

Ansettelsesprosessen av ny direktør for kultur og innbyggerdialog

Innledning

Torbjørn Urfjell sa i mai 2021 opp stillingen sin som direktør for kultur og innbyggerdialog. Han fratrådte stillingen sin 01.09.2021. Stillingen som direktør for kultur og innbyggerdialog ble utlyst 10.08.2021, med søknadsfrist 31.08.2021.

Personer, som skal ha blitt kontaktet av anonyme kilder, har uttalt seg i sosiale medier og i pressen angående en angivelig ukultur i Kristiansand kommune. Kildene skal ha sagt at en av søkerne til stillingen som direktør for kultur og innbyggerdialog skal ha forhandlet om stillingen, herunder ansettelseskontrakten. Videre skal kildene ha opplyst om at kommunen har utlyst stillingen svært sent og med kort søknadsfrist, i tillegg til at utlysningsteksten skal ha blitt spesialtilpasset vedkommende søker.

Kontrollutvalget i Kristiansand kommune fattet i sak 44/21 følgende vedtak:

Vedtak

Kontrollutvalget fremmer følgende uttalelse til bystyret:

Kontrollutvalget tar sterk avstand fra udokumenterte påstander fremsatt av enkelt representanter av bystyret av negativ karakter i pressen og sosiale medier, rettet mot navngitte og/eller identifiserbare ansatte i kommuneadministrasjonen. Denne formen for ytringer er ødeleggende for demokratiet ved at det svekker den tillit folkevalgte må ha i befolkningen. Dersom folkevalgte er i tvil om feil har skjedd blant ansatte i kommunen, skal kompetente organ kontaktes, så som kommunerevisjon, kontrollutvalget, - eventuelt kan varslingsinstituttet benyttes.

På denne bakgrunn vil vi be om at bystyret tar en grundig debatt om bystyrets rolle som arbeidsgiver sett i lys av den enkeltes ytringsfrihet og forpliktelsene som ligger i kommunens reglementer.

Videre vil kontrollutvalget be revisjonen om å undersøke om kommunens ordinære rutiner og prosedyrer er blitt fulgt ved ansettelse av ny direktør for kultur og innbyggerdialog.

På bakgrunn av vedtaket fattet i kontrollutvalget har revisjonen undersøkt hvorvidt kommunens ordinære rutiner og prosedyrer ble fulgt i ansettelsesprosessen av ny direktør for kultur og innbyggerdialog. Vi har i arbeidet hatt dialog med avdelingsleder for organisasjonsutvikling, Ada Elise Qvale Nygård som har oversendt dokumentasjon utarbeidet under ansettelsesprosessen. Revisjonen har hatt tilgang til ansettelsessaken i P360 og kvalitetssystemet i kommunen. Videre i prosessen har vi hatt møte med Camilla Dunsæd, Pål Tjøm, Mette Gundersen, Makvan Kasheikal og Nils Nilsen.

Lov, reglement og rutiner i ansettelsessaken

Ved ansettelser i offentlig sektor skal arbeidsgiver legge til grunn kvalifikasjonsprinsippet, som innebærer at den søkeren som er best kvalifisert skal tilbys stillingen. Det er kvalifikasjonskravene i stillingsannonsen som danner utgangspunktet for hvilken av søkerne som er den best kvalifiserte, og avgjørelsen skal dermed ikke være uforsvarlig, vilkårlig eller basert på utenforliggende hensyn. Prinsippet er ulovfestet, men slått fast i rettspraksis, forvaltningspraksis og juridisk teori, samt at prinsippet er tariffestet¹ i kommunesektoren. Det kommer også frem av Kristiansand kommunes ansettelsesreglement at den best kvalifiserte søkeren skal ansettes, se under.

Det følger av kommuneloven § 13-1 syvende ledd at det er kommunedirektøren som har det løpende personalansvaret for den enkelte, inkludert ansettelse, oppsigelse, suspensjon, avskjed og andre tjenstlige reaksjoner, hvis ikke annet er fastsatt i lov.

Ifølge delegering² fra bystyret til kommunedirektøren § 4 er kommunedirektørens personalansvar slik det følger av kommuneloven § 13-1, samt at kommunedirektøren delegeres all myndighet etter gjeldende Hovedtariffavtale og Hovedavtalen, herunder lokale lønnsforhandlinger og godkjenning av sentrale særavtaler. Myndigheten omfatter også lønnsfastsettelse i alle stillinger innenfor budsjettets rammer.

