



GRILLNING. Johan Öberg och Helena Fogelmark, Boston Consulting Group, och Wiveka Roth, Fritidsresor, lägger mycket kraft på att rekrytera personal och har börjat använda sig av nya metoder för att



I SOLEN. Fritidsresor ställer särskilda krav på dem som ska hjälpa resenärer till rätta på företagets reseplan. Det gäller att hitta rätt person även om det är en anställning för en relativt kort tid.

FOTO: STELLAN HERNER

försäkra sig om ett bra resultat.

FOTO: JOEY ABRAIT

# Så hittar de nya talanger

**Personlighet blir en allt viktigare faktor när företagen söker ny personal.**

**Boston Consulting Group och Fritidsresor är två företag som har vässat rekryteringsprocessen för att hävda sig i den hårda konkurrensen och de söker systematiskt efter personer med rätt attityd och bakgrund.**

Boston Consulting Group, BCG, i Stockholm rekryterar ungefär 30 personer per år. Fritidsresor å sin sida rekryterar omkring 250 per år i Norden. BCG riktar in sig främst på studenter från Handelshögskolan, Karolinska institutet, Kungliga tekniska högskolan, Chalmers och Linköpings universitet, medan Fritidsresor söker nya anställda mycket brett på Facebook.

På Fritidsresor stannar de flesta bara ett till två år, medan konsultjobben på BCG är

mer långsiktiga. Ändå finns stora likheter mellan företagens sätt att rekrytera.

## Hela organisationen

Båda har en mycket klar bild av vem som är en lämplig anställd, vilken bakgrund och personlighet man ska ha för att passa in och bli framgångsrik på företaget. För att säkerställa att man anställer rätt personer är hela organisationen involverad i rekryteringen med bland annat intervjuer av sökande. Att arbetssökandes per-

## Rekryteringsprocessen slipas i jakt

sonlighet och egenskaper blir allt viktigare för företagen är en trend i hela näringslivet, inte bara i tjänstesektorn, enligt organisationskonsult Anders Knutsson på Assessio.

”Det är många som pratar om det, men inte lika många som har börjat implementera det”, säger han.

Både BCG och Fritidsresor har under de senaste åren förändrat rekryteringsprocessen dels för att stå sig i konkurrensen på arbetsmarknaden, dels för att möta 80- och 90-talisternas ökade krav.

## ”Kontinuerlig feedback”

”Studenter i dag har en mer uttalad känsla för sitt eget värde och vad de vill uppnå”, säger Helena Fogelmark,

operativ chef med ansvar för bland annat humankapital på BCG:s Stockholmskontor.

”Därför är det viktigt att vara tydlig med vad jobbet innebär, att ha transparenta kriterier för befordran och att ge kontinuerlig feedback eftersom de efterfrågar det.”

BCG:s Stockholmskontor, med cirka 80 anställda konsulter, har under de senaste fyra åren börjat rekrytera på ett mycket mer systematiskt sätt.

## Identifiera rätt person

”Tidigare väntade vi på att de bästa studenterna skulle söka upp oss när det var dags att hitta jobb. I dag jobbar vi mycket mer proaktivt på att tidigt identifiera de studenter vi tror skulle passa bra hos

oss och bygger en relation under flera år. Vi vet till exempel redan nu vilka som ska börja hos oss 2012”, berättar Johan Öberg, partner på BCG.

Och fokus är inte primärt på betyg.

”Vi tittar på hårda kriterier som till exempel studieinriktning, utlandserfarenhet och betyg samt aktiviteter utanför skolan för att hitta rätt personer. Senare i processen bedöms även ytterligare kriterier, som attityd och social förmåga. Man kan vara väldigt smart och sitta för sig själv i en garderob och räkna, men det räcker inte. Vi tittar på kandidatens attityd, nyfikenhet och energinivå”, säger Johan Öberg.

BCG koncentrerar sig i dag

på fem universitet och ett antal internationella MBA-skolor, Master of Business Administration, och söker redan under studenternas första termin upp dem och bjuder in till aktiviteter och evenemang för att lära känna dem. De som verkar lämpliga går igenom en rigid rekryteringsprocess med olika moment. I många fall får personen även göra praktik på företaget och därefter fattas anställningsbeslutet.

## ”Vara med och påverka”

BCG:s konsulter medverkar på olika sätt i rekryteringen, genom att rekommendera personer, ordna aktiviteter och hålla kontakt med studenter samt intervju dem. ”Det ger en möjlighet att

## på rätt person

själv vara med och påverka vilka som blir ens framtida kolleger”, säger Johan Öberg.

Fritidsresor har sedan tre år tillbaka radikalt gjort om rekryteringen för utlandspersonal. Det var tidigare en mer eller mindre ständigt pågående process, som nu är koncentrerad till två tillfällen per år och den tar cirka två månader, jämfört med 243 dagar tidigare.

”Det var en väldigt otymplig process”, konstaterar Wiveka Roth, rekryteringsansvarig på Fritidsresor.

## Standardiserade frågor

Tillsammans med konsultföretaget Assessio har Fritidsresor tagit fram ett systematiskt sätt att hitta sökande med rätt profil. Alla sökande

får samma standardiserade frågor och av svaren går det automatiskt att utläsa om personen är lämplig eller inte. Frågorna bygger i sin tur på en gemensam definition inom företaget på hur en bra utlandsguide ska vara och där är personlighet och attityd avgörande.

## Annons på Facebook

”Första steget är att de ska ha rätt bakgrund. Vi gick tillbaka ända till barndomen när vi tittade på högpresterarna och varför de är så bra. Vi såg att det var de som hade varit elevrådsordförande, som hade bra relationer med lärarna, som inte pluggade så mycket men som ändå klarade sig bra i skolan”, berättar Wiveka Roth.

Fritidsresor annonserar sedan i somras bara på Facebook, två gånger om året. Den sökande går in på Fritidsresors sajt och svarar på ett antal frågor samt gör två personlighetstest. De som går vidare bjuds in till telefonintervju, referenser tas och därefter kommer den slutliga gallringen under en bedömningsdag. Personal från Fritidsresors utlandsdestinationer är med under hela processen, intervjuar sökande och tar referenser.

”Det ger större trovärdighet om det är personal i linjen som pratar med kandidaterna”, säger Wiveka Roth.

”Det ska vara en så minnesvärd process att kandidaterna ska vilja ha med den i sitt cv även om de inte blir anställda.”

**KATARINA BUTOVITSCH**  
katarina.butovitsch@di.se  
08-573 650 63