

I nedenstående får du et hurtigt overblik over, hvordan vi hos POULSEN sikrer en professionel, effektiv og præcis rekruttering af ledere på alle niveauer.

Klik på det ønskede punkt, og følg hvordan vi arbejder med det pågældende

Indledende
forløb

Kandidat
fremlæggelse

Afslutning og
opfølgning

POULSEN arbejder med værktøjer fra henholdsvis GARUDA og People Tools. Værktøjerne understøtter en komplet profilanalyse, og sikrer en kvalificeret vurdering af kandidatens forudsætninger for at bestride den pågældende stilling.

Ønsker du at læse mere om **GARUDAS** **Kompetenceprofil** [klik her](#)

Ønsker du at læse mere om **People Tools** **Logiske Test** [klik her](#)



KONTAKTPERSON

Direktør

Leif Poulsen

 7539 3431

 2482 3431

 leif@poulsen-job.dk

 www.poulsen-job.dk



Afslut

I nedenstående får du et hurtigt overblik over, hvordan vi hos POULSEN sikrer en professionel, effektiv og præcis rekruttering af ledere på alle niveauer.

Klik på det ønskede punkt, og følg hvordan vi arbejder med det pågældende

Indledende forløb

Kandidat fremlæggelse

Afslutning og opfølgning



INDLEDENDE SAMARBEJDSMØDE

Drøftelse af marked, virksomhed, produkter, organisation og kandidatforløb.

Procesforløb aftales.

FORANALYSE

Interviews med relevante personer.

Afklaring af forventet værdiskabelse i stilling/strategisk sparring.

AFTALEGRUNDLAG

Udarbejdelse af den endelige kravprofil til jobbet.

Godkendelse af denne.

Research i database, netværk og direkte i relevante virksomheder.

Screening af relevante kandidater pr. telefon.

Udsendelse og indrykning af annonce i relevante medier.

Udvælgelse af de relevante ansøgninger.

1. INTERVIEW

Vurdering af kandidatens faglige og personlige kvalifikationer, gennemgang af jobbet og virksomheden.

Evt. udlevering af case.

I nedenstående får du et hurtigt overblik over, hvordan vi hos POULSEN sikrer en professionel, effektiv og præcis rekruttering af ledere på alle niveauer.

Klik på det ønskede punkt, og følg hvordan vi arbejder med det pågældende

Indledende
forløb

Kandidat
fremlæggelse

Afslutning og
opfølgning



PERSONANALYSE
SAMT TEST

REFERENCETAGNING

2. INTERVIEW

Dybdeinterview. Der tages udgangspunkt i første samtale, referencer, analyser, prøver og profil for jobbet.

Udfærdigelse af præsentationsmateriale og anbefalingsgrundlag.

Invitation til præsentation samt en mødeagenda sendes til kunder og kandidater. Kunder modtager tillige præsentationsmateriale.

PRÆSENTATION

Kunders og kandidaters fysiske møde, hvor vi deltager.

Valg af kandidater til videre forhandling.

Mundtlig: Afslag til de øvrige kandidater der blev præsenteret.

[Forside](#)

I nedenstående får du et hurtigt overblik over, hvordan vi hos POULSEN sikrer en professionel, effektiv og præcis rekruttering af ledere på alle niveauer.

Klik på det ønskede punkt, og følg hvordan vi arbejder med det pågældende

**Indledende
forløb**

**Kandidat
fremlæggelse**

**Afslutning og
opfølgning**



Kontraktforhandling og
underskrift.

Evaluering af processen hos
kunde.

Afslag til alle øvrige i
processen.

1-måneders opfølgning.

3-måneders opfølgning.

6-måneders opfølgning.

