



Verdal kommune
Møteinnkalling

Kommunestyrets medlemmer

Det innkalles med dette til **ekstraordinært** møte i:

Utvalg: Kommunestyre
Møtested: Auditoriet, Stiklestad Nasjonale Kultursenter
Dato: 12.11.2020
Tid: 18:00

Evt. forfall, eller inhabilitet i noen av sakene, meldes til rådmannskontoret på telefon 476 92392 eller på epost line.ertsas@verdal.kommune.no
Varamedlemmer møter kun ved spesiell innkalling.

Sak til behandling er tilsetting av kommunedirektør. Saken er unntatt offentlighet og vil bli behandlet for lukkede dører, jfr. kommunelovens § 11-5, 2. ledd.

Sakspapir vil bli utdelt i møtet.

Verdal, 9. november 2020

Pål Sverre Fikse
Ordfører (s)

Saksnr	Innhold
PS 110/20	B-sak: Tilsetting av kommunedirektør



B-sak: Tilsetting av kommunedirektør

Saksbehandler: Pål Sverre Fikse E-post: paal.fikse@verdal.kommune.no Tlf.:	Arkivref: 2020/2315 - /410
---	--------------------------------------

Saksordfører: (Ingen)

§25 - ansettelser, søkerlister

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Formannskap	12.11.2020	154/20
Kommunestyre	12.11.2020	110/20

Saksprotokoll i Formannskap - 12.11.2020 - 154/2020

BEHANDLING:

Frode Kvitem fratrådte og Anne Kari Haugdal tiltrådte som kommunedirektør.

Møtet ble enstemmig vedtatt lukket jfr. kommunelovens § 11-5, 2. ledd.

Ordfører og Experis orienterte om prosessen.

Saksframlegg og vedlegg ble utdelt.

Voting:

Innstillingens pkt. 1 – enstemmig vedtatt.

Innstillingens pkt. 2 – enstemmig vedtatt.

INNSTILLING:

1. Geir Olav Jensen ansettes i fast stilling som kommunedirektør i Verdal kommune.
2. Frode Kvitem innstilles som nr. 2 til stillingen som kommunedirektør i Verdal kommune.

Innstilling:

3. Geir Olav Jensen ansettes i fast stilling som kommunedirektør i Verdal kommune.
4. Frode Kvitem innstilles som nr. 2 til stillingen som kommunedirektør i Verdal kommune.

Vedlegg:

- 1 Offentlig søkerliste
- 2 Søknad og CV Geir Olav Jensen
- 3 Søknad og CV Frode Kvitem

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Saksopplysninger:

Ansettelsesutvalget er innstillende myndighet.

Ansettelsesutvalget har bestått av:

- Ordfører Pål Sverre Fikse
- Varaordfører Anne Grete Valbekmo
- Formannskapsmedlem Ole Gunnar Hallager
- Det deltok to representanter for fagorganisasjonene;
 - Lise Heggdal, HTV Fagforbundet
 - Christian Floan Aalberg, HTV Utdanningsforbundet

Experis v/Anne Dordi Alseth, Emil Lutterloh-Lie og Karina Karlsen har bistått i prosessen med utforming av kravspesifikasjon og utlysningstekst, søk etter kandidater, intervjurunder, testing, referansesjekk og skriving av innstilling. I tillegg har Personalsjef Torgeir Skevik fungert som sekretær for ansettelsesutvalget.

Ansettelsesutvalget vurderte sin habilitet under rekrutteringsprosessen. Det ble ikke meldt om inhabilitet.

Stillingen har vært utlyst via Finn.no, Adresseavisen/polaris media, Kommunal rapport og LinkedIn, med søknadsfrist, 08.10.20.

Utlsningstekst

Kommunedirektør

Verdal kommune har store ambisjoner om å fortsette å være en utviklingskraft i Trøndelag. Vakre sentra med møteplasser for lek og aktivitet, kulturopplevelser og naturopplevelser forsterker den lokale identiteten og bidrar til bolyst hos innbyggere og tilflytting. Et mangfoldig næringsliv med Verdal industripark i spissen bidrar til arbeidsplasser og trygghet i regionen. Kommunen vår skal være et godt samfunn å leve i hele livet! For å lede dette arbeidet søkes en samlende, engasjerende og tydelig leder.

