

# Oppdragsbeskrivelse

## 1. Bakgrunn

I løpet av 2023 vil flere av våre toppledere fratre sine stillinger grunnet oppnådd pensjonsalder. I den forbindelse ønsker Møre og Romsdal fylkeskommune bistand i prosessen til å rekruttere nye ledere, i første omgang ny samferdsdirektør og juridisk sjef, med opsjon om ny fylkestannlege. Alle disse stillingene sitter i toppledergruppen til fylkeskommunedirektøren.

I tillegg opplever Møre og Romsdal fylkeskommune vanskeligheter med å rekruttere IT-arkitekt som skal være med å støtte fylkeskommunens digitaliseringssatsing. Det er ønskelig med bistand til å finne aktuelle kandidater til denne stillingen. Stillingen som IT-arkitekt har vært utlyst 2 ganger tidligere.

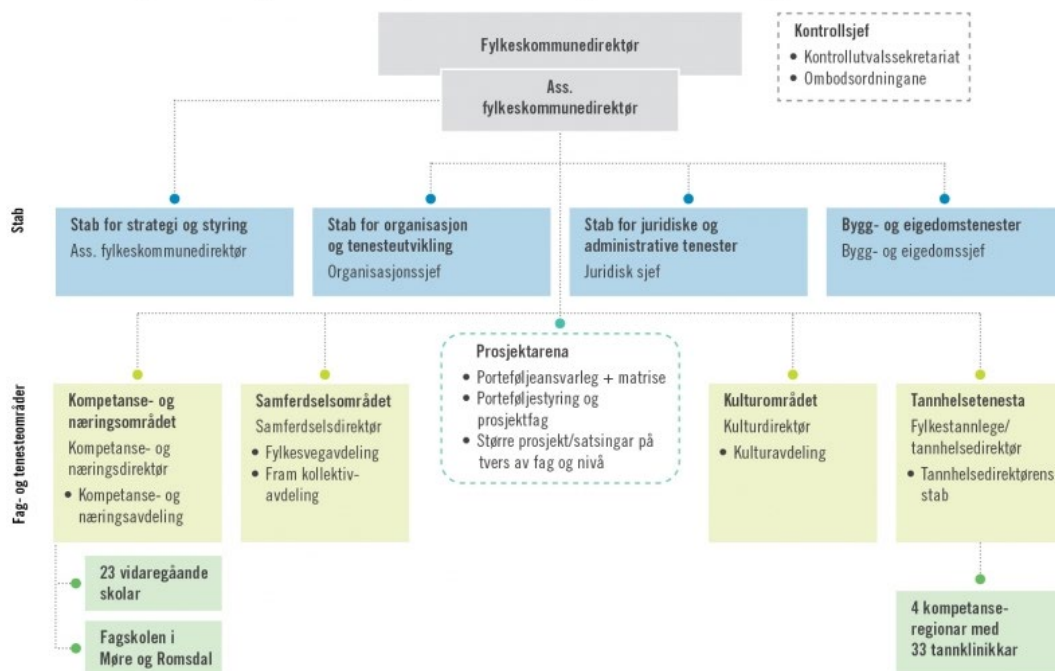
## 2. Om oppdragsgiver

### 2.1 Organisering

Møre og Romsdal har ca. 265 000 innbyggere, fordelt på 26 kommuner med en utstrekning på ca. 14 000 km<sup>2</sup>. Fylkeskommunen har tre bysenter Molde, Ålesund og Kristiansund. Fag- og tjenesteområdene har fylkeskommunale arbeidsplasser i disse byene, men også i andre deler av fylket som følge av skole- og tannklinikkstrukturen.

Møre og Romsdal fylkeskommune er en av de største arbeidsgiverne i regionen og leverer tjenester knyttet til disse fag- og tjenesteområdene: samferdsel, kultur og folkehelse, kompetanse og næring, og tannhelse. Møre og Romsdal fylkeskommune har ca. 2600 ansatte, der ca. 220 er ledere med personalansvar. Lokaliseringen av ansatte i ulike deler av fylket gjør at det stilles store krav til digitale verktøy og arbeidsflater som ivaretar behovene til det enkelte fag- og tjenesteområdet samtidig som det legges til rette for samhandling og samskaping på tvers av fag, nivå og arbeidssted.

