VÆKSTHUS FOR LEDELSE



1 min. 21-01-2016

Rekruttering: 10 fejl du skal undgå

Skal du ansætte en ny medarbejder? Her er ti ting, du skal undgå at gøre.

Skribentinfo



Pernille Bekke
Lederweb

1. Modrektionen

Du ansætter en person, der er den komplette modsætning til den besværlige medarbejder, som du lige har opsagt.

2. Urealistiske forventninger

Du stiller for høje og modstridende krav til den, som skal ansættes. For eksempel: "Vi søger en person, som er både hurtig og analytisk."

3. Du vurderer medarbejdere i absolutte termer

For eksempel siger du "Hans er en god medarbejder" - i stedet for at konkretisere, hvad du mener og fortælle, at han er dygtig til processarbejde, men ikke til at arbejde med mennesker.

4. Førsteindtryk vejer for tungt

Du bedømmer mennesker ud fra førsteindtrykket i stedet for nøje at undersøge deres baggrund.

5. Stoler blindt på referencer

Du stoler for meget på kandidatens referencepersoner, og stiller ikke spørgsmålstegn ved deres troværdighed.

6. Kandidaten ligner dig selv

Du har for meget tillid til de kandidater, som ligner dig selv.

7. Delegationsfælden

Du uddelegerer kritiske dele af rekrutteringsprocessen til medarbejdere, der ikke er klædt på til opgaven.

8. Ustrukturerede interviews

Du har ikke forberedt spørgsmålene ordentligt, og kan derfor ikke sammenligne og bedømme kandidatens kompetencer.

9. Du blæser på de sociale kompetencer

Du vurderer ikke kandidatens selverkendelse, motivation, empati og sociale færdigheder.

10. Du lader dig styre

Du lader andre interesser end firmaets bedste påvirke rekrutteringen - for eksempel hvis en af de øverste chefer vil have sin bedste ven ansat.

Kilde: www.chef.se (http://www.chef.se)

Læs mere

Sådan laver du en jobanalyse og kompetenceprofil

Sådan spørger du til kompetencer

Sådan gennemfører du en god ansættelsessamtale

Væksthusets online guide til ledelsesrekruttering (http://www.rekrutteringsguiden.dk/)