

# **REFERAT |SØG| Administrasjonsutvalget (2012-2019) d. 15-10-2013**

**Mødedato** Tirsdag d. 15. oktober 2013 kl. 09:00

**Mødested** Søgne

## **Innholdsfortegnelse**

- Forside Administrasjonsutvalget 15.10.2013.....	3
- Saksliste Administrasjonsutvalget 15.10.2013.....	5
PS 4213 Godkjenning av protokoll fra 17.09.13.....	7
PS 4313 Referatsaker.....	9
PS 4413 Deltid - orientering om rett til stilling lik faktisk arbeidstid - endringslov 14. juni 2013.....	11
PS 4513 Pensjonsdom i arbeidsretten - oppdatert informasjon.....	21
PS 4613 Evaluering av lærlingordningen i Søgne kommune.....	24
PS 4713 Eventuelt.....	33
RS 613 Fremdriftsrapportering 15. september 2013.....	35
RS 713 OVERSIKT OVER STILLINGSPROSENTER I PLEIE- OG OMSORGENHETENE FR.	40
RS 813 Annonsetekst vedr. intern utlysning - 15% økninger av stillinger for ansatte i pleie og omsorg	42
Z Protokoll 151013 Administrasjonsutvalget.....	46

## **Punkt 1: - Forside Administrasjonsutvalget 15.10.2013**



# SØGNE KOMMUNE

## Møteinnkalling

**Utvalg:** Administrasjonsutvalget  
**Møtested:** Rådhuset Kommunestyresalen  
**Dato:** 15.10.2013  
**Tid:** 09:00

Forfall meldes til rådgiver Bente Hamre (mob.: 979 90 305 eller  
epostadr.: Bente.Hamre@sogne.kommune.no) som sørger for innkalling av varamenn.  
Varamenn møter kun ved spesiell innkalling.

### Innkalling er sendt til:

<b>Navn</b>	<b>Funksjon</b>	<b>Reprenterer</b>
Jack Andersen	Leder	Uavh.
Karl Wilhelm Strandvik	Nestleder	H
Solveig Kjelland Larsen	Medlem	AP
Are Herdlevær	Medlem	
Torgeir Hortemo Hareland	Medlem	
Eva Frøysland	Observatør	

Søgne, 08.10.2013

Jack Andersen (sign)  
Leder

Bente Hamre (sign)  
Rådgiver

## **Punkt 2: - Saksliste Administrasjonsutvalget 15.10.2013**

<b>Saksnr</b>	<b>Innhold</b>
PS 42/13	Godkjenning av protokoll fra 17.09.13
PS 43/13	Referatsaker
RS 6/13	Fremdriftsrapportering 15. september 2013
RS 7/13	OVERSIKT OVER STILLINGSPROSENTER I PLEIE- OG OMSORGENHETENE FRA 2011 - 2013
RS 8/13	Annonsetekst vedr. intern utlysning - 15% økninger av stillinger for ansatte i pleie og omsorg som har mellom 50% - 74% stilling
PS 44/13	Deltid - orientering om rett til stilling lik faktisk arbeidstid - endringslov 14. juni 2013
PS 45/13	Pensjonsdom i arbeidsretten - oppdatert informasjon
PS 46/13	Evalueringsordningen i Søgne kommune
PS 47/13	Eventuelt

**Punkt 3: PS 4213 Godkjenning av protokoll fra 17.09.13**



## *Saksframlegg*

### **Godkjenning av protokoll fra 17.09.13**

<b>Utv.saksnr</b>	<b>Utvalg</b>	<b>Møtedato</b>
42/13	Administrasjonsutvalget	15.10.2013

#### **Rådmannens forslag til vedtak:**

Administrasjonsutvalget godkjenner protokoll fra møtet 17.09.13.

## **Punkt 4: PS 4313 Referatsaker**



## *Saksframlegg*

### **Referatsaker**

<b>Utv.saksnr</b>	<b>Utvalg</b>	<b>Møtedato</b>
43/13	Administrasjonsutvalget	15.10.2013

### **Rådmannens forslag til vedtak:**

Administrasjonsutvalget tar referatsakene til orientering.

**Punkt 5: PS 4413 Deltid - orientering om rett til stilling lik faktisk arbeidstid  
- endringslov 14. juni 2013**



## Saksframlegg

### Deltid - orientering om rett til stilling lik faktisk arbeidstid - endringslov 14. juni 2013

Utv.saksnr	Utvalg	Møtedato
44/13	Administrasjonsutvalget	15.10.2013

#### Rådmannens forslag til vedtak:

Informasjonen tas til orientering.

#### Bakgrunn for saken:

Det ble i Administrasjonsutvalget 17.09.13 bedt om at administrasjonen i neste møte fremlegger informasjon om endring i ansattes rettigheter i forhold til å kreve økning i fast stillingsprosent.

Det vises i denne forbindelse til skriv fra KS advokat Gry Brandshaug Dale datert 16. juni 2013. Brandshaug Dale sitt skriv gjengis i sin helhet under.

Som vedlegg til denne saken følger vedtak til lov om endringer i arbeidsmiljøloven mv. som ble fattet i Stortinget 4. juni 2013.

#### Saksutredning:

**Ved endringslov av 14. juni 2013 har deltidsansatte som jevnlig har arbeidet mer enn sin avtalte arbeidstid de siste 12 måneder rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid.** Bare merarbeid utført etter endringens ikrafttredelse 1. januar 2014 gir rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a første ledd. Det er således først tidligst 12 måneder etter ikrafttredelse det første kravet vil kunne komme.

#### Kort om hva KS mente i høringen

Det er med andre ord innført enda en regel om rett til (større) fast stilling. Fra før gjelder fireårsregelen i aml. § 14-9 (5), den domstolskapte læren om fast tilsetning ved et fast og permanent behov for arbeidskraft før det er gått fire år og fortrinnsrett til utvidet stilling for deltidsansatte etter aml. § 14-3.

KS er for en heltidskultur, men var i høringen mot forslaget fordi regelen ikke er et egnet virkemiddel for å redusere ufrivillig deltid. Den er for komplisert og utfordrende å forstå og praktisere. I vår sektor må helgeproblematikken løses på andre måter enn ved en slik regel.

Det er i dag for mange regelsett og mye administrasjon for arbeidsgiverne. Lengden på beregningsperioden er for kort og den må minst være to år. KS mente også at minstegrensen for omfanget av merarbeidet måtte minst være 20 prosent.

#### Bestemmelsen lyder:

(1) Deltidsansatte som de siste 12 måneder jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid, har

*rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid i denne perioden, med mindre arbeidsgiver kan dokumentere at behovet for merarbeid ikke lenger foreligger. Tolv månedersperioden skal beregnes med utgangspunkt i det tidspunkt arbeidstaker fremmet sitt krav.*

(2) *Twist om rett etter denne bestemmelsen avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. § 17-2.*

#### **«Arbeid utover avtalt arbeidstid»**

Departementet uttaler i Prop. 83 L (2012-2013) at bestemmelsen tar sikte på å omfatte jevnlig ekstraarbeid utover den stillingsandel den deltidsansatte formelt har. Typisk er «ekstravakter» utover avtalen, eller av andre grunner arbeider «overtid» i sin deltidsstilling.

- Bestemmelsen skal gjelde uavhengig av om det er økt arbeidsmengde, sykefravær eller andre grunner som begrunner behovet.
- Bestemmelsen avgrenses mot situasjoner hvor det er avtalt en utvidelse av stilling i form av en midlertidig arbeidsavtale, for eksempel vikariat for en kollega i foreldrepermisjon.
- Retten skal ikke uthules av at typiske ekstravakter konstrueres som enkeltstående midlertidige ansettelser. Her vil det måtte foretas grenseoppganger i praksis. Det betyr at det ikke kan anses avklart når en vakt er en midlertidig arbeidsavtale eller når det er merarbeid etter bestemmelsen.

#### **Arbeidstaker må sette fram krav og beregning skjer bakover i tid fra kravet framsettes**

Beregningsperioden på 12 måneder skal beregnes bakover i tid fra det tidspunkt deltidsansatte fremmer krav om rett til stilling etter bestemmelsen. Arbeidstaker må oppgi grunnlaget for sitt krav i melding eller søknad. Lønns slipper og arbeidsplaner kan være relevant dokumentasjon. Arbeidsgiver plikter å føre oversikt over arbeidstakers faktiske arbeidstid etter § 10-7 og arbeidsgiver må derfor i tilfeller hvor arbeidstaker ikke selv sitter på denne dokumentasjonen, gi denne til arbeidstaker.

