

Transkribering:

Intervju med L2

Intervjuer: Hvilken stilling har du i dag?

L2: Jeg er HR-direktør i Norge.

Intervjuer: har du flere ansvarsområder, eller hvilke andre ansvarsområder som ligger under den stillingen?

L2: der ligger det ganske mye, ehm, hvor skal jeg begynne. Jeg har jo ansvaret for alt som går på leder oppfølging, lederutvikling, ansvar for employer branding strategi, ansvar for det som heter hms arbeid, altså helse miljø og sikkerhet, rekruttering, ja medarbeider oppfølging, altså medarbeider samtaler. Vi har det som heter medarbeider undersøkelser, jeg er også ansvaret for å følge opp lederne med personlig utvikling, ja det er litt av det jeg gjør.

Intervjuer: men har du på en måte en del av rekruttering for nyutdannede studenter også?

L2: Ja, det ligger i min avdeling.

Intervjuer: Hva er det i denne jobben som gjør at du trives?

L2: Jeg tror at det er det å få jobbe med mennesker, det med å få være med på å utvikle mennesker og utvikle organisasjonen og det å drive med lederutvikling.

Intervjuer: Hvilken utdanning har du tatt og hvor har du tatt den?

L2: utdannet siviløkonom på BI.

Intervjuer: Okei ja.

L2: også har jeg tatt del av en master i Norge også har jeg tatt noe på imd i Sveits.

Intervjuer: Okei.

Intervjuer: Hvordan fikk du denne stillingen du har i dag?

L2: Jeg ble spurt om jeg ville ha den.

Intervjuer: Ja så det er via en relasjon eller?

L2: ja.

Intervjuer: Hvordan foregikk det her?

L2: Hvordan det foregikk? Jeg har vært i banken i ti år, så jeg har ledet ganske mange forretningsområder innenfor bedriftsmarkedet tidligere, også ble jeg spurt om jeg ville ta et mer ansvar, helhetlig ansvar for utvikling av det som spesielt går på ledelsesutvikling. Så da ble jeg spurt om jeg ville ta HR dimensjonen i en periode.

Intervjuer: Hvilke jobb stillinger har du hatt og i hvilke bransjer?

L2: oj, ja nå følte jeg meg veldig gammel. Nei ehm, jeg begynte som revisor i Ernst and Young, også jobbet jeg der med verdivurdering spesielt, også har jeg vært aksjemegler i London, var med å sette opp Orkla finans i London, da er vi tilbake på 90- tallet altså. Også var jeg aksjemegler i Oslo på Orkla finans og enskilda det som nå er SEB. Også fikk jeg to barn, og da sluttet jeg som aksjemegler også har jeg jobbet i banken her i over 10 år. Og da har jeg jobbet, jeg begynte som kundeansvarlig faktisk også har jeg ledet salgsteam, også har jeg ledet store kunder også har jeg ledet ganske mange kontorer, altså ikke Oslo, men alt annet enn Oslo har jeg ledet lokalbankkontor, også har jeg ledet strategiarbeidet til banken, nå har vi byttet fra fokus bank til Danske bank. Også har jeg vært HR sjef nå.

Intervjuer: Spennende.

L2: så jeg har gjort ganske mye rart.

Intervjuer: Hvordan foregår deres ansettelsesprosess her?

L2: Den foregår litt forskjellig. Vi ansetter jo alt fra nyutdannet, og det er et fokus vi har fått mer og mer på i det siste. Tidligere så ansetta vi de med 3-4 års erfaring før de kom til oss. Nå har vi jo laget egne graduat program og vi tar også inn summerinternships så vi prøver liksom å se, teste dem ett år for å se om vi eventuelt kan ansette de som nyutdannede. Det foregår gjennom formaliserte ansettelsesprosesser og utvelgesesprosesser, standardiserte for hele konsernet. Når det gjelder andre typer stillinger så har vi alltid en policy om at alt skal lyses ut internt, også lyser vi dem ut eksternt. Også når du kommer helt på toppen, på ledernivå, så gjør vi mer search, altså vi går ut til enkelte headhuntere eller enkelt personer vi kjenner og ber dem om å søke etter personer med spesielle kvalifikasjoner. For når du kommer på toppledernivå, de søker ikke på stillinger, de forventer å bli oppringt.

