

Kreativ rekrytering av medarbetare - så får du nyanställda att växla upp direkt

<http://www.foretagande.se/kreativ-rekrytering-av-medarbetare-sa-far-du-nyanstallda-att-vaxla-upp-direkt/>

2014-02-07 11:02

Det är vanligt med misstag vid en nyanställning. Både i den egna processen men ännu mer i hur introduktionen förbereds och genomförs. Det menar Urban Gattzén, expert inom företagsutveckling.

Detta är fjärde och sista delen i intervjuerien med Urban.

Urban inleder med ett exempel på en enkel sak som du kan göra för en nyanställd. Trots enkelheten kan den ge en riktig kick-start för er nya medarbetare.

Detta hände under min tid på Walt Disney. En ny medarbetare skulle börja hos oss på måndagen. På fredagen skickades ett foto ut på personen via mail där vi fick namn, delar av hans bakgrund och vad han skulle jobba med hos oss. Alla har vi någon gång stått och väntat på en ny arbetsplats nervös och förväntansfull. Man har pratat om det nya jobbet med sina vänner och målat upp bilder och förväntningar. Kanske köpt ny skjorta och varit hos barberaren. Man är tidigt på plats och de nya kollegorna strömmar in genom kontorsentrén.



När måndagsmorgonen kom gav vi dock denna person en lite annorlunda upplevelse. Alla på företaget gick fram till den nyanställde och hälsade honom, vid förnamn, välkommen. Alla på kontoret visste om att han skulle börja och dessutom visste alla hans namn. Tror ni att den starten på det nya jobbet lyfte vår nya medarbetare?

Introduktionen sätter ribban

Det är viktigt att sköta introduktionen på bästa sätt. De första två till fyra veckorna är en investering och den nyanställde ska ha en tydlig plan för denna period. Första veckan innan varje avslutad dag stämmer en mentor av hur dagen har varit och om det finns några funderingar. Trygghet, trygghet, trygghet. Det är grunden initialt. Man växlar mellan att bekanta sig med omgivningen och arbetsuppgifterna. Det är viktigt att helheten och företagets utstakade väg är väl förankrad.

Lämna inte över sysslor till nyanställda som andra inte vill göra. En ny person vågar sällan protestera men funderar säkert ändå på att det inte nämndes i arbetsbeskrivningen vid intervjun. Det ger inget bra första intryck.

Se även till att arbetsplatsen är klar och att allt annat förberett när den nya personen kommer. Att säga att ni inte hunnit är väldigt oprofessionellt. Ju mer man investerar i introduktionen, desto mer får man ut. Man ska tänka på att många som väljer att lämna en nyanställning snabbt, har ofta fått en usel introduktion.

Val av kandidat

Vid en nyrekrytering är min erfarenhet att det ofta går för fort, fortsätter Urban. Här kan det vara smart att tänka om ett varv till. Vad är det vi saknar i företaget? Vilken personlighetstyp skulle vi behöva få in som kompletterar övriga? Plocka fram femårsplanen och se om det är någon typ av person eller kompetens som ni behöver för att nå era mål.

Ta fram en önskad profil ta sedan kontakt med ett företag som gör personlighetstester. Ta in referenser och kontakta dessa personer. Det är viktigare att få in en person som passar in i gruppen med mindre erfarenhet än en med lång erfarenhet som man ändå känner inte är riktigt rätt.

Låt gruppen som ska få in den nya medarbetaren komma till tals. Låt även denna grupp få träffa personen innan det är klart.

Kan man dra nytta av en person som lämnar företaget?

Absolut! Att göra en så kallad exit intervju är väldigt nyttig och klokt. Nu tänker ni kanske att en avskedslunch är en form av detta. Fel, fel, fel som Brasse Brännström brukar uttrycka det. Be någon som inte jobbar på er arbetsplats göra denna intervju. Gärna ett proffs. Jag lovar att det kommer fram saker ni inte tänkt på och information som är nyttig innan ni startar er rekryteringsprocess igen.

Ska man göra rekryteringen själv eller ta in hjälp utifrån?

Här finns ingen generell regel. Man kan lyckas och misslyckas i bägge fall. Ska du ha tag i en person som kanske redan har en anställning, alltså headhunting, kan det vara smart att ta in en rekryteringsfirma. Annars får man helt enkelt själv bedöma hur duktig man är. Vid användning av en extern rekryteringsfirma är det ändå viktigt att få träffa kandidaten. Magkänslan är viktig.

Många gånger i mindre företag där exempelvis Vd:n sköter rekryteringen är det lätt att det sker ett annat misstag. Medvetet, eller omedvetet söker den ansvarige efter personer där de båda har något gemensamt, t ex ett gemensamt intresse. Det skapar en trygghet mellan dem, men kan göra att personen rekryteras av fel anledning.

Fler företag verkar titta på attityder och drivkrafter i stället för CV och erfarenhet – hur ser du på det?

Jag anser att det är viktigare att få in lagspelare med rätt attityder, framför kunskap. Det går nästan alltid att lära sig nya saker, men attityder och drivkrafter är det svårare att förändra. Organisationer som söker specialkompetens kan dock skilja sig.

Om en person inte har kunskap om något specifikt, t ex Excel, ska det inte stå och falla med det. Skicka personen på kurs.

Har du andra tankar om rekryteringsprocessen?

Vanligt är att man kräver referenser men att man sen inte ringer upp dessa. Lämna gärna över några av referenserna till andra på företaget så fler får en uppfattning om vad referenserna verkligen har sagt om kandidaten.

Om det finns några orosmoment rörande personen, lyft upp det innan ni anställer. Om personen har självkännedom och förstår oron, kan denne även jobba bort dessa saker.

Ett sista tips är att man själv som företagsledare ska våga lämna sin trygghetszon. Exempelvis kan man titta på att ta in en yngre förmåga, eller en person från en helt ny bransch. Personer med andra erfarenheter men med god attityd kan röra om i grytan så det skapas en ännu bättre stämning på ert företag.