

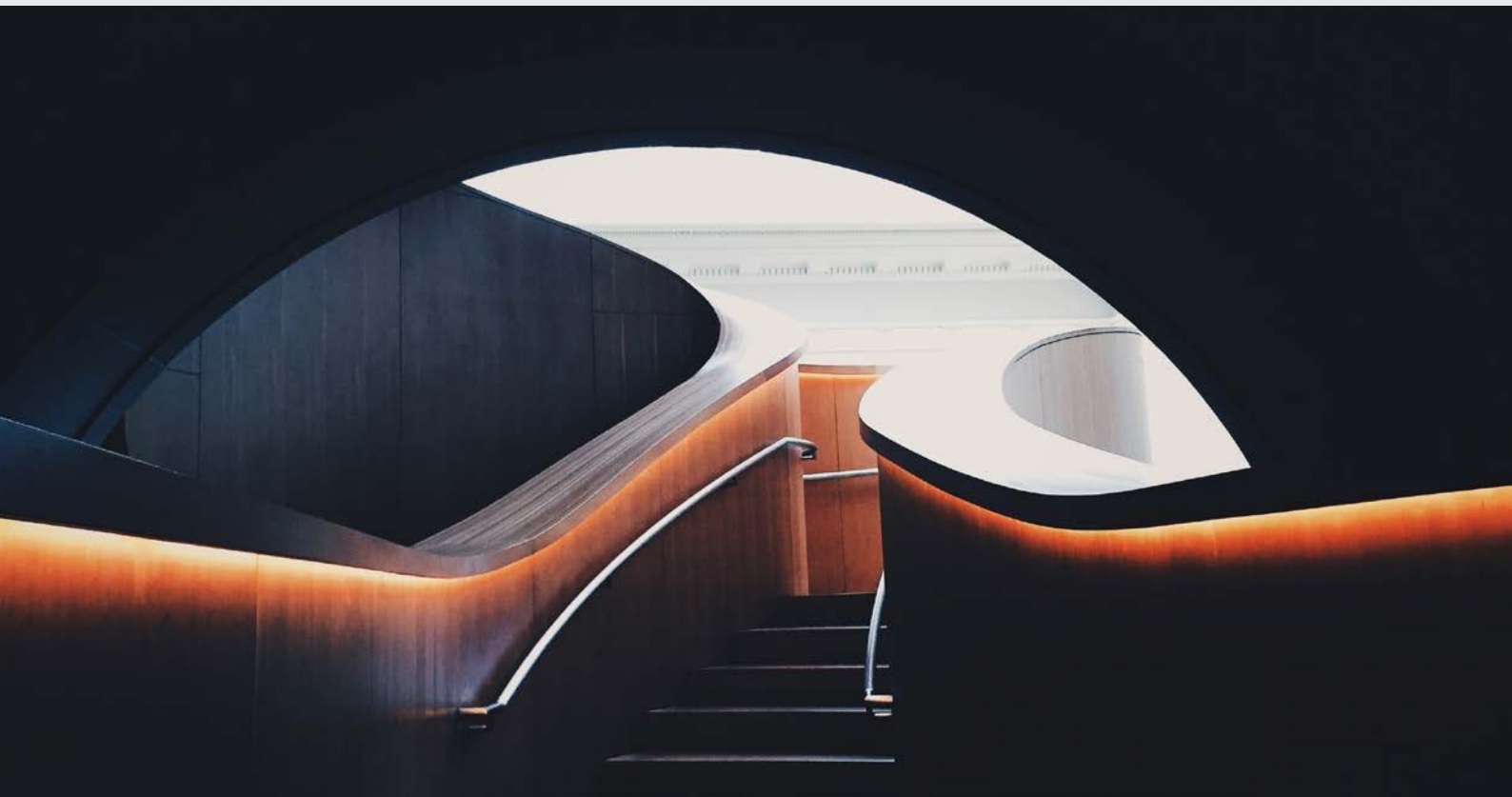


**Så använder du dig
av dina erfarenheter
vid en rekrytering**

Intro

Kanske är det sant som den danske industriledaren William S. Knudsen en gång sade, "Erfarenhet är att veta en massa saker man inte bör göra". Men så fungerar det ju åt andra hållet också, för erfarenheten berättar ju också för dig hur du faktiskt *bör* göra.

