

Saksframlegg

<i>Saksnr</i>	<i>Utvalg</i>	<i>Møtedato</i>
	Kommunestyret	13.07.2020

Saksbehandler: Bjørnar Buhaug

Arkivsak: 2020/4931

Dato: 06.07.2020

Rekruttering og ansettelse av ny kommunedirektør

Ordførerens forslag til vedtak:

1. Stillingen som kommunedirektør kunngjøres ledig så snart som mulig gjennom ekstern utlysning.
2. Det opprettes et ansettelsesutvalg bestående av ordfører Bjørnar Buhaug (leder), varaordfører Steinar Saghaug og opposisjonsleder Ivar Rostad.
3. Ansatte vil være representert i prosessen ved én av kommunens hovedtillitsvalgte.
4. Personalsjef bistår ansettelsesutvalget med sekretærfunksjon, samt kvalitetssikring av de formelle sidene av prosessen.
5. Ansettelsesutvalget beslutter framdriftsplan, premisser og praktisk prosess for rekruttering av ny kommunedirektør. Utvalget gis fullmakt til å benytte rekrutteringsbyrå og å forhandle med aktuelle kandidater til stillingen som kommunedirektør.
6. Ansettelsesutvalget utformer sin innstilling i sak til formannskapet og kommunestyret. Endelig ansettelse av ny kommunedirektør vedtas av kommunestyret.
7. Kostnader knyttet til ansettelsesprosessen føres på ansvar 100 - kommunedirektør.

Saksopplysninger:

Kommunedirektør Vigdis Bolås har sagt opp stillingen sin per 30. juni og har påbegynt oppsigelsestiden på 6 måneder. Indre Fosen kommune trenger derfor ny kommunedirektør fra 1. januar 2021.

Stillingen vil lyses ut eksternt, samtidig som det er åpent for mulige interne søkere. Rekruttering til kommunens øverste administrative lederstilling er en viktig og krevende prosess som må gis oppmerksomhet, tid og kvalitet. Det er viktig å få en bred og god avklaring av mulige kandidater i markedet, og for å bistå kommunen i prosessen anbefales det å engasjere et eksternt firma i henhold til lov og forskrift om offentlig anskaffelse. Arbeidet med å rekruttere en kommunedirektør har høy prioritet og må derfor igangsettes så snart som mulig. Kommunestyret er derfor innkalt til et ekstraordinært kommunestyremøte på teams for å sikre igangsettelse av ansettelsesprosessen.

Til å gjennomføre prosessen anbefales det videre nedsatt et ansettelsesutvalg bestående av ordfører, varaordfører, opposisjonsleder. I tillegg skal ansatte være representert ved én av

kommunens hovedtillitsvalgte. Tillitsvalgtes rolle i ansettelsesprosesser er å påse at prosessen går riktig for seg og at kandidatenes rettigheter blir ivaretatt. Det er de politiske representantene som har ansvar for forslag til vedtak i den videre politiske behandlingen.

Ansettelsesutvalget er kollektivt ansvarlig for ansettelsesprosessen og deltar i alle deler av prosessen, herunder:

- Utarbeidelse av kravspesifikasjon for stillingen.
- Vurdere grad av ekstern bistand og inngåelse av avtale med eksternt firma.
- Utforming av annonsen.
- Deltagelse i møter med ekstern konsulent iht. inngått avtale.
- Deltagelse i intervjuer og vurderinger.
- Deltagelse i sluttprosessen og utforme forslag til innstilling.

Personalsjefen deltar som ressurs i ansettelsesutvalget, med særlige oppgaver å gi råd og kvalitetssikre de formelle sider av prosessen, samt være sekretær for, og føre protokoll fra møtene i ansettelsesutvalget. Personalsjefen skal ikke delta i vurderingen av kandidater eller votering om rangering av kandidater til stillingen.

I henhold til kommuneloven skal kommunestyret ansette kommunedirektør. Etter endt prosess utformer derfor ansettelsesutvalget sin innstilling til formannskapet som innstiller til kommunestyret for endelig vedtak.

Rekrutteringsprosessen vil gi ekstra utgifter til annonsering, rekrutteringsbyrå og aktivitet i ansettelsesutvalget. Dette er ekstraordinære utgifter det ikke er budsjetterte midler til. Kostnaden føres på ansvar 100 - kommunedirektør, og ansettelsesutvalget oppfordres til holde seg innenfor rimelige rammer.