#### **«Jevnlig» arbeid**

Departementet uttaler i Prop. 83 L (2012-2013) i punkt 4.4.4.4 at vilkåret må vurderes skjønnsmessig ut fra en konkret vurdering, hvor både hyppighet og stabilitet i bruk av merarbeid vil være sentrale momenter. Merarbeid må være av et visst omfang og ha en viss hyppighet. Spørsmålet vil være om merarbeid i det store og hele framstår som en etablert praksis i den aktuelle tolv månedersperioden, uavhengig av om omfang og praksis varierer noe innenfor perioden.

- Det vil ikke være tilstrekkelig med merarbeid i forbindelse med ferieavvikling, ved sesongtopper eller lignende.
- Det må også være et visst innslag av merarbeid i den løpende driften.
- Det må være en noenlunde stabil bruk av merarbeid.
- Et typisk eksempel ifølge departementet vil være en deltidsansatt som arbeider fast fire dager i uken, og som i tillegg jobber en ekstra dag i uken.
- Ikke avgjørende at merarbeid nødvendigvis er spredt jevnt utover hele referanseperioden.

#### **Begrensning dersom arbeidsgiver kan dokumentere at behovet for merarbeid ikke lenger foreligger**

Denne begrensningen kom inn etter høringen. Dette er en sikkerhetsventil som kan bidra til å hindre urimelige utslag av retten til stilling i konkrete tilfeller. Det er ikke bestemt hvilken dokumentasjon arbeidsgiver må legge fram, men det må finnes informasjon som gjør det mulig for arbeidstaker og eventuelt Tvisteløsningsnemnda å etterprøve.

Eksempler i følge departementet er:

- Det har i mellomtiden vært nødvendig med nedbemanning, eller det er sannsynlig i nær framtid

- Noen kolleger har hatt redusert arbeidstid etter § 10-2.
- Behovet foreligger bare delvis og da et det dette den deltidsansatte vil ha krav på.

### **Hva innebærer det å få rett til stilling?**

Arbeidstaker som oppfyller vilkårene får rett til en stilling med samme omfang, arbeidssted og vakter tilsvarende merarbeidet vedkommende har utført i løpet av beregningsperioden. Arbeidstaker kan ikke anses som fast ansatt tilkallingshjelp uten nærmere definert og forutsigbar samlet arbeidstid.

- Naturlig å ta utgangspunkt i en gjennomsnittsberegning
- Åpent for å benytte et visst skjønn i vurderingen
- Den ansatte kan ikke velge stillingsbrøk, men må akseptere å ta ut hele den stillingsutvidelse som tilsvarer det reelle merarbeidet, men partene kan bli enige om en mindre brøk
- Den ansatte kan ikke velge arbeidssted
- Arbeidstaker må akseptere samme omfang av ubekvemme vakter dersom arbeidsgiver ønsker og har behov for dette

### **KS sin vurdering**

Bestemmelsen har flere uklare sider, og det gjelder særlig kravet til hva som er jevnlig og hva som er merarbeid. Departementets eksempel ovenfor viser hva som klart er jevnlig, det vil si en ekstra dag i uken. Med et slikt eksempel mener jeg departementet har vist at det skal en del til før kravet om jevnlig skal anses å være oppfylt. Arbeidstaker må trolig ha arbeidet ekstra nesten gjennom hele året for å ha rett på høyere stilling etter bestemmelsen. Dersom det er mange uker innimellom der det ikke har vært ekstraarbeid, kan det medføre at det ikke er jevnlig. Husk – dere må ikke «lufte» de ansatte, for da vil man si det er skjedd omgåelse. Fem ukers ferie må denne arbeidstakeren kunne ta på vanlig måte uten at det går utover retten.

Hva som er merarbeid og hva som er en midlertidig avtale som tilkallingsvikar, vil også være et tolkningsspørsmål som departementet sier må skje gjennom praksis. Departementet uttaler at arbeidets varighet og karakter av å dekke en «merarbeidssituasjon»/om det fremstår som ekstraarbeid vil være sentralt. Det er vanskelig å foregripe nå hva som vil være avgjørende her. En fornuftig håndtering kan være at arbeidsgiver inngår midlertidige arbeidsavtaler med deltidsansatte når noen er sykmeldt, i permisjon eller har noe lengre fravær av andre årsaker. Da blir ikke disse vikariatene med i beregningen etter den nye bestemmelsen.

Jeg vil anbefale at medlemmene (kommunene) tar kontakt med oss når de konkrete kravene kommer slik at vi kan gi en vurdering av vår oppfatning på det tidspunktet.

### **Twisteløsningsnemnda og rettsvirkninger ved brudd på bestemmelsen**

Dersom tvist bringes inn for Tvisteløsningsnemnda for avgjørelse, skal nemnda ta stilling til hvorvidt vilkårene i bestemmelsen er oppfylt. Først etter at tvisten er prøvd av

Tvisteløsningsnemnda har partene adgang til å bringe tvisten til avgjørelse for domstolene, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2.

#### **Bestemmelsen lyder:**

#### **§ 14-4 b Virkninger av brudd på deltidsansattes rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid**

*(1) Dersom retten kommer til at en deltidsansatt har rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid etter bestemmelsen i § 14-4 a, skal retten etter påstand fra den deltidsansatte avsi dom for ansettelse i slik stilling.*

*(2) Ved brudd på bestemmelsen om rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid etter § 14-4 a kan arbeidstaker kreve erstatning.*

Vedlegg

1 Vedtak til lov om endringer i arbeidsmiljøloven - Stortinget 4. juni 2013

I Stortingets møte 4. juni 2013 ble det gjort slikt

## **vedtak til lov om endringer i arbeidsmiljøloven mv. (søksmålsrett for fagforeninger mv., overtredelsesgebyr og ufrivillig deltid)**

I

I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. gjøres følgende endringer:

### **Ny § 14-1 a skal lyde:**

#### **§ 14-1 a Drøfting om bruk av deltid**

*Arbeidsgiver skal minst én gang per år drøfte bruken av deltid med de tillitsvalgte.*

### **§ 14-3 tredje ledd skal lyde:**

*(3) Før arbeidsgiver fattar beslutning om ansettelse i stilling som arbeidstaker krever fortrinnsrett til, skal spørsmålet så langt det er praktisk mulig drøftes med arbeidstaker, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det.*

**Nåværende § 14-3 tredje og fjerde ledd blir nytt fjerde og femte ledd.**

### **Ny § 14-4 a skal lyde:**

#### **§ 14-4 a Rett til stilling for deltidsansatte tilsvarende faktisk arbeidstid**

*(1) Deltidsansatte som de siste 12 måneder jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid, har rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid i denne perioden, med mindre arbeidsgiver kan dokumentere at behovet for merarbeidet ikke lenger foreligger. Tolvmånedersperioden skal beregnes med utgangspunkt i det tidspunkt arbeidstaker fremmet sitt krav.*

*(2) Tvist om rett etter denne bestemmelsen avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. § 17-2.*

### **Ny § 14-4 b skal lyde:**

#### **§ 14-4 b Virkninger av brudd på deltidsansattes rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid**

*(1) Dersom retten kommer til at en deltidsansatt har rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid etter bestemmelsen i §14-4 a, skal retten etter påstand fra den deltidsansatte avsi dom for ansettelse i slik stilling.*

*(2) Ved brudd på bestemmelsen om rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid etter § 14-4 a kan arbeidstaker kreve erstatning.*

**§ 14-12 andre ledd nytt andre punktum skal lyde:**

*Virksomheten skal på forespørsel fra Arbeidstilsynet fremlegge dokumentasjon på at den er bundet av tariffavtale og at det er inngått avtale med de tillitsvalgte som nevnt i første punktum.*

**§ 17-1 tredje ledd nytt andre punktum skal lyde:**

*Mekling i forliksråd finner ikke sted i saker etter § 17-1 femte ledd.*

**§ 17-1 nytt femte ledd skal lyde:**

*(5) Fagforening som har medlemmer i en virksomhet som har leid inn arbeidstaker fra bemanningsforetak, jf. § 14-12, kan reise søksmål i eget navn om lovligheten av slik innleie. I tilknytning til slik sak vil begge parter ha rett til å kreve forhandlinger i tråd med reglene i § 17-3.*

**§ 17-2 første ledd skal lyde:**

*(1) Tvist som nevnt i §§ 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a kan bringes inn for en tvisteløsningsnemnd for avgjørelse.*

**§ 17-4 nytt tredje ledd skal lyde:**

*(3) Ved søksmål etter § 17-1 femte ledd avbrytes søksmålsfristen for individuelle erstatningskrav for de navngitte enkeltpersoner saken gjelder, fra tidspunktet for søksmålet etter § 17-1 femte ledd og frem til rettskraftig dom foreligger.*

**§ 17-4 nåværende tredje til femte ledd blir fjerde til sjette ledd.**

**§ 18-6 første ledd første punktum skal lyde:**

Arbeidstilsynet gir de pålegg og treffer de enkeltvedtak ellers som er nødvendige for gjennomføringen av bestemmelsene i og i medhold av kapittel 2 til kapittel 11 samt §§ 14-1 a, 14-5 til 14-8, 14-9 første ledd tredje punktum, 14-12 andre ledd andre punktum, 14-12 tredje ledd, 15-2 og 15-15.

