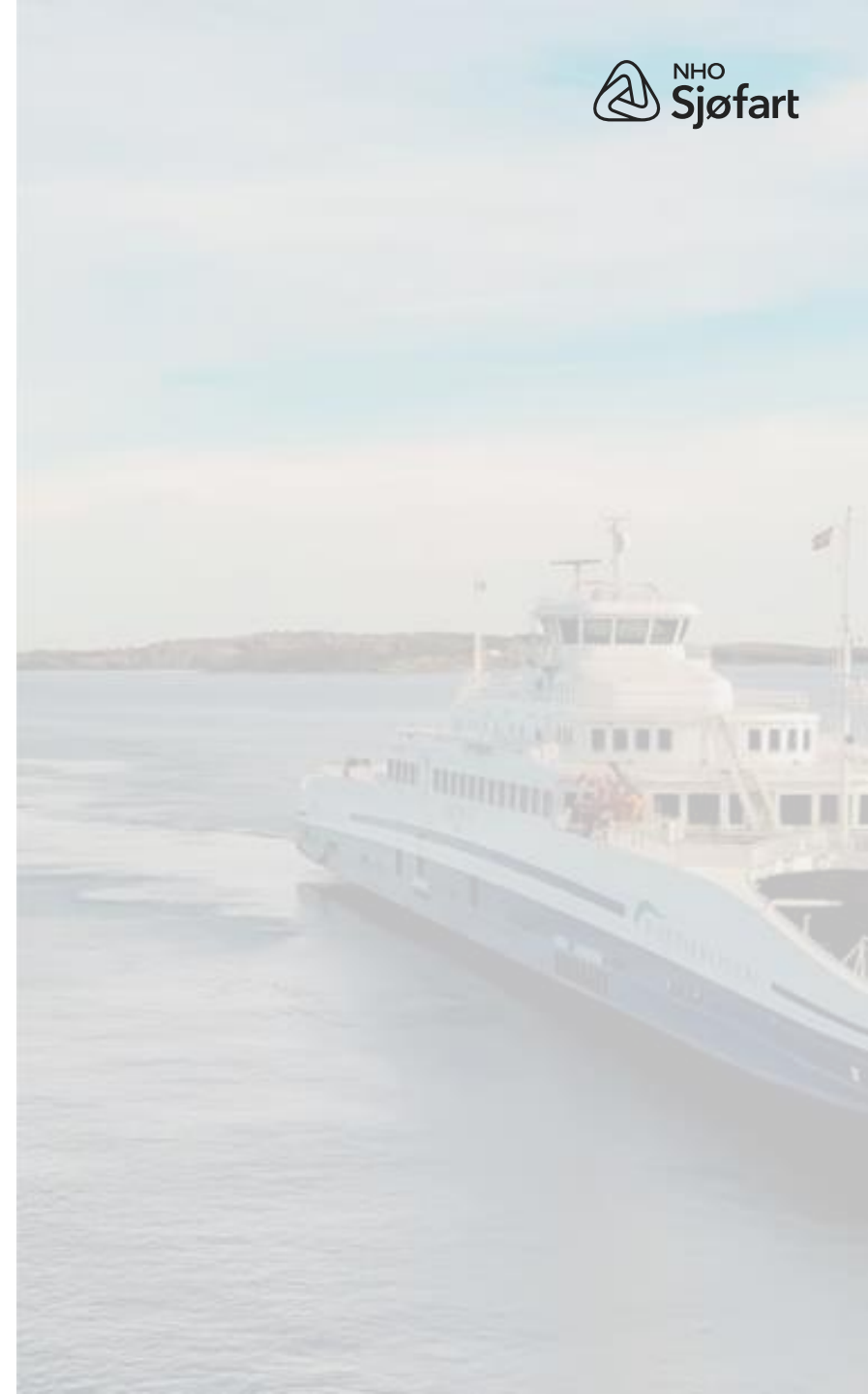


“Avdekke dårlige holdninger i rekruttering

Ny bransjestandard 2024

Workshop 3. juni 2024



REKRUTTERING

Vi ønsker **større mangfold**, og går **aktivt** inn for å **bidra** til dette.

- Vi spør etter holdninger i rekrutteringsprosessen.
- Vi er tydelig på at det er nulltoleranse for trakassering.
- Vi underkjenner kandidater som viser uakseptable holdninger.



Rekruttering

Workshop målsetting:

- Øke bevisstheten rundt viktigheten av å vurdere holdninger i tillegg til ferdigheter.
- Gi konkrete teknikker for å stille spørsmål og tolke svar som kan avsløre potensielle røde flagg.
- Skape en felles forståelse for hva som definerer gode og dårlige holdninger i en arbeidskontekst.

Målgruppen for denne workshopen:

- For deg som rekrutterer
- Eller deg som er så erfaren med rekruttering at du kan bruke dette til å lære bort til andre i rederiet.

Hva er en dårlig holdning?

1. Hvilke konkrete eksempler på dårlige holdninger har dere opplevd hos kandidater eller ansatte? (Fokus på atferd, ikke personlighet)
2. Oppsummering og diskusjon: Hva er fellestrekkene ved disse eksemplene? Hvordan påvirker slike holdninger arbeidsmiljøet og resultatene?



Gode spørsmål for å avsløre dårlige holdninger

- Lag to-tre gode spørsmål som kan være med på å avsløre dårlige holdninger.
- Diskuter hvordan man kan tolke svarene

10 minutter

Diskusjon i grupper på to eller tre

Case-studie:

Intervjuer: "Kan du fortelle om en gang du måtte ta en vanskelig beslutning om bord?"

Kaptein: "Ja, absolutt. En gang under en storm måtte jeg bestemme om vi skulle fortsette mot havn eller søke ly. Mannskapet var bekymret, men jeg visste at vi kunne klare det. Vi kom oss trygt frem, men det var noen klager etterpå."

Intervjuer: "Hvordan håndterte du klagen?"

Kaptein: (Smiler litt) "Vel, noen ganger må man bare ta ansvar og ikke la seg påvirke av andres frykt. Jeg forklarte at jeg hadde vurdert risikoen nøye, og at det var den riktige avgjørelsen for å holde tidsskjemaet.»

Hva er røde flagg i dette caset?

Hva er gode oppfølgingsspørsmål å stille?

Viktig før, under og etter intervjuet

Grundige forberedelser:

- **Definer "gode" holdninger:** Før intervjuet, definer tydelig hvilke holdninger som er viktige for deres bedriftskultur og stillingen. Dette gjør det enklere å identifisere avvik.
- **Formuler målrettede spørsmål:** Lag åpne spørsmål som oppfordrer kandidaten til å fortelle om konkrete situasjoner og erfaringer som kan avsløre holdninger (se eksempler i forrige svar).

Under intervjuet:

- **Lytt aktivt:** Vær oppmerksom på både hva kandidaten sier og hvordan de sier det. Legg merke til tonfall, kroppsspråk og eventuelle inkonsekvenser i historien deres.
- **Still oppfølgingsspørsmål:** Ikke vær redd for å grave dypere hvis du får et vagt eller unnvikende svar. Be om konkrete eksempler eller utdypinger.
- **Bruk hypoteser:** Presenter hypotetiske situasjoner for å se hvordan kandidaten ville reagert. For eksempel: "Hvordan ville du håndtert en kollega som konsekvent kom for sent?"
- **Referansesjekk:** Ta kontakt med tidligere arbeidsgivere for å få deres vurdering av kandidatens holdninger og atferd.