

Trond

Hvordan forstår du begrepet gamification? Hva er på en måte din egen definisjon av det begrepet?

Nei, jeg forstår det som at det er på norsk det som kan kalles som spillbaserte tester. At det er et testverktøy som bruker spillteknologi for å kartlegge enten personlig egenskaper eller evner eller ferdigheter.

Hva vil du egentlig si er forskjellen på gamification og en vanlig tradisjonell test?

Det er jo at gamification skal være mer engasjerende og kanskje virke mer jobbrelevant for kandidatene

Og i hvilken sammenheng mener du at man bør bruke gamification og hva er fordelen med å benytte det i visse sammenhenger?

Sånn som det er i dag, så tenker jeg at gamification er best egnet i bruk til trening og opplæring og i mindre grad til seleksjon. Det foreligger ikke tilstrekkelig med forskning som dokumenterer at disse spillbaserte testene er reliable og valide nok til at man kan bruke det i seleksjon. Men veldig mange opplever at gamification er engasjerende som jeg sier og så brukes det litt til sånn employer branding for å gi inntrykk av at en virksomhet er moderne og nytenkende. Som tenker ny teknologi

Og så har vi et spørsmål om da hvordan gamification bør gjennomføres og hva er viktig når man skal benytte seg av det?

Det er viktig at det er vitenskapelig dokumentert tenker jeg, og at det ikke bare er sånn «best practice» utgangspunkt for å utvikle de. Så hvis man for eksempel skal trene på å ha en vanskelig samtale, så bør det være forankret i en eller annen teori eller forskning og ikke bare i praksis.

Så har vi et siste spørsmål på det i forhold til gamification. Hva er de vanligste misoppfatningene ved gamification og det begrepet? Slik vi har forstått det når vi har lest på teori og forskning, så er det veldig mange misoppfatninger av selve begrepet.

Jada, det er nok mange misforståelser og som du vet så er det forskjellige nivåer av gamification. Du har de enkleste nivåene hvor man bare har f eks et spill- element eller to som er produsert som en del av/sammen med en tradisjonell test. At man feks får instruksjoner på video istedenfor å lese det og sånne ting. Men jeg tror at det er veldig mange som tenker på gamification, de ser for seg disse dataspillene som mange, i alle fall yngre bruker. Og de ser

for seg denne type teknologi. Og det er vi vel litt usikre i dag på hva dette måler. Måler man hvor flinke er til å spille dataspill eller er det noe annet man måler?

Hva er din definisjon på rekruttering? Bare en kort definisjon.

Ja, altså, jeg bruker rekrutterings-begrepet ganske bredt. I utgangspunktet i amerikansk og engelsk litteratur så skiller man mellom rekruttering og utvalg. Da er rekruttering liksom den prosessen frem til du sender ut en annonse også begynner utvalget når søknadene kommer inn. Men i den boken jeg har skrevet i rekruttering så består rekrutteringsprosessen både av den fasen ved å tiltrekke personell, utarbeide stillingsbeskrivelser/jobbannonse, velge ut medarbeider, men jeg definerer også introduksjon av medarbeidere inn i rekrutteringsprosessen. Så jeg synes ikke det gir så mye mening å skille utvalg og rekruttering i to prosesser, så derfor bruker jeg et bredt begrep. Men jeg er klar over at enkelte kritiserer meg for det.

Hva er en jobbanalyse og hva er viktig i en sånn analyse?

Jobbanalyse går ut på å kartlegge hvilke arbeidsoppgaver som ligger til stillingen, hvilket ansvar som ligger til stillingen og hvilken kompetanse man må ha for å utføre de arbeidsoppgavene. Altså erfaring og personlige egenskaper.

Også lurer vi på, hva tenker du om å bruke gamification som et testverktøy i rekruttering for å måle generelle mentale evner?

I dag, så er det i alle fall ikke disse gamification-testene dokumentert godt nok til at vi kan gjøre det. Også som jeg var inne på i sted, hvis det at man er vant til å håndtere dataspill vil påvirke resultatet, så er det ikke sikkert at dette er viktig for jobben. Da risikerer man å diskriminere på galt grunnlag. At vi gir noen en fordel. Det er akkurat det samme som at jeg skulle latt noen trene på denne IQ-testen på forhånd og andre ikke trene.

For da blir det sånn at man ikke får da en rettferdig testing? Er det sånn å forstå?

Man får ikke en rettferdig testing hvis man gir noen av kandidatene en fordel. Et annet eksempel på numeriske evnen. Så er det noen tester som måler det. De testene vil vanligvis økonomer gjøre det bedre på enn psykologer. Økonomene er vant til å jobbe med tall, de er vant til å se på grafer, de er vant til å jobbe med det til det daglige. Mens psykologene eller prestene eller hva det skulle være i mindre grad gjør det. Skal du ansette en økonom er det greit å bruke en sånn test. Men hvis du ikke skal ansette en økonom, så er det ikke greit, for da risikerer du å diskriminere. Testen påvirkes av utdanningsbakgrunn og hvis du er på jakt

med folk med litt forskjellig utdanningsbakgrunn, så kan du ikke bruke en sånn test. Sånn er det på gamification også. Hvis du har spilt mye dataspill i ungdommen og får bedre score enn de som ikke har spilt dataspill, så kan du si at det påvirker resultatet urettferdig.

På generell basis ville du sagt at gamification er egnet for alle målgrupper og alle individer?

Nei, det tror jeg ikke det er. Jeg tror som sagt at, eller det vi er redd for som jeg var inne på istad er at hvis det er sånn at erfaring med spill på pc påvirker resultatene og det ikke er jobbrelevant at du har erfaring med spill så blir det på en måte urettferdig å bruke det. Så det er det vi da er usikre på.

Hva måler gamification og hva tenker du om det?

Jeg tenker vel at det skal måle da kompetanser i første pri, altså hvordan du håndterer ulike situasjoner. Det skal si litt om da atferd i ulike situasjoner og hvilke valg du tar og hvilke løsninger du velger da. Så det er jo forholdsvis brede atferds-kompetanser jeg tenker de prøver å måle eller trene opp.

Også har vi vært litt inne på det tidligere her i forhold til det at du sier det lite forsket på hvor mye validitet gamification har per i dag. Men vi ønsker også for sikkerhets skyld å få svar på dette spørsmålet. Har du kjennskap til gamifications validitet?

Jeg har ikke sett noen undersøkelser som viser at noen av disse testene skal ha noe validitet i det hele tatt. Så det er det som jeg er inne på at den. Så det som anbefales er å bruke tradisjonelle utvalgsmetoder og tradisjonelle tester og heller kombinere det da med og prøve å gjøre det mer engasjerende da ved at du har noen ett eller to enkle spillelementer i sammen med det.

Så da vil på en måte gamification ha den effekten at det skal virke engasjerende på de som skal utføre testene.

Ja, det skal virke engasjerende og det skal virke motiverende. Vi antar jo at det er motiverende og engasjerende så blir det en bedre kandidatopplevelse. Og en bedre kandidatopplevelse speiler jo positivt tilbake på virksomheten. Kan være at til og med de som ikke får jobben går ut av prosessen med “wow dette var en veldig spennende prosess, her skal jeg prøve å søke på nytt igjen neste gang det er ledig stilling”.

Det blir da litt som du snakket om istad, det med employer branding?

Ja, som bidrar positivt til omdømmet til virksomheten. Også gir det en bedre kandidatopplevelse.

Så det er vel kanskje litt vanskelig å svare på dette også, men hvordan er gamification i forhold til jobb prediktivitet? Sånn med tanke på at det ikke er noen tester det.

Så det er det vi sier vi ikke har da. Det er ikke blitt dokumentert noe på prediktiv validitet enda og derfor så må man være litt forsiktig med å bruke det

Føler du at gamification er en reliabel metode, det blir litt inne på det samme igjen:

Da er vi litt inne på det samme. Det vet vi heller ikke så mye ikke sant, for hvis det er sånn at det måles spilleferdigheter da. Så betyr det at neste gang du løser den samme, bruker den samme testen så gjør du det bedre for da har du lært ikke sant. Og da blir ikke testen testen stabil og da er den ikke reliabel. Reliabilitet dreier seg om at det skal være stabilt og du skal kunne få samme resultater neste gang. Og hvis dette er en stor effekt at du, ehh, jeg vet ikke om dere spiller noe dataspill, men jeg har spilt veldig lite da, men det er nå hvertfall sånn at du lærer deg noen triks ikke sant, så neste gang så blir du flinkere. Altså hver gang du spiller så lærer du deg noe om hvordan du skal løse problemer for å komme over neste hinder. Også blir du flinkere og får mer og mer poeng. Og hvis det er sånn at det er det samme som skjer her så er altså ikke metoden reliabel.

Men vil test-retest vært en måte å kunne funnet ut om gamification er reliabel?

Ja, det er det man måttet brukt, ikke sant test-retest også ville man sannsynligvis si at her var det veldig lav altså korrelasjon mellom de to resultatene.

Også er det egentlig bare en oppsummering i forhold til det vi har snakket om nå. Men da ved å se på validitet og reliabilitet som er de nytteverktøyene vi skriver om i oppgaven. Kan man si at gamification har en stor nytteverdi?

Jeg vil si foreløpig ikke. Foreløpig er det mer spennende altså at det er noe som kommer og det blir nok bedre dokumentert etterhvert. Så foreløpig så har det nok størst verdi innenfor opplæring og trening og ikke innenfor seleksjon.

I forhold til det at det med evne- og personlighetstesting det viser jo å ha såpass høy nytteverdi i forskning. Hvorfor skal man da velge gamification når man da har noe som har dokumentert god nytteverdi?

Det er litt tilbake til det jeg sa istad at det kan gi en bedre kandidatopplevelse og i et marked hvor det er vanskelig å få tak i sterke hoder da og det er sterk konkurranse om hodene så vil en sånn mer spennende, kan vi kalle det rekrutteringsprosess, kunne gi en bedre kandidatopplevelse og bedre omdømme til virksomheten

Så er det litt i forhold til det at gamification hvis man bruker veldig mange spillelementer, så kan det være er en kostbar metode. Føler du i fremtiden at det kan være verdt investeringen og kostnaden, å investere i gamification i en rekrutteringsprosess?

Ja, det er jeg litt usikker på. Det er som du sier at det er en veldig kostbar metode, vi har evne og ferdighetstester som har stor nytteverdi som er billig i bruk raske, effektive, enkle å tolke, enkle å forstå og som er godt forsket på. Men som du er inne på utvikling av sånne avanserte spill er ganske kostbart og hvertfall hvis det er en stor læringseffekt også, så du må drive å forandre det hele tiden, så vil det være veldig kostbart. Så nei det er jeg usikker på.

Og litt sånn med tanke på fremtiden til gamification, vil gamification forklare job-performance i fremtidig jobb utover det som forklares av evne-og personlighetstesting?

Nei, altså jeg tviler på det hvis jeg skal være ærlig. For det første, så skjer det en del utvikling også med evne- og personlighetstester med ny teknologi da. Så nei, så jeg tviler på.

Hvilken rolle tror du gamification vil ha i fremtiden, det føler jeg vi egentlig har fått svar på, med mindre det er noe mer du ønsker å tilføre på den?

Nei, jeg tror som sagt at det har størst betydning innenfor opplæring og trening.

Og til slutt, er det noe du mener vi burde spurt om som vi ikke har spurt om her nå?

Nei, jeg kommer ikke på noe i farten.

Da har vi vel egentlig kommet gjennom spørsmålene.

Er det noe mer, så kan dere bare sende en epost eller ringe meg hvis det er noe vi har glemt.

Da takker vi så mye for at du stilte opp.

Sara

Tusen takk for at du vil være med i forskningsprosjektet vårt.

Du, det er bare hyggelig.

