

# høi & thomassen as

## ORIENTERING

### om ledelse

ARTIKEL FRA NYHEDSBREV 2018-2

## ER DET SVÆRT AT FINDE DEN RIGTIGE MEDARBEJDER?

*Mange virksomheder må erkende at det ikke er nok at annoncere stillingen i den lokale avis, på hjemmesiden eller på en af jobdatabaserne på internettet. De har ikke analyseret hvad der skal til for at finde den rigtige medarbejder.*

Når den gode og dygtige medarbejder har sagt op, og afløseren skal findes, begynder analysearbejdet.

Hvorfor sagde den hidtidige medarbejder op? Det spørgsmål er det første enhver rekrutteringsansvarlig skal stille sig selv og få undersøgt.

Mange medarbejdere siger deres job op på grund af bristede forventninger, ikke kun til løn, men også til den efteruddannelse og de udviklingsmuligheder, de er blevet stillet i udsigt og som ikke er blevet indfriet på trods af mange løfter ved de årlige medarbejderudviklingssamtaler. Det kan også være på grund af dårlige arbejdsforhold eller noget så banalt som manglende udfordringer i jobbet.

Derefter handler det om at finde ud af hvilke opgaver den nye medarbejder skal løse for at få succes i jobbet.

Her er det ikke nok at se på hvordan den hidtidige medarbejder udførte sine arbejdsopgaver. Det drejer sig om at klarlægge hvilke kvalifikationer den nye medarbejder skal have og hvilken erfaring han eller hun skal komme med.

Hvordan får den nye medarbejder, vi vil have fat i, succes i jobbet? Hvilken værdi skal medarbejderen skabe? Hvilke personlige kompetencer skal vedkommende bidrage med for at falde til i det nye job og



den nye virksomhed? Disse spørgsmål kan også stilles til kandidaterne i forbindelse med jobsamtalerne.

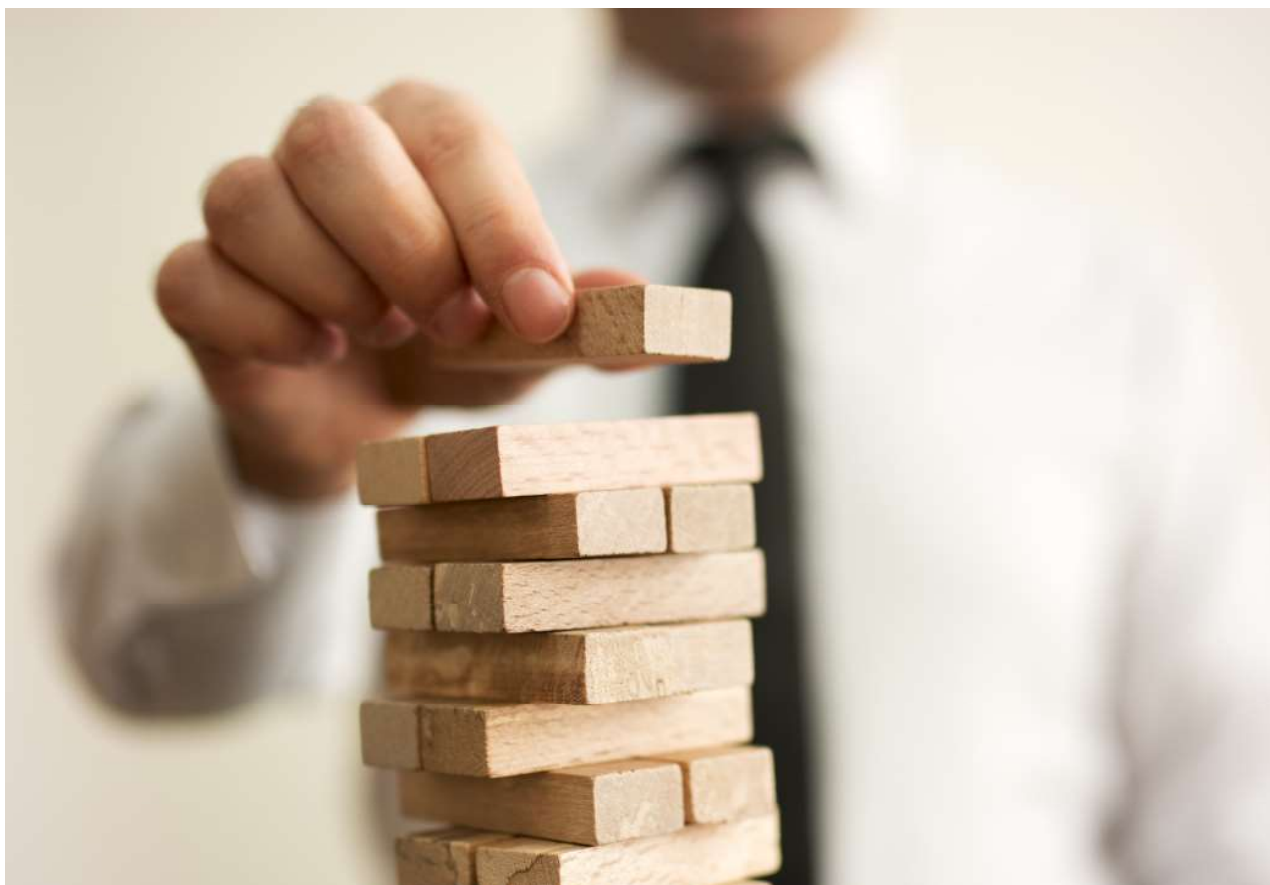
En kandidat skal måske ikke have 10 års erfaring fra en tilsvarende stilling, eller en uddannelse som ingeniør for at kunne udføre opgaverne og skabe værdi i sit nye job. For omfattende krav til en kandidat kan let blive en barriere for at finde den rigtige medarbejder.

