



Revision af praksis for rekruttering af chefer og ledere i Viborg Kommune

Kerneopgaven ved rekruttering er at tilrettelægge en proces, der bidrager til, at den bedste kandidat til stillingen ansættes. Processen tilrettelægges efter etiske overvejelser om fortrolighed mv., og sikrer at den nødvendige viden er tilstede, så den ansættende direktør/chef/leder kan træffe den rigtige beslutning om ansættelse.

Standardproces ved rekruttering til chef- og lederstillinger

Hensigten med de foreslåede ændringer er dels at opnå en øget professionalisering og dels at opnå en effektivisering af rekrutteringsprocessen.

Den foreslåede standardproces for rekruttering vil være udgangspunktet for stillinger med personaleledelsesansvar. Den ansættende direktør/chef/leder drøfter processen i det relevante MED-udvalg, inden ledelsen træffer beslutning om den konkrete proces.

Den foreslåede standard tager udgangspunkt i:

- at der anvendes konsulentbistand, (ekstern ved chefstillinger og intern fra Personale og Organisation ved lederstillinger)
- at der udarbejdes en job- og kompetenceprofil
- at den ansættende direktør/chef/leder sammen med konsulenten udvælger kandidater til 1. samtale
- at indstillingsudvalget medvirker ved 1. og 2. samtale
- at indstillingsudvalget sammensættes så den nødvendige viden er tilstede og under hensyn til ressourceforbruget i ansættelsesprocessen og med fokus på kerneopgaven, så den bedste kandidat til stillingen ansættes
- at der alene indhentes reference på den kandidat, som tilbydes ansættelse

Proces ved rekruttering til chef- og lederstillinger

Praksis med to samtaler og udarbejdelse af en lederprofil fastholdes, hvor der inden 2. samtale udarbejdes personprofil på de udvalgte kandidater. Ved udarbejdelse af job- og kompetenceprofilen inddrages de vigtigste interesser, herunder det relevante MED-udvalg og indstillingsudvalget. Det er den ansættende direktør/chef/leders ansvar at tilrettelægge en proces, så interesserne inddrages i denne opgave.

Ansættelsesprocessen, herunder indstillingsudvalgets sammensætning, drøftes i det relevante MED-udvalg idet den ansættende direktør/chef/leder træffer beslutning om processen, indstillingsudvalgets sammensætning og om hvilken kandidat, der tilbydes ansættelse.

Udvælgelsen af kandidater til 1. samtale foretages af den ansættende direktør/chef/leder i samråd med den tilknyttede konsulent for at minimere ressourceforbruget ved rekrutteringsprocessen og for at sikre, at ansøgningerne kun ses af en mindre sluttet kreds.

Det vurderes, at der med de foreslåede ændringer er et effektiviseringspotentialer for lederrekrutteringer på omkring 6.000 timer på årsbasis, her er fratrasket en øget ressourceanvendelse i Personale og Organisation. Udgiften ved de seneste chefstillinger har været max. 100.000 kr. pr. stilling. Baseret på hidtidige erfaringer kan forventes 2-4 chefrekrutteringer årligt. Udgiften finansieres af det ansættende direktørområde.

Ved chefstillinger medvirker en ekstern konsulent. Der udbydes en 2-årig rammeaftale for rekruttering til chefstillinger med mulighed for forlængelse i yderligere to år.

Personale og Organisation medvirker fremover ved rekruttering til lederstillinger i samme omfang og til de samme opgaver som den eksterne konsulent ved rekruttering til chefstillinger. Der forventes 40-50 lederrekrutteringer årligt baseret på erfaringer fra 2016 og 2017. Personale & Organisation udvælger testen ved lederrekrutteringer.

Videre forløb

- Vedrørende chefstillinger: Udarbejdelse af kravsspecifikation og udarbejdelse af udbudsmateriale på baggrund af markedsundersøgelse, som kan danne grundlag for indhentning af tilbud fra et antal eksterne konsulentfirmaer og indhentning af tilbud, samt vurdering af tilbud, april til juni 2018. Opstart 1. august 2018. Direktionen foretager endeligt valg af konsulentfirma.
- Vedrørende lederstillinger: Kvalificering af proces i arbejdsgruppe april-juni måned 2018. Opstart 1. august og under hensyn til kompetencer og ressourcer i Personale & Organisation i en indledende fase i en tilpasset udgave.
- Orientering af ØEU den 13. juni 2018.
- Standardprocessen tages op til evaluering medio 2020.

Teksten tilrettet på baggrund af drøftelse i Hoved-MED den 8. maj 2018