

## Saksframlegg

Saksnummer	Utvalg	Møtedato
	Formannskapet	
	Utvalg for valgsaker	
	Kommunestyret	

### Ansettelse av kommunedirektør - prosess og oppnevning av intervju- og innstillingsgruppe

#### KOMMUNEDIREKTØRENS FORSLAG TIL VEDTAK:

1. Stilling som ny kommunedirektør lyses ut offentlig.
2. Kommunestyret oppretter et utvalg som skal utgjøre innstillings- og intervjugruppen for ansettelse av ny kommunedirektør, jf. kommuneloven § 5-7.
3. Kommunestyret vedtar at innstillings- og intervjugruppen skal ha følgende virkeområde:
  - a. Forestå den praktiske delen av ansettelsesprosessen, utarbeide og godkjenne utlysningstekst, velge ut kandidater til intervju, gjennomføre intervjuer og innstille på foretrukket kandidat til kommunestyret
  - b. Framforhandle avtale om lønns- og ansettelsesvilkår med foretrukket kandidat til kommunestyrets godkjenning.
  - c. Dersom innstillings- og intervjugruppen vurderer det som formålstjenlig kan det benyttes ekstern konsulentbistand innenfor en ramme oppad begrenset til kr 300.000. Kostnadene belastes disposisjonsfondet.
4. Til innstillings- og intervjugruppe velges følgende medlemmer;  
.....  
.....
5. Som leder og nestleder av innstillings- og intervjugruppe velges hhv  
.....  
.....

**Saksbehandler:** Konstituert kommunalsjef Vilhelm Einen

## **SAMMENDRAG:**

Kommunedirektør Gro Herheim har sagt opp stillingen sin i Larvik med virkning fra 01.01.2025. Det skal derfor ansettes ny kommunedirektør. I denne saken skal kommunestyret beslutte prosess for rekruttering og ansettelse av ny kommunedirektør.

## **HANDLINGSROM:**

### **Kommuneloven § 13.1 . Myndighet og oppgaver**

*“Kommunestyret og fylkestinget ansetter selv en kommunedirektør, som skal være leder av kommunens og fylkeskommunens administrasjon”.*

### **Kommuneloven § 5.7 . Utvalg**

*“Kommunestyret og fylkestinget kan selv opprette utvalg for kommunale og fylkeskommunale formål og for deler av den kommunale eller fylkeskommunale virksomheten. Kommunestyret kan selv også opprette utvalg med ansvar for en geografisk del av kommunen (kommunedelsutvalg). Utvalg etter denne paragrafen skal ha minst tre medlemmer.”*

### **Larvik kommunes ansettelsesreglement:**

*“Utlyse stilling*

*Hovedregel*

*Alle stillinger skal lyses ut eksternt (offentlig)*

*Alle stillinger skal i tillegg lyses ut internt og på NAV*

*Søknadsfristen skal være på minst 14 dager*

*Stillingen kan trekkes tilbake, og stillingen kan lyses ut på nytt. Det er ingen plikt til å ansette en formelt kvalifisert søker. Når en stilling utlyses på nytt, så skal det stå i annonsen.*

*Ansettelse av kommunedirektør*

*Kommunestyret ansetter kommunedirektør. Dette gjelder også ved midlertidig*

*ansettelse/konstituering. Kommunestyret velger selv innstillings- og intervjugruppe ved rekruttering.*

*De ansattes representanter bør delta i rekrutteringsprosessen. HR bistår i ansettelsesprosessen.”*

### **Lov om offentlige anskaffelser**

## **FAKTISKE OPPLYSNINGER:**

Stillingen som kommunedirektør i Larvik kommune er nå ledig. Med bakgrunn i kommunens eget ansettelsesreglement skal stillingen lyses ut offentlig og kommunestyret skal selv velge en innstillings- og intervjugruppe som skal gjennomføre ansettelsesprosessen før kommunestyret selv ansetter ny kommunedirektør. Innstillings- og intervjugruppen må bli opprettet etter kommunelovens regler om utvalg, jf. kommuneloven § 5-7. Det er kommunestyret som beslutter innstillings- og intervjugruppens ansvarsområde. Dersom det opprettes en innstillings- og intervjugruppe, kommer også kommunelovens bestemmelser om valg til anvendelse. Kommunestyret kan gjennomføre valget som avtalevalg eller som forholdsvalg, jf. kommuneloven §§ 7-5, 7-6 og 7-7

Det framgår av ansettelsesreglementet at HR-avdelingen skal bistå i prosessen. Utover dette kan kommunestyret beslutte at det skal benyttes en ekstern konsulent for å bistå innstillings- og intervjugruppa gjennom rekrutterings- og ansettelsesprosessen.

## **ØKONOMISKE KONSEKVENSER:**

Dersom det besluttes å knytte til seg en ekstern konsulent for å bistå innstillings- og intervjugruppa i arbeidet med å rekruttere ny kommunedirektør vil dette medføre kostnader av en slik størrelse at det må gjennomføres en enkel offentlig anskaffelse ihht til anskaffelsesregelverket. Basert på erfaring fra bl.a Porsgrunn kommune som nylig har gjennomført en slik prosess vil det kunne påløpe omlag 300.000,- kr . Det er ikke avsatt midler i budsjettet til denne rekrutteringen, inndekning for kostnaden vil da måtte være gjennom bruk av disposisjonsfondet. Videre må det beregnes noen kostnader knyttet til møtegodtgjørelse for innstillings- og intervjugruppa. Dette er vanskelig å anslå da det pr nå ikke er besluttet antall medlemmer og antall møter.

#### **ALTERNATIVE LØSNINGER:**

Kommunestyret står fritt til å beslutte antall medlemmer i innstillings- og intervjugruppa. Kommunestyret står også fritt til å beslutte om det skal benyttes en ekstern konsulent for å bistå i rekrutterings- og ansettelsesprosessen.

Et alternativ til innstillingens pkt 2 kan være:

2. Det benyttes ikke ekstern konsulent. Dersom kommunens egen HR-avdeling blir inhabil i løpet av prosessen bes det om bistand fra en annen kommune.

#### **VURDERINGER OG KONSEKVENSER:**

Vurderingene i denne saken er for det aller meste opp til de folkevalgte å stå for.

Kommunedirektørens rolle dette på dette stadiet i prosessen er å opplyse om det regelverket som foreligger og bistå praktisk i prosessen slik at rekrutteringsarbeidet går som forutsatt. Videre må folkevalgte selv vurdere hvor mye økonomiske ressurser som skal benyttes i arbeidet og om det er behov for ekstern bistand fra en konsulent, og hva omfanget ekstern bistand i så fall skal være. Kommunedirektøren stiller HR- og anskaffelseskompetanse til disposisjon i prosessen så langt det er nødvendig.