MEYERHAUGEN
executive search & talent acquisition

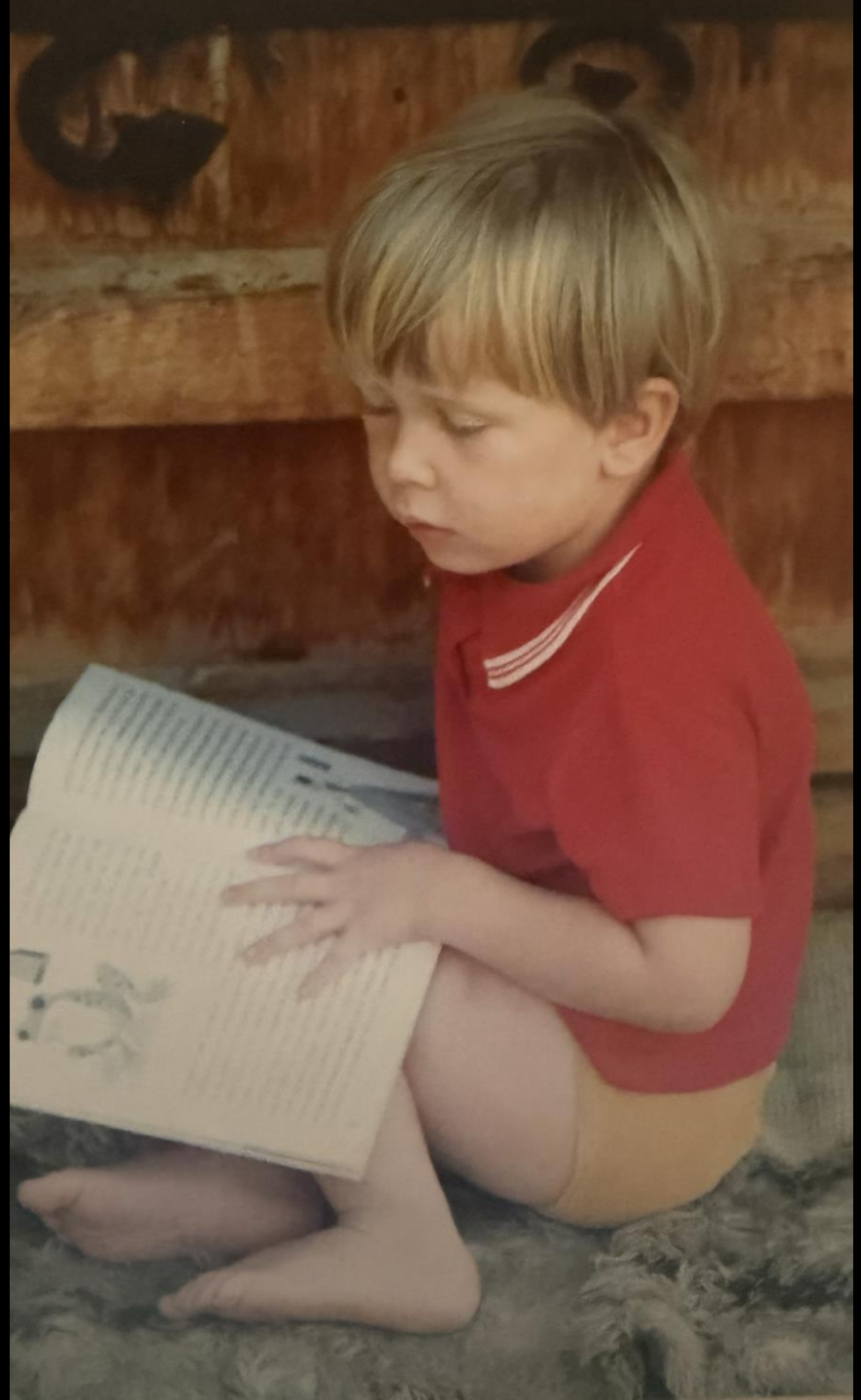
Beste praksis for bruk av kunstig intelligens i rekruttering

Sverre Haugen
Head of Product & Innovation - MeyerHaugen


Rikard Berge
Urbøuri 1905



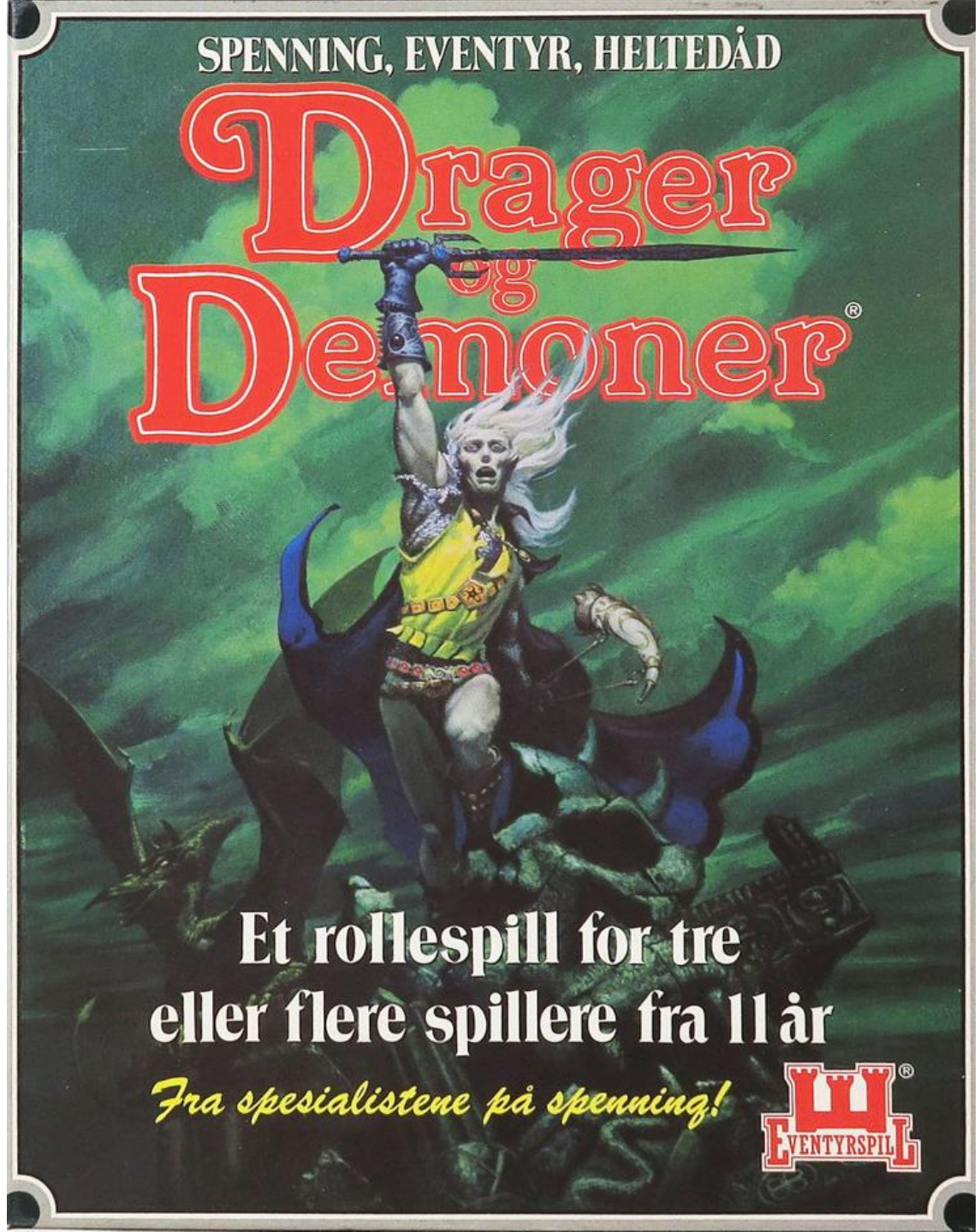





RANK ARENA

SPENNING, EVENTYR, HELTEDÅD

Drager og Demoner®

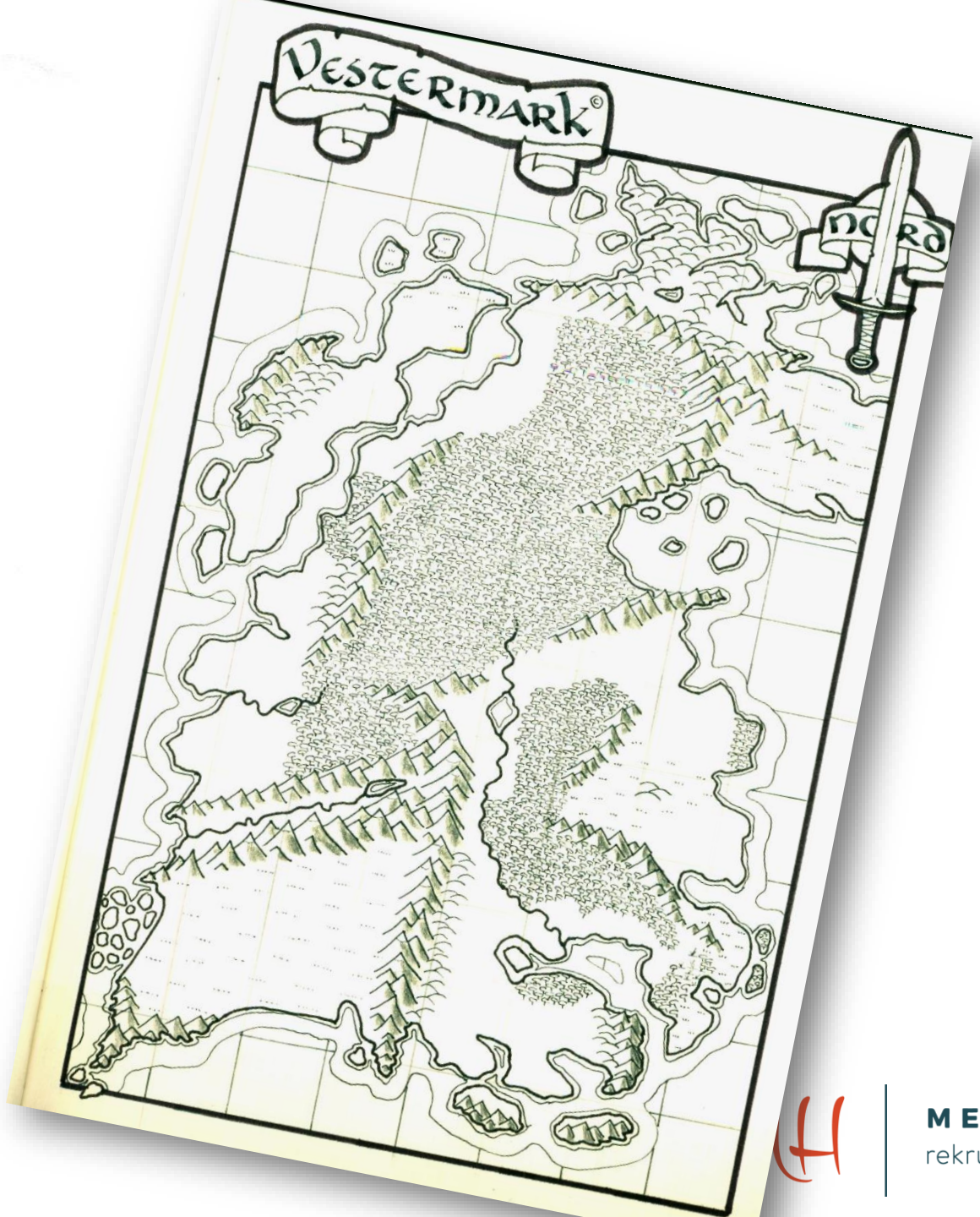


Et rollespill for tre eller flere spillere fra 11 år

Fra spesialistene på spenning!

