

# Rekruttering med effekt

## *Strategier, Best Practice & Insiderviden*

**Mød din strategiske sparringspartner: Claus Hein Ruggaard** - Erfaren Headhunter & Tidligere direktør, leder, mellemlider...

"Rekruttering handler om langt mere end blot et CV og en jobannonce. Det handler om de strategiske valg, der definerer en virksomheds fremtid."

Med en baggrund som både headhunter og topleder ved jeg, hvad der er på spil. Som din sparringspartner i dette netværk trækker jeg på mange års erfaring med teamoptimering og de psykologiske mekanismer, der driver os: **motivation, frygt og ambitioner**.

Jeg giver dig de genveje og strategier, der skaber resultater på bundlinjen gennem mennesker, selvindsigt og præcision i hver eneste ansættelse.

Udtalelse fra en kandidat:

*"Step 1 i Ruggaard & Cos model: Hvem er du, og hvem er din virksomhed? Ruggaard & Co læser både mennesker og virksomheder ekstremt godt. De færreste har lyst til at høre, at man tager fejl i analysen af sig selv. Uanset om man er kandidat eller firma, men det er ganske enkelt befriende at blive den erfaring klogere, for kun da kan man for alvor bevæge sig fremad"*

---

## Tre hurtige grunde til at deltage:

- **Undgå dyre fejlrekrutteringer:** Få metoderne til at se bag om facaden på kandidaten.
- **Teamoptimering i praksis:** Lær hvordan du sammensætter teams baseret på motivation og personlighed.
- **Direkte sparring:** Træk på erfaring fra en, der selv har siddet med det øverste ansvar.

---

**Bliv en del af et stærkt lokalt ledernetværk** Gør som andre ambitiøse ledere i Silkeborg – invester i din evne til at spotte og fastholde de rigtige talenter. Vi starter op [Indsæt dato/måned].

4 netværksmøder i 2026 - 3 timer af gangen

[Sikr dig din plads nu via [claus@ruggaard.dk](mailto:claus@ruggaard.dk)]

---

**Pensum/indhold for de 4 møder (forslag - stadig i udviklingsfase):**

Her er et bud på et årshjul for "Rekruttering med Effekt – i øjenhøjde".

---

#### Møde 1: Fundamentet – Mennesket bag Rekrutteringen

Dato: Forår (før sommer) Fokus: Selvindsigt og det autentiske udgangspunkt.

- Time 1: Fundamentals (v/ dig)
    - Det "normale" som superkraft: Hvorfor tilfredshed og privilegiebevidsthed giver ro i en ansættelsesproces.
    - Spejling: Hvis du er "almindelig og glad", hvordan påvirker det de kandidater, du tiltrækker?
    - Vedligeholdelse: Hvordan nørder man i at fastholde det gode liv, mens man har travlt med at vækste?
  - Time 2: Fra selvindsigt til jobprofil
    - Hvad leder vi egentlig efter? Forskellen på at søge en "stjerne" og den rette, holdbare medarbejder.
  - Time 3: Netværks-øvelse
    - Faciliteret dialog: "Hvad er dine egne fundamentals, og hvordan præger de din virksomheds kultur?"
- 

#### Møde 2: Tiltrækning – Fortællingen om det gode (arbejds)liv

Dato: Forsommer (før sommer) Fokus: Branding og de ærlige budskaber.

- Time 1: Det autentiske jobopslag
    - Slut med floskler som "mange bolde i luften". Hvordan skriver vi, så det lyder som os?
  - Time 2: Kultur som rekrutteringsparameter
    - Hvis vi er "almindelige og glade", hvordan sælger vi det til en kandidat, der leder efter mening frem for blot en lønseddel?
  - Time 3: Workshop
    - Gennemgang af deltagernes egne aktuelle opslag. Feedback: "Kan man mærke mennesket bag ordene?"
- 

#### Møde 3: Udvælgelse – Samtalen og mavefølelsen

Dato: Sensommer/Efterår (efter sommer) Fokus: Værktøjer til den gode proces.

- Time 1: Den værdiskabende samtale
    - Spørgeteknikker der åbner op. Hvordan finder vi ud af, om kandidaten også er "tilfreds og privilegeret" (eller har potentialet til at blive det)?
  - Time 2: Test og mavefølelse
    - Hvor meget skal vi stole på data vs. intuition? Hvordan undgår vi at ansætte kopier af os selv?
  - Time 3: Case-arbejde
    - "Den svære samtale" og kunsten at sige pænt nej tak, så kandidaten stadig taler godt om Silkeborg Business bagefter.
- 

#### Møde 4: Fastholdelse – Effekten af den gode start

Dato: Vinter (efter sommer) Fokus: Onboarding og fastholdelse af det gode liv.

- Time 1: Onboarding med effekt
  - De første 90 dage. Hvordan sikrer vi, at den nye medarbejder lander i "det gode liv" i virksomheden?
- Time 2: Psykologisk tryghed og trivsel
  - Arbejdet med at "forbedre og udvikle" uden at brænde ud. Hvordan skaber vi rammer, hvor det er okay ikke at være 110% lykkelig hver dag?
- Time 3: Årsafslutning og opsamling - Besøg
  - Hvad har vi lært om os selv og vores rekruttering i 2026? Personlige commitment-kort for 2027.
  - Sportschef i Silkeborg IF, Jesper Stüker kigger forbi og fortæller hvordan han rekrutterer og fastholder spillere og personale - Interview form ved Claus Ruggaard