



Jefferson Wells™
ManpowerGroup



GUIDE

SÅ UNDVIKER DU DE VANLIGASTE MISSTAGEN VID REKRYTERING

Den här guiden fungerar som ett stöd till dig som själv planerar att genomföra din nästa rekrytering.



INTRO

Det finns lika många sätt att göra en bra rekrytering som det finns rekryteringsbolag. Alltså, ganska många. För även om verkligheten är mer komplex än en checklista eller några tips så finns det några saker som vi på Jefferson Wells har identifierat som avgörande när det gäller att undvika misstag vid en rekrytering.

Förenklat sagt så handlar en bra rekryteringsprocess om att minimera risken för en felrekrytering. I den här checklisten har vi delat upp rekryteringsprocessen i tre delar.

- När du letar efter kandidater
- När du intervjuar kandidater
- När du onboardar den nya medarbetaren

NÄR DU LETAR EFTER KANDIDATER

Lita inte (bara) på din magkänsla

Detta är i särklass den största bidragande orsaken till många felrekryteringar. Att man litar för mycket på magkänslan. Därför är det viktigt med tester. Och att jobba med kompetensbaserade intervjuer, där man i början av rekryteringsprocessen kanske inte ens vet namnet på personen. Det finns en mycket stor vinning att arbeta på det här sättet - för att jobba fördomsfritt som möjligt. Varför då? Ja, ytterst handlar det om att du riskerar att missa framtida stjärnspelare. Och det vill du väl inte?

Leta även utanför era vanlignätverk

Tänk på hur många kandidater som du missar om du bara väljer personer som du känner eller personer som på något sätt finns i ditt nätverk. Visst, det kan säkert bli jättebra med personer från ditt nätverk, men tänk på vilka talanger du kan missa. Många rekryterar såklart från sitt eget nätverk, på grund av att det är effektivt och bekvämt. Men det är inte alltid de bekväma lösningarna som leder till extraordinära resultat. Vår rekommendation till bolag som vill vidga sina vyer och verkligen vara säkra på att anställa den mest lämpliga kandidaten - är att börja med en så neutral rekryteringsprocess som möjligt. Svågerpolitik när det gäller rekryteringar är inte bara oprofessionellt - det är inte heller särskilt smart om man vill hitta de bästa talangerna.



Använd er av olika tester

När man har kommit så pass långt i processen att man ska välja kandidat så gör majoriteten det med hjärtat och magen. Det är viktigt att det är rätt typ av person - inte bara att kompetensen är matchad. Alla människor är olika och passar på olika arbetsplatser, så är det bara. Men om man gör en kompetensbaserad rekrytering där man använder sig av tester så har man också kvalitetssäkrat rekryteringen på ett bra sätt - innan man väljer med hjärtat.

Bli inte bländad av ett fantastiskt cv

En toppkandidat med toppbetyg och topppreferenser. Wow! Det är lätt att bländas av ett fantastiskt cv. Frågan är bara om den personen verkligen är rätt person för ditt företag? Kommer den personen att passa in i er företagskultur och kunna växa och utvecklas tillsammans med er? Eller kommer er nya medarbetare att lämna inom ett halvår? Ofta är det inte den kompetensmässigt bästa slutkandidaten som ni ska anställa utan istället bör ni tänka: "Vilken

kandidat är bäst”? Det är hög risk att en överkvalificerad person inte stannar kvar i ditt företag särskilt länge. Ett vanligt misstag som lätt sker om man bländas av ett attraktivt cv.



Minska fokuset på cv:t

Rent generellt sett så väger cv:et tungt vid en rekrytering. Men det är viktigt att tänka på att cv:t endast speglar det som personen åstadkommit hittills, och är egentligen bara en antydning till vad personen skulle kunna åstadkomma på ett annat företag i framtiden. Det är detta som gör rekrytering så svårt. Att ett cv är bara halva framtiden. Om ens det. Andra “osynliga” förmågor som till exempel förmågan att lära nytt är nästan lika viktig som vad du gjort tidigare, men är något som tyvärr ofta missas. Att testa alla kandidaterna i deras förmåga när det gäller problemlösning kan ta dig många steg framåt och föreslå personer du annars inte skulle tänkt på.



