



⌚ 4 min. 👁 📌 02-10-2015

8 råd: Få den bedste kandidat til jobbet

Vil du gerne ansætte de bedste medarbejdere? Så er det ikke nok bare at spørge, om de kan det, I har brug for. Du skal også "sælge" arbejdspladsen. Her får du rekrutteringseksperternes tips til at skrive jobopslag og holde jobsamtaler, så de bedste kandidater snubler over hinanden for at komme til at arbejde hos jer.

Skribentinfo

[Anna Mie Skovdal](#)

Forhenværende
kommunikationsmedarbejder
Lederweb

De fleste større arbejdspladser skræmmer langt flere dygtige jobkandidater væk, end de hiver ind. Så drastisk formulerer Liz Ryan, rekrutteringsrådgiver og grundlægger af tænketanken Human Workplace, det faktum, at rekrutteringsprocessen halter hos alt for mange arbejdsgivere. I bedste fald bliver jobkandidater mødt med ligegyldighed, i værste fald med nedlæghed og arrogance, mener hun.

Hvis I derimod møder jobkandidaterne med respekt og ægte interesse, har I i rekrutteringsprocessen en enestående mulighed for at skabe fortalere for jeres arbejdsplads - også blandt dem, I ikke ansætter.

Lad jer her inspirere af Liz Ryans og en række andre ledere og eksperter tips til at rekruttere med et menneskeligt ansigt og hive de bedste medarbejdere i land.

1. Definér, hvad I søger

Allerede når I skriver jobopslaget, skal I gøre jer klart, præcis hvilke kompetencer jobbet kræver. [Væksthus for Ledelses rekrutteringsguide](http://www.rekrutteringsguiden.dk/) (<http://www.rekrutteringsguiden.dk/>) anbefaler, at I ser på rammerne for stillingen, hvilke resultater I forventer, at den nye medarbejder leverer på kort, mellemlangt og langt sigt, og

hvilke kerneopgaver stillingen indebærer. Vær præcise, og tag kun de kompetencer med, der faktisk er relevante for stillingen. Jo mere nøjagtige I er i opslaget, jo nemmere vil det være at udvælge de kandidater, I vil have til samtale.

Rekrutteringsrådgiver Liz Ryan advarer mod, at der går BR's julekatalog i den. I skal ikke bare liste alle de kompetencer, som I godt kunne tænke jer, at jeres drømmekandidat besad. Det er et menneske, ikke en superhelt, I skal ansætte, understreger hun. Hun anbefaler, at I bruger en dagligdags tone i jeres opslag og fortæller, hvad der er interessant ved jobbet.

2. Læs cv'et grundigt

Ja, det lyder indlysende, og alligevel skimmer ansættelsesudvalget ifølge rekrutteringsekspert Sian Williams alt for ofte kandidatens cv to minutter inden samtalen. Hun anbefaler, at I tager jer tid til at gå cv'et grundigt igennem. Skriv ned, hvad I har brug for at få uddybet, og notér opfølgende spørgsmål.

Skribent og tidligere leder Jeff Haden foreslår, at man læser cv'et, som om man er ansøgeren: Hvad opnåede du i dit første job? Hvilke projekter arbejdede du på? Hvorfor forlod du det? Læs mellem linjerne, så I får en fornemmelse af, hvad der motiverer ansøgeren, og brug de sociale medier til at finde ud af mere om ansøgeren. Det giver jer et bedre udgangspunkt for at have en naturlig samtale med ansøgeren.

3. Tænk på kandidaten som en gæst

Relationen mellem arbejdsgiver og jobsøger er oftest asymmetrisk. Netop derfor er det vigtigt, at I gør jer umage med at få kandidaten til at føle sig godt tilpas. CEO og grundlægger af HotelTonight Sam Shank anbefaler, at I behandler jobkandidaten som en kær gæst. Vær gode værter:

Send en "rejseplan" inden jobsamtalen, så ansøgeren ved, hvem hun skal møde, og hvad planen for samtalen er. Sørg for, at hun bliver modtaget godt, når hun kommer. Bryd isen med lette emner som vejret, trafikken eller lignende, byd på noget at drikke, og præsentér hende for ansættelsesudvalget. Hold eventuelt samtalen i et loungeområde, så I ikke sidder stift over for hinanden.

