



Statsbyggs erfaringer med videojobbintervjuer

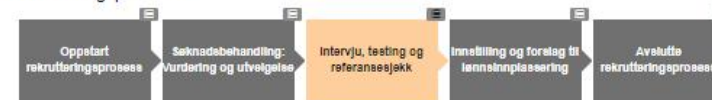
DFØ, 3. juni 2021, jan.ombudstvedt@statsbygg.no

Hvorfor

Hvordan

Hvilket resultat

Rekrutteringsprosessen



Intervju, testing og referansesjekk

Det skal gjennomføres to intervjuer. Hensikten med førstegangsintervjuet er å verifisere hvorvidt kandidatene møter kvalifikasjonskravene, mens man i andregangsintervjuet går dypere inn på kompetanse og personlige egenskaper for å vurdere hvem som er best kvalifisert.

Rekrutterende leder er ansvarlig for gjennomføring av begge intervjuer. Rekrutteringsrådgiveren bistår med testing og tilbakelesning av testresultat.

Det er viktig å sette av tid til intervju i kalenderen så tidlig som mulig. Ansattrepresentantene har anledning til å være tilstede og dersom de ønsker dette skal de inviteres til intervju.

Førstegangsintervju gjennomføres normalt digitalt som videointervju i Webcrawler. Dette er forhåndsinnspilte spørsmål som kandidatene besvarer på video. I spesielle tilfeller kan førstegangsintervju gjennomføres via Teams.



Videointervju

Videointervju er en effektiv intervjuemetode. Noen av fordelene med videointervju er:

- Effektivitet:** Både rekrutterende leder og søker er fristilt fra å møtes på bestemte tidspunkt for å gjennomføre intervju. Fordi dette er en tidseffektiv metode kan man vurdere flere kandidater.
- Flexibilitet:** Man kan spille inn spørsmålene og svare på disse når og der det passer. På denne måten slipper man å holde av mye tid i kalenderen, og det tar kort tid å spille inn spørsmål. Man har også muligheten til å pause intervjuet, og man kan se intervjuet om igjen dersom man har behov for det.
- Objektivitet:** Gjennomfører man videointervju brukes tilhørende **scorearkjema** for å vurdere kandidatene på forhåndsbestemte kriterier. Her sikrer vi at alle kandidater vurderes på de samme kriteriene, basert på deres svar på videointervjuet.
- Kandidaten får mulighet til å presentere seg selv og sin bakgrunn i en mindre presset situasjon.

Denne lenken viser hvordan videointervju fungerer i Webcrawler.

Skjermbilde av videointervju:



Leders oppgaver

- Sette seg inn i intervjuguide og tilpasse denne til den aktuelle rekrutteringsprosessen. Intervjuguide for videointervju og andregangsintervju finnes til høyre på denne siden.
- Dersom det skal benyttes videointervju må det velges kriterier som skal vurderes i scorearkjema
- Sørge for en trygg og hyggelig atmosfære under intervjuet
- Vurdere og avgjøre hvilke kandidater som er kvalifisert og bør inviteres til andregangsintervju
- Informere rekrutteringsrådgiver om hvilke kandidater som skal få tilsendt test(er) i forkant av andregangsintervju, samt avtale tidspunkt for tilbakelesning av resultatet
- Innkalle kandidater til andregangsintervju

Excel dokument

Scorearkjema videointervju

PDF dokument

I Statsbygg får du

Statsbygg - dokumenter

Intervjuguide referansesjekk

Statsbygg - maler/skjema

Intervjuguide dybdeintervju lederstillinger

Intervjuguide dybdeintervju ordinære stillinger

Intervjuguide screeningintervju via Teams

Intervjuguide screeningintervju via video (videointervju)

Compendia Stat

Intervju
Intervjuplikt

Nøkkelpersoner HR

Mathilde Skarheim Diseth
Ingeborg Louise Gustavsen
Svein Erik Hammer

Videointervju

Videointervju er en effektiv intervjumetode. Noen av fordelene med videointervju er:

- **Effektivitet:** Både rekrutterende leder og søker er fristilt fra å møtes på bestemte tidspunkt for å gjennomføre intervju. Fordi dette er en tidseffektiv metode kan man vurdere flere kandidater.
- **Fleksibilitet:** Man kan spille inn spørsmålene og svare på disse når og der det passer. På denne måten slipper man å holde av mye tid i kalenderen, og det tar kort tid å spille inn spørsmål. Man har også muligheten til å pause intervjuet, og man kan se intervjuet om igjen dersom man har behov for det.
- **Objektivitet:** Gjennomfører man videointervju brukes tilhørende **scoreskjema** for å vurdere kandidatene på forhåndsbestemte kriterier. Her sikrer vi at alle kandidater vurderes på de samme kriteriene, basert på deres svar på videointervjuet.
- Kandidaten får mulighet til å presentere seg selv og sin bakgrunn i en mindre presset situasjon.