Sentrale arbeidsoppgaver:

- Sørge for økonomisk handlingsrom for utvikling og investeringer gjennom god økonomi- og budsjettstyring
- Lede administrasjonen med synlighet, tydelighet og engasjement – og gjennom dette skape endrings- og utviklingskraft i hele organisasjonen

- *Utarbeide solide og kunnskapsbaserte beslutningsgrunnlag for politisk ledelse og sette vedtak ut i livet*
- *Sikre godt samspill mellom fag og politikk – være en veileder og premissgiver for samspillet*
- *Bidra til godt samarbeid med næringslivet i kommunen og nabokommuner på Innherred og Trøndelag for øvrig*

Vi søker deg som har god kjennskap til offentlig forvaltning og betydelig ledererfaring fra kompleks virksomhet og/eller større organisasjoner, hvor behovet for ledelse og målstyring vil variere. Videre har du solid økonomisk og juridisk forståelse samt kjennskap til dynamikkene i privat næringsliv. Du vektlegger et godt samspill med ansattes organisasjoner. Dine evner som en trygg og tydelig lagleder og brobygger vil bli verdsatt.

Kvalifikasjonskrav, Bør-krav, personlige egenskaper og arbeidsstil/lederstil fra kravspesifikasjon

Kompetanse/erfaring

Må ha:

- *Grunnleggende forståelse for økonomi og juss*
- *God kjennskap til offentlig drift og forvaltning – eksempelvis levert på politiske bestillinger og/eller levert politiske beslutninger*
- *Betydelig ledererfaring fra kompleks virksomhet og/eller større organisasjoner*
- *Erfaring fra og kjennskap til privat næringsliv og dets dynamikk*

Bør ha:

- *Solid erfaring med kulturbygging som verktøy for ledelse*
- *Prosjektledelse – erfaring med styring av større prosjekter*
- *Innsikt og erfaring fra prosesser knyttet til innovasjon/nytenkning/endring*
 - *Gjerne endringsprosesser av organisatorisk art*
 - *Digital innsikt*

Personlige egenskaper

- *Samlende – evne til å få med seg folk og engasjere*
- *Tydelig – både i krav og forventninger med en evne til å følge opp dette*
- *Beslutningssterk – være opptatt av og bevisst medvirkning og delegeringsreglement, men ha evne til å skjære igjennom ved behov*
- *Relasjonsbygger – evne til å skape tillitt*
- *Lytter og involverer – tar imot råd*
- *Motiveres av utvikling – pådriver for endring*
- *Robust og sindig – tåle motstand, stor arbeidskapasitet og tåle nederlag*
- *Genuin respekt for folk – møte alle med åpenhet og nysgjerrighet*

Arbeidsstil/lederstil

- *Finne motivasjon og synes det er engasjerende å skape resultater av begrensede midler*
- *God kulturbygger – brobygger*
- *Inkluderende – forankrer og delegerer/myndiggjør. Flink til å samhandle på flere nivå*
- *Analytisk og strategisk – evne å finne essensen i politiske bestillinger*
- *Evne til å ta nye valg/endre retning – ikke låst til vedtatte sannheter*
- *Tydelig, synlig og bestemt, men på en vennlig måte*

Søkere:

Det var 14 søkere til stillingen, 13 menn og 1 kvinne. 9 søkte seg unntatt offentlighet, hvorav 7 fikk innvilget og 3 ble avvist. 3 søkere valgte da å trekke sin søknad.

En søker trakk sin søknad før førstegangsintervju.

Innvandrerbakgrunn: Ingen søkere har oppgitt innvandrerbakgrunn.

Nedsatt funksjonsevne: Det var ingen søkere med nedsatt funksjonsevne.

Beskrivelse prosess:

Ansettelsesutvalg gjennomførte utvelgelsesmøte i forkant av prosess hvor kriteriene i h.h.t. utlysningstekst og kravspesifikasjon var utgangspunkt.

Førstegangsintervju ble gjennomført som semistrukturerte intervju. Det ble satt av i overkant av 1 time til hver kandidat. Fem minutter ble brukt til presentasjon av rådgivende gruppe. 30 minutter ble brukt for gjennomgang av spørsmål kandidatene hadde fått for forberedelse. De resterende 30 minuttene benyttet ansettelsesutvalget på spørsmål knyttet til kandidats motivasjon bak søknad og for å avdekke øvrige kompetansekrav. Alle kandidater fikk samme spørsmål og det ble benyttet intervjuguide.

Spørsmålene kandidatene fikk for forberedelse:

1. Fortell om din motivasjon for stillingen som kommunedirektør for Verdal Kommune, og hvor motivasjonen er forankret.
2. Fortell om din kompetanse og erfaring som du tenker er relevant opp mot stillingen.
3. Fortell om dine personlige egenskaper som vil være en styrke i rollen og hvilke egenskaper som vil være en utfordring.
4. Fortell om din ledererfaring og hvordan og hvorfor denne kan bli nyttig i rollen.

For kandidatene som ble valgt ut for videre prosess etter førstegangsintervju, ble det gjennomført personprofiltest, to evnetester og referansesjekk.

