



Ålands
Näringsliv

Kan man rekrytera på
magkänsla?

HOME OF RECRUITMENT
2019-03-04

Vem är jag?



Vad?

- Vad är kompetensbaserad rekrytering?
- Rekryteringsfällor
- Kandidatupplevelse
- Kravprofilen
- Intervjuteknik
- Lotta ut boken





Vilka är ni?

Vad är kompetens?



Kompetensbaserad rekrytering

- Struktur och objektivitet!
- Fokuserar på *kompetens* och potential
- Strukturerad process med vald kompetens som en *röd tråd* genom hela processen
- Undviker diskriminering och främjar mångfald
- Kravprofilen utgör grunden för hela rekryteringsprocessen
- Mest träffsäkert!





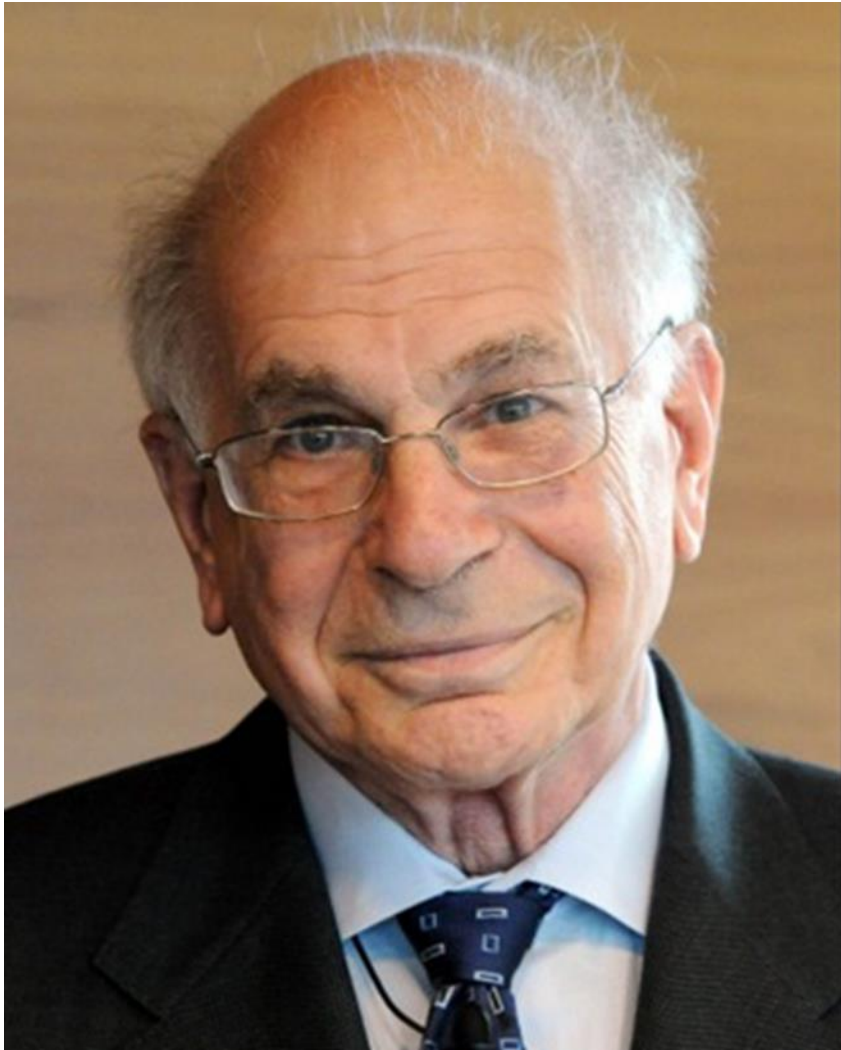
Rekryteringsfällor



4 minuter







THINKING,
FAST AND SLOW



DANIEL
KAHNEMAN

WINNER OF THE NOBEL PRIZE IN ECONOMICS

System 1 och 2

SYSTEM 1

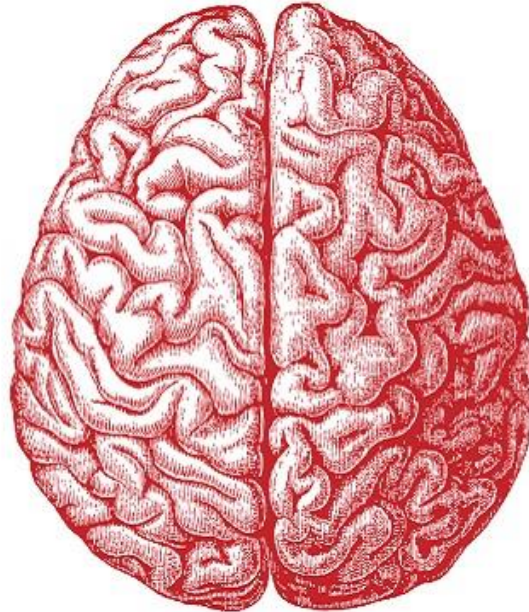
Snabbt

Intuitivt

Känner igen

Erfarenhetsbundet

Känsla om rätt/fel



SYSTEM 2

Långsamt

Kalkylerande

Pulsen ökar

Musklerna spänner sig

Rationellt

System 2

Vilket är nästa tal i talserien?

