

## Møteinnkalling

<b>Utval:</b>	<b>Administrasjonsutvalet</b>
<b>Møtestad:</b>	Fylkesutvalsalen - Møterom 367, Fylkeshuset, Bergen
<b>Dato:</b>	20.03.2014
<b>Tid:</b>	10:00

Til dette møtet har Mona Haugland Hellesnes meldt forfall. **Alf Helge Greaker** vert innkalla.

Dersom nokon av utvalet sine medlemmer ikkje kan møta og må melda forfall, vert dei bedne om å gjere dette snarast ved å fylle ut skjemaet på [www.hordaland.no/forfall](http://www.hordaland.no/forfall) eller sende melding til [folkevalde@hfk.no](mailto:folkevalde@hfk.no).

Innkallinga gjeld valde medlemer i Administrasjonsutvalet. Ved eventuelt forfall frå faste medlemer vil varamedlemer bli kalla inn særskilt.

Mona Haugland Hellesnes  
utvalsleiar

## Sakliste

<b>Utvals- saknr</b>	<b>Innhald</b>	<b>Arkiv- saknr</b>	<b>U.Off.</b>
PS 1/14	Godkjenning av møteinnkalling		
PS 2/14	Godkjenning av møtebok forrige møte		
PS 3/14	Referatsaker (Meldingar)		
RS 1/14	Sjukefråvær i Hordaland fylkeskommune 2013	2014/12154	
RS 2/14	Notat til administrasjonsutvalet om ufrivillig deltid	2014/12636	
RS 3/14	Notat om inntak av lærlingar i Hordaland fylkeskommune	2014/12694	
RS 4/14	Rekruttering til leiarstillingar i Hordaland fylkeskommune	2014/13100	
RS 5/14	Bruk av mellombelse tilsetjingar i HFK	2014/291	
RS 6/14	Prosjekt: "Førebudd på framtida" - gjennomgang av HFK sin organisasjon	2014/12398	
RS 7/14	Forvaltningsrevisjon av personalforvaltninga i Hordaland fylkeskommune	2014/13210	
PS 4/14	Evaluering av konkurranseutsetjing av reinhald på 3 vidaregåande skular	2014/13280	
PS 5/14	Årshjul for administrasjonsutvalet 2014	2014/13100	
PS 6/14	Ymse		

PS 1/14 Godkjenning av møteinnkalling

PS 2/14 Godkjenning av møtebok forrige møte

PS 3/14 Referatsaker (Meldingar)

---

**Til:** Hovudarbeidsmiljøutvalet  
Administrasjonsutvalet

---

**Frå:** Fylkesdirektør organisasjon

---

**Referanse**  
2014/12154-1

**Dato**  
17.02.2014

## **Sjukefråvær i Hordaland fylkeskommune 2013**

### **Samandrag**

Samla sjukefråvær i Hordaland fylkeskommune var i 2013 på 5,5 prosent, ein reduksjon frå 5,7 prosent i 2012, og ned til same nivå som i 2010. Sjukefråværet er noko lågare i Hordaland enn gjennomsnittet for fylkeskommunane i KS. Det er dei to siste kvartala av 2013 som hadde lågare fråvær enn året før. Dei vidaregåande skolane hadde same fråvær som i 2012, medan det var reduksjon i dei andre sektorane.

Eigenmeldt fråvær held seg stabilt på 0,9 prosent, om lag det same som på nasjonalt plan.

Medan pedagogar og leiarar har sjukefråvær på under 5 prosent, ligg reinhaldarar og tannhelsesekretærar på over 10 prosent. I dette notatet har ein sett nærare på desse to stillingsgruppene.

Ut frå nærværsmålet på 95 prosent er det framleis eit stykke att i det helsefremjande og førebyggjande arbeidet i Hordaland fylkeskommune

### **Statistikkgrunlaget**

Dette notatet byggjer på tal frå analysemodulen «HR Analyse» i Personalportalen. Til samanlikning er henta tal frå Statistisk sentralbyrå (SSB) og KS. Samanlikning med 2012 vert gjort med atterhald, ettersom den statistikken som no vert tatt ut for 2012 viser noko endra tal enn det som kom ut ved tilsvarande statistikk i fjor. Forskjellane er ikkje store, og endrar ikkje på hovudtrekka. I diagram 1 og 5 har ein nytta dei gamle tala for 2012.

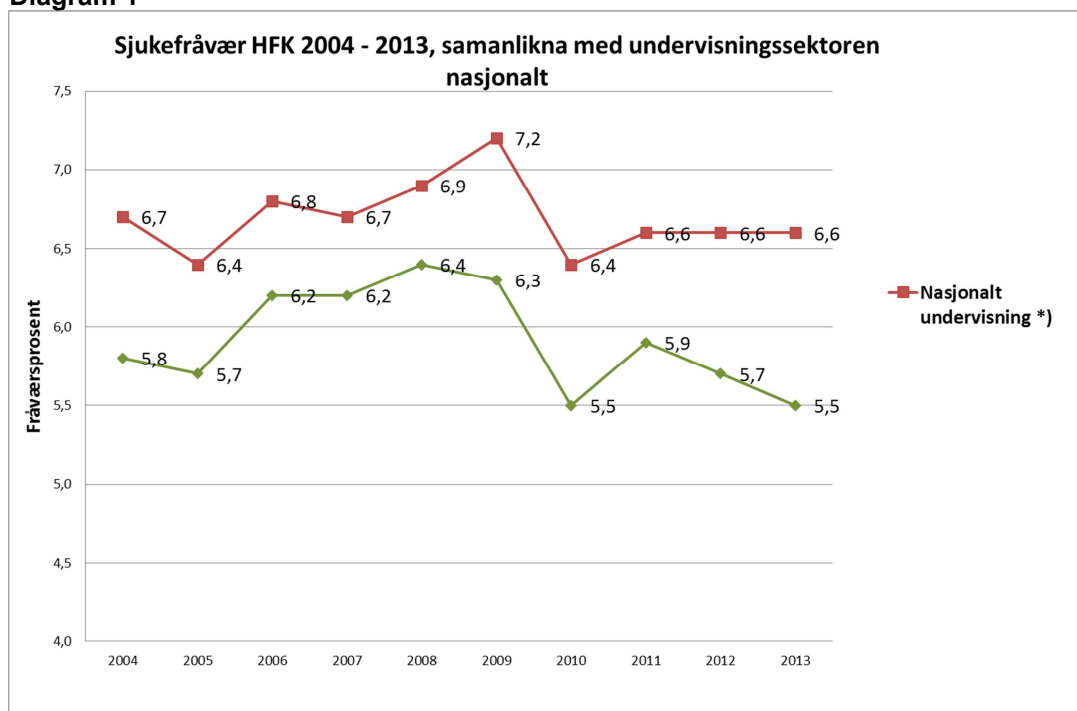
Tala frå SSB gjeld sjukefråvær i undervisningssektoren. Ut frå storleiken på opplæringssektoren vår vert dette den beste samanlikninga av det som er tilgjengeleg på nasjonalt nivå.

KS sin sjukefråværsstatistikk vert bygd opp på ein annan måte, m.a. vert vikarar og engasjementstillingar ikkje rekna med. I tillegg følgjer ikkje KS kalenderåret. KS sin statistikkmetode gir noko høgare tal enn SSB og vår interne statistikk.

### **Sjukefråværsutviklinga over tid**

Diagram 1 syner at sjukefråværet i 2013 var på 5,5 prosent, saman med 2010 det lågaste dei siste ti åra, Fylkeskommunen følgjer den nasjonale trenden for sjukefråvær, men går meir markant ned dei siste 3 åra.

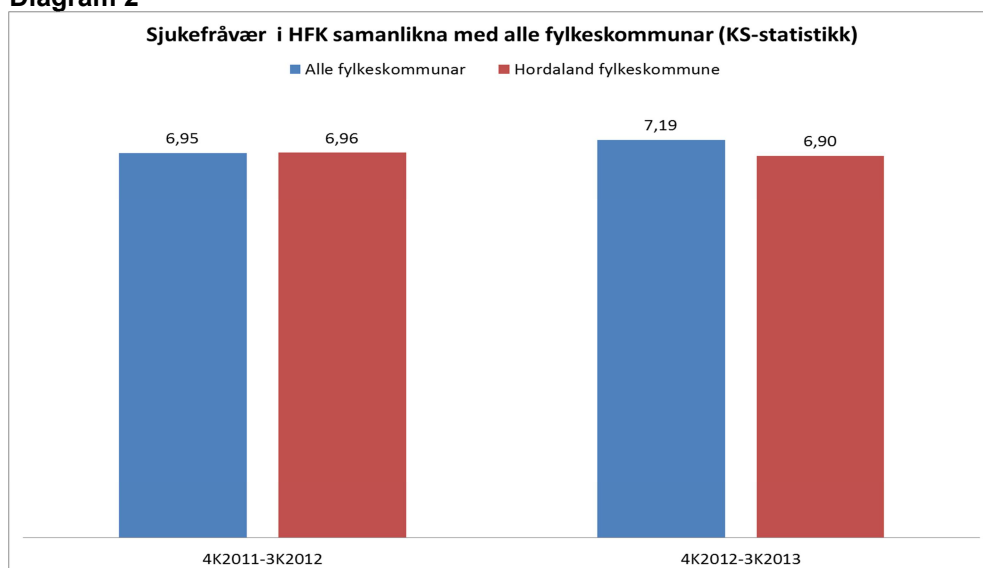
Diagram 1



\*) Fråværsprosent for 2013 er stipulert fordi det ikkje ligg føre statistikk for 4. kvartal 2013

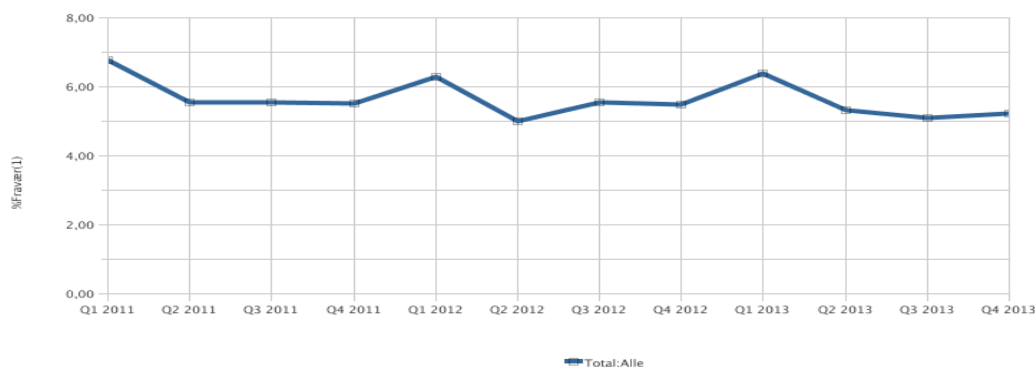
Diagram 2 viser at med KS sine tal ligg HFK noko – men ikkje mykje - lågare enn nasjonalt gjennomsnitt for fylkeskommunar. Som nemnt over er desse tala høgare pga. annan statistisk metode.

Diagram 2



Utviklinga pr. kvartal (sjå diagram 3 og tabell 1), viser at reduksjonen i 2013 gjeld dei to siste kvartal. Ein ser samstundes at sjukefråværet normalt er størst i første kvartal. Her spelar tidspunkt og omfang av den årlege influensaepidemien inn.

Diagram 3: Sjukefråvær HFK pr. kvartal 2011-13



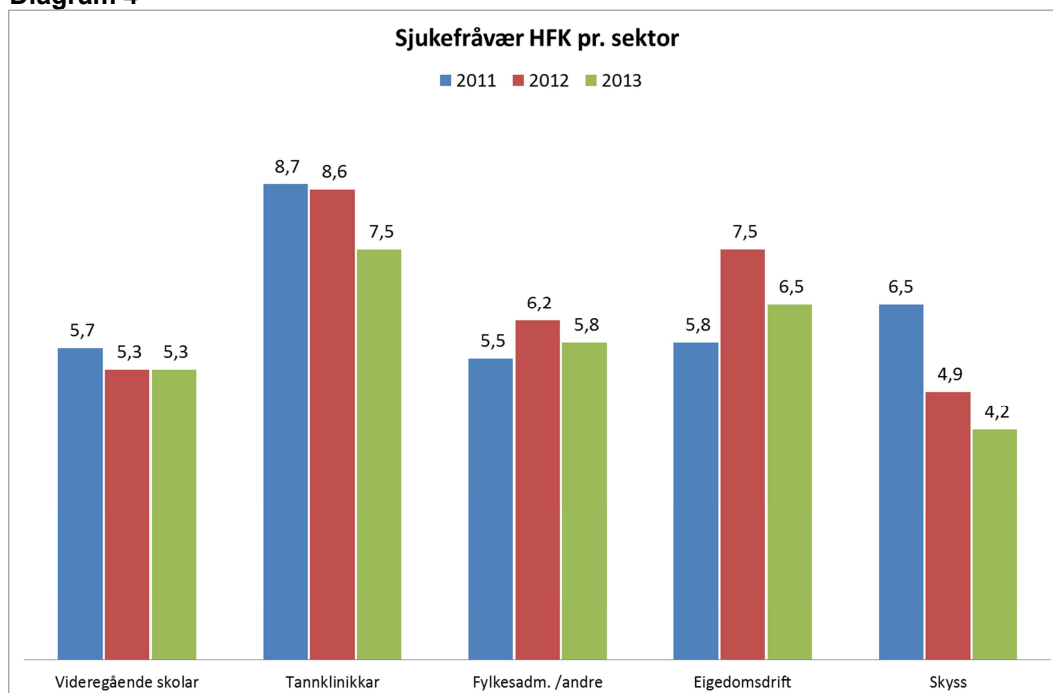
Tabell 1.

	Sjukefråvær HFK pr. kvartal											
	Q1 2011	Q2 2011	Q3 2011	Q4 2011	Q1 2012	Q2 2012	Q3 2012	Q4 2012	Q1 2013	Q2 2013	Q3 2013	Q4 2013
Heile HFK	6,76	5,55	5,54	5,52	6,30	4,99	5,56	5,50	6,39	5,33	5,10	5,22

### Sjukefråvær fordelt på sektorane i HFK

Diagram 4 viser sjukefråværet fordelt på sektorane i HFK. Dei vidaregåande skolane har halde seg konstant sidan 2012 (jf. undervisningssektoren nasjonalt), medan dei andre sektorane viser til dels markant reduksjon sidan 2012. Ser ein dei tre siste åra i samanheng vert biletet noko meir samansett.

