,74	Hjelpsom/tillitsfull /vennlig	57,30	Pålitelig	37,50	Avslappet/rolig	41,43	Jordnær
48		67,81	Pratsom/entusiastisk	58,89	Hjelpsom/tillitsfull /vennlig	60,48	Grundig/pålitelig/effektiv	37,50	Avslappet/rolig	47,14	Jordnær
43		58,44	Pratsom	57,04	Tillitsfull/vennlig	55,71	Pålitelig	39,06	Avslappet	45,71	Fantasifull
18		55,31	Pratsom/entusiastisk	58,89	Vennlig/tillitsfull/ hjelpsom	50,95	Pålitelig	40,63	Rolig/stabil	42,86	Nysgjerrig/jordnær
24		61,56	Entusiastisk	64,44	Hjelpsom/tillitsfull /vennlig	57,30	Grundig/pålitelig/effektiv	42,19	Anspent/nervøs	47,14	Jordnær
45		55,31	Pratsom, men reservert	53,33	Vennlig	60,48	Grundig/pålitelig	40,63	Avslappet	41,43	Jordnær/foretrekker rutinearbeid
13		60,00	Pratsom	60,74	Hjelpsom/tillitsfull /vennlig	58,89	Pålitelig/effektiv	43,75	Rolig	42,86	Jordnær
22		67,81	Pratsom/entusiastisk	62,59	Hjelpsom/vennlig	60,48	Grundig/pålitelig/effektiv	43,75	Avslappet/rolig	50,00	Jordnær/fantasifull/origi nål
Øvrige kandidater:											
19		44,38	Pratsom/entusiastisk	55,19	Hjelpsom/tillitsfull /vennlig	52,54	Pålitelig/effektiv	31,25	Avslappet/rolig	44,29	Fantasifull/jordnær
29		55,31	Reservert/stilferdig	60,74	Vennlig	63,65	Pålitelig/strukturert	34,38	Rolig	35,71	Jordnær
10		66,25	Pratsom	68,15	Tillitsfull	49,37	Pålitelig	39,06	Rolig/anspent/nervøs	57,14	Jordnær/Nysgjerrig

