

Referat

Drøfting av: Bemanningsplan med utvalskretsar og kriterier i nye Ålesund kommune
Møtestad: Rådhuset, Ålesund
Dato: 28. februar 2019
Tid: Kl. 0900-1630
Møteleiar: Astrid Eidsvik

Deltakarar frå Nye Ålesund kommune: Astrid Eidsvik, Bente G. Vikhagen, Roar Reiten, Magne Karlsen

Deltakarar frå arbeidstakarorganisasjonar og verneteneste: Randi Alvestad, Harald Sten Hatlen, Ann Cathrin Nyhammer, Haldor Lillebø, Frank Harneshaug, Laila Alvestad, Stein Inge Skogen, Geir Lorentzen, Stig Meisal, Cecilie Solli, Tove Kristensen, Ramona A Arnesen Pilskog, Geir Skodje, Maren Kongsnes, Michael Werner, Martha Trones, Frode Nordstrand, Jann Ove Ertresvåg, Hanne Tønning, Kristin Nonsvik, Lars Marius Rindal

Saksliste

- Godkjenning av referat frå drøftingsmøta 22. februar 2019
- Drøfting av bemanningsplanar med forslag til utvalskretsar og kriterier.

Godkjenning av referat frå drøftingsmøta 22. februar 2019

Jann Ove Ertresvåg sa at han ønsker å presisere at Utdanningsforbundet i Ålesund ikkje kjenner seg trygg på at den fortolkinga som ligg til grunn for forslaget i ny organisasjonsplan er i tråd med barnehagelova og gjeldande forskrifter. Dette gjeld føreslåtte endringar i organisasjonsstrukturen for barnehagar, der særleg rolle og ansvar for verksemdsleiar og styrer er uavklart. Særleg er dei bekymra for om krav til nærvær i leiinga av barnehagar er tilfredsstillt, og om kvaliteten her blir oppretthalden. Astrid Eidsvik svarte at ho vil sende ein førespurnad til fylkesmannen om saka.

Laila Alvestad sa det vart stilt spørsmål om kostnader knytt til stillingane som verksemdsleiar barnehage. Astrid Eidsvik sa at det er riktig at det vart stilt slikt spørsmål i førre møte, og at ho svarte at det må finnast økonomisk dekning for stillingane innan kommunalområdet utan at det går ut over tenestetilbodet.

Laila Alvestad sa også at ho ønska protokollført eit synspunkt i høve i høve ledige, eller nye stillingar som skal opprettast, jf. bemanningsplanen i løpet av 2019: «Dette er på bakgrunn av det eg tok opp i høve at det var gjort ei intern tilsetjing av forløpskoordinator for Psykisk helse som ligg under Felles stabsavdeling for koordinering og tildeling. Det er veldig uheldig at ei stilling som er med i ein innplasseringsprosess vert tilsett i utan at det er nokon form for utlysing verken internt eller eksternt. Korleis kommunane elles lyser ut stillingar kan vi vel ikkje blande oss så mykje bort i, men eg meiner det må være eit krav at ledige, eller nyoppretta stillingar som er ein del av innplasseringsprosessen i den nye kommunane må minimum lysast ut internt i alle kommunane.»

Konklusjon:

Referatet frå førre drøftingsmøte blei godkjent med presiseringane frå Ertresvåg og Alvestad.

Forslag til bemanningsplanar med utvalskretsar og kriterier

Generelt

Astrid Eidsvik og Roar Reiten innleia med å vise til notat om vidare arbeid med innplassering i stillingar i nye Ålesund, datert 15.2.2019. I dette notatet er det greia ut kva «mal» ein har nytta for utvalskretsar og kriterier, men på ein slik måte at dei er justert og tilpassa dei einskilde stillingar og kommunal-/stabsområde. Grunngevinga for forslaga er mellom anna eit behov for å gjere prosessen handterlig og unngå å omorganisere meir enn det som er naudsynt.

Partane drøfta denne malen for utforming av kretsar og kriterier.

Randi Alvestad sa på vegne av Fagforbundet at dei prinsipielt meiner følgande:

"Vedkomande utvalskrets/utvalsområde ved innplassering av eventuelle overtallige i stab- og kommunalområda i Nye Ålesund kommune.

Fagforbundet meiner at bestemmelsane i Hovedtariffavtalen, som omhandlar innskrenking og rasjonalisering skal følgjast, jamfør kap. 1 §§ 3.3 og 3.4.

Dersom nokon må omplasserast som følge av kommunesamanslåinga, meiner vi at for stillingar som har tilnærma like arbeidsoppgåver og ansvarsområde, skal utvalsområde vere heile den nye kommunen."

Konklusjon:

Etter drøfting konkluderte Astrid Eidsvik med at partane kunne einast om å nytte følgande formuleringar som mal, men på ein slik måte at dei vert justert og tilpassa dei einskilde stillingar og kommunal-/stabsområde:

Mal utvalskrets:

- a. Til stilling som (verksemdsleiarar) vurderast først dei som er (leierar) med omtrent tilsvarande ansvar og omfang innan same fagområde, medrekna frå stillingar som kommunalsjef, verksemdsleiar, einingsleiar, og som ikkje er direkte innplassert.
- b. Dersom det etter denne vurderinga ikkje er nokon som innplasserast, vurderast det om stillinga kan tilbydast nokon som anna passende stilling, internt utlysast eller eksternt utlysast.

Mal utvalskriterier:

For stillingar som (verksemdsleiar) gjeld følgande kriterier ved plassering (etter kartlegging/ omstillingssamtale):

1. Tilfredsstillende krav til kompetanse i stillinga.
2. Dersom det etter omstillingssamtalar er fleire som er aktuelle for stillinga etter at dei fyller kompetansekrava, innplasserast den som etter ei samla vurdering er best kvalifisert.
3. Dersom det er likt etter 1 og 2, tilsettast den som har lengst erfaring i tilsvarande stilling/innan området.

For fagstillingar nemnast også at andre omsyn (helt særskilte sosiale og velferdsmessige grunner) kan vektleggast i ei heilskapleg vurdering saman med andre kriterier.

1. Kommunalområde Helse og omsorg (K1)

Bemanningsplan med forslag til utvalskretsar og kriterier for kommunalområde Helse og omsorg (sendt dei tillitsvalde 16.2.2019) vart drøfta.

Konklusjon:

Følgande ukklarheiter og skrivefeil i bemanningsplanen rettast opp:

- «Arbeid på helg» takast ut av beskrivinga av arbeidsoppgåver avdelingsleiar for Verksemd Sandøy og Nordøyane omsorgsdistrikt, og utvalskretsen til avdeling Sandøy fastsettast som for avdelingsleiarar (helse og sosiale tenester).
- «Primært sjukepleie» innarbeidast i kvalifikasjonskrava for avdelingsleiarar i alle verksemder, med unntak av Aktivisering og velferd.
- «Primært ergo- eller fysioterapi» innarbeidast i kvalifikasjonskrava for avdelingsleiarar i avdeling ergo- og fysioterapi (...) i verksemd Aktivisering og velferd.
- Avdelingane på Åse helsehus nemnast Avklaring og 1. etasje, 3. etasje og 4. etasje.

Etter drøfting med dei tillitsvalde konkluderte Astrid Eidsvik med at partane var einige i følgjande utvalskretsar og -kriterier:

1.1: Verksemdsleiarar (helse og sosiale tenester):

Utvalskrets:

- a. Til stilling som verksemdsleiarar vurderast først dei som er leiarar med omtrent tilsvarande ansvar og omfang innan same fagområde (helse og sosiale tenester), medrekna frå stillingar som kommunalsjef, verksemdsleiar, einingsleiar, og som ikkje er direkte innplassert.
- b. Dersom det etter denne vurderinga ikkje er nokon som innplasserast, vurderast det om stillinga kan tilbydast nokon som anna passende stilling, internt utlysast eller eksternt utlysast.

Utvalskriterier:

For verksemdsleiarstillingar gjeld følgjande kriterier ved plassering (etter kartlegging/ omstillingssamtale):

1. Tilfredstille krav til kompetanse i stillinga.
2. Dersom det etter omstillingssamtaler er fleire som er aktuelle for stillinga etter at dei fyller kompetansekrava, innplasserast den som etter ei samla vurdering er best kvalifisert.
3. Dersom det er likt etter 1 og 2, tilsettast den som har lengst erfaring i tilsvarande leiarstilling.

