Når rekruttering ligner på dating

En studie av jobbintervjuets muligheter og begrensninger

Jon Rogstad & Erika Braanen Sterri
v/Fafo



Elin Ørjasæter er tidligere hodejeger og sier norske sjefer ofte er lite og er påfallende følelsesstyrte når de ansetter.
FOTO: HILDE ELDEVIK / NRK

– Sjefer ser etter en ny bestevenn når de ansetter

Tidligere hodejeger Elin Ørjasæter sier mange arbeidsgivere oppfører seg som om de skal rekruttere en ny bestev ikke en ny arbeidstaker, når de ansetter nye folk. Nå gir fersk forskning henne full støtte.

(↑) Publisert 12.09.2014, kl. 09.08

AV
Journalist Ingrid Kårin Hollvedt
vil @ingridkarin

ARBEIDSLIV OG BYBEL BETTING +

Forskere som fulgte fem ansettelsesprosesser og var flue på veggen i 67 jobbintervjuer, fant at det sosiale overraskende ofte var utslagsgivende når en person fikk tilbud om stillingen. Da var tidligere uttalte idealer om mangfold glemt, og arbeidsgiverne foretrakk det kjente – det vil si noen som lignet på dem selv.

- Magefølelse og kjemi avgjør jobbintervjuet

– Dette er ikke overraskende i det hele tatt, men veldig morsomt å få dokumentert så tydelig, sier Elin Ørjasæter. Hun er lektor på Markedshøyskolen i Oslo og tidligere profesjonell hodejeger.

> *"Felles humor er nøkkelen til trygghet for mange nordmenn."*
> ELIN ØRJASÆTER, LEKTOR, FORFATTER OG TIDLIGERE HODEJEGER



Den gang opplevde hun flere ganger at når hun la fram de kandidatene hun mente var dyktigst, så var kundene påfallende interessert i folks humor, folks verdigrunnlag og sosial kompetanse.

– Det skulle lite til før den beste kandidaten kunne ryke ut. En litt full måte å uttrykke et ord på, som viste at man ikke var inne i de riktige sirklene, var nok, sier hun.



Så er det dokumentert. Birken resultater har dessverre noe på cv-en å gjøre.

Norske sjefer kjenner det på gikta



ENDELIG MANDAG
EVA GRINDE

Høye, flotte menn. Vakre kvinner. De selvsikre, sjarmerende og velartikulerte. Det er bare å innse. De har et forrinn på jobbintervjuet, og ikke bare på intervjuer til jobber som modeller eller selgere, der egenskapene faktisk veier. Tallrike studier viser at prakteksemplarene av arten homo sapiens vurderes som mer intelligente, kompetente og kunnskapsrike enn andre, gangske så uavhengig av hva de objektivt sett kan dokumentere av de prestasjoner i jobbsammenheng. I tillegg ugjør de en ulta-



ÅTTE MINUTTER. DnB-sjef Rune Bjerke bruker åtte minutter på hver av kandidatene for å vurdere om han har troen på dem som fremtidige ledere i banken. Foto: Per Thrana

er det en annen regime som overvær. Nå vil sjefen finne ut hvem du *egentlig* er – men neslker sjansene for å unngå feilanser-telser enda mer.

For å forklare sine valg bruker misliker sterkt når vår overbe-visning kolliderer med virkelig-heten. Dilemmaet må løses

tester i generelle, verbale og numeriske evner. Basert på disse blir 36 personer innkalt til en

Sjefens magefølelse har for stor makt

Talenter kan glippe i intervjurundene fordi arbeidsgiver følger magefølelsen. Ny forskning sår tvil om jobbintervjuet som metode.

Jeanette Sjøberg
Publisert: 15.sep. 2014 11:21 Oppdatert: 15.sep. 2014 11:21

Lagre DEL PÅ:

- Takk for nå, da snakkes vi!

Jobbsøker Fredrikke Falkbu (27) avslutter et halvannen times langt jobbintervju med et håndtrykk og et farvel til daglig leder Thomas Schibbye i rekrutteringsfirmaet Glasspaper.