**Ny § 18-10 skal lyde:**

**§ 18-10 Overtredelsesgebyr**

*(1) Arbeidstilsynet kan ilegge en virksomhet overtredelsesgebyr dersom noen som har handlet på vegne av virksomheten har overtrådt bestemmelser som nevnt i § 18-6 første ledd.*

*Overtredelsesgebyr kan ilegges selv om ingen enkeltperson har utvist skyld. Overtredelsesgebyret tilfaller statskassen, og kan maksimalt utgjøre 15 ganger grunnbeløpet i folketrygden.*

*(2) Ved vurdering av om overtredelsesgebyr skal ilegges, og ved utmålingen, skal det særlig legges vekt på:*

- a) hvor alvorlig overtredelsen er,*
- b) graden av skyld,*
- c) om det foreligger gjentakelse,*
- d) om virksomheten ved retningslinjer, instruksjon, opplæring, kontroll eller andre tiltak kunne ha forebygget overtredelsen,*
- e) om virksomheten har hatt eller kunne ha oppnådd noen fordel ved overtredelsen,*
- f) om overtredelsen er begått for å fremme virksomhetens interesser,*
- g) om andre reaksjoner som følge av overtredelsen blir ilagt virksomheten eller noen som har handlet på vegne av denne,*
- h) virksomhetens økonomiske evne, og*
- i) den preventive effekten.*

*(3) Når ikke annet er fastsatt i enkeltvedtak, er oppfyllelsesfristen fire uker fra vedtak om overtredelsesgebyr ble truffet. Endelig vedtak om overtredelsesgebyr er tvangsgrunnlag for utlegg. Dersom virksomheten går til søksmål mot staten for å prøve vedtaket, suspenderes tvangskraften. Retten kan prøve alle sider av saken.*

*(4) Adgangen til å ilegge overtredelsesgebyr foreldes to år etter at overtredelsen er opphørt. Foreldelsesfristen avbrytes ved at Arbeidstilsynet har gitt forhåndsvarsel om vedtak om overtredelsesgebyr, jf. forvaltningsloven § 16.*

## **II**

I lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler mv. skal § 11 andre ledd lyde:

Arbeidstilsynet gir de pålegg og treffer de enkeltvedtak ellers som er nødvendige for gjennomføringen av vedtak om allmenngjøring og plikter i medhold av § 12. Arbeidsmiljøloven § 18-6 første, andre, sjette, syvende og åttende ledd samt §§ 18-7, 18-8 og 18-10 får tilsvarende anvendelse ved tilsyn etter loven her. Eventuell oppdragsgiver skal også gjøres kjent med pålegg og andre enkeltvedtak.

### III

I lov 15. mai 2008 nr. 35 om utlendingers adgang til riket og deres opphold her skal § 27 andre ledd lyde:

Arbeidstilsynet gir de påleggene og treffer de vedtakene ellers som er nødvendige for gjennomføringen av tilsyn etter første ledd. Arbeidsmiljøloven § 18-6 første, annet, sjette, sjuende og åttende ledd samt §§ 18-7, 18-8 og 18-10 får tilsvarende anvendelse ved tilsyn etter loven her. En eventuell oppdragsgiver skal også gjøres kjent med pålegg og andre enkeltvedtak.

### IV

I lov 16. juli 1999 nr. 69 om offentlige anskaffelser skal § 7 tredje ledd lyde:

Arbeidstilsynet fører tilsyn med at forskrifter gitt med hjemmel i første og andre ledd blir overholdt. Tilsynet gir de pålegg og treffer de enkeltvedtak som er nødvendige for gjennomføring av forskriftene. Arbeidsmiljøloven § 18-5, § 18-6 første, andre, sjette, sjuende og åttende ledd samt §§ 18-7, 18-8 og 18-10 får tilsvarende anvendelse.

### V

I lov 9. mars 1973 nr. 14 om vern mot tobakksskader gjøres følgende endringer:

#### **§ 13 andre ledd skal lyde:**

Reglene vedrørende kommunestyrets og Arbeidstilsynets virksomhet som tilsynsorgan etter henholdsvis folkehelseloven kapittel 3 og arbeidsmiljøloven §§ 18-4 til 18-8 og 18-10 får tilsvarende anvendelse ved tilsyn etter paragrafen her.

#### **§ 13 tredje ledd første punktum skal lyde:**

*Petroleumstilsynet* fører tilsyn med at reglene i og i medhold av § 12 overholdes innen det ansvarsområde *Petroleumstilsynet* har i petroleumsvirksomheten i henhold til arbeidsmiljøloven.

### VI

1. Loven trer i kraft fra den tid Kongen bestemmer.
2. Overtredelsesgebyr etter denne loven kommer bare til anvendelse på overtredelser som er begått etter lovens ikrafttredelse.
3. Bare merarbeid utført etter denne lovens ikrafttredelse gir rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid etter arbeidsmiljøloven §14-4 a første ledd.

Dag Terje Andersen  
president



## **Punkt 6: PS 4513 Pensjonsdom i arbeidsretten - oppdatert informasjon**



## Saksframlegg

### Pensjonsdom i arbeidsretten - oppdatert informasjon

Utv.saksnr	Utvalg	Møtedato
45/13	Administrasjonsutvalget	15.10.2013

#### Rådmannens forslag til vedtak:

Administrasjonsutvalget tar informasjonen til orientering.

#### Bakgrunn for saken:

Det ble i Administrasjonsutvalgets møte 17.09.13 stilt spørsmål om deltidsansattes pensjonsrettigheter. Organisasjonssjefen orienterte om at det var avsagt en pensjonsdom i arbeidsretten og at informasjon om dommen skulle legges frem i neste møte.

#### Saksutredning:

Alle arbeidsgivere innenfor KS tariffområde må sørge for at alle ansatte fra 21. juni 2013 innmeldes i tjenstepensjonsordningen og/eller opprettholder sitt medlemskap i denne, uavhengig av hvilken stillingsstørrelse vedkommende har.

Arbeidsgiverne i KS tariffområde som sysselsetter arbeidstakere omfattet av lovbestemte ordninger for sykepleiere og for lærerne som er omfattet av lov om statens pensjonskasse, må fortsatt forholde seg til disse ordningene.

Arbeidsretten slår i sin dom datert 21. juni fast at den tariffavtalte nedre grense på 14 timer for medlemskap i tjenstepensjonsordningen er ugyldig. Dommen har følgende slutning:

«Bestemmelsen i Hovedtariffavtalen kap. 2 pkt. 2.1.1 om at 14 timers gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid er et vilkår for innmelding eller opprettholdelse av medlemskap i pensjonsordningen, er ugyldig.»

Samtidig blir KS i utgangspunktet frifunnet i forhold til LO/Fagforbundets krav om at det foretas etterinnmelding av berørte arbeidstakere.

#### Ingen nedre grense

Den umiddelbare konsekvensen av denne dommen er at vi fra domstidspunktet ikke lenger har noen tariffavtalt nedre grense for medlemskap i pensjonsordningen. Alle arbeidsgivere innenfor KS tariffområde må sørge for at alle ansatte fra 21. juni 2013 innmeldes i tjenstepensjonsordningen og/eller opprettholder sitt medlemskap i denne, uavhengig av hvilken stillingsstørrelse vedkommende har. Det er ut fra dommen foreløpig ikke nødvendig å etterinnmelde arbeidstakere for lengre tilbake i tid enn 21. juni 2013. Alle ansatte må følgelig trekkes for medlemsinnskuddet på inntil 2 %.

Dommen omhandler et tariffrettslig spørsmål. Hvilket betyr at den ikke får virkning for arbeidstakere som har lovbestemte pensjonsordninger eller er omfattet av lov om statens pensjonsordning. Det vil være opp til lovgiver å vurdere om dommen også skal få følger for pensjonsordningene til disse arbeidstakergruppene.

