

# Kommunedirektørens orientering om kommunens ansettelsesprosesser

---

**Behandles i utvalg**

Kontrollutvalget i Meråker kommune

**Møtedato**

27.03.2025

**Saknr**

12/25

**Saksbehandler** Kent Røstad

**Arkivkode** FE-033

**Arkivsaknr** 24/146 - 25

---

**Forslag til vedtak**

Kontrollutvalget tar redegjørelsen til orientering.

**Vedlegg**

Kommunedirektørens skriftlige orientering om kommunens ansettelsesprosesser  
Tilsettingsreglement for Meråker kommune

**Saksopplysninger**

I kontrollutvalgets møte 21. januar 2025 ble det under sak 05/25 - Innspill til kontrollarbeidet, vedtatt å be kommunedirektøren om å gi en orientering om kommunens ansettelsesprosesser. Sakens bakgrunn er at kontrollutvalget diskuterte at det er ansatt enhetsleder for legekontor, fysioterapi, helsestasjon og psykiatritjenesten i kommunen, men kan ikke se at stillingen har vært utlyst.

Kontrollutvalget fattet følgende omforente vedtak:

1. *Kontrollutvalget ber kommunedirektøren gi en skriftlig orientering til kontrollutvalgets sekretariat innen 14. mars 2025 og en muntlig orientering i kontrollutvalgets møte 27. mars 2025 om kommunens ansettelsesprosesser.*

Kommunedirektøren viser i sin skriftlige orientering til at ansettelsesprosessene i Meråker følger kommunens reglement for tilsetning, lov om kommuner og fylkeskommuner, arbeidsmiljøloven, og lov og ledelse og kvalitetsforbedring i helse- og omsorgstjenesten. Kommunens rutiner for tilsetning ble vedtatt i kommunestyret i 2017.

Når det gjelder den spesifikke saken som er utgangspunkt for kontrollutvalgets henvendelse er det oppført at det er viktig å si noe om organiseringen av avdelingene legekontor, fysioterapi, helsestasjon og psykiatritjenesten. Kommunedirektøren viser til følgende:

- Siden 2010 har det vært diskutert at 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 grunnet at det blir for liten tid til å følge opp ansatte og videreutvikle de enkelte tjenesteområdene.
- Det har ved tre enheter derfor blitt satt inn fagansvarlige for å ivareta faget. Personal, regnskap og budsjett har ligget direkte til sektorsjef. Det har resultert i stor arbeidsmengde for sektorsjef som ikke har fått tid til å fokusere på de store oppgavene og strategi, men jobbet for mye med driftsoppgaver. Dette til tross for at 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 det har da vært behov for å få frikjøpt mer tid til administrasjon. Det ble vurdert som lite hensiktsmessig da det var bruk for fagpersonene i brukerrettet tjeneste.
- Det har vært et stort ønske om å få til mer samhandling på tvers av avdelingene og sektorene, særlig i det forebyggende arbeidet. Det er blitt jobbet med

stillingsbeskrivelser over år for år til en best mulig organisering uten at dette har ført til noen bedring.

- 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.
- Nevnte fagleder hadde et ønske om å bli leder, og man anså endringen til å være en utvidelse av hennes ansvarsområde da hun allerede hadde mange av oppgavene som en leder. Hun har de lederegenskapene som kommunen ser etter, samtidig som det er en satsing der man tar vare på egne ansatte framfor å ansette en ny.
- Det orienteres om at kommunen de senere år har hatt vanskeligheter med å få tak i kvalifiserte søkere.
- Dagens leder har permisjon fra sin stilling ved legekantoret ut 2025. Det er et politisk vedtak hvor kommunen i løpet av inneværende år skal vurdere kommunens lederstruktur, både antall og nivå. Det jobbes med dette nå i omstillingsprosjektet som pågår.

Kommunedirektøren vil gi en skriftlig orientering i kontrollutvalgets møte 27. mars 2025.

### **Vurdering**

På generelt grunnlag skal offentlige stillinger utlyses. Kvalifikasjonsprinsippet innebærer at den best kvalifiserte søkeren skal tilsettes. Prinsippet har utviklet seg til et ulovfestet forvaltningsrettslig prinsipp. I kommunens tilsetningsreglement punkt 3.2.2 er det oppført at det skal avklares med tillitsvalgte hvis en stilling kun skal lyses ut internt, eventuelt om noen har fortrinnsrett. I punkt 3.2.5 er det oppført at intern utlysning som hovedregel ikke skal skje ved utlysning av lederstillinger.

I den aktuelle saken ble det besluttet i samråd med tillitsvalgte at stillingen ikke trengte utlysning, heller ikke internt. I henhold til punkt 3.2.5 skal ledige stillinger i Meråker kommune som hovedregel lyses ut eksternt, men det kan være tilfeller der det må vurderes om stillingen skal tilbys ansatte med rettskrav på fast stilling eller ansatte med behov for å skifte arbeidssted, jf. punkt 3.2.3. I den aktuelle saken kan det tolkes som at fagleder i utgangspunktet hadde arbeidsoppgaver som var tilpasset rollen som enhetsleder, og var den beste kandidaten til å bli tilsatt i en ny rolle.

Det er opplyst at enhetsleder har permisjon fra sin stilling ved legekantoret ut 2025. Dette, sammen med at kommunen inneværende år skal vurdere kommunens lederstruktur og har et pågående omstillingsprosjekt, tilsier at det i denne spesifikke saken kan være en fornuftig løsning å utvide stillingen fra fagleder til enhetsleder. Saken ville stille seg i et annet lys om det var en ekstern kandidat som ble tilsatt i stillingen. Om det var tilfelle ville kompetente interne søkere bli forbigått i en ansettelsesprosess. Det legges positiv vekt på at det har vært samarbeid og dialog med tillitsvalgte gjennom prosessen.

Kontrollutvalget vil få anledning til å stille spørsmål til kommunedirektøren i møtet 27. mars 2025.

### **Konklusjon**

Sekretariatet vurderer at kontrollutvalget kan ta kommunedirektørens redegjørelse til orientering.