

# Å juge seg til jobb



Løgndoktoren Roulin har forsket på løgn i jobbintervjuet.

Mellom 30 og 40 prosent av jobbsøkere lyver trolig under jobbintervjuet, ifølge den canadiske forskeren Nicolas Roulin.

TEKST

**Per Olav Solberg**

**PUBLISERT 2. september 2015**

EMNER

Jobbsøking

Løgn

Jobbintervju

Ved ujevne mellomrom dukker det opp saker i media om personer, gjerne ledere, som har jukset seg fram til gode posisjoner. Mange vil huske Liv Løberg, som i 2010 ble avslørt av VG for å ha brukt falske vitnemål og løgn for å få lederjobber. Da hun ble tatt, var hun ironisk nok administrasjonssjef i Statens autorisasjonskontor for helsepersonell. Denne saken var spektakulær og tragisk for Løberg selv, som fikk en fengselsdom i 2012. Men sannsynligvis er denne saken bare toppen av isfjellet. I jobbmarkedet er det mye grums som ikke kommer opp til overflaten og som fører til feilansettelser. Resultatene av Nicolas Roulins jobbintervju-forskning er lite lystig i så måte:

– *Hvor utbredt er det å lyve under jobbintervju?*

– Det er nok langt mer utbredt enn vi liker å tro. Selv om vi ikke har eksakt forskning som kan måle dette, er det gjort simuleringer som tyder på at over 30 prosent av de som ansettes, har løyet under intervjuet.

– *Hvor lett er det å avsløre løgnere?*

– Svært vanskelig, dessverre. Flere studier viser at arbeidsgiveres evne til å avsløre løgn, uansett intervjuerfaring, er like tilfeldig som om du kaster krone og mynt for å finne løgnere. Men de som intervjuer, har ofte svært stor tiltro til egne avsløringsevner, og viser gjerne til lang erfaring i feltet. Men det hjelper altså ikke, viser forskningen.

– *Dette høres forstemmende ut.*

– Det kan du si, men det er likevel ikke veldig overraskende. Det er forsket mye på løgn-deteksjon i politi- og etterretningsarbeid. Vi vet at hverken etterforskere, FBI- eller CIA-agenter er gode til å avsløre løgn når de avhører mistenkte, selv om de skal være eksperter på dette. Da kan man ikke forvente at arbeidsgivere skal være bedre til å avsløre jobbfuskere.

– *Hvor går grensen mellom å være den beste utgaven av seg selv og å lyve under intervjuet?*

– Det er et godt spørsmål, og grenseoppgangen kan noen ganger være vanskelig å trekke. Men i det øyeblikket små overdrivelser bikker over til å bli usannheter, er man nok over i løggen. Hvis jeg sier at jeg leder en arbeidsgruppe som har oppnådd svært gode resultater, mens sannheten er at jeg kun er et passivt medlem av gruppa, da har jeg beveget meg over i løggen.

– *Er det bestemte situasjoner som gjør at jobbkandidater lettere velger løggen?*

– Forskning tyder på at jobbsøkere har en tendens til å lyve mer når det er stor konkurranse om jobbene. Når arbeidsledigheten øker, og arbeidsmarkedet dermed blir strammere, har vi grunn til å tro at man fristes mer til denne typen adferd.

– *Hvordan bør man legge opp et jobbintervju for å gjøre det vanskelig å lyve?*

– Det hjelper å bruke strukturerte intervjuer hvor alle kandidater behandles likt, samt å stille så konkrete spørsmål som mulig knyttet til arbeidsoppgaver og erfaring. Det er lettere å lyve når du får et generelt spørsmål om dine styrker og svakheter enn hvis du blir spurt om hvordan du brukte dine lederegenskaper i din forrige jobb til å oppnå et bestemt resultat.

den andre verdenen.

## **Fakta**

- Nicolas Roulin er førsteamanuensis ved Universitetet i Manitoba (Canada) og har en PhD-grad i arbeids- og organisasjonspsykologi.
- Han bidro på EAWOP-kongressen i Oslo i mai, blant annet med innledningen «Faking in job interviews: What we know and what we don't know.»
- Kontakt: [nicolas.roulin@umanitoba.ca](mailto:nicolas.roulin@umanitoba.ca)

*Teksten sto på trykk første gang i Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 52, nummer 9, 2015, side 791*

**TEKST**

**Per Olav Solberg**, redaksjonssjef