

Oversælg ikke jobbet

Af [Ulla Gunge Hansen](#) Onsdag den 26. november 2008 , Erhvervbladet.

Det kan koste både virksomheden og kandidaten dyrt, hvis det ledige job i virksomheden bliver solgt som en drømmestilling uden at være det. Se hvordan du undgår de værste brølere.

Når en virksomhed skal skaffe nye ansatte, gælder det om at få firmaet til at tage sig godt ud, så kandidaterne fatter interesse for jobbet og ansøgningerne vælter ind.

Men pas på med at oversælge stillingen i jobopslaget eller over for kandidaten.

Det kan nemlig give slemt bagslag for både firmaet og firmaets nye mand.

Sådan lyder advarslen fra ledelseskonsulent Susanne Teglkamp fra konsulentbureauet Teglkamp & Co., der har oplevet mange nyansatte, som føler sig bondefanget i et job, som slet ikke lever op til forventningerne.

- Det, der mange gange sker, er, at arbejdsgiveren så gerne vil fortælle alt det gode, og sikre sig, at han skaber tilstrækkelig interesse hos ansøgerne. Men i sin iver får han typisk kun fortalt den halve sandhed – altså alle plusserne ved jobbet – mens han ikke gør så meget ud af de udfordringer, der også kan være i det, fortæller hun.

Lokker de forkerte

Men hvis man oversælger jobbet rammer det i sidste ende virksomheden selv.

- Man får tiltrukket nogle, som ikke ville have søgt jobbet. Og der er ingen, der har interesse i at have nogle ansat, som tror de er ansat til noget andet, end de er, for man risikerer, at de ikke bliver i jobbet, siger Susanne Teglkamp.

De arbejdssøgende bliver også hårdt ramt af misforståelsen.

- De risikerer at forlade et job, som måske var i orden, og som de var godt tilfredse med. Nu bliver de måske nødt til at starte forfra og søge efter et andet job, siger Susanne Teglkamp.

Det risikerer igen at ramme virksomheden, for den skuffede medarbejder vil ikke være den bedste ambassadør for virksomheden, og kan faktisk komme til at skade virksomhedens ry blandt andre ansatte.

Skal man undgå at oversælge jobbet, er der en række råd at følge, fortæller Susanne Teglkamp.

Læs de gode råd her:

[Tjek jobbet ud](#)

For det første skal man have gjort sit forarbejde godt, før man overhovedet slår stillingen op.

- Find ud af, hvilket behov, virksomheden har, hvilke udfordringer, der skal løses, og hvilken slags person, man ser for sig i det job. Og så skal man være realistisk i sin vurdering af de forhold.

Relevante kontaktpersoner

Sørg for, at dem, der bliver kontaktpersoner for ansøgere, rent faktisk ved noget om jobbet og kan give meningsfyldt viden til kandidaterne.

- Det kan være en kollega, den nærmeste leder eller måske endda den, der forlader jobbet, hvis det altså er sket i god tone. Leder man efter en barselsvikar, er det helt oplagt at bruge den løsning.

Vær realistisk til samtalen

Når man holder sine jobinterviews, er det uhyre vigtigt, at man giver et realistisk billede af den dagligdag, som kommer til at møde kandidaten.

- Husk at fortælle, hvis der er spidsbelastninger, hvor man forventer, at vedkommende bliver lidt længere. Og hvis der er rejsedage, kan det ikke nytte noget, at man siger, at der er lidt rejser en gang i mellem, hvis der er tale om fem til syv rejsedage om måneden.

Afstem forventninger

I sin iver efter at få lokket en bestemt kandidat til, kan arbejdsgiveren blive blind for, at kandidaten faktisk har urealistiske forventninger til jobbet.

- Det er vigtigt at man får nedtonet de forventninger, og i det hele taget få afdækket hvilke forventninger, man har til hinanden, siger Susanne Teglkamp.