



Rekruttering med substans



cairos

Rekruttering med substans

Cairos er et ledelseshus, som også arbejder med rekruttering af ledere. Vælger I os og vores ekspertise, får I en samarbejdspartner med indgående kendskab til såvel den private som den offentlige sektor, herunder dyb indsigt i lederes opgaver, udfordringer og succeser.

Vi tilbyder rekrutteringsassistance, når ledere skal ansættes. Som ledelseshus har vi blik for betydningen af det rette match mellem kandidat og organisation og er klar over, at en god rekrutteringsproces kræver fokus på substansen.

I Cairos kombinerer vi viden og erfaring på individ-, gruppe-, organisations- og samfunds niveau i forhold til at finde de bedst mulige løsninger for vores kunder. Vi har:

- Omfattende erfaring med rekruttering af ledere, herunder brug af diverse tests, der fokuserer på drive og motivation samt lederens emotionelle og sociale kompetencer

- Mange års ledererfaring og grundig erfaring med ledelse i både store og mindre organisationer
- Uddannet, understøttet og rådgivet talrige ledere
- Et særligt blik for at afdække såvel det enkelte menneskes kompetencer som organisationens behov
- Stor erfaring med at få alle niveauer i organisationen til at spille sammen – også i indslusning af en ny lederkollega

Partnerne i Cairos har mange års erfaring med at rekruttere ledere – både i rollen som ansættende chefer og i rollen som eksterne konsulenter. Vi har samarbejdet med mange private, statslige, kommunale og NGO organisationer og har oparbejdet en grundig viden om de særlige forhold, der gør sig gældende for, at kandidater kan bidrage konstruktivt i jobbet.

Fire vigtige elementer i rekrutteringen

Vores rekrutteringstilgang er centreret om fire elementer, som er afgørende for et vellykket match mellem kandidat og organisation. Den konkrete tilrettelæggelse af rekrutteringsprocessen aftales med organisationen:

1 En grundig afdækning af jobprofilen
Cairos står inde for en grundig profilafklaring og afdækning af den organisatoriske kontekst, hvor vi kommer hele vejen rundt i interessentlandskabet. Det er vigtigt for organisationen, at den kommer overens med sig selv om krav og forventninger til kandidaten, inden stillingen slås op. Det skal tydeligt fremgå, hvad organisationen efterspørger, f.eks. hvad angår faglighed, strategiske og relationelle kompetencer. Derfor anbefaler vi en forudgående undersøgelse af forventninger fra forskellige interessenter i organisationen. I rekrutteringsprocessen er det vigtigt for organisationen og for kandidaterne, at der er tydelighed om, hvad der er opbakning til og enighed om, og hvad der er forskellige holdninger og forventninger til.

2 Identifikation af de væsentlige faktorer, som er på spil i organisationens specifikke ledelses- og samarbejdsrum
Vi arbejder ud fra en erfarings- og forskningsbaseret tilgang til ledelse og samarbejde. For at sikre den størst mulige overensstemmelse mellem kandidaten og organisationen, vil vi gerne i dialog med organisationen om de konkrete erfaringer med, hvad der har betydning for trivsel og resultater. Hertil anvender vi teori og praksiserfaring fra mange forskellige organisations- og menneskeforståelser. Det er ikke blot faglighed og erfaringer samt de relationelle og følelsesmæssige færdigheder i forhold til den ønskede rolle i organisationen, som er vigtige. Det har også stor vægt, at kandidaten er i lod med organisationen på den værdimæssige side.

Kilder: Tønnesvang og Bohni, Nørgaard.

3 Grundige interviews af kandidaterne, oftest med anvendelse af tests

Afhængig af den konkrete aftale gennemfører vi fra et til to interviews og en testsamtale med kandidaten. Ofte vil Cairos på forudgående møde og i dialog med de rekrutteringsansvarlige have udpeget f.eks. 2-5 kandidater. De udvalgte kandidater indkaldes til et kort interview, hvor fokus er på kandidatens formelle kompetencer og erfaringer. Interviewet foregår enten i påhør af ansættelsesudvalget eller danner afsæt for en efterfølgende dialog med ansættelsesudvalget.