EVENTYRSPILL®

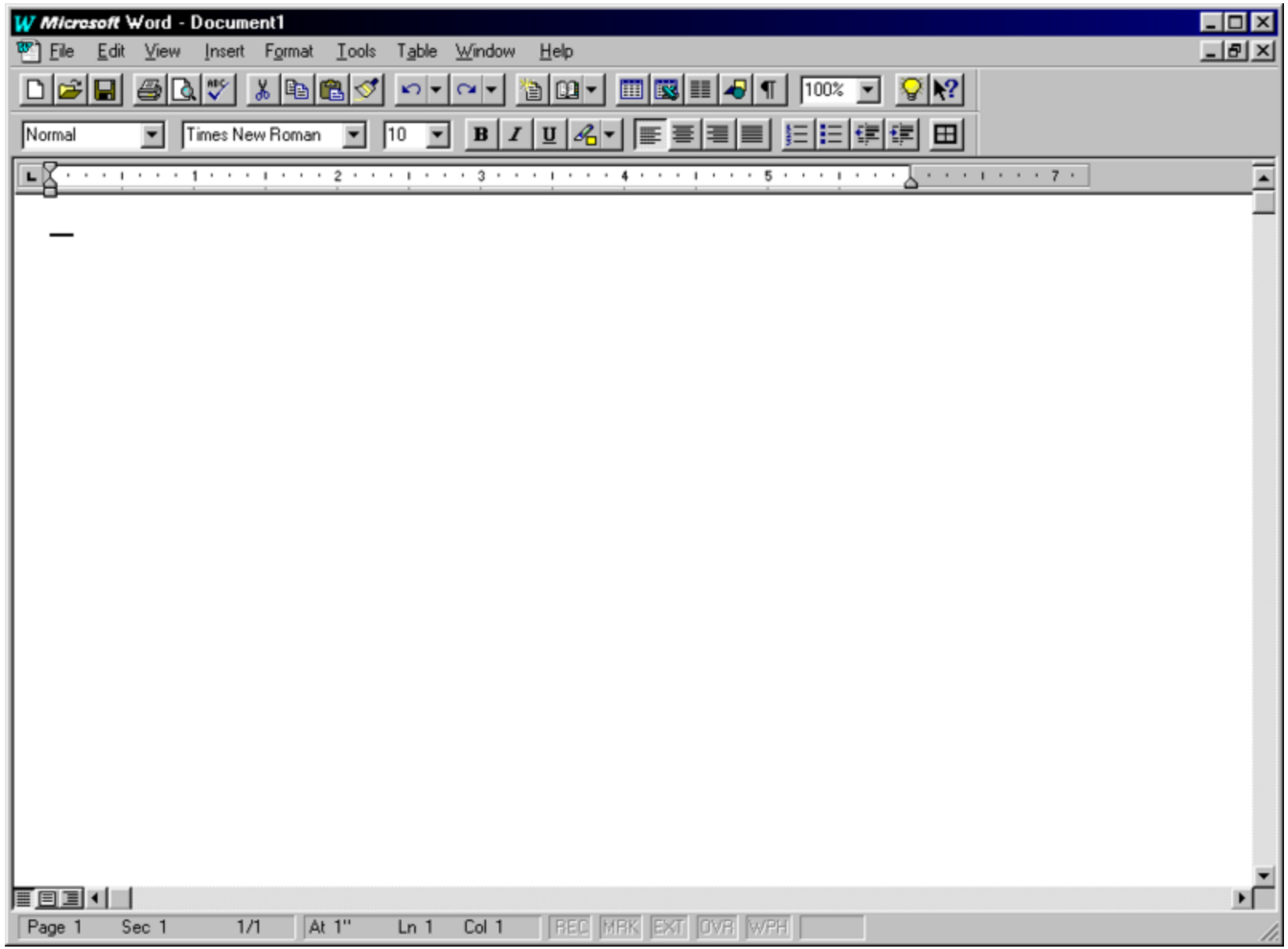




MEYERHAUGEN
rekruttering & rådgivning


FACIT
TAB
Q W E R T Y U I O P Å
A S D F G H J K L Ø Æ
Z X C V B N M


IBM


Microsoft Word - Document1
File Edit View Insert Format Tools Table Window Help
100%
Normal
Times New Roman
10
Page 1 Sec 1 1/1 At 1" Ln 1 Col 1 REC MRK EXT OVR WPH

```
78                 realpath($_SERVER['DOCUMENT_ROOT']) )) . '?_CAPTCHA&amp
79             . ltrim(preg_replace('/\\\\/', '/', $image_src), '/');
80     $_SESSION['_CAPTCHA']['config'] = serialize($captcha_config);
81
82     return array(
83         'code' => $captcha_config['code'],
84         'image_src' => $image_src
85     );
86 }
87
88
89 if( !function_exists('hex2rgb') ) {
90     function hex2rgb($hex_str, $return_string = false, $separator = ',') {
91         $hex_str = preg_replace("/[^0-9A-Fa-f]/", '', $hex_str); // Gets a proper hex string
92         $rgb_array = array();
93         if( strlen($hex_str) == 6 ) {
94             $color_val = hexdec($hex_str);
95             $rgb_array['r'] = 0xFF & ($color_val >> 0x10);
96             $rgb_array['g'] = 0xFF & ($color_val >> 0x8);
97             $rgb_array['b'] = 0xFF & $color_val;
98         } elseif( strlen($hex_str) == 3 ) {
99             $rgb_array['r'] = hexdec(str_repeat(substr($hex_str, 0, 1), 2));
100            $rgb_array['g'] = hexdec(str_repeat(substr($hex_str, 1, 1), 2));
101            $rgb_array['b'] = hexdec(str_repeat(substr($hex_str, 2, 1), 2));
102        } else {
103            return false;
104        }
105        return $return_string ? implode($separator, $rgb
106    }
107
108 // Draw the image
109 if( isset($_GET['
110
111
```

Ungt rekrutteringsselskap tester ny teknologi

– Menneskelig touch er nødvendig i rekruttering, sier Sverre Haugen i MeyerHaugen. Derfor fikk roboten Mike Bishop nylig sparken.

SILJE SUNDT KVADSHEIM
ssk@finansavisen.no

Rekrutteringsselskapet MeyerHaugen har en ambisjon om finne den optimale veien til den rette kandidaten med bruk av ny teknologi. Men teknologi alene er ikke nok:

– Menneskelig touch er helt essensielt i rekruttering, sier Sverre Haugen.

Derfor fikk roboten Mike Bishop, som hadde jobben som møtebooker, nylig sparken.

– Mike var høflig og flink, men problemet var at han ikke skjønte når han skulle slutte å mase hvis han ikke fikk et svar, påpeker Petter Meyer.

Videoannonse

Det ferske hodejegerselskapet, som startet opp for et år siden, tester også andre metoder for å optimalisere rekrutteringsprosessen. En av dem er stillingsannonser i form av video.

– Vi opplever at tradisjonelle stillingsannonser ofte i svært liten grad klarer å formidle kultur, noe som gjør at søkeren ofte famler i blinde.

– Rekrutteren og arbeidsgiveren får derimot all informasjon om søkeren, sier Haugen.

– Derfor testet vi ut en video, der vi intervjuet arbeidsgiveren for å høre hva de egentlig var på jakt etter, sier Haugen.

Resultatet ble imidlertid ikke optimalt.

– Problemet vi oppdaget var at det er få som klarer å være naturlige og avslappet på video, så det virket veldig regissert og oppstilt. I stedet forsøkte vi å lage en podcast, og da fikk vi til den mer naturlige stemningen vi ønsket. Målet med dette er jo at kandidatene skal bli bedre kjent med selskapet og de som jobber der, sier han.

MeyerHaugen benytter nå podcast i noen av sine stillingsutlysninger.

Tester

– Teknologi kan med stort hell benyttes under testing, men kandidatene bør få tilbakemelding på testene fra et menneske.

– I ekstreme tilfeller, der det bare benyttes teknologi, blir du aldri sett av et menneske i løpet av en rekrutteringsprosess. Da er det en robot som evaluerer deg, og en robot som vurderer kroppsspråket ditt på søknadsvideoen. Til slutt får kandidaten beskjed om at jobben ikke er hans fordi algoritmen har bestemt at personlighetsprofilen er feil.

Det mener de to ikke gavner arbeidsgiveren.

– Vi opplever at bedriftene noen ganger kaster ut babyen med badevannet når de kaster seg over teknologien, sier Meyer.

Intervju ble plan

Sverre Haugen og Petter Meyer fant hverandre i synet på hva som ikke fungerer i mange rekrutteringsprosesser i dag.

Hodejegeren Haugen hadde nemlig fått i oppdrag å finne en rekrutteringssjef til en stor norsk hjørnestensbedrift. I kikkerten hadde han Petter Meyer, rekrutteringssjef i Norges Bank, og de to møttes over en lunsj.

– Men å intervjue en hodejeger, som er vant til å stille de samme spørsmålene, er litt av en utfordring, påpeker Haugen.

– Derfor endte samtalen som en prat om mange ting, også om alt som ikke fungerer innenfor rekruttering, og en idé om å starte noe sammen som kunne gjøre det annerledes.

Utradisjonell bakgrunn

I løpet av første driftsår oppnådde MeyerHaugen en omsetning på mellom 6 og 7 millioner kroner.

– Og januar har startet fantastisk, vi har fått inn oppdrag for over 3 millioner, sier Meyer.

I dag teller selskapet seks ansatte, og på oppdrag rekrutterer selskapet til lederstillinger og fagstillinger innenfor blant annet IT, HR og økonomi.

– Selv forsøker vi å være litt annerledes, blant annet ved å ansette folk med litt utradisjonell bakgrunn. Vi har begge vært ansvarlig for rekruttering i større bedrifter, og har ansatt blant annet en skuespiller, en tannlege, en med IT-bakgrunn og en lydteknikker. Felles for dem er at de er flinke til å se folk. Så lenge du kan rekrutteringsfaget mener vi at det ikke er nødvendig å ha gått på Handelshøyskolen eller ha en tung lederkarriere bak seg for å bli en god hodejeger, sier Meyer.

