



Til: Økonomiudvalget  
Direktionen

HR OG ORGANISATIONSUDVIKLING

Dato: 27. februar 2017

Tlf. dir.: 4477 2412  
E-mail: bgro@balk.dk  
Kontakt: Birgitte Groth

81-03.00-A21-1-15

### **Forslag til revideret procedure for ansættelse af kommunaldirektør, direktører, chefer og bestemte decentrale ledere**

Formålet med forslaget om reviderede retningslinjer er at fremme og sikre klare og gennemsigtige ansættelsesprocesser af ledere og tydelighed i kompetencefordelingen.

Ballerup kommune er en offentlige myndighed og ansættelse af ledere er derfor en afgørelse, hvorfor Ballerup kommune skal overholde forvaltningslovens bestemmelser. Ansættelseskompetencen kan ikke uddelegeres.

Endvidere udspringer kompetence til ansættelse af ledere af styrelseslovens § 18 stk. 3, samt ledelsesretten. For at sikre at alle relevante synspunkter indgår i vurderingen, foreslås det, at både politikere, ledere, medarbejdere og relevante brugerbestyrelser medvirker i forbindelse med ansættelse af ledere i Ballerup Kommune.

Det er – udover hensynet til overholdes af forvaltningsloven og reglerne i ledelsesretten - i overensstemmelse med de værdier, som er beskrevet i Ballerup Kommunes MED-aftale. Der henvises i øvrigt til vejledningen "Ansættelse fra A-Z".

Det politiske niveau foreslås at indgå i ansættelsen af visse decentrale ledere. I forhold til ansættelse af kommunaldirektøren og øvrige direktører foreslås politisk deltagelse i hele processen, mens det chef- og lederstillinger foreslås at være i forbindelse med 2. ansættelsessamtale.

Forældrebestyrelser og skolebestyrelser skal involveres i lederansættelser indenfor stillingsområder under Folkeskoleloven og dagtilbudsloven. I den forbindelse henledes opmærksomheden på, at ansættelserne og ansættel-

sesproceduren skal ske med respekt for særlovgivning på de konkrete områder, f.eks. ved involvering af bestyrelser. I nedenstående skema er den foreslåede procedure skitseret.

### Skema over ansættelseskompetence

Stilling	Medlemmer af Ansættelsesudvalg	Beslutningstager
Ansættelse af kommunaldirektør (Niveau 1)	Politikere, ledelsesrepræsentanter fra administrationen og medarbejderrepræsentanter	Kommunalbestyrelsen
Ansættelse af direktører (Niveau 1)	Politikere, ledelsesrepræsentanter fra administrationen og medarbejderrepræsentanter	Kommunalbestyrelsen
Ansættelse af center- og sekretariatschefer (Niveau 2)	Ledelsesrepræsentanter fra administrationen, medarbejderrepræsentanter.  Politisk deltagelse i forbindelse med 2. ansættelsessamtale	Økonomiudvalget
Ansættelse af: <ul style="list-style-type: none"> <li>• distriktsledere på plejecentre</li> <li>• leder af hjemmeplejen</li> <li>• distriktsdagtilbudsledere</li> <li>• distriktsskoleledere</li> <li>• bibliotekschef</li> <li>• overtandlæge</li> </ul> (Niveau 3)	Ledelsesrepræsentanter fra administrationen, medarbejderrepræsentanter, og forældrerepræsentanter  Politisk deltagelse i forbindelse med 2. ansættelsessamtale	Centerchefen på området/ Ved uenighed Økonomiudvalget

### Procedure ved ansættelse af kommunaldirektør og direktør stillinger (niveau 1)

Administrationen tager initiativ til, at der nedsættes et ansættelsesudvalg bestående af:

- Borgmesteren
- Økonomiudvalgets øvrige medlemmer (ved kommunaldirektør-ansættelse), ellers 3 medlemmer fra økonomiudvalget ved øvrige direktøransættelser
- 4 ledelsesrepræsentanter fra administrationen, hvoraf den ene skal være den relevante centerchef
- 4 medarbejderrepræsentanter udvalgt af Hoved-MED

Der bør være både kvinder og mænd i ansættelsesudvalget. En medarbejder fra administrationen kan tilknyttes som sekretær for udvalget.

Ansættelsesudvalgene skal følge følgende overordnede principper:

1. Det forudsættes, at medlemmerne af ansættelsesudvalget medvirker under hele forløbet, herunder ved formulering af stillingsopslag, ved udvælgelse af ansøgere til samtale og ved gennemførelse af ansættelsessamtaler.
2. Alle medlemmer af ansættelsesudvalget har mulighed for at udtale sig om, hvilken kandidat de foretrækker i forhold til besættelse af den opslåede stilling. Når rekrutteringsprocessen er afsluttet, indstilles den udvalgte kandidat til kommunalbestyrelsen.
3. Ved uenighed blandt udvalgets medlemmer er det - ved besættelsen af kommunaldirektør posten - borgmesteren, der beslutter hvilken kandidat eventuel hvilke kandidater, der skal indstilles til kommunalbestyrelsen.
4. Indstillingen skal indeholde en vurdering af ansøgeren, herunder en begrundet motivering i forhold til den udarbejdede stillings- og personprofil. Ved flere kandidater skal indstillingen ligeledes indeholde en prioriteret rækkefølge af de indstillede kandidater.
5. Ved uenighed ved ansættelse af øvrige direktører er det kommunaldirektøren, der beslutter hvilken eller eventuelt hvilke kandidater, der indstilles til kommunalbestyrelsen. Indstillingen skal indeholde en vurdering af ansøgerne, herunder en begrundet motivering i forhold til den udarbejdede stillings- og personprofil. Ved flere kandidater skal indstillingen ligeledes indeholde en prioriteret rækkefølge af de indstillede kandidater.
6. Der skal ved begge stillinger ved uenighed angives hvor mange i ansættelsesudvalget, der var for ansættelse af de enkelte kandidater.

