

Träffsäker rekrytering.

Så hittar du rätt medarbetare inom teknik och naturvetenskap.



Att hitta rätt medarbetare har aldrig varit viktigare.

Arbetsmarknaden för naturvetare och ingenjörer kännetecknas sedan flera år tillbaka av en minskad tillgång medarbetare med rätt kompetens. Det här leder till en ökad konkurrens mellan företag om att vara en attraktiv arbetsgivare. Även inom branscher där det tidigare varit god tillgång på kompetens, till exempel Life Science, har det blivit svårare att hitta rätt kompetens för att tillsätta lediga tjänster.

Pendeln svänger över till medarbetarnas fördel

Det har blivit svårare och svårare att hitta naturvetare och ingenjörer med rätt kompetens. Och det betyder att allt vänts uppochner. Plötsligt är det inte längre du som arbetsgivare som kan välja och vraka. Istället ställs nya krav på många arbetsgivare både vad gäller att attrahera rätt kompetens i första läget och på hur rekryteringsprocessen går till.

Därför är det dags att se på saken från ett helt nytt perspektiv: Medarbetarna du letar efter är numera dina kunder, medan du som arbetsgivare börjat fungera mer som en säljare. Försök gärna att tänka på det sättet – då kommer du aldrig att slarva bort en rekrytering genom ren

Dags att skrota magkänslan.

Du träffar en person som både är sympatisk och sprudlar av energi. I det läget är det inte så konstigt om magkänslan skriker ja. Men tänk om du glömmer bort det viktigaste – hur lämplig är den sökande för just den här tjänsten? En rekrytering är bland de största investeringar som ett företag kan göra.

Ändå är det många som låter magen bestämma, på ett sätt som de aldrig skulle drömma om när det gäller andra viktiga beslut. Forskningen visar faktiskt att magkänslan ofta är direkt missvisande – och att det finns betydligt bättre sätt att utvärdera potentiella nya medarbetare på.

1 av 3 ångrar jobbytet.

Tänker man på det är det ytterligare en utmaning att en av tre medarbetare faktiskt ångrar sig efter att de har bytt jobb. Den absolut vanligaste anledningen till att man ångrar sitt jobbyte, enligt en undersökning av jobbsajten CareerBuilder, är att arbetsuppgifterna inte lever upp till förväntningarna. Tjänsten har kanske skönmålats i annonseringen. Medarbetare som slutar eller som inte är rätt för rollen blir en dålig investering för båda parter.

Tre trender som påverkar dig när du rekryterar

1

Allt svårare att matcha rätt kompetens mot rätt jobb

I allt fler branscher har det blivit svårare att hitta kandidater till de tjänster man behöver tillsätta. En undersökning från Svenskt Näringsliv 2014 visar på att 1 av 5 företag inte hittar rätt person när de ska rekrytera.

2

Ökat brus försvårar möjligheten att nå kandidaterna

Kanalerna för att nå kandidater idag blir fler för varje dag.. Förutom att sajterna som exponerar platsannonser hela tiden blir fler, tillkommer en mängd sociala kanaler och en bred variation av olika sorters nätverk - både privata och professionella. Allt ska gå snabbt idag och istället för att gå in på sedvanliga rekryteringsajter blir det vanligare att man söker direkt på webben efter de jobb man är på jakt efter, till exempel "Utvecklingsingenjör Göteborg".

