

REKRYTERING

UTAN FÖRDOMAR

Elin Öberg Mårténzon har ett nytt mål i sikte. Att skapa en objektiv rekryteringsprocess med hjälp av teknik – och en intervjurobot.

TEXT TOMMY JEPSSON FOTO PETER WESTRUP

»JAG SKULLE SÄGA att jag förmodligen har det roligaste jobbet i branschen, särskilt med tanke på att jag brinner för framtidens rekrytering och innovation. Jag drivs av att försöka förstå vart vi är på väg«, säger Elin som kommer till HR Dagarna i oktober för att prata om framtidens fördomsfria rekrytering. Elin tvekar inte att utropa TNG som kunskapsledare i sin bransch när det gäller ämnet.

»Vi vill bidra till en hållbar arbetsmarknad och det gör vi genom att se bortom fördomar. Ett led i denna strävan är att kontinuerligt utmana och utveckla själva rekryteringsprocessen. Det har lett till en rad olika förändringar av den grundläggande rekryteringsprocessen och nu är det dags för nästa steg på den resan, att utmana själva intervju-situationen och att skapa en mer objektiv och rättvis process.«

Det är där roboten kommer in i handlingen. Tengai är en intervjurobot vars syfte är att assistera rekryterare med personbedömning i de tidiga skedena av rekryteringsprocesserna. Elin har tappat räkningen på hur många tidningar och länder som skrivit om Tengai.

»Indien, Kina, Thailand, engel-

ska BBC ... Jag tror inte att det finns ett land där man inte kunnat läsa om Tengai. Och det är inte så konstigt, för roboten är unik i sitt slag.«

Elin har jobbat med rekrytering i 15 år, både på stora och små företag. Detta är hennes andra vända på TNG. Sedan hon lämnade företaget har hon drivit eget som rådgivare och föreläst om rekrytering.

EN STOR DEL av arbetstiden går förstas åt till att förädla den fördomsfria intervjuroboten.

»Roboten eliminerar magkänslan. Den bryr sig inte om ålder, kön, utseende, tonalitet, dialekt ... de parametrarna finns inte.«

Elin menar att ett möte mellan två människor inte är idealiskt eftersom människor inte är ofelbara.

»Processen kan påverkas av en sådan sak som att rekryteraren har en bra eller dålig dag. Om intervjun görs innan eller efter lunch, om det

är första eller sista kandidaten. Allt påverkar omdömet.«

Men är det alltid fel att använda magkänslan?

»Magkänsla har en tendens att vara icke relevant. Undersökningar har visat att vi har sju sekunder på oss att skapa ett första intryck av någon. Bara det gör ju att man bör ifrågasätta den vanliga rekryteringsprocessen, för det första intrycket hänger med genom hela bedömningen. Det är omöjligt att efter tio intervjuer förhålla sig objektiv.«

Elin menar att man alltid ska låta individens kompetens stå i fokus och därför kan det vara bra att vänta med det personliga mötet till senare i processen, när vi inte är färgade av våra första intryck och när vi genom en fördomsfri rekryteringsprocess har selekterat fram kandidater på rätt grunder och med rätt förutsättningar för att lyckas i rollen.

»Ett möte mellan två människor handlar ofta om attraktion. Det står tycke. Eller inte. Det är därför som vi i stället bör fokusera på kompetens i första hand. För att kunna göra det behöver man verktyg av olika slag för att skapa objektivitet till exempel en intervjurobot.«

»Intervjuroboten eliminerar magkänslan. Den bryr sig inte om ålder, kön, utseende, tonalitet eller dialekt.«



Elin Öberg Mårténzon är innovationschef på TNG i Malmö.

ELIN ÖBERG MÅRTÉNZON

Utbildning: Ekonom med inriktning marknadsföring.

Om ditt senaste jobb: »Mitt första jobb i branschen var som säljare på Ajilon.«
Om ditt största talang: »Tycker om att sjunga, även om det är någon talang vete inte jag.«

Om ditt största förändring är konstant.«

Om ditt största egenskap: Lyhörd.

Sport: Nöter skor i löparspåret.

Äter: Gärna vegetariskt.

HR DAGARNA
8-9 OKTOBER
ELIN ÖBERG
MÅRTÉNZON
FÖRELÄSER OM
FÖRDOMSFRI
REKRYTERING.