

## Transkribering,

### Intervju med L1

*Intervjuer: Vi, som sagt, det var greit at vi tok lydopptak?*

L1: Mhm..

*Intervjuer: Hvis du vil så kan du få være anonym, hvis det skulle være ønskelig.*

*Intervjuet tar ca, fra 20-30 minutter. Eh, avhenger litt*

L1: Ja, mhm..

*Intervjuer: Så, ja, det er vel all den informasjonen (faktaen) du skulle ha på forhånd.*

*Så hvis det er da greit så begynner vi da med selve intervjuet.*

L1: Ja, mhm.. Fint.

*Intervjuer:: Da lurer vi aller først på, den stillingen du har i dag, hva er det som er stillingen din?*

L1: Jeg er leder for nyutdanna, rekruttering, og har også employee branding som ansvar, ja da, spesielt mot nyutdannede studenter.

*Intervjuer: Det er hovedsakelig da nyutdannende studenter, som er ditt område?*

L1: Ja, stemmer.

*Intervjuer: Og så lurer vi litt på da hvilken utdannelse du har tatt, og hvor du tok denne?*

L1: Ja, jeg har en bachelor i kultur og samfunn med en fordypning i **sammenligning** og politikk fra universitetet i Bergen som jeg da var ferdig med i 2003 også har jeg en master i statsvitenskap som jeg ble ferdig med i 2008 fra universitetet i Oslo.

*Intervjuer: Den stillingen du har nå, hvordan fikk du denne?*

L1: Den stillingen jeg har nå, den fikk jeg fordi jeg jobbet som konsulent her og den ble, det var en åpning og jeg hadde lyst til å bevege med i en HR retning, og da ble det en intern åpning, så da fikk jeg denne stillingen.

*Intervjuer: Du sa du jobbet først som konsulent i E&Y, hvordan fikk du denne stillingen som konsulent?*

L1: Den stillingen fikk jeg.. Møtte noen på en fest som videresendte min CV, også gikk jeg gjennom tre intervju runder også fikk jeg jobb.

*Intervjuer: Du har jo nevnt litt nå om hvilke, eller at du jobbet som konsulent, har du hatt noen andre stillinger før dette, eventuelt innenfor andre eller samme bransje?*

L1: Ikke som fulltids jobb, nei.

*Intervjuer: Nei, okei. Så lurer vi litt på da hvordan foregår en normalt ansettelsesprosess for deg når du skal ansatte nyutdannende studenter?*

L1: ja, vi holder bedriftspresentasjoner på universiteter og høyskoler. Dagen etter på så har vi en søknadsfrist. Noen dager etter der igjen så kaller vi inn til et ”runde 1” intervju. Det foregår med to intervjuer på 30 minutter hver. Også går man videre derifra til intervjuer her på kontoret vårt i Oslo, hvis man har søk hit, men intervjuer av partnere som er også to intervjuer av 30 minutter.

*Intervjuer: Er det hovedsakelig da gjennom bedriftspresentasjoner dere leter etter nye studenter?*

L1: Ja, det er sånn vi markedsfører oss i størst grad, samtidig som vi har intern ship,. Vi har en stor work shop på Geilo hvor vi tar med oss 40 studenter dit. Vi har også mentor program og litt andre mindre aktiviteter som vi også bruker ut mot studenter.

*Intervjuer: For eksempel, hvis studenter henvender seg til dere. Sender inn en åpen søknad, eller søker på en lyst ut stilling, vil prosessen være den samme?*

L1: Ja, den vil være den samme.

*Intervjuer: Samme hvis det er studenter som har hatt internship tidligere, via sommeren eller høstsesongen, og det blir lyst ut nye stillinger, vil dere da, kan det være at dere henvender dere til dem, hvis dere ser at dere har erfaring med dem fra før av?*

L1: Altså vi, den som har intern ship hos oss, og gjør en god jobb, får tilbud om jobb i ettertid. Så internshipet er på en måte den første foten innenfor, så blir det en utprøving fra begge sin side. Ønske studenten, eller kandidaten å jobbe her, og tenker

vi at de studentene er riktig å jobbe her også blir vi enig. Vleig mange av de som har intern ship hos oss, gå videre til, og får fast stilling.

*Intervjuer: Mhm, så bra. Når du hører begrepet nettverk, hva tenker du da?*

L1: Nettverk kan jo være både uformelle og formelle. Altså du har kanskje sånn, student og karrierenettverk. Også har du de, mer de, hvor man har felles interesser eller noe sånt som knytter en sammen som gjør at man ønsker å gå på frokostmøter og møtes. Også har man også de uformelle nettverkene tenker jeg. Hvor man kommer i kontakt med mennesker rundt omkring som knyttes sammen på LinkedIn for eksempel. Og, ja, det yrkesmessige nettverket.

