Bilag 1: Kravspesifikasjon, overordnet beskrivelse av de ytelser rammeavtalen gjelder og oversikt over kundene som kan tildele kontrakter under rammeavtalen

Kravspesifikasjonen beskriver konsulenttjenestene det ønskes tilbud på og hvilke krav som stilles til tjenesten. Leverandøren skal i tilbudet besvare alle punkter i kravspesifikasjonen, og redegjøre for hvordan tjenesten tenkes gjennomført og i hvilken grad kravene kan oppfylles.

1.1 Om kunden

Oslo kommune (OK) har tre kommunale foretak og eierinteresser i 30 aksjeselskaper.

Byrådsavdeling for kultur og næring (KON) har det overordnete ansvar for kommunens nærings- og eierskapspolitikk, herunder utøvelse av kommunens eierfunksjon i 19 aksjeselskaper. bl.a. Hafslund AS.

Samlet har styrene i disse selskapene og foretakene et stort antall styremedlemmer, som KON årlig har ansvar for å evaluere, vurdere og (gjen)velge eller skifte ut gjennom etablerte styrevalgprosesser.

Andre byrådsavdelinger vil også kunne ha behov for bistand til rekruttering av styremedlemmer. Det vil primært gjelde Byrådsavdeling for byutvikling (BYU), som blant annet forvalter kommunens eierskap i de kommunale foretakene Oslobygg KF, Boligbygg Oslo KF og Oslo Havn KF, og Byrådsavdeling for miljø og samferdsel (MOS), som blant annet forvalter kommunens eierskap i Ruter AS og Sporveien AS. Byrådsavdelingene skal ha mulighet, men ikke plikt, til å benytte avtalen og da på samme vilkår som KON.

1.2 Behov og omfang

KON sitt formål med anskaffelsen er å inngå en rammeavtale om rådgivningsbistand som ledd i byrådsavdelingenes arbeid med styrevalg i selskap kommunen har eierinteresser i.

Rådgivningsbistanden vil hovedsakelig bestå av identifisering og egnethetsvurdering av kandidater til styrene på bakgrunn av allerede utformede kompetansebeskrivelser.

KON gjennomfører årlig en styrevalgprosess i tre faser:

1. I fase 1 gjøres interne vurderinger av behovet for gjenvalg/utskiftinger av styremedlemmer ut fra behov for kompetanse, og det utarbeides kravspesifikasjoner for verv som blir ledig.
2. I fase 2 gjøres kandidatsøk, intervjuer og utvelgelse basert på kravspesifikasjonene.
3. I fase 3 gjennomføres valgene i generalforsamlinger og foretaksmøter.

Hovedtyngden av rådgivningsbistanden vil være innrettet mot fase 2 Kandidatsøk og utvelgelse, fordi kommunen har behov for å øke sitt tilfang av potensielle, kvalifiserte kandidater. Leverandøren må ha kompetanse på dette feltet, og kunne levere lister med potensielle kandidater som skal vurderes. I tillegg kan det oppstå behov for bistand i forbindelse med søk etter nye styremedlemmer som følge av behov for ekstraordinære generalforsamlinger og foretaksmøter.

Avtalen skal også kunne benyttes av andre byrådsavdelinger etter avtale, se pkt. 1.1.

Et estimat på verdien av oppdraget for hele rammeavtalens løpetid på to år er ca. 2,3 millioner kroner eks. mva. basert på erfaringstall.

Behovet for bistand vil variere, og inngått avtale innebærer ingen forpliktelse eller begrensning for Kunden hva gjelder omfang av tjenesten.

1.3 Arbeidsoppgaver som inngår i det enkelte oppdrag

Følgende arbeidsoppgaver vil normalt inngå i leveransen på det enkelte oppdrag: (de uthevede punktene er de mest aktuelle):

- ***Søk og egnethetsvurdering av aktuelle kandidater***
- ***Utarbeide kandidatliste over kvalifiserte kandidater, og ved behov bistå med anbefalinger og vurderinger av kandidater***
- ***Bistå med/i intervjuer av aktuelle kandidater og/eller med sjekk av referanser***
- Generelle samtaler med byrådsavdelingene/ KON om styrevalg, kandidater etc. Dette kan omfatte støtte til/dialog med byrådsavdelingens representanter i eksterne valgkomiteer
- Eventuelt andre oppgaver som naturlig henger sammen med denne type oppdrag.

I tillegg kan det være behov for:

- Bistå i vurderingen av dagens styre og dets kompetanseprofil i utvalgte selskaper.
- Identifisere og diskutere med byrådsavdelingen hvilke kompetansekriterier og kvalifikasjoner som bør legges til grunn i søk etter nye kandidater i selskapet.
- Oppsummering av kandidatintervjuer.