Intervjuer: Hva tenker du når du hører begrepet nettverk?

L2: Nettverk er jo, hva skal jeg si, jeg tror nok veldig mye av ansettelsene foregår via nettverk. Spesielt tror jeg innenfor kanskje litt mindre bedrifter så kan man bruke det, bruke det i veldig stor grad. Hvis du spør karriererådgivere så tror jeg de vil si at 70-80 % av all rekruttering foregår via nettverk. Vi er jo en kompetansebedrift som ansetter litt mer standardiserte kompetanse lenger ned i bedriften og da kan vi bruke ordinære søkeprosesser, og det må vi. Og det er vi også pliktig til, for vi har jo tillitsvalgs apparat, som sier at alle stillinger skal lyses ut internt og eksternt, skal foregå med ordentlige prosesser. Men det vil alltid være nettverk i forhold til å komme i betraktning. Ikke sant. Så det er klart at nettverk er en ekstremt viktig dimensjon av det å rekruttere altså.

Intervjuer: Snakkes det mye om nettverk på din arbeidsplass?

L2: Ja det gjør jo det, både formelle og uformelle nettverk.

Intervjuer: tror du det er for å komme seg videre evt i karrieren?

L2: Ja det er jo det, jeg tror det er flere årsaker. Og det ene er fordi at man trenger en plass til å få påfyll. Sånn i forhold til når du skal utvikle deg på det stedet du er også. At du kan få en sparring og utveksling av informasjon med likesinnede. Også er det klart at mange bruker det for å se på muligheten til å komme seg videre både internt og eksternt.

Intervjuer: Ser du deg selv som en nettverksbygger?

L2: Ja, jeg gjør nok det. Jeg tror også at i min rolle så er det viktig at vi knytter nettverk. Jeg knytter nettverk både innenfor HR miljøet med andre finansielle institusjoner, altså vi har et eget nettverk hvor vi diskuterer utfordringer i bransjen, også er jeg opptatt av å knytte nettverk med flinke personer, for jeg skal jo ha de beste.

Intervjuer: Ja, så du gjør det på en måte bevisst?

L2: Ja.

Intervjuer: Hvilke assosiasjoner har du til nettverksbygging?

L2: assosiasjoner, hva tenker dere på da? Tenker dere på hva jeg forbinder med det?

Intervjuer: Ja. Hva du forbinder med det.

L2: nei, det er litt som det jeg sa at det er klart at det finnes ulike nettverk, det formelle nettverkene som er satt opp av andre nettopp for å lage møteplasser, og da kan det være både møteplasser faglig, men også selvfølgelig møteplasser hvor man kan bygge sin egen merkevare da. Det er også viktig. Også har du det mer uformelle møteplassene, eller uformelle nettverksbyggingen som vil foregå både på enhver arbeidsplass tror jeg, men også da mer, uformelle nettverk har jo tidligere vært studiekolleger, nå har vi jo jobba i 20 år eller noe sånt, sånn at det vil jo alltid være noen vi holder kontakt med som er det uformelle nettverket.

Intervjuer: Opplever du i ditt arbeidsmiljø at det er fordommer ved det å bruke nettverk?

L2: Nei. Det gjør jeg faktisk ikke.

Intervjuer: Kan du tenke deg hvorfor?

L2: Jeg tror det har blitt akseptert. At det å både bygge og opprettholde og knytte nettverk er en viktig dimensjon i det å holde seg oppdatert og det som jeg sa i stad at man skal bygge sin egen merkevare da.

Intervjuer: Media trekker opp nettverk som et konkurransefortrinn, hva tenker du om det? Med tanke på nyutdannede studenter da.

L2: Ja det tror jeg at det kan være. Jeg tror det er viktig dimensjon i det å utvikle seg både på fag, men også som menneske. Og det er klart at, kanskje spesielt i vår bransje hvor vi daglig er i kontakt med andre, spesielt kunder, alle har jo kunder, enten så har du interne kunder eller så har du eksterne kunder, så er jo det å knytte og lære seg å jobbe i nettverk, lære seg å ha den relasjonen til andre, både på det faglige og menneskelige plan tror jeg er ekstremt viktig.

Intervjuer: Kan du fortelle litt hva du selv gjør for å bevare nettverket ditt?

