



Retningslinjer for tilsetjing der det er to eller fleire tilsette til ei stilling

Leiarstillingar (= leiarar med personalansvar)

Handling/tiltak	Ansvar
<p>1 Funksjonsbeskriving av eksisterande stillingar (innhald, ansvar og krav til kompetanse) i Fusa og Os.</p> <p>Med kompetanse meiner vi <i>dei samla kunnskapar, ferdigheiter, evner og haldningar som gjer det mogleg å utføra aktuelle oppgåver, i tråd med definerte krav og mål.</i></p>	Rådmann
<p>2 Ny org.struktur i Bjørnafjorden kommune godkjent.</p> <p>Organisasjonsstrukturen i einingane (avdelingar, team m.m.) godkjent.</p>	Rådmann Kommunalsjefane Einingsleiarane
<p>3 Når bemanningsplanen er klar, blir det laga funksjonsbeskriving av dei nye stillingane (innhald, ansvar og krav til kompetanse) i Bjørnafjorden kommune.</p> <p>Med kompetanse meiner vi <i>dei samla kunnskapar, ferdigheiter, evner og haldningar som gjer det mogleg å utføra aktuelle oppgåver, i tråd med definerte krav og mål.</i></p>	Rådmann Kommunalsjefane Einingsleiarane
<p>4 Vurdera om nokon har «rettskrav» på stilling i ny kommune. Dersom ei stilling i den nye kommunen medfører vesentleg grad av vidareføring av ei nedlagt/bortfalt stilling, vil ikkje arbeidsgjevar stå fritt til å byta ut vedkomande med ein ny. Spørsmålet er om nokon av leiarane i dei to kommunane har rettskrav på tilsvarande stilling i den nye kommunen. Dette må vurderast konkret i forhold til innhaldet i stillinga før og etter samanslåinga.</p>	Rådmann Kommunalsjefane
<p>5 Dersom nokon har «rettskrav», må det gjennomførast samtale og ho/han som har «rettskrav» må få tilbod om stillinga.</p>	Rådmann Kommunalsjefane
<p>6 Samtaler med leiarar som ikkje har «rettskrav» på stilling. Kartlegga ønske og kompetanse. (Dette er avklaringsamtaler etter eigen mal. Kandidaten kan ha med seg tillitsvald.)</p>	Kommunalsjefane Næraste leiar



7	<p>Kriterium for utveljing: (dersom ingen har rettskrav)</p> <ul style="list-style-type: none">• Leiareigenskapar :<ul style="list-style-type: none">➢ Setja mål og visa retning➢ Vera god på kommunikasjon og relasjon➢ Vera trygg og tydeleg• Kvalifikasjonar - jf Hovudtariffavtalen kap 1, § 2, pkt 2.2• Leiarerfaring	
8	<p>Gi tilbod om ny stilling.</p>	<p>Kommunalsjefane Næraste leiar</p>
9	<p>Gjennomføra samtaler med dei som ikkje får den stillinga dei ønskjer.</p> <p>(Det er svært viktig at dette blir gode samtaler, og det må det utarbeidast ein eigen mal for desse samtalene. Kandidaten kan ha med seg tillitvald.)</p> <p>Formålet med samtalen er å</p> <ul style="list-style-type: none">• Gi informasjon om resultatet av innplasserings-prosessen, og kva kriterium som er lagt til grunn.• Gi den tilsette høve til å koma med synspunkt på dei vurderingane som er gjort.• Drøfta mogleigheiter for alternative innplasseringar i stillingar som kan vera «anna passende arbeid».• Ivareta behov for dialog med og omsorg for den tilsette i tida fram til endeleg avklaring og innplassering.	<p>Kommunalsjefane Næraste leiar</p>
10	<p>Gi tilbod om ny stilling (anna passende arbeid). Det er viktig at leiar ikkje gir løfte, skapar forventingar eller gir uriktig informasjon til den tilsette.</p>	<p>Kommunalsjefane Næraste leiar</p>
11	<p>Arbeidsgjevar plikter å vurdere «anna passende arbeid» for leiarar som ikkje får den stillinga dei ønskjer. Det er ein føresetnad at vedkomande er kvalifisert for stillinga. Arbeidsgjevar har kun plikt til å gje eit tilbod om «anna passende arbeid». Arbeidsgjevar si utveljing av kven som skal få tilbod om «anna passende arbeid» må skje ut frå dei kriterium som gjeld for samanslåingsprosessen og som er drøfta med dei tillitsvalde.</p>	<p>Råmann</p>