

## Hållbar rekrytering

Ska vi tänka hållbart här också? Ja, självklart! Både ur ett arbetsgivarperspektiv och kandidatperspektiv och hur det kan gynna ditt företag. Men vad menar man med hållbar rekrytering? Mångfald, jämställdhet, kompetensutveckling, systematiskt arbetsmiljöarbete och icke diskriminerande är några exempel på hur man kan mäta ett företags hållbarhet.

Har du skapat bra rutiner, tänker hållbart och långsiktigt så blir företaget mer effektivt och du behöver inte börja från början varje gång. Börja med att se över verksamhetens behov, vilken kompetens behöver vi idag och på sikt? Finns den internt eller kan vi kompetensutveckla för att få vad vi vill ha, kanske redan innan behovet har uppstått. Vilka utmaningar står vi inför på kort och lång sikt? Titta brett och inte bara på den vakanta tjänsten, då har vi en bra utgångspunkt. Dessa bakgrundsfakta kan användas flera gånger med uppdatering om det är långt mellan rekryteringarna. Omvärlden förändras ju snabbt så det behöver vara ett levande underlag men du behöver inte börja från början varje gång.

Nästa steg är kravanalysen.

Vad behövs för just den här tjänsten; kompetens, erfarenhet och personliga egenskaper. Även här gäller det att tänka brett, även om Lisa eller Kalle som slutat var jätteduktig så kanske det inte ska vara en kopia. Denna någon kanske redan finns i organisationen.

En viktig faktor att tänka igenom är vad ni som företag kan erbjuda era medarbetare förutom lön. Dokumentera och redovisa hur ni jobbar med hållbarhetsfrågor som berör företaget som helhet och anställningen i synnerhet. Var ärlig och transparent, det bäddar för att det blir en långsiktig relation. För kandidaten handlar det om att vederbörande får en så bra upplevelse som möjligt av hela rekryteringsprocessen. Relationen startar redan när ansökan kommer in. Att kandidaten får en återkoppling så fort som möjligt, antingen per mail eller telefonsamtal. Tackar för ansökan, berättar hur processen kommer att gå till och när eventuella intervjuer beräknas att starta. Ett samtal ger också möjligheten att få ett första intryck av kandidaten. Därefter vidtar urval och intervjuer. Stäm av mot kravprofilen så att rätt personer kommer på intervju. Bestäm vilka frågor du ska ställa i förväg, dels så att alla får samma frågor så bedömningen blir likvärdig. Gör ditt bästa för att kandidaten ska känna sig välkommen. Självklart blir det spontana frågor också men de viktigaste för att kunna jämföra kandidater ska vara klara i förväg.

Referenserna, kom ihåg det och se till att de är förberedda när du ringer. Att hoppa över det här momentet kan bli kostsamt. Har hört alltför många säga; "Men hen var ju så himla trevlig och hade rätt erfarenhet" Jo, men kanske inte så bra på att leverera. Kom ihåg brevet till de som inte kom hela vägen fram och tacka för visat intresse. Till de som varit på intervju tala om varför de inte fick jobbet. Ring gärna och återkoppla till dem som varit på flera intervjuer om möjligt.

[agneta.nyberg@vdstodet.se](mailto:agneta.nyberg@vdstodet.se)