

Intervjuguide:

Inngangsspørsmål:

1. Hva er din stilling og antall års erfaring som rekrutterer?
 - a. Hvor mange (ca.) offentlige lederstillinger har du rekruttert?
 - b. Hvor mange (ca.) private lederstillinger har du rekruttert?
2. Hvilken stillingstype, og sektor er det lettest å rekruttere til? Og hvorfor er det slik?

Med utgangspunkt i dine erfaringer, kommer det flere forespørsler om tilgang til offentlig søkerliste på høyere offentlige stillinger (Eks. kommunalsjef, rådmann), enn det gjør for lavere offentlige stillinger (eks. rektor, virksomhetsleder, enhetsleder)?
3. Hvilken betydning har offentlig søkerlister for rekrutteringsprosessen, etter din vurdering? Hva baserer du din oppfatning på?
4. Kan du kort beskrive gangen i en offentlig rekrutteringsprosess, slik den normalt forløper seg hos dere (Fra A til Å)?

Om offentlige søkerlister:

5. I 2009 ble det gjort omfattende endringer i offentleglova. Den nye loven styrker retten til innsyn, og gir i enkelte tilfelle en noe begrenset adgang til unntak fra offentlig søkerliste. (Etter påtrykk fra Sivilombudsmannen ble det lagt strengere føringer for at det ved ledende stillinger skal være høy terskel for å ta en anmodning om ikke å få sin identitet offentliggjort.)

Hva betydde denne regelendringen for rekrutteringen av ledere til offentlige stillinger?
6. På oppdrag for Justisdepartementet gjennomførte Oxford Research i 2016 en evaluering av Offentlighetsloven. Evalueringsrapporten pekte på at det var funnet eksempler på at offentlige virksomheter benytter ulike "omgåelsesstrategier" for å unngå å navngi søkere. En av disse «omgåelsesstrategiene» var å benytte rekrutteringsselskaper ved ansettelser til offentlige stillinger.

Hva menes med slik omgåelsesstrategi?

Hvordan fungerer det i praksis?

Har dette økt markedet for rekrutteringsselskaper?

Vedrørende unntak fra offentlig søkerliste:

7. En gjennomgang av data for perioden 2014 – 2018, hentet fra prosjektdatabasen til Visindi, viser følgende – Kan du kommentere tallene?:

	Lederstillinger i offentlig sektor	Lederstillinger i privat sektor
Antall søknader per stilling (gjennomsnitt)	21.9375	28.125
Antall trukket (gjennomsnitt)	6.833333333	2.125
Antall stillinger (n)	48	48

- a. Hvorfor tror du så mange flere trekker seg fra lederstillinger i offentlig sektor i forhold til privat sektor? Hva er din erfaring?
 - b. Kan du tenkte deg noen andre grunner enn offentlige søkerlister?
8. Hvilke årsaker oppgir kandidatene for å søke unntak?
9. Hvor vanlig er det at kandidater kontakter deg for å diskutere mulighetene for å være konfidensiell søker, og unntatt offentlig søkerliste, i forkant av å levere søknad? Hvorfor tror du det er slik, og hvilken type tilbakemelding gir du ved slike henvendelser?
10. Med Norge har regler som skiller seg fra andre land i dette spørsmålet. Hvilken betydning har dette når utenlandske søkere søker på norske lederstillinger i offentlig sektor?
11. Tror du utenlandske søkere, som søker konfidensielt på en offentlig stilling, er kjent med kravene om og kriteriene for offentlig søkerliste?

12. Av hvem gjøres de juridiske vurderinger av søknad om konfidensialitet? (Eksempelvis rekrutteringsselskapet, ekstern juridisk bistand, eller andre)

På hvilket grunnlag gjøres disse vurderingene? (Hvordan kan man være sikret objektiv vurdering?)

- a. Er muligheten for konfidensialitet i praksis større for de mest attraktive kandidatene, tror du?
- b. Hvordan påvirker kjennskapen til kandidaten, vurderinger om konfidensialitet?

13. Hvor mange vil du anslå at normalt trekker seg fra rekrutteringsprosessen som følge av at de får avslag på søknad om unntak fra å stå på offentlig søkerliste?

14. Hvor vanlig er det å råde kandidater som har søkt konfidensielt, men ikke fått dette innvilget, til å trekke sin søknad?

Begrunn svaret ditt.

15. Hvordan tror du søkere reagerer på å bli rådet fra å trekke seg fra en rekrutteringsprosess?

Om begjæring om innsyn i offentlig/utvidet søkerliste:

16. Hvem ber oftest om å få tilgang til offentlig søkerliste. Hva tror du er årsaken til det?

- a. Ber kandidater som er deltakende i prosessen ofte om den utvidede søkerlisten?

Begrunn svaret ditt

17. Hvem er det som er ansvarlige for å sende ut ferdig utarbeidet søkerliste?

(Rekrutteringsselskapene eller oppdragsgiver)

Har du noen gang vært i en posisjon hvor du har unnlatt å gi innsyn i søkerlisten, eller oppfordret til å trekke begjæringen om innsyn?

Hva skjedde/hva var resultatet?

Avslutningsvis/Oppsummerende refleksjon:

18. Hva anser du som styrker og svakheter ved offentlig søkerliste?

19. Hvordan opplever du fleksibilitet med hensyn til loven?

20. Har du reflektert over om det er eventuelle konflikter/etiske dilemma som kan oppstå som følge av rekrutteringsarbeidet og offentlig søkerliste? I så fall hvilke?