

Rekrutteringsproces

Introduktion:

I EG ønsker vi en transparent og professionel rekrutteringsproces, så alle vores ansøgere får en god oplevelse. Vores mål er at tiltrække de bedste mulige kandidater med forskellige baggrunde, da vi tror på, at det er med til at skabe de bedste resultater og en attraktiv arbejdsplads. Vi har et globalt og internationalt mindset, som også skinner igennem i vores rekrutteringsproces, hvor vi aktivt forsøger at omfavne diversitet og en forskelligartet arbejdsstyrke. I vores rekrutteringsproces er vi fordomsfrie og vi rekrutterer med udgangspunkt i kompetencer og personlighed samtidig med, at vi har øje for mangfoldighed i køn, etnicitet og alder.

Varigheden af en rekrutteringsproces kan variere fra stilling til stilling, og derfor skal nedenstående ses som en generel beskrivelse på en rekrutteringsproces i EG. Hvis du er interesseret i mere information omkring de forskellige dele af processen, kan du læse mere om det her:

Stillingsopslag

Stillingsopslag bliver slået op på vores hjemmeside og på vores LinkedIn side. Vi gør vores bedste for at beskrive jobbet og de tilhørende opgaver, så du kan få det bedste mulige indblik i stillingen og hvilke kompetencer og erfaringer den kræver. Vi fokuserer både på at finde den rigtige match til stillingen, og også på at finde en kandidat, som vi vurderer kan trives i EG og vores måder at arbejde på – hvilke kan være meget forskellige fra afdeling til afdeling.

Motiveret ansøgning og CV

I din ansøgning bør du udnytte muligheden for at fremhæve dine vigtigste faglige og personlige kompetencer samt din motivation for at søge den pågældende stilling. Det er vigtigt, at du gør dig klart hvorfor du er den rigtige kandidat og hvad du kan bidrage med i stillingen. Et godt råd vil være at lave en præcis og konkret ansøgning, som oftest ikke fylder mere end en side. Sammen med din ansøgning bedes du medsende dit opdaterede CV.

Bemærk at al data skal uploades gennem vores rekrutteringssystem, da vi grundet GDPR-lovgivningen ikke må modtage ansøgninger med personoplysninger via mail.

Første gang du søger et job i EG skal du oprette en kandidatprofil, hvilket kun tager 2 minutter. Profilen sikrer at du har kontrol over dine egne data. Når du har oprettet profilen, kan du sende ansøgninger til de jobs, du finder interessante. Du kan når som tilbagekalde en ansøgning, samt slette din profil.

At finde den rigtige kandidat

De fleste af vores stillingsopslag har ikke en bestemt ansøgningsfrist, da vi løbende screener og indkalder kandidater til samtale. Vi ansætter når vi har fundet den rette kandidat, så tøv ikke med at sende din ansøgning og CV – vi glæder os til at læse den.

I EG er det den rekrutterende leder, som læser din ansøgning og CV, da lederen er den, som kender jobbet, opgaverne, kunderne og teamet bedst.

Hvis vi vurderer, at du desværre ikke er det rette match til den konkrete stilling, vil du modtage en mail med et afslag. Dette udelukker selvfølgelig ikke, at du kan være det rette match til en anden stilling i EG.

Vores ledere og rekrutteringsansvarlige behandler alle ansøgninger fortroligt og med respekt.

Den første samtale

Bliver du inviteret til en samtale hos os, lægger vi vægt på at have en gensidig og uformel dialog, hvor vi kan lære dig bedre at kende og få indblik i dine kompetencer og erfaringer. Samtidig vil du også få et bedre kendskab til EG og stillingen, ligesom du har mulighed for at stille opklarende spørgsmål, så du kan afgøre om EG er den rette arbejdsplads for dig.

Som udgangspunkt vil 1. samtale altid være med den rekrutterende leder. Mødet vil normalvis blive afholdt på en af vores lokationer, men i tilfælde hvor dette ikke er muligt, afholdes samtalen over Teams.

Hvis vi efter samtalen vurderer, at du ikke er det rigtige match til stillingen, bestræber vi os på at give dig et mundtligt afslag.

Den anden samtale med test

Hvis du bliver indkaldt til en 2. samtale, vil du som oftest skulle besvare to tests fra People Test System, en logiktest (30 min.) og en personlighedstest (ca. 30 min.). Testene vil blive sendt via mail og skal udfyldes inden samtalen, da 2. samtale vil tage udgangspunkt i de to tests.

I EG bruger vi test fordi de er et rigtig godt samtaleværktøj til at lære dig bedre at kende og sikre et gensidigt match. Det vil være en rekrutteringskonsulent fra Human Resource som gennemgår resultaterne med dig til samtalen. Den rekrutterende leder vil også deltage på 2. samtale.

Referencer

Som en del af invitationen til 2. samtale vil du blive bedt om at udfylde et skema med oplysninger på dine referencer. Du bedes oplyse dine referencer om, at vi eventuelt kontakter dem. Vi ringer kun til referencer, hvis vi vurderer, at du er et match til stillingen.

Kontrakt og Onboarding

Hvis du bliver tilbudt stillingen og vi bliver enige om et fremtidigt samarbejde, vil du modtage en kontrakt via vores elektroniske kontraktsystem DocuSign.

Alle nye medarbejdere i EG indgår i vores "Onboarding Program", som starter når du underskriver kontrakten og fortsætter i ca. 90 dage fra den dag, du starter i dit nye job. Onboarding programmet indeholder en bred vifte af aktiviteter, som fx introduktionsvideoer, kurser, introduktion til kollegaer, opgaver, kunder og systemer samt naturligvis opfølgende møder med din leder.