I foajeen går hun forbi neste kandidat ut, Helene Anderssen (25).

Typiske spørsmål

Dette er noen av spørsmålene rekrutteringsfirmaet Glasspaper stilte de to jobbkandidatene:

Fortell om et mål du har jobbet hardt for å oppnå.

Hva er den beste ideen du har solgt inn til en kollega eller leder?

Hva slags mennesker synes du det er vanskelig å omgås?

Fortell om en situasjon hvor du har måttet samarbeid med en person du syntes det har vært vanskelig å jobbe med.

Nyheter Jobbintervju

Norske sjefer ansetter personer som ligner dem selv

Sannsynligheten for å kapre jobben på et jobbintervju øker dersom du deler interesser, holdninger eller meninger med arbeidsgiver.

DN.no
Publisert: 12.09.2014 – 09:22 Oppdatert: 12.09.2014 – 09:24

Undringen

- Norge - et kompetansesamfunn?
  - Høyt utdanningsnivå, formalisert arbeidsliv
- I arbeidslivet fortelles det også en annen historie
  - X-faktoren, humor, kjemi
  - «Hotellgjester ser ikke på en CV. De ser etter glimt i øyet» Petter Stordalen



Utgangspunkt for studien

- Finnes en rekke studier av hjelpeapparat, arbeidsmarkedskurs, praksisplasser osv.
  - Fokus på tilbydersiden – vi vil se på etterspørselssiden.
- Rekruttering – arbeidsgiverne er dørvokterne…
- Hva skjer i møtet mellom arbeidssøkere og arbeidsgivere.
- Vi ville være til stede på jobbintervjuene – slik de utspiller seg…

Hvordan gikk vi fram?

- Fulgt 5 ansettelsesprosesser
  - en radiokanal, et sykehus, et hotell, en ideell organisasjon og en interesseorganisasjon.
- Var tilstede på 67 jobbintervjuer. Etter intervjuene snakket vi med arbeidsgivere og arbeidssøkere
- Registrerte med bruk av skjemaer
  - Antall spørsmål, temaer, og lengde

Jobbintervju – en metode for seleksjon

- Som å stå på en scene
- Hvem er søkeren egentlig
- Er søkeren en av oss

Arbeidsgivere opplever å ha en defacto frihet til å vektlegge Personlig egnethet



De skjønnsmessige avgjørelsene er lite transparente

- Få klare kriterier…

- MEN: en «type»
  - Like forestillinger om drømmearbeidstaker
  - Gjennomsnittet pluss



Så hva er det man leter etter? X-faktoren

- Kjemi

Indikatorer:

- Håndtrykket, humor, utstråling
- Relasjonelt

Som sjekking

Som god mat og drikke…



Ekstraordinære menneskekjennere

- Man kan undres på hva som gjør dem så unisont sikre på egen vurderingsevne på dette punktet.
- Når arbeidsgivere sier at de er menneskekjennere så er det en annen måte å gi uttrykk for at de mener at de evner å oversette og tolke tegn og signaler ut fra det man snakker om på jobbintervjuet.



Mangfold

- Mangfold i teori – reproduksjon av likhet i praksis?
  - Mangfold i hvem som blir innkalt - fra 100 til 8, men ikke fra 8 til 1
- Det er kanskje ikke idealene, men i praksis det butter: Du kan være så forskjellig du vil, bare du er lik som meg.



Implikasjoner – hva står på spill?

Jo mer skjønn blir vektlagt, desto mindre vil mangfold bli prioritert.

Når man leter etter kandidaten som passer inn – er en av oss – kan man gå glipp av talenter som er litt på siden.

Eksklusjon

Potensiell innovasjon

Reproduksjon av likhet



Hva sier dette om jobbintervju som metode?

- Du må være innenfor for å komme innenfor
- Det norske favoriseres indirekte
- Fordommer går motsatt vei
- Mer bruk av tester?
- Likhet som mulighet versus likhet som konformitetspress
- **Er det nødvendigvis galt å vektlegge skjønn, det å passe inn osv?**


IKEA Job Interview
Please have a seat
CANAAy PETE