

Kære chef - glem at jeg sendte en ansøgning!

Anne Tang Thomsen er konsulent i Teglkamp & Co. Hun er uddannet Cand. Mag og har suppleret med forskellige former for uddannelser herunder en HA-enkeltfag i HR-management og i Forandringsledelse. Anne Tang Thomsen har et bredt erfaringsgrundlag fra ansættelser i det private erhvervsliv og i det offentlige. Anne Tang Thomsen har virket som bl.a. projektleder indenfor it-branchen og kursus-branchen, og har i mange år arbejdet som HR- og managementkonsulent. Anne arbejder bl.a. med kompetenceudvikling, karriererådgivning, coaching, udvikling af organisation, ledere og medarbejdere. Se mere om Teglkamp & Co på www.tegkamp.dk



Det sker, at vi i vores arbejde støder på en chef, hvis handlemåde giver stof til lidt eftertanke. I dette tilfælde handler det om en yderst succesrig chef, lad os kalde ham Frederik, i en stor dansk virksomhed, som modtog en intern ansøgning fra en medarbejder i en anden afdeling.

Historien handler om ansøgningsprocessen, og vi fortæller den, fordi det er vigtigt at huske på, at selv efter en periode præget af fyrringsrunder er og vil der være mangel på kvalificeret arbejdskraft også fremover. Det er derfor vigtigt at sikre sig at mulige kandidater rent faktisk har lyst til at søge stillingerne.

Ligeledes er det vigtigt at huske, at de fleste job, som besættes, har haft flere kandidater, der ikke fik jobbet. Det er klart i virksomhedernes og den enkelte leders interesse, at disse kandidater har haft en positiv oplevelse. Kandidater, som har fået en ordentlig ansøgningsproces også selvom det ender med et afslag, kan blive gode ambassadører for virksomheden. Måske de ender med at søge igen selv - eller kender andre egnede kandidater? Måske de bliver kunder? Måske..

Jeg kender og refererer historien fra medarbejderens vinkel. Den er anonymiseret.

Processen starter: En medarbejder søger nye udfordringer

Medarbejderen, lad os kalde ham Niels, havde i et stykke tid overvejet at søge nyt arbejde. Hans eget job bød ikke længere på tilstrækkeligt med udfordringer, men han ville gerne blive i virksomheden og begyndte derfor at kigge sig om efter afdelinger, hvor han kunne tilbyde sine kompetencer. Han vidste, at Frederik havde et par stillinger ledig, en som konsulent og en som projektleder, der lå indenfor hans felt. Samtidig så han gode muligheder i Frederiks afdeling og besluttede sig for at søge her.

Han satte sig ned og skrev en omhyggelig og god ansøgning, med eksempler på hvad han kunne tilbyde mv. og sendte herefter ansøgningen – og ventede spændt! Der gik en rum tid uden, at han hørte noget, så han sendte en høflig forespørgsel:

Kære Frederik

Jeg sendte for et par uger siden en ansøgning til dig, og jeg vil nu gerne høre, om du kunne være interesseret i en samtale med mig.

Mvh Niels

Denne gang fik han et svar, og det var positivt. Frederik ville gerne have en samtale og tidspunktet blev aftalt. Samtalen gik ifølge Niels godt. Han havde på fornemmelsen, at han ikke passede helt til konsulentrollen, men i forhold til projektlederjobbet mente han, at han sad 'lige i øjet'. Han ventede spændt! - men atter engang gik der en rum tid uden, at han hørte noget, så han sendte en høflig forespørgsel:

Kære Frederik

Jeg var for et par uger siden til en samtale hos dig. Jeg vil gerne takke for en god og spændende snak. Herudover vil jeg gerne høre, om du ser nogen muligheder for mig i din afdeling. Mvh Niels

Nu kom der et svar og lidt efterfølgende korrespondance, som jeg gengiver her:

Hej Niels

Jeg mener ikke, at der er det rigtige match mellem dig og den ledige stilling. Tak for din interesse/Frederik

Hej Frederik,

Når du siger "ikke det rigtige match", vil du så ikke sige lidt om hvorfor?, og hvilken af stillingerne du referer til?

Mvh Niels

Hej

Det er dig jeg refererer til, og det er min opfattelse, at du primært går efter projektlederrollen, og den skal ikke besættes først. Vi ønsker en, der har fokus på konsulentrollen.

Frederik

Niels ville jo gerne have hørt lidt om, hvilke kompetencer han manglede, og om der evt. var noget, han kunne gøre for fortsat at være i spil i forhold til projektlederfunktionen. Ligeledes ville han gerne forsøge at 'vende nederlag til sejr', som han udtrykte det, i håb om senere at komme i betragtning til projektlederjobbet eller andet. Så han satte sig ned og forfattede et svar:

Kære Frederik

Tak for svaret. Efter at have snakket med dig må jeg sige, at det er rigtigt, at jeg primært går efter projektlederrollen. Jeg går efter at spille en central rolle et sted, hvor der er udvikling, og hvor der sker noget indenfor mit felt, og ud fra det du forklarede, lød projektlederrollen, som det rigtige for mig.

Du er ikke klar til at ansætte en projektleder endnu. Det er selvfølgelig din beslutning, og jeg ved, at den er gennemtænkt.

Jeg ville gerne have været med i det, der sker hos jer nu, og hvis dine konsulenter har brug for sparring på mine ekspertisefelter, er de velkomne til at henvende sig. Ligeledes må du gerne tænke på mig, når du vil ansætte en projektleder.

Jeg ønsker dig alt mulig held og lykke fremover og siger tak for denne gang

Niels

Niels sendte sin kommentar og ventede i et stykke tid på at få et svar. Det kom ikke og han valgte ikke at gøre yderligere, mest af alt fordi han ikke længere havde lyst til at arbejde for Frederik.

Processen stopper: en chef har mistet en ambassadør

Man kan sige, at Frederik nu 'fik fred' for Niels, men Niels er rent faktisk meget dygtig indenfor sit felt, og han kunne måske være brugt om ikke nu så i en anden anledning.

Samtidig mistede Frederik en ambassadør for sig selv og for sin afdeling. Niels har et bredt netværk både internt i virksomheden og eksternt på et arbejdsområde, hvor der er mangel på arbejdskraft - og her får Frederik ikke en anbefaling som chef.

Moralen er selvfølgelig ikke, at Frederik skulle have ansat Niels, hvis ikke han passede i stillingerne eller i afdelingen, men ved at have sikret Niels en god proces, kunne han have sikret sig en fortaler - selv efter et afslag.

Niels har for resten fået nyt job som projektleder i en anden stor virksomhed.