

■ Tilbud

Rekruttering af  
**Kommunaldirektør**  
Slagelse Kommune

Februar 2016

MUUSMANN

■ [www.muusmann.com](http://www.muusmann.com)

**SLAGELSE KOMMUNE**

Rådhuspladsen 11  
4200 Slagelse

Att.: Borger- og udviklingsdirektør Lone Wenzell  
[lowe@slagelse.dk](mailto:lowe@slagelse.dk)

10. februar 2016

**Rekruttering af kommunaldirektør til Slagelse Kommune**

---

Tak for muligheden for at afgive tilbud på rekruttering af en kommunaldirektør til Slagelse Kommune. Vi præsenterer neden for et tilbud på et rekrutteringsforløbet og er naturligvis indstillet på at indrette opgaveløsning og tidsplan, så disse imødekommer Slagelse Kommunes forventninger.

MUUSMANN tilbyder et professionelt rekrutteringsforløb, som sikrer det rigtige valg. Vi har betydelig erfaring med rekruttering af kommunale og andre offentlige topchefer og vil bringe disse erfaringer i spil i forløbet.

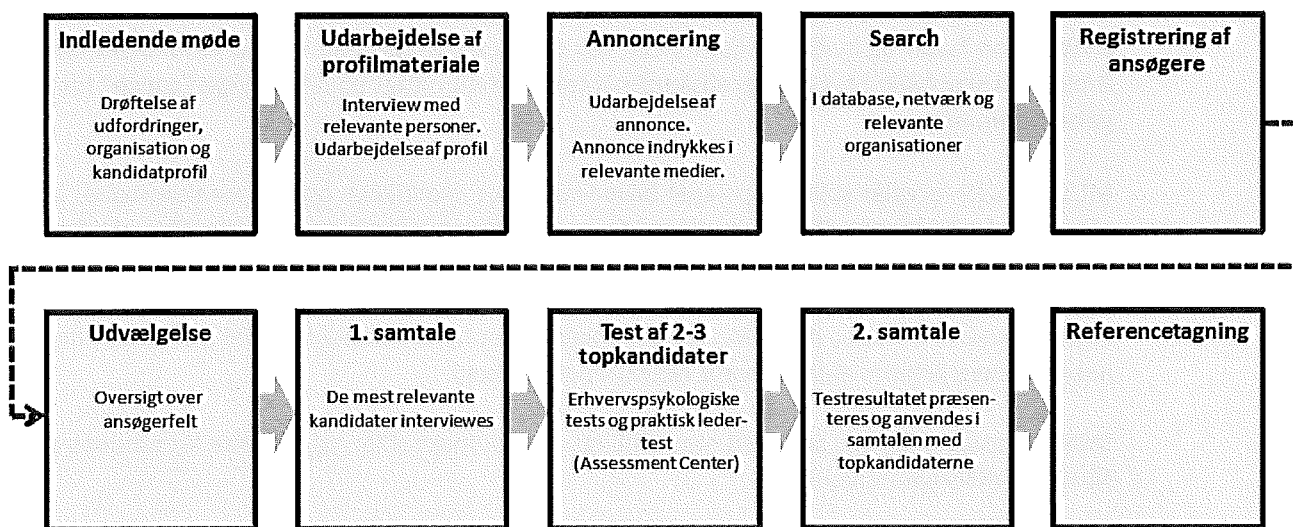
**Hvorfor vælge MUUSMANN A/S?**

- MUUSMANN har stor erfaring med rekruttering af topchefer til kommuner over hele landet. I øjeblikket deltager MUUSMANN i rekrutteringer i en række kommuner, herunder Favrskov Kommune, Syddjurs Kommune, Rebild Kommune og Vejle Kommune.
- Kommunaldirektørens viden, udsyn og lederkompetencer skal være på højt niveau, og i den sammenhæng finder MUUSMANN det væsentligt også at have rekrutterings erfaring fra andre relevante sammenhænge. I den forbindelse kan vi nævne følgende relevante referencer:
  - MUUSMANN bistår ved rekrutteringer i en række af de udflyttende styrelser f.eks. direktør og chefer til Færdselsstyrelsen i Ribe og Energistyrelsens enhed i Esbjerg
  - Direktør til Kystdirektoratet i Lemvig
  - Beredskabsdirektør til Randers, Favrskov, Norddjurs og Syddjurs Kommuner
  - Regionsdirektør og psykiatridirektør, Region Nordjylland
  - Erhvervsdirektør til Business Fredericia
  - Direktør til Trekantområdet Danmark
  - Direktører til Kulturministeriet, Trafikministeriet (Kystdirektoratet), Danmarks Meteorologiske Institut, Klima- og Energiministeriet, Socialstyrelsen og Socialforskningsinstituttet (SFI)
  - Universitetsdirektør, rektor og 3 dekaner til Syddansk Universitet.
- Fælles for hovedparten af disse rekrutteringer er, at de ansatte topchefer blev ansøgere på baggrund af MUUSMANNs search-aktiviteter. En opgave vi prioriterer meget højt. Vores

styrke er at få de "rigtige" kandidater som ansøgere. Det vil vi også kunne for Slagelse Kommune.

- MUUSMANN er det konsulentfirma, som anvender flest ressourcer på search-delen i rekrutteringsprocesser inden for den offentlige sektor. MUUSMANN skaber gennem search-aktiviteterne relevante og stærke ansøgerfelter, og vi har et stort netværk i forhold til relevante kandidater.