Hvorvidt det kan eller skal innføres en nedre grense for innmelding i tjenstepensjonsordning vil bero på eventuelle forhandlinger mellom tariffpartene og ut fra den forutsetning at en slik grense samlet sett ikke innebærer en diskriminering av deltidsansatte. Det understrekes at arbeidsgiverne ikke kan avvente slike eventuelle forhandlinger før samtlige ansatte innmeldes i pensjonsordningen. En eventuell nedre grense må også sees i sammenheng med at 14 timer som nedre grense har vært en felles grense for alle offentlige tjenstepensjonsordninger.

### **Rutiner**

En annen konsekvens av dommen vil være at det ikke lenger er nødvendig for arbeidsgiverne å opprettholde de manuelle og tungvinte rutinene for håndtering av små stillinger som ble nødvendig fra 2. kvartal 2013. Disse manuelle rutinene var nødvendig å innføre fordi tjenstepensjons-leverandørene opplyste at de ikke maktet å etablere dataløsninger for håndtering av små stillinger mellom pensjonsleverandørene. Vi er nå tilbake til det tariffrettslige utgangspunktet om at alle arbeidsforhold innrapporteres til pensjonsordningen jf HTA vedlegg 5 § 2-2.

Etter HTA vedlegg 5 § 7-7 skal løpende alderspensjon reduseres eller falle bort dersom pensjonisten på ny tar innskuddspliktig stilling jf §§ 2-2 og 2-3. Når nå alle stillinger i kommunesektoren etter 21. juni er innskuddspliktige vil dommen kunne få konsekvenser for alderspensjonen dersom pensjonisten tar arbeid i kommunesektoren samtidig som vedkommende tar ut alderspensjon.

### **Utmelding**

Arbeidsretten tok også stilling til spørsmålet om en arbeidstaker fortsatt har rett til å stå innmeldt i tjenstepensjonsordningen så lenge arbeidstakeren mottar sykepenger, opplæringspenger, pleiepenger, fødselspenger, svangerskapspenger eller adopsjonspenger fra folketrygden. Her fikk KS medhold i at en arbeidstaker etter tariffavtalen kan meldes ut av tjenstepensjonsordningen når arbeidsgiver ikke betaler lønn for stillingen eller forskutterer de nevnte trygdeytelser. Dette var den opprinnelige kjernen i det søksmålet LO/Fagforbundet bragte inn for Arbeidsretten

## **Punkt 7: PS 4613 Evaluering av lærlingordningen i Søgne kommune**



## *Saksframlegg*

### **Evaluering av lærlingordningen i Søgne kommune**

Utv.saksnr	Utvalg	Møtedato
46/13	Administrasjonsutvalget	15.10.2013

#### **Rådmannens forslag til vedtak:**

- Fra og med høsten 2014 økes opptak av lærlinger med en lærling innen kontor- og administrasjonsfag og en lærling innen IKT-servicefag, med opptak hvert andre år
- Merkostandene for 2014 innarbeides i budsjett for 2014 i tråd med saksfremlegget, og merkostnadene for påfølgende år i økonomiplan 2015-2018
- Budsjettansvaret for lærlingordningen flyttes fra enhetene og legges under organisasjonssjefen, under egen ansvarskode
- Inntak av flere lærlinger innen helsefag og barne- og ungdomsfag vurderes innenfor budsjettammen.

#### **Bakgrunn for saken:**

Administrasjonsutvalget fattet i møte 18.06.2013 PS 29/13 følgende vedtak:

*Administrasjonsutvalget ber administrasjonen om å evaluere dagens praksis i forhold til lærlingeordningen i Søgne kommune. Oppfordrer særlig om å se på muligheter for økt inntak, for eksempel innen andre fagområder enn helse/omsorg og oppvekst.*

#### **Saksutredning:**

##### **Dagens organisering og fordeling av lærlinger**

Det er i dag administrasjonsavdelingen med organisasjonssjefen som øverste avgjørelsesmyndighet som har koordineringsansvaret for lærlingordningen i Søgne kommune.

Fagansvaret ligger ute på enhetene og fagansvarlig innen hvert enkelt fag har et overordnet faglig ansvar for veileder og lærling. Avdelingsleder på den enkelte avdeling har personalansvar for lærlingene. Veilederen har ansvar for tett oppfølging og opplæring i henhold til kompetansemålene i det enkelte fag.

Budsjettet for lærlingene ligger på den enkelte enhets budsjettansvar, med unntak av lærlinger i barn- og ungdomsfag som ligger direkte under kommunalsjef for oppvekst.

### Lærlinger pr fagfelt dagens situasjon

Fagfelt	Årlig inntak	Antall lærlinger
Barne- og ungdomsfag	2	4
Helsefag	3	6
Kokkefag	1	1
<b>Totalt</b>	<b>6</b>	<b>12</b>

I tillegg har kommunen tatt opp lærling innen kontor og administrasjonsfag og IKT-servicefag. Det har ikke vært et systematisk inntak på disse fagfeltene og kostnadene har blitt dekket innenfor enhetenes budsjettamme. I oversikten er det ikke tatt med eventuelle utplasseringer fra NAV, da de i sin helhet lønnes av NAV.

### Økonomi

#### Kostander pr lærling pr. år

	Barne- og ungdomsfag, kokkefag, IKT og kontorlag	Helsearbeiderfag
Fagarbeiderlønn 50%	152 900	152 900
Sosiale utgifter 14,1 %	21 559	21 559
Ubekvemstillegg	-	40 000
<b>Sum lønnskostnader pr år</b>	<b>174 459</b>	<b>214 459</b>
Medlemskontingent til opplæringsringen	5 000	5 000
Utgifter til veileder	10 000	10 000
<b>Sum kostnader pr år</b>	<b>189 459</b>	<b>229 459</b>
Basistilskudd 1 (4.551,- pr. mnd.)	-54 612	-54 612
<b>Sum nettokostnader pr år</b>	<b>134 847</b>	<b>174 847</b>

Læretiden (24 mnd.) består av opplæringstid og verdiskapingstid. Lærlingene arbeider i 100 % stilling gjennom hele læretiden, men avlønnes kun for verdiskapingstiden, som er 50%. Lønnen for lærlinger fastsettes som 50 % av minstelønn for fagarbeidere. Pr 01.09.13 utgjør minstelønnen kr 305 800. I tillegg utbetales det arbeidsgiveravgift. Kommunen har ingen pensjonskostnader for lærlingene da de ikke omfattes av tjenstepensjonsordningene. Vest-Agder fylkeskommune dekkes deler av kommunens utgifter knyttet til lærlinger gjennom egen tilskuddsordning.

#### Kostnader pr vakt fagarbeider

Kostand dagvakt fagarbeider uten ansiennitet	1 854
Kostnad dagvakt fagarbeider med full ansiennitet	2 198
Kostnad kveldsvakt fagarbeider uten ansiennitet	2 465
Kostnad kveldsvakt fagarbeider med full ansiennitet	2 809

#### Kostnader fagarbeider

Årskostnad 6 dagvakter pr mnd. fagarbeider uten ansiennitet	133 488
Årskostnad 5 dagvakter pr mnd. fagarbeider med full ansiennitet	131 880
Årskostnad 8 dagvakter pr mnd. fagarbeider uten ansiennitet	177 984
Årskostnad 6,5 dagvakter pr mnd. fagarbeider med full ansiennitet	171 444
Årskostnad 6 kveldsvakter pr mnd. fagarbeider uten ansiennitet	177 480
Årskostnad 5 kveldsvakter pr mnd. fagarbeider med full ansiennitet	168 540

I dag går lærlingene på toppen av ordinær bemanning, men blir brukt som vikar ved fravær. Tabellen over viser at kostnadene ved en lærling innen barne- og ungdomsfag og kokkefag er spart inn med 5-6 vikardagvakter pr måned avhengig av ansiennitet. Innen helsefag er kostandene spart inn 6,5-8 dagvikarvakter pr måned, alternativt 5-6 kveldvikarvakter pr måned avhengig av ansiennitet.

Kostandene til lærlingordningen innenfor helsefag, barne- og ungdomsfag og kokkefag må derfor sees i sammenheng med vikarbudsjetten. Dersom en enhet har en lærling bør vikarbudsjetten reduseres og dermed vil den faktiske kostnaden for lærlingordningen innenfor disse fagfeltene reduseres.

I en utredning gjennomført av FAFO (2011:36) vurderes utdanning av helsefagarbeidere og bar- og ungdomsarbeidere som særlig avgjørende for å dekke kommunens kompetansebehov, både i dag og på lengere sikt. Samtidig peker FAFO på et misforhold mellom behovet for denne kompetansen og kommunenes evne til å tilby lære plasser, og i neste omgang attraktive stillinger, til de aktuelle studentene. Å tilrettelegge for utdanning og rekruttering av fagarbeidere innenfor disse områdene bør derfor være en prioritert oppgave i dagens kommunesektor

Innenfor kontor- og administrasjonsfag og IKT-fag er ikke behovet for vikar ved korttidsfravær like prekært og kostnadene kan ikke dekkes av reduserte vikarkostnader som innen de andre fagområdene.

