

# høi & thomassen as

## ORIENTERING

### om ledelse

ARTIKEL FRA NYHEDSBREV 2017-3

## FÅ STRUKTUR PÅ DIT ANSÆTTELSSESINTERVIEW

*Hvis du vil have noget at vide om den ansøger du har inviteret til jobsamtale, skal du nok lige genoverveje om de spørgsmål du stiller er relevante. Noget tyder nemlig på at mange ledere er alt for ustrukturerede i deres jobsamtaler og kommer til at diskriminere ansøgere.*

Så snart smalltalken er overstået, kaffen skænket og mobiltelefonerne er slukket, starter de fleste jobinterview tit med at man beder ansøgeren fortælle om sig selv og hvilke oplevelser kandidaten har med i bagagen.

Det er ikke nu kandidaten skal fortælle om dengang han gik ned med stress - og nu for længst har fået styr på det, eller at hun som ung pige tog på togt med skoleskibet Georg Stage. Fortællingerne kan i sig selv være interessante, men de fleste interviewere bliver her lidt fjerne i blikket mens de venter på historiens pointe.

Historien skal nemlig have en pointe, og den ansøger der bedst beskriver sin historie og oplevelser, på den måde som interviewerens - ubevidst - helst vil høre den, er sikret en plads i næste samtalerunde.

#### **Ubevidst diskrimination**

Danske virksomheder vil gerne være mangfoldige. Både når det handler om køn, alder og etnicitet. Alligevel ender man oftest med at ansætte nye medarbejdere, der ligner dem, man allerede har. Det sker fordi dem, der står for rekrutteringen, ofte er for uprofessionelle og dermed ubevidst diskriminerer de ansøgere, der sidder over for dem.

#### **Lederne taler for meget**

De stiller for åbne spørgsmål og får alt for lidt at vide om den ansøger, der sidder over for dem til jobsamtalen, for de garvede ansøgere ved udmærket hvordan de åbne spørgsmål skal besvares.



Ved jobsamtalerne taler interviewer typisk alt for meget og får alt for lidt at vide om ansøgeren og ansøgerens kvalifikationer.

Mange tror at ansøgeren ikke har forberedt sig hjemmefra, og de bruger derfor jobsamtalen til at fortælle om det, man allerede kan læse om virksomheden på dens hjemmeside.

Når vi deltager i jobsamtaler hos vores kunder, ser vi ofte at ansøgerne har de samme organisationskemaer liggende ved siden af notesblokken, som interviewer minutløst gennemgår, og som ofte ikke siger noget om jobbet og opgaverne, og som ansøgeren sjældent kan huske ret meget af bagefter.

De lange enetaler og fortællinger tager tid fra den faglige undersøgelse der burde være det egentlige formål med jobsamtalen. Til gengæld fylder de forudfattede meninger, og sommetider fordomme, rigeligt i samtalerne.

Ansøgerne bliver set i et forudfattet lys: "Han ser træt ud i ansigtet. Han er en showstopper. Det går ikke". Den form for diskrimination rammer alle. Uanset køn, alder, etnicitet og uddannelse.



Mange forventer at ansøgerne lever op til bestemte idealbilleder, og den "gode kemi", som ledere elsker at tale om efter interviewet, hænger i høj grad på ansøgerens evne til at opføre sig "passende" og placere sig i den rigtige box.

Chancen for at få jobbet er størst, hvis ansøgeren holder sig inden for den sfære, ansøgeren regner med at interviewer foretrækker. Man skal ikke stikke for meget udenfor, så er man bortdømt.

Så den lidt indadvendte mandlige ansøger til lederjobbet, lever ikke op til forventningerne om at skulle være robust og kunne stille sig forrest.

De ansøgere der placerer sig i "normalbilledet", opfattes som mest pålidelige, fordi det er dem, den der træffer den endelige beslutning om ansættelse, kan identificere sig med.