Dernæst har vi en samtale, hvor vi har fokus på kandidatens personlige og sociale kompetencer. Her anvender vi ofte tests, der siger noget om kandidatens motivationsfaktorer og afdækker kandidatens sociale og relationelle kompetencer. 2-3 kandidater præsenteres til endnu et møde med ansættelsesudvalget, hvor konsulent interviewet ud fra spørgsmål, som er opstået undervejs. Vi anbefaler også en assessment med en case, hvor kandidaten f.eks. demonstrerer sine kompetencer i problemløsning, dilemmahåndtering, faglig spidskompetence eller formidling.

4 Et onboardingforløb, hvor Cairos taler med såvel kandidat som ansættende chef efter 2,5 måneder

Onboarding er afgørende for, at kandidaten og organisation kommer til at spille godt sammen. Cairos bistår gerne organisationen med udarbejdelse af en konkret plan for onboarding. Konsulenten gennemfører en samtale med kandidaten, en med ansættende chef og evt. også en fælles samtale med dem begge efter 2,5 måned. Desuden bistår Cairos med coachingforløb for den nyansatte, hvis det skønnes værdifuldt for onboarding. Endelig kan vi, når kunden ønsker det, tilbyde et udviklingsforløb for det lederteam, der skal integrere et nye medlem.

Vi møder organisationers behov

Rekrutteringsprocessen og udvælgelsen af værktøjer og metoder skræddersyes efter opdragsgivers ønsker og behov.

Se de tre niveauer af rekrutteringsassistance:

NIVEAU 1: Støtte til kandidatudvælgelse

Vi yder rekrutteringsstøtte, hvis I har behov for en ekstern parts vurdering af udvalgte kandidater og kun ønsker at trække på konsulenten i forhold til tests og uddybende interview med kandidaten.



NIVEAU 2: Rekruttering fra A til Z

Vi står for den fulde proces, hvis I har behov for, at en ekstern part varetager alle trin i rekrutteringen.

Aftale og rammesætning	Afdækkende interviews og desk research	Stillingsopslag	Møde med ansættelsesudvalg	Første interview	Testsamtale
Aftale om proces, medieplan, test og ydelser	Udarbejdelse af job- og personprofil	Cairos eller opdragsgiver administrerer opslag og korrespondance. Cairos udarbejder oversigt over kandidater	Cairos forelægger ansøgninger med forslag til første runde	Cairos interviewer 2-5 kandidater. Chef og ansættelsesudvalg er til stede	Cairos tester og interviewer 2-3 kandidater. Test og tilbagemelding. Rapporter udarbejdes
Referencer	Andet interview og assessment	Afrapportering og dialog	Ansættelse	Opfølgning	
Cairos indhenter 2-3 referencer pr. kandidat	2-3 kandidater. Case. Cairos, ansættende chef og ansættelsesudvalg	Efter afslutning af andet interview. Møde med ansættende chef og ansættelsesudvalg	Opdragsgiver udarbejder kontrakt. Cairos giver besked til fravalgte kandidater	Opfølgningsmøde vedr. onboarding med kandidat og ansættende chef og evt. med begge parter samtidig	

NIVEAU 3: Rekruttering og onboarding

Vi tilbyder at stå for processen, hvis I ser, at onboarding af en ny leder kan understøttes af et coachingforløb. Det kan også være, at integrationen af et nyt medlem i lederteamet giver anledning til et udviklings-

forløb med ledelsesteamet. Testning og tilbagemelding til teammedlemmer og proceskonsultation i teamet skaber et fælles sprog for samarbejdet og ledelsesopgaven, understøtter relationsopbygningen og danner grundlag for trivsel og resultater.

