

Undvik detta när du rekryterar – 5 vanliga misstag

Långtifrån alla rekryteringar lyckas. Anledningarna kan var många men det finns sätt att undvika felrekryteringar, eller i vilket fall att minimera riskerna.

Felrekryteringen kan bero både på kandidaten och/eller arbetsgivaren. Kandidaten kan ha översålt sig själv och sina färdigheter vilket leder till att hen inte levererar på den nivå som du som arbetsgivare förväntar sig. Det kan också vara så att du som arbetsgivare har översålt erbjudandet så att bilden av arbetsuppgifterna och företaget inte stämmer när hen väl är på plats. Risken finns då att personen lämnar inom kort och du måste börja om från början.

Men om vi går tillbaka till arbetet du behöver göra innan rekryteringen startar. Några saker som du ska **undvika**

1. OTYDLIG KRAVPROFIL

Att inte veta exakt vad som behövs för att kunna leverera gör det svårt att hitta rätt person. Lägg ner tid på att göra en ordentlig kravprofil. Vilken kompetens, erfarenheter och vilka personliga egenskaper behövs för den här tjänsten. Då blir du tydlig både i annonsen och vad det är du ska kontrollera att kandidaten verkligen kan. Se upp så att det inte blir för höga **skall krav** det kan leda till att du missar talanger. Överdriv inte heller kompetenskraven det kan skapa förväntningar hos kandidaten på mer avancerade uppgifter än vad som erbjuds.

2. KOPIERA DEN TIDIGARE ANSTÄLLDA

Det är lätt gjort att leta efter en likadan Lisa eller Pelle för det var ju en sån bra medarbetare och jättetrevlig. Men är det verkligen en kopia du behöver? Hur ser de framtida behoven ut och är det någon kompetens du saknar i teamet. Tillbaka till kravprofilen!

3. LITA PÅ MAGKÄNSLAN.

Se till att du har en struktur för hur du fattar besluten. Första intrycket kan lura oss eller om vi hittar ett gemensamt intresse. Det kan göra att vi tappar bort de verkliga kraven.

4. UTESLUTA REFERENSTAGNING.

En ordentlig referenstagning kan spara mycket jobb och pengar. Be om minst två referenser, och att kandidaten förbereder referenspersonerna på att du kommer att ringa. Den kontakten ska också vara aktuell, har man lovat lämna referenser för ett halvår sen så blir svaren inte så genomtänkta.

5. FRIENDS AND FAMILY

Visst kan det vara lockande att anställa någon man känner väl MEN vad vet du egentligen om vad den personen kommer att prestera. Det kan också leda till lojalitetskonflikter, vilka hänsyn behöver du ta? Hen ska i så fall genomgå den vanliga rekryteringsprocessen och ställas mot övriga kandidater.

Sammanfattningsvis för att rekryteringen sak bli lyckad, gör en krevprofil, ta reda på om kandidaten motsvarar den, och kontrollera referenser.

Ta också väl hand om kandidaterna; bekräfta ansökningen, kommunicera under processen och tacka för intresset när du är klar. En välskött process ger dig en ambassadör för företaget även om jobbet går till någon annan.

Är du ovan – ta hjälp av VDStödet

[AGNETA NYBERG](#)