Fellesnemnda vedtok i sak 36/18 et ansettelsesreglement for kommunen. Reglementets formål fremkommer i reglementets pkt. 1:

1. Reglementets formål

- *Være retningsgivende ved all rekruttering til stillinger i kommunen, og sikre at den best kvalifiserte søkeren ansettes, i samsvar med lov og avtaleverket.*
- *Bidra til en åpen og konstruktiv rekrutteringsprosess som sikrer at søkerens integritet og rettssikkerhet blir ivaretatt.*
- *Sikre medbestemmelse for de ansattes arbeidstakerorganisasjoner.*

¹ Hovedtariffavtalen kapittel 1 § 2 punkt 2.2.

² Vedtatt av bystyret 09.10.2020

- Sikre en bred og allsidig rekruttering til kommunen, hvor likestilling og likhet ivaretas. Likeverd legges til grunn og målet er at sammensetningen av kommunens medarbeidere skal gjenspeile mangfoldet i befolkningen. Ved rekruttering skal det legges vekt på å få en jevn balanse mellom kjønnene i alle deler av virksomheten og på alle nivåer, jf. Likestillings- og diskrimineringsloven.
- Fremme et inkluderende arbeidsliv.
- Det skal som hovedregel ansettes i heltidsstillinger, jf. HTA kapittel 1 § 2.3.1

Av ansettelsesreglementet følger det i pkt. 4;

4. Ansettelsesmyndighet

- Kommunestyret ansetter i de stillinger som det i henhold til lov om kommuner og fylkeskommuner er pålagt (p.t. rådmannen³).
- Rådmannen har ansvar for øvrige ansettelsessaker gjennom delegasjonsreglementet. Dersom rådmannen skal delegerer sin ansettelsesmyndighet, skal han/hun delegerer til et partssammensatt ansettelsesutvalg.

Ifølge bestemmelsen er det dermed kun i tilfeller kommunedirektøren skal delegerer sin ansettelsesmyndighet at ansettelsen skal gjennomføres av et partssammensatt ansettelsesutvalg. I de tilfeller det opprettes ansettelsesutvalg følger det videre i ansettelsesreglementet;

4.1 Ansettelsesutvalget

- Ansettelsesutvalgets er partssammensatt.
- Før endelig beslutning fattes sendes forslag til vedtak på høring til berørte arbeidstakerorganisasjoner.
- Ved uenighet i utvalget kan representanten for arbeidstakerorganisasjonen anke ansettelsen inn for rådmannen. Anken må fremsettes i møte i ansettelsesutvalget og protokolleres.
- Ved uenighet i høringsrunden kan også representanter for arbeidstakerorganisasjonene anke ansettelsen inn for rådmannen, innen høringsfristen.
- Rådmannen, eller den han bemyndiger avgjør anken etter drøfting med aktuelle hovedtillitsvalgte.
- Arbeidstakerorganisasjonene har ingen selvstendig ankerett utover dette.

4.2 Habilitet

- Ved oppnevning av medlemmer til ansettelsesutvalget, må deres habilitet vurderes. Ved vurderingen legges forvaltningslovens bestemmelser til grunn.
- Ved inhabilitet hos leder trer leder over inn i ansettelsesutvalget. Ved inhabilitet hos tillitsvalgt trer annen tillitsvalgt inn i ansettelsesutvalget.

³ Benevnelsen rådmannen brukes om kommunedirektøren på bakgrunn av teksten i ansettelsesreglementet.

Kommunen har også utarbeidet et prosesskart for rekruttering som er publisert i kommunens kvalitetssystem. Prosedyren brukes dersom kommunedirektøren har delegert sin ansettelsesmyndighet slik at ansettelsen gjennomføres av et partssammensatt ansettelsesutvalg. Prosesskartet har fire hovedpunkter i prosessen, med flere underpunkter. Vi vil kortfattet beskrive de fire hovedpunktene med underpunkter, i parentes bak vært underpunkt fremkommer hvem som er ansvarlig for at punktet gjennomføres:

1. En stilling blir ledig – hva nå?

- **Vurdere behov for stillingen (leder)**

Leder skal i dette steget vurdere om det er behov for nytilsettingen, om det er vurdert samdrift med annen avdeling, eller om vakante oppgaver kan dekkes inn på andre måter. Det følger av prosesskartet at alle berørte tillitsvalgte så tidlig som mulig skal bli informert, drøftes med og få ta del i råd ved ledige og nyopprettede stillinger.

