

VÅR URVALSPROCESS STEG FÖR STEG

Att jobba med chefs-och specialist rekrytering är som att lägga pussel. Först identifierar vi var önskade kandidater finns. Vi kartlägger bransch och nivå, både nationellt och internationellt. Vi söker i våra nätverk, databaser och via kontakter. Vi arbetar dessutom med direkt uppsökande verksamhet.

Utmaningen ligger i att finna just den person som allra bäst kan bidra till er organisations utveckling och framgång. Vårt arbete präglas alltid av en väl inarbetad sökprocess, kreativitet och mycket engagemang.

Här nedan ser du hur urvalsprocessen går till steg för steg.

1. Möte med uppdragsgivare

Första steget är att vi träffas för att gå igenom vad ni söker, hur er organisation ser ut, vad utmaningarna är och vilka kvalifikationer kandidaten ska ha. Därefter sammanfattar vi vår bild av vad ni söker, formulerar verksamhetens mål, strategi, företagskultur och framtida utmaningar samt ger ett förslag på tidplan. Ni tittar igenom detta och återkommer med feedback – allt för att vi tillsammans ska ha en gemensam bild av vad vi letar efter.

2. Analys av verksamheten och marknaden

I nästa steg träffar vi några av era medarbetare, för att få en bredare bild av organisationen men också få medarbetarnas syn på den sökta befattningen. Utifrån dessa samtal och insamlad information tar vi fram en kravprofil som detaljerat presenterar tjänsten. Kravprofilen innehåller information om er organisation, befattningen, ansvarsområden, karriärmöjligheter samt krav på erfarenhet och utbildning.

3. Sökstrategi

När vi är överens om kravprofil och information, skapar vi en sökstrategi för att kartlägga var efterfrågad kompetens och personlighet finns. Vi letar efter lämpliga kandidater till den aktuella tjänsten i våra nätverk, databaser och via kontakter, men arbetar också med direkt uppsökande verksamhet. Om ni så önskar annonserar vi även efter kandidater i lämpliga kanaler.

4. Kartläggning av talanger

I sökprocessen listar vi kvalificerade och tänkbara kandidater för den aktuella befattningen. Därefter identifierar vi de som vi anser vara mest lämpliga för tjänsten.

5. Urval

Genom att kandidater kontaktas, kvalificeras och intervjuas Vi fortsätter processen genom att matcha kandidaterna mot vår kravprofil för att minska antalet sökande.

Vi genomför djupintervjuer, där vi diskuterar detaljer i den aktuella befattningen, utforskar kandidaternas bakgrund, kompetens och intresse för tjänsten.

6. Referenstagning och kandidatpresentation för kund Innan någon kandidat presenteras för er, görs en noggrann bakgrundskontroll via referenser, för att säkerställa kandidatens kvalifikationer och tidigare anställningar. Därefter presenteras en s.k. long-list som innehåller en kortfattad beskrivning av varje utvald kandidat som ett underlag för fortsatt diskussion. Efter gemensamt övervägande kommer vi fram till ett mindre antal kandidater som går vidare till intervju. Vi brukar landa på cirka tre kandidater som ni väljer att träffa.

7. Intervju av återstående kandidater hos

kundföretag När den slutgiltiga kandidatlistan är framtagen startar arbetet med att utvärdera och överväga kandidaternas styrkor och svagheter. Vi är med i intervjufasen tillsammans med er för att enklare kunna diskutera lämplighet kontra kravprofil. Efter den första intervjurundan kommer vi fram till en eller era kandidater som går vidare till nästa intervju. Innan denna sker, genomför vi tester för att få svar på eventuella frågor som uppkommit under den första intervjun. Dessutom matchar vi kandidaternas kompetenser mot kravprofilen.

8. Tester och djupintervjuer

Utvärdering av kandidater sker med hjälp av personlighetstestet TalentQ. Vi sänder länk- och inloggningsuppgifter för testet till föredragna kandidater. Med TalentQ och vår egen djupintervjumall som grund, utför vi sedan en intervju som tar ungefär två timmar. Vi utgår alltid från tjänsteprofilen för att säkerställa att alla krav uppfylls. Därefter kompletterar vi med ytterligare referenser för att räta ut eventuella frågetecken från djupintervjun. Efter utförda tester och intervjuer redovisar vi personligen resultatet till er. För managementnivå eller motsvarande kan vi även addera en halvdags Assessment samt personprofilen Insights Discovery.

9. Andra intervju

Efter genomgång av testerna, görs en andra intervju med kandidaten tillsammans med er. I denna intervju går vi djupare in i utmaningarna i den sökta befattningen och tjänsten diskuteras mer i detalj. Eventuellt deltar även andra medarbetare från er organisation för att ge en så komplett bild som möjligt till kandidaten.

10. Erbjudande och förhandling

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

11. integrering och uppföljning

Vi hjälper till med att integrera er nya kollega på sin nya arbetsplats genom tät uppföljning och dialog. Vi har återkommande uppföljning efter en vecka och sedan efter en, tre, sex och tolv veckor.