

ANSÆT DEN RIGTIGE MEDARBEJDER

KURSUS I SPØRGETEKNIK OG REKRUTTERING DEN 22. OG 23. SEPTEMBER 2010

Formål

- At bevidstgøre, hvordan ressourcerne til dato er anvendt, og vigtigheden af at tiltrække den 'rigtige' medarbejder
- At gøre det lettere at vurdere ansøgerens menneskelige kvaliteter og kvalifikationer til jobbet
- At styrke deltagerne i at gennemføre et ansættelsesinterview, så både interviewer og ansøger får mest muligt ud af rekrutteringen og ansøgeren får mulighed for at 'komme på banen'
- At kunne gå i dybden med et emne og bevæge sig fra adfærdsniveau til tanker og følelser således, at ansøgerens profil afdækkes inden for et bestemt emne
- At klarlægge ansøgerens typiske karakteregenskaber for at kunne evaluere om, denne matcher den ønskede profil
- At kunne foretage en objektiv evaluering og en etisk korrekt reference

Form

Vi er to undervisere, som begge har mange års praktisk og teoretisk erfaring inden for området. Kursusformen er en kombination af teoretiske oplæg, debat og gruppeøvelser under supervision. Vi anvender ikke video-optagelser

Målgruppe

Linie- og afdelingschefer, personalekonsulenter samt alle der har brug for lidt inspiration til egne metoder.

Dato: 22. og 23. september 2010 Tid: 08:30 – 16:30

Pris: Kr. 9.800,- ex. moms inkl. kursusmateriale og forplejning. Kursusmaterialet kan anvendes direkte eller som inspiration til egen udvikling af personaleprocedurer ved ansættelses- og udviklingssamtaler.

Sted: Hartmanns, Herlev Ringvej 2C, 2730 Herlev.

Tilmelding kan ske på e-mail: winnie.nissen@hartmanns.dk eller du kan kontakte os på telefon 70 20 03 83.

Med venlig hilsen
Hartmanns A/S

Winnie Nissen
Seniorkonsulent



ANSÆT DEN RIGTIGE MEDARBEJDER

KURSUS I SPØRGETEKNIK OG REKRUTTERING DEN 22. OG 23. SEPTEMBER 2010

Kursus i spørgeteknik og interviewteknik

En rekruttering kan være en følsom sag og kan af og til ende i en fejlansættelse, som både koster virksomheden og medarbejderen dyrt. Forberedelsen, interviewet og kvaliteten af vurderingen er vigtig for at træffe den rigtige beslutning. Det er udover intuition også et spørgsmål om teknik. På dette kursus styrker vi strukturen i processen og giver dig værktøjer til at gennemføre en god ansættelsessamtale.

Kursus:

Selve forberedelsen er en vigtig del af rekrutteringen. Vi præsenterer en jobanalyse, som er forberedelsen til rekrutteringen og som danner baggrund for de senere udvælgelseskriterier. I jobanalysen kommer vi rundt om de fysiske rammer, hvor vi har fokus på afdelingens status og udvikling. Vi stiller spørgsmål til evner og færdigheder, det vil sige, afdækning af eksisterende stillings- og personprofil samt de ønskede kompetencer. Derudover kommer vi ind på de psykologiske vilkår i afdelingen, herunder hvilken kultur, mennesketyper og samarbejde der eksisterer. Vi arbejder med bevidstgørelsen af, hvor vigtige vores værdier er og hvordan vi under samtalen kan afdække disse. Ved at arbejde med værdierne synliggøres de parametre, hvorfra vi udvælger, og der dannes grundlag for en specifik profil, som vi kan udarbejde vores interviewspørgsmål efter.

Kommunikation er en lille del af kurset, idet vi gør opmærksom på, hvor vigtigt det er som interviewer, at kunne indtage en neutral rolle, hvor man undlader at blande egne konklusioner og vurderinger ind i dialogen med ansøger.

Vi fokuserer på effektive spørgeteknikker til at få afdækket kompetencer, ressourcer, holdninger og værdier samt arbejdsrelaterede personlighedstræk hos ansøgeren. Vi 'går om bag' de værdier, som åbner sig i dialogen med ansøgeren for derved at klarlægge, hvilken profil ansøgeren har. Spørgeformerne skal være med til at sikre, at intervieweren får ansøgerens egen "rene" mening og får spurgt stadig dybere ind til emnet. Desuden trænes spørgeformerne i et interview således, at man bliver bevidst om lukkede, ledende og konkluderende spørgsmål.

Udover ovenstående spørgeteknikker introducerer vi andre modeller og teknikker, som via deres struktur gør, at man kommer dybere og dybere ind i et emne og således på en respektfuld måde får afdækket ansøgerens værdier, holdninger, personlighedstræk og arbejdsmetoder. Eksempelvis om ansøgeren er muligheds- eller procedureorienteret eller udadvendt kontra indadvendt.

Med udgangspunkt i de 4 Jungianske mennesketyper introducerer vi disse mennesketyper overordnede kendetegn og værdier. Ved at kende disse forskellige karakteregenskaber, bliver intervieweren bevidst om, hvordan disse fungerer i relation til hinanden. Hver type repræsenterer sig ved at have særlige værdier og behov, og som ansøger kommer dette til udtryk under interviewet.

Endelig kommer vi ind på evaluering, feedback i forbindelse med mundtlige afslag og effektive måder at tage og give referencer.