Aftale og rammesætning	Afdækkende interviews og desk research	Stillingsopslag	Møde med ansættelsesudvalg	Første interview	Testsamtale
Aftale om proces, medieplan, test og ydelser	Udarbejdelse af job- og personprofil	Cairos eller opdragsgiver administrerer opslag og korrespondance. Cairos udarbejder oversigt over kandidater	Cairos forelægger ansøgninger med forslag til første runde	Cairos interviewer 2-5 kandidater. Chef og ansættelsesudvalg er til stede	Cairos tester og interviewer 2-3 kandidater. Test og tilbagemelding. Rapporter udarbejdes

Referencer	Andet interview og assessment	Afrapportering og dialog	Ansættelse	Onboarding	Opfølgning
Cairos indhenter 2-3 referencer pr. kandidat	2-3 kandidater. Case. Cairos, ansættende chef og ansættelsesudvalg	Efter afslutning af andet interview. Møde med ansættende chef og ansættelsesudvalg	Opdragsgiver udarbejder kontrakt. Cairos giver besked til fravalgte kandidater	Coachingforløb. Proces med ledergruppen vedr. samspil, opgaver, styrker og opmærksomhedspunkter	Opfølgningsmøde vedr. onboarding med kandidat og ansættende chef og evt. med begge parter samtidig

Kontakt

Er du interesseret i at høre mere, så kontakt partner **Anne Quistgaard** på **2510 0559** eller **anne@cairos.dk**.

Alle konsulenter i Cairos har mange års erfaring med rekruttering både fra egne lederroller og som konsulenter.

I Cairos har vi en etisk rettesnor for rekruttering

“ Vi beskæftiger os ikke med search. Vi vægter fortrolighed og diskretion højt. Kandidater og virksomheder skal vide sig sikre på, at fortrolige oplysninger ikke cirkulerer fysisk eller digitalt, og at de opbevares sikkert undervejs i rekrutteringsprocessen. Vi følger retningslinjer for GDPR, anvender sikker mail og makulerer fysisk materiale efter endt rekruttering. Samarbejdet baseres på en samarbejdskontrakt mellem kunde og Cairos.

Anne Quistgaard

— CV —



Kontakt

anne@cairos.dk
mobil 2510 0559

Stilling

Chefkonsulent og medejer

Uddannelser og certificeringer

Annes psykologiske, organisatoriske bal- last og coachingkompetencer har hun bl.a. hentet i en psykoterapeutisk uddannelse, en organisationspsykologisk uddannelse og en systemisk og narrativ efteruddan- nelse svarende til 5 år i alt. Hun har des- uden løbende fået supervision i forhold til egen lederrolle og konsulentrolle.

- Cand.phil. i litteraturvidenskab. KU
- Terapeutisk grunduddannelse fra Bodydynamic Institute
- Organisationpsykologisk uddannelse, GAPU
- Certificeret SUM konsulent, DI
- HRM-uddannelse, DI
- PAPI, Personal and Preference Inventory, Cubiks
- JTI, Jungs Typologi Indeks, CfL
- EQ-i, Emotional Quotient Inventory, Brøgger

Ansættelser

Periode	Stilling	Virksomhed
2010-	Chefkonsulent/medejer	Cairos Consult A/S
2008-2010	HR-chef	Kammeradvokaten, Advokatfirmaet Poul Schmith
2000-2008	Diverse positioner: Local HR-Manager Personalekonsulent HR-projektleder	Maersk Medical/ Unomedical
1997-2000	Uddannelseskonsulent	Roskilde Handelsskole
1995-1997	Personalekonsulent	M&B
1991-1994	Konsulent og underviser	Kreativt Arbejde

- TeamDiamanten, Brøgger
- Narrativ og systemisk konsulentuddan- nelse. Inpraxis
- Efteruddannelse i Metakognitiv metode, MIND CPH
- Efteruddannelse i neuroaffektiv metode, Integrativ udvikling

Sonja Rebien Lund

— CV —



Uddannelse

- Cand. mag. i Moderne kultur og kulturformidling, 1993
- Journalistik for humanister, AU 2004
- 4-årig integrativ psykoterapeut uddannelse fra DIPSU, 2006

