

Rekruttering



Simpelt hen...

thomassonne.dk

ts@thomassonne.dk

+45 2621 0006

Når man gennemfører en rekrutteringsproces, er det vigtigt at man finder den rette til jobbet. Det giver sig selv! – men vejen dertil kan være svær og tidskrævende.



De klassiske problemstillinger er:

- at man i ansættelsesudvalget ikke er helt skarpe på, hvad det er, man kigger efter.
- at man har et stort tidsforbrug! – arbejdet med at sætte stillingen op, fordele ansøgningerne til ansættelsesudvalget samt at vurdere og svare alle ansøgningerne.
- at man udelukkende tager udgangspunkt i de faglige kvalifikationer, og ikke får dykket ned i de mere bløde værdier.
- at man i værste fald ansætter den forkerte profil.

Rekruttering – Simpelt hen... er et koncept, der gør rekrutteringsfasen struktureret og overskuelig for dig.

Fokus i konceptet er på at **minimere** de klassiske problemstillinger ved bl.a. at bruge HR-værktøjer. Konceptet består af 8 delelementer vist herunder, som til sammen udgør en helhed. Dvs. de 8 delelementer til sammen udgør en rekruttering fra start til slut.

1. Indledende formøde, udarbejdelse af jobprofil/funktionsbeskrivelse, nedsættelse af ansættelsesudvalg og udarbejdelse af proces inkl. deadlines.
2. Opsætning af jobannonce og opsætning af JobMatchProfile – herunder pointgivning af kvalifikationer og kompetencer.
3. Løbende koordinering samt bedømmelse af indkomne ansøgninger.
4. Udvælgelse af bruttotrup med ansættelsesudvalget.
5. Gennemførelse af 1. Samtale samt gennemførelse af HR-tests og udvælgelse.
6. Gennemførelse af 2. Samtale samt gennemførelse af HR-tests og endelig udvælgelse.
7. Onboarding
8. Opfølgning ved udløb af prøvetid.

Rekruttering – Simpelt hen...’s fordel er, at man kan sammensætte delelementerne alt efter dine behov. En løsning for dig kunne være kombinationen 1 + 2 + 4 + 5.

Det giver en fleksibel og relevant rekrutteringsproces for netop din virksomhed, hvor du ikke betaler for mere end præcis det du har behov for.

Hvordan minimerer vi konkret problemstillingerne?

- Vi laver sammen **JobProfilen**. Her vil i blive udfordret, så vi er sikre på, at i ikke blot ansætter samme type som før. Men at valget er velovervejet.
- Jobbet vil blive slået op på en **database JobMatchProfile**, ligesom de store virksomheder gør det. Fordelen her er, at man ikke behøver at bruge tid på at udskrive, fotokopiere og fordele ansøgningerne til ansættelsesudvalget. Så snart ansøgeren har ansøgt jobbet, så kan alle i ansættelsesudvalget se og kommentere ansøgningen online fra tablet eller PC. Alle i ansættelsesudvalget kan følge hinandens kommentarer løbende. At give et personligt afslag til mange ansøgninger, er blot et spørgsmål om at trykke på et par taster.
- Vi gennemfører **HR-tests** i processen, for at sikre at vi ikke blot ansætter den person med de rigtige kvalifikationer, men også med de rigtige menneskelige værdier. Vi tør at stille de skarpe spørgsmål.
- Vi hjælper med udvælgelsen, og kommer med inputs til **onboarding**. Vi følger op, når prøvetiden udløber.

Kunderne siger:

Dorte Lundorf – Forstander ved Sønderø Produktionsskole skulle have ansat en Administrativ Leder

” Det var helt afgørende for skolens fremtid, at vi fik ansat den rette person. Processen omkring udformning af jobannonce, struktur og indhold på hele processen, var overskuelig og meningsfuld, idet man selv definerer og pointgiver de væsentligste kvalifikationer og kompetencer, som jobbet kræver. Alle processer foregår med solid støtte og vejledning fra Thomas Sonne, der i vores tilfælde også var den der stillede ansøgerne de skarpe spørgsmål”

Michael Lau – Forstander ved Haderslev Produktionsskole skulle have ansat en Pædagogisk Leder

”Perfekt værktøj, der synliggøre nuancerne i en resursekrævende proces”