**Rekruttering uden over-raskelser**

***“Ny leder -***

 ***nye muligheder...”***

Det er en stor og ansvarsfuld opgave at ansætte en ny leder i en virksomhed – ikke mindst, når det drejer sig om en leder på en skole.

Men det er også tidspunktet, hvor nye muligheder kan opstå og implementeres hurtigt.

RGM consult tager højde for de organisatoriske muligheder, der opstår i forbindelse med rekrutteringsforløb.

Dette sker typisk ved et procesforløb, hvor bestyrelsen og andre kernepersoner udfordres på den eksisterende praksis og en ønsket fremtid.

 ***“Vision, strategi, mission og værdier må være afklarede”***

Organisationer, som ikke er afklarede på deres kulturelle grundlag og ønsker til fremtiden, oplever ofte, at et lederskifte ikke skaber de forventede resultater.

Da vi ansatte ny skoleleder på Sorø Privatskole, skrev den konstituerede skoleleder, Lene Topshøj:

*”RGM consult formåede gennem et grundigt og involverende forarbejde, at gøre os trygge ved, at vi nok skulle finde den rigtige til jobbet…”*

*”Vi er blevet langt mere bevidste om vejen, der ligger foran os, og vi er på vej”*

***“Ord gør det ikke alene”***

Det er lykkes for mange aspiranter at få tilbudt et lederjob, blot fordi de var velformulerede.

Derfor er vi grundige med at komme omkring alle ansøgernes evner og karaktertræk.

I et rekrutteringsforløb med RGM consult vil ansøgerne altid få taget en personligheds-test, som spejler ansøgerne op i skolens kultur og ønsker til fremtiden.

***“Et rekrutterings-forløb med virkning”***

 Et rekrutteringsforløb med RGM Consult vil mindst indeholde følgende

elementer**:**

* En tydeliggørelse af kulturen og fremtidsønsker gennem et involverende arbejde med bestyrelsen og andre kernepersoner
* Udarbejdelse af job- og personprofil samt stillings-

opslag; inkl. indrykning.

* Kontakten til ansøgerne gennem hele forløbet.
* Første samtalerunde gennemføres som et struk-tureret interview med op til seks ansøgere.
* Personlighedstestning af ansøgere, som inviteres til anden samtalerunde.
* Anden samtalerunde, hvor ansættelsesudvalget i højere grad har ”spørgeretten”.
* Indhentning af referencer
* Facilitering i forbindelse med udvælgelse af den nye leder.
* I forbindelse med samtalerne udfordres ansøgerne bl.a. med en række relevante skole-relaterede artikler eller cases.

Hvis din skole står overfor at skulle ansætte ny leder, er du velkommen til at kontakte RGM consult til en uforpligtende samtale.