Så, vi har følgened problemstilling på bacheloroppgaven, og den er «hva er nyttverdien av gamification i seleksjonssammenheng?»

Men da kan vi kanskje sette i gang med spørsmålene.

Det kan vi.

Det første spørsmålet vi har er hvordan du forstår begrepet gamification? Hva din egen definisjon er på det?

Jeg tenker at det er at man bruker spillbaserte element i tester.

Og sånn du skrev i mailen til oss, så bruker dere ikke gamification per i dag, men det er noe dere vurderer kanskje å benytte i fremtiden. Hvorfor er det noe dere vurderer?

Det er litt ulike ting egentlig. Vi har jo innovative prosesser i rekruttering fra før, og vi bruker mye case og filming og sånt i prosessene våre for å få det så nært knyttet til hva forskningen sier fungerer da. Så vi er veldig opptatt av å se hva som fungerer der ute, hva som gjør at vi kommer oss mest mulig mot en valid prosess. Det er ingen ting som går an å være 100 % i en rekrutteringsprosess. Så vi vil på en måte ta i bruk de innovative nye løsningene som finnes. Det er liksom utgangspunktet. Også tenker jeg når jeg har begynt å sett på det, så kan det hjelpe oss til å være enda mer objektive. At vi kan bruke det kanskje tidlig i prosessen som en objektiv selektering mekanisme. Så tror jeg også litt med det kandidat perspektivet, sånn

spesielt før coronakrisen kom, kandidatenes marked kan jo snu litt nå etter det her. Men for kandidatenes marked, for å gjøre det mer attraktivt, lett å være med i prosess, så tenker jeg at det kan være, kanskje spesielt for den yngre medarbeidere, en litt mer spennende måte å gjøre det på. Så det er liksom hovedårsaken til at vi har begynt å sett på det.

Og i hvilken sammenheng ville dere ha brukt gamification? Feks hvilke elementer ville dere tilført i den nåværende rekrutteringsprosessen?

Vi ville ha støttet oss til noe som har utviklet det. Vi hadde ikke kommet til å utvikle egne tror jeg. Vi hadde nok kommet til å bruke noe som fungerte fra før. Men jeg tenker at vi hadde kommet til å bruke kanskje innledningsvis i prosess, litt sånn type kognitive evner knyttes til forskning, hvem som lykkes. Og kombinert dette med det vi bruker i vår caseløsning da, som

vi bruker arbeidstester egentlig. Den komboen hadde nok vi kunne brukt mye vil jeg tro. Akkurat sånn hvilke element, akkurat hva det måler, jeg vet at vi kunne brukt det på både kognitive og logiske oppgaver, men også til personlighetsprofil. Jeg er ikke nok inne i det til å vite akkurat hva jeg ville ha gjort, men jeg tror at jeg ville benyttet begge deler.

Så er det litt sånn du svarte på det med hvilke tradisjonelle tester og spillelementer dere ville brukt, det er kanskje da litt sånn uvisst, men dere ville ha benyttet noe som er forsket på som gir god effekt?

Ja

Og hvordan kan dere finne den beste kandidaten basert på spillet?

Det er alltid opp mot en kravspesifikasjon. Når vi går igjennom en rekrutteringsprosess, så må vi vite hva er det vi vil ha. En ting er på en måte en bakgrunn, hva man har gjort, men jeg føler det er viktigere og viktigere fremover å se potensialet i mennesker og ikke bare hva man har på CV-en. Hvis man har 10 års ledererfaring er kanskje ikke så viktig hvis man ikke har gjort det bra i de 10 årene som leder. Så vi er veldig opptatt av å se potensialet, så det er nok det vi ville ha brukt det vil for å finne. Og da går det både på logisk resonnering og kognitive evner, men det går også på personlige egenskaper, tørre å ta risiko, det å ha struktur. Jeg vet ikke akkurat hvilke typer element man kan måle, men jeg tipper at man kan måle mye under press for eksempel.

Sånn generelt om rekruttering, hvilke plattformer er det i dag dere finner kandidatene deres?

Det er veldig forskjellig, men vi har på en måte både annonsering...er det annonseringskanaler du tenker på eller search kanaler?

Begge deler egentlig

Okei, fordi vi annonserer jo gjennom finn som alle andre også er det mye sosiale medier (linkedin, instagram og facebook mest), også kjører vi programmatisk annonsering med en samarbeidspartner, så der er det jo litt etter hvilken målgruppe vi søker etter.

Og hvordan er det denne rekrutteringsprosessen foregår?

Hva tenker du da?

Sånn hvordan rekrutteringsprosessen i deres firma fungerer.

Fra A til Å eller?

Ja, spesielt med fokus på deres caseløsning.

Vi er nok veldig tradisjonelle. Nå skjønner dere sikkert godt til rekrutteringsbransjen ettersom dere jobber med det her nå, prosjektet. Men vi gjør på en måte det alle andre gjør da. Vi kommer fra andre type rekrutteringsselskap tidligere, så vi kjenner godt til det. Også har vi på en måte et tilleggselement. Det første som vi bruker mye tid på er kravspesifikasjonen. Da snakker vi med ganske mange fra selskaper for å liksom virkelig få tak i hva er det vi skal ha. Det tenker jeg er viktig også hvis vi skal bruke gamification, at vi er veldig sikre på hva er det vi egentlig skal finne ut av det. Det skal ikke bare være en morsom greie, men det skal være veldig «to the point», hvorfor vi eventuelt kan screene f eks basert på det. Så kjører vi annonsering og search som de fleste andre gjør. Også er det førstegangsintervju og det kjører vi sammen med kunde våres sånn at kunden skal være tett på tidlig i prosessen. Også er det det som på en måte er mest ulikt andre, det er den assessment delen. Da kjører vi også evnetester og personlighetsprofil i forkant som man kan ta hjemme. Så får man også et case å forberede seg til. Og det case er på en måte så nær den virkeligheten man skal inn i som mulig. For det er veldig mange som kjører case «hvordan ville du ha løst en sånn type situasjon eller hvordan ville du jobbet og lagt frem en strategi»? Og da sitter man å forteller hvordan man egentlig ville ha gjort det. Og vi merker at det er veldig mange kandidater som begynner å bli trent til intervju og du vet gjerne litt hva du kan svare. Det blir litt sånn politisk korrekt. Men det vi gjør er på en måte å lage en situasjon der man feks skal inn i ledergruppen og presentere noe også setter vi opp en situasjon der de skal ha dette møte. Da kan det hende vi utfordrer på motstand, struktur, vi kan se hvordan personen reagerer når man møter motstand i stedet for å bare spørre «hvordan ville du ha løst det?». Da vet de aller fleste ledere hvordan de skal svare. For kandidaten så oppleves dette veldig reelt fordi situasjonen er så linket til den virkeligheten man skal inn i. Den største fordelene kanskje er nok at det oppleves veldig objektivt for kandidaten. Man føler at man får muligheten til å faktisk vite det man kan og at det ikke bare er den som er flinkest til å svare for seg på intervju. Alt vi gjør handler om å få testen så objektiv som mulig og også sitte igjen med et riktig resultat i utvelgelsen, at det ikke skal bli liking eller bli påvirket, for vi er ikke maskiner.

Er det dere som foretar jobbanalysene eller er det de kundene dere har?

Det er vi. I samarbeid med kunden da, men vi gjør det og styrer det også får vi innsikt fra kunden på hva de har behov for. Så vi tar aldri bare i mot en jobbanalyse så jobber vi ut fra det. Vi må på en måte ha det ordentlig i ryggraden da. Jeg har til nå ikke opplevd å få en komplett beskrivelse fra en kunde som er god nok i alle fall.

Hva er det som er viktig i en slik jobbanalyse?

Det er jo liksom å forstå behovet, hva er det man trenger, og ikke bare hva man skal for eksempel erstatte. jeg tror det er veldig mange som kan tenke at nå er den daglige lederen sagt opp og at de skal ha en ny en og tar kopi av den. Men det handler om å forstå hvilket marked man opererer i, hva vil utfordringen være på lenger sikt. En ting er selskapet, men man må forstå det markedet man opererer i. Man må forstå kulturen, innholdet i rollen (ansvarsoppgaver), hvilke type kompetanse kreves for å løse en sånn type oppgave, hvilke personlige egenskaper skal til for å lykkes i rollen og selskapet, hvilke KPIer. Ja, kulturer og verdier sa jeg kanskje. Det er liksom, hvem er en god match med verdiene som feks selskapet har og hvordan kan man måle det?

Hva er deres målgruppe? Og mener dere at spillet kan passe for alle målgrupper og alle mennesker?

Ja, jeg tror nok det, i alle fall etter corona, så tror jeg at veldig mange har blitt litt mer digitale. Så det tror jeg er en fordel, faktisk, hvis vi skal tenke på hva som kan være en fordel i den krisen vi er i. Så i utgangspunktet, så tror jeg det. Jeg tror at det blir mer et krav fra den yngre målgruppe om at vi gjør det mer effektivt, morsomt og interessant. Vi ser jo at studenter på deres alder er litt mer "hva kan du tilby meg?". Vi er nødt til å friste med noe, men noen som er mer opp i årene er kanskje ikke like vant til det på samme måte. De er nok mer vant til mer tradisjonelle metoder, men jeg tror nok at spillbaserte tester egentlig kan funke på alle målgrupper. Så lenge det gjøres brukervennlig, at det er enkelt å forstå. Det kan feks gjøres på mobilen veldig enkelt og effektivt.

Føler du at gamification er en rettferdig seleksjonsmetode overfor kandidatene?

Jeg tror ikke det er det alene, og jeg kan ikke nok. Men det må være forskningsbasert, det må være troverdig da. Vi kan ikke teste noe verktøy som bare en utvikler har satt opp alene, det må på en måte være noe mer i det. Jeg kan for lite om å si at det er en rettferdig måte å gjøre det på. Men jeg tror vi liksom skal prøve å dra oss så langt vi kan i hvertfall til det å gjøre det forskningsbasert og så objektivt vi kan. Også tror jeg det aldri er mulig 100%, så lenge det ikke bare er maskiner som gjør det, og da er det heller ikke sikkert at det er en mer rettferdig måte å gjøre det på, i forhold til andre ting.

Og litt sånn i forhold til validiteten til gamification. Har du kjennskap til den?

Nei

Hvordan tester dere validitet per i dag? Får dere testet det dere vil teste?

Ja, det er alltid et spørsmål man aldri kan svare liksom 100 prosent på. Men vi bruker jo anerkjente testverktøy, både på kognitive tester og på personlige egenskaper. Også er det jo vi som vurderer de også sant, så det er alltid en vurdering og det er jo aldri en fasit, at to ulike profiler kan jo være to ulike personer. Men når vi får vår caseløsning i tillegg så får vi en ekstra dimensjon og man ser liksom spesielt i forhold til forskning så er arbeidsprøver kombinert med logiske tester eller det nærmeste man kommer iq- tester hvert fall, som vil predikere jobbsuksess. Men det er på en måte så mange andre typer elementer inn i det da. Jeg kan ikke si at så lenge vi er mennesker som også skal vurdere ting så vil vi gjøre ting på ulik måte. Men det er hvert fall noe vi etterstreber veldig å få til.

Men hva tenker du om å benytte gamification i forhold til prediktiv validitet?

Jeg kan for lite akkurat om det. Så jeg er litt usikker, så vi måtte ha lent oss litt på leverandørene av det. Og da forsvart det for oss for at vi skulle ha kjøpt det inn da. Vi hadde ikke kommet til å utvikle det selv, vi hadde kommet til kjøpt noe som vi visste funka.

Føler du at gamification er en reliabel metode?

Det er det jeg egentlig har sagt, at det vet jeg alt for lite om. Jeg tror det da, at det kan være det da når det er godt nok testet ut og sånt. Men om det er det i dag, det er jeg ikke sikker på. Hadde jeg vært helt 100 prosent sikker på det, så hadde vi allerede brukt det tror jeg.