Diagram 4

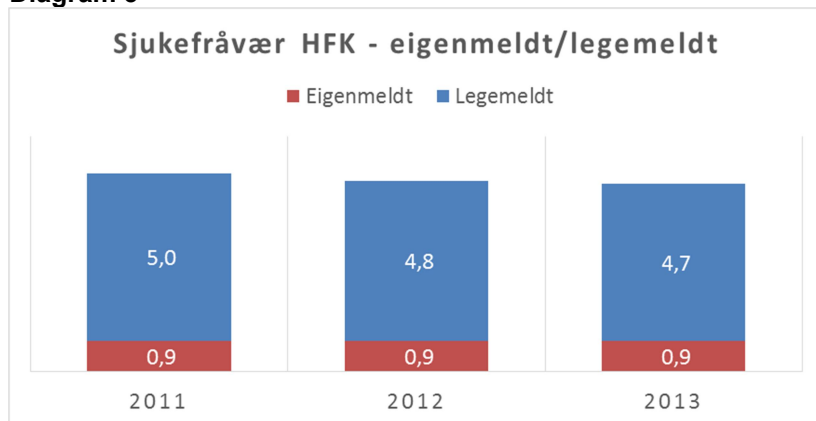


### Eigenmeldt fråvær held seg stabilt

Det eigenmeldte fråværet har vore på ca 0,9 prosent dei tre siste åra, medan det legemeldte fråværet er noko redusert, sjå diagram 5. Det har tidlegare vore peikt på at det truleg er ein viss underrapportering av eigenmeldt fråvær. Mykje tyder på at innføring av personalportalen i 2012 har gjort rapporteringa betre. I så fall er det mogleg at eigenmeldt fråvær i realiteten har gått noko ned, men at betre rapportering vegar opp for reduksjonen.

Uansett er det grunn til å peike på at eigenmeldt frávær berre utgjør ca 16 prosent av samla frávær, og at det dermed i liten grad er grunnlag for å prioritere dette feltet for å få ned sjukefráværet. Snarare kan det vere grunn til å fremje meir bruk av eigenmelding framfor legemelding, ettersom det siste har ein tendens til å vare lenger, i tillegg til at det fører til meir administrativ ressursbruk, både hos lege, NAV og arbeidsgivar.

Diagram 5



### Kvinner har høgare frávær enn menn

Kvinnene i fylkeskommunen hadde i 2013 snaue 50 prosent høgare frávær enn menn. Dette speglar den generelle trenden i norsk sjukefrávær. Mykje av årsaken ligg i sjukdom knytt til svangerskap og fødsel, men også kvinner utanom fertil alder har markert høgare frávær enn menn. Årsakene til dette er mange. Noko av svaret kan ligge i at det er flest kvinner i grupper med lågare utdanning og meir ein-sidig arbeid. Men tala for HFK gir ikkje noko eintydig svar på dette punktet. Medan kjønnskilnaden er liten blant pedagogar, er han til dels svært høg i rådgivargruppa, som i hovudsak omfattar tilsette med høgare utdanning.

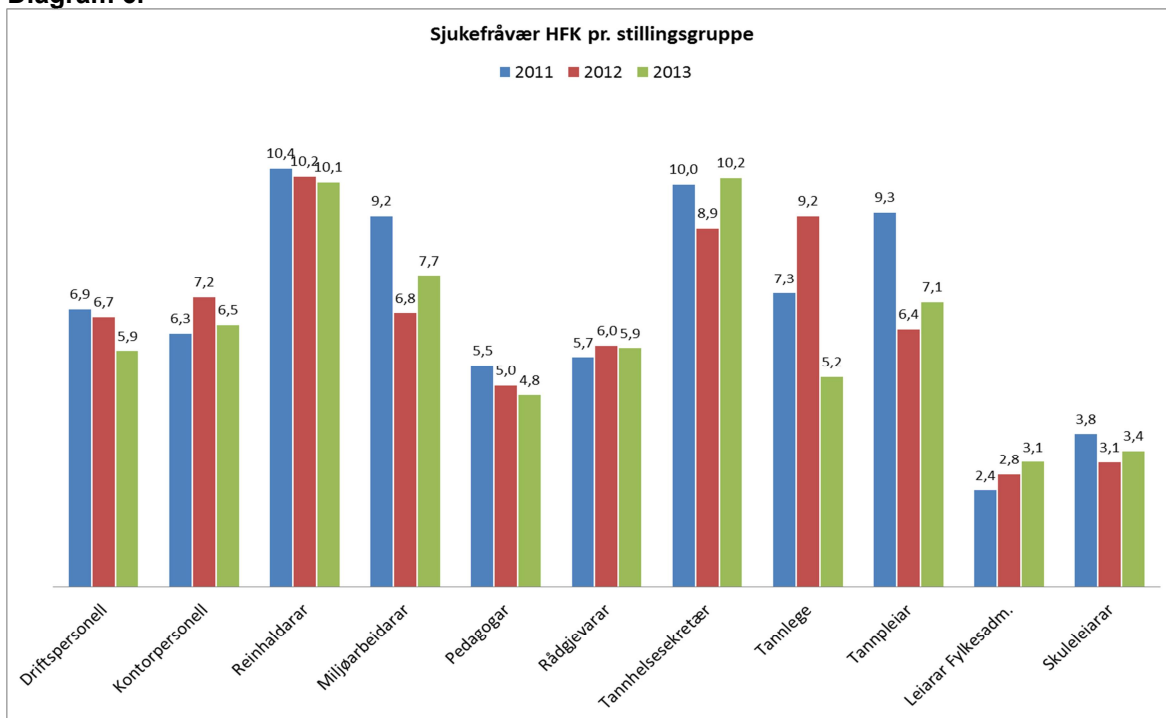
### Frávær fordelt på stillingsgrupper

Diagram 6 viser sjukefráværet fordelt på stillingsgrupper. Følgjande kan vere verdt å merke seg:

- pedagogar har redusert frávær det siste året, medan skoleleiarar har auka frávær
- Leiarar i fylkesadministrasjonen har auka frávær tre år på rad
- Tannlegane har hatt ein kraftig reduksjon i 2013. Dette har truleg samanheng med tal gravide i denne gruppa, som varierer frå år til år.
- Tannhelsesekretærer har hatt ein markant auke i 2013, og er tilbake på 2011-nivået. Sjå eige avsnitt nedafor.
- Reinholdarar og miljøarbeidarar har en svak nedgåande tendens, medan kontorpersonell og rådgivarar har ein svakt aukande tendens, sett over dei tre siste åra.



Diagram 6.



### Aldersfordeling av sjukefråværet

Sjukefråværet er normalt slik at korttidsfråværet er størst blant dei unge, medan langtidsfråvær aukar med alderen. Diagram 7 viser fordelinga dei to siste åra.

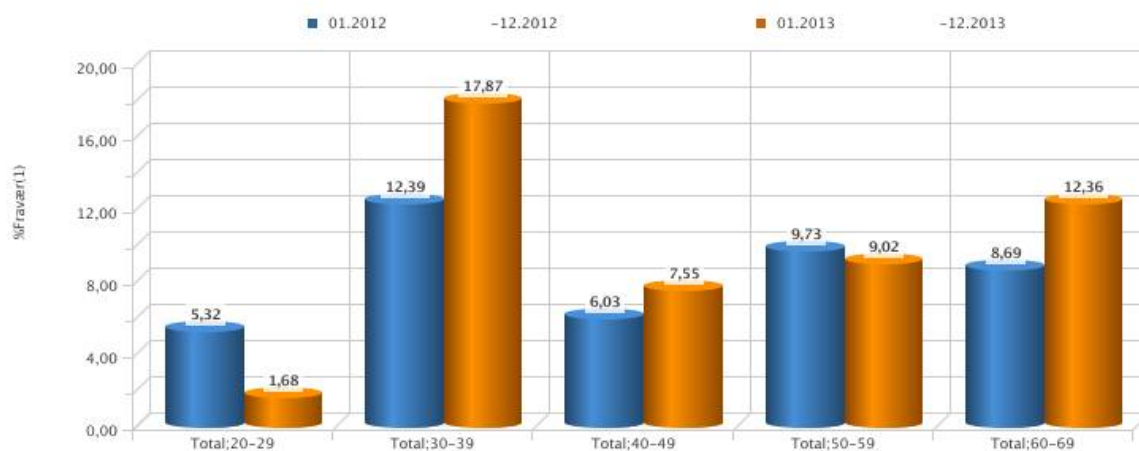
Diagram 7. Sjukefråvær HFK fordelt på alder, 2012-13



### Tannhelsesekretærar

Diagram 7 viser aldersfordelt sjukefråvær for tannhelsesekretærar. Vi ser at auken har vore størst i aldersgruppene 30-39 og 60-69 år. Her må ein ta omsyn til at den yngste gruppa er mykje mindre enn den eldste (16 mot 53, pr. 31.12). Det er med andre ord det auka fråværet i gruppa 60-69 år som dominerer. For tannhelsesekretærar på 64 år og eldre har det i 2013 vore eit særskilt seniorprosjekt, som altså ikkje ser ut til å hatt ønskt effekt på sjukefråværet. Dette prosjektet vert evaluert første kvartal 2014.

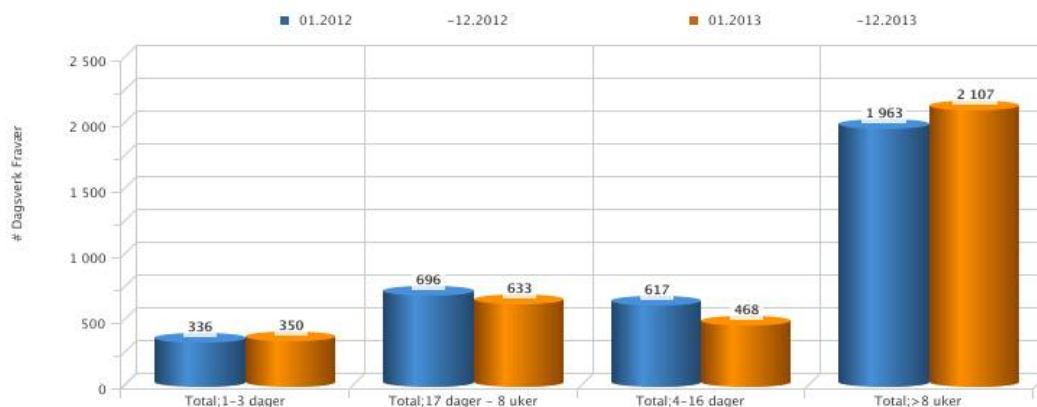
Diagram 7: Sjukefråvær for tannhelsesekretærer, aldersfordelt, 2012-13.



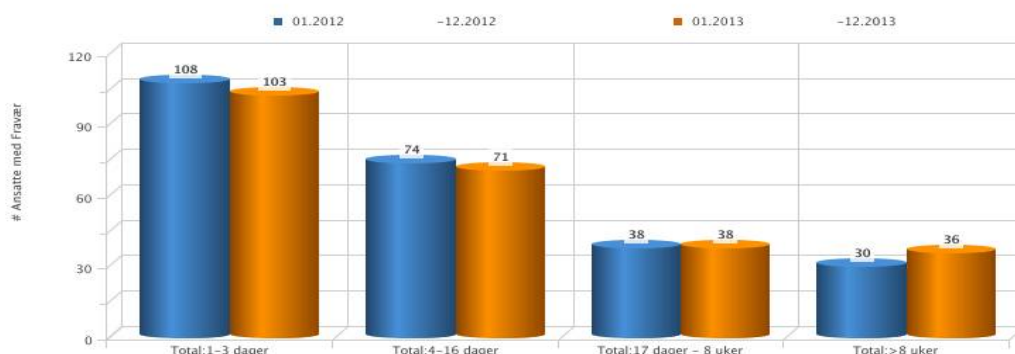
### Reinholdarar

Reinholdarane har gått noko ned i sjukefråvær dei siste åra, men ligg framleis høgt (10,1 prosent i 2013). Det er særleg det lange fråværet (over 8 veker) som dominerer, sjå diagram 8. Ein kan anta at dette til ein viss grad handlar om kroniske lidningar, ofte i muskel-skjelett-gruppa. Totalt var det pr. 31.12.13 tilsett 203 reinholdarar i fylkeskommunen.

Diagram 8: Sjukefråvær reinholdarar i HFK 2013, tapte dagsverk fordelt på fråværs lengde

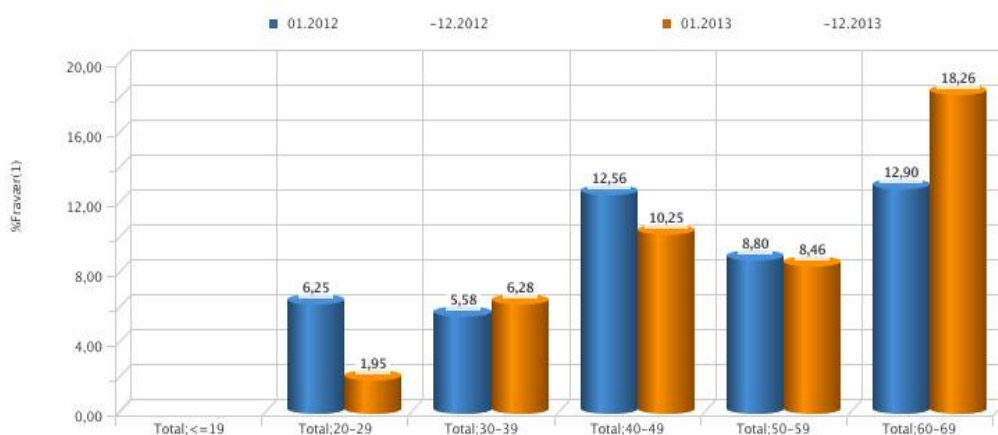


Det samla talet på tapte dagsverk ved sjukefråvær blant reinholdarar var 3 559. Fråvær over 8 veker utgjer snau 60 prosent av samla tapte dagsverk. Ser vi så på talet tilsette som har hatt dette fråværet, er det forholdsvis få personer, sjå diagram 9:

**Diagram 9: Sjukefråvær reinhaldarar i HFK 2013, tal personar med fråvær fordelt på fråværs lengde**

Av desse to diagramma følgjer at 36 personar (ca 18 prosent av reinhaldarane) hadde ca 60 prosent av fråværet målt i tal tapte dagsverk. Store deler av fråværet er dermed konsentrert på ei relativt lita gruppe.

Diagram 10 viser korleis sjukefråværet blant reinhaldarar fordeler seg på aldersgrupper. I 2013 har det vore ei forskyving i fråværsprosentar, med nedgang i alderen 40 – 59 og kraftig auke for dei over 60.

**Diagram 10: Sjukefråvær reinhaldarar i HFK 2013, fordelt på aldersgrupper**

Ein fornuftig satsing for å redusere sjukefråvær blant reinhaldarar bør ut frå dette ha fleire perspektiv:

- Førebyggjande tiltak for heile denne stillingsgruppa,
- oppfølging av ei mindre gruppe med langtidsfråvær,
- adekvate tiltak retta inn mot aldersgruppa over 60 år.

### Målsetting for sjukefråværsutviklinga – satsing i 2014.

Gjeldande mål for fylkeskommunen er at ein ønskjer eit nærvær på minst 95 prosent, dvs. at sjukefråværet ikkje skal overstige 5,0 prosent. Sjølv om fråværet har gått ned også i 2013, er det framleis eit stykke til ein når dette målet.

Både i fylkeskommunen og sentralt mellom partane i arbeidslivet er det semje om å satse på førebygging av sjukefråvær i eit langsiktig og systematisk Hmt-arbeid.

I 2014 skal fylkeskommunen evaluere og oppsummere seniorprosjektet for tannhelsesekretærar. Det kan og vere aktuelt å sjå nærare på fråvær blant reinhaldarar. Samstundes er det slik at pedagogane utgjer den desidert største gruppa tilsette. Sjølv om denne gruppa alt har nådd målet om 95% fråvær, så er det viktig at ein også arbeider med førebygging for denne gruppa, dersom ein skal nå målet for heile fylkeskommunen.

