

NY CHEF – tjek!

Nyt job og ny chef

I et outplacement forløb rådgiver jeg den afskedigede medarbejder i alle de elementære ting såsom at lave personlighedsprofil til brug for mere selvindsigt, en afklaring af kompetencer, jobønsker, skrive en ansøgning/CV, at gøre sig mere synlige på online medierne, at udvide sit netværk og connecte sig til de rigtige personer, jobsamtalen osv., men jeg rådgiver bl.a. også medarbejderen i at tjekke den måske kommende chef, de nærmeste kollegaer og virksomheden inden den jobsamtale, kandidaten er inviteret til. I dette indlæg vil jeg udelukkende sætte fokus på den måske kommende chef.

I en rekrutteringsproces har mange mest fokus på kandidatens adfærd og personlighed og i mindre grad på den kommende chef, og det er en kæmpe fejl, da vi her taler om at finde frem til det bedste match, hvilket kun lykkes, hvis man har et indgående kendskab til både kandidatens og chefens adfærd og personlighed. Husk også de vise ord, at mange ansætter på faglighed og afskediger på personlighed. Derfor er det yderst vigtigt, at du som kandidat laver et godt og grundigt baggrundstJEK af den person, der måske bliver din chef.

En god chef er vigtigere end en god virksomhed, der selvfølgelig også er vigtig!

Hvis du kender nogen i dit netværk, der kender den kommende chef, skal du selvfølgelig benytte dig af det og spørge ind til chefens adfærd og personlighed.

Hvis ikke der umiddelbart er nogen i dit netværk, der kan give dig information om denne chef, må du tænke kreativt.

Søg virksomheden frem på LinkedIn og tjek hvilke af dens medarbejdere, der har en profil på LinkedIn, men især tidligere medarbejdere. Måske ser du en tidligere medarbejder, du kender, som du kan kontakte og spørge, om vedkommende kender så meget til den kommende chef, og er villig til at udtale sig, så du herved kan få nyttig information. Hvis virksomheden har en HR-ansvarlig, bør du også søge information om chefen der. Jo flere vinkler du kan få sat på chefens adfærd og personlighed, desto bedre indsigt og viden får du til din overall bedømmelse af chefen.

Når jeg som headhunter hjælper virksomheden med at rekruttere den nye medarbejder, kan jeg fortælle dig det, du har brug for, men du bør alligevel selv søge information fra tidligere evt. nuværende medarbejdere, hvis du kender dem vel at mærke. Men det er vigtigt, at du lægger til og trækker fra i de informationer, du får, da de der udtaler sig, kan have vidt forskellige relationer til chefen. Der kan f.eks. være stor forskel på udtalelserne, hvis en tidligere medarbejder er blevet afskediget af chefen, eller selv har sagt op.

Tjek også hvor stort et personaleflow afdelingen har haft de seneste år. Et stort personaleflow skal undersøges nøje.

Tjek også chefens anciennitet i virksomheden sammenholdt med chefens CV, som ikke skal vise for mange kortvarige ansættelser.

Som headhunter trækker jeg bl.a. referencer på kandidaterne, men jeg tjekker dem også af på bl.a. Google og diverse online medier. Det bør du også gøre i forhold til din kommende chef. Folks adfærd på internettet kan være meget forskellig, og ind imellem er der nogen, der dummer sig, og Google husker alt.

Til selve samtalen må du gerne spørge ind til chefens adfærd- og personlighedsprofil, hvad enten du sidder overfor en rekrutteringsansvarlig eller selve chefen. Men spørg først ind til hvilken ønsket profil, chefen har til sin kommende medarbejder.

Disse tips er kun en brøkdel af det jeg som erfaren headhunter, vil byde ind med i dette indlæg.

For mig som headhunter er det vigtigt at kende både virksomhedens og selve afdelingens DNA/kultur, og vide så meget som muligt om den kommende chef. Jeg beder bl.a. om at få et interview med de nærmeste kollegaer til den kommende medarbejder, hvor jeg spørger ind til kulturen i afdelingen samt de faglige og personlige forventninger til den kommende kollega. Dette sammenholder jeg med chefens forventninger, og resultatet skal være i rimelig overensstemmelse, ellers er der noget, vi skal have justeret. Når jeg har samlet al information og med 100% sikkerhed kender de faglige og personlige forventninger, kulturen og ikke mindst chefens adfærds- og personlighedsprofil, er jeg klædt godt nok på til at søge efter den rigtige kandidat. Som god menneskekender gennemskuer og opfatter jeg hurtigt chefens adfærd og personlighed, og jeg behøver dermed ikke i sådan en situation at benytte mig af vores udmærkede testværktøjer.

Med venlig hilsen
Kim Bernhard Tornby
CEO | Jysk Rekruttering

+45 24 24 51 96

kt@jyre.dk

www.jyre.dk