1.2: Avdelingsleiarar (helse og sosiale tenester):

Utvalskrets:

- a. Til stilling som avdelingsleiar vurderast først dei som er leiarar med minst omtrent tilsvarande ansvar og omfang innan same fagområde (helse og sosiale tenester), medrekna frå overtalige stillingar som kommunalsjef, verksemdsleiarstillingar, einingsleiar, avdelingsleiarar, og som ikkje er direkte innplassert.
- b. Dersom det etter denne vurderinga ikkje er nokon som innplasserast, vurderast det om stillinga kan tilbydast som anna passende stilling, internt utlysast eller eksternt utlysast.

Utvalskriterier:

For avdelingsleiarstillingar gjeld følgjande kriterier ved plassering (etter kartlegging/ omstillingssamtale):

1. Tilfredstille krav til kompetanse i stillinga.
2. Dersom det etter omstillingssamtaler er fleire som er aktuelle for stillinga etter at dei fyller kompetansekrava, innplasserast den som etter ei samla vurdering er best kvalifisert.
3. Dersom det er likt etter 1 og 2, tilsettast den som har lengst erfaring i tilsvarande stilling.

1.3: Rådgjevarar knytt til leing av kommunalområdet (helse og sosiale tenester)

Utvalskrets:

- a. Til stilling som rådgjevar vurderast først dei som er rådgjevarar (eller tilsvarande) med minst omtrent tilsvarande ansvar og omfang innan same fagområde (helse og sosiale tenester) medrekna frå overtalige stillingar som kommunalsjef, verksemdsleiar eller avdelingsleiar, og som ikkje er direkteplassert.
- b. Dersom det etter denne vurderinga ikkje er nokon som innplasserast, vurderast det om stillinga kan tilbydast som anna passande stilling, internt utlysast eller eksternt utlysast.

Utvalskriterier:

For rådgjevarstillingar knytt til leing av kommunalområdet gjeld følgende kriterier ved plassering (etter kartlegging/omstillingssamtale):

1. Tilfredstille krav til kompetanse i stillinga.
2. Dersom det etter omstillingssamtaler er fleire som er aktuelle for stillinga etter at dei fyller kompetansekrava, innplasserast den som etter ei samla vurdering er best kvalifisert.
3. Dersom det er likt etter 1 og 2, tilsettast den som har lengst erfaring i tilsvarande stilling.

Andre omsyn (heilt særskilte sosiale og velferdsmessige grunner) kan vektleggast i ei heilskapleg vurdering saman med andre kriterier.

1.4: Avdelingsleiar stab (Koordinering og tildeling):

Utvalskrets for avdelingsleiarstillinga:

- a. Til stilling som avdelingsleiar stab vurderast først dei som er leiarar med minst omtrent tilsvarande ansvar og omfang innan same fagområde, medrekna frå overtalige stillingar som kommunalsjef, verksemdsleiarstillingar, einingsleiar, avdelingsleiarar, og som ikkje er direkte innplassert.
- b. Dersom det etter denne vurderinga ikkje er nokon som innplasserast, vurderast det om stillinga kan tilbydast som anna passande stilling, internt utlysast eller eksternt utlysast.

Utvalskriterier:

For avdelingsleiarstillinga gjeld følgende kriterier ved plassering (etter kartlegging/omstillingssamtale):

1. Tilfredstille krav til kompetanse i stillinga.
2. Dersom det etter omstillingssamtaler er fleire som er aktuelle for stillinga etter at dei fyller kompetansekrava, innplasserast den som etter ei samla vurdering er best kvalifisert.
3. Dersom det er likt etter 1 og 2, tilsettast den som har lengst erfaring i tilsvarande stilling.

1.5: Sakshandsamarar (Koordinering og tildeling)

Utvalskrets:

- a. Til stilling som sakshandsamar vurderast først dei som er sakshandsamar (eller tilsvarande) med minst omtrent tilsvarande ansvar og omfang innan same fagområde (koordinering og tildeling),

medrekna frå overtalige stillingar som kommunalsjef, verksemdsleiar eller avdelingsleiar, og som ikkje er direkte innplassert.

- b. Dersom det etter denne vurderinga ikkje er nokon som innplasserast, vurderast det om stillinga kan tilbydast som anna passande stilling, internt utlysast eller eksternt utlysast.

Utvalskriterier:

For sakshandsamar/rådgjevar gjeld følgande kriterier ved plassering (etter kartlegging/ omstillingssamtale):

1. Tilfredstille krav til kompetanse i stillinga.
2. Dersom det etter omstillingssamtaler er fleire som er aktuelle for stillinga etter at dei fyller kompetansekrava, innplasserast den som etter ei samla vurdering er best kvalifisert.
3. Dersom det er likt etter 1 og 2, tilsettast den som har lengst erfaring i tilsvarande stilling.

Andre omsyn (helt særskilte sosiale og velferdsmessige grunner) kan vektleggast i ei heilskapleg vurdering saman med andre kriterier.

1.6: Sekretærer/konsulentar (helse og sosiale tenester)

Forslag til utvalskrets:

- a. Til stilling som sekretær/konsulent vurderast først dei som er sekretær/konsulent (eller tilsvarande) med minst omtrent tilsvarande ansvar og omfang innan same fagområde (helse og sosiale tenester), og som ikkje er direkte innplassert.
- b. Dersom det etter denne vurderinga ikkje er nokon som innplasserast, vurderast det om stillinga kan tilbydast som anna passande stilling, internt utlysast eller eksternt utlysast.

Forslag til utvalskriterier:

For sekretær- og konsulentstillingar gjeld følgande kriterier ved plassering (etter kartlegging/ omstillingssamtale):

1. Tilfredstille krav til kompetanse i stillinga.
2. Dersom det etter omstillingssamtaler er fleire som er aktuelle for stillinga etter at dei fyller kompetansekrava, innplasserast den som etter ei samla vurdering er best kvalifisert.
3. Dersom det er likt etter 1 og 2, tilsettast den som har lengst erfaring i tilsvarande stilling.

Andre omsyn (heilt særskilte sosiale og velferdsmessige grunner) kan vektleggast i ei heilskapleg vurdering saman med andre kriterier.

2. Kommunalområde Velferd og sysselsetting (K2)

Bemanningsplan med forslag til utvalskretsar og kriterier for kommunalområde Velferd og sysselsetting (sendt dei tillitsvalde 16.2.2019) vart drøfta.

Konklusjon:

Følgande uklarheiter og skrivefeil i bemanningsplanen rettast opp:

- Kvalifikasjonskrav for avdelingsleiar i verksemd Psykisk helse og rus har falt ut av dokumentet, noko bør rettast opp.
- Enkelte plassar i bemanningsplanen er det nemnt namn på einsskilde personar. Dette strykast i og med at ingen på noverande tidspunkt er direkte innplassert.

- Bemanningsplanen bør justerast slik at den er i tråd med vedteken organisasjonsplan. I dette ligg det at det bør nemnast i avdelingsoversikta i verksemd Psykisk helse og rus kor Sandøy og Ørskog soknar.

Etter drøfting med dei tillitsvalde konkluderte Astrid Eidsvik med at partane var einige i følgjande utvalskretsar og -kriterier:

2.1: Verksemdsleiarar (helse og sosiale tenester):

Utvalskrets:

- a. Til stilling som verksemdsleiarar vurderast først dei som er leiarar med omtrent tilsvarande ansvar og omfang innan same fagområde (helse og sosiale tenester). Derunder frå stillingar som kommunalsjef, verksemdsleiar, einingsleiar, og som ikkje er direkte innplassert.
- b. Dersom det etter denne vurderinga ikkje er nokon som innplasserast, vurderast det om stillinga kan tilbydast nokon som anna passande stilling, internt utlysast eller eksternt utlysast.

Utvalskriterier:

For verksemdsleiarstillingar gjeld følgande kriterier ved plassering (etter kartlegging/ omstillingssamtale):

1. Tilfredstille krav til kompetanse i stillinga.
2. Dersom det etter omstillingssamtalar er fleire som er aktuelle for stillinga etter at dei fyller kompetansekrava, innplasserast den som etter ei samla vurdering er best kvalifisert.
3. Dersom det er likt etter 1 og 2, tilsettast den som har lengst erfaring i tilsvarande leiarstilling.

2.2: Avdelingsleiarar (helse og sosiale tenester):

Utvalskrets:

- a. Til stilling som avdelingsleiar vurderast først dei som er leiarar med minst omtrent tilsvarande ansvar og omfang innan same fagområde (helse og sosiale tenester), medrekna frå overtalige stillingar som kommunalsjef, verksemdsleiarstillingar, einingsleiar, avdelingsleiarar, og som ikkje er direkte innplassert. Det vert etter behov gjennomført intervju og testing før vedtak.
- b. Dersom det etter denne vurderinga ikkje er nokon som innplasserast, vurderast det om stillinga kan tilbydast som anna passande stilling, internt utlysast eller eksternt utlysast.

