

Ansættelse af Kommunaldirektør i Slagelse Kommune

Indledning

Ifølge aftale fremsendes hermed beskrivelse af ansættelsesproces vedrørende stillingen som kommunaldirektør i Slagelse Kommune (version 2 af 24.februar).

Ansvarlig konsulent er undertegnede Jakob Lundgaard. En af de øvrige konsulenter i Lundgaard forestår dialogtestningen.

Vi har som bilag 1 vedhæftet beskrivelse af honoraret. (Bilaget gælder uforandret jf. det allerede fremsendte)



1. Præsentation af Lundgaard Konsulenterne.

Konsulentfirmaet er grundlagt i 1985 i Ribe, og har siden da været en af det offentlige Danmarks foretrukne samarbejdspartnere. Vi arbejder alene i den offentlige, eller den offentligt finansierede, sektor. Det er også her fra konsulenterne er rekrutteret, ud fra den forudsætning, at de skal have bedrevet ledelse på højt niveau forud for deres tiltrædelse. Vi mener, at det er en forudsætning for den fulde forståelse af den komplekse offentlige topledergerning, at man selv har stået midt i det.

Vore spidskompetencer er fordelt på 2 hovedfelter. Organisationsudvikling og rekruttering, oftest i samarbejde med øverste politiske og administrative niveau.

Vi har igennem årene været behjælpelig med rekruttering af ca. 850 - hovedsageligt - offentlige topledere. Det har været i regioner, amter og kommuner, men også i uddannelsesinstitutioner og særlige offentligt finansierede organisationer som Team Danmark, Dansk Ungdoms Fællesråd m.fl.

Vi lægger vægt på at være lydhøre, men også at være klare og ordentlige i vores vurderinger og anbefalinger. Vi gør en dyd ud af, at sige hvad der skal siges - og ikke nødvendigvis hvad man har lyst til at høre. Vi tror, at det er baggrunden for, at vi stadig er her efter 30 år.

2. Oversigt over de mest relevante stillinger i de seneste 24 måneder, set i forhold til denne stilling.

- Rekruttering af Kommunaldirektør til Faaborg-Midtfyn Kommune
- Rekruttering af administrerende direktør til Holbæk Kommune
- Rekruttering af Kommunaldirektør til Herning Kommune
- Rekruttering af Direktør for Plan, Kultur og Teknik i Varde Kommune (Igangværende)
- Rekruttering af Vicekommunaldirektør til Faaborg-Midtfyn Kommune
- Rekruttering af Kommunaldirektør til Assens Kommune
- Rekruttering af Børne- og Uddannelsesdirektør til Kolding Kommune
- Rekruttering af Netværks- og innovationsdirektør til Assens Kommune
- Rekruttering af Kommunaldirektør til Fanø Kommune
- Rekruttering af Velfærdsdirektør til Assens Kommune

Vi har i forbindelse med det nuværende arbejde med at rekruttere en ny administrerende direktør til Holbæk Kommune, haft naturlig anledning til at drøfte og vurdere en række af de potentielle ansøgere, der vil være relevante i denne sammenhæng. Dette vil selvsagt være gavnligt også for Slagelse Kommune.

3. Tids- og forløbsplan(udkast)

Faser	Tid (2016)	Bemærkninger
Økonomiudvalget træffer beslutning om samarbejdspartner	22.marts	
Indledende interviewrunde:	29. marts Kl. 8.00 – 17.00	Se forslag til interviewpersoner neden for
Konsulenten fremsender udkast til stillingsannonce samt job- og personprofil	1. april Kl. 16.00	<u>Annonce samt jobprofil godkendes senest den 8. april.</u>
Annoncen sættes i vores mediehus	11.april	
Annoncen indrykkes i (forslag): <ul style="list-style-type: none"> • Avisen Kommunen • Djøf-bladet • DK-Nyt (Lundgaards blok) • LinkedIn • Altinget • Google Adwords • Mandag Morgen 	Afleveres/indrykkes: 20.april / 25.april 19.april/ 29.april Hele perioden Hele perioden Fra medio april Hele perioden Primo maj	På Lundgaards hjemmeside og DK-Nyt så snart aftale er på plads
Deadline for ansøgninger:	27.maj, Kl. 08.00	
Konsulentens vurdering af ansøgerfeltet fremsendes til ansættelsesudvalget	27.maj Kl. 14.00	
Beslutning om, hvem der skal med i 1. interviewrunde:	30. maj Kl. 10.00 – 11.30	Ansættelsesudvalget og konsulenten
1.interviewrunde	2.juni Kl. 08.00 - 16.30	Ansættelsesudvalget og konsulenten
Referencer, dialogtest og samtaler:	Uge 23	Referencer: Jakob Lundgaard Dialogtest: Konsulent fra Lundgaard Samtaler: Borgmesteren
2.interviewrunde	13.juni Kl. 08.00 – 13.00	Ansættelsesudvalget og konsulenten
Politisk godkendelse	Økonomiudvalg: 20.juni Byråd: 27.juni	Der er formodentligt brug for et ekstraordinært Økonomiudvalgsmøde.
Tiltrædelse:	1. august 2016	