Av prosesskartet for rekruttering framkommer det i første steg at «det er viktig å være klar over at en rekrutteringsprosess i snitt tar 6 måneder fra man begynner å vurdere behovet til ny medarbeider har tiltrådt stillingen. Derfor bør rekrutteringsprosessen igangsettes så snart som mulig».

- **Avklare budsjett (leder)**

Når behovet for stillingen er vurdert må leder kontrollere at det er dekning for stillingen i budsjettet.

- **Forberede behovsanalyse (leder)**

Leder skal deretter gjøre en vurdering av hvilke behov arbeidsstedet har for kompetanse og hvilke arbeidsoppgaver som skal ligge til den ledige stillingen. Leder skal dermed ha utarbeidet et førsteutkast til behovsanalyse som er klart til drøftingsmøte med tillitsvalgte.

2. Drøfting med tillitsvalgte

- **Drøftingsmøte (leder og hovedtillitsvalgt)**

Neste steg er dermed at leder har et drøftingsmøte med alle de berørte organisasjoner med medlemmer på arbeidsstedet. Det er leder som har ansvaret for å kalle inn berørte organisasjoner til møtet. Agenda for drøftingsmøtet er satt i prosesskartet og det skal utarbeides referat fra drøftingsmøtet som skal sendes til øvrige møtedeltakere for godkjenning. Deretter skal referatet arkiveres i ansettelsessaken i P360.

- **Etablere ansettelsesutvalg (leder og hovedtillitsvalgt)**

Etter at drøftingsmøte er gjennomført har leder ansvar for at det blir etablert et ansettelsesutvalg. Ved oppnevning av ansettelsesutvalget må deres habilitet vurderes, jf. ansettelsesreglementet pkt. 4.2. Dersom det kommer søkere til den aktuelle stillingen som har en relasjon til medlemmer av ansettelsesutvalget skal det gjøres en ny habilitetsvurdering.

Ansettelsesutvalget skal ifølge prosesskartet bestå av; stillingens nærmeste overordnede (med stemmerett) som leder av utvalget dersom dette ikke er delegert, en tillitsvalgt (med stemmerett)⁴, samt at det ved ansettelser av ledere og utvalgte nøkkelstillinger som hovedregel skal være med en rådgiver fra personalavdelingen for å bistå utvalget (uten stemmerett).

3. Utllysning

- **Behovsanalyse (ansettelsesutvalg)**

Deretter skal ansettelsesutvalget utarbeide en behovsanalyse (jobbanalyse) som danner grunnlaget for utlysningsteksten utvalget skal bli enige om. Behovsanalysen foretas med fordel i WebCruiter ifølge prosesskartet.

- **Vedta utlysningstekst (ansettelsesutvalg)**

Etter at det er utarbeidet en behovsanalyse skal leder presentere forslaget til utlysningstekst for ansettelsesutvalget. Ansettelsesutvalget må ifølge prosesskartet ta stilling til krav om formal- og realkompetanse, samt krav til personlige egenskaper for stillingen. Videre står det i prosesskartet at det ved eksterne utlysninger normalt er 3 ukers søknadsfrist, men at ansettelsesutvalget kan avtale andre frister. Minimum søknadsfrist er likevel 2 uker. Ansettelsesutvalget skal så vedta utlysningsteksten, og dersom utvalget er uenig er det leder som avgjør.

Ifølge prosesskartet skal alle ledige stillinger som skal publiseres eksternt, publiseres på kommunens faste publiseringskanaler; Kommuneplakaten i Fædrelandsvennen, kommunens nettside, Innafor og NAV.no – ledige stillinger. Ansettelsesutvalget kan imidlertid avgjøre hvorvidt andre medier skal benyttes for eksternt utlysning, for eksempel finn.no.

- **Avklare stillingen med VIA (leder, VIA, ansettelsesutvalg)**

VIA (vårt interne arbeidsmarked) skal informeres om alle ledige stillinger i Kristiansand kommune med varighet over 3 måneder, i tilfelle det er innmeldte kandidater i VIA som har fortrinn til stillingen.

- **Publisere stillingsannonsen (leder)**

Utllysning av stillingen gjøres når VIA har gitt tilbakemelding om at stillingen er ferdig vurdert og at det ikke finnes kvalifiserte kandidater for stillingen i VIA. Ved publisering av annonsen blir det opprettet en ansettelsessak i P360, og annonsen blir arkivert i saken.

I ansettelsessaken i P360 skal også referat fra drøftingsmøte med fagforeningene arkiveres.