Herudover skal ansøgeren give indtryk af at være et overskudsmenneske, have energi, vise initiativ og fortælle de historier, som interviewer gerne vil høre.

Der kan være noget logeagtigt over en jobsamtale - især hvis ansøgeren er fra samme branche som den virksomhed han søger job i.

#### **Kan du trives her?**

I en typisk jobsamtale taler den mandlige ansøger mere end den kvindelige. Mænd tager ordet, eller tilbydes det oftere, og forventes at kunne fremføre deres sag.

Kvinder må gerne være selvstændige, men ikke så frembrusende, at de bagefter karakteriseres som "rejekællinger".

Desuden forventes kvinder at svare på spørgsmål om, hvem der nu skal tage sig af familien, manden, maden, børnene og alt det andet derhjemme?

Etniske minoriteter må, uanset det ingen faglig relevans har, ofte redegøre for både deres kultur og kønsroller.

Vi deltog for noget tid siden i en samtale hvor den etniske ansøger blev spurgt om han trives i Danmark, og om han havde planer om på den lange bane at vende hjem.

”Ja, jeg trives fint. Jeg har aldrig boet andre steder. Jeg er født i Danmark, så jeg er hjemme,” var svaret.

### Overvej de lukkede spørgsmål

Hv-spørgsmålene - de åbne spørgsmål er vældig gode. Men i mange tilfælde kan det være hensigtsmæssigt at bytte de åbne spørgsmål ud med mere lukkede. Især når faglige kvalifikationer og kompetencer skal afdækkes. F.eks. ”Du siger du har erfaring med x-situation, har du også erfaring med y-situation?”

Rigtig mange jobsamtaler vil nyde godt af en opstramning på spørgerammen eller en generel professionalisering af samtalen.

På den måde sikres at de fagligt kvalificerede ansøgere bliver ”set” og man undgår at det bliver den ansættendes personlige holdninger og følelser der får lov at dominere.

Når samtalen er slut, skal man som leder/interviewer kunne sætte flueben ved de faglige kvalifikationer og erfaringer der er væsentlige for at kandidaten kan udfylde den funktion der skal besættes.



Hvis det er muligt, så tag en HR-medarbejder med til samtalen, eller en anden person som er

vant til at gennemføre jobsamtaler, eller brug én af de mange dygtige rekrutteringskonsulenter der er vant til at gennemføre samtaler.

En udbytterig jobsamtale kræver at man som interviewer er godt forberedt. Man skal have læst ansøgerens CV. Man skal være opmærksom på at ”huller” i et CV kalder på en forklaring. Man skal lytte aktivt og stille klare spørgsmål.

Man skal grave i de spørgsmål som ansøgeren kørte lidt for let henover. Og man skal være ligeværdig. Det er ikke kun ansøgeren der er til eksamen - intervieweren er det også!

**høi & thomassen as** er en rekrutteringsvirksomhed der drives af virksomhedens to ejere i samarbejde med konsulenter med forskellige ekspertiser som vi trækker på når der er behov for at supplere vores kompetencer.

Vi har i 20 år arbejdet med rekruttering, search & selection, headhunting og kandidatoptimering i forbindelse med ansættelse af specialister, ledere, funktionschefer og direktions- og bestyrelsesmedlemmer.

Vores ydelser er alt inklusivt, og vi tilbyder dem til fast pris som er aftalt inden vi går igang med opgaven. På den måde ved vores kunder hvad ydelserne indeholder, og de kender deres samlede omkostninger til rekruttering når opgaven begynder og ikke først når den er slut.

Stakkesund 1, 3. tv., 2100 København Ø

Jens Hansensvej 7, 4100 Ringsted

Gludvej 13, 7130 Juelsminde

Telefon: 29 27 71 88

Email: [info@ht-rekruttering.dk](mailto:info@ht-rekruttering.dk) [www.ht-rekruttering.dk](http://www.ht-rekruttering.dk)