

Sådan rekrutterer du den rigtige medarbejder

Sådan gennemfører du som chef den bedste rekruttering. Man skal holde tungen lige i munden. Rekrutteringsekspert Rikke Bech Skougaard giver her tre gode råd.

ARBEJDSKRAFT

Rune Heidtmann
ruhe@erhvervsavisenfyn.dk

Det er ikke så let mere at få kvalificeret arbejdskraft. Selve rekrutteringsprocessen skal være superskarp. Man skal gøre en stor indsats for at tiltrække de rigtige kandidater, og ikke at spilde tid og penge på rekrutteringer, der ender med en opsigelse tre måneder efter og en udgift på ofte over 100.000 kr. + unødigt belastning af kolleger til oplæring osv.

Et rekrutteringsforløb kan groft deles op i 3 faser: 1) Før - 2) Under - 3) Efter kandidat-samtalerne.

1. Jobannoncen, annonceringen, svar til ansøgninger samt screening af ansøgninger og CV'er.

2. Indledende samtaler, referencetagning, afsluttende samtaler, udvælgelse og kontrakt.

3. Mundtligt afslag til de kandidater, der har været til samtale og skriftligt afslag til de kandidater, der desværre ikke kom så langt.

Det skal komme i tre faser

Når man skriver jobannoncen, skal man tænke på, at man skal sælge jobbet og virksomheden. Hvilke ting er sandsynligt vigtigt for kandidaten at have med i jobbet, og skriv det så i starten af annoncen. Den skal hurtigt fange en ansøgers opmærksomhed.

Annonceringen afhænger meget af, hvilken stilling det er. De fleste jobsøgere kigger på nettet efter stillinger i dag. Der findes gratis portaler såsom Jobcenterens www.jobnet.dk, der har mange stillinger til specielt timelønnede medarbejdere, og betalingsportaler såsom www.jobindex.dk, der rummer jobannoncer til både timelønnede, men måske især funktionæransatte medarbejdere.

Som svar på ansøgningerne,



Konsulent Rikke Bech Skougaard, Hybjerghus

kan der oprettes en signatur i Outlook med en fast "Tak for din ansøgning - du hører nærmere den xx.xx"-tekst, så man blot skal besvare mailen med en signatur. Seneste tilbagemelding skal være ca. 2-3 måneder efter.

Ved screeningen er CV'et det vigtigste. Hvis CV'et ikke lyder interessant, er det meget sjældent at selve ansøgningen kan ændre på det forhold.

Brug tid på samtalerne

En samtale siger mere end 1.000 skrevne ord. Tag derfor gerne 10-12 personer ind til en hurtig samtale - en halv time. Få vedkommende til at fortælle om sig selv. Det vigtigste er, at du får en fornemmelse af kemi, og om det er en person, der skal arbejdes videre med. Der udvælges 3-5 personer til 2. samtale.

2. samtale kan være inklussiv kommende kolleger i virksomheden. Samtalen varer cirka én time, og den indeholder igen kandidatens karriere, men også på den private front. Vær obs. på, at det er kandidaten, der skal snakke mest, - ikke dig. Pas på med at stille ledende spørgsmål. Fortæl om jobbet og virksomhedens historie. Der udvælges 2-3 personer til 3. samtale.

Inden 3. samtale tages der referencer. Søg på google, LinkedIn og Facebook omkring personerne, - hvad fortæller nettet om dem. Det er vigtigt, at du har "ammunition" til 3. samtale, hvor du skal gå "ind til benet". Stil også de svære spørgsmål, og fortæl, hvor du er i tvivl.

I forhold til kontraktudformningen, så ligger der mange skabeloner på nettet. Det er ofte også muligt at få assistance fra en branche- eller arbejdsgiverorganisation. Der fremsendes et kontraktudkast, således vedkommende kan få det tjekket ved egen organisation.

Send altid afslag

Det sidste der er i en rekruttering, er at give afslag. Det er vigtigt, at alle føler sig godt behandlet. Du skal have mod nok til at fortælle den ærlige grund. Virkede personen for uinteresseret, - passede kemien ikke, eller blev man ikke overbevist nok om vedkommendes kompetencer. Hvis du leverer budskabet sobert, så kan kandidaten bruge den feedback, og de vil faktisk takke dig bagefter.

Husk også de ansøgere, der ikke kom til samtale. De har alle brugt tid på at lave en ansøgning, så giv dem en ordentlig tilbagemelding. Skriv at stillingen er besat til anden side og, at de desværre ikke i denne omgang kom i betragtning til stillingen. Ønsk dem held og lykke.

Hvis du følger ovenstående vejledning, så sikrer du en superskarp rekrutteringsproces. Og ja, - det er et stort arbejde. Men det kan godt betale sig at gøre en indsats, - i stedet for en fejlslagen ansættelse, der hverken gavner virksomheden eller kandidaten.

Held og lykke med din næste succesfulde rekruttering.

Din lokale elektriker
KAJ RECKE



Vi er altid klar til at løse dine installationsopgaver

Åbningstider i butikken :

Mandag - torsdag kl.: 9.00 - 11.00 og 16.00 - 17.00
eller efter nærmere aftalte 62 26 10 18 - 20 22 50 18



Alt hvad du tænder på

RECKE  

Stationsvej 54 · 5771 Stenstrup · Tlf. 62 26 10 18
www.recke-el.dk



A world of Comfort

Hvad brænder du for?

ÅRLIGT EFTERSYN forlænger LEVETIDEN væsentligt for DIT TAG

- En god investering, hvor du ved endt eftersyn modtager levetidsrapport samt overslag til din budgetplanlægning.

- Se mere på www.ryslingetag.dk under tagservice eller ring til os på 62 27 25 25.

- Vi lægger tag med hjertet og brænder for at give dig den bedste tagløsning overhovedet.

Ryslinge tagdækning A/S

STOLTHED · LIGEVÆRDIGHED · SAMARBEJDE

Tlf. 62 27 25 25 · www.ryslingetag.dk · info@ryslingetag.dk