NÄR DU INTERVJUAR KANDIDATER

Ställ kompetensbaserade frågor

Om du har gjort en bra kravspecifikation så har du en bra grund att stå på. Det underlättar arbetet med att ställa kompetensbaserade frågor som är neutrala, där du kan få intressanta svar om tankar och utfall på tidigare utförda uppdrag. Du ska också tänka på att ställa många öppna följdfrågor så att kandidaten känner sig avslappnad kan prata fritt. Det är när kandidaten känner sig avslappnad som man kommer åt de intressanta och ärliga svaren, vilket är din uppgift att få.

Låt inte kandidaten ta över samtalet

Beroende på vilka personer som du intervjuar kan det krävas mer eller mindre styrning. Oavsett, så ska det vara supertydligt att det är du som håller i taktpinnen. Detta för att varken slösa med din egen eller kandidatens tid. Anledningen till att du ska styra din tid är för att du måste få ut det som du vill av intervjun under den angivna tiden. Det finns fall där kunder har beskrivit att deras kandidat svävat ut och att ansvarig för intervjun därför bara kom

till andra frågan på en timme. Det finns självklart även det motsatta förhållandet, där den som genomför intervjun tar över mötet och bara pratar om sitt företag och sig själv. Det ger heller inget bra första intryck.

Ställ intressanta frågor utifrån cv:t eller tidigare uppdrag

Att ställa frågor där svaren finns i cv:t är inte ett smart sätt att använda tiden på. Här gäller det att du gräver djupare i cv:et eller i tidigare uppdrag och ställer djupare frågor baserat på det. Frågor där kandidaten får möjlighet att utveckla sitt resonemang och som kandidaten kanske inte tänkt på tidigare. Den här typen av frågor leder till mer levande samtal och kanske också lite ärligare svar. Gå tillbaka och titta på din kravprofil för tjänsten och skapa öppna undersökande frågor utifrån den. Kom ihåg att utgå ifrån samma frågor till samtliga kandidater som du intervjuar för det aktuella jobbet.

Översälj inte arbetsgivaren eller jobbet - se till att ge rätt bild av företaget

Att översälja ett jobb är inte bra för någon part. Tvärtom, det ger badwill till företaget om kandidaten tackar ja, för att sedan upptäcka att jobbet eller medarbetarna inte alls var det som du hade lovat. Ett smart sätt att säkerställa att kandidatens bild stämmer överens med din och företagets kan vara att kandidaten får träffa flera medarbetare och chefer på företaget i ett tidigt skede. Det är också ett perfekt sätt att se om ni har samma uppfattning av slutkandidaterna. Allt för att minska risken för en felrekrytering, som både kan vara en väldigt kostsam och tidskrävande historia.



NÄR DU ONBOARDAR DEN NYA MEDARBETAREN

Tro inte att rekryteringen är klar vid signering av avtalet

Ett stort misstag som många företag faktiskt fortfarande gör är att man släpper kandidaten och tror att allt är klart när anställningsavtalet är signerat. FEL! Det är då resan börjar! Det är efter signeringen som ni måste bevisa er som företag att ni både kan leva upp till förväntningarna och ta hand om er nya medarbetare.

Lägg krut på att bygga en bra och skalbar process för onboarding Rent krasst, tänk på vilken investering en ny medarbetare är för ert företag. Om den inte tas tillvara på rätt sätt så förvandlas denna investering till en hög kostnad istället för att generera hög avkastning. Genom att ha en bra onboardingprocess så säkerställer ni att era rekryteringar ger maximal långsiktig avkastning samtidigt som ni ger er alla nya kollegor en bra start hos er. Precis såsom andra lyckade investeringar kan en kandidats värde öka exponentiellt. Det är er uppgift att förvalta den så att den gör det! Att hålla kontakten under preboardingen, förbereda arbetsplats, dator och telefon på ett proffsigt gör en enorm skillnad. Snubbla inte på mållinjen.



**När du anlitar Jefferson Wells kan du vara säker på en sak.
Du får kompetens, erfarenhet och rätt attityd.**

Vi är övertygade om att det är individerna som avgör om en verksamhet blir framgångsrik eller inte. Vår uppgift är att se till att varje varje rekrytering vi utför i samarbete med er säkerställer en optimal matchning mellan uppdraget och tillgängliga kandidater. För att lyckas med det lägger vi ned ett stort jobb på att kartlägga varje kandidats unika kompetens, personlighet och motivation för olika uppgifter. Vårt arbete inleds med en ordentlig behovsanalys hos dig. Detta resulterar i en kravspecifikation som sedan matchas mot intressanta kandidater.

BOKA MÖTE

Ring: 0771-55 99 20