Andregangsintervju ble gjennomført som ordinært semistrukturertintervju. I tillegg fikk kandidatene en caseoppgave for forberedelse til intervju. Caset kandidatene fikk for forberedelse:

1. Hvordan vil du ved bruk av dine personlige egenskaper og kompetanse bidra til:
 - Mot folkevalgte:
Åpenhet og gode beslutningsgrunnlag, samt sikre at vedtakene settes ut i livet
 - Mot ansatte i kommunen:
Hvordan vil du gå fram for å etablere en styringsstruktur som fremmer felles kultur involvering og medbestemmelse, motivasjon og gode leveranser?
2. Ta utgangspunkt i Kostra-rapporten som ble behandlet i kommunestyret i sak PS 88/20, og kommunens ressursituasjon og demografi slik den presenteres i nevnte rapport.
 - Hvordan vil du legge til rette for en god strategiprosess som ender opp i tydelige prioriteringer?
3. Ta utgangspunkt i kommunens administrative struktur slik den er beskrevet i kandidatdokumentet og i tilgjengelige strategidokumenter
 - Del dine tanker rundt hvordan organisasjonen bør fremstå i fremtiden for å møte kommunens utfordringer og hvordan du ville bygget laget for fremtiden. Hvordan vil du legge opp løpet for å finne ut dette og konkludere?

Forhandlingsutvalg oppnevnt i formannskapet 19.01.12 forhandler lønns- og arbeidsvilkår for ny kommunedirektør. Forhandlingsresultatet vedtas av formannskapet, jfr delegeringsreglementet.

Vurdering:

Det ble spesielt vektlagt god kjennskap til offentlig drift og forvaltning, betydelig ledererfaring fra kompleks virksomhet og/eller større organisasjoner, og erfaring fra og kjennskap til privat næringsliv og dets dynamikk.

Av personlige egenskaper vektlegges tydelighet både i krav og forventninger, og med evne til å følge opp dette. Opptatt av og bevisst medvirkning, relasjonsbygger og evne til å skape tillit, robust og sindig.

Det ble vektlagt en arbeidsstil og lederstil som god kulturbygger og brobygger. En inkluderende lederstil som forankrer og ansvarliggjør. God analytisk og strategisk evne til å finne essensen i politiske bestillinger og en lederstil som er tydelig, synlig og bestemt på en vennlig måte.

7 søkere ble vurdert ikke kvalifisert i h.h.t. kvalifikasjonskravene. 7 søkere ble vurdert kvalifisert og innkalt til førstegangsintervju. En av de innkalte trakk sin søknad før gjennomført førstegangsintervju. Etter førstegangsintervju ble 5 valgt ut til videre prosess og andregangsintervju. Det ble foretatt referansesjekk og testing for de søkerne som gikk videre til andregangsintervju. Etter andregangsintervju ble 4 søkere innstilt og 1 søker ikke innstilt. Nummer to og tre som ble innstilt valgte å trekke sin søknad.

Geir Olav Jensen

Geir Olav Jensen (41 år) Har en Master of Public Administration fra HIST/HINT og Copenhagen Business school. Masteroppgave omhandlet barnehager; ressursbruk, kvalitet og innbyggertilfredshet. Han har en bachelorgrad fra Trondheim økonomiske høyskole og grunnfag i informatikk og grunnfag i medievitenskap.

Geir Olav Jensen har 6 års erfaring som regnskapssjef og økonomisjef fra kommunal sektor. 4 år fra Karlsøy kommune og 1 år i Frosta kommune. I Frosta kommune jobbet Geir Olav Jensen i 4 år som assisterende rådmann før han i august 2015 startet som økonomisjef i Verdalskalk. Denne rollen hadde han i et år før han begynte som daglig leder i 2016 en rolle han fortsatt har. I alle roller fra den første som økonomisjef har han hatt personalansvar.

Som regnskapssjef og økonomisjef har Geir Olav jobbet mye med effektivisering og forbedring av økonomiprosesser. Han innførte nye styringsverktøy for økonomistyring og forbedret oppfølging og involvering av ledere innen ulike fagsektorer. Geir Olav endret også struktur og innhold i økonomisk rapportering. Kostnadsavvik ble redusert i både Karlsøy og Frosta kommune.

I rollen som assisterende rådmann gjennomførte Geir Olav effektivisering av arbeidsprosesser ved hjelp av IT verktøy og innkjøpsprosesser ble forbedret. Han innførte målfokus på individ og nøkkeltallsstyring på avdelingsnivå for å finne kontinuerlig forbedringspotensiale på tjenestene. Tross nedbemanning og omstilling fikk Geir Olav god score på medarbeiderundersøkelser.

