

København, maj 2021

Tilbud

ANSÆTTELSE AF REKTOR STØVRING GYMNASIUM

INDLEDNING

Støvring Gymnasium, har inviteret Genitor til at bistå ved ansættelsen af en ny rektor. Det vil vi gerne sige tak for.

Dette notat beskriver Genitors rekrutteringsproces med jobanalyser, search, udvælgelse og test af kandidater.

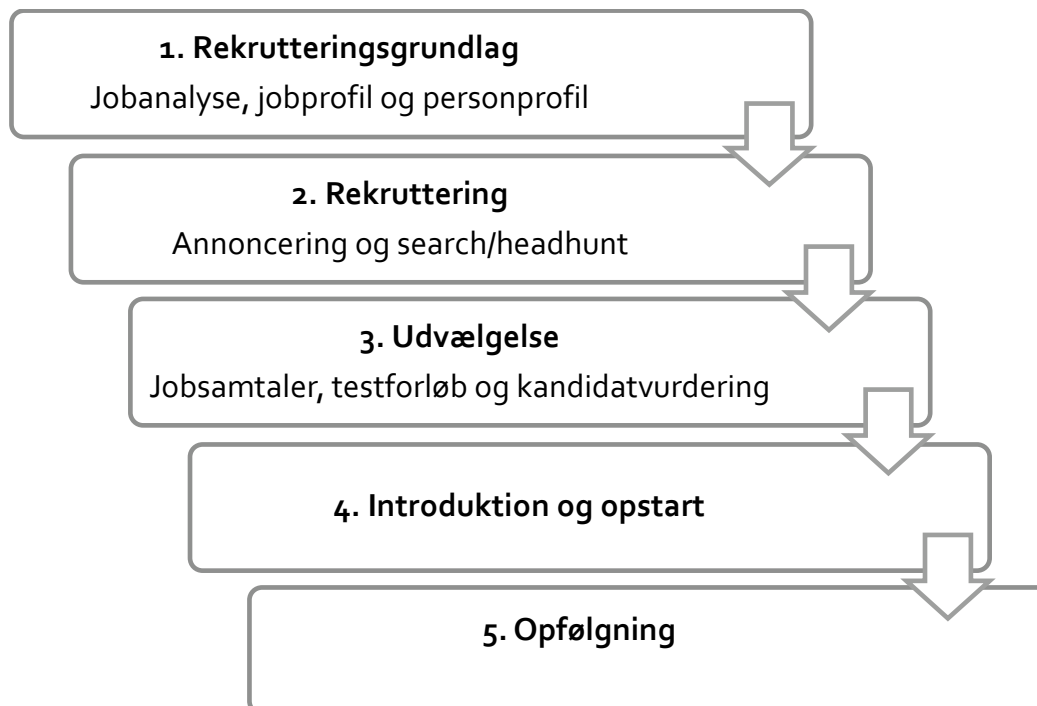
Genitors særlige forudsætninger for at løse opgaven

Vi har bred erfaring med lederrekruttering i stat, kommuner, uddannelsesverdenen og organisationer, og vi har et stort netværk, der matcher denne erfaring. Blandt vores kunder er 2/3 af ministerierne og halvdelen af de sjællandske kommuner. I uddannelsesverdenen er flere gymnasier samt de fleste universiteter og professionshøjskoler blandt vores kunder.

Ansvarlig for opgaven bliver Martin Isenbecker, der er partner i Genitor, og bl.a. har en baggrund som direktør og afdelingschef i Undervisningsministeriet og forbundsdirektør i BUPL. Martin Isenbecker har lang topledererfaring og et indgående kendskab til de rammebetingelser, der gælder i uddannelsesverdenen. Han har dermed gode forudsætninger for at sætte sig ind i grundvilkårene for gymnasiet, formulere de krav, der stilles til den nye rektor – og medvirke til at finde den rette kandidat.

Genitors samlede rekrutteringsforløb

I det følgende beskriver vi vores rekrutteringsproces og den konsulentydelse, vi leverer i den forbindelse. Beskrivelsen disponeres efter følgende faser:



Vi lægger vægt på at give Støvring Gymnasium en klar rådgivning, og vi knytter en garanti til de kandidater, vi anbefaler. Vi lægger også vægt på, at kandidater oplever en ordentlig behandling, og vi mener, at en ærlig og direkte feedback til de kandidater, vi møder i forløbet, er ét væsentligt element heri.