I forhold til de testverktøyene dere benytter i dag. Hvilke krav har dere til reliabiliteten, altså test-retest, for å på en måte finne ut om korrelasjonen er høy

..sertifisert da, av testverktøy. Vi går ikke inn liksom i detaljene på det. Vi bruker kun anerkjente testleverandører, som er basert på big five.

Sånn på generell basis, hvor tilrettelagt og involvert er kundene deres i prosessen, angående tester og lignende. Og hvilke tilbakemeldinger har dere fått?

Det er har vært en veldig.. prosess. På tester så er vi veldig lite opptatt av reliabilitet og validitet, det snakker vi veldig lite om. Hvis vi arbeider med HR-avdelinga så er de veldig opptatt av sånt. Veldig opptatt av detaljer på testing og hva funker og sånne ting. Kunder, ledere er generelt krever veldig lite opptatt av det. De er opptatt av å finne den beste kandidaten og stoler på en måte på at vi verktøyer som er best da. Så det er HR som er mest opptatt av det.

Bruker dere eventuelle tilbakemeldinger for å forbedre prosessen dere foretar?

Ja. Vi har debrief med alle kunder, alle kandidater som har vært igjennom case løsningen vår. Og da får vi alltid tilbakemeldinger som vi hele tiden vurderer prosessen vår på, om vi kan gjøre forbedringer og endringer på det. Så det gjør vi hele veien. Det er da tatt av kandidat perspektivet og alle de som da har brukt tid i vår prosess, skal vi respektere såpass at vi kan høre med dem om hvordan de har opplevd prosessen. Så det er viktig. Det tror jeg mange er for dårlige på da, i bransjen vår.

Og sånn i forhold til den prosessen dere benytter i dag, er det noe du opplever at kan forbedres med den rekrutteringsprosessen, og eventuelt hva?

Det er sikkert mye hele veien, når har vi fått en liten sånn periode der vi kan se litt på det da. Det er litt andre tider, men jeg tror nok vi kan bruke mye mer digitale løsninger som gjør det mer effektivt. Jeg synes ofte prosessen blir litt lite effektiv. Så f.eks. å bruke screeningintervju på zoom eller på teams f.eks. innledningsvis kan gjøre ting mer effektivt. At vi bruker mindre på da kunden, kandidaten og vår tid. F.eks spillbaserte, eller gamification også kan sikker også være noe som kan hjelpe oss på det. Det blir veldig spennende å se etter det her, sant, om det blir mye arbeidsledighet fortsatt. Det snur veldig måten å jobbe på for oss tror jeg også. Fra å gå fra kandidatmarked til at man at man har arbeidsledige som har behov for jobb. At vi får flere søkere og slippe å bruke så mye tid på search. Det vil da gjøre at mer tid på screene ned da, og finne riktig av den du faktisk velger å treffe. Jeg er veldig spent på hvordan det vil påvirke prosessen videre også, og det tror jeg det vil gjøre.

Jeg vet ikke om du er kjent med begrepet employer branding

Jo det er jeg

Føler du at det kan være faktor for at dere velger å benytte gamification?

Mot den yngre garde så tenker jeg det. Også henger jo det sammen med, employer branding, henger jo da sammen med opplevelsen sant, hos oss. Det vi opplever er jo det at vi er så tett på å gi feedback og gir dem en tilbakemelding da, til kandidater som har vært inne i case løsningen vår, bygger vårt employer brand. Så det er mye prioritert da, og brukt mye tid på. For vi bruker jo en del tid på å skulle følge opp og tilby alle en debrief. Men det er viktig for å bygge employer branding profilen vår. Også at hvis gamification skulle funke da, og at det er forskningsbasert og at folk liksom opplever at man får en fair mulighet da, så tenker jeg at det bygger, hvis ikke så er det motsatt effekt.

Og litt sånn i forhold til det med evne- og personlighetstester, det er jo mye forskning på som har vist at det har en høy nytteverdi. Og da har vi egentlig et spørsmål på da: hvorfor skal da velge gamification?

Istedenfor det?

Ja

Nei det tenker jeg må være linka til det, men at det skal være effektivt da, og at det skal være litt på en måte lystbetont rett og slett. Men og at det skal være enda mere, måle det vi ønsker å måle. Da tenker jeg i utgangspunktet så har vi tenkt mest på evnetester. Fordi de ofte kan være sånn vanskelig og ikke helt, sånn, vi har opplevd at det er litt sprik da, på evnetester mellom ulike verktøy. Og da blir det jo litt sånn det å kunne stole på at det faktisk funker og at det måler det det skal måle. Så det er egentlig der vi har begynt å snakke mest om gamification. Men jeg tenker at vi skal bruke det som funker, og hvis det ikke er modent nok så skal vi ikke bruke det heller. Hvis det kommer noen nye ting så ønsker vi å hvert fall være med på å diskutere det. Vi kommer aldri til å investere i noe som vi ikke vet at funker eller gir en større verdi til prosessen vår.

Hvilken rolle tror du gamification vil ha i fremtiden?

Jeg synes det er umulig å svare på, for jeg aner ikke hvordan rekrutteringsprosessen kommer til å se ut om noen år. Jeg tror ting er i veldig endring nå da. Man ser jo det på hele arbeidsmarkedet, at det skjer liksom endringer skjer så mye raskere. Og akkurat nå er rekrutteringsprosessen vært ganske lik i 100år ca. Og jeg tror den kommer til å se ganske annerledes ut om ganske få år. Men akkurat hvordan det er helt umulig, hadde vi visst det så hadde vi hatt en god posisjon.

Og da er vi egentlig igjennom spørsmålene her. Vi lurte på om det er noe vi burde spurt om som vi ikke har spurt om.

Bra spørsmål! Ehh, nei jeg tror ikke det altså. Det er ikke noe jeg tenker på hvertfall. Også er ikke vi noen ekspert i vårt selskap, men kan si at vi kjenner godt til rekrutteringsmarkedet.

Det er veldig hyggelig at du tok deg tid til å svare på spørsmålene våre!

Atle

Hei, og tusen takk for at du deltar i forskningsprosjektet vårt. Vi har da følgende problemstilling i bacheloroppgaven vår: “Hva er nytteverdien av gamification i seleksjons sammenheng?”

Så da kan vi vel egentlig bare starte med spørsmålene. Det første spørsmålet vi har er er hvertfall; hvordan du forstår begrepet gamification, litt hva din egen definisjon av det er?

Ja, nei det er, for meg så er det en jo en litt leken måte å simulere situasjoner på og kanskje lære av da, læringsarena. Litt overordna. Og i mitt hode, så ligger det jo noe, litt sånn situasjons. Nå ble jeg veldig sånn proff på det vi driver på selv. Men jeg tenker at det er en.. Situasjoner blir brukt da, at du må gå inn i situasjoner og ta noen valg og derfra komme videre

Også snakket vi litt med XXX, der hun skrev at dere ikke bruker gamification aktivt per dag. Men at det er en tanke å eventuelt benytte det i fremtiden. Hvorfor vurderer dere da eventuelt å benytte dere av gamification?

Nei altså jeg tror for det første så er det interessant at dere drar opp dette spørsmålet her, fordi jeg tror at de som er hos oss, og inklusivt XXX, så tror jeg ikke vi har så mye greie på det, akkurat hvordan det er. Men på en annen side så.. Jeg vet ikke om dere innsatt i hva vi driver med, eller sånn hvordan vi jobber med rekruttering.

Ja, litt så.

Ja dere er det ja. For da er det jo.. Da kan man jo se noen sanne trekk som går i den retningen da, gjennom at vi bruker veldig mye case f.eks. At vi bruker veldig mye oppgaver som skal synliggjøre hva slags atferd det er hver enkelt person, hvilke valg en person tar da, når man skal gå inn i en bestemt oppgave. Og gamification kunne være en helt sånn fin påbygning i forhold til det når det gjelder rekruttering, at man i spesielle tider som dette, kunne det vært vår løsning på hele greia. Hvor vi hadde sendt ut noen oppgaver som hadde en litt sånn spillform da. Hvor kandidatene kunne tatt sine valg med å bruke en device isteden. Det er ganske nærliggende. Så derfor så kan det være interessant for oss. Fordi det er ganske likt, metodikken, altså det vi ser på som valid da og/eller viktig her det er jo se de valgene folk tar i reelle situasjoner. Og når det er litt av grunnfjellet i forhold til det vi jobber med så vil jo dette, gamification, kunne være et veldig godt sånn tillegg.

Mye ord fra meg, da.

Det er bare bra det! Og i hvilken sammenheng ville dere da ha brukt gamification. Nå har du nevnt forsåvidt litt med det?

På rekruttering så er det nærliggende, og da kunne man sett for seg det. Det vil si at hvis det er effektivt å bruke det, altså raskt. For jeg tror vi, jeg tror ikke at vi kan bygge på så mye mer sånn tidsbruk i prosessene våre, men vi må, vi kan kanskje gjøre det enda mer effektivt. Så i rekruttering er det absolutt et tjenesteområde hvor dette kan brukes. Noe annet er i forhold til det vi kaller “the academy”, men det er jo trening da, atferdstrening som vi driver med. Så hvis du har en kompetanse da, la oss si at man kaller det en kompetanse å bygge relasjon da med et annet menneske, og når man møter noen så kunne det være at det.. At vi har bestemt oss for at det er noen elementer som gjelder der og det ene er at man må stille et spørsmål, som er ganske åpent og at man må lytte på svaret. Også må man faktisk bruke det svaret til å komme tilbake. Da bygger man på en måte en felles plattform. Og det kan man gjøre, og dette gjør vi i treningssammenheng i case løsningen vår. Da setter vi folk opp i situasjoner, også gjennomfører du de, også får de tilbakemelding på det, sin løsning. Så i den tilfellet så er det akkurat likt, så hvis gamification kunne være et tillegg eller erstatning ut fra geografiske forhold og sånt, så kunne det vært interessant. Og ikke minst ved innledningen til når vi har felles samlinger og treninger, så kunne det vært en veldig interessant inngang hvis det ikke hadde hatt stor kost. For da kunne vi uten å ha noe modellering eller trening, eller liksom et foredrag eller en introduksjon av en modell for å kommunisere godt f.eks. Så kunne vi først sendt ut en spillvariant som dette og latt folk bare spille fritt uten noe som helst innledning, også hadde vi fått se det resultatet med recording eller sånt. Også kunne vi benyttet en plattform, et litt sånn nå situasjon-plattform før de kommer til oss på trening.

Og hvordan kan dere finne den beste kandidaten basert på spillet?

Ja, det er enkelt og greit gjennom at det kan bli en veldig sånn tett opp til det som har blitt anerkjent som en av de mest valide da, utvelgelsesmetoden. Dette her med jobbsimulering så er det jo ganske, så kan man jo gjøre det tilnærma likt. Og det handler jo om å se, virkelig se hva folk ville i den og den situasjonen. Og hvis man leker med tanken om gamification så er det jo, så kan man jo lage stressituasjoner. Jeg ser jo det, når de som spiller litt spill i heimen, hvor intenst det kan bli og hvor viktig og altoppslukende det kan bli. Og kunsten da er jo altså å kunne tillate at lillesøstra kommer inn og har et spørsmål underveis, og ikke mister totalt hodet f.eks. eller gjør dårlige ting og tape spillet, akkurat i denne situasjonen. Og jeg tenker at man kan gjøre det ganske kamplikt eller jobb-lik.

Og sånn i dag, i hvilke plattformer finner dere kandidater.