**Notat**

Dato: 27.02.2014  
Arkivsak: 2014/12636-1  
Saksbehandlar: karoen\_

---

<b>Til:</b>	Administrasjonsutvalet
<b>Frå:</b>	Fylkesrådmannen

---

**Notat til administrasjonsutvalet om ufrivillig deltid**

Fylkesutvalet gjorde i møte 24.04.2012, sak 110/12 slikt vedtak:

«I arbeidet med å redusere omfanget av uønska deltid vert det lagt opp til følgjande tiltak i Hordaland fylkeskommune:

1. Hordaland fylkeskommune skal arbeide for å få ned talet på deltid gjennom aktiv bruk av lov- og regelverket ved rekruttering.
2. Det blir lagt ytterlegare til rette for at deltidstilsette kan få tilbod om arbeid på tvers i eininga t.d. ved å ha fleire stillingar.
3. Deltidsproblematikken blir sett på dagsorden i møte med hovudtillitsvalde minst ein gong kvart år.
4. Det blir sett i gang eit arbeid for å kartlegge omfanget av uønska deltid i fylkeskommunen og spesielt sjå på kvifor deltid er så utbredt i einiske sektorer.
5. Fylkesutvalet ber om å få halvårleg rapportering».

I Deloitte sin forvaltningsrevisjon av personalforvaltninga i Hordaland fylkeskommune frå april 2013 er det trekt følgjande konklusjonar vedkomande ufrivillig deltid:

- Fylkeskommunen har i liten grad sett i verk noko systematisk arbeid for å redusere talet på tilsette som arbeider ufrivillig deltid.
- Revisjonen kan ikkje sjå at sentrale punkt i vedtaket frå fylkesutvalet i sak 110/12 er følgt opp på ein tilstrekkeleg måte.
  - Kartlegging av omfanget av ufrivillig deltid er ikkje gjennomført, og bør setjast i verk så snart som mogleg for å følgje opp vedtaket frå Fylkesutvalet.
  - Halvårleg rapportering er ikkje gjennomført i samsvar med vedtaket.
  - Ufrivillig deltid blir diskutert med dei hovudtillitsvalte på årlege møte, men dei hovudtillitsvalte opplever ikkje at fylkeskommunen handterer problemstillinga på ein tilstrekkeleg måte.

Fylkesrådmannen vil knyta følgjande merknader til det ovannemnde:

**Kartlegging**

I perioden 20. mai til 20. juni 2013 vart det gjennomført ei kartlegging av omfanget av ufrivillig deltid i HFK.

Resultatet av undersøkinga vart presentert for administrasjonsutvalet hausten 2013. Her følgjer nokre av konklusjonane frå kartlegginga:

- Størstedelen av dei som arbeider deltid (78 %) er tilsett i vidaregåande skule. 15 % er tilsett i tannhelsetenesta
- Den største del, 77 % av dei som arbeider deltid, er kvinner
- 28 % av dei som jobbar deltid er misnøgde med den stillingsprosenten dei har i dag
- 98 % av dei som er misnøgde ønskjer seg ein større stilling enn dei har i dag
- Blant dei som ønskjer ein større stillingsprosent oppgir 73 % at dei ønskjer 100 % stilling
- 33 % oppgir at dei er villig til å arbeide ved fleire einingar/avdelingar for å auke opp stillingsprosenten
- 66 % oppgir at dei er villig til å utføre anna arbeid som dei er kvalifisert for, for å auke opp stillingsprosenten

Det vil bli gjennomført ei årleg kartlegging av ufrivillig deltid. Ei ny slik kartlegging er planlagt hausten 2014.

### Fast tema

22. januar 2014 hadde fylkesdirektør organisasjon ein workshop med dei hovudtillitsvalde kring tema ufrivillig deltid som oppfølging av kravet i arbeidsmiljølova § 14-1a om at ein minst ein gong pr. år skal drøfte bruken av deltid med dei tillitsvalde. Vi hadde henta inn leiar for bemanningssenteret Helse Bergen til å snakke om kva tiltak dei har gjort der for å få ned ufrivillig deltid. Dette gav mykje inspirasjon til vidare diskusjon og tiltak. Det var vidare ein gjennomgang og diskusjon av endringane i arbeidsmiljølova frå 1.1.2014 kring tiltak for å få ned uønskt deltid.

### Medarbeidarsamtalen

I samband med nyleg revisjon av medarbeidarsamtaleverktøyet i PersonalPortalen er det teke inn eit punkt om deltidsproblematikk slik at dette blir eit fast tema i medarbeidarsamtalen for dei som jobbar deltid.

### Leiaropplæring

I samband med leiarsamlingar i 2014 (Ullensvang i mars, Bergen i oktober) er tema ufrivillig deltid satt på dagsorden. Her vil ein presentere status på området og invitere til dialog rundt tema. Ufrivillig deltid er også eit tema på den nye HFK-leiarskulen.

### Førerett m.m.

Når det gjeld førerretten for deltidstilsette er dette regulert i lov- og avtaleverket (tariffavtalen og arbeidsmiljølova). Det er sett ned ei arbeidsgruppe i HFK som skal vurdere reglane i lov- og avtaleverket og sjå på prosedyre kring dette med førerrett for deltidstilsette.

### Arbeid på tvers

På møte i administrasjonsutvalet i oktober 2013 tok representanten Tom-Christer Nielsen opp spørsmålet om eit mogleg samarbeid mellom HFK og kommunane for tilsette i deltid på musikklinja ved Voss gymnas og Stord vidaregåande skule.

Vi har undersøkt kva som er status på dei to skulane. Felles er at dei har ein grunnstamme av lærarar med musikkfagleg bakgrunn. Dei fleste av desse har full stilling og underviser ofte innan «breie» instrument og teoidel (nokre underviser og i andre fag t.d. eit språkfag). I tillegg har dei to skulane spesialister i bistilling innafor meir «smale» instrument. Dette kan variere frå ein til nokre få timar med undervisning i veka ( dette kan t.d. vere musikarar frå Bergen filharmoniske orkester, jazzmiljøet osv).

Mange av dei som arbeider på musikklinja på Voss gymnas bur i Bergen og er pendlarar. Fleire er frilansarar som held på med ulike prosjekt (eigen utøving, undervisning i kulturskule i Bergen eller

nabokommunar osv). To tilsette på musikklinja ved Voss gymnas har jobb i kulturskolen i Voss kommune. Undervisninga på musikk ved Voss gymnas er ofte lagt opp i blokker slik at det er konsentrert i periodar.

Ved musikklinja på Stord er det ingen lærarar som pendlar frå Bergen til Stord. Men Stord vgs sender elevar til Bergen for undervisning innafor «smale» instrument (det er vanskeleg å få lærar frå Bergen til Stord for ein-to timar pr veke). Skulen samarbeider óg med kulturskolen på Stord og i Haugesund innafor både «smale» og «breie» instrument. Fleire av dei deltidstilsette ved musikklinja på Stord vgs har jobb i kulturskolen i Stord.

Ut frå ovannemnde synest det ikkje vere aktuelt med noko vidare samarbeid kring deltidsstillingar med Voss/Stord p.t.



## Notat

Dato: 28.02.2014  
Arkivsak: 2014/12694-1  
Saksbehandlar: ingmark

---

**Til:** Administrasjonsutvalet  
Fylkesutvalet  
Fylkestinget

---

**Frå:** Fylkesrådmannen

---

### Notat om inntak av lærlingar i Hordaland fylkeskommune

#### Bakgrunn

Hausten 2013 vart det gjennomført forvaltningsrevisjon innan fagopplæring i Hordaland fylkeskommune. Denne revisjonen har m.a. munna ut i eit punkt der ein ber fylkeskommunen vurdere om det er mogleg å auke talet på læreplassar i eigen organisasjon.

Hausten 2013 var det registrert 23 lærlingar i Hordaland fylkeskommune. Dei fleste av læreplassane var innan IKT-servicefaget ved dei vidaregåande skulane. Det var berre 14 av 46 vidaregåande skular som tok i mot lærlingar.

I tillegg til IKT-servicefaget kan fylkeskommunen gi opplæring innan tømrarfaget og kontorfaget.

Nasjonalt er det ei målsetjing å auke talet på lærlingar med 20 % innan utgangen av 2015.

#### Mål for Hordaland fylkeskommune

Hordaland fylkeskommune har eit potensiale for å ha fleire lærlingar enn 23, og må klare målsetjinga om å auke lærlingetalet med 20%, til 28 lærlingar, innan utgangen av 2015. Veksten i tal lærlingar bør primært kome innan IKT-servicefaget og kontorfaget som er dei to største lærefaga i fylkeskommunen. Som offentleg verksemd bør fylkeskommune setje seg som mål at 20 % av lærlingeplassane skal vere for ungdom med særskilte behov, til dømes for lærekandidatar som ønskjer opplæring i bedrift, men som skal ta ein mindre omfattande kompetanseprøve enn ordinær fag-/sveineprøve for lærlingar.

Ein auke i tal lærlingar kan t.d. gjerast med å auke talet på ikt-lærlingar med 3 i vidaregåande skolar og med 2 lærlingar i kontorfaget i administrasjonen. På litt lengre sikt er ei aktuell målsetjing at 75% av skolane våre skal ha IKT-lærlingar, og kvar avdeling i fylkeskommunen skal ha ein lærling i kontorfaget. I tillegg bør ein kartlegge potensiale for å ha lærlingar også i kontorfaget ved nokre av skolane våre.

### Organisering

I fylkesadministrasjonen er det mest føremålstenleg med eit sentralt inntak av lærlingar, og at desse får praksis ved alle avdelingane i administrasjonen. Det er naturleg at ordninga blir administrert av ein fagleg ansvarleg i organisasjonsavdelinga.

I dag vert lærlingen tilsett ved den enkelte eining. På sikt bør fylkeskommunen vurdere om det skal opprettast eit eige fylkeskommunalt opplæringskontor som styrer inntaket av lærlingar og som er ansvarleg for opplæringa av desse.

For å ta inn lærlingar må tenestestaden ha godkjenning som lærebedrift, dvs. at ein må kunne gi opplæring i heile læreplanen i faget, samt at ein må ha ein fagleg ansvarleg for lærlingen/ane.

### Om lærlingeordninga

Ein lærling er tilsett i bedrifta på like vilkår som andre tilsette, med unntak av at dei har krav på opplæring i faget sitt og at dei er tilsett på ein tidsavgrensa arbeidsavtale. Dette betyr at målsetjinga for fylkeskommunen må vere å bidra til at ungdommen får fullført vidaregåande opplæring med bestått fag-/sveinebrev eller oppnådd kompetansebevis for delar av læreplanen, og ikkje at ein skal kunne tilby dei arbeid etter fullført opplæring.

Eit læreløp som følgjer hovudmodellen består normalt av to år i vidaregåande skole + to år opplæring i bedrift. I læretida har lærlingen krav på løn. Ein lærling har rett på årsløna til ein fagarbeidar, men denne blir fordelt over to år (eller heile læretida). I dag er ei årsløn for fagarbeidar kr 305 800. Lærlingen blir løna 1. halvår med 30% av fagarbeidarløna, 2. halvår 40%, 3. halvår 50% og 4. halvår 80% av fagarbeidarløna, jf. Hovudtariffavtalen kapittel 6.

Som godkjent lærebedrift vil ein motta tilskot frå fagopplæringskontoret for å ha lærlingar.

### Vidare saksgang

Organisasjonsavdelinga vil arbeide vidare med å kartlegge potensialet for å auke inntaket av lærlingar i Hordaland fylkeskommune, og vil hausten 2014 legge fram sak for fylkesutvalet med status i saka, samt be om at det vert sett av midlar i budsjettet på ein eigen sentral budsjettpost for å finansiere kostnader ved lærlingeinntaket.





## Notat

Dato: 07.03.2014  
Arkivsak: 2014/13100-2  
Saksbehandlar: biraase

---

<b>Til:</b>	Administrasjonsutvalet Fylkesutvalet
<b>Frå:</b>	Fylkesrådmannen

---

### Rekruttering til leiarstillingar i Hordaland fylkeskommune

Viser til melding til administrasjonsutvalet og fylkesutvalet i juni 2013 om status for strateginotat for rekruttering til leiarstillingar i Hordaland fylkeskommune.

#### **Prosjektgruppa har no levert følgjande tilråding for arbeidet med rekruttering til leiarstillingar i Hordaland fylkeskommune:**

Hovudmålet med rekrutteringsarbeidet er å få *fleire, kompetente* søkjarar til ledige stillingar, både interne og eksterne kandidatar. Ved å ha ein større søknadsmengde å velje frå, kan ein plukke ut dei best kvalifiserte og sterkast motiverte søkjarane.

For å oppnå dette hovudmålet, vert det tilrådd å arbeide med prioriterte tiltak knytt til følgjande delmål:

- a) Fremje intern leiarrekruttering gjennom å identifisere leiartalent og tilby relevant leiaropplæring og -utvikling
- b) Tydelegare annonsering og marknadsføring av leiarstillingar gjennom meir målretta bruk av aktuelle medium og kanalar
- c) Styrke HFKs kjennskap, omdøme og attraktivitet gjennom meir synleg, tydeleg og samordna profilering og kommunikasjon
- d) Profesjonalisere rekrutteringsprosessen gjennom aktiv bruk av behovsanalysar og relevante testverktøy

# Rekruttering til leiarstillingar i Hordaland fylkeskommune

## 1.0 Bakgrunn

Dyktige og motiverte leiarar er avgjerande for å få fram det beste i kvar einskild medarbeidar og for å leggje til rette for at organisasjonen som heilskap løyser samfunnsoppdraget vårt med godt resultat. Hordaland fylkeskommune har difor som mål å vere ein attraktiv arbeidsgjevar som hevdar seg i konkurransen om å tiltrekkje, behalde og vidareutvikle gode leiarar.

I ei intern undersøking frå 2010 blant alle leiarane i fylkeskommunen svara 88 prosent at dei i svært stor eller stor grad ynskjer å fortsetje som leiar i HFK. Berre fire prosent svara at dei i ganske liten eller svært liten grad ynskjer dette. Sjølv om tala ikkje er heilt ferske, tyder dei på at dei aller fleste trivst godt med å vere leiar i vår organisasjon.

Fylkeskommunen har like fullt ei utfordring med å få fleire kompetente søkjarar å velje mellom til ledige leiarstillingar. Det er og eit ynskje om noko større grad av mangfald blant leiarane.

Vidare er alderssamansetninga blant våre noverande leiarar slik at vi dei kommande fem til sju åra vil få ei ytterlegare utfordring m.o.t. rekruttering av nye leiarar. Dette gjeld særleg i dei vidaregåande skulane, der 54 prosent av rektorane og 36 prosent av assisterande rektorar er i aldersgruppa 60 – 69 år.

For å møte desse utfordringane på ein offensiv og framtidsretta måte er det naudsynt med ein felles, overordna strategi for rekruttering til leiarstillingar i Hordaland fylkeskommune.

## 2.0 Rekrutteringssituasjonen i dag og moglege årsaker til denne

### 2.1. Generelt

I perioden 01.01.2012 – 19.05.2013 vart det lyst ut 72 leiarstillingar i HFK (eksklusiv stillinga som fylkesrådmann, regionaldirektør, organisasjonsdirektør og samferdselssjef). Totalt var det 300 søkjarar til desse stillingane; 165 menn og 135 kvinner.