- Det er afgørende, at konsulenternes rekrutteringskompetencer er fremtrædende og at konsulenterne har solid viden om den kommunale opgaveportefølje. Det krav lever de deltagende konsulenter fra MUUSMANN op til.
- MUUSMANNs test er det mest professionelle og grundige testsystem, som anvendes i den kommunale/offentlige sektor. Der er tale om autoriserede erhvervspsykologiske ledertests, og en kommunaldirektør indbakke-test. Der gives grundig rapportering ud fra et solidt kendskab til kandidaterne. Der er altså tale om en kvalificeret og professionel afdækning af lederkompetencer. Testen er tilpasset opgaveporteføljen i en kommunaldirektørstilling.
- MUUSMANNs varetagelse af rekrutteringsforløb er præget af en høj etik, hvilket bl.a. indebærer, at vi ikke "flytter rundt" med kandidaterne.

### Rekrutteringsprocessen



MUUSMANN bistår og rådgiver ansættelsesudvalget i hele forløbet. Vi lægger vægt på at have et åbent, tæt og dynamisk samspil med ansættelsesudvalget – og herunder ikke mindst at udvalget spiller en aktiv rolle i forløbet. I får i den sammenhæng ærlig og konsekvent rådgivning.

Vores tilgang til opgaven er, at det er Slagelse Kommune, som fremadrettet skal opleve et positivt og værdiskabende samspil med den nye kommunaldirektør. Derfor er det også det ansættelsesudvalget, som beslutter, hvem der tilbydes ansættelse. MUUSMANN understøtter og rådgiver ansættelsesudvalget i denne beslutning, således at der kan udarbejdes en indstilling til byrådet med henblik på godkendelse på byrådsmødet den 25. april 2016.

MUUSMANN varetager de administrative funktioner igennem hele rekrutteringsforløbet – herunder registrering af indkomne ansøgninger, udarbejdelse af oversigtsmateriale over ansøgere til ansættelsesudvalget samt den løbende kontakt og korrespondance med ansøgere.

### **Stillings- og personprofil**

Rekrutteringsforløbet startes op i Slagelse Kommune i uge 9, hvor MUUSMANN holder møder og interviews med økonomiudvalget og ansættelsesudvalgets medlemmer samt eventuelt andre nøglepersoner. Kommunens og kommunaldirektørens opgaver og udfordringer drøftes på disse møder, med henblik på mere uddybende at beskrive krav og forventninger til den nye kommunaldirektør. For at give ansøgere det bedst mulige indblik i opgaverne for Slagelse Kommune, udarbejdes en præcis og dækkende stillings- og personprofil. Interview, møder og materialer om Slagelse Kommunes organisation, opgaveportefølje, politiske prioriteringer, erhvervs politik, eksterne samarbejdspartner m.v. ligger til grund for stillings- og personprofilen.