30		47,50	Reservert/stillferdig	45,93	Vennlig	44,60	Ustrukturert	39,05	Rolig	65,71	Original (svevende)
11		67,81	Pratsom/entusiastisk	53,33	Hjelpsom/tillitsfull	36,67	Pålitelig/effektiv	40,83	Avslappet/rolig/stabil	52,86	Jordnaer/Nysgjerrig
Madidator	Mismatch	Ekstroversjon T-score	Ekstroversjon audition	Omgjengelighet T-score	Omgjengelighet audition	Samvitighetsfullhet T-score	Samvitighetsfullhet audition	Nyrotisme T-score	Nyrotisme audition	Åpenhet score	Åpenhet audition
44		63,13	Pratsom	44,07	Vennlig	54,13	Effektiv/pålitelig	40,83	Avslappet	41,43	Jordnaer/nysgjerrig
12		60,00	Pratsom	44,07	Vennlig	33,49	Grundig/pålitelig	42,19	Rolig/anspent	40,00	Jordnaer
6		58,44	Pratsom/entusiastisk	55,19	Vennlig	46,19	Ustrukturert/distrahert	43,75	Anspent	62,86	Original/Nysgjerrig/Fantastfull
20		63,13	Pratsom/entusiastisk	44,07	Vennlig	50,95	Effektiv	42,19	Avslappet	55,71	Original/fantastfull
21		55,31	Reservert/sjenert	57,04	Vennlig/hjelpsom	38,25	Pålitelig	42,19	Rolig/anspent	42,86	Fantastfull/nysgjerrig/ordnaer
4		53,75	Stillferdig	62,59	Hjelpsom	54,13	Pålitelig	43,75	Stabil	44,29	Original
8		50,63	Pratsom/entusiastisk	62,59	Hjelpsom/tillitsfull/vennlig	49,37	Pålitelig/ustrukturert	43,75	Rolig/anspent	52,86	Nysgjerrig
23		45,94	Pratsom/reservert	51,48	Tillitsfull/vennlig	58,89	Pålitelig/effektiv	43,75	Rolig	32,86	Jordnaer
25		44,58	Pratsom/entusiastisk	57,04	Hjelpsom/tillitsfull/vennlig	54,13	Grundig/pålitelig	45,31	Rolig - men nervøs	52,86	Jordnaer
16		56,88	Pratsom/entusiastisk	60,74	Hjelpsom/tillitsfull/vennlig	55,71	Pålitelig	48,44	Rolig	38,57	Jordnaer/fantastfull
35		50,63	Reservert	47,78	Vennlig	58,89	Pålitelig	48,44	Anspent	57,14	Jordnaer
46		52,19	Reservert/stillferdig/rolig	66,30	Hjelpsom/tillitsfull/vennlig	52,54	Pålitelig	48,44	Nervøs	50,00	Fantastfull
36		44,58	Reservert/sjenert	45,93	Vennlig	38,25	Pålitelig	50,00	Anspent/nervøs	50,00	Jordnaer
47		66,25	Pratsom/entusiastisk	66,30	Hjelpsom/tillitsfull/vennlig	58,89	Grundig/pålitelig/effektiv	50,00	Avslappet	50,00	Jordnaer
15		52,19	Reservert	47,78	Tillitsfull	46,19	Pålitelig/effektiv	51,56	Anspent	27,14	Foretrekker rutinearbeid
39		49,06	Sjenert	44,07	Vennlig	38,25	Ustrukturert	51,56	Nervøs/anspent	44,29	Original/jordnaer
9		58,44	Pratsom/entusiastisk	58,89	Hjelpsom/tillitsfull/vennlig	50,95	Pålitelig/effektiv	54,69	Stabil/rolig/avslappet	48,57	Nysgjerrig
31		49,06	Entusiastisk	49,63	Tillitsfull/vennlig	50,95	Pålitelig	56,25	Avslappet/nervøs	58,57	Jordnaer/fantastfull/original
40		36,56	Reservert/sjenert	57,04	Hjelpsom/tillitsfull/vennlig	44,60	Pålitelig	56,25	Nervøs/anspent	47,14	Jordnaer/foretrekker rutinearbeid
		Mismatch:									
1	X	70,94	Pratsom	64,44	Vennlig	52,54	Pålitelig	31,25	Anspent	57,14	Original
34	X	49,06	Reservert/sjenert	62,59	Tillitsfull/vennlig	52,54	Pålitelig	37,50	Anspent/nervøs	27,14	Jordnaer

50	X		69,38	Pratsom/entusiastisk	64,44	Hjelpsom/tillitsfull /vennlig	58,89	Grundig/pålitelig/effektiv	40,63	Anspent/nervøs	38,57	Fantasifull
5	X		53,75	Sjenerert	55,19	Vennlig	54,13	Ustrukturert	45,31	Nervøs	40,00	Smale interesser
7	X		50,63	Reservert/stilferdig	53,33	Hjelpsom/tillitsfull	55,71	Ustrukturert	50,00	Anspent/Bekymret/Nervøs	50,00	Jordnær
2	X		49,06	Reservert	47,78	Vennlig/tillitsfull	50,95	Pålitelig	51,56	Rolig	54,29	Foretrekker rutinearbeid
Kandidatnr												
38	X	Mismatch	Ekstroversjon T-score	Ekstroversjon audition	Omgjengelighet T-score	Omgjengelighet audition	Samvittighetsfullhet T-score	Samvittighetsfullhet audition	Neurotisme T-score	Neurotisme audition	Åpenhet T-score	Åpenhet audition
			38,13	Reservert	44,07	Vennlig	50,95	Distrahert	51,56	Anspent	40,00	Jordnær
37	X		47,50	Reservert	49,63	Uhøflig/kald/krankefant	58,89	Grundig	53,13	Anspent	50,00	Original
3	X		61,56	Reservert	58,89	Vennlig/tillitsfull	39,84	Grundig	54,69	Rolig/Avslappet	40,00	Jordnær
41	X		60,00	Pratsom/entusiastisk	57,04	Hjelpsom/tillitsfull /vennlig	46,19	Pålitelig	40,63	Nervøs	35,71	Jordnær