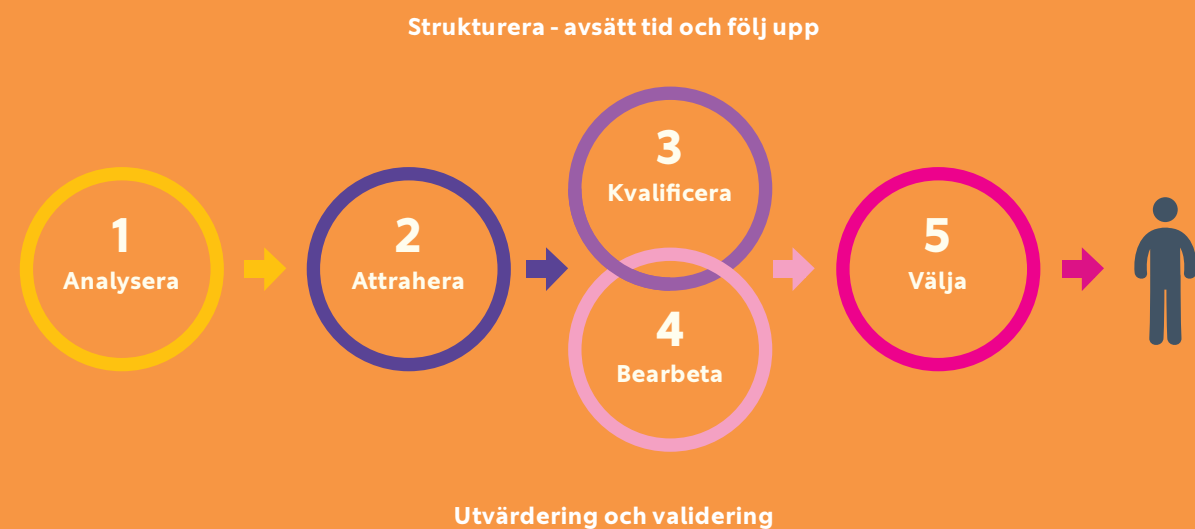
3

Kandidaterna blir allt otåligare

Vi har vant oss vid smartphones i fickan och appar som ständigt uppdateras för att förenkla användarupplevelsen. Något som resulterar i att vi blir allt otåligare. Detsamma gäller för kandidater. I CareerBuilders undersökning från 2014 säger 75 procent av de svarande att de avbryter sin ansökningsprocess om den upplevs för krånglig.

Efter att ha arbetat med att matcha rätt person med rätt uppdrag i mer än 10 år har vi utvecklat en modell för träffsäker rekrytering. Ta gärna hjälp av den när du rekryterar IT-specialister för att säkra att du hittar rätt medarbetare.

Det här är vår modell för träffsäker rekrytering



1. Analysera

Det är dags att ställa krav på kravprofilen.

Alla som rekryterar nya medarbetare gör det utifrån någon form av kravprofil. Problemet är att den inte alltid är vad den borde vara. Det här är väldigt onödigt, för egentligen är det inte särskilt krångligt. I grund och botten är kravprofilen en checklista som ska användas genom hela rekryteringen. Profilen bör vara skriftlig, noga genomtänkt och godkänd av alla inblandade för att säkerställa att man har en samsyn. Dessutom är det viktigt att kravprofilen fungerar på både kort och lång sikt.

Tänk om han är fel och hon är rätt – eller tvärtom

2030 beräknas vi ha ett underskott på 50 000 ingenjörer i Sverige. I vanlig ordning kommer det framför allt att vara kvinnor som saknas. Sedan finns det naturvetenskapliga yrken där det är tvärtom och det är männen som är i minoritet. Vad lär vi oss då av det här? Jo, att vi behöver lyfta blicken. Prova att leta där du inte brukar leta. Om du brukar tänka man, tänk kvinna. Om du brukar tänka 30-åring, tänk 50-åring. Och om du brukar tänka Sverige, tänk världen. Utbudet blir så mycket större då.

Bättre matchning med 360°-perspektiv på kravprofilen

För att hitta rätt kompetens måste du veta vem eller vilka du letar efter. Det är där kravprofilen kommer in och det gäller att inte slarva med grundarbetet. Det finns inget mer tidskrävande än att mitt uppe i pågående process börja fundera på om kravprofilen verkligen stämmer. Då blir det också svårt att utvärdera de personer som du träffar.

För att ta fram en relevant kravprofil, som matchar ditt företags behov på både kort och lång sikt, har

Att hitta rätt kompetens idag är ingen lek. Det är avancerad kurrögömma.

Inom teknik och naturvetenskap har det blivit extra svårt att hitta personalen du söker. Faktum är att många blir så flitigt uppvaktade att de börjat gömma sig för arbetsgivarna – för vem vill ägna dagarna åt att tacka nej till spännande jobberbjudanden? Ett exempel är att allt fler inom de mest attraktiva yrkesgrupperna väljer att släcka ner sin LinkedInprofil.

