

ANSÆT DEN RETTE KANDIDAT FØRSTE GANG – OG SPAR TID

Et grundigt forarbejde betyder ikke kun tid sparet i sidste ende, men også større chance for at ansætte den rigtige første gang.

Af Erhvervscoach – Laila Graversgaard

Coach@lailagraversgaard.dk

Det handler om jobbet – det reelle job; hverdagen. Ikke de spændende timer og opgaver.

Og så handler det om adfærd og forventninger.

Kompetencer er den mindste del af sagen. Mange har de rette kompetencer, men ikke alle har den adfærd, der ønskes.

Det starter med stillingsannoncen

Jeg har læst en del opslag og selv skrevet et par stykker. Og nøj, vi lover guld og grønne skove, samt forventer at ansætte en professor til næsten enhver stilling.

Allerede her starter vi processen med at ansætte den forkerte. Som virksomhed lover vi ofte en utopisk hverdag og job, og efter samtalerne risikerer vi, at vores kandidater kommer til at føle sig snydt og skuffet – og ender med at sige 'nej tak' til stillingen. Dette er så det første sted vi spilder vores tid og ressourcer.

Første anbefaling er: Brug tid på grundig research af hvilke kompetencer og profil I reelt har brug for i den åbne stilling. Snak med medarbejderne. Og skriv så et ærligt stillingsopslag.

Er det en ny leder, der skal ansættes, så skal du i profilanalysen gøre dig klar over

hvilke ledelsesstile du forventer at se i din organisation.

Med et grundigt forarbejde, undgår du spildte samtaler og i værste fald - ansættelse af den forkerte kandidat.

Anden anbefaling er: Lav din første screening med et telefoninterview. Du kan nå ud til flere og du spare tid på fysiske møder.

Tredje anbefaling er: Vær klar til at fortælle og høre sandheden.

Fortæl om den 'almindelige' dag på kontoret og om de 'dårlige dage'. Hvis du ikke fortæller om det reelle job, så ansætter du en kandidat på falske forhåbninger og du risikerer at kandidaten søger væk så snart muligheden byder sig.

Fortæl klart og tydeligt om dine forventninger til kandidatens adfærd. Hvis kandidaten ikke ved hvad det er du forventer, kan det ende med at du bliver 'den dårlige chef', fordi kandidaten havde et andet billede af samarbejde og kultur.

Fortæl sandfærdigt omkring karriereudvikling, lønudvikling, overarbejde mm.

Vær ærlig og fortæl om din lederstil og hvem/hvordan du er. Førstehåndsindtrykket er vigtigt, men det skal vise sandheden.

Vær interesseret i kandidaten og ikke CV'et. Kik på kandidaten, når hun svarer på spørgsmål.



Kropssprog fortæller meget.

Stil åbne hv-spørgsmål, som ikke kan svares med et ja eller nej.

- ✿ Hvordan løser du opgaver som disse?
- ✿ Hvad er din forestilling om dette job?
- ✿ Hvorfor ønsker du dette job?
- ✿ Hvad er din karrieredrøm?
- ✿ Hvordan skal din chef være for at være en god chef?

Fjerde anbefaling er: Lad nogle af medarbejderne (kollegaerne til den kommende kandidat) have deres egen samtale/rundvisning.

Og hør deres vurdering. Det er trods alt dem, der skal arbejde med personen.

Står du overfor at skulle ansætte nye medarbejdere, så lad mig hjælpe dig med at ansætte den rigtige kandidat første gang.

Ring +45 6131 3137 eller find mig på www.lailagraversgaard.dk

- Fortæl den fulde historie om hverdagen på arbejdet, også de knap så gode sider.
 - Hvis kandidaten ikke ved, hvad han/hun går ind til, så er der grobund for mistriksel, men også at kandidaten ikke kan efterleve virksomhedens reelle forventninger til sine medarbejdere. Kandidaten ansættes på en løgn.
- Fortæl hvordan du er som chef og hvilke adfærd du forventer af dine medarbejdere.
 - Lederen er ofte årsag til at medarbejdere siger op. Så gør dig selv den tjeneste at lade kandidaten vide, hvordan du er som leder.
- Husk at spørge ind til, hvad kandidaten forventer af dig som lederen og af virksomheden.
 - Hvis der ikke er overensstemmelse mellem kandidatens forventninger og det der kan indfries, så smutter kandidaten igen, så snart muligheden byder sig.
- At høre en case, hvor noget er gået galt for kandidaten og hvad kandidaten gjorde ved sagen, er en god måde, at høre hvordan kandidaten arbejder.
- Spørg kandidaten om hvordan han/hun vil håndtere en situation, hvor han/hun ikke synes, at du viser den bedste side af dig selv.

Ærlighed og forventningsafstemning er svaret på en succesfuld ansættelse