

Några tankar, förslag och råd om rekrytering att överväga

Middle-of the road

- Slarva inte med rekryteringsprocessen. Det kan gå åt fanders ändå, men då kan vi i a f säga att vi gjort vad vi kunde och borde. Har vi gjort rätt saker, på rätt sätt?
- Lyssna uppmärksamt på din intuition och magkänsla – vi har inte fått förmågan för intet - samtidigt som du är medveten om att den kan vara felaktig. En professionell anställare bestämmer sig *inte* för en kandidat första kvarten av intervjun. Sök därför inte bekräftelse på att magkänslan är riktig, utan gör som Popper och leta efter allt som *talat emot* den. Beskriv och motivera även din intuitiva känsla för (eller emot) personen för någon annan i rekryteringsgruppen på ett sakligt sätt och hör hur det låter!
- Anställ bara den som verkligen vill arbeta just hos er – inte någon som desperat behöver ett jobb. Vilja slår nästan allt!
- Det kan bli kostsamt att "tänka positivt" i rekryteringssammanhang. Folk måste *visa* att de duger.
- Bästa prediktorn för framtida beteende är tidigare beteende – *om* i samma miljö. När du värderar tidigare prestationer och förhållningssätt: hur var omständigheterna och miljön då? Ser det likadant ut hos er? Om inte – bli inte förvånad om personen uppvisar andra sidor nu.
- Du kan inte anställa lojalitet, bara förtjäna det. Hur gör ni för att vinna era anställdas lojalitet hos er?
- Ta referenser även av underställda medarbetare. Hur man behandlar människor "under" en själv säger mycket om ens människosyn.
- Fråga inte referenten varför ni skulle anställa kandidaten – fråga varför ni *inte* borde anställa honom. "Kan du ge mig två goda skäl till varför vi kanske *inte* skulle anställa honom?"
- Producera en bra video som visar vem ni är, vad ni gör, vad ni står för, vad ni ger och vad ni förväntar er. Låt alla sökande ta del av den innan de kommer vidare till intervju eller något annat.
- Skaffa dig ett åtagande!
 - Låt oss summera vårt samtal:
 - Det *vi* lovar dig är i korthet följande:
 - Vad kan vi räkna med att få av *dig* om du skulle få jobbet?
 - Det låter som ett attraktivt erbjudande. Kan du tänka dig att skriva ner ditt åtagande på ett papper som jag kan ha fram till dess att vi är klara med urvalsprocessen?

Far out

- Värdet av referenstagning starkt omtvistat. Kanske dags att börja betala referenterna ett marknadsmässigt arvode för en fullvärdig intervju ansikte-mot-ansikte, så att referenstagningen uppnår samma kvalitet som anställningsintervjun?
- Ett av de bästa sätten att få en bild av kandidatens sociala förmågor uppges vara att göra en rollspelsövning.

- Ta slutkandidaten på en lunch eller annan social tillställning i sällskap med de tilltänkta kollegorna, se hur han funkar och betar sig socialt.
- "Values based application":
 1. Formell anställningsintervju där personens värderingar belyses och jämförs med företagets.
 2. Teamintervju i form av lunch med arbetslaget hen ev ska arbeta med.
 3. Social intervju på puben med anställda inom olika delar av företaget som ställer frågor och bedömer om den sökande passar in.
- Höga poster befrämjar (p g a bristfällig korrigerande återkoppling från underordnade vars lön och välbefinnande ligger i chefens händer) utvecklandet av narcissistiska drag. Är det något du vill undvika att rekrytera så är det just narcissister. Så undersök noga förekomsten av narcissistiska tendenser och andra sviter när du anställer en tidigare chef. Dessutom finns det en trend att chefer som misslyckats på en post likväl får en ny anställning på en liknande post. Att ha varit chef är inte så intressant – *hur* har han varit som chef är det intressanta.
- Låt slutkandidaterna läsa en bok som avspeglar företagets centrala värderingar och diskutera därefter bokens innehåll med dem. Möjliggör en fördjupad bedömning av kandidatens underliggande värderingar och hur väl de överensstämmer med organisationens.

Övergripande områden att belysa

- Lyssna efter kandidatens kartor och förväntningar!
 - Försök belysa personens inre värld - hur personen tänker, ser på andra människor, vad hon vill och drömmer om.
 - Ger kartorna intryck av att vara nyanserade, rimligt korrekta, förhandlingsbara?
 - Eller är de grova onyanserade skisser?
 - Hur har han sina åsikter? Flexibelt, öppen för omtolkningar? Eller stelt och rigid?
 - Uppmärksamma hur kandidaten beskriver andra människor i sina svar.
 - Hur ser han på sig själv?
 - Hur ser han på tidigare chefer och medarbetare?
- Var befinner hon sig i människans grundläggande predikament – integritet vs samarbete?
 - Hittar hon en bra balans där hennes och andras behov tillgodoses på ett sätt som blir bra för båda parter?
 - Vilja till goda relationer med sina medmänniskor
 - Samarbetsvilja
- Samarbetsförmåga
- Kompetens för arbetsuppgifterna
- Motivation för arbetet
- Synen på arbetet: ett onödigt ont, eller en möjlighet till lycka, självförverkligande, givande relationer och annat värdefullt vi behöver av livet?
- Energi
- Värderingar
- Trivsel med livet i stort
- Kapabel till ett lyckligt liv, emotionellt självförsörjande?