Vet du var du ska leta istället?



du mycket att vinna på att ta ett större perspektiv på vem du behöver anställa. Många fastnar i fällan att bara se till de arbetsuppgifter som behöver utföras just nu, men det finns flera andra faktorer som också är mycket viktiga att ta med i kravprofilen.

Kravprofilen tar i allmänhet formen av en checklista som blir till ett internt styrdokument genom hela rekryteringsprocessen. Kravprofilen ska styra bedömningen och värderingen av potentiella framtida medarbetare. Den ska vara skriftlig och bör godkännas av alla som är inblandade i rekryteringen.

Checklista för en kravprofil med 360°-perspektiv

- ✓ Vilka kunskaper krävs för tjänsten (exempelvis utbildning, språkkunskaper eller specialistkunskap)?
- ✓ Vilka färdigheter behövs för tjänsten (erfarenhet)?
- ✓ Vilka kunskaper och vilken kompetens kompletterar teamet?
- ✓ Vilka kunskaper och vilken kompetens behövs på längre sikt?
- ✓ Vilka personliga egenskaper leder till framgång?
- ✓ Vilka värderingar matchar organisationen?

Sex frågor som hjälper dig att matcha medarbetare mot företagskulturen

För att kunna identifiera kandidater som är en bra matchning för ditt företag är det viktigt att du förstår vilken företagskultur ni har. Nedan hittar du sex frågor som hjälper dig att förstå organisationens kultur bättre och som hjälper dig att formulera en bra kravprofil som inte riskerar att skapa fel förväntningar.

1. Om du måste välja ett, vilket enskilt karaktärsdrag är viktigast hos en person för den aktuella tjänsten, eller för att arbeta på en viss avdelning?
2. Vilken enskild medarbetare betyder mest för er organisation? Vad är det som karaktäriserar honom eller henne?
3. Hur handskas ni med medarbetare som inte lever upp till förväntningarna?
4. Hur tas viktiga beslut, inom företaget och inom avdelningen?
5. Är det konsensus, majoritetsbeslut eller är det en ensam person som fattar besluten?
6. Vad förväntar du dig att en bra medarbetare kommer att ha för karriärs mål?
7. Vad behöver en medarbetare uppnå för att få ökat ansvar?

Fyra tips när du ska ta fram en kravprofil

1

Sålla i kravlistan

Försök att skilja på krav och önskemål när du tar fram kravprofilen. Gå gärna tillbaka flera gånger och fundera över till exempel utbildningsnivå och arbetslivserfarenhet. Vad är önskvärt och vad är ett krav? Om det är svårt att skilja på dessa, ställ dig frågan: varför är detta ett krav?

2

Förankra hos alla inblandade

Det är mycket viktigt att kravprofilen är förankrad hos alla som kommer att vara involverade i rekryteringsprocessen. Annars finns risken att olika personer som träffar kandidaten gör olika bedömningar för att man inte har samma målbild.

3

Ska medarbetaren utvecklas inom bolaget?

Fundera på vad man kan lära sig hos er på plats i organisationen och som inte är nödvändigt att kunna sedan tidigare. Ser du långsiktigt på personen? Fundera då över vilka utvecklingsmöjligheter som finns i organisationen. Det är viktigt att det finns en tydlighet kring detta från början så att förväntningarna blir rätt för din nya medarbetare.

4

Våga ifrågasätta dig själv

Till sist, våga ifrågasätta de krav och önskemål som du satte upp från början. Se kravprofilen som ett verktyg till att få rätt person på rätt plats, men trilla inte i fällan att fråga efter vissa kunskaper, erfarenheter och egenskaper bara på gammal vana. Många yrken har förändrats i grunden på bara några år. Hur ser det ut i din bransch? Kanske är det nödvändigt att tänka om.

2. Attrahera

Vad avgör kandidaternas intresse?

Samtidigt som både naturvetare och ingenjörer blir mer efterfrågade kan de i större utsträckning välja bransch utifrån sina egna intressen. Allt det här innebär att konkurrensen är stor – och att det krävs en hel del av dig som arbetsgivare för att locka till dig rätt kompetens. Det finns flera faktorer som avgör hur pass intresserad en ekonom är av tjänsten ni erbjuder:

Tjänstens natur

Är det en tjänst som är attraktiv i sig är det ofta enklare att rekrytera bara utifrån att beskriva tjänsten. Är det en tjänst som inte är lika attraktiv behöver du förmodligen arbeta med andra parametrar för att attrahera rätt person.

