



Skab succes gennem rekruttering med fokus på mennesket, jobbet og fremtidens drift

Du får

Rekruttering med omhu

– vælg på kompetence og personlighed.

Vi ansætter på kompetencer – men afskediger på personlighed – lederens, kollegernes, kandidatens eller en kombination.

MenneskeKenderen gør sig umage for at sikre, at både personlighed og kompetencer passer til de mennesker, der udgør virksomheden og funktionen – og omvendt, at job og kolleger passer til kandidaten.

Derfor arbejder vi grundigt på at afklare, om personligheder, erfaringer og forventninger hos kandidat, leder og kolleger passer til hinanden.

Helheden skal opleves som større end summen af delene.

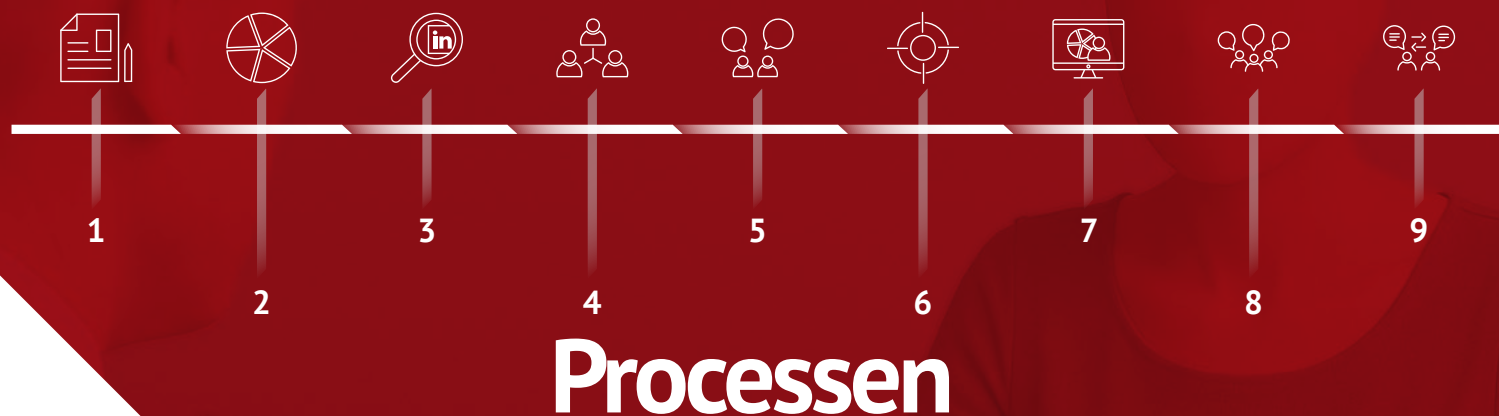
Kend **mennesket**
med MenneskeKenderen

Ring til MenneskeKenderen 41 21 41 21 eller skriv til nykollega@menneskekenderen.dk for klar besked, indsigt og viden.



MenneskeKenderen

MenneskeKenderen.dk | 41 21 41 21



1. Den ansættende leder definerer jobfunktion, ansvarsområde, lønramme, ansættelsesforhold samt de ønskede personlighedstræk hos den rette kandidat.



2. For at sikre fuld forståelse af kandidaten gennemfører den ansættende leder:

- En Big Five-personlighedsanalyse
- En kognitiv test
- En tilbagelæsning

Dermed kan lederen markant mere præcist fortolke kandidaternes analyser og testresultater, og lederens og kandidaternes personlighedsprofiler kan sammenlignes direkte.



3. På LinkedIn kontaktes kandidater, der har den ønskede erfaring og kompetence. Søgningen kan styrkes via annoncering på Jobindex og branchespecifikke jobportaler.



4. MenneskeKenderen taler med kandidaterne telefonisk, sorterer ansøgerfeltet og afklarer deres:

- Egnethed
- Forventninger til job, leder og virksomhed
- Lønforventninger



5. Kandidatlisten deles med den ansættende leder, som udvælger kandidater til en 10-minutters, telefonisk kemisamtale. Med formålet at:

- Afdække gensidig kemi og vurdere, om parterne kan arbejde sammen
- Minimere tidsspild ved at frasortere mismatchede kandidater tidligt i processen



6. Den ansættende leder udvælger to-tre kandidater til en Big Five-personlighedsanalyse og en kognitiv test.



7. Hver kandidat får en 60-minutters, videofilmet tilbagelæsning af deres personlighedsanalyse og deres kognitive test. Optagelsen deles med kandidaten og virksomhedens ledelse.



8. MenneskeKenderen og den ansættende leder afholder samtaler med udvalgte kandidater, hvorefter den bedst egnede kandidat tilbydes ansættelse.



9. Tegn på et kulturelt mismatch eller en fejlansættelse viser sig typisk i de første 30-90 ansættelsesdage. For at forebygge for tidlige fratrædelser og sikre en god onboarding omfatter rekrutteringsprocessen følgende opfølgningsskridt:

- 30-dages opfølgningssamtale med den nye kollega
- 90-dages opfølgningssamtale med den nye kollega

Begge samtaler følges op med rapportering til den ansættende leder med fokus på fremdrift og trivsel. Metoden reducerer samtidig risikoen for omkostningsfulde genansættelser.

Kend **mennesket** med MenneskeKenderen

Ring til MenneskeKenderen 41 21 41 21 eller skriv til nykollega@menneskekenderen.dk for klar besked, indsigt og viden.



MenneskeKenderen

MenneskeKenderen.dk | 41 21 41 21