Utvalskriterier:

For avdelingsleiarstillingar gjeld følgande kriterier ved plassering (etter kartlegging/ omstillingssamtale):

1. Tilfredstille krav til kompetanse i stillinga.
2. Dersom det etter omstillingssamtalar er fleire som er aktuelle for stillinga etter at dei fyller kompetansekrava, innplasserast den som etter ei samla vurdering er best kvalifisert.
3. Dersom det er likt etter 1 og 2, tilsettast den som har lengst erfaring i tilsvarande stilling.

2.3: Rådgevarar knytt til leiing av kommunalområdet (helse og sosiale tenester)

Utvalskrets:

- a. Til stilling som rådgevar vurderast først dei som er rådgevarar (eller tilsvarande) med minst omtrent tilsvarande ansvar og omfang innan same fagområde (helse og sosiale tenester) medrekna frå overtalige stillingar som kommunalsjef, verksemdsleiar eller avdelingsleiar, og som ikkje er direkteplassert.

- b. Dersom det etter denne vurderinga ikkje er nokon som innplasserast, vurderast det om stillinga kan tilbydast som anna passande stilling, internt utlysast eller eksternt utlysast.

Utvalskriterier:

For rådgjevarstillingar knytt til leiging av kommunalområdet gjeld følgande kriterier ved plassering (etter kartlegging/omstillingssamtale):

1. Tilfredsstillende krav til kompetanse i stillinga.
2. Dersom det etter omstillingssamtalar er fleire som er aktuelle for stillinga etter at dei fyller kompetansekrava, innplasserast den som etter ei samla vurdering er best kvalifisert.
3. Dersom det er likt etter 1 og 2, tilsettast den som har lengst erfaring i tilsvarande stilling.

Andre omsyn (heilt særskilte sosiale og velferdsmessige grunner) kan vektleggast i ei heilskapleg vurdering saman med andre kriterier.

2.4: Avdelingsleiar felles fagstab K1, K2 og K4:

Utvalskrets for avdelingsleiarstillinga:

- a. Til stilling som avdelingsleiar stab vurderast først dei som er leierar med minst omtrent tilsvarande ansvar og omfang innan same fagområde, medrekna frå overtalige stillingar som kommunalsjef, verksemdsleiarstillingar, einingsleiar, avdelingsleierar, og som ikkje er direkte innplassert. Det vert etter behov gjennomført intervju og testing før vedtak.
- b. Dersom det etter denne vurderinga ikkje er nokon som innplasserast, vurderast det om stillinga kan tilbydast som anna passande stilling, internt utlysast eller eksternt utlysast.

Utvalskriterier:

For avdelingsleiarstillinga gjeld følgande kriterier ved plassering (etter kartlegging/omstillingssamtale):

1. Tilfredsstillende krav til kompetanse i stillinga.
2. Dersom det etter omstillingssamtalar er fleire som er aktuelle for stillinga etter at dei fyller kompetansekrava, innplasserast den som etter ei samla vurdering er best kvalifisert.
3. Dersom det er likt etter 1 og 2, tilsettast den som har lengst erfaring i tilsvarande stilling/innan området.

2.3: Rådgjevarar knytt til felles fagstab K1, K2 og K4

Utvalskrets:

- a. Til stilling som rådgjevar vurderast først dei som er rådgjevarar (eller tilsvarande) med minst omtrent tilsvarande ansvar og omfang innan same fagområde derunder frå overtalige stillingar som kommunalsjef, verksemdsleiar eller avdelingsleiar, og som ikkje er direkteplassert.
- b. Dersom det etter denne vurderinga ikkje er nokon som innplasserast, vurderast det om stillinga kan tilbydast som anna passande stilling, internt utlysast eller eksternt utlysast.

Utvalskriterier:

For rådgjevarstillingar gjeld følgande kriterier ved plassering (etter kartlegging/omstillingssamtale):

1. Tilfredsstillende krav til kompetanse i stillinga.
2. Dersom det etter omstillingssamtalar er fleire som er aktuelle for stillinga etter at dei fyller kompetansekrava, innplasserast den som etter ei samla vurdering er best kvalifisert.
3. Dersom det er likt etter 1 og 2, tilsettast den som har lengst erfaring i tilsvarande stilling/innan området.

Andre omsyn (heilt særskilte sosiale og velferdsmessige grunner) kan vektleggast i ei heilskapleg vurdering saman med andre kriterier.

3. Kommunalområde Barn, familie og integrering (K4)

Bemanningsplan med forlag til utvalskretsar og kriterier for kommunalområde Barn, familie og integrering (sendt dei tillitsvalde 16.2.2019) vart drøfta.

Konklusjon:

Følgande uklarheiter og skrivefeil i bemanningsplanen rettast opp:

- Kvalifikasjonskrav for avdelingsleiarar bør settast meir likt. I dette ligg det at «ønskeleg med relevant leiarerfaring på mellomleiarnivå» blir nemnt på alle og ikkje berre nokon avdelingsleiarstillingar.
- Bemanningsplanen bør justerast slik at den er i tråd med vedteken organisasjonsplan. I dette ligg det at Stafsethneset skule og Broen blir teken ut.

Etter drøfting med dei tillitsvalde konkluderte Astrid Eidsvik med at partane var einige i følgjande utvalskretsar og -kriterier:

3.1: Verksemdsleiarar:

Utvalskrets:

- a. Til stilling som verksemdsleiarar vurderast først dei som er leiarar med omtrent tilsvarande ansvar og omfang innan same fagområde. Derunder frå stillingar som kommunalsjef, verksemdsleiar, einingsleiar, og som ikkje er direkte innplassert.
- b. Dersom det etter denne vurderinga ikkje er nokon som innplasserast, vurderast det om stillinga kan tilbydast nokon som anna passende stilling, internt utlysast eller eksternt utlysast.

Utvalskriterier:

For verksemdsleiarstillingar gjeld følgjande kriterier ved plassering (etter kartlegging/ omstillingssamtale):

1. Tilfredstille krav til kompetanse i stillinga.
2. Dersom det etter omstillingssamtalar er fleire som er aktuelle for stillinga etter at dei fyller kompetansekrava, innplasserast den som etter ei samla vurdering er best kvalifisert.
3. Dersom det er likt etter 1 og 2, tilsettast den som har lengst erfaring i tilsvarande leiarstilling.

3.2: Avdelingsleiarar:

Utvalskrets:

- a. Til stilling som avdelingsleiar vurderast først dei som er leiarar med minst omtrent tilsvarande ansvar og omfang innan same fagområde, medrekna frå overtalige stillingar som kommunalsjef, verksemdsleiarstillingar, einingsleiar, avdelingsleiarar, og som ikkje er direkte innplassert. Det vert etter behov gjennomført intervju og testing før vedtak.
- b. Dersom det etter denne vurderinga ikkje er nokon som innplasserast, vurderast det om stillinga kan tilbydast som anna passende stilling, internt utlysast eller eksternt utlysast.

Utvalskriterier:

For avdelingsleiarstillingar gjeld følgende kriterier ved plassering (etter kartlegging/omstillingssamtale):

1. Tilfredstille krav til kompetanse i stillinga.
2. Dersom det etter omstillingssamtalar er fleire som er aktuelle for stillinga etter at dei fyller kompetansekrava, innplasserast den som etter ei samla vurdering er best kvalifisert.
3. Dersom det er likt etter 1 og 2, tilsettast den som har lengst erfaring i tilsvarande stilling.

3.3: Rådgjevarar knytt til leiging av kommunalområdet (helse og sosiale tenester)**Utvalskrets:**

- a. Til stilling som rådgjevar vurderast først dei som er rådgjevarar (eller tilsvarande) med minst omtrent tilsvarande ansvar og omfang innan same fagområde (helse og sosiale tenester) medrekna frå overtalige stillingar som kommunalsjef, verksemdsleiar eller avdelingsleiar, og som ikkje er direkteplassert.
- b. Dersom det etter denne vurderinga ikkje er nokon som innplasserast, vurderast det om stillinga kan tilbydast som anna passende stilling, internt utlysast eller eksternt utlysast.

Utvalskriterier:

For rådgjevarstillingar knytt til leiging av kommunalområdet gjeld følgende kriterier ved plassering (etter kartlegging/omstillingssamtale):

1. Tilfredstille krav til kompetanse i stillinga.
2. Dersom det etter omstillingssamtalar er fleire som er aktuelle for stillinga etter at dei fyller kompetansekrava, innplasserast den som etter ei samla vurdering er best kvalifisert.
3. Dersom det er likt etter 1 og 2, tilsettast den som har lengst erfaring i tilsvarande stilling.