Nei, det varierer jo da. Det er for såvidt noen av oss som jobber mest med den der å finne kandidatene, også er det noen av oss som kanskje tar den der her har vi noen personer som profiler vi skal ringe til da. Så kanskje jeg er med på det da, men det er klart vi bruker tradisjonelle plattformer som linkedin og sosiale mediene. Det er nok hovedkilden i tillegg til nettverket som, eller nettverket blir jo veldig vagt da. Det er jo eget nettverk og egen database i den forstand at vi kan jo veldig enkelt se hvem som er i jobbsøker modus. Så hvis vi skal ha en innkjøper til volvo så ser vi jo hvem som har adressert at de vil det da. Og da kan vi bruke det i en viss tidsperiode hvertfall. Så eget nettverk, hvis det da er liksom sammenkobling av det systemet vi har og de folka vi er så er det en viktig kilde. Også er det linkedin er den mest, er der vi sporer opp.

Og hvordan foregår rekrutteringsprosessen deres, sånn på generell basis?

Jeg tror den er ganske så tradisjonell, altså man starter jo enkelt og greit med at man har fått et oppdrag og skal finne.. Også bruker vi uforholdsmessig, vil noen si, mye tid på å lage en kravspesifikasjon, ganske grundig på det, og det betyr jo at vi spør om personlige egenskaper, de kvalifikasjoner som er nødvendig. Vi er nok enda mer nysgjerrige på litt sånn, hvordan er det du kjenner igjen den perfekte kandidat når de kommer inn i rommet f.eks. Litt sånn atferds ting. Så vi bryr oss ikke alltid om å få ut noe kompetanser og sånn, men liksom hva er det personen gjør og hva er det vedkommende ikke skal gjøre for å bomme. Så gjøre en grundig kravspesifikasjon som også kan være relevant i forhold til gamification fordi når vi er såpass på den der atferds delen, så ser vi på det som litt som fasiten. For det er anvendelse av kunnskap og kompetanser og erfaringen og det steget man har tatt. Så bruken av det. Det hjelper ikke så mye hvis, det hjelper litt, å få gode karakterer på skolen, hvis man ikke klarer å anvende det man har lært og hvis det ikke blir synlig for omverden, så er det sånn middels interessant da. Da er det kanskje best egnet til å komme på det jobbintervjuet. Men hvis man klarer å vise det i atferd.. "Kravspekken" er kjempeviktig. Også er det neste steg og det er jo å attrahere kandidater, og da tar vi jo en ganske grundig runde på hva slags attraherings-strategi kan vi bruke. Er det search i forhold til linkedin som gjelder her, er det noe vits å annonsere denne stillingen, og hvis vi skal annonsere denne stillingen hva slags følelse er det folk skal kjenne igjen, eller ha når de ser det. Hvilket fremtidsbilde er det man skal prøve å lage, hvis man skal lage noen video job ad og sånne ting. Så da er det attrahering. Veldig tradisjonelt altså, så hvis dere flere folk dette spørsmålet så får dere det samme, hah. Også er det neste er jo selvfølgelig screening og utvelgelsen, for da er man jo der. Og da gjør man det på cv-

grunnlag først. Og prøve å se littegrann på dette med formalitetene og den erfaringen man har gjort. Også har man en intervjurunde med oppdragsgiver også er det.. Og da fokuserer man jo mest på “Ja kan du dette her, ja kan du skrive regnskap eller gjør du ikke”, altså litt sånn da er oppdragsgiver veldig langt fremme. Også definerer vi testbatteri og da bruker vi ofte litt å gå sånn på personlighet og personlighetstest, sånn i sluttvurderingen som vi kaller det. Og også logisk resonneringsevne, for det er viktig rett og slett. Og det tillegget som kanskje er litt annerledes er kanskje, ja det vet vi er annerledes, det er jo den her voldsomme systemet vi har laget i forhold til case, måten å jobbe med case på. Det er en vesentlig del av vår, det er jo en differensiator som vi har i markedet. Mange bruker caseoppgaver og sånn for det er jo, for det vet vi jo alle har vært en veldig valid, ikke veldig valid men som en av de kildene som er valide da. Så er det nok noe av det som var mest valid, og da er vi i mål.

Gjør dere jobbanalysene selv, eller er det noe kundene deres gir til dere?

Nei, det gjør vi selv. Og det var det jeg kalte kravspek da.

Ja

Ja, jobbanalysen. Som regel så har kunden et bilde av hvordan dette skal se ut. Og da får vi et A4 ark eller to, med noen kvalifikasjoner og noen sånne viktige arbeidsoppgaver som ligger der. Også begynner vi derfra. Også har vi møter med folk og det er ikke nødvendigvis bare lederen men da hvem er nøkkelpersoner, hvem gir deg grenser for denne personen da i organisasjonen. Så vi får et helt bilde av det. Altså vi gjør det selv, det må vi gjøre selv, fordi i sluttvurderingen så må vi definere noen kompetanser som vi skal evaluere, sånn at vi må eie hvertfall i hodene våres da, så må vi eie den jobbanalysen. Så vi skjønne hva den jobben faktisk skal gå ut på.

Hva er deres målgruppe, og mener du at dette spillet kan passe for alle målgrupper og alle mennesker?

I forhold til rekruttering, målgrupper.. Målgruppe er det som kunder eller er det som kandidatmarked?

Som kandidat

Okey. Ja jeg vet ikke. Det kan godt hende jeg svarer feil. Men målgruppene våre er jo alt mulig. Men det er klart, men ok.. Ja, jeg vil jo si at både gamification eller liksom vår case løsnings metode kunne vi brukt på alle typer stillinger da. Hvis man kan si det sånn. Jeg mener jo det. Men kundene våre mener ikke det. For jeg tror det er en del kunder som tenker at “den her jobben, vi skal ha en utvikle, og vedkommende skal sitte borte i det hjørnet

der og utvikle og da er det ikke så farlig med alt det andre, man må bare kunne det man skal drive med”. Også kan det være riktig nå, men det er ikke usannsynlig at det liksom litt ned i gata da, at han skal overføre disse oppgavene eller overføre en slags forståelse til andre mennesker f.eks. det kan godt hende er relevant. For å utnytte den ressursen mer så.. Så jeg mener at, og det er et eksempel, men et annet eksempel kan være en montør ute i bransjen eller i entreprenørbransjen, hvor de som skrur/skifter pærer i disse veilysene og den typen ting, kan oppfattes som enkle oppgaver. Det kan også være en sånn isolert greie hvor våre kunder sier at “det der vil vi gjøre selv”. Og da trenger vi ikke det. Men det vi når vi går inn å ser på hvor er det kunden grensesnittet er i disse virksomhetene, så er det helt i sluttledet uansett. Og da blir det viktig hva slags type menneske man har der. Så har man de beste montørene, utviklerne som er flinke til å liksom få frem hva de gjør da til kundene så blir det penger av. Så svaret er ja, målgruppen er alle. Bredt spekter, vi rekrutterer stort sett mest ledere og salg og kommersielle stillinger. Men det er noe vi kanskje kunne gjort mer, sikkert.

Og føler du da at gamification er en rettferdig seleksjonsmetode overfor kandidatene?

Ja, hvis det blir kamplikt. Hvis det blir tett på en reell situasjon, så det er forutsetningen. Og det er forutsetningen for at folk skal betale for det også, at folk tenker «dette er jo akkurat det vi driver med», «det er akkurat den problemstillingen vi jobber med», fordi det er dette vi opplever i vår case løsning, så det er sikkert smart å snakke med folk hos oss om dette fordi det er jo det vi blir møtt med først, «ja, men dette her er jo ikke reelt», «nei, men så ble det grusbanekamp da i fotballkampen og ikke gress». Og da blir det liksom hvem er best da da? Fordi det blir et resultat der uansett. Dette blir både rettferdig for kandidatene og valid hvis vi får det så likt som mulig. Kvaliteten handler om å få situasjon så reell som mulig og vite hva man skal måle.

Og litt i forhold til validiteten til gamification, har du noe kjennskap til det?

Nei, det har jeg ikke, men jeg har bare en sånn hunch på at det er ganske likt.... Vet dere det? Finnes det noe målinger på det?

Gamification er lite forsket på, så det finnes lite dokumentasjon på hvilken nytteverdi det testverktøyet har. Så det er egentlig litt derfor vi har den vinklingen vi har i problemstillingen vår.

Ja, skjønner. Men nei, det vet jeg ikke. Jeg vil jo tro at.. «er gamification gamification?». Som jeg sa i stad, så kan en case være bra og det kan være dårlig. En situasjonsbeskrivelse med å gå å gjøre ting i rent sånn praksis, den kan være god også

kan det være «nei fader, nå fikk vi ikke frem det som var poenget». Det kan sikkert gjøres en survey på det, hvor god validitet blir da. Og jeg kjenner ikke til det vettu.

Og hvordan tester dere validiteten per i dag? Føler du at dere får testet det dere ønsker å teste?

Ja, men det er et veldig godt spørsmål. Der tror jeg vi kunne gjort en litt sånn egeninnsats på det. Validitet for oss er at vi følger opp om vedkommende fungerer i stillingen. In the end, så gjør vi ikke noe annet enn å spørre kunden om «hvordan går dette her?». Om det går bra så er de fornøyd og da er vi fornøyd og da er sikkert kandidaten fornøyd også. Men det sier ikke noe om vi får testet det vi har bestemt oss for å teste. Så nei, vi tester det dårlig.

Og hva tenker du om å benytte gamification i forhold til prediktiv validitet?

Nei, altså jeg tenker at det kan være veldig spennende, men jeg har jo ikke sett det. Jeg tror jeg var på noe sånn, men det er fryktelig mange år siden, hvor vi fikk noen sånne forberedelsesoppgaver på nett da, hvor du liksom kan gjøre a, b, c, eller d valgene dine også var det en sånn forberedelse til noe annet styr, så det er det eneste jeg kjenner til. Så jeg vet ikke hvor godt det kan være da. Men jeg har en formening om at jeg tror at det kan gjøres bra. Det har jeg troen på. Det er nok ikke teknologien som setter stopper for det, jeg tror det er at noen må gå inn og mene noe om hvordan disse casene (jeg kaller det caser jeg da), men hvordan disse spillene skal være da i forhold til hva er det du skal måle og hva er det du ikke skal måle. Og presisjonen på dette er avgjørende.

Føler dere at gamification en reliabel metode? Har dere gjort noen tester på det? Nå har du jo vært litt inne på det, men..

Nei, ikke som jeg kjenner til.

Og sånn i dag, har dere noen krav til reliabilitet? Foretar dere noen test-retest eller har noen grenser på hvor høy korrelasjonen skal være?

Nei, det gjør vi jo ikke da. Vi går ikke så statistisk til verks på det. Det kan godt være at vi burde vært mye bedre til å etterprøve det. Men vi tar jo i bruk, eller vi er jo litt orientert på hva som er valid og reliabelt da i forhold til metodikk. Så vi bruker så mange kilder som mulig i forhold til både rekruttering som dette spiller på. Så det er mer inngangen, men utgangen har vi ikke testet ordentlig.

Og sånn på generell basis, hvor tilrettelagt og involverte er kundene deres? Og hvilke tilbakemeldinger har dere fått på de testene dere bruker i dag?

Kundene våre er veldig involvert i de prosessene vi har, både på rekruttering, trening, analyse og alt. Så den er jo veldig høy, men akkurat i forhold til testene, så er det noen kunder som kan være interessert i detaljene, men stort sett så er de ikke det. Da er de mer opptatt av å se hva sluttresultatet blir. Sånn at om vi bruker den eller den eller den testen som vi mener er gode da, så er det på en måte kilder som vi bruker mest. Det nærmeste vi kommer kundedeltakelse på en test er egentlig dette her med case løsningen vår hvor kunden kan sitte å se på kandidaten i aksjon. Og det kan man sikkert legge til rette for i gamificationverden også. Så tilbakemeldingen på case løsningen hos oss er åpenbart veldig god siden vi har gått inn i en sånn bransje og fått såpass tilslag som vi har da. Det har vært et veldig vellykket prosjekt der sånn sett.