Frågor att överväga

Motivation, värderingar och integritet

- Vad motiverar dig?
- Varför vill du jobba just hos oss?
- Hur passar detta jobb ihop med dina viktigaste mål för vem du vill vara och vad du vill göra i livet?
- Vilken typ av chef föredrar du?
- Vilka personliga egenskaper värdesätter du?
- Vad tycker du själv är det allra mest värdefulla med dig?
- Finns det saker som många gör, som du själv aldrig skulle göra i ditt liv? På arbetet?
- Berätta om saker du inte skulle göra på jobbet, även om din chef vädjade till dig?
- Kan du berätta om ett par situationer där du hamnat i samvetsnöd på tidigare arbetsplatser och hur du då gjorde?
- Vad är allra viktigast för dig i livet?
- Berätta om dina djupaste drömmar och ambitioner!
- Hur vill du bli ihågkommen den dag du går bort?
- Vem vill du ha varit för dina närmaste?
- Hur kommer det jobb du söker hos oss in i bilden?
- Kommer du att kunna förverkliga dina viktigaste mål och ambitioner med ditt liv här hos oss? Hur? Berätta mer!
- Finns det saker du aldrig skulle göra eller medverka till på din arbetsplats? Vad? Förklara.
- Vad är viktigast för dig i livet?
- Hur vill du bli ihågkommen av dina närmaste när du går bort?
- Hur tror du att de kommer att minnas dig?
- Vad vill du allra helst göra på ett arbete?
- Varför skulle du vilja arbeta just här?
- Berätta mer om vad du vet om oss och att arbeta här!
- Vad skulle du helst vilja göra här hos oss?
- Har du redan några idéer om vad du skulle vilja göra här?
- Berätta om en händelse på din tidigare arbetsplats där ledningens krav på dig stod i konflikt med ditt samvete. Hur gjorde du?
- Berätta hur du gjorde när du senast behövde motivera en medarbetare att göra något som hen inte ville.
- Berätta om en situation där din chef var otydlig och lämnade dig i sticket med oklara direktiv och önskemål. Hur hanterade du den?

Ansvar för sig själv

- Vilket är ditt eget ansvar för att trivas på jobbet?
- Vilken inverkan har du på stämningen på din arbetsplats?
- Hur påverkar du andra människor?
- Hur påverkar du andras humör?
- Hur påverkas du när du är nedstämd och ur gängorna?
- Hur märker människor omkring dig när du inte mår bra?

- Hur gör du för att ta dig upp när du känner dig nere?
- Kan du undvika att smitta andra när du själv är på dåligt humör?
- Hur gör du?
- Vilket ansvar har din chef för din arbetstrivsel?

Kompetens

- Kan du ge exempel på arbetsuppgifter du har hanterat ett bra sätt?
- Kan du ge exempel på arbetsuppgifter du har hanterat på ett mindre bra sätt?

Passform

- Berätta vad du redan vet om oss.
- Vad uppfattar du att vårt arbete här handlar om?
- Vad tror du att vi främst söker och behöver av våra medarbetare?
- Vad tror du att vi förväntar oss av dig?
- Hur tycker du att du passar in på dessa förväntningar?
- Utifrån vad du vet om oss just nu, vilka förmågor och egenskaper tror du att vi framför allt söker hos vår nyanställda medarbetare? [*lyssna noga på svaret*]
- Hur tycker du att DU passar in på den beskrivning du just gav mig? Berätta, förklara, ge exempel!
- Som svar på frågan jag just ställde: Det vi vill ha hos oss är stabila och pålitliga lagspelare med stort hjärta, som brinner för uppgifterna, gärna kavlar upp ärmarna litet extra när det behövs, uppskattar och själva kör med raka rör och schyssta puckar, och som *vill* jobba just hos oss.
- Hur tycker du att denna beskrivning av vad vi söker passar in på dig? Berätta, förklara, ge exempel!

Stresshantering och organisationsförmåga

- Vad brukar du bli stressad av på arbetsplatsen?
- Vad blir du stressad av i ditt privata liv?
- Hur påverkar stressen dig?
- Hur märker andra omkring dig att du är stressad?
- Hur reagerar du när du har mer att göra än du hinner med?
- Hur hanterar du då situationen?
- Berätta om hur du brukar göra för att organisera din tid och ditt arbete på arbetsplatsen.
- Hur brukar du göra på jobbet för att hålla din stressnivå på en acceptabel nivå?

Lagspelare

- Tycker du bäst om att arbeta ensam eller tillsammans med andra?
- Vilka slags människor arbetar du bäst med?