

København den 19. februar 2020

Rekrutteringspolitik for Nordisk Kollegium

Medarbejderne er Nordisk Kollegiums vigtigste aktiv. Det er målet, at kollegiet søger at tiltrække og ansætte de bedste medarbejdere med hensyn til faglig dygtighed, menneskelige egenskaber og potentiale. Derfor er det afgørende for kollegiet at rekruttere professionelt.

Det er gennem rekruttering af både interne og eksterne medarbejdere, at Nordisk Kollegium sikrer sin målopfyldelse på kort og langt sigt. Nordisk Kollegium vil tiltrække kandidater af forskelligt køn og alder, som har forskellig erfaring og baggrund. Nordisk Kollegium anser det for en styrke, at kollegiets medarbejdere afspejler samfundets mangfoldighed, men vigtigst er det at få ansat den bedst kvalificerede medarbejder i hver stilling.

Det er kollegiets politik i forhold til rekruttering, at:

- Alle stillinger bliver besat med den bedste kandidat ud fra en helhedsbetragtning af faglige og personlige kvalifikationer, der holdes op mod de behov, der er i den konkrete stilling
- Kollegiet bruger de nødvendige ressourcer for at sikre, at enhver ansættelse eller intern jobrotation forgår på en ordentlig måde, som tager hensyn til det store menneskelige og økonomiske ansvar, der er forbundet med at tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere
- Der foretages en grundig personvurdering med høj kvalitet og etik, ligesom kollegiet sikrer, at kandidaten får et fyldestgørende indtryk af jobbet og kollegiet, som bevirker, at både kollegiet og ansøgeren kan træffe det rigtige valg. Det er vigtigt for kollegiet at sammenligne kandidaterne på en fair måde gennem rekrutteringsprocessen
- Være opmærksomt på, at en rekrutteringsproces også er en branding af kollegiet som virksomhed og arbejdsplads. Derfor skal samtlige ansøgere efter en gennemført rekrutteringsprocedure have fået en positiv oplevelse af forløbet og fortsat se kollegiet som en attraktiv arbejdsplads
- Ansøgere oplever en professionel og effektiv behandling af deres ansøgning
- Alle henvendelser behandles fortroligt og under opfyldelse af persondataloven
- Referencetagning alene foretages på baggrund af tilsagn fra kandidaten og sædvanligvis så sent som muligt i rekrutteringsprocessen. Referencetagning sker med udgangspunkt i personer, som kandidaten henviser til, og med en nærmere defineret spørgeramme. Referencetagning foretages som udgangspunkt af eforen eller formanden for kollegiets bestyrelse
- Nordisk Kollegium opbevarer uopfordrede ansøgninger i op til to år ud fra en konkret vurdering
- Uopfordret fremsendelse af en ansøgning opfattes som en udtrykkelig godkendelse af, at alt materiale i ansøgningen opbevares af kollegiet og behandles i forbindelse med overvejelse om ansættelse af ansøger
- En ansøger kan når som helst kontakte kollegiets kontor og få ansøgningen destrueret

Mangfoldighed

Alle ansøgere vil udelukkende blive bedømt ud fra den enkeltes kvalifikationer, evne til at udfylde den givne stilling, potentiale samt hvordan personen matcher kollegiets virksomhedskultur. Kollegiet vil tiltrække mænd og kvinder i forskellige aldersgrupper med forskellig erfaring og baggrund.

Kollegiet anser det som en styrke, at medarbejderne afspejler samfundets mangfoldighed. Det er kollegiets politik, at alle kandidater behandles lige. Derfor opfordres alle uanset race, religion, etnisk tilhørsforhold, politisk overbevisning, alder og køn til at søge ansættelse.

Sprog

Da arbejdet i kollegiets hverdag almindeligvis foregår på dansk, er det et krav, at ansøgere behersker det danske sprog, såvel skriftligt som mundtligt, i rimeligt omfang vurderet ud fra behovene i den konkrete stilling.