⁴ Vedkommende oppnevnes av fagorganisasjonene med flest medlemmer i den aktuelle stillingskategorien i enheten eller på arbeidsstedet. Dette gjelder hvis ikke annet er avtalt på drøftingsmøtet.

4. Intervju og innstilling

- **Utarbeide søkerliste (leder)**

Utarbeidelse av en offentlig søkerliste gjøres av leder etter at søknadsfristen er gått ut. En søker kan unntas fra offentlighet dersom søkeren ber om det jf. offentleglova § 25, og etter vurdering fra ansettelsesutvalget.

Både offentlig søkerliste og utvidet søkerliste skal lagres i P360.

- **Habilitetsvurdering (ansettelsesutvalg)**

Ifølge prosesskartet må ansettelsesutvalget vurdere sin habilitet før utvelgelse av søkere til intervju.

- **Utvelgelse av søkere (ansettelsesutvalg)**

Etter at offentlig og utvidet søkerliste er utarbeidet, og ansettelsesutvalget har avklart deres habilitet, må ansettelsesutvalget vurdere innkomne søknader ut ifra satte kriterier i prosesskartet. Herunder er et av kriteriene at utvelgelse av søkere fra søkerlisten skal gjøres i tråd med kvalifikasjonskrav som er fastsatt i utlysningsteksten.

Ansettelsesutvalget må beslutte hvor mange som skal kalles inn til intervju, og leder kaller aktuelle kandidater inn til intervju.

- **Intervju og andre utvalgsmetoder (ansettelsesutvalg)**

Deretter skal ansettelsesutvalget vurdere og velge ut metoder som er best egnet for å avdekke kompetansen hos den enkelte kandidat, og som er i samsvar med kravene som er beskrevet i stillingsannonsen.

Aktuelle metoder som ifølge prosesskartet kan benyttes er; intervju, testing, case og/eller referanseintervju. Det fremkommer videre at en kombinasjon av ulike typer utvalgsmetoder bør vurderes opp mot aktuell stilling, for å redusere risiko for feilansettelse.

- **Innstilling (ansettelsesutvalg)**

Før dette steget påbegynnes skal intervju og/eller andre utvelgelsesmetoder være vurdert, valgt ut og gjennomført. Ansettelsesutvalget skal da beslutte hvilke kandidater de ønsker å tilsette i stillingen og lage en liste over utvalgte kandidater i prioritert rekkefølge.

Leder skal så utarbeide innstillingen som skal opprettes i ansettelsessaken i P360 som to dokumenter, ett dokument med tittel «offentlig innstilling – navn på stilling» og det andre dokumentet med tittel «begrunnelse for innstilling – navn på stilling».

Når innstillingen er klar fra ansettelsesutvalget er den offentlig.

Innstillingen skal sendes på høring via P360 med begrunnelse for innstilling, utvidet søkerliste og annonse vedlagt. Innstillingen skal sendes til de lokale hovedtillitsvalgte i de organisasjoner som stillingen naturlig hører til, samt at Fagforbundet og Delta skal ha alle ansettelsessaker på høring.

- **Ansettelse (leder)**

Til slutt kommer steget om ansettelse, og aktuell kandidat blir kontaktet. Steget inneholder videre informasjon om hvordan det skal gis tilbud om stillingen, hva som skal gjøres dersom kandidaten takker ja til stillingen og hva som skal gjøres etter at tilbudet er akseptert.

Faktiske forhold

Kommunedirektøren delegerte ikke ansettelsesmyndigheten sin ved ansettelse av ny direktør for kultur og innbyggerdialog, men hun valgte likevel å opprette et ansettelsesutvalg. Prosesskartet rekruttering er lagt til grunn for hvordan ansettelse av ny direktør for kultur og innbyggerdialog er håndtert.

1. En stilling blir ledig – hva nå?

Ansettelsesprosessen ble satt i gang i mai. Det ble foretatt en vurdering av om det var behov for stillingen, og det ble konkludert med at Kristiansand kommune hadde behov for en direktør for kultur og innbyggerdialog. Vurderingen ble gjort av kommunedirektøren og sendt til arbeidstakerorganisasjonene 25.05.2021.

2. Drøfting med tillitsvalgte

Kommunedirektøren avholdt deretter et drøftingsmøte med alle de berørte organisasjoner med medlemmer på arbeidsstedet. I drøftingsmøte⁵ 26.05.2021 ble behovet for stillingen drøftet, og det fremkommer av referatet fra møte at arbeidstakerorganisasjonene støttet at stillingen som direktør for kultur og innbyggerdialog skulle lyses ut.

