

EN GUIDE AV

# INHOUSE

PEOPLE MANAGEMENT

*Så matchar du kandidat med  
företagskultur!*

# INHOUSE

PEOPLE MANAGEMENT



## *Inledning*

---

En av de vanligaste anledningarna till att medarbetare säger upp sig är att de inte känner sig hemma i företagskulturen. Det gäller att både arbetsgivare och medarbetare har en tydlig förståelse kring de gemensamma värderingarna för att anställningen ska bli långvarig. Är kandidaten rätt matchning för företaget och vice versa? I den här guiden går vi igenom hur du matchar kandidat med företagskultur!





## *Var ärlig mot nya kandidater*

När man är underbemannad är det lätt att känna sig pressad att hitta kompetent personal så fort som möjligt. Därför blir man lätt lite för snabb när man väl får en duktig kandidat på kroken. Risken är att man lovar mer än man kan hålla och målar upp en bild som inte helt stämmer överens med verkligheten - allt för att man inte har råd att vara en man kort. Det glöms lätt bort att den nya medarbetaren inte bara ska fylla en tillfällig lucka, personen i fråga ska förhoppningsvis vara en del av organisationen under flera år framåt!

Kandidater har i regel redan höga förväntningar på sin framtida arbetsplats. Om du inte har beskrivit arbetsplatsen, kollegorna eller arbetsuppgifterna på ett realistiskt sätt kommer du bli varse om det rätt snabbt. Förväntningarna speglas framförallt av intrycket du ger kandidaten under själva rekryteringsprocessen. Så se till att beskriva företaget på ett transparent och verklighetstroget sätt.

## *Därför säger personalen upp sig*

Medarbetare säger ofta upp sig på grund av att de inte trivs med företagskulturen. De kanske hade föreställt sig att det skulle finnas större utvecklingsmöjligheter, en annorlunda företagskultur eller mer att säga till om. Resultatet blir i vilket fall besvikelse från båda hållen - medarbetaren måste byta jobb igen och arbetsgivaren har lagt pengar på en felaktig rekrytering.

Företagskulturen på en arbetsplats är idag många gånger viktigare för kandidater än till exempel lön. Det är ett krav för medarbetarna att trivas på jobbet och dela arbetsgivarens värderingar. Därför är det viktigt att kulturen lyfts fram i rekryteringsprocessen. Det räcker inte att kandidaten har kompetensen ni efterfrågar, personen behöver också ha samma värderingar.

Om er syn på kultur inte stämmer överens bör ni båda överväga att gå åt motsatt håll, för bådass skull! Men hur gör man då för att hitta en gemensam grund och säkerställa att man har samma värderingar (och förväntningar)? Det ska vi tala om här!

# Hur hittar man en kandidat som passar in i företagskulturen?



## 01. SE FÖRBI CV:T

Många arbetsgivare rekryterar fortfarande med CV:t i fokus, trots att det finns så mycket mer att ta hänsyn till än arbetslivserfarenhet och utbildning. Vi tycker att CV:t är värdefullt och skulle inte rekommendera dig att skrota det helt. Men du behöver inte basera hela ditt omdöme på det. Vi föredrar att använda CV:t som en tidslinje för att kartlägga kandidatens arbetsliv och beteenden - till exempel hur länge personen i fråga stannat på olika jobb och varför. För det är trots allt fortfarande viktigt att kandidaten har rätt erfarenheter (och i vissa fall utbildning).

Det kan vara mer intressant att höra hur en kandidat hanterade ett misslyckande, än att prata om vad personen hade för arbetsuppgifter två jobb tillbaka i tiden. Våga ställa frågor som är kopplade till de personliga egenskaperna. Vad har kandidaten för drivkrafter? Kommer han eller hon kunna samarbeta med resterande medarbetare på företaget? Skräddarsy frågorna efter er verksamhet och inte bara efter arbetsuppgifterna i sig. Att en kandidat har alla rätt kompetensmässigt spelar ingen roll om personen i slutändan inte går ihop med gruppen.