Konkurrens från andra arbetsgivare

Hur många andra arbetsgivare som erbjuder liknande tjänster påverkar din egen attraktionskraft hos potentiella medarbetare. Här spelar också tillgången på kandidater stor roll. Om det råder kompetensbrist behöver du ofta anstränga dig extra för att locka till dig rätt kandidater.

Passiva eller aktiva kandidater

Finns det många personer som matchar kravprofilen som aktivt letar efter nytt jobb eller rör de bara på sig om de får ett riktigt spännande erbjudande?

Ditt varumärke

Vilka värden som är förknippade med ditt varumärke, både som företag och som arbetsgivare, kommer att inverka på hur intresserade kandidaterna är att söka sig till dig. Glöm inte bort att dina viktigaste ambassadörer för att attrahera nya medarbetare bör vara de som redan arbetar hos dig. Fundera över hur du kan involvera dem för att sprida bilden av ditt företag som en attraktiv arbetsplats.

Hur du kommunicerar

Kommunikationen med dem som söker till dina tjänster blir allt viktigare, särskilt när det blir svårare att rekrytera. Platsannonser är ofta det viktigaste verktyget för att skapa ett första intresse för tjänsten. Då gäller det att lägga ned tid och tanke för att den ska skapa en attraktiv bild av både tjänsten och företaget. Företagets webbplats är också en viktig faktor när kandidaterna kollar upp arbetsgivare så tänk på hur väl den pratar till potentiella nya medarbetare.

Kommunikationskanaler

Antalet kanaler att använda för att nå ut till potentiella medarbetare blir fler och fler för varje dag. Förutom att sajterna som exponerar platsannonser i olika former hela tiden ökar i antal tillkommer en mängd sociala kanaler och en bred variation av olika sorters nätverk. Därför behöver du analysera och ta reda på vilka kanaler som är bäst för att nå din målgrupp. Samtidigt blir målgruppen alltmer heterogen gällande vilka kanaler man nyttjar och det går sällan att bara använda en kanal för att nå dem du vill attrahera.

Tänk på...

Ibland kan det vara bra att gå utanför sina vanliga rekryteringskanaler för att bredda målgruppen annars är risken att du missar framtidens medarbetare som inte finns där du brukar leta. Det finns en mängd sociala kanaler – vilka passar bäst för att nå din målgrupp?

Inom teknik och naturvetenskap har det blivit extra svårt att hitta personalen du söker. Faktum är att många blir så flitigt uppvaktade att de börjat gömma sig för arbetsgivarna – för vem vill ägna dagarna åt att tacka nej till spännande jobberbjudanden? Ett exempel är att allt fler inom de mest attraktiva yrkesgrupperna väljer att släcka ner sin LinkedInprofil. Vet du var du ska leta istället?

Att hitta rätt kompetens idag är ingen lek. Det är avancerad kurrögömma.

Fyra råd för bättre platsannonser

Platsannonsen hjälper dig att skapa intresse för tjänsten och generera sökande samtidigt som den också bidrar till ditt företags varumärke som arbetsgivare. Fyra tips som hjälper dig att optimera dina platsannonser:

1

Vem skriver du till?

Det är inte någon obestämbar massa som du vill nå med din annons, så skapa dig en tydlig bild av de kandidater som du vill attrahera. Letar du efter en driven ledartyp, eller vill du ha en person av noggrann och analytisk utvecklaraktör? Du får bättre utfall på din annons om du anpassar budskapen. Men stapla inte bara egenskaper på hög, utan fantisera fram en människa av kött och blod. Det är ju det du vill anställa.

2

Vad triggas honom eller henne?

När du vet vem du letar efter kan du mycket lättare skriva en annons som attraherar rätt sökande. Vad i tjänsten och hos ditt företag kommer att vara mest intressant för dina drömkandidater? När du har skrivit annonsen kan du testa lite rollspel. Om du vore den kandidat som du vill attrahera, skulle annonsen få dig intresserad? Och vad säger dina kollegor?

