

høi & thomassen as

ORIENTERING

om ledelse

ARTIKEL FRA NYHEDSBREV 2020-1

AFSLAGET ER VIGTIGT FOR DE KANDIDATER DER IKKE FÅR JOBBET

Selv talentfulde kandidater til en stilling skal ind i mellem have afslag på drømmejobbet. Der kan være behov for at bevare kontakten til disse kandidater med henblik på en kommende stilling. Derfor er det vigtigt at de ikke bliver skuffet over afslaget.

Hvis en kandidat har været kvalificeret til en stilling og ikke får den, betyder det ikke at vedkommende er udelukket i forhold til eventuelt kommende stillinger i virksomheden. Derfor er det vigtigt at forbindelsen med de kandidater der var med i opløbet, ikke tørrer ud.

Det er vigtigt at fastholde forbindelsen til de kandidater der har fået afslag. Og det kræver noget arbejde, men afkastet på den investering kan fremskynde ansættelsesprocessen næste gang du skal ansætte og på den måde tilføre værdi til din bun-
dlinje.

Afslaget

Det er vigtigt at du overvejer hvordan du ”styrker” forholdet til kandidaten hvis du evt. ønsker at tilbyde vedkommende et job på et senere tidspunkt. Her er en personlig feedback afgørende. Det er især vigtigt for kandidater der har investeret personlig tid og energi i at beskrive sig selv i ansøgning og CV i forhold til det aktuelle job. Hvis kandidaten tilmed er blevet headhunteret, er det vigtigt for headhunteren at have viden om hvad der begrundet afslaget og det kan være bedre at lade headhunteren give det.



En kandidat til en lederstilling i et storcenter droppede f.eks. alt da han blev kontaktet om denne mulighed. Han brugte tid på at sætte sig ind i jobbet og virksomheden og skrev sin ansøgning og CV op til det konkrete job han trænede sin præsentation, fik lavet en Person Profil Analyse, kontaktede referencer for at få rådgivning om sine stærke og svage sider og fik rådgivning fra anden side.

Efter en langstrakt rekrutteringsproces med persontest, IQ-test, følelsesmæssig intelligens-test, kulturtest og 3 samtaler, modtog han en automatisk udsendt e-mail (der sikkert var sendt til andre kandidater der heller ikke fik jobbet) at han ikke fik jobbet fordi han ikke havde den "pasform" (ja, det skrev de), de søgte.

Dette iskolde afslag fra en tilsyneladende automatisk genereret mail fik kandidaten til at konkludere at i dette foretagende ville han i hvert fald aldrig nogen sinde arbejde og han fortalte i sit netværk om sin oplevelse. Han opfattede rekrutteringsprocessen som respektløs og fik den opfattelse at det var et dårligt sted at arbejde.

Hvad skal du sige til de kandidater der ikke bliver ansat?

Ingen virksomhed - heller ikke en rekrutteringskonsulent eller headhunter, kan sige sig fri for fra tid til anden at frygte feedback-processen. Mange kan ikke lide eller ved simpelthen ikke hvordan de skal levere "nyheden" til den eller de kandidater der ikke skal have jobbet. I stedet sender de en automatisk genereret e-mail.

Der er ikke andet at gøre end at bide til bolle - uanset hvor ubehageligt det end er. Du kan dog glæde dig over at ubehaget, viser at du har din menneskelighed og empati i behold når du skal aflevere budskabet: "Det bliver altså ikke dig. Vi har valgt at tilbyde en anden jobbet". Ved at overbringe nyheden personligt og ikke pr. mail, får du lejlighed til at fortælle den detroniserede kandidat at døren slet ikke er smækket i for fremtiden. I kan sagtens have en "pasform" der passer i teamet.



Hurtig opfølgning

Du skal ikke putte med den dårlige nyhed eller forsøge med overspringshandlinger. Få det klart umiddelbart efter beslutningen er truffet. Du tænker måske ikke over, at ved ikke at dyrke forholdet til kandidaten gennem din feedbacken, skader du forholdet til kandidaten - og vedkommendes opfattelse af din virksomhed og det indtryk der bliver bragt videre til dennes netværk. Du taber med andre ord en potentiel fremtidig kandidat på gulvet.

De fleste kandidater der har haft en dårlig oplevelse i forbindelse med rekruttering, har delt detaljer fra oplevelsen online eller med nogen i deres personlige eller professionelle netværk.

Et meningsfuldt afslag

Når du skal give et meningsfuldt feedback på et afslag, er det en god ide at fortælle om de kriterier der blev brugt ved valg af den kandidat der fik jobbet. Har du givet dig tid til at gennemtænke processen og kriterierne for at opnå succes i jobbet, har du identificeret og prioriteret de vigtigste kardinalpunkter med hensyn til kvalifikationer, kompetencer og succes i jobbet (de samlede udvælgelseskriterier), som også kan omfatte immaterielle egenskaber som f.eks. din vurdering af kandidatens kulturtilpasning eller materielle egenskaber som færdigheder (niveauet af sprogkundskaber, erfaring med analyseformer etc.), er det vigtigt ved tilbagemeldingen at referere til disse kriterier.

Hvis f.eks. det vigtigste kriterie for jobbet var direkte erfaring med at skabe sociale medieplaner og en kandidat havde erfaring med de øvrige kriterier, men ikke det vigtigste, så vil det være en forståelig forklaring for kandidaten. Det er håndgribeligt og det er nemt for kandidaten at relatere det kriterie til sin egen kompetence. Det er mere håndgribeligt end koldt at meddele: "En anden kandidats kvalifikationer matchede bedre vores behov". Det gamle ordsprog om at "behandle andre som man gerne selv vil behandles", er gangbart når man vil skræddersy feedbacken til kandidaten.

En rigtig god og personlig måde at give feedbacken på er at bruge kandidatens navn og henvise til bestemte samtalepunkter der blev afdækket i jobinterviewet.

I rekrutteringsfirmaet Høi & Thomassen har vi gjort det til en vane at alle, vi har haft til samtale, får en personlig, kort, påskønnelse af den investering i tid og kræfter kandidaten har gjort med f.eks. sin ansøgning og CV eller samtale. Samtidig giver vi en kort og klar begrundelse for at de ikke blev valgt.

Virker det?

Ja, det gør det bestemt. Langt de fleste af de kandidater vi har haft til samtale og som vi har givet afslag, har vi, efterfølgende haft et langvarigt "samarbejde med". De har kvalifikationer der kan anvendes i andre sammenhænge i andre virksomheder vi skal hjælpe med at besætte en stilling og vores "nære" kendskab gør at de står først for når vi skal i gang med udvælgelsen. Nogle er senere blevet ansat i stillinger hvor de selv har været rekrutteringsansvarlige og brugt os til rekrutteringen fordi de havde en god oplevelse med det feedback de modtog.

[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 www.ht-rekruttering.dk

høi & thomassen as