### **Forslag til endringer**

Administrasjonsutvalget oppfordret i sitt vedtak administrasjonen å se på muligheten for å øke antall lærlinger innenfor andre fagområder enn helse- og omsorg og oppvekst.

Det foreslås at man fra og med høsten 2014 utvider lærlingordningen i Søgne kommune til også å omfatte IKT-servicefag og kontor- og administrasjonsfag, med opptak annet vært år.

#### *Forslag til økning i opptak av lærlinger 2014-2016*

	Høst 2014	Høst 2015	Høst 2016
Kontor- og administrasjonsfag	1		1
IKT-service fag	1		1
<b>Totalt antall nye lærlinger</b>	<b>2</b>		<b>2</b>

I forbindelse med evalueringen av lærlingordningen har det vært vurdert mulighetene for å ta inn lærlinger innenfor teknisk sektor, herunder byggfag, elektrofag og malerfag. Slik kommunen driver sin virksomhet innenfor disse fagområdene vil det ikke være mulig å gi et opplegg som vil dekke læreplanen. Alternativ har det også vært vurdert om det er mulig for at lærlinger kan ta deler av læreperioden i kommunen. For eksempel driver kommunen med malearbeid, men dette er bare en av mange oppgaver eiendomsavdelingen driver med og det vil være vanskelig å utarbeide en tilfredsstillende opplæringskontrakt, selv for deler av læretiden.

### *Kostnadsberegninger iht. forslått opptaksplan inkludert dagens lærlinger*

	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Barne- og ungdomsfag	539 388	539 388	539 388
Helsefag	1 049 081	1 049 081	1 049 081
Kokkefag	269 694	269 694	269 694
<b>Kostnader dagens opptak lærlingordningen</b>	<b>1 858 163</b>	<b>1 858 163</b>	<b>1 858 163</b>
Kontor- og administrasjonsfag	67 423	134 847	134 847
IKT-service fag	67 423	134 847	134 847
<b>Kostnad økning i opptaksplan</b>	<b>134 847</b>	<b>269 694</b>	<b>269 694</b>
<b>Totalt kostnad lærlingordningen fom 2014</b>	<b>1 993 010</b>	<b>2 127 857</b>	<b>2 127 857</b>

I tabellen over er det ikke tatt høyde for lønnsøkninger og dette er kostnader som vil komme i tillegg til kostnadene i tabellen over. Som nevnt over må kostnadene til lærlingordningen innenfor helsefag, barne- og ungdomsfag og kokkefag sees i sammenheng med vikarbudsjetten, slik at faktiske kostnader vil være betydelige lavere.

Slik vikarbudsjetten utarbeides i dag blir det nok i budsjettarbeidet ikke godt nok tatt høyde for bruk av lærlinger. Det foreslås at lærlingene fortsatt går på toppen av ordinær bemanning. Derimot foreslår rådmannen at administrasjonen ser på hvordan man på en bedre måte kan se vikarbudsjetten i sammenheng med lærlingordningen, og dermed få en bedre oversikt over faktiske totale kostnader ved lærlingordningen. Dette blir en del av et større arbeid som vil se på utformingen av budsjettet for variabel lønn, spesielt innen helse- og omsorgssektoren. Administrasjonen vil jobbe for å få på plass en ny budsjetteringsmodell for variabel lønn fra og med budsjettet for 2015.

Som nevnt kan ikke kostnaden for lærlinger innenfor kontor- og administrasjonsfag og IKT-fag på samme måte dekkes av reduserte vikarkostnader som innen de andre fagområdene. En lærling innenfor disse fagene vil derimot kunne frigi tid for andre medarbeidere, og dermed heve kvaliteten på de tjenester kommunen yter, både eksternt og internt. I neste omgang vil opptak av lærlinger kunne høyne fagkompetansen ved rekruttering innenfor disse fagområdene. Kommunen har også et særlig samfunnsansvar for å tilrettelegge for læreplaner for lærlinger.

Rutinene vedrørende lærlingordningen i Søgne kommune ble revidert i 2011, og rådmannen er av den oppfatning at dagens praktiske organisering av lærlingordningen fungerer bra. Ansvarsområdene og arbeidsfordelingen mellom koordinator, fagansvarlig og veileder er tydelig avklart. En kritisk suksessfaktor er dyktige og dedikerte fagansvarlige og veiledere.

Med unntak av plasseringen av budsjettansvaret foreslås det ingen endringer i organiseringen. Budsjettansvaret for lærlingordningen foreslås lagt under organisasjonssjefen. Det er administrasjonsavdelingen som i dag koordinerer lærlingordningen, og som derfor har best oversikt over den totale situasjonen. Alle kostnader og tilskudd fra fylkeskommunen foreslås ført på samme budsjettansvar, noe som vil gi et bedre økonomistyring av lærlingordningen. Lærlingene blir i dag budsjettert sammen med andre lønnsutgifter, og flere enhetsledere har gitt tilbakemelding om at det er vanskelig å holde oversikt og kontroll over budsjettet for lærlinger.

Ved å samle lærlingene for de ulike fagområdene under ett ansvarsområde kan det også bli lettere å endre opptak av lærlinger mellom de ulike fagområdene. Hvis man for eksempel et år har mange gode søkere på barne- og ungdomsfag, kan man ta opp flere enn 2 lærlinger på dette fagområde så lenge man holder seg innenfor den totale rammen. En omprioritering mellom de ulike fagområdene vil selvfølgelig skje i samråd koordinator og fagansvarlige.

**Enhetsleders merknader:**

**Rådmannens merknader:**

Vedlegg

1 Rutiner vedrørende lærlingordningen i Søgne kommune



# SØGNE KOMMUNE

## Administrasjonsavdelingen

Deres ref:

Vår ref:  
2011/1017 -36058/2011

Saksbehandler:  
Randi Fidje

Arkivkode:  
417

Dato:  
12.12.2011

## Rutiner vedrørende lærlingordningen i Søgne kommune

Koordineringsansvaret for lærlinger, lære kandidater, praksiskandidater og utplasseringer via NAV er tillagt administrasjonsavdelingen med organisasjonssjefen som øverste avgjørelsesmyndighet.

### Ansvarsfordeling

Koordinator: Randi Fidje

Fagansvarlig helsefag: Pauline Bye

Fagansvarlig barne- og ungdomsfag: Annie Tønnessen

Fagansvarlig Kokkefag: Trude Lohne

Leder av Opplæringsring-Sør: Randi Jortveit

### Møter

Ansvarsgruppen skal ha ca 8 møter i året.

Lærlinger og veileder blir innkalt til møter/lærlingforum ved behov.

### Inntak av lærlinger

Koordinator og fagansvarlige avgjør hvem som skal få lære plass i Søgne kommune. Dette gjelder også for avgjørelse på hvem som skal inn fra NAV på utprøving/praksisplass. Koordinator har ansvar for at attester og kompetansebevis legges ved avtale om lære plass for voksne søkere.

### Avtale om lære plass

Leder av opplæringsringen sender søkerliste med skjema til avtale om lære plass. Koordinator har ansvar for at avtalen blir underskrevet. Etter den er underskrevet returneres den til leder av opplæringsring-Sør.

### Arbeidsavtale og lønnsanvisning

Koordinator skriver arbeidsavtale, og sørger for underskrift. Lønnsavdelingen skriver lønnsanvisning.

### Lærekontrakt

Fagansvarlig sørger for de nødvendige underskrifter, og returnerer kontrakten sammen med arbeidsavtalen til leder av opplæringsring-Sør.

### Hva skal ligge i lærlingmappen

- Taushetserklæring
- Politiattest (der det kreves)
- Lærekontrakt/opplæringskontrakt
- Arbeidsavtale
- Opplæringsplan (sendes av fagansvarlig til arkiv for skanning m/kopi til leder av opplæringsring-Sør)

- Halvårsvurderinger (sendes av fagansvarlig til arkiv for skanning m/ kopi til leder av opplæringsring-Sør)
- Eventuelle advarsler ved brudd på arbeidsplikt (dokumentasjon). Kopi sendes koordinator og leder av Opplæringsring-Sør

### **Personalansvar**

Avdelingsleder på den enkelte avdeling har personalansvar for lærlingen.

### **Fagansvar**

Fagansvarlig innen hvert enkelt fag har et overordnet faglig ansvar for veileder og lærling.

