



FARSUND KOMMUNE

Arkivsaknr:	2018/34
Arkivkode:	414
Saksbehandler:	Olaf Eikeland

Saksgang

Administrasjonsutvalget
Kommunestyret

Saksnr

18/5
18/20

Møtedato

12.04.2018
12.04.2018

Ansettelse av ny rådmann

Intervju- / innstillingsutvalgets forslag til vedtak:

1. Ståle Manneråk Kongsvik ansettes som rådmann på åremål i Farsund kommune
2. Intervju- / innstillingsutvalgets politiske medlemmer gis fullmakt til å fastsette lønns- og arbeidsvilkår (inngå arbeidsavtale).

Behandling i Administrasjonsutvalget - 12.04.2018:

Administrasjonsutvalget innstiller enstemmig på intervju-/innstillingsutvalgets forslag.

Administrasjonsutvalgets innstilling 12.4.2018:

3. Ståle Manneråk Kongsvik ansettes som rådmann på åremål i Farsund kommune
4. Intervju- / innstillingsutvalgets politiske medlemmer gis fullmakt til å fastsette lønns- og arbeidsvilkår (inngå arbeidsavtale).

Behandling i Kommunestyret - 12.04.2018:

Saksutredning:

Kommunens tidligere rådmann, Vidar Torsøe sa før jul opp sin stilling som rådmann i Farsund for å tiltre lederstilling i Kvinesdal Sparebank. Torsøe fratrådte stillingen som rådmann 19.3.2018, og Just Quale har blitt konstituert i stillingen inntil ny rådmann tiltrer (KS sak 18/6, møte 8.3.2018).

På bakgrunn av Torsøes oppsigelse fattet administrasjonsutvalget i sitt møte 12.1.2018, sak 18/1, følgende vedtak:

1. Stillingen som rådmann i Farsund kommune lyses ut som åremålsstilling.
2. Det brukes eksternt rekrutteringsbyrå til å bistå i rekrutteringsprosessen. Det bevilges inntil 300 000 kr til ekstern konsulentbistand. Beløpet dekkes av disposisjonsfond.
3. *Ordfører foretar i samråd med personal- og organisasjonssjefen, anbudsinnbydelse for konsulentoppdraget. Likeledes foretar disse valg av leverandør.*

4. *Det oppnevnes et intervjuutvalg bestående av en ansattrepresentant og tre politisk valgte medlemmer av administrasjonsutvalget. Personal- og organisasjonssjefen bistår utvalget i sitt arbeid.*
5. *Intervju- / innstillingsutvalget definerer kvalifikasjonskrav, utarbeider utlysningstekst, gjennomfører utvelgelse av kandidater, intervju og fremmer forslag om innstilling til administrasjonsutvalget. Administrasjonsutvalget innstiller til kommunestyret som foretar endelig tilsettingsvedtak.*
6. *Intervjuutvalgets politiske medlemmer gis mandat til å forhandle om lønns- og arbeidsvilkår.*
7. *Til intervjuutvalget velges følgende medlemmer:*
 - Ordføreren
 - Ingrid Eikeland
 - Beate M. Johnsen
 - Karsten V. Turøy (HTV)
8. *Intervjuutvalget bør / skal også foreslå hvem som blir konstituert som rådmann i mellomperioden.*

Kommuneloven slår fast at kommunestyret selv skal fatte vedtak om ansettelse (og oppsigelse) av rådmann. Kommuneloven inneholder således et *delegasjonsforbud* når det gjelder rådmannsansettelser. Av Farsund kommunes delegasjonsreglement fremgår at kommunestyrets vedtak skal fattes etter innstilling fra administrasjonsutvalget.

Administrasjonsutvalgets vedtak i sak 18/1 innebar at et nedsatt intervju- / innstillingsutvalg skulle gjennomføre utvelgelse av kandidater og komme med en anbefaling til ny rådmann overfor administrasjonsutvalget (som formelt sett innstiller overfor kommunestyret).

Det ble, i henhold til lov om offentlige anskaffelser, innhentet tilbud fra tre ulike rekrutteringsfirma (Visindi AS, Selection Partner og Skagerak Consulting). Etter en totalvurdering i henhold til tildelingskriteriene ble Skagerak Consulting AS valgt som samarbeidspartner.

Rådmannsstillingen ble lyst ledig med søknadsfrist 8.3.2018 (vedlegg). Ved søknadsfristens utløp hadde det meldt seg 12 søkere – 1 kvinne og 11 menn. 2 kandidater trakk sin søknad da kommunen ikke aksepterte begrunnelsen for å holde søknaden unntatt offentlighet. Offentlig søkerliste inneholdt derfor 10 søkere (vedlegg). Utvidet søkerliste følger ikke saken som trykt vedlegg.

Rekrutteringsutvalgets arbeid

Ordfører Arnt Abrahamsen (AP), Beate Johnsen (V), Ingrun Eikeland (KRF) og Karsten V. Turøy (Utdanningsforbundet) ble valgt som medlemmer av intervju- / innstillingsutvalget. Utvalgets oppgave har vært å forestå rekrutteringsprosessen, foreta en kvalifikasjonsvurdering av de aktuelle kandidatene og fremme sin anbefaling overfor administrasjonsutvalget. Utvalget har hatt fem møter i prosessen.

