

God stil ved rekrutteringer

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



Et lille opslag på det sociale medie LinkedIn om en dårlig rekrutteringsoplevelse blev læst, liket, kommenteret og delt af flere end 150.000. Det er temmelig mange for et post på et medie som LinkedIn.

Opslaget på LinkedIn

Det hele kom sig af, at jeg endnu en gang havde siddet med en kunde, som havde haft en dårlig rekrutteringsoplevelse. Det fik mig til at lave følgende opslag på LinkedIn:

HR-konsulent: "Hvorfor har du så søgt en stilling hos os?"

Kandidaten: "Det har jeg ikke!"

HR-konsulent: "???"

Kandidaten: "Næ, jeg er blevet kontaktet af jer, fordi I har fundet min profil og mente, at jeg passede til jer, såeh"

Sådan udspandt en samtale sig mellem en HR-konsulent i en virksomhed og en kandidat, der var inviteret ind til et interview om en ledig stilling. Behøver jeg sige, at samtale derfra ikke rigtig fik luft under vingerne? Kandidaten betakkede sig. Han havde ikke lyst til at arbejde i en virksomhed, der agerede så uprofessionelt.

Denne historie om en uprofessionel rekruttering er ikke enestående. Pointen er, at potentielle nye medarbejders første møde med virksomheden er mødet med HR-konsulenten. Derfor er det vigtigt, at ledelsen dels ansætter kvalificerede HR-konsulenter og dels tilsikrer, at HR-konsulenterne er tilstrækkeligt klædt på til at være ansigtet udadtil. De skulle jo gerne tiltrække de bedste kandidater og ikke skræmme dem væk.

Der var mange reaktioner på opslaget og mange, der supplerede med deres dårlige rekrutteringsoplevelser. De fleste handlede om aldrig at høre noget, når man havde sendt en ansøgning, sågar også efter at man havde været til både samtaler og persontests. Lige så mange eksempler er der på uprofessionelle og dårligt forberedte rekrutteringskonsulenter både internt i virksomheden men også eksterne rekrutteringskonsulenter, hvis assistance virksomheden ofte har betalt et pænt stort beløb for.

Rekruttering er et ledelsesansvar, der ikke kan udliciteres

Den ret overvældende reaktion fik mig i første omgang til at overveje, om der var behov for et sæt etiske regler for rekruttering. Jeg bad om input og der var da også en del af jer, der havde flere gode forslag. Jeg kom imidlertid frem til, at det til syvende og sidst handler om ordentlighed og professionalisme.

Inden vi retter alt det tunge skyts mod HR-konsulenterne, er det vigtigt at pointere, at ansættelse er et ledelsesansvar –



et ansvar, som ikke bare kan udliciteres til HR-konsulenterne. Ledelsen bør derfor sikre, at de har tilstrækkeligt kvalificerede HR-konsulenter eller entrerer med tilsvarende og sørge for at de er klædt ordentligt på til at bistå med at løse opgaven.

God stil i rekrutteringen

Selvom det ikke giver mening at opsætte et etisk sæt regler omkring rekrutteringsprocessen, vil det dog være god stil:

- 1) Kun at slå reelle job op. Hvis der er en intern egnet kandidat, der efter alt sandsynlighed får stillingen, så gør opmærksom på, at egnede interne kandidater haves.
- 2) At jobopslaget giver et retvisende billede af stillingen. Lad være med at oversælge stillingen. Det skaber bristede forventninger og formentlig også en utilfreds ny medarbejder.
- 3) At alle ansøgere får svar tilbage på deres ansøgning indenfor en rimelig tid.
- 4) At foretage en åben og fordomsfri gennemgang af ansøgningerne, inden kandidater udvælges til samtale. Den bedste kandidat kan godt være den helt unge, den ældre eller ham eller hende med anden etnisk baggrund.
- 5) At samtalerne foregår i en åben dialog, hvor begge parter reelt får mulighed for at vurdere, om der er det rette match.
- 6) At alle ansøgere, der har været til en samtale, får et personligt og begrundet afslag, hvis ikke de går videre.
- 7) At persontest ikke anvendes som screeningsværktøj men altid kobles sammen med en samtale og en personlig tilbagemelding givet af uddannede og kvalificerede konsulenter.
- 8) At referencer kun indhentes efter forudgående accept og først, hvis kandidaten er tæt på jobbet.

Husk den behandling, man giver ansøgerne falder tilbage på virksomheden – både den gode og den dårlige behandling!

Susanne Teglkamp er konsulent og direktør i Teglkamp & Co. Hun er uddannet jurist og reserveofficer og har suppleret med flere lederuddannelser senest Executive Board Programme på INSEAD. Susanne Teglkamp fik Ildsjælsprisen 2012 af DJØFs Brancheforening Selvstændige.

Susanne Teglkamp har tung ledelsesmæssig erfaring og har bl.a. været kommunaldirektør, HR-direktør i to forskellige it-virksomheder og udviklingschef. Hun har i mange år arbejdet som managementkonsulent, karriererådgiver og facilitator. Susanne Teglkamp sluttede sin karriere som reserveofficer som oberstløjtnant. Susanne Teglkamp er i 2015 blevet tilknyttet Forsvarsakademiets Censorkorps som censor i faget ledelse. Derudover har Susanne Teglkamp udgivet flere bøger, hvoraf den seneste 'Fusioner og forandringsledelse i praksis' udkom oktober 2016.

Se mere på www.tegkamp.dk

Pitstopmøder

Få inspiration udefra for at sætte gang i den interne udvikling på arbejdspladsen. Til det formål tilbydes en række inspirerende oplæg af 1-2 timers varighed, f.eks.:

- Fra gruppe af leder til ledergruppe
- Få bedre og mere effektive møder
- Militær ledelse – hvad kan vi lære af det?
- Karriere – Om at være på rette hylde eller komme det



Se flere forskellige forslag til pitstopmøder her:

http://www.tegkamp.dk/Pitstop_for_ledergruppen.pdf

Kontakt mig på mail ste@tegkamp.dk eller på telefon 21602999