Kulturen i din virksomhed, de værdier der præger den og dine nuværende medarbejdere er også vigtigt at have styr på inden ansættelsesarbejdet begynder.

Det er i den forbindelse en god ide at vide hvad de nuværende medarbejder værdsætter ved at være ansat i virksomheden.

#### **Prioritéér de ønskede kompetencer**

Prioritere max. 5 vigtige kompetencer der skal til for at den nye medarbejder kan få succes i din virksomhed.



Hvis det ikke kræver 10 års erfaring for at kunne løse opgaverne med succes, og det heller ikke er nødvendigt med en speciel uddannelsesbaggrund, så skal det ikke fremgå af stillingsopslag. Det skal slet ikke være væsentligt for den endelige udvælgelse.

Når analysearbejdet er færdigt, så led efter den rigtige profil blandt de nuværende medarbejdere i virksomheden, eller om de kan tilføres de nødvendige kompetencer gennem efteruddannelse eller anden form for medarbejderudvikling. Der er nemlig ikke noget mere demotiverende hvis de nuværende medarbejdere bliver forbigået ved at ansætte en udefrakommende, hvis en nuværende medarbejder kunne have opnået succes i det ledige job.

Hvis I har den rigtige profil, er der ingen grund til at bruge tid og ressourcer på at få identificeret en ny ekstern medarbejder, få udarbejdet en job- og kandidatprofil, lavet en stillingsannonce og gå i gang med

den helt store og tidskrævende rekrutteringsproces.

### Brug af en ekstern rekrutteringskonsulent

Selvom mange virksomheder laver analysearbejdet, kan det være en god investering at bruge en ekstern rekrutteringskonsulent, ikke kun til dette arbejde, men til at varetage hele rekrutteringsprocessen.

Den eksterne konsulent arbejder professionelt med at systematisere rekrutteringsprocesser og har et omfattende kendskab til de arbejdsmetoder, der skal benyttes, for at finde den bedste medarbejder til din virksomhed.

Den eksterne konsulent har ofte et stort kendskab til arbejdsmarkedet og finder derfor hurtigt ud af hvor den medarbejder der kan få succes i jobbet, er ansat i dag. Den eksterne konsulent vil også have nemmere ved at kontakte en medarbejder der er ansat et andet sted i dag.

Personer der har et godt job, er vanskelige at flytte, de læser ofte ikke stillingsopslag, og de hører kun sjældent om nye jobmuligheder gennem deres netværk. Den eksterne konsulent er derfor den ideelle til at kontakte de såkaldte passive jobsøgende.



Det drejer sig endelig om at have tålmodighed. Tænk på at det måske kun er meget få der ser stillingsopslagene hvor de så ellers er slået op. Tænk også

på at den eksterne konsulent må kontakte mange kandidatemner inden den rigtige kandidat er blevet overtalt til at interessere sig for et ledigt job i din virksomhed.

**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

Email: [info@ht-rekruttering.dk](mailto:info@ht-rekruttering.dk) [www.ht-rekruttering.dk](http://www.ht-rekruttering.dk)

**høi & thomassen as**