



Rekrytering och delegering – specialistjobb och magkänsla

Leda, Utveckla, Rekrytera och Hålla ihop – Du rekryterar för att kunna delegera!

Rekrytering är en hel vetenskap. Historiskt har urvalsmetoderna skiftat från skicklighet i brädspelet Go och författande av litterära essäer till en enkel fråga om personen är släkt eller god vän till rekryteraren.

I ståndsamhällets England fanns en anekdot om en sökande som fick frågan om numret på droskan han for till intervjun med. Svarade den sökande att han gick till fots var han en fattig stackare som inte skulle anställas. Svarade han 3452 var han antingen en person som hade råd att ta en droska och därigenom kvalificerad. Eller så var han en kreativ person som hittade på ett nummer. Då var han kvalificerad genom sin intuition och påhittighet!

Metoderna skiftar förstås en hel del beroende på om du rekryterar till arbetsplatser med tillfälligt anställda och hög omsättning eller om du gör en långsiktig strategisk investering i kompetens och utveckling.

Själva rekryterandet är i grunden till sina rutiner och sin omfattning, ett specialistjobb för personalavdelning eller rekryteringsföretag (som en chef ibland ändå måste fixa själv).

Det viktiga för dig som chef är att få sista ordet i beslutet. Du ska ta emot en medarbetare som ska utföra arbetsuppgifter under ditt ansvar. Du måste vara trygg med att du med förtroende kan delegera uppgifter och ansvar till den sökande.

En grundregel är: hellre fälla än fria. Är du det minsta tveksam i känslan av förtroende bjuder du in till problem om du ändå anställer. Din tveksamhet kommer att krypa fram både i ditt sätt att bemöta den anställde och i ditt sätt att dela ut ansvar. Du underminerar en framgångsrik delegering och gör den sökande en otjänst. Fel kan ju det bli ändå. Rekrytering utgör ett risktagande som är oupplösligt förknippat med chefsrollen.

Framgång i rekrytering bygger förstås också på hur du tar emot och introducerar en nyanställd. Resultatet av en aldrig så omsorgsfullt genomförd rekrytering kan raseras genom en introduktion som går snett. Arbetsplatser är fulla av konventioner, spelregler och kultur som en nyanställd inte har en chans att känna till.

Och så en knepig avvägning: ta dig tid för en omsorgsfull introduktion och se samtidigt till att den nya personen inte ramlar in i ett favoritskap som den inte bett om och som stjälar energi från dina andra medarbetare.

Har du sista ordet i dina rekryteringar? Hur introducerar du en nyanställd?