

Jobbintervjuets potensielle feilkilder

Av Ole I. Iversen, Assessit AS og Handelshøyskolen BI

Det er mange potensielle feilkilder under et intervju. Nedenfor kan du lese om de vanligste.

Personen får æren mens situasjonen få skylda.

Når en virksomhet eller avdeling går bra og oppnår gode resultater er vanlig å tilskrive dette forhold ved lederen. Lederen har gjort noe riktig og har oppnådd resultater, ergo er dette en god leder. Når ting går bra har vi altså en tendens til å gi personen æren. Når ting går dårlig derimot så skylder man på situasjonen. Da hører vi unnskyldninger av typen: -Det var ikke noe rart at resultatet uteble, han hadde markedet mot seg. Eller innen idrettens verden der enten dommeren eller andre utenfor-liggende faktorer gjerne får skylda når resultater uteblir. Troen på at suksess i en tidligere jobb er en garanti for at man gjør suksess i en fremtidig jobb er altså en feilkilde i rekrutteringsprosessen. Det kan faktisk være slik at resultatene har blitt til på tross av denne lederen og ikke på grunn av. Man må altså ikke la seg ensidig blende av at kandidaten man vurderer kan vise til gode resultater fra tidligere arbeidsforhold.

Rekruttereren er selv den største feilkilden!

Den største feilkilden ved ansettelse er ikke kandidater som prøver å bløffe på seg kompetanse de ikke har, eller referanser som lyver for å bli kvitt en udugelig medarbeider. Den største feilkilden er rekruttereren selv. Med seg på intervjuet tar nemlig intervjueren med seg egne fordommer, holdninger og stereotype oppfatninger. Disse er man ofte ubevisst, og sjansen for at disse slår ut i kandidatens disfavør øker dersom kravbeskrivelsen er uklar eller intervjuet er ustrukturert. Enkelte tror man blir en god menneskekjenner bare fordi man har foretatt mange ansettelse. Dette stemmer ikke. Derimot ser det heller ut som om man fortsetter å gjøre de samme feilene. Rekruttering er et eget fag. For å øke treffsikkerheten må man ha oppdatert kunnskap innen fagområdet og jevnlig reflektere over hvordan egen praksis kan forbedres i lys av dette.

Bør «god kjemi» vektlegges ved ansettelse?

Det er klart at det er en fordel å ha kolleger man liker og trives med, men hva er egentlig «god kjemi» og er det mulig å kartlegge dette under et jobbintervju? «God kjemi» betyr vel i realiteten at kandidaten var lett å snakke med, at man fikk god kontakt eller at man av en eller annen grunn liker kandidaten. Man har kanskje vanskelig for å beskrive konkret hva det er man liker, og ender så opp med å kalle dette «god kjemi». Flere kjente feilkilder er ofte årsaken til denne gode følelsen. For det første er det en kjensgjerning at vi liker folk som er lik oss selv. Folk med tilsvarende bakgrunn, interesser, verdier og holdninger. Denne feilkilden kalles for likhetseffekten. Et annet forhold som kan ha betydning er kandidatens personlighet. Hvis kandidaten er utadvendt og sosialt sikker behersker de intervjusituasjonen bedre, og snakker oftere lettere om seg selv. Innadvendte og mer beskjedne kandidater kan det ta litt lenger tid å bli kjent med. Det er faktisk en tendens til at utadvendte kandidater oftere blir invitert til andregangsintervju enn de mer innadvendte, dette selv om egenskapen utadvendt ikke er blant de kriteriene man har listet opp i kravspesifikasjonen. Dermed blir dette også en feilkilde. Å legge «god kjemi» til grunn ved ansettelse blir derfor på mange måter å stole på magefølelsen, og det vet vi at er et dårlig utgangspunkt for å gjøre gode ansettelse.