

høi & thomassen as

ORIENTERING

om ledelse

ARTIKEL FRA NYHEDSBREV 2017-3

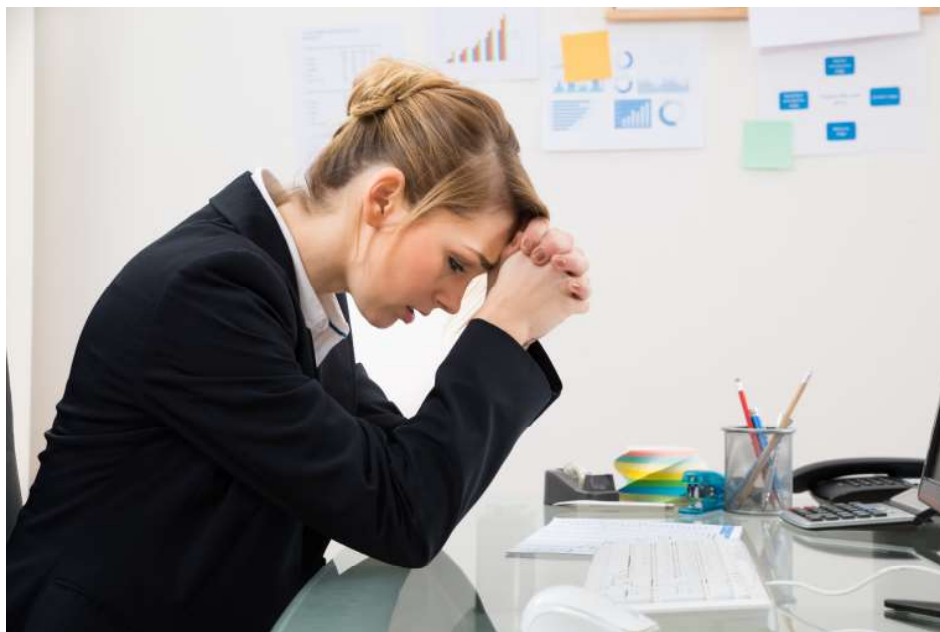
MAVEFORNEMMELSE FØRER OFTE TIL FEJLREKRUTTERINGER

Når der skal ansættes nye medarbejdere, bruger de ansvarlige ofte deres maveførnemmelse som rekrutteringsværktøj, og det kan koste mange tusinde kroner i form af fejlrekrutteringer.

Virksomheder der tester ansøgerne og indsamler oplysninger og dokumentation om dem, f.eks. gennem referencetagning, klarer sig bedre end virksomheden hvor maveførnemmelsen, er det vigtigste rekrutteringsværktøj.

Virksomheder hvor ledelse er evidensbaseret, klarer sig i det hele taget bedre end de der bliver drevet på grundlag af maveførnemmelse.

Der er mange beslutninger i virksomheder som alene er baseret på det, den administrerende direktør mener, er rigtigt, og i bund og grund bliver beslutninger truffet på baggrund af den administrerende direktørs maveførnemmelse, dvs. på samme baggrund i dag, som de blev truffet i går.



Når der skal ansættes nye medarbejdere bør kvaliteten i rekrutteringsprocessen omfatte såvel kandidaternes faglige kvalifikationer som deres personlige kompetencer i forhold til det givne job. Det er vigtigt at kandidatens kvalifikationer og kompetencer passer til de holdninger der kendetegner den virksomhed hvor vedkommende skal ansættes.

Fokus på jobindholdet og succes

Når en virksomhed skal finde en medarbejder til en stilling, bør den frem for alt lave en vurdering af jobbet. Hvad indeholder det? Hvad er det den nye medarbejder skal udføre? Hvordan vil den nye medarbejder få succes?

Det er vigtigt at disse parametre er klare inden rekrutteringsprocessen bliver igangsat.

Desværre har den ansvarlige for at ansætte ofte kun en vag fornemmelse for hvad jobbet indeholder og hvilke krav der skal opfyldes for at kandidaten får succes.

Den ansættelsesansvarlige bliver ofte benøvet over et flot cv fra en af ansøgerne og især hvis det passer alt for perfekt til jobbet.

De fleste kan stort set lære det meste, men det er vanskeligt at lave om på sit fundament - eller værdisæt. Det er ansøgerens holdninger der skal matche med jobbet og virksomheden, ellers bliver det aldrig et lykkeligt partnerskab, men et dyrt bekendtskab.



Hvad koster det at rekruttere?

Udgiften til en succesfuld rekruttering svarer til de samlede omkostninger i den periode det tager at finde og udvælge en ny medarbejder, d.v.s. den omsætning du skal skabe for at dække bl.a. overhead til virksomheden, udgifter til udvikling af virksomheden, lønudgifter, udgifter til pension, markedsføring m.m.

Brug et professionelt rekrutteringsfirma

Fejlansættelser er en stor udgift for alle virksomheder bl.a. i form af udgifter til løn, annoncering, introduktion m.m., så det kan være en dyr fornøjelse at bruge sin mavefornemmelse når der skal ansættes en ny medarbejder.

Derfor kan det være en god ide at outsource rekruttering til et professionelt firma der gennemfører udvælgelsen på baggrund af evidensbaserede metoder, interviews, test og referencetagning og har det som sin kernekompetence at finde de bedste medarbejdere.



[høi & thomassen as](#) er en rekrutteringsvirksomhed der drives af de to ejere. Vi samarbejder med andre konsulenter hvis ekspertiser vi trækker på når der er behov for at supplere vores kompetencer.

Vi har i mere end 20 år arbejdet med rekruttering, search & selection, headhunting og kandidatoptimering i forbindelse med ansættelse af specialister, ledere, funktionschefer og direktions- og bestyrelsesmedlemmer.

Vores ydelser er alt inklusivt, og vi tilbyder dem til fast pris som er aftalt inden vi går igang med opgaven. På den måde ved vores kunder hvad ydelserne indeholder, og de kender deres samlede omkostninger til rekruttering når opgaven begynder og ikke først når den er slut.