Søkjarane fordelte seg slik i alder:

Under 21	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65
1	6	12	22	27	67	52	58	46	9

Som det går fram av tabellen var meir enn to tredelar av søkjarane over 40 år og vel halvparten i gruppa frå 46 år og oppover. Med krav til både dokumentert fagkompetanse, relevant arbeidserfaring og naudsynte leiareigenskapar er gjerne ikkje denne aldersprofilen på søkjarane overraskande.

### 2.2 Opplæring

Av dei 72 utlyste leiarstillingane var 59 i vidaregåande skuler. Stillingane fordeler seg slik når det gjeld type jobb og tal på søkjarar/kjønn:

Tittel	Tal stilingar	Tal søkjarar	Tal menn	Tal kvinner
Rektorar	10	42	30	12
Assisterande rektorar	10	38	18	20
Avdelingsleiarar	36	138	75	63
Andre	3	15	3	12

I snitt var det rundt fire søkjarar på kvar stilling som rektor, assisterande rektor og avdelingsleiar. Dei fleste søkjarane er interne, altså allereie tilsett i HFK. Det låge talet kan vere uttrykk for manglande kultur blant lærarar for å ynskje ein leiarjobb. Opplæringslova § 9-1 stiller som hovudregel krav om både pedagogisk kompetanse og naudsynte leiareigenskapar hos den som skal tilsetjast som rektor. Det er likevel mogleg å søkje om unntak frå dette kravet. I HFK har fylkesdirektør opplæring fastsatt at skuleleiarar skal ha pedagogisk kompetanse.

Vidare er det slik at stillingar i sentrale strok synest å vere meir populære enn stillingar i distrikta, utan at dette er talfesta nærare. Her er også søkjargrunnlaget størst. Elles er det liten mobilitet mellom leiarstillingar på grunnskular og vidaregåande skular. Dei som søker arbeider stort sett i vidaregåande skule. Det er i dag ulike krav til undervisningskompetanse i grunnskulen og vidaregåande skule. Slik kompetanse er vanlegvis eit krav knytt til stillingar som avdelingsleiar og assisterande rektor. For rektorstillingar gjeld dette normalt ikkje. Ved ei eventuell omlegging av lærarutdanninga til masternivå vil dette skiljet kunne bli viska ut. Det er også ulike regelverk og prosedyrar i grunn- og vidaregåande skular. Dette kan vere med på å hemme mobiliteten blant leiarane.

For tida er det fleire menn enn kvinner som ynskjer å bli rektor. Dette stemmer med situasjonen blant noverande rektorar, der 28 er menn og 18 kvinner. Bilete er meir balansert når det gjeld søking til stillingar som assisterande rektor, noko som ein ser att i fordelinga mellom noverande slike – 21 kvinner og 23 menn.

Når det gjeld stilling som avdelingsleiar er det ei lita overvekt av mannlege søkjarar. Generelt er det lite å hente i løn for ein lektor med tilleggsutdanning ved å gå over til stilling som avdelingsleiar, samstundes som ein mistar nokre opplevde gode knytt til å følgje skuleåret i høve arbeidstid og ferie/avspasering. Det siste vert til ein viss grad kompensert gjennom ulike avspaseringsordningar.

Elles er det slik at tendensen til opprykk frå lærar til leiar for den som vert rekna som «fyrst blant likemenn» er dempa. Tvert om er krava til leingi auka. Dette kan i sin tur verke inn på alderssamansettinga. I dag er 54 prosent av rektorane og 36 prosent av assisterande rektorar i aldersgruppa 60 – 69 år. Det bør difor vere ei målsetting å betre aldersbalansen ved å auke andelen leiarar under 55 år.

Leiarstillingar i Opplæring blir som hovudregel lyste ut i fellesannonsar for HFK. I dei tilfella ein har utarbeidd særskilte annonsar for til dømes rektorstillingar, har dette hatt ein viss effekt på søkjartalet.

### 2.3 Tannhelse

Av dei 72 utlyste leiarstillingane var seks innanfor tannhelse. Stillingane fordeler seg slik når det gjeld type jobb og tal på søkjarar/kjønnet:

Tittel	Tal stillingar	Tal søkjarar	Tal menn	Tal kvinner
Klinikksjefar	4	11	3	8
Overtannlegar	2	6	2	4

I snitt var det rundt tre søkjarar på kvar stilling som klinikksjef og overtannlege. Alle leiarane vert internt rekrutterte. Lønsnivået er eit hinder for søkjarar frå både offentleg og privat sektor. Dersom ein tannlege i offentleg sektor har avtale om provisjonsløn, vil overgang til stilling som overtannlege innebere ein vesentleg reduksjon i løn. I nokon grad vert dette kompensert ved at all fastløn er pensjonsgivande.

Ingen av leiarstillingane er heiltidsstillingar. Difor er det hensiktsmessig å ha utdanna tannlegar i desse leiarstillingane, fordi dei då kan ivareta både det administrative og faglege ansvaret.

Hovudtynga av noverande leiarar i Tannhelse ligg mellom 30 og 49 år. Kjønnbalansen blant leiarane speglar kjønnsfordelinga i sektoren, der vel 80 prosent er kvinner. Også her er det ei målsetting å oppretthalde ein god aldersbalanse blant leiarane.

## 2.4 Fylkesadministrasjonen

Av dei 72 utlyste leiarstillingane var sju knytt til fylkesadministrasjonen. Stillingane fordeler seg slik når det gjeld type jobb og tal på søkjarar/kjønns:

Tittel	Tal stillingar	Tal søkjarar	Tal menn	Tal kvinner
Leiar for anskaffingar	1	3	2	1
Utbyggingssjef	1	4	4	0
Leiar IT-drift	1	18	15	3
Seksjonsleiarar	4	23	12	11

Til fleire av leiarstillingane i fylkesadministrasjonen er det relativt god tilgang på eksterne søkjarar, altså personar som ikkje er tilsette i HFK. Dette heng gjerne saman med at kompetansen som vert etterspurt, ofte er mindre fagspesifikk enn i opplærings- og tannhelsesektoren. Unntaket er ein skilde leiarstillingar i samferdselssektoren.

I motsetning til i opplærings- og tannhelsesektoren er det ein tendens at få interne kandidatar ser det som attraktivt å søkje leiarstillingar i fylkesadministrasjonen. Dette heng truleg saman med at konkurransen her opplevast som hardare.

Søkinga på leiarstillingar synest elles å følgje tradisjonelle kjønnsrollemønstre, jfr tabellen over. Det er i dag 28 kvinnelege og 36 mannlege leiarar i fylkesadministrasjonen. Hovudtyngda av desse er i aldersgruppa 40-59 år.

Også leiarstillingar i fylkesadministrasjonen blir som hovudregel lyste ut i fellesannonser for HFK, dei fleste i regionavisa Bergens Tidende. Annonsering på til dømes finn.no synest å ha god effekt på søkjartalet, jfr stillinga som leiar IT-drift, som knapt fekk søkjarar etter vanleg avisannonsering.

## 2.5 Oppsummering

Som det går fram av gjennomgangen over, har fylkeskommunen ei utfordring med å få mange kompetente søkjarar til ledige leiarstillingar. Det er og eit ynskje om mangfald blant leiarane, både i alder og bakgrunn elles.

Generelt kan det synest som spanande leiarstillingar «forsvinn» i malen med fellesannonser for alle ledige stillingar i fylkeskommunen. I dei tilfella ein har kosta på seg litt større annonser for spesifikke leiarstillingar, har det openbert resultert i fleire søkjarar. Ein bør og vurdere alternativ annonsering t.d. på finn.no i særskilte tilfelle. Fleire søkjarar er likevel ikkje det same som fleire *kvalifiserte* søkjarar.

## **3.0 Mål for rekrutteringsarbeidet**

Hovudmålet med rekrutteringsarbeidet er å få *fleire, kompetente* søkjarar til ledige stillingar, både interne og eksterne kandidatar. Ved å ha ein større søknadsmengde å velje frå, kan ein plukke ut dei best kvalifiserte og sterkast motiverte søkjarane. Det er vidare eit mål å *auke mangfaldet* blant leiarane i HFK. Dette inneber at vi bør ha god variasjon i bakgrunnen til leiarane (kultur, kjønn, alder, utdanning, funksjonsevne, yrkeserfaring m.v.). I gjeldane «Handlingsplan for likestilling og likeverd» vert det såleis opna for moderat kvotering m.o.t. kjønn til leiarstillingar og moderat kvotering av etniske minoritetar til alle stillingar.

Personlege eigenskapar og haldningar er like viktige som faglege kvalifikasjonar. Hordaland fylkeskommune baserer si verksemd på verdiane *kompetent, offensiv og i dialog*. Desse verdiane må også kjenneteikne leiarane våre.

Vidare er det utarbeida ein leiarplattform, som fastset ein standard som leiarpraksis skal utøvast og målast mot. Desse forventningane til leiarane er forpliktande og skal brukast aktivt som grunnlag for mellom anna rekruttering av nye leiarar. Leiarplattforma er for tida under revisjon og skal samordnast med verdiane.

## 4.0 Aktuelle tiltak

### 4.1 Fremje intern leiarrekruttering

Det er eit stort rekrutteringspotensial for framtidige leiarar i HFK sin eigen organisasjon. Dette potensialet kan med fordel nyttast på ein langt meir systematisk og målretta måte enn i dag.

Eit viktig tiltak for å fremje intern leiarrekruttering er å identifisere og utvikle interne leiaremane. Medarbeidar-samtaler er eit sentralt verktøy i så måte. Leiarane må vere bevisste på å stimulere og oppmuntre aktuelle kandidatar til å vurdere ein framtidig leiarkarriere.

Interne leiaremane må motiverast og utviklast gjennom ein målretta og gjensidig forpliktande kompetanseutviklingsplan. Det bør til dømes vurderast å etablere ei kursrekke for leiarrekruttane for å gje ein smakebit på leiarrolla og aktuelle utfordringar ein kan møte. Dette kan tene som ei prekvalifisering til vidare leiarutdanning. Intern hospitering og/eller «jobbskygging» kan eventuelt vere ein del av eit slikt opplegg. For at dette skal forplikte deltakarane, bør dei arbeide med konkrete spørsmål/oppgåver undervegs og/eller levere eit avsluttande refleksjonsnotat, kombinert med ein samtale med nærmaste leiar.

I samband med kurs for leiarrekruttar kan ein gjerne løfte fram og profilere gode, interne rollemodellar.

Vidare bør det vere mogleg å søke midlar til relevant vidareutdanning som ytterlegare kvalifisering til ei framtidig leiarstilling. Informasjon om moglege karrierevegar og meir aktiv marknadsføring av aktuelle opplegg for kompetanseutvikling er og viktig.

HFK er i gang med å utvikle eit nytt, felles opplegg for opplæring av nye leiarar, HFK-Skulen, som eventuelt også kan omfatte potensielle leiarkandidatar. Innanfor skuleleiing fins og eigne rekrutteringskurs med godt fagleg innhald samt «Rektorprogrammet». Desse opplegga skjer i ekstern regi. Det bør utarbeidast klårare kriterier for å velje ut deltakarar til slike kurs.

Det er spesielt viktig å syte for god oppfølging av og støtte til nye leiarar, til dømes gjennom å etablere ein intern mentorordning slik Tannhelse har gjort. Gjennom leiarkursa kan vi og leggje til rette for tverrfaglege leiarnettverk, som kan fungere som ein møteplass for diskusjon av felles utfordringar m.v.

HFK bør og prioritere å la aktuelle kandidatar få prøve seg i relevante leiarvikariat. Dette krev at vikariatet har ein viss lengde, minimum seks månader. Også her er det viktig med god oppfølging av kandidatane.

Ein bør og vurdere om meir systematisk bruk av leiarrotasjon kan vere med på å mjuke opp etablerte strukturar og på den måten stimulere til nyrekruttering. Bergen kommune har til dømes etablert ei ordning der skuleleiarar har ein fast samtale om rotasjon kvart åttande år.

Etter kvart som krava til undervisningskompetanse vert meir samordna mellom grunnskulen og vidaregåande skule, kan det og vere aktuelt å samarbeide med kommunane om gjennomgåande karriereløp for skuleleiarar.

Sist, men ikkje minst, bør ein vurdere i kva grad etablerte lønsstrukturar verkar inn på rekrutteringa til leiarstillingar. Dette gjeld særleg for lektorar med tilleggsutdanning og tannlegar med provisjonsløn, som i praksis har lite å tene økonomisk på å gå inn i ei leiarrolle (jfr punkt 2.2 og 2.3).

### 4.2 Annonsering og marknadsføring av ledige leiarstillingar

Annonsering av ledige leiarstillingar i media rettar seg både mot interne og eksterne kandidatar. Sistnemnde har gjerne ikkje inngåande kjennskap til HFK som organisasjon og vårt samfunnsoppdrag/tenestetilbod. Mange er kanskje heller ikkje aktivt på jakt etter ny stilling. Difor bør aktuelle leiarstillingar profilerast særskilt og på ein slik måte at ein legg merke til annonsen, det vil seie at vi bør unngå opplisting i standard fellesannonser. Ein stillingsannonse er også marknadsføring av fylkeskommunen. Vi må såleis bli meir bevisste på å «selje» HFK og få betre fram kva vi kan tilby – alt frå interessante og utviklande arbeidsoppgåver, gode faglege miljø, god leiaropplæring og –utvikling, gode fellesordningar m.v.

Når det gjeld leiarstillingar utanfor Bergensregionen er det sjølv sagt også viktig å annonsere i aktuelle lokalmedia, ikkje berre i Bergens Tidende. Annonsering i riksmedia, fag- og medlemsblad/nettstader kan og vere aktuelt i nokon tilfelle.

HFK kan i dag nytte annonsering på finn.no i inntil 20 høve per år i samband med aktuelle leiar- og spesialiststillingar. Ein bør vurdere om det kan vere hensiktsmessig å inngå rammeavtale for slik annonsering med til dømes finn.no, lederjobb.no, kommunaljobb.no osv.

Vidare bør vi også nytte fylkeskommunen si eiga nettside meir målretta og gjerne leggje spesielle leiarstillingar ut på framsida, ikkje gøyme dei bort.

HFK kan med fordel ta i bruk nye og alternative kanalar for å annonsere ledige leiarstillingar, t.d. sosiale medium som LinkedIn. Her kan ein vurdere samarbeid med aktørar som Vekstlandet/Business Region Bergen.

Vidare kan personalseksjonen vurdere å opprette ein eigen elektronisk base over aktuelle kandidatar, t.d. i kjølvatnet av andre rekrutteringar, som vi kan nytte ved framtidig leiarrekruttering. Dette krev konsesjon frå Datatilsynet. Generelt bør det vere mogleg for interesserte kandidatar å registrere sin CV hos oss via hordaland.no (Webcruiter).

I særskilte tilfelle er det aktuelt å søke i marknaden etter relevant leiarkompetanse. Slike søk vil normalt skje i regi av eksternt byrå.

#### 4.3 Kjennskap, omdøme og attraktivitet

Det er dessverre på det rene at kjennskapet til Hordaland fylkeskommune og vårt samfunnsoppdrag/tenestetilbod generelt er lågt. Det inneber at styrka fokus på merkevaren HFK, systematisk bygging av omdøme og meir aktiv marknadsføring av vår verksemd også kan verke positivt på rekrutteringa til HFK.

