

Forretningsudvalgets ekstraordinære møde den 23. marts 2010

Sag nr. 1

Emne: Ansættelse af to direktører til koncerndirektionen

1 bilag

Ansættelse af 2 koncerndirektører i Region Hovedstaden

Indledning

Hermed fremsendes beskrivelse af ansættelsesproces vedrørende 2 stillinger som koncerndirektører i Region Hovedstaden. Ansvarlig konsulent er undertegnede Lars Lundgaard og én af mine kolleger vil forestå dialogtestningen.

Det drejer sig om de to stillinger, der i dag besættes af Jeannette Birkelund og Jens Chr. Sørensen. Der vil i forbindelse med dialogen om job- og personprofil, jf. neden for, helt naturligt indgå evt. behov for korrektioner i ansvarsområder og erfaringsbaggrund/kompetencer etc.

Ansættelsesforløbet køres tidsmæssigt parallelt. Med den nuværende ansvarsfordeling er der tale om klart selvstændige direktørprofiler – samtidig med, at de indgår i det samme direktionsteam. De bør de derfor også profileres hver for sig – da de vil tiltrække ansøgere med forskellig baggrund. Der vil blive udarbejdet særskilte job- og personprofiler på hver stilling.

Med den tidsmæssige sammenhæng, vil der være mulighed for at tænke de relevante ansøgers lederpersonligheder ind i en teamsammenhæng.



Udkast til tids - og forløbsplan

| Faser | Tid | Bemærkninger |
|--|---|--|
| Indledende interviewrunde: | 7. april fra kl. 10.30 | Jf. nedenfor. |
| Konsulenten fremsender udkast til job- og personprofil samt tekst til stillingsopslag: | 12. april | Godkendes af rådsformanden den 19. april |
| Annoncen sættes i den grafiske tegnestue vi samarbejder med eller af Region Hovedstaden: | 20. april | |
| Annoncen afleveres og indtrykkes i: <ul style="list-style-type: none">• Djøf-Bladet• Søndagsaviser:• DK-Nyt: | 21. april – 30. april 21. april – 25. april Fra 21. april | På Regionens og Lundgaards hjemmeside så snart materialet foreligger. <i>Opslagssteder aftales nærmere.</i> |
| Deadline for ansøgninger: | 17. maj Kl. 09.00 | |
| Vurdering af feltet fremsendes: | 18. maj | |
| Beslutning om, hvem der skal med i 1. interviewrunde: | 20. maj Kl. 16.30 – 18.00 | Ansættelsesudvalget og konsulenten |
| 1. interviewrunde: | 28. maj og 31. maj Kl. 09.00-16.00 | Ansættelsesudvalget og konsulenten |
| Referencer, dialogtest og samtaler | 22 | Konsulenterne og regionsrådsformanden/koncerndirektøren |
| 2. interviewrunde | 10. juni – formiddag og eftermiddag | Ansættelsesudvalget og konsulenten |
| Lønforhandlinger | | Region Hovedstaden |
| Forretningsudvalget og Regionsrådet | 15. juni 22. juni | Region Hovedstaden |

Ansættelsesudvalg

Når der nedsættes ansættelsesudvalg, bør der balanceres mellem beslutningskraften (der skal være sikkerhed for, at Forretningsudvalget bakker indstillingen op) – og de etiske

hensyn til kvalificerede ansøgere, der skal kunne deltage i processen under fuld diskretion og derfor forventer et snævert tavshedsbelagt team omkring ansættelsen.

Det kan tale for en model, hvor der sondres mellem:

Screeningsgruppen - f.eks. formandskabet og regionsdirektøren. Gruppen udvælger til - og deltager i første interviewrunde og udpeger 2-3 ansøgere til den afsluttende præsentation (2. runde).

Et Ansættelsesudvalg - f.eks. Rådsformanden, 1 politiker fra hvert parti, regionsdirektøren, 2 ledelsesrepræsentanter (herunder 1 hospitalsdirektør) og 2 medarbejderrepræsentanter - der indstiller til Forretningsudvalget.