[Forside](#)

Kompetenceprofilen

16 træk repræsenteret - i 3 hovedområder

Indledende
forløb

Kandidat
fremlæggelse

Afslutning og
opfølgning

POULSEN anvender Kompetenceprofilen fra GARUDA

Kompetenceprofilen afdækker kandidaten på 16 trækområder, der samlet giver et billede af kandidatens opfattelse på eksempelvis:

- Evne til at demonstrere overblik, strategisk såvel som taktisk
- Forståelse af hvordan visioner, planer og eksekvering heraf bindes sammen
- Indsigt i hvordan folk generelt fungerer og kan kobles på opgaver fra operativ udførelse til samspil med andre og i sidste ende overskue sammenhænge og konsekvenser i de personer der skal løse en given opgave
- Forståelse for hvordan omgivelserne opfatter stillede krav til opgave og sig selv som bidragsyder
- Vilje til at kunne sætte sig igennem, og heri levere til de stillede opdrag
- Forståelse for hvordan andre kan bidrage og heri om der er opmærksomhed på hvornår team- eller enkeltpræstation er bedst
- Synlighed og tilgængelighed for sin organisation, heriblandt de personer der har høj afhængighed heraf
- Robusthed og gennemslagskraft, der sikrer at der kan skabes resultater, også når det kan give næring til kritiske røster



[Klik her, for at læse om de 16 træk](#)





Kompetenceprofilen

16 træk repræsenteret - i 3 hovedområder

Hoved:

- System Flexibilitet;** De regler og rammer som vi er en del af. Hvor meget indordner vi os rammerne, og hvor meget ønsker vi at frigøre os fra rammerne
- Helhedsorientering;** Hvorvidt fokuserer vi på opgavens detailsammenhæng eller hvor meget ser vi på opgaven i et større perspektiv
- Abstrakt Tænkning;** Angribes opgaven ud fra en konkret og håndterbar facon, eller ansues opgaven mere teoretisk med brug af modeller
- Risikovillighed;** Er det værd at tage en chance, og skal denne så kalkuleres før den tages eller sker det hele impulsivt
- Selvbeherskelse;** Hvor meget skal der til, før vi lader os mærke af det. Siger vi kontant og konsekvent fra, eller forholder vi os rolige og afventende

Hjerte:

- Indfølelse;** Hvor gode er vi til at sætte os i en anden persons sted. Bruger vi tid på at lytte og forstå, eller er vi optaget af vore egne gøremål
- Social kontakt;** Ønsker vi at omgive os med andre. Kan vi lide den sociale omgang og at være med i forskellige sociale begivenheder, eller har vi det bedre ved at være alene
- Social fleksibilitet;** Hvor stor er vores tolerancetærskel overfor andre. Kan vi acceptere, at folk ikke nødvendigvis ligner os i væremåde, og at der kan være forskellige opfattelser af hvordan man arbejder sammen
- Opbakning;** Hvor stort behov har vi for at 'stå på egne' ben. Har vi brug for at blive bekræftet og støttet i vores opgaveløsning, eller kører vi på uden hensyn til andre
- Tillid/Tiltro;** Hvor meget er vi parat til at stole på andre. Er vi skeptiske overfor nye personer samt de omgivelser vi præsenteres for, eller er vi parate til at være endog meget åbne i vores søgen efter nye impulser

Ben:

- Præstation;** Vi vil gerne præstere et resultat. Spørgsmålet er blot, om vi gør det alene for at vinde, eller om vi ønsker at gøre det for at vinde sammen med nogen
- Indflydelse;** Vores ønske om at bestemme hvordan tingene skal gøres. Betyder det meget for os at have indflydelse på tingene, eller kan vi leve med at andre tager ordet
- Selvtillid;** Hvor meget tror vi på os selv, og hvordan udtrykker vi os i vores omgang med andre. Er vi selvsikre og fattede, eller søger vi at undskylde og undvige
- Frihedstrang;** Vores behov for at kunne udføre en opgave på vores egen måde hvis vi har en stor selvstændighed indbygget, ligesom vi ikke ønsker at nogen skal blande sig. Modsat kan vi have det fint med faste rammer og struktur i vores hverdag
- Psykisk styrke;** Hvor meget modstand kan vi klare. Skal der meget til, før vi giver efter, eller vil begrænset modgang kunne slå os ud af den
- Fysisk energi;** Er vi energibomber, der er her, der og alle vegne, som bare ikke kan sidde stille. Eller er vi mere rolige og tager tingene i et lidt mere adstadigt tempo. Viser hvorvidt man 'arbejder med hovedet under armen' eller 'bruger hovedet fremfor benene'