Vi vil også meget gerne være med til at fremme ligestilling, og vi har tilsluttet os Frivilligt Kodeks for Diversitet i Rekruttering. Når vi medvirker ved toplederansættelser, så garanterer vi, at vi finder kvalificerede kvindelige kandidater.

Vi følger de retningslinjer, der er formuleret af Dansk Psykologforening for brug af test i erhvervslivet (se www.dp.dk). Vi behandler alle oplysninger om kunder og kandidater fortroligt, og vi arbejder i overensstemmelse med Persondataforordningen.

Jobanalyse

Den jobanalyse, der skal afdække, hvordan jobbet som rektor skal beskrives, og hvilke kompetencer der skal til for at lykkes i jobbet foreslås grebet således an:

- Genitor interviewer en række centrale aktører fra og omkring gymnasiet (bestyrelse, medarbejderrepræsentanter, elevrepræsentanter mv.). Den præcise personkreds aftales nærmere mellem Genitor og gymnasiet.

Det er alene behovet for viden om Støvring Gymnasium og stillingen, der er bestemmende for, hvem og hvor mange der skal interviewes.

Herudover inddrager Genitor naturligvis relevant foreliggende skriftligt materiale.

Jobanalysen resulterer i:

- En jobprofil, der beskriver gymnasiet og de udfordringer og muligheder, jobbet som rektor indebærer, de opgaver, der skal løses, og de resultater, der skal skabes – både på kortere og længere sigt.
- En personprofil, der beskriver, hvad den nye rektor skal kunne for at løse opgaverne og skabe de ønskede resultater, herunder de krav der stilles til den pågældendes: uddannelse, erfaring, færdigheder, personlighed og motivation.

Med udgangspunkt i job- og personprofilen udarbejder vi også et forslag til annonce og til rekrutteringsstrategi (hvor skal jobbet annonceres). Materialet godkendes af Støvring Gymnasium.

Det er i øvrigt vores erfaring, at både interne og eksterne interessenter kan have bud på mulige kandidater, hvorfor Genitor i forbindelse med interviews vil søge interessenternes input til at identificere kandidater.

Rekruttering

Kandidatsøgning (search)

Den traditionelle *post and pray*-tilgang, hvor man annoncerer stillinger og beder til, at man får et stærkt kandidatfelt, er utilstrækkelig.

Vi tilbyder derfor at hjælpe vore kunder med at finde de gode kandidater via mere proaktive tilgange til rekruttering. Vi kalder det *aktiv og udvidet kandidatsøgning*, og det dækker over dét, der ofte kaldes sourcing, search og headhunt.

Kandidaterne kan opdeles i tre grupper:

1. De aktivt jobsøgende kandidater.
2. De ikke-aktivt jobsøgende kandidater, som er åbne overfor nye spændende jobmuligheder, hvis mulighederne præsenteres for dem.
3. De ikke-aktivt jobsøgende, som *ikke* er åbne overfor nye jobmuligheder.

Den første gruppe er den mindste, og det er den gruppe, der typisk ser stillingsopslag i aviser og på jobportaler.

Vi tilbyder aktiv og udvidet kandidatsøgning, så rekrutteringsprocessen – udover den første gruppe kandidater – også rammer den anden gruppe og om muligt flytter kandidater fra den tredje til den anden gruppe.

Vi gennemfører *aktiv kandidatsøgning* med udgangspunkt i en dialog med Støvring Gymnasium om stillingen, stillingsopslaget og job- og personprofilen, jf. ovenfor. Vi analyserer de informationer, vi får, og på grundlag heraf fastlægger vi en række søgekriterier, som ligger til grund for søgeprocessen. Søgekriterier kan eksempelvis være specifikke uddannelseskrav, ligesom det kan være krav til sektor- og/eller ledelseserfaring. Vi vil som udgangspunkt gerne søge bredt og fastholde en åbenhed i forhold til talentfulde kandidater, der hurtigt vil kunne opnå de efterspurgte kompetencer og udfylde lederrollen – om end der i relation til stillingen som rektor vil kræves en betydelig tyngde hos relevante kandidater. Vi searcher ikke kun kandidater med en *proven track record*. Vi vil rigtig gerne være med til at fremme talentudvikling og mobilitet på tværs af sektorgrænser.