Spesifikke tiltak som til dømes gode opplegg for leiaropplæring og –utvikling kan og påverke HFK sin attraktivitet som arbeidsgjevar og såleis vere viktige bidrag. Bergen kommune hadde rundt 2010 dei same utfordringane med å rekruttere til leiarstillingar i skulen. Etter at kommunen satsa målretta på leiaropplæring og –utvikling, har dette snudd.

HFK er ein organisasjon med gjennomgåande høg fagkompetanse. Vi bør i større grad våge å selje oss inn på nettopp denne høge kompetansen og tilhørande gode fagmiljø. Det er vi som utviklar Hordaland!

#### 4.4 Profesjonalisere rekrutteringsprosessen

HFK kan med fordel arbeide for profesjonalisering av rådgjevarane i personalseksjonen, linjeleiarar og tillitsvalde når det gjeld leiarrekruttering. For å sikre eit vellukka resultat er det viktig å analysere og kjenne det lokale behovet. Vi bør leggje ned meir arbeid i kravspesifikasjonane og sjekke betre av at aktuelle kandidatar faktisk møter desse krava, t.d. gjennom bruk av testar, praktiske oppgåver og referansar. Dette kan eventuelt skje i samarbeid med eksterne fagpersonar/-miljø. Særleg bør vi styrke fokuset på haldningar og personlege eigenskapar hos aktuelle kandidatar, og få desse krava tydlegare fram gjennom heile rekrutteringsprosessen. Dette vil i nokon grad og krevje auka kompetanse hos oss sjølve.

Vi kan og hente mykje relevant informasjon ved å innføre systematiske sluttintervju av leiarar som sluttar i HFK. Denne informasjonen kan både nyttast i rekrutteringa av ny leiar og til forbetningsarbeid generelt.

#### 4.5 Oppsummering

Det er eit stort rekrutteringspotensial for framtidige leiarar i HFK sin eigen organisasjon. HFK bør difor arbeide meir aktivt med å identifisere og utvikle interne leiareme og tilby desse relevant kompetanseutvikling, både i intern og eksternt regi. Ein bør vurdere i kva grad etablerte lønsstrukturer verkar inn på rekrutteringa til leiarstillingar.

Leiarstillingar bør profilerast særskilt. Vidare bør ein vurdere å inngå rammeavtale for annonsering med aktuelle nettstader samt nytte fylkeskommunen si eiga nettside meir aktivt. Sosiale medium bør også takast i bruk.

Det er behov for auka kompetanse og profesjonalisering av rådgjevarane i personalseksjonen, linjeleiarar og tillitsvalde når det gjeld leiarrekruttering.

Styrka fokus på merkevaren HFK, systematisk bygging av omdøme og meir aktiv marknadsføring av vår verksemd kan spele ei positiv rolle for rekrutteringa til HFK.

## 5.0 Konklusjon og tilråding

Hovudmålet med rekrutteringsarbeidet er å få *fleire, kompetente* søkjarar til ledige stillingar, både interne og eksterne kandidatar. Ved å ha ein større søknadsmengde å velje frå, kan ein plukke ut dei best kvalifiserte og sterkast motiverte søkjarane.

For å oppnå dette hovudmålet, vert det tilrådd å arbeide med prioriterte tiltak knytt til følgjande delmål:

- a) Fremje intern leiarrekruttering gjennom å identifisere leiartalent og tilby relevant leiaropplæring og -utvikling
- b) Tydelegare annonsering og marknadsføring av leiarstillingar gjennom meir målretta bruk av aktuelle medium og kanalar
- c) Styrke HFKs kjennskap, omdøme og attraktivitet gjennom meir synleg, tydeleg og samordna profilering og kommunikasjon
- d) Profesjonalisere rekrutteringsprosessen gjennom aktiv bruk av behovsanalysar og relevante testverktøy



## Notat

Dato: 27.02.2014  
Arkivsak: 2014/291-71  
Saksbehandlar: hanrun

---

<b>Til:</b>	Administrasjonsutvalet
<b>Frå:</b>	Fylkesrådmannen

---

### Bruk av mellombelse tilsettingar i HFK

I administrasjonsutvalet 18.11.2013 blei det lagt fram eit oversyn over tal mellombelse tilsettingar i HFK. Talmaterialet som vart lagt fram i møte var henta frå lønssystemet, og går fram av tabell 1 og 2.

Tabell 1. Oversyn mellombels tilsette pr 1.10.2012

Tilsetjingsform	Fylkesadm. m.fl.	Opplæring	Tannhelse	Samla HFK
Vikarar	30	498	35	563
Engasjement	18	23	6	47
Engasj utan fast løn	86	18	0	104
Lærling	6	21	0	27

Tabell 2. Oversyn mellombels tilsette pr. 1.10.2013

Tilsetjingsform	Fylkesadm. m.fl.	Opplæring	Tannhelse	Samla HFK
Vikarar	22	380	38	440
Engasjement	20	26	7	53
Engasj utan fast løn	14	7	0	21
Lærling	5	14	0	19

Etter at saka blei lagt fram i administrasjonsutvalet 18.11.2013, har fylkesdirektør organisasjon oppretthaldt fokuset på mellombelse tilsettingar. Det er gjort eit betydeleg arbeid med å «rydde» i høve til bruken av mellombels tilsetting, og i høve til teknisk korrekt innplassering i lønssystemet. Det ein særleg har hatt fokus på i dette arbeidet, er «engasjementstillingar».

Etter arbeidsmiljølova § 14-9 bokstav a) kan mellombels tilsetting nyttast «når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordninnært utføres i virksomheten». Dette kan vere engasjement, prosjektarbeid o.l. som ofte er finansiert av eksterne. Som det blei påpeikt i saka som blei lagt fram for administrasjonsutvalet 18.11.2013 er det i høve til denne regelen i arbeidsmiljølova at diskusjon oppstår om rettsgyldigheten av å nytte mellombels tilsetting.



Fylkesdirektør organisasjon har – saman med einingane - foretatt ein gjennomgang av alle tilsettingsforholda som i lønssystemet var innplassert i stillingskode E – engasjement. Desse tilsettingsforholda var fordelt på 26 einingar, innafør fylkesadministrasjonen, opplæring og tannhelse. Nokre av einingane har fleire tilsette i engasjementstillingar fordi ein har mange prosjekter, som til dømes på Regionalavdelinga, eller at arbeidet av andre årsakar er av mellombels karakter. Til dømes har ein på Kultur- og idrettsavdelinga i periodar tilsett feltarkeologar.

Innafor opplæring er det mindre grad av prosjekter. Verksemda ved ein skule er av varig karakter, til tross for at elevtalet kan endre seg. Tilsettingsforholda ved ein skule skal som hovudregel vere faste stillingar eller vikariat. I einiskilde tilfelle er det likevel riktig å plassere tilsette i engasjementstillingar også innafor opplæring, til dømes om ein har eit tidsavgrensa prosjekt, gjerne finansiert gjennom eksterne midlar. Det kan og tilsetjas lærarar i tidsavgrensa stillingar dersom ein ikkje klarer å skaffe lærarar med godkjent utdanning.

Ved gjennomgang av engasjementstillingane fann ein nokre feilregistreringar ved innplassering i lønssystemet. Dette skal no skal vere retta opp i.

Ein fann og – spesielt innafor opplæring - at det er uklar forståing av når ein kan nytte innplassering i «ansattkode» E – engasjement, Etter arbeidsmiljølova er det som nemnt eit vilkår for å nytte engasjementstilling at «arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten». Administrasjonen har saman med dei aktuelle einingane «rydda» i tilsetjingsforholda for at desse skal være i samsvar med reglane i arbeidsmiljølova § 14-9, og at statistikken over mellombels tilsette skal bli meir korrekt.

Tal mellombels tilsette pr. 1.03.2014 går fram av tabell 3.

Tabell 3. Oversyn mellombels tilsette pr. 1.03.2014

Tilsetjingsform	Fylkesadm. m.fl.	Opplæring	Tannhelse	Samla HFK
Vikarar	25	437	46	508
Engasjement	11	16	5	31
Engasj utan fast løn	13	4	0	17
Lærling	4	11	0	15

Den gjennomgangen fylkesdirektør organisasjon har gjort, syner at det er trong for betre opplæring i reglane knytt til rekruttering og tilsetjing, samt om korleis tilsette skal innplasserast i lønssystemet. Organisasjonsdirektøren vil følgje dette opp gjennom opplæring og rettleiing av våre leiarar, og har inkludert dette fagområdet i det nye leiaropplæringsprogrammet, sjå vedlagte program for HFK-leiarskulen, 2. samling.

Som ein del av arbeidet knytt til bruken av mellombelse tilsetjingar har personalseksjonen revidert rutine/prosedyre for mellombels tilsetjing etter arbeidsmiljølova § 14-9. Rutinen gjør greie for i kva tilfelle ein kan nytte mellombelse tilsetjingar. Rutinen er lagt ut i kvalitetssystemet, og følgjer vedlagt dette notatet.

Vedlegg: Program for HFK-leiarskulen, 2. samling  
Rutine/prosedyre for mellombels tilsetjing – Aml. § 14-9

# Grunnpakke

## 2. samling: ARBEIDSGJEVARPOLITIKK, PERSONALLEIING OG KVALITETSARBEID

6. mars 2014 kl. 9.00 – 15.45 på Hotel Grand Terminus

Kl	Tema	Innleiar
9.00	Velkommen – innleiing	Personaldirektør Geir Davidsen
9.15	Spelereglar i arbeidslivet, inkl AML, avtaleverk	Personaldirektør Geir Davidsen og forhandlingssjef Johan J. Meyer
10.00	Pause	
10.15	Leiarfullmakter	Forhandlingssjef Johan J. Meyer
10.30	Kvalitetssystemet – innhald, hensikt, kvalitetsprosessar	Spesialrådgivar Randi Gjerde
11:00	Personalportalen – hovudfunksjonar, grensesnitt	Leiar May S. Einarsen
11.15	Lønsfastsetting	Seniorrådgivar Gun May Haugland
11.30	Lunsj	
12.30	Rekruttering: Regelverk, HFK-prosedyre, IT-verktøy	Seniorrådgivar Karstein Oen
13.00	Livsfaseorientert personalpolitikk: - Introduksjon, oppfølging i prøvetid - Sjukmelding – sjukelønsrefusjon	Seniorrådgivar Hanne S. Rundhovde Leiar May S. Einarsen
13.30	Pause	
13.45	- Oppfølging av sjukmeldte, rusmisbruk/AKAN - Tenestepensjon, økonomiske konsekvensar	Seniorrådgivar Frode Mannsåker Rådgivar Torill Drange
14.30	Livsfaseorientert personalpolitikk (forts.) - Ferie - Permisjonar, reiser - Kompetansemodule, medarbeidar-samtale	Seniorrådgivar Brita Bøyum Seniorrådgivar Inger Marken Seniorrådgivar Frode Mannsåker
15.35	Avslutning	Personaldirektør Geir Davidsen

 <b>HORDALAND FYLKESKOMMUNE</b>	<b>Mellombels tilsetting – Aml § 14-9</b>			
	Dokumenttype: Rutine/prosedyre	Godkjend av: Fylkesdirektør org.	Gjeld frå:1.1.2014	Tal sider: 8
	Utarbeidd av: Personalseksjonen	Godkjend dato: 20. desember 2013	Revidert dato:	Arkivsak: 201308524-1/21

## 1. Innleiing

Mellombels tilsetting er ei vanleg nytta tilsettingsform. Mellombels tilsetting vert nytta når ein skal "erstatte" ein medarbeidar som er i permisjon, er sjukmeld, er i utdanningspermisjon m.v., eller til å utføre eit ekstraordinært arbeid av forbigåande karakter (prosjekt, engasjement etc.). Når ein rettsgyldig kan nytte mellombels tilsetting er regulert i arbeidsmiljølova § 14-9.

Denne prosedyren tek føre seg lovteksten og knyt merknader til den. Det vert deretter gjort nærare greie for ulike typar vikariat og andre former for mellombels tilsetting. Til slutt i prosedyren ser vi på arbeidskontrakten og tilhøvet til dei tillitsvalde. Prosedyren er drøfta med dei hovudtillitsvalde.

## 2. Lovtekst

Arbeidsmiljølova § 14-9 omhandlar reglar om mellombels tilsetting. Paragrafen har følgjande ordlyd:

### § 14-9. Midlertidig ansettelse

(1) Arbeidstaker skal ansettes fast. Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås:

- a) når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten,
- b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat),
- c) for praksisarbeid,
- d) deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med Arbeids- og velferdsetaten,
- e) for idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten.

Arbeidsgiver skal minst en gang per år drøfte bruken av midlertidig ansettelse etter bestemmelsene i dette ledd med de tillitsvalgte.

(2) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om midlertidig ansettelse for praksisarbeid og om hvilke typer arbeidsmarkedstiltak som omfattes av første ledd bokstav d.

(3) Landsomfattende arbeidstakerorganisasjon kan inngå tariffavtale med en arbeidsgiver eller en arbeidsgiverforening om adgang til midlertidig ansettelse innenfor en nærmere angitt arbeidstakergruppe som skal utføre kunstnerisk arbeid, forskningsarbeid eller arbeid i forbindelse med idrett. Dersom tariffavtalen er bindende for et flertall av arbeidstakerne innenfor en nærmere angitt arbeidstakergruppe i virksomheten, kan arbeidsgiver på samme vilkår inngå midlertidig arbeidsavtale med andre arbeidstakere som skal utføre tilsvarende arbeid.

(4) Arbeidstaker som har vært ansatt i mer enn ett år, har krav på skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden senest en måned før fratredelsestidspunktet. Dette gjelder likevel ikke deltaker i arbeidsmarkedstiltak som omfattes av andre ledd bokstav d. Varselet skal anses for å være gitt når det er kommet fram til arbeidstakeren. Dersom fristen ikke overholdes, kan arbeidsgiver ikke kreve at arbeidstakeren fratrer før en måned etter at varsel er gitt.

(5) Midlertidige arbeidsavtaler opphører ved det avtalte tidsrommets utløp, eller når det bestemte arbeidet er avsluttet, med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale. Arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år etter første ledd bokstav a og b, skal anses som fast ansatt slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse. Ved beregning av ansettelsestid etter andre punktum skal det ikke gjøres fradrag for arbeidstakers fravær.

### 2.1. Merknader til lovteksten

Tilsettingar skal som hovudregel vere faste. Mellombels tilsetting er ein unntaksregel. Etter arbeidsmiljølova § 14-9 kan ein nytta arbeidsavtalar for eit bestemt tidsrom eller for arbeid av forbigåande art når «arbeidets karakter» tilseier det og arbeidet skil seg ut frå det som ordinært vert utført i verksemda. Vidare er det rettsgyldig å tilsette mellombels i vikariat. Det same er tilfelle for praksisarbeid knytt til utdanning eller fagopplæring og personar på arbeidsmarknadstiltak og åremål.

