

September 2016

## Få hjælp til at ansætte den rigtige kandidat

**Ansæt de rigtige direktører, chefer og ledere ved at tilrettelægge en systematisk ansættelsesproces, der afdækker jeres ansøgere hele vejen rundt. Vær tydelig på, hvilke krav og forventninger I har til jeres nye chefer, og få de nye topledere, der matcher jeres behov.**

KLK har solid erfaring i at bistå kommuner med ansættelse af topchefer og ledere. Ved at lade KLK bistå ved jeres næste ansættelse af topchef eller leder får I et omhyggeligt tilrettelagt ansættelsesforløb, der planlægges i et tæt samarbejde mellem jer og KLK.

Gennem hele forløbet sikres det, at I har ejerskab til processen, og at jeres behov målrettet tilgodeses. KLK lægger stor vægt på, at ansættelsesudvalget er med i hele processen, så det er ansættelsesudvalgets egne oplevelser af ansøgerne, der ligger til grund for den endelige ansættelse.

Et samarbejde med KLK virker, fordi vi gennem hele forløbet har fokus på at sikre det rette match mellem kommunens krav og behov og de ledelsesmæssige, personlige og faglige kompetencer hos kandidaterne til stillingen.

Dette sker blandt andet gennem:

- En omhyggelig afdækning af de krav og forventninger, I har til jeres kommende topchef eller leder
- Bemærkelsesværdig annoncering der retter sig direkte mod det potentielle kandidatfelt
- En grundig afdækning af kandidaternes ledelsesmæssige, faglige og personlige kompetencer hele vejen rundt
- Ledelsesprofiltest af potentielle kandidater foretaget af certificerede testere.

For KLK er det vigtigt, at det er jer, der træffer beslutningerne – og at KLK derfor gennem hele forløbet er en neutral, men tydelig rådgiver, omkring hvilke kvalifikationer de enkelte kandidater besidder i forhold til de kompetencer, som I efterspørger for jeres kommende topleder.

KLK har et unikt kendskab til det potentielle kandidatfelt på grund af vores brede kommunekontakt og derfor sættes netværkene naturligt i gang, når en stilling opslås.

KLK lægger stor vægt på, at etikken omkring det samlede rekrutteringsforløb er i særklasse for såvel jer som for ansøgerne. Ansøgerne skal opleve, at det at søge en stilling i jeres kommune er en god og ordentlig oplevelse.

KLK kan tilbyde at bistå med det samlede ansættelsesforløb eller med dele heraf for eksempel ledelsesprofiltest eller gennemførelse af ansættelsessamtaler.

Hvis du vil vide mere om KLK's ydelser på rekrutteringsområdet, er du velkommen til at kontakte souschef Peter Bogh, [peb@kl.dk](mailto:peb@kl.dk), 2134 4445, eller chefkonsulent Claus Herbert, [clhe@kl.dk](mailto:clhe@kl.dk) 5150 2519.

September 2016

## KLK hjalp Køge Kommune med at ansætte den rette skoleleder

**Det er ikke nogen let opgave at ansætte den rigtige leder, der både kan lede mange medarbejdere, styre et stort budget og føre politiske strategier ud i livet. Derfor har Køge Kommune fået hjælp af KL's Konsulentvirksomhed (KLK) til at finde det rette match mellem kandidat og job.**

Der er mange bolde at holde styr på, når man skal ansætte en ny leder. Hvad er det egentlig for nogle opgaver, lederen skal løse? Hvad er for vores forventninger? Og hvad skal man overhovedet kigge efter?

Derfor besluttede Køge Kommune at få bistand til rekrutteringsprocessen hos KLK, da en stilling som skoleleder ved en af skolerne i Køge Kommune blev ledig.

*"At få beskrevet den komplekse opgave og de krav og forventninger, vi stiller til vores kommende ledere, er ikke en nem opgave, men at få afdækket hvilke kandidater i et ansøgerfelt, som kan matche de krav, vi stiller, er om noget en endnu større opgave",* siger skolechef i Køge Kommune Søren Thorborg.

### Samarbejdet er nøglen

I et tæt samarbejde med skolechefen og ansættelsesudvalget stod KLK for opgaven med at lave en job- og personprofil, få styr på annoncering, gennemføre samtaler og test samt indhente referencer og lave opfølgninger til kandidaterne. Og netop det tætte samarbejde er en af grundstene i et succesrigt rekrutteringsforløb.

*"For KLK er det centralt, at rekrutteringsprocessen i hele forløbet sker i et tæt samarbejde med den*

*enkelte kommune herunder formanden for ansættelsesudvalget. Det er vigtigt, at kommunen kan genkende sig selv i beskrivelserne i job- og personprofilen, og at alle medlemmer i ansættelsesudvalget føler sig trygge i forhold til processen",* forklarer chefkonsulent i KLK Claus Herbert, som var tilknyttet ansættelsen i Køge Kommune, og uddyber:

*"Ved at rammerne er sat, skaber vi muligheden for, at ansættelsesudvalget kan få afdækket de enkelte kandidater og deres potentialer ind i jobbet".*

### Det perfekte match

Skolechef i Køge Kommune Søren Thorborg mener, at netop KLK's tilgang til rekrutteringsprocessen passede godt til Køge Kommunes behov. Derfor er han heller ikke i tvivl om, at Køge Kommune fik ansat den rette skoleleder til jobbet.

*"Med den måde, som KLK gennemfører hele rekrutteringsforløbet på, fik vi et klart indtryk af, hvilke kvalifikationer de enkelte kandidater besidder i forhold til de kompetencer, som vi eftersøgte. Dermed fik vi også et klart grundlag at træffe beslutningerne og den endelige indstilling ud fra".*

KLK lægger da også stor vægt på, at etikken omkring det samlede rekrutteringsforløb er i særklasse for såvel den enkelte kommune som for den enkelte ansøger.

*"Et kort øjeblik repræsenterer vi Køge Kommune, og derfor skal alle ansøgerne opleve, at det at søge en stilling netop hér er en god og ordentlig oplevelse",* siger Claus Herbert.