I drøftingsmøte kom det også innspill til utlysningstekst;

- Vektlegge bakgrunn fra kommunal drift/kommunal erfaring
- Få inn det med verdibasert ledelse, på lag, på stell, på hugget

Videre i møte ble arbeidstakerorganisasjonene bedt om å peke ut en representant til ansettelsesutvalget. I etterkant av møte ble Pål Tjøm meldt inn som representant.

⁵ Følger av referat fra drøftingsmøte 26.05.2021

AGDER KOMMUNEREVISJON IKS

Referat fra drøftingsmøte var under undersøkelsene til revisjonen ikke arkivert i ansettelsessaken i P360⁶, men vi fikk referatet tilsendt på e-post. Kommunedirektøren sendte referatet til møtedeltakerne.

Det ble etablert et ansettelsesutvalg som bestod av:

- Kommunedirektør Camilla Dunsæd
- Hovedtillitsvalgt Pål Tjøm
- Personlrådgiver Jan Erik Gabrielsen (rådgivende rolle)
- Avdelingsleder avd. Organisasjonsutvikling Ada Elise Qvale Nygård (rådgivende rolle)

Av dokumentasjon og de opplysningene vi har fått fra kommunen ble det ikke foretatt en vurdering av habilitet av medlemmene i ansettelsesutvalget på dette tidspunkt, men det ble gjort etter at det var kommet inn søknader til stillingen.

3. Utlysning

Rådgiver på personal sendte 03.06.2021 en e-post til kommunalsjef for kultur og idrett, kommunalsjef for innbyggerdialog og stabsleder for kultur og innbyggerdialog for å få innspill til hva som er særlig viktig å se etter hos en ny direktør for kultur og innbyggerdialog. E-posten viser at kommunen på dette tidspunktet var i gang med å utarbeide en jobbanalyse for stillingen.

Avdelingsleder for organisasjonsutvikling opplyser at de hadde et møte med Torbjørn Urfjell slik at han kunne komme med innspill til stillingsutlysningen basert på sine erfaringer. Innspillene han kom med ble bakt direkte inn i forslaget til stillingsannonse, og ifølge kommunen foreligger det derfor ikke noe referat fra dette møte.

Jobbanalysen er foretatt i WebCruiter. Her kommer det frem en overordnet beskrivelse av stillingen, hvilke arbeidsoppgaver som skal utføres, hvilke kvalifikasjoner som søkes, hvilke personlige egenskaper som søkes og hva som kan tilbys. Kompetanseprofilen ble utarbeidet i testplattformen Ascend av Assessio⁷. Kompetanseprofilen ble satt opp gjennom et kompetanseskjema som beskriver Assessios 15 kompetanser. I dette skjema valgte kommunen ut de kompetansene som var mest relevante for stillingen som direktør for kultur og innbyggerdialog.

Det ble dermed utarbeidet en behovsanalyse og en kompetanseprofil for stillingen, som dannet grunnlaget for stillingsannonsen.

Ifølge samme e-post datert 03.06.2021 forelå det på dette tidspunkt en tentativ fremdriftsplan for tilsetting av ny direktør for kultur og innbyggerdialog. Fremdriftsplanen som ble sendt på e-post var som følger:

⁶ Referat fra drøftingsmøte er nå arkivert i ansettelsessaken i P360

⁷ Assessio er en testleverandør med utvalg av arbeidspsykologiske testverktøy. Testplattformen Ascend er et kompetansesystem hvor aktører kan utarbeide kompetanseprofiler og tester for de ulike rollene i organisasjonen.

- Arbeid med jobbanalyse/stillingsannonse i juni
- Annonsering av stillingen tidlig i august
- Søknadsfrist 1. september
- Utvelgelsesprosess og ansettelse av ny direktør september/oktober

Utlysningsteksten ble utarbeidet, og annonsen ble ifølge dokumentet «begrunnelse for innstilling» sendt til VIA for behandling.

Stillingsannonse⁸ ble publisert 10. august, med søknadsfrist 31. august. Stillingsannonse ble publisert i følgende kanaler:

- Fædrelandsvennen
- Målrettet annonsering i sosiale medier (Facebook, Instagram, LinkedIn)
- Finn.no
- Kommunens nettside
- NAV.no

Ifølge prosesskartet skal alle ledige stillinger som skal publiseres eksternt publiseres på kommunens faste publiseringskanaler. Annonsen ble publisert på alle disse, med unntak av på Innafor.

