

IGH



Målet är att finna den formellt kompetenta personen med just de egenskaper och drivkrafter som tjänsten och rollen kräver. Den person som klarar uppgifterna, trivs på jobbet, är beredd och har förmågan att utvecklas i arbetet.

För att kunna göra bedömningar av människor säkrare krävs både kunskaper och ett systematiskt tillvägagångssätt vid rekryteringsarbetet.

En viktig förutsättning är att man vet vad man söker. Är det en cheftjänst, en experttjänst eller en medarbetare som skall passa in i ett speciellt arbetslag? Frågorna är många och belyser vikten av ett gediget förarbete där man kartlägger såväl formella som personlighetsmässiga krav. En kravprofil för den aktuella tjänsten upprättas.

Det vanligaste och viktigaste urvalsinstrumentet är alltså anställningsintervjun. Ofta kompletteras denna med en psykologisk djupintervju och olika typer av personlighetstest. Detta för att kunna göra säkrare och tillförlitligare bedömningar av personlighet och läggning.

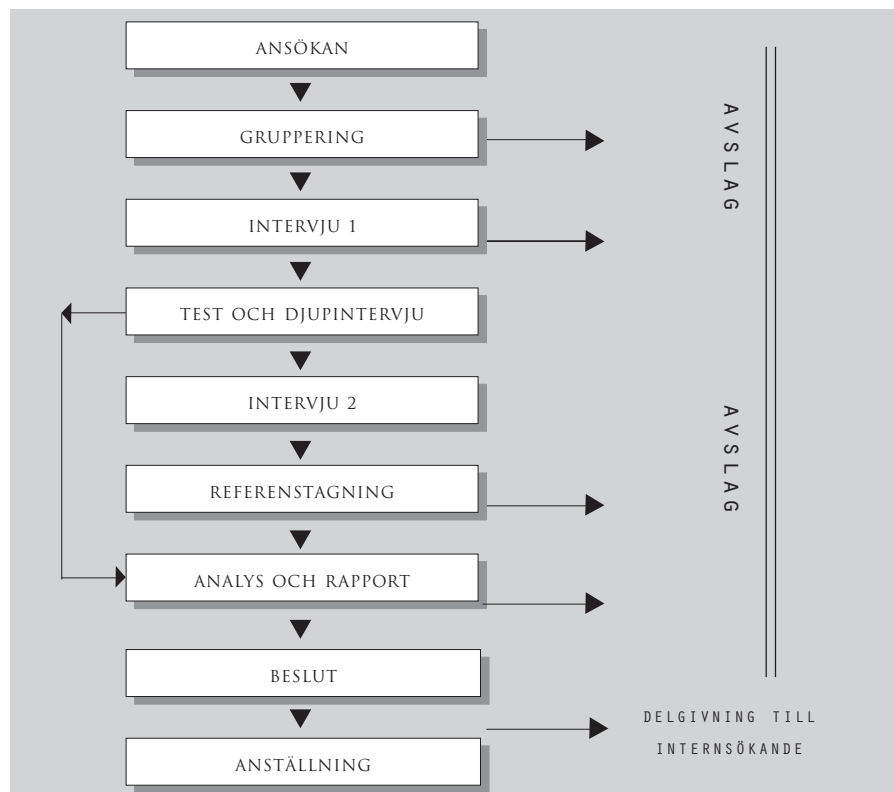
REKRYTERING OCH URVAL

MODELL FÖR REKRYTERING

Modellen för rekrytering och urval utgår från den enkla sanningen; att ju fler gånger man träffar en person desto lättare är det att göra en personbedömning. Vidare bygger modellen på en gemensamt upprättad och genomarbetad kravprofil. Beslutet om vem eller vilka som skall anställas fattas av uppdragsgivaren utifrån det gemensamt framtagna underlaget.

FÖRARBETE

- ☞ Kunskaps- och erfarenhetskrav
- ☞ Kravprofil
- ☞ Kritiska situationer
- ☞ Ansvariga
- ☞ Medarbetare/team etc



Processmedverkan omfattar:

Förarbete i form av diskussioner, intervjuer, test mm

Kravprofil skall upprättas och fastställas

Test och djupintervju av de sökande

Avrapportering muntligt, men som vid särskild beställning även kan ske skriftligt

Vid annonsrekrytering utformas processflödet enl ö.k

IGH I SAMARBETE MED CONSULTIVA UTVECKLINGSPARTNER AB



Vid rekrytering, urval och karriärsplanering samarbetar IGH med Consultiva i Växjö. Ett arbetspsykologiskt kunskapsföretag med rekrytering och urval som en kärnverksamhet. Consultiva ägs och drivs av Dan Söderberg och Lars Söderås. Båda är leg psykologer med mångårig erfarenhet av arbetspsykologiska bedömningar vid såväl intern- som extern rekrytering av chefer och specialister.