



## **Rekrutteringens perfekte match**

Sidder du med en fornemmelse af, at du måske ikke har ansat den helt rigtige medarbejder? En ny medarbejder der ikke matcher virksomhedens behov, medfører frustration hos medarbejderen og virksomheden.

Virksomheden er afhængig af dygtige medarbejdere og uden dem, er det vanskeligt at få succes som virksomhed.

Rekruttering er en omfattende proces, og omkostningerne løber hurtigt op, hvis der er foretaget en fejlansættelse, da der endnu en gang skal bruges penge og ressourcer på samtaler, samt oplæring af den nye medarbejder.

## **Rekruttering der skaber de bedste resultater**

En af de vigtigste informationskilder i rekrutteringen, tager afsæt i kandidatens præsentation. Enhver personlighedstest eller samtale er en vurdering af, hvordan vedkommende bedst markedsfører sig til den pågældende stilling.

En udfordring i rekrutteringen, er at skelne mellem de mange udsagn og spørge ind til de reelle faglige kompetencer og færdigheder kandidaten skal besidde for at komme i betragtning. Dette kan være særligt vanskeligt i sammenhænge, hvor kandidaten bevidst præsenterer sig selv positivt.

Det er populært at bruge personlighedstest som rekruttering værktøjer. En svaghed ved flere af disse er, at de ikke er i stand til at skabe det fulde billede af kandidaternes

kompetencer, men kan understøtte eller afsløre eventuelle mismatch mellem kandidatens kvalifikationer og stillingens indhold. Det er derfor vigtigt at en sådan test ikke står alene. Der er en generel tendens hos kandidater, til at beskrive og opfatte sig selv som over gennemsnittet på de positive træk og det er derfor i rekrutteringen vigtigt, at interviewerens tager højde for disse usikkerheder.

### **Et jobinterview er en vigtig samtale**

I rekrutteringen er interviewet vigtigt, da man her observerer kandidatens adfærd og udseende. Et dybdeinterview skaber rum, for at få så mange detaljer med som overhovedet muligt.

Undersøgelser viser, at interviewere har en tendens til at foretrække kandidater, der er ligesom dem selv, i ekstreme tilfælde kan det resultere i, at vurderingen af kandidaten ikke bliver fokuseret nok. Samspillet er vigtigt, men i en rekrutteringssituation er det relevant, at vi som interviewere er opmærksomme og kan forholde os professionelt til denne spejling af adfærdsmønstre. Når interviewer og kandidat har forskellige referencerammer, kan det betyde, at de bringer meget forskellige forventninger og værdier ind i situationen, hvilket kan resultere i fejlagtige beslutninger og misforståelser. Hvis man i rekrutteringen ikke er opmærksom på de mange faldgrupper, kan det koste en fejlansættelse.

### **Referencerne kan have en afgørende betydning**

Mange virksomheder glemmer at tjekke baggrund og referencer. Man er nødt til at sikre, at den udvalgte kandidats tidligere stillinger og uddannelse stemmer overens med CV'et. Kandidatens erhvervshistorik har med stor sandsynlighed en betydning for interaktionen på arbejdspladsen. Rationalet er, at man ved at kende fortiden, kan man med en vis sandsynlighed forudsige et fremtidigt adfærdsmønster, derfor er det vigtigt at tage referencer på sine kommende ansatte.

Det er ikke mindst lige så vigtigt for kandidaternes oplevelse, at blive godt behandlet. En afgørende faktor er at processen er retfærdig, så kandidaten får mulighed for at vise os sine færdigheder, og de givne spørgsmål, bliver opfattet som relevant for den aktuelle position. Vi ved at virksomhedens troværdighed bliver svækket, hvis kandidaterne føler, at de bliver dårligt behandlet, hvilket kan have en negativ indvirkning på deres fremtidige rekrutteringsmuligheder.

Hvis man som virksomhed vælger at outsource rekrutteringsproceduren, er følgende punkter vigtige.

- Rekrutteringsprocessen er i overensstemmelse med firmaets værdier og personalepolitik

- Interviewer har kompetencer til at etablere en ligeværdig dialog med kandidaten
- Sikre at feedback fra kandidater bliver anvendt, til den fortsatte kvalitetssikring af givne procedurer og kompetencer i rekrutteringsprocessen

Hos Heimdal Management sikrer vi jeres rekrutteringsproces og skaber det perfekte match, helt fra starten. Vi har løst samtlige rekrutteringsopgaver og giver skriftlig garanti på vores aftaler.