



Vi vill ge chefer bättre förutsättningar att leda

Saco, Sveriges akademikers centralorganisation, består av 23 förbund som företräder Sveriges akademiker. Vi är en partipolitiskt obunden facklig organisation. Bland våra medlemmar finns runt 140 000 chefer, vilket gör oss till en av Sveriges största chefsorganisationer.

Du kan vara medlem i ditt Sacoförbund genom hela din karriär. Saco och förbunden arbetar för att du som chef ska kunna göra ett bra jobb och att det ska löna sig att vara chef.

Läs mer på www.saco.se/chef. Du kan också prenumerera på nyheter om chef- och ledarskap via Sacos nyhetsbrev Chefsnyheterna: www.saco.se/chefsnyheterna

Rekrytering

Saco Chefsråd har tagit fram tio råd till chefer som ska rekrytera nya medarbetare.

Att anställa är en viktig och stor investering. Processen kräver både tid och kompetens. Men tänk på att en felrekrytering blir ännu dyrare och mer tidsödande. Saco Chefsråd har tagit fram tio råd till chefer som ska rekrytera nya medarbetare.

1. Förberedelser är A och O

Analysera behov och förväntningar. För att hitta rätt kandidater måste du veta vad du letar efter. Det är viktigt att alla som deltar i rekryteringsprocessen har samma bild. Våga ifrågasätta kompetenskraven - finns de med av gammal vana?

2. Ta hjälp

Att genomföra en hel rekrytering är tidsödande. Rekryteringsfirma kan användas i hela eller delar av processen och kan ofta vara kostnads-effektivt. Glöm inte bort att förberedelserna ändå måste göras internt. Använd HR:s kompetens och det behövs även resurser för hantering av ansökningar och grovgallring. Det är bra att samarbeta med den fackliga organisationen.

3. Lyft blicken

Tänk på vem ni behöver i framtiden. Hur kommer personen att kunna utvecklas? Se upp för att anställa kopior av dig själv - verksamheten mår bra av mångfald.

4. Marknadsför dig som arbetsgivare

Rekrytering handlar inte bara om att välja bland ett antal intresserade kandidater - många står inför situationen att det är konkurrens om arbetskraften. Arbeta långsiktigt med att förmedla ditt varumärke som arbetsgivare. Nuvarande personal är de bästa ambassadörerna.

5. Intervjun - mer än frågor och svar

Personliga egenskaper och förmåga att klara jobbet ska vara i fokus. Ge uppgifter, måla upp tänkbara situationer eller arrangera rollspel. Då ser du konkret hur personen tänker och agerar i olika situationer. Genomför alla intervjuer på samma sätt och ställ samma frågor. Glöm inte att intervjun även är ett tillfälle att berätta om företaget.

6. Magkänsla eller kompetens-baserat?

Urval och intervju ska självklart ske på ett objektivt sätt. Men använd magkänslan om du känner att något inte stämmer - lyssna på din erfarenhet och backa tillbaka om det behövs. Se till att behandla alla likvärdigt, ha samma kravprofil och ställa samma frågor till alla kandidater. Ha koll på diskrimineringslagen. Se www.do.se

7. Tester - funkar det?

Tester kan vara ett bra sätt att se hur en person fungerar i en viss roll och i ett visst team. Du ska alltid ha klart för dig varför du gör ett test. Gör det helst på ett tidigt stadium, så att resultatet kan ligga till grund för intervjun. Hantera testet och resultatet på ett professionellt sätt, med hänsyn till den sökandes integritet.

8. Välj kanal

Tänk dig för innan du köper dyra annonser. Finns det andra, effektivare, kanaler som den egna webbplatsen, rekryteringssajter, sociala medier och olika nätverk?

9. Använd referenser - men med förnuft

Referenser kontaktas i slutet av processen för att kolla upp och komplettera det som den sökande själv berättat. Glöm inte att ta hänsyn till relationen mellan referenten och den sökande. Ställ konkreta frågor om vad den sökande presterat och be om både positiva och negativa egenskaper. Och varför inte erbjuda kandidaterna referenser för dig själv som chef?

10. Ge information och feedback

Var tydlig i kommunikationen med kandidaterna inför och genom hela processen. Återkoppla gärna när rekryteringen är klar, det ger ett bra intryck och är till nytta nästa gång du rekryterar.

Saco Chefsråd är ett fristående råd med chefer från olika yrkesområden. Inom rådet finns lång erfarenhet av chef- och ledarskap inom såväl privat som offentlig sektor. Rådet har bildats för att stärka kunskapen inom Saco om chefers arbetssituation, villkor och strategiska utmaningar.