789, 788, 799, 688, X



Kandidatupplevelse

”Den rekryterande chefen kollade mess på mobilen under intervjun. Sen pratade han mest om sig själv och bolaget.”

”Hon skulle höra av sig inom två veckor sa hon. Det var två månader sen. Hela processen var lååååångsam. Och kändes oproffsig. Jag vill jobba i ett snabbbrörligt och proffsigt företag...”

”Det tog 35 minuter att fylla i ansökan. En timme att uppdatera CVt. Allt jag fick var ett standardiserat autoreply. Sen var det tyst.”

Har du råd med en dålig kandidatupplevelse?

69%

Väljer att inte köpa
varor/tjänster pga
negativ upplevelse

76%

Kommer definitivt
att köpa mer pga
positiv upplevelse

Vad är viktigt för kandidatupplevelsen?

- Tid/Återkoppling
- Rättvisa
- Transparens
- Värde



Tips för positiva kandidatupplevelser

- Sätt en tydlig förväntan – berätta vad ni söker
berätta i annons/intervju om processen och
tänkt deadline osv
- Ett extra mejl
- Tacka nej till de som ej går vidare så snart
som möjligt
- Hur tas kandidaten emot?
- Testa att söka jobb hos er själva (om system)
- Professionell process och intervju!





Kravprofilen

Kravprofilen

- Som grunden på ett hus
- Affärsplanen
- Ej annons!
- Alla som fattar beslutet ska vara med nu!
Inte när ni börjat träffa kandidater



Kravprofilens innehåll

- Tidplan
- Viktigaste arbetsuppgifter nu – men även kommande
- Målsättningar för tjänsten
- Utbildning, språkkunskaper, tidigare erfarenheter – krav respektive önskemål
- Vem man ÄR – personliga kompetenser (max fyra st)
- Varför ska man välja att jobba för er?
- Utmaningar hos er och i tjänsten



”Vi anställer folk utifrån vad de kan, men vi säger upp dem utifrån hur de gör.”



Personliga kompetenser

- Flexibel, driven, ansvarstagande, samarbetsorienterad, social, trygg....
- Hur beter man sig när man är ansvarstagande hos er?
- *Planerar sin dag självständigt, tar initiativ till att planera om när något inträffar. Ser till att slutföra sina uppgifter för dagen och flaggar om något inte hinns med*
- *Ansvarar för sin budget och sin årsplanering, ser till att följa upp budgeten månadsvis och göra justeringar omedelbart då det krävs.*



Intervjun

Intervjusituationen - Intervjuteknik

Mycket mer än att ställa rätt frågor:

- Förhållningsätt – Ej förhör! Men ej heller endast ”en trevlig kaffe”
- Mottagandet – lätt hitta?
- Rummet
- Det är vårt ansvar att skapa en trevlig miljö och bra förutsättningar
- Ej fler än 2
- Var förberedd!



Skillnad på intervjuer

- Berätta om dina tre främsta styrkor
- Hur stresstålig är du?

Berätta om en situation när du blev särskilt stressad? Vad hände? Vad gjorde du?





SAMARBETE

Situation: "Berätta om när du samarbetade med en kollega för att nå ett specifikt mål"

Beteende: "Vad gjorde du? Vad gjorde ni tillsammans?"

Resultat: "Hur lyckades ni med uppgiften? Vad blev resultatet?"

Hur mycket pratar du?



Referenstagning

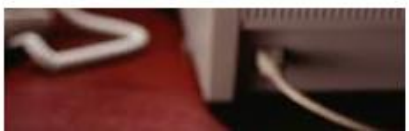
- Också en intervju – behandla det så
- Granska referenterna kritiskt
- Minst 2 – ej privat relation
- Ej bakreferenser
- Jobba strukturerat
- Kravprofilen – följ röda tråden!



Trender

- Rekrytera utan CV
- Rekrytera inhouse
- Förenkla för kandidater
- Tester och andra objektiva verktyg
- Chatbots





www.homeofred.com

Tack!

Anki Stafwerfeldt

HOME of Recruitment

0733-887 007

Jag ses gärna på LinkedIn!