Ved publisering av annonsen ble det opprettet en ansettelsessak i P360, og annonsen ble arkivert i ansettelsessaken.

4. Intervju og innstilling

Kristiansand kommune mottok 30 søknader til stillingen, inkludert 4 interne kandidater. Ingen av søkerne krevde fortrinn til stillingen. Ansettelsesutvalget foretok en vurdering av 15 søknader fra kandidater som ønsket å få sin søknad behandlet unntatt offentlighet. Kommuneadvokaten bistod i vurderingene av å unnta søknadene. Det ble besluttet at 7 søkere fikk innvilget sin søknad. 5 søkere valgte å trekke sin søknad til stillingen.

Det var da igjen 25 søkere, hvorav 6 var unntatt offentlighet. Det ble utarbeidet en offentlig og en utvidet søkerliste etter at søknadsfristen var gått ut. Både offentlig søkerliste og utvidet søkerliste er arkivert i P360.

Ansettelsesutvalget vurderte sin habilitet før utvelgelse av søkere til intervju, og det ble vurdert at en av medlemmene⁹ var inhabil ved vurdering av en av søknadene, og medlemmet var derfor ikke til stede under vurdering av søkeren og under søkerens 1. gangs intervju.

⁸ Stillingsannonse er vedlagt notatet

⁹ Det var avdelingslederen for organisasjonsutvikling som var inhabil ved vurderingen av en av søkerne som er unntatt offentlighet.

AGDER KOMMUNEREVISJON IKS

Ansettelsesutvalget besluttet på bakgrunn av kvalifikasjonskrav og vurdering av samtlige søknader inkludert CV å kalle inn 6 kandidater til 1. gangs intervju.

Kommunen sendte ut innkalling til intervju, samt invitasjon til å gjennomføre en evne- og personlighetstest. Det ble også utarbeidet en intervjuguide på bakgrunn av annonsen og den utarbeidede kompetanseprofilen. Ansettelsesutvalget la opp til at det skulle gjennomføres kompetansebaserte semistrukturerte intervju. Etter at første intervjurunde var over besluttet ansettelsesutvalget å kalle inn 2 kandidater til et 2. gangs intervju.

For de kandidatene som gikk videre til 2. gangs intervju ble det lagt opp til gjennomføring av to caseoppgaver. Av den kandidaten som fikk tilbudt stillingen ble det også gjennomført en referansesjekk.

Etter gjennomført intervju med aktuelle kandidater følger det av «begrunnelse for innstilling» og «offentlig innstilling» at ansettelsesutvalget vurderte den enkelte kandidats utdanning, kompetanse og erfaring på bakgrunn av søknad, CV, evne- og personlighetstester og intervjuer. I tillegg til at kandidatene som kom til 2. gangs intervju fikk vurdert deres kompetanse/erfaring innenfor innbyggerdialog og gjennomføring av case-oppgaver. Kandidaten som ble innstilt til stillingen fikk som nevnt også en referansesjekk, og det ble for denne kandidaten også gjort en vurdering av referansesjekken.

Ansettelsesutvalget utarbeidet på bakgrunn av dette en offentlig innstilling hvor det ble fattet enstemmig vedtak om innstilling på stilling som direktør for kultur og innbyggerdialog.

Innstillingen ble sendt på høring til medlemmer av berørte fagorganisasjoner. Fagorganisasjonene fikk frist til å melde inn eventuelle bemerkninger innen 6. oktober, men helst så snart som mulig. Vedlagt innstillingen som ble sendt på høring var; innstilling fra ansettelsesutvalget, begrunnelse for innstilling, annonse for stillingen og utvidet søkerliste. Dokumentene «offentlig innstilling» og «begrunnelse for innstilling» er arkivert i ansettelsessaken i P360.

Til slutt kommer steget om ansettelse, og aktuell kandidat ble kontaktet. Kandidat som var innstilt som nummer 1 til stilling som ny direktør for kultur og innbyggerdialog takket ja til stillingen.

Gjennomførte samtaler

Revisjonen kontaktet kommunedirektøren Camilla Dunsæd, hovedtillitsvalgt Pål Tjøm, Mette Gundersen, leder av demokratene og bystyrerepresentant Makvan Kasheikal, samt bystyrerepresentant Nils Nilsen for samtale. Vi gjennomførte alle samtaler hver for seg.

Gjennom samtalene som revisjonen har gjennomført har det ikke kommet opp forhold som tilsier at administrasjonen ikke har fulgt ordinære rutiner eller prosedyrer ved ansettelse av ny direktør for kultur og innbyggerdialog.