Verdalskalk er en virksomhet med ca. 150 ansatte og litt over 150 mill. i omsetning. Virksomheten har en svært kompleks og internasjonal eierstruktur. Geir Olav rapporterer til styret. Han startet som økonomisjef og i denne rollen innførte Geir Olav mål- og

nøkkeltallsstyring på anleggs- og ledernivå, og han videreutviklet rapporteringen til styret. Etter et år gikk han over til rollen som daglig leder i selskapet. I denne rollen endret han på samhandlingen med tillitsvalgte med et sterkt fokus på dialog og inkludering i endringsprosesser. Det ble gjennomført omfattende endringer i forebyggende HMS-arbeid med betydelig redusert skadeomfang i selskapet. Videre ble det betydelig effektiviseringsresultat i produksjonen.

Geir Olav sin motivasjon er forankret i ønske om å jobbe i det han tenker er den mest interessante stillingen i Trøndelag. Dette er begrunnet i Verdal som en betydelig industrikommune som har fått til mye de siste årene, samtidig som han tenker det er et betydelig potensial. Han ser kommunen har store utfordringer fremover, men dette er noe som han finner motiverende. Geir Olav fremhever utfordringer og det å få til resultater gjennom samarbeid som en sentral motivasjonsfaktor for ham på generell basis.

Gjennom casebesvarelse og intervju viser Geir Olav svært god forståelse for offentlig drift og forvaltning. Han viser god forståelse for rollen som kommunedirektør og hvor viktig denne er i tilretteleggelse for gode demokratiske prosesser. Hans kompetanse har basis i økonomi, men han har utviklet denne i sterk grad mot ledelse. Geir Olav har lang erfaring med omstillingsprosesser med fokus på involvering og medvirkning. Gjennom rollen som daglig leder i Verdalskalk har Geir Olav opparbeidet sterk forståelse for mekanismene i privat næringsliv og hvordan forholde seg til komplekse eier- og styringsstrukturer.

Geir Olav beskriver seg selv som ryddig og strukturert, analytisk og fremoverlent. Han er relasjonell og opptatt av mennesker, men samtidig oppfattes han som tydelig og bestemt. Geir Olav fremstår svært rolig og behagelig i intervju. Han er trygg på seg selv og kommuniserer svært godt. Han bruker ikke mange ord, med kommunikasjon er godt bygd opp, tydelig og reflektert. Geir Olav fremstår robust og med stor arbeidskapasitet. Personprofiltest bekrefter hans oppfattelse av seg selv og inntrykk fra intervju.

Geir Olav beskriver seg som leder og ikke sjef. Han fremstår svært opptatt av mennesker og verdsetter relasjoner. Han beskriver sin ledelse som situasjonsbestemt, tilpasset situasjon og menneskene i den. Geir Olav fremstår som en forutsigbar og tydelig leder og med evne til å ta beslutninger. Han er opptatt av gjennomføring og følger opp for å sikre gjennomføring, samtidig som han er svært opptatt av medvirkning og ansvarliggjøring. Geir Olav fremstår også svært bevisst og med gode verktøy for å utvikle kultur i en organisasjon, og han kan vise til arbeid han har gjort på dette området.

Ansettelsesutvalg er enig om at Geir Olav Jensen etter en helhetsvurdering svarer opp de krav som er stilt til rollen som kommunedirektør i Verdal kommune på en god måte. Geir Olav har de nødvendige personlige egenskaper og en arbeidsstil og lederstil som er ønsket i rollen.

Ansettelsesutvalget innstiller enstemmig Geir Olav Jensen som kommunedirektør i Verdal kommune.

Frode Kvittem

Frode Kvittem er utdannet adjunkt allmennlærer fra høgskolen i Nord-Trøndelag. Han har også tatt etterutdanning i skoleledelse.

Frode Kvittem har siden 2004 jobbet i Verdal kommune i ulike roller som rektor, virksomhetsleder fra 2006 og kommunalsjef oppvekst fra 1. mai 2012. I dag er Frode konstituert i rollen som kommunedirektør i Verdal.

Fundamentet i Frode sin kompetanse er fra lærerperspektivet og gjennom det erfaring med å skape meningsfylte prosesser. I rektorrollen har han erfart mye om ledelse, skape forankring og å få med seg mennesker i prosessene og da spesielt i endringsprosesser. Som virksomhetsleder har Frode jobbet mye med å hjelpe sine ledere til å lykkes. I denne rollen har han også opparbeidet seg erfaring i å jobbe med budsjettdisiplin. I rollen som kommunalsjef har Frode opparbeidet seg god forståelse for offentlig forvaltning og drift, og kompleksiteten i det å skape forankring og forståelse. Han har ikke erfaring fra næringsliv og kjennskap til næringslivets dynamikk er begrenset.

Frode sin motivasjon er forankret i kompleksiteten i rollen som kommunedirektør, spenningen og spennet i jobben. Stillingen er viktig for å legge til rette for et godt hverdagsliv i et helt samfunn og kommunen som arbeidsgiver er en viktig premissleverandør for å skape meninger som gjør at kommunen møter fornøyde brukere og tjenestemottakere.