Tilbage

Forside

Indledende
forløb

Kandidat
fremlæggelse

Afslutning og
opfølgning

People Test Logik er som værktøj, til at måle på logik og evne til at træffe en beslutning, med til at give et billede af, hvordan kandidaten evner at:

- Forstå og omsætte viden på logisk rationel vis
- Skabe klare og præcise rammer for givne opgaver, så de løses mest hensigtsmæssigt
- Skabe overblik i komplekse og udfordrende opgavesammenhænge
- Optage viden og gøre denne tilgængelig for sine omgivelser
- Forstå det ikke forståelige og gøre dette vedkommende for sine omgivelser



[Klik her, for at læse om PTL's ni målepunkter](#)



Sproglig evne	I et højt niveau har vi en person, som ikke bruger meget betænkningstid og som derfor kan komme til at tage forhastede konklusioner. Hvorvidt det er tilfældet, skal ses i relation til korrekt ræsonnering.
Korrekt ræsonnering	Hvor korrekt personen er i sine ræsonnementer og dermed et mål for rigtigheden af den opgaveløsning, der er blevet udvist under udfyldningen af analysen. I et højt niveau har vi en person, som generelt løser opgaver korrekt og drager de rigtige beslutninger. Hvor hurtigt personen drager konklusioner og tager beslutninger, når vedkommende stilles over for en opgave.
Logisk opfattelse	Evnen til at kunne opfatte sammenhænge og meninger med udefrakommende indtryk, hvad end de er i skrift eller tale. I et højt niveau ses en person, som opfatter oplysninger og input korrekt fra begyndelsen.
Logisk tænkning	Evnen til at foretage korrekte følgeslutninger ud fra et givent sæt af informationer og dermed at kunne konkludere logisk. I et højt niveau opleves en person som vha. logiske følgeslutninger, hurtigt og effektiv når frem til en løsning ud fra givne oplysninger.
Kompleks differentiering	Evnen til at kunne gennemskue, løse og forstå komplekse og indviklede opgaver ved at udskille og isolere dele af komplekse sammensætninger og dermed foretage en analytisk forenkling. I et højt niveau har vi en person, som let kan overskue komplekse forløb og finder den røde tråd.
Matematisk sans	Færdigheder inden for tal, regning og matematik, samt personens generelle evne til at tænke analytisk. I et højt niveau ses en praktisk, analyserende person med sans for tal og beregninger, hvilket medfører en hvis form for kvalitetssikring.
Beslutningshastighed	Forståelse for grammatik, sproglige nuancer og anvendelse af det danske sprog, samt evnen til at læse og forstå materialer af forskellige art. I et højt niveau opleves en person, som har sans for sprog og kan udtrykke sig selv nuanceret i skrift og tale, samt undgå sproglige fejl, der forårsager misforståelser.
Indlæringsevne	Hvor hurtigt personen er i stand til at tilegne sig ny viden i relation til sin jobfunktion ved at overføre viden fra et system til et lignende system. I et højt niveau ses en person, som hurtigt tilegner sig ny viden.
Intelligenskvotient	Samlet score udregnet på baggrund af personens resultat på de otte andre skalaer og dermed et mål for den generelle evne til problemløsning. Job-match: Intelligenskvotienten må til hver en tid ses i relation til de arbejdsopgaver personen vil stå overfor. Såvel som at en person kan have for lav en intelligensscore til at bestride et givent job, kan en person også have for høj en intelligensscore til at sikres en lykkelig ansættelse.