

REKRYTERING

VÅR URVALSPROCESS STEG FÖR STEG

När vi rekryterar lämpliga kandidater till en specifik tjänst vill vi följa hela processen. Från att sätta kravprofil till annonsering, urval, intervjuer, referenstagning, löneförhandling till integrering och uppföljning. Vårt arbete präglas av att söka upp kandidater i våra nätverk, personlighet, kreativitet och engagemang. Här är våra tio steg för framgångsrik rekrytering.

1. MÖTE MED UPPDRAGSGIVARE

Första steget är att vi träffas för att gå igenom vad ni söker och förutsättningarna för rekryterings-processen. Vi tittar på tidplan, verksamhetens mål, strategi, företagskultur och framtida utmaningar. Därefter går vi igenom kravprofilen och träffar övriga personer i organisationen som är viktiga för tjänsten.

2. ANNONSERING

Efter vårt första möte sammanfattar vi informationen i en kravprofil och tar sedan fram en annons för den specifika tjänsten. När annonsen är godkänd av er, publicerar vi den på både er och vår hemsida samt hos Arbetsförmedlingen, som i sin tur länkar annonsen vidare till cirka 22 andra sajter. Vi startar även sökning i våra nätverk omgående. Önskar ni även att annonsera i aktuell dagspress tillkommer kostnad för annonseringen.

3. URVAL

Genom att kandidater kontaktas, kvalificeras och intervjuas Efter ansökningstiden utgång, går vi genom samtliga sökande och även de personer som vi funnit via egna nätverk. Vi matchar kandidaternas mot kravprofilen och utforskar deras bakgrund, kompetens, lämplighet och intresse för rollen.

4. INTERVJUER AV LÄMPLIGA KANDIDATER

Vi intervjuar sedan de kandidater som anses lämpliga enligt kravprofilen. Under intervjuerna presenteras kundföretaget och villkoren för den sökta tjänsten. Vi går också igenom kandidaternas bakgrund, erfarenheter, lämplighet och intresse.

5. PRESENTATION FÖR KUNDEN

Nästa steg är att vi sammanfattar informationen från lämpliga kandidater och presenterar dem för er. Vi går igenom bakgrund, lämplighet och deras motiv för att söka tjänsten. Utifrån denna kandidatlista väljer ni de personer ni vill intervjua.

6. INTERVJU HOS KUNDFÖRETAG

Här intervjuar ni valda kandidater. Om ni önskar kan vi vara med under intervjuerna för att enklare kunna diskutera lämplighet kontra kravprofil.

7. TESTER OCH DJUPINTERVJUER

Utvärdering av kandidater sker med hjälp av personlighetstestet OPQ*. Vi sänder länk- och inloggningsuppgifter för testet till de sökande. I OPQ definieras personligheten som en persons typiska eller föredragna sätt att bete sig, tänka och känna sig.

Med OPQ och vår egen djupintervjumall som grund, utför vi sedan en intervju som tar ungefär två timmar. Vi utgår alltid från kravprofilen för att säkerställa att alla krav uppfylls. Därefter kompletterar vi med ytterligare referenser för att rätta ut eventuella frågetecken från djupintervjun. Efter utförda tester och intervjuer redovisar vi personligen resultatet till er.

8. ANDRA INTERVJU

Efter genomgång av testerna, görs en andra intervju med kandidaten av er. Vid denna intervju går ni in på tjänstebeskrivningen mer i detalj och diskuterar kandidatens styrkor och svagheter i förhållande till tjänsten. Eventuellt deltar även andra medarbetare från er organisation för att ge en så komplett bild som möjligt till kandidaten.

9. ERBJUDANDE OCH FÖRHANDLING

Efter sista intervju, tester och överväganden, väljer ni en kandidat. Kandidaten erbjuds tjänsten och löneförhandling inleds.

10. INTEGRERING AV KANDIDAT PÅ ARBETSPLATSEN

Vi bistår med att integrera er nya kollega på sin nya arbetsplats genom tät uppföljning och dialog. Vi har återkommande uppföljning första veckan av anställningen och sedan efter tre, sex och tolv månader.

URVAL AV ROLLER VI TILLSATT:

**AUTOMATIONS INGENJÖR - MARKNADSKOORDINATOR
REDOVISNINGSEKONOM - TEKNISK SÄLJARE
EMBEDDED DEVELOPER - LÖNEKONSULT
PROJEKTLEDARE FASTIGHET/ BYGG/ AFFÄR/ TEKNIK
DIGITAL SPECIALIST - SEO-SEM KONSULT
FASTIGHETSINGENJÖR**

Kontakta oss på tel. 031- 12 71 71
email: anna.petersson@pspartner.se