

Hvorfor bør man gjennomføre en god jobbanalyse før noen ansettes?

Av: Ole I. Iversen, forfatter av boken *Rekrutterings- og intervjuteknikk*
ole@oleiversen.no

20. februar 2017

I en verden preget av raske endringer argumenterer enkelte for at jobbanalysen ikke lenger er så viktig når nye medarbeidere skal ansettes. Jobbinnhold og oppgaver endres så raskt at det ikke gir mening å bruke tid på en grundig jobbanalyse er argumentet. Dette stemmer dessverre ikke. En god jobbanalyse danner grunnlaget for gode, strukturerte ansettelsesprosesser og hever dermed kvaliteten på ansettelsesbeslutningen

Overordnet analyse

For å sikre at man har rett kompetanse til rett tid bør virksomheter jevnlig gjennomføre en overordnet analyse av fremtidig behov. Man tar da utgangspunkt i virksomhetens strategi og målsettinger og tenker 5 – 10 år fremover i tid. Hva slags kompetanse, og hvor mye trengs for å nå de langsiktige målene? Når man så tar hensyn til naturlig avgang (turnover og pensjon) kan man gjøre seg opp en kvalifisert mening om fremtidig behov.

Oppgavespesifikk analyse

Når det gjelder stillingen som skal besettes må man gå igjennom både nåværende og fremtidige arbeidsoppgaver og ansvar. Deretter må man fokusere på hvilke kompetansekrav man skal stille til stillingsinnehaveren. Det kan her lønne seg å fokusere på brede kompetanser og evner som er relevante for mange ulike former for problemløsning. På den måten tar man høyde for eventuelle nye arbeidsoppgaver som måtte bli tillagt stillingen.

Situasjonskartlegging

Det er også nyttig å forsøke å identifisere hverdagslige situasjoner det er viktig at stillingsinnehaveren håndterer på en god måte. Slike situasjoner kan være utgangspunkt for spørsmål man stiller i et intervju, eller man kan lage en liten praktisk oppgave der kandidaten må håndtere en slik situasjon.

Atferdskartlegging

Ytterligere informasjon kan man også få ved å prøve å identifisere atferd eller egenskaper som kjennetegner personer som vanligvis lykkes i den type stillinger.



Økt treffsikkerhet

Jobbanalysen leder frem til en stillings- og kravbeskrivelse. Når man vet hva man ser etter er det lettere å finne det, og dermed har man et godt utgangspunkt for å gjøre en god ansettelse. I tillegg reduserer man sjansene for utilsiktet diskriminering.

For mer informasjon om jobbanalysen:

<http://www.fagbokforlaget.no/Rekrutterings-og-intervjuteknikk/19788245017670>