

Behandling i Kommunestyret - 21.03.2013

Ordføreren besvarte spørsmålet.

Svar:

Personalmedarbeiderne i Stjørdal kommune skrev i 2012 724 tilsetningskontrakter. Disse omfatter tilsetninger på over 6 måneder, og det har kommet meget få klager.

Alle 724 kontraktene er sjekket slik at formalitetene er i orden.

Dersom det er tvil eller uenighet om lovhjemler eller andre forhold, gir personalenheten råd , men det er alltid lederne som fatter endelig beslutning.

Tilsettingsmyndigheten i kommunen er delegert til rådmannen, etatsjefer og enhetsledere.

I tillegg til de 724 kontraktene som personalenheten håndterer, utarbeides det på enhetsnivå et ukjent antall korttidskontrakter og kontrakter for vikar på tilkalling.

Stjørdal kommune følger ansettelsesreglementet når det tilsettes:

- Behovet for stillingen drøftes med tillitsvalgte
- Ledige stillinger lyses ut
- Alle skal ha en arbeidsavtale. Arbeidsmiljøloven forutsetter at man tilsetter i faste stillinger dersom det ikke er hjemmel for annet.

Regelverket tilsier at tillitsvalgte har en rolle ved å drøfte forarbeidene til utlysning. I kommunen praktiseres også at tillitsvalgte deltar i intervjuprosessen.

Slik vil også kommunen arbeide framover, men ordføreren er kjent med at det kan oppstå situasjoner som gjør at ledige stillinger ikke lyses ut. Det kan for eksempel gjelde når andre ansatte har fortrinnsrett. Det kan også skje ved vikarsituasjoner som dukker opp og det er behov for å fylle stillingen raskt.

Dersom det er arbeidsoppgaver som kan defineres som et prosjekt eller av andre grunner har tidsbegrensning, kan midlertidighet benyttes , og den som er delegert myndigheten KAN gjøre slike tilsetninger uten utlysning.

I kommunen er det ofte ansatte som har kontrakter som engasjert eller som midlertidig ansatt. Det tilstrebes at praksis skal være å alltid tilsette i faste stillinger.

Derfor tar personalenheten med ujevne mellomrom en gjennomgang for å finne ansatte som av en eller annen grunn skulle vært fast tilsatt og får ordnet opp slik at ansettelsesforholdet blir i tråd med lov og avtaleverk.

Stjørdal kommune får god omtale av for eksempel KS på måten vi håndterer tilsetninger på og det faktum at ALLE får en ansettelseskontrakt. Det er ikke tilfelle i alle kommuner.

Vi får også godt skussmål fra bl.a. tillitsvalgte for at vi passer på fortrinnsretten til ansatte.

Så kan det hende noen ganger at ting glipper, og tillitsvalgte kan nok bekrefte at det hender de ikke får søkerlister eller at de ikke blir tatt med på drøftinger i forkant.

Ved tilsetninger kan det oppstå habilitetsproblematikk. Det skjer ikke ofte , men den vurderes og kan også vurderes juridisk.

Det løses imidlertid oftest med at man henter inn ekstern bistand i prosessen.

Stjørdal kommune har gjennom år hatt god søkning til de fleste stillinger – med unntak av ingeniører. De siste par årene har man imidlertid konstatert redusert antall søkere på f.ks. sykepleierstillinger og lærerstillinger.

I løpet av høsten 2013 vil det bli arbeidet med en rekrutteringsstrategi for kommunen der ulike strategier og tiltak vil bli vurdert. Målet er å bli den foretrukne arbeidsgiver, og det er viktig å finne måter å synliggjøre dette på.

Rekrutteringsstrategien vil bli lagt fram som politisk sak.