Gjennom casebesvarelse og intervju viser Frode god forståelse for rollen som kommunedirektør og offentlig drift og forvaltning. Hans kompetanse har basis i lærerutdanning og erfaring fra oppvekst/utdanningsområdet, og hvor han etter hvert har utviklet sin lederkompetanse. Frode viser et sterkt engasjement for kommunen som demokratisk arena og samfunnsutvikler.

Som person beskriver Frode seg som analytisk, kommunikativ, åpen og glad i formidling. Han er glad i mennesker. I intervju fremstår Frode åpen og svært kommunikativ. Frode har et godt språk og et godt ordforråd, men kommunikasjonen kan bli overveldende og derav miste sin tydelighet. Personprofiltest bekrefter hans oppfattelse av seg selv og inntrykk fra intervju.

Frode beskriver seg som en leder opptatt av gode prosesser med sterk involvering og forankring. Han vektlegger transparens, synlighet og å skape kraftfulle deltagere for å få til endring. Frode beskriver seg som verdibasert i sin ledelse.

Ansettelsesutvalget innstiller etter en helhetsvurdering enstemmig Frode Kvitem som nr 2 til stillingen som kommunedirektør i Verdal kommune.

Nr.	Navn	Stilling	Poststed
1	Sørhaug, Knut Erik (32) M	Daglig leder	7710 SPARBU, Norge
2	Sveine, Torgeir (57) M	Fabrikkssjef	7053 RANHEIM, Norge
3	Kvittem, Frode (45) M	Arbeid i Verdal kommune i ulike roller	7603 LEVANGER, Norge
4	Agle, Ola Grande (45) M	Kommunalsjef	7760 Snåsa, Norge
5	Skjeie, Kjetil (57) M	daglig leder	4956 Risør, Norge
6	Unntatt offentlighet, M	*****	*****, *****, *****
7	Kandidaten trukket seg (logg)	*****	*****, *****, *****
8	Kandidaten trukket seg (logg)	*****	*****, *****, *****
9	Kandidaten trukket seg (logg)	*****	*****, *****, *****
10	Kverkild, Lars Johan (50) M	Utviklingsleder	7653 VERDAL, Norge
11	Kandidaten trukket seg (logg)	*****	*****, *****, *****
12	Kandidaten trukket seg (logg)	*****	*****, *****, *****
13	Unntatt offentlighet, M	*****	*****, *****, *****
14	Kandidaten trukket seg (logg)	*****	*****, *****, *****

Kjønnsfordeling

K	1
M	13
Ukjent	0
Totalt antall	14

Søknadstekst Geir Olav Jensen (kopiert fra webcruiter)

Viser til utlyst stilling og søker med dette på en av Trøndelags mest interessante og utfordrende stillinger. Jeg er 41 år, gift og har tre barn på 7, 11 og 12 år.

Jeg viser til vedlagte CV for informasjon knyttet til arbeidserfaring og verv. Gjennom min arbeidserfaring har jeg god kjennskap til både offentlig og privat virksomhet, og har god økonomiforståelse. For øvrig kjenner jeg de kommunale regelverk og beslutningsstrukturer godt, samt har god kjennskap til kommunal tjenesteyting og -økonomi. I mine stillinger har jeg jobbet mye med strategisk planlegging og økonomisk styring, både for hele virksomheter og prosjekter. Mine styrker er god gjennomslagskraft gjennom samarbeid, stor arbeidskapasitet og evnen til å oppnå resultater gjennom kontinuerlig forbedringsarbeid. Min største motivasjon er å nå mål sammen med andre, gjennom kontinuerlig endring og utvikling. Utfordringer er til for å løses.

Gjennom mine siste år som daglig leder i Verdalskalk, har jeg jobbet mye med relasjonsbygging. Dette går både på arbeid opp mot politiske prosesser, forhold tilknyttet norske og utenlandske eiere, grunneiere og øvrige interessenter. Arbeidet inkluderer også kontakt med medier i krevende, offentlige beslutningsprosesser. Et annet hovedfokus de siste årene har vært arbeid med endring av organisasjonskultur, med fokus på medarbeiderskap, kontinuerlig endring og forebygging.

Skulle det være spørsmål, så ta kontakt med meg på telefon eller e-mail. Jeg stiller gjerne opp til intervju, og vil da medbringe nødvendig dokumentasjon om ønskelig.

Referanser oppgis ved behov.

Avslutningsvis presiserer jeg behovet for at min søknad unntas offentligheten, ut fra de pågående prosesser jeg er involvert i.