I en rekryteringsprocess gäller det att använda alla de erfarenheter du har skaffat dig under åren. Vad är du ute efter och vilken typ av person skulle inte alls fungera i tjänsten? Vilka svar eller personlighetsdrag får alarmklockorna att ringa? Ju längre du arbetat med rekrytering, desto lättare kommer det bli att svara på den här typen av frågor.



Fallgropar

Det finns många fallgropar att undvika i sökandet efter den perfekta kandidaten. Vi har fyra enkla tips som är bra att tänka på när du sätter igång med en rekryteringsprocess:

Hur ser löneläget ut?

Lägg inte tid och energi på de olika rekryteringsstegen om det från början är mer eller mindre uppenbart att du inte kan komma i mål med en viss kandidat.

Säkerställ intresse

Känn efter så att kandidaten verkligen är intresserad och inte bara är ute efter att driva upp sin lön hos en befintlig arbetsgivare genom att se hur denne "står sig på marknaden". Detta gäller särskilt om det är en searchad kandidat.



Som rekryterare är det lätt att stirra sig blind på kandidatens erfarenhet och utbildning och missa det som ofta kan vara avgörande; personligheten!

Är referensen relevant?

Ett tredje exempel är att säkerställa att den referent som kandidaten uppger är en person som är relevant för den aktuella tjänsten. I vissa fall kan kandidaten och referenten ha en personlig relation där referenten vill hjälpa sin tidigare kollega med goda vitsord.

Det kan också vara så att den person som ställer upp som referens inte har haft tillräcklig insikt i den aktuella kandidatens arbete och därför egentligen inte kan bedöma personens arbetsinsats. Det händer också, faktiskt oftare än man tror, att referentpersonen är helt påhittad. Du bör därför ringa referenten genom växeln där personen arbetar och inte på ett mobilnummer.

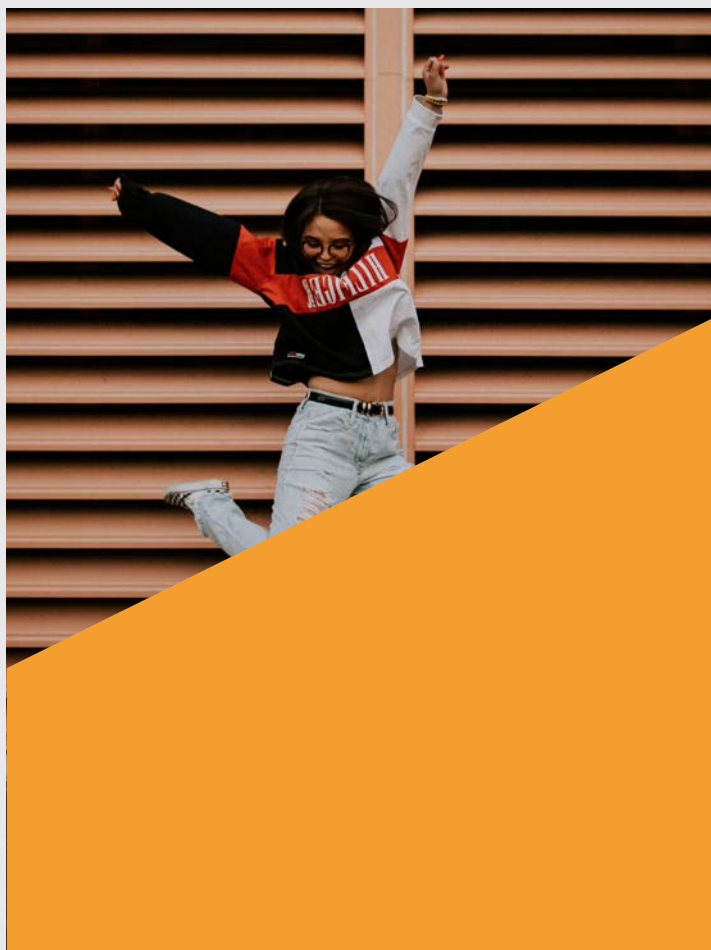
Övervärderar du kandidaten?

Det finns alltid en viss risk att man övervärderar en kandidats egenskaper för att man hittat en viss egenskap som man anser hänger ihop med de övriga. Två exempel på detta är att man lättare tillskriver en kandidat vissa egenskaper för att denne kommer från en viss del av landet eller för att den har en viss typ av utbildning. Var försiktig med att fastna i fördomsfällan!