Revisjonens vurdering

På bakgrunn av at det allerede i slutten av mai ble avholdt drøftingsmøte mener revisjonen at kommunen satte ansettelsesprosessen i gang raskt etter at daværende direktør for kultur og innbygger dialog hadde sagt opp stillingen sin i mai. Kommunedirektøren valgte å opprette et ansettelsesutvalg, selv om dette ikke var nødvendig i henhold til kommuneloven og ansettelsesreglementet. Vi vurderer derfor at kommunen gjorde det den kunne for å sikre en ryddig og betryggende ansettelsesprosess.

Revisjonen vurderer det som positivt at kommunen har innhentet innspill til utarbeidelse av jobbanalysen ved at det blant annet ble tatt kontakt med kommunalsjef for kultur og idrett, kommunalsjef for innbyggerdialog og daværende direktør for kultur og innbyggerdialog. Ansettelsesutvalget utarbeidet utlysningsteksten blant annet på bakgrunn av mottatte innspill.

Den normale søknadsfristen som kommunen bruker ved ansettelser er 3 uker, og det er også fristen som er brukt ved utlysning av stillingen av ny direktør for kultur og innbyggerdialog.

I kandidatvurderingen har ansettelsesutvalget vurdert kandidatene opp mot kravene i stillingsutlysningen, og revisjonen vurderer at kommunen har gjennomført en grundig og strukturert vurdering for hver enkelt kandidat opp mot kravene i utlysningsteksten.

Fagorganisasjonene fikk innstillingen på høring i samsvar med kommunens ansettelsesreglement, og hadde mulighet til å komme med eventuelle bemerkninger, enten på eget initiativ eller på oppfordring fra en søker som mener seg forbigått.

Samtalene og gjennomgangen av dokumentene har samlet gitt oss et inntrykk av at kommunen har gjennomført en ryddig, betryggende og strukturert ansettelsesprosess. Vi vurderer at det er lagt vekt på kvalifikasjonsprinsippet gjennom alle steg i prosesskart rekruttering, herunder ved utarbeidelse av utlysningstekst, ved kandidatvurderingen og ved innstilling av kandidat til stillingen.

Med unntak av at annonsen ikke er publisert på Innafor vurderer revisjonen at kommunen har fulgt stegene i prosesskart rekruttering, og kommunens ansettelsesreglement.

Ut ifra samtalene vi har gjennomført vurderer vi at det ikke foreligger forhold som tilsier at administrasjonen ikke har fulgt ordinære rutiner eller prosedyrer ved ansettelse av ny direktør for kultur og innbyggerdialog.

Revisjonens konklusjon

Revisjonen har undersøkt ansettelsesprosessen av ny direktør for kultur og innbyggerdialog. Vi har i arbeidet gått gjennom dokumenter, herunder rutiner og ansettelsesreglement, vi har hatt tilgang til ansettelsessaken i P360 og kvalitetssystemet til kommunen. Videre har vi hatt samtale med flere personer som har vært direkte involvert i prosessen og personer som ikke har vært direkte involvert.

Revisjonen vurderer at kommunen i all hovedsak har fulgt alle steg i prosesskart rekruttering, og at kommunen har fulgt ansettelsesreglementet i prosessen.

På bakgrunn av dette konkluderer revisjonen med at kommunens ordinære rutiner og prosedyrer ble fulgt ved ansettelse av ny direktør for kultur og innbyggerdialog.



Tor Ole Holbek
Revisjonsdirektør



Henriette Svendsen
Forvaltningsrevisor

Vedlegg



Direktør kultur og innbyggerdialog

Kristiansand kommune

Søk på stillingen

Vi søker en strategisk, engasjert og tydelig leder med stor gjennomføringskraft, gode samarbeidsevner og erfaring med å lede endringsprosesser. Direktør for kultur og innbyggerdialog får ansvar for et bredt og dynamisk arbeid gjennom tre kommunalsjefsområder: stab, innbyggerdialog samt idrett og kultur. Vår nye direktør skal være en pådriver for å videreutvikle kommunens mangfoldige arbeid innen idrett, frivillighetsarbeid, kommunikasjon, demokratiordninger, kunst og kultur. En styrket innbyggerdialog handler om å ta innbyggerne med på laget når fremtidens kommune skal utvikles. Vi ser etter deg som motiveres av samskapning med frivillige lag og foreninger så vel som etablerte kunst- og kulturinstitusjoner.

