

Hvem snyder hvem?

Af: Anne Tang Thomsen, Konsulent i Teglkamp & Co. www.tegkamp.dk



Overskriften leder muligvis tankerne hen på et forviklingsdrama på teateret, med utroskab og meget andet godt på programmet, men jeg må hellere skynde mig at sige, at det ikke er det, artiklen handler om – den handler om, hvem der snyder hvem i en ansættelsessituation:

- Snyder kandidaterne organisationerne ved at gøre sig mere 'lækre' i forhold til en given stilling, end de egentligt er?

eller

- Snyder organisationerne ansøgerne ved at gøre sig og jobbene mere 'lækre', end de i virkeligheden er?

Emnet er interessant, da fejlansættelser er ret så omkostningstunge både på det økonomiske og det menneskelige plan.

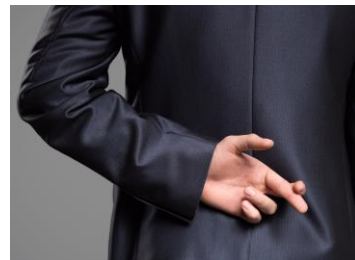
Medarbejderne snyder virksomhederne

Inspirationen til denne artikel kommer egentligt fra en avisoverskrift, der lød som følger 'De fleste snyder på deres arbejde'.

Indledningsvis tænkte jeg, at den handlede om, hvor mange kuglepenne mv. de ansatte tager med hjem – men den handlede om, hvordan medarbejderne snyder ved at ændre adfærd i forbindelse med deres arbejde – eller 'lyver' om, hvad de er gode/mindre gode til. Dette sidste fx i forbindelse med ansættelsesprocessen, hvor folk i deres iver for at få en bestemt stilling siger ja til at være stærke til ting, de ikke er naturligt stærke til.

Snyderiet får efterfølgende konsekvenser for medarbejderens effektivitet og trivsel i det nye job, når personen ikke kan leve op til det, de har lovet.

Så ja! Når man har arbejdet med ansættelser, er det ikke usædvanligt at se ansøgere 'snyde' i form af at strække sig endda langt i beskrivelserne af egne kvaliteter i forsøget på at lande et job.



Og ja! Det giver god mening, at ansøgerne prøver at være ærlig omkring egne stærke og svage sider - også for ansøgeren selv! Det er hårdt at skulle leve op til noget, man egentligt ikke er – og det er i særdeleshed hårdt, at blive fyret fra et nyt job, fordi man bliver bedømt 'for let eller forkert'.

Virksomhederne snyder medarbejderne

Men lad os lige vende blikket mod virksomhederne, for er de nu helt uskyldige i dette forviklingsdrama og i, at der sker fejlansættelser. Jeg sad for nyligt over for en garvet HR-chef, som sagde 'den bedste garanti for at skabe succes i ansættelserne er at skrive en ærlig jobannonce'.

Hvor har jeg set mange jobannoncer, som ikke er ærlige i deres beskrivelse af hverken jobbet eller virksomheden!

I et marked, hvor der skal kæmpes om kandidaterne er det fx fristende at:

- Beskrive stillingerne så bredt, at næsten alle passer ind – det skulle så gerne give de fleste kandidater at vælge imellem.
- Beskrive sin organisation som mere positiv end tilfældet er – igen for at tiltrække flest mulige ansøgere.

Herudover er der de sjuskede jobbeskrivelser, som bare ikke er gennemtænkte i forhold til, hvad jobbet kræver. Så også virksomhederne kan med fordel give beskrivelsen af sig selv og jobbet et realitetstjek, inden de sender jobannoncen ud.

Vær ærlige og grundige

'Vær ærlig og grundig' er egentligt en lidt kedelig overskrift – som nok ikke sælger mange billetter – men ikke desto mindre er den rammende for begge parter i en ansøgningsproces, hvis man vil have det bedste match og en holdbar ansættelse.

Og husk! At ligeså vigtigt det er at tage referencer på ansøgeren - er det at tage referencer på virksomheden. Hvordan oplever ansatte og tidligere ansatte fx arbejdsmiljøet – og stemmer det overens med det billede, ansættelsesudvalget har tegnet?

Om Anne Tang Thomsen er konsulent i Teglkamp & Co. Hun er uddannet Cand. Mag. med hovedfag i historie og har suppleret med forskellige former for konsulent- og lederuddannelser. Anne har arbejdet med læringsprocesser i hele sit erhvervsliv, som underviser i gymnasieskolen og på universitetet - og som underviser og proceskonsulent i diverse organisationer. Anne har skrevet flere artikler om læring i erhvervslivet. Se mere på www.tegkamp.dk

Feedback - 1/2 dags kursus

Vi har alle brug for feedback for at kunne udvikle os både som enkeltpersoner og som arbejdsplads. Med dette seminar lægger I grundlaget for en god feedbackkultur på jeres arbejdsplads.



Seminaret er planlagt til 1/2 dag – enten formiddag eller eftermiddag. Seminarets varighed kan efter aftale udvides og udbygges.

Regn med at I bliver involveret undervejs. Bring jeres erfaringer ind. Stil spørgsmål og kast jer ud i de små øvelser.

Læs mere her: http://www.tegkamp.dk/Feedback_seminar.pdf eller kontakt os på tlf.: 2160 2999.