### **Kommunikation om stillingen**

For at opnå det bedst mulige ansøgerfelt til stillingen som kommunaldirektør for Slagelse Kommune kræver det maksimal synlighed om stillingen. Dette opnås gennem annoncering og ikke mindst search (afsøgning af mulige kandidater) i relevante sammenhænge og miljøer.

#### **Annoncering**

MUUSMANN udarbejder forslag til en attraktiv og indbydende stillingsannonce. Vi lægger stor vægt på, at annoncen fremstår professionel, moderne og sender de rigtige signaler – herunder at den udtrykker, hvem og hvad Slagelse Kommune gerne vil være kendt for, hvad jobbet i hovedtræk omfatter og hvilke kompetencer, der efterspørges hos den nye kommunaldirektør. Annoncen skal både i tekst og grafisk udtryk ramme helt rigtigt på det særlige "touch" for Slagelse Kommune.

MUUSMANN foreslår stillingsopslaget bliver indrykket i Politiken og Danske Kommuner samt elektronisk på Altinget, Djøfs jobunivers, Finans.dk, dknyt, jobnet og LinkedIn. På LinkedIn deles annoncen via MUUSMANNs virksomhedsside, annonceres og udsendes med direkte mail til relevante målgrupper. Hermed sikres, at stillingerne meget hurtigt spredes til relevante kandidater. På Finans.dk målrettes annoncen potentielle kandidater, idet den vises i forbindelse med artikler med relevant redaktionelt indhold.

Stillingsopslaget lægges sammen med stillings- og personprofilen på Slagelse Kommunes og MUUSMANNs hjemmesider.

MUUSMANN sørger for indrykning af annoncer.

#### **Search**

MUUSMANN arbejder aktivt opsøgende i forhold til potentielle kandidater, som kunne være interesserede i stillingen, og hvis kvalifikationer svarer til kravene. Disse ansøgere tillægges naturligvis ingen fortrinsstilling i forhold til de kandidater, der måtte fremkomme via annoncering. Det er vigtigt at understrege, at alle ansøgere er lige i udvælgelsen.

Det opsøgende arbejde baseres for det første på konsulenternes brede netværk i forhold til tilsvarende stillinger på højt ledelsesmæssigt niveau og specifikt i forhold til det kommunale opgavefelt. For det andet på vores database med relevante og opdaterede kandidater, som er

på udkig efter nye udfordringer, og endelig for det tredje en analyse af ”markedet” – hvor sidder de relevante og egnede kandidater, som vi ikke i udgangspunktet kender.

### **Oversigt over ansøgere**

Efter ansøgningsfristens udløb, modtager ansættelsesudvalget kopi af samtlige ansøgninger samt en lettilgængelig oversigt over ansøgerne.

### **Vurdering af kandidater**

Med henblik på at vurdere de udvalgte kandidater og afklare deres kompetencer afholdes to samtalerunder i ansættelsesudvalget samt et testforløb hos MUUSMANN i mellem de to samtaler.

### **Udvælgelse af kandidater til samtale**

Til den første samtalerunde udvælges et passende og repræsentativt udsnit af kvalificerede kandidater. Denne udvælgelse foretages af ansættelsesudvalget med bistand fra MUUSMANN.

#### **1. samtalerunde**

Denne første samtalerunde har til formål at komme ”hele vejen rundt” om kandidaten. Interviews tilrettelægges, så de foregår systematisk og ensartet, hvor alle kandidater i samtalen får lejlighed til at komme ind på samme emner og problemstillinger.

### **Test af topkandidater**

De 2-3 topkandidater, der går videre til den afsluttende samtalerunde, skal gennemføre et testforløb hos MUUSMANN. Testforløbet har til formål at afdække relevante kvalifikationer hos kandidaterne. Kompetencerne sammenholdes med kravene i stillings- og personprofilen.

