

Jobmatch.

Psychometric test system

Ett säkert val när du prioriterar kvalitet, träffsäkerhet och användarvänlighet



HÖGSTA KREDITVÄRDIGHET
JOBMATCH SWEDEN AB
556781-6330 | 2022-02-10

VÄLKOMNA TILL WEBBINARIUM

2026-10-02

Varför tester i rekrytering?

Start: 12:30

Slut: 13:30 – 14:00



Varför tester i rekrytering?



- Ger mer information
- Ökar chanser till bra matchning
- Ger kandidaterna en positiv upplevelse
- Ger chefen verktyg för sitt ledarskap
- Kompletterar teamet
- Kartlägger behov från start
- Förkortar inkörningsperioden



- Tar tid i anspråk
- Kostar pengar
- Risk att tester används fel
- Kan bli tjatigt för kandidater

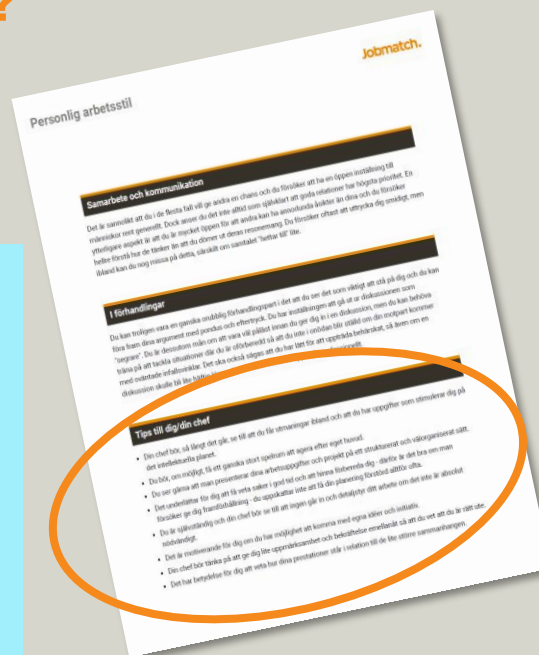
En felrekrytering kan kosta från några hundra tusen upp till flera miljoner.

Men vad kostar alla rekryteringar som blir "så där"?

De blev inte så dåliga att man måste vidta åtgärder, men de blev inte heller så bra att man är nöjd.

Hur kan tester bidra till en bättre rekryteringsupplevelse för både arbetsgivare och kandidater?

Vi ska se till
att du kan
sitta ostörd
när du
behöver det.



- Öppen dialog från start
- Avstämning av förväntningar
- Särskilda behov kan tillgodoses = bättre prognos
- Mindre risk för besvikelse
- Kandidaten upplever sig som sedd och respekterad
- Positiv bild av arbetsgivaren

Hur kan tester bidra till att chefen får mer värdefull information?

Från rapporten Sammanfattning



Att leda denna medarbetare

- Tänk på att personen sporras av intellektuella utmaningar och är angelägen om att ha möjlighet att tänja sina gränser emellanåt. Saknas detta lär hen bli uttråkad.
- Det är motiverande för den här medarbetaren att kunna dela med sig av idéer och förslag samt att få agera på dessa, något som kan bidra till att hen trivs och stannar längre på en arbetsplats.
- Personen är social och gillar att prata med andra människor. Förmodligen uppskattar hen att få möjlighet att berätta för sin chef om sina tankar och det som händer i hens arbete.
- Du bör bereda den här medarbetaren tillfälle att lära sig nya saker och att utvecklas såväl personligen som i sin yrkesroll.
- Den sökande vill helst ha så mycket svängrum som möjligt att själv kunna initiera och driva uppgifter och projekt.
- Kandidaten är självständig och skulle sannolikt protestera om det finns någon som går in och detaljstyr hens arbete om det inte är absolut nödvändigt.
- Den här personen är angelägen om att göra rätt och därför är det bra om du talar om för hen vart hen ska vända sig i lägen då hen får problem som hen själv saknar möjlighet eller verktyg att lösa.

Rekryterande chef får värdefull information om kandidatens önskemål och behov. Det blir då lättare att på förhand avgöra ifall chefen och organisationen kan erbjuda det som krävs för att få personen att fungera, trivas och lyckas.

Kan tester ge värdefulla insikter som gagnar kandidaten?



Ur personlig arbetsstil:

Du ser ut att vara kreativ och idérisk. Till detta kommer en stor portion dynamik och du vill att något ska hända hela tiden. Nackdelen kan vara att du **ogärna håller på med skrivbordsarbete eller rutinmässig administration**. Du vill ha utrymme att **ta egna initiativ** och det ser ut som om du är ganska van vid att få som du vill. Därför ska man nog inte förvänta sig att du per automatik gör som du blir tillsagd - åtminstone inte utan att du själv är med på noterna.

