



🕒 4 min. 👁 🔖 18-11-2019

Advarsel: Derfor må du aldrig lyve jobbet bedre

Frygten for at den perfekte kandidat siger nej til jobbet, får mange til at undlade at fortælle om de knap så attraktive sider af jobbet. Læs, hvordan du skaber en ærlig rekrutteringsproces, der stadig sikrer dig den rette medarbejder.

Skribentinfo



[Maja Nørgaard Glad](#)

Forhenværende
kommunikationskonsulent
Lederweb

Mange undgår at fortælle nye medarbejdere hele sandheden om et job. De frygter, at et stort arbejdspress eller en uløst konflikt i teamet, vil få ansøgerne til at stikke halen mellem benene. Men den går ikke. For at lande den rigtige medarbejder til jobbet, er det vigtigt at være ærlig om indholdet i jobbet, samt succeskriterier og krav. Jo flere ærlige informationer du kan give ansøger, jo større sandsynlighed er der for, at rekrutteringen bliver en succes.

Ansøgerne vil gøre et ihærdigt forsøg på at lære så meget som muligt om organisationen og jobbet, inden de takker ja. Der skal ikke mange googlesøgninger eller kontakter i ansøgerens netværk til at få et ret godt billede af, hvordan organisationen opererer. Så pas på med at gøre jobbet rosenrødt. Udelader du informationer, fordi du tænker, det afskrækker kandidaten, gør du kun dig selv og kandidaten en bjørnetjeneste. Hvis ansøger går fra interviewet med et uklart billede, kan du være sikker på, at hun skal overtales, før hun bider på krogen – hvis hun altså gør. Efterfølgende skal du formentlig hive katten op af sækken alligevel, hvilket kan gøre det endnu sværere at forklare sig. Den nye medarbejder vil måske spørge, hvorfor sandheden først kommer frem nu.

Læs også: [Spørgsmålene der får ansøger til at afsløre sit sande jeg](#)

Sådan gør det gode ansættelsesudvalg

Det velforberedte og smarte ansættelsesudvalg, vil bruge jobinterviewene på at fortælle ærligt om jobbet. Interviewet skal ses som en mulighed for at sætte tonen for den fremtidige relation. Så vælger du at tilbageholde information, eller pynte lidt for meget på jobbeskrivelsen, så er det, hvad du får fra den nye medarbejder. Du skal ikke gå i detaljer omkring mængden af opgaver, men du skal være ærlig og fortælle, hvis tempoet er højt.

Guide til det gode og ærlige ansættelsesforløb

Det forberedende arbejde

For at styre et godt og ærligt ansættelsesforløb, skal ansættelsesudvalget også forberede en jobanalyse og kompetenceprofil. Fra start til slut i processen er det altafgørende, at udvalget lægger kortene på bordet, da alt andet er en risikabel strategi. Selv om ansøgerne bliver bedre til at gøre deres forarbejde grundigt, er det stadig for meget at forlange, at ansøgeren skal kende alle faldgruber i jobbet.

- Forbered rekrutteringen grundigt. Opstil alle succeskriterier og krav. Hvad skal medarbejderen kunne? Jo mere detaljeret I kan beskrive dette, jo større er sandsynligheden for et godt interview. Foruden virker det også som en hjælp til strukturen under samtalen og gør kravene til jobbet mere gennemsigtige for ansøgeren.
- Jobanalyse og kompetenceprofil. Det centrale er at afdække rammer, resultatkrav og kerneopgaver for stillingen, der annonceres. Kompetenceprofilen skal indeholde en begrundet og prioriteret liste over de kompetencer, der er forudsætningen for at bestride jobbet.

Læs også: [5 spørgsmål du ikke bør stille ansøger](#)

Ansættelsesudvalget og interviewet

Ansættelsesudvalget skal ikke være større end nødvendigt. Overvej om alle medlemmer af udvalget skal være tilstede under ansættelsessamtalen. Nogle kan fx nøjes med at deltage i udarbejdelsen af kompetenceprofilen og jobanalysen. Sørg dernæst for, at deltagernes roller er klart definerede på forhånd. Det er for eksempel vigtigt, at én fungerer som observatør og tager noter under samtalen.

- Forbered spørgsmål, der er i direkte forlængelse af de kompetencer, I har beskrevet. Sørg for, at alle ansøgere får stillet de samme spørgsmål. Spørgsmålene skal være styrende for samtalen, men sørg for, at der også er plads til spontane spørgsmål.
- Det kan være en fordel at afholde to interviewrunder, hvor man i anden runde har mulighed for at komme tættere på de udvalgte kandidater fra første runde. Stil erfaringsbaserede spørgsmål. Ved at bede ansøgeren redegøre for, hvad hun gjorde i en særlig situation, giver det ansættelsesudvalget et mere kvalificeret grundlag for at vurdere hendes kompetencer og spotte egenskaber.
- Afstem forventningerne til den nye medarbejder. Beskriv jobbets indhold systematisk og forlad ikke interviewet, før I er sikre på, at ansøgeren også har forstået, hvad jobbet indebærer.
- Præsenter eventuelle vanskeligheder ved jobbet. Forklar, hvad der kommer til at fylde mere end, ansøgeren måske regner med.

Læs også: [Ekspert erklærer død over jobinterviews](#)

Medarbejderens første tid i det nye job

Når den rigtige medarbejder er fundet, er størstedelen af ansættelsesudvalgets opgave udført. Men rekrutteringsprocessen stopper ikke her. Den indeholder en sidste fase, som ikke bør undervurderes. Nemlig en grundig og veltilrettelagt introduktion. Det letter vejen for den nye medarbejder. Introducer medarbejderen til jobbets indhold og rutiner. Derudover kan det være en fordel at tilbyde en kvalificeret mentor, som er opsøgende og kan være en sparringspartner.

- Den nye medarbejder skal præsenteres for rutiner, nøglepersoner, og administrative opgaver.
- Tilbyd personlig støtte i form af en mentor. Der er mange fordele i at sætte den nye medarbejder sammen med en erfaren person i organisationen, der kan rådgive og vejlede den nye medarbejder gennem de første måneder. Mentoren skal gerne være en person, der kender både organisationen og det konkrete job.

For at opnå en god og succesfuld rekruttering handler det om, at I som arbejdsplads investerer tid og energi i jeres rekrutteringsforløb. Gør I dette, stiger chancerne markant for at få en ny medarbejder, som passer godt til jobbet.

Rekruttering er dyrt – både når det lykkes, men særligt når det ikke lykkes. Rekruttering og udvælgelse er organisationers vigtigste kort for at opnå positive tal på bundlinjen. Et gennemtænkt rekrutteringsforløb skal ses som et godt kort at have på hånden, fordi det skaber bedre kvalitet, effektivitet og trivsel på arbejdspladsen. Hverken organisationer eller ansatte får noget godt ud af, at de forkerte mennesker ansættes. Men et succesfuldt rekrutteringsforløb forudsætter ærlighed. Så læg alle kortene på bordet, det betaler sig.

Artiklen er frit oversat og redigeret fra hbr.org: [Stop lying to job candidates about the role](#)

