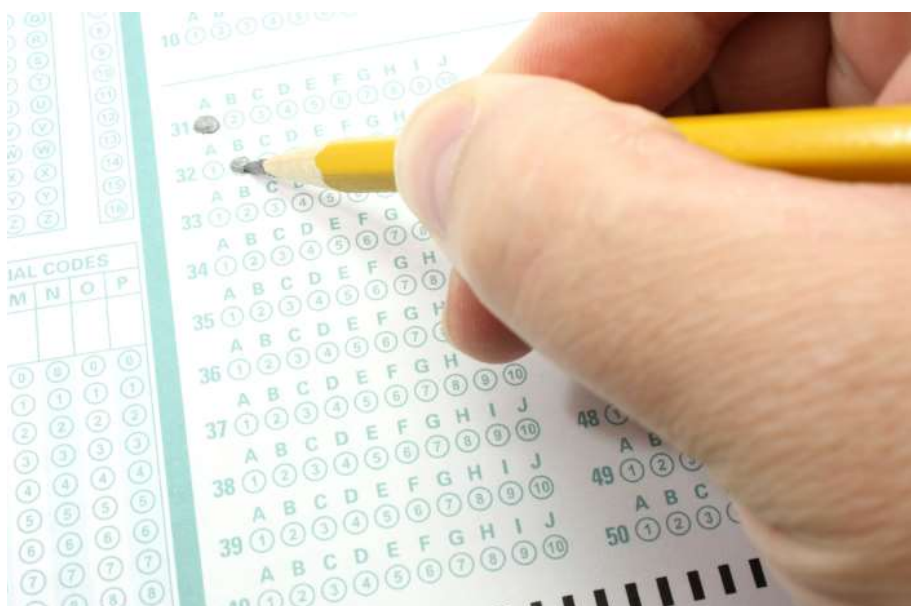


ORIENTERING om ledelse

KNÆK KODEN TIL AT FINDE NYE MEDARBEJDERE

Det er i øjeblikket en kamp at finde kvalificerede medarbejdere på alle niveauer. Udfordringen er at finde ud af hvor de bedste kandidater befinder sig og få dem overtalt til at skifte job.



De ansvarlige for rekruttering af nye medarbejdere har brug for bedre metoder til at identificere hvor de bedste kandidater til jobbene er og gøre dem interesserede i en stilling.

Det handler om at være foran konkurrenterne om at finde de bedste kandidater til jobbene. Fokuser på hvilke kandidater virksomheden har brug for og brug så de rette værktøjer til at finde dem.

- Har virksomhedens nuværende medarbejdere, f.eks. chefer, ledere og specialister/generalister den styrke og vilje der skal til for at skabe vækst i virksomheden?
- Hvor gør virksomheden en forskel eller hvor vil den gøre en forskel når kunder skal vælge den frem for konkurrenterne?



I DETTE NUMMER

- Knæk koden til at finde nye medarbejdere 1
- Mavefornemmelsen fører ofte til fejlrekrutteringer 4
- Mange ansætter deres spejlbillede 6

2018-1

Kære læser

Mange virksomheder oplevet i øjeblikket at det er en kamp at finde kvalificerede medarbejdere. Udfordringen er at finde ud af hvor de bedste kandidater befinder sig og få dem overtalt til at skifte job.

I dette nr. af Orientering om ledelse skriver vi i tre artikler om hvad du som ansættelsesansvarlig skal være opmærksom på når du skal til at rekruttere nye medarbejdere.

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

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 matchning af deres holdninger eller værdier i forhold til virksomhedens.

God læselyst ■



Søren Thomassen
Adm. Dir.

- Hvilke kompetencer skal virksomheden have tilført for at kunne gøre denne forskel?
- Hvilke kvalifikationer er det vigtigt at dine nye medarbejdere skal have?
- Har virksomheden nøjagtige oplysninger om hvordan kandidaterne til stillingen stod i forhold til de jobkrav der blev opstillet sidst virksomheden skulle finde f.eks. en ny leder eller specialist?
- Hvordan kan vurderingerne bidrage effektivt til udvælgelsesprocessen?
- Er det den rigtige måde den bedste kandidat bliver udvalgt på?

Gør dit hjemmearbejde

Det er svært at finde egnede kandidater til især chef-, leder- og specialist/generallistjobbene.

Hvad kræver det af en medarbejder at få succes i et job i virksomheden?

Det er et af de vigtigste spørgsmål at stille for at finde den egnede kandidat der kan udføre jobbet med succes.

Det kræver værktøjer at sortere i listen med egnede kandidater

De ressourcer virksomheden vil bruge på at en nyansættelse bliver vellykket, skal være til stede inden rekrutteringsprocessen går i gang.

De værktøjer der skal bruges som led i rekrutteringen, skal passe til den kandidatprofil virksomheden ønsker. For at kunne tilpasse bl.a. screeningsinterviews, CV-interviews og holdningsinterviews, skal den rekrutteringsansvarlige vide præcis hvad det er for et job den kommende medarbejder skal udfylde for at få succes. Hvad indeholder jobbet og hvordan ser den egnede kandidat ud?

Det handler ikke kun at vide mere om det job virksomheden vil have besat og om de egnede kandidater, men også hvordan den rigtige kandidat bliver fundet og valgt.

Brug de rigtige rekrutteringsværktøjer

Alle virksomheder løber en risiko når den skal træffe beslutning om at ansætte en ny medarbejder.

De ansvarlige for udvælgelse og ansættelse af medarbejdere til en given stilling bør gøre alt hvad de kan for at minimere enhver risiko der er for at ansætte den forkerte.