L2: Ja hva gjør jeg. Nei, det er klart at, jeg er veldig bevisst på å delta i de rette formelle nettverkene. Som jeg tror er viktig i forhold til, både det å bygge bankens branding, fordi du må være med på de formelle nettverkene som er viktig. Oslo er jo bittelitte, for å si det sånn, Norge er jo også lite altså, i så måte. Så det gjør jeg, jeg deltar på de formelle. Også er jeg veldig opptatt av å opprettholde nettverk med både tidligere sjefer som jeg har hatt, kollegaer, studievenner, og andre, både på det faglige planet, men også av det sosiale hensyn. Så jeg bruker nok ganske mye tid på det altså.

Intervjuer: Kan du tenke deg noen etiske problemer knyttet til det å bruke nettverk?

L2: ja, det kan jeg. Jeg tror det er viktig at man gjør dette, at man er bevisst på hvordan man bruker nettverkene sine. Det er derfor jeg sier at vi kjører alltid formelle søkerutiner når vi skal ansette, sånn at det, du ville aldri fått jobb hos meg bare fordi du kjente meg. Du skal gjennom en helt standardisert prosess, men jeg kan si at jeg kjenner deg og jeg vet hva du er god for, kan dere vurdere ho? Det er en forskjell.

Intervjuer: Man slipper på en måte å ligge i en hau med 100 søkere da fordi man på en måte kommer direkte frem?

L2: ja, du har bygd nettverket og jeg kan si at jeg kan gå god for henne, jeg kan stå inne for at jeg vet at vedkommende er god, men du må videre vurdere om det er den rette personen for bedriften.

Intervjuer: Gjelder dette også da for nyutdannede studenter?

L2: ja det gjør det, men jeg vil aldri ansatt deg fordi du var datteren til en som jobbet hos meg, hvis du skjønner hva jeg mener.

Intervjuer: nei, men at man på en måte får en slags sånn førsteplass i køen?

L2: ja jeg kan si at: Ja jeg skal ta henne til vurdering, men hun vil bli vurdert på lik linje med alle andre, og der mener jeg det er en distinkt forskjell.

Intervjuer: Du nevnte litt i stad om hvordan dere ansetter.. har det blitt ansatt noen gjennom nettverk?

L2: Ja, det tror jeg at jeg kan si at det har altså. Men de har vært vurdert på lik linje.

Intervjuer: Har du ansatt noen gjennom ditt personlige nettverk som du har en relasjon til ?

L2: Ja jeg har det, men jeg har aldri ansatt venner. Der er det en stor forskjell for meg. Jeg har ansatt folk som jeg profesjonelt har hatt en relasjon til, men jeg har aldri ansatt gode venner, det kommer jeg aldri til å gjøre.

Intervjuer: Ikke nære sterke relasjoner heller da?

L2: nei ikke de nære sterke relasjonen, ikke personlige relasjon nei.

Intervjuer: Hvilke fordeler eller ulemper mener du det kan være knyttet til det å ansette gjennom nettverk?

L2: Hvis du ansetter personer du har sterke personlige relasjoner til, gode venner, det tror jeg kan bli en utfordring. Hva hvis den personen ikke fungerer? Hvordan skal du da håndtere det? Så det tror jeg kan være en utfordring. Og det er klart at man skal bevare sin egen integritet i en sånn prosess. Har du et nettverk og en person kommer å sier til deg: ”du nå, har jeg søkt jobb der og der, kan ikke du ringe og legge inn et godt ord for meg?” da skal man være veldig bevisst på, at det er du selv som setter deg selv litt i spill da, på hva hvis du ikke kan stå inne for det, så mener jeg det går på din integritet.

Intervjuer: Hvis du kan se for deg et scenario. Du har en kandidat som har veldig gode karakterer, nærmere A og B i snitt, men du har ingen relasjoner til denne eller vet ikke hvem denne kandidaten er, på en annen side så har du en annen kandidat som har helt gode karakterer, mellom B og C, men han har du en relasjon til. Hvordan ville du satt de opp mot hverandre?