Andre omsyn (heilt særskilte sosiale og velferdsmessige grunner) kan vektleggast i ei heilskapleg vurdering saman med andre kriterier.

4. Kommunalområde Opplæring (K3)

Bemanningsplan med forslag til utvalskretsar og kriterier for kommunalområde Opplæring (sendt dei tillitsvalde 27.2.2019) vart drøfta.

Hanne Tønning sa at ho ønska å få referatført at ho meiner SFO-leiarar bør vere avdelingsleiarar med stilling i HTA kapittel 3.4.3.

Konklusjon:

Følgande uklarheiter og skrivefeil i bemanningsplanen rettast opp:

- I kvalifikasjonskrava for verksemdsleiarar og mellomleiarar i skule og barnehage skal ein nytte kvalifikasjonskravet «(...) minimum 3-årig relevant pedagogisk utdanning (...)».
- Kvalifikasjonskrav for SFO-leiar skal vere i tråd med dei kvalifikasjonskrava som blir praktisert i dag, slik at dagens SFO-leiarar vil vere i utvalskretsen. Dette er ei verksemdsoverdraging, og det er ikkje ønskeleg å stille andre krav enn dei som er lagt til grunn i dag.
- Kvalifikasjonskravet til verksemdleiar PPT skal innehalde at det er ønskeleg med leiarerfaring og leiarutdanning.
- Det manglar kvalifikasjonskrav på nokre stillingar i PPT og Vaksenopplæringa, og dette må rettast opp.

- Enkelte plassar i bemanningsplanen står det «direkte innplassert». Dette strykast i og med at ingen på noverande tidspunkt er direkte innplassert.
- Bemanningsplanen bør justerast slik at den er i tråd med vedteken organisasjonsplan. I dette ligg det at det skal vere stilling som SFO-leiar på Haramsøy barne- og ungdomsskule, Århaugen barnehage må nemnast i planen, og det skal heite Stokke og Vik skule.

Etter drøfting med dei tillitsvalde konkluderte Astrid Eidsvik med at partane var einige i følgjande utvalskretsar og -kriterier:

4.1: Verksemdar med kun ein skule:

Utvalskrets:

- a. Til stilling som verksemdsleiarar der verksemda er ein skule, vurderast leiarane i dei noverande rektorstillinga. Desse stillingane vidareførast og direkte innplasserast. Noverande rektor får rolla som verksemdsleiar.
- b. Stillingane som ass. rektor, avdelingsleiarar og SFO-leiarar vidareførast på same måte.

Utvalskriterier:

For stillingar på verksemdar med kun ein skule gjeld følgjande kriterier ved plassering (etter kartlegging/omstillingssamtale):

1. Tilfredstille krav til kompetanse i stillinga.
2. Dersom det etter omstillingssamtalar er fleire som er aktuelle for stillinga etter at dei fyller kompetansekrava, innplasserast den som etter ei samla vurdering er best kvalifisert.
3. Dersom det er likt etter 1 og 2, tilsettast den som har lengst erfaring i tilsvarande leiarstilling.

4.2: Verksemdar der skular blir slått saman:

Utvalskrets:

- a. Verksemdsleiar:

For skular som blir slått saman til ei verksemd skal utvalskrets vere alle rektorar i dei skulane som blir omfatta av omorganiseringa. I tillegg medrekna frå overtalige stillingar som kommunalsjef, verksemdsleiarstillingar, einingsleiar og som ikkje er direkte innplassert.
- b. Assisterande rektor:

For skular som blir slått saman til ei verksemd skal utvalskrets for ass. rektor vere blant rektorar i dei aktuelle skulane.
- c. Avdelingsleiarar:

For skular som blir slått saman til ei verksemd skal utvalskrets for avdelingsleiarar vere dei som ikkje er innplassert jf. utvalskrets over. Det vert etter behov gjennomført intervju og testing før vedtak.

Utvalskriterier:

For stillingar i verksemdar der skular blir slått saman gjeld følgjande kriterier ved plassering (etter kartlegging/omstillingssamtale):

1. Tilfredstille krav til kompetanse i stillinga.
2. Dersom det etter omstillingssamtalar er fleire som er aktuelle for stillinga etter at dei fyller kompetansekrava, innplasserast den som etter ei samla vurdering er best kvalifisert.
3. Dersom det er likt etter 1 og 2, tilsettast den som har lengst erfaring i tilsvarande stilling.

4.3: Rådgjevarar i fagstab:

Utvalskrets:

- a. Til stilling som rådgjevar vurderast først dei som er rådgjevarar (eller tilsvarande) med minst omtrent tilsvarande ansvar og omfang innan same fagområde (opplæring) medrekna frå overtalige stillingar som kommunalsjef, verksemdsleiar eller avdelingsleiar, og som ikkje er direkteplassert.
- b. Dersom det etter denne vurderinga ikkje er nokon som innplasserast, vurderast det om stillinga kan tilbydast som anna passande stilling, internt utlysast eller eksternt utlysast.

Utvalskriterier:

For rådgjevarstillingar i fagstab gjeld følgande kriterier ved plassering (etter kartlegging/omstillingssamtale):

1. Tilfredstille krav til kompetanse i stillinga.
2. Dersom det etter omstillingssamtalar er fleire som er aktuelle for stillinga etter at dei fyller kompetansekrava, innplasserast den som etter ei samla vurdering er best kvalifisert.
3. Dersom det er likt etter 1 og 2, tilsettast den som har lengst erfaring i tilsvarande stilling.

Andre omsyn (helt særskilte sosiale og velferdsmessige grunner) kan vektleggast i ei heilskapleg vurdering saman med andre kriterier.

4.4: Verksemdsleiarar for barnehagar:

Utvalskrets:

- a. Til stilling som verksemdsleiar barnehage vurderast barnehagestyrarane. I tillegg medrekna frå overtalige stillingar som kommunalsjef, verksemdsleiar, einingsleiar og som ikkje er direkteplassert bli medrekna i denne kretsen. Omstillingssamtale må gjennomførast med alle styrarane.
- b. Dersom det etter denne vurderinga ikkje er nokon som innplasserast, vurderast det om stillinga kan tilbydast som anna passande stilling, internt utlysast eller eksternt utlysast.

Utvalskriterier:

Til stilling som verksemdsleiar barnehage gjeld følgande kriterier ved plassering (etter kartlegging/omstillingssamtale):

1. Tilfredstille krav til kompetanse i stillinga.
2. Dersom det etter omstillingssamtalar er fleire som er aktuelle for stillinga etter at dei fyller kompetansekrava, innplasserast den som etter ei samla vurdering er best kvalifisert.
3. Dersom det er likt etter 1 og 2, tilsettast den som har lengst erfaring i tilsvarande stilling.

4.5: Barnehagestyrar:

Utvalskrets:

- a. Til stilling som styrar i barnehage vurderast barnehagestyrarane som i dag innehar stillinga. Desse vert direkte innplassert som ei vidareføring inn i ny organisasjon. Omstillingssamtale må gjennomførast med alle.
- b. Dersom det etter denne vurderinga ikkje er nokon som innplasserast, vurderast det om stillinga kan tilbydast som anna passande stilling, internt utlysast eller eksternt utlysast.

Utvalskriterier:

Til stilling som barnehagestyrar gjeld følgande kriterier ved plassering (etter kartlegging/omstillingssamtale):

1. Tilfredstille krav til kompetanse i stillinga.
2. Dersom det etter omstillingssamtalar er fleire som er aktuelle for stillinga etter at dei fyller kompetansekrava, innplasserast den som etter ei samla vurdering er best kvalifisert.
3. Dersom det er likt etter 1 og 2, tilsettast den som har lengst erfaring i tilsvarande stilling.

4.6: Verksemdsleiar PPT:

Utvalskrets:

- a. Til stilling som verksemdsleiar PPT vurderast først dei som er leierar med omtrent tilsvarande ansvar og omfang innan same fagområde (PPT), medrekna frå stillingar som kommunalsjef, verksemdsleiar, einingsleiar, og som ikkje er direkte innplassert.
- b. Dersom det etter denne vurderinga ikkje er nokon som innplasserast, vurderast det om stillinga kan tilbydast som anna passande stilling, internt utlysast eller eksternt utlysast.

Utvalskriterier:

Til stilling som verksemdsleiar PPT gjeld følgande kriterier ved plassering (etter kartlegging/ omstillingssamtale):

1. Tilfredstille krav til kompetanse i stillinga.
2. Dersom det etter omstillingssamtalar er fleire som er aktuelle for stillinga etter at dei fyller kompetansekrava, innplasserast den som etter ei samla vurdering er best kvalifisert.
3. Dersom det er likt etter 1 og 2, tilsettast den som har lengst erfaring i tilsvarande stilling.