 <b>HORDALAND FYLKESKOMMUNE</b>	<b>Mellombels tilsetting – Aml § 14-9</b>			
	Dokumenttype: Rutine/prosedyre	Godkjend av: Fylkesdirektør org.	Gjeld frå:1.1.2014	Tal sider: 8
	Utarbeidd av: Personalseksjonen	Godkjend dato: 20. desember 2013	Revidert dato:	Arkivsak: 201308524-1/21

Det er to skjønstema knytt til Aml § 14-9, pkt. a)

- Arbeidet må vere av slik karakter at arbeidsoppgåvene i seg sjølv er definerte som tidsavgrensa
- Arbeidsoppgåvene må skilje seg frå det arbeidet som ordinært vert utført i verksemda

Lovteksten om «arbeidets karakter» gir rom for skjønsmessig vurdering. Det vesentlege moment i vurderinga er om arbeidstakar skal utføre eit arbeid som normalt og løpande vert utført i den ordinære drifta av verksemda. Er så tilfelle vil det ikkje vere høve til mellombels tilsetting. Dersom arbeidet er av ein slik karakter at det skil seg frå det som ordinært vert utført i verksemda, og det i tillegg vert kravd spesiell kompetanse for å utføre arbeidet, vil begge desse momenta kvar for seg ha verknad for kor rettmessig ei tidsavgrensa tilsetting vil vere. Døme på tidsavgrensa/ekstraordinært arbeid er prosjektarbeid, sesongarbeid o.l. Her må det leggjast til at prosjektarbeid i seg sjølv ikkje gir automatisk grunnlag for å nytte mellombels tilsetting. Det avgjerande er at arbeidet skil seg ut frå det som ordinært vert utført i eininga. Det spelar heller ingen rolle kven som finansierer tiltaket.

Når ein arbeidstakar vert tilsett for å utføre ekstraordinære oppgåver, er det viktig at arbeidsgivar ikkje i tillegg legg andre ordinære oppgåver til vedkomande. Det kan vere med å skape uklåre tilsettingstilhøve. Ei anna problemstilling er om ein kan ta inn ekstra arbeidskraft i ein periode for å dekke uføresette forhold som opphoping pga. innføring av ny teknologi, ekstra ressurskrevjande klientar/elevlar m.v. I mange tilfelle kan dette forsvarast, men praksis i HFK når det gjeld ressurskrevjande elevlar er at dette er ordinær drift og krev ordinær tilsetting. Når det gjeld generell underbemanning (permanent arbeidskraftbehov) så gjev det i alle fall ikkje høve til å nytte mellombelse arbeidsavtalar.

Det er viktig at begge partar er klår over at det vert inngått ein tidsavgrensa avtale. Arbeidsgivar har bevisbyrden for at slik avtale er inngått.

### 3. Vikariat

Etter arbeidsmiljølova § 14-9, b) er det rettsgyldig å tilsette mellombels i vikariat. Vi skil mellom følgjande typar vikariat:

#### 3.1. Reelle vikariat

Dette er arbeid i ei stilling som ein annan, namngjeven person er tilsett i. Reelle vikariat kan nyttast ved permisjonar i samband med svangerskap, utdanning, sjukdom over lengre tid, overgang til anna stilling o.l. og vert inngått for det aktuelle tidsrommet den som har stillinga er ute i permisjon. Det skal skrivast arbeidsavtale for det tidsrom vedkomande er vikar. Av arbeidsavtalen skal det gå fram kven ein er vikar for (namnet på den ein vikarierer for).

Ferievikariat kjem inn under kategorien reelle vikariat. Vedkomande som vert teken inn er vikar for namngjeven person eller grupper av personar. Bruk av ferievikariat må avgrensast til det strengt naudsynte. Utgangspunktet må vere omsynet til drifta ved verksemda. Reelle vikariat inntil 1 år, for undervisningsstillingar inntil 6 månader, treng ikkje lysast ut eksternt dersom det er kvalifiserte interne søkjarar jf. tilsetjingsprosedyren pkt. 2. Deltidstilsette har førerrett til utvida stilling/vikariat dersom vedkomande er kvalifisert for stillinga jf. HTA § 2.3.1.

 <b>HORDALAND FYLKESKOMMUNE</b>	<b>Mellombels tilsetting – Aml § 14-9</b>			
	Dokumenttype: Rutine/prosedyre	Godkjend av: Fylkesdirektør org.	Gjeld frå:1.1.2014	Tal sider: 8
	Utarbeidd av: Personalseksjonen	Godkjend dato: 20. desember 2013	Revidert dato:	Arkivsak: 201308524-1/21

### 3.2. Fortsatt vikariat

Dette er arbeid i ein bestemt ledig stilling frå den førre tilsette slutta og fram til den nye tilsette har teke til i stillinga. Det inkluderer og stilling som blir ledig under vikariat og som skal lysast ut. Ny arbeidsavtale må inngåast ved overgang frå eit reelt vikariat til fortsatt vikariat. Konkret inneber det at den som er inne i eit reelt vikariat får tilbod om å halde fram til det er tilsett i stillinga. Den mellombels tilsette må haldast orientert om pågåande arbeid med rekruttering til stillinga.

Ved ledighet i stilling grunna oppseiing, naturleg avgang m.v. vil det vere høve til å tilsetje mellombels fram til det er tilsett fast i stillinga når det ikkje er tid til å rekruttere fast stilling før vedkomande arbeidstakar sluttar. I utgangspunktet skal ledige stillingar lysast ut straks, utan noko opphald dersom ikkje særlege grunnar talar for det motsette.

Mellombels tilsetting i påvente av rekruttering kan nok liggje i ei gråson. Fylkeskommunale einingar bør vere varsame med å nytte denne forma for mellombels tilsetjing og avgrense det til det mest turvande ut frå reelle driftsmessige omsyn.

Rekruttering til fortsatt vikariat skjer vanlegvis ved at vedkomande som er i reelt vikariat får tilbod om å halde fram. Vidare har administrativ leiar høve til å engasjere person i stilling til det er fast tilsett. Det er drøftingsplikt med dei tillitsvalde.

### 3.3. Anonymt vikariat

Dette er mellombels tilsetting i fagstilling grunna manglande faglege kvalifikasjonar. I nokre høve lukkast det kanskje ikkje ved første utlysing å få tilsett fagpersonale. I slike høve kan det vere aktuelt å inngå mellombels arbeidsavtale med person som ikkje har dei formelle kvalifikasjonane.

Dersom arbeidsgjevar vel å nytta denne tilsettingsforma føreset det at eininga utøver aktiv handling i høve til å rekruttere fagpersonale til stillinga. Dvs. at ein må vise stadig aktivitet med omsyn til å få tak i rett kompetanse ved å lysa ut stillinga minst 2-3 gongar pr. år. Gjenteke bruk av vikariat over lengre tid (jf. 4 års regelen) kan føre til at vikaren må sjåast på som fast tilsett sjølv om vedkomande ikkje har den formelle fagutdanninga for stillinga.

Det er viktig at arbeidsgivar i høve til kor lovleg ei slik tilsetjing er, sikrar skriftleg bevis i relasjon til aktivitet, løpande informasjon osv. Arbeidsgivar har dokumentasjonsplikta for at den tilsette er i eit mellombels tilsettingstilhøve.

### 3.4. Vikaroppdrag etter tilkalling

Vikaroppdrag etter tilkalling/tilfeldige vikariat er mellombels tilsetting der arbeidstakar etter tilkalling tek oppdrag/anna kortvarig arbeid og som ikkje har avtale utover dette.

Slike avtalar kan inngåast mellom arbeidstakar og eininga for å dekke opp trongen for vikarar ved korttidsfråvær grunna sjukdom, ferie, kurs og andre tilhøve som medfører trong for mellombels tilsetting. I botnen må det ligge ein arbeidskontrakt, sjå punktet om arbeidsavtaler.

Arbeidsavtalen går ut på at eininga tek kontakt med arbeidstakar når eininga har trong for vikar. Arbeidstakar står fritt til å seie ja eller nei til tilbodet om arbeid når vedkomande vert kontakta. Arbeidsgjevar står fritt til å velje mellom dei vikarar ein har avtale med.

Arbeidskontrakten fungerer slik at arbeidstilhøvet opphøyrer når den eller dei vakter er avslutta.

 <b>HORDALAND FYLKESKOMMUNE</b>	<b>Mellombels tilsetning – Aml § 14-9</b>			
	Dokumenttype: Rutine/prosedyre	Godkjend av: Fylkesdirektør org.	Gjeld frå:1.1.2014	Tal sider: 8
	Utarbeidd av: Personalseksjonen	Godkjend dato: 20. desember 2013	Revidert dato:	Arkivsak: 201308524-1/21

#### 4. Arbeidsmarknadstiltak

Arbeidsmiljølova § 14-9 pkt. d) har følgjande ordlyd:

- (1) Arbeidstaker skal ansettes fast. Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås:
- d) deltaker i arbeidsmarknadstiltak i regi av eller i samarbeid med Arbeids- og velferdsetaten,
- (2) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om midlertidig ansettelse for praksisarbeid og om hvilke typer arbeidsmarknadstiltak som omfattes av første ledd bokstav d.

Arbeidsmarknadstiltak skal bidra til å redusere omfanget av langvarig ledigheit og til at personar som i dag står utanfor arbeidslivet kan kome i arbeid. Arbeidsmarknadstiltaka omfattar både tiltak retta mot arbeidsledige med behov for arbeidsretta bistand og tiltak for personar med nedsett arbeidsevne. Tiltaka kan delast inn i:

- Avklaring av bistandsbehov
- Arbeidspraksis
- Opplæring
- Oppfølging
- Lønstilskot
- Varige tiltak
- Arbeidsretta rehabilitering

Regjeringa bestemmer til ei kvar tid kva for tiltak ein skal ha fokus på/prioritere.

KS har uttala i skriv dagsett 24.02.1995 at sjølv om Arbeids- og velferdsetaten står bak eit tiltak så medfører det ikkje at tiltaket automatisk er eit arbeidsmarknadstiltak som vert omfatta av Aml § 14-9 bokstav d). Når føremålet med lønstilskotet er å bidra til formidling av arbeidssøkjjarar «til ordinært arbeid» og lønstilskotet skal dekkja arbeidsgivar sine ekstra utlegg til opplæring m.v. er det ikkje eit tiltak i samsvar med Aml § 14-9, bokstav d), men lønstilskot til dekking av «meirkostnader» knytt til innkjøring av fast tilsett arbeidstakar i stilling.

#### 5. Åremålstilsetning

Heimelen for tilsetning på åremål går fram av Arbeidsmiljølova § 14-10. Regelen er berre aktuell for andre verksemder enn kommunar/fylkeskommunar sidan kommunelova § 24 nr. 2 regulerer spørsmålet om åremålstilsetning i kommunesektoren. Kommunelova § 24, nr. 2 har slik ordlyd:

**§ 24. Kommunale og fylkeskommunale stillinger**

2. Kommunestyret og fylkestinget kan selv bestemme at ledende administrative stillinger, herunder ledere av kommunale og fylkeskommunale foretak, skal ansettes på åremål. Det samme gjelder for ombud. Åremålsperioden skal være på minst seks år.

Åremålstilsetjing er også omtala i Hovudtariffavtalen

**HTA § 2.4**

For stillinger der det med hjemmel i arbeidsmiljøloven, kommuneloven eller opplæringsloven tilsettes på åremål, gjelder nedenstående bestemmelser:

En åremålsperiode skal være minimum seks år. Arbeidstakere tilsatt i åremålsstilling, skal underettes om hvorvidt tilsetningen forlenges for en ny åremålsperiode senest ett år før tilsettingsforholdet opphører. Ved forlengelse kan ny åremålsperiode være kortere enn seks år.

 <b>HORDALAND FYLKESKOMMUNE</b>	<b>Mellombels tilsetning – Aml § 14-9</b>			
	Dokumenttype: Rutine/prosedyre	Godkjend av: Fylkesdirektør org.	Gjeld frå:1.1.2014	Tal sider: 8
	Utarbeidd av: Personalseksjonen	Godkjend dato: 20. desember 2013	Revidert dato:	Arkivsak: 201308524-1/21

Spørsmålet om å nytte åremålstilsetjing for leiande administrative stillingar i Hordaland fylkeskommune har vore vurdert av fylkestinget ved fleire høve. I dag er det berre fylkesrådmannen som er tilsett på åremål.

## 6. Arbeidsavtalar

Arbeidsmiljølova § 14-5 og 14-6 har reglar om bruk av arbeidsavtalar. Hovudregelen er at det skal inngåast skriftleg arbeidsavtale i alle arbeidstilhøve uansett lengda på arbeidstilhøvet.

I arbeidsmiljølova § 14-5 står det at:

- “(1) Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale i alle arbeidsforhold. Arbeidsgiver skal utforme et utkast til arbeidsavtale i samsvar med § 14-6. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av en tillitsvalgt eller annen representant både ved utarbeidelse og ved endringer i arbeidsavtalen.
- (2) I arbeidsforhold med en samlet varighet av mer enn en måned skal skriftlig arbeidsavtale foreligge snarest mulig og senest en måned etter at arbeidsforholdet begynte.
- (3) I arbeidsforhold med kortere varighet enn en måned eller ved utleie av arbeidskraft, skal det umiddelbart inngås skriftlig arbeidsavtale”.

Arbeidsmiljølova § 14-6 lister opp minimumskrav til innhaldet i den skriftlege avtalen:

- “(1) Arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om forhold av vesentlig betydning i arbeidsforholdet, herunder:
- a) partenes identitet,
  - b) arbeidsplassen. Dersom det ikke eksisterer noen fast arbeidsplass eller hovedarbeidsplass skal arbeidsavtalen gi opplysning om at arbeidstakeren arbeider på forskjellige steder, og oppgi forretningsadressen eller eventuelt hjemstedet til arbeidsgiver,
  - c) en beskrivelse av arbeidet eller arbeidstakerens tittel, stilling eller arbeidskategori,
  - d) tidspunktet for arbeidsforholdets begynnelse,
  - e) forventet varighet dersom arbeidsforholdet er midlertidig,
  - f) eventuelle prøvetidsbestemmelser, jf. § 15-3 sjuende ledd og § 15-6,
  - g) arbeidstakerens rett til ferie og feriepenger og reglene for fastsettelse av ferietidspunktet,
  - h) arbeidstakerens og arbeidsgiverens oppsigelsesfrister,
  - i) den gjeldende eller avtalte lønn ved arbeidsforholdets begynnelse, eventuelle tillegg og andre godtgjøringer som ikke inngår i lønnen, for eksempel pensjonsinnbetalinger og kost- eller nattgodtgjørelse, utbetalingsmåte og tidspunkt for lønnsutbetaling,
  - j) lengde og plassering av den avtalte daglige og ukentlige arbeidstid,
  - k) lengde av pauser,
  - l) avtale om særlig arbeidstidsordning, jf. § 10-2 andre, tredje og fjerde ledd,
  - m) opplysninger om eventuelle tariffavtaler som regulerer arbeidsforholdet. Dersom avtale er inngått av parter utenfor virksomheten skal arbeidsavtalen inneholde opplysninger om hvem tariffpartene er.
- (2) Informasjon nevnt i første ledd bokstavene g til k kan gis ved å henvise til lover, forskrifter eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene.