Oj! Detta har vi inte pratat om. Tjänsten vi rekryterar till består till rätt så stor del av rutinarbete och det finns endast lite utrymme att själv initiera projekt och uppgifter. Detta behöver diskuteras med kandidaten.

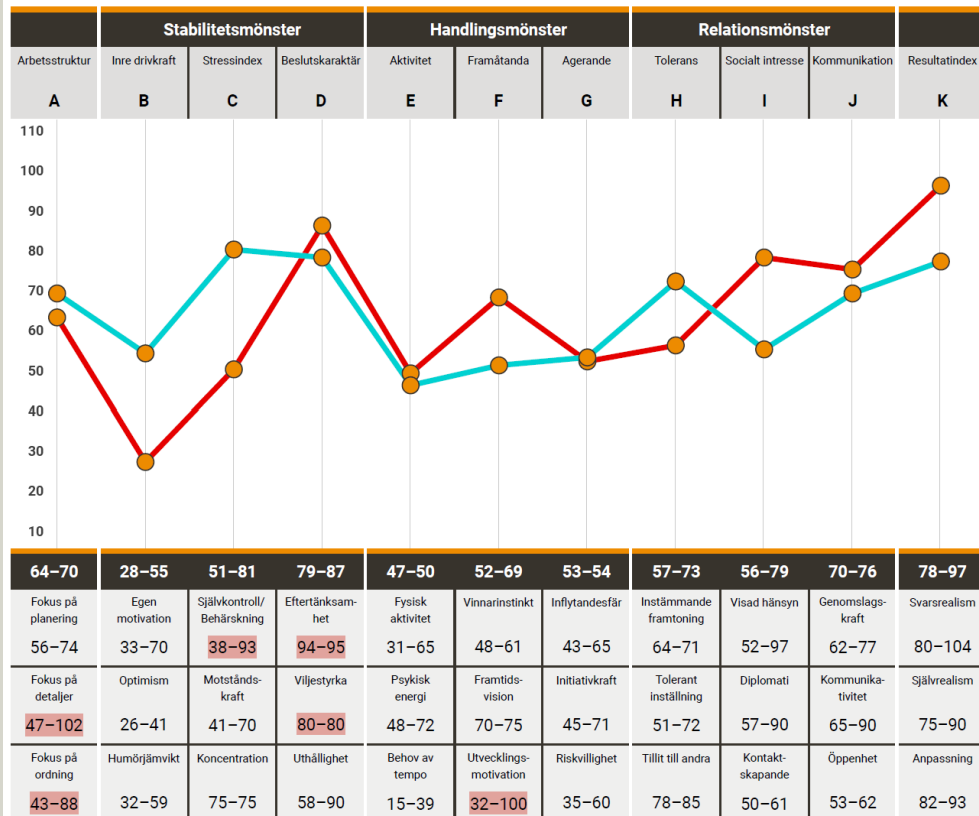
Kandidaten förväntar sig nog ett mer spännande jobb än vad detta faktiskt är...

Tråkigt när man hittat en bra kandidat som i sin tur tycker hen har hittat ett bra jobb, men bättre att avbryta nu än att behöva göra om rekryteringen om några månader.

Varför bör den rekryterande chefen också ha genomfört en JMT?

Teamdiagram

Jobmatch.

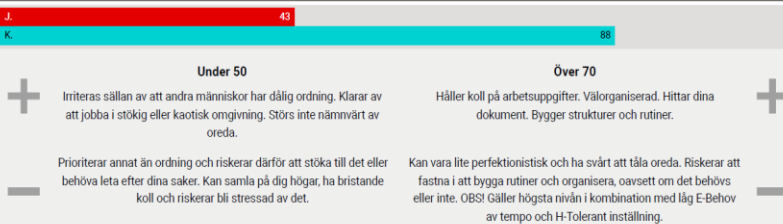


JT K3

A2 Fokus på detaljer



A3 Fokus på ordning



Skapa en teamrapport mellan rekryterande chef och den nyanställda. Detta kan även göras på en hel arbetsgrupp vid behov.

Var finns risk att vi krockar eller får svårt att mötas?