Vedlegg 11: Korrelasjonsmatrise reell audition

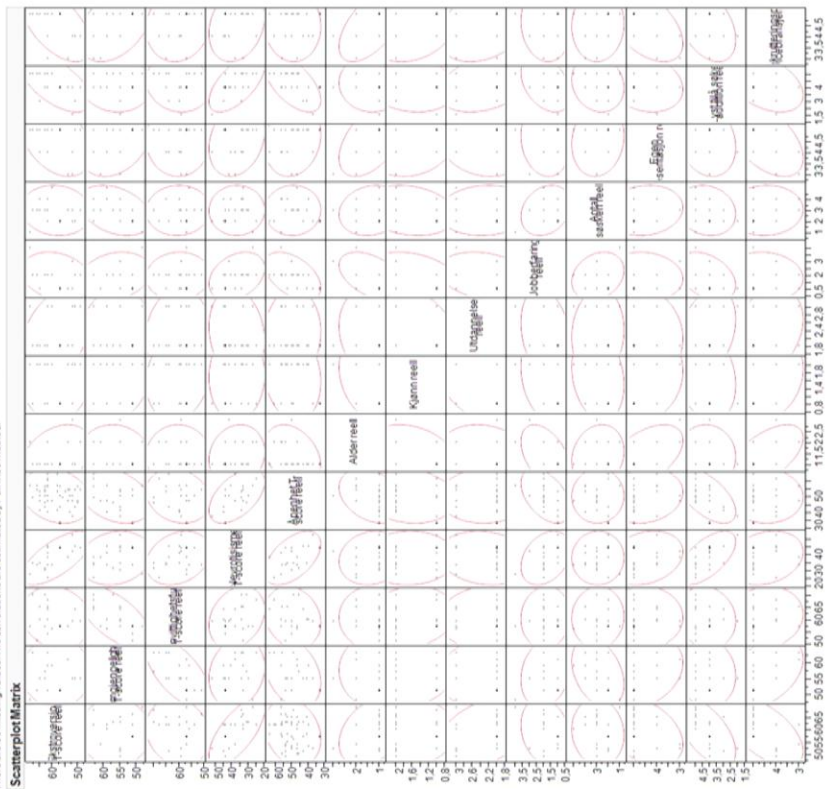
Korrelasjonsmatrise reell audition

Multivariate

Correlations

Extrovertsjon T-score reell	1,0000	0,1102	0,1417	-0,6875	0,2145	-0,3397	-0,0422	-0,3609	0,2212	0,0689	0,3642	0,5688	0,5639
Omgjenglyghet T-score reell	0,1102	1,0000	0,6193	-0,1648	0,2089	0,0666	-0,1514	-0,1216	-0,2063	0,3418	-0,2916	0,0626	-0,3964
Samvingsgrad T-score reell	0,1417	0,6193	1,0000	-0,2580	0,8092	-0,0035	-0,1588	-0,0777	-0,0537	-0,0965	0,0059	0,1193	-0,1032
Nervøsisme T-score reell	-0,6875	-0,1648	-0,2580	1,0000	-0,3279	-0,1329	-0,0302	0,1572	-0,2353	-0,0730	-0,2376	-0,6038	-0,2332
Alder reell	0,2145	0,2089	0,8092	-0,3279	1,0000	0,2340	0,1971	0,1716	0,2097	-0,1568	0,1974	0,1974	0,1974
Kjønn reell	-0,3397	-0,0035	-0,1329	0,1572	0,2340	1,0000	0,2097	0,1716	0,2097	-0,1568	-0,1568	-0,1568	-0,1568
Utånneisse reell	-0,0422	-0,1514	0,1971	-0,1588	0,1971	0,2097	1,0000	0,1905	0,2182	0,2015	-0,1142	-0,3590	-0,1627
Jobbbering reell	-0,3609	-0,1216	0,1572	0,1572	-0,0379	0,1716	0,1905	1,0000	0,2464	-0,0630	0,1142	-0,3590	-0,2353
Antall sassen reell	0,2212	-0,2063	-0,0537	-0,2353	0,2097	0,2097	0,2097	0,2464	1,0000	0,2464	-0,2464	0,3877	0,1065
God resultatmetode i servicebransjen reell	0,5688	0,0626	-0,0965	-0,6038	-0,1568	-0,1568	-0,1568	-0,1568	-0,1568	0,1065	-0,1177	0,1474	-0,0495
God resultatmetode i servicebransjen reell	0,5639	-0,3964	-0,1032	-0,2332	0,1974	0,1974	0,1974	0,1974	0,1974	0,3877	0,2028	1,0000	0,4045
God resultatmetode i servicebransjen reell	0,5639	-0,3964	-0,1032	-0,2332	0,1974	0,1974	0,1974	0,1974	0,1974	0,3877	0,2028	1,0000	0,4045

There are 30 missing values. The correlations are estimated by pairwise method.