Når vi har fastlagt søgekriterier, overvejer vi, hvor kandidaterne kan befinde sig; hvor skal vi søge, og hvor skal vi *ikke* søge.

Vi identificerer herefter kandidater ved hjælp af en række forskellige metoder:

- **Systematisk analytisk metode**, hvor vi med afsæt i vores indgående kendskab til området først identificerer de væsentligste organisationer og virksomheder, hvor relevante kandidater kan befinde sig, og derefter finder kandidater i

relevante positioner. Vi bruger her bl.a. erhvervsregistre og internetsøgemaskiner.

- **Netværksbaseret metode**, hvor vi dels bruger egne personlige formelle og uformelle netværk, og dels bruger vores netværks netværk. Vi finder kandidater, som vi selv kender, og vi mobiliserer vore netværk til at finde kandidater, som de kender. Det er vores erfaring, at Social Sharing, hvor gode bekendte deler opslag mm. i meget høj grad er med til at aktivere ikke-jobsøgende kandidater.

Vi har efterhånden opnået et rigtig godt netværk i uddannelses- og forskningssektoren.

- **Databasesøgning**, hvor vi søger direkte efter kandidater i relevante databaser. Det er først og fremmest via LinkedIn og i Genitors egen kandidatdatabase. Dette kan – hvis der er behov for det – suppleres med eksterne kandidatdatabaser som StepStone og Jobindex. Vores egen database udvides løbende; alle kandidater kan lægge deres CV ind.
- **Kundedialog**, hvor vi går i dialog med Støvring Gymnasium om kandidater, som gymnasiet kender. Det er vores erfaring, at kunden (f.eks. chefgrupper eller ansættelsesudvalg) i en nysgerrigt, undersøgende samtale med os kan identificere flere relevante kandidater, end de umiddelbart selv forestiller sig.

Vi identificerer et antal kandidater, som matcher søgekriterierne; Kvaliteten af det endelige felt – og ikke antallet af ansøgere – er afgørende, og antallet varierer i sagens natur alt efter, hvor specielle kvalifikationer der efterspørges.

Vi kontakter – i fortrolighed – de identificerede kandidater, og vi gør dem opmærksom på den ledige stilling. Vi sender typisk et link til stillingsopslag og job- og personprofilen, og vi henviser til bestyrelsesformanden, så kandidater kan få yderligere information, hvis de ønsker dette.

Den udvidede kandidatsøgning indebærer en mere målrettet og mere opsøgende tilgang, hvor vi ringer til en række af de identificerede kandidater og går i dialog med dem for at synliggøre attraktionen i stillingen og dermed motivere dem til at søge stillingen. Den udvidede kandidatsøgning kan – afhængig af kandidaterne – omfatte mailkorrespondance, telefonmøder og personlige møder med kandidaterne. Vi stiller os ligeledes selv til rådighed, da det er vores erfaring, at kandidater ofte har behov for at gå i dialog med en konsulent om stillingen og deres eventuelle kandidatur.

I forhold til stillingen som rektor vil vi – med afsæt i en grundig kundedialog – tage afsæt i den netværksbaserede metode.

Annoncering/kanalstrategi

Det er Genitors vurdering, at stillingen som rektor er særdeles attraktiv for den rette kandidat. Samtidig er der som nævnt tale om et krævende job – og det kalder på annoncering, som ved siden af Genitors search kan skabe opmærksomhed om stillingen.

Vi vil derfor anbefale, at stillingen annonceres både i trykte medier og digitalt.

Det kan også overvejes at få produceret en rekrutteringsfilm til de sociale medier.

Endelig skal stillingen naturligvis slås op på både Genitors og Støvring Gymnasiums hjemmesider og LinkedIn.

De endelige priser vil først kunne indhentes og forhandles i forbindelse med indgåelse af kontrakt.

Medieplanen godkendes af Støvring Gymnasium. Har Støvring Gymnasium bedre pris aftaler, er det naturligvis disse aftaler, der følges. Genitor forestår under alle omstændigheder gerne både færdiggørelse af materiale og koordinering af medieplan.

Udvælgelse

Vi gennemfører en udvælgelsesproces, der sigter på at udvælge den kandidat, der passer allerbedst i forhold til jobbet. Derfor baserer vi os på de metoder, der tilsammen dokumenterbart giver de bedste jobprognoser. Udvælgelsen sker i en tæt dialog med Støvring Gymnasium, og processen kan i hovedtræk beskrives som følger.

