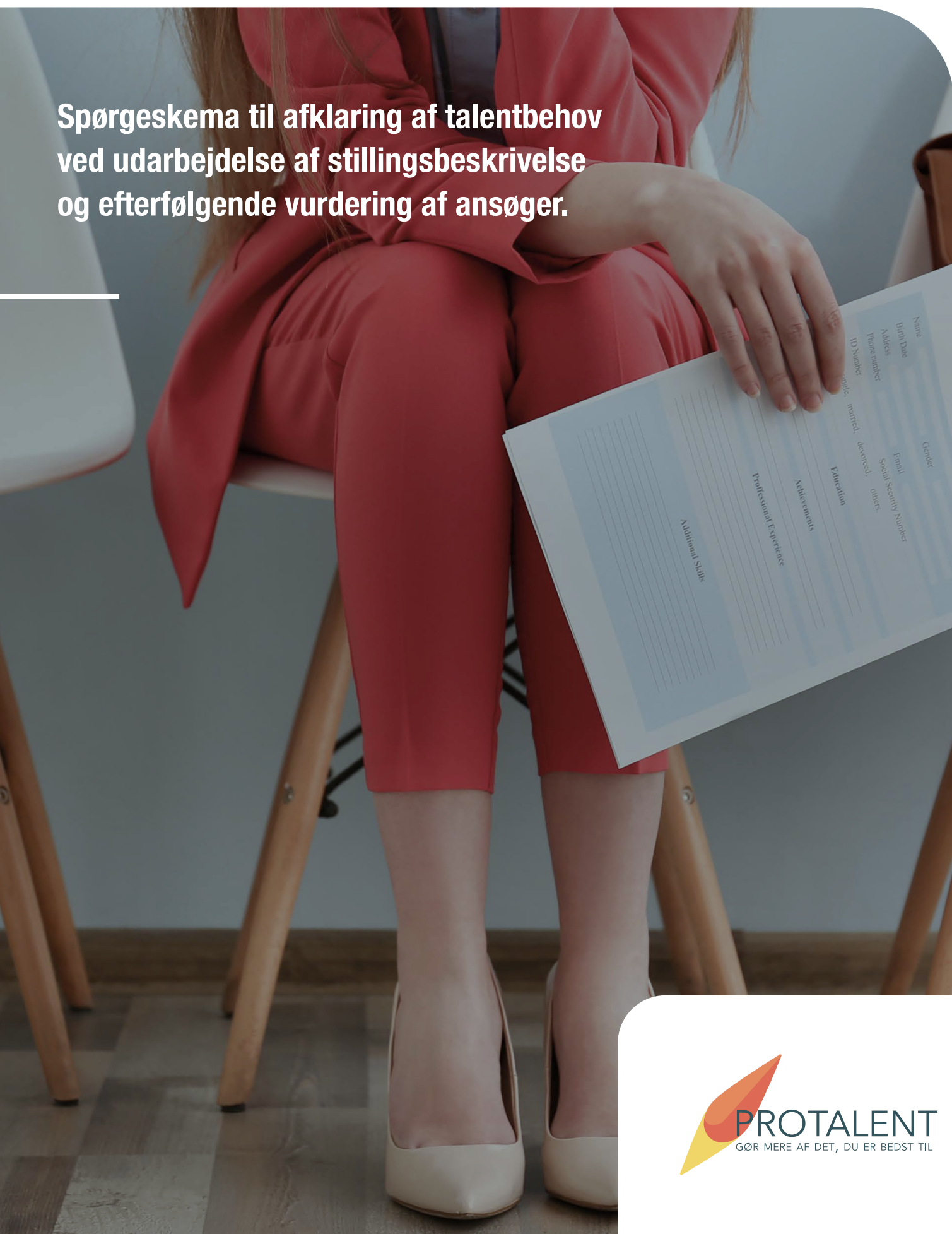


**Spørgeskema til afklaring af talentbehov
ved udarbejdelse af stillingsbeskrivelse
og efterfølgende vurdering af ansøger.**



The form is a recruitment questionnaire with the following sections:

- Personal Information:** Name, Birth Date, Address, Phone number, ID Number, Gender.
- Professional Information:** Email, Social security no. number, Special security no. number, others.
- Education:** Education.
- Professional Experience:** Professional Experience.
- Additional Skills:** Additional Skills.