CV

Arbeidserfaring

jun 2016 -

Daglig leder

Verdalskalk AS

Omfattende endringer i forebyggende HMS-arbeid med betydelig redusert skadeomfang i selskapet. Betydelig effektiviseringsresultater i produksjonen. Sluttført svært viktige utviklingstrinn for selskapet gjennom regulerings- og investeringsarbeid Landet langsiktig avtale med grunneier Endret samhandling med tillitsvalgte, med fokus på dialog og inkludering i endringsprosesser.

aug 2015 - jun 2016

Økonomisjef

Verdalskalk AS

Endret rapporteringsprosesser Videreutviklet rapportering til styret Innført mål- og nøkkeltallstyring på anleggs- og ledernivå Ivaretagelse av hele økonomiområdet for selskapet

jan 2011 - jul 2015

Assisterende rådmann

Frosta kommune

Effektivisering av arbeidsprosesser ved bruk av IKT Forbedret innkjøpsprosesser – systematikk og implementering av e-handelsløsning Innført eiendomsskatt med svært lav klageprosent God score på medarbeiderundersøkelser i nedbemannings- og omstillingsfase Innført økt målfokus på individ og nøkkeltallsstyring på avdelingsnivå for å finne kontinuerlig forbedringspotensial for bedre tjenester.

jan 2009 - des 2010

Økonomisjef

Frosta kommune

Forbedret oppfølging og involvering av ledere innenfor ulike fagsektorer - reduserte kostnadsavvik på brutto-/nettonivå samlet for kommunen Endring av struktur og innhold i økonomisk rapportering

jun 2006 - des 2008

Økonomisjef

Karlsøy kommune

Forbedret kommunens økonomiprosesser – avlagt regnskap i henhold til lovkrav. Implementering av nye styringsverktøy for økonomistyring Reduserte kostnadsavvik på brutto-/nettonivå for kommunen

aug 2004 - mai 2006

Regnskapssjef

Karlsøy kommune

Effektivisering av regnskapsrutiner. Innførte ny rapporteringsrutiner for kommunestyre/formannskap.

Utdanning

jan 2014 - mai 2016

Master of Public Administration (MPA)

HIST, HINT, Copenhagen Business School (CBS)

Masteroppgave om barnehager; ressursbruk, kvalitet og innbyggertilfredshet

aug 2001 - jun 2004

Bachelor

Trondheim økonomiske høyskole (THØ)

aug 2000 - jun 2001

Grunnfag informatikk

NTNU, Lade

aug 1999 - jun 2000

Grunnfag medievitenskap

NTNU, Dragvoll

Annen erfaring

mar 2020 -

Varamedlem Styret - NHO Trøndelag

mar 2020 -

Styremedlem - Ungt Entreprenørskap

jul 2017 -

Nestleder - Styret i Kalkkaia AS

okt 2013 - jul 2015

Styreverv i NKK Nord-Trøndelag

Språkkunnskap

Engelsk

Muntlig: **Meget godt**

Skriftlig: **Meget godt**

Tilleggsopplysninger

For øvrig kan det nevnes at jeg har tatt kurs innenfor forvaltningsloven og HMS-området, samt har gått fullført sertifiseringsordning innenfor offentlig innkjøp gjennom KS.

Søknadstekst Frode Kvitem (kopiert fra webcruiter)

Jeg ønsker herved å søke på jobben som kommunedirektør i Verdal kommune. Bakgrunnen for at jeg søker er at jeg gjennom mange år har fått et innblikk i det spennende arbeidsfeltet som denne stillingen beveger seg i. Gjennom å ha beveget meg opp fra en rolle som rektor på en skole, via virksomhetslederrolle og nå inn som kommunalsjef har jeg fått et dypere innblikk i de spenninger som ligger rundt kommunens totale ansvarsområde.

At kommunen både er myndighetsutøver, driver med tjenesteyting, er en samfunnsutvikler og en lokaldemokratisk arena er derfor noe jeg opplever som særdeles interessant. I tillegg har jeg også lagt merke til at en del hovedutviklingsfelt er de samme uavhengig av rolle og ansvarsfelt. Det jeg da tenker på er hvor viktig det er å skape mening og forståelse, enten det er for elever i klasserommet, i et personale på en skole, i en ledergruppe eller inn mot innbyggere i en kommune. Dette er noe som jeg har blitt veldig opptatt av, og jeg er derfor veldig interessert i hvordan meningsdannende prosesser både kan og bør foregå, og hvor viktig de er for å skape forankring, forståelse og fellesskap.

