

Unge i jobbmarkedet er ofte flinkere til å fortelle engasjert om musikken de har på iPoden enn om hva de selv står for.

# Curling-generasjonen på jobbintervju

## KRONIKK



Gisle Tungland,  
adm. dir. i Amesto People AS

**CURLING-GENERASJONEN** låner sitt navn fra idrettsgrenen hvor vårt land har blitt vant til å vinne edle metaller. Barnet er steinen, og foreldrene jobber hardt med kostene for å tilpasse steinens ferd over isen. Som en passiv stein uten selvstendig vilje, men med en skjebne som bestemmes av andre, kommer ikke barnet særlig godt ut av curling-metaforen.

Heldigvis er det forskjell på barn og unge voksne. Hvert år treffer mine kolleger og jeg flere tusen unge mennesker på vei inn i arbeidslivet. De fleste av disse har en godt utviklet egen vilje til å realisere egne drømmer, håp og planer i arbeidslivet.

Dessverre er det et økende mindretall som ikke modnes på samme måte; den mest fremtredende trenden er at det blir flere «curlingsteiner» blant jobbsøkerne.

**STADIG OFTERE OPPLEVER JEG** situasjoner omtrent som denne:

Spør jeg en arbeidssøker om hva slags musikk hun eller han har på iPoden, får jeg en engasjert beskrivelse som gir meg tillit til en godt utviklet musikksmak som betyr mye for dem. Spør jeg derimot om de kan fortelle om seg selv, hva de trives med å gjøre, hva de er flinke til, hva som er deres egenskapelige forbedringspotensialer, hvilke karriereplaner de har osv., får jeg altfor ofte ubeviste og unnvikende svar som vekker alt annet enn tillit til at de kan løse oppgavene og passe inn på den aktuelle arbeidsplassen.

Å ikke vite hvor eller hvem jeg er, vanskeliggjør selvsagt min egen utvikling, og det blir enda vanskeligere for utenforstående å hjelpe meg fremover. Om jeg ikke vet hvor jeg vil, så bør jeg i alle fall vite hvor jeg er og hva jeg står for, og så langt i livet kan tilby en potensiell arbeidsgiver.

**JEG TROR AT DETTE STORT SETT** gjelder flinke unge mennesker som mangler den nødvendige mentale innstillingen til å bli den foretrukne kandidaten når arbeidsgiver kan velge mellom flere. Å rekruttere handler om å forutsi jobbutførelse. Hvor moden og reflektert tilnærming kandidaten har til de problemstillinger man møter i et intervju, forteller vanligvis mye om hvordan kandidaten forholder seg til oppgaver og utfordringer i arbeidssituasjonen. En god karriere innebærer vanligvis bruk av evner som overbevisning, salg og forhandling.

Disse evnene vil en kandidat kunne synliggjøre i en intervjusituasjon. Intervjuet, til forskjell fra personlighetstester, referansesjekk m.m., er for kandidaten den eneste muligheten til å få vist seg frem. Og med å vise seg frem mener jeg å vise frem de egenskapene som er relevante for den aktuelle stillingen.

Søker jeg på jobb som kundeforhandler eller salgssjef består arbeidsgiveren min av å skape tillit og verdi for



**DOMMERNE:** Hvordan skal du overbevise disse to om at du er den rette for jobben? Vær selvsagt klar på egne forventninger, ønsker og mål, men ha også en oppfatning av hvordan din egen utvikling og dine egne mål samsvarer med bedriftens mål, oppfordrer kronikkforfatteren. (Foto: Colourbox)

**Vær selvsagt klar på egne forventninger, ønsker og mål, men få like godt frem hva arbeidsgiveren kan forvente av deg!**

kundene mine. Dette må jeg på en troverdig måte vise jeg kan gjøre ved å selge inn meg selv i intervjuet. Får ikke rekruttereren tillit til meg, vil kundene neppe få det heller.

Dette opplever jeg at en del kandidater ikke har tenkt igjennom eller forstått før de entrer en rekrutteringsprosess, og ikke er bevisst at det man viser av seg selv, blir satt i en arbeidsrelatert kontekst for å forutsi ens jobbutførelse.