Feil fokus

– Nettopp det å se kandidaten, og finne ut hva som skal til for at vedkommende vil trives, mener vi er avgjørende. Mange arbeidsgivere har lett for å fokusere alt for mye på seg selv, og sine behov, sier Haugen.

– For mange år siden var jeg selv i en prosess til en lederstilling i en stor internasjonal bedrift. Gjennom fem intervjuer ble jeg aldri spurt om hva som skulle til for at jeg skulle ha det bra. Og da mener jeg at fokuset er feil, sier Meyer.

– Men hvordan reagerer bedriftene på de nye metodene dere bruker innen rekruttering?

– Nå tester vi alle metodene internt først, det er ikke slik at oppdragsgiverne er prøvekaniner, sier Meyer.

– Men vi opplever at bedriftene er positive til å prøve nye ting. Når vi snakker med bedriftene om å se situasjonen fra kandidatens perspektiv, er det lett å få bedriftene med på den tankegangen.

Nettopp det å se rekrutteringsprosessen fra kandidatenes perspektiv mener de er nødvendig for å kapre de mest attraktive kandidatene i dagens marked.

– Spesielt innenfor IT er det enkelte profiler det er stor mangel på. De som har disse profilene blir gjerne kontaktet minst én gang i uken, så da sier det seg selv at det ikke nytter å sende en melding på LinkedIn, sier Sverre Haugen.



JAKTER MENNESKER: Sverre Haugen og Petter Meyer i MeyerHaugen leter etter kandidater med ny teknologi.

FOTO: SILJE SUNDT KVADSHEIM

Ga roboten sparken

– Menneskelig touch er nødvendig i rekruttering, sier Sverre Haugen i MeyerHaugen. Derfor fikk roboten Mike Bishop nylig sparken.

SILJE SUNDT KVADSHEIM
ssk@finansavisen.no

Rekrutteringsselskapet MeyerHaugen har en ambisjon om finne den optimale veien til den rette kandidaten med bruk av ny teknologi. Men teknologi alene er ikke nok:

– Menneskelig touch er helt essensielt i rekruttering, sier Sverre Haugen.

Derfor fikk roboten Mike Bishop, som hadde jobben som møtebooker, nylig sparken.

– Mike var høflig og flink, men problemet var at han ikke skjønte når han skulle slutte å mase hvis han ikke fikk et svar, påpeker Petter Meyer.

Videoannonse

Det ferske hodejegerselskapet, som startet opp for et år siden, tester også andre metoder for å optimalisere rekrutteringsprosessen. En av dem er stillingsannonser i form av video.

– Vi opplever at tradisjonelle stillingsannonser ofte i svært liten grad klarer å formidle kultur, noe som gjør at søkeren ofte famler i blinde.

– Rekrutteren og arbeidsgiveren får derimot all informasjon om søkeren, sier Haugen.

– Derfor testet vi ut en video, der vi intervjuet arbeidsgiveren for å høre hva de egentlig var på jakt etter, sier Haugen.

Resultatet ble imidlertid ikke optimalt.

– Problemet vi oppdaget var at det er få som klarer å være naturlige og avslappet på video, så det virket veldig regissert og oppstilt. I stedet forsøkte vi å lage en podcast, og da fikk vi til den mer naturlige stemningen vi ønsket. Målet med dette er jo at kandidatene skal bli bedre kjent med selskapet og de som jobber der, sier han.

MeyerHaugen benytter nå podcast i noen av sine stillingsutlysninger.

Tester

– Teknologi kan med stort hell benyttes under testing, men kandidatene bør få tilbakemelding på testene fra et menneske.

– I ekstreme tilfeller, der det bare benyttes teknologi, blir du aldri sett av et menneske i løpet av en rekrutteringsprosess. Da er det en robot som evaluerer deg, og en robot som vurderer kroppsspråket ditt på søknadsvideoen. Til slutt får kandidaten beskjed om at jobben ikke er hans fordi algoritmen har bestemt at personlighetsprofilen er feil.

Det mener de to ikke gavner arbeidsgiveren.

– Vi opplever at bedriftene noen ganger kaster ut babyen med badevannet når de kaster seg over teknologien, sier Meyer.

Intervju ble plan

Sverre Haugen og Petter Meyer fant hverandre i synet på hva som ikke fungerer i mange rekrutteringsprosesser i dag.

Hodejegeren Haugen hadde nemlig fått i oppdrag å finne en rekrutteringssjef til en stor norsk hjørnestensbedrift. I kikkerten hadde han Petter Meyer, rekrutteringssjef i Norges Bank, og de to møttes over en lunsj.

– Men å intervjue en hodejeger, som er vant til å stille de samme spørsmålene, er litt av en utfordring, påpeker Haugen.

– Derfor endte samtalen som en prat om mange ting, også om alt som ikke fungerer innenfor rekruttering, og en idé om å starte noe sammen som kunne gjøre det annerledes.

Utradisjonell bakgrunn

I løpet av første driftsår oppnådde MeyerHaugen en omsetning på mellom 6 og 7 millioner kroner.

– Og januar har startet fantastisk, vi har fått inn oppdrag for over 3 millioner, sier Meyer.

I dag teller selskapet seks ansatte, og på oppdrag rekrutterer selskapet til lederstillinger og fagstillinger innenfor blant annet IT, HR og økonomi.

Ungt rekrutteringsselskap tester ny teknologi

– Selv forsøker vi å være litt annerledes, blant annet ved å ansette folk med litt utradisjonell bakgrunn. Vi har begge vært ansvarlig for rekruttering i større bedrifter, og har ansatt blant annet en skuespiller, en tannlege, en med IT-bakgrunn og en lydteknikker. Felles for dem er at de er flinke til å se folk. Så lenge du kan rekrutteringsfaget mener vi at det ikke er nødvendig å ha gått på Handelshøyskolen eller ha en tung lederkarriere bak seg for å bli en god hodejeger, sier Meyer.

Feil fokus

– Nettopp det å se kandidaten, og finne ut hva som skal til for at vedkommende vil trives, mener vi er avgjørende. Mange arbeidsgivere har lett for å fokusere alt for mye på seg selv, og sine behov, sier Haugen.

– For mange år siden var jeg selv i en prosess til en lederstilling i en stor internasjonal bedrift. Gjennom fem intervjuer ble jeg aldri spurt om hva som skulle til for at jeg skulle ha det bra. Og da mener jeg at fokuset er feil, sier Meyer.

– Men hvordan reagerer bedriftene på de nye metodene dere bruker innen rekruttering?

– Nå tester vi alle metodene internt først, det er ikke slik at oppdragsgiverne er prøvekaniner, sier Meyer.

– Men vi opplever at bedriftene er positive til å prøve nye ting. Når vi snakker med bedriftene om å se situasjonen fra kandidatens perspektiv, er det lett å få bedriftene med på den tankegangen.

Nettopp det å se rekrutteringsprosessen fra kandidatenes perspektiv mener de er nødvendig for å kapre de mest attraktive kandidatene i dagens marked.

– Spesielt innenfor IT er det enkelte profiler det er stor mangel på. De som har disse profilene blir gjerne kontaktet minst én gang i uken, så da sier det seg selv at det ikke nytter å sende en melding på LinkedIn, sier Sverre Haugen.



JAKTER MENNESKER: Sverre Haugen og Petter Meyer i MeyerHaugen leter etter kandidater med ny teknologi.
FOTO: SILJE SUNDT KVADSHEIM



Mai 2023

MEYERHAUGEN
executive search & talent acq



DNV

Standard for REKRUTTERINGSPERSONELL

PERSON SERTIFISERING
DNV
REKRUTTERING
SERTIFISERT IHT DNVs STANDARD
FOR REKRUTTERINGSPERSONELL

FORORD

Standarden eies og forvaltes av DNV Business Assurance Norway og er utarbeidet i samarbei
personsertifisering og sentrale aktører innen rekruttering og bemanning. Utformingen av d
standarden er blant annet basert på innspill og kommentarer fra høringsgruppen, bestå
organisasjoner i det norske og svenske markedet.

Dette dokumentet er utarbeidet av en komité bestående av medlemmer fra følgende virksomhe

- DNV
- MeyerHaugen
- DNB
- HR-Norge
- Sperton
- Integrerings- og Mangfoldsdirektoratet (IMDI)
- Tema HR (Sverige)
- Fagekspert fra BI
- Fagekspert fra Forsvaret

MEYERHAUGEN
executive search & talent acquisition

BRUK AV KI I REKRUTTERING

Beste praksis sett opp mot risiko, regulering og effekt

WHITEPAPER

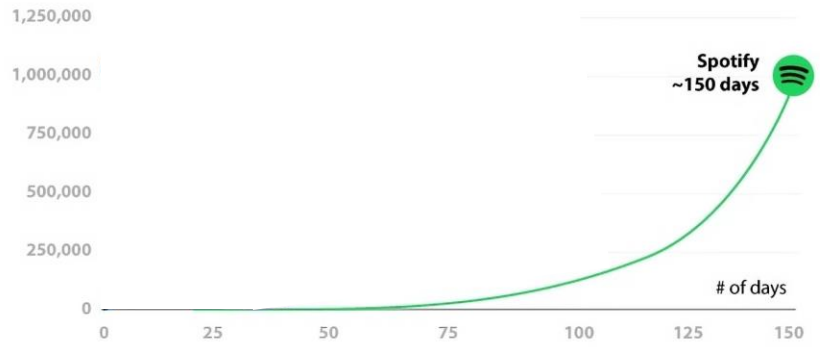
Executive search & talent acquisition

Management for hire

Recruitment marketing & employer branding

Kurs & foredrag


9:37
OpenAI
Menu
Introducing ChatGPT
We've trained a model called ChatGPT which interacts in a conversational way. The dialogue format makes it possible for ChatGPT to answer followup questions, admit its mistakes, challenge incorrect premises, and reject inappropriate requests.
Try ChatGPT ↗



