

Job- og personprofil for kommunaldirektøren i Fredericia Kommune

FredericiaC er et helt unikt byudviklingsprojekt i Danmark - og Byrådets strategiske platform er "Fredericia Former Fremtiden" - man er på alle niveauer i fuld gang med radikal innovation

Denne job- og personprofil indeholder følgende afsnit:

1. Introduktion

- Informationer
- "En anderledes by"
- Visionen og værdierne
- Ansættelsesvilkår
- Budget og personale
- Styrelsesforhold og organisation

2. Ansvar og udfordringer mv.

- Det positive afsæt
- Kommunaldirektørens ansvar
- Udfordringer på kort sigt
- Baggrund og bagage

3. Ansættelsen og vilkårene

- Ansøgernes vurdering af arbejdspladsen mv.
- Fredericia Kommunes vurdering af ansøgere
- Tidsplan for ansættelsen
- Efter ansættelsen



1. Introduktion

”Informationer”

Fredericia Kommunes kommunaldirektør gennem 12 år har valgt at fratræde som 60-årig. Derfor genopslås stillingen.

På www.fredericiakommune.dk finder du relevant materiale om bl.a.:

- Politisk og administrativ organisering
- Politiske visioner og planer
- ”Fredericia Former Fremtiden” (radikale innovationsprojekter)
- Ledelsesgrundlag
- Og meget mere

Gå også ind og Google på ”Fredericias historie”, jf. neden for.

”En anderledes by”

Sådan præsenterer Fredericia sig selv, når historien skal fortælles. Og man kan ikke være kommunaldirektør i Fredericia, hvis man ikke har lyst til at læse op på de historiske rødder. En fortælling om en fantastisk udvikling fra fæstning og fristad over avlsbruger og industriby til et moderne by-, bolig- og erhvervscenter.

Det var Frederik den III, der gav navn til Fredericia, da han ønskede at udvikle en ny hovedstad bag forsvarsanlægget. Det var general Rye, der var med til at drive oprørerne på flugt ved det berømte slag ved Fredericia i 1849. Og det er – uden sammenligning i øvrigt – det sidste årtis politikere i Byrådet, der – i fin samklang med direktionen m.fl. – har lagt markante visioner frem og fulgt op med en banebrydende modernisering af Fredericias rammevilkår for borgere og virksomheder. Rammevilkår der folder sig ud over de næste 10-20 år.

Men mulighederne og udfordringerne stopper ikke hér. ”Fredericia Former Fremtiden” (FFF) er navnet på den innovationsproces, som Byrådet besluttede at sætte i gang i november 2008 med henblik på radikal omlægning (radikal innovation) af den kommunale serviceproduktion. Dette projekt er igen årsag til, at Fredericia er blevet udpeget som frikommune. Og det er baggrunden for, at Fredericia Kommune af KL i 2010 blev kåret til årets innovationskommune. Og FFF er fortsat direktionens strategiske platform.

Fredericia står stadig over for socioøkonomiske udfordringer. Der er fortsat høje udgifter til kontanthjælp og sygedagpenge i forhold til sammenligningskommuner – samtidig med at man har det højeste antal arbejdspladser pr. indbygger i regionen og de fleste ar-

bejdspladser for højt uddannet personale. Forudsætningerne for at skabe den meget attraktive by for moderne erhvervsliv og borgere er i den grad til stede.

1,2 mio. kan nå Fredericias arbejdspladser inden for en times kørsel. Arbejdet med kommunens image som boligby er dog fortsat en udfordring. Den markante børnepolitik, de 3 områder med bynært blå flag, kulturtiltagene og den samlede byudvikling – der i sin størrelse forholdsmæssigt ikke finder sin lige på Skandinavisk niveau – går hånd i hånd. Det er det lange seje træk.

Du bør læse "Kommuneplan 2009-21", afsnittet om "Bymidten", "udviklingen af det tidligere Kemiraområde til FredericiaC" – og hvis du også læser FFF og tænker: *Det vil jeg være med til!* Så send os en ansøgning!

Visioner og værdier

Visionen

Et enigt byråd vedtog i december 2003 "Vision 2012", der ligger til grund for udviklingen herefter. Læs den – og du har baggrunden for en række politik- og udviklingstiltag, som Fredericia Kommune gennem de senere år er blevet kendt på.

Byrådet har netop vedtaget at igangsætte en ny visionsproces – frem mod de næste 10 år. Den foregår i løbet af foråret 2012 – og direktionen med den nye kommunaldirektør for bordenden – vil derfor få endnu en palet af pejlemærker, der kan inspirere den strategiske, faglige og administrative udvikling etc.

