



Norske bedrifter har mye å tjene på å investere i bedre rekrutteringsprosesser, mener Ole I. Iversen, som nylig ble tildelt «Juryens pris» i kåringen Konsulentprisen 2015.

Foto: Stine Østby.

Magefølelsen gir oftere feilansettelser

Norske ledere stoler for ofte på førsteinntrykk og god personkjem i ved ansettelser, ifølge BI-forsker og rekrutteringsekspert Ole I. Iversen. Han mener bedre kunnskap vil gi færre feilansettelser.

Ledelse

Publisert 16.04.2015 - 08:31

Av [Knut Petter Rønne](#)

[\(/synspunkt/knut-petter-ronne-0\)](/synspunkt/knut-petter-ronne-0)

E-post: kpr@ukeavisen.no

Seksjoner: [Ledelse \(/ledelse\)](/ledelse)

[Arbeidsliv \(/arbeidsliv\)](/arbeidsliv)

Emner: [rekruttering \(/tags/rekruttering\)](/tags/rekruttering)

personlighetstester (/tags/personlighetstester)

dnv-gl (/tags/dnv-gl)

Del dette:

[\(<http://www.addthis.com/bookmark.php?v=300>\)](http://www.addthis.com/bookmark.php?v=300)

[\(<http://www.addthis.com/bookmark.php?v=300>\)](http://www.addthis.com/bookmark.php?v=300)

[\(<http://www.addthis.com/bookmark.php?v=300>\)](http://www.addthis.com/bookmark.php?v=300)

[\(<http://www.addthis.com/bookmark.php?v=300>\)](http://www.addthis.com/bookmark.php?v=300)

[\(<http://www.addthis.com/bookmark.php?v=300>\)](http://www.addthis.com/bookmark.php?v=300)



[\(<http://e2.emediate.se/eas?>](http://e2.emediate.se/eas?)

[camp=153449::cu=19012::no=269478::ty=ct::uuid=bda90430-e41c-11e4-9d08-002590a5b5b5\)](http://e2.emediate.se/eas?camp=153449::cu=19012::no=269478::ty=ct::uuid=bda90430-e41c-11e4-9d08-002590a5b5b5)

– De fleste ledere som tar beslutninger om ansettelser i norske virksomheter mangler kompetanse innen rekruttering. Bedre metoder og økt faglig forankring ville redusert antall feilansettelser, sier Ole I. Iversen, partner i konsultentselskapet Assessit og førsteamanuensis ved Handelshøyskolen BI.

Han ble nylig tildelt «Juryens pris» i kåringen Konsulentprisen 2015, som ble arrangert av Konsulentguiden og Kapital. Iversen mottok prisen for sitt mangeårige arbeid med kvalitetssikring av rekrutteringsprosesser og arbeidspsykologiske tester.

Nå advarer han ledere mot å overvurdere sine egne kvaliteter som menneskekjennere.

– Undersøkelser har vist at mange ledere tror de er spesielt gode på dette området, og at egen erfaring gjør dem egnet til å avgjøre ved ansettelser. I virkeligheten er det ikke slik. De blir nok tryggere i rollen som rekrutterer, men fortsetter å gjøre de samme feilene, sier Iversen i en pressemelding.

Personlighet viktig

De siste tjue årene har tilført oss økt forståelse for hvor viktig personlighet er i jobsammenheng. Personligheten påvirker blant annet hva slags arbeidsoppgaver vi trives med og hvordan vi samarbeider med andre mennesker, hevder Iversen.

– Økt digitalisering har medført en stor effektivisering. Nettbaserte tester og rekrutteringsportaler har bidratt til at rekrutteringsprosessene kan gjennomføres raskere og mer effektivt enn tidligere sier Iversen.

Ettersom personligheten er forholdsvis stabil gjennom hele vårt voksne liv er det viktig å vurdere personlig egnethet i forbindelse med ansettelser.

– Vi har derfor sett en økende bruk av personlighetstester i rekrutteringssammenheng sier Iversen. Mens slike tester tidligere mest ble benyttet i forbindelse med ansettelse av ledere må alle som søker en jobb i dag være forberedt på at de må fylle inn en slik test. Testutviklingen har rast av gårde de siste tjue årene. Aldri har tilbudet av kvalitetstester vært så omfattende som i dag. 19 tester er i dag sertifisert av DNV GL for bruk i arbeidslivet.

– Vi vet i dag også mer om hvordan vi kan kombinere ulike vurderingsmetoder for å øke treffsikkerheten i en rekrutteringsprosess, men digitalisering og ny teknologi ser ikke ut til å ha økt treffsikkerheten til den enkelte metode. Fremdeles troner evnetestene på toppen med en forklaringskraft på ca. 25 prosent, men personlighetstestene ligger noe lavere. Det er med andre ord mye som påvirker jobbprestasjon som vi ikke kjenner til. Dette betyr at området er langt fra utforsket legger han til.

Mange feilkilder

Uten kunnskap om temaer som personlighet, intelligens, holdninger og motivasjon er det vanskelig å jobbe målrettet med rekruttering, mener Iversen. Det er også viktig å kjenne de ulike vurderingsmetodenes egnethet, for å unngå at ansettelsen blir et spørsmål om flaks eller uflaks.

– Selve intervjuet har mange, kjente potensielle feilkilder. De vanligste er at intervjueren i løpet av få minutter danner seg et førsteinntrykk og styrer etter dette gjennom resten av samtalen. Eller at man kort og godt ansetter den man liker best.

Mange virksomheter har godt utdannet HR-personell, men Iversens erfaring er at disse fagfolkene ofte bare brukes til å ta seg av det administrative arbeidet med utlysning og innkalling til intervju, mens de i mindre grad blir involvert og rådspurt når ansettelsesbeslutninger skal tas.

– Norske virksomheter har mye å tjene på å forbedre egne prosesser på dette området. Heldigvis merker vi en økende interesse fra bedrifter som vil gi linjelederne sine opplæring i rekrutterings- og intervjueteknikk. Det lover godt for fremtiden.

Ole I. Iversen har skrevet en rekke bøker på eget fagfelt. I vår utkom «Rekrutterings- og intervjueteknikk», der han beskriver metoder og utvalgs-kriterier ved ansettelser. Boken har også et eget kapittel om introduksjonsprogrammer for nyansatte.

– Dette er også en svært viktig side ved HR-arbeidet, og en oppgave som det ofte tas litt for lett på.

I juryens uttalelse i forbindelse med Konsulentprisen 2015 heter det at Iversen fremstår som «et forbilde for alle som arbeider i rekrutteringsbransjen, og at han som foreleser har vært direkte involvert i å heve den faglige kvaliteten blant HR-folk og konsulenter».

Les andre saker med Ole I. Iversen fra Dagens Perspektiv:

[Uproff rekruttering: Ingen feil med ordningene](http://www.dagensperspektiv.no/2015/uproff-rekruttering-ingen-feil-med-ordningene)

[\(<http://www.dagensperspektiv.no/2015/uproff-rekruttering-ingen-feil-med-ordningene>\)](http://www.dagensperspektiv.no/2015/uproff-rekruttering-ingen-feil-med-ordningene)

[Jakter ledere i blinde \(<http://www.dagensperspektiv.no/nyttig/lederverktoy/jakter-i-blinde->\)](http://www.dagensperspektiv.no/nyttig/lederverktoy/jakter-i-blinde-)