100 millioner

brukere på

2 mnd

MEYERHAUGEN
rekruttering & rådgivning

97%

har rådført seg med
ChatGPT istedenfor sjefen

57%

Frykt for represalier

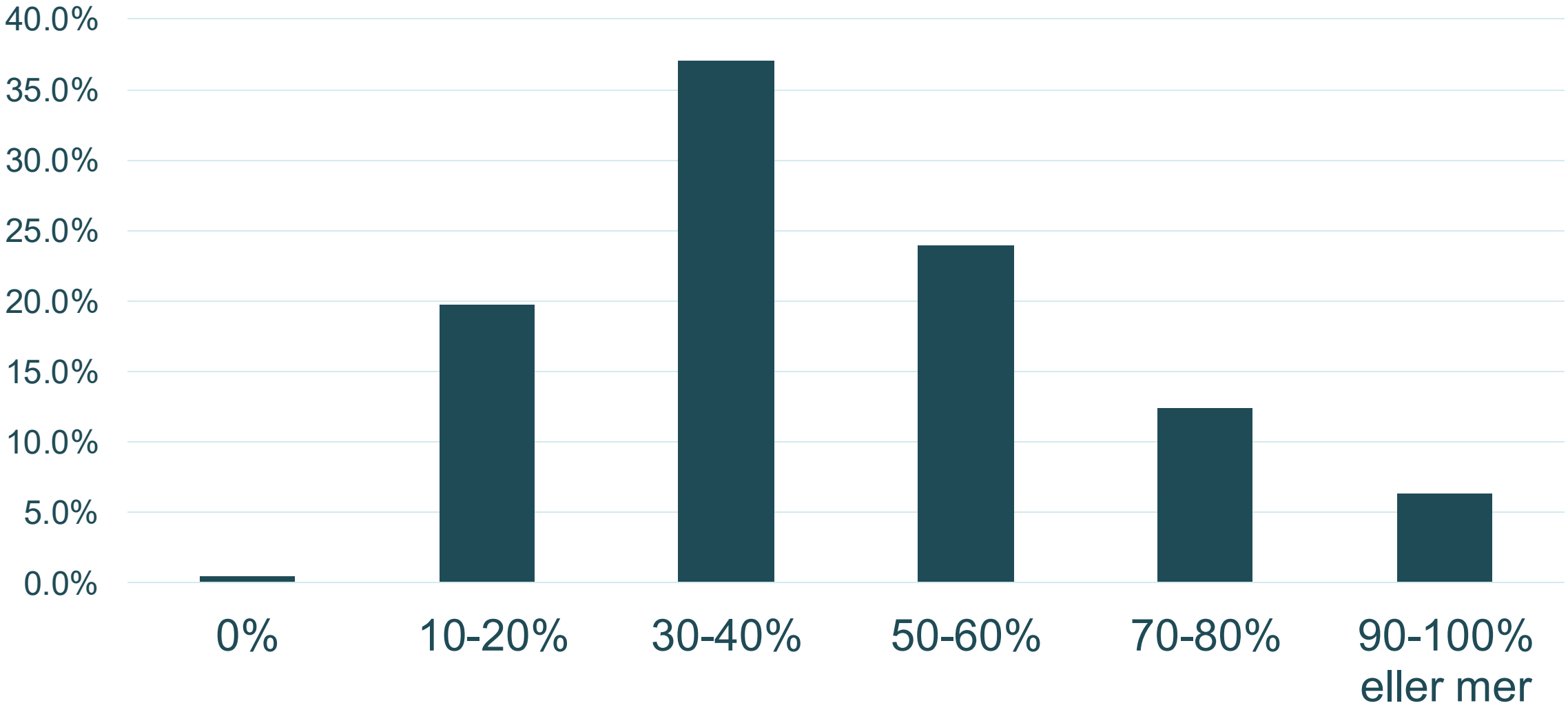
49%

«chatGPT gir mer emosjonell støtte»

https://www.resume-now.com/job-resources/careers/ai-boss-effect-report?utm_source=substack&utm_medium=email

MEYERHAUGEN
rekruttering & rådgivning

Hvor mye mer effektiv gjør AI deg på jobb? (n=420)



Sjekker du innholdet AI produserer?

83%

har brukt AI-generert innhold uten å kvalitetssikre



ernments of Khyber Pakhtunkhwa and Balochistan to achieve a $200 million target in meat exports to Malaysia.

The directive came during the third meeting to formalise Pakistan's meat exports to the Malaysian market, attended by Food Security Minister Tanvir Hussain and SAPM Haroon Akhtar Khan.

An official statement said the minister emphasised strengthening the meat export sector and ensuring competitive pricing. He also instructed the formation of a working group to submit a final report within a week, with input from provincial governments and private-sector participants.

The committee reviewed strategies for buffalo and cow meat exports, focusing on supply chain logistics, cost competitiveness, and quality standards. Discussions covered CNF (Cost & Freight) pricing, a comparative analysis with Indian exports, and measures to maintain Pakistan's edge while meeting Malaysian market requirements.

Officials highlighted the importance of selecting buffaloes aged 14-18 months to address challenges such as price fluctuations, incentives for exporters, and operational efficiency improvements at farms and slaughterhouses.

The committee recommended fostering long-term cooperation with Malaysia through a mix of government support and active private-sector engagement.

COMMERCE Minister Jam Kamal has urged KP and Balochistan authorities to streamline efforts for $200m meat exports to Malaysia.—Dawn/file

Auto sales rev up in October

Car, van, pickup and SUV sales surge 32pc year-on-year

By Aamir Shafaat Khan

KARACHI: Pakistan's automotive market showed strong growth in October, with sales of cars, vans, pickups and sport utility vehicles (SUVs) rising to 17,333 units, marking a 32 per cent year-on-year (YoY) increase and a modest 1pc month-on-month (MoM) rise.

According to Myesha Sohail of Topline Securities, the YoY growth reflects a stabilising macroeconomic environment, introduction of new variants, lower interest rates, easing inflation, and improving consumer sentiment.

MoM sales remained largely unchanged, mainly due to an 18pc decline in Pakistan Suzuki Motor Company (PSMC) volumes amid a company-wide reset. The discontinuation of models such as Ravi, Bolan, Every VX, and Wagon R led to MoM declines of 17pc, 84pc, and 28pc in Swift, Ravi, and Every, respectively. Bolan, meanwhile, has seen no sales since May 2025.

Cumulative sales in the first four months of FY26 rose 46pc to 59,600 units, compared to 40,693 units in the same period last year.

Indus Motor Company (IMC) posted the highest MoM growth, with sales climbing 44pc to 4,529 units. Corolla, Yaris, and Cross models collectively rose 41pc MoM and 78pc YoY to 3,742 units, while Fortuner and IMVs jumped 58pc MoM and 83pc YoY to 787 units. IMC's four-month sales stood at 14,418 units, up 66pc YoY.

Hyundai Nishat reported the highe YoY growth among automakers, risi 82pc to 1,086 units in October, led robust demand for Tucson and Elant models. MoM sales, however, fell eig per cent. Total sales in July-October FY26 reached 4,698 units, up 81 per cent YoY.

Honda Atlas Cars Limited (HACL) recorded a 72pc YoY and 13pc MoM increase in October, with City and Civic models driving growth to 2,247 units. In 4MFY26, HACL sales surged 54 per cent to 7,487 units.

PSMC saw its October sales drop 18pc MoM to 7,403 units, primarily due to declines in Swift, Ravi, and Every. YoY sales increased slightly by 1pc. In 4MFY26, total Pak Suzuki sales rose 33pc YoY to 27,234 units.

Two- and three-wheeler sales surge

Sales of two- and three-wheelers increased 20pc YoY and 4pc MoM, reaching 165,500 units in October, nearing a four-year high. In 4MFY26, total sales climbed 30pc YoY to 597,000 units. Atlas Honda Limited (AHL) set a new record, selling 140,178 CD70 motorcycles in October, surpassing its September 2025 record.

Tractor sales jumped 67pc YoY and 265pc MoM to 2,886 units in October, boosted by the Punjab Green Tractor Scheme. However, 4MFY26 sales fell 15pc to 5,867 units.

Truck and bus sales surged 118pc YoY in October, though they dipped seven per cent MoM to 766 units. In the first four months of FY26, sales had risen 106pc to 2,630 units.

Outlook for FY26

Myesha Sohail expects the positive momentum in Pakistan's auto sector to continue in FY26, driven by lower inter- [illegible] models across conventional, hybrid, and plug-in hybrid engines.

If you want, I can also create an even snappier "front-page style" version with punchy one-line stats and a bold, infographic-ready layout — perfect for maximum reader impact. Do you want me to do that next?

By Fatima S. Attarwala

KARACHI: Pakistan can achieve a growth rate of 3.5 to 4 per cent if inflation remains under control and the central bank continues to ease interest rates, though the State Bank of Pakistan may have reached the end of its rate-cutting cycle, said Eric Robertsen, Global Head of Research and Chief Strategist at Standard Chartered, at a media roundtable on Tuesday.

Acknowledging tha *Pakistan's macroeconomic indicators have improved with single-digit inflation and a rebuilding of foreign exchange* reserves, Mr Robertsen noted that the country has been rewarded with credit rating upgrades. However, he warned that much of this progress has been driven by external factors.

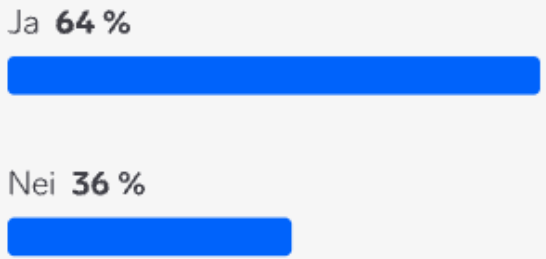
"There has been excess liquidity in global markets, with central banks worldwide implementing more than 300 interest rate cuts over the past two years," he said. "As a result, all major asset classes — equities, fixed income, credit, and even Bitcoin — have rallied, with oil being the exception." This global environ-