Værdierne

Det fremgår af ledelsesgrundlaget, at man vil skabe brugertilfredshed – være synlige – være nysgerrige – være ansvarlige – tale sammen – skabe helhed og sammenhæng (se uddybningen i ledelsesgrundlaget).

Ansættelsesvilkår

Stillingen ønskes besat på åremålsvilkår i henhold til gældende rammeaftale og aflønningen sker i henhold til "Aftale om klassificering af chefer".

Klassificeringen af kommunaldirektør i Fredericia Kommunes størrelse giver i henhold til aftalen en årlig nettoløn på 1.167.961 kr. + åremålsstillæg. Til stillingen er knyttet en pensionsordning på 18,52%.

Åremålsstillæg samt øvrige vilkår i henhold til "Rammeaftalen for åremålsansættelse" forhandles med den faglige organisation.

Budget og personale

Fredericia Kommunes årlige budget udgør ca. 4,1 mia. kr., og der er ansat ca. 4.200 medarbejdere.

Styrelsesforhold og organisation

Byrådet har organiseret sig med et økonomiudvalg og 8 fagudvalg på områderne: Arbejdsmarked og Integration – Børn og Unge - Erhverv, Innovation og Strategi – Kultur og Fritid – Miljø – Teknik - Social – Sundhed.

Kommunaldirektøren refererer til borgmesteren og Byrådet. Kommunaldirektøren har direkte ledelse i forhold til direktørerne, vicekommunaldirektøren, HR-chefen og lederen af udviklingsenheden (FFF) - og overordnet ledelse i forhold til alle interne og eksterne medarbejdere i Fredericia Kommune.

Kommunaldirektøren har samlet det øverste ledelsesteam i direktionen – sammen med direktørerne for Teknik og Miljø - Børn og Kultur - Pleje og Sundhed og Arbejdsmarked - Økonomi, IT og Borgerservice. Vicekommunaldirektøren er sekretær for direktionen.

Direktionen er både formelt og reelt det team, der sikrer helhed og tværgående ledelse. Man tager ansvar for at drøfte og finde løsninger i forhold til *alle* væsentlige udfordringer. En markant ledelsesmæssig eller ressourcemæssig udfordring på socialområdet eller i forbindelse med byudvikling (eksempler) løses i direktionen i fællesskab.

I Fredericia Kommune er et krav til direktørerne, at man som en selvfølge tænker og handler på tværs af sektorerne – og hér går kommunaldirektøren selvsagt foran.

De større tværgående projekter deles derfor af direktørerne. I forhold til den store udvikling omkring bl.a. FredericiaC er det især teknisk direktør, der forestår den koordinerede opgave (i aftalesamspil med kommunaldirektøren). Der er en kultur i direktionen, hvor det forventes, at direktørerne byder ind på de tværgående udviklingsprojekter.

Direktionen arbejder tæt sammen med lederne af de faglige afdelinger og stabene. Via strategi/princip/værdimøder i dette *Lederforum* sikres, at lederskabet kan udøves decentralt – også når afdelingerne skal løse opgaver på tværs.

Det giver rum til, at direktionen i meget høj grad skaber tid til de principielle – og gerne bramfrie diskussioner – i et loyalt og tillidsfuldt kollegaforum - uden at der nødvendigvis er mange formelle dagsordener. Men der er et overordnet mål med alt direktionsarbejde: Det skal påvirke og flytte noget!

Der er til alle politiske fagudvalg tilknyttet juridisk sekretær fra direktionssekretariatet, der sikrer alt det formelle omkring afviklingen.

2. Ansvar og udfordringer

Det positive afsæt

Politikere, ledere og medarbejdere trækker en række stærke sider frem, som den nye kommunaldirektør vil få øje på - herunder:

Det politiske liv mv.