Kunden forbeholder seg retten til å kunne vurdere kandidater som kommer frem i et kandidatsøk også til styreverv i andre selskaper/ foretak kommunen har eierandel i enn selskap/ foretak det aktuelle kandidatsøket gjelder. Kunden avgjør i hver enkelt rekrutteringsprosess i hvilket omfang Kunden vil benytte seg av rekrutteringsbistand. Det innebærer at det kan bli aktuelt med bistand på ulike deler av prosessen i ulike selskaper, og i ulik grad. Leverandøren bør være bevisst på å ha en god, profesjonell og fortrolig kommunikasjon med Kunden og med andre aktører.
Kunden setter som krav og forutsetning for oppdraget at leverandøren til enhver tid har tilstrekkelig tilgjengelige ressurser til å løse oppdraget, og løpende er tilgjengelig for Kunden/ byrådsavdelingene i tidsrammen som er gitt.

1.4 Krav til tilbudet

Leverandøren skal tilby et team på minimum to konsulenter som Kunden skal kunne avrope til oppdrag i løpet av avtaleperioden. Det skal minimum tilbys én partner/ seniorkonsulent og én juniorkonsulent.

Erfaring og kompetanse på følgende områder vil bli vektlagt ved evaluering av konsulenter:

- Høyere utdannelse
- Erfaring fra lignende rekrutteringsoppdrag. Det forventes at minst en av de tilbudte konsulentene har dokumentert erfaring med rekrutterings- eller (re)search oppdrag av styreleder/-medlem og/eller adm.dir./toppleder til selskaper/virksomheter fra hhv. norske forretningsmessige selskaper, norske selskaper med sektorpolitiske mål og offentlige virksomheter.

Konsulentteamet skal være tilgjengelig fra kontraktens oppstartsdato.

1.5 Responstid

Tjenester skal kunne startes opp og gjennomføres så raskt som mulig, og senest innen én virkedag etter avrop.

1.6 Oppdragsforståelse

- Leverandøren skal gi en beskrivelse av leverandørens tilnærming til de ulike oppdragsformene som denne rammeavtalen omfatter. Leverandøren må vurdere, beskrive og begrunne hvilken fremgangsmåte som er best egnet til å løse oppdraget. Det skal også redegjøres for beskrivelse av ressursbruk og bruk av personell på et overordnet nivå, samt en beskrivelse av deres tilgjengelighet
- Leverandøren skal gi en beskrivelse av arbeidsprosess og samarbeidsform med byrådsavdelingen.
- I tillegg ber Kunden om at leverandøren opplyser og dokumenterer hvordan de identifiserer kandidater ut fra mangfoldskriterier (nærmere beskrivelse i avsnittet under)

Oslo kommune ønsker å arbeide for mangfold i styrene i tråd med befolkningssammensetningen i Oslo. Med mangfold menes flerkulturelt mangfold, kjønns- og seksualitetsmangold, funksjonsmangfold og interseksjonalitet. Mangfoldshensynet har lenge vært viktig i Oslo kommunes eierskapspolitikk, og kommer til uttrykk i ett av Oslo kommunes syv prinsipper for eierstyring: *«Relevant kompetanse er hovedhensynet i arbeidet med styresammensetning. Oslo kommune skal aktivt arbeide for mangfold i styrene i tråd med befolkningssammensetningen i Oslo.»* Oslo kommune har også vedtatt en egen handlingsplan for styrke rekrutteringen av ledere, ansatte og styremedlemmer med minoritetsbakgrunn i Oslo. Oslo kommunes målsetting er at 20 prosent av styremedlemmene som er utnevnt av Oslo kommune, skal ha innvandrerbakgrunn fra landbakgrunnsgruppe 2. I tillegg er kommunen opptatt av å tilstrebe mest mulig lik representasjon av kvinner og menn, og for en rekke av kommunens aksjeselskaper gjelder det lovbestemte krav om kjønnssammensetning i styrene. Kompetansehensynet vil fremdeles være det styrende hensynet i styreutvelgelsen. Målet er at styret i det enkelte selskap/foretak samlet sett representerer den ønskede kompetansen ut fra selskapets/foretakets formål, virksomhetsområde, muligheter og utfordringer.

1.7 Leverandørens uavhengighet ved gjennomføring av oppdraget

Leverandøren skal være uavhengig og ikke i interessekonflikt ved gjennomføringen av oppdraget.

Leverandøren skal i sitt tilbud bekrefte at han ikke kommer i interessekonflikt. I tillegg bes beskrevet hvordan selskapet er organisert/retningslinjer for å håndtere potensielle interessekonflikter.