

FREDRIKSTAD KOMMUNE

Saksnr.: 2009/3099
Dokumentnr.: 43
Løpenr.: 37742/2009
Klassering: 031
Saksbehandler: Eva Kristin Andersen

Møtebok

Behandlet av	Møtedato	Utvalgssaksnr.
Formannskapet	02.04.2009	82/09
Formannskapet	23.04.2009	85/09

Justering av overordnet organisasjonsstruktur- rekruttering

Ordføreren anbefaler formannskapet å fatte slikt vedtak:

1. Bystyret vedtok i møte 26. mars 2009 en ny overordnet administrativ struktur med tilhørende kommunalsjefer. Så langt kommunalsjefstillingene kan anses ledige eller nye, skal de besettes etter konkurranse med ekstern utlysning (fristilling). For øvrig besettes stillingene ved innplassering. Det utarbeides et juridisk grunnlag til hjelp for fastsetting av omfanget av fristilling.
2. Innstillingskomiteen, jf bystyrets vedtak, avgjør hvilke stillinger som fristilles.

Fredrikstad, 30.03.2009

RÅDMANNENS TILLEGGSPPLYSNINGER TIL FORMANNSKAPETS MØTE 23.04.09

Innledning og avgrensning

I formannskapetets vedtak 2.april pkt 1, utsettes saken "og sendes til rådmannen som utarbeider en juridisk vurdering....." Med denne vedtaksformuleringen forstår rådmannen det slik at sakens vedtakstema ikke skal endres i og med utsettelsen, men kun få et mer utfyllende vurderingsgrunnlag. En slik forståelse underbygges også av ordlyden i vedtakets pkt 2 hvor det heter at: "formannskapet fatter avgjørelse på bakgrunn av juridiske vurderinger". Med dette understrekes også, for annen gang, at formannskapet er ute etter en juridisk utredning, altså et faglig dokument, og ikke rådmannens vurderinger eller anbefalinger.

Pkt 2 i vedtaket innledes imidlertid med at "Rådmannen fremmer ny sak til formannskapet....." En "ny sak" er i prinsipp noe annet enn en "utsatt sak" slik det heter i pkt 1. I begrepet "ny sak" ligger normalt en åpning for nye vurderinger, nye vedtakstema og nye anbefalinger. Det synes således å være en motsetning mellom deler av pkt 2 i vedtaket og resten av formuleringene i vedtaket. Denne motsetningen er spesielt uheldig ettersom den utsatte saken ble fremmet av ordføreren og ikke av rådmannen. Rådmannen har valgt å legge vekt på ordlyden "utsatt sak", "fatte beslutning på juridiske vurderinger", og det faktum at det er ordføreren som har lagt fram den opprinnelige saken. På denne bakgrunn har rådmannen sluttet at formannskapet med "ny sak" har ment samme sak med nytt faglig grunnlag uten "nye" anbefalinger fra rådmannen. Rådmannen har likevel gjort noen betraktninger som følger.

Organisatoriske endringer og totalvurderinger

Som det fremgår av vedlagte juridiske utredning, vil ikke en endring av en stilling som følge av omorganisering, alene være et tilstrekkelig grunnlag for å si at det er saklig grunn for oppsigelse og utlysning av den nye, endrede stillingen. Flere forhold må vurderes; i hvor stor grad er grunnpreget i stillingen beholdt, hvor stor gjengjennelighet er det i den nye stillingen? Hvordan er den enkeltes mulighet for å fylle den nye stillingen, hvor gode er alternative

tilbud ? I tillegg til dette kommer kravet til formell framgangsmåte ved evt oppsigelse. Endring av stillingsinnhold kan således ses på som en utløsende faktor og en del av et grunnlag for en vurdering av oppsigelse/ny utlysning, men er ikke alene et tilstrekkelig grunnlag for en vurdering av dette.

En viktig del av totalvurderingen, er personens egnethet i forhold til den endrede/nye stillingen. Det er imidlertid et vurderingstema som det ikke er naturlig å gjennomgå i åpne politiske fora. Slik bystyret har bestemt at prosessen skal være, synes det naturlig å overlate denne delen av vurderingen, og dermed også totalvurderingen, til et annet rent arbeidsgiverfora.

