

## Kære virksomhed husk at betragte enhver ansøgningsproces, som et reklamefremstød.

**Anne Tang Thomsen** er konsulent i Teglkamp & Co. Hun er uddannet Cand. Mag og har suppleret med forskellige former for konsulent- og lederuddannelser. Anne har et bredt erfaringsgrundlag fra ansættelser i det private erhvervsliv og i det offentlige. Anne har virket som bl.a. projektleder indenfor it-branchen og kursus-branchen, og har i mange år arbejdet som HR- og managementkonsulent. Se mere om Teglkamp & Co på [www.tegkamp.dk](http://www.tegkamp.dk)



Indenfor de sidste par måneder har jeg snakket med flere personer, som har søgt job og som har haft uheldige oplevelser i den forbindelse - og på forskellig vis er blevet dårligt behandlet af den virksomhed de har søgt hos.

Det er synd for personen, som har lagt energi i at skrive en ansøgning, og det er faktisk også synd for virksomheden og den ansvarlige leder, som stille og roligt får opbygget et dårligt ry på den måde. Det kan være rigtigt skidt især, når tiderne vender og antallet af ansøgere igen daler.

Lad os lige se på et par af eksemplerne, inden vi ridser op, hvad det er vigtigt at huske i forbindelse med en ansøgningsproces.

### Eksempler fra det virkelige liv

#### *Den grelle*

Vibeke havde længe haft kig på en virksomhed, som hun syntes så spændende ud, og som hun gerne ville tilbyde sin arbejdskraft. Hun undersøgte forskellige ting omkring virksomheden og fandt ud af hvorhen og til hvem, hun skulle sende sin ansøgning.

Hun udarbejdede en god ansøgning og sendte den. Stilhed! Hun bestemte sig for at ringe op for at høre, hvad der var sket. Personen hun fik fat i sagde lidt forvirret, at 'jooo han havde da modtaget den, men kunne ikke lige finde den - vil du ikke lige sende den igen!'. Vibeke sendte den igen, men atter engang hørte hun intet fra virksomheden, hvorefter hun opgav.

#### *Den mere grelle*

Ole havde ansøgt på en opslået stilling, og han havde efterfølgende været til 1. samtale, hvorefter 2 kandidater - heriblandt ham - var blevet kaldt til 2. samtale. Nu gik Ole så spændt og ventede på, om det blev ham eller konkurrenten. Efterhånden som tiden gik, og han ikke hørte noget, blev han jo nok klar over, at han ikke havde fået stillingen, men han mente dog, at han fortjente en eller anden form for tilbagemelding, så han ringede til lederen, som havde stået for samtalerne 'jo det var da rigtigt stillingen var gået til den anden kandidat, som man fandt passede bedre til stillingen - tak for din interesse!'

Det skal lige siges at Ole i forbindelse med 2. samtale havde gennemgået en persontest, som han heller ikke fik respons på.

## ***Og så den helt grelle***

Anette havde også søgt en opslået stilling og havde været til 2 samtaler, hvorefter den nye arbejdsplads bad om at få hendes referencer, så de kunne ringe til dem. Hun blev glad, da hun jo antog, at hun så var ret sikker på at få stillingen. Hvad hun ikke vidste var, at den nye virksomhed ringede rundt til flere kandidaters referencer (herunder eksisterende arbejdspladser) bare for at tjekke lidt forskelligt omkring kandidaterne. Anette fik (på trods af gode anbefalinger) ikke jobbet - til gengæld vidste hendes nuværende arbejdsplads, at hun søgte nye udfordringer.

## **Hvad er det vigtigt for virksomhederne at huske i forhold til ansøgningsprocesser**

Ovennævnte ansøgere blev selvfølgelig misfornøjede over den behandling, de fik - og har efterfølgende ikke længere lyst til at søge hos de 3 virksomheder - ligesom virksomhederne ikke bliver omtalt pænt i de kredse, hvor de nu færdes.

Men som sagt er de langt fra 'enlige svaler', vi støder ofte på folk, som har haft uheldige oplevelser i forbindelse med ansøgningsprocesser alt fra kommunikationssvigt til det direkte uetiske.

For det første bør enhver virksomhed have en procedure for, hvordan man håndterer ansøgningsprocesser, og denne procedure skal vel og mærke være kendt af de relevante personer, som også skal følge den.

Selvfølgelig kan ansættelsesprocedurer se forskellig ud, men her er et par retningslinjer, som kan være gode at følge:

1) alle ansøgere uopfordrede såvel som opfordrede, skal have et svar, hvor virksomheden takker for ansøgningen:

Ved den uopfordrede ansøgning kan det være, at man med det samme må oplyse, at der ikke er brug for arbejdskraft i virksomheden nu, hvorefter man oplyser, om man gemmer ansøgningen og hvor længe. Man kan evt. fortælle ansøgeren, at han er velkommen til at søge igen. Hvis man vælger at kalde ansøgeren til samtale gælder samme regler som for de opfordrede ansøgninger (se nedenfor).

Ved den opfordrede ansøgning fortæller man om den videre proces, fx hvornår der kaldes til samtaler.

2) virksomheden indkalder de kandidater, de ønsker at tale med. Ved samtale afslutning giver man kandidaterne oplysninger om den videre proces.

3) Når man har fundet den rigtige kandidat, skal alle øvrige ansøgere, både gruppen som kom til samtale og dem som ikke gjorde, have besked - gerne med lidt oplysninger f.eks. om hvor længe virksomheden opbevarer ansøgningerne, hvor mange, som søgte og evt. med en opfordring til at søge en anden gang.

Det kan være en god idé at give gruppen, som har været til samtale et mundtligt afslag.

Ved brug af persontests, skal alle, som har udfyldt en sådan test, have en personlig tilbagemelding. Virksomheden bør kun hente referencer på den person, de ønsker at ansætte - eller hvis man ønsker at tage referencer på flere kandidater, skal de vide det, så de kender spillets regler og evt. kan undlade at inddrage deres nuværende arbejdsplads.

### **Det er en lille verden**

Husk det er en lille verden, de færreste virksomheder eller ledere har brug for at uformel kritik breder sig - og det er nu engang bedst senere at kunne mødes med et ærligt smil - også selvom personen ikke fik jobbet.

Tænk på enhver kontakt med interesserede kandidater som et reklamefremstød, som kan give 'good-will' - ambassadører eller det modsatte for virksomheden.

### **Vil du læse andre spændende artikler om ledelse?**

Tilmeld dig vores nyhedsbrev om ledelse på: [www.tegkamp.dk](http://www.tegkamp.dk) eller via dette link:  
<http://web.questback.com/tegkampco/nyhedsbrev2/>

Har du også lyst til at blive inspireret og deltage i diskussioner om ledelse? Så kom med i LinkedIn Forummet: **Ledelse - inspiration og refleksion**  
<http://www.linkedin.com/groups?about=&gid=3683625>