MUUSMANN anvender tests, som omfatter konkrete aspekter i ledelsesopgaven som kommunaldirektør. Testforløbet afdækker de ledelsesopgaver og funktioner, som den nye kommunaldirektør skal varetage, ligesom de personlige ledelseskompetencer afdækkes. Derudover skal kandidaterne gennemføre en række autoriserede erhvervspsykologiske tests, som indeholder en analytisk færdighedstest og en personprofiltest. Testforløbet, som varer 6-7 timer, afrundes med en uddybende samtale med en konsulent med omfattende topledererfaring og en erhvervspsykolog.

Der udarbejdes en testrapport for hver kandidat. Rapporten afdækker på grundig vis kandidaterne, således at der gives et billede af:

- ledelsesmæssige kompetencer
- sociale og kommunikative kompetencer
- arbejdsmæssige styrker og udviklingsområder
- analytisk kapacitet
- samlet vurdering.

Vi lægger meget vægt på professionalisme, grundighed og høj etik i forbindelse med testafviklingen, hvilket også afspejler sig i den tidsmæssige ressourceanvendelse. Det betyder, at vi i rådgivningen af ansættelsesudvalget har et meget grundigt kendskab til kandidaternes kompetencer og arbejds måde.

Testforløbet afvikles hos MUUSMANN i København.

## 2. samtalerunde

Den 2. samtalerunde holdes med 2-3 topkandidater, som har gennemført testforløbet. MUUSMANN fremlægger testresultatet for ansættelsesudvalget umiddelbart inden samtalen med kandidaten, ligesom testresultatet anvendes aktivt i interviewet.

Såfremt ansættelsesudvalget ønsker det, kan der i forbindelse med 2. samtalerne indlægges en case, som kandidaterne forbereder, og som de fremlægger resultatet af for ansættelsesudvalget. Casen kunne omhandle kandidatens forslag til at sikre en løsning af en aktuell strategisk problematik eller udfordring for Slagelse Kommune.

MUUSMANN indhenter referencer på den kandidat, der forventes at blive tilbudt stillingen.

## Honorar

Vi tilbyder rekrutteringsforløbet til en særlig introduktionspris, hvor det samlede konsulenthonorar udgør                      kr. excl. moms og inkluderer test af op til 3 kandidater. Hertil kommer kørselsomkostninger for konsulenter og ansøgere. Annonceringsomkostninger vil blive faktureret særskilt.

## Opfølgning og garanti

Seks måneder efter den nye kommunaldirektørs tiltræden kan afholdes en fremadrettet opfølgningssamtale med borgmesteren, den nye kommunaldirektør for Slagelse Kommune og MUUSMANN.

Viser det sig inden for de første 12 måneder, at den ansatte kommunaldirektørs kvalifikationer afviger fra vores vurderinger i et sådant omfang, at samarbejdet efter gensidig forhandling opsiges fra Slagelse Kommunes side, påtager vi os at gennemføre en ny sag uden yderligere honorarberegning, men mod dækning af påløbne udlæg og omkostninger.

## Medarbejdere

Opgaveløsningen varetages af partner Lars Bo Pedersen. Der inddrages yderligere en konsulent i search- og testarbejdet, og derudover deltager en erhvervspsykolog (cand.psych.) i testforløbet.



Det skulle glæde os at løse opgaven sammen med Slagelse Kommune.

Med venlig hilsen

Lars Bo Pedersen  
Partner  
MUUSMANN A/S



## **Udvælgelse af kandidater**

Ansættelsesudvalget udvælger sammen med MUUSMANN kandidater til 1. samtale:  
Torsdag den 7. april 2016 kl. 10.00 - 11.00 hos Slagelse Kommune.

## **1. samtale med kandidater**

Mandag den 11. april 2016 kl. 08.00 - 16.00.

Anbefales afholdt et neutralt sted. Aftales nærmere.

## **Test**

Foregår hos MUUSMANN torsdag den 14. april 2016.

## **2. samtale med kandidater**

Tirsdag den 19. april 2016 kl. 09.00 - 15.00.

Anbefales afholdt et neutralt sted. Aftales nærmere.

Efter 2. samtale udarbejdes en indstilling med henblik på godkendelse på byrådsmødet den 25. april 2016.

