

## **Anställningsprocess**

### **Introduktion:**

På EG vill vi ha en transparent och professionell rekryteringsprocess så att alla våra sökande får en bra upplevelse. Vårt mål är att attrahera bästa möjliga kandidater med olika bakgrund, eftersom vi tror att det hjälper till att skapa bästa resultat och en attraktiv arbetsplats. Vi har en global och internationell inställning, som också speglas i vår rekryteringsprocess, där vi aktivt försöker omfamna mångfald och en mångsidig arbetskraft. I vår rekryteringsprocess är vi fördomsfria och vi rekryterar utifrån kompetenser och personlighet, samtidigt som vi beaktar mångfald i fråga om kön, etnicitet och ålder.

Varaktigheten för en rekryteringsprocess kan variera från tjänst till tjänst, och därför bör följande ses som en allmän beskrivning av en rekryteringsprocess i EG. Om du är intresserad av mer information om de olika delarna av processen kan du läsa mer om det här:

### **Jobbannons**

Jobbannonser publiceras på vår hemsida och på vår LinkedIn-sida. Vi gör vårt bästa för att beskriva rollen och tillhörande uppgifter så att du får bästa möjliga inblick i tjänsten och vilka färdigheter och erfarenheter som krävs. Vi fokuserar både på att hitta rätt matchning för tjänsten och på att hitta en kandidat som vi tror kan trivas på EG och i vårt sätt att arbeta - vilket kan skilja sig från avdelning till avdelning.

### **Motiverad ansökan och CV**

I din ansökan bör du ta tillfället i akt att lyfta fram dina viktigaste yrkesmässiga och personliga kompetenser samt din motivation för att ansöka om den aktuella tjänsten. Det är viktigt att du klargör varför du är rätt kandidat och vad du kan bidra med i tjänsten. Ett bra råd är att göra en koncis och konkret ansökan som inte tar upp mer än en sida. Bifoga ditt uppdaterade CV med din ansökan.

Observera att all information måste laddas upp via vårt rekryteringssystem eftersom vi inte får ta emot ansökningar med personlig information via e-post på grund av GDPR-lagstiftningen.

Första gången du ansöker om jobb på EG måste du skapa en kandidatprofil. Detta tar bara några minuter. Profilen säkerställer att du har kontroll över din egen information. När du har skapat profilen kan du skicka in ansökningar för de jobb du tycker är intressanta och du kan när som helst återkalla en ansökan eller ta bort din profil.

### **Att hitta rätt kandidat**

De flesta av våra jobbannonser har ingen specifik sista ansökningsdag, eftersom vi regelbundet screenar och kallar kandidater för intervju. Vi anställer när vi har hittat rätt kandidat, så tveka inte att skicka din ansökan och ditt CV - vi ser fram emot att läsa det.

I EG är det rekryteringschefen som läser din ansökan och ditt CV eftersom chefen är den som känner till jobbet, uppgifterna, kunderna och teamet bäst.

Om vi bedömer att du tyvärr inte är rätt matchning för den specifika positionen får du ett e-postmeddelande med avslag. Naturligtvis utesluter detta inte att du kan vara rätt matchning för andra positioner i EG.

Våra chefer och rekryteringsansvariga behandlar alla ansökningar konfidentiellt och med respekt.

### **Den första intervjun**

Om du blir inbjuden till en intervju med oss lägger vi vikt vid att ha en ömsesidig och informell dialog där vi kan lära känna dig bättre och få inblick i dina kompetenser och erfarenheter. Samtidigt får du också en bättre kunskap om EG och den aktuella tjänsten. Du får också möjlighet att ställa eventuella frågor så att du kan bestämma om EG är rätt arbetsplats för dig.

Som utgångspunkt kommer den första intervjun alltid att vara med rekryteringschefen. Mötet kommer normalt att hållas i en av EGs lokaler, men i de fall då detta inte är möjligt kommer samtalet att hållas via Teams.

Om vi efter intervjun bedömer att du inte är rätt matchning för tjänsten kommer vi i första hand försöka ge dig ett muntligt avslag.

### **Den andra intervjun med tester**

Om du kallas till en andra intervju måste du vanligtvis svara på två tester från People Test System, ett logiktest (30 minuter) och ett personlighetstest (cirka 30 minuter). Testerna skickas via e-post och måste slutföras före intervjun, eftersom den andra intervjun kommer att baseras på resultaten av de två testerna.

På EG använder vi oss av tester eftersom de är ett mycket bra verktyg för att lära känna dig bättre och säkerställa en ömsesidig matchning. Det kommer att vara en rekryteringskonsult från Human Resource som kommer att granska resultaten med dig under intervjun. Rekryteringschefen kommer också att delta i den andra intervjun.

### **Referenser**

Som en del av inbjudan till den andra intervjun kommer du att bli ombedd att fylla i ett formulär med information om dina referenser. Vänligen meddela dina referenser om att vi eventuellt kommer kontakta dem. Vi efterfrågar endast referenser om vi bedömer att du är en match för tjänsten.

### **Kontrakt och onboarding**

Om du erbjuds tjänsten och vi kommer överens om ett framtida samarbete får du ett kontrakt via vårt elektroniska kontraktssystem DocuSign.

Alla nyanställda i EG är en del i vårt "Onboarding Program" som börjar när du tecknar kontraktet och fortsätter i ca. 90 dagar från den dag du börjar ditt nya jobb. Onboarding programmet innehåller ett brett utbud av aktiviteter såsom introduktionsvideos, kurser, introduktioner till kollegor, uppgifter, kunder och system och naturligtvis uppföljningsmöten med din chef.