Skal en kommune levere gode tjenester med fokus på innbyggerne kreves det innramminger som gjør at medarbeiderne skaper felles forståelser for hva de skal gjøre i møte med innbyggerne. Dette er like relevant i en barnehage som i f.eks. rustjenesten. Det å skape gode fagfellesskap, hvor ansatte både er med på å skape rammer og hvor de bidrar til å ramme inn hverandre er avgjørende for å få myndiggjorte medarbeidere. I myndighetsutøvelsen blir kommunen enda mer utfordret på å forstå og anvende plan- og lovverk, men også her må det skapes felles plattform for de vurderinger som må tas i bruk når skjønnsutøvelse skal foregå. De krever igjen en profesjonsfaglig innramming som innebærer at autonomi oppleves som noe større enn et individ sine egne vurderinger. Jeg er derfor opptatt av hvordan autonomi kan ses inn mot fagfellesskap/profesjon, for her mener jeg at det ligger en viktig innramming for oss i årene som kommer. Med større grad av automatisering, robotisering og digitalisering vil mye av det rutinemessige arbeidet bli løst av teknologier og selvbetjente løsninger, og våre medarbeidere vil da i større grad gå inn der det skal fortolkes, brukes skjønn og foretas avveieringer opp mot lokale forhold og lokalt planverk. At autonomi da ses utover det enkelte individ vil da være med på å skape felles faglig plattform som gir en bedre innramming for kommunal myndighetsutøvelse. De samme logikkene rundt autonomi vil faktisk gjelde i andre tjenester også, for i skole vil enkelte oppleve at det er et lotteri hva deres barn får av opplæring. Alt etter hvilken lærer de får vil faktisk kvaliteten på tjenesten være høyst ulik. I lys av det vil en større grad av kollektiv autonomi kunne bidra til fagfellesskap som skaper felles tjenesteyting uavhengig av lærer.

Kommunen som demokratisk arena er også et felt som jeg har mange tanker om. Å være en folkestyrt organisasjon krever en god forståelse for roller. Dette er noe jeg er opptatt av. I tillegg kreves det også dialog og prosesser for å skape kollektive og omforente forståelser. Det er viktig at politikk og administrasjon forstår hva som kreves for å muliggjøre retninger og prioriteringer, og det er også viktig å sette alle i posisjon til å bidra slik at kommuneloven innfris – uavhengig av politisk parti i kommunestyre eller konkret lovverk i tjenesteproduksjonen. Her tror jeg det er mulig å skape nye både arenaer og prosesser som kan bidra til en større grad av helhet. Verdal har et bra utgangspunkt her, men jeg tror også det ligger et uforløst potensial her.

Kommunen som samfunnsutvikler er også noe som opptar meg. Gjennom min rolle som kommunalsjef oppvekst har jeg vært med på en rekke prosjekt og utviklingsfelt hvor vi er opptatt av hvordan barn og unge skal kunne rustes for å gå inn i både dagens og framtidens arbeidsliv. Jeg er derfor opptatt av hvilke ferdigheter som kreves for å stå støtt i det 21 århundre, og jeg er opptatt av hvordan vi kan være med på å legge til rette for det som trengs for at både individ og system kan være bærekraftige i den fjerde industrielle revolusjon. Som kommune vet vi hvordan

løpet har gått fra versjon 1.0 til hvor vi i dag går mot utgave 3.0, og det å skape gode rammebetingelser for både samskaping og innovasjon vil kreve et aktivt fokus utover bare å lete etter teknologier eller automatiseringer. Det blir da viktig å lage kraftfulle koblinger både mellom kommunale tjenester og næringsliv, og det vil også være viktig å stimulere næringslivet slik at det klarer å skape seg gode utviklingsbetingelser i framtidens arbeidsmarked. Verdal har her en rekke gode forutsetninger her, og de må både forsterkes og fornyes dersom kommunen skal stå stødig i framtiden. Vi må derfor bidra til et tett og godt samspill mellom opplæring og næringsliv som kan bidra til at barn og unge utvikler forståelser for muligheter i egen kommune, og hvor vi bidrar til at barn og unge får en bevissthet rundt yrkesvalg. I tillegg vil vi kunne bidra til god rekruttering for næringsliv. Men, det viktigste vi kan gjøre er å skape en kultur for innovasjon, og her vil kommune og næringsliv ha et spennende fellesprosjekt hvor vi skal være både framoverlent men samtidig unngå å bli fullstendig historieløse.