Sätt personligheten i första rummet

Som rekryterare är det lätt att stirra sig blind på kandidatens erfarenhet och utbildning och missa det som ofta kan vara avgörande; personligheten! Det välkända uttrycket som du kanske hört tidigare stämmer faktiskt skrämmande väl: "You hire for competence but fire

for personality". Det har visat sig att det ofta är just detta som är anledningen till att det börjar knaka i fogarna efter en nytillsättning. Fungerar inte det sociala och personen inte riktigt kommer in i gruppen och kulturen är risken stor att problem uppstår.



Ta hjälp av personlighetstest

Så, hur säkerställer du då att du får in rätt person? Det är här din erfarenhet kommer in i bilden. Känns något inte helt rätt gäller det att du litar på dina tidigare erfarenheter och vågar säga nej - detta trots att kandidaten har allt du söker. Lita på den beryktade magkänslan!

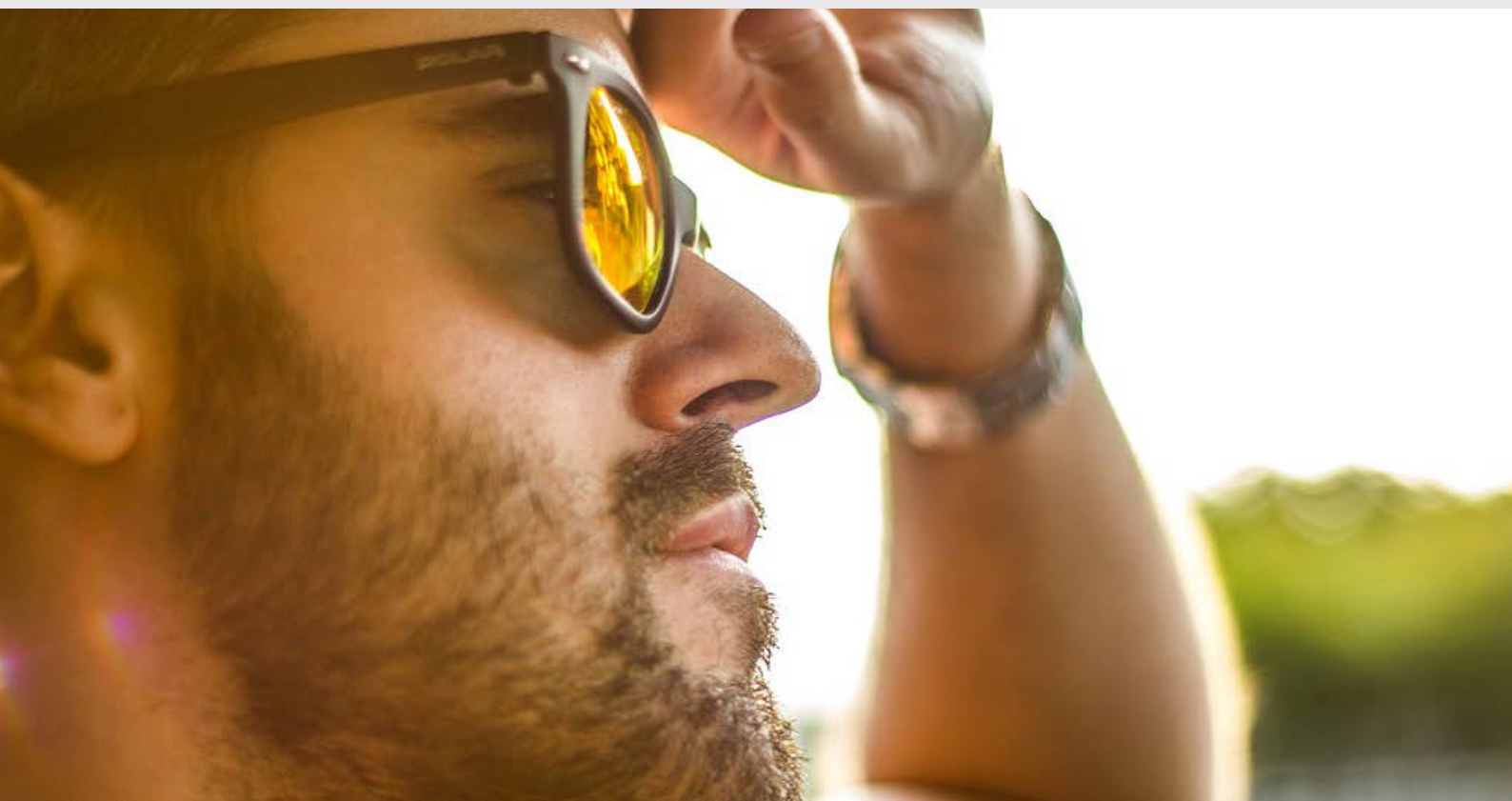
Ett annat bra verktyg att ta till för att få en djupare förståelse för en kandidat är att använda sig av ett personlighetsformulär, i dagligt tal kallat personlighetstest. Genom att ta hjälp av tester kan du skapa en beteendeprofil på kandidaten och lättare kunna jämföra denna med ett befintligt team för att komma fram till om den kommer att passa i rollen och tillsammans med den övriga gruppen.