- Byrådet har et stærkt fællesskab knyttet til den meget markante udvikling, jf. visionsprocesserne, Fredericia C., Fredericia Former Fremtiden etc. Herunder lægges markant vægt på en erhvervs politik præget af visionen om at tiltrække moderne virksomheder tæt på et attraktivt, levende bymiljø, hvor både innovative og "almindelige borgere" oplever, at det er "stedet" at være - i centrum af Danmark og tæt på natur og oplevelsesmuligheder. Det er et stærkt kort, at man i Byrådet anerkender, at udviklingen tager afsæt i visioner med bredt politisk ejerskab. Man er - præget af mange indsatser - i fuld gang med at ændre det kommunale image - så den fine geografiske placering og de mange helhedsorienterede satsninger giver resultatet: In-stedet hvor man vil bo!
- Samtidig har "Byen for alle", "Danmarks bedste børneby" og opbakningen til Fredericias Musicalteater der i dag er Danmarks nr. ét - og meget mere - været udmeldinger, som Byrådet har arbejdet sammen om at opfylde. Med den nye visionsproces skal Byrådet identificere de nye pejlemærker for fremtiden, så Fredericia fortsat kan udvikle sig i den ønskede retning.
- Med FredericiaC er man i gang med et helt nyt og unikt byudviklingsprojekt i Danmark - det er i den grad energigivende - men også udfordrende i det lange seje træk - og der er langt igen. Det er et projekt, der følges i hele Nordeuropa.
- Byrådet har ligeledes vist, at man i en svær økonomisk tid kunne stå sammen om store forandringer og svære prioriteringer, da budget 2012 blev tilvejebragt.

Organisationsrettet

- Samspejlet i direktionen og mellem direktion og fagchefer - båret af værdier og tæt dialog/kommunikation - har styrket det samlede ledelsesformat.

- "Der vises en enorm tillid til det decentrale niveau – stor plads til mangfoldighed – får man en skæv idé, så dribler man med den – vi har et ledelsesgrundlag, der svarer til virkeligheden" (decentral leder).
- Fredericia er helt på forkant, når alle i dag taler om radikal innovation – KL's store innovationspris 2010 var en kvittering herfor, ligesom også EU har påskønnet arbejdet ved EPSA-pris uddelingen. Og innovationsarbejdet omsættes til praksis. "Længst muligt i eget liv" – også kaldet Fredericiamodelen – har bredt sig ud i det ganske land, men også norske kommuner efterligner modellen. Det store energi-projekt, hvor affald opfattes som en ressource i stedet for et problem, tilkalder sig stor opmærksomhed fra omverdenen. I dette projekt, der udvikles i et partnerskab med DONG, omdannes affaldet til biomasse og derefter til naturgas, og den første gas har allerede fundet adgang til naturgasnettet.
- "Hér lægges vægt på værdibaseret ledelse med ordentlighed som det basale, der er store ambitioner, et stort ledelsesrum, inspiration til at tænke nyt og anderledes – plads til at lære af fejl – man går på tværs – det er ikke regler men holdninger, der bærer" (fagchef).
- Vi inddrages seriøst, tages alvorligt og har reel indflydelse – og den værdibaserede ledelse fungerer godt (tillidsrepræsentant).

Kommunaldirektørens formelle ansvarsfelt

Kommunaldirektøren fungerer med stort ledelsesrum som administrerende direktør med fokus på den overordnede ledelse af den kommunale koncern. Kommunaldirektøren indgår i et tæt makkerskab med borgmesteren, der således kan fokusere på rollen som bestyrelsesformand – være hovedaktør på den politiske bane – være i god kontakt med borgere og virksomheder - indgå på den nationale scene – og i relevante netværk og repræsentative relationer.

Kommunaldirektørens overordnede ansvar (i samspil med andre):

- At være rådgiver og sparringspartner for borgmesteren, Økonomiudvalget og Byrådet
- At sikre afsøgning og synliggørelse af politisk fastlagte økonomiske rammer samt politiske visioner og mål – sikre, at disse politiske beslutninger følges op – og at de indgår i en udviklingsorienteret kvalitetsdialog mellem de politiske niveauer, de udførende opgaveenheder og borgerne/eksterne interessenter.

