

PS Recruitments 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 och genom vår erfarenhet, personlighet, kreativitet och engagemang finner vi de personer som attraheras av ert företag.

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 rekryteringsprocessen. Vi tittar på tidplan, verksamhetens mål, strategi, företagskultur och framtida utmaningar. Därefter går vi igenom kravprofilen och träffar personer i organisationen som är viktiga för tjänsten. Vi frågar också efter era USP:ar, för att vi på bästa sätt skall kunna sälja in ert företag till rätt kandidater.

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 samt spridning till detsamma.

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 kandidaterna mot kravprofilen och utforskar deras bakgrund, kompetens, lämplighet och intresse för rollen.

4. Intervjuer med lämpliga kandidater

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

5. Presentation

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, och rekommenderar de kandidaterna vi anser bäst lämpade.

6. Intervju

Ni intervjuar kandidaterna. Vi är helst med under intervjuerna för att enklare kunna diskutera lämplighet kontra kravprofil och genom det effektivisera processen. Viktigt i detta steg är att ni som kund får kandidaten intresserad av er verksamhet och beskriver så väl ni kan företagskultur och innehåll i arbetet. Allt för att kandidaten verkligen skall välja er och ni kandidaten.

7. Tester och djupintervjuer

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

Med TalentQ 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. Vid behov kompletterar vi med andra test som vi anser vara lämpliga.

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. Vi tipsar gärna om olika infallsvinklar på intervju nr 2 för att ytterligare belysa de delar som ni finner viktigast för att lyckas i positionen.

9. Erbjudande och förhandling

Efter sista intervju, tester och överväganden, väljer ni en kandidat och kandidaten väljer er. 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.