Vi gennemgår alle modtagne ansøgninger og CV'er og rådgiver ansættelsesudvalget omkring udvælgelse af de bedst kvalificerede kandidater til samtale.

Vi gennemfører to samtalerunder med de udvalgte kandidater, hvor Støvring Gymnasium deltager. Vi interviewer kandidaterne med fokus på at belyse deres

kompetencer i forhold til den besluttede job- og personprofil. Samtalerne tilrettelægges som semi-strukturerede interview for at fastholde det aftalte fokus.

Mellem de to samtalerunder gennemfører vi et testforløb med de bedste kandidater, (op til tre kandidater). Det omfatter:

- Personlighedstesten NEO PI-3, der er markedets bredest funderede og bedst dokumenterede.
- Begavelsestesten IST-2000R, der er en omfattende og nuanceret intelligens test til vurdering af generel intelligens.
- En opfølgende samtale, der med udgangspunkt i personligheds- og begavelsestestene belyser kandidaternes kompetencer i forhold til stillingen, herunder deres styrker og svagheder i forhold til den fastlagte personprofil. Samtalen afsluttes med en mundtlig feedback til kandidaten.

Vi indhenter referencer for at validere oplysninger og vurderinger. Vi indhenter typisk tre referencer, der kommer 360° rundt om kandidaten, og det sker i alle tilfælde efter forudgående aftale med kandidaterne.

Vi udarbejder en skriftlig vurdering af kandidaterne, der bl.a. indeholder:

- En angivelse af kandidatens generelle personlighedstræk og intelligens
- En vurdering af kandidaten i forhold til de fastlagte kompetencekrav
- En vurdering af kandidatens typiske ledelsesadfærd samt styrker og svagheder
- En sammenfatning med en konklusion og evt. anbefaling.

Vi sender vurderingen til kandidaterne forud for anden samtalerunde, og vi inviterer kandidaterne til at kommentere vurderingen overfor indstillingsudvalget. Vi præsenterer og gennemgår vurderingen for udvalget i forbindelse med anden samtalerunde.

I dialog med Støvring Gymnasium udarbejder vi, hvis der er ønske om dette, en opgave/case, som kandidaterne stilles i forbindelse med anden samtalerunde. Opgaven/casen kan bidrage til at belyse de kompetencer og forhold, der er kritiske i forhold til resultatskabelsen.

I forlængelse af anden samtalerunde foretages den endelige udvælgelse.

Introduktion

Vi tilbyder den nyansatte rektor en introduktionssamtale med henblik på at forberede den pågældende bedst muligt i forhold til jobbet. Vi rådgiver også gerne Støvring Gymnasium med henblik på at sikre en hurtig og god introduktion af den nye rektor.

Opfølgning

3-6 måneder efter at rektoren er startet i jobbet, følger vi op på ansættelsen. Opfølgningen sker ved en dialog mellem konsulenten, den nye rektor og bestyrelsesformanden.

Sigtet er for det første at sikre, at rektoren er kommet godt ind i jobbet, og at samarbejdet forløber godt og tilfredsstillende. Sigtet er for det andet at få feedback på vores opgaveløsning. Vi mener selv, at vi kan tilbyde en af markedets bedste ansættelsesprocesser, og vi har en ambition om løbende at udvikle vores tilgange og metoder, og derfor søger vi feedback på vores rådgivning.

Procesbeskrivelse/tidsplan

| | |
|----------------------------|--|
| Jobanalyse (interviews) | Uge 32 eller 33 (Genitor afsætter en eller to dage til interviews med bestyrelse, medarbejdere og elever) Udkast til rekrutteringmateriale sendes til Støvring Gymnasium den 23. august 2021. |
| Godkendelse og annoncering | Den 30. august 2021 |
| Ansøgningsfrist | Den 5. november 2021 |
| Udvælgelsesmøde (Teams) | Den 9. november 2021 (2 timer) |
| 1.samtaler | 11. november 2021 (Støvring Gymnasium) |

| | |
|-------------|--|
| Test | Uge 46 |
| 2. samtaler | Den 23. november 2021 (Støvring Gymnasium) |
| Tiltrædelse | 1. januar 2022 |