



INNHOLD:

Impact	2
Niscayah	4
KS	5
Arbeids- og inkluderingsdep.	5
TINE	6
Handelsbanken	7
Elkem	8-9
Norges Bank	10
Teknova	10
NAV	11
Regionale traineeordninger	12-14
Statnett	15

Publisher:

Per Erik Wilsbeck, tlf: 95 16 43 71

Prosjektledelse/salg:

Ester Mæland
Nima Jahanbakhsh
Andreas Grøstad

Grafisk form:

Guro M. Dalsegg
Linn Helga Ljunggren

Trykk:

Dagblad Trykk

Distribusjon:

Dagens Næringsliv

Hva synes du?

Har du meninger om denne publikasjonen, vil vi gjerne at du deler de med oss. Send en mail til: meninger@gcom.no

Gazelle Communication AS er et publiseringsbyrå som utgir og produserer temabilag, brosjyrer, kundemagasiner og oppdragsbaserte publikasjoner. Gazelle tilbyr også grafiske-, tekstforfatter- og AD-tjenester.

www.gcom.no



Alle rettigheter til formidling av denne publikasjonen eller dens innhold forvaltes av Gazelle Communication AS. Tillatelse av Gazelle Communication AS kreves ved gjengivelse av artikler og/eller annen bruk av avisens innhold. Dette gjelder også elektronisk bruk av denne publikasjonen.



LANG FARTSTID: Impact har over 10 års spesialisert erfaring innen rekruttering og utvikling i salgsorganisasjoner. Fv. Daglig leder Christer Stierna, partner Arvid Brandmo og partner Jann Ove Druglimo.

STILL HØYERE KRAV TIL REKRUTTERINGEN

– Rekruttering er det siste man bør spare inn på nå. Firer du på kvaliteten gambler du høyt, sier Arvid Brandmo fra Impact.

TEKST + FOTO: Therese N. Olavsrud

– Nedgangstider krever dyktige ansatte. Du har behov for gode folk som bringer firmaet videre. Å velge de riktige medarbeiderne er helt avgjørende nå, mener Arvid Brandmo, partner i Impact. Byrået er spesialisert på rekruttering til salgs- og markedsfunksjoner og har mange av Norges større retail-kjeder som sine kunder. De ser i disse dager en tydelig trend. Det er viktigere enn noensinne å praktisere godt salgsarbeid.

– Bedriften må vise styrke. Og dette sier vi av erfaring: Senk ikke kravene til rekrutteringen. Det er nå du skal finne de menneskene som kan dra inn omsetningen, sier Brandmo.

Vær grundig

Ifølge Brandmo er dette tiden for å stille svært høye krav til de som gjennomfører rekrutteringen. Mange av de use-riøse aktørene er på vei ut ettersom markedet tilspisser seg.

– Det som er bekymringsverdig nå er at mange vil ta lettere på rekrutteringen. Vår største konkurrent heter «gjør det selv». Her er det mange feller å gå i, ser han.

Den største feilen mange gjør er å bruke jobbintervjuet til snakke om bedriften. Det er et vanlig scenario Brandmo skisserer. Man bruker den første halvtimen på å presentere bedriften og stillingen. Da gjenstår kanskje 15 minutter til kandidaten.

– Enhver smart person klarer å tilpasse svarene sine til det man har fått presentert. Da er det ikke nødvendigvis den beste kandidaten som får jobben, men den som klarer seg best i intervjuet.

Kandidatundersøkelse

Impact er blitt kjent for å gå grundig til verks. Etter at jobbprofil og annonser er på plass, følger intervjuprosessen, personanalyse, grundig referansesjekk og i enkelte tilfeller kredittsjekk. Om kunden ønsker, gjennomfører Impact også jobbrelevante caser og evnetester. All data om hver enkelt kandidat presenteres i en perm som kunden får utlevert. Etter at prosessen er over, gjennomfører Impact undersøkelse for å måle hvor fornøyd alle kandidater er som har vært inne til intervju, samt vurdering av hele prosessen.

– Jeg tror vi er den eneste aktøren som gjør dette. Jeg mener også vi er det rekrutteringsselskapet som gir oppdragsgiver mest dokumentasjon om hver kandidat, sier Brandmo.

Impact er også kjent for å bruke mye krefter på å forstå kundens behov. I julen var flere ute og jobbet i butikkene til Kid Interiør. Og det midt i julestria.

5 steg mot en vellykket ansettelse

1. VÆR KLAR:

Utarbeid en jobbprofil for å klargjøre hvilke kvaliteter du skal se etter. Minimumskrav til søkerne må være klargjort, tilpasset den konkrete jobbens innhold. Hva skal selskapet oppnå med denne rekrutteringen?

2. VIS FOLKESKIKK:

Innkall samtlig som tilfredsstill minimumskravene til en innledende samtale – og sørg for å behandle alle som du vet ikke får jobben på en slik måte at de kan tenke seg å søke senere.

3. IKKE GÅ PÅ AKKORD MED KVALITETEN:

Å avstå fra ansettelse er langt å foretrekke fremfor en dårlig ansettelse. Feil person på feil sted vil være til skade for bedriften, og kandidaten vil heller ikke selv trives i en jobb han eller hun ikke er kvalifisert for. Bruk heller mer tid.

4. PRIORITER RIKTIG:

Mange mangler den nødvendige kompetansen til å foreta ansettelser. Samtidig som lederjobber blir mer tidkrevende, blir også rekrutteringsarbeidet mer krevende. Prioriter din tid og dine krefter, og overlatt rekrutteringen til den som er best egnet – enten det er i egen organisasjon eller ved at du engasjerer et rekrutteringsbyrå.

5. BRUK ET FINMASKET GARN:

Sett ut et finmasket garn. Du vil få mye småfisk, men de store ruggene skal du være sikker på ikke slipper unna. Tradisjonelle medier som dagspresse er i de fleste tilfeller selvsagte, men i tillegg er det mange fagblader, nettsteder og andre medier hvor det vil være riktig å spre budskapet.