3

Tänk på de sökande, inte på dig själv

Skriv utifrån vad som intresserar dem du vill nå. Ställ dig frågan: hur är detta av värde för dem? Annonsen är till för kandidaterna, inte för dig som rekryterar. Skriv annonserna olika för olika kandidater och undvik klyschor.

4

Våga ifrågasätta dig själv

En gnuttas självkännet är aldrig fel. Hur är ditt företag som arbetsplats? Här gäller det att vara ärlig. Skilj på hur du skulle vilja vara som arbetsgivare och hur du egentligen är. Det är ingen idé att låtsas eller översälja. Skriv inte att ni är innovativa om ni inte är det. Men, kom också ihåg att det som är negativt i någons ögon är positivt i någon annans. Är ni inte det mest kreativa företaget, med ständiga roliga upptåg? Ingen fara, men det innebär inte heller automatiskt att ni är tråkiga. Bra rutiner och trygghet låter betydligt bättre i många kandidaters öron. Ta gärna hjälp av dina nuvarande medarbetare för att beskriva företaget och företagskulturen.

3. Kvalificera

Säkra rätt medarbetare med strukturerade processer.

De flesta som rekryterar vill gärna ha flera kandidater att utvärdera. I kvalificeringen av dessa är CV-screening och anställningsintervjuer fortfarande de vanligaste metoderna för att identifiera vilka kandidater som tar sig vidare i processen.

Det är lätt att välja fel

Samtidigt visar forskning att många kandidater felaktigt sorteras ut redan i CV-screeningen och att ostrukturerade intervjuer har mycket låg validitet ur ett rekryteringsperspektiv. En snabb genomläsning av många CV:n ökar risken för att fel personer som försvinner, visar forskningen. Samma sak kan hända om du genomför intervjuerna alltför planlöst, eftersom personerna då blir svåra att jämföra. För att resultatet ska bli bra gäller det helt enkelt att ha en vettig struktur kring hela rekryteringsprocessen. Genom att kombinera flera olika kvalificeringsmetoder och genom att ha tydliga processer ökar dina chanser att hitta rätt kandidat.

Några användbara metoder:

- ✓ Objektiv CV-screening
- ✓ Strukturerade anställningsintervjuer
- ✓ Strukturerad referenstagning
- ✓ Tester
- ✓ Arbetsprover

Kravprofilen ska genomsyra hela kvalificeringsprocessen

Oavsett vilka kvalificeringsmetoder du väljer är det viktigt att de alla tar avstamp i kravprofilen och de krav på kvalifikationer som finns uppställda där. När man träffar någon man gillar kan man ibland tendera att ha överseende med att vissa av kraven inte uppföljs. Något som sällan blir bra i slutändan. I kravprofilen ska inga onödiga krav ligga med och då ska du inte heller luras att ha överseende om några av kraven inte uppfylls.

Tips för ett lyckat samtal

- ✓ Förbli så neutral/objektiv som möjligt
- ✓ Följ en tydlig disposition
- ✓ Ställ relevanta och konkreta frågor
- ✓ Ställ en fråga i taget
- ✓ Skilj på faktainsamlade och informationsgivande
- ✓ Avsluta inte frågorna med att låta personen välja mellan flera alternativ
- ✓ Undvik frågor som kan besvaras med "ja" eller "nej"
- ✓ Besvara inte frågorna själv
- ✓ Behåll kontrollen på intervjun
- ✓ Använd gärna en "tratt-teknik" där du börjar med öppna frågor som du sedan går in mer på i detalj.
- ✓ Undvik otydliga frågor. "Berätta lite om dig själv", kan vara en sådan.

Exempel på intervjufrågor

Kunskap och erfarenhet:

- ✓ Be om en kort sammanfattning av kandidatens senaste arbete.
- ✓ Be om en kort sammanfattning om arbetslivshistoria. Finns det någon röd tråd? Finns det luckor i tid?
- ✓ Fråga om utbildning. Har kandidaten tagit ut examen?
- ✓ Ställ konkreta frågor, exempelvis: vad har du för erfarenhet av projektledning? Kan du sammanfatta det enkelt för oss? Vilka delar har du arbetat med? Vad har varit ditt ansvar?

