

Sak 11

REKRUTTERING TIL ADMINISTRASJONEN

Bakgrunn

I handlingsprogrammets pkt. 5 for 2022 står det at styret skal:

Forberede ny bemanning i sekretariatet; gå gjennom og vurdere fordeling av eksisterende og nye oppgaver, avklare innhold i og utlyse 50 % prosjektstilling over tre år, forberede utlysning av daglig leder. Endret bemanning og utlysninger må ses i sammenheng med forslag til kommunikasjonsstrategi og satsing på nye tiltak, behov for innsats i felles arkitekturpolitisk plattform og behov synliggjort av konkurransekomiteen, samtidig som sekretariatet skal inneha tilstrekkelig faglig kompetanse.

Prosessen

Styret har valgt å se de to stillingene i sammenheng, både når det gjelder stillingsbeskrivelse og tid for utlysning. Det styrker sjansen for oppmerksomhet rundt utlysningene om de lyses ut samtidig. Dette er grunnen til at 50 %-stillingen er blitt senere utlyst enn først planlagt. Styret har også valgt å se dette i sammenheng med kommunikasjonsstrategien. Arbeidet med stillingene har derfor tiltatt de siste månedene etter at metode og hovedbudskap i kommunikasjonsarbeidet var lagt. NLA vil framstå som en mer interessant arbeidsplass for aktuelle kandidater om vi i ansettelsesprosessen kan vise til en tydelig visjon og retning for foreningen i tiden fremover. Mye av dette handler om kommunikasjonsarbeidet styret har videreutviklet det siste året.

Styret har engasjert rekrutteringsbyrået People til å bistå med en komplett rekrutteringsprosess. Byrået vil gjennomføre alt fra kartlegging av behov og utforming av utlysningene, til intervjuer, sortering av søkere, referansesjekk og til slutt bistå med innstilling av kandidatene. People er sertifisert i personlighetstester, om styret skulle ønske å ta dette i bruk underveis. Rekrutteringsprosessen vil skje i tett samarbeid med styret. Ressursen fra People som bistår NLA er samme person som veileder styret i kommunikasjonsarbeidet, da han både er partner i rekrutteringsbyrået og jobber frilans med kommunikasjonsarbeid. Styret ser det som en fordel for foreningen at den som skal ta oss gjennom rekrutteringsprosessen kjenner såpass godt til NLA sitt arbeid og den siste utviklingen av kommunikasjonsarbeidet. People sitt honorar utgjør 20 % av brutto årslønn til den valgte kandidaten. I tilfelle prosessen ikke leder til signert kontrakt, får People heller ikke honorar, med unntak av oppstartskostnadene.

Styrets vurdering

Nyansettelsene innebærer en stor omveltning i administrasjonen. Det er både en sårbar situasjon og en mulighet for å tenke nytt rundt administrasjonens oppgaver og prioriteringer. Medlemsmassen har vokst betydelig de siste 20 årene. Styret vil benytte situasjonen til å se grundig på hvordan NLA kan jobbe og stå frem som interesseorganisasjon for landskapsarkitektene, med ytterligere vekst de kommende årene.

Styret mener det er viktig at rekrutteringen skjer på en profesjonell måte, og anser dermed kostnaden som en vel anvendt investering for fremtiden, jf. sak 15 Årsbudsjett 2023 med ramme for 2024. Et mål med 50 %-stillingen er at den skal omfatte oppgaver som vil gi inntekter for foreningen. Videre ønsker styret at det skal være rom for å kunne utvide stillingsprosenten dersom det skulle vise seg å bli nødvendig for å få ansatt rett søker, og/eller få utført de ønskede oppgavene som kan skape inntekter.

Fremdriftsplan (tentativ)

De viktigste milepælene i rekrutteringsprosessen:

Uke 13: 30. mars - Utlysning av stillinger

Uke 18: 2. mai - Søknadsfrist

Uke 19: Intervjuer med aktuelle søkere

Uke 21: 2. gangs intervjuer

Uke 22: Referansesjekk og innstilling av kandidater

Uke 23: Kontraktsmøte

Oktober/november: Oppstart ny daglig leder med mulig overlapp med avtroppende daglig leder

Forslag til vedtak:

1. Årsmøtet godkjenner forslaget til rekrutteringsprosess for ny daglig leder, 100 % fast stilling og 50 % prosjektstilling for tre år.
2. Årsmøtet gir styret fullmakt til å utvide prosjektstillingen ut over 50 % dersom dette viser seg nødvendig for å få ansatt rett søker og/eller få utført inntektsgivende aktiviteter.