## Organisasjonskart for Møre og Romsdal fylkeskommune



Det kan leses mer om vår organisering og oppgavene som ligger til det enkelte fag- og tjenesteområde og stabsavdelingene på våre nettsider:

<https://mrfylke.no/om-oss/om-fylkeskommunen/slik-er-vi-organisert>

### 2.2 Mål for virksomheten

FNs bærekraftsmål utgjør det overordnede rammeverket for utviklingen av Møre og Romsdal som region og organisasjonen vår. Det er laget en 12-årig regional planstrategi, en 4-årig fylkesplan og økonomiplan med handlingsprogram som gir mål og retning. Innenfor fag- og tjenesteområdene er det laget egne fylkesstrategier forankret i det overordnede planverket. Møre og Romsdal fylkeskommune har også en organisasjonsstrategi som utgjør felles plattform for hvordan vi som organisasjon skal løse samfunnsoppdraget slik at vi når målene.

Mer om våre sentrale plandokumenter finnes på våre nettsider:

<https://mrfylke.no/om-oss/planar-planarbeid-og-hoeyringar>

Her er snarveier til blant annet:

- [Fylkesplan](#)
- [Organisasjonsstrategien](#)
- [Fylkesstrategi for samferdsel](#)
- [Regional delplan for tannhelse](#)

### 3. Oppdraget

Anskaffelsen gjelder tjenester knyttet til rekruttering av en:

- Samferdselsdirektør
- Juridisk sjef
- Fylkestannlege - opsjon
- IT-arkitekt
- Åpen opsjon om fire mulige stillinger

Oppdragsgiver er Møre og Romsdal fylkeskommune ved fylkeskommunedirektøren. Kontaktpersoner til oppdraget er organisasjonssjef Dag Lervik og HR-sjef Richard Muller.

Møre og Romsdal fylkeskommune skal være en lærende organisasjon kjennetegnet av samarbeid og tillit. Ambisjonene til fylkeskommunen er godt beskrevet og nedfelt i vår fylkesplan, økonomiplan med handlingsprogram og organisasjonsstrategi. Det er ønskelig at retningsvalg og ambisjoner som går fram av vedlagte dokumenter gjenspeiles i rekrutteringsprosessen.

Det legges vekt på kandidatopplevelsen og betydningen dette har for fylkeskommunens omdømme. Vi ønsker at søkere til disse stillingene opplever rekrutteringsprosessen som meningsfull, rettferdig og preget av profesjonalitet.

Da alle stillingene er eller blir ledig innen kort tid vil leverandør måtte ha nødvendig kapasitet og relevant kompetanse til å gjennomføre alle rekrutteringsprosessene samtidig innenfor en relativt begrenset tidsperiode.

Det er ikke anledning til å levere tilbud på deler av oppdraget.

#### 3.1 Rekrutteringsprosess samferdselsdirektør og juridisk sjef

Rekrutteringsprosessen vil kunne være tilnærmet lik når det gjelder rekruttering av samferdselsdirektør og juridisk sjef, med åpen opsjon om ytterligere to stillinger. Følgende punkter i som er skissert lenger ned utgjør en ytre ramme for hvordan rekrutteringsprosessen vil kunne se ut. Oppdraget vil kunne tilpasses underveis knyttet til de disse stillingene. Leverandør bes om å gjøre rede for skisse til løsningsforslag og forslag til ev. endringer i prosess, jf. vedlegg 3 kravspesifikasjon, pkt. 3.1.

#### Jobbanalyse og markedsstrategi

- Fagansvar for, og fasilitering av, prosess for utarbeidelse av kravspesifikasjon og utlysningstekst.
- Utlysning og markedsføring av stillingen. Strategi for markedsføring legges sammen med oppdragsgiver.

#### Søk i marked

- Det forventes aktivt søk i markedet for å tiltrekke seg aktuelle personer til å søke på den aktuelle stillingen. Oppdragsgiver skal motta en vurdering av markedet og en redegjørelse fra leverandør om hvorfor eventuelle kandidater er identifisert som aktuelle for stillingen.

#### Søknadsadministrasjon

Oppdragsgiver vil selv ha ansvaret for teknisk søknadsadministrasjon knyttet til disse stillingen, men leverandør vil kunne tas med på råd til denne delen av rekrutteringsprosessen.

