

Rekrytera rätt

– låt fakta visa vägen

EXPERTEN SYNAR REKRYTERING

Det går bra för Stigdata. Stig behöver anställa både en tekniker och en säljare för att hinna med juljanssen. Teknikertjänsten kommer att lösas smidigt – en tidigare anställd som alla var mycket nöjda med vill komma tillbaka. Däremot är det lite knepigare på säljsidan med tanke på de schismer som varit den senaste tiden. Nu när detta äntligen lagt sig är Stig extra mån om att en ny säljare ska passa in i gänget och göra ett bra jobb.

Stig har fastnat för två personer i rekryteringsprocessen, en man i hans egen ålder som är driven och utåtriktad men saknar erfarenhet av it-branschen och en ung kvinna med både teknik- och säljbakgrund men med blygare framtoning. Stig vill anställa den förre, som han tror passar in i killgänget på "säljet", men Anette, som är med i processen, anser att den senare har bättre meriter och kompletterar säljkåren bra. Vem ska Stig välja? Ska han följa sin magkänsla och välja mannen eller fokusera på fakta och välja kvinnan?

MARIE J:SON ÖDÉN SVARAR:

Stig vill anställa en man i sin egen ålder medan Anette föredrar en yngre kvinna med samma bakgrund som Anette. Detta är klassiskt och ett exempel på hur vi människor dras till det som vi känner igen i stället för det vi behöver. Jämför med hur hundägare väljer en hundras som liknar dem själva – inte minst utseendemässigt! I valet av sällskapsdjur så är det en metod som är helt i sin ordning, alltså att låta känslan styra beslutet. I en anställningsprocess är det bättre att göra medvetna val och ställningstaganden.

Det första Stig och Anette behöver göra är att ta ställning till vilken kravprofil som krävs för jobbet. Hur viktigt är det att säljaren har tekniska kunskaper? Är det något som man kan lära sig allt eftersom? Är det viktigt att uppfatta detaljer? Ska man vara snabb eller analyserande? Får man göra fel? Får man dra ner på tempot under stress? Hur ska man vara för att passa in i Stigdatas kultur? Har personen väldokumenterad säljförmåga?

Ta hjälp av en psykolog

Vi vill gärna tro att erfarenhet från ett visst område garanterar att personen kommer att lyckas. Men tidigare erfarenhet säger faktiskt ingenting om hur personen kommer att lösa sina uppgifter hos Stigdata. Att bedöma personers formella kompetens kan de flesta arbetsgivare göra själva, det vill säga avgöra om perso-

nens utbildning och faktakunskaper stämmer med företagets behov. Att bedöma personers egenskaper är däremot svårare, och här kan man ha god hjälp av en psykolog.

En psykolog som är specialist i personbedömning använder sig av en flermetodsundersökning där man kartlägger såväl intellektuella som personlighetsmässiga förmågor. Att däremot själv köpa in och använda så kallade personlighetstester, oftast i form av självskattningsformulär, är betydligt viktigare än man tror och inte att rekommendera.

Efter att ha genomfört en grundlig undersökning av hur väl kandidaterna motsvarar den kravprofil som finns för befattningen kommer Stigdata att ha ett betydligt bättre underlag för sitt ställningstagande. Att som sökande bli professionellt och seriöst bedömd ger också den person som sedan tillträder befattningen en god start.

Varför vill teknikern tillbaka?

Vad gäller teknikertjänsten kan det tyckas vara ett smidigt sätt att anställa en tidigare anställd. Stig har förmodligen tänkt igenom situationen och tagit reda på varför teknikern slutade förra gången han var anställd på Stigdata, varför teknikern vill sluta på sitt nuvarande arbete, hur han har löst sina uppgifter där och varför han vill komma tillbaka till Stigdata.

I annat fall skulle jag råda Stig att reflektera över dessa frågor. Det fanns ju en anledning till att teknikern slutade förra gången – finns det något samband med att han nu vill sluta på sitt nuvarande jobb? Vad har förändrats som gör att teknikern vill komma tillbaka? Efter att ha funderat över detta bör Stig och Anette ha ett tillräckligt bra underlag för sitt beslut.

STIGDATA

Välkommen till Stigdata, en väletablerad återförsäljare i Annerstad. I varje nummer hjälper våra experter vårt fiktiva företag att lösa ett aktuellt problem.



STIG, 57 år. Stigdatas vd, marknadschef och personalchef.



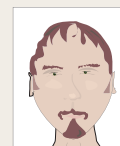
BERIT, 54 år. Företagets allt-i-alle och Stigs förtrodda.



ANETTE, 31 år. Är säljchef men vill bli marknadschef.



STEFAN, 38 år. Säljare och tvåbarnsfar. Gillar fotboll.



FREDRIK, 28 år. Företagets tekniker. Är duktig men lat.

EXPERTER

HAR DU FRÅGOR
TILL VÅRA
EXPERTER?
MEJLA DEM TILL
itbranschen@idg.se.



ANNA ELIASSON arbetar som arbetsrättsjurist hos arbetsgivarorganisationen Almega.



MARIE J:SON ÖDÉN är psykolog och psykoterapeut och arbetar med organisationsfrågor i företaget Talk Point.



PETER NORDBECK är advokat vid advokatfirman Delphi & Co och specialiserad på it-rätt.



CHARLOTTE JOHANSSON är redovisningskonsult hos byrån Ekonomitjänst i Storstockholm.