Skal vi hjælpe dig med talentrekruttering til din virksomhed?

Er du arbejdsgiver, og står du overfor at skulle rekruttere en eller flere medarbejdere?

Måske ønsker du bare inspiration til din næste rekrutteringsproces? Så er den her guide noget for dig.

ProTalent rekrutterer professionelt talenter i tæt samarbejde med virksomheden. Vores kunder spænder fra startups over SMV'er og til offentlige institutioner.

Vi er certificerede i Talenttesten TT38. Dens høje validitet, styrkebaserede tilgang og dens afsæt i neurologien er årsagerne til, at vi mener, det er den bedste profilttest til rekrutteringsprocesser.



Succesfuld rekruttering er afgørende for udviklingen af virksomheder og organisationer.

Når rekrutteringen fejler, og ansættelsen viser sig at være et mismatch, så kræver det store ressourcer. Udover de økonomiske omkostninger, som kan være svimlende høje, så trækker det også på de menneskelige ressourcer i teamet og på kulturen i virksomheden. Det kan tage lang tid for virksomheden at komme sig oven på mismatchet.

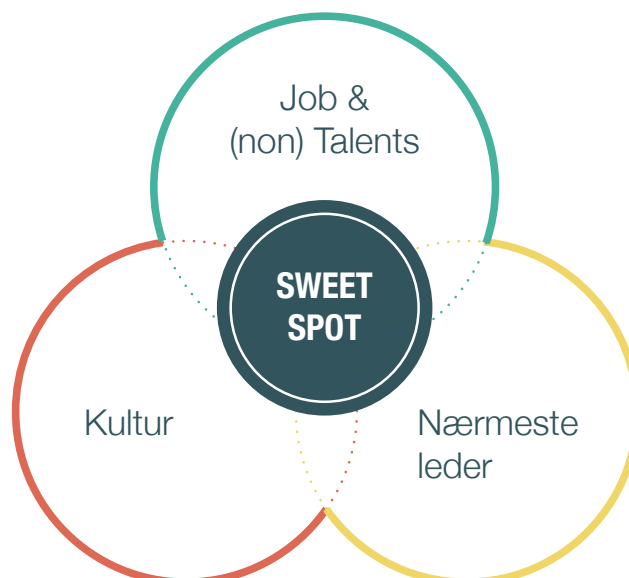


Det er derfor essentielt, at fejlrekrutteringer undgås.

Hos ProTalent er vores overbevisning, at den succesfulde rekruttering foregår i et tæt samarbejde med virksomheden. I er eksperter på jeres virksomhed. Det kræver indgående kendskab til medarbejdere og virksomhedens kultur at udarbejde en profil for stillingen.

Vi hjælper med forskellige dele af rekrutteringsprocessen. Du kan frit vælge hvilken del, du ønsker hjælp til. Udover kandidatens faglige kompetencer og erfaring, klarlægger vi kandidatens talentprofil, samt om der er match mellem følgende samarbejdsflader i stillingen:

Kandidat/job-match, kandidat/kultur-match og kandidat/leder-match.



Ved at gennemgå denne proces sikrer du dig, at du kun har kandidater, der har de talenter, der kræves for at lykkes i den stilling, du ønsker besat.

Talenterne viser, hvor fagligheden er mest effektiv hos kandidaten, og forklarer tilmed, hvorfor vedkommende vil være stærk indenfor netop de relevante områder.

Med denne forståelse i baghånden mangler der blot nogle kvalificerede samtaler, hvor du får mulighed for at få yderligere indsigt i deres talentprofil. På den måde kan du sætte deres testresultater under lup og få besvaret spørgsmål vedrørende talenternes modenhed, og kandidatens talentbaserede overbevisninger/bias.



