

Rekruttering

Vi gjennomfører prosesser for rekruttering og utvelgelse av ledere og nøkkelmedarbeidere.

*En vellykket rekrutteringsprosess forutsetter at vi besitter kunnskap om virksomhetens visjoner, ambisjoner og rammebetingelser. I tillegg er det viktig at vi kjenner de arbeidsbetingelser, målsetninger og bedriftskultur som møter en nyansatt. Vårt rekrutteringsarbeid baserer seg på grundige arbeidsanalyser av kvantitative og kvalitative forhold ved hjelp av individuelle samtaler med ledelse og et utvalg ansatte hos våre oppdragsgivere. Denne analysen resulterer i en utvidet kravspesifikasjon for den aktuelle stillingen, og beskriver sentrale oppgaver, forventninger, kompetanse samt nødvendige egenskaper hos potensielle kandidater. Testverktøyet som benyttes er godkjent av **Det norske Veritas**, og våre rekrutteringsrådgivere er i ferd med å gjennomføre DNVs sertifiseringsprogram.*

Annonserte prosesser

En effektiv måte å rekruttere ledere og spesialister på er ved annonsering. Riktig annonsering tar hensyn til konfidensialitet og profileringsbehov. Vi har løsninger for både enkeltannonsering og større kampanjer. Kombinasjonen av papir- og nettmedier, samt bruk av vår rekrutteringskompetanse sikrer våre kunder avlastning, kvalitetssikring samt større trygghet for å velge rett person.

Executive search

Noen ganger er det mer hensiktsmessig å gjøre målrettede søk etter kvalifiserte og motiverte kandidater ved å kartlegge markedet og gjennomføre søk i egne nettverk. Våre konsulenter har erfaring fra mange bransjer, både som ledere og spesialister, og har derfor et omfattende nettverk av sentralt plasserte personer i det private næringsliv og offentlig sektor. Også sosiale medier og eksterne CV-baser benyttes i kandidatsøk. Aktuelle kandidater kontaktes på en diskret måte, og vi gjennomfører kompetansekartlegging og evaluering av egenskaper og motivasjonsfaktorer i forhold til kravspesifikasjonen før oppdragsgiver får presentert kandidatene.

Sluttvurderinger

I forbindelse med rekruttering av nye medarbeidere opplever vi at flere bedrifter ønsker bistand til **sluttvurdering/kvalitetssikring** av interne og eksterne kandidater. Vi gjør dette ved bruk av personlighetstest i kombinasjon med evnetest og utdypende samtaler. Testene gir oss et grunnlag for å etablere hypoteser i tilknytning til kandidatens sterke sider og begrensninger. Disse hypoteser avstemmes i en fordypet samtale med kandidaten. Grundige referansesamtaler gjennomføres deretter for å verifisere/nyansere våre oppfatninger.

Lederevalueringer

Lederevalueringer (management audit) kartlegger om din bedrift har tilstrekkelige lederressurser og lederkompetanse til å møte strategiske utfordringer og løse virksomhetens oppgaver. Metoden gir en uavhengig gjennomgang av en valgt målgruppe og omfatter ledere, ledergrupper og visse nøkkelstillinger som har direkte innflytelse på virksomhetens mål og resultat. Kartleggingen holdes opp mot virksomhetens etablerte mål og strategier og tar utgangspunkt i den enkelte leders faglige kompetanse, forretningsmessig og strategisk forståelse, lederegenskaper, rolle i ledergruppen, motivasjon og utviklingspotensial. Metoden benyttes gjerne i omstillingsprosesser, omorganiseringer eller ved etablering av nye ledergrupper.

Assessmentsenter

Assessmentsenter er en utvelgelsesmetode som benyttes i rekrutteringssammenheng, spesielt ved rekruttering av nye ledere, nyutdannede til spesialiststillinger og traineestillinger. Sammenlignet med andre utvelgelsesmetoder regnes assessmentsenter som mer objektiv og rettferdig. Assessmentsenter benyttes ofte som et supplement til andre seleksjonsmetoder. Det fokuseres på fremtidige utfordringer og ikke oppgaver kandidatene allerede har erfaring med.

Kandidatene i et assessmentsenter får virkelig muligheten til å vise sine ferdigheter i form av ulike case, rollespill, muntlige og skriftlige oppgaver, presentasjoner m.m. Ved å benytte metoden vil kandidatene bli observert, og man kan identifisere atferd og kunnskap som er kritisk for å oppnå suksess i en gitt rolle. Man vil kunne få et godt og relevant bilde av potensiell fremtidig jobbprestasjon.