L2: Hvis det var en nyutdannet, så ansetter vi bare de med A og B, så den sier seg selv. Men vi ansetter ikke med karakterer alene, men når vi får veldig mange, flere 100 søkere, så er det en silingsmekanisme i første runde, som kan være urettferdig eller rettferdig, men sånn er det, noe må vi sile på. Når det er sagt så tror jeg ikke karakterer alene er det som skal avgjøre om du skal få jobb eller ikke, men vi ville testet, jeg ville nok tatt inn begge to, siden at jeg hadde en relasjon, men jeg ville testet videre på like vilkår.

Intervjuer: har du ansatt en kandidat som noen innad i bedriften har gått god for?

L2: Nei, ikke på det alene nei.

Intervjuer: men du har tatt den inn i en prosess?

L2: ja det har jeg.

Intervjuer: Hvordan ivaretar og opprettholder du relasjoner i nettverket ditt, som du mener kan være nyttig for deg i senere jobbsammenheng?

L2: Nei jeg gjør det vel når jeg drar inn i de formelle nettverkene, hvis jeg ser det. Eller så gjør jeg det rett og slett ved sosialisering, holdte jeg på å si. Og vi har knyttet noen uformelle nettverk og ja.

intervjuer: Hvor mener du den etiske grensen går ved å bruke nettverk i en ansettelsesprosess?

L2: Ja det går på personlige relasjoner. For meg.

Intervjuer: Hvorfor det?

L2: Nei nettopp fordi du kan komme opp i den problemstillingen ved at ”hva hvis den ikke fungerer?” For det første så ville jeg ikke ansatt familiemedlemmer eller nære venner. Og det går også litt på den rollen jeg har. Fordi at som HR sjef så sitter du med veldig mye informasjon om veldig mange, og det ville ikke vært rett å hatt en nær personlige venn som jobba i bedriften som jeg måtte inneha informasjon som en ikke nødvendigvis ønsker. Du får vite ting du ikke trenger å vite, eller ønsker å vite egentlig. Og det dilemmaet med hvordan du skal bruke den informasjonen og ikke på nære relasjoner, det ville jeg ikke.

Intervjuer: i hvilken grad mener du at ansettelse gjennom nettverk er akseptert eller uakseptert i dagens samfunn?

L2: Jo det tror jeg er akseptert. Hvis du spør en karriererådgiver, jeg vet ikke om dere har snakket med de, men det ville jeg kanskje tipset dere om når dere skal jobbe med det, ikke snakk med headhuntere, pass på det. For Karriererådgivere de mener at headhuntere ikke funker, så du må for så vidt kanskje snakke med dem på to ulike dimensjoner, men hvis du spør en karriererådgiver så ville nok dem si at 70-80 % av alle ansettelser skjer gjennom nettverk.

Intervjuer: tror du folk som bevisst ivaretar og opprettholder sine relasjoner har en fordel i ansettelse?

L2: Ja, uten tvil.

Intervjuer: Hvilke fordeler kan du tenke deg?

L2: Nei det er jo det at du kommer lettere i betraktning, og det er klart at ansettelse er noe av det aller aller viktigste du gjør, hvis du ansette feil, så er det noe av de dyreste en bedrift kan gjøre. Så derfor er det klart at nettverk og det å kunne gå god for folk og få gode referanser er ekstremt viktig. Og det er jo ikke til å stikke under en stol at vi ser mye større grad av det enn det vi gjorde tidligere, så ser vi jo også svindel, i forbindelse med ansettelse, forfalskning av vitnemål, forfalskning av yrkeserfaring, alle disse tingene der, vi bruker mye mer tid på å

gjøre ordentlige bakgrunnssjekker, så det er klart at det alltid er en fordel å ha en relasjon eller en referanse du kan stole på.

Intervjuer: Det er kanskje det når vi spør om hvorfor tror du så mange bedrifter gjennom nettverk også?

L2: ja det tror jeg er derfor.

Intervjuer: at det på en måte er en liten sikkerhet?

L2: ja det er en sikkerhet, for du vet litt mer om hva du får da, for det er klart at veldig mange som ansettes nå har vært gjennom proffe treningsprogram, dem sier jo ja med de samme, nå er jeg litt slem da, men du hører at dem har vært kjørt gjennom den kverna, som jeg kaller det, så dem svarer veldig korrekt på alle spørsmålene vi stiller, så det er vanskeligere enn tidligere for for eksempel 10-15 år siden, vanskeligere nå å vite "får jeg egentlig det som sitter foran meg nå da?". Og da er jo nettverk eller relasjoner viktig.

