

Gamle myter fremfor ny kunnskap

Av Ole I. Iversen, Førsteamanuensis II Handelshøyskolen BI og Assessit AS

Hvorfor er det slik at mange ledere stoler mer på intuisjon og egne erfaringer enn på forskningsresultater når avgjørelser skal tas på personalområdet?

Vi som arbeider med forskning, undervisning og opplæring innenfor personalområdet har lenge hatt en mistanke om at det står dårlig til med den faglige kompetansen i personalavdelingene til mange norske virksomheter. I stedet for å støtte seg på nyere viten innen fagområdet når avgjørelser skal tas baserer man seg på gammel og utdatert kunnskap eller det de tror er riktig basert på trender.

Med undring registrerer vi at mange virksomheter kaster bort mange penger på lite effektive tiltak på personalområdet. De iverksetter lønssystemer som er feilmotiverende, gjennomfører medarbeidersamtaler som mange opplever som demotiverende, og de benytter upålitelige metoder i sitt rekrutteringsarbeid. Mange bedrifter benytter ulike måleinstrumenter på personalområdet som rett og slett ikke måler det de skal. Dette fører til at kostbare avgjørelser tas på galt grunnlag. Disse bedriftene vil bli taperne på dagens arbeidsmarked.

Dersom de menneskene som stod bak innføring av slike tiltak hadde hatt litt bedre innsikt i dette fagområdet kunne mange kostbare feilinvesteringer vært unngått.

Både i fra utlandet og fra Norge foreligger det nå undersøkelser som viser at det er stor avstand mellom kunnskap basert på forskning og personalpolitikk i praksis. Det interessante spørsmålet er selvfølgelig: *Hvorfor er det slik at mange ledere stoler mer på intuisjon og egne erfaringer enn på forskningsresultater når avgjørelser skal tas på personalområdet?*

Er det rett og slett fordi de ikke kjenner til disse forskningsresultatene, eller er det fordi at de ikke stoler på resultatene? Eller er det kanskje fordi forskerne ikke evner å formidle disse resultatene på en måte praktikere kan forstå?

Undersøkelser tyder på at det kan være flere årsaker som bidrar til dette. For det første ser det ut som om mange personalsjefer og personalmedarbeidere mangler grunnleggende kjennskap til nyere viten på fagområdet, og dermed baserer praksis på gammel kunnskap. Dette kan skyldes at det først de siste 5 – 10 årene har vært egne studieretninger på universiteter og høyskoler der man kan spesialisere seg på personalarbeid og Human Resource Management. Stadig flere studenter forlater skolene med ryggsekken full av nyere kunnskap innenfor personalarbeid og organisasjonspsykologi. Dette vil sette sitt preg på arbeidet i personalavdelingene i norske bedrifter i årene fremover.

For det andre ser det ut som om mange av de viktige forskningsresultatene ikke blir formidlet i de tidsskriftene som praktikere på området leser for å holde følge med utviklingen på fagområdet. Undersøkelser i Norge viser for eksempel at Ukeavisen Ledelse og tidsskriftet Personal og Ledelse ikke har hatt en eneste artikkel de siste tre årene som fokuserer på den sterke sammenhengen mellom IQ-tester og jobbprestasjon. Disse tidsskriftene burde derfor ta et større ansvar og formidle slike resultater og ikke ensidig fokusere på trender og dagspopulære temaer.

Og for det tredje virker det som om mange forskere er mest opptatt av å skrive for andre forskere i akademiske tidsskrifter enn av å formidle sitt budskap for praktikere i populærvitenskapelige tidsskrifter. Dette er kanskje et resultat av at det som gir mest status i vitenskapelige miljøer er akkurat publisering i akademiske tidsskrifter. Forskere burde derfor i større grad delta i den offentlige debatt og også bli oppfordret til å skrive artikler som folk flest kan forstå.

Ole I. Iversen

E-post: oi@assessit.no