4.7: Avdelingsleiar PPT:

Utvalskrets:

- a. Til stilling som avdelingsleiar PPT vurderast først dei som er leierar med omtrent tilsvarande ansvar og omfang innan same fagområde (PPT), medrekna frå stillingar som kommunalsjef, verksemdsleiar, einingsleiar, avdelingsleiar og som ikkje er direkte innplassert
- b. Dersom det etter denne vurderinga ikkje er nokon som innplasserast, vurderast det om stillinga kan tilbydast som anna passande stilling, internt utlysast eller eksternt utlysast.

Utvalskriterier:

Til stilling som avdelingsleiar PPT gjeld følgande kriterier ved plassering (etter kartlegging/ omstillingssamtale):

1. Tilfredstille krav til kompetanse i stillinga.
2. Dersom det etter omstillingssamtalar er fleire som er aktuelle for stillinga etter at dei fyller kompetansekrava, innplasserast den som etter ei samla vurdering er best kvalifisert.
3. Dersom det er likt etter 1 og 2, tilsettast den som har lengst erfaring i tilsvarande stilling.

4.8: Fagleiar PPT:

Utvalskrets:

- a. Til stilling som fagleiar PPT vurderast først dei som er innehar stillingar med omtrent tilsvarande ansvar og omfang innan same fagområde (PPT).
- b. Dersom det etter denne vurderinga ikkje er nokon som innplasserast, vurderast det om stillinga kan tilbydast som anna passande stilling, internt utlysast eller eksternt utlysast.

Forslag til utvalskriterier:

Til stilling som avdelingsleiar PPT gjeld følgende kriterier ved plassering (etter kartlegging/omstillingssamtale):

1. Tilfredsstillende krav til kompetanse i stillinga.
2. Dersom det etter omstillingssamtalar er fleire som er aktuelle for stillinga etter at dei fyller kompetansekrava, innplasserast den som etter ei samla vurdering er best kvalifisert.
3. Dersom det er likt etter 1 og 2, tilsettast den som har lengst erfaring i tilsvarende stilling.

5. Kommunalområde Kultur og medborgarskap (K5)

Bemanningsplan med forslag til utvalskretsar og kriterier for kommunalområde Kultur og medborgarskap (sendt dei tillitsvalde 16.2.2019) vart drøfta.

Konklusjon:

Følgande uklarheiter og skrivefeil i bemanningsplanen rettast opp:

- Kvalifikasjonskrav for kultursjef bør mellom anna innehalde «relevant erfaring frå kulturområdet».
- Kvalifikasjonskrava for rådgjevarar skal vere lik det som eller står i bemanningsplanane. «Minimum treårig høgskuleutdanning» strykast. I staden nyttast «Stilling med krav om høgare relevant akademisk utdanning. Anna relevant utdanning og lang og brei erfaring kan kompensere for utdanningskravet».
- Stillinga som koordinator for kommunedelutval plasserast organisatorisk i fagstaben (Kultur Support).
- Utvalskretsar og kriterier formulerast etter same mal som i dei andre kommunal- og stabsområda.

Etter drøfting med dei tillitsvalde konkluderte Astrid Eidsvik med at partane var einige i følgjande utvalskretsar og -kriterier:

5.1: Verksemdsleiar:**Utvalskrets:**

- a. Til stilling som verksemdsleiarar vurderast først dei som er leiarar med omtrent tilsvarende ansvar og omfang innan same fagområde, medrekna frå stillingar som kommunalsjef, verksemdsleiar, einingsleiar, og som ikkje er direkte innplassert.
- b. Dersom det etter denne vurderinga ikkje er nokon som innplasserast, vurderast det om stillinga kan tilbydast nokon som anna passende stilling, internt utlysast eller eksternt utlysast.

Utvalskriterier:

For verksemdsleiarstillingar gjeld følgende kriterier ved plassering (etter kartlegging/omstillingssamtale):

1. Tilfredsstillende krav til kompetanse i stillinga.
2. Dersom det etter omstillingssamtalar er fleire som er aktuelle for stillinga etter at dei fyller kompetansekrava, innplasserast den som etter ei samla vurdering er best kvalifisert.
3. Dersom det er likt etter 1 og 2, tilsettast den som har lengst erfaring i tilsvarende stilling/innan området.

5.2: Avdelingsleiarar:

Utvalskrets:

- a. Til stilling som avdelingsleiarar vurderast først dei som er leiarar med omtrent tilsvarande ansvar og omfang innan same fagområde, medrekna frå stillingar som kommunalsjef, verksemdsleiar, einingsleiar, og som ikkje er direkte innplassert.
- b. Dersom det etter denne vurderinga ikkje er nokon som innplasserast, vurderast det om stillinga kan tilbydast nokon som anna passende stilling, internt utlysast eller eksternt utlysast.

Utvalskriterier:

For avdelingsleiarstillingar gjeld følgande kriterier ved plassering (etter kartlegging/ omstillingssamtale):

1. Tilfredsstillende krav til kompetanse i stillinga.
2. Dersom det etter omstillingssamtalar er fleire som er aktuelle for stillinga etter at dei fyller kompetansekrava, innplasserast den som etter ei samla vurdering er best kvalifisert.
3. Dersom det er likt etter 1 og 2, tilsettast den som har lengst erfaring i tilsvarande stilling/innan området.

5.3: Fag- og arbeidsleiarar:

Utvalskrets:

- a. Til stilling som fag- og arbeidsleiarar vurderast først dei som er leiarar med omtrent tilsvarande ansvar og omfang innan same fagområde, medrekna frå stillingar som kommunalsjef, verksemdsleiar, einingsleiar og avdelingsleiar, og som ikkje er direkte innplassert.
- b. Dersom det etter denne vurderinga ikkje er nokon som innplasserast, vurderast det om stillinga kan tilbydast nokon som anna passende stilling, internt utlysast eller eksternt utlysast.

Utvalskriterier:

For fag- og arbeidsleiarstillingar gjeld følgande kriterier ved plassering (etter kartlegging/ omstillingssamtale):

1. Tilfredsstillende krav til kompetanse i stillinga.
2. Dersom det etter omstillingssamtalar er fleire som er aktuelle for stillinga etter at dei fyller kompetansekrava, innplasserast den som etter ei samla vurdering er best kvalifisert.
3. Dersom det er likt etter 1 og 2, tilsettast den som har lengst erfaring i tilsvarande stilling/innan området.

5.4: Fagstillingar:

Utvalskrets:

- a. Til fagstillingar vurderast først dei som har fagstillingar med omtrent tilsvarande ansvar og omfang innan same fagområde, medrekna frå stillingar som kommunalsjef, verksemdsleiar, einingsleiar, avdelingsleiar og fag- og arbeidsleiarar, og som ikkje er direkte innplassert.
- b. Dersom det etter denne vurderinga ikkje er nokon som innplasserast, vurderast det om stillinga kan tilbydast nokon som anna passende stilling, internt utlysast eller eksternt utlysast.

Utvalskriterier:

For fagstillingar gjeld følgande kriterier ved plassering (etter kartlegging/ omstillingssamtale):

1. Tilfredsstillende krav til kompetanse i stillinga.
2. Dersom det etter omstillingssamtalar er fleire som er aktuelle for stillinga etter at dei fyller kompetansekrava, innplasserast den som etter ei samla vurdering er best kvalifisert.

3. Dersom det er likt etter 1 og 2, tilsettast den som har lengst erfaring i tilsvarande stilling/innan området.

Andre omsyn (helt særskilte sosiale og velferdsmessige grunner) kan vektleggast i ei heilskapleg vurdering saman med andre kriterier.

6. Kommunalområde Miljø, by- og stadutvikling (K6)

Bemanningsplan med forslag til utvalskretsar og kriterier for kommunalområde Miljø, by- og stadutvikling (sendt dei tillitsvalde 16.2.2019) vart drøfta.

Konklusjon:

Følgande uklarheiter og skrivefeil i bemanningsplanen rettast opp:

- Bemanningsplanen er mangelfull ut over fagstab og stillingar som verksemdsleiar. Kommunalområdet må lage forslag til utvalskrets og kriterier også for dei andre stillingane, slik at dei kan bli drøfta med dei tillitsvalde.