Hyper Islands rekryteringsundersökning

Hyper Island har i en undersökning där drygt 500 rekryterare inom ämnena kommunikation, teknik och affärsutveckling fick berätta vilka egenskaper de värderar högst när de rekryterar. Bara 39 procent svarade att kompetensen är väldigt viktigt och dubbelt så många, 78 procent, tyckte istället att det är de personliga kvaliteterna som slår högst.

Över 50 procent av rekryterarna tyckte att den viktigaste egenskapen hos den som söker jobb är att personligheten fungerar tillsammans med befintliga interna företagskulturen.

(Källa: <http://computersweden.idg.se/2.9741/1.555310/personlighet-viktigare-an-kompetens-vid-rekrytering>)



Betyder orden samma sak för dig som för dina medarbetare?

När det gäller personlighet måste du kunna säkerställa vad som egentligen menas med att vara till exempel flexibel eller driven. Vad innebär de orden för dig och vad innebär de för de närmsta medarbetarna? Talar ni samma språk eller inte? Ställ samma fråga till kandidaten, vad betyder ”att vara driven” för just den personen? Det finns en hel del verktyg att använda sig av för att bena ut betydelser av ord. Ta reda på om ni menar samma sak och försök förstå om en kandidat har de egenskaper ni söker.

Att hålla en intervju ska inte vara så enkelt som du tror

Du kan fundera och planera en intervju hur noggrant som helst men när du väl sitter framför kandidaten gäller det att du verkligen förstår svaren också. Vad är det kandidaten egentligen menar? Svarade personen undvikande och ledde in dig på ett nytt spår?

Det är lätt att ställa en fråga men att förstå hur du ska hantera svaret är något helt annat, och betydligt mycket svårare. Är du dessutom ovan när det gäller intervjuer kan det vara svårt att avgöra om kandidaten verkligen har besvarat frågan du ställt. Att tolka svaren och ställa relevanta följdfrågor är en konst som kräver övning!

Kvantitet leder till kvalitet – Erfarenheten är din bästa vän

En rekryteringskonsult som under många år har intervjuat ett stort antal kandidater har med tiden samlat in mycket värdefull kunskap. Ju vanare du är vid att träffa människor i en intervjusituation desto lättare är det att hitta avvikande mönster och beteenden hos kandidaten. Ett visst mått av nervositet är självklart förväntat, men vad händer om du känner att det blir för mycket? Vilka frågor kan du ställa för att försöka förstå vad det beror på?

Har du inte jobbat så länge kan den här typen av situation kännas svårlöst. En mer van rekryterare vet vad för slags verktyg som behöver tas till vid de situationer då intervjun tar oväntade riktningar och kandidaten säger/reagerar på ett oväntat sätt. Det gäller att snabbt finna sig i situationen och försöka analysera beteendet. Att ha träffat många kandidater inom ett visst tjänsteområde, även i tidigare rekryteringsprocesser, gör att du har en bakgrund att ställa kandidaten mot. Det blir helt enkelt lättare att göra en objektiv bedömning om du har träffat 100 andra liknade kandidater som du kan jämföra med. Med andra ord: Varje dag som rekryterare är du lite bättre än dagen innan!

Lästips!

Tack för visat intresse!

Läs mer på levelrecruitment.se

LEVEL

levelrecruitment.se

