

Interpellasjon

Gjennom siste året ser vi at det har vore gjort tilsettingar på leiarnivåa i kommunen. Omstillingsavtalen er lagt til grunn for innplassering i kommunalsjef-, tenesteleiar- og avdelingsleiarnivå.

I omstillingsavtalen er følgjande lagt til grunn:

Tilvisinga skjer på bakgrunn av følgjande prioriterte vurderingsmoment:

1. Kompetanse; både formell og erfaringsbasert kompetanse
2. Personleg eigna/skikka for stillinga
3. Tenesteansiennitet, samla i kommunane

Som politikar ser eg at delar av nøkkelpersonellet sluttar av ulike grunnar. Og ein kan tidvis vera uroleg for kan plan rådmannen har for å sikre kompetanse slik at organisasjonen er rigga for å møte utfordringane i samanslåinga og framtida.

Eg ønskjer difor svar på:

1. Kjenner rådmannen til innplasseringar der ein har sett omstillingsavtalen til side?

Nei.

2. Korleis sikrar ein at ein alltid tilset den som er best kvalifisert for stillinga, jfr Kvalifikasjonsprogrammet?

- Omstillingsavtalen ligg til grunn for arbeidet med innplassering.
- Det er utarbeidet rutinar for gjennomføring.
- Tillitsvalde deltek i prosessen.
- Visindi er brukt i alle innplasseringar for rådmann, ass. rådmenn, kommunalsjefar og tenesteleiarar. Dei er også bruk for innplassering i nokre avdelingsleiarstillingar.

3. Kva plan har rådmannen for å sikre god nok kompetanse for å ruste heile organisasjonen til å gje gode tenester til alle innbyggjarane?

Dette blir det arbeidet med innan for rammene av organisasjonsprosjektet for HR og utvikling.

4. Korleis vil rådmannen vedlikehalde og sikre at leiarar og tilsette får vedlikehalde og har oppgradert kompetansen i tråd med utviklinga i kommune og samfunn?

Dette blir det arbeidet med innan for rammene av organisasjonsprosjektet for HR og utvikling.

Ingrid Fjeldsbø
Høgre