

Holmestrand Rotary Klubb (HRK)

Medlemsmøte 2014-01-28

Sted: Holmestrand Fjordhotell

Program:

1. Velkommen v/ President Ivar Jon
2. Foredrag om «Hvordan jobber en Headhunter» v/daglig leder Erik Aasmundtveit og seniorrådgiver Finn Lauvli i Skagerak Consulting

Ivar Jon ønsket velkommen med et inderlig ønske, nemlig at vi ikke får en reprise på «Hodejegerne» nylig vist på TV2.... ☺.... Videre fortsatte han på sedvanlig vis med en underfundig sak, nemlig at verdens eldste skapning er 43.000 år gammel, en Kongekristorn.

Headhunting har den likheten med filmen «Hodejegerne» at alt handler om renommé. Skagerak Consulting (SC) ble etablert i 2002, med kontorer i Sandefjord, Oslo og Porsgrunn, og er et ledende konsulent-selskap innenfor bedriftsrådgivning. De satser på egne medarbeidere med mye erfaring og kompetanse, derfor er det mye «grey hair» eller «no hair» i bedriften. De er ikke spesielt gira på intelligente 26-åringer.

SC har et bredt kundespekter, uten fokus på spesielle områder. Den økonomisk utviklingen siden oppstarten har vært god, og de var Gassel-bedrift i Vestfold både 2011, 2012 og 2013. De har bl.a. ansatt omtrent hele sykehusledelsen i Vestfold.

Tidligere ble «headhunting» omfattet mye av mystikk, men iht SC stemmer ikke det. Det er bare hardt arbeid. Kvalitet er ferskvare, så de må gjøre jobben riktig hver gang. De bistår bedrifter med å finne de beste tilgjengelige kandidatene til ledige stillinger. De bruker forskjellige metoder som annonserte søk, direkte søk, vurdering av interne kandidater, management audit, de-rekruttering og personlrådgivning.

De hyres inn ofte fordi bedriftenes ledelse ikke har tid eller ressurser til å gjøre jobben selv, dvs de gjør alt fra å skrive annonsen til å gi innstillinger. Bedriftenes ledelse tar selv den endelige beslutningen. I tillegg tar folk som ønsker ny jobb selv kontakt med SC, og dette utgjør ca halvparten av de intervjuene SC foretar. SC benytter også forskjellige sosiale medier for å nå aktuelle kandidater, bl.a. har de et meget stort nettverk på LinkedIn.

SC har som mål å få tak i kandidater som ikke selv visste at de burde søke på en jobb de ikke visste om...

SC var også innom at det finnes mye «negativ arbeidsledighet» i mange bransjer, og at det er stor konkurranse om de riktige kandidatene. Videre tok de opp problemstillinger vedr psykoper (som fremstår ofte både som kunnskapsrike og hyggelige) og hva som motiverer folk (både i arbeid og privat). Det er vanskelig å avsløre psykoper, de er flinke til å både jule og bløffe. Et tegn kan være stadige jobb-bytter med ulne referanser.

Arbeidsmetoden er å

- Først lage en virksomhetsbeskrivelse,
- Deretter en stillingsbeskrivelse, og
- Til sist en kravspesifikasjon

Det ble spurt om gråsonen mellom nettverks-kameraderi og objektive vurderinger, og her mente SC at de har bra kontroll. Kunden tar alltid den endelige beslutningen, men SC har også som prinsipp å utfordre kunden når de ser det nødvendig.

Det ble også spurt om det er et jobb-marked for «grey hair» og «no-hair», noe SC mener at det er – men det kreves guts og motivasjon. Så her er det bare å ta kontakt, det er mange av nevnte kategorier i HRK.

SC oppsummerte arbeidet til en «Headhunter» slik:

- Kartlegging av aktuelle kandidater
 - o Kartlegge miljøer der etterspurt kompetanse finnes
 - o Søk i egne databaser
 - o Søk i eksterne databaser
 - o Sosiale medier
- Personvurderinger:
 - o Biografiintervjuer
 - o Dybdeintervjuer
 - o Personlighetstester / motivasjon
 - o Test av evner / ferdigheter
 - o Cases, dvs test av kandidatens tilnærming til virkelige saker
 - o Referanseintervjuer

Det er ikke god kotyme å foreslå kandidater SC har ansatt i annen stilling tidligere.

SC liker å si at den største konkurrenten de har, er bedriftsledere som ikke skjønner at de trenger hjelp 😊...

Et visdomsord er at «evnen til å lære er viktigere enn det du allerede kan».

Kvelden ble avsluttet med ekstra vinutlodning for barnehjemmet Streetlight.

Vh

Stig Kløvstedt
referent