Vi understøtter rekrutteringsprocessen på sidelinjen sammen med jer.

I udarbejder stillingsopslag, stillingsprofil, screening af kandidater og evt. samtaler. Vi er gerne sparringspartner i alle dele af processen, hvis I ønsker det. Vi vil gerne varetage interviewrollen i samtalerne, ligesom vi gerne udarbejder spørgeguide til jeres virksomhed, hvis I ønsker det.

Vi udarbejder talentprofiler på de kandidater, som I ønsker at gå videre med. I har defineret jeres ønskede talentprofil på de kommende sider, og med dem som udgangspunkt vil vi rekruttere talenter, som matcher jeres virksomhed, og som vil få succes i jobbet.

Vi udarbejder en onboarding-plan ud fra kandidatens talentprofil, som I kan integrere i introduktionsprogrammet og 1 og 3 måneders samtalen.



Har I spørgsmål til processen eller til TT38, så tøv endelig ikke med at kontakte os.

Vi glæder os til samarbejdet.

Med venlig hilsen

BETINA BJÆRGAGER

Indehaver af ProTalent

Tlf. 93 84 14 30

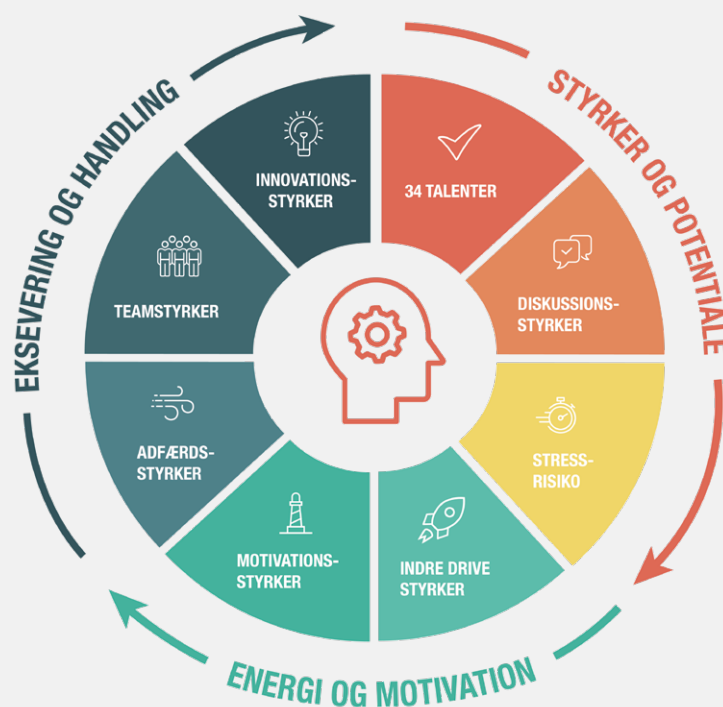
mail@protalent.dk



Vi anvender talentprofilen TT38 til udarbejdelse af talentprofil TT38 er en psykomototrisk test, som anvendes til strategisk talentudvikling.

Den tester på dine unikke kognitive styrker og svagheder, hvorved dit udviklingspotentiale kan afdækkes præcist og effektivt.

TT38 er evidens baseret metode til professionel udvikling af dine talenter, og uudnyttede potentialer.





Spørgeskema til rekruttering.

VIRKSOMHED:

STILLINGSBETEGNELSE:

DATO:

NAVN PÅ DEN DER UDFYLDER:

Fremgangsmåde

Hvilke talenter skal være til stede? Gennemgå skemaet og sæt kryds – og tænk såvel over det positive som det negative i talentet.

Tjek at stillingsbeskrivelsen (adfærd) indeholder de talenter, du efterspørger. Tjek også, at værdigrundlaget er afspejlet i stillingsbeskrivelsen (holdninger og adfærd).

Tænk over, hvad de skal være verdensmestre til (NEED), hvad de skal være OK til (NICE), og hvad de nødtigt må være kendetegnede ved (MINUS).