Vedlegg 12: Resultat audition vs idelascore

Kandidatnr	Mismatch	Ekstroverson audition	Omgjengelighet T-soc	Omgjengelighet audition	Samvittighetsfullhet T-soc	Samvittighetsfullhet audition	Neurotisme T-soc	Neurotisme audition	Åpenhet T-soc	Åpenhet audition
"Idealscore":		80	80		85		36		50	
Beste 12 kandidater i forhold til "Idealscore":										
18		63 Pratsom	57	Tillitsfull/vennlig	70	Pålitelig	31	Stabil	46	Jordnærforetrekker rutinearbeid
4		60 Pratsom	59	Vennlig	56	Pålitelig	33	Stabil	47	Jordnærforetrekker rutinearbeid
3		65 Utadvendte/entusiastisk/pratsom	58	Tillitsfull/vennlig/hjelpsom		Grundig/effektiv	34	Avslappet/stabil	53	Jordnær
16		62 Utadvendte/pratsom/entusiastisk	58	Hjelpsom/tillitsfull/vennlig	60	Pålitelig/effektiv	41	Avslappet/rolig	57	Jordnær/nysgjerrig
15		62 Utadvendte/pratsom	58	Vennlig	60	Pålitelig/effektiv	45	Rolig	40	Jordnær
1		62 Pratsom	63	Vennlig	65	Pålitelig	33	Avslappet/stabil	56	Foretrekker rutinearbeid
24		Utadvendte/pratsom	57	Tillitsfull/vennlig	70	Pålitelig	33	Stabil	47	Jordnærforetrekker rutinearbeid
38		63 Pratsom	58	Vennlig	65	Pålitelig	31	Stabil	46	Jordnærforetrekker rutinearbeid
23		62 Utadvendte/entusiastisk/pratsom	58	Tillitsfull/vennlig/hjelpsom	56	Grundig/effektiv	34	Avslappet/stabil	53	Jordnær
35		65 Utadvendte/pratsom/entusiastisk	58	Hjelpsom/tillitsfull/vennlig	60	Pålitelig/effektiv	41	Avslappet/rolig	40	Jordnær/nysgjerrig
36		62 Pratsom	58	Vennlig	60	Pålitelig/effektiv	45	Rolig	57	Jordnær
21		62 Pratsom	63	Vennlig	65	Pålitelig	33	Avslappet/stabil	56	Foretrekker rutinearbeid

Øvrige kandidater:										
6	68	Utadvendt/pratsom/entusiastisk	48	Tillitsfull/vennlig	57	Pålitelig/effektiv	27	Avslappet	57	Originaltysjering
14	62	Utadvendt/pratsom	51	Vennlig	54	Pålitelig/strukturett	44	Polig	50	Jordnær
10	52	Reservert	55	Vennlig	58	Pålitelig/distrahert	42	Anspent	50	Jordnær/foretrekker rutinearbeid
8	49	Pratsom/stillende	55	Vennlig	58	Pålitelig	44	Polig/anspent/hver	54	Jordnær/foretrekker rutinearbeid
11	57	Reservert	51	Vennlig	57	Distrahert	44	Nervøs	33	Jordnær
41	57	Utadvendt/pratsom/entusiastisk	48	Tillitsfull/vennlig	57	Pålitelig/effektiv	27	Avslappet	57	Originaltysjering
49	62	Utadvendt/pratsom	51	Vennlig	54	Pålitelig/strukturett	44	Polig	50	Jordnær
31	52	Reservert	55	Vennlig	58	Pålitelig/distrahert	42	Nervøs	50	Jordnær/foretrekker rutinearbeid
28	49	Pratsom/stillende	51	Vennlig	57	Distrahert	44	Polig/anspent/hver	54	Jordnær/foretrekker rutinearbeid
30	68	Reservert	55	Vennlig	58	Distrahert	44	Anspent	33	Jordnær
34	52	Reservert/sjener	55	Vennlig	58	Pålitelig	52	Jordnær	37	Jordnær
26	52	Reservert	55	Vennlig	58	Distrahert	52	Jordnær	37	Jordnær