Etter drøfting med dei tillitsvalde konkluderte Astrid Eidsvik med at partane var einige i følgjande utvalskretsar og –kriterier for fagstab og stillingar som verksemdsleiar:

6.1: Assisterande kommunalsjef

Utvalskrets:

- a. Til stilling som assisterande kommunalsjef vurderast først dei som er leiarar med minst omtrent tilsvarande ansvar og omfang innan same fagområde (tekniske tenester og tilsvarande), medrekna frå stillingar som kommunalsjef, verksemdsleiar og einingsleiar, og som ikkje er direkte innplassert. Det vert etter behov gjennomført intervju og testing før vedtak.
- b. Dersom det etter denne vurderinga ikkje er nokon som innplasserast, vurderast det om stillinga kan tilbydast som anna passande stilling, internt utlysast eller eksternt utlysast.

Utvalskriterier:

For stilling som assisterande kommunalsjef gjeld følgjande kriterier ved plassering (etter kartlegging/ omstillingssamtale):

1. Tilfredstille krav til kompetanse i stillinga.
2. Dersom det etter omstillingssamtaler er fleire som er aktuelle for stillinga, vert den som er best kvalifisert jf. HTA 2.2 («teoretisk og praktisk utdanning, samt skikkethet for stillingen») innplassert. Det vert etter behov gjennomført intervju og testing før vedtak.
3. Dersom det er likt etter 1 og 2, tilsettast den som har lengst erfaring i tilsvarande stilling.

6.2: Verksemdsleiar

Utvalskrets:

- a. Til stilling som verksemdsleiar vurderast først dei som er leiarar med minst omtrent tilsvarande ansvar og omfang innan same fagområde (tekniske tenester og tilsvarande), medrekna frå stillingar som kommunalsjef, verksemdsleiar og einingsleiar, og som ikkje er direkte innplassert.
- b. Dersom det etter denne vurderinga ikkje er nokon som innplasserast, vurderast det om stillinga kan tilbydast som anna passande stilling, internt utlysast eller eksternt utlysast.

Utvalskriterier:

For avdelingsleiarstillingar gjeld følgende kriterier ved plassering (etter kartlegging/ omstillingssamtale):

1. Tilfredstille krav til kompetanse i stillinga.
2. Dersom det etter omstillingssamtalar er fleire som er aktuelle for stillinga etter at dei fyller kompetansekrava, innplasserast den som etter ei samla vurdering er best kvalifisert.
3. Dersom det er likt etter 1 og 2, tilsettast den som har lengst erfaring i tilsvarande stilling.

7. Stabsområde Økonomi og verksemdsstyring (S1)

Bemanningsplan med forslag til utvalskretsar og kriterier for kommunalområde Velferd og sysselsetting (sendt dei tillitsvalde 16.2.2019) vart drøfta.

Konklusjon:

Følgande ukklarheiter og skrivefeil i bemanningsplanen rettast opp:

- Bemanningsplanen bør justerast slik at den er i tråd med vedteken organisasjonsplan. I dette ligg det å rette opp seksjonsleiarstillingane i avdeling Kemner.
- Enkelte plassar i bemanningsplanen er det nemnt «innplassert» eller namn på einsskilde personar. Dette strykast i og med at ingen på noverande tidspunkt er direkte innplassert.
- Kommenterar knytt til «Gjennomføring» styrkast.

Etter drøfting med dei tillitsvalde konkluderte Astrid Eidsvik med at partane var einige i følgjande utvalskretsar og -kriterier:

7.1: Avdelingsleiar stab – økonomi og verksemdsstyring:

Utvalskrets:

- a. Til stilling som avdelingsleiar stab vurderast først dei som er leierar med minst omtrent tilsvarande ansvar og omfang innan same fagområde økonomi og verksemdsstyring, dersom dei ikkje er direkte innplassert i tilsvarande stilling som dei har i dag. I utvalet inngår stillingar som økonomisjefar frå tre kommunar som ikkje er direkte innplassert.
- b. Dersom det etter denne vurderinga ikkje er nokon som innplasserast, vurderast det om stillinga kan tilbydast som anna passende stilling, internt utlysast eller eksternt utlysast.

Utvalskriterier:

For avdelingsleiarstillingas gjeld følgende kriterier ved plassering (etter kartlegging/ omstillingssamtale):

1. Tilfredstille krav til kompetanse i stillinga.
2. Dersom det etter omstillingssamtalar er fleire som er aktuelle for stillinga etter at dei fyller kompetansekrava, innplasserast den som etter ei samla vurdering er best kvalifisert.
3. Dersom det er likt etter 1 og 2, tilsettast den som har lengst erfaring i tilsvarande stilling.

7.2: Fagleiar og seniorrådgjevar – økonomi og verksemdsstyring:

Utvalskrets:

- a. Til stilling som fagleiar og seniorrådgjevar vurderast først dei som har omtrent tilsvarande ansvar og omfang innan same fagområde økonomi og verksemdsstyring, dersom dei ikkje er direkte innplassert i tilsvarande stilling som dei har i dag. I utvalet inngår overtalige stillingar frå

utvalsområde avdelingsleiar stab, teamleiar, fagleiarar og seniorrådgjevar som ikkje er direkte innplassert.

- b. Dersom det etter denne vurderinga ikkje er nokon som innplasserast, vurderast det om stillinga kan tilbydast som anna passande stilling, internt utlysast eller eksternt utlysast.

Utvalskriterier:

For fagleiar og seniorrådgjevar gjeld følgande kriterier ved plassering (etter kartlegging/ omstillingssamtale):

1. Tilfredstille krav til kompetanse i stillinga.
2. Dersom det etter omstillingssamtalar er fleire som er aktuelle for stillinga etter at dei fyller kompetansekrava, innplasserast den som etter ei samla vurdering er best kvalifisert.
3. Dersom det er likt etter 1 og 2, tilsettast den som har lengst erfaring i tilsvarande stilling.

7.3: Rådgevarar – økonomi og verksemdsstyring:

Utvalskrets:

- a. Til stilling som rådgevar vurderast først dei som har omtrent tilsvarande ansvar og omfang innan same fagområde økonomi og verksemdsstyring, dersom dei ikkje er direkte innplassert i tilsvarande stilling som dei har i dag. I utvalet inngår overtalige stillingar frå utvalsområde avdelingsleiar stab, teamleiar, fagleiarar, seniorrådgjevar og rådgevar som ikkje er direkte innplassert.
- b. Dersom det etter denne vurderinga ikkje er nokon som innplasserast, vurderast det om stillinga kan tilbydast som anna passande stilling, internt utlysast eller eksternt utlysast.

Utvalskriterier:

For rådgevarar gjeld følgande kriterier ved plassering (etter kartlegging/ omstillingssamtale):

1. Tilfredstille krav til kompetanse i stillinga.
2. Dersom det etter omstillingssamtalar er fleire som er aktuelle for stillinga etter at dei fyller kompetansekrava, innplasserast den som etter ei samla vurdering er best kvalifisert.
3. Dersom det er likt etter 1 og 2, tilsettast den som har lengst erfaring i tilsvarande stilling.

Andre omsyn (helt særskilte sosiale og velferdsmessige grunner) kan vektleggast i ei heilskapleg vurdering saman med andre kriterier.

7.4: Konsulentar – økonomi og verksemdsstyring:

Utvalskrets:

- a. Til stilling som konsulent vurderast først dei som har omtrent tilsvarande ansvar og omfang innan same fagområde økonomi og verksemdsstyring, dersom dei ikkje er direkte innplassert i tilsvarande stilling som dei har i dag. I utvalet inngår overtalige stillingar frå utvalsområde avdelingsleiar stab, teamleiar, fagleiarar, seniorrådgjevar og rådgevar som ikkje er direkte innplassert.
- b. Dersom det etter denne vurderinga ikkje er nokon som innplasserast, vurderast det om stillinga kan tilbydast som anna passande stilling, internt utlysast eller eksternt utlysast.

Utvalskriterier:

For konsulentstillingar gjeld følgande kriterier ved plassering (etter kartlegging/ omstillingssamtale):

1. Tilfredstille krav til kompetanse i stillinga.
2. Dersom det etter omstillingssamtalar er fleire som er aktuelle for stillinga etter at dei fyller kompetansekrava, innplasserast den som etter ei samla vurdering er best kvalifisert.

3. Dersom det er likt etter 1 og 2, tilsettast den som har lengst erfaring i tilsvarande stilling.

Andre omsyn (helt særskilte sosiale og velferdsmessige grunner) kan vektleggast i ei heilskapleg vurdering saman med andre kriterier.

8. Stabsområde Personal og organisasjon (S2)

Bemanningsplan med forslag til utvalskretsar og kriterier for stabsområde Personal og organisasjon (sendt dei tillitsvalde 16.2.2019) vart drøfta.