SBP back market in

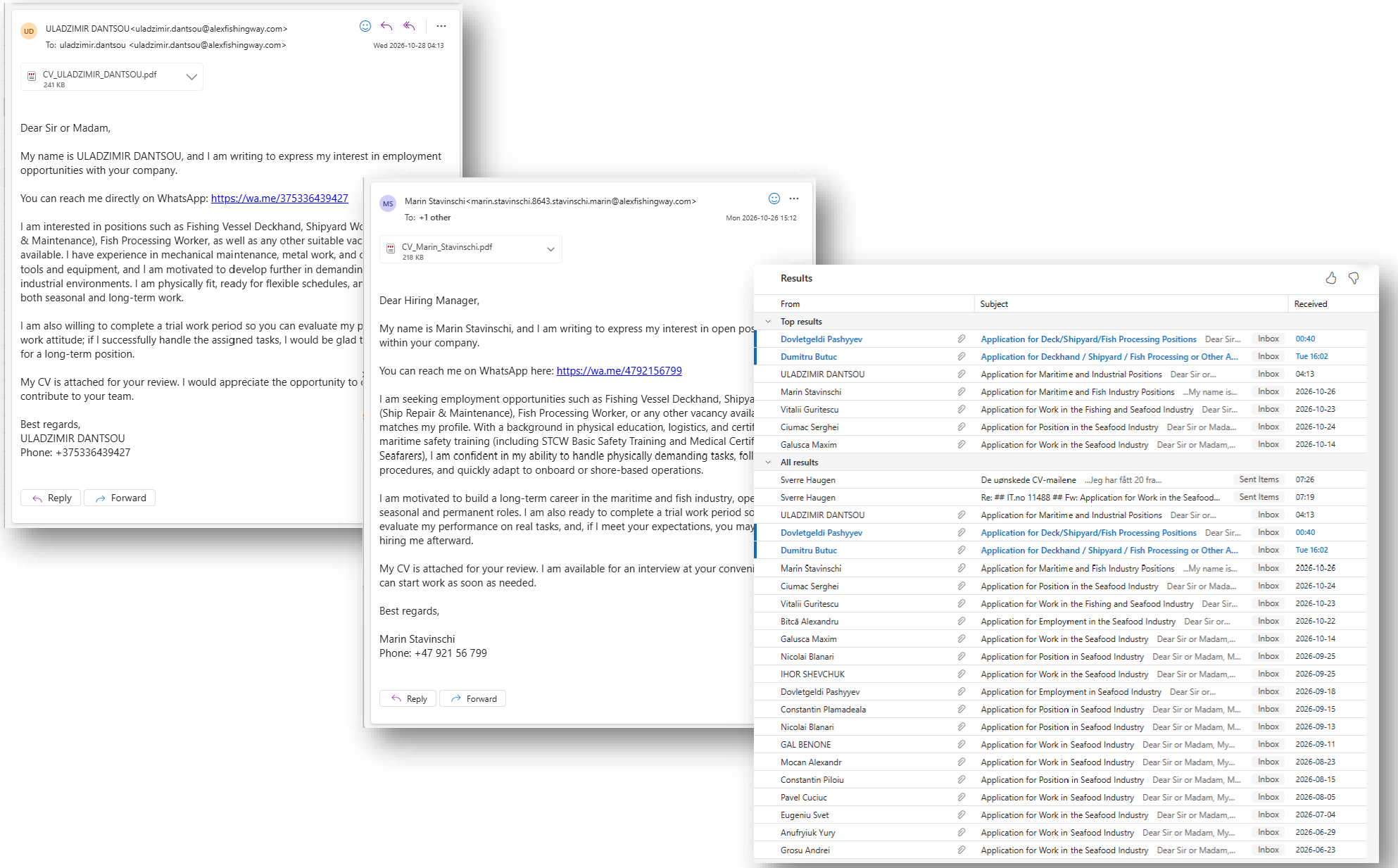
KARACHI: State Bank Jameel Ahmed on Tuesda tion to tackle today's ec lenges, saying no country He highlighted regional c key driver of sustainable g Mr Ahmed delivered th ural International Capit hosted by the Securities Pakistan (SECP), which

https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/business%20functions/quantumblack/our%20insights/the%20state%20of%20ai/2025/the-state-of-ai-how-organizations-are-rewiring-to-capture-

Har du brukt AI som hjelpemiddel i søknadsprosesser?



MEYERHAUGEN
rekruttering & rådgivning



ULADZIMIR DANTSOU <uladzimir.dantsou@alexfishingway.com>
To: uladzimir.dantsou <uladzimir.dantsou@alexfishingway.com>
Wed 2026-10-28 04:13

CV_ULADZIMIR_DANTSOU.pdf
241 KB

Dear Sir or Madam,

My name is ULADZIMIR DANTSOU, and I am writing to express my interest in employment opportunities with your company.

You can reach me directly on WhatsApp: https://wa.me/375336439427

I am interested in positions such as Fishing Vessel Deckhand, Shipyard Wo
& Maintenance), Fish Processing Worker, as well as any other suitable vac
available. I have experience in mechanical maintenance, metal work, and
tools and equipment, and I am motivated to develop further in demandin
industrial environments. I am physically fit, ready for flexible schedules, ar
both seasonal and long-term work.

I am also willing to complete a trial work period so you can evaluate my p
work attitude; if I successfully handle the assigned tasks, I would be glad t
for a long-term position.

My CV is attached for your review. I would appreciate the opportunity to
contribute to your team.

Best regards,
ULADZIMIR DANTSOU
Phone: +375336439427

Reply Forward

Marin Stavinschi <marin.stavinschi.8643.stavinschi.marin@alexfishingway.com>
To: +1 other
Mon 2026-10-26 15:12

CV_Marin_Stavinschi.pdf
218 KB

Dear Hiring Manager,

My name is Marin Stavinschi, and I am writing to express my interest in open pos
within your company.

You can reach me on WhatsApp here: https://wa.me/4792156799

I am seeking employment opportunities such as Fishing Vessel Deckhand, Shipya
(Ship Repair & Maintenance), Fish Processing Worker, or any other vacancy availa
matches my profile. With a background in physical education, logistics, and certif
maritime safety training (including STCW Basic Safety Training and Medical Certif
Seafarers), I am confident in my ability to handle physically demanding tasks, foll
procedures, and quickly adapt to onboard or shore-based operations.

I am motivated to build a long-term career in the maritime and fish industry, ope
seasonal and permanent roles. I am also ready to complete a trial work period so
evaluate my performance on real tasks, and, if I meet your expectations, you may
hiring me afterward.

My CV is attached for your review. I am available for an interview at your conveni
can start work as soon as needed.

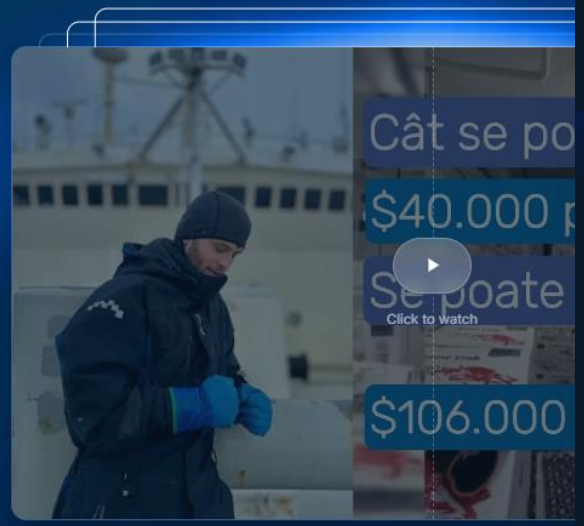
Best regards,

Marin Stavinschi
Phone: +47 921 56 799

Reply Forward

Results

From	Subject		Received
Top results			
Dovletgeldi Pashyyev	Application for Deck/Shipyard/Fish Processing Positions Dear Sir...	Inbox	00:40
Dumitru Butuc	Application for Deckhand / Shipyard / Fish Processing or Other A...	Inbox	Tue 16:02
ULADZIMIR DANTSOU	Application for Maritime and Industrial Positions Dear Sir or...	Inbox	04:13
Marin Stavinschi	Application for Maritime and Fish Industry Positions ...My name is...	Inbox	2026-10-26
Vitalii Guritescu	Application for Work in the Fishing and Seafood Industry Dear Sir...	Inbox	2026-10-23
Ciumac Serghei	Application for Position in the Seafood Industry Dear Sir or Mada...	Inbox	2026-10-24
Galusca Maxim	Application for Work in the Seafood Industry Dear Sir or Madam,...	Inbox	2026-10-14
All results			
Sverre Haugen	De uønskede CV-mailene ...Jeg har fått 20 fra...	Sent Items	07:26
Sverre Haugen	Re: ## IT.no 11488 ## Fw: Application for Work in the Seafood...	Sent Items	07:19
ULADZIMIR DANTSOU	Application for Maritime and Industrial Positions Dear Sir or...	Inbox	04:13
Dovletgeldi Pashyyev	Application for Deck/Shipyard/Fish Processing Positions Dear Sir...	Inbox	00:40
Dumitru Butuc	Application for Deckhand / Shipyard / Fish Processing or Other A...	Inbox	Tue 16:02
Marin Stavinschi	Application for Maritime and Fish Industry Positions ...My name is...	Inbox	2026-10-26
Ciumac Serghei	Application for Position in the Seafood Industry Dear Sir or Mada...	Inbox	2026-10-24
Vitalii Guritescu	Application for Work in the Fishing and Seafood Industry Dear Sir...	Inbox	2026-10-23
Bitcă Alexandru	Application for Employment in the Seafood Industry Dear Sir or...	Inbox	2026-10-22
Galusca Maxim	Application for Work in the Seafood Industry Dear Sir or Madam,...	Inbox	2026-10-14
Nicolai Blanari	Application for Position in Seafood Industry Dear Sir or Madam, M...	Inbox	2026-09-25
IHOR SHEVCHUK	Application for Work in the Seafood Industry Dear Sir or Madam,...	Inbox	2026-09-25
Dovletgeldi Pashyyev	Application for Employment in Seafood Industry Dear Sir or...	Inbox	2026-09-18
Constantin Plamadeala	Application for Position in Seafood Industry Dear Sir or Madam, M...	Inbox	2026-09-15
Nicolai Blanari	Application for Position in Seafood Industry Dear Sir or Madam, M...	Inbox	2026-09-13
GAL BENONE	Application for Work in Seafood Industry Dear Sir or Madam, My...	Inbox	2026-09-11
Mocan Alexandr	Application for Work in Seafood Industry Dear Sir or Madam, My...	Inbox	2026-08-23
Constantin Piloiu	Application for Position in Seafood Industry Dear Sir or Madam, M...	Inbox	2026-08-15
Pavel Cuciuc	Application for Work in Seafood Industry Dear Sir or Madam, My...	Inbox	2026-08-05
Eugeniu Svet	Application for Work in the Seafood Industry Dear Sir or Madam,...	Inbox	2026-07-04
Anufryiuk Yury	Application for Work in Seafood Industry Dear Sir or Madam, My...	Inbox	2026-06-29
Grosu Andrei	Application for Work in the Seafood Industry Dear Sir or Madam,...	Inbox	2026-06-23



AlexFishingWay Course — The Premium All-in-One Solution

- Maritime Industry Contact List (15,000+)
- Professional Maritime CV (English and Norwegian)
- Automatic CV submission to 15,000+ employers
- Consultations and personalized guidance
- Access to exclusive training materials
- Automatic ad posting on findafishingboat.com

~~1,600€~~ **999€**

Get Access Now



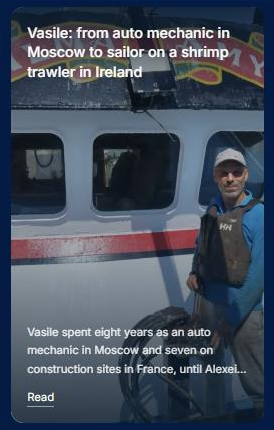
Schedule a consultation →

Employment on fishing vessels in No
opportunity for men willing to work wi
support their familie

Compare packages

Click on a row for details

What's included	RECOMMENDED AlexFishingWay Course	Maritime Industry Contact List	Professional Maritime CV
Maritime Contact List	✓	✓	×
Professional Maritime CV	✓	×	✓
Automatic CV Submission	✓	×	×
Consultations and Guidance	✓	×	×
Exclusive Materials	✓	×	×
Automatic Ad Posting	✓	×	×
Price	999€	499€	20/30€



Vasile: from auto mechanic in Moscow to sailor on a shrimp trawler in Ireland

Vasile spent eight years as an auto mechanic in Moscow and seven on construction sites in France, until Alexei...

Read



Elisei: from a shoe factory to a job on a fishing vessel in Ireland

Elisei worked at his brother-in-law's shoe company and thought he would end up in construction, like most of his brothers....

