

Treffsikkerheten ved rekruttering

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

10.05.2016

Når man skal ansette nye medarbeidere så forsøker vi å forutsi en kandidat kandidats atferd og jobbprestasjon. I dette arbeidet har vi flere verktøy til å hjelpe oss. Det vi med sikkerhet vet er at å stole på magesfølelsen eller rett og slett om vi liker en person ikke er å anbefale. Man må benytte metoder som kan dokumentere at de er egnet til å predikere fremtidig jobbprestasjoner.

Prediktiv validitet

Treffsikkerheten til en utvalgsmetode, prediktiv validitet, angis i form av en korrelasjonskoeffisient. Det vil si i hvilken grad det er samvariasjon mellom for eksempel et testresultat og jobbprestasjon. Korrelasjonskoeffisienten varierer mellom 0 og 1, og jo nærmere 1 jo høyere treffsikkerhet. I 1998 gikk de amerikanske forskerne Schmidt og Hunter gjennom de siste 85-årene med forskning innen fagområdet og rangerte treffsikkerheten til de mest brukte utvalgsmetodene. De beste metodene har en prediktiv validitet i overkant av 0,5. På topp finner vi arbeidsprøver/jobbsimuleringsøvelser med en prediktiv validitet på 0,54. I tabellen nedenfor er den prediktive validiteten til de vanligste metodene angitt.

Utvalgsmetode	Prediktiv validitet
Arbeidsprøver	0,54
Intelligens test	0,51
Strukturert kompetansebasert intervju	0,51
Personlighetstest	0,41
Ustrukturert intervju	0,38
Bio-data/CV	0,35
Referanseintervju	0,26

Etter Schmidt og Hunter, 1998, tabell 1: 265

Intervjuformen med høyest prediktiv validitet er strukturerte kompetansebaserte intervjuer. Dette er en intervjuform der man fokuserer på kandidatens atferd i tidligere situasjoner der ønsket kompetanse er benyttet. Slike intervjuer skal også skåres ut på en fastlagt skala med tydelige atferdsdefinisjoner. Denne intervjuformen er nærmere beskrevet i boka [Rekrutterings- og intervjuteknikk](#).

Forklart varians

En prediktiv validitet på 0,51 betyr *ikke* at metoden kan forklare 50% av fremtidig jobbprestasjon. For å si noe om hvor mange prosent av jobbatferden metoden kan forklare må forklart varians beregnes. Denne kan ganske enkelt regnes ut ved å opphøye validitetskoeffisienten i annen, og gange med 100 for å få tallet i prosent. Et godt strukturert kompetansebasert jobbintervju kan dermed forklare $(0,51 \times 0,51) \times 100 = 25\%$.

Kombinasjon av utvalgsmetoder

Ved å kombinere flere utvalgsmetoder kan vi øke forklaringskraften. Ved å kombinere de beste metodene øker vi validiteten. Det er vanskelig å beregne dette helt presist, men dersom vi

kombinerer intelligensstest, arbeidsprøver, strukturerte kompetansebaserte intervju og personlighetstest så kommer kanskje opp i en forklart varians på mellom 40% og 50%.

Referanser

Iversen O. I. (2015) *Rekrutterings- og intervjuteknikk: om bruk av effektive rekrutteringsmetoder*. Fagbokforlaget, Bergen.

Schmidt, F. L. & Hunter, J. E. (1998). The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 Years of Research Findings. *Psychological Bulletin*, 124, 262-274

E-post: ole.iversen@assessit.no

