

Se till att medarbetaren får en nyanserad bild av uppdraget och organisationen redan under rekryteringsprocessen

- Rekryteringsprocessen är en värdefull möjlighet för organisationen att **skola in medarbetaren redan före anställningen**. När den nyanställda anländer första dagen ska grunden för ett gott arbete och smidigt samarbete redan vara lagd.
- **En rekrytering handlar om två uppsättningar förväntningar som möts**. För att anställningen ska bli lyckad måste båda parter förväntningar stämmas av och synkroniseras redan före anställningen.
- Du behöver därför **ge en nyanserad bild av din organisation** - vad ni gör, hur ni gör det, företagets "kultur" osv. Försköna inte, och lova inget ni inte kan hålla.
- **Beskriv detaljerat arbetsuppgifterna och förväntningarna på medarbetaren**.
- **Begär därtill att kandidaten tar interna referenser på er**, dvs pratar med några av era medarbetare. Först därefter kan kandidaten avgöra om hon är rätt person för jobbet.

Summera kartor och förväntningar, och be därefter den tilltänkte om en "offert"

- Du behöver komma dithän att **den sökande**, utifrån en nyanserad bild av er organisation och era förväntningar på henne, **ger ett helhjärtat JA** till erbjudandet:

"Nu vet jag hur skutan är beskaffad, vart den är på väg, vilken besättning den har och vad jag skulle göra på den. Och, japp, detta stämmer precis med vem jag är och vad jag själv vill. Det verkar roligt att jobba med er, så jag stiger med glädje ombord och kommer att ge järnet på färden! Om jag får jobbet kommer jag att bidra med följande...".

- Återge därefter vad personen just erbjöd, fråga om du förstod henne rätt.
- Säg när du fått det bekräftat att **du finner det vara ett mycket attraktivt erbjudande**, som ni tacksamt antar.
- **Be eventuellt om ett brev** där kandidaten formulerar erbjudandet och skälen till varför han väljer er skuta
- Därmed har du skaffat dig ett värdefullt åtagande från personen för framtiden.