Deltagerne i ansættelsesprocessen har i forhold til alle andre tavshedspligt, således at de ansøgere, der ikke får jobbet, behandles med respekt.

Etikken har en central placering i Lundgaard Konsulenternes ansættelser. Vi ser en professionel tilrettelæggelse af samspillet med ansøgerne som både vores og regionens ansigt udadtil. 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. Se mere om vores etik på www.lundgaard-konsulenterne.dk.

Udarbejdelse af job- og personprofil mv.

Konsulenten gennemfører en indledende interviewrunde med nøglepersoner omkring de to direktørstillinger - dvs. ansættelsesudvalget m.fl. Det giver relevant viden med til brug for udarbejdelse af profil og annonce.

Det vil være samtaler med:

- Regionsrådsformanden og regionsdirektøren (45 min. med hver)
- De afgående direktører (individuelt 30 min. hver)
- De to øvrige direktører (45 min. samlet/evt. via telefon)
- Politiske deltagere i Ansættelsesudvalget individuelt , 15 min. /pr. telefon ifølge aftale
- Direktør/chefteam 4-6 personer med reference til hver af direktørstillingerne - (hver gruppe 60 min.)
- Medarbejderrepræsentanterne i ansættelsesudvalget (samlet 60 min.)
- Evt. flere ifølge aftale

Samtalerne vil især handle om:

- Aktuelle udviklingslinjer for Region Hovedstaden – og de kommende års udfordringer – generelt og relateret til det konkrete ansvarsområde
- Hvad skal koncerndirektionen/direktøren – herunder vedr. de særlige ansvarsområder for de to direktører - derfor bruge en del kræfter på (i samspil med andre)?
- Ønsket baggrund – og ønskede personlige egenskaber

Efter samtalerne udarbejder konsulenten på hver stilling en job- og personprofil, der beskriver det ledelsesmæssige ansvarsområde, de særlige udfordringer på kort og langt sigt – samt personprofil. Endvidere udarbejdes forslag til tekst til stillingsannonce. På den måde opnås en synlig beskrivelse af jobbet internt i Region Hovedstaden og overfor de personer, der ønsker at søge jobbet.

Annonceringsperioden

Relevante annonceringssteder aftales i den indledende fase, jf. ovenfor. Endvidere har vi opslaget med på Lundgaard Konsulenternes hjemmeside, ligesom opslaget kan lægges ind på Region Hovedstadens hjemmeside.

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

Fra deadline til 1. interviewrunde

Inden deadline fremsender ansøgerne ansøgning til konsulentfirmaet. Ansøgerne anfører, om de er ansøger til én af stillingerne eller til begge. Konsulenten udarbejder en skriftlig vurdering af samtlige ansøgninger med en bredere vurdering af, hvem der er interessante i relation til første interviewrunde. Denne vurdering sendes til screeningsgruppen.

Der afholdes derefter møde, hvor screeningsgruppen og konsulenten drøfter ansøgningerne igennem, og gruppen 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 ca. 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 de 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 meget 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 tidligere samarbejdspartnere. Der kan være ansøgere, der sidder i stillinger, hvor det kan være vanskeligt at hente referencer hos alle. Så får vi referencer så godt som muligt. Ansøgernes behov for fortrolighed skal selvsagt respekteres.

Der afvikles endvidere en samtale mellem de sidste ansøgere og regionsrådsformanden og koncerndirektøren, hvor nøglepersonerne har muligheder for se hinanden an – og nærmeste overordnede hermed får en ekstra kilde til vurdering. Endeligt afvikles en dialogtest.

Dialogtesten¹

Dialogtesten forestås af én af de øvrige konsulenter hos 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:

- 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.

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

Opfølgning

Konsulenten afvikler en personlig, fortrolig drøftelse med de nye direktører inden tiltrædelsen. Det giver mulighed for at briefe ansøgeren om de udfordringer, ansøgeren 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 rådsformanden, regionsdirektøren og de nye direktører. 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 så god støtte som overhovedet muligt i bestræbelserne på at finde de to kompetente koncerndirektører til Region Hovedstaden.

Med venlig hilsen

Lars Lundgaard
Lundgaard Konsulenterne