Konklusjon:

Etter drøfting med dei tillitsvalde konkluderte Astrid Eidsvik med at partane var einige i følgjande utvalskretsar og –kriterier:

8.1: Avdelingsleiar arbeidsgjevaravdelinga:

Utvalskrets:

- a. Til stilling som avdelingsleiar stab vurderast først dei som er leiarar med minst omtrent tilsvarande ansvar og omfang innan same fagområde, medrekna frå overtalige stillingar som kommunalsjef, verksemdsleiarstillingar, einingsleiar, avdelingsleierar, og rådgjevar med fullmakter på overordna nivå (arbeidsgjevarfunksjon) innan eigen kommune.
- b. Dersom det etter denne vurderinga ikkje er nokon som innplasserast, vurderast det om stillinga kan tilbydast som anna passande stilling, internt utlysast eller eksternt utlysast.

Utvalskriterier:

For avdelingsleiarstillingas gjeld følgjande kriterier ved plassering (etter kartlegging/ omstillingssamtale):

1. Tilfredstille krav til kompetanse i stillinga.
2. Dersom det etter omstillingssamtalar er fleire som er aktuelle for stillinga etter at dei fyller kompetansekrava, innplasserast den som etter ei samla vurdering er best kvalifisert.
3. Dersom det er likt etter 1 og 2, tilsettast den som har lengst erfaring i tilsvarande stilling.

8.2: Avdelingsleiar løn og personaladministrasjon:

Utvalskrets:

- a. Til stilling som avdelingsleiar stab vurderast først dei som er leiarar med minst omtrent tilsvarande ansvar og omfang innan same fagområde, medrekna frå overtalige stillingar som kommunalsjef, verksemdsleiarstillingar, einingsleiar, avdelingsleierar og tilsvarande med overordna ansvar for lønsfunksjonen i eigen kommune og som ikkje er direkte innplassert.
- b. Dersom det etter denne vurderinga ikkje er nokon som innplasserast, vurderast det om stillinga kan tilbydast som anna passande stilling, internt utlysast eller eksternt utlysast.

Utvalskriterier:

For avdelingsleiarstillinga gjeld følgjande kriterier ved plassering (etter kartlegging/ omstillingssamtale):

1. Tilfredstille krav til kompetanse i stillinga.
2. Dersom det etter omstillingssamtalar er fleire som er aktuelle for stillinga etter at dei fyller kompetansekrava, innplasserast den som etter ei samla vurdering er best kvalifisert.
3. Dersom det er likt etter 1 og 2, tilsettast den som har lengst erfaring i tilsvarande stilling.

8.3: Seksjonsleiar organisasjonsutvikling:

Utvalskrets:

- a. Til stilling som seksjonsleiar vurderast først dei som er leiarar med minst omtrent tilsvarande ansvar og omfang innan same fagområde, medrekna frå overtalige stillingar som kommunalsjef, verksemdsleiarstillingar, einingsleiar, avdelingsleiarar og tilsvarande med ansvar på overordna nivå for organisasjonsutvikling i eigen kommune og som ikkje er direkte innplassert.
- b. Dersom det etter denne vurderinga ikkje er nokon som innplasserast, vurderast det om stillinga kan tilbydast som anna passende stilling, internt utlysast eller eksternt utlysast.

Utvalskriterier:

For seksjonsleiarstillinga gjeld følgande kriterier ved plassering (etter kartlegging/omstillingssamtale):

1. Tilfredstille krav til kompetanse i stillinga.
2. Dersom det etter omstillingssamtalar er fleire som er aktuelle for stillinga etter at dei fyller kompetansekrava, innplasserast den som etter ei samla vurdering er best kvalifisert.
3. Dersom det er likt etter 1 og 2, tilsettast den som har lengst erfaring i tilsvarande stilling.

8.4: Rådgjeverar knytt til arbeidsgjeveravdelinga og seksjon organisasjonsutvikling

Utvalskrets:

- a. Til stilling som rådgjever vurderast først dei som er rådgjeverar (eller tilsvarande) med omtrent tilsvarande ansvar og oppgåver innan personal- og organisasjonsområdet, medrekna frå overtalige stillingar som kommunalsjef, verksemdsleiar eller avdelingsleiar.
- b. Dersom det etter denne vurderinga ikkje er nokon som innplasserast, vurderast det om stillinga kan tilbydast som anna passende stilling, internt utlysast eller eksternt utlysast.

Utvalskriterier:

For rådgjeverstillingar gjeld følgande kriterier ved plassering (etter kartlegging/omstillingssamtale):

1. Tilfredstille krav til kompetanse i stillinga.
2. Dersom det etter omstillingssamtalar er fleire som er aktuelle for stillinga etter at dei fyller kompetansekrava, innplasserast den som etter ei samla vurdering er best kvalifisert.
3. Dersom det er likt etter 1 og 2, tilsettast den som har lengst erfaring i tilsvarande stilling.

Andre omsyn (helt særskilte sosiale og velferdsmessige grunner) kan vektleggast i ei heilskapleg vurdering saman med andre kriterier.

9. Stabsområde Teknologi og innovasjon (S3)

Bemanningsplan med forlag til utvalskretsar og kriterier for stabsområde Personal og organisasjon (sendt dei tillitsvalde 16.2.2019) vart drøfta.

Konklusjon:

Følgande ukklarheiter og skrivefeil i bemanningsplanen rettast opp:

- Bemanningsplanen er mangelfull kva gjeld utvalskretsar og kriterier. Kommunalområdet må lage forslag til utvalskrets og kriterier også for stillingane, slik at dei kan bli drøfta med dei tillitsvalde.

10. Stabsområde Strategi, samfunn og næringsutvikling (S4)

Bemanningsplan med forlag til utvalskretsar og kriterier for stabsområde Personal og organisasjon (sendt dei tillitsvalde 20.2.2019) vart drøfta.

Konklusjon:

Etter drøfting med dei tillitsvalde konkluderte Astrid Eidsvik med at partane var einige i følgjande utvalskretsar og –kriterier:

10.1: Seksjonsleiarar Berekraftig samfunnsutvikling og Heilskapleg styring

Utvalskrets:

- a. Til stillingar som seksjonsleiar stab vurderast først dei som er leiarar med omtrent tilsvarande ansvar og omfang innan same fagområde, medrekna frå stillingar som kommunalsjef, verksemdsleiar, einingsleiar, avdelingsleiar, og rådgjevar/seniorrådgjevar med tilsvarande arbeidsansvar i dag, og som ikkje er direkte innplassert.
- b. Dersom det etter denne vurderinga ikkje er nokon som innplasserast, vurderast det om stillinga kan tilbydast nokon som anna passende stilling, internt utlysast eller eksternt utlysast.

Utvalskriterier:

For stillingar i stabsområde Teknologi og innovasjon gjeld følgjande kriterier ved plassering (etter kartlegging/omstillingssamtale):

1. Tilfredsstillende krav til kompetanse i stillinga.
2. Dersom det etter omstillingssamtalar er fleire som er aktuelle for stillinga etter at dei fyller kompetansekrava, innplasserast den som etter ei samla vurdering er best kvalifisert.
3. Dersom det er likt etter 1 og 2, tilsettast den som har lengst erfaring i tilsvarande stilling/innan området.

10.2: Rådgjevarstillingar

Utvalskrets:

- a. Til stilling som rådgjevar vurderast først dei som er rådgjevarar (eller tilsvarande) med omtrent tilsvarande ansvar og oppgåver innan personal- og organisasjonsområdet, medrekna frå overtalige stillingar som kommunalsjef, verksemdsleiar eller avdelingsleiar.
- b. Dersom det etter denne vurderinga ikkje er nokon som innplasserast, vurderast det om stillinga kan tilbydast som anna passende stilling, internt utlysast eller eksternt utlysast.

Utvalskriterier:

For rådgjevarstillingar gjeld følgjande kriterier ved plassering (etter kartlegging/omstillingssamtale):

1. Tilfredsstillende krav til kompetanse i stillinga.
2. Dersom det etter omstillingssamtalar er fleire som er aktuelle for stillinga etter at dei fyller kompetansekrava, innplasserast den som etter ei samla vurdering er best kvalifisert.
3. Dersom det er likt etter 1 og 2, tilsettast den som har lengst erfaring i tilsvarande stilling.

Andre omsyn (helt særskilte sosiale og velferdsmessige grunner) kan vektleggast i ei heilskapleg vurdering saman med andre kriterier.

10.3: Fagleiar næringsutvikling

Utvalskrets:

- a. Til stilling som fagleider næringsutvikling vurderast først dei som har omtrent tilsvarande ansvar og omfang innan same fagområde, medrekna frå overtalige stillingar som kommunalsjef, verksemdsleiarstillingar, einingsleiar, avdelingsleiarar, og rådgjevar/seniorrådgjevar med tilsvaranda arbeidsansvar.
- b. Dersom det etter denne vurderinga ikkje er nokon som innplasserast, vurderast det om stillinga kan tilbydast som anna passande stilling, internt utlysast eller eksternt utlysast.

