

## Politik for rekruttering hos H. P. Therkelsen A/S

Ansættelse af nye medarbejder skal ske på baggrund af en gennemført personaleplanlægning, der tager udgangspunkt i arbejdsstedets nuværende personalesammensætning og forventede fremtidige opgaver.

Ved genbesættelse af en ledig stilling skal det overvejes, om stillingen skal besættes med det hidtidige indhold eller om stillingsbeskrivelse og – indhold skal ændres.

## GDPR i rekruttering hos H. P. Therkelsen A/S

Rekrutteringsprocesserne sker i et sikkert, kontrolleret og login-sikret adgangssystem i Docuware. Login-adgang er versioneret, så IT får nogle oplysninger, som skal bruges i denne afdeling og løn og HR har adgang til de oplysninger, som skal bruges her.

Det betyder, at der ikke er fortrolige oplysninger i ansættelseskontrakter, som cpr.nr og bankoplysninger.

Hvis ansøger har givet tilladelse til at opbevare ansøgningen i 6 måneder, hvor ansøger skal give tilsagn om forlængelse og som sker automatisk er teksten sker dette.

**”Du har givet os tilladelse til at opbevare din ansøgning i 6 måneder fra denne dato. Vi vil tillade os at sende en reminder ca. 1 mdr. før dette udløber for at høre om vi må opbevare den for en periode igen”**

Hvis der ikke er givet tilladelse til opbevare, vil ansøgningen bliver slettet automatisk.

## Politik for brug af persontest hos H. P. Therkelsen A/S

Hos H. P. Therkelsen bruger vi profiltest og kognitiv test fra firmaet e-stimate. Vi bruger test på individ- og gruppeniveau. Læs gerne om e-stimate test på <https://www.e-stimate.dk>

Personprofilen fortæller noget om individets foretrukne handlemønstre/adfærd i forskellige situationer. De kognitive test bruges til at forudsige evnen til at lære og arbejde med kompleksitet.

Hvilke test vi anvender afhænger af jobrollen, som søger.

Når vi bruger test er det for at opnå det bedst mulige grundlag for, hvordan kandidater passer ind i virksomheden og hvordan vi hjælper kandidaten vi ansætter bedst i gang.

Test i H. P. Therkelsen er frivillig. Hvis en ansøger/kandidat er i tvivl om han/hun ønsker at udfylde testen eller senere ønsker at tilbagekalde dit testresultat, har ansøger ret til dette.

Er testen et led i en rekruttering eller udvælgelse til en stilling, så vær opmærksom på, at det kan have negative konsekvenser for din bedømmelse, hvis en ansøger ikke gennemfører testen.

Testresultater står aldrig alene, men de vil danne udgangspunkt for en efterfølgende samtale.

Kontakt os gerne hvis du ønsker at høre nærmere om, hvilke konsekvenser det har at fravælge testning.