Fagansvarlig deltar på halvårsvurdering som observatør. Fagansvarlig vurderer om det er behov for ekstra oppfølging etter tilbakemelding fra avdelingsleder, veileder eller lærling.

### **Opplæringsring-Sør**

Opplæringsring-Sør er interkommunalt samarbeid om opplæring av lærlinger i ulike fagområder i 7 kommuner, fylkeskommunen og private lærebedrifter i midtre del av Vest- Agder. Leder av Opplæringsring-Sør har det administrative koordineringsansvaret mellom medlemsbedriftene og utdanningsavdelingen i Vest-Agder.

### **Veilederens ansvar**

Veilederen har ansvar for tett oppfølging og opplæring i henhold til kompetansemålene i det enkelte fag. Det skal settes av 1 time pr uke til veiledning med lærlingen. I tillegg skal veileder ha nødvendig forberedelsestid til veiledningstimene (ca 45 minutter pr uke).

Veilederen skal i tillegg gi opplæring i praktiske arbeidsoppgaver og ved behov delegere dette til andre ansatte på lærestedet (dette gjelder i de tilfeller der veileder og lærling ikke har 50 % av arbeidstiden sammen). Veilederen skal observere lærlingen i de praktiske oppgavene og gi jevnlig tilbakemeldinger. Dersom andre ansatte enn veileder også har ansvar for lærlingen skal tilbakemeldinger om lærlingens utførelse av arbeidet gis til veileder.

### **Lærlinger**

Målet for lærlinger er fagbrev.

Læretiden består av 50 % opplæring og 50 % verdiskapning jfr HTA kap. 6.1.2. Lærlingen skal som hovedregel ha ca 1 måneds opplæring før han eller hun blir satt til mer selvstendige oppgaver.

Behovet for opplæring er individuelt og tilbakemeldinger fra veileder og lærling skal vektlegges.

Lærlingen får 1 time veiledning pr uke sammen med veileder. Lærlingen skal bruke arbeidstiden til å dokumentere kompetansemål jfr HTA kap. 6.1.7.

### **Lærekandidater**

Målet for lærekandidater er kompetansebevis (delkompetanse). Lærekandidatene kan i enkelte tilfeller ha behov for utvidet veiledningstid. Lønn for lærekandidater fastsettes lokalt i hvert enkelt tilfelle etter drøftinger med de tillitsvalgte jfr HTA kap 6.1.5.

### **Praksiskandidater**

Praksiskandidater er privatister som selv må sørge for å melde seg opp til teoretisk og praktisk prøve for å oppnå fagbrev. Det kreves til sammen 5 år praksis/teori for å gå opp til en fagprøve som praksiskandidat.

### **Utplassering via NAV**

Vi har to ulike ordninger (lønnes i sin helhet av NAV):

- Praksisutplassering av 3-10 måneders varighet. Målet er utprøving i arbeidslivet.
- Lærekontrakt. Målet er kompetansebevis eller fagbrev. Følger samme regler som andre lærlinger.

## **Ansvar for kursing/opplæring av veilederne**

Koordinator og fagansvarlige har ansvar for kursing/opplæring av veilederne.

Randi Fidje  
Koordinator

## **Punkt 8: PS 4713 Eventuell**



## *Saksframlegg*

### **Eventuelt**

<b>Utv.saknr</b>	<b>Utvalg</b>	<b>Møtedato</b>
47/13	Administrasjonsutvalget	15.10.2013

**Punkt 9: RS 613 Fremdriftsrapportering 15. september 2013**



## Fremdriftsrapportering

Sendes inn av prosjektleder til [ufrivilligdeltid@nav.no](mailto:ufrivilligdeltid@nav.no) innen 15.09.13. Husk prosjektittel i e-postens emnefelt.

<b>Prosjektittel:</b>	Redusere ufrivillig deltid i Søgne kommune		
<b>Prosjektansvarlig organisasjon:</b>	Søgne kommune <sup>v</sup> /Gustav Skretting		
<b>Prosjektleder/utfyller av fremdriftsrapporten:</b>	Øyvind Seland		
<b>Oppstartsdato:</b>	01.01.11	<b>Sluttdato:</b>	31.12.13
<b>Rapporteringsperiode:</b>	15.05.13 - 15.09.13		

### 1. Kort beskrivelse av prosjektet:

Prosjektet skal gi kunnskap om hvilke tiltak som har effekt i Søgne kommune og gi kunnskap om hvilke virkemidler som gir ønsket resultat. Ufrivillig deltid er en form for delvis arbeidsledighet og mest alvorlig er problemet for de som over lengre tid blir værende i en deltidsstilling, men ønsker økt stillingsandel / full stilling.

Formålet med satsningen er i hovedsak å utvikle tiltak som kan bidra til å redusere ufrivillig deltid blant enkeltindivider gjennom strukturelle grep som for eksempel endret organisering av arbeidstid, mer fleksibel organisering / bruk av arbeidskraften og endret / utvidet bemanning. Utvikling av kompetanse er også et sentralt virkemiddel i denne sammenheng.

### 2. Beskrivelse av tiltak/ene:

#### **Prosjekt 1A**

Oppstart: 15. september 2013 (når neste turnusperiode begynner)

Hvem: Fast ansatte på sone vest, hjemmetjenesten

Hva: Utvide arbeidsplanen med 1 ansatt på dagtid, mandag – fredag (tilsvarer 100 % stilling).

Bemanningsplanen forblir uendret, det vil si at det utarbeides en arbeidsplan med en ansatt mer enn det bemanningsplanen tilsier. Ved første fravær, uansett årsak, skal det da ikke leies inn. Det overlates til avdelingsleder å løse hvordan dette skal gjøres i praksis, men styringsgruppa anbefaler at dette samkjøres med forhandlingsturnusen. Alternativt kan disse ekstra dagvaktene for eksempel brukes ved fravær som blir meldt etter at turnusen er utarbeidet. Det tilføres ikke økte ressurser til enheten på grunn av dette da denne økningen i fast ansatte forutsettes finansiert av vikarbudsjetten.

**STATUS:** Tiltak startet opp på en avdeling. 6 ansatte er involvert og har fått økt sin stilling. Skal evalueres innen 31.12 før spredning (se prosjekt 1B)

#### **Prosjekt 1B**

Oppstart: Primo januar 2014.

Hvem: Fast ansatte i hjemmetjenesten og på institusjon

Hva: Avhenger av evaluering av prosjekt 1A med tanke på om vaktene blir fastlagt i turnus eller om de vil være i form av en timebank/"frie timer". Det legges opp til en utvidelse av nevnte prosjekt til å gjelde dagvakter og kveldsvakter, evt. også. Ressursene vil taes fra vikarbudsjetten, men de ansatte får det som en del av sin faste stilling.

**STATUS:** Oppstart avhenger av evaluering av tiltak 1A. Foreløpige tilbakemeldinger går ut på å endre tiltaket litt slik at det isteden opereres med en fast og en fleksibel del (timebank) i ansettelsen.

**Prosjekt 2**

Oppstart: 1. juni 2013

Hvem: Alle ansettelser i Søgne kommune; faste, midlertidige eller vikariater. Alle enheter.

Hva: Det skal ikke lyses ut eller ansettes i en stilling som ikke er delelig på 10. Evt. «gap» mellom reell stilling og tilbudt stilling forutsettes dekket ved hjelp av ekstravakter, møter eller lignende. Det tilføres ikke ekstra midler til enhetene for dette, differansen forutsettes dekket av eksisterende vikarbudsjet.

**STATUS:** Iverksatt noen få steder.

**Prosjekt 3**

Oppstart: 15. september 2013

Hvem: Fast ansatte i enhetene hjemmetjeneste, psyk/hab og institusjon som har en stillingsprosent mellom 75 % og 99 %

Hva: Tilby fast ansatte som har en stillingsprosent på 75 % eller mer 100 % stilling og at dette koples til jobbing flere helger i den økte stillingsprosenten. Forutsetter at det gjennomføres en samtale med de ansatte det gjelder, både for å kartlegge hvem som det kan være aktuelt for og for at arbeidsgiver skal ha mulighet til å velge hvem som skal få tilbudet.

**STATUS:** Alle ansatte i pleie-/omsorg med fast stilling på minimum 75 % er blitt tilbudt 100 % stilling. 8 personer (ca. 1/3) har takket ja til tilbudet. Ansettelsesprosessen er ikke ferdig.

**Prosjekt 4**

I løpet av 2. tertial lyses ut 2 100% stillinger (en sykepleierstilling og en fagarbeiderstilling) med jobbing annenhver helg. Dette gjøres som et prøvprosjekt. Her vil nyutdannede kunne søke.