Intervju- / innstillingsutvalget har, gjennom flere møter, fastsatt rammene for rekrutteringsprosessen og fulgt denne frem til vedtak om anbefaling av kandidat til stillingen som rådmann. Utvalget har blant annet:

- gjennomført tilbudsevaluering fra forespurte rekrutteringsfirma og valgt samarbeidspartner (Skagerak Consulting).
- i samarbeid med Skagerak Consulting avtalt fremdrift, pekt på utfordringsbildet kommunen står overfor og redegjort for kvalifikasjonskrav.
- gjennomgått søkerliste, utpekt kandidater til førstegangsintervju og sammen med konsulentfirma gjennomført dybdeintervju av fire aktuelle kandidater.
- oppsummert intervju og pekt på hvilke kandidater utvalget ønsket å innhente referanser for samt gjennomgå disse.
- foretatt en skjønnsmessig helhetsvurdering av søkerenes kvalifikasjoner og blitt enige om sin anbefaling overfor administrasjonsutvalget.

Rekrutteringsbyråets rolle

Skagerak Consulting AS (SC) har bistått rekrutteringsutvalget i deres arbeid. Byrået har i møter med rekrutteringsutvalget bl.a. fått innspill som de har benyttet seg av i arbeidet med å fremskaffe flest mulig kvalifiserte søkere.

Rekrutteringsbyrået har også bistått i arbeidet med mottak av søknader, gjennomføring av førstegangsintervju, utarbeiding av kandidatrappporter, forberedelse og gjennomføring av dybdeintervju, kartlegging av personlighetsprofil (tester) samt innhenting av referanser.

Vurdering:

Ansettelse på alle nivå i det offentlige skal foretas etter kvalifikasjonsprinsippet¹. Prinsippet innebærer at den søkeren som er best kvalifisert, skal ansettes.

Kvalifikasjonsvurderingen vil alltid inneholde visse skjønnsmessige vurderinger, noe som samtidig stiller krav til saksbehandlingen. Sivilombudsmannen har tidligere uttalt at ansettelser bygger på *skjønnsmessige helhetsvurderinger av søkerens samlede kvalifikasjoner*. Det er naturlig å anse utdanning, praksis (arbeidserfaring) og personlig egnethet (personlige egenskaper) som de mest vesentlige momentene i en slik vurdering.

Kvalifikasjonsvurderingen

Etter søknadsfristens utløp ble det foretatt en første kvalifikasjonsvurdering av samtlige søkere til stillingen. I første omgang ble det gjennomført førstegangsintervju og testing av syv kandidater. Førstegangsintervju ble gjennomført av rekrutteringsbyrået. Utvalget valgte, ut i fra en vurdering av kandidatrapporter etter førstegangsintervju og tester, å innkalle fem av disse til dybdeintervju. En av disse kandidatene trakk sitt videre kandidatur før dybdeintervjuene ble avholdt, mens ytterligere en kandidat trakk sitt videre kandidatur før utvalgets anbefaling forelå (kandidaten var unntatt fra offentlig søkerliste). Dybdeintervju ble gjennomført 22.3.2018.

Med bakgrunn i dybdeintervjuene ble det innhentet og gjennomført referanseintervju knyttet til den kandidaten rekrutteringsutvalget ønsket å anbefale. Rekrutteringsutvalget møttes på ny 23.3.2018 for å oppsummere intervjuene, gjennomgå de innhentede referansene og, om mulig, enes om sin anbefaling.

Med bakgrunn i kandidatens individuelle søknader, førstegangsintervju, gjennomførte tester, dybdeintervju og referanser, så anbefalte et enstemmig intervju- / innstillingsutvalg Ståle Manneråk Kongsvik som eneste kandidat til stillingen som ny rådmann i Farsund kommune.

Utvalget har lagt vekt på å rekruttere en rådmann med strategiske evner, rådmannserfaring, økonomiforståelse og vilje til å lede Farsund kommune på en god og fremtidsrettet måte.

Kongsvik har bred og solid utdanning samt kommunal ledererfaring. Kandidaten virker svært interessert og dedikert i å videreutvikle Farsund kommune for morgendagens muligheter og utfordringer. Ståle M. Kongsvik vurderes som en tydelig, strukturert og resultatorientert leder som evner å omsette / følge opp politiske vedtak i praktisk handling. Kongsvik har et bredt samfunnsperspektiv og er opptatt av kommunens næringspolitiske muligheter.

Dokumenter med mer inngående opplysninger om kandidatene, herunder CV og notat fra referanseintervju for Ståle Manneråk Kongsvik vil være tilgjengelig i møter i administrasjonsutvalget og kommunestyret.

¹ Kvalifikasjonsprinsippet er et ulovfestet, forvaltningsrettslig prinsipp som er grunnleggende ved ansettelser. Innenfor rammen av kvalifikasjonsprinsippet tilligger forvaltningen av fritt skjønn: Den som er best kvalifisert, skal ansettes