Start med at spørge dig selv: "Hvis de kun havde 2-3 talenter, hvilke skulle de så være?" Find derefter 2-5 talenter, de nødtigt må have. Find derefter andre talenter, som de også gerne må have - eventuelt nogle som modvirker negative udtryk ved de 2-3 øverste talenter. Find de 3 ting, som "DE SKAL" være verdensmester i.

TÆNKENDE TALENTER	HVORDAN HÅNDBTERER X VIDEN?	MINUS	NICE	NEED
ANALYSERENDE	Fantastisk til tal og til at finde og forstå data. Kræver fakta. (Kræver enormt meget data, kan være kritiske og lidt sarkastiske overfor andres data).			
FREMTIDS-ORIENTERET	Visionær, som tror på fremtiden og ofte sælger visioner godt. (Kan være for drømmende).			
HOLISTISK	Dygtig til det alternative og til at se det, der ikke er umiddelbart. God til "skæve analyser" (Kan have fokus på ting andre mener, er ligegyldige).			
IDÉRIG	Har masser af ideer og løsningsforslag, og kan være meget kreativ. (Kan have alt for mange ideer, der forstyrrer deres arbejde).			
KOORDINERENDE	Evner at have mange ting i gang og få styret dem i mål. Godt overblik. (Må ikke have for ensformigt arbejde og vil gerne kontrollere tingenes gang).			
LÆRENDE	Hurtig til at lære, har ofte stor viden og kan mange ting. (Kan have for travlt med at lære alt muligt ligegyldigt).			
RESEARCHENDE	Går i dybden, som den gode journalist og finder alt relevant. (Går i dybden, også når det ikke er nødvendigt. Kan gøre dem langsomme).			
RETFÆRDIG	Følger reglerne og er retfærdig overfor andre. Ofte meget fair. (Kan være lidt for meget politimand og indfører alt for mange regler og systemer).			
SAMMENHÆNGS-SØGENDE	God til at finde historien bag virkelighed og finde den røde tråd i, hvad der er sket. (Hænger nogle gange fast i fortiden og ser bagud og ikke fremad).			
STRATEGISK	God til at lave planer og regne ting ud, ofte også gode til politik. (Kan måske være for politiske og beregnende).			
FILOSOFERENDE	God til at gennemtænke ting, så intet bliver overset, alle sten bliver vendt, og alle muligheder kommer frem. (Bruger alt for meget tid på at tænke, før de handler. Måske langsomme).			
VURDERENDE	God til at finde fejl og mangler og se, hvad vi har glemt at få gjort. (Meget kritiserende og finde fejl og glemmer måske at se efter muligheder).			

STRÆBENDE TALENTER	HVAD GIVER X FREMDRIFT?	MINUS	NICE	NEED
ANERKENDELSES-SØGENDE	God til at få fokus fra andre og til at omgås vigtige folk og være en succes. (Måske for egoistiske og kræver konstant, at andre har fokus på dem).			
ANSVARLIG	God til at få og tage ansvar og at holde det, der loves. (Gør måske alting selv, for de kan mangle tillid til andre).			
DISCIPLIN	Har styr på detaljen, ofte perfektionistisk og god til meget høj kvalitet. (Kan gå op i latterlige detaljer og er måske lidt rigide).			
PROBLEMLØSER	God til at løse problemer, som de opstår. (Drages af problemer og vil løse dem for alle, hele tiden).			
FLEKSIBEL	God til forandringer og masser af omskiftelighed og mange små jobs og afbrydelser. (Holder tit kun fokus meget kort tid og får sjældent gjort sig helt færdig).			
FOKUSERENDE	God til at fokusere og gå direkte efter det vigtigste. (Meget målrettet, men glemmer ofte andet, som de ikke finder vigtigt).			
MÅLRETTET	Arbejder hårdt og målrettet. Har megen energi. (Arbejder for meget og tromler frem).			
STARTENDE	Kan lynhurtigt starte ting op og få gang i tingene. (Bliver uinteresseret, når projektet er på skinner. Sjældent god afslutter).			
SELVSIKKER	Tror på sig selv, vil lykkes og lader ikke andre tage pusten fra dem. (Lytter sjældent nok til andre og har nogle gange kun fokus på deres egne fokusområder).			
VÆRDIFAST	Kæmper for de ting, de tror på, og arbejder hårdt for deres tro. Virker troværdige (Fornærmes tit, hvis man ikke er enig med dem. Kan være lidt stædige eller snævre i deres fokus).			