Intervjuer: Tror du det kan være avgjørende for dagens studenter å aktive nettverksbyggere med tanke på jobb?

L2: Uten tvil.

Intervjuer: Har du noen eksempler på hva studenter burde gjøre?

L2: Nei, men det vi ser etter, er.. jeg vil ikke ha studenter som bare har studert. For å være ærlig. Jeg vil ha en studenter som, når vi ansetter de, vi skal jo ha superwoman eller superman, og det får vi jo ikke, men vi vil gjerne ha gode karakterer kombinert med at du viser at du har et liv utenom. Evnen til å sosialisere, evnen til å kytte nettverk, evnen til å gjøre andre ting er viktig og en viktig dimensjon inn i arbeidet i dag da. Å jobbe i dag er veldig annerledes enn å jobbe for 15 år siden. Det er min påstand.

Intervjuer: Hvor mener du grensen går for etisk og uetisk nettverksbygging går?

L2: Det var vel det jeg svarte på i stad, i forhold til det, jeg mener du må hele tiden ivareta din egen integritet, der du skal stå inne for det du gjør uansett.

Intervjuer: men sånn i forhold til det å utnytte nettverket da, typ i forhold til bruk av smisk, og altså folk som virkelig går inn for å utnytte deg som en relasjon, hvis du skjønner hva jeg mener.

L2: det funker ikke. Det funker ikke på meg. Og det er klart det er mange som prøver seg på det. Og jeg har jo fått henvendelser fra andre banker, som ringer og sier ”Jeg snakket med den og den, og hun sier hun kjenner deg så godt og går du god for henne?” ”hvem er det da?”, sa jeg. ”nei hun husker jeg ikke”, ikke sant. Og det funker jo ikke, det virker jo mot sin hensikt.

Intervjuer: Vil du jobbe litt ekstra for å styrke en relasjon som kan gi deg en fordel seinere?

L2: Nei, jeg ville ikke gjøre det. Ikke som kan gi meg en fordel. Jeg prøver når jeg bygger nettverk at det skal være gjensidig da, jeg tror det er like viktig for meg å føle at jeg kan bidra inn i nettverket, som at jeg nødvendigvis ikke skal ha noe ut av det.

Intervjuer: Hva hvis du føler at det er en relasjon som på en måte begynner å kreve mer av deg enn det du har gitt? Kutter du båndet eller...?

L2: Nei jeg kutter det ikke. Men jeg merker at jeg skaper mer distanse.

Intervjuer: du anser det som litt uetisk av den personen da?

L2: ja, jeg gjør faktisk det. Dem gode nettverkene er der du i utgangspunktet er mer opptatt av å gi. Hvis du merker i nettverket at alle egentlig har det som utgangspunkt så får du utrolig mye mer også.

Intervjuer: Hva tenker du om at en relasjon kan påvirke en kandidat i en ansettelsesprosess?

L2: Igjen, da tror jeg det er viktig at man.. når du bruker relasjon, at du spør om de rette tingene, så det er viktig at du liksom... jeg ansetter ikke en person fordi noen har sagt hun er kjekk og grei, jeg ansetter fordi jeg får konkrete eksempler på hvorfor personen kan fungere i en eventuell stilling, hvilke type resultater, hva har vedkommende gjort, sånn at det går på sak, og at det er relevant informasjon fra den relasjonen som vi benytter i prosessen.

Intervjuer: Føler du at du har benyttet ditt nettverk for å komme dit du er i dag?

L2: Godt spørsmål. Ja, jeg har nok litt det.

Intervjuer: Føler du at det er bevisst?

L2: lettere å snakke om andre enn seg selv, er det ikke. Hehe. Men jo det er det nok, til en viss grad så er det nok det.

Intervjuer: Det var egentlig det vi hadde, bare lurer på om du har noen øvrige tanker om nettverk eller om det er noe vil dele med oss?