- At tage egne (direktionens) initiativer og sætte dagsordener, der er med til at udvikle rammebetingelser for borgere og virksomheder i Fredericia Kommune BÅDE i 2012 og 2017-20 etc. Det handler bl.a. om at motivere Byrådet til at agere strategisk "over tid" i balance med de logiske her og nu – udfordringer.
- At være øverste administrativt ansatte chef for den kommunale organisation. Hermed den, der på overordnet administrativt niveau skal sikre et godt samspil mellem de politiske og administrative aktører.
- At sikre koordinering og helhedssyn i planlægning og opgaveudførelse på tværs af opgaveområderne – bl.a. gennem samspillet i direktionen og øvrige lederfora.
- At varetage det overordnede ansvar for de tværgående styrings- og udviklingsorienterede opgaver: Økonomisk planlægning og styring, ledelses- og personaleudvikling, plankoordinering, informationsstrategier, teknologiudvikling, administrationsstyring, tværkommunale samarbejder og den løbende metodeudvikling.
- At sikre, at der på alle de kommunale kerneydelsesområder er fokus på ydre samspil (krav og forventninger fra lovgivning, politikere og borgere) og indre samspil (effektivitets-/produktivitetsfremmende processer) – kittet sammen af en god kultur med bæredygtige værdier. Her ligger også et ansvar for at søge efter nye løsninger i samspil med andre kommunale/offentlige og private aktører (herunder civilsamfundet).
- At sikre, at Fredericia Kommune drives rationelt – med anvendelse af moderne teknologi - og fremtræder som en fremsynet, veldrevet kommune – dokumenteret via resultater, effektmålinger, tilfredshedsundersøgelser etc.
- At sikre, at administrationen spiller tæt sammen med det lokale og regionale erhvervs-, kultur- og foreningsliv, uddannelsesinstitutioner mv.
- At sikre, at kommunen indgår i relevante netværk regionalt, nationalt etc.
- At sikre lovlig forvaltningsudøvelse.

Det forventes, at kommunaldirektøren forholder sig aktivt – med selvstændige initiativer – på alle ansvarsområder, og at dette foregår via/i samspil med politiske niveauer, direktører, øvrige lederniveauer, MED-organisationen etc.

Kommunaldirektørens udfordringer på kortere sigt

En kommune der vil meget – producerer altid fortsatte og mange udfordringer. Når man omsætter det generelle, overordnede ansvar til de konkrete udfordringer, som kommunaldirektøren i Fredericia Kommune – i samarbejde med direktionen m.fl. - forventes at gå aktivt ind i på kort sigt (1–1½ år), drejer det sig bl.a. om følgende udfordringer, der vil fylde meget:

Overordnet

- Byrådet arbejder i foråret 2012 med et nyt visionsperspektiv – og den nye vision bliver afleveret til direktionen – der forventes at følge op og omsætte til projekter, adfærdsændringer og ”nye måder” – og skubbe bag på de prioriteringer, det også vil indebære.
- Forudsætningen for hele udviklingen er fortsat skarpt blik for krydspresset mellem presset på de kommunale opgaveløsninger (udgifter) og de økonomiske rammer – også på grund af den markante investering i fremtidens nye by – der har været med til at sætte økonomien under pres. Radikal innovation (helt nye måder at skabe kommunale løsninger på) og effektiviseringsfokus bliver hinandens forudsætninger. Kommunaldirektøren/direktionen får derfor det/de næste år dette dobbelte fokus hele tiden.
- En AKF-analyse fra 2011 om Fredericia Kommunes socialøkonomiske og demografiske udfordringer skal følges op af direktionen (man er gået i gang).
- Herunder ligger også et politisk ønske om, at der løbende tages initiativer til modernisering og effektivisering af den kommunale serviceproduktion, så Fredericia Kommune er i stand til at udføre sine opgaver bedst og billigst.
- Trekantområdets mere end 300.000 indbyggere har arbejdet sammen gennem en årrække. Det er åbenlyst, at den urbanisering på verdensplan, der finder sted med stormskridt, bør inspirere til, at man sætter endnu mere turbo på at finde synergien i Trekantområdet baseret på de stærke bysamfund/kommuner. Der er i byrådet en konstruktiv åbenhed for dette perspektiv.
- Der vil givetvis overalt i Danmark blive søsat nye måder at udvikle politik på frem mod - og hen over næste kommunevalg i 2013. Hvordan kan man i Fredericia se nye muligheder for at gøre det endnu mere spændende at være byrådspolitiker med mulighed for at præge både dagens og fremtidens rammevilkår for borgere og virksomheder?

- Hvad vil fremtidens teknologiudvikling betyde for måden, man løser opgaver på, underviser på, integrerer mennesker på – sikrer sammenhængskraft på – internt og i samspil med andre kommuner, private aktører, borgere etc.? Det forventes, at direktionen endnu stærkere går ud på den udviklingsbane.
- Der skal hele tiden tænkes og handles i sammenhængskraft og fælles identitet på tværs af kommunens erhvervsliv, uddannelsesinstitutioner, kommunale aktører, kultur og idrætsaktører etc. i arbejdet for at lægge fælles kræfter i den fremtidige udvikling. Det fordrer, at kommunaldirektøren m.fl. også har dette ydre fokus.
- Det store langsigtede projekt FredericiaC vil fortsat fylde meget i opfølgning/implementering.

