

Jeg har besluttet å lyse ut stillingen som kommunalsjef for oppvekst og utdanning i nye Ørland kommune.

Redegjørelse for ansettelsesprosessen

Fellesnemda har delegert til prosjektleder å ansette personer i ny organisasjon. Dette er i tråd med det Stortinget har vedtatt i ny kommunelov og i tråd med vanlig praksis.

Administrativ organisering er utredet av prosjektleder og besluttet av prosjektleder etter drøftinger med tillitsvalgte og en høringsrunde i organisasjonen.

Kvalifikasjonsspesifikasjon til stillingene er utformet på bakgrunn av stillingsstrukturen og sendt ut til alle ansatte og folkevalgte.

Ingen har rettskrav på stillingene. Dette ble drøftet med tillitsvalgte og er i tråd med vanlig praksis for topplederstillinger.

Utvalget av kandidater til stillingene ble drøftet med tillitsvalgte. Aktuelle kandidater ble invitert til, og gjennomførte, en kartleggingssamtale der det ble kartlagt erfaring bakgrunn og der kandidatene kunne ytre ønske om kommunalsjefstilling. Noen ønsket og noen ønsket ikke en slik rolle. Alle som ønsket å bli vurdert til en av stillingene ble sendt til et profesjonelt rekrutteringsbyrå med lang erfaring fra rekruttering av ledere. Firmaet Search house ble valgt etter en anbudsprosess. Kandidatene gjennomgikk intervju, evnetester og det ble utarbeidet personlighetsprofiler. Firmaet hentet inn referanser. Der det var ekstra usikkerhet, ble det hentet inn ekstra referanser.

Search house foretok en kandidatvurdering av alle aktuelle kandidater i forhold til de stillingsbeskrivelsene som var gitt og kom med en anbefaling til meg.

Jeg har sagt hele tiden at jeg vil lytte til den anbefalingen og la den bety mye. Det betyr ikke at jeg ikke har foretatt egne vurderinger, men jeg har sagt at jeg skal ha gode begrunnelser for å velge annerledes.

Beslutningene om hvem som skal bekle stillinger er drøftet med tillitsvalgte før endelig beslutning.

Dersom man hadde to kvalifiserte kandidater i etterkant, ville det bli aktuelt med intervju der tillitsvalgte ville delta. Der det var stor tvil ville det også bli aktuelt med intervju i etterkant av kartleggingen fra Search house. Der vi fikk anbefaling om å lyse ut eksternt ville jeg gjøre det.

Jeg har fortløpende orientert om hvordan prosessen med innplassering av ledere skal foregå til politisk nivå og til tillitsvalgte.

Rådene fra rekrutteringsbyrået er fulgt, men vurderingene og beslutningene er mine.



Synspunkter som er kommet inn i etterkant.

Jeg har nå fått tilbakemeldinger fra flere om at de ikke opplever at prosessen har vært god. Jeg vil si at utredningen av organisasjonsstruktur og prosess rundt dette har vært mer omfattende enn hva mange andre kommunesammenslåinger har foretatt. Jeg vil også si at det har blitt tilført objektivitet i prosessen ved å involvere et eksternt firma som har gitt råd. I mange sammenslåingsprosesser gjøres ikke dette.

Jeg har, på bakgrunn av innkomne synspunkter på prosessen, gjentatt tilbudet til de aktuelle kandidatene om et fullverdig intervju med undertegnede, search house, tillitsvalgte og personal der alle dimensjoner og informasjon med betydning for beslutning om tilsetning ble gjennomgått på nytt, slik at man også kunne supplere informasjonsgrunlaget dersom man mente at jeg satt på et ufullstendig beslutningsgrunnlag. Det har kandidatene ikke takket ja til. Jeg anser at jeg har et tilstrekkelig beslutningsgrunnlag til å fatte en beslutning.

Jeg forstår at det er ulike meninger om denne beslutningen. Vi har ulike preferanser og vurderer konteksten vår ulikt og sitter med ulik informasjon. Det respekterer jeg. Jeg har besluttet det jeg mener er riktig for nye Ørland kommune i den konteksten jeg ser.

Til oppvekstsektoren og framdrift.

I utgangspunktet er oppvekstsektoren blant de fagretningene som er kommet kortest i arbeidet med å slå seg sammen. Samtidig har man satt seg ambisiøse mål for sammenslåingen ved å forsere dato for sammenslåingen til skolestart 2019 jmf. vedtak i fellesnemda.

Dagens kommunalsjefer fortsetter og ingen arbeidstakere mister jobben som følge av kommunesammenslåingen. Dagens kommunalsjefer ønsker å arbeide for en god kommunesammenslåing. Jeg ber imidlertid nå rådmenn og kommunalsjefer på oppvekst i begge kommunene foreta en vurdering av om man tror de kan holde vedtatt framdriftsplan. I utgangspunktet vil en tilsetning av ny kommunalsjef kunne føre til økt kapasitet i en overgang når denne er på plass. Imidlertid kan det være stivhengigheter mellom tilsetning av ny kommunalsjef og ny organisasjon som gjør at den framdriftsplanen man har satt seg kan utfordres. Det ber jeg nå om en vurdering på.

Dersom det kommer tilbakemelding om at framdriftsplanen er for ambisiøs, vil prosjektleder vurdere muligheten for å hente inn eksternt bistand på konkrete oppgaver slik at vedtaket i Fellesnemnda kan bli gjennomført som intendert.

I etterpåkløskapens lys

Jeg ser i etterkant av prosessen at jeg burde offentliggjort alle beslutninger på kommunalsjefstillinger samtidig. Årsaken til framgangsmåten var at jeg ikke ville miste fart i de fagområdene hvor beslutningen var klar, samtidig som jeg trengte å gå noen ekstra runder på ett felt. Jeg ser imidlertid at det har gitt stort offentlig fokus på en enkeltansettelse, noe som har gitt en merbelastning for de aktuelle kandidatene. Det beklager jeg.

Felles kultur

Jeg har selv erfaring fra skole og skoleledelse og brenner for å skape gode kunnskapskulturer i stadig utvikling. Jeg tror og forventer at nye Ørland kommune og oppvekstfeltet lykkes med å stadig videreutvikle en felles lærende organisasjonskultur i årene framover. Dette også til tross for ulike syn ved ulike veivalg. Jeg ser fram til det arbeidet.

Emil Raaen
Prosjektleder
Nye Ørland

