

John Lohff har i mange år beskæftiget sig med rekruttering og fastholdelse af topledere og beskriver i bogen sine erfaringer inden for feltet. Dette gør bogen til et indblik i, hvordan rekrutteringsbranchen foregår på topplan, og hvordan den er fremvokset gennem tiderne.

Lohff forholder sig til såvel myter som sandheder på feltet; herunder størrelsen på lønningsposen i det private versus offentlige. Han formår at beskrive kravene til rollen som rekrutteringskonsulent, og hvordan man medskaber et succesfuldt rekrutteringsfirma. Dette gør han gennem talrige eksempler og beskrivelser, som giver indsigt i, hvad der foregår bag kulissen. Der er eksempelvis forskel på at blive headhunted og på selv at søge en stilling, forskelle på processer i by og på landet, samt forskelle på åbne og anonyme annonceringer. Har man ikke gjort sig overvejelser om dette før, så igangsættes uundgåeligt interessante refleksioner omkring, hvad man egentligt selv ville gøre som indehaver af en vakant stilling i en virksomhed.

Når kravprofilen skal beskrives og stillingen besættes, skal der ske en afklaring af, hvad virksomheden egentligt ønsker og eventuelle underliggende dagsordener, man må være opmærksom på. Her kommer de psykologiske mekanismer i høj grad i spil, og Lohff belyser dette via forskellige anekdoter på passende vis.

Den klassiske behandling af erhvervspsykologiske tests og kvalitative interviews findes også i denne bog, hvor konklusionen på forudsigelig vis er, at en test ikke kan stå alene, men altid bør suppleres af et kvalitativt interview. Lohff belyser dette på forfriskende ny vis ved at beskrive konkrete episoder, han har gjort sig disse erfaringer i, og dermed bliver det ikke en uvedkommende og teoretisk forholden sig til, men en *hands on* beretning.

Lohff værner om den gode proces for alle parter, hvilket bogen emmer af, og med dette evner han at skabe et netværk af mulige kandidater til nuværende og fremtidige stillinger. Den gode proces viser sig desuden i konceptet om en opfølgningssamtale efter cirka tre måneder, hvor han interviewer den ansatte kandidat omkring, hvordan det går vedkommende, og om stillingen lever op til forventninger, kravprofil og stillingsbeskrivelsen.

Der er dedikeret et kapitel til de kvindelige kandidater, som der er langt imellem, men det er bogens korteste kapitel, og det er synd, for det bliver overfladisk. Hvis man ønsker at forholde sig oprigtigt til, hvorfor der er så langt mellem de kvindelige kandidater, så bør der dykkes væsentligt længere ned i emnet.

Lovgivning i forhold til håndtering af personfølsomme oplysninger gennemgås, og det fremtoner tydeligt såvel her som i øvrige elementer af bogen, at man må have sin etik i højsædet for at begive sig samvittighedsfuldt og lovligt gennem rekrutteringsbranchen, der til tider kan fremstå en kende hård i kanten.

Bogen adskiller sig indholdsmæssigt fra andre bøger om rekruttering ved at forholde sig til rekruttering af topledere, hvor der er anderledes forhold på spil end ved en gennemsnitlig ansættelsesproces. Der skal tages stilling til eventuelle juridiske forhold ved konkurrenceklausuler, udsigter til diverse former for bonus, aflønningsformer for den pågældende stilling og meget mere for såvel direktørniveau som ved rekruttering af bestyrelsesmedlemmer.

Man behøver ikke være topleder eller rekrutteringsinteressert for at læse bogen. Lohff giver nemlig gode råd til aspiranters egen karriereudvikling, herunder jobtyper, variation og varighed af ansættelser, som kan være lærerige for den, der ønsker at målrette sit karrierespor mod topledelse. En læseværdig, bog som kan gøre én klogere på rammerne for egen nuværende og fremtidige karriere.

*Af Dea Henriette Franck, cand.psych.aut. Kvalitets- og forbedringschef på psykiatrisk center Sct. Hans og indehaver af Psykolog Dea Franck*