Organisationsrettet

- Med den nye kommunaldirektør for bordenden (og der er netop tiltrådt ny teknisk direktør) – skal direktionen finde styrkerne i det nye team og fokusere på de arbejds måder, der kan understøtte og drive udviklingen eksternt og internt. Der er i den nuværende direktion stor åbenhed om "forskellige måder".
- FFF er Byrådets – og dermed også direktionens strategiske platform – med rødder ud til alle opgaveområder. I en tid med større krav til resultater og "det bliver til noget" - vil der være behov for, at direktionen (i samspil med andre) får udtænkt og sat handling på en strategisk fortsat arbejdsplan, der kan være med til at realisere FFF og tænke den ind i en ny fremtid. Også inspireret af de overhalinger, man kan opleve fra andre danske kommuner på vej med innovationstiltag på mange fronter.
- Det konstruktive samspil mellem direktionen og fagcheferne har behov for at blive revitaliseret – og der kan hentes ressourcer i et endnu bedre tværgående samarbejde på tværs af fagområderne.
- Man kan forvente snævrere rammer for personale på alle områder over de kommende år. Det udfordrer direktionen på nye måder. Der skal skabes en kultur, der hele tiden kobler kreativitet, innovation og rationalisering/"nye måder". Og det kræver en stærk kommunikation og inddragelse af mange personalegrupper, der skal dele viden om det strategiske fremtidsperspektiv – så man sammen kan skabe nye løsninger.

Der vil være andre små og store udfordringer. Men den nye kommunaldirektør forventes at bruge en del tid og energi på de nævnte områder.

Kommunaldirektørens baggrund og bagage

Baggrund/ledererfaring

Der forventes en samfundsvidenskabelig uddannelse eller en uddannelse på et tilsvarende niveau.

Erfaringer fra – og lyst til at udøve ledelse ud fra en palet af visioner og værdier er altafgørende. Det skal kobles på interessen for at føre Fredericia ind i fremtiden – også gerne inspireret af en fascinerende historie.

Strategisk ledelse skal derfor være en spidskompetence. Det samme gælder evne og lyst til at gå ud i de eksterne møder med aktørerne fra erhvervs-, uddannelses-, sundheds-, kultur- og idrætsområdet etc., hvor alliancer og nye løsninger drøftes og etableres. Det gælder også på tværs af trekantområdet/regionen/nationalt.

Der skal være udpræget flair for at sætte sig ind i kommunaløkonomiske forhold, herunder også overordnet planlægning, samarbejde mellem offentlige og private aktører, styringsmodeller og info-teknologiske muligheder. Evnen til at forstå og læse den politiske kultur og dagsorden – og evnen til at opnå tillid hos det samlede byråd er en forudsætning for alt andet. Det kræver formentlig erfaring fra en ledelsesposition i politisk ledet virksomhed.

Der forventes ledererfaring med anerkendte resultater fra en markant ledelsesposition – hvor spidskompetencerne nævnt ovenfor har været en del af jobprofilen.

Person-/lederprofil

Vel vidende at ingen ansøger kan alting, vil der være brug for en kommunaldirektør med flest mulige af nedennævnte egenskaber:

- Først og fremmest en ordentlig personlighed med en naturlig autoritet og en god personlig udstråling – der kan være samlende kraft, dynamo og inspirator såvel på den korte bane med blikket vendt mod de kommunale kerneydelser som i det læn- gerevarende udviklingsperspektiv.
- De sociale og kommunikative evner er de allervigtigste!
- En dygtig teamleder, der kan skabe et godt samarbejde i diverse leder- og samarbejdsfora. Pågældende forstår at delegerer og lede gennem andre ledere. Kan samtidig tage bordenden og sikre beslutninger/retning. Kan tydeliggøre overholdelse af værdier og retning gennem dialog og ledelsesinformation etc.

- En god sparringspartner for borgmesteren og de øvrige politiske aktører. Kan og tør give kvalificeret med- og modspil – og skabe handlemuligheder for det folkevalgte system.
- Der skal være en vis (kalkuleret) risikovillighed – det ligger som et grundvilkår, at man ofte prøver noget af som de første.
- Kan arbejde strategisk og helhedsorienteret - og få folk med når nye veje skal betrædes. Har blik for processerne. Er analytisk og struktureret.
- Er personlig robust – skal kunne tage både med- og modvind professionelt.

