

Nedsættelse af ansættelsesudvalg

HVORFOR NEDSÆTTE ET ANSÆTTELSESUDVALG

Et godt forarbejde er utroligt vigtigt for at sikre en succesfuld rekruttering, og store besparelser kan opnås ved at effektivisere de mange administrative opgaver.

Mange virksomheder har egen HR-afdeling, som naturligt nok står for rekrutteringen, de har erfaringen og indsigten i, hvad der fx må spørges om, hvilke profiler, der er behov for osv. Her er der typisk en person med fra HR samt lederen af den afdeling, der søger den nye medarbejder. Der kan også til samtale nr. 2 være en kollega eller anden mellemleder med til samtalen.

Der er også virksomheder, som har valgt at arbejde med ansættelsesudvalg. Det er mere brugt i det offentlige, men der er også private virksomheder, som vælger denne løsning. Fordelen er, at der er flere øjne, der kigger med og kan vurdere de enkelte kandidater.

UDVALGETS ANSVAR

Ansættelsesudvalgets opgave er at være ansvarlig for planlægning, forberedelse, gennemførelse og evaluering af rekrutteringsprocessen. Udvalget skal følge rekrutteringsprocessen fra start til slut, og sørge for at processen kommer til at foregå i overensstemmelse med virksomhedens værdier og personalepolitik og gældende lovgivning.

UDVALGETS SAMMENSÆTNING

Udvalget består typisk af en gruppe på 2-7 personer, og kan fx bestå af nærmeste overordnede leder, sideordnede kollegaer, en repræsentant fra HR – eller en teamleder fra en afdeling, der skal samarbejde med den nye medarbejder. Hvis der er tale om en lederstilling, kan det anbefales, at en medarbejderrepræsentant er med i ansættelsesudvalget. Så hvem, der sidder i udvalget, kan altså afhænge af, hvilken stilling, der skal besættes.

Et opmærksomhedspunkt ift. nedsættelse af et udvalg er muligheden for forskellige medarbejdertyper – og gerne fra forskellige teams/afdelinger. De skal være kompetente til at løse opgaven og have indsigt i det job, der søges til – men hvis de ting er på plads, kan det være en fordel med forskellige perspektiver på jobbet.

KONSULENTBISTAND

I nogle tilfælde kan ansættelsesudvalget overveje, om der er behov for ekstern bistand fra en headhunter, rekrutteringskonsulent eller lignende. De er generelt dyre, men har til gengæld stor ekspertise i udvælgelse og erfaring med omfattende rekrutteringsopgaver. Det kan derfor være en fordel med hjælp udefra, hvis stillingen er yderst vigtig for virksomheden. En anden fordel er, at en ekstern konsulent er neutral i rekrutteringssituationen. Risikoen for bias og dermed evt. en fejlrekruttering bliver derfor mindre, og vurderingen af ansøgerne mere objektiv.