

## Rammer og proces for rekruttering af ny velfærdsdirektør

22/7356    *Åben Sag*

### Sagsgang

ØK, KB

### Sagsfremstilling

Der skal indledes en proces omkring ansættelse af en ny direktør til velfærdsforvaltningen i Norddjurs Kommune. I denne sag skal der tages stilling til proces og rammer for ansættelsesforløbet. Der har forud for behandlingen på økonomiudvalget været en drøftelse på et gruppeformandsmøde den 15. august.

Ansættelsesproces for ny socialchef vil blive planlagt sideløbende.

### *Rammer*

Udgangspunktet er en bred, involverende proces hen imod rekruttering af en ny direktør til velfærdsforvaltningen. Der skal bl.a. sikres involvering af og dialog med chefforum og hovedudvalget.

Der udarbejdes en job-og personprofil i dialog og samarbejde med konsulentfirmaet samt på baggrund af input fra fokusgruppeinterviews med medlemmer af kommunalbestyrelsen, chefer, aftaleholdere og medarbejderrepræsentanter. Det skal bl.a. fremgå, hvilken profil der ønskes, samt hvad der kendetegner og er særligt ved Norddjurs Kommune i relation til stillingen og funktionen som velfærdsdirektør.

Der er behov for konsulentbistand til rekrutteringen, bl.a. til at gennemføre fokusgruppeinterviews, udformning af job-og personprofil, facilitere ansættelsessamtaler, gennemføre tests af kandidater mm. Konsulenten skal have kendskab til kommunale forhold, erfaring med at rekruttere på direktorniveau, et bredt netværk i relevante sammenhænge samt erfaring med at arbejde med Norddjurs Kommune i rekrutteringsprocesser.

Det foreslås, at forvaltningen i lighed med processen om ansættelse af fællesforvaltningsdirektøren i foråret 2022 indhenter tilbud fra to rekrutteringsfirmaer, i form af Genitor og Komponent, som

præsenterer deres forslag til tidsplan og elementer i rekrutteringsprocessen på møde i økonomiudvalget den 2. september 2022. Både Genitor og Komponent har løst opgaver i rekrutteringsmæssig sammenhæng for Norddjurs Kommune for nylig.

### *Ansættelsesudvalg*

For at sikre en bred og involverende rekrutteringsproces nedsættes der et ansættelsesudvalg bestående af ca. 13-16 personer med dels en politisk repræsentation, dels en administrativ repræsentation fordelt på topledelse samt cheflag og aftaleholdere og endelig en repræsentation fra MED-organisationen. Der var en tilsvarende repræsentation i forbindelse med ansættelse af fællesforvaltningsdirektør i foråret 2022.

Det foreslås, at ansættelsesudvalget nedsættes med følgende medlemmer;

- Borgmesteren
- Kommunaldirektøren
- Viceborgmesteren
- Udvalgsformændene for henholdsvis Børne- og ungdomsudvalget og Voksen- og plejeudvalget
- 5 kommunalbestyrelsesmedlemmer af hensyn til at sikre repræsentation af alle partier
- Fællesforvaltningsdirektøren
- 1-2 chefrepræsentanter fra velfærdsforvaltningen
- 1-2 aftaleholdere fra velfærdsforvaltningen
- Næstformanden for hovedudvalget

Ved sammensætningen af ansættelsesudvalget er der lagt vægt på relevante og naturlige samarbejdsflader og samspilsrelationer med den kommende direktør og vedkommendes ansvarsområder. Der er endvidere taget hensyn til den politiske sammensætning i kommunalbestyrelsen. Det følger i øvrigt anbefalinger fra ledelseskommisionen. Foruden ovennævnte personkreds deltager konsulenten fra rekrutteringsfirmaet i udvalget.

### *Proces*

Konsulentfirmaerne, Genitor og Komponent, udarbejder forud for økonomiudvalgsmøde den 2. september 2022 skriftlige præsentationer af deres respektive forslag til koncept og forslag til

tidsplan. Forslagene præsenteres for økonomiudvalget af konsulentfirmaerne. I præsentationerne indgår forslag til, hvornår elementerne i ansættelsesprocessen foreslås gennemført.

Kommunaldirektørens sekretariat koordinerer rekrutteringsprocessen og har dialog med relevante parter, herunder konsulentfirma.

#### Udgangspunkt for tidsplan

August	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Økonomiudvalget behandler forslag til proces og rammer</li> </ul>
September	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konsulentfirmaerne udarbejder til økonomiudvalgsmødet den 2. september 2022 præsentationer af deres respektive forslag til koncept og forslag til tidsplan.</li> <li>• Fokusgruppeinterviews med politikere, direktion, chefer, aftaleholdere og medarbejderrepræsentanter</li> </ul>
Oktober	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stillingen slås op i starten af oktober</li> </ul>
November	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ansættelsessamtaler</li> <li>• Ansættelsesproces afsluttes</li> </ul>
December	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Godkendelser af ansættelse af ny direktør på de ordinære møder i december ØK og KB</li> </ul>
Primo 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ny direktør tiltræder i stillingen</li> </ul>

#### Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Ingen

#### Økonomiske konsekvenser

I forbindelse med tidligere ansættelsesprocesser har udgifterne ligget omkring 110.000-120.000 kr. excl. moms. Hertil kommer udgifter såsom annoncering.

De to konsulentfirmaers præsentationer på møde i økonomiudvalget den 2. september 2022 inkluderer priser for opgaven.

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller, at

1. forslaget til proces og rammer for rekruttering af ny direktør til velfærdsforvaltningen godkendes.
2. økonomiudvalget udpeger kommunalbestyrelsesmedlemmer til ansættelsesudvalget.

### **Beslutning i Økonomiudvalget den 15-08-2022**

Tiltrådt.

### **Bilag:**