Certificeringer

- JTI, Jungs Typologi Indeks, 2015
- EQ-i, Emotional Quotient Inventory, 2015
- EQ360, 360 graders måling, 2015

Kontakt

sonja@cairos.dk

mobil 2515 3410

Stilling

Chefkonsulent, medejer

Ansættelser

Periode	Stilling	Virksomhed
2015 -	Chefkonsulent, medejer	Cairos
2011 - 2015	Planner og kreativ strateg	Relationshuset Gekko
2011 - 2012	Kreativ Direktør	Zupa
2010 - 2015	Egen psykoterapeut praksis <i>(sideløbende med fuldtidsjob)</i>	
2005 - 2010	Kreativ Direktør	Relationshuset Gekko
2000 - 2005	Kreativ chef	Action Nordic
2002 - 2004	Ekstern lektor <i>(sideløbende med fuldtidsjob)</i>	KUA
1994 - 2000	Tekstforfatter	Action Nordic

Frivilligt arbejde

Periode	Stilling	Virksomhed
2012 -	Rådgiver for mennesker med psykiske sygdomme og deres pårørende	Psykiastrifonden

Jan Nørgaard Knudsen

— CV —



Uddannelse

Jan er uddannet cand.scient.pol. fra Aarhus Universitet med speciale om styring og modernisering (1990).

Han er uddannet i psykologiske og strategiske metoder og værktøjer i virksomhederne, hvor han har været ansat, jf. nedenfor.

Kontakt

jan@cairos.dk

mobil 2515 9880

Stilling

Chefkonsulent, medejer og direktør

Ansættelser

Periode	Stilling	Virksomhed
2008-	Adm. direktør, medejer	Cairos A/S
2006-2008	Partner og direktør	Pluss Leadership A/S
2003-2005	Business Manager, Strategy and Change (fusion med PwC)	IBM Business Consulting Services
2001-2002	Leder af aktiviteter i den danske offentlige sektor	PwC Consulting
1999-2001	Ledende konsulent	Rådgivende Sociologer ApS
1997-1999	Chefkonsulent	PA Consulting Group A/S
1993-1997	Konsulent/chefkonsulent	PLS Consult/Rambøll Management A/S
1990-1993	Fuldmægtig	Undervisningsministeriets Budgetkontor

Bodil Mørck

— CV —



Kontakt

bodil@cairos.dk

mobil 2515 9904

Stilling

Chefkonsulent, partner

Uddannelser

- Cand.mag. med hovedfag i latin og bifag i fransk og pædagogikum, 1984
- Toårig systemisk konsulentuddannelse fra Dispuk, 2005
- Fireårig uddannelse som narrativ psykoterapeut fra Dispuk (2009 - 2013)
- Introduktion til metakognitiv metode, Mind CPH, 2019

Certificeringer

- Leadership in a Project Team Environment for IBM, 1998
- Myers-Briggs typeindikator (MBTI), 1998
- Teamkompasset, 2003
- BarOn Emotional Quotient Inventory (EQ-i), 2004
- TeamDiamanten, 2006

Ansættelser

Periode	Stilling	Virksomhed
11/2008 -	Chefkonsulent, medejer	Cairos A/S
01/2006 - 11/2008	Chefkonsulent	Pluss Leadership A/S
01/2002 - 12/2005	Chefkonsulent	IBM Learning Services og IBM Business Consulting Services
07/2001 - 12/2001	Professionel Development Manager	IBM Learning Services
08/1992 - 07/2001	Afdelingsleder og personalechef	Parkegaard Partners A/S (IBM datterselskab)
07/2001 - 12/2001	Professionel Development Manager	IBM Learning Services
08/1992 - 07/2001	Afdelingsleder og personalechef	Parkegaard Partners A/S (IBM datterselskab)
06/1986 - 08/1992	IT-underviser	Parkegaard Partners A/S

cairos

relationer • udvikling • samarbejde