*Intervjuer: Du snakker jo da, som sagt om forskjellige nettverk, snakkes det mye om nettverk direkte eller indirekte her på din arbeidsplass?*

L1: Nei, vi bruker vel ikke ordet nettverk så mye. Men vi, vi rekrutterer jo gjerne gjennom nettverk for det er trygg måte å rekruttere på. Noen som kjenner noen som tenker de kan passe inn her, det er en bra måte å rekruttere på. Men de må likevel gjennom alle intervjurundene, og det formelle. Men om vi får en CV fra en kollega som har en bekjent som tenker at ”du, denne personen tror jeg vil gjøre en god jobb her”. Også tar vi en titt på CV’en også ser vi om vi har noen ledige åpninger, ja det har vi, også kaller vi personen inn til intervju.

*Intervjuer: Anser du deg selv som en nettverksbygger?*

L1: Ja, det gjør jeg vel.

*Intervjuer: På hvilken måte og hvorfor?*

L1: prøver å delta på relevante konferanser og kurs for eksempel for en type rolle som jeg har. Og når jeg er der så prøver jeg bevisst å snakke med nye mennesker og hilse på dem jeg ikke kjenner så godt. Samtidig som når jeg er ute å møter studenter så er det viktig å knytte relasjoner og kontakter der.

*Intervjuer: Så du ser en klar fordel ved det?*

L1: Ja, det gjør jeg.

*Intervjuer: Assosiasjoner du har til nettverk?*

L1: Ja, det kan være faglig input. Det kan gå på karriere nettverk. Det kan gå på kvinnenettverk. Ehm, ja egentlig sånn positivt ladet.

*Intervjuer: Men det er generell positiv holdning til nettverk?*

L1: Ja.

*Intervjuer: Du nevnte litt om det i stad med den konsulent jobben du har fått, er det andre situasjoner hvor du har brukt ditt personlige nettverk for å få jobb?*

L1: Nei, det er det ikke.

*Intervjuer: I ditt arbeidsmiljø, om du opplever at det forekommer noen fordommer ved det å bruke nettverk?*

L1: Ehm.. Nei.. Ikke noe problem.

*Intervjuer: Det har vært en del snakk om det i det siste i media at de trekker opp nettverk som et konkurranse fortrinn, hva tenker du om det?*

L1: På hvilken måte tenker du? For hvem?

*Intervjuer: Vi snakket litt om det tidligere, ved at det gjør situasjonen enklere, ved at du slipper å behandle 200 søknader i stedet for en god anbefaling fra en kollega. Men om du da anser det som en godt konkurranse fortrinn for deg selv eller bedriften?*

*Intervjuer: Hvorfor studenter da eventuelt kommer seg raskere inn i bedriften hvis de har et god nettverk rundt seg?*

*Intervjuer: Det er stor kamp om arbeidsplasser som student, hvis man vil opp og frem.*

L1: Vi har jo gode erfaringer med å ansette dem som har et godt nettverk rundt seg, også fordi at de blir ambassadører for oss og videre ut blant sine vinner og studiekompiser. Så det, jeg tror det er et konkurransefortrinn rundt seg. Men man må bruke det nettverkt med omhu. Ikke utnytte det på noen måte, men benytte seg av det og se de mulighetene som ligger der.

*Intervjuer: men er det, noe dere legger vekt på eller spør om, når dere intervjuer, hvordan type nettverk den studenten har eller har hatt?*

L1: Nei..

*Intervjuer: Mer noe som kommer naturlig eventuelt?*

L1: Ja, også kan vi se det litt på CV'en i forhold til om man har hatt ulike verv i studentforeninger så vil jo det gi en form for indikasjon på type nettverk man har. Eller om man har vært politikk aktiv eller, vært med i idrettsforeninger eller noe sånt. Så bygger man jo nettverk gjennom der.

*Intervjuer: Så nettverk gjennom verv er en fordel for ansettelse?*

L1: Ja.

*Intervjuer: Kan du fortelle litt om hva du selv gjør for å bevare ditt personlige nettverk?*

L1: Deltar på kurs og konferanser når det er mulig. Oppdatert LinkedIn profil. Søker litt rundt der. Men, ellers ikke så veldig mye.