Det synes klart at det ikke er grunnlag for å gå videre med å vurdere utlysning av 3 av de 5 aktuelle stillingene. For disse 3 er gjennkjennbarheten så stor og grunnpreget så likt opprinnelig stilling, at det ikke er grunnlag for videre vurdering. For de to siste, Økonomi og organisasjonsutvikling og Miljø og samfunnsutvikling, er imidlertid grunnpreget i stillingene så endret at det er grunnlag for å gå videre med vurdering av personlig egnethet osv. For den ene av de to stillingene kan det å gå videre synes unødvendig, ettersom de personlige forutsetningene til dagens innehaver av deler av arbeidsområdene ble grundig vurdert i forbindelse med rådmannsansettelsen. I den forbindelse ble vedkommende innstilt som nummer 1 av et stort mindretall i bystyret. Vurderingen av dette hører imidlertid ikke hjemme i den fasen vi nå er i, men i de neste.

Oppsummering

På bakgrunn av de vurderinger vedlagte juridiske vurdering, kan det synes som om det er grunnlag for å vurdere inntil 3 av de nye kommunalsjefstillingene for ekstern utlysning (En av OO-stillingene, Miljø og samfunnsutvikling og Økonomi og organisasjonsutvikling). For å klargjøre en av oo-stillingene må det foretas en innplassering. For å klargjøre de andre må det gjøres vurderinger innfor de temaer som er nevnt over og som fremgår av vedlagte juridiske utredning.

Tilleggsvedlegg til formannskapetets møte 23.04.09

Notat 08.04.09 fra kommuneadvokat Lars Tobiassen: Arbeidsgivers styringsrett ved organisatoriske endringer

Sammendrag

Formannskapet ble gitt myndighet til å avgjøre valg av ansettelsesprosess (innplassering eller fristilling), etter at ordføreren har gjennomført drøftinger med organisasjonene. Ordfører gjennomførte 27.03.2009 drøftingsmøte med Fagforbundet, Akademikerne i Fredrikstad, Norsk Sykepleierforbund og Utdanningsforbundet. Som det framgår av protokollen er det noe ulik oppfatning blant organisasjonene om hvilken form for rekruttering som bør velges ved ansettelse av kommunalsjefer.

Ordføreren anbefaler at det foretas en juridisk vurdering av muligheten for fristilling av kommunalsjefstillingene i Fredrikstad kommune og at innstillingskomiteen med bakgrunn i den juridiske vurderingen gis myndighet til å avgjøre hvilke stillinger som kan fristilles og foreta innstilling i stillinger som besettes ved direkte tilsetting.

Vedlegg

1. Protokoll fra drøftingsmøte mellom Fredrikstad kommune og arbeidstakerorganisasjonene Fagforbundet, Akademikerne, Norsk Sykepleierforbund og Utdanningsforbundet dat. 27.03.2009

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt)

2. Bystyrevedtak i sak 29/09 – *Justering av overordnet organisasjonsstruktur i Fredrikstad kommune 2009*

Saksopplysninger

Bystyret gjorde i forbindelse med behandling av sak 29/09 – *Justering av overordnet organisasjonsstruktur i Fredrikstad kommune 2009* bl.a følgende vedtak:

Med bakgrunn i bystyrets vedtak gjennomføres det drøfting med de ansattes organisasjoner i henhold til protokoll mellom Fredrikstad kommune og Fagforbundet, Unio og Akademikerne dat. 06.03.2009, jfr. Hovedavtalens § 3-1d.

Til å forestå ansettelsesprosessen av kommunalsjefer oppnevnes en egen intervju-/innstillingskomite som gis følgende sammensetning:

Ordfører og leder

Varaordfører

Leder av administrasjonsutvalg

En representant for opposisjonen

En representant fra de ansattes organisasjoner

Rådmannen deltar med tale og forslagsrett

Intervju-/innstillingskomiteen gis følgende mandat:

- *Velge eventuell utlysningsform*
- *Gjennomføre samtaler/intervjuer med aktuelle søkere*
- *Foreta innstilling i stilling som kommunalsjefer i Fredrikstad kommune*

Formannskapet gis myndighet til å avgjøre valg av ansettelsesprosess (innplassering eller fristilling), etter at ordføreren har gjennomført drøftinger med organisasjonene, jfr. drøftingsprotokoll av 6 mars 2009

Ordfører gjennomførte 27.03.2009 drøftingsmøte med Fagforbundet, Akademikerne i Fredrikstad, Norsk Sykepleierforbund og Utdanningsforbundet, j.fr. vedlegg 1. Som det framgår av protokollen er det noe ulik oppfatning blant organisasjonene om hvilken form for rekruttering som bør velges ved ansettelse av kommunalsjefer.