Read



Sandu: from chef in England to sailor on a crab fishing vessel in Norway

Sandu holds a chef's diploma and spent several years in England working as a chef, on construction sites and in...

Read



Victor: from farmer in Moldova to a crab fishing vessel in Norway

Victor, a trained horticultural engineer and former farmer from Cahul, saw a video on TikTok and chose the sea over...

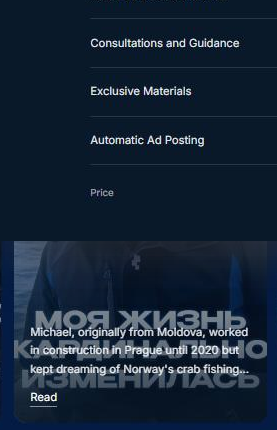
Read



Igor: from a jewellery business in Kyiv to crab fishing in Norway

An economist by training, Igor had built a career in the jewellery business in Kyiv until, in 2022, he had to emigrate. In...

Read



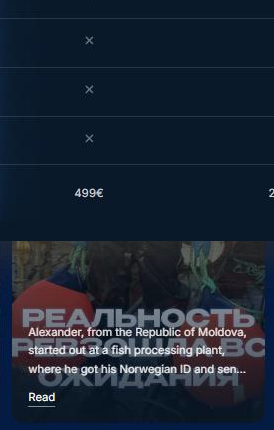
Michael, originally from Moldova, worked in construction in Prague until 2020 but kept dreaming of Norway's crab fishing...

Read



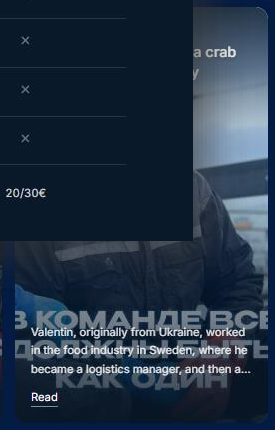
Peter grew up in Ukraine in a family of seafarers and earned a ship electrician diploma in Odessa. When he learned th...

Read



Alexander, from the Republic of Moldova, started out at a fish processing plant, where he got his Norwegian ID and sen...

Read

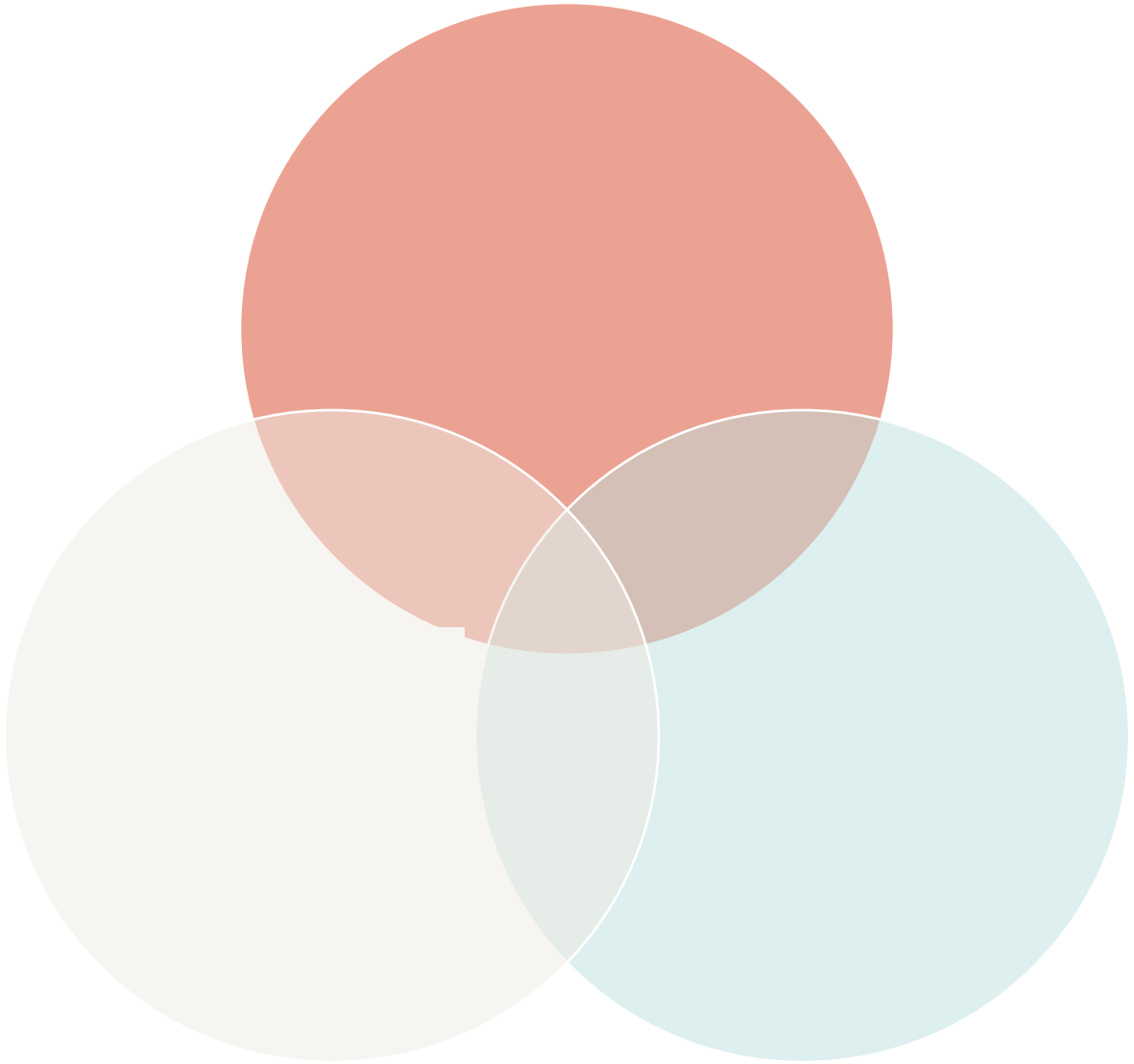


Valentin, originally from Ukraine, worked in the food industry in Sweden, where he became a logistics manager, and then a...

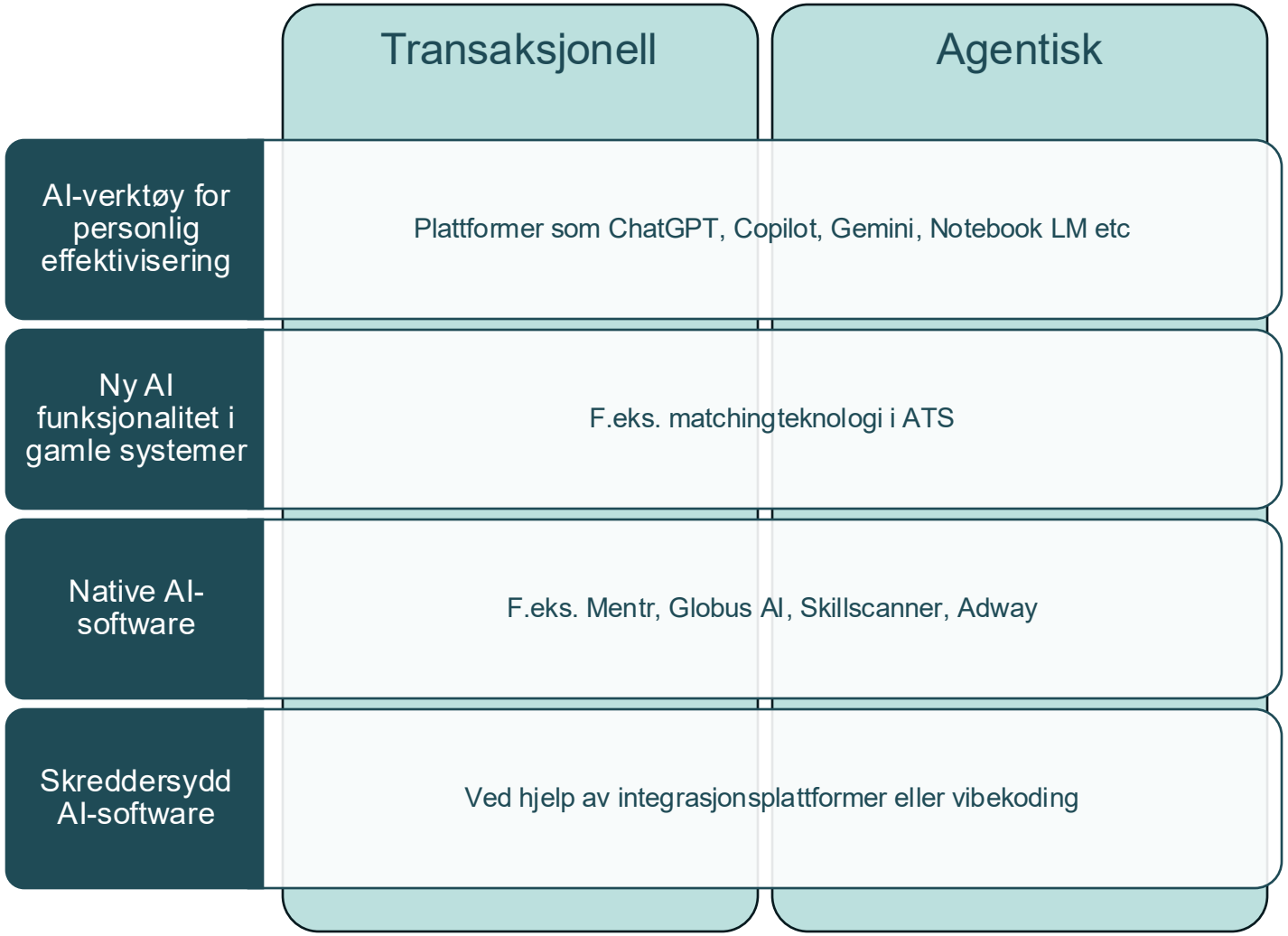
Read

everything: accommodation, meals, flights. The salary is net, with no extra expenses on your part!

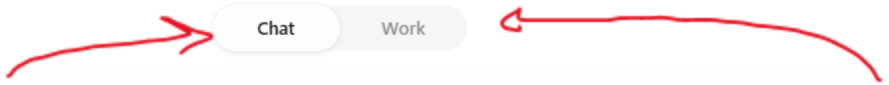
Hvorfor AI?



KATEGORIER AV AI-ENDRING

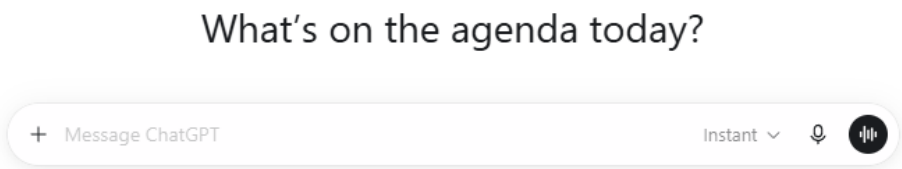


MEYERHAUGEN
executive search & talent acquisition



Dette er den vanlige chatten hvor du kan spørre om noe og få svar

Trykk her for å aktivere agentisk AI



Gå inn og sjekk e-posten min. Send en e-post til han som inviterte meg, og si at jeg gleder meg til i morgen. Send også en e-post til hun som etterspurte slidene og si at jeg jobber med dem nå, og at de kommer snart. Etterpå - sjekk om jeg er koblet med dem begge på linked in. Hvis ikke- send dem en linkedin request fra meg.

