

Rekrutteringsassistance med substans

Vi har erfaret, at rekrutteringsindsatsen desværre ikke altid går godt – selv når vigtige ledelsesposter eller specialiststillinger skal besættes. Som følge af disse fejlrekrutteringer er der i flere organisationer opstået alvorlige problemer, som vi har hjulpet med at få løst. Nu har vi besluttet os for at bruge vores erfaringer **før** disse typer problemer opstår og tilbyde vores rekrutteringsassistance, når der er brug for det.

Indtil videre har vi bistået nogle af vores kunder med at afdække kompetenceprofil og kandidaters baggrund og erfaring. Grundlaget har været vores erfaring hos de pågældende kunder i forhold til f.eks. lederuddannelse, ledelsescoaching samt organisations- og strategiudvikling. Både nuværende og nye kunder tilbydes nu rekrutteringsassistance og beslutningsstøtte i hele processen frem mod ledelsens beslutning om valg af kandidat.

Samarbejdet om rekrutteringen gennemgår følgende faser, som i sit indhold og omfang vil være forskelligt i de konkrete rekrutteringsforløb.

Rekrutteringsprocessen som tilrettelægges efter opdragsgivers ønsker og behov

Fase 1. Rammesætning	Fase 2. Udvalgelse af kandidater m.v.	Fase 3. Analyse og samtale	Fase 4. Vurdering og beslutningsgrundlag
Cairos taler med opdragsgiver, ansættende chef/ledelsesteam, medarbejdere, HR m.fl. med henblik på at afdække organisatoriske vilkår samt hvilke krav, der stilles til kandidaten. Hvis det ønskes, kan Cairos formulere udkast til stillingsopslag.	Opdragsgiver står som udgangspunkt selv for administration af opslaget, gennemlæsning af ansøgere samt udvælgelse af kandidater med mindre opdragsgiver ønsker, at Cairos løser opgaverne eller en delmængde heraf.	Cairos tester de udvalgte kandidater og giver en mundtlig tilbagemelding til kandidaterne. Cairos udarbejder rapport om kandidaterne.	Dialog med ansættende chef vedrørende Cairos' vurdering af kandidaterne. Cairos følger efter aftale telefonisk op hos den valgte kandidat og opdragsgiver efter 3 og 9 mdr.

På baggrund af teori, praksiserfaring og metodeudvikling anvender vi en særlig rekrutteringstilgang, som vi kalder substantiel rekruttering. Tilgangen bygger på den teoridannelse og erfaring, som vi har opnået via en lang række ledelses- og samarbejdsprocesser, og som vi nu anvender i selve rekrutteringen. I bøgerne "Ledelseskriser i Konkurrencestaten" (2015) og "Demokrati og ledelse med substans" (august 2018) er det teoretiske og praksisnære grundlag for den substantielle ledelse beskrevet. Der skal f.eks. være match mellem kandidatens profil og organisationens grundforståelse og organisatoriske retning, hvilket betyder, at ikke blot faglighed og erfaringer er vigtige men også relationelle og følelsesmæssige færdigheder i forhold til den ønskede rolle i organisationen.

Grundlaget for udvælgelsen af værktøjer og metoder skræddersyes hvert enkelt rekrutteringsforløb i samarbejde med vores opdragsgivere, og herunder inddrages om nødvendigt særlige psykologiske kompetencer hos vores samarbejdspartnere i og uden for universiteterne.

Et afgørende grundlag for vores rekrutteringsarbejde er vores generelle viden om ledelsesmæssige udfordringer og kompetencer samt eksisterende viden hos vores nuværende kunder. Hos nye kunder vil vores behov for videnindsamling naturligvis være større end hos vores nuværende kunder.

I Cairos kombinerer vi viden og erfaring på individ-, gruppe-, organisations- og samfundsniveau i forhold til at finde de bedst mulige løsninger for vores kunder - uanset hvilken type opgave, vi bliver bedt om at løse.

Er du interesseret i at høre mere kontakt venligst: Partner Anne Quistgaard (2510 0559) eller adm. direktør Jan Nørgaard (2515 9880). Begge har mange års erfaring med rekruttering i forskellige lederroller. Anne Quistgaard har rekrutterings erfaring i Cairos-regi og tidligere som HR-chef hos Kammeradvokaten og hos Maersk. Jan Nørgaard har godt 24 års erfaring som rådgiver og konsulent i den offentlige og private sektor.