4. Strukturér samtalen...

[Forskning \(http://www.rekrutteringsguiden.dk/statistik.html\)](http://www.rekrutteringsguiden.dk/statistik.html) har vist, at der er størst chance for at finde den rigtige kandidat, hvis I på forhånd har struktureret samtalen. Skriv ned, hvilke spørgsmål I vil stille, og hvem der tager sig af hvilke spørgsmål. Spørgsmålene skal afdække, om kandidaten har de kompetencer, I listede i de indledende manøvrer.

Den strukturerede samtale sikrer, at I får afdækket de konkrete kompetencer, og at I har et ensartet grundlag at sammenligne kandidaterne ud fra.

5. ...men samtale som et menneske

De fastlagte spørgsmål er ikke nogen undskyldning for at lyde som en robot, der bare skal hakke en tjekliste af. Skribent og tidligere leder Jeff Haden opfordrer til, at I bestræber jer på at have en almindelig, menneskelig samtale med jobkandidaterne. Se dem i øjnene, lyt aktivt og interesseret, og stil opfølgende hv-spørgsmål (hvor, hvad, hvordan, hvorfor, hvem). Lad der gerne være små åndehuller i samtalen, så kandidaten får tid til at tænke over sine svar og måske af sig selv uddyber en pointe.

6. Lad være med at stille dumme spørgsmål

I har sikkert ingen intentioner om at lyde som forhørsledere, der er ude på at fange kandidaten på det forkerte ben. Men sådan kan det godt opfattes, mener rekrutteringsrådgiver Liz Ryan, hvis I stiller spørgsmål som "Hvad vil en, der ikke kan lide dig, sige om dig?" eller "Hvorfor skal vi ansætte dig frem for en af de 250 andre ansøgere?" Det er nedværdigende for ansøgeren og sætter jer i et dårligt lys som arbejdsplads.

Liz Ryan opfordrer til, at I glemmer alle tanker om, at jobkandidaten er der for at imponere jer. Tænk i stedet på jobsamtalen som et møde mellem to ligeværdige parter, der begge skal afgøre, om de har noget at tilbyde hinanden. Svar på lige så mange spørgsmål, som I stiller.

7. Vis entusiasme, når I finder den rigtige

Når I har valgt en kandidat, så lad jeres entusiasme skinne igennem. Det anbefaler tidligere leder Jeff Haden. Vis, at I er lige så glade for at få hende som medarbejder, som hun er for at få jobbet. Undgå at lyde, som om I gør hende en tjeneste ved at tilbyde hende et arbejde, men tænk i stedet, at hun gør jer en tjeneste ved at ville arbejde hos jer.

8. Svar alle ansøgere. Alle!

Ansøgerne har brugt tid og kræfter på at vise interesse for jeres arbejdsplads. Det mindste, I kan gøre, er at give dem et svar. Det mener både Liz Ryan, Jeff Haden og Sian Williams. I har sikkert allerede automatiseret ansøgningsprocessen, så det er en smal sag at sende en mail ud til alle ansøgere, der ikke kom til samtale, med et pænt afslag.

Ring til de kandidater, I har haft til samtale, og giv afslaget personligt. Forklar, hvad I har vægtet hos den kandidat, I har valgt, og giv feedback på samtalen. Og nej, det er ikke nok at sende en mail.

En værdig rekrutteringsproces med respekt for de mennesker, der viser interesse for jeres arbejdsplads, er en investering, der kommer tifold igen. For hver ansøger, der går fra en samtale med en følelse af at være blevet mødt og set som en ligeværdig samarbejdspartner, får I en goodwillambassadør for jeres organisation – uanset om I ansætter dem eller ej.

Kilder:

Liz Ryan: [Want to Make Great Hires? Kill These Obnoxious Recruiting Practices](#) og [Want to Hire Great People? Stop Asking Stupid Interview Questions](#).

Sian Williams: [How to Conduct a Successful Interview](#).

Jeff Haden: [Conduct the Perfect Job Interview in Twelve Simple Steps \(http://www.inc.com/jeff-haden/how-to-conduct-the-perfect-job-interview.html\)](#).

Sam Shank: [We Changed Our Interviews to Feel Like a Hotel Experience. Here's What Happened](#).

Læs mere

[Sådan gennemfører du en god ansættelsessamtale](#)

[Ny forskning afslører: Jobsamtalen virker ikke](#)

[De 5 største fejl ved ansættelsessamtaler](#)

[12 råd til vellykket rekruttering](#)