## Utvelgelse av kandidater, forberedelse og gjennomføring av

- **1.gangsintervju/motivasjonsintervju**
  - Utvelgelse av kandidater til 1.gangsintervju sammen med oppdragsgiver.
  - Administrering, gjennomføring og dokumentering av intervjuene. Oppdragsgiver deltar i disse intervjuene.
  - Etterregistrering av aktuell dokumentasjon i rekrutteringsverktøyet og saks- og arkivsystemet til fylkeskommunen.
- **Videre utvelgelse og 2.gangsintervju ved behov**
  - Utvelgelse av kandidater til 2.gangsintervju på bakgrunn av vurderinger foretatt etter førstegangintervju sammen med oppdragsgiver.
  - Vurdere og tilrå forslag til case som presenteres for oppdragsgiver før bruk.
  - Administrering, gjennomføring og dokumentering av intervju med kandidatene. Oppdragsgiver deltar i disse intervjuene
  - Etterregistrere aktuell dokumentasjon i rekrutteringsverktøyet og saks- og arkivsystemet.
- **Dybdekartlegging**
  - Dybdekartlegging i etterkant av 1.gangsintervju med tilhørende forslag til testing av kandidater. I forbindelse med tilbudet skal leverandøren presentere anbefalt verktøy for testing av kandidater.
  - Hovedpunktene fra kartleggingen som er relevant for utvelgelse av kandidatene i henhold til kravspesifikasjon skal dokumenteres og presenteres for oppdragsgiver.
- **Referanser og dokumentasjon**
  - Innhenting av referanser og gjennomføring referanseintervju
  - Innhenting og kvalitetssikring av nødvendige dokumenter fra kandidatene.
- **Vurdering av kandidatene**
  - Underveis og sluttvurderinger av aktuelle kandidater. Disse vurderingene dokumenteres i en egen rapport som overleveres oppdragsgiver. På bakgrunn av de vurderingene som blir gjort av leverandør skal oppdragsgiver foreta en sluttvurdering av kandidatene og innstilling, og legge dette fram for tilsettingsutvalget.

### 3.2 Rekrutteringsprosess IT-arkitekt, med opsjon om fylkestannlege

Rekrutteringsprosessen vil kunne være tilnærmet lik når det gjelder rekruttering av IT-arkitekt og fylkestannlege, med åpen opsjon om ytterligere to stillinger. Oppdraget vil kunne tilpasses underveis, men vil kunne inneholde følgende punkter i prosessen. Tilbyder bes om å gjøre rede for skisse til løsningsforslag og forslag til ev. endringer i prosess, jf. vedlegg 3 kravspesifikasjon, pkt. 3.1.

Når det gjelder stillingen fylkestannlegen er Møre og Romsdal fylkeskommune allerede i gang med rekrutteringsprosessen. Stillingen er allerede utlyst og opsjonen vil bli utløst om første utlysning ikke gir oss et tilstrekkelig søkergrunnlag. Ny markedsstrategi må da vurderes for å tiltrekke oss kandidater, noe vi eventuelt ønsker bistand til.

### Jobbanalyse og markedsstrategi

- Fagansvar for og fasilitering av prosess for utarbeidelse av kravspesifikasjon og utlysningstekst.
- Utlysning og markedsføring av stillingen. Strategi for markedsføring gjøres sammen med oppdragsgiver.

### Søk i marked

- Det forventes aktivt søk i markedet for å tiltrekke seg aktuelle personer til å søke på denne den aktuelle stillingen. Oppdragsgiver skal motta en vurdering av markedet og en redegjørelse fra leverandør om hvorfor eventuelle kandidater er identifisert som aktuelle for stillingen.

Møre og Romsdal fylkeskommune gjennomfører den avsluttende prosessen etter at søkerlisten foreligger med utvelgelse og gjennomføring av intervju.

## 4. Pris

Det skal gis en fast pris på et oppdrag knyttet til pkt. 3.1 som skal inkludere hele prosessen fram til og med vurdering av kandidatene, jf. vedlegg 4 prisskjema. Det skal også gis en fast pris på oppdrag knyttet til pkt. 3.2.

Som grunnlag for evalueringen skal tilbyder ta utgangspunkt i fem kandidater til førstegangsintervju og tre kandidater til dybdeintervju og annengangsintervju. Tilbyder skal i tillegg opplyse timepris for det personell som er tilbudt som er oppgitt, jf. referanseskjema vedlegg 5 Dersom søkermassen tilsier at flere kandidater må omfattes av intervjurundene, vil oppgitte timepris på tilbydd personell blir lagt til grunn for endring av samlet pris for oppdraget.

## 5. Opsjon om 2.gangsutlysning

Ved eventuell 2.gangsutlysning skal oppdragsgiver ha opsjon til kjøp av rekrutteringsfaglige tjenester for gjennomføring av ny rekrutteringsprosess, jf. pkt. 3.1. Opsjonen skal ha tilsvarende leveranseomfang og innhold som i etterspurt leveranse, jf. pkt. 3. Oppdragsgiver ønsker likevel at Leverandør gir pris også for etterspurt opsjon, jf. prisskjemaet pkt. 3.