

# høi & thomassen as

## ORIENTERING

### om ledelse

ARTIKEL FRA NYHEDSBREV 2017-3

## MANGE ANSÆTTER DERES SPEJLBILLEDE

*Ansættelse af nye medarbejdere er ikke kun et spørgsmål om at sortere de mulige kandidater i forhold til færdigheder og kvalifikationer, det handler også om at foretage matching af deres holdninger eller værdier i forhold til virksomhedens.*

Mange ansættelsesansvarlige er tilbøjelige til at ansætte en kandidat der kulturelt ligner dem selv, fremfor at ansætte en der matcher de ønskede job- og kvalifikationsskrav.

#### Jobsamtalen er afgørende

Jobsamtalerne er helt afgørende for en rigtig ansættelse. Gennem interviewet med de enkelte kandidater kan deres kvalifikationer og holdninger blive vurderet, og mange ansættelsesansvarlige bruger jobsamtalen til at teste kandidaternes færdigheder og kendskab til den virksomhed og branche de har søgt ansættelse inden for.

Andre bruger samtalen til at forelægge en hypotetisk problemstilling og beder så ansøgerne om at forholde sig til dette og fortælle hvordan de havde tænkt sig at løse det.

Når den endelige beslutning skal træffes om hvilken kandidat der skal have tilbudt stillingen, er det dog fællestræk i viden, erfaring og interesser der typisk bliver lagt vægt på og er afgørende for valget.

De fleste ansættelsesansvarlige ansætter ofte en kandidat som på mange måder ligner dem selv, eller kort sagt en kandidat de synes om fordi kemien passer. Kandidat og ansættelsesansvarlig har de samme synspunkter og holdninger.

Er der ligheder mellem de holdninger den ansættelsesansvarlige har, og de holdninger en af kandidaterne har, vil det være disse ligheder der letter tilliden og skaber samhørighed.

#### Når kemien passer

Når kemien passer, betyder det alt for beslutningen om hvem der bliver ansat, og det er ofte kulturelle ligheder mellem den ansættelsesansvarlige og kandidaten som afgør om kemien passer.



For den ansættelsesansvarlige er det ikke kun vigtigt at kandidaten har de rette kvalifikationer og opfylder næsten alle de opstillede jobkrav, det er også vigtigt at den ansættelsesansvarlige kan lide personen der får tilbudt jobbet.

### Find ud af om kemien passer

Den ansættelsesansvarlige skal bruge de første minutter af jobsamtalen til at spørge ind til kandidatens CV, om det indeholder noget virksomheden har brug for. Det er derfor kandidaten er blevet indkaldt til en samtale. Brug dette som afsæt for at finde ud af om der er kulturelle ligheder mellem den ansættelsesansvarlige og kandidaten.

Nogle starter jobsamtalen med at bede kandidaten fortælle om sig selv.

Forhåbentlig har kandidaten noget mere interessant at fortælle end om uddannelse og hidtidige jobferinger. Det bliver der tid til at tale om, om ikke før, så når kandidaten er ansat.

Hvis ikke der hurtigt er en fornemmelse af sammenfaldende interesser, er det ofte en god ide at spørge kandidaten hvad vedkommende bruger sin fritid på, og evt. bede om en uddybning hvis der står noget om det i CV'et.

Hvis fornemmelsen er at en af kandidaterne kan blive de øvrige ansattes bedste ven, så er den ved at være hjemme, og den ansættelsesansvarlige bør så bruge sine personlige erfaringer som en ramme til at tolke kandidaten i.

Mange kandidater elsker at tale om kulturelle lighedspunkter, og de er gode til at dupere sig til jobbet, selvom deres kvalifikationer måske ikke helt står mål med det der fremgår af job- og kvalifikationskravene i stillingsbeskrivelsen.



Ansættelsesansvarlige lader sig ofte dupere af en kandidat fordi han eller hun har samme kulturelle erfaringsfelt, og så vil den ansættelsesansvarlige være i gang med at foretage et af sit livs største fejltagelse, at ansætte et spejlbillede af sig selv.

Som ansættelsesansvarlig er det vigtigt at skabe mangfoldighed i sammensætningen af medarbejdere. Når der skal ansættes en ny medarbejder, er det vigtigt at have dette aspekt for øje. Det skaber innovation, dynamik og vækst. Desværre vælger mange ansættelsesansvarlige ofte at ansætte personer der aldersmæssigt, fagligt og socialt ligner virksomhedens øvrige medarbejdere, og det tilfører ikke ny viden og dynamik til virksomheden.

**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.

Stakkesund 1, 3. tv., 2100 København Ø

Jens Hansensvej 7, 4100 Ringsted

Gludvej 13, 7130 Juelsminde

Telefon: 29 27 71 88

**høi & thomassen as**