**STATUS:** Ikke påbegynt.

**3. Målgruppe for prosjektet:**

Fast ansatte i Søgne kommune som har en lavere stillingsprosent enn det de selv ønsker.

**4. Opplysninger om deltakerne i prosjektet:**

Antall kvinner: 90 %

Antall menn: 10 %

Faglærte: 100 %

Ufaglærte: 0

**5. Er det avvik i prosjektets mål (ref. punkt 5 i søknad)?**

JA

NEI

Hvis det er avvik på ovennevnte punkt, gjør rede for dette:

**6. Er det avvik i tiltak (ref. punkt 6 i søknad)?**

JA

NEI

Hvis det er avvik på ovennevnte punkt, gjør rede for dette:



7. Er det avvik i fremdriftsplan (ref. punkt 9 i søknad)?

JA  NEI

Hvis det er avvik på ovennevnte punkt, gjør rede for dette:

8. Er det avvik i budsjett (ref. punkt 14 i søknad)?

JA  NEI

Hvis det er avvik på ovennevnte punkt, gjør rede for dette:

9. I hvilken grad har igangsatte tiltak bidratt til å redusere omfanget av ufrivillig deltid i virksomheten?

Tiltakene har bidratt til at det er flere ansatte og ledere som har begynt å vurdere alternative løsninger for å få bukt med ufrivillig deltid, noe som oppfattes som svært positivt. Det er endring i holdning fra "det går ikke" til "vi skal se hva vi kan få til".

10. Antall ansatte på ufrivillig deltid i virksomheten før prosjektet: 75 (ifølge kartlegging)

Antall ansatte på ufrivillig deltid i virksomheten per. 15.09.13: 60

Forventet antall ansatte på ufrivillig deltid i virksomheten etter prosjekslutt: 40 - 50

Eventuell kommentar:

Tallene er svært usikre.

11. Gi en fremstilling av andre viktige erfaringene/resultatene knyttet til gjennomføring av prosjektet og måloppnåelse i rapporteringsperioden:

Arbeidet knyttet opp mot problematikken rundt ufrivillig deltid er ikke ny i kommunen, men noe som det har vært jobbet med i flere år. Dette arbeidet har i stor grad skjedd internt i den enkelte enhet. Det jobbes nå med å se på hvilke erfaringer de enkelte enheter kan utveksle seg imellom og hva man kan lære av hverandre samtidig som det blir tatt hensyn til den enkelte enhets særegenhet.

En annen ting erfaring er et større fokus på hvordan ulike turnuser og turnusordninger påvirker muligheten til å gjøre noe med ufrivillig deltid, at det også er mulig å finne løsninger ut over det å jobbe flere helger (timebank, jobbing på tvers, planlagt vikar, bedre utnyttelse av potensialet i forhandlingsturnus med mer).

12. Hva er gjort for å formidle/spre prosjekterfaringer og hva er planlagt fremover?

Det er holdt møter med ledere og tillitsvalgte for de aktuelle enhetene i tillegg til motivasjonsseminarer og personalmøter. Det vurderes videre å utarbeide av en rapport etter at prosjektperioden er over.



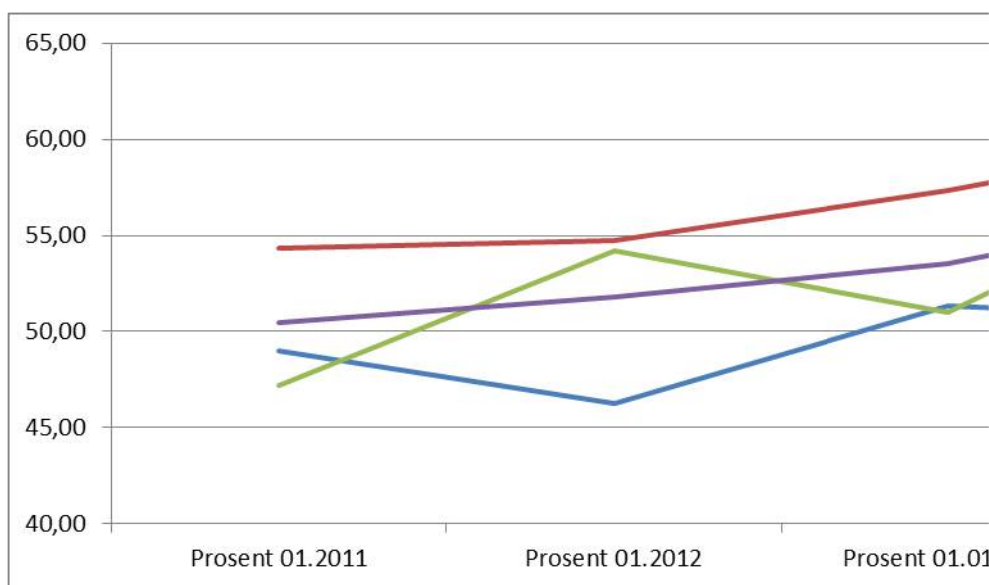
### **13. Planer for videreføring etter prosjektavslutning:**

Den kunnskap og erfaring som Søgne kommune har ervervet seg i løpet av prosjektperioden, planlegges videreført ved at erfaringene fra tiltakene som har vært prøvd ut ved enkelte avdelinger i prosjektperioden videreføres og spres til resten av kommunen. I tillegg til at man har ønsket å prøve ut ulike tiltak, har ett av formålene ved prosjektet vært kompetanseheving. Dette er kunnskap som man ønsker å spre videre.

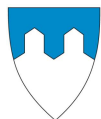
Vi ser for oss at arbeidet med å redusere ufrivillig deltid skal fortsette i kommunen. Dette vil være et sentralt element i kommunens personalpolitikk fremover. Både videreføring av vellykkede prosjekter og igangsetting av nye forsøk vil være sentralt. Samtidig jobbes det aktivt med holdninger til det å jobbe på tvers av enheter.

**Punkt 10: RS 713 OVERSIKT OVER STILLINGSPROSENTER I PLEIE-  
OG OMSORGENHETENE FRA 2011 - 2013**

Enhet	Prosent 01.2011	Prosent 01.2012	Prosent 01.01.2013	Prosent 09.2013
Enhet for hjemmetjenester	48,98	46,24	51,36	50,60
Enhet for institusjonstjenester	54,32	54,75	57,31	60,63
Enhet for psykis helsearbeid og hab...	47,16	54,22	51,01	59,45
<b>Gjennomsnitt alle enheter</b>	<b>50,49</b>	<b>51,81</b>	<b>53,52</b>	<b>57,00</b>



**Punkt 11: RS 813 Annonsetekst vedr. intern utlysning - 15% økninger av stillinger for ansatte i pleie og omsorg som har mellom 50% - 74% stilling**



Randi Fidje

Deres ref:

Vår ref:  
2011/1568 -  
31015/2013

Saksbehandler:  
Gustav Skretting

Arkivkode:  
406

Dato:  
26.09.2013

## **Annonsetekst vedr. intern utlysning - 15% økninger av stillinger for ansatte i pleie og omsorg som har mellom 50% - 74% stilling**

I styringsgruppemøte den 29/8-13 vedr. prosjektet ufrivillig deltid, ble det nevnt en del alternativer for hva vi kan gjøre for å få økt stillingsprosenten for de som ønsker dette. Prosjektleder og undertegnede har hatt nærmere drøftelser med enhetslederne i pleie- og omsorg, og kommet til at det neste tiltaket nå er å foreta intern utlysning som nevnt i overskriften.

Vedlagt følger annonseteksten, som jeg ber om at du følger opp og foretar annonsering av.

Med hilsen

Gustav Skretting  
Kommunalsjef helse- og omsorg

Kopi: Styringsgruppens medlemmer.  
Administrasjonsutvalget

## **Intern utlysning - 15% økninger av stillinger for ansatte i pleie og omsorg som har mellom 50 % - 74 % stilling - ID**

Søgne kommune ønsker å redusere antall ansatte som har en lavere stillingsprosent enn ønskelig. I den forbindelse er prosjektet "Uønsket deltid" opprettet.

Et av tiltakene er at det kan åpnes opp for å øke stillinger for de som har fra 50% - 74% stilling til alle fast ansatte i enhet for hjemmetjeneste og institusjonstjeneste. Enhet for psykisk helse- og habilitering gjennomfører i denne omgang andre tiltak. Følgende kriterier og betingelser vil bli lagt til grunn:

- De som kan søke i denne omgang er ansatte i Søgne kommune som har en fast stilling på 50 – 74% av følgende 2 enheter:

- o Enhet for hjemmetjenester

- o Enhet for institusjonstjenester

- Økningen i stilling vil skje ved hjelp av ekstravakter som for eksempel permisjoner, sykefravær, alle ferier osv.
- Det må påregnes jobbing på tvers av grupper, arbeidsplasser og enheter
- Det må påregnes økt helgejobbing, min. 4 ekstra helger per år, og det forutsettes at det underskrives avtale om gjennomsnittsberegning av røde dager.
- Den økte arbeidstiden avtales direkte med nærmeste overordnede der jobben skal utføres.

