



Rekruttering hos Konsulenthuset ballisager

Rekrutteringsprocessen

1. Foranalyse

Vi indleder en fuld rekrutteringsproces med en grundig identifikation og afdækning af den profil, I har behov for – her kan en kriterieanalyse anvendes. Analysen munder ud i en jobprofil, som definerer jeres krav og ønsker til kandidaten.

2. Annoncering

Som udgangspunkt foregår al annoncering af den ledige stilling via LinkedIn, Jobindex og vores egen LinkedInside.

3. Search

Vi finder relevante profiler via LinkedIn, vores netværk og flere CV-databaser samt iht. nærmere aftale. Vi har en udvidet licens på LinkedIn, som giver os mulighed for at se alle registrerede profiler, og vi har derfor ingen netværksbegrænsninger. I searchprocessen inddrager vi også vores egen database, som indeholder knap 4000 kandidater fra forskellige brancher og på forskellige stillingsniveauer. I searchprocessen forventer vi tæt dialog med jer ift. afdækningen af de relevante profiler.

4. Telefonscreening

Vi telefonscreener os frem til kandidater, der skal inviteres til 1. runde, og administrerer processen for jer. Formålet med screeningsprocessen er at kvalificere 1. samtale med kandidaten, da en screeningssamtale giver vigtigt forhåndsviden.

5. Interviews hos Konsulenthuset ballisager

Vi interviewer de relevante kandidater, og vi når på den baggrund frem til "finalefeltet".

6. Tests

Vi tester med anerkendte testværktøjer, både adfærdstests og kognitive tests. Tests kan forekomme mellem det første interview, som vi foretager, og 1. samtale hos jer, *eller* mellem 1. og 2. samtale.

7. Case

Vi udarbejder, i samarbejde med jer, en case, der skal give ekstra information om kandidatens kvalifikationer ift. stillingen. Det kunne f.eks. være en case, der afdækker kandidatens faglighed, deres analytiske og strategiske kompetencer eller adfærd ift. kunder/medarbejdere. Kandidaten har enten fået tilsendt casen på forhånd og skal fremlægge den til samtalen, eller han/hun bliver præsenteret for casen til samtalen.

8. Samtaler hos kunden

Finalefeltet interviewes til en 2. samtalerunde, der typisk foregår hos jer. Vi deltager gerne med en konsulent – både ved 1. og 2. samtalerunde – hvis I ønsker det. Efter 2. samtalerunde vælger I en kandidat, men vi bistår naturligvis med sparring i udvælgelsesprocessen.

9. Referencer

Vi trækker referencer på de sidste 2-3 finalekandidater.

10. Opfølgning

For at sikre kvaliteten i rekrutteringen vil vi følge op på den nyligt ansatte kandidat efter 2 måneders ansættelse ved kontakt til den nyligt ansatte og hans/hendes chef. Igen efter 6 måneder vil tilsvarende opfølgning finde sted.

Rekruttering hos Konsulenthuset ballisager

Rekrutteringsprocessen