Personliga egenskaper och motivation:

- ✓ Vilka är dina starkaste sidor? Ge exempel på hur du använder dessa i verkliga livet.
- ✓ Hur agerar du vid konflikter? Har du hamnat i en konflikt på arbetsplatsen? Hur löstes den?
- ✓ Vad gör dig stressad på arbetet? Och hur hantlar du det?
- ✓ Har du haft svårt att samarbeta med någon? Beskriv situationen.
- ✓ Vilka drag uppskattar du/retar du dig på hos andra människor?
- ✓ Vilka egenskaper uppskattar du hos en ledare?
- ✓ Vad är att "lyckas" för dig? Vad gör du för att "lyckas"?
- ✓ Vad tycker du kännetecknar en person som är duktig inom den aktuella yrkesrollen? Varför är just det viktigt? Vad gör att du passar som detta?
- ✓ Vad får dig att bli arg i en arbetssituation?
- ✓ Hur skulle din närmaste chef beskriva dig?
- ✓ Vilka personliga egenskaper skulle du vilja förändra? På vilka områden skulle du helst vilja bli bättre?
- ✓ Hur brukar du delta på möten?
- ✓ Hur agerar du i ett team?

Struktur i kvalificeringsprocessen

Ostrukturerade intervjuer eller referenstagningar har låg validitet vad kommer till att rekrytera rätt medarbetare. För att kunna göra en rättvis bedömning av samtliga kandidater bör kvalificeringsgrunderna för varje kandidat vara jämförbara.

Därför är det viktigt att du skapar en struktur i kvalificeringsprocessen för att metodiskt utvärdera kandidaterna med samma utgångspunkt. Frågorna under intervjun ska ge svar på kandidatens kunskap och erfarenhet, personliga egenskaper, drivkrafter och egna önskemål. Att utvärdera personlighet är inte lätt, men en ganska bra bild kan man få redan under första intervjun. Eftersom en intervju alltid är begränsad i tid gäller det att ställa frågor som är relevanta för tjänsten. Vad är det egentligen som är viktigast för att lyckas i rollen? Formulera frågor efter det och lägg mest tid på det du faktiskt vill veta om kandidaten. Säkerställ framförallt att du arbetar med samma frågor till samtliga kandidater. Samma sak gäller för referenstagning.

Tidigare testning förbättrar urvalet

Det är fortfarande ganska vanligt att man först i slutskedet för in tester och arbetsprover som en del i kvalificeringsprocessen. En orsak till detta är att tester ofta har varit både dyra och tidskrävande. Med ny teknik finns det idag helt andra möjligheter att effektivt och till rimliga kostnader testa både fler kandidater och att låta testningen komma in i ett tidigare skede vilket kan vara en god hjälp för en mer objektiv kvalificering av kandidater. Många av testverktögen är idag mycket välutvecklade och oftast ligger flera års utveckling och forskning bakom testerna. Dessutom utvecklas de flesta personlighets- och problemlösningstest med justerade frågor och förändringar i testets statistiska beräkningar för att hela tiden skapa en ökad träffsäkerhet.

Inom teknik och naturvetenskap finns det många som inte bara vill göra världen bättre, utan som faktiskt kan göra det. Personer med ett kall som de flesta andra saknar. Ofta har de valt sitt yrke just för att de vill lösa ett viktigt tekniskt problem eller forska fram ett nytt läkemedel. Det här betyder bland annat att många kommer att visa intresse för ert CSR-arbete. Hur visar ni att ni är ett företag som bryr sig?

Fem frågor som hjälper dig att utvärdera CV:n

1

Hur mappar kandidatens jobberfarenheter och utbildningsbakgrund mot kravprofilen?

2

Kan du utifrån CV:t få en känsla för vilket företagsklimat kandidaten har arbetat i? Hur stämmer det överens med företagsklimatet på ditt företag?

3

Finns det någon substans i vad som står eller är det mest snygga formuleringar?

4

Har kandidatens karriärutveckling varit snabb, stadig eller långsam? Inget är mer rätt än det andra, men det bör finnas en matchning mot den tjänsten som ska tillsättas.

5

Finns det några luckor i CV:t? Det innebär inte att en kandidat ska gallras bort, men det är något som kan vara bra att ta upp.

