



”Videorekrytering spar

Jobbannonsering brukar resultera i att arbetsgivaren får en bibba med cv:n och personliga brev att ta ställning till. Ett drygt jobb att gå igenom, svårt att upptäcka guldkornen och svårt att hinna ge vänliga svar till dem som inte kallas till intervju. Men nu finns ett bättre sätt: video.

text och foto DAGMAR FORNE

PERNILLA ESKILS driver Ica Maxi Universitetet i Örebro. Butiken öppnade för ett drygt år sedan. Nästan all personal nyrekryterades via en snabb och spännande process – de sökande ombads att skicka in en videopresentation på sig själva.

– Eftersom det är personligheten som är viktigast i jobbet, går det att avgöra på en kort filmsekvens om personen verkar värd att gå vidare med. Jag tittar på leendet och om personen verkar glad och inställd på att jobba, säger Pernilla Eskils, som framhåller att de som söker jobb ofta är unga med tunna cv:n.

De har inte haft något jobb tidigare och har inte så god skrivvana att de på ett rättvist sätt kan beskriva sig själva.

– Jag brukade titta efter vissa nyckelord som ”glad” och ”sprallig”, säger hon.

Daniela Andersson som videorekryterats, berättar att det kändes lätt pinsamt att sitta hemma på sitt rum och spela in en video där hon skulle berätta om sig själv och svara på några frågor.

– Det tog tid, jag tog säkert om 20 gånger trots att det bara var 90 sekunder, men det var mycket bra, både för mig och arbetsgivaren, säger hon.

PERNILLA ESKILS har tidigare drivit Ica Maxi Kumla, och har genom åren anställt hundratals personer på det vedertagna sättet med cv och brev. Hon berättar att de personer som kallades till intervju ofta kändes alldeles fel. Ungefär två av tio fick jobb. Nu vet hon redan en del om personen som kommer till intervjun:

– Jag hälsar som om vi redan vore bekanta och det blir en mycket bättre öppning. Nu anställer jag hälften av dem som jag intervjuar. Detta sparar mig massor av tid och energi, säger hon.

REKRYTERINGEN är ett fortlöpande arbete. Ica Maxi Universitetet ligger i ett snabbt växande område. Som namnet antyder nära universitetet med 17000 studenter från hela världen.

– Många av våra anställda är studenter, och de

stannar ofta ganska kort tid på jobbet, eftersom det händer så mycket spännande i deras liv. I går var det en tjej som sade upp sig för att hon fått stipendium för att studera i Sydkorea.

Pernilla Eskils får också ständigt in spontanansökningar på video. Eftersom allt går via ett rekryteringssystem så blir det mycket lättare att hålla reda på det som kommer in och att kalla till intervjuer fortlöpande.

EN ANNAN FÖRDEL som hon ser, är att de som gör sig mödan att spela in en videoansökan är starkt motiverade:

– De vill ha jobbet, och jag får känslan att de faktiskt vill jobba just hos mig. Det är stor skillnad jämfört med om man får en ansökan på mejl där varenda handlare i stan står i adressraden. Som arbetsgivare vill man ju också känna sig utvald, säger Pernilla Eskils.

Hon har ett förslag till utveckling av videotjänsten – att också arbetsgivaren får presentera sig:

– Utvecklingen går åt det hållet. 90-taliserna är inte bara tacksamma att få ett jobb – de väljer vem de vill arbeta med! ☺



Nu anställer jag hälften av dem som jag intervjuar.



FOTO: ICA MAXI

– Vi har samarbete med arbetsförmedlingen. Praktikanter får upp till ett halvt års praktik med ganska hårda krav på prestation och av våra 150 anställda har hälften börjat som praktikanter, säger Jonas Berg, Ica Maxi i Södertälje.

tid och energi”

Systemet kan ge automatisk återkoppling

Idén att rekrytera via videoansökan är inte ny, men det är först på senare år som tekniken har blivit lätt åtkomlig och lätt att använda. Nu börjar det nya verktyget att sprida sig.

ÖREBROFÖRETAGET Yobber har utvecklat den plattform för videoansökan som används av Ica Maxi (se artikel här intill). Företagets vd Peter Röseberg berättar att idén kläcktes redan 2005, och att videoansökan till en början användes inom it-sektorn, att företaget startade 2013 och att det först nu börjat ta fart.

– Verktöget lämpar sig för branscher där söktrycket är starkt, där personlighet är viktigare än cv och där man anställer många unga, säger han.

Företagens annonser läggs ut på nätet. Den som söker måste skapa ett konto, logga in och svara på frågor genom att spela in en video där de på 30 sekunder till exempel berättar om sig själva, eller svarar på både allmänna frågor, som ”varför vill du jobba hos oss?” och mer specifika som ”kan du jobba helg?”

– Det är rättvist att alla får samma frågor att svara på. Strukturerade intervjuer ger säkrare resultat, menar Peter Röseberg.

FILMEN BLIR max 90 sekunder lång. Den genomsnittliga filmen är en minut. En poäng är att det kräver en del engagemang och motivation för att få till det.

– Det har blivit svårare att rekrytera via cv och brev, eftersom allt fler arbetssökande idag har lärt sig knepen för att komma till intervju. Men det är inte säkert att de passar, och många söker också därför att de är tvungna att söka ett visst antal jobb, säger Peter Röseberg.

Han berättar också att verktyget gör det enkelt att sortera bland ansökningar, att skicka automatiska bekräftelser på att en ansökan kommit fram och ge snabb återkoppling till dem som inte tagits ut till intervju.

– Att inte få svar från ett företag där man sökt jobb uppfattas ofta väldigt negativt, men får man ett svar kan man känna sig peppad att söka igen.

DAGMAR FORNE



Praktikanter får anställning

På Ica Maxi i Södertälje rekryteras en majoritet av medarbetarna internt via praktik och lärlingsprogram. Handlaren Jonas Berg har fått med sig Arbetsförmedlingen och Arbetsmarknadskontoret i ett samarbete som resulterat i att många har fått jobb.

– **EN PRAKTIK- ELLER** lärlingsperiod ska vara i minst tre månader och gärna ett halvår. Då hinner praktikanten bli en i gänget, visa sin kapacitet och utvecklas till en anställningsbar person, säger Jonas Berg.

Han talar utifrån en gedigen erfarenhet – omkring 500 praktikanter har passerat genom åren. Av de 150 som är anställda på Ica Maxi Södertälje i dag har nära hälften börjat som praktikanter.

– Vi har valt att arbeta efter en modell som har visat sig fungera. Det är långa praktikperioder med ganska höga krav på den enskilde att prestera och ta ansvar, säger han.

SOM STOR ARBETSGIVARE kan Jonas Berg också ställa krav på Arbetsförmedlingen:

– Vi är inte intresserade av korta placeringar, eller att vara en del i något plottrigt projekt. Vi vet vad som fungerar. Många som praktiserat hos oss har fått jobb, antingen här, eller hos exempelvis Lidl eller Axfood.

Visst uppstår det också ibland behov av att rekrytera personer med erfarenhet. Då behöver man givetvis annonsera, men Jonas Berg förklarar att Ica Maxi är en attraktiv arbetsgivare som ständigt får mycket spontanansökningar också från personer med erfarenhet. Bland dem går det ofta att hitta rätt kompetens.

– Ica Maxi Södertälje är en värderingsstyrd butik. För att passa in i företaget gäller det att omfatta företagets värderingar och det trycker vi hårt på i anställningsintervjuer på alla nivåer. Jag ser integrationen som den allra viktigaste samhällsfrågan, och det jobbar vi med varenda dag.

DAGMAR FORNE