



20.18.2018

UTVALGSKRETS OG UTVALGSKRITERIER – NYE KRISTIANSAND KOMMUNE

Etter drøfting med tillitsvalgte i Arena for drøfting 19.11.2018 – uten at der kom innvendinger til utsendte forslag – har programleder besluttet at utsendt forslag til utvalgskrets og utvalgskriterier gjelder ved etablering av nye Kristiansand kommune.

FORSLAG TIL UTVALGSKRETS OG UTVALGSKRITERIER – NYE KRISTIANSAND KOMMUNE

1 Forslag til utvalgskrets

1.1 Hele kommunen utvalgskrets

Det rettslige utgangspunkt er at utvalgskretsen omfatter hele den juridiske enheten, enten den juridiske enheten er et selskap eller en kommune. Programleder foreslår at dette utgangspunktet blir fulgt ved innplasseringen i Nye Kristiansand kommune. Utvalgskretsen foreslås derfor å være hele kommunen med unntak av stedbundne og selvstendige enheter.

Mange av stillingene videreføres som de var under de tre gamle kommunene. Det gjelder for eksempel stillinger ved de kommunale skolene og barnehagene. I den sentrale administrasjonen, og særlig på ledelsesnivå, vil det imidlertid være forandringer. Det er for disse stillingene på ledelsesnivå at det vil bli vesentlige organisatoriske endringer, og hvor det vil være overtallige ledere.

Innplasseringen skal gjøres i to omganger. Først skal stillingene på ledernivå 2 og 3 besettes. Deretter skal stillingene på ledernivå 4 og øvrige stillinger innplasseres.

1.2 Hvem kartlegges for stillinger på nivå 2 og 3?

Når hele den nye kommunen er utvalgskrets, må samtlige innen utvalgskretsen vurderes til stillingene som skal besettes. Alle behøver imidlertid ikke å kartlegges like nøye. Etter saklighetsstandard må det være adgang til å vurdere grupperinger som åpenbart ikke er kvalifisert til en slik høy lederstilling relativt raskt, uten å kartlegge hver enkelt person nøye.



Programleder foreslår at ledere som i de tidligere kommunene har hatt stillinger på nivå 1, kartlegges, med unntak av de som allerede er innplassert på ledernivå 1. De som gjenstår, og som ikke allerede har inngått bindende avtaler om spesifikke stillinger, vil kartlegges til ledernivå 2 og 3. Lederne som har hatt stillinger tilsvarende stillinger på ledernivå 2 og 3 foreslås også kartlagt.

Det vil imidlertid kunne tenkes enkeltpersoner blant ledere på nivå 4 og rådgivere som har en slik spesiell bakgrunn, eksempelvis med tidligere ledererfaring, at det vil fremstå usaklig å avskjære disse kun basert på en vurdering av stillingsbeskrivelsen. Det foreslås derfor å sende ut en forespørsel til ledere på nivå 4 og rådgivere innen utvalgskretsen, hvor de blir bedt om å melde sin interesse for å vurderes til stillinger på ledernivå 2 og 3 innen en fastsatt frist, dersom de selv mener at de er kvalifisert. Slik kan man få avdekket relevante enkeltpersoner. Disse vil da kartlegges på samme måte som lederne på nivå 1, 2 og 3 som automatisk kartlegges.

Det må presiseres at ansvaret for at utvelgelsen er saklig og at kvalifiserte kandidater innenfor kretsen er vurdert, uansett ligger på Nye Kristiansand kommune – arbeidsgiver kan ikke overlate det ansvaret til arbeidstakerne. Men svarene på en slik forespørsel vil fungere som innledning til en kartlegging og vil kunne gi verdifull informasjon til arbeidsgiver. Det må særlig sees i lys av vurderingskriteriet «personlig egnethet», som er beskrevet nedenfor i pkt. 2.3. For å være tilstrekkelig egnet til en høy lederstilling, må en utvise et minstenivå av interesse for stillingen, samt en tro på at en er kvalifisert til den. Dersom man ikke engang melder sin interesse til arbeidsgiver på en slik forespørsel, vil en trolig heller ikke være kvalifisert.

