Af Torben Lindberg

Til JOBsamtale dagligt

Trine Holm Jensen (tv.) regner med, at Energinet.dk vil ansætte ca. 60 nye medarbejdere i 2010, 47 af dem er allerede ansat.

HR-konsulent Trine Holm Jensen, der er rekrutteringsansvarlig i Energinet.dk, læser årligt omkring 1500 jobansøgninger og deltager i næsten 200 jobsamtaler. Ud over høj faglighed kigger hun især efter gode evner inden for kommunikation og samarbejde.

Svedige håndflader og sommerfugle i maven hænger for mange mennesker sammen med en jobsamtale. Men for Trine Holm Jensen er det hverdagen. Som rekrutteringsansvarlig i Energinet.dk deltager hun årligt i op mod 200 jobsamtaler.

Og Trine er meget bevidst om, at jobinterviewet skal være en samtale og ikke et forhør eller en ubehagelig oplevelse.

- Vi forsøger at skabe en afslappet og lidt hjemlig atmosfære ved at have tæppe på gulvet, og vi sidder omkring et rundt bord, forklarer hun.

Ansøgeren skal ikke møde en mur af "forhørsledere", og derfor deltager også højst to-tre personer fra Energinet.dk i samtalen. Normalt er det Trine, den rekrutterende chef samt i nogle tilfælde en specialist, som kan fortælle mere om det konkrete jobindhold og vurdere ansøgerens faglige kompetencer.

Rekruttering i faste rammer

Hele rekrutterings- og introduktionsprocessen kører efter en standardiseret plan. Den sikrer, at jobansøgere bliver behandlet ens og professionelt.

- I samarbejde med lederen har jeg forud for et jobopslag drøftet, hvilken profil vi har brug for. For det er vigtigt, at vi tænker profilen ind i organisationen på både kort og lang sigt. Faglighed og specialistviden er selvfølgelig vigtig i mange job, men vi lægger også meget vægt på evnen til at samarbejde, formidle og kommunikere, siger hun.

Alle ansøgere skal før en jobsamtale udfylde en DISC-profil, som de får en tilbagemelding på under jobsamtalen. Selve samtalen varer højst 1½ time, og den foregår som et semistruktureret interview med et fast rammeforløb.

Og efter samtalen er der procedurer for, hvordan og hvornår ansøgerne får tilbagemeldinger fra Energinet.dk.

Kvinder og nydanskere ønskes

Energinet.dk er mandsdomineret med en kønsfordeling på omkring 70-30 i mændenes favør.

- Men det skaber en god synergi med både mænd og kvinder i sektionerne, og derfor har vi i rekrutteringsprocessen opmærksomhed på kvindelige kandidater, hvis de er velkvalificerede. I første halvår af 2010 har vi faktisk ansat flere kvinder end mænd, siger Trine.

Det fremgår også af Energinet.dk's CSR-politik, at virksomheden gerne vil rekruttere flere kandidater med anden etnisk baggrund og have flere kvinder i ledelsen, hvilket det dog stadig kniber med.

Ud over at være rekrutteringsansvarlig er Trine også koordinator af graduate-programmet, og hun står for Energinet.dk's employer branding.

Rekrutteringsprocessen anno 2010
6-12 uger

Først vraget - så ANSAT

Carsten Vittrup, som nu er energipolitisk rådgiver i Direktionssekretariatet, har været til flere jobsamtaler i Energinet.dk. Generelt er rekrutteringen veltilrettelagt, synes han.

Carsten Vittrup har både prøvet at blive fravalgt til graduate-programmet og senere ansat som energipolitisk rådgiver i Direktionssekretariatet. Han opfatter rekrutteringen i Energinet.dk som professionel og krævende – med plads til enkelte forbedringer.

Som studerende på statskundskab i Århus søgte Carsten Vittrup i foråret 2009 ind på graduate-programmet i Energinet.dk.

- Jeg kom til samtale, og den gik rigtig godt. Så jeg var noget skuffet, da jeg dagen efter fik at vide, at jeg ikke gik videre, husker Carsten Vittrup.

HR-konsulent Trine Holm Jensen mente, at Carsten havde en interessant profil, men at han passede bedre til et "normalt" job. Derfor opfordrede hun Carsten til at skrive en uopfordret ansøgning, hvilket han gjorde.

Senere blev Carsten inviteret til en uformel snak med Trine og sektionschef Hans Erik Kristoffersen fra Direktionssekretariatet. Og han fik at vide, at en konkret stilling formentlig ville blive opslået efter sommerferien – det var i 2009. Først i januar 2010 kom Carsten dog til samtale om et konkret job.

Gik til benet

- Samtalen kørte super professionelt. Og i modsætning til den uformelle snak, jeg havde været til tidligere, så blev der gået mere til benet. Det var egentlig meget rart, at der blev stillet krav og spurgt til, hvordan jeg ville forholde mig i forskellige situationer.

- Jeg tror, at Energinet.dk fik et ret godt billede af, hvem jeg er. Ved samtaler i andre virksomheder har jeg været lidt i tvivl om, hvorvidt de egentlig havde et ordentligt grundlag at vælge til eller fra på, siger Carsten Vittrup.

Han er tidligere uddannet lærer, og han har ved andre ansættelsessamtaler oplevet, at arbejdsgiveren stillede med 8-9 personer.

- Det generer mig ikke. Men med så mange deltagere bliver interviewet ikke særlig struktureret. Og man kommer sjældent ret meget i dybden. Så jeg tror det er en fordel, at Energinet.dk kun har 2-3 interviewere.

Er det mig?

Som andre ansøgere udfyldte Carsten et elektronisk spørgeskema, en såkaldt DISC-profil, forud for interviewet.

- Jeg havde bestemt mig for, at den slags skal man ikke tænke for meget over, så jeg svarede bare umiddelbart. Men jeg var lidt uforberedt på at få karakteristikken af mig selv smidt i hovedet sidst i samtalen - men det er måske også meningen.

- Man har jo et bredt billede af sig selv. Men når man ligger højt på nogle ting i profilen, så ligger man jo også lavt på andre. Og man kan føle sig stoppet i en kasse, når der bliver sat nogle bestemte ord på ens personlighed. Jeg kan huske, at jeg tænkte: Jamen hov, udgør den profil mig?

Professionel introduktion

Efter sin ansættelse 1. marts 2010 oplevede Carsten en meget professionel introduktion til arbejdspladsen.

- Telefon og computer var sat op med mine initialer. Jeg fik en introduktionsmappe, et program for det samlede introduktionsforløb, og der var tilrettelagt en fin introduktionsdag. Det var meget overbevisende og lækkert, at introduktionen var sat godt i system.