Og hvordan brukere dere eventuelle tilbakemeldinger for å forbedre prosessen?

Vi har jo debriefe på de prosessene vi har, altså debriefe møte med kunden, også er vi veldig en veldig flat organisasjon, så hvis man kommer med forbedringsforslag, så da skjer det jo og da prøver vi det. Så sånn sett går det ikke veldig lang tid før vi får tilbakemeldinger som det går an å bruke da til at vi gjøre en endring. Men vi har ikke et kvalitetssystem som Telenor har, altså vi har ikke et forbedrings-og kvalitetssystem sånn sett, men det er veldig enkelt fordi vi er veldig tett på kunden også har vi løpende dialog i etterkant når vi har pratet med kunden.

Er det noe du opplever kan forbedres med den nåværende rekrutteringsprosessen dere bruker og eventuelt hva?

Ja, jeg mener at dere var litt inne på det, men det er tidsaspekt og tempo må opp. Det må være mye kortere prosesser i forhold til fra du starter en rekrutteringsprosess til du lukker den. I mitt hode, så forutsetter det noen ting, og det ene er vi må hjelpe kundene til å forholde seg til det dere kalte jobbanalyse. Lage en så grundig jobbanalyse, så hvis at Per eller Kari går forbi og vi får tak i Per eller Kari, så kan vi på isolert sett kvittere vedkommende inn eller ut av prosessen med en gang. Altså å bare kjøre stegene kjapt i stedet for at våre kunder liksom skal sitte å vente på at vi mangler fem kandidater i prosess samtidig, for da er det den målingen mellom kandidatene og den er interessant. Det er et eget element det, men det forutsetter at det er veldig mange

som er kvalifisert for den jobben. Som i alle fall kommer gjennom første steg da. Og det tror jeg det blir mindre og mindre av, i alle fall i Norge da. Så tidsgreiene og det å få en god jobbanalyse som liksom «okei, det er det vi måler mot», vi måler ikke hvem som er best av Kari eller Per sånn i utgangspunktet, men vi ser hvem som kan gjøre jobben godt og tør å satse på det.

Føler du at gamification kunne hjulpet dere med å effektivisere noen prosesser i rekrutteringsprosessen fra A til Å som dere har?

Det kan godt hende. Hvis det kunne vært første punkt da i istedenfor at vi så på CV, så kunne vi sendt ut den linken da, hvis det er sånn teknologien hadde fungert, og liksom «okei, hvem er det som går rett i veggen der? Hvem er det som lykkes da med det beslutningstreet som ligger der. Det kunne vært noe. Eller i slutfasen, ja jeg tror absolutt det. Vi kan i alle fall ikke utvikle teknologien, men jeg tror at vi kunne vært en veldig god bidragsyter i forhold til å skaffe materialet til de tingene i et sånt spill da.

Ser du for deg at dette er en metode dere kommer til å investere i?

Hvis dere tenker å kjøpe en sånn tjeneste, så er det gitt at det er god prosess da.

Ja, hvis vi skulle gjort det, så har vi to muligheter. Den ene muligheter er å si at «gamification, det har jeg ikke troen på. Vi skal møte folk fysisk og det skal vi gjøre her», så den muligheten har man jo, men jeg tror at det er et sånt fysisk element som jeg tror må være der på et eller annet tidspunkt da i en sånn prosess, så gamification vil ikke erstatte alt, men den vil kunne være med på å få opp den validiteten. Så ja, det tror jeg vi kunne investert i uten tvil, men da måtte det ha vært et verktøy hvor vi kan dytte inn noen variable, da kunne det vært veldig spennende. Hvis vi liksom kunne lagt inn jobbanalyselementer i en sånn spillvariant også hadde du hatt caser som kommer ut når du hadde lagt inn de 2-3 elementene.

Og litt sånn i forhold til at evne-og personlighetstester, det har jo vist seg i forskning å ha en veldig høy nytteverdi. Hvorfor skal man da velge gamification?

Nå vet ikke jeg tallene, men hvor er dette med jobbsimulering... eller jo, det er litt mer sånn lekmanns betraktning. Det som er tilfellet er at ting går jo veldig kjapt da. Det er en endringstakt med de tingene man driver med nå. Også kan du ha en preferanse eller du kan ha personlighet som sier sånn og sånn og du kan ha en kapasitet som gjør at du sette deg inn i komplekse saker ganske raskt og få noe ut av det, men det er jo noen stressselementer da, beslutninger og valg man må ta i litt sånne stressede situasjoner. Det er på en måte en måte å se hvordan dette gis utslag på i beslutninger. En ting er jo liksom det å ha det rotfestet

personligheten og intelligensen, men hvordan blir denne brukt når situasjonen er litt mer opphetet og det er mer kompleksitet i omgivelsene rundt. Så jeg tror at det har et element, case løsningen vår og gamification har litt av de samme elementene i seg føler jeg da.

Og litt sånn generelt, hvilken rolle tror du gamification vil ha i fremtiden?

I forhold til rekruttering tenker du på?

Ja, i rekrutteringssammenheng

Nei, altså jeg er veldig usikker fordi det handler om hvem som skal betale for Gilde. Det er mange ting som er bra produkter og bra tjenester, men som folk bare ikke vil ha. Det tror jeg har noe med hvilke aktører som fremfører det da i markedet ellers kommer det ikke til å spre seg. Og de aktørene, de må være noen som for det første får noen gode kunder og tjene penger og etablere en forretning rundt det. Og det gjelder VR og alt. Det hjelper ikke å stå på stand og vise så kult det er å se på sånne briller. Det er jo fascinerende det, men hva skal jeg bruke det til? Det må være slutt kunder der som er interessert i å betale for det. Og da blir folk mer nysgjerrig fordi da kan det være et fortrinn. Så det er et mer konversielt spørsmål enn selve produktet, fordi det tror jeg er bra. Det kan gjøres bra, men jeg tror det har mye med den forretningsmodellen rundt det som blir avgjørende. Det er min mening da.

Da er vi egentlig gjennom spørsmålene, men vi har et siste spørsmål. Er det noe du mener vi burde spurt om som vi ikke har spurt om?

Ja, det er et godt spørsmål, men jeg tror... jeg prater så mye, og dere har spurt om ting og jeg har svart på ting som dere ikke har spurt om allerede. Jeg tror ikke jeg kommer på noe mer da.

Da takker vi så mye for at du svarte på spørsmålene våre. Vi fikk veldig mye god informasjon.

Herman

Vi har følgende problemstilling, og det er «hva er nytteverdien av gamification i seleksjonssammenheng».

Da kan vi egentlig bare starte med spørsmålene.

Første spørsmålet er hvordan du forstår begrepet gamification? Litt sånn din egen definisjon av det.

Det er jo at man bruker spillmetodikk og trekker det inn på andre områder for og læring,

utvikling osv. Og for eksempel seleksjon da, som gjelder her. Det kan være feks en form for å utvide en case i seleksjonssammenheng.

Vurdere dere å benytte dere av gamification i fremtiden? Og eventuelt hvorfor?

Det skal vi vurdere når vi har lest oppgaven deres. Neida, men det tenker jeg at det er veldig naturlig at vi gjør. Jeg ser det er noen mulighet for det. Vi har kanskje vært den aktøren i Norge som har dratt det der med case og arbeidsprøver lengst i med at vi gjør det. Det går mye på menneskelig interaksjon. Når vi kjører case løsningen vår, så kjører vi caser som skal være så realistiske som mulig også tenker jeg at gamification i forhold til seleksjon, og kanskje i fasen før vi bruker case løsningen vår, er superinteressant. Og dette har ikke heller mindre blitt aktualisert etter corona tenker jeg hvor vi ser hvordan ting fungerer på digitale flater.

Også nevnte du litt på det i forhold til å kanskje putte inn gamification før case løsningen deres, men vi spør likevel. Hvilken sammenheng ville dere brukt gamification og hva mener du kan være fordelene med det?

Hvis man klarer å utvikle teknologi som gjør at man kan få mye av den type case- oppgaver som kan løses gjennom gamification, hvis jeg har forstått begrepet riktig, men at du kan bruke type case-metodikk og teste ut spesifikke forutsetninger for å gå inn i ulike roller osv. Evne til å tenkning. Du ser at vi bruker også mye testmetodikk i dag som er blant annet kognitive tester for å vurdere analytisk kapasitet osv, evne til å se helhet osv, det tror jeg er et område der det er lett å ta inn gamification hvor det er behov for innovasjon på den type tester som brukes i dag, og jeg tenker at gamification kan erstatte egentlig for å tilføre noe mer da, for å skjønne kandidatens evne til å resonnerer, se sammenhenger, se helhet osv.

Hva slags tradisjonelle teorier ville dere brukt og hva slags spillelementer ville dere brukt hvis dere hadde hatt en kombinasjon av det?

Nå kan det hende at jeg blir veldig tradisjonell da, men mye av det som brukes i dag er det tradisjonelle i forhold til kognitiv testing, så er det mye av dette som man finner igjen i tradisjonelle tester som IQ tester. Men jeg mener jo her at man kunne dratt inn mer av det som går på EQ i tillegg, altså EQ og IQ da, men at man også kobler det mer til ulike funksjoner. Som man kan koble til ulike bransjer, om det er service eller om det er for ledere eller hva det måtte være. At du kan koble det mye sterkere til en setting som jeg tenker kan være superspennende. Jeg tror at for dere, så kan det være veldig interessant å se på hva er det aktører som cut-e og det som tidligere var sol, de jobber mye med å gjøre dette mer digitalt og

bruker de tradisjonelle teknikkene, men de drar det inn i digitale plattformer. Men jeg mener at hvis man bruker utgangspunktet i gamification, så kan du dra det mye lenger enn det de gjør.

Hvordan tenker du at dere kan finne de beste kandidatene basert på gamification?

Det handler om at du i prosesser ... en ting er kandidat attrahering, det handler om at man finner de rette kandidatene med tanke på den rollen som du har definert at du har behov for. Og den neste fasen er seleksjon, at man går inn og har gode seleksjonsverktøy som handler om alt fra å bruke tradisjonelle tester på personlighet, preferanser, kognitive tester, case løsninger osv. Jeg tenker at dette avhenger litt hvordan markedet er. I noen bransjer er det ekstremt knapphet på kandidater hvor det er veldig vanskelig å attrahere kandidater og hvor det ødelegger litt for seleksjonsbiten også. Du har kanskje brukt masse ressurser på å lete opp «er det noen som har den kompetansen» også sitter du igjen med kanskje to stykker som har den, og da har du egentlig ikke det seleksjonsbehovet. Mens i andre bransjen, så kan det være at det er 150 søkere på en rolle og du kan trekke inn den type seleksjonskriterier tidligere i prosessen. Vi har den trainee innlandet ordningen blant annet som vi styrer og der har vi kanskje 300 søkerne også skal det kvalifiseres inn til 20 trainee. Da er det viktig å kunne ha noen gode prosesser som selekterer kandidater i forhold til hva vi er ute etter og som skiller på noe annet enn karakterer og CV. At man kan gå inn og se at det er noen type egenskaper vi er ute etter og at det er koblet opp mot analytiske evner og sånne type ting som tradisjonelle tester tar seg av. Men jeg tror at med gamification, så kunne man dratt inn andre type elementer som er vel så relevante. Jeg tror det kan

spille en rolle tidlig i fasen hvor man har mange kandidater og man ønsker å gjøre populasjonen mindre, eller at det kan være som et ledd i en utvelgelsesprosess og også i finalerunder. Jeg tror at jeg ville satt gamification i sammenheng med modellen som gir validitet i seleksjonsprosesser. Det er ofte kombinasjonen av de som gir høyest validitet. Gamification i kombinasjonen med «hva da» gir et best mulig bilde av en kandidat. At man kan predikere hvordan noen kan lykkes i en rolle fordi det er jo prediksjon vi driver med. Jeg tror at jeg ville vært veldig interessert i det. Jeg er veldig spent på den oppgaven deres jeg og jeg er veldig interessert i at dere skal komme og presentere den til meg og noen flere når dere er i mål og se om vi kunne ha gjort noe spennende på det sammen med dere. Det kunne vært veldig interessant. Men jeg tror jeg ville vært veldig tydelig på prosessene her med kandidat attrahering, forskjellige type tilgang på kandidater sånn at man får posisjonert det inn i

hvilken setting gamification løser et problem for kunden. Så tror jeg på seleksjon at man kunne satt det som «gamification, ja hva slags validitet gir det alene», og «hva er det vi egentlig måler der» og hva må vi kombinere det med for å få en høyest mulig validitet i seleksjonsfasen.