**Personerna
du söker
vill fortfarande
rädda världen.**

4. Bearbeta

Slarva inte bort dina nya medarbetare.

När rätt kompetens blir en bristvara svänger arbetsmarknaden, kandidaten blir kund och arbetsgivarna säljare. Att vårda relationerna med kandidaterna blir allt viktigare.

Slipp nej-tack- jag-har-redan- tackat-ja- till-ett-annat-jobb-svaret

Tänk på att naturvetare och ingenjörer idag blir flitigt uppvaktade och att du inte alltid har så lång betänketid. Självklart ska du inte stressa fram några beslut – men det är också viktigt att du sköter kommunikationen och till exempel berättar varför saker drar ut på tiden. Då minskar risken att någon annan knycker din favorit framför näsan på dig.

Behandla dina kandidater som blivande kunder

Fokusera inte bara på målet. En kandidat kanske inte passar helt för en tjänst som du rekryterar till idag, men kan istället vara mycket intressant för en

framtida rekrytering. Därför är det viktigt att du ger kandidaten en positiv upplevelse av ditt företag. Annars minskar chansen att kandidaten söker en tjänst i framtiden. Jämför gärna med vilken strategi ni har för att ta hand om potentiella kunder.

Ta extra väl hand om dem som snubblade på mållinjen

De kandidater som var kvar långt in i slutet på rekryteringsprocessen kan ofta vara väldigt intressanta för kommande tjänster framöver. Uppenbarligen är det riktigt kompetenta personer som säkert kan bli intressanta för kommande tjänster. Håll kontakten!

Tre tips för att varken tappa tid eller otåliga kandidater

1

Tänk igenom kravprofilen noga. Sov på saken, tänk över den en gång till och gärna ytterligare en gång innan du ens drar igång rekryteringsprocessen. Det finns inget mer tidskrävande än att mitt uppe i pågående process börja fundera på om kravprofilen verkligen stämmer. Dessutom blir det väldigt svårt att utvärdera de kandidater du träffar.

2

Avsätt tid för rekryteringen. Genom att samla intervjuer, utvärderingar och reflektioner under en begränsad tid sparar du tid genom att allting ligger hyfsat färskt i minnet och jämförelsen mellan kandidater blir enklare. Glöm inte heller att redan från början identifiera vilka övriga personer som ska vara med och tycka till om kandidaterna och säkerställ att de har avsatt tid för detta.

3

Återkoppla status till kandidaterna. Om processen drar ut på tiden, låt då kandidaten få veta det, och berätta varför. Om VD:n som är med i det slutgiltiga beslutet ligger däckad i influensa och kandidaten får reda på det är chansen högre att tålamodet är större.

5. Urval och validering

Använd gärna magkänslan – men inte när du rekryterar.

Om risken för att bli partisk hela tiden finns med i kvalificeringsprocessen är den ännu större när det handlar om att välja ut den slutgiltiga kandidaten. Forskningen visar att det som ofta händer i urvalssituationer är att du som rekryterar färgas av kandidaten under intervjuerna. Lika väljer ofta lika, helt enkelt. Det gör att vi alltför ofta lägger för stor vikt vid delar av personens profil som vi kanske charmas av, gillar eller uppskattar.

Förutom att det i många undersökningar har bevisats att magkänslan inte har någon validitet för rekrytering ökar också risken att man slarvar med validering och bakgrundskontroll av kandidaten. Vår magkänsla säger oss ju att det är en trevlig person vi vill anställa. Därför är det av största vikt att du gör vad du kan för att hålla dig objektiv även i slutprocessen. Låt kravprofilen som du tog fram i början av rekryteringsprocessen vara ditt viktigaste styrdokument när du ska utvärdera dina slutkandidater.



Kan man lita på personerna man träffar under rekryteringen?

I en undersökning från Stockholms Handelskammare (2014) säger 60 procent av de som rekryterar att de har upplevt att kandidater förvanskade uppgifter om sig själva. De uppgifter som oftast är felaktiga är erfarenheter, tidigare lön och examen. Men domar och betalningsanmärkningar är också något som oftast undanhålls av kandidater. Genom en mer omfattande bakgrundskontroll får du ytterligare information för att säkerställa att du anställer rätt person.