What should we work on?

Gå inn og sjekk e-posten min. Send en e-post til han som inviterte meg, og si at jeg gleder meg til i morgen. Send også en e-post til hun som etterspurte slidene og si at jeg jobber med dem nå, og at de kommer snart. Etterpå - sjekk om jeg er koblet med dem begge på linked in. Hvis ikke- send dem en linkedin request fra meg.

+ Approve for me GPT-6.1 Sol Ultra

Choose project Files Plugins

ChatGPT can make mistakes. Workspace data isn't used to train models.

Gå inn og sjekk e-posten min. Send en e-post til han som inviterte meg, og si at jeg gleder meg til i morgen. Send også en e-post til hun som etterspurte slidene og si at jeg jobber med dem nå, og at de kommer snart. Etterpå - sjekk om jeg er koblet med dem begge på linked in. Hvis ikke- send dem en linkedin request fra meg.

Worked for 4m 48s >

Mailen min er i O365

Begge e-postene er sendt fra O365:

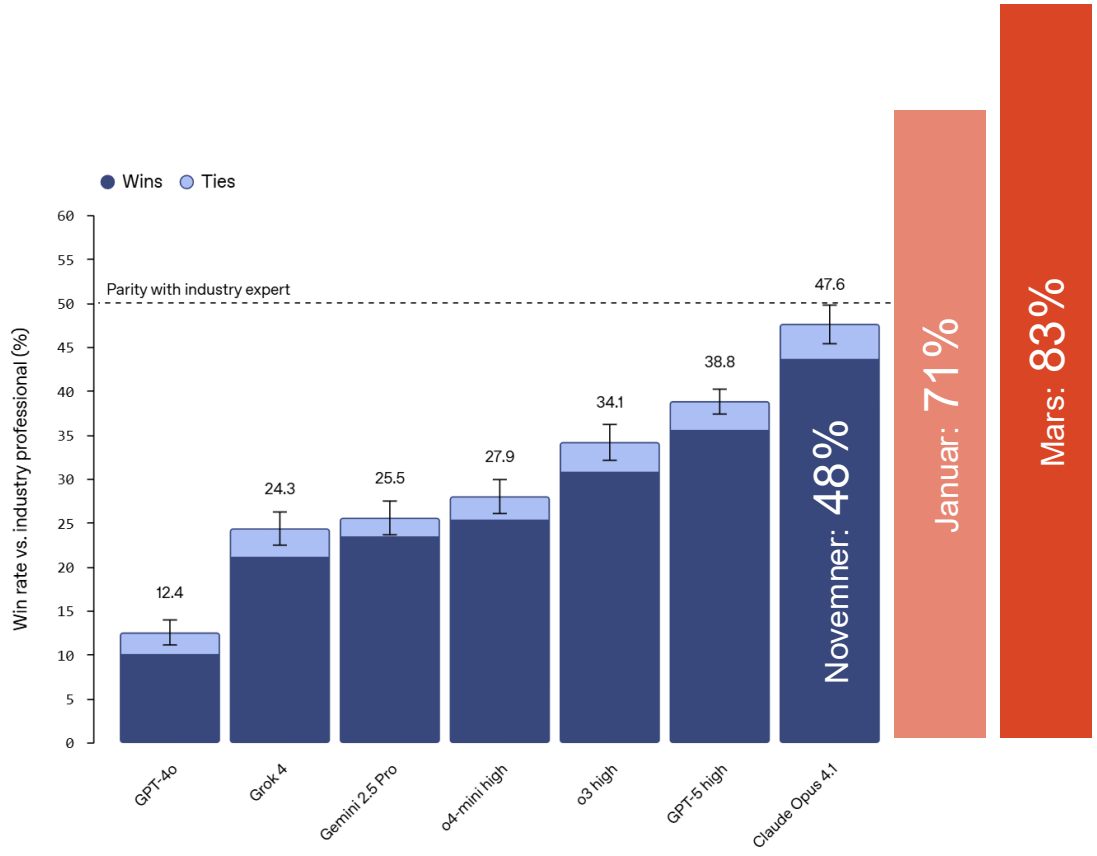
- **Marcus Jenssen Olsen:** «Jeg gleder meg til i morgen!»
- **Lina Sund Karlsen:** «Jeg jobber med slidene nå, og de kommer snart.»

På LinkedIn er du allerede koblet med **Marcus**. Jeg sendte **Lina** en kontaktforespørsel, som nå venter på svar.



21:15

Blind evaluering av arbeidsresultat: **220** relevante oppgaver fra **44** yrker i **9** industrier



Agenten min kan gjøre ~~48%~~ av oppgavene dine like bra eller bedre enn deg

8 x raskere

Til 4% av prisen

How Do AI Agents Do Human Work? Comparing AI and Human Workflows Across Diverse Occupations: https://arxiv.org/abs/2510.22780
https://openai.com/index/gdpval/?utm_source=substack&utm_medium=email


E24 | Ledertalenter
MEYERHAUGEN
rekruttering & rådgivning
NHO



Jeg vil lage en avstemningsapp. Den skal vise en fullskjerm-visning, og en QR-kode. Når en person med telefonen scanner QR-koden, skal man på telefonen få opp et spørsmål man kan stemme på, eller svare på. Appen skal kunne ta i mot mange stemmer/svar fra ulike brukere, og etter hvert som de kommer inn skal de på en grafisk kul måte vises live på skjermen. Når en bruker på telefonen har stemt, skal vedkommende komme til en side som sier takk for stemmen din. Appen skal ha et adminkonsoll hvor man kan sette opp ulike avstemninger. I disse skal du kunne legge inn spørsmålet som vises til bruker, og hvilke svaralternativer som finnes. Hvem som velger hvilke svaralternativer skal vises som søylediagrammer. Det skal også vises nede i hjørnet av visningen hvor mange stemmer som har kommet inn. Alle brukergrensesnitt skal være tydelige, grafiske og enkle.

a few seconds ago

Base44

What would you like to change?

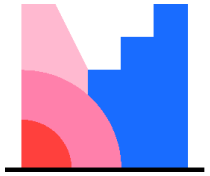
Discuss

Building your idea..

Did you know?

Connect WhatsApp, Calendar, Notion, or Slack by asking the chat

AVSTEMMINGSAPP



Mentimeter

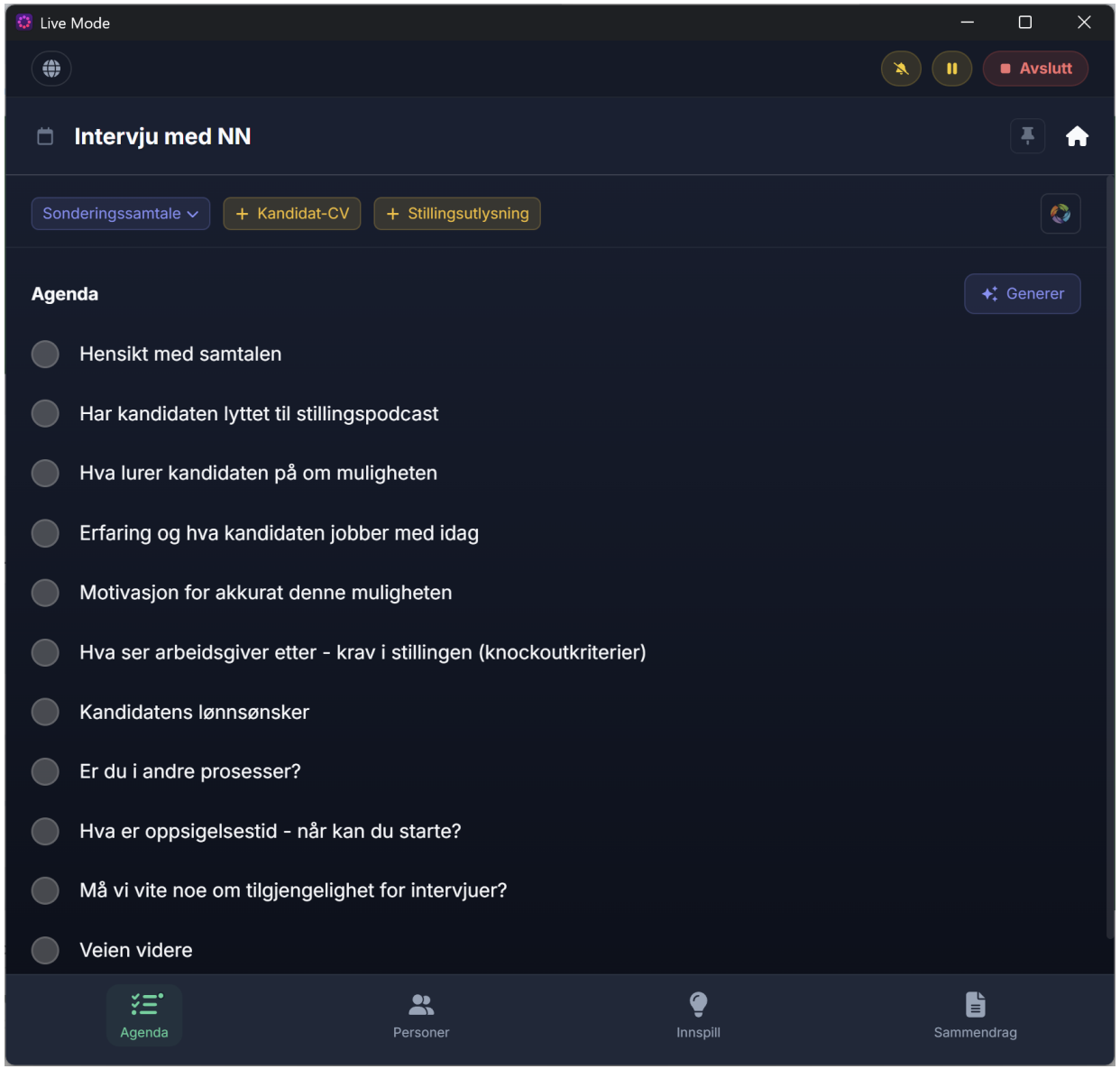
Omsetning 2024: $450 000 000

Bygget på 10 minutter!

USECASE 1

TEKSTING INTERVJUER

MEYERHAUGEN
rekruttering & rådgivning



Møte om podkaster i stillingsannonser

Draft follow-up... Close

15:01:20: **Sverre Haugen:** Hei, hyggelig å

15:01:23: **Andre Wang Nossen:** Se dere.