Ansættelsesudvalg

Ansættelsesudvalgets rolle er at deltage i:

- Konsulentens indledende interviewrunde vedr. udarbejdelse af profil mv.
- Vurdering af, hvem der skal indkaldes til 1. runde
- Første og anden interviewrunde med afsluttende indstilling

Ansættelsesudvalget har i forhold til alle andre tavshedspligt, således at de ansøgere, der ikke får jobbet, behandles med respekt. En ansættelse er en ligeværdig proces, hvor både ansøger og arbejdsgiver skal respekteres. Derfor lægger vi vægt på at værne om ansøgernes fortrolighed og sikre et højt informationsniveau igennem hele processen.

Udarbejdelse af job- og personprofil mv.

Konsulenten gennemfører en indledende interviewrunde med nøglepersoner omkring stillingen. Det giver relevant viden med til brug for udarbejdelse af profil og annonce. Vi foreslår, at der holdes interview med:

- Borgmesteren - 45 min.
- Økonomiudvalget – gruppeinterview 60 min.
- E.v.t. gruppeformænd, der ikke er repræsenteret i Økonomiudvalget.
- Direktørkollegaer – gruppeinterview 60 min.
- E.v.t. chefer, der referer til direktøren - gruppeinterview 60 min.
- Medarbejderrepræsentanter fra Hoved-Med. – gruppeinterview 60 min.
- Andre efter aftale

Samtalerne vil især handle om:

- Aktuelle udviklingslinjer i Slagelse Kommune – og de kommende års udfordringer – internt og eksternt
- Hvad skal kommunaldirektøren derfor bruge en del kræfter på internt og eksternt (i samspil med andre)?
- Ønsket baggrund – og ønskede personlige/ledelsesmæssige kompetencer

Efter samtalerne udarbejder konsulenten en job- og personprofil, der beskriver det ledelsesmæssige ansvarsområde, de særlige udfordringer på kort og langt sigt, samt udkast til annoncetekst til en stillingsannonce. På den måde opnås en synlig beskrivelse af jobbet internt i kommunen og overfor de personer, der ønsker at søge stillingen.

Annonceringsperioden

Relevante annonceringssteder aftales i den indledende fase.

Det kunne være (udkast):

- Avisen Kommunen
- Djøf-bladet
- DK-Nyt (Lundgaards blok)
- Altinget
- LinkedIn
- Google Adwords
- Mandag Morgen

Der kan suppleres med yderligere medier, hvis kommunen vil benytte anledningen til generel profilering. Det vurderes dog at de potentielle ansøgere rammes med ovenstående medieplan.

Endvidere har vi opslaget med på Lundgaard Konsulenternes hjemmeside, hvor der normalt er mere end 1.200 besøgende inde på job- og personprofilen. Vores faste blok på DK-Nyt er ligeledes meget aflæst, ligesom vi benytter vores LinkedIn-netværk.

Man kan selvfølgelig ringe fortroligt til konsulenten, hvis der er behov for at spørge ind til særlige forhold eller drøfte matchning mv. – og ligeledes til Borgmesteren.

Efter aftale med Slagelse Kommune/Borgmesteren, foretages henvendelse til udvalgte, potentielle kandidater, der kunne være interessante, at se i ansøgerfeltet.

Fra deadline til 1. interviewrunde

Inden deadline fremsendes ansøgning til konsulentfirmaet. Konsulenten udarbejder en skriftlig vurdering af samtlige ansøgninger herunder af, hvem der er interessante i relation til første interviewrunde. Ansættelsesudvalget får adgang til denne vurdering samt alle ansøgningerne via Lundgaard Konsulenternes elektroniske rekrutteringsportal (der er enkel at gå til).