Ansettelsene vil kunne gjennomføres i løpet av det nærmeste året, fordi det tar tid å gjennomføre tiltakene. Nærmere samtaler med ledere i forhold til utvidet stilling, på påregnes.

Dersom du har spørsmål, kan du kontakte Fagleder personal Randi Fidje tlf. 911 50 249 eller epost [randi.fidje@sogne.kommun.no](mailto:randi.fidje@sogne.kommun.no).

Prosjektleder Øyvind Seland på mobil 908 68 668 eller epost

[oyvind.seland@sogne.kommune.no](mailto:oyvind.seland@sogne.kommune.no).

Søknad sendes ved å benytte elektronisk søknadsskjema på [www.sogne.kommune.no](http://www.sogne.kommune.no)

**Innen 31/10-13.**



## **Punkt 12: Z Protokoll 151013 Administrasjonsutvalget**



# SØGNE KOMMUNE

## Møteprotokoll

**Utvalg:** Administrasjonsutvalget  
**Møtested:** Kommunestyresalen Rådhuset  
**Dato:** 15.10.2013  
**Tid:** 09:00

### Faste medlemmer som møtte:

Navn	Funksjon	Reprenterer
Jack Andersen	LEDER	Uavh
Karl Wilhelm Strandvik	NESTL	H
Are Herdlevær	MEDL	
Torgeir Hortemo Hareland	MEDL	
Eva Frøysland	OBSERV	

### Forfall faste medlemmer:

Navn	Funksjon	Reprenterer
Solveig Kjelland Larsen	MEDL	AP

### Varamedlemmer som møtte:

Navn	Møtte for	Reprenterer
------	-----------	-------------

### Fra administrasjonen møtte:

Navn	Stilling	
John Øyvind Seland	Saksbehandler	PS 43/13- PS 45/13
Monica Nordnes	Organisasjonssjef	
Bente Hamre	Rådgiver	

Ordfører Åse R. Severinsen var tilstede under møtet. Av 5 medlemmer var 4 tilstede. Alle 3 varamedlemmer ble kontaktet, men ingen hadde anledning til å møte da forfallet av det faste medlemmet ble gitt på kort varsel. Følgende saker ble behandlet:  
f.o.m. PS 42/13 t.o.m. PS 47/13.

### Underskrift:

Vi bekrefter med våre underskrifter at protokollen er ført i samsvar med det som ble bestemt i møtet.

Jack Andersen  
Leder

Bente Hamre  
Rådgiver

<b>Saksnr</b>	<b>Innhold</b>
PS 42/13	Godkjenning av protokoll fra 17.09.13
PS 43/13	Referatsaker
RS 6/13	Fremdriftsrapportering 15. september 2013
RS 7/13	OVERSIKT OVER STILLINGSPROSENTER I PLEIE- OG OMSORGENHETENE FRA 2011 - 2013
RS 8/13	Annonsetekst vedr. intern utlysning - 15% økninger av stillinger for ansatte i pleie og omsorg som har mellom 50% - 74% stilling
PS 44/13	Deltid - orientering om rett til stilling lik faktisk arbeidstid - endringslov 14. juni 2013
PS 45/13	Pensjonsdom i arbeidsretten - oppdatert informasjon
PS 46/13	Evalueringsrapport av lærlingordningen i Søgne kommune
PS 47/13	Eventuelt

## **PS 42/13 Godkjenning av protokoll fra 17.09.13**

### **Rådmannens forslag til vedtak:**

Administrasjonsutvalget godkjenner protokoll fra møtet 17.09.13.

## **Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 15.10.2013**

### **Behandling:**

Pga forfall i forrige møte ba Strandvik (H) om en orientering om hvordan vedtaket i PS 38/13 skal forstås.

For øvrig ingen merknader.

### **Vedtak:**

Administrasjonsutvalget godkjenner protokoll fra møtet 17.09.2013.

## **PS 43/13 Referatsaker**

**Rådmannens forslag til vedtak:**

Administrasjonsutvalget tar referatsakene til orientering.

**Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 15.10.2013****Behandling:**

Ingen merknader.

**Vedtak:**

Administrasjonsutvalget tar referatsakene til orientering.

**RS 6/13 Fremdriftsrapportering 15. september 2013****RS 7/13 OVERSIKT OVER STILLINGSPROSENTER I PLEIE- OG OMSORGSNENHETENE FRA 2011 - 2013****RS 8/13 Annonsetekst vedr. intern utlysning - 15% økninger av stillinger for ansatte i pleie og omsorg som har mellom 50% - 74% stilling****PS 44/13 Deltid - orientering om rett til stilling lik faktisk arbeidstid - endringslov 14. juni 2013****Rådmannens forslag til vedtak:**

Informasjonen tas til orientering.

**Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 15.10.2013****Behandling:**

Organisasjonssjef Monica Nordnes orienterte samt besvarte spørsmål.

Til behandling forelå rådmannens forslag til vedtak.

Administrasjonsutvalget vedtar enstemmig:

**Vedtak:**

Informasjonen tas til orientering.

**PS 45/13 Pensjonsdom i arbeidsretten - oppdatert informasjon****Rådmannens forslag til vedtak:**

Administrasjonsutvalget tar informasjonen til orientering.

## **Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 15.10.2013**

### **Behandling:**

Organisasjonssjef Monica Nordnes orienterte samt besvarte spørsmål.

Administrasjonsutvalget ber om at det til neste møte utarbeides en oversikt over hva økte pensjonskostnader vil utgjøre for Søgne kommune.

I tillegg bes det om et eksempel på beregning fra kommunens pensjonsleverandør, på hva en ansatt som har hatt en 40% stilling over 30 år vil kunne få utbetalt.

Til behandling forelå rådmannens forslag til vedtak.

Administrasjonsutvalget vedtar enstemmig:

### **Vedtak:**

Administrasjonsutvalget tar informasjonen til orientering med merknad.

## **PS 46/13 Evaluering av lærlingordningen i Søgne kommune**

### **Rådmannens forslag til vedtak:**

- Fra og med høsten 2014 økes opptak av lærlinger med en lærling innen kontor- og administrasjonsfag og en lærling innen IKT-servicefag, med opptak hvert andre år
- Merkostandene for 2014 innarbeides i budsjett for 2014 i tråd med saksfremlegget, og merkostnadene for påfølgende år i økonomiplan 2015-2018
- Budsjettansvaret for lærlingordningen flyttes fra enhetene og legges under organisasjonssjefen, under egen ansvarskode
- Inntak av flere lærlinger innen helsefag og barne- og ungdomsfag vurderes innenfor budsjettrammen.

## **Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 15.10.2013**

### **Behandling:**

Organisasjonssjef Monica Nordnes orienterte samt besvarte spørsmål.

Administrasjonsutvalget ber organisasjonssjefen om å ta opp i arbeidsgivernetverket Knutepunkt Sørlandet i forhold til muligheten for etablering av et interkommunalt samarbeid om inntak av lærlinger innen teknisk sektor. Administrasjonsutvalget ber om en tilbakemelding da saken er behandlet i nettverket.

Til behandling forelå rådmannens forslag til vedtak.

Administrasjonsutvalget innstiller enstemmig:

### **Innstilling:**

- Fra og med høsten 2014 økes opptak av lærlinger med en lærling innen kontor- og administrasjonsfag og en lærling innen IKT-servicefag, med opptak hvert andre år

- Merkostandene for 2014 innarbeides i budsjett for 2014 i tråd med saksfremlegget, og merkostnadene for påfølgende år i økonomiplan 2015-2018
- Budsjettansvaret for lærlingordningen flyttes fra enhetene og legges under organisasjonssjefen, under egen ansvarskode
- Inntak av flere lærlinger innen helsefag og barne- og ungdomsfag vurderes innenfor budsjettammen

Administrasjonsutvalget ber organisasjonssjefen om å ta opp i arbeidsgivernetverket Knutepunkt Sørlandet i forhold til muligheten for etablering av et interkommunalt samarbeid om inntak av lærlinger innen teknisk sektor. Administrasjonsutvalget ber om en tilbakemelding da saken er behandlet i nettverket.

## **PS 47/13 Eventuelt**

### **Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 15.10.2013**

#### **Behandling:**

Ingen saker til behandling under eventuelt.