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

L1: Man må jo passe så at man ikke rekrutterer dem som er lik en selv bare fordi at en er i samme nettverk. Man må være oppmerksom på den "biasen" som det fører med seg. Det er også viktig her hos oss at man ikke bare har en type medarbeidere. Så det tror jeg kanskje er det viktigste. Og at man ikke blir lukket på de nettverkene. Også hvis man ikke kjenner noen er det umulig å komme inn i en virksomhet, sånn kan det ikke være. Det er kanskje litt sånn, at når man snakker om litt sånn "hakenekt" gutteklubben Grei, så det nettverket der med menn, men det tror jeg går fordi man har like interesser der, men så må man jo da pushe på om man ønsker å være med i noen nettverk, så tror jeg det er opp til hver enkelt å få innpass i de nettverkene. Det er ikke alltid man blir invitert inn, så da må man vise den interessen for å være med. Ta initiativ selv.

*Intervjuer: Vi snakket jo tidligere om dette med ansettelsesprosess, men har du ansatt, eller om det har blitt ansatt en kandidat av deg gjennom ditt nettverk, som du har fått en anbefaling av?*

L1: Ikke sånn, eller.. Det blir veldig sånn perifert med de studentene, som jeg møter for eksempel, men er det noen studenter som jeg kjenner godt, da gjør jeg ikke intervjuer, da er det noen andre som gjør det intervjuet sånn at man får en god prosess og en lik behandling av alle sammen. Så det skal ikke være sånn a noen har en fordel av å kjenner meg for å få en jobb, det er vi veldig bevisste på.

*Intervjuer: Hvilke fordeler eller ulemper mener du det kan være med en ansettelse gjennom et bekjentskap?*

L1: Fordeler er jo det at man ofte vet hva man får og man kanskje kjenner kulturen, eller den personen og vet hvilken kultur den kan passe inn i. Og litt av ulempene kan være hvis kandidaten eller personen ikke presterer eller gjør det godt i jobben, så kan jo det være litt sånn, kommer an på hvor tett man er, men hvis man da ikke gjør det godt, så kan jo det bli litt uheldig.

*Intervjuer: Ville du ha sagt, at hvis du gikk god for en kandidat som du kjente, og denne personen presterer bra så ville det blitt godtatt, men med en gang denne personen kanskje var uheldig og hadde en dårlig periode og presterte litt dårlig, føler du at det ville vært mer negativt enn om at det kom en personen utenifra og inn?*

L1: Ja, det tror jeg nok. Det blir kjipere for den som anbefaler kandidaten, at den personen ikke presterer slik man kanskje hadde ønsket og håpet.

*Intervjuer: Så vil vi gjerne at du skal se for deg et senario. Hvor du skal ansette en nyutdannet student, hvor den ene studenten kan vise til gode karakterer tatt opp mot A, men du har ingen kjennskap til denne personen, hvor du på en annen side har en personen som du har sterk kjennskap til, man kna ikke vise til like bra karakterer, men gode. Hvordan ville du vurdert de to personene?*

L1: Mmm.. da tror jeg nok det går mest på de prestasjonene i det intervjuet. Da ville jeg tatt inn begge til intervjet og latt begge få en sjanse, også sett på hva, etter de kriteriene vi har på intervju. Hvem som hadde passet inn.

*Intervjuer: Hadde de stilt likt i forhold til hvem som er mest attraktiv?*

L1: Både ja og nei. De blir litt sånn der, pusher meg litt sånn veldig på ytterkantene her nå, vi er opptatt av og ha faglig flinke hos oss, og det er kjempe viktig, men du må også ha sosiale ferdigheter. Så har du ikke sosiale ferdigheter, vil du heller noen som har litt dårlige karakterer men man vet kan jobbe i team og kan sende ut til kunde.

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

L1: ja, det har jeg gjort.

*Intervjuer: Hvordan håndterte du denne prosessen? Måtte personen gjennom de samme rutinene?*

L1: Ja, samme 4 intervjuer og caseløsning.

*Intervjuer: Så hvis det er noen her som får jobb via en personen så slipper de alle den ventingen på et intervju, men derfra og ut er prosessen den samme?*

L1: Ja

*Intervjuer: Hvordan ivaretar og opprettholder de relasjoner i den bekjentskapskrets? Som du mener kan være nyttig for dem i fremtiden eller i nåværende jobbsammenheng?*

L1: Nei, det går liksom med på å følge med på hva som skjer på Facebook og LinkedIn, og hvis man møyer noen så slår man av en prat, men ikke så velge mye mer enn det.