Der afholdes derefter møde, hvor ansættelsesudvalget og konsulenten drøfter ansøgningerne igennem, og udvalget træffer beslutning om, hvilke ansøgere, der indkaldes til 1. interviewrunde.

De to interviewrunder

Ved de to interviewrunder arbejder vi med forberedelses- og interviewtid. Ansøgerne møder 45 minutter før interviewet, hvor de gennemlæser artikler og problemstillinger i relation til jobbet. Hensigten er at præsentere ansøgerne på den mest åbne og synlige måde. Interviewrunderne varer knap 1 time pr. ansøger.

I første interviewrunde er det konsulenten, der primært varetager interview- og præsentationsopgaven. I anden runde vil der være betydelig mulighed for spørgsmål fra - og dialog med ansættelsesudvalget.

Efter første runde udvælges der 2-3 ansøgere, der går videre til det afsluttende forløb. Efter anden runde foretages indstilling.

Mellem de to interviewrunder

Der indhentes referencer på de sidste 2-3 ansøgere fra henholdsvis overordnet, kollega og underordnet. Vi lægger vægt på at sikre så grundige referencer som muligt for at kunne krydsklippe mellem oplevelserne fra 1. interviewrunde mv. og hverdagsoplevelserne hos ansøgerens nuværende og evt. tidligere samarbejdspartnere.

Når vi henter referencer, lægger vi vægt på, at de ansøgere, der ikke får jobbet, kan fortsætte i nuværende job, uden at referencetagning på nogen måde belaster dem. Derfor drøfter vi mulighederne for referencer hos nuværende og/eller tidligere medarbejdere etc. godt igennem med ansøgerne. Vi tilstræber således at få referencer "så godt som muligt" ud fra de afbalancerede hensyn.

Referencerne er fortrolige og forelægges ikke ansøgeren.

Der afvikles endvidere en samtale mellem de sidste ansøgere og Borgmesteren, hvor de to nøglepersoner har mulighed for se hinanden an - og nærmeste overordnede hermed får en ekstra kilde til vurdering. Endeligt afvikles en dialogtest.

Dialogtesten¹

Dialogtesten forestås af en konsulent fra Lundgaard Konsulenterne. Vi lægger vægt på, at 2 erfarne konsulenter parallelt møder - og vurderer ansøgerne. Dialogtesten er en semistruktureret samtaleguide med en fast rygrad svarende til ledelsesniveau - testen bliver hér ud fra skræddersyet til den konkrete stilling. Testformen giver mulighed for at komme i dybden. Vi går i tæt dialog med ansøgerne vedrørende:

¹ Man kan læse mere om dialogtesten og om etik mv. på www.lundgaard-konsulenterne.dk

- Ledelseskompetence (erfaringer, værktøjer og holdninger)
- Ledelsesrolle og -stil (ansøgerens bevidste værdier og adfærd som leder)
- Lederpersonlighed (ansøgerens samlede lederpersonlighed som den fremtræder for konsulenten)

Efterfølgende udarbejder konsulenten en skriftlig sammenfatning, som ansættelsesudvalget får til gennemlæsning inden anden runde – og der sendes kopi til ansøgeren. Denne skriftlige sammenfatning indgår i den afsluttende runde.

Korrespondance med ansøgerne

Konsulenten sikrer løbende orientering til alle ansøgere. Ansøgere, der indkaldes til interview, modtager en personlig, individuel tilbagemelding.

Opfølgning

Konsulenten afvikler en personlig, fortrolig drøftelse med den nye kommunaldirektør inden tiltrædelsen. Det giver mulighed for at briefe vedkommende om de udfordringer, hun/han vil møde – og vi kan sammen drøfte gode idéer til at komme godt i gang.

Endvidere følger konsulenten op efter ca. 4 måneders ansættelse med samtaler med Borgmesteren og den nye kommunaldirektør. Det er erfaringen, at det kan give anledning til at give et godt råd, hvis der er begynderusikkerhed om samspillet.

Den samlede ansættelsessag makuleres af konsulentfirmaet, når den afsluttes efter opfølgningssamtalen.

Afsluttende bemærkninger

Konsulenthonoraret er beskrevet i [bilag 1](#).

Vi vil gøre, hvad vi kan for at yde Slagelse Kommune så god støtte som overhovedet muligt i bestræbelserne på at finde en kvalificeret kommende kommunaldirektør.

Med venlig hilsen

Jakob Lundgaard
Direktør