## **Procedure ved ansættelse af center- og sekretariatschefer (niveau 2)**

Administrationen tager initiativ til, at der nedsættes et ansættelsesudvalg bestående af henholdsvis:

- Borgmesteren (ved 2. ansættelsessamtale)
- 2 politikere fra Kommunalbestyrelsen udpeget af Økonomiudvalget (deltager i forbindelse med 2. ansættelsessamtale).
- 3 ledelsesrepræsentanter, herunder direktøren for området samt
- 3 medarbejderrepræsentanter

Der bør være både kvinder og mænd i ansættelsesudvalget. En medarbejder fra administrationen kan tilknyttes som sekretær for udvalget.

Ansættelsesudvalgene skal følge følgende overordnede principper:

1. Det forudsættes, at medlemmerne af ansættelsesudvalget medvirker under hele forløbet, herunder ved formulering af stillingsopslag, ved udvælgelse af ansøgere til samtale og ved gennemførelse af ansættelsessamtaler. Dog deltager politikere udelukkende i 2. samtalerunde

2. Alle medlemmer af ansættelsesudvalget har mulighed for at udtale sig om hvilken kandidat, de foretrækker, skal besætte den opslåede stilling.
3. Ved uenighed er det den øverste administrative leder i ansættelsesudvalget, det vil sige den relevante direktør, der træffer beslutning om, hvilken kandidat eller eventuelt hvilke kandidater, der skal indstilles til økonomiudvalget. Ved flere kandidater består indstillingen af en prioriteret liste i forhold til den udarbejdede stillings- og personprofil.
4. Der skal ved indstilling til økonomiudvalget ved uenighed angives hvor mange i ansættelsesudvalget, der var for ansættelse af de enkelte kandidater.

### **Procedure ved ansættelse af ledere af plejecentre, hjemmeplejen, distriktsdagtilbudsledere, distriktsskoleledere, bibliotekschef og overtandlæge (niveau 3)**

Administrationen tager initiativ til at der nedsættes et ansættelsesudvalg bestående af henholdsvis:

- Den relevante centerchef
- 2 ledelsesrepræsentanter
- 3 medarbejderrepræsentanter
- Ved ansættelse af distriktsskoleleder m.v. og distriktsdagtilbudsledere og distriktsklubledere skal 3 forældrevalgte udpeget af henholdsvis skolebestyrelsen eller forældrebestyrelsen deltage i ansættelsesudvalget
- I forbindelse med 2. ansættelsessamtale deltager 3 politikere. Den relevante udvalgsformand er født medlem af ansættelsesudvalget. Herudover deltager yderligere 2 politikere udpeget af det relevante fagudvalg.

Der bør være både kvinder og mænd i ansættelsesudvalget. En medarbejder fra administrationen kan tilknyttes som sekretær for udvalget.

Ansættelsesudvalgenes og de administrative chefers arbejde skal følge følgende principper:

1. Det forudsættes, at medlemmerne af ansættelsesudvalget medvirker under hele forløbet, herunder ved formulering af stillings- og personprofil, ved udvælgelse af ansøgere til samtale og ved gennemførelse af ansættelsessamtaler. Dog deltager politikerne alene i 2. samtalerunde
2. Medarbejderrepræsentanterne, de forældrevalgte og politikerne har til opgave at understøtte processen med at finde den bedst egnede kandidat til den opslåede stilling. Alle medlemmer af ansættelsesudvalget har mulighed for at udtale sig om, hvilken kandidat de foretrækker, skal besætte den opslåede stilling. I forlængelse af at en ansættelse af en leder er en afgørelse i forvaltningslovens forstand er der således ikke tale om en afstemning. Man tilkendegiver sit synspunkt. Disse indgår i ledelsens (den administrative eller politiske ledelse) vurdering af hvem, der er den rette kandidat.

3. Det er den øverste administrative leder i ansættelsesudvalget, som træffer den beslutning om, hvilken kandidat, der skal ansættes eller om stillingen bør genopslås. Det følger af ledelsesretten.
4. Hvis der via dialogen i ansættelsesudvalget ikke kan opnås enighed om hvilken kandidat der skal tilbydes stillingen, beslutter den administrative chef om stillingen skal genopslås eller om der skal udarbejdes en indstilling til økonomiudvalget om ansættelse af en af kandidaterne fra 2. runde.
5. Hvis den administrative chef vurderer, at der blandt kandidaterne i 2. runde er kvalificerede ansøgere, der kan bestride stillingen, udarbejder den administrative chef og direktør en indstilling til økonomiudvalget på alle kandidater i 2. samtalerunde.
6. Indstillingen skal indeholde en vurdering af ansøgerne i prioriteret rækkefølge, herunder en begrundet motivering i forhold til den udarbejdede stillings- og personprofil. Det skal ligeledes angives for hver kandidat, hvordan tilkendegivelserne for ansættelse var i ansættelsesudvalget.
7. Økonomiudvalget træffer beslutning om hvilken kandidat, der skal tilbydes stillingen, eller om stillingen skal genopslås.

Vedtaget af økonomiudvalget den xxx marts 2017.