Vedlegg 13: Totale korrelasjonsmatriser og Sperman's P

Korrelasjonsmatrise labforsøk													
	Ekstroverjon	Omgjenglighet	Samvithighetsfullhet	Neurotisme	Åpenhet	Alder	Kjønn	Utdannelse	Jobberfaring	Antall søsken	Egen presentasjon	Lyst til å søke via audition	God rekrutteringsmetode
Ekstroverjon	1,000	0,430	0,173	-0,481	0,133	0,206	-0,068	-0,026	-0,134	-0,154	-0,003	0,102	0,001
Omgjenglighet	0,430	1,000	0,369	-0,411	0,000	0,056	0,016	0,030	0,019	0,088	0,015	0,290	0,134
Samvithighetsfullhet	0,173	0,369	1,000	-0,333	-0,097	0,098	-0,041	-0,191	0,097	-0,047	-0,270	-0,175	-0,044
Neurotisme	-0,481	-0,411	-0,333	1,000	0,000	0,105	0,051	0,182	-0,075	0,152	0,023	-0,101	-0,156
Åpenhet	0,133	0,000	-0,097	0,000	1,000	0,232	0,008	-0,093	-0,149	0,218	-0,057	0,025	-0,097
Alder	-0,206	0,056	0,098	0,105	-0,232	1,000	-0,057	0,205	0,775	-0,160	0,121	-0,125	-0,017
Kjønn	-0,068	0,016	-0,041	0,051	0,008	0,057	1,000	-0,047	0,012	-0,039	0,052	-0,034	-0,135
Utdannelse	-0,026	0,030	-0,191	0,182	-0,093	0,205	-0,047	1,000	0,221	0,060	0,231	0,148	0,032
Jobberfaring	-0,134	0,019	0,097	-0,075	-0,149	0,775	0,012	0,221	1,000	-0,118	0,182	0,002	0,059
Antall søsken	-0,154	0,088	-0,047	0,152	0,218	0,160	-0,039	0,060	-0,118	1,000	0,015	0,015	-0,039
Egen presentasjon	-0,003	0,015	-0,270	0,023	-0,057	0,121	0,052	0,231	0,182	0,015	1,000	0,403	0,310
Lyst til å søke via audition	0,102	0,290	-0,175	-0,101	0,025	0,125	-0,034	0,148	0,002	0,015	0,403	1,000	0,700
God rekrutteringsmetode	0,001	0,134	-0,044	-0,156	-0,097	0,017	-0,135	0,032	0,059	-0,039	0,310	0,700	1,000

Korrelasjonsmatrise reell audition												
	Ekstroverjon	Samvittighetsfullhet	Neurotisme	Åpenhet	Alder	Kjønn	Utdannelse	Jobberfaring	Antall søsken	Egen presentasjon	Lyst til å søke via audition	God rekrutteringsmetode
Ekstroverjon	1	0,010	-0,687	0,326	-0,340	0,042	-0,361	0,221	0,089	0,364	0,589	0,564
Omgjengelighet	0,010	1,000	-0,165	0,309	0,089	0,151	-0,122	-0,206	0,342	-0,292	0,093	-0,398
Samvittighetsfullhet	0,142	0,619	1,000	0,180	-0,003	0,160	-0,078	-0,054	-0,037	0,006	0,119	-0,103
Neurotisme	-0,687	-0,165	1,000	-0,528	0,133	0,030	0,157	-0,325	-0,013	-0,238	-0,621	-0,233
Åpenhet	0,326	0,309	-0,528	1,000	0,324	-0,136	-0,038	0,477	-0,018	-0,153	0,588	0,034
Alder	-0,340	0,089	-0,133	0,324	1,000	-0,210	0,172	0,462	-0,157	-0,503	0,026	-0,586
Kjønn	0,042	0,160	0,030	-0,136	-0,210	1,000	-0,190	-0,218	-0,201	0,114	-0,197	0,163
Utdannelse	-0,361	-0,078	0,157	-0,038	0,172	-0,190	1,000	0,249	-0,083	0,114	-0,329	-0,325
Jobberfaring	0,221	-0,054	-0,325	0,477	0,462	-0,218	0,249	1,000	-0,241	0,117	0,388	0,106
Antall søsken	0,089	-0,037	-0,013	-0,018	-0,157	-0,201	-0,083	-0,241	1,000	-0,118	0,147	-0,040
Egen presentasjon	0,364	0,006	-0,238	-0,153	-0,503	0,114	0,114	0,117	-0,118	1,000	0,203	0,501
Lyst til å søke via audition	0,589	0,119	-0,621	0,588	0,026	-0,197	-0,329	0,388	0,147	0,203	1,000	0,405
God rekrutteringsmetode	0,564	-0,103	-0,233	0,034	-0,586	0,163	-0,325	0,106	-0,040	0,501	0,405	1,000

