

I nedenstående får du et hurtigt overblik over, hvordan vi hos POULSEN sikrer en professionel, effektiv og præcis rekruttering af lederprofiler til den offentlige sektor.

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

Køreplan ved rekruttering

Etablering af profil

Test og samtale gennemførelse

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

 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 lederprofiler til den offentlige sektor.

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

Køreplan ved rekruttering

Etablering af profil

Test og samtale gennemførelse



INDLEDENDE MØDE

Når der har været orienterende møde med MED-udvalg, deltager POULSEN i indledende møde med beslutningstager. Her afstemmes på praktiske forhold omkring dato, lokation, tidspunkter for samtaleforløb mm.

FORVENTNINGSAFSTEMNING I

Hvis ønsket – og efter behov – deltager vi i møde med det nedsatte ansættelsesudvalg. Her kan der afstemmes på proces samt ønsker for den idealprofil der skal etableres. Ellers sker afklaring med beslutningstager.

ANNONCE UDARBEJDELSE

POULSEN udarbejder annoncetekst, som godkendes af beslutningstager og eventuelt ansættelsesudvalg.

ANNONCERING

Annoncen indrykkes i afstemte medier for det givne fagområde, der søges til. Ydermere opslås annoncen i medier som har almen relevans for jobannoncer.

UDARBEJDELSE AF CASE

Der udformes relevant case til hver rekruttering. Casen er et værktøj der kan bidrage til at få et mere håndgribeligt indtryk af, hvilke forventninger der er indeholdt i varetagelsen af den givne stilling.

FORVENTNINGSAFSTEMNING II

Ved ansættelsesforløb hvor der går over 4 uger fra udvalg er nedsat og til der gennemføres samtaler, indkaldes udvalget kort for samtalerunde(r) til en kort præsentation af det kommende forløb. Her introduceres proces og værktøj for selve samtaleforløbet.

KANDIDATER TIL SAMTALE

Udvalget udvælger ønskede kandidater på baggrund af de opstillede kriterier. Virksomheden inviterer til samtale. POULSEN sikrer at der udsendes test og aftale for gennemgang af denne.

OPFØLGNING

POULSEN gennemfører opfølgning på rekrutteringsforløbet såvel som hvordan den tegnede idealprofil har sammenhæng til den kandidat der blev valgt til stillingen.

Forside

I nedenstående får du et hurtigt overblik over, hvordan vi hos POULSEN sikrer en professionel, effektiv og præcis rekruttering af lederprofiler til den offentlige sektor.

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

Køreplan ved rekruttering

Etablering af profil

Test og samtale gennemførelse



SKABELON FREMSENDES

POULSEN skabelon for afdækning af den ideelle profil for en given stilling fremsendes til ansættelsesudvalget. Skabelonen indeholder en komplet gennemgang af, hvordan man opbygger ideal profil samt tilsvarende funktionsramme.

UDVALGETS FORBEREDELSE

Udvalget vil, inden møde om input til den givne stilling, kunne gennemgå skabelon for udarbejdelse af idealprofil. Erfaringen viser at der skabes et bedre udbytte ved at have denne viden på forhånd.

PROFIL UDARBEJDELSE

POULSEN udarbejder en komplet profil. Profilen indeholder en grafisk model, en komplet rapport for profiladfærd samt en guide til interview af den opstillede profil.

KRAVSPROFIL

Afhængig af stillingens placering, betydning og synlighed bliver der opbygget en kravprofil. Profilen sikrer at der er en klar ramme for hvilke kriterier der skal være afklaret for den pågældende stilling.

PROFIL GODKENDELSE

Den udarbejdede profil gennemgås med udvalget, og der sikres fælles forståelse for hvordan profilen er afstemt med stillingen der skal besættes.



I nedenstående får du et hurtigt overblik over, hvordan vi hos POULSEN sikrer en professionel, effektiv og præcis rekruttering af lederprofiler til den offentlige sektor.

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

Køreplan ved rekruttering

Etablering af profil

Test og samtale gennemførelse



INVITATION AF KANDIDATER

Efter valg af kandidater til samtale fremsendes invitation. I invitationen fremgår de praktiske formalia vedrørende samtale ramme og indhold. Kandidaten vil ligeledes her få adgang til test der skal udfyldes.

FORMØDE

Udvalget mødes umiddelbart før første samtale afvikles. Her gennemgås dagens program, ligesom der kort ridses op hvad idealprofilen så ud som.

TRE SAMTALEMODELLER

Afhængig af valgt model for gennemførelse af samtale og fremlæggelse til udvalget, har konsulent interview med hver enkelt kandidat. Interviewet danner grundlag for den tilbagemelding der skal gives til udvalget.

SAMTALE FORLØB

Udvalget har mulighed for at gøre brug af Interviewguiden fra POULSEN under selve samtalen. I denne sikres der en gennemgang af de temaer der er relevante for den opstillede idealprofil. Temaerne vil her bidrage til at tydeliggøre hvordan kandidatens profil stemmer overens med idealprofil.

CASE INDDRAGELSE

Afhængig af valgt samtalemodel, kan der i samtalerunde 1 være fremlæggelse af en generel case, som kandidaten har forberedt på forhånd. Case vil ligeledes altid være del af en eventuel samtalerunde 2. Her vil casen altid være kontekst relateret og skal bidrage til at synligøre kandidatens forståelse og faglige kompetence for den konkrete funktion.

OPFØLGNING

Senest tre måneder efter tiltrædelse gennemfører POULSEN et After Review. Her deltager den ansatte med egen chef for opfølgning på job og egen profil.



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 anskues 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](#)



Peoples Test Logik

Logik- og færdighedstest

- 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.