# Hvordan legge opp en rekrutteringsprosess

Sarah Kippernes - 2023-02-13 - Praktisk bruk av tester

## Start med stillingsanalysen

Vi har mange tester og kartleggingsverktøy som kan brukes i dine rekrutteringsprosesser. Husk at man alltid bør starte en rekrutteringsprosess med en **stillingsanalyse**, da stillingsanalysen vil være veiledende i valg av tester som er relevante for en gitt prosess.

Her kan det også være nyttig å bruke vårt elektroniske stillingsanalyseverktøy snap-it for å velge ut de kompetansene som er essensielle og ønskelige for stillingen.

**Se også: Hvordan lage en snap-it**

## Tenk på prosessen som en trakt

Mange kjenner kanskje til trakten som vi snakker om på våre sertifiseringskurs. Den brukes for å belyse hvordan en rekrutteringsprosess kan se ut.

Målet er å finne ut hvordan vi kan gå fra *mange* kandidater til *få*. For en organisasjon kan *mange* kandidater være 500, mens for en annen kan det være 3. Enkelte velger å slå sammen deler av trakten av tidshensyn, mens andre legger opp til at hver del er et eget steg. Dette er altså et forslag man kan tilpasse etter sine behov.

### Screeningspørsmål - en grovsortering

Grovsorteringen bør dekke de helt essensielle og absolutte kravene til denne stillingen. Søker man eksempelvis en lastebilsjåfør vil et slikt krav kunne være at søkerne har førerkort i klasse C. Andre eksempler på vanlige screeningspørsmål kan være knyttet til utdanning, kurs, sertifiseringer, eller antall års arbeidserfaring innen bestemte felt.

### Evne- og ferdighetstester

Evne- og ferdighetstester kan brukes i flere deler av rekrutteringsprosessen, for eksempel til screening i prosesser med mange kandidater. Andre velger å bruke evne- og ferdighetstester som en del av helhetsvurderingen og bruker disse samtidig med personlighetskartlegging. Vi anbefaler at du velger 2 til 4 evne- og ferdighetstester basert de kompetansene som har blitt valgt ut i stillingsanalysen.

**Se også: Evne- og ferdighetstester**

### Videointervju

Flere og flere har begynt å ta i bruk asynkrone videointervju fordi det lar deg måle essensielle kompetanser på en effektiv måte. Kandidater kan spille inn svar på kompetansebaserte spørsmål når det skulle passe dem i et gitt tidsrom, og dere kan vurdere intervjuene opp mot spesifikke og objektive kriterier i etterkant.

**Se også: Asynkrone videointervju med vidAssess**

### Personlighetskartlegging

Når du skal invitere kandidaten til et intervju kan det være nyttig å be de gjennomføre en personlighetskartlegging i forkant av intervjuet. Resultatene fra denne kan brukes for å holde et strukturert og kompetansebasert intervju. Fordelen med dette er at man får utforsket hva slags atferd det er sannsynlig at kandidatene vil utvise i stillingen, ved at man ber om eksempler på tidligere atferd i intervjuet.

**Se også: Personlighetskartlegging med ADEPT-15**

### Motivasjonskartlegging

Som et siste ledd i rekrutteringsprosessen kan man velge å be kandidatene gjennomføre en motivasjons- og verdikartlegging. Formålet med dette steget er å gjøre en forventningsavklaring for å sikre at kandidaten og deres virksomhet er en god match. Vi er opptatte av hva som motiverer kandidaten og hvorvidt det er noe vi vil kunne tilby hvis de får stillingen. Dette kan også være et viktig steg for en god onboarding, da det vil kunne gi den nyansattes leder noen pekepinn på hva som er viktig for at den nyansatte skal trives.

**Se også: Motivasjonskartlegging med views**

## Når du skal sende ut tester

Etter at stillingsanalysen er utført, og dere har lagt en plan for stegene i rekrutteringsprosessen er det på tide å sende ut invitasjon til tester der hvor det er aktuelt. Ønsker du litt veiledning kan du bruke vår guide nedenfor, eller ta en titt på brukermanualen for mapTQ.

Guide: Logg inn i mapTQ

Fil: Hurtigmanual for mapTQ (norsk)