Hva slags jobbanalyser gjør dere og gjør dere de selv?

Ja, det gjør vi, og der er vi kanskje en av de mest grundige på markedet i forhold til å skjønne roller. Hvis f.eks. salgsdirektøren i et selskap sier opp sin rolle også ringer administrerende til oss og sier at salgsdirektøren har sagt opp og vi må ha en ny en. Da går vi inn og i den dialogen hvor det er veldig lett for kunden å tenke at «ja, da må vi få inn en som var som han eller hun som var i rollen før», men det kommer ikke til å gi så veldig mye fremskritt. En viktig del av kompetansen vår blir å gå inn med administrerende å utfordre på hvor er det den administrerende vil i fremtiden med selskapet sitt. Hvordan ser det ut, og hvis man skal gå den veien, hva blir da profilen til den nye salgsdirektøren som vi skal rekruttere inn. Og der er det mange kvalitative intervjuer og vår kompetanse i forhold til erfaringen av å ha sett og vært med på den type prosesser som gjør at vi kan lage gode profiler og annerledes enn de som var. Det blir grunnlaget for det vi leter etter. Også er det jo å definere egenskaper og kompetanser som vi da ut fra vår kompetanse mener er viktig. Så blir det en viktig input i forhold til gamification og testing, «hvordan skal vi da teste at vedkommende eller kandidaten har de egenskapene, ferdighetene som trengs for å gå inn å løse den jobben som vi har beskrevet.

Hva er deres målgruppe, og mener du at gamification kan passe for alle målgrupper og mennesker?

Ja, men det tror jeg det helt sikkert at du kan gjøre. Men betyr at innholdet, ikke liksom de ulike konseptene da, innenfor gamification må være lyst differensierte. Ikke sant, du kan ikke ha en one size fits all her. Du er nødt til å ha da type, da må du ha konsepter som treffer på ledere, og du må noe som kanskje treffer på de som skal jobbe med salg, noen som jobber som mellomledere, noen som jobber på spesifikke bransjer ikke sant. F.eks. hvis du skal ansette sykepleiere da f.eks. så tror jeg at det liksom er et konsept som er annerledes enn om du skal bruke gamification til å selekttere selgere. Ikke sant, så det tror jeg er veldig, gamification totalt ja men da er du nødt til å differensiere veldig konseptene og. Sånn at dere har forståelse for bransje og funksjon. Og det tenker jeg er ikke er så vanskelig, fordi det finnes jo materiale på det. Men jeg tror det som er litt av nøkkelordet her da er kompetansemodeller, det altså å skjønne. Hvis vi går inn og skal jobbe med et selskap, så vil

vi være opptatt av å skjønne hva er strategien ikke sant, og hva er målet med det selskapet og hva er det de skal oppnå. Så drar vi inn på en måte hvordan vår organisasjon, og hvordan skal vi betjene kundene i det markedet her. Hvordan da organisasjonen se ut ikke sant, og hvilke prestasjon må du da ha i ulike roller. Så hvis vi har gått inn veldig strategisk på det da, så har vi definert opp da egentlig en kompetansemodell. Hvordan er de ulike roller i organisasjonen. Og når du har definert opp den, så blir den styrende ikke sant for en er hvordan du skal jobbe med å utvikle de folka du allerede har i den rollen, for å komme dit. Men to er for rekruttering, og for å liksom hvordan er det du tenker, hva er det vi leter etter. Så er det jo sånn at det er veldig sjeldent man har perfekte kandidater, og det får man jo ikke med gamification heller. Så utfordringen blir veldig ofte å si noe om hvor er det vi treffer på det vi etterspør og hva er det vi ikke har. Sånn at vi kan kompensere for det.

Og føler du da at gamification kan være en rettferdig seleksjonsmetode overfor kandidatene?

Ja, altså rettferdig og rettferdig, jeg vet ikke om det er et begrep jeg ville brukt da. For det er mange som tilstreber ikke sant, og det skal være objektivitet i den typen prosesser. Men jeg tror det ville gitt veldig mange feil valg, fordi du skal også treffe på en kultur ikke sant. Og det er derfor sånne aktører som oss lever, fordi vi gjør de vurderingene i forhold til hvor et selskap er, hvor de skal, hva slags kultur, hva slags kompetanse også videre. Og at vi da trenger verktøy som gjør at vi får et så godt bilde, og så godt mulig av kandidatene. Også tenker jeg, så tror jeg gamification kan være veldig valid og et veldig godt input ikke sant. Til å gjøre totalvurderingene. Og det er litt den der jeg prøver dra frem og, for jeg tror ikke gamification er liksom løsningen her alene. Den kan være et veldig godt verktøy som kan erstatte noe som er på markedet der. Også kan være en morsom, effektiv, kan være mer relevant metode for å se kandidater, løsninger og tenkning opp mot hverandre da.

Og har dere kjennskap til validiteten til gamification?

Nei

Og sånn på de testene som dere bruker i dag, hvordan er det dere tester validitet på de? Får dere testet det dere ønsker å teste?

Ja det gjør vi. Men man etablerer jo på en måte sin testmetodikk, også er det jo på en måte hver enkelt test har jo på en måte sin validitet som beskrevet. Så vi får jo aldri målt validitet per prosess ikke sant, som det er vanskelig å måle. For hva er en god ansettelse da? Det er jo kanskje for det første, jeg vet at man har brukt det i noen settinger at man ett år etter ansettelse

får en vurdering fra den som ansatte og folk rundt, ser på kombinasjon av resultater og så videre. Det er veldig mange feilkilder men en metode som er blitt brukt er å si at hvis vedkommende får score som er på eller over forventningene fra hiring manager ett år etter ansettelse, så sier man at da er det en vellykket prosess. Det finnes jo ikke 100, du får ikke 100 prosent validitet når du måler en stor gruppe, fordi mennesker er samfunnskunnskap. Det kan være at folk får bli syke og blir borte ikke sant, at det trenger ikke være en feilvurdering i ansettelsestidspunktet, men det gjør at du får ikke score når du måler ett år etterpå.

Og hva tenker du om å benytte gamification i forhold til prediktiv validitet?

Absolutt spennende.

Og føler du da at gamification er en reliabel metode?

Ikke som stand-alone, jeg føler at den vil kunne bidra til å øke reliabiliteten.

Er det et tilleggsverktøy til de metodene dere nå benytter?

Ja, ikke bare et tillegg. Men det kan også være en substitusjon ikke sant. Av noe vi allerede bruker, at vi kan ta det vekk og erstatte og få mere det vi får i dag.

Med tanke på testene dere bruker i dag, har dere noen krav til reliabiliteten, gjør dere noe test-retest f.eks?

Nei, vi gjør ikke det. Vi er jo der avhengig av liksom våre leverandører på testens metodikk og hvordan de monitorerer det. Og de er jo på en måte, hva heter det da, at de på en måte er sertifiserte. Og alle våre brukere av testverktøy er sertifiserte i de testverktøyene vi bruker. Ja, så det er nok også en sånn veldig, jeg vet ikke om dere har vært i kontakt med DNV jeg?

Nei

Nei, for det tror jeg ville vært å fått et innspill fra de, og fått snakka med DNV og hørt hva de tenker i forhold til det. For de sitter jo på, det er de som godkjenner ulike testverktøy osv. inn i forbruker, rekruttering og seleksjon blant annet. Så jeg tror jeg ville ha fått med meg noen innspill derfra.

Og sånn på generell basis hvor tilrettelagt og involvert er kundene deres, og hvilke tilbakemeldinger har dere fått?

På hva da?

På prosessen, ansettelsesprosessen, er kundene deres mye involvert i de prosessene?

Jaja, og vi får jo ekstremt. Det er ikke noe selskap i bransjen som har vokst like mye som oss. Og det tenker jeg også er på grunn av at vi har en annen type metodikk, og som tilfører noe mer da i seleksjonsprosessen. Men vi er jo veldig interessert i å utvikle det her videre. Jeg tror vi kan hvile på lab bare, vi må jobbe med metodikk. Vi må tørre å tenke nytt og bringe inn nye perspektiver. Og jeg tenker jo sånn type gamification og caseløsning, og f eks. personlighetstester vil kunne være en ganske unik og bra på en måte test, assessment metodikk da.

I forhold til den nåværende rekrutteringsprosessen dere bruker, er det noe du opplever kan forbedres med den?

Ja, det tenker jeg. Jeg tror alt kan bli bedre jeg, sånn i utgangspunktet. Men jeg tror at det kan gjøres mer effektivt for kandidaten, jeg tror funn og sånn kan visualiseres bedre. Vi jobber jo kontinuerlig med å utvikle caseløsninger og hvordan vi bruker casemetodikk for at det skal bli så virkelighetsnært som overhodet mulig. Og jeg tror at det i utgangspunktet at alt kan gjøres bedre, og at det er litt det det går i, i organisasjoner. Men definitivt.

Og er dette en metode som på sikt, at du ser for deg at dere kommer til å investere i, gamification altså?

Absolutt, det tror jeg kan være kjempespennende. Jeg tror det

Også har vi et spørsmål her, fordi evne- og personlighetstester det har vist seg i forskning at det har en høy nytteverdi. Og hvorfor skal man da velge gamification?

Ja, jeg tror at hvis du går på nytteverdien og ser på validiteter på, jeg tror at nytteverdien er så høy hvis du går å ser på studier og sånn av det, altså hva er validitet egentlig på personlighetstester og sånn isolert. Jeg tror det er prosessen i sin helhet som da gir høy validitet og suksess. Men jeg tror også det brukes veldig feil, jeg tror det avhenger veldig av hvem er det som gjør de vurderingene for det også vite. Jeg tror det er stor forskjell på konsultantselskaper og konsulenter da, hva er det, hvordan har de lest og lagd jobbprofilen f.eks. Jeg tenker at hvis jobbprofilen er feil så hjelper det veldig lite om du har en god personlighetstest. Og det er hele prosessen som man må se under ett. Så jeg ville vært veldig opptatt av å snakke om validitet i en hel prosess ikke sant, istedenfor å snakke om validiteten i enkeltelementer i prosessen. Det er så mange feilkilder ved hele prosessen ikke sant.

Og litt sånn generelt, hvilken rolle tror du gamification vil ha i fremtiden med tanke på seleksjon?

Nei, det har jeg jo egentlig svart på. Som en del av flere verktøy, som gir validitet i den totale prosessen da.

Men da er vi egentlig igjennom alle spørsmålene, så da lurere vi egentlig bare på om du mener vi burde spurt om som vi ikke har spurt om?

