

Ansøgerne Googler dig!

Af: *Susanne Teglkamp, konsulent i Teglkamp & Co. www.tegkamp.dk*

Man siger at medarbejdere vælger jobbet og de forlader chefen. Det skal forstås på den måde, at en af de hyppigste årsager til at medarbejdere vælger at søge nyt job er, at de er utilfredse med deres chef. Det er jo ret trist for en medarbejder at have et job, man er rigtig glad for og gode kollegaer, men det går altså bare ikke med chefen. Hvis man nu på forhånd kunne undgå den skuffelse at blive udsat for en dårlig chef? Det er der flere og flere jobsøgere, der har fundet ud af. De tjekker deres måske kommende chef ud!

Chefer bliver tjekket ud!

For nylig hjalp jeg et firma med at ansætte nye medarbejdere og faktisk var det mere reglen end undtagelsen, at de kandidater, vi havde indkaldt til samtale, havde gjort deres hjemmearbejde på mere end en måde. Kandidaterne havde selvfølgelig været inde på firmaets hjemmeside og læst grundigt rundt i hjørnerne. Det betød, at de kunne stille nogle ret skarpe spørgsmål omkring virksomhedens udvikling. Men de havde også helt styr på, hvem vi var. Flere af kandidaterne havde googlet os – chefen og undertegnede.

I dag skal man ikke have bevæget sig meget rundt, før man på den ene eller anden måde havner på internettet. At google nogen vil sige at gå ind på en af de store søgemaskiner – f.eks. Google og så prøve at skrive vedkommendes navn. Prøv det selv og man vil ofte kunne finde frem til de mest utrolige oplysninger. Måske har vedkommende på et tidspunkt deltaget i en bordtennis turnering og figurerer med resultatet – altså ved vi, at han spiller bordtennis og måske tabte stort. Det kan også være, at han har skrevet et indlæg eller holdt et oplæg på en konference. Det er jo i den mere harmløse ende.

Det kan også være, at man for 10 år siden var til en sjov weekend med gutterne i sommerhuset og nogle har lagt de meget festlige billeder på familiens website eller på Facebook eller et af de andre virtuelle netværk. Eller at ens ledelsesstil har været til offentlig debat, så vil man for altid ligge på nettet. Jeg mødte på et tidspunkt en tidligere topchef, som var blevet afskediget på grund af nogle uregelmæssigheder i embedsførelsen. Uregelmæssigheder som dog aldrig var blevet bevist. Nu er han for tid og evighed at finde på internettet, fordi der i den forbindelse blev skrevet en del i medierne omkring hans fratræden. Alt det kan kandidaterne finde på nettet og måske allerede her fravælge at søge en stilling hos den pågældende chef.

De tager referencer på dig!

Udover at man kan finde ufatteligt mange oplysninger om de fleste mennesker på internettet, så er der også den klassiske model at tage referencer. Almindeligvis er det arbejdsgiver, der tager referencer på medarbejderen, inden han eller hun bliver ansat i virksomheden. Men jeg oplever efterhånden ofte, at jobansøgerne på forhånd har taget referencer på den chef, de i givet fald kommer til at referere til. De bruger deres netværk til at finde frem til nogen, der kender chefen og så ringer de op for at forhøre sig, hvordan vedkommende er som chef.

Det er jobsøgers marked og ingen har lyst til at arbejde for en dårlig chef. Hvis nuværende eller tidligere medarbejdere giver dig dårlige referencer, så kan det godt blive rigtig svært at få tiltrukket dygtige kandidater til åbne stillinger.

Vidtrækkende konsekvenser

Faktisk synes jeg, at det er en god situation, at kommende medarbejdere tjekker deres chef ud. Det er med til at sætte overliggeren højt for god ledelse. Det betyder, at vi som ledere skal

være bevidst om, hvilken ledelsesstil vi har og hvordan vi i det hele taget udøver ledelse. Hvis vi ikke arbejder med vores ledelsesstil, kan det have langt mere vidtrækkende konsekvenser, end vi hidtil har forestillet os. Det har ikke kun betydning for de medarbejdere vi udøver ledelse over for. Det gør det også svært at tiltrække nye medarbejdere.

Hvis dine medarbejdere skulle ansætte dig!

Du kan selv gøre rigtig meget for at få gode referencer som chef. Åh nej, kan du tænke, skal jeg nu gå rundt og fedte for mine medarbejdere? Nej, det er slet ikke det, det handler om. Dine medarbejdere vil alligevel gennemskue dig, hvis ikke du er ægte i din ledelsesstil. Det handler om, at du skal udøve god ledelse.

I 2007 gennemførte jeg en større undersøgelse med knapt 400 deltagere om bl.a. forventningerne til deres leder. Og signalerne er meget klare. Hvis medarbejderne skulle lave et stillingsopslag til rekrutteringen af deres næste chef, ville det lyde således:

Vi har store forventninger til dig, men det vigtigste er at

- Du er troværdig og ærlig i din ledelsesstil
- Du har et godt overblik
- Du har en god selvindsigt
- Du inddrager dine medarbejdere i de beslutninger, der vedrører deres arbejde
- Du delegerer – både opgaver og ansvar
- Du er god til at informere
- Du lytter til dine medarbejdere og tager dem alvorligt og
- Du har en coachende ledelsesstil.

Et par spørgsmål du kan reflektere over:

1) Hvis dine kommende medarbejdere googler dig eller tager referencer på dig, hvilket billede tror du så, de ville få af dig?

2) Kan du søge på medarbejdernes stillingsopslag og matche deres forventninger til deres næste chef? Tror du de ville ansætte dig?

3) Hvor skal du sætte ind for at få bedre referencer fra dine medarbejdere?