Programleder foreslår at disse kartlegges for stillinger på nivå 2 og 3:

- Ledere nivå 1
- Ledere nivå 2
- Ledere nivå 3
- Ledere på nivå 4 som selv melder interesse
- Rådgivere som selv melder interesse

1.3 Stedbundne enheter holdes utenfor utvalgskretsen

Programleder foreslår at stedbundne og selvstendige enheter holdes utenfor utvalgskretsen. Valget må ses i lys av at stillingene ved stedbundne enheter videreføres som de er. Det vil si at det ikke blir noe overtallighet ved disse institusjonene. For å sikre stabilitet og forutsigbarhet i driften, er det hensiktsmessig og saklig å avgrense utvalgskretsen mot disse institusjonene.

Enhetene som er foreslått holdt utenfor utvalgskretsen er:

- Skoler og barnehager – disse vil ikke oppleve noen endring i organisasjonen i forbindelse med sammenslåingen



- NAV – er en delvis statlig institusjon, Nye Kristiansand kommune er ikke eneste arbeidsgiver og har derfor ikke full styringsrett.
- Barnevern og kemner – er alt i dag et samarbeid mellom flere kommuner og vil ikke oppleve noen endring som følge av sammenslåing
- Kommuneadvokat – pr. i dag kun kommuneadvokat i Kristiansand
- Kommunalsjef eierskap – holdes utenfor da stillingen er alt tilsatt

Sykehjemmene foreslås tatt med i utvalgskretsen, til tross for at også disse kan anses som stedbundne, fordi disse skal gjennomgå en omorganisering slik at organisasjonskartet vil se annerledes ut.

2 Forslag til utvalgskriterier

2.1 Bakgrunn

Utvelgelseskriterier er kriteriene som arbeidsgiver i Nye Kristiansand kommune skal anvende for å innplassere de aktuelle lederne. Det vil si at alle ansatte som er innenfor samme utvalgskrets skal måles etter kriterier som er definert forhånd. Bruken av utvelgelseskriterier sikrer at man får en saklig utvelgelse og innplassering, og en prosess som blir mer etterprøvbart. Utvelgelseskriterier sikrer også at de berørte arbeidstakerne opplever omstillingsprosessen som forutsigbar og rettferdig. Det oppleves gjerne som mer rimelig å ikke bli innplassert i en stilling fordi man ikke oppfyller gitte kompetansekrav, enn hvis man blir «skjøvet til side» basert på personlige preferanser eller andre usaklige hensyn.

2.2 Overordnet utgangspunkt

Omstillingsavtalens punkt 5.6 viser til at innplassering skal skje i tråd med arbeidsmiljøloven og hovedtariffavtalen. Både arbeidsmiljøloven og hovedtariffavtalen må i alle tilfeller følges, da de er ufravikelige til ugunst for arbeidstaker. Omstillingsavtalen angir imidlertid ikke forslag til konkrete utvelgelseskriterier.

Ved valget av utvelgelseskriterier er kommunen bundet av Hovedtariffavtalen kapittel 1 § 3 pkt. 3.3. Her angis utgangspunktet for utvelgelseskriterier i kommunal sektor. Bestemmelsen angir at: «Ved innskrenkning/rasjonalisering skal, under ellers like vilkår, de med kortest tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i kommunen/virksomheten sies opp først..». Utgangspunktet er altså at dersom man står mellom to like kvalifiserte kandidater, skal man velge den med lengst ansiennitet i kommunen. Dette utgangspunktet vil også bli gjeldende ved innplassering i Nye



kristiansand kommune. Det vil si at dersom en direktør som skal innplassere til en konkret stilling, står mellom to akkurat like gode kandidater, *må* direktøren innplassere den med lengst ansiennitet. HTA § 3 pkt. 3.3 angir ikke hva som ligger i «ellers like vilkår». Den sier med andre ord ikke noe om *hva* som skal sammenlignes eller måles før man ser hen til ansiennitet. Programleder foreslår at også kompetanse og personlige egenskaper, og i helt spesielle tilfeller sosiale hensyn, skal være utvelgelseskriterier i omstillingsprosessen på ledernivå i Nye Kristiansand kommune.