Som leder har jeg over år vært opptatt av å tilegne med teori og forståelse i en rekke fagfelt som berører prosesser mellom mennesker, og jeg har dermed blitt stadig tryggere på hvilken ledelsesfilosofi jeg mener er riktig både i dagens og framtidens arbeids- og samfunnsnivå. I min iver etter å forstå, og samtidig kunne legge bedre til rette for gode prosesser så har jeg lest mye om kommunikasjon, gruppehjernene og gruppetenkning, endringsledelse, implementeringslogikker, gruppeprosesser mv. Jeg er derfor meget bekvem med den plattformen for ledelse som Verdal kommune per tiden har, men vi må i større grad «blåse liv i den». Vår forrige rådmann var opptatt av at «ledelse krever ledere», men minst like viktig er det at ledelse krever prosesser. Gjennom gode prosesser vil kollektiv kunne oppstå, og som kommune er vi avhengig av en sterk «vi-følelse» for å lykkes. Prioriteringer er krevende for alle, men uten en «vi-følelse» og forståelse i bunnen vil det fort bli sektorkamper og usikkerhet. I tillegg må selvfølgelig fakta, data og kunnskap om oss selv legges til grunn for de valg som skal tas, uavhengig av om det er politiske eller administrative, men slike fakta er ikke det samme som «sannheter om kvalitet». Som leder er jeg også opptatt av å ha en utvidet forståelse av kvalitetsbegrepet. Dette er noe jeg lyktes med å skape en omforent forståelse for i rådmannens ledergruppe i fjor høst. At kvalitet ikke utelukkende kommer som et resultat av mengde ressurser (strukturkvalitet), men at det også henger sammen med det de ansatte gjør på jobb (prosesser) er noe vi må ha dialoger om. At igjen enkelte kvaliteter er målbare (resultat) er ikke det samme som at kun det som kan måles er viktig. Så, det at en kommune har en nyansert forståelse for kvalitet vil være viktig i alle endrings- og forbedringsprosesser. Svaret kan ikke bestandig være flere ressurser når kvalitet skal søkes forbedret, for vi må også tørre å tenke endringer og justeringer i måter ting gjøres på.

Som leder er jeg også opptatt av å profesjonalisere det indre livet i kommunen. Det innebærer å strukturere opp møter, og ikke minst være sikker på at vi skaper en god administrativ driftskultur. En kommune vil bestandig stå i spennet mellom å skulle utvikle seg og samtidig ha god kontroll på driften, og det ene kan ikke trumfe det andre. Her er jeg opptatt av at vi må ha god kontroll på det som kan kontrolleres, og at vi må ha klare rutiner på det som lar seg rutinisere. Her opplever jeg at Verdal har et potensial for forbedring, og det å hente ut dette potensialet ser jeg som enklest å forløse gjennom å bygge opp en stram administrativ linje, og ikke minst fylle den med logikker som «lærende møter». Kort fortalt handler det om å presentere rått de data som foreligger (f.eks. overforbruk), for dermed å ta med alle ledere inn i vurderinger inn mot hva årsakene til dataene kan være. Videre må alle elementer utenfor vår kontroll skrelles bort, og dermed sitter vi på magisk vis igjen med oss selv og det vi selv bidrar med. Dette kan være ekstremt ubehagelig, men veldig nyttig.

Helt på tampen av søknaden vil jeg avslutte med at jeg også er opptatt av «historiefortelling». Dette kan være en kraftfull energigiver i en organisasjon, men samtidig også et kraftfullt energitap. Alle kommuner har naturlig nok utfordringer når budsjett skal legges. Det kreves

prioriteringer som ofte smerter, men hva ønsker vi at fremtidsbildet vårt skal være: «Neste år blir verre enn før»???? Vi får som bestilt, så dersom vi ønsker at fokus skal være på negativitet, nedbemanning og at alt blir krevende – så kan vi be om det. Alternativt kan vi prøve å selge inn en positiv reise, hvor noen av de verdiene som skal realiseres underveis tydeliggjøre – f.eks. framtidens eldreomsorg. Selvfølgelig skal historiene være sannferdige, men skal det skapes kraft i en organisasjon i endringsprosesser så må det foreligge en livgivende fortelling. Alle disse tankene, og mange flere vil jeg selvfølgelig både utdype og diskutere skulle jeg være så heldig å bli vurdert med videre i prosessen.

Jeg har ikke lagt inn noen utdypende CV (kun den som jeg fikk jobb på i Verdal kommune) siden hele mitt yrkesaktive liv, med unntak av 6 år som lærer i Trondheim kommune, ligger i kommunens HR-system. Der ligger min historikk fra jeg ble ansatt som rektor, etterhvert gikk over i rollen som virksomhetsleder og tilslutt er der jeg nå er som kommunalsjef. Jeg har også kun satt opp min tidligere sjef som referanse, men for meg er det helt uproblematisk at både kollegaer og eventuelt underordnende kan fungere som referanse. Dette kan også avtales.

CV

Arbeidserfaring

aug 2004 - okt 2020

Arbeid i Verdal kommune i ulike roller

Verdal

I HR-systemet vårt ligger oversikt over rollebytter - rektor fra 2004, virksomhetsleder fra 01.08.2006 og kommunalsjef fra 01.05.2012

Utdanning

aug 2004 - jun 2005

Skoleledelse

NTNU

aug 1993 - jun 1997

Høgskolen i Nord-Trøndelag Adjunkt Allmennlærer 80 Beskrivelse Fordypning i matema ...

Høgskolen

Høgskolen i Nord-Trøndelag Adjunkt Allmennlærer 80 Beskrivelse Fordypning i matematikk, pedagogikk og spesialpedagogikk

aug 1990 - jun 1993

Videregående

Levanger Videregående Skole