Var försiktig med att döma

Tänk på att bakgrundskontroll är en del av en helhet i rekryteringen. Det viktigt att komma ihåg att en arbetssökande inte enbart ska bedömas för att man har gjort något, men det är bra att känna till om det finns last i bagaget. I grunden handlar det om tillit. När man genomför en bakgrundskontroll tittar man på att uppgifterna som en arbetssökande uppgett stämmer överens med verkligheten.

Om en person berättar att han eller hon är ostraffad och det sedan visar sig att personen är dömd för brott, naggas förtroendekapitalet i kanten.

Goda råd vid bakgrundskontroll

- ✓ Alla handlingar/information i rekryteringsprocessen ska hanteras enligt PUL.
- ✓ Informera tidigt i processen att bakgrundskontroll görs (gärna i annonsen).
- ✓ Se till att du har medgivande från kandidaten.
- ✓ Besluta var/när i anställningsprocessen bakgrundskontroll ska göras.
- ✓ Gå inte för långt med slutkandidaten innan rapporten är klar.
- ✓ Besluta vem som ska ta del av rapporten och begränsa antalet personer.

2 för 1

Ibland ställs man inför lyxproblemet att två personer känns precis lika klockrena. Då är det förstås tråkigt att en måste väljas bort. Men tänk om ni faktiskt kan ta in båda två? Tjänsten kanske kan omformas – eller så kanske en av kandidaterna passar inom någon annan del av företaget?

Tips! Två bra kandidater – vem ska du välja?

Efter flertalet CV:n, tester och intervjuer har du äntligen identifierat två riktigt bra slutkandidater för tjänsten. Problemet är bara att du inte riktigt kan välja ut en av dem. De verkar ju så bra båda två, även om de är ganska olika. Hur ska du veta vem av dem som passar bäst? Några råd:

1

Gå tillbaka till ursprungsläget

Kanske har du omprioriterat vissa krav under rekryteringsgången och efter att du har träffat dina kandidater. För att du ska ta rätt beslut är det en god idé att titta igenom din ursprungliga rollbeskrivning och den kravprofil som sattes ihop innan rekryteringen startade. Fråga sedan dig själv vad man måste kunna för att klara tjänsten och vad man kan lära sig. Det kan kasta nytt ljus på dina slutkandidater.

2

Låt dem leverera

Om möjligt, ge en uppgift som de två kandidaterna får genomföra, exempelvis en kortfattad hållfasthetsberäkning eller en enklare CAD-uppgift. Tar ni dessutom en diskussion kring detta får du en bra bild av hur kandidaten tänker och arbetar.

3

Utnyttja din rekryteringspartner för stöd och rådgivning

En utomstående part kan ofta mer objektivt utvärdera kandidaten mot kravprofilen. Dessutom kan de hjälpa till att genomföra eventuella tester för att bedöma kandidaterna utifrån egenskaper och färdigheter.

4

Vem av kandidaterna verkar mest intresserad av jobbet och varför?

Du vill ju ha en medarbetare som verkligen vill jobba hos dig och av rätt anledning. Om du förstår vad som är mest attraktivt för kandidaten med både tjänsten och företaget så kan det vara en hjälp till att välja ut en kandidat.

Sammanfattning: Så hittar du den rätta.

- ✓ Sätt upp en kravprofil med 360°-perspektiv och identifiera vilken profil ni söker.
- ✓ Avsätt ordentligt med tid för att göra kravprofil och analys över vilka kompetenser som är nödvändiga för tjänsten.
- ✓ Ha en tydlig strategi för att nå kandidaterna och se hela tiden över vilka kanaler som används, landskapet ändras nämligen hela tiden.
- ✓ Ha en strukturerad process för att inte tappa tid och se till att alla i processen har samma bild.
- ✓ Låt inte magkänslan styra utan arbeta utifrån ett kompetensbaserat rekryteringsurval.
- ✓ Forskningen visar nämligen att det är bästa vägen till lyckat resultat för både företaget och den nya medarbetaren.
- ✓ Lycka till i arbetet med att hitta nästa medarbetare!

Dfind Science & Engineering
Tel: 0775 700 900