2.3 Utvelgelseskriterier for Nye Kristiansand kommune

Ansiennitet

Med ansiennitet menes arbeidstakers samlede og uavbrutte tilsetningstid hos arbeidsgiver. HTA viser til at ansiennitet skal gjelde for tiden man har jobbet innenfor «vedkommende arbeidsområde», men det er i praksis normalt å legge til grunn samlet uavbrutt arbeidstid i kommunen, uavhengig av arbeidsområde. Programleder foreslår at man i omstillingen til Nye Kristiansand kommune legger til grunn at ansiennitet regnes ut fra arbeidstakers samlede ansettelsestid i kommunene, uavhengig av om vedkommende har skiftet stilling eller etat. I sammenslåingen til Nye Kristiansand kommune vil man altså se på de ansattes ansiennitet i Søgne, Songdalen og Kristiansand. Programleder foreslår at man regner ansiennitet fra den sammenhengende tid arbeidstaker har vært ansatt i en eller flere av de tre kommunene. Det vil si at en ansatt som først jobbet i Søgne og deretter i Songdalen, skal få med hele denne tiden i ansiennitetsberegningen, forutsatt at ansettelsesforholdene har vært uavbrutt.

Kompetanse

Kompetanse er et kriterium som kan bestå av flere aspekter. Samtidig er det klart at det ved utvelgelse av ledere med stort ansvar, slik som i Nye Kristiansand kommune, vil være viktig å legge vekt på kompetanse. Det vil være spesielt viktig for kommunens behov i tiden etter sammenslåingen og inn i en omstillingsprosess å ha ledere med god kompetanse.

Programleder ønsker å vektlegge følgende kompetanse:

- Formell kompetanse – Relevant utdanning fra universitet eller høyskole
- Relevant yrkeserfaring – altså yrkeserfaring som er relevant for de behov Nye Kristiansand kommune har til en leder. Relevant erfaring innenfor en bestemt sektor bør vektlegges.
- Ledelseserfaring

Personlig egnethet

Programleder ønsker også at kriteriet personlig egnethet benyttes som utvalgs-kriterium *på ledernivå* i Nye Kristiansand kommune. Personlig egnethet er et veldig subjektivt kriterium, og ikke alltid



kurant å anvende i alle omstillingsprosesser. Samtidig er en leders personlige egnethet for stillingen av avgjørende betydning.

For at utvelgelsesprosessen skal anses som saklig, er det en forutsetning at de berørte arbeidstakerne er kjent med innholdet i kriteriene før omstillingsprosessen iverksettes. Disse må også forklares grundig i en kartleggingsamtale.

Disse egenskapene vil nødvendigvis kunne være subjektive og vanskelige å måle. Det er likevel viktig at man forsøker å definere noen egenskaper som er i noen grad etterprøvbare. Personlige egenskaper som foreslås er:

- Omstillingsevne og fleksibilitet
- Samarbeidsevne
- Inkluderende og lyttende
- Kommunikasjonsevner
- Evne til å motivere og engasjere medarbeidere
- Gjennomføringsevne og evne til å skape resultater

De valgte personlige egenskaper for hver enkelte stilling vil fremkomme i den utarbeidede stillingsbeskrivelsen.

Særlig tungtveiende sosiale hensyn

Det vil normalt i mindre grad være viktig å hensynta sosiale hensyn når man vurderer om en ansatt skal innplasseres som leder. Programleder ønsker imidlertid at det er med som et element som kan bli vurdert i helt spesielle tilfeller, der tungtveiende sosiale hensyn gjør seg gjeldende.

Vektingen av kriteriene

Programleder ønsker å komme til enighet med tillitsvalgte om hvordan de hovedkriteriene kompetanse, ansiennitet (og eventuelt sosiale hensyn) og personlig egnethet skal veies opp mot hverandre. HTA åpner opp for at ansiennitet kun blir gitt avgjørende betydning der de resterende kriteriene er like. Ansiennitet vil normalt da ikke trenge å tillegges avgjørende vekt, fordi de fleste vurderinger nok kan avgjøres ved at det er en forskjell i kompetanse eller personlig egnethet.

Programleder foreslår ut fra det som nå er fremlagt følgende rekkefølge for utvelgelseskriterier:

1. Kompetanse
2. Personlig egnethet
3. Eventuelle tungtveiende sosiale hensyn
4. Ansiennitet må få avgjørende betydning dersom to eller flere potensielle kandidater til en enkelt stilling er likt eller tilnærmet likt kvalifisert for stillingen.