Økonomiske konsekvenser

Prosess med hel eller delvis fristilling kan, dersom ikke interne søkere velges, medføre ekstrakostnader for en periode inntil disse medarbeiderne er innplassert i annen ledig fast stilling. Kostnader til rekruttering forutsettes dekket innenfor de vedtatte budsjetttrammer.

Ansattes medbestemmelse

De ansattes medbestemmelse er ivaretatt gjennom at det er ført drøftingsmøte og protokollen fra dette legges fram for formannskapet som vedlegg til denne saken

Vurdering

Ved ansettelse av toppledere i Fredrikstad kommune, mener ordføreren det må legges til grunn et prinsipp om mest mulig konkurranse. Fredrikstad kommune er en stor og viktig organisasjon for svært mange mennesker. Det er derfor avgjørende viktig at det sørges for at vi til enhver tid har best mulig kompetanse i ledelsen. I de tilfeller hvor det gis mulighet for

fornyelse, er det derfor også viktig å bruke denne muligheten til å prøve ut om vi er konkurransedyktige. Ved en endret organisasjonsstruktur, med endring av stillingsinnhold, vil det oppstå behov for nye kompetanseprofiler som det av hensyn til organisasjon og befolkning vil være viktig å finne den rette person til.

Med dette som utgangspunkt, ønsker ordføreren primært å fristille alle stillinger slik at de kan bli konkurrert om. Siden alle stillingene vanskelig kan fristilles uten frivillighet, og samtaler med den enkelte leder og drøftingsmøter med arbeidstakerorganisasjonene ikke har gitt tilslutning til en slik framgangsmåte, lar det seg ikke gjennomføre uten stor motstand og store omkostninger av ulike slag.

Ordføreren er derfor kommet til at kun de stillingene hvor det finnes juridisk grunnlag for det, bør fristilles og lyses ut. Det vil være de stillingene som enten er nye eller så endrede at de i hovedsak kan anses som nye. I disse tilfellene vil det være saklig grunn for endringsoppsigelse. En slik framgangsmåte vil innebære å utnytte fornyelsesmulighetene på en måte som ligger godt innenfor det regelverk som gjelder mellom partene i arbeidslivet. Ordføreren har tatt initiativ til at kommuneadvokaten gjør slike vurderinger for alle seksjonssjef/kommunalsjefstillingene. Disse vurderingene blir lagt fram for innstillingskomiteen som tar endelig stilling hvilke stillinger det bør foretas direkte innplassering i, og hvilke som bør fristilles for utlysning.

Ved en avgrenset fristilling, vil man også få en raskere prosess med hensyn til å få den nye organisasjonen på plass. Full fristilling ville trolig medført en vesentlig utsettelse av gjennomføringstidspunktet, med uheldig fokus i forhold til andre viktige oppgaver som for eksempel kostnadsreduksjonsprogrammet. I forhold til en full fristilling vil en delt løsning også være økonomisk gunstigere da færre stillinger vil bli utlyst. Ordfører har også vektlagt hensynet til ansatte. En fristilling også av stillinger uten juridisk grunnlag for endringsoppsigelse, vil utvilsomt skape en stor og unødvendig usikkerhet i toppledergruppen. Ordføreren har i så henseende lagt avgjørende vekt på argumentene som har fremkommet i drøftingsmøtene med de ansattes representanter.

Formannskapetets behandling 02.04.2009:

På vegne av Ap, SV og Pp fremsatte representanten Jon-Ivar Nygård slikt forslag: (og varslet eventuell mindretallsanke til bystyret ifr. Delegeringsreglementet pkt.2.6.).

- 1 Saken utsettes og sendes til rådmannen som utarbeider en juridisk vurdering av spørsmålet om fristilling og direkte innplassering av ledere som følge av organisasjonsendringer.
- 2 Rådmannen fremmer ny sak til formannskapet som fatter avgjørelse på bakgrunn av juridiske vurderinger.

Votering

Forslag fremsatt av representanten Jon Ivar Nygård (Ap) ble enstemmig vedtatt.

Formannskapet innkalles til et ekstraordinært formannskapsmøte 23.04.09.

Formannskapetets vedtak 02.04.2009:

- 1 Saken utsettes og sendes til rådmannen som utarbeider en juridisk vurdering av spørsmålet om fristilling og direkte innplassering av ledere som følge av organisasjonsendringer.
- 2 Rådmannen fremmer ny sak til formannskapetets ekstraordinære møte 23.4.09, som fatter avgjørelse på bakgrunn av juridiske vurderinger.