15:01:27: **Sverre Haugen:** Hvordan er livet i

15:01:29: **Andre Wang Nossen:** Dag? Bra, takk. Du er klar for tekkerekursering?

15:01:38: **Sverre Haugen:** Ja, skikkelig! Det å være klar er et relativt begrep. Det er jo presentasjoner som må lages ferdig og søvnes over. Men det

15:01:47: **Andre Wang Nossen:** Gleder meg veldig.

15:01:48: **Sverre Haugen:** Det blir noe Aribygd i år òg, eller? Ja, vi er innom. Men det blir faktisk en ny story nå.

15:01:55: **Andre Wang Nossen:** Nå. Det er veldig gøy å høre på. Du er jo utrolig

15:01:57: **Sverre Haugen:** Flink på å pakke opp for deg, det er det ikke noen tvil om. Ja, tusen takk skal du ha. Hyggelig at du sier det. Dere ser jo for så vidt litt kjent ut, dere andre, men har vi hilst før, vi

15:02:09: **Andre Wang Nossen:** Andre, holdt jeg på å si? Vi hilste på forrige Tek-rekruttering, men du hilser nok på flere enn meg, tipper jeg. Så det er ikke så rart om ikke du husker det. Men jeg er leder i kommersiell avdeling,

15:02:24: **Sverre Haugen:** Da. Riktig. Og da var navnet ditt? Skal vi se, vi har navnet.

15:02:29: **Andre Wang Nossen:** Nina heter jeg.

15:02:34: **Sverre Haugen:** Så bra. Og

15:02:36: **Andre Wang Nossen:** Vi hilser også på teknisk kvalifisering.

15:02:38: **Sverre Haugen:** Eirik heter jeg. Eirik var det. Nina og Eirik. Tusen takk.

15:02:42: **Sverre Haugen:** Kan jeg bare si til dere, sånn at dere er innforstått med dere. Jeg tester et nytt AI-verktøy nå, som gjør at dette møtet. Nå har jeg på en litt sidig layer her. Det er ikke noe opptak eller noe, men det

AI Mentor Bios Summary Transcript

Kandidatprofil: [redacted]

Bakgrunn:

[redacted] har over 25 års erfaring som konsulent, med et sterkt fokus på informasjonssikkerhet og cybersikkerhet siden 2001. Han har hatt roller i selskaper som Sopra Steria, [redacted] og nå sist [redacted] som sjefskonsulent. Han har omfattende erfaring med strategisk rådgivning, etablering av SOC (Security Operations Center), og har jobbet mye med nasjonal og samfunnskritisk infrastruktur, blant annet for Statens vegvesen.

Match med krav:

[redacted] fremstår som en faglig tung profil med en solid kombinasjon av teknisk innsikt og strategisk forståelse, som matcher rollens behov for et "fyrtårn" ut mot markedet.

- **Faglig tyngde:** Har dyp erfaring innen cybersikkerhet, inkludert beredskap, øvelser og etablering av sikkerhetstjenester.
- **Kommersiell legning:** Selv om han primært har vært konsulent, trives han med salg, kundekontakt og å bygge tillit hos beslutningstakere.
- **Synlighet:** Er aktiv på LinkedIn med en betydelig følgerskare, noe som underbygger rollen som faglig autoritet og fyrtårn.
- **Strategisk tilnærming:** Er opptatt av å stå "skulder ved skulder" med kunden og presentere gjennomarbeidede alternativer fremfor enkeltsvar.

Motivasjon:

[redacted] trigges av muligheten til å kombinere sin faglige ekspertise med en mer utadrettet og kommersiell rolle. Han ønsker å jobbe mer langsiktig med kunder som strategisk rådgiver fremfor å gå inn og ut av kortere ekspert-oppdrag. Han motiveres av å skape verdi, forstå kundenes pain points og utfordre dem på risiko og sikkerhet.

Sitat: "Dette er jo noe jeg har både drømt om, men og har litt erfaring med... det å være et fyrtårn og presentere selskapet med de tre forskjellige beina de har."

Spørsmål:

- [redacted] bemerket et lite avvik mellom skriftlig rollebeskrivelse og det som kom frem i podcasten (fart vs. struktur), og vil gjerne utforske balansen i dette videre.

Lønnsforventning:

[redacted] ligger i dag på en totalpakke rundt 1,4 millioner kroner. Han er komfortabel med en modell som består av en fastlønn kombinert med en resultatbasert bonusdel, da han er

Erfaringer etter to år med transkribering av intervjuer:

- Full åpenhet gir positiv kandidatopplevelse
- Bedre tilstedeværelse i intervjuet og mer fokus på kandidaten
- Null etterarbeid - 10-30 minutter spart pr intervju
- Oppsummeringer er ikke farget av intervjuers tolkning
- Oppsummeringer har mye høyere detaljegrad
- Kandidat får eierskap til egen presentasjon
- Standardisert kvalitet på tvers av rekrutterere
- Etterprøvbarhet

USECASE 2

AI SØK I KANDIDATBASE

MEYERHAUGEN
rekruttering & rådgivning

Interimrekruttering:
Rekruttering på under 1 uke

MEYERHAUGEN
rekruttering & rådgivning

12684

kandidater

MEYERHAUGEN
rekruttering & rådgivning

Let the AI agents do the work! Hide banner

Describe your needs or paste a job description, and the AI agents will help you find the best candidates instantly

* Tittel: Senior People Relations Specialist – Norway
* Lokasjon: Norge
* Rapporterer til: Regional People & Labor Relations Manager / Regional People Relations Manager
* Personalansvar: Nei

Refine search requirements | Clear text | Quick Search | Deep Search | Enable shortlisting agent

Search... | **Tag** is Avdeling - Management for hire | + Add filter | Save segment

Actions: select candidates to perform actions

Candidates Results

74 candidates matched of 13424

All | Shortlisted | Rejected | Unrated

NAME	SHORTLISTING	RELEVANCE	AI AGENT SUMMARY	AI SCORE	ROLES	LOCATION	OPPORTUNITIES	ORDERS SENT	ACCEPTED	DECLINED
[redacted] Lead			Erfaren HR-leder og business partner med strategisk og operativ kapasitet, bred HR-kompetanse, og erfaring fra o...	95		Asker		–	–	–
[redacted] Lead			Organisasjonspsykolog, leder, HR, OD, forretningstransformasjon, strategi, reorganisering, lederutvikling, krise...	95		Oslo		–	–	–
[redacted] Lead			Leder innen rekruttering, employer branding, HR, kommunikasjon og marked, med erfaring fra teamledelse og strate...	95		Oslo		–	–	–

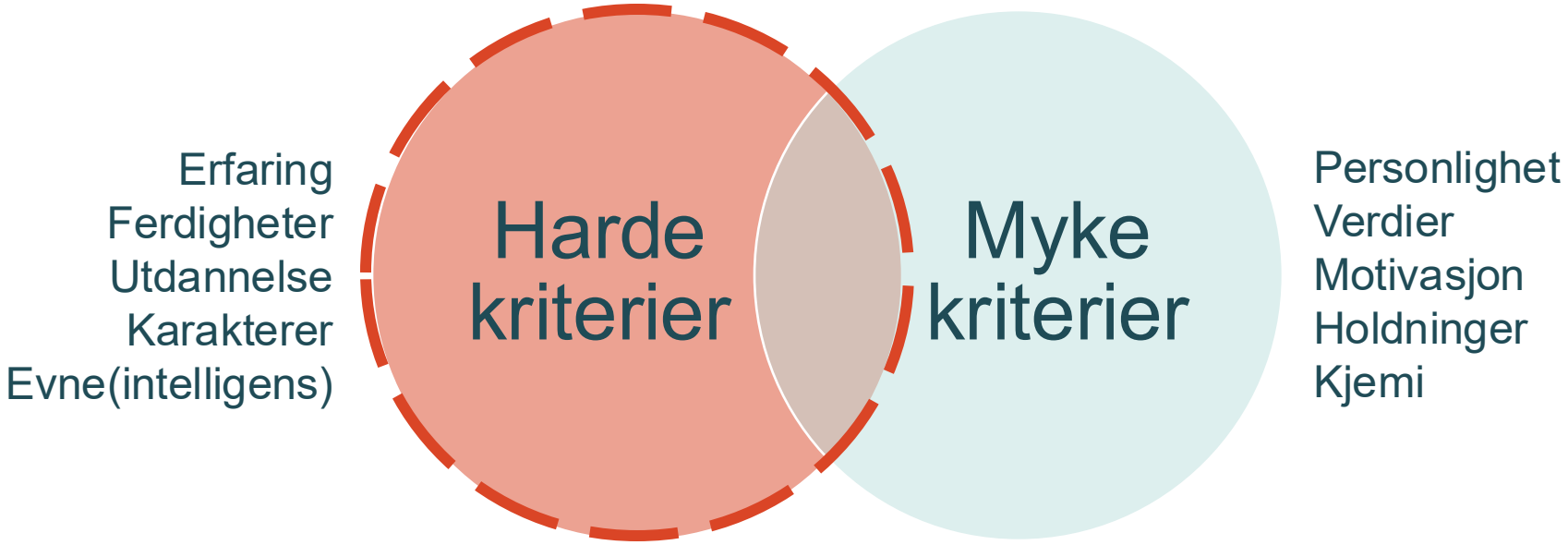
USECASE 3

SCREENING MED KUNSTIG INTELLIGENS

MEYERHAUGEN
rekruttering & rådgivning

Skillscanner

89 % av feilansettelser skyldes holdning, ikke mangel på tekniske ferdigheter.



VANLIG SCREENING FANGER IKKE DETTE

https://www.leadershipiq.com/blogs/leadershipiq/35354241-why-new-hires-fail-emotional-intelligence-vs-skills?ref=blog.collectiveacademy.com

MEYERHAUGEN
rekruttering & rådgivning

MEYERHAUGEN
executive search & talent acquisition

Skillscanner

Native AI - norsk startup

Lar deg intervjue ALLE søkere

Screener uten bias på harde OG myke kriterier

USECASE 4

OVERSETTELSE AV DIGITALE KURS

MEYERHAUGEN
rekruttering & rådgivning

MEYERHAUGEN
rekruttering & rådgivning

www.meyerhaugen.no











MEYERHAUGEN
rekruttering & rådgivning



lag et bilde av en skummel magiker uten skjegg, som har en kappe over hodet. Han er blek, med stikkende hvite øyne. Han er tynn, og krumbøyd, og han lener seg på en stav med et timeglass på toppen.

Lag bildet på nytt, men i helfigur, og uten skjegg

Han her har også skjegg... fjern skjegget!

Tenk deg at han har nettopp barbert seg - hvordan ser han ut da?

TA VEKK SKJEGGET HELT!!! HAN HAR IKKE NOE HÅR I DET HELE TATT!

Kjempebra! Gi ham litt av håret tilbake!





sverre@meyerhaugen.no
924 01 771

MEYERHAUGEN
rekruttering & rådgivning