**MIN HENSIKT** med denne kronikken er å oppfordre unge i regionen til å bidra til å snu denne utviklingen. Bevissthet, vilje og drivkraft er tre egenskaper som for de aller fleste er helt avgjørende for livskvaliteten i et fritt samfunn som vårt. Dersom du ikke selv tar styringen over ditt eget liv, er du prisgitt at du kommer godt ut av det ved å bli en del av noen andres liv. Tenk på Olsenbanden: Har du ikke selv en plan, blir du en del av andres. Og det er ikke sikkert du vil synes det er en like god idé et stykke ut i tid.

Jobbintervjuet er den viktigste arenaen for å skape den nødvendige tilliten. Det krever forberedelser, og det krever altså at man er bevisst hvordan jobbintervjuet skal skape tillit til din person og ikke til musikkmaken. Å skape tillit handler om å vise mest mulig av seg selv. Bli personlig uten å bli privat. Fortell om egenskaper du mener kan bli bedre, like levende som du forteller om hva du er god til. Det handler om selvinnsikt, og det handler om å bli kjent med deg som potensiell arbeidstaker og menneske.

Arbeidsgiveren ansetter hele mennesket, og da er det greit å vite hva du selv tenker om dine forbedringspotensialer, styrker og egenskaper.

For å få et menneske fra et sted til et annet, må man i sannhet vite hvor han finnes, sa Kierkegaard. Det handler om selvinnsikt, og det handler om å finne sitt eget ståsted for videre vekst og utvikling.

**MULIGHETENE ER STORE:** I Rogaland finnes det snaut 16.000 private og offentlige arbeidsgivere, 4500 av disse med minst ti ansatte. Unge i vår region har dessuten de beste utsiktene i et av de landene som er blitt minst rammet av finanskrisen.

Rogaland er et relativt gunstig fylke å være arbeidssøker i: Ved utgangen av januar var det 2408 ledige stillinger. Samtidig var det 6503 arbeidsledige, begge tall ifølge NAV. Det innebærer at de ledige stillingene utgjør 37 prosent av antall arbeidsledige. For resten av landet er det tilsvarende tallet 27 prosent. Med en arbeidsledighet på 2,8 prosent har vårt fylke dessuten en lave andel arbeidsledige enn landet under ett, med en ledighet på 3,3 prosent ved utgangen av januar.

Jeg opplever altså at flere unge forholder seg til denne virkeligheten mer som et privilegium til å la være å ta styringen over sin egen karriere enn – som de burde – en særskilt god mulighet til å lykkes i arbeidslivet.

Vårt lokale arbeidsliv er i mindre grad enn andre steder i verden et opprørt hav man kastes ut i, men mer et sted hvor man selv kan navigere mellom gode muligheter. Dette hjelper imidlertid lite om man ikke selv står ved roret.

**JEG FORVENTER IKKE** at unge skriver sine karriereplaner i stein. Jeg forventer heller ikke at man har full oversikt over mål, kompetanse og

egenskaper når man er 25 år gammel. Men jeg forventer at mennesker som er på vei inn i arbeidslivet, forstår at ansvaret for å vite hva man vil og hvordan man kommer dit, først og fremst ligger hos den enkelte.

Før du søker en jobb, bør du ha klart for deg hva som er viktig for deg i arbeidslivet, hva du ønsker å oppnå i arbeidslivet, samt hva som er dine viktigste egenskaper i form av erfaring, utdanning og andre kunnskaper.

Kanskje enda viktigere er det også å kunne fortelle om hva du tilbyr. Arbeidsgiveren tenker også på «what's in it for me», og du vil med all sannsynlighet være i konkurranse med andre. Hva skiller deg ut? Hvorfor skal arbeidsgiveren velge akkurat deg? Hvordan setter du din egen utvikling og dine egne mål i sammenheng med bedriftens mål?

Ingen kan svare bedre enn deg selv på dette. Gode svar på disse spørsmålene er ofte proporsjonalt med muligheten til å vinne jobben. John F. Kennedys berømte ord «ikke spør hva landet kan gjøre for deg, spør hva du kan gjøre for landet» kan like gjerne overføres til arbeidslivet. Vær selvsagt klar på egne forventninger, ønsker og mål, men få like godt frem hva arbeidsgiveren kan forvente av deg!

Denne historien skal du selge like godt som når du forteller om den eide delen du er mest stolt av eller den politiske saken du er mest overbevist om. Det handler om å selge seg selv og sin kompetanse, for derigjennom å skape tillit og troverdighet. Med denne bevisstheten i bunn har du lagt grunnlaget for at jobben gir deg mer tilbake enn lønningsposen.