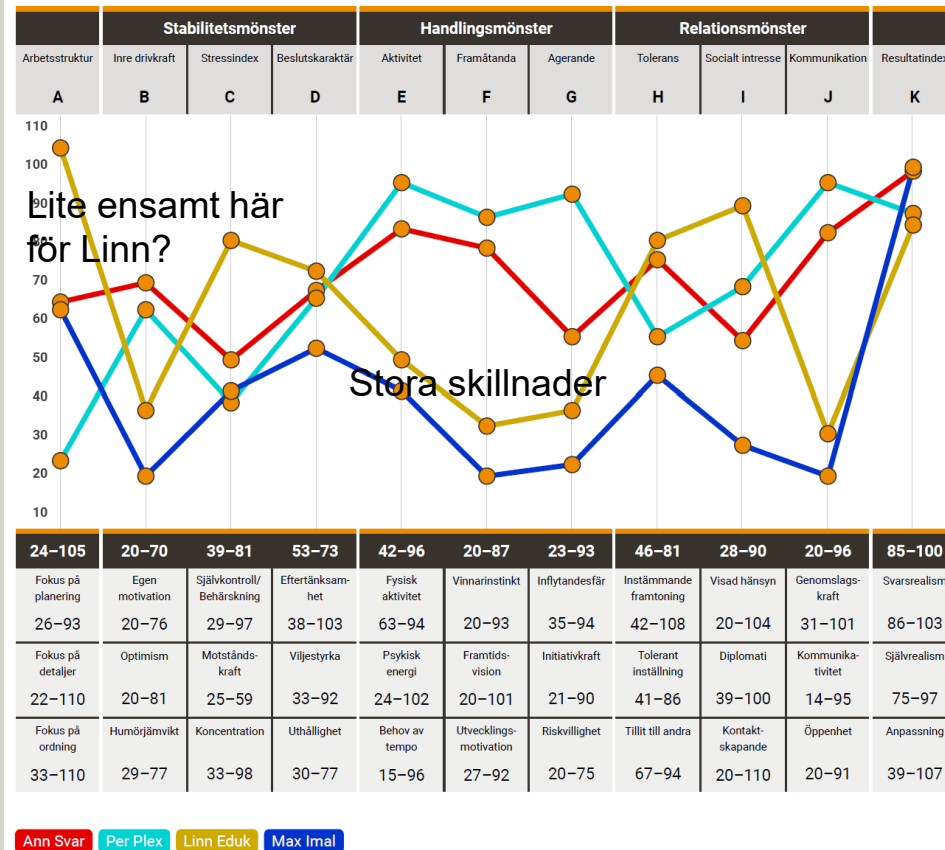
Kan det ibland vara samma ställen där vi också kompletterar varandra?

Jobmatch.

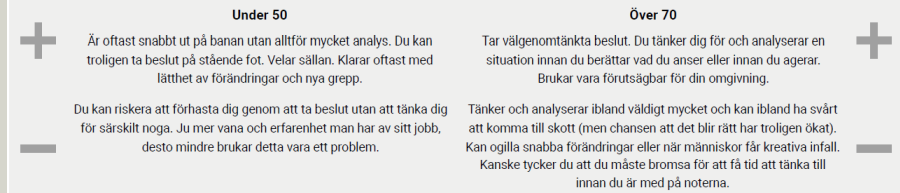
Vilken nytta finns det av att ett helt team gör JMT?

Teamdiagram

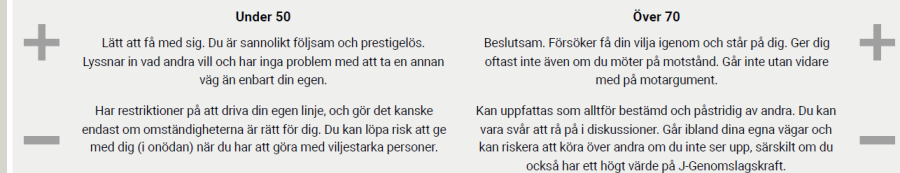
Jobmatch.



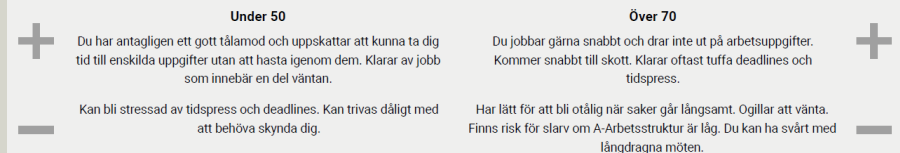
D1 Eftertänksamhet



D2 Viljestyrka



E3 Behov av tempo



Ju mer en grupp förstår varandras likheter och olikheter, desto lättare har de för att anpassa sig och ta vara på varandras styrkor. Det är också svårt att bli irriterad på en person man förstår sig på.

Jobmatch.

FRÅGOR



Vi önskar alla en trevlig helg!