Stillingen er en del av kommunens administrative toppledelse og rapporterer til kommunedirektøren. Du vil sammen med kommunedirektør og de seks øvrige direktørene ha ansvar for strategisk og helhetlig ledelse og utvikling av Kristiansand kommune.

📅 Søknadsfrist:	31.08.2021	👤 Stillinger:	1
🏢 Arbeidsgiver:	Kristiansand kommune	🕒 Heltid / Deltid:	Heltid
📍 Sted:	Kristiansand	📄 Ansettelsesf...:	Fast
👤 Stillingstittel:	Direktør kultur og innbyggerdialog	📊 Stillingsprose...:	100
		📄 Webcruiter-ID:	4404817293
		📢 Sosial deling :	Twitter LinkedIn Facebook Email

Arbeidsoppgaver

- Ansvar for overordnet strategi og ledelse innen område kultur og innbyggerdialog
- Ansvar for drift av kommunale tjenester som kulturskole, fritid, idrettsanlegg, bibliotek, kulturarenaer, innbyggertorg, kommunikasjon og kommunens dialog med innbyggerne
- Samarbeid og veiledning til idrettsorganisasjoner, representative råd, frivillige foreninger og kunst- og kulturinstitusjoner
- Pådriver for at hele kommunen tar i bruk nye arbeidsmåter og omstiller seg til å bli mer samhandlende, dialogorientert og innbyggerinvolverende
- Representere kommunen og delta i offentligheten innen områdets ansvar

Kvalifikasjoner

- Relevant utdanning på universitet- eller høyskolenivå. Særlig relevant arbeidserfaring kan erstatte kravet om høyere utdanning
- Dokumenterte lederresultater fra offentlig og/eller privat virksomhet
- God kulturfaglig kompetanse
- God økonomi- og organisasjonsforståelse
- God forståelse for partssamarbeid
- God forståelse for samspillet mellom politikk, administrasjon og tjenesteyting

Personlige egenskaper

Vi søker deg som kjenner deg igjen i kommunens verdier - på lag, på stell, på hugget - og som har de personlige egenskapene som trengs i rollen.

- Du relaterer til andre på en åpen og aksepterende måte, og får andre til å føle seg velkommen
- Du søker tilbakemelding fra innbyggere og bruker det til å forbedre kvaliteten på tjenestetilbud og interne prosesser
- Du er positiv og entusiastisk, selv i vanskelige situasjoner.
- Du formidler informasjon med klarhet og letthet, både muntlig og skriftlig
- Du søker nye perspektiver og ideer for å forbedre ytelse og stimulere til nytenkning
- Du foretrekker samarbeid i motsetning til individuelt eller konkurranserettet arbeid

Vi tilbyr

- Utfordrende arbeidsoppgaver med store faglige og personlige utviklingsmuligheter
- Lønn etter avtale og gode pensjons- og forsikringsordninger

Tollbodgaten 22, 4611 Kristiansand, Norge

Kontaktinformasjon



Camilla Dunsæd
Kommunedirektør
☎ 97510864

Åpne veibeskrivelse

Bli med å styrke laget!

Kristiansand kommune har 112 000 innbyggere og er Agders største arbeidsgiver. Vi er over 9000 ansatte med allsidige oppgaver innen et bredt spekter av tjenesteområder. Som en av landets største kommuner trenger vi stadig nye, engasjerte og motiverte medarbeidere.

Sterkere sammen er vår visjon. De beste resultatene blir til i samhandling. Våre arbeidsplasser skal kjennetegnes av verdiene på lag, på stell, på hugget. Vi ser hverandre, deler kompetanse og har et større perspektiv enn vårt eget. Vi legger vekt på god dialog med innbyggerne og ønsker sammen å skape stadig bedre tjenester. Vi er alltid på jakt etter effektive og bærekraftige måter å jobbe på – for fellesskapet, miljøet og fremtiden.

Vår kommune har fokus på å ha et inkluderende arbeidsliv og er opptatt av at arbeidsstyrken i størst mulig grad skal gjenspeile mangfoldet i samfunnet. Vi oppfordrer alle kvalifiserte til å søke, uansett alder, kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, religion eller etnisk bakgrunn.

Velkommen til en veldrevet organisasjon.

Kristiansand kommune praktiserer meroffentlighet, jf. Offentleglova § 11. Offentlig søkerliste vil normalt inneholde navn på samtlige søkere. Det må foreligge særskilte omstendigheter for å få innvilget unntak, jf. Offentleglova § 25.