3. Ansættelsen og vilkårene

Ansøgernes vurdering af arbejdspladsen

Alle interesserede er velkomne til at kontakte os med spørgsmål om stillingen og en eventuel drøftelse af personlige kvalifikationer i forhold til stillingen. Alle henvendelser behandles fortroligt. Henvendelse kan rettes til:

Partner Lars Lundgaard, Lundgaard Konsulenterne
Tlf. 4021 7037 eller 7542 4233

Under de 2 samtalerunder, der indgår i ansættelsesproceduren, vil der som udgangspunkt ikke være anledning for ansøgerne til at stille spørgsmål. Den mulighed ligger før ansøgningsfristen og inden 1. interviewrunde. De ansøgere, der går videre til sidste samtalerunde afholder et møde med borgmesteren for at få mulighed for at danne sig et personligt indtryk af arbejdspladsen og få svar på eventuelle spørgsmål inden sidsterunde.

Arbejdspladsens vurdering af ansøgerne

Der er nedsat et ansættelsesudvalg, der består af Økonomiudvalget samt gruppeformanden for DF (så alle partier deltager), direktør Vibeke Kinch og HMU's næstformand Helle Bang Andersen.

Ansættelsesudvalget udvælger ansøgere til 1. samtalerunde og gennemfører herefter 1. og 2. samtalerunde.

Ansættelsesudvalget vurderer ansøgerne ud fra de faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer, der er beskrevet hér i jobprofilen.

Ansættelsesudvalget har efter sidste samtalerunde følgende grundlag for vurderingen af de sidste ca. 3 ansøgere:

- Den skriftlige ansøgning
- Det personlige indtryk fra 1. samtalerunde
- Et skriftligt resumé af en dialogtest hos en anden af Lundgaard Konsulenterne. Resuméet udarbejdes på baggrund af en dybtgående, struktureret samtale om ansøgerens faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer. (Resuméet sendes også til ansøgeren, der får lejlighed til at kommentere det ved 2. samtalerunde)
- Et skriftligt resumé af 3-4 referencer, som konsulenten indhenter telefonisk fra ansøgerens leder, kolleger og medarbejdere (kun efter aftale, og hvor det ikke belaster ansøgeren, hvis pågældende ikke får stillingen). Referencerne er fortrolige og forelægges ikke ansøgeren.
- Det personlige indtryk fra 2. samtalerunde

Du kan læse mere om bl.a. dialogtesten og vores etik i ansættelsessager på www.lundgaard-konsulenterne.dk

Tidsplan for ansættelsen (2012)

Hos Lundgaard Konsulenternes sekretariat i Ribe er kontorleder Dorit Bech tovholder på ansættelsen. Dorit Bech kan træffes på tlf. 7542 4233.

Ansøgning sendes elektronisk til post@lundgaard-konsulenterne.dk. Den skal være fremme senest **den 2. marts kl. 09.00.**

Vi vil være rigtig glade for at få ansøgningerne sendt ind, når du ved, at du vil søge – og ikke nødvendigvis i sidste øjeblik – idet alle selvfølgelig behandles ens. Lundgaard Konsulenternes sekretariat sender kvittering for modtagelsen af ansøgningen til den mailadresse, ansøgningen er sendt fra. Det forudsættes, at denne mailadresse kan anvendes til den fortrolige kommunikation mellem ansøger og sekretariat i resten af ansættelsesprocessen.

Den 7. marts træffer ansættelsesudvalget beslutning om, hvem der indkaldes til 1. samtalerunde. De udvalgte ansøgere får besked samme dag.

1. samtalerunde afvikles med op til 6 ansøgere **den 12. marts kl. 09.00 - 16.00.**

Dialogtesten for de ansøgere, der går videre til 2. samtalerunde, afvikles med en af Lundgaards øvrige konsulenter den 13. marts.

2. samtalerunde afvikles med op til 3 ansøgere **den 22. marts kl. 12.00 – 16.00.**

Efter ansættelsen

For den ansøger, der udvælges til stillingen, tilbyder konsulenten en opfølgende samtale straks efter, at beslutningen om ansættelse er truffet. I samtalen vil der bl.a. blive lejlighed til sparring omkring, hvordan den nye kommunaldirektør kommer godt i gang med jobbet.

Ca. 4 måneder efter den nye kommunaldirektørs tiltræden vender konsulenten tilbage og holder opfølgende samtaler med borgmesteren og kommunaldirektøren for at evaluere, hvordan samspillet er kommet fra start.

Februar 2012

Lars Lundgaard

Konsulent på ansættelsessagen