



Til: Arne Ketil Auran

Fra: Elisabeth Johansen

Sak nr:
2024/2323-13

Dato:
17.03.2025

Orientering vedr. kommunes ansettelsesprosesser

Ansettelsesprosessene i Meråker følger kommunens reglement for tilsetting (se vedlegg). Disse rutinene ble vedtatt i kommunestyret i 2017.

Kommunedirektøren har flere krav og forholde seg til hva gjelder tilsetting og endringer i egen arbeidsstokk. Her kan nevnes:

- Lov om kommuner og fylkeskommuner.
Kommunedirektøren leder den kommunale administrasjonen og har det overordnede ansvaret for at kommunen drives i samsvar med lover og forskrifter.
- Delegasjonsreglementet
11.D.1 Opprette, omgjøre, dele, sammenslå, flytte og nedlegge faste og midlertidige stillinger innenfor rammene av gjeldende budsjett og økonomiplan, jfr. kommunelovens § 13-1.
- Arbeidsmiljøloven § 4-1.
Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd.
- Lov og ledelse og kvalitetsforbedring i helse- og omsorgstjenesten.

På generelt grunnlag henvises det til kommunens reglement vedtatt i 2017. I denne saken spesielt er det viktig å si noe om organisering av disse avdelingene over år.

Siden 2010 har det vært diskutert at disse avdelingene burde vært organisert på en annen måte. Avdelingene har vært direkte underlagt sektorsjef, som over år har signalisert at dette ikke har vært en god organisering, ansatte har ette hva vi forstå vært enige i det. Årsaken er at det blir for liten tid til å følge opp ansatte og videreutvikle de enkelte tjenesteområdene. Det har derfor ved tre enheter blitt satt inn fagansvarlige for å ivareta faget. Personal, regnskap og budsjett har ligget direkte til sektorsjef. Dette har resultert i en stor arbeidsmengde for sektorsjef som igjen ikke har fått tid til å fokusere på de store oppgavene og strategi, men jobbet for mye med driftsoppgaver selv om fagleder ved legekantoret har tatt mye ansvar.

Faglederne har gjentatte ganger tatt opp at organiseringen ikke har vært god nok. De har kunnet tatt mer ansvar, men har da trengt mer frikjøpt tid til administrasjon. Dette ble vurdert lite hensiktsmessig da fagpersonene trengs i brukertrettet tjeneste. Likeledes at man hadde et stort ønske om å få til mer samhandling på tvers av avdelingene og på tvers av sektorene (spesielt i det

forebyggende arbeidet). Det har blitt jobbet med stillingsbeskrivelser over år for år for å få til en best mulig organisering uten at dette har ført til noen bedring.

Det var da slik at flere av faglederne kunne tenke seg en lederrolle. Så ble vurderingen tatt at den beste løsningen var å følge mange andre kommuner av samme størrelse, og legge disse avdelingene til en lederstilling.

Etter samarbeid og dialog med tillitsvalgt i NSF ble det besluttet at stillingen ikke trengte utlysning. Bakgrunnen for denne enigheten var at fagleder ved legekantoret var den som hadde det daglige ansvaret for den største enheten. Hun hadde et ønske om å bli leder (hadde søkt lederutdanningen innen helseledelse, men ikke kommet inn da hun ikke hadde formelt personalansvar). Hun hadde mange av de samme oppgavene som en leder, og man anså endringen til å være en utvidelse av hennes ansvarsområde. Hun har de gode lederegenskapene som man ser etter. Videre er det en satsing, der man tar vare på egne ansatte framfor å ansette en ny.

Til orientering er det også slik at kommunen de senere år har slitt med å få tak i kvalifiserte søkere, noe som igjen ble stadfestet ved utlysning av lederstilling på AD hvor man til slutt måtte gå for en konstituering.

Et annet viktig moment i saken er at dagens leder har permisjon fra sin stilling ved legekantoret ut 2025. Det er også et politisk vedtak hvor man i løpet av dette året skal vurdere kommunens lederstruktur, både antall og nivå. Dette jobbes det nå med i omstillingsprosjektet som pågår.

Vedlegg:

- 1 Tilsetningsreglement for Meråker kommune 2017-1