

A black and white photograph of a person in silhouette, seen from behind, standing on a balcony or looking out a window. The person is wearing a dark t-shirt and pants. The window is framed by light-colored, sheer curtains that are slightly parted. Outside the window, a brick building is visible. The scene is lit from the window, creating a strong contrast between the dark interior and the bright exterior. On the right side of the image, there is a dark vertical bar, and a semi-transparent light blue rectangle contains the text.

Om rekrytering



Nycklarna till en god rekrytering

Jonny Simonsson är CFO på Cool Company och har både del i personalansvaret på bolaget och en gedigen erfarenhet av rekrytering av både tillsvidareanställda och flexibel personal. Han vet även vad det betyder att låta personalen vara delaktig i processer och att en felrekrytering kan stå företaget dyrt.

När det är dags för en rekrytering är det viktigt att göra grundjobbet ordentligt från början och tänka igenom och skriva en specificerad befattningsbeskrivning. Tänk över vilka behov som finns i din organisation eller i ditt team, vilka kvalifikationer som redan finns på plats och vilka du behöver fylla ut med en ny kandidat. Jonny Simonsson menar att det alltid är viktigt att tänka långsiktigt, vilka behov har ni idag och vilka behov kommer ni ha framgent? Den nya rekryteringen ska passa i sin arbetsroll, men den ska även passa som person och komplettera teamet.

Egentligen är det alltid viktigt att involvera sin personal, det gäller även vid rekryteringar. Informera och involvera personalen i ett tidigt skede, låt dem vara med och se över vilka behov ni har. De ska känna sig delaktiga och få dela med sig av sina åsikter. Även om beslutet i slutändan är ditt har de fått vara med och bidra, och det minskar risken för missnöje. Jonny menar att det handlar mycket om inkludering, får man vara med och bereda vägen blir man mindre motståndskraftig till saker och ting.

Du som chef eller personalansvarig ska sköta själva rekryteringsprocessen, men det är ingen dum idé att låta valda kollegor träffa den tilltänkta kandidaten innan ni till sist skriver under ett avtal. Se till att göra grundligt förarbete och lägg tid på att hitta rätt kandidat. Genom att använda rekryterare sparar man t.ex. tid om den är knapp. Att rekrytera är ofta en kostsam och tidskrävande process, så se till att få det rätt direkt.

Vad kostar en felrekrytering?

De flesta arbetsgivare och personalansvariga är medvetna om att en felrekrytering kan stå en dyrt. En nyrekrytering som inte passar in, inte trivs i gruppen eller i sin roll tenderar först och främst inte att bli långvarig i sitt uppdrag, och blir personen kvar är det också kostsamt på flera plan.

Det sägs att en felrekrytering kan kosta omkring 700 000 kronor, något som självklart är svårt att mäta och som kan bero på olika faktorer. Förutom den tid som befintlig personal och ledning lägger ner på att sätta krav för rollen, annonsera, gå igenom ansökningar, eventuellt tillsätta en rekryterare, göra urval och hålla intervjuer är det många andra saker som kostar i form av både pengar, tid och engagemang.

Blir rekryteringen inte rätt, om personen inte riktigt besitter den kompetens den utgav sig för att ha, om personen inte passar in i teamet eller trivs i sin roll eller på arbetsplatsen, tillkommer ännu fler kostnader. Behöver ni avsluta uppdraget återkommer kostnader för nyrekrytering. Jonny menar att det är viktigt att man hanterar situationen direkt om man märker att personen inte är rätt för jobbet, och inte gräver huvudet i sanden.

Det kostar företaget enorma pengar om man har en person på plats som inte passar för uppgifterna eller i teamet. Det märks av snabbt och bygger upp frustration om personen inte har kvalifikationer, och resten av teamet får rycka in och göra uppgifterna. En bitter och arg medarbetare smittar av sig på resten av teamet och skapar en dålig atmosfär. Prata med personen, om den inte passar för rollen, överväg om det finns andra områden som personen lämpar sig bättre vid, annars behöver man avsluta personens anställning eller uppdrag.