De skal have nødvendige rekrutteringsværktøjer til rådighed, ellers skal virksom-



.....

"Hvordan kan vurderingerne bidrage...?"

.....

.....

"Brug de rigtige rekrutteringsværktøjer..."

.....

heden bruge et rekrutteringsfirma der arbejder professionelt med udvælgelse og rekruttering hver dag.

Benyt den rigtige sammensætning af interviews og test inden ansættelse finder sted.

Hold dem der ansætter ansvarlig for konsekvent at ansætte de bedste og at dette ikke sker ud fra en mavefornemmelse hvor sympati og antipatifølelser har afgørende betydning for beslutningen.

Hav de rigtige informationer til rådighed, d.v.s. vurderinger af hvad der skal til for at en kandidat får succes i jobbet.

Det er informationer enhver virksomhed kan og bør have for alle medarbejdere, men at få dem og bruge dem, kræver først og fremmest forståelse for hvad de skal forudsige, og derefter indsamle data og bruge dem til disse forudsigelser.

Det er vigtigt for enhver virksomhed at have data om de mest værdifulde og resourcekrævende ledere og specialister.

Det er vigtigt, i forbindelse med en kommende rekrutteringsproces, så tidligt som



muligt at indsamle informationer der alligevel skal være tilgængelige i virksomheden. Det vil også gøre fremtidige beslutninger om ansættelser mere evidensbaserede fremfor intuitionsbaserede og dermed være med til at drive virksomheden.

Brug ressourcerne fornuftigt

I dag bruger virksomhederne mange ressourcer på at finde kandidater til ledige stillinger, og med den kamp der er om at finde kandidaterne, oplever mange at annoncekronerne er brugt forgæves.

Jobannoncer henvender sig ikke til de passive kandidater, og de gør dem heller ikke interesseret i et nyt job. Der skal helt andre metoder til.

Hvis en virksomhed vil have fat i de passivt jobsøgende, er det en god ide at gøre sig klart hvor de i dag er ansat, og hvordan man vil henvende sig til dem.

Det kan være en god ide at virksomheden gentænker brugen af sine ressourcer på rekruttering. I stedet for at bruge ressourcer på indrykning af annoncer i jobdatabaser og på de sociale medier til ingen nytte, kan det være en god ide at bruge dem på rådgivning fra et professionelt rekrutteringsfirma.

En headhunter der udelukkende arbejder med rekruttering, kan identificere hvor de kandidater der matcher udfordringerne i jobbet og få succes i det, er ansat i dag. Headhunteren kan kontakte de rigtige kandidater og håndplukke de bedste til en præsentation for virksomheden.

Der er mange virksomheder der ikke ønsker at bruge et professionelt rekrutteringsfirma eller en headhunter fordi de tror det er en stor udgift i forhold til annoncering af jobbet. I forhold til de ressourcer virksomheden i øvrigt bruger på en rekruttering og muligheden for slet ikke at få stillingen besat, så vil en rekrutteringsydelse fra Høi & Thomassen hurtigt være tjent ind, og det koster ikke noget at indhente et tilbud.

.....
”Hav de rigtige informationer til rådighed...”

.....
”Jobannoncer henvender sig ikke til passive kandidater...”

MAVEFORNEMMELSE FØRER OFTE TIL FEJLREKRUTTERINGER

Når der skal ansættes nye medarbejdere, bruger de ansvarlige ofte deres mavefølelse 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 mavefølelsen, er det vigtigste rekrutteringsværktøj.

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

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 mavefølelse, 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 kandidatens kvalifikationer og kompetencer passer til virksomheden...”

.....



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.



.....
"De fleste kan stort set lære det meste..."

.....
"Fejlansættelser er en stor udgift for alle virksomheder..."

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 matchning 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 kvalifikationskrav.

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 sigt 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.

.....
”Jobsamtalerne er helt afgørende for en rigtig ansættelse”
.....



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 joberfaringer. 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.

.....

”Mange kandidater elsker at tale om kulturelle lighedspunkter...”

.....

Hvad koster det at rekruttere?

Hvis du vil gøre det selv, er prisen dine samlede omkostninger i den tid det tager at finde en ny medarbejder. Det vil sige den omsætning du skal skabe for at dække bl.a. din løn og pension samt udgifter til udvikling af virksomheden, markedsføring, stillingsopslag m.m.

Er det den pris du vil betale hvis vi kan tilbyde den samme ydelse til samme kvalitet eller billigere?

Vores ydelser

”NEM”-rekruttering

”No-Cure-No-Pay”

”Klassisk Rekruttering”

Bl.a. inkl. annoncering, referencetagning, kandidatinterview, Person Profil Analyse, 6 mdr. garanti.

”Executive Rekruttering”

Bl.a. inkl. annoncering, omfattende testværktøjer, kandidatinterview, referencetagning, 6 mdr. garanti.

Ydelserne er alt inklusiv og til fast pris. Vi fakturerer ikke direkte omkostninger, så du kender dine samlede omkostninger til rekruttering når opgaven begynder og ikke først når den er slut.

Rekvirer produktblade på vores rekrutteringsydelser.



Søren Thomassen



Carsten Høi

høi & thomassen as

Stakkesund 1, 3. tv., 2100 København Ø

Jens Hansensvej 7, 4100 Ringsted

Gludvej 13, 7130 Juelsminde

Telefon: 29 27 71 88

Email: info@ht-rekruttering.dk www.ht-rekruttering.dk

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.