

Når vi arbejder med rekruttering, støder vi ofte på situationer, hvor forskellighed og nye perspektiver kan blive afgørende faktorer. Men nogle gange kan ubevidste eller bevidste antagelser udfordre processen – og det kræver ekstra dialog og åbenhed for at finde den bedste løsning.

For lidt over 10 år siden havde jeg en rigtig interessant rekruttering for en international fødevarer virksomhed. Stillingen som skulle besættes, var med kommercielt ansvar for en særdeles profitabel del af forretningen med et stort potentiale for såvel den bestående produktportefølje men også med store innovationsmuligheder i samarbejde med andre internationale brands. Succes i jobbet ville i høj grad afhænge af kandidatens internationale erfaring og netværk samt evne til at bringe sig i spil overfor de rette aktører.

Efter en intens proces havde vi et stærkt kandidatfelt med repræsentation fra forskellige nationaliteter og køn – et solidt udgangspunkt for at finde det rette match. Men så dukkede en udfordring op: Ansættende leder var faktisk præget fra tidligere samarbejde med én specifik nationalitet. Der havde været for store kontraster mellem dem i forhold til adfærd, mind-set, tanke/- og handlemønstre som måske/måske ikke også kunne være kulturelt betinget. Selvom lederen var meget bevidst om sin bias og ønskede at se bort fra den, sad bekymringen alligevel fast. 🤔

Heldigvis tog processen den rette drejning. Med ekstra dialogmøder, udover de normale kandidatpræsentationer, og øget fokus på kemi, adfærd og gensidig forventningsafstemning begyndte usikkerheden at falde.

Kandidatens kvalifikationer, personlighed og potentiale talte for sig selv, og en ansættelsesaftale blev indgået

– en ansættelse, der faktisk varede i næsten 10 år og blev en stor succes for alle parter. 🚀

Det har været en stor fornøjelse at følge deres arbejde på sidelinjen i årene der er gået og heldigvis er vi alle blevet lidt bedre til at udfordre vores bias over det seneste årti :-)

Har du også oplevet en lignende situation, hvor forskellighed viste sig at være en styrke?

Del gerne din historie i kommentarfeltet.

[hashtag#AllanOmRekruttering](#)

[hashtag#PartnerIkkeKonsulent](#)

[hashtag#TimeBaseretRekruttering](#)