

Manglende CV-sjekk. Latskap eller inkompetanse?

Av: Ole I. Iversen

19. november 2015

Å ansette nye toppsjef er en av de viktigste oppgavene for et styre. Det er derfor påfallende at de vurderingsprosessene som foretas i forbindelse med slike ansettelser er langt mindre grundig enn de vurderingene som foretas når man skal ansette folk på bunnen i organisasjonen. Når man ikke engang sjekker CV og vitnemål ved ansettelse av toppleder innebærer dette enten latskap eller manglende kompetanse hos de som har ansvaret for prosessen.

CV-sjekk er helt grunnleggende

I artikkelen om Telenorsjef Sigve Brekke sitt CV-juks på Hegnar.no kommer det frem at ikke engang CV'en til Brekke ble sjekket. Dersom dette er riktig er det alvorlig. CV-sjekk en helt grunnleggende trinn i rekrutteringsprosessen og stiller spørsmålsteget ved hvordan resten av prosessen har blitt håndtert. At kandidater lyver på seg utdannelse de ikke har kan det være vanskelig å forsikre seg mot, men å unngå å sjekke kandidatens bakgrunn grundig er en åpenbar tabbe den rekrutteringsansvarlige må ta ansvaret for.

Nyansatte blir grundigere vurdert

Nyansatte i en organisasjon må gjerne fremvise originale vitnemål ved ansettelser. I tillegg må de gjennom en grundig prosess der gjerne arbeidspsykologiske tester benyttes i tillegg til grundige intervjuer. Det virker som om toppsjefene slipper mye lettere unna. Et godt rykte og en prat med styrets leder ser ut til å være grunnlaget vurderingene gjøres på. Dette øker antallet potensielle feilkilder i en rekrutteringsprosess betydelig. Faren for at man ansetter den man liker best, eller for at egne holdninger og stereotype oppfatninger påvirker avgjørelsen er stor. Det foretas dermed ikke en objektiv vurdering av hvem som faktisk er best egnet for stillingen. Man kan selvfølgelig ha flaks å gjøre en god ansettelse, men statistikk sett er sjansen for å ha uflaks like stor. Ved å benytte grundige, og mest mulig objektive metoder øker sannsynligheten for å gjøre en god ansettelse. Det viser seg også at det øker sannsynligheten for at kvinner når opp i slike prosesser.

Rekruttering er et fag

Man blir ikke flink til å vurdere mennesker bare fordi man har foretatt mange ansettelser. Man fortsetter derimot å gjøre de samme feilene. Mange rekrutterere ser dessverre også ut til å mangle kompetanse innen dette fagområdet. DNV GL har derfor etablert en sertifiseringsordning der personer som arbeider med rekruttering kan ta en eksamen og få utstedt et sertifikat som dokumenterer nødvendig minimumskompetanse man bør ha som rekrutterer. Benytt derfor rekrutterere som er sertifisert av DNV GL.

E-post: ole@oleiversen.no