Nei, jeg tror vi har vært inne på veldig mye relevant. Men jeg tror det er veldig lurt da, nå skriver jo dere en oppgave, men jeg tror det er veldig lurt å liksom skjønne hele prosessen ikke sant, fra man får et behov i et selskap til man skal signere en ny person inn. Ikke sant så er kandidat attrahering, første seleksjon osv, også tror jeg at det er veldig viktig å se dette her, altså man må se gamification som en del av det hele. Og at

det er et verktøy som vil kunne bidra, øke validiteten i den totale prosessen. Jeg tror det er veldig sånn, det er det samme som å si ikke sant, hvis jeg mente at en personlighetstest da, hvis jeg mente at det var på en måte løsningen på alt. Så vet vi at hvis du bare bruker personlighetstest så gir det mye mindre validitet enn å bruke det i kombinasjon med et strukturert intervju og kanskje en arbeidsprøve. Og det er derfor jeg mener at det hadde vært interessant å se, også gjort testing på hva ville validiteten alene på gamification, hva ville det være i forhold til de andre. Men ikke minst hva ville det vært sammen med andre elementer da. F.eks tror jeg at kombinasjon av gamification og case og strukturert intervju ville vært veldig høy. Så jeg ville råde dere hvertfall tenke sånn da.

Da takker vi så mye for at du deltok i undersøkelsen vår!!

Anne

**Takk for at du bidrar i forskningsprosjektet vårt. Problemstillingen lyder som følgende:
“Hva er nytteverdien av gamification i seleksjons sammenheng?”**

Da kan vi vel egentlig forsåvidt bare starte. Vi lurere litt på hvordan du forstår begrepet gamification, litt din egen definisjon av det begrepet.

Gamification det brukes i spilldesign og spillelementer i ikke spillrelaterte situasjoner. F.eks. som vi sier i forretningsammenheng. Det er hoved definisjonen og som jeg har jobbet med gamification så har jeg sett mest på hvordan du kan bruke det i markedsføringssammenheng

mot kundene men også i arbeidssammenheng for å motivere medarbeidere. Men jeg har egentlig ikke sett på det i rekrutteringssammenheng.

Også har vi et spørsmål om hva forskjellen på gamification og en vanlig tradisjonell test

Ja, som sagt så har jeg ikke gjort mye forskning på dette med rekruttering. Men som jeg kan tenke meg så er forskjellen at du bruker disse spilldesignene og spillelementene for å gjøre den test opplevelsen litt mer gøy og litt mer interessant.

I hvilken sammenheng bør man bruke gamification og hva mener du eventuelt er fordelene med det?

Ja sant, som sagt, gamification den kan brukes i veldig mange ulike sammenhenger og det finnes en del både forskning og praksis som viser det. Som nevnt så har jeg jobbet en del med gamification rettet mot kundene, så du kan egentlig bruke det i markedsføringssammenheng, og få kundene mer engasjert i din merkevare. I tillegg i forretningsammenheng så kan du bruke det for å motivere dine ansatte og dine medarbeidere for å gjøre deres arbeidsoppgaver mer gøy, mer spennende. Og slik få folk til å være mer engasjert og jobbe mer effektivt. Også så er gamification mye brukt i utdanningsammenheng, igjen som motivator på å gjøre de lese oppgavene eller læring mer gøy, spennende litt mer attraktivt. Men du kan også bruke det sånn som dere sier i rekrutteringssammenheng. Og i det tilfellet så kan det være flere grunner til bruke gamification. Det ene kan selvfølgelig være at selve rekrutteringsprosessen får en litt ny dimensjon, blir litt mer gøy og spennende. Forhåpentligvis kan man med denne måten tiltrekke unge talenter, få flinke folk, spesielt millennial generasjonen som gjerne ønsker litt mer spennende arbeidsoppgaver. Og hvis du allerede i rekrutteringsprosessen bruker mer spennende og gøy spillelementer så forventer de kanskje også at arbeidsoppgaver og arbeidsmiljøet er litt mer spennende og kreativt. Så det er liksom kreativitet i hele den prosessen. I tillegg så generelt gamification den kan gjøre den testprosessen mer “real life”, fordi en del av dine egenskaper blir litt vanskelig å utrede kun basert på skriftlige tester eller databaserte tester, mens hvordan du egentlig spiller eller hvordan du samhandler med andre i løpet av spillet kan hjelpe å se det som et menneske som litt mer 3D bilde av deg. Som kanskje kan hjelpe å få ut litt andre egenskaper som kanskje er vanskelig å sette ord på.

Også er det sånn som du sier at du er mest kjent med dette begrepet i forhold til markedsføring. Likevel så lurere vi hva din anbefaling er med tanke på kombinasjonen av de tradisjonelle teoriene og spillelementene. Og om det er en kombinasjon som du mener har bedre enn andre.

Ja. Generelt så tror jeg at som sagt at å tilsette spillelementer og spilldesign i rekrutteringsprosessen kan være fordels-messig. Som sagt som jeg har nevnt så gir det litt mer spenning, interessen men også at avsløre noen personlighetstrekk eller evner som ellers ikke ville blitt oppdaget ved de fremtidige arbeidstakere. I forhold til verktøy, sånn som vi har det i markedsføringssammenheng så er de hoved verktøyene som vi bruker der er det såkalte PBL, det er poeng, det er ledertavler også er det badges. Men jeg er litt usikker på om de samme verktøyene kan brukes like mye i rekrutteringssammenheng, gamification. Og i tillegg tror jeg ikke det er fokus på poeng eller komme på topp på ledertavlen. Det er litt andre prosesser. Så akkurat det er jeg litt usikker på om de samme elementene kan gjelde der. Også tror jeg hvertfall ut ifra det som jeg har lest, ikke at jeg har lest så veldig mye på akkurat det området, så har en del av disse rekrutterings-spillene fokus på samhandling blant spillerne og er det er gjerne teambasert, i noen tilfeller i hvert fall. Jeg vet ikke om det er sant. Og da kanskje teamsamarbeid som blir også et viktig element her, og hvor god lagspiller du er og den typen ting. Så jeg tror det egentlig er andre typer verktøy som skal brukes i rekrutteringssammenheng, enn det er i markedsføring.

Og hva vil du egentlig si kan være de vanligste misoppfatningene ved gamification, av det begrepet:

Generelt så, det mest vanlige av alt er at folk tror det er veldig enkelt, at du bare tilsetter noen spillelementer også er allerede gamification, men det er egentlig ikke det. Fordi gamification på samme måte som dataspill det er en veldig kompleks prosess som har veldig mye av de psykologiske prosesser som ligger bak. Så man må egentlig kjenne til de ulike elementene som du tilsetter også må du vite hvorfor du gjør det. Men når du lager en gamification løsning så er spørsmålet egentlig hva er formålet. Så egentlig hva har du lyst til å oppnå og det er gjerne ikke bare å gjøre det litt morsomt og gøy, men det må være noe litt mer overordnet mål. F.eks. må du vite, i markedsføringssammenheng så har du f.eks. et mål om å øke salg av det og det produktet. Det er det som er selve hovedmålet. I rekrutteringssammenheng f.eks. bør det være at formålet er å oppdage det og det personlighetstrekket, eller det og det evner eller kompetanseområder. Så det må være et overordnet mål i grunn når du skal utvikle den gamification løsningen. Så det er ikke så enkelt.

En annen misoppfatning er kanskje og at det funker for alle, det er ikke alltid sant. Det er noen grupper som gamification virker bedre på enn andre, aldersgruppene for eksempel, som millennials de er kanskje litt mer positive til gamification og synes det er mer gøy og de er

også mer vant til den typen opplevelse fordi de gjerne har spilt dataspill før. Mens for eldre folk blir det kanskje litt sånn vanskelig både sånn å forstå hvordan det foregår men også å tilpasse seg, det kan være en utfordring. Så det må du tenke litt på når du skal lage en sånn gamification løsning, hvilke målgrupper du har i sikte, så den må kanskje tilpasses i forhold til dette også. Så som sagt så er det veldig komplekst og det er veldig mye du må tenke på, det er ikke bare å slenge inn ulike spillelementer. Det er egentlig en veldig avansert designprosess som skal ligge bak.

Kan du definere begrepet rekruttering for oss, vi ønsker da din definisjon av begrepet rekruttering

Ja, når du ser etter nye medarbeidere også gjennomfører du en evalueringsprosess og velger ut de beste kandidatene

Hva er en jobbanalyse, og hva er det som er viktig i en jobbanalyse?

Oi, det var litt utenfor mitt kompetanseområde. Men jeg skal tro det kanskje er analyse og stillingsbeskrivelse og hvilke oppgaver som inngår i det. Skulle jeg tro.

Arbeidspsykologiske testverktøy, vet du hvordan man bør benytte seg av de. Og hva som er fordelene med det?

Ja, som sagt så er også dette litt utenfor min hovedkompetanseområde, men jeg regner med at det er en slags test som finne ut hvilke personlighetstrekk som fremtidig arbeidstaker har og der gjerne sikkert skal tilpasses litt til den typen stilling som skal besettes. Så hvilke typer personlighetstrekk du ser etter hos fremtidige medarbeidere. Jeg synes det er interessant og relevant verktøy i rekrutteringssammenheng.

Kan du utdype litt mer om gamification egnet for alle målgrupper og alle mennesker?

Som sagt så er det litt variasjon og det har vært en del forskning akkurat på det. Vet ikke om det er det i rekrutteringssammenheng, men i markedsføringsammenheng så snakket vi om at det som sagt i aldersgrupper er det veldig store forskjeller. Og gamification passer helt klart mye bedre for yngre mennesker. Det kan også være noen kjønnsforskjeller, men det går mest på hvilke spill vi foretrekker. Sånn som f.eks. de sier at menn liker mer konkurransespill mens kvinner liker mest sanne sosiale spill. Så her i rekrutteringssammenheng så vet jeg ikke om dette er relevant. Også er det en del også

nasjonale forskjeller, kulturelle forskjeller. Så i tidligere forskning har de snakket om at gamification passer veldig godt sånn som i USA, for veldig sånn konkurransebasert kultur. Men kanskje litt mindre viktig i skandinavisk sammenheng. Men igjen så snakker vi om en litt annen type gamification. Den som bruker lederboards og poenger og den typen ting. Jeg antar hvertfall at i rekrutteringssammenheng så er dette ikke i hovedfokuset. Ikke poengene og ikke ledertavlene. Så det kan være at disse nasjonale og kulturelle forskjellene er mindre viktig i rekrutteringssammenheng. Men i markedsføring og ansattmotivasjon har det vært veldig mye snakk om at det er veldig mange variasjoner mellom land og den typen ting. Men jeg kjenner til flere bedrifter i Norge som også bruker gamification på kunder og på ansatte. Og i rekrutteringssammenheng er det tydeligvis et voksende marked nå.

Jeg vet ikke om du er kjent med employer branding, som på en måte betyr litt at bedrifter benytter seg av gamification for å tiltrekke seg folk. Men føler du at de bedriftene du har kjennskap til benytter seg av gamification for employer branding?

Ja, ehh. Mye av disse gamification tiltak blir brukt når du allerede har ansatt noen, ikke sant. Men gjerne også en del employer branding likevel. Fordi hvis arbeidstakerne synes at det er veldig gøy og spennende å jobbe i en bedrift så gjerne sprer de ordet rundt. Og da kanskje fungerer det også som employer branding tiltak, ikke sant. Det skal også potensielt tiltrekke nye talenter og det er det jeg også tenkte som sagt i den rekrutteringssammenheng, at det er det at folk får vite at du bruker gamification i rekruttering kan kanskje tiltrekke flere til å søke opp stillingen. Fordi de synes det er spennende, det er gøy, litt annerledes prosess. Og det er gjerne også kreative yngre folk som blir tiltrukket av sånne typer tiltak. Så hvis det er den typen folk som man søker etter så er det kanskje veldig riktig/viktig verktøy. Men igjen hvis du søker etter en dame på 50-60 i regnskapsavdelingen så kanskje ikke det du skal bruke.