Spearman's P (rangkorrelasjon)

Labforsøk	Ekstroversjon	Omgjengelighet	Samvittighetsfullhet	Nevrotisme	Åpenhet
Ekstroversjon	-				
Omgjengelighet	0,4319	-			
Samvittighetsfullhet		0,3291	-		
Nevrotisme	-0,4877	-0,3866	0,3443	-	
Åpenhet	-	-	-	-	-
Lyst til å søke			-0,2902		
God rekrutteringsmetode					
Alder					

p < 0,05

Reell audition	Ekstroversjon	Omgjengelighet	Samvittighetsfullhet	Nevrotisme	Åpenhet	Alder
Ekstroversjon						
Omgjengelighet						
Samvittighetsfullhet		0,6196	-			
Nevrotisme	-0,6549					
Åpenhet				-0,4884		
Lyst til å søke	0,5474			-0,5741	0,594	
God rekrutteringsmetode	0,6300					-0,6258
Alder					0,4048	

P < 0,05

Vedlegg 14: Oppsummering idealscore vs The Big Five, samt avvik

Personlighetsprofiler					
	Ekstroversjon	Omgjengelighet	Samvittighetsfullhet	Nevrotisisme	Åpenhet
“Idealscore”	60	60	55	35	50
Gjennomsnitt av kandidater som gikk videre	61,49	59,73	58,96	36,43	47,40
Avvik fra “idealscore”	1,49	-0,27	3,96	1,43	-2,60
Gjennomsnitt labforsøk	56,44	56,52	52,44	42,56	46,60
Avvik fra “idealscore”	- 3,66	-3,48	-2,66	7,56	-3,40
Gjennomsnitt reell audition	60,16	56,67	60,71	37,27	49,50
Avvik fra “idealscore”	0,16	-3,33	5,71	2,27	-0,5
Gjennomsnitt totalt	57,50	56,56	54,81	41,05	47,43
Avvik fra “idealscore”	-2,5	-3,44	-0,19	6,05	-2,57

Vedlegg 15: Kommentarer fra kandidatene angående audition

Kommentarer til audition fra kandidater på labforsøk og reell audition

Veldig engasjerende, på grensen til skremmende, men veldig effektivt i form av tydelige seleksjoner.

Tror audition er en fin rekrutteringsmetode. Følte jeg fikk presentert meg på en god måten, men følte likevel jeg hadde mer jeg ville ønsket å si etter audition.

Spennende for min del spesielt, da jeg aldri har vært på jobbintervju tidligere. Tror denne måten for jobbintervju hadde passet meg bra. =)

Var ikke forberedt nok.

Synes det var bra! Hyggelig at det var mat :)

Veldig skummelt, men veldig gøy. Lærte mye.

Det var en fin erfaring.

Dette var virkelig gøy! Anbefaler virkelig å bruke denne metoden. Er en god idé for å få inntrkk av personen og ikke bare av de egenskapene de har på papir.

Artig, lett metode å presentere seg på.

Synes panelet var veldig greit og imøtekommende, og at de hadde gode spørsmål.

Smart og kjempegøy.

Det var stressende for kandidaten ble mer nervøs. Ville ikke søkt på en jobb der audition var en del av ansettelsesprosessen.

