


## Hva er det viktigste for deg når du skal rekruttere eller forfremme medarbeidere?

For oss er det viktigste at den som blir ansatt fungerer best mulig i jobben, trives, yter og blir der lenge. Å rekruttere feil kan fort koste bedriften fra en million og oppover for en leder. Undersøkelser viser at medarbeidere som trives i jobben, yter dobbelt så mye som de som ikke trives.

Gjennom rekrutteringen har vi de største muligheter til å påvirke den enkeltes motivasjon og syn på bedriften hun/han skal jobbe i. En vel gjennomført prosess er et viktig hjelpemiddel i markedsføringen av bedriften. Kvaliteten ved intervjuene og prosessen vi gjennomfører er med på å prege det førsteinntrykket medarbeideren får av den nye jobben/bedriften, og vil være av avgjørende betydning for videre motivasjon og innsatsvilje.

### Hvordan kan vi få dette?

Vi legger stor vekt på det forberedende arbeid i rekrutteringsprosessen som kravspesifikasjon og analyse av det indre miljø i bedriften. Det å rekruttere en ny medarbeider inn i bedriften er en investering som raskt kan vise seg å bli en kostbare affære.



*"Ved å intervjuere en kandidat oppnår man kun 14 % treffsikkerhet i rekruttering. Ved bruk av jobbprofil, gode tester, dybdeintervjuer og referanseinnhenting, stiger treffsikkerheten til 75 %."*

*Prof. Mike Smith, University of Manchester.*

## REKRUTTERINGSPOLICY

**Din Utvikling AS har strenge etiske krav om hvordan man rekrutterer personer for oppdragsgivere.**

- Påse at alle kandidater vil få like/effektive rammer og muligheter i prosessen, slik at uansett utfall av prosessen vil de erfare oppdragsgiver, samt Din Utvikling AS, som seriøse og dyktige parter i prosessen.
- All informasjon som hentes inn om kandidaten skal forhåndsgodkjennes av kandidaten.
- All informasjon om kandidaten oppbevares etter datatilsynets retningslinjer av Din Utvikling i inntil 24 måneder.
- Din Utvikling garanterer at vi aldri vil arbeide aktivt mot en kandidat som vi har rekruttert for oppdragsgiver, med tanke på en stilling hos en annen arbeidsgiver. Dette gjelder uten tidsbegrensning.

## FORBREDELSE

**Forberedende møte med kunden, der vi blir enige om prosessen. Av punkter vi vil gå igjennom der er blant annet:**

- Arbeidsplassanalyse, hvilke normer finnes i bedriften.
- Kravspesifikasjon med stillingsbeskrivelse, mål og ansvarsbeskrivelse.

Vi starter en rekrutteringsprosess med et møte med ansvarlige hos kunden som har dypere kunnskap om stillingen. Vi foretar stillingsanalyser og kartlegger "må og bør" krav innen utdanning og praksis.

I tillegg konkretiserer vi ønskede personlige egenskaper i stillingene.

Kompetanseprofil - Hvilke kompetanser vil være viktigst for å utføre jobben

Jobbmatchprofil - Hvordan vil idealprofilen være i forhold til tenkemåte, atferdstendenser og motivasjonsfaktorer

Vi utarbeider også den ideelle kandidatprofilen for stillingen(e) som et utgangspunkt for testen vi skal benytte.

- Arbeidsplan, med datoer for frister, intervjuer og møter.

## REKRUTTERINGSPROSESS

Rekrutteringsprosess gjennomføres etter følgende metodikk:

### 1. Søknadsadministrasjon

Hvis kunden ønsker det kan vi håndtere alle søknader og henvendelser vedrørende stillingen. Vi kan utarbeide søkerliste, og foreta vurderingen av eventuelle ønsker om konfidensiell behandling. Alle kandidater får tilbakemelding på at søknaden er mottatt og hvordan prosessen vil foregå videre.

### 2. Gjennomgang av søknader og utplukk av kandidater

I samarbeid med kunden vil vi gjennomgå søknadene og velge ut aktuelle kandidater til intervju 1.

### 3. Intervju 1

En konsulent fra Din Utvikling gjennomfører førstegangsintervjuene, enten alene eller sammen med en ressursperson fra oppdragsgiver. Intervjuene varer i 1,5 til 2 timer og det blir laget en kort rapport for hver kandidat.

### 4. Test av kandidater

De kandidatene som skal til intervju 2 blir testet med Profile XT, og resultatene blir presentert sammen med jobbmatchprofilen. Testen utføres i våre lokaler og kandidatene fyller i tillegg ut et kompetanse-kartleggingsskjema.

### 5. Praktisk oppgave

Omtrent 4 dager før intervju 2 vil kandidaten(e) få oversendt en praktisk oppgave som skal forberedes til intervjuet. Oppgaven skal gjenspeile konkrete utfordringer i stillingen. Oppgavene blir utarbeidet i samarbeid med medarbeidere hos kunden som kjenner arbeidsoppgavene og utfordringene til stillingen godt.

### 6. Intervju 2 gjennomføres sammen med fra kunden

Intervjuet starter med at kandidatene presenterer svar på de praktiske oppgavene. Vi gjennomgår og følger opp forhold som har kommet frem gjennom testene, og følger opp eventuelle forhold som er uklare etter intervju 1. Det deltar alltid to konsulenter fra Din Utvikling på dette intervjuet.

### 7. Referansesjekk, avtaleforhandlinger og ansettelse

Din Utvikling AS gjennomfører referansesjekk. Alle referansesjekker blir dokumentert til oppdragsgiver.

### 8. Tilbakemelding til kandidater

Kandidater som har vært på intervju 2 får – hvis de ønsker det – en tilbakemelding fra Din Utvikling AS på sine styrker og svakheter i intervjusituasjonen.

Totalt sett bruker vi 5 – 7 timer på en kandidat når vi summerer opp intervju 1, testing, samtale i forbindelse med testing og intervju 2.

## **Vi bistår din organisasjon med:**

- Rekruttering og målinger
- Omstilling, nedbemanning og outplacement
- Leder og organisasjonsutvikling
  
- Kultur, medarbeider og Kundemålinger
- Talent program og Top Performer utviklingsprogrammer
- Management - Due Dilligence prosesser
- 360° lederevaluering
- Ledercoaching
- Teamutvikling



**Vi utvikler din organisasjon til  
å kunne møte fremtidens nåtid**