Sånn for å summere opp det med målgruppe, føler du at gamification i all hovedsak er en rettfærdig seleksjonsmetode overfor kandidatene:

Ja, dette er et veldig godt spørsmål. Jeg tror det stort sett er rettfærdig, men at det helst skal brukes som tilleggsværktøy, ikke som hoved og eneste værktøy hvertfall. Igjen det er også pga. at noen målgrupper sånn som jeg sier, godt voksne folk f.eks. de kanskje ikke er vandt til å spille og de ikke helt har forståelse for den type teknologi, og derfor kan det kanskje være litt urettfærdig å evaluere dem bare på bakgrunn av den type værktøy. Men samtidig så tror jeg i spillet, som jeg nevnte, får du egentlig se de personlighetsegenskapene som kanskje er litt vanskelig å sette ord på. Ja, så du kan egentlig få ut en del positive ting også på at noen folk

blir kanskje blir litt stresset av tester og sånn og de svarer ikke like godt på det. Men når de spiller så blir de litt mer avslappet også kan de åpne seg litt mer, og kanskje vise seg fra sin litt bedre side. Så jeg tror at i kombinasjon med andre verktøy, så blir det til slutt et rettferdig resultat.

Og litt om hva gamification egentlig måler, hva tenker du om det?

Som sagt, så har jeg sett mest på gamification som en motivator. Så jeg har egentlig ikke vært like opptatt av måling av gamification. Men i motivator sammenheng, så måler det din performance. Hvor mange poeng, hvor mange badges du samler osv. Så det måler vel egentlig dine ferdigheter til en viss grad i den oppgaven som har blitt valgt av gamification tiltak. Men i tillegg så synes jeg i mange tilfeller at det gir en indikasjon på dine personlighetstrekk. For når jeg snakker om gamification og spillutvikling generelt, så snakker vi vanligvis om å se på spillere. Du har for eksempel spillere som kalles for «achievers» som er folk som har lyst til å oppnå ting, de er veldig opptatt av å tjene flest poeng, ligge på toppen av ledertavle. Så har vi folk som er «socializers», folk som virkelig liker å sosialisere seg og hovedformålet til de å delta i spiller er å finne sosiale relasjoner og bruke sosiale relasjoner. Så har vi de som vi kaller for «explorers», de er mest opptatt av å utforske denne spillopplevelsen. Også har vi den siste som heter «killers». Det er de som egentlig prøver å overta spiller og ødelegger egentlig for alle andre. Og siden man har disse ulike spillertypene, gjennom å se hvordan disse fremtidige ansatte spiller, så kan man antyde deres personlighetstrekk og hvilken gruppe de hører til. Og gjerne da tenke på hvordan de kan passe inn i organisasjonen og hvilke oppgaver de kan passe til. Hvis du søker etter en salgsperson, kanskje det er «socializers» eller «achievers» som passer best. Hvis man søker etter en IT-utvikler for eksempel, så er det kanskje «explorers» som passer best. Hvis man finner en «killer», så er det ikke sikkert at man egentlig skal rekruttere han egentlig, men du kan i alle fall finne ut om personen kan være ødeleggende for organisasjonen. Så du kan antyde visse personlighetstrekk på måten folk oppfører seg på i spillet.

Har du kjennskap til gamification sin validitet?

Ja, det, som sagt, det er litt utenfor mitt område, så jeg har ikke sett så mye på det. For det gjelder ikke så mye i den markedsføringssammenheng som jeg har stort sett jobbet med. Men jeg har nå lest litt om det etter jeg har fått spørsmålene deres, så ja, jeg tror at det har en viss validitet, og jeg har i alle fall sett at noen studier påstår at de andre metodene for å måle

personlighetstrekk og evnene, de gir de samme resultatene som gamification tiltak. Men det er ikke mitt hovedfagområde, så det er litt vanskelig å utdype.

Hvordan kan man, for det er sånn som vi har gjort veldig mye research på, det finne veldig lite forskning på nytteverdien, altså validiteten og reliabiliteten til gamification.

Men hvordan tenker du at man kan teste validiteten til gamification? For å finne ut om den korrelasjonen mellom f eks scoren og testen, er høy eller lav?

Da må man på en måte ha mer sånn tradisjonell metode for å se på personlige egenskaper og personlighetstrekk, så har du gamification basert personlighetstest, så kjører du samme utvalget, så sammenligner man, se om de samstemmer. Rett og slett, men jeg vet ikke om det har blitt gjort så mye forskning på det. Da må du på en måte vite og skape en gamification løsning som kan måle samme personlighetstrekk. Og det kan være kanskje en utfordring.

Og da sånn i forhold til prediktiv validitet, altså da om testen gjenspeiler job performance, føler du at gamification kan bidra til dette?

Ja, det tror jeg. Det er litt igjen, avhengig av hvordan man designer gamification testen. I noen tilfeller kan man designe det slik at spillet ligner mer eller mindre på jobbsituasjonen som du skal møte i fremtiden, og hvordan kan man da gjennomføre spillet slik at det gjenspeiler den oppgaven du skal gjøre i virkeligheten. Det er det som en fordelen med spill, det er lett å skape «real life» situasjoner. Det er enklere i spillsammenheng å lage noe som ligner på en vanlig arbeidsoppgave enn det er ellers i samtalsammenheng eller i bare gjennom noen tester der man bare skal velge alternativene. I et spill kan man lage en slags opplevelse rundt det som er nesten fullstendig lik som den du kan oppleve på arbeidsplassen senere.

Litt i forhold til reliabiliteten til gamification, føler du at gamification er en reliabel metode, om du også har noen kjennskap til tester som har testet nettopp dette?

Som sagt, det er litt igjen utenfor det jeg jobber med. I markedsføring er det litt annerledes. Da ser vi mest på motivasjonseffekten av gamification, og da ser vi egentlig bare på om det skaper mer motivasjon eller ei. Men i rekrutteringssammenheng blir dette en litt annen type problemstilling. Så det er litt vanskelig, men jeg skulle tro, som jeg allerede har nevnt, at gamification er en gyldig tilleggsmetode.

Litt til slutt, når vi har sett på validiteten og reliabiliteten, kan du si at gamification har en høy nytteverdi? Sånn i forhold til om det er målbart nok til å vite om det er en valid

og reliabel metode?

Jeg synes det kan være nyttig, ja. Men om det er mulig å måle denne metoden, det er jeg ikke så sikker på. Og grunnen til det er fordi jeg ikke har jobbet så mye med gamification i forhold til rekruttering. I markedsføringssammenheng, så klarer vi å måle effekter ved å se på motivasjon før gamification tiltak og etter. Så der er det mulig. Det er også selvfølgelig

mange variabler man må passe på, men jeg tror at hvis man har gamification i tillegg til de målbare metodene så kan man ha en del ikke-målbare effekter i gamification som kan være positive. Sånn som når vi snakket om dette med employer branding, tiltrekke talenter og visse type arbeidstakere, spesielt de yngre, kreative, i visse bransjer osv. Det kan ha en del effekter, dette med gøy, å ha noe litt annerledes, det kan ha en del positive effekter rundt seg. Og så selvfølgelig hvor godt du klarer å designe denne gamification testen, jeg tror at det er dette det ligger i. Hvis du klarer å designe det godt, hvis du klarer å designe det slik at du klarer å evaluere svarene, så kan det ha en grei nok validitet. Men jeg tror igjen, at dette er avhengig mye av design. Det som vi snakker om i gamification generelt, er å ha klare mål med hva du egentlig ønsker å oppnå med gamification, ha klar forståelse av din målgruppe og ha en klar forståelse av hva du egentlig ønsker å få ut av det, alt dette bør ligge til grunn for designprosessen. Så må du prøve å finne de riktige spørsmålene eller de riktige oppgavene som skal gjenspeile de egenskapene du er ute etter. Så det er et sterkt fokus på design. Spilldesign er et veldig avansert fagfelt egentlig, og man må være ekspert på dette området for å klare å lage en gamification løsning som virker.

I forhold til evne-og personlighetstester, der har vi lest på forskning at det er dokumentert høy nytteverdi av slike tester. Da lurere vi på, hvorfor skal man da eventuelt velge gamification?

Som sagt, så tror jeg kanskje ikke at man kun skal velge det. Jeg synes at man heller kan velge det som et ekstra tilleggselement. Som du sier selv, så er det allerede dokumentert effekter av de tradisjonelle testene, men det kan være i noen tilfeller at noen arbeidstakere blir stresset av sånne tester, noen synes kanskje at de er kjedelige og bare krysser av på et skjema uten å tenke så mye gjennom det. Og det kan gamification hjelpe til med; det kan få folk til å slappe av, det kan få folk til å åpne seg litt mer og derfor kan det virke som at det er et veldig bra tilleggsværktøy. Dette tror jeg, men igjen, så er jeg ikke rekrutteringseksperter, så det kan være at man kan finne en gamification løsning som kan erstatte noen av disse, det kan godt hende. Men ettersom jeg ikke er ekspert på område, så våger jeg ikke å si det.

Men føler du at å bruke gamification i rekrutteringssammenheng, er det verdt investeringen og kostnaden?

Her tenker jeg at det kommer litt an på hvilken type bedrift du er også og hvem du har lyst til å rekruttere. Så hva er målgruppen din? Hvis du er en teknologisk bedrift eller om du er en bedrift som søker etter kreative og yngre mennesker, så kan det være verdt det. Fordi du kan få tak i talentene som du ellers kanskje kunne gått glipp av. Også for noen av rekrutteringsbyråene så kan det være nyttig, fordi de også får bedre talenter som går mot rekrutteringsbyråene og bruker dem. Det er også bra for rekrutteringsbyråene hvis du tenker på bedriftene som bruker dem. Det er kanskje også en konkurransefordel å ha slike løsninger. Men igjen, hvis du for eksempel er en tradisjonell bedrift som egentlig ikke søker etter veldig kreative og yngre mennesker, så er det ikke sikkert at det lønner seg fordi det krever en viss investering. Som jeg har sagt, så er det en avansert designprosess som bør ligge til grunn, så det er ikke bare å tilsette noen spillelementer og være ferdig, det kan man ikke. Så for å være effektiv, så må det være en løsning som man bruker tid og kunnskap på å opparbeide. Men som sagt, flere beveger seg i denne kunnskapsrettet retningen og det er flere som ønsker seg veldig spennende og engasjerende arbeidsoppgaver. Hvis vi tar hensyn til dette og nye type arbeidstakere, som i kanskje noen tilfeller er villig til å jobbe med lavere lønn for å få mer spennende arbeidsoppgaver, da kan det være en vei å gå. For fremtiden skal gamification kunne brukes i rekrutteringssammenheng og ha en verdi. For det er mange av de yngre arbeidstakere som søker etter denne type spennende arbeidsoppgaver. De har ikke lyst på en vanlig A4 jobb og gamification er en god måte å signalisere at det blir mer spennende arbeidshverdag. I tillegg, så kan gamification hjelpe med å gi et litt mer utfyllende bilde av arbeidssøkere. Det kan kanskje hjelpe å finne ut litt mer om de, og hvis du finner en riktig arbeidstaker, så kan du spare mye penger i fremtiden. Hvis du får noen som du ikke er helt fornøyd med også må du starte rekrutteringsprosessen på nytt er dette også store utgifter.

Avslutningsvis, er det noe mer du ønsker å tilføye? Er det noe vi har glemt å spørre om eller noe du føler er viktig i denne sammenhengen her?

Jeg tror dette har dekket det meste. Som sagt, så er ikke jeg ekspert på akkurat dette med rekruttering, men jeg håper likevel at dere fikk noe nyttig ut av samtalen. Hvis dere har noen spørsmål om ting som jeg nevnte, sånn i forhold til den spilltyper, så kan jeg sende linken til det.

Da takker vi så mye for at du stilte opp.