 <b>HORDALAND FYLKESKOMMUNE</b>	<b>Mellombels tilsetning – Aml § 14-9</b>			
	Dokumenttype: Rutine/prosedyre	Godkjend av: Fylkesdirektør org.	Gjeld frå:1.1.2014	Tal sider: 8
	Utarbeidd av: Personalseksjonen	Godkjend dato: 20. desember 2013	Revidert dato:	Arkivsak: 201308524-1/21

### 6.1 Arbeidsavtaler i HFK

HFK har med bakgrunn i Aml § 14-6 utarbeidd to standard arbeidsavtalar

1. Arbeidsavtale (fast tilsetning/vikariat/engasjement)
2. Arbeidsavtale (vikaroppdrag etter tilkalling)

Arbeidsavtale 1 skal freiste fange opp alle typar tilsetningsforhold slik som fast tilsetning og ulike mellombelse tilsettingar t.d. vikariat, engasjement, prosjekt, konstituering m.m.

I arbeidsavtalen kryssar ein av for relevant tilsetningsform, spesifiserer type arbeid og fører opp kor lenge tilsetningstilhøvet varer dersom det er mellombels. Ved vikariat og anna ledig stilling skal det førast opp namn på den ein vikarierer for.

Arbeidsavtale 2 er meint i dei tilfella der eininga inngår avtale med personar om å stå på vikarliste når eininga har trong for vikar i samband med sjukdom, ferie og anna fråvær som gjer det naudsynt for arbeidsgivar med vikar/mellombels tilsetning («ringe til vikar»). Arbeidsavtale 2 vert inngått mellom arbeidstakar og arbeidsgivar og gjeld så lenge arbeidstakar ynskjer å stå på ei slik liste. Det ligg ikkje noko forplikting frå nokon av partane i ein slik avtale dvs. at arbeidstakar har ikkje rett til vikaroppdrag og eininga står fritt til å velje mellom dei som står på lista.

Spesielt for pedagogisk personale; Tilsetningsforholdet for undervisningspersonale vert rekna frå dato til dato, men likevel slik at eit tilsetningsforhold som varer eit skulehalvår reknast frå 01.08. til 31.12., (01.01. til 31.07.), og eit tilsetningsforhold som varer eit skuleår reknast frå 01.08. til 31.07., inklusiv lovbestemt feriefritid, jf. HTA § 2.5.

Arbeidsavtalane er tilgjengeleg i Kvalitetssystemet under Rekruttering.

### 7. Opphøyr av mellombels arbeidsavtale

Arbeidsmiljølova § 14-9 (5), 1. setning har følgjande ordlyd

(5) Midlertidige arbeidsavtaler opphører ved det avtalte tidsrommets utløp, eller når det bestemte arbeidet er avsluttet, med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale.

Det står vidare i Aml § 14-9 (4)

(4) Arbeidstaker som har vært ansatt i mer enn ett år, har krav på skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden senest en måned før fratredelsestidspunktet. Dette gjelder likevel ikke deltaker i arbeidsmarkedstiltak som omfattes av andre ledd bokstav d. Varselet skal anses for å være gitt når det er kommet fram til arbeidstakeren. Dersom fristen ikke overholdes, kan arbeidsgiver ikke kreve at arbeidstakeren fratrer før en måned etter at varsel er gitt.

Det skal gå tydeleg fram av arbeidsavtalen når det mellombelse arbeidstilhøve opphører (viktig å passe på at dette står i arbeidsavtalen). Det er òg viktig å passe på at arbeidstakar som har vore mellombels tilsett i meir enn 1 år, får skriftleg varsel om tidspunktet for fråtreden minst ein måned i førevegen. Mal for slikt varsel finn ein i Kvalitetssystemet under Rekruttering.



 <b>HORDALAND FYLKESKOMMUNE</b>	<b>Mellombels tilsetting – Aml § 14-9</b>			
	Dokumenttype: Rutine/prosedyre	Godkjend av: Fylkesdirektør org.	Gjeld frå:1.1.2014	Tal sider: 8
	Utarbeidd av: Personalseksjonen	Godkjend dato: 20. desember 2013	Revidert dato:	Arkivsak: 201308524-1/21

## 8. Krav om fast tilsetting

Arbeidsmiljølova § 14-9 (5), 2.setning har følgjande ordlyd:

Arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år etter første ledd bokstav a og b, skal anses som fast ansatt slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse. Ved beregning av ansettelsestid etter andre punktum skal det ikke gjøres fradrag for arbeidstakers fravær.

Dersom arbeidstakar har vore samanhengande mellombels tilsett i meir enn fire år med heimel i Aml 14-9, 1. ledd bokstav a) og b), er vedkomande å rekne som fast tilsett og har same oppseingsvern som fast tilsette. Med samanhengande teneste er meint teneste utan avbrot. Ved beregning av «ansettelsestid» ( 4 års regelen) skal ikkje noko form for fråvær kome til frådrag, føresett at fråværet er rettmessig ( sjukdom, permisjon og liknande). Spesielt for pedagogisk personale; Det vert ikkje rekna som avbrot i tenestetid når arbeidstakar held fram i vikariat/nytt vikariat frå nytt skuleår/skulehalvår, jf. ovannemnde pkt. 6.1.

## 9. Tilhøvet til dei tillitsvalde

Tillitsvalde skal på vanleg måte inn i alle tilsettingssaker og gje uttale både for faste stillingar og mellombelse stillingar. Vidare skal prinsippa for bruk av mellombels tilsetting drøftast med dei tillitsvalde. Etter arbeidsmiljølova § 14-9 skal dette skje minst ein gong pr. år medan det i hovudtariffavtalen er sagt at dette skal skje minst to gongar pr. år.

Aml § 14-9

«Arbeidsgiver skal minst en gang per år drøfte bruken av midlertidig ansettelse etter bestemmelsene i dette ledd med de tillitsvalgte».

HTA § 2.3.2

“Arbeidsgiver skal minst to ganger i året informere og drøfte prinsippene for bruk av oppdragstakere, innleid arbeidskraft og midlertidige tilsettinger iht arbeidsmiljøloven § 14-9. Unntatt herfra er vikariater. Arbeidsmarkedstiltak forutsettes behandlet etter reglene som gjelder for disse».

Prinsippa for bruk av mellombels tilsetting er noko som vert teke opp med dei hovudtillitsvalde i HFK. Det er særskilt viktig at einingsleiar drøfter med dei tillitsvalde all trong for mellombels tilsetting og kontaktar personalseksjonen når ein er i tvil om rettsgyldigheten av ei mellombels tilsetting.

## 10. Prosedyrar ved tilsetjing

Fylkeskommunen sine prosedyrar for rekruttering og tilsetjing seier noko om framgangsmåte når ei stilling vert ledige og det skal rekrutterast ny medarbeidar. Dette gjeld i høve til stillingsvurdering, utlysing, vurdering og tilsetjing m.m. Reglane gjeld både for faste og mellombelse tilsetjingar. Vi nemner her nokre av dei mest relevante reglane i prosedyren:

### (1) Vurdering av stilling før utlysing

Når ei stilling vert ledig må det vurderast etter drøfting med dei tillitsvalde om det er behov for stillinga i si noverande form. Det må vurderast om stillinga skal omgjerast til ei stilling med annan type kompetanse, eller om ressursituasjonen tilseier at stillinga bør stå ledig. Avgjerdsinstans ved omgjerjing av stilling følgjer av delegasjonsreglementet. Før eventuell utlysing av stillinga skal personalseksjonen i samarbeid med linjeleiar og dei tillitsvalde vurdere følgjande:

- Om det er tilsette som har behov for anna stilling på grunn av ein samla helsesituasjon, jf. dokumentet “Mål og tiltak i IA-arbeidet i Hordaland fylkeskommune.”

 <b>HORDALAND FYLKESKOMMUNE</b>	<b>Mellombels tilsetjing – Aml § 14-9</b>			
	Dokumenttype: Rutine/prosedyre	Godkjend av: Fylkesdirektør org.	Gjeld frå:1.1.2014	Tal sider: 8
	Utarbeidd av: Personalseksjonen	Godkjend dato: 20. desember 2013	Revidert dato:	Arkivsak: 201308524-1/21

- Om det er tilsette som har førerrett til ei stilling i Hordaland fylkeskommune, jf. arbeidsmiljølova § 14-2.
- Om det er tilsette som har rett til utviding av stillinga etter hovudtariffavtalen kap. 1 pkt. 2.3 og arbeidsmiljølova § 14-3.
- Om innleige av arbeidskraft kan vere aktuelt i situasjonar der ein har trong for spisskompetanse til dømes i prosjekt eller i situasjonar der det er ekstraordinær trong for kapasitetsauke i kortare periodar.

Dersom ein etter denne gjennomgangen finn at stillinga skal førast vidare og lysast ut, skal linjeleiar utarbeide utlysingstekst i rekrutteringsmodulen og sende denne til personalseksjonen for utlysing.

### *(2) Utlysing*

Som hovudregel skal alle stillingar lysast ut eksternt, og det vert vist til Hordaland fylkeskommune sine gjeldande reglar for annonsering. Vikariat og andre tidsavgrensa stillingar på inntil 1 år, for undervisningsstillingar inntil 6 månader, treng ein ikkje å lyse ut eksternt dersom det er kvalifiserte interne søkjarar. Intern utlysing skal i slike tilfelle drøftast med dei aktuelle tillitsvalde. For interne utlysingar vil vere fylket sitt intranett/Personalportalen. For kortare vikariat - maksimalt for 6 månader kan det vere aktuelt å tilsetja utan utlysing. Dette skal drøftast med dei aktuelle tillitsvalde i førekant.

### *(15) Åremålstilsetjing*

Fylkestinget kan gjere vedtak om at det skal tilsettast på åremål i leiande administrative stillingar jfr. kommunelova. Åremålstilsetjingar skal vere på minst 6 år. Åremålskontrakten kan fornyast for ein periode etter ei konkret vurdering.



## Notat

Dato: 27.02.2014  
Arkivsak: 2014/12398-2  
Saksbehandlar: hanrun

---

<b>Til:</b>	Administrasjonsutvalet, Fylkesutvalet
<b>Frå:</b>	Fylkesrådmannen

---

### Prosjekt: "Førebudd på framtida" - gjennomgang av HFK sin organisasjon

#### 1. Bakgrunn

Med utgangspunkt i fylkestinget sine vedtak i årsbudsjetta for 2013 og 2014 vil fylkesrådmannen foreta ein systematisk gjennomgang av alle avdelingane i Hordaland fylkeskommune. I gjennomgangen vil ein m.a. sjå på organisasjonsstruktur og arbeidsprosessar samt tiltak for å kunne effektivisere drifta, auke servicenivået og betre tenesteproduksjonen for innbyggjarane i fylket.

Samstundes er det viktig å førebu og tilpasse HFK sin organisasjon til moglege endringar i oppgåver og ansvarsområde i tida framover.

Arbeidet vert organisert i eit eige prosjekt kalla «*Førebudd på framtida*», som vil gå fram til 2016. Av praktiske og kapasitetsmessige omsyn vert prosjektet delt inn i ulike fasar. Ein vil engasjere eit uavhengig eksternt konsulentmiljø, som skal stå for dei praktiske kartleggingane og gi ei tilråding om aktuelle tiltak og framtidig organisering til fylkesrådmannen.

#### 2. Målsetting

Prosjektet «*Førebudd på framtida*» skal kartlegge og vurdere funksjonar, struktur, kompetanse og kapasitet i organisasjonen opp mot dei oppgåvene HFK skal utføre, slik at desse vert gjennomført på ein mest mogleg effektiv måte.

Prosjektet skal difor m.a.:

- Gjennomgå funksjonar i høve HFK sine vedtekte oppgåver
- Vurdere kompetansesamansetting og kapasitet i organisasjonen i høve vedtekte oppgåver
- Vurdere organisasjonsstruktur og definere moglege synergieffektar i høve oppgåvefordelinga
- Vurdere ytterlegare gevinstrealisering ved bruk av felles IKT-system og heilelektroniske arbeidsprosessar

### 3. Prosess

Prosjektet vert lagt opp i to fasar; den første våren 2014. Det skal utarbeidast forslag til tiltak som skal handsamast i toppleiargruppa i juni. Tiltak skal drøftast og verte vedtekne hausten 2014 og så langt som mogleg implementerast i budsjettet for 2015. Eventuelle resterande tiltak vert implementerte utover i økonomiplanperioden.

Fase to vil bli satt i verk i 2015 med mål om å implementerast i budsjettet for 2016. Nærare framdriftsplan vil bli utarbeida på eit seinare tidspunkt.

Dersom regjeringa vedtek endringar i HFK sine oppgåver og ansvarsområder, kan dette føre til endringar i framdriftsplanen.

#### Fase 1: 2014

Aktuelle område i fase 1 vil vere gjennomgang av

- Fylkesadministrasjonen generelt
  - Vurdere tenesteleveransane til fylkesadministrasjonen i eit brukar/kundeperspektiv
  - Vurdere meir effektiv organisering av merkantile støttefunksjonar
  - Vurdere potensialet for ytterlegere gevinstrealisering IKT (m.a. etter innføring av nytt sak-arkivsystem)
  - Samanlikne måten HFK organiserer funksjoner og roller på med andre fylkeskommunar
- Regionalavdelinga, Kultur- og idrettsavdelinga, Økonomiavdelinga og Organisasjonsavdelinga
  - Kartlegge funksjons- og rollefordeling i avdelingane, i høve andre avdelingar og i høve samarbeidspartnarar
  - Vurdere kompetansesamansetting og kapasitet i avdelingane i høve vedtekne oppgåver
  - Vurdere organisasjonsstruktur og definere moglege synergieffektar i høve oppgåvefordelinga
  - Foreslå eventuelle andre forbetningsområde og –tiltak
- Tannhelseavdelinga – gjennomgang av oppgåver m.v. er allereie satt i gong, men grensesnitt mot andre avdelingar vil bli vurdert

#### Fase 2: 2015

Aktuelle område i fase 2 vil vere gjennomgang av

- Opplæringsavdelinga og Samferdselsavdelinga
  - Kartlegge funksjons- og rollefordeling i avdelingane, i høve andre avdelingar og i høve samarbeidspartnarar
  - Vurdere kompetansesamansetting og kapasitet i avdelingane i høve vedtekne oppgåver
  - Vurdere organisasjonsstruktur og definere moglege synergieffektar i høve oppgåvefordelinga
  - Foreslå eventuelle andre forbetningsområde og –tiltak

### 4. Tilnærming

Metodisk tilnærming er opp til ekstern prosessleverandør. Prosjektet vert gjennomført i tråd med reglane i arbeidsmiljøloven og hovudtariffavtalen. Ved eventuelle personalmessige konsekvensar gjeld dessutan HFK sine egne reglar for omstilling.

HFK sin overordna visjon og verdiar er elles bærande for prosjektet.

## 5. Organisering

Fylkesrådmann Rune Haugsdal er ansvarleg for gjennomføringa av prosjektet. For å ivareta organisasjonen sine interesser har fylkesrådmannen knytt til seg ein arbeidsgruppe med desse representantane: fylkesdirektør økonomi Johnny Stiansen, fylkesdirektør organisasjon Ingrid Holm Svendsen, personaldirektør Geir Davidsen, fylkeshovudverneombod Jorunn Bakke Johannessen, omstillingstillitsvald og ekstern prosjektleiar.