L2: Nei, altså nå vet ikke jeg helt hvordan vinkling på oppgaven blir, men som jeg sa så ville jeg kanskje, hadde jeg vært dere, også snakket med noen som driver innenfor karriererådgiving, og eventuelt headhuntere for å få deres syn, for jeg innbiller meg at du vil få to ulike synspunkter på nettverksbygging fra de. Sett fra to ulike ståsted. Så det kunne vært interessant, nå som sagt vet jeg ikke hvordan oppgaven deres blir, men det kunne vært en interessant tilleggs dimensjon for dere.

Intervjuer: Ja for det vi på en måte har lyst til å snakke om er hvordan studenter kan få seg en jobb da, om nettverk har mye å si, og hvor den kan påvirke karrieren da.

L2: og da tror jeg at en karriererådgiver vil si at det har ekstremt mye å si, mens en headhunter vil si i mindre grad. Og hvis du går direkte på bedriftene så vil vi også si at det er viktig ut ifra det vi har snakket om nå, men det er viktig også ut fra sosiale hensyn. Sånn at vi vurderer det til en person som vil være gode på knytte kundekontakt fordi du er god på å bygge nettverk.

Intervjuer: Vi snakket litt tidligere om dette med studievenner, har du enda kontakt med de du studerte med?

L2: Ja det har jeg.

Intervjuer: som i et formelt nettverk? Som du bruker i jobbsammenheng og.

L2: ja har det.

Intervjuer: lurte på dette her med for bekreftelse, du sier at sterke relasjoner det ansetter du ikke, så du anser da de med svake båndene/relasjonene som mest verdifulle da?

L2: nei ikke svake, men jeg anser de med faglige relasjonene mine som mest verdifulle. De sterke personlige relasjonene, altså gode gode venner.

Intervjuer: Ja det går på familie, og..

L2: ja familie, og mine nærmeste venner.

Intervjuer: svake bånd er på en måte bekjente og kun de du jobber med, som ikke har noen personlig relasjon til.

L2: Det kan være sterke og, jeg har jo tidligere sjefer som jeg har veldig sterke bånd til. Som jeg ringer til og bruker som mentorer eller diskusjonspartnere. Dem ville jeg ikke hatt noen problem med å ansette fordi, selv om den relasjonen er sterk, så er den på et faglig plan. Ikke dem jeg sitter og har hjemme på middag på lørdagskvelden på en måte. Der ville jeg ha skilt det.

Intervjuer: snakker jo dette med på en måte gjøre noe annet enn bare å studere, hvor viktig er det å ha en relevant jobb for den bransjen du skal inn i, eller er det bare snakk om at du har jobbet og kan vise til at du har gjort andre ting enn å bare sitte på skolebenken?

L2: det er klart relevant jobb er viktig, men for meg er det ..

Intervjuer: det er ikke avgjørende?

L2: Nei. Det at man har jobbet under studietiden og gjort noe annet, om det så er, hørt litt slemt ut, men kassa på rimi, men for meg å vise det at man har en evne til å kunne gjøre noe mer. Enn å bare sitte sånn..

Intervjuer: hvor mye sterkere vil du si at en student stiller hvis de i tillegg har vært aktive innenfor, det er jo forskjellige høyskoler og privatskoler, som har mye utvalg og arrangerer, drive med verv,

L2: Jeg mener det er viktig. Personlig så mener jeg det er viktig.

Intervjuer: tror du det er sånn stort sett i alle bransjer?

L2: jeg tror det, fordi at.. det er vanskelig for oss når vi får 500 søkere, hva skal man skille på? Ikke sant, så gjør du en første siling, på karakterer, for eksempel. Også gjør vi ofte sånn logics tests, men det er klart når man ha gjort disse testene noen ganger, så skjønner man greia, og vi ser jo at studenter scorer veldig mye høyere på sånne typer Logics tester, eller logikk tester da, enn vi som er godt voksne og ikke har gjort det på 20 år. Og da blir det, hva skal du da sile ut ? og da ser jeg gjerne på okei, har dem gjort noe vedsiden av ? og for meg har du jobbet i kassa på rimi, for å ta det som et eksempel, så viser du at du på en måte, du gjør noe da. Og klart at har du i tillegg hatt summer internship på relevante bedrifter så vil det telle ekstra positivt, og det at du har deltatt i utvalg, nå er jeg ikke så veldig opptatt av festutvalg osv, men har du deltatt på relevante utvalg og gjort noe. Uten tvil..