*Intervjuer: men siden det er for din egen del så føler du at det er etisk riktig?*

L1: Ja, det tenker jeg. Det er jo bare hyggelig at folk legger merke til hva man gjør. I forhold til andre som skulle finne for godt å ta kontakt med meg på den måten.

*Intervjuer: Hvor føler du a den etiske grensen går for å bruke nettverk i en ansettelses prosess?*

L1: Det er hvis man ikke har kvalifikasjonen i utgangspunktet til å komme inn på intervju og man kommer inn på ået intervju fordi man kjenner noen uten at man er kvalifisert, så synes jeg det blir uetisk.

*Intervjuer: I hvilken grad mener du at ansettelses gjennom bekjent skap er akseptert eller uakseptert i dagens samfunn?*

L1: Det tror jeg er ganske høyt akseptert. Vi har jo anbefal en venn, og man får penger for det. Og det vet jeg at mange andre selskaper har også. Så derfor tror jeg at det er vel akseptert.

*Intervjuer: tror du folk som bevisst ivaretar og opprettholder sine nettverk har en fordel i en ansettelsesprosess fremfor de som ikke gjør dette bevisst?*

L1: Ja, det tror jeg.

*Intervjuer: Hvilke fordeler kan du da tenke deg?*

L1: At man har et navn, at man er kjent, at mange vet om deg, så lenge det er positivt. Det slår også ut hvis man, det er noen som jeg ser nå i rekrutteringsmiljøet som er hos forskjellige arbeidsgivere og hører jo at, de var der i kortere perioder, og de likte deg ikke så godt eller fikk et godt inntrykk, da er jo ikke nettverket så positivt heller.

*Intervjuer: Det får et tilbakeslag?*

L1: ja, det er nettopp det. Så lenge det er på den positive siden så er det bra, men hvis man ikke presterer eller bytter jobb hyppig så tror jeg at det slår motsatt.

*Intervjuer: Hvorfor tror du at det er mange bedrifter som velger å ansette gjennom nettverk?*

L1: Så lenge kvalifikasjonen er i orden, jeg tror at det er viktig at det alltid er på plass, det forutsetter vi alltid. Det er egentlig riktig utdannelse eller riktig kompetanse. Og da er man jo tryggere på den ansettelsen. En feilansettelse er kostbart, og da hvis man kan anbefale noen og få noen som noen kjenner, så kjennes det tryggere. Alt det med omboardinger blir også enklere for at man har et nettverk allerede i bedriften.

*Intervjuer: Tror du det er viktig for oss som studenter å være aktive nettverksbyggere, med tanke på jobb etter endt studie?*

L1: Ja, det tror jeg nok absolutt. Men alt med måte tenker jeg. Hvis man viser interesse innenfor det fagfeltet man studerer og tenker å kunne jobbe, så er det selvsagt veldig positivt og det er greit å ha en hensikt med det man gjør man må bare ikke overdrive det. Vi synes jod et er bra når vi er ute på stands, at folk kommer bort



til oss og snakker med oss jevnlig de årene de studerer, at de er med på de evnetene som vi holder. Da får vi testet ut kandidatene og vi vet at de er interessert i en karriere hos oss.

*Intervjuer: blir det sett på som en ulempe hvis en student kommer inn på intervju og har veldig gode karakterer og kan vise til gode kvalifikasjoner men har et veldig lite nettverk, ikke deltatt i noe utenfor skolen eller engasjert seg, eller verv, eller relevant jobberfaring, hvordan ser du på dette?*

L1: Nei, jeg tror egentlig at.. Vi tar jo inn så mange også, så for oss så er det OK. Vi legger ikke så mye vekt på relevant jobberfaring. Det er ikke så viktig for oss blant annet. Men det kan jo være mange grunner for folk ikke er nettverksbyggere. Man kan jo være litt mer introvert, eller innadventt, beskjedent, men likevel kunne gjøre en god jobb. Så det er viktig å kunne skille på det der så vi ikke blir et samfunn hvor alle er ekstroverte og utadventte og skal overgå hverandre i oppmerksomhet, det tror jeg blir slitsomt..

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

L1: Ja..

*Intervjuer: Er det mye av det, som du legger merke til – hvor folk utnytter det?*

L1: Nei, men det er vel noen som prøver. ”Du.. kan du se på CV’en til datteren til en kunde, den personen er ute etter jobb” ”aah, beklager, men det er ikke gode nok karakterer her” og blir det alltid hvis personen ikke har de rette kvalifikasjonen, så tar vi ikke personen inn. Alle skal behandles likt.