[Denne lenken](#) viser hvordan videointervju fungerer i Webcruiter.

Screeningintervju via video i Webcruiter



Ved bruk av videointervju i Webcruiter spiller rekrutterende leder inn et og et spørsmål som kandidaten skal spille inn svar til, og sender tilbake til oss.

Kandidatens besvarelser vurderes og scores av rekrutterende leder i separat scoreskjema som du finner i [lederhåndboken](#).

Det kan vurderes å invitere med en medarbeider som jobber i den aktuelle seksjonen på videointervjuet, i tillegg til rekrutterende leder, for å gi et innblikk i arbeidshverdagen, arbeidsmiljø osv.

Innledning

(Innledningen er kun til informasjon til kandidaten, og det er ikke nødvendig å be om at kandidaten besvarer dette).

- Presentere deg/dere selv
- Si litt om seksjonen; antall ansatte, kompetanse, oppbygning, osv.
- Fortelle om stillingen og hva den innebærer
- Hva er arbeidsmiljøet preget av? Trekke frem hva som er positivt med å jobbe i seksjonen/avdelingen/Statsbygg
- Informere om at det kommer X-antall spørsmål som kandidaten skal besvare, og hvor lang tid man ønsker at kandidaten bruker på besvarelsen. For eksempel kan vi be om at han/hun bruker 10 minutt totalt på hele besvarelsen, eller holder seg innenfor rammen på to minutter per svar e.l.

Spørsmål 1

Utdyp hvorfor du har søkt akkurat denne stillingen

Avklarer motivasjon for stillingen og Statsbygg

Spørsmål 2

Hvordan passer din kompetanse med oppgavene i denne jobben?

Avklarer relevant utdanning, erfaring og kompetanse

Spørsmål 3

Stillingsspesifikt spørsmål

Stilles dersom det er detaljer som er viktige for stillingen at man avdekker

Spørsmål 4:

Case/faglig spørsmål

Eksempler:

- Hva legger du i god eiendomsdrift?
- Hvordan definerer du kvalitet i byggeprosjekt?
- Hvordan ser du for deg at du i denne stillingen vil få brukt din kompetanse innen prosjektfaget?

Spørsmål 5

Hvorfor kommer du til å gjøre en god jobb i denne stillingen?

Avdekker kvalifikasjoner og hvordan disse samsvarer med stillingen

Leders avslutning og informasjon om veien videre
(Kandidaten trenger ikke besvare denne).

- Presisere frist for gjennomføring av videointervju
- Forklare veien videre (tester, andregangintervju, og hvordan dette vil foregå)
- Takke for tiden, ønske lykke til, avslutning

	Evnetest												Uvektet	Vektet score	Kort oppsummering	
	under cut off	Søknad	Karakterer	Tidsbruk	Formidlingsevne	Presentabel	Motivasjon	Erfaring	Stillingsspesifikt 1	Stillingsspesifikt 2	Stillingsspesifikt 3	Stillingsspesifikt 4				
Kandidat																
Navn Navnesen																
Navn Navnesen																
Navn Navnesen																
Navn Navnesen																
Navn Navnesen																
Navn Navnesen																
Navn Navnesen																
Navn Navnesen																
Navn Navnesen																
Navn Navnesen																
Navn Navnesen																
Navn Navnesen																
Navn Navnesen																
Navn Navnesen																
Navn Navnesen																
Navn Navnesen																
Navn Navnesen																
Navn Navnesen																
Navn Navnesen																
Navn Navnesen																
Navn Navnesen																
Navn Navnesen																
Navn Navnesen																
Navn Navnesen																

Kort veiledning:

1. Velg hvilke av faktorene du ønsker å vurdere kandidaten opp imot og fjern eventuelt de du ikke ønsker å ha med. "Stillingsspesifikt" kan f.eks være relatert til stillingsspesifikke krav stilt i annonsen, eller spørsmål man stiller under videointervju.
2. Vekt hvert kriterium fra 1-5 (oransje rad) utfra hvor viktige disse er for stillingene. Er for eksempel formidlingsevne svært viktig? Sett 5 i denne ruten.
3. Vurderer kandidaten på en skala fra 1-5 og gi en kort oppsummering av din vurdering av kandidaten.
4. Når kandidatene er rangert kan du få oversikt over de høyeste og laveste scorene fra grønt til rødt i kolonnen "vektet score".

RESULTATER ETTER ETT OG ET HALVT ÅR

- Kortere «Time to Hire
 - Effektivisering
 - Scoreskjema sikrer kvalitet på prosessen
 - Lederne ønsker seg ikke tilbake til fysiske/teams intervju
 - Enklere for HR å ha oversikt over/bistå i prosessen
 - God arbeidsgiverprofilering
-
- Tilvarende prosess for referanseinnhenting