Utvalskriterier:

For fagleiarstillingar gjeld følgande kriterier ved plassering (etter kartlegging/ omstillingssamtale):

1. Tilfredstille krav til kompetanse i stillinga.
2. Dersom det etter omstillingssamtalar er fleire som er aktuelle for stillinga etter at dei fyller kompetansekrava, innplasserast den som etter ei samla vurdering er best kvalifisert.
3. Dersom det er likt etter 1 og 2, tilsettast den som har lengst erfaring i tilsvarande stilling.

11. Andre/frittstående stabsavdelingar

Bemanningsplan med forlag til utvalskretsar og kriterier for kommunalområde Velferd og sysselsetting (sendt dei tillitsvalde 16.2.2019) vart drøfta.

Konklusjon:

Følgande uklarheiter og skrivefeil i bemanningsplanen rettast opp:

- Bemanningsplanen bør justerast slik at den er i tråd med vedteken organisasjonsplan. I dette ligg det å rette opp arbeidsleiarstilling i trykkeriet (avdeling kommunikasjon).

Etter drøfting med dei tillitsvalde konkluderte Astrid Eidsvik med at partane var einige i følgjande utvalskretsar og -kriterier:

11.1: Rådgjevar knytt til politisk sekretariat

Utvalskrets:

- a. Til stilling som rådgjevar vurderast først dei som er rådgjevarar (eller tilsvarande) med omtrent tilsvarande ansvar og oppgåver innan området, medrekna frå overtalige stillingar som kommunalsjef, verksemdsleiar eller avdelingsleiar.
- b. Dersom det etter denne vurderinga ikkje er nokon som innplasserast, vurderast det om stillinga kan tilbydast som anna passande stilling, internt utlysast eller eksternt utlysast.

Utvalskriterier:

For rådgjevarstillingar gjeld følgande kriterier ved plassering (etter kartlegging/omstillingssamtale):

1. Tilfredstille krav til kompetanse i stillinga.
2. Dersom det etter omstillingssamtalar er fleire som er aktuelle for stillinga etter at dei fyller kompetansekrava, innplasserast den som etter ei samla vurdering er best kvalifisert.
3. Dersom det er likt etter 1 og 2, tilsettast den som har lengst erfaring i tilsvarande stilling.

Andre omsyn (helt særskilte sosiale og velferdsmessige grunner) kan vektleggast i ei heilskapleg vurdering saman med andre kriterier.

12. Dagleg leiar Ingebrigt Davikhuset KF

Astrid Eidsvik innleia med å si at denne stillinga skil seg ut frå dei andre stillingane som dagleg leiar av føretaka vi har i dag med at stillinga er konkret knytt til eit bygg og prosjektleiar ser ikkje at det i samband med verksemdoverdraginga ikkje er relevant at dagleg leiar av ID-huset skal konkurrere med andre om stillinga. Dette er derfor ei stilling prosjektleiar ser på som ei stilling som kun treng ei formalisering knytt til at vedkomande som i dag er dagleg leiar av ID-huset får ei tilsetning vidare inn i nye Ålesund. Tilrådinga er derfor at vedkomande som i dag er dagleg leiar av ID-huset blir tilsett for ID-huset i den nye kommunen.

Konklusjon:

Etter drøfting med dei tillitsvalde konkluderte Astrid Eidsvik med at partane var einige i tilrådinga hennar.

13. Brannsjef

Forslag til utvalskrets og kriterier for stillinga som brannsjef (sendt dei tillitsvalde 27.2.2019) vart drøfta.

Astrid Eidsvik innleia med å si at Ålesund brannvesen KF vil vere organisert som eit kommunalt føretak og vil sannsynlegvis fortsette som eit kommunalt føretak med sju omliggjande kommunar. Møre og Romsdal 110-sentral KF vil også vere organisert som eige føretak. Sentralen ligger i Ålesund og dekkjer i dag 38 kommunar og heile 90 brannstasjonar. Prosjektleiar gjer merksam på at kommunestyret etter konstitueringa må gjere vedtak om å etablere dei to føretaka. Brannsjefen er leiar for begge føretaka. I tillegg er Ålesund vertskommune for RVR-tenesta og for beredskapen mot akutt forureining. Brannsjefen er leiar for IUA Sunnmøre. Brannsjefen rapporterer til styra i føretaka. Brannsjefen sine viktigaste arbeidsoppgåver, er drifta av dei to føretaka i samsvar med gjeldande lovverk, vedtatt driftsavtale og styrevedtak.

Konklusjon:

Etter drøfting med dei tillitsvalde konkluderte Astrid Eidsvik med at partane var einige i følgjande formulering av kompetansekrav:

- Leiarerfaring frå dei ulike brannområda
- Kompetanse til å leie også 110-sentral
- Oppfyller lovbestemt brannteknisk kompetanse
- Kommunikasjons- og samarbeidsevner
- Resultatorientert og handlekraftig
- Dyktig på økonomistyring
- Har kunnskap innan teambygging og motivering

Etter drøfting med dei tillitsvalde konkluderte Astrid Eidsvik med at partane var einige i følgjande utvalskretsar og -kriterier:

Utvalskrets:

- a. Til stillinga som dagleg leiar brannvesen og 110-sentral, vurderast først dei som er leiarar med omtrent tilsvarende ansvar og omfang innan same fagområde. Medrekna stillingar som kommunalsjef, verksemdsleiar, einingsleiar, dagleg leiar av føretak.
- b. Dersom det etter denne vurderinga ikkje er nokon som blir innplassert, vurderast det om stillinga kan gjevast nokon frå andre område som anna passande stilling, internt utlysast eller eksternt utlysast.

Kriterier:

1. Tilfredstille krav til kompetanse i stillinga.
2. Dersom det etter omstillingssamtalar er fleire som er aktuelle for stillinga, vert den som er best kvalifisert jf. HTA 2.2 (teoretisk og praktisk utdanning, samt om vedkomande er skikka til stillinga) innplassert. Det vert etter behov gjennomført intervju og testing før vedtak.
3. Dersom det er likt etter 1 og 2, tilsetjast den som har lengst erfaring i tilsvarande leiarstilling.

14. Dagleg leiar eigedomsføretak

Forslag til utvalskrets og kriterier for stillinga som dagleg leiar eigedomsføretak (sendt dei tillitsvalde 27.2.2019) vart drøfta.

Astrid Eidsvik innleia med å si at Fellesnemnda har vedteke at det skal etablerast eit eige eigedomsføretak for nye Ålesund kommune. Vedtekter for føretaket vil bli utarbeidd dette halvåret. Endeleg vedtak om oppretting av føretaket vil skje etter at nytt kommunestyre er konstituert. Dagleg leiar rapporterer til styret i føretaket. Dagleg leiar i eigedomsføretaket vil få stor innflyting og påverkningskraft på drift og vedlikehald av eigedomsmassen i kommunen og vil også ha spesielt ansvar for utbyggingsprosjekt.

Konklusjon:

Etter drøfting med dei tillitsvalde konkluderte Astrid Eidsvik med at partane var einige i følgjande formulering av kompetansekrav:

- Leiarerfaring
- Kunnskap om drift og styring av den kommunale eigedomsmassen
- Kommunikasjons- og samarbeidsevne
- Resultatorientert og handlingskraftig
- Dyktig på økonomistyring
- Har kunnskap og evne til teambygging og motivering

Etter drøfting med dei tillitsvalde konkluderte Astrid Eidsvik med at partane var einige i følgjande utvalskretsar og -kriterier:

Utvalskrets:

1. Til stilling som dagleg leiar eigedomsføretak vurderast først dei som er leiarar med omtrent tilsvarande ansvar og omfang innan same fagområde. Medrekna stillingar som kommunalsjef, verksemdsleiar, einingsleiar, dagleg leiar av føretak.
2. Dersom det etter denne vurderinga ikkje er nokon som innplasserast, vurderast det om stillinga kan gjevast nokon frå andre område som anna passande stilling, internt utlysast eller eksternt utlysast.

Kriterier:

1. Tilfredstille krav til kompetanse i stillinga.
2. Dersom det etter omstillingssamtalar er fleire som er aktuelle for stillinga, vert den som er best kvalifisert jf. HTA 2.2 (teoretisk og praktisk utdanning, samt om vedkomande er skikka til stillinga) innplassert. Det vert etter behov gjennomført intervju og testing før vedtak.
3. Dersom det er likt etter 1 og 2, tilsetjast den som har lengst erfaring i tilsvarande leiarstilling.

Referent:

Magne Karlsen