*Intervjuer: Føler du at du opplever smisk?*

L1: Nei.. Der synes jeg alle er veldig ålreit. Vi kan kontakte på LinkedIn etter events, noen skriver mail og takker for hyggelig prat, men dette blir bare mottatt som noe hyggelig. Men, nå har ikke jeg vært nedspammet med mail fra studenter som tror de bare skal bygge nettverk for å gjøre det..

*Intervjuer: Ville du ha jobbet litt ekstra for å ivareta en relasjon hvis du så at det kunne gi deg en fordel senere?*

L1: Ja, det tror jeg at jeg ville ha gjort.

*Intervjuer: På hvilken måte ville du ha opprettholdt denne relasjonen?*

L1: Nei, det går enten på hvis det er relevant. Prøve å bruke personen som mentor eller coach, eller.. en støtte personen for deg i karrierebygging hvis man ser at dette kan gagne deg senere, som en lunsj eller kaffe, og følge med på denne personen gjør hvis man har byttet jobb da gratulerer med ny jobb.

*Intervjuer: Være til stedet og bli husket på?*

L1: Ja, veldig, absolutt.

*Intervjuer: Tror du at svake relasjoner er mer vedsatte enn sterke?*

L1: I hvilken sammenheng da?

*Intervjuer: Hvis du skal ansette en, at det er lettere for å si, eller ta dem inn til intervju, når ikke du kjenner de, men en annen du vet om kjenner dem veldig godt, hvis du skjønner?*

L1: Sammenliknet hvis jeg kjenner den personen veldig godt?

*Intervjuer: at det kan bli kræsje å jobbe med en du kjenner veldig godt, at det er lettere å jobbe med en du ikke kjenner?*

L1: Ja, det tror jeg nok. Tror ikke det er bare å jobbe tett med venner du kjenner godt. Så det tror jeg nok du skal styre unna. Finner man seg kjæreste på jobb, så bør en velge. Både for parforholdet og jobbmiljøet, så det er vi også litt oppmerksomme på.

*Intervjuer: Så en relasjon vil da påvirke kandidaten i en ansettelsesprosess?*

L1: Ja.

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

L1: Nei, ikke annet enn det interne nettverket. Litt i faglig utvikling så bruker jeg jo dem som jeg kjenner rundt meg, som har valgt samme karriere vei, med sparring og coaching.

*Intervjuer: Det er bevisste valg du har tatt?*

L1: Men jeg er jo ikke med de eller tar kontakt med de menneskene.. Det er jo fordi jeg føler at eg får noe ut av den andre personen også. At det er gjensidig.

*Intervjuer: Så lenge du føler at det er gjensidighet inni bildet så er det også etisk?*

L1: Ja

*Intervjuer: Har du noen eksempler eller historie fra en periode der du føler at nettverk har blitt utnyttet uetisk – av deg selv eller andre?*

L1: Jeg tror det blir litt langt borte, og konfidensielt.

*Intervjuer: Da er vi vel ferdig. Har du noen øvrige tanker om nettverk eller nettverksbygging som du ville ha delt?*

L1: Ne, vi tror vi har pratet om mye her nå. Det viktigste er vel å være bevisst. Å ikke slite ut nettverket sitt. Ha en sånn gyllen middelvei, det er bra å være aktiv, men ikke for aktiv. Ha en balanse på det. Men det er alltid hyggelig å møte igjen menneske rundt om kring i ulike selskaper og ulike stillinger, og bursdager også lærer man jo noen ting av hverandre. Så det er ikke bra for egen karriere men det at det er et fint læringsperspektiv i det.

*Intervjuer: Hvis du hadde hatten kollega som hadde spurt om hjelp fra deg, og du ved en senere anledning hadde spurt om det samme men ikke fått denne hjelpen, hvordan ville det påvirket relasjonen?*

L1: Jo det påvirker mye. Deler gjerne, men da forventer man jo noe tilbake. Jeg var på konferanse i går og da snakket med en i et annet selskap som har ansvaret for graduate rekruttering og fortalte litt om hvordan vi gjorde det, neste gang jeg spør om hvordan dem gjør ting så forventer jo å få svar tilbake på det. Ellers er det ikke noe vits å dele sånn informasjon.

Også er det spennende i forhold til nettverk fra studier å se hvor de andre er som har studert det samme, hvor de havner og hvilke jobber de får, hvilke muligheter er det som gis ved den type utdanningen som man tar da.

*Intervjuer: Har det vært noe som har vært uklart eller som du stiller spørsmål ved?*

L1: Nei

*Intervjuer: Da er vi gjennom ☺*