PÅVIRKENDE TALENTER	HVORDAN PÅVIRKER DE ANDRE?	MINUS	NICE	NEED
CHARMERENDE	God til networking og møde mennesker og charme dem over på sin side. (Kan virke overfladiske og være vant til at andre gør meget for dem).			
FORBEDRENDE	Vil gerne gøre tingene lidt bedre hele tiden. God til at forbedre andres kvalitet og skabe kvalitetsfokus hos andre. (Kan være meget utilfredse og kritiske af natur).			
OPTIMISTISK	Positive og glade og skaber en god mulighedsorienteret stemning omkring sig. Ofte humoristisk. (Kan være lidt naive).			
STYRENDE	Gode til at få ting til at ske, til at få sin vilje og til at forhandle og styre ting hen hvor de vil have dem. (Kan være manipulerende og for bestemmende).			
UDVIKLENDE	Gode til at gøre andre dygtigere og til at løfte team, medarbejdere og projekter til højere højder. (Kan have for travlt med udvikling og lidt glemme jobbet).			
KONKURRERENDE	Vil være nr. 1, kan lide at vinde og komme først i mål. Har stort drive. (Udfordrer tit andre og er sjældent gode tabere).			

STRÆBENDE TALENTER	HVAD GIVER X FREMDRIFT?	MINUS	NICE	NEED
INDLEVENDE	Forstår andres følelser, hvordan andre har det, og forstår stemningen i et rum. (Kan være følelsesbetonet, let til tåre og fanges af stemningen).			
INDDRAGENDE	Er gode til at samle folk og være mor/far for teamet. Skaber sammenhold og imødekommenhed. (Skærrer ikke igennem og er måske lidt for flinke).			
INDIVIDORIENTERET	Er gode til at regne andre ud. De ved, hvad de kan, og hvordan de skal behandles. Møder andre der, hvor de andre er. (Er meget forskellige alt efter hvem de er sammen med).			
KOMMUNIKATION	Er gode til at tale og/eller skrive, og kan forklare det "svære" let og elegant. (Kan være for talende).			
RELATERENDE	Er meget åbne overfor andre og gode til at skabe langvarige relationer. (Er ofte for flinke og rare).			
HARMONISKABENDE	Er gode, rare diplomater, som skaber en god afbalanceret stemning hvor ingen skændes. (Undviger tit konflikter og laver nok for mange kompromiser).			

INDSIGT I EKSISTERENDE TEAM:

Hvilke tre ord kendetegner jeres team?

Hvad er jeres største styrker?

Hvad ønsker I at jeres nye kollega bidrager med i teamet?

INDSIGT I TEAMETS KULTUR:

Hvad kendetegner jeres kultur?

Er der noget i kulturen I gerne vil ændre på?

INDSIGT I NÆRMESTE LEDER:

Nævn de tre lederkompetencer, som du finder vigtigst!

Hvad er din største styrke som leder?

Dine tre vigtigste værdier i din ledelse?





Efterfølgende vurdering.

