

Hvor treffsikkert er egentlig det tradisjonelle jobbintervjuet?

Av: Ole I. Iversen, Handelshøyskolen BI og Assessit AS
ole.iversen@assessit.no

16. juli 2016

Jobbintervjuet er den vanligste utvalgsmetoden i Norge. Det foretas sjelden en ansettelse uten at det er gjennomført intervjuer med aktuelle kandidater. Intervjuet ser ut til å ha høy legitimitet både blant rekrutterere og kandidater. Hensikten med et jobbintervju er imidlertid å predikere fremtidig jobbatferd. Hvordan kan man gå frem for å øke nytteverdien av et jobbintervju?

Gode intervjuer har høy treffsikkerhet

Store oversiktsanalyser viser at strukturerte kompetansebaserte intervju har en forholdsvis god treffsikkerhet. Selv ustrukturerte intervjuer kommer ut med en middels god treffsikkerhet i disse oversiktene. En forutsetning for å beregne treffsikkerheten er imidlertid at intervjuene skåres ut på en skala. Dette betyr at de «ustrukturerte» intervjuene som inngår i disse oversiktsanalysene er langt mer strukturert enn mange av de intervjuene som gjennomføres i praksis på norske arbeidsplasser. Treffsikkerheten til ustrukturerte intervjuer, der det ikke foretas noen skåring på en skala i etterkant av intervjuet, vet vi mindre om. At den er lav er helt sikkert, sannsynligvis er forklaringskraften under 10%.

Dårlig kvalitet på mange norske jobbintervju

Min erfaring, etter å ha vurdert kvaliteten på intervjuer som gjennomføres i mange norske virksomheter, og etter å ha veiledet en rekke studenter som har skrevet oppgaver om det samme, er at de fleste intervjuer som gjennomføres i beste fall har middels grad av struktur, og at de færreste intervjuene skåres på en skala i etterkant. Høy grad av struktur innebærer at alle kandidater får samme spørsmål i samme rekkefølge. Lav grad av struktur innebærer at intervjuet mer bærer preg av en samtale der det er litt tilfeldig hvilke spørsmål som stilles og hvilke områder som dekkes. Både intervjuere og kandidater synes å foretrekke det samtaleorienterte,

ustrukturerte intervjuet, på tross av at denne intervjuformen har svært lav treffsikkerhet.



Relevante spørsmål må stilles

For at intervjuet skal ha en tilfredsstillende nytteverdi må det også stilles relevante spørsmål. Dette forutsetter at det er gjennomført en god jobbanalyse på forhånd og at spørsmålene som stilles er relevante for jobben som skal gjøres. Den kompetansebaserte spørsmålsteknikken, der man fokuserer på atferd i tidligere situasjoner hvor ønsket kompetanse er benyttet, viser seg

å være vel egnet for å avdekke i hvilken grad kandidatene tilfredsstiller kravene som er satt til stillingsinnehaveren. På tross av dette fokuserer mange isteden på selvevaluerende spørsmål av typen: - *Nevn tre styrker og tre svakheter.* Eller: -*Hvilken rolle tar du i et team?* Slike spørsmål er dårligere egnet til å avdekke kandidaters kompetanse.

Dårlige jobbintervjuer gir dårligere beslutninger

Konsekvensene av manglende struktur og dårlig innhold er et dårligere beslutningsgrunnlag når en ansettelsesbeslutning skal foretas. Egne holdninger, fordommer og stereotype oppfatninger kan påvirke beslutningen. Eller at

man rett og slett ansetter den man liker best. Dette betyr at faren for kostbare feilansettelser øker.

Opplæring er løsningen

Å ansette nye medarbeidere er noe av det viktigste en virksomhet gjør. Erfaring alene gir ikke bedre rekrutterere. Det er mange penger å tjene på å gi alle som er involvert i slike beslutninger en grunnleggende opplæring i rekrutterings- og intervjueteknikk.

Syv tips for gjennomføring av gode jobbintervju

1. *Gjennomfør en god jobbanalyse der stillingens arbeidsoppgaver, ansvar og kompetansekrav kommer tydelig frem*
2. *Benytt en anerkjent kompetansemodell (for eksempel en DNV GL-sertifisert personlighetstest) når krav til personlige egenskaper fastsettes*
3. *Benytt strukturerte kompetansebaserte intervju der alle kandidater får de samme spørsmålene, og der fokus er på atferd i tidligere situasjoner der ønsket kompetanse er benyttet. Fokuser på de viktigste områdene*
4. *Rett etter at intervjuet er gjennomført bør kandidatens kompetanse skåres på en fastlagt skala (for eksempel en skala fra 1 til 5)*
5. *Kombiner alltid intervjuer med andre utvalgsmetoder*
6. *Husk at det ikke alltid er kandidaten du liker best som er best kvalifisert*
7. *Sørg for at de som er involvert i rekrutteringsprosesser har grunnleggende opplæring i rekrutterings- og intervjueteknikk.*