

Rekrutteringsforløbet i Jobselection

Et gennemsigtigt og velafprøvet rekrutteringsforløb

En rekrutteringsproces kan hurtigt blive uoverskuelig. Men vi har gjort os umage for at sikre, at I får både indsigt i og ejerskab til rekrutteringsprocessen. Det er nemlig et vigtigt første skridt til at sikre en vellykket rekruttering.

Her kan du læse, hvordan vi typisk griber en rekrutteringsproces af. Processen er delt op i forskellige faser, som vi kan prioritere og fintune, så den samlede rekrutteringsproces lever op til jeres behov.

Indledende dialog og forberedelse

I de indledende dialoger taler vi bl.a. med den ansættende chef for at få indblik i, hvorfor stillingen er blevet ledig, og hvilken profil, I søger. Vi stiller spørgsmål for at blive klogere, men også for at hjælpe til, at I får alle mulige overvejelser i spil.

Samtidig sætter vi os ind i jeres unikke profil som kommune og arbejdsplads, og hvis rekrutteringen kalder på det, sætter vi os også ind i f.eks. demografiske udfordringer, økonomi osv., så vi kan sparre med jer om aktuelle udfordringer, opgaver og kompetencer, I skal have blik for i rekrutteringsprocessen.

Forberedelsen handler dels om, at vi er godt forberedte til workshoppen med ansættelsesudvalget, dels om at skabe et vidensgrundlag, så I kan bruge os som sparringspartnere gennem hele rekrutteringsprocessen.

Workshop med ansættelsesudvalg

Job- og personprofilen udarbejdes på baggrund af en workshop med ansættelsesudvalget, hvor vi sammen udarbejder en jobprofil med fokus på opgaver og kompetencer og en personprofil med fokus på personlige og medmenneskelige kvaliteter.

Vi anbefaler workshop-tilgangen, fordi den hjælper til at få alle opmærksomhedspunkter og perspektiver frem i lyset og prioriteret. Det er selvfølgelig gavnligt for os, når vi udarbejder job- og personprofilen. Men det er især gavnligt for medlemmerne af ansættelsesudvalget, som får indblik i hinandens prioriteter og ønsker og dermed er bedre klædt på til at læse ansøgninger og gennemføre samtaler. Dermed er ansættelsesudvalget også klædt på til at bakke op om den kandidat, der ansættes i jobbet.

Job- og personprofil, stillingsopslag og annoncering

På baggrund af workshoppen udarbejder vi et forslag til en job- og personprofil, som godkendes af hele eller dele af ansættelsesudvalget.

Når profilen er godkendt, udarbejder vi et stillingsopslag og annoncerer stillingen i relevante medier og jobportaler. Hvis stillingen kalder på det, kan vi også hjælpe med at annoncere stillingsopslaget i nichemedier eller på andre platforme, hvor relevante kandidater ofte kommer.

Kandidatsearch og netværk

Vi har ikke en CV-database med relevante kandidater, fordi vi tror på, at hver eneste stilling kalder på noget unikt. Sideløbende med annonceringen søger vi derfor efter relevante kandidater på en række forskellige platforme og i vores og vores kollegaers netværk.

Vi tager kontakt til relevante kandidater, gør dem opmærksomme på stillingsopslaget, og gennem interview afdækker vi, om der er et match.

Udvælgelse af kandidater og første samtale

På et møde med ansættelsesudvalget udvælges relevante kandidater, der inviteres til samtale. Vi gennemgår alle ansøgninger og kommer med et bud på relevante kandidater, som selvfølgelig kvalificeres og udvælges af ansættelsesudvalget.

Samtidig forbereder vi os på første samtale ved at gennemgå opmærksomhedspunkter og relevante spørgsmål. Vi udarbejder en spørgeguide til samtalen, så hele ansættelsesudvalget har en rolle.

Med udgangspunkt i spørgeguiden gennemfører vi sammen med ansættelsesudvalget første samtalerunde. Herefter udvælger ansættelsesudvalget de kandidater, der skal videre til anden samtale. Vi indhenter også de nødvendige referencer.

Test, feedback og kaffemøder

Mellem første og andens samtale tager kandidaterne en intelligens- og personlighedstest. Vi anvender en anerkendt og veldokumenteret personligheds- og adfærdstest fra People Test Systems, som giver indblik i kandidatens personlige egenskaber og adfærd. Det er vigtigt at pointere, at personlighedstesten ikke er et bedømmelsesværktøj, men derimod et kommunikationsredskab, som hjælper kandidaten til at få indblik i, hvordan vedkommendes styrker kan bidrage ind i jeres organisation.

Vi giver kandidaten en detaljeret feedback på personlighedstesten som forbereder kandidaten til at præsentere sig selv ved anden samtale.

Mellem første og anden samtale vi anbefaler uformelle kaffemøder mellem kandidater og den ansættende chef, så begge kan mærke, om der er den nødvendige kemi og få afklaret spørgsmål fra kandidaten, som ikke er fremført ved første samtale.

Anden samtale

Til anden samtale er det i høj grad kandidaterne, der fører ordet. Gennem en case, som vi udarbejder sammen med jer, præsenterer kandidaterne deres styrker og potentialer i forhold til den relevante stilling. Det giver ansættelsesudvalget et værdifuldt ind i, hvordan opgaver og udfordringer gribes an i praksis.

I samtalen tager vi også afsæt i den gennemførte test og taler med kandidaterne om deres ledelsesværdier.

Referencer, ansættelse og opfølgning

Når ansættelsesudvalget på baggrund af anden samtale er blevet enige om en relevant kandidat, kontakter vi kandidaten. I står for selve forhandlingen om løn og ansættelsesvilkår, mens vi sideløbende indhenter relevante referencer hos sidste chef.

Når jeres nye direktør, chef eller leder er kommet godt ombord i organisationen, følger vi op hos jer. Det gør vi dels for at sikre, at alle er glade og tilfredse med processen, dels for at kunne stå til rådighed, hvis I har behov for at få opfrisket eller vendt perspektiver og pointer fra ansættelsesprocessen for at fintune jeres videre samarbejde.

Vi er eksperter i kommunal ledelse

Jobselection er eksperter i kommunal ledelse, og har et tæt samarbejde med Komponent som uddanner ledere på Den Offentlige Lederuddannelse, og hjælper kommunerne med leder- og talentudvikling i skræddersyede lærings- og rådgivningsforløb. Derfor ved vi, hvad det kræver at være leder, chef og direktør i en kommune. Den viden bruger vi, når vi udarbejder job- og personprofilen, og når vi er i dialog med potentielle kandidater.

Det betyder, at I får relevante kandidater, som ikke kun kan løse den ledelsesopgave, de rekrutteres til, men som også har et udviklingsperspektiv i jeres organisation. Samtidig kan vi med vores viden hjælpe til at skabe et match mellem kommunens behov og ønsker og de relevante kandidaters forestillinger om og krav til en fremtidig leder-, chef- eller direktørstilling, så I også fremover lykkes med at tiltrække kompetente og relevante kandidater.

... og i den faglige kontekst, I rekrutterer til

Vi har også stort kendskab til de kommunale fag- og velfærdsområder, vi hjælper jer med at rekruttere til. Og hvis der er behov for specialistviden om f.eks. det specialiserede socialområde eller opgaver og udfordringer inden for myndighed og administration, kan vi inddrage vores dygtige partnere i Komponent i hele eller dele af rekrutteringsprocessen. De er dygtige specialister, som hver dag hjælper kommunerne med analyser, kompetenceudvikling og kapacitetsopbygning.