

## Råd og vink om referencetagning

Formålet med at indhente referencer er at udvide ansættelsesudvalgets grundlag for at vurdere en eller flere ansøgere. Udvalget kan herigennem kontrollere de faktuelle oplysninger, som det har fået via kandidatens ansøgning, interviewet og resultater fra eventuelle tests. Ved referencetagningen kan der spørges ind til eksempler fra kandidatens arbejde, som kan be- eller afkræfte de hypoteser og indtryk, som udvalget har dannet sig.

Metoden kan således supplere og korrigere udvalgets billede af ansøgeren. Men i sig selv er referencetagning en relativt usikker kilde til viden om ansøgerens faktiske handlinger og kompetencer. Det kan blandt andet skyldes, at mange vil være tilbøjelige til altid at udtale sig rosende, når de giver referencer og at ansøgeren vil udpege referencepersoner, som med stor sikkerhed vil stille pågældende i et positivt lys.

Ansættelsesudvalget bør i givet fald indhente referencer på den eller de ansøgere, som udvalget efter et eller flere interviews har i seriøs betragtning til jobbet, altså relativt sent i rekrutteringsprocessen. På denne måde kommer referencetagningen til at indgå i den samlede personvurdering. Det opnår udvalget ikke, hvis den udbredte praksis følges, om kun at tage referencer på den ene person, det (næsten) har besluttet sig for at ansætte. Udvalget bør oplyse ansøgerne om, hvorvidt det vil indhente referencer på flere kandidater.

Bemærk, at det er frivilligt, om en ansøger ønsker at opgive referencer. Og udvalget må kun tage referencer, hvis kandidaten har givet udtrykkeligt samtykke til det, og da kun til de personer, som kandidaten har angivet som referencer.

Udvalget bør så vidt muligt vurdere, om referencepersonen er egnet til at give pålidelig information om ansøgeren. En nuværende arbejdsplads kan eksempelvis være tilbøjelig til enten at under- eller oversælge ansøgerens kompetencer afhængig af, om de ønsker selv at fastholde vedkommende. Ansøgeren selv er også sjældent interesseret i at opgive nuværende kolleger eller chefer som referencer.

Derfor er det naturligt, at referencerne udpeges blandt fx tidligere chefer, kolleger eller samarbejdspartnere. Udvalget kan evt. hjælpe ansøgeren med at overveje, hvem der ville være en passende referenceperson.

Hvis ansøgeren ikke kan eller vil give nogen referencer, må udvalget overveje, om det øvrige vurderingsgrundlag er tilstrækkelig solidt. Det vil desuden være naturligt at drøfte baggrunden for de manglende referencemuligheder med ansøgeren.

I interviewet med referencepersonen bør der kun stilles spørgsmål, der har væsentlig betydning for kandidatens evne til at varetage den aktuelle stilling. Og det bør understreges, at referencepersonen alene bør udtale sig på baggrund af egne observationer og erfaringer.

Det er en god idé at spørge ind til, hvor længe ansøgeren har arbejdet sammen med referencepersonen, hvad de har arbejdet sammen om, hvordan opgave- og ansvarsfordelingen

mellem dem var osv. Desuden kan der med fordel spørges til ansøgers konkrete handlinger i bestemte situationer.

En arbejdsgiver må som udgangspunkt ikke videregive oplysninger om rent private forhold, herunder politiske, foreningsmæssige, seksuelle og strafbare forhold samt oplysninger om helbredsforhold, væsentlige sociale problemer og misbrug af nydelsesmidler. Det følger af forvaltningslovens § 28 og persondataloven. Når der indhentes referencer må der derfor som udgangspunkt heller ikke spørges til disse forhold, medmindre der er givet et udtrykkeligt og specificeret samtykke fra medarbejderen.

Der må f.eks. ikke spørges om et sygefraværs omfang eller om ansøgeren ofte er syg. Derimod kan der godt spørges til/oplyses ved referencetagning, om ansøgeren er stabil i sit fremmøde. Men referencepersonen kan ikke afgive nærmere oplysninger om et ustabil fremmøde, hvis det er omfattet af tavshedspligten. Den nærmere årsag til ustabil fremmøde kan man herefter spørge ansøgeren om, men ansøgeren er dog ikke forpligtet til at svare.

Udvalget skal fortælle kandidaten, at de har indhentet referencer på ham/hende. Og er der i referencerne fremkommet afgørende oplysninger af negativ art - så man er kommet i tvivl eller ikke længere ønsker at ansætte en kandidat, man ellers var interesseret i - skal ansøgeren høres om oplysningerne, inden beslutningen træffes jf. forvaltningslovens høringsregler. Ansøger skal altså have mulighed for at give sin version af historien, inden en reference får afgørende negativ betydning.