Beroende på hur fel det blivit kan man tillsammans med den nya medarbetaren försöka få det att fungera, trots att det blivit lite fel. Men det är viktigt att lära sig av en felrekrytering och ta med sig det till nästa gång, och försöka göra om och göra rätt!

Hur lyckas man med sin onboarding?

När en rekrytering är i hamn behövs en onboarding. Jonny menar att tydlighet är A och O, och att ge en strukturerad onboarding med uppföljning. Eftersom det är viktigt att personen passar in i gruppen behöver den snabbt få träffa alla i teamet, få en inblick i allas kompetens och områden, och få en djupdykning i den kunskap den behöver för sina arbetsuppgifter. Redan innan den nyrekryterade är på plats behöver man ha dokumentation och processer i ordning, och en bra överlämning från tidigare personal. En onboarding behöver innehålla både genomgång av processer och rutiner, och att lära känna teamet.

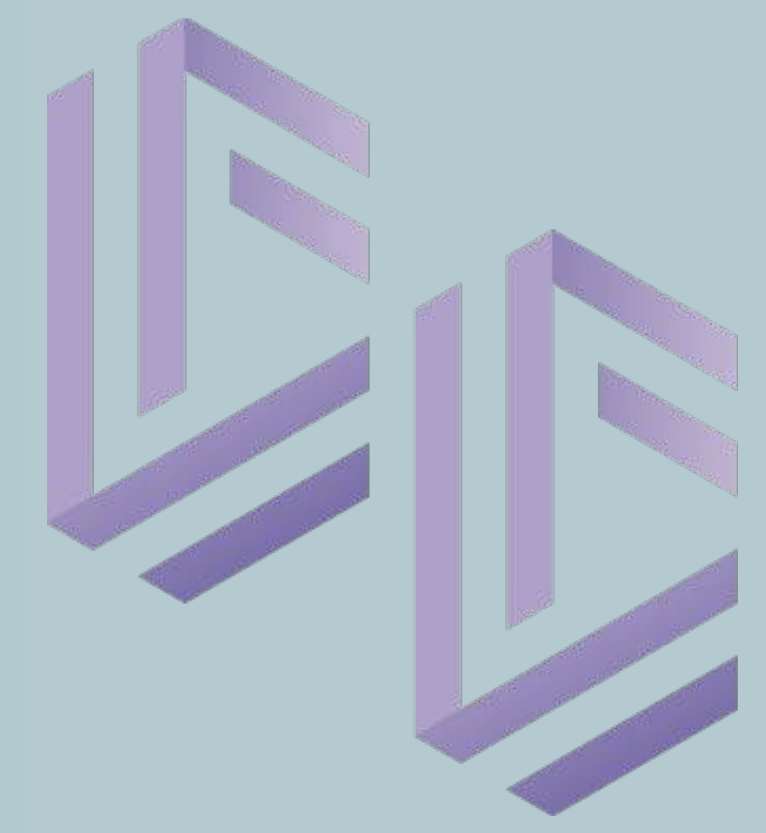
Se till att din nya medarbetare trivs och har bästa möjliga förutsättningar för att göra ett bra jobb, kommer in i gruppen och trivs med sitt arbete.

Rekrytera konsulter eller anställa?

När man ska rekrytera någon ny behöver man fundera på om det passar bäst att anställa eller ta in konsulter eller annan typ av flexibel personal. Generellt kan man tänka huruvida rollen ska tillsättas långsiktigt eller mer kortsiktigt. Konsulter är ett väldigt bra alternativ när man vill tillfredsställa kortsiktiga behov och vid tidsbegränsade projekt eller när man behöver specialistkunskap.

Ledtiden för konsulter att sätta sig in i projekt är ofta kortare och de besitter expertis och erfarenhet att snabbt sätta sig in i arbetet och utföra uppdraget. Flexibel personal kan också vara bra i en skalbar verksamhet, där behovet av personal varierar. En anställd behöver fylla en roll som är långsiktig och kontinuerlig, där behovet inte kommer att avta.





Cool Company