

REFERAT Økonomi- og Klimaudvalget d. 20-08-2024

Mødedato Tirsdag d. 20. august 2024 kl. 08:00

Mødested Mødelokale 5, Snorrebakken 66, Rønne

Mødedeltagere Helle Munk Ravnborg, Jacob Trøst, Jonna Nielsen, Linda Kofoed
Persson, Morten Riis, Søren Schow, René Danielsson

Indholdsfortegnelse

Fraværende og bemærkninger til dagsordenen.....	3
Rekruttering af direktør.....	4

Punkt 1: Fraværende og bemærkninger til dagsordenen

Fraværende

Søren Schow.

-

Bemærkninger til dagsordenen

-

Punkt 2: Rekruttering af direktør

24/17100

Politisk sagsgang

Økonomi- og Klimaudvalget indstiller

Kommunalbestyrelsen beslutter

Resumé

Kommunalbestyrelsen skal godkende rekrutteringsprocessen og nedsætte et ansættelsesudvalg med henblik på rekruttering af direktør.

Indstilling

Borgmesteren indstiller, at

- a) ansættelsesprocessen og ansættelsesudvalgets sammensætning godkendes
- b) der udpeges to medlemmer af kommunalbestyrelsen fra henholdsvis valggruppe C,K,O,Ø og valggruppe A,V,W til ansættelsesudvalget, i alt 4
- c) borgmesteren bemyndiges til at vælge ekstern rekrutteringsaktør til at bistå ansættelsesudvalget

Beslutning Økonomi- og Klimaudvalget den 20-08-2024

Ad a) Anbefales.

Ad b) Anbefales.

Ad c) Anbefales.

Sagsfremstilling

Bornholms Regionskommune søger en direktør. Hovedansvarsområderne vil som udgangspunkt være politisk betjening af Natur-, Miljø- og Planudvalget og Erhvervs-, Bolig-, og Beskæftigelsesudvalget og direktionsansvaret for Center for Miljø, Plan og Kultur, Center for Trafik, Ejendomme og Drift samt Center for Job, Uddannelse, Unge og Digitalisering. Det anbefales, at der lægges vægt på, at den kommende direktør har en stærk faglig profil indenfor de tekniske områder. Alt afhængig af kandidatens profil, vil det være muligt i forbindelse med ansættelsen at lave en omfordeling af de øvrige direktørområder. Med denne tilgang må det forventes, at ansøgerfeltet bliver bredere.

De politiske udvalg og organisationens centre refererer i udgangspunktet kun til én direktør. Det er dog samtidig direktionens ansvar at sikre den tværgående koordinering i organisationen af både af udviklingsprojekter og drift.

En ny direktør vil få ansvaret for en række tværgående indsatsområder, blandt andet boligudvikling, understøttelse af erhvervslivet gennem en effektiv myndighedsindsats i en bevidst balance til Bornholms særlige kendetegn og natur, strategisk og helhedsorienteret udvikling og optimering af kommunens ejendomsportefølje og kommunal understøttelse af kommunens Energipolitik og realisering af Energistrategiens prioriteter. Derudover vil direktøren skulle tage aktiv del i realiseringen af kommunens Erhvervspolitik og -strategi, herunder deltagelse i den centrale styregruppe for BRK's arbejde med Energiø Bornholm.

Alt afhængig af fordelingen af direktørområder, vil en ny direktør tillige få ansvaret for uddannelsessamarbejdet og rekrutteringsindsatsen på ø-niveau. Hertil kommer det generelle samarbejde i direktionen om at sikre en professionel varetagelse af hele det kommunale ansvarsområde og kompetent håndtering af de forventninger det bornholmske samfund har til kommunen med afsæt i kommunens ledelseskoncept, herunder værdibaseret ledelse.

Ansættelsesudvalgets sammensætning

Det anbefales, at ansættelsesudvalget er politisk forankret uden at blive for stort. Derfor foreslås det, at hver af de to valggrupper udpeger to medlemmer af kommunalbestyrelsen til ansættelsesudvalget. Borgmesteren er tillige medlem. Desuden foreslås det, at ansættelsesudvalget suppleres med kommunaldirektøren, en ledelsesrepræsentant udpeget af chefgruppen og en medarbejderrepræsentant udpeget af HovedMED. Ansættelsesudvalget består dermed af 5 politikere og 3 ansatte, 8 i alt.

Processen

Det anbefales, at der i samarbejde med en ekstern rekrutteringsaktør udarbejdes en job- og personprofil til stillingen. Ved at vælge en ekstern leverandør opnås det bredest mulige ansøgerfelt og ansættelsesudvalget vil blive understøttet med objektiv rådgivning i processen.

Tidsplanen afhænger af ansøgerfeltet. Et foreløbigt bud på en realistisk tidsplan er:

- august – september: Udarbejdelse af job- og personprofil samt opslag af stillingen
- oktober – november: Ansøgningsfrist og samtaler
- ultimo november: Indgåelse af aftaler og politisk godkendelse af ansættelsen
- 1. januar 2025: Tiltrædelse

Tidsplanen forudsætter, at borgmesteren bemyndiges til at udvælge ekstern rekrutteringsaktør. Alternativet er, at valg af leverandør skal til politisk behandling i september måned med den konsekvens, at rekrutteringsprocessen først kan igangsættes herefter.

Økonomiske konsekvenser

Omkostninger forbundet med rekrutteringsprocessen og efterfølgende ansættelse afholdes indenfor eksisterende budgetramme