Kom också ihåg att uppmärksamma eventuella mönster. Har kandidaten tidigare avslutat flera anställningar för att det saknades utvecklingsmöjligheter? Då bör du fundera extra på vilka utvecklingsmöjligheter ditt företag kan erbjuda. Kommer personen ha utrymme att utvecklas i rätt riktning? Om svaret är nej kanske matchningen helt enkelt inte är rätt.



# *Hur hittar man en kandidat som passar in i företagskulturen?*



## **02. ANSTÄLL INTE BARA LIKASINNADE**

Det kan också hända att man går för långt åt det andra hållet och bara anställer kandidater som påminner om en själv. Till slut består hela företaget av likasinnade personer som bor i samma område och kommer från samma bakgrund. För att undvika detta är det viktigt att också vara öppen för nya influenser. Ett företag där alla är likadana blir inte heller bra - om ingen utmanar de gamla processerna eller kommer med en annorlunda åsikt kommer utvecklingen stå stilla. Vi behöver mångfald för att inspireras och ta oss framåt.

Se över vilka beteenden just ditt företag kan ha nytta av. Visst kan det vara bra att ha många organiserade och noggranna medarbetare, men man behöver också ha ett gäng spontana personer som tänker utanför ramarna. För det mesta behövs både och!

Alla motiveras av olika saker och det är viktigt att uppmärksamma vad som driver just dina medarbetare. Du vill inte råka ta in en ny person som sänker energin för resten av arbetsstyrkan. Samtidigt gäller det att ge den nya medarbetaren utrymme att komma in i gruppen, särskilt om personlighetsdragen skiljer sig från kollegornas. Kom överens om hur ni tar beslut i företaget och på vilka grunder, så att olikheterna inte krockar.

# Hur hittar man en kandidat som passar in i företagskulturen?

## 03. TYDLIGGÖR FÖRETAGETS VISION OCH VÄRDERINGAR

Är din framtida medarbetare medveten om vad det kommer innebära att jobba för just ditt företag? Oavsett om arbetsuppgifterna är desamma, är det stor skillnad på att jobba för till exempel en statligt organisation eller ett toppstyrt amerikanskt bolag. Kandidaten behöver få veta vilken typ av företag ni är, så att ni tillsammans kan säkerställa att de rätta förutsättningarna för att lyckas finns där. Att man har gjort ett superbra jobb som marknadschef på ett företag betyder inte automatiskt att man kommer göra det på nästa.

Kandidaten kanske tidigare jobbat på ett entreprenörsbolag, där man får misslyckas och försöka igen tills resultatet blir rätt. Det betyder inte att personen i fråga kommer kunna leverera lika bra i ett företag där man behöver ta sig förbi åtta olika ledningsgrupper för att få igenom sin idé. Då kommer troligtvis

inte samma metod och process att lyckas. På pappret kanske det se ut att handla om samma förutsättningar, men i praktiken kan det se väldigt olika ut beroende på organisationen - och kulturen.

Därför är det viktigt att gå igenom företagets vision och värderingar redan i rekryteringsprocessen. Vart är ni på väg och hur ska ni ta er dit? Om ni är i tillväxtfas eller på väg att omorganisera ska ni lyfta fram det också, för det kommer påverka er framtida medarbetare. Matchningen av kandidat och kultur sätter grunden för att det ska bli en gynnsam (och långvarig!) rekrytering.

Har ditt företag säkerställt en bra process för onboarding? [I den här artikeln](#) går vi igenom 5 tips för en lyckad introduktion av nya medarbetare!



# INHOUSE

PEOPLE MANAGEMENT



[WWW.INHOUSE.SE](http://WWW.INHOUSE.SE)

[INFO@INHOUSE.SE](mailto:INFO@INHOUSE.SE)

---

STUREGATAN 10  
114 36 STOCKHOLM

T. +46(0)8-52223310

---

KUNGSPORTSAVENYN 21  
411 36 GÖTEBORG

T. +4672-3505035