

## **Slik øker du referanseintervjuets treffsikkerhet.**

Av: Ole I. Iversen, Assessit AS og Handelshøyskolen BI

I vitenskapelige undersøkelser ligger gjerne den prediktive validiteten til et referanseintervju i underkant av 0,3. Dette betyr at referanseintervju vanligvis kan forklare snaut 9% av jobbprestasjonen, noe som må sies å være forholdsvis lite. Det er viktig å være klar over at en slik forklaringskraft forutsetter at referanseintervjuene planlegges godt og gjennomføres på en god måte. Dårlige referanseintervju har ingen forklaringskraft i det hele tatt. Hensikten med et referanseintervju er å få bekreftet eller avkreftet informasjon som har kommet frem så langt i prosessen. Videre kan det komme frem negative opplysninger som kandidaten ikke har fortalt om, i så fall er det en god praksis å la konfrontere kandidaten med disse opplysningene slik at vedkommende kan fortelle sin side av saken.

Under et referanseintervju bør man fokusere på atferd, og ikke på referanseleverens tolkning av kandidatens atferd. Dersom man lurer på om kandidaten er samvittighetsfull kan man for eksempel spørre om kandidaten overholdt avtalte tidsfrister. Deretter kan du gjøre din egen vurdering basert på atferden som beskrives.

### **Referanseintervjuet bedre enn sitt rykte?**

Selv om referanseintervjuet har lav prediktiv er det kanskje bedre enn sitt rykte. De fleste studiene som dokumenterer den lave treffsikkerheten er fra utlandet. I mange land kan man fort komme opp i rettslige problemstillinger dersom man som referanselever sier noe negativt om en kandidat. I USA, hvor mange av disse undersøkelsen stammer fra, er det et faktum at man kan få problemer om man forteller noe negativt. Mange vil derfor vegre seg for å være helt ærlige, eller fortelle om situasjoner kandidaten ikke håndterte så bra. I norsk setting tror jeg dette er annerledes. De fleste referanseleverere er ærlige og vegrer seg for å lyve, men samtidig forteller de heller ikke alt de vet. I hvert fall ikke hvis intervjueren stiller generelle og dårlige spørsmål. Dersom intervjueren stiller gode og konkrete spørsmål, så er sjansen for å få et ærlig svar større. Alt i alt tror jeg at referanseintervjuet i norsk setting er bedre enn sitt rykte.

### **Opplysninger en referanselever ikke har lov til å oppgi**

Et referanseintervju kan gi nyttig informasjon om en kandidat, men vær oppmerksom på at det ikke er alt en referanselever har lov til å si. Sensitive personopplysninger har man ikke lov til å videreformidle. Dette innebærer at dersom en person har vært mistenkt, siktet, tiltalt eller dømt for en straffbar handling så har altså ikke referanseleveren lov til å fortelle om dette. Dette på tross av at det kan være relevant for den nye jobben. Et godt kontrollspørsmål kan derfor være å spørre referanseleveren om vedkommende ville ansatt den aktuelle kandidaten igjen. Da har nemlig referanseleveren lov til å være ærlig, og svare nei, uten å begrunne dette noe ytterligere.

[oii@assessit.no](mailto:oii@assessit.no)