Audition passer gjerne som metode i en servicebedrift, men synes ikke man får vite så mye om personen.

Synes det er bedre med en avslappet samtale rundt et bord.

Syntes det var veldig bra, og mener dette er en veldig bra måte og finne gode ansatte. Hadde vært gøyt og fått en tilbakemelding på hva jeg grjode bra, og hva jeg gjorde dårlig. :-)

Jeg mener at dette er en metode som favoriserer utadvendte personer, noe som kan gjøre at bedriften kan gå glipp av verdifull kompetanse. På den annen side er man gjerne interessert i utadvendte personer til denne type stillinger.

Veldig gøy!

En idé kan være å gi tips til søkerne om hva de skal fortelle om på audition. Virker som en god måte å få se evt. fremtidige ansatte "in action"!

Flott måte å få presentere seg, men skulle gjerne fått forberede meg bedre.

Pga relativt lite forberedelser så følte eg at eg rusha litt gjennom intervjuet. I en ekte situasjon hadde eg syntast at det hadde vore spennande og utfordrande. Det er vertfall ein god måte å finne utadvendte folk på. Det som kan vere litt dumt er at man kan gå glipp av ein del "godbitar" som kanskje ikkje hadde gjort det så bra på den intervjumåten. Ein kombinasjon av audition og standard intervju kunne vore greit.

Det var ganske effektivt, men passer elendig for introverte mennesker. 80 % av alle kunstnere er introvert.

Det var et flott panel.

Var litt nølende i starten, ikke helt sikker på hva jeg gikk til og hvordan jeg skulle starte. Fikk kanskje presentert meg mer som en person og ikke som en fremtidig ansatt, noe som kan være både bra og dumt.

Alt i alt er det en god måte å ansette folk på, men med en prosess som bare går ut på audition vil man kanskje gå glipp av mange potensielle gode ansatte, som trenger tid for å komme ut av skallet?

Veldig gøy. Litt vanskelig å presentere seg selv, men synes panelet spurte bra og fikk vel svar på det dei lurte på.

Nytt og spennende.

Veldig spennende konsept.

Ein kjekk audition.

Artig :)

Personlig er jeg ikke så glad i å snakke om meg selv på denne måten, men kan se fordelene med en slik rekrutteringsmetode.

Tror det hadde vært nyttig å satt meg ordentlig inn i caset før intervju. Uansett veldig god erfaring hvor man ble bevisst på eget kroppsspråk. Veldig annerledes stemning enn et "vanlig" intervju hvor man får sitte, og gjerne foran én person.

Dette var kjekt.

Spennende og effektiv metode =)

Det var veldig kjekt å komme på audition. Det var veldig annerledes, men ble veldig sosialt, noe som hjalp veldig på nervøsiteten. Jeg var allikevel veldig nervøs, noe som antakelig syntes godt, dessverre. Fikk allikevel sagt det jeg ville, selvom det ble ganske oppstykket i forhold til planen min.

Man blir selvsagt ikke helt kjent med en person på 2 minutter, men jeg syntes dette var mer spennende enn et vanlig intervju.

Var veldig nervøs, men fikk sagt det jeg ville si og følte jeg fikk fram at jeg er et godt valg for denne jobben.

Veldig bra måte å arrangere dette på. Alle starter med blanke ark og har en fair sjangse. Jeg syntes dette var en rettferdig måte. Alle fikk sin tid i spotlight.

Det var vanskelig å vite hva man skulle forvente seg og litt vanskelig å forberede seg, men i situasjonen var det bra med litt drahjelp fra panelet. Godt å møte folk i samme situasjon før man skulle inn på audition!

Har ikke vært på mange intervjuer, men denne formen var helt ny for meg. Litt rart å stå foran tre stykk og skulle presentere meg selv. En ny erfaring og ta med. Kunne gjerne ha ønsket at det kunne blitt mer dialog.

Artig konsept, som gjør at en får sett på søkeren fra en annen vinkel.

Det var en ny opplevelse og skulle gjerne prøvd det ut flere ganger. Jeg var litt nervøs under samtalen.

Jeg syns det var en god og grundig måte å ansette på.

Dette var nytt for meg, men uten tvil en god erfaring å ta med seg videre.

Har vært med på en ny og grei rekrutteringsmetode.