

Rekrutteringsprosess

Introduksjon:

I EG ønsker vi en transparent og profesjonell rekrutteringsprosess, så alle våre søkere får en god opplevelse. Vårt mål å tiltrekke de beste kandidatene med ulik bakgrunn, dette tror vi er med på å skape de beste resultater og en attraktiv arbeidsplass. Vi har et globalt og internasjonalt mindset, som også synliggjøres igjennom vår rekrutteringsprosess gjennom fokus på mangfold og ulikheter som en klar styrke. I vår rekrutteringsprosess er vi fordomsfrie og vi rekrutterer med utgangspunkt i kompetanse og personlighet, samtidig som vi har øye for mangfold i kjønn, etnisitet og alder.

Varigheten av en rekrutteringsprosess kan variere fra stilling til stilling, og derfor skal nedenstående sees som en generell beskrivelse på en rekrutteringsprosess i EG. Hvis du er interessert i mer informasjon om de forskjellige deler av prosessen, kan du lese mere om det her:

Stillingsoppslag

Stillingsoppslag blir publisert opp på vår hjemmeside og på vår LinkedIn profil. Vi gjør vårt beste for å beskrive jobben og de tilhørende oppgaver, så kandidaten kan få best mulige innblikk i stillingen og hvilke kompetanser og erfaringer den krever. Vi fokuserer både på å finne den riktige match til stillingen, og også å finne en kandidat, som vi vurderer kan trives i EG og våre forskjellige måter å arbeide på – noe som kan variere fra avdeling til avdeling.

Søknad og CV

I din søknad bør du unytte muligheten for å fremheve dine viktigste faglige og personlige kompetanser samt din motivasjon for å søke den aktuelle stillingen. Det er viktig at du er tydelig på hvorfor du er den riktige kandidat og hva du kan bidra med i stillingen. Et godt råd vil være å lage en tydelig og konkret søknad, gjerne på max 1 side. Sammen med din søknad bes du vedlegge en oppdatert CV.

Merk at all data skal uploades gjennom vårt rekrutteringssystem, da vi på bakgrunn av GDPR-regler ikke kan motta søknader med personopplysninger via mail.

Første gang du søker en jobb i EG skal du opprette en kandidatprofil, dette tar kun 2 minutter. Profilen sikrer at du har kontroll over egne data. Når du har opprettet profilen, kan du sende søknader til alle stillinger du finner interessante hos EG. Du kan når som tilbakekalle en søknad samt slette din profil.

Å finne den riktige kandidaten

De fleste av våre stillingsoppslag har ikke en bestemt søknadsfrist, da vi løpende screener og innkaller kandidater til samtale. Vi ansetter når vi har funnet den rette kandidat, så ikke nøl med å sende din søknad og CV – vi gleder oss til å lese den.

I EG er det den rekrutterende leder, som leser din søknad og CV, siden lederen er den som kjenner jobben, oppgavene, kundene og teamet best.

Hvis vi vurderer, at du dessverre ikke er det rette match til den konkrete stilling, vil du motta en mail med et avslag. Dette utelukker selvfølgelig ikke, at du kan være det rette match til en annen stilling i EG.

Våre ledere og rekrutteringsansvarlige behandler alle søknader fortrolig og med respekt.

Den første samtale

Hvis du blir invitert til en samtale hos oss, legger vi vekt på å ha en gjensidig og uformell dialog, hvor vi kan lære deg bedre å kjenne og få innblikk i dine kompetanser og erfaringer. Samtidig vil du også få bedre kjennskap til EG og stillingen, du har også mulighet for å stille oppklarende spørsmål, så du kan avgjøre om EG er den rette arbeidsplass for deg.

Som utgangspunkt vil 1. samtale alltid være med den rekrutterende leder. Møtet vil normalt bli avholdt på en av våre lokasjoner, men i tilfelle hvor dette ikke er mulig, avholdes samtalen over Teams.

Hvis vi etter samtalen vurderer, at du ikke er den riktige match til stillingen, bestreber vi oss på å gi deg et muntlig avslag.

Den andre samtale med test

Hvis du blir innkalt til en 2. samtale, vil du som oftest skulle besvare to tester fra People Test System, en logikktest (30 min.) og en personlighetstest (ca. 30 min.). Testene vil bli sendt via mail og skal gjennomføres før samtalen, da 2. samtale vil ta utgangspunkt i disse to testene.

I EG bruker vi tester fordi de er et godt samtaleverktøy til å lære deg bedre å kjenne og sikre en gjensidig match. Det vil være en rekrutteringskonsulent fra Human Resource som gjennomgår resultatene med deg i samtalen. Den rekrutterende leder vil også delta på 2. samtale.

Referanser

Som en del av invitasjonen til 2. samtale vil du bli bedt om å fylle ut et skjema med opplysninger om dine referanser. Du bes informere dine referanser om, at vi eventuelt kontakter dem. Vi ringer kun til referanser, hvis vi vurderer, at du er en match til stillingen.

Kontrakt og Onboarding

Hvis du blir tilbudt stillingen og vi blir enige om et fremtidig samarbeide, vil du motta en kontrakt via vår elektroniske kontraktsystem DocuSign.

Alle nye medarbeidere i EG inngår i vår "Onboarding Program", som starter når du underskriver kontrakten og fortsetter i ca. 90 dager fra den dag, du starter i din nye jobb. Onboarding programmet inneholder ulike aktiviteter, som feks introduksjonsvideoer, kurs, introduksjon til kollegaer, oppgaver, kunder og systemer samt naturligvis oppfølgingsmøte møder med din leder.