Fordeling af talenter i forhold til talenter, som ønskes hos kandidaten:

TOP 5 TALENTER	OVERENSSTEMMELSE MED ØNSKER TIL KANDIDATEN

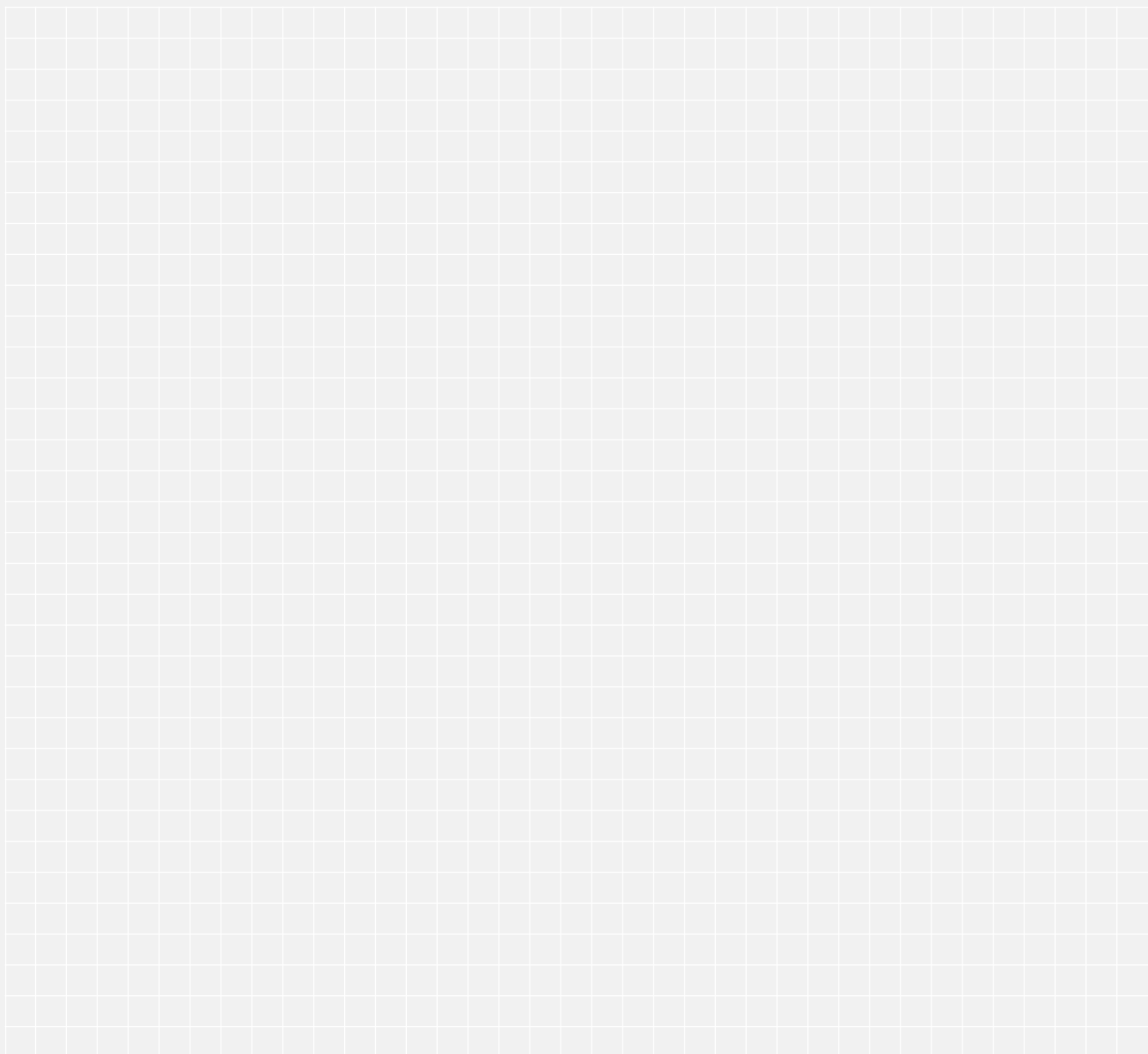
Fordeling af talenter i forhold til talenter, som **IKKE** ønskes hos kandidaten:

TALENT SOM IKKE ØNSKES	RANGERINGSNUMMER PÅ TALENTSKALAEN

Kort resume af kandidatens profil.



Onboardingprofil.





PROTALENT2021

REKRUTTERINGSSKEMA