## 6. Tentativ framdriftsplan fase 1

- |  |                 |
|--|-----------------|
| - Orientering toppleiargruppa                | 13. januar      |
| - Orientering informasjons- og drøftingsmøte | 22. januar      |
| - Orientering HAMU                           | 24. januar      |
| - Orientering AMU fylkesadm                  | 30. januar      |
| - Orientering leiarsamling                   | 6. februar      |
| - Informasjon Leiarnytt                      | 18. februar     |
| - Informasjon tilsette intranett             | 19. februar     |
| - Informasjon tilsette allmøte               | 20. februar     |
| - Orientering Administrasjonsutvalet         | 20. mars        |
| - Anskaffingsprosess                         | Ferdig 1. april |
| - Rapport til toppleiargruppa                | 16. juni        |
| - Drøfting og vedtak                         | Haust 2014      |
| - Iverksetjing                               | 1. januar 2015  |

**Notat**

Dato: 07.03.2014  
Arkivsak: 2014/13210-1  
Saksbehandlar: fromann

---

**Til:** Administrasjonsutvalet

---

**Frå:** Fylkesrådmannen

---

## **Forvaltningsrevisjon av personalforvaltninga i Hordaland fylkeskommune**

### **1. Kort sakshistorikk**

Revisjonsselskapet Deloitte gjennomførte i 2012/13 ein forvaltningsrevisjon av personalforvaltninga, og leverte rapporten «Forvaltningsrevisjon i Hordaland fylkeskommune. Personalforvaltning» i mars 2013. Rapporten vart handsama i Kontrollutvalet 4. april og i Fylkestinget i 11. juni (sak 20/13). Fylkestinget bad i sitt vedtak fylkesrådmannen om å lage ein handlingsplan innan 01.10.13, som viser kva tiltak som skal setjast i verkt for å følgje opp tilrådingane i forvaltningsrevisjonsrapporten. Denne vart utarbeida i september og presentert for Fylkesutvalet 31. oktober og for Fylkestinget 10. desember. Det vart og orientert om status på handlingsplanen i Fylkestinget.

### **2. Hovudfunn**

Hovudfunna frå revisjonen vart grundig presentert i fylkestingsak 20/13. Om lag 90% av leiarane som er med i undersøkinga er godt nøgd med servicen frå personalseksjonen. Mange av leiarane meiner likevel at personalseksjonen har for dårleg kapasitet. Men det er og nesten 60 % som seier dei treng meir opplæring og om lag 30% kjenner ikkje godt nok til sentrale retningslinjer på personalfeltet (mellom anna handtering av vanskelege personalsaker).

Revisjonen syner at implementering av Personalportalen har vore vellukka og at ein no bør prioritera oppfølginga av systemet. Slik oppfølging gjeld og Kvalitetssystemet. I tillegg er det trong for å klargjere personalansvaret på ulike leiarnivå og det er fleire rutinar som bør presiserast. 60% av leiarane har gjennomført medarbeidarsamtale med alle sine tilsette, noko som er for lågt, og det er trong for avklaringar kring vikarbruk og meir systematisk arbeid for å redusera ufrivillig deltid.

### **3. Prosessar for betre personalforvaltning**

Arbeidet med oppfølging av revisjonen starta i april. Det vart gjennomført ei samling for personalseksjonen og organisasjonsstaben kring forvaltningsrevisjonen i juni. Basert på innføring av «Kontinuerleg forbetring» som arbeidsmetodikk (LEAN) tok ein for seg korleis ein skulle forbetre arbeidet kring personalforvaltninga. Det vart etablert eit prosjekt med i alt 7 arbeidsgrupper (Prosessforbetring av rutinar, Klargjering av

personalfullmakter, Gevinstrealisering Personalportalen og Kvalitetssystem (IT), Auke bruken av medarbeidersamtalar, Bete samhandling med arbeidstakarorganisasjonane, Redusere bruken av ufrivillig deltid og Personalleiing for leiarar). Ein har og sett på kva for verknad innspela frå arbeidsgruppene kan ha for arbeidsdeling på Personalseksjonen. Mandat og arbeidsgrupper har vore drøfta med dei fylkestillsvalde og dei har vore representert i arbeidsgruppene. Det er ulike synspunkt på nokre område. Dette er dels innarbeidd i saka dels i referat frå informasjons- og drøftingsmøte.

Alle arbeidsgruppene har levert notat om status og forslag til handlingsplan. Det har vore gjennomført fleire arbeidsmøter og det var ein evaluering av prosessen i alle gruppene i februar. Fleire aktivitetar er og implementert.

Det er eit faseinndelt arbeid. Fleire av arbeidsgruppene som har hatt ansvar for forbetring av rutinar mv. er ferdig. Desse gruppene har då lagt grunnlaget for det vidare arbeidet i andre arbeidsgrupper. Det gjeld særleg arbeidsgruppa som tar for seg samhandling med tillitsvalde og leiaropplæring.

Leiaropplæring er ein sær viktig del av arbeidet i 2014. Denne aktiviteten står for mykje av den reelle implementeringa. Skal utfordringane som er peika på i revisjonsrapporten og det omfattande arbeidet som er gjort få ein praktisk konsekvens, så må endringane ut i organisasjonen. Fullmaktstruktur er endra og det vert no lagt stor vekt på opplæring. Arbeidet er innarbeida i to storsamlingar med 150 leiarar i kvar samling. Ein i mars og ein i oktober. I tillegg er personalforvaltning eit sentralt tema for introduksjonsopplegget for nye leiarar (over tid 90 leiarar). Til saman får altså 390 leiarar opplæring om personalforvaltning i HFK etter endringane som er gjort som følgje av forvaltningsrevisjonen.

#### 4. Oppfølging og handlingsplan

##### Prosessforbetringar

Personalseksjonen er godt i gang med oppdatering av rutinane, dei fleste av desse er no ferdig og teke med i opplæring for leiarar i 2014. Dette gjeld mellom anna rutine for handsaming av vanskelege personalsaker med prosedyre for formell irrettesetting og rutine for oppfølging av sjukemelde. Arbeidet er og ferdig når det gjeld konflikthandtering og handtering av overtalsaker. Prosedyre for innleie av vikarar er godt i gang.

##### Gevinstrealisering Personalportalen og Kvalitetssystem

Det har vore ei vellukka implementering av Personalportalen (ref. forvaltningsrevisjonen). I arbeidsgruppe om gevinstrealisering har ein definert kva for område ein kan forbetre etter at systema er teke i bruk. Det er meldt inn ei rekkje forbetringar og desse er innarbeida i eigen handlingsplan. Her og er det trong for opplæring i korleis leiarar og superbrukarar kan bruke systemet smartare. Det er og gjennomført ekstra opplæring for superbrukarane.

Når det gjeld Kvalitetssystemet må ein framleis halde fokus på å ta systemet i bruk. Her er prosjektet tilført ressursar og «Kvalitetsforum» er godt i gang med å ta opp att satsinga på Kvalitetssystemet. Det er og gjort vedtak i Fylkesrådmannen si leiargruppe om «Mål og strategi for Kvalitetssystemet 2014» i desember. Denne legg vekt på at systemet må takast meir aktivt i bruk og at kvalitetsarbeid som går føre seg i avdelingane må integrerast med Kvalitetssystemet (IT).

##### Auke bruken av medarbeidersamtalar

Konseptet «Medarbeidersamtalen» er no oppdatert og har ein sentral rolle i leiaropplæringa i 2014. Ein kan måle om dette gir tilfredsstillande auke i bruken av medarbeidersamtalar i 2015.

##### Samhandling med arbeidstakarorganisasjonane

Samarbeidet mellom personalseksjonen og tillitsvalde blir i dag opplevd som konstruktivt og løysingsorientert av begge partar. Gruppa har peika på fleire forbetningsområder, mellom anna samhandling

ute i einingane, samhandling mellom Personalseksjonen og Opplæringsavdelinga i høve regionleiarane (nye funksjonar) og generelt informasjonsarbeid.

#### Redusere bruken av ufrivillig deltid

Det har vore gjennomført ei kartlegging av ufrivillig deltid. Den syner at 28% av dei deltidstilsette ønskjer seg ei større stilling. 73% av desse ønskjer å jobbe i 100% stilling. Det skal gjennomførast ei ny undersøking i mai 2014.

Bruken av rutine for intern utlysing er stramma opp. I tillegg er det sett ned ei gruppe som skal sjå på praktisering av førerrett for deltidstilsette. Korrekte data for tenesteansiennitet spelar ei sentral rolle på dette feltet. Ein vil og sjå nærare på ordningar med intern stillingsbank.

Arbeidet vil få endå høgare fokus i 2014.

#### Klargjering av personalfullmakter

Fleire personalfullmakter er no delegert og ny ansvarsområde har vore og er sentralt i opplæringa for leiarar.

#### Ansvarsdeling i personalseksjonen

Delegasjon i fullmaktstrukturen og innspel på at ein kan ha klårare ansvarsdeling på seksjonen vil verte lagt til grunn for det vidare arbeidet med saksflyt og roller også i 2014. Arbeidet med dette starta i mai 2013.

#### Handlingsplan

Det er definert milepælar frå alle arbeidsgruppene. Dette er oppsummert i ein eigen handlingsplan. Status på desse milepælane følgjer vedlagt. Arbeidsgruppene har eigne aktivitetsplanar. Det er gjort eit omfattande og ressurskrevjande arbeid, men ein skal vere varsam med å starte for mange tiltak på kort sikt i ein elles travel kvardag kring ordinære personaloppgåver. Det er lagt vekt på at ein skal halde på alle milepælane, men at ein bør sjå på desse i eit lengre tidsperspektiv.

Fylkesrådmannen vil kontinuerleg følgje opp handlingsplanen.





**Handlingsplan vedr. tilrådingar i revisjonsrapporten  
«Personalforvaltning i Hordaland fylkeskommune», Deloitte, mars 2013.**

Planen er en oppfølging av vedtak i Fylkestinget av 11.06.13, sak 20/13, og byggjer på handlingsplanane for dei sju arbeidsgruppene som er presentert i dokumentet «Kontinuerleg forbetring – Handlingsplan Personalforvaltning», datert 13. september 2013. Dette dokumentet er under kontinuerleg endring og siste versjon er datert 6. mars 2014.

Arbeidsgruppe	Nr	Tiltak med status	Ansvar	Når	Tilråding nr.
1. Prosessforbetring av rutinar og prosedyrar	1	Oppdatere prosedyre om vanskelege personalsaker og formell irettesetting <i>Status: Ferdig (godkjent av fylkesrådmannen)</i>	Pers.dir	01.10.13	12
	2	Oppdatere rutine for konflikthandtering <i>Status: Rutine ferdig og implementert</i>	Pers.dir	01.11.13	1
	3	Oppdatere rutine for oppfølging av sjukmelde <i>Status: Rutine ferdig og implementert</i>	Pers.dir	06.09.13	1
	4	Oppdatere prosedyre for handtering av overtalsaker <i>Status: Ferdig</i>	Pers.dir.	01.11.13	8
	5	Oppdatere reglement for tilsetjing <i>Status: I gang etter plan</i>	Pers.dir.	01.02.14	1, 6
	6	Oppdatere reglement og rutine for reise <i>Status: Ferdig. Men erfaring: Må oppdaterast i høve fleire endringar i 2014.</i>	Pers.dir.	01.02.14	1
	7	Nye arbeidsprosessar (flytskjema) kring personaloppgåver og –ansvar <i>Status: Ferdig og klar for ny gjennomgang</i>	Pers.dir.	31.12.13	1, 2
	8	Rammeavtale om innleige av vikarar <i>Status: I gang i høve plan.</i>	Pers.dir., Innkjøpsjef	01.06.14	14
	9	Prosedyre for innleige av vikarar <i>Status: Startar i desember i høve plan.</i>	Pers.dir.	01.06.14	14
	10	Implementering og leiaropplæring <i>Status: Plan ferdig. Storsamlingar i mars og oktober (til saman 300 leiarar).</i>	Org.dir.	31.12.14	5
	11	Erfaringsutveksling om prosessforbetringane <i>Status: I gang</i>	Org.dir.	31.12.14	2, 6
2. a) Gevinstrealisering Personalportalen	12	Rapport med framlegg til nye tiltak for gevinstrealisering <i>Status: Ferdig</i>	Org.dir.	01.10.13	3
	13	Elektronisk registrering av sensorhonorar <i>Status: I gang i høve plan</i>	Pers.dir	01.05.14	3
	14	Registrering av tenestetid og ansiennitet i Personalportalen <i>Status: I gang. Teknisk løysing ferdig. Må implementerast.</i>	Pers.dir	01.06.14	3, 9
	15	Følgje opp brukarane sine tilbake-meldingar og leggje det til grunn for forbetringar <i>Status: Ferdig. Superbrukarforum oktober -13 ferdig og fleire tiltak gjennomført. Plan for 2014 ferdig.</i>	Pers.dir	31.12.13	3



Arbeidsgruppe	Nr	Tiltak med status	Ansvar	Når	Tilråding nr.
	16	Introduksjonsdag for nytilsette med kort opplæring i Personalportalen <i>Status: Ferdig</i>	Org.dir	02.09.13	3
	17	Opplæring i Personalportalen for (nye) leiarar <i>Status: Ferdig og med i ny plan for 2014</i>	Pers.dir	17.09.13	3
	18	Intensivere bruken av Personalportalen som informasjonskanal <i>Status: Ferdig. Vert vidareført.</i>	Org.dir	31.12.13	3
<b>2. b) Gevinstrealisering Kvalitetssystemet</b>	19	Innføring av Kontinuerleg forbetring som arbeidsmetodikk. <i>Status: Ferdig og vert vidareført.</i>	Org.dir	31.12.13	3
	20	Opplæring for leiarar og superbrukarar <i>Status: Starta med superbrukarar.</i>	Org.dir.	01.06.14	3, 5
	21	Kvalitetssystemet oppdatert med styrande dokumentasjon og gjeldande retningslinjer <i>Status: Starta og i følgje plan</i>	Org.dir	31.12.14	3
	22	Kvalitetssystemet i aktiv bruk i alle einingar <i>Status: Starta og i følgje plan</i>	Org.dir	31.12.14	3, 5
	23	Sjekkpunkt for nytilsette sin rett til sjukeløn <i>Status: Ferdig</i>	Pers.dir.	01.11.13	3
	24	Definere gevinstpotensialet i Kvalitetssystemet og sjå til at dette vert implementert gjennom Kvalitetsforum <i>Status: Starta og i følgje plan</i>	Org.dir	31.12.14	3, 5
<b>3. Auke bruken av medarbeidar-samtalar</b>	25	Revisjon av opplegg for medarbeidarsamtale <i>Status: Ferdig</i>	Pers.dir.	31.12.13	4, 11
	26	Plan for leiaropplæring i oppdatert opplegg for medarbeidarsamtale <i>Status: Starta og må sjåast i samanheng med storsamlingar for leiarar og for nytilsette leiarar.</i>	Pers.dir	01.01.14	4, 11
	27	Leiaropplæring gjennomført <i>Status: Ferdig plan. Storsamling mars og opplæring for nye leiarar i mars. Kontinuerleg oppfølging, mellom anna i oktober.</i>	Pers.dir	30.06.14	4, 11
	28	Oppfølging i årleg eigenkontroll <i>Status: Ferdig for 2014.</i>	Org.dir.	01.03.14	4, 11
<b>4. Samhandling med arbeidstakar-organisasjonane</b>	29	Utarbeide rutine for samhandling mellom arbeidsgjevar og tillitsvalde lokalt <i>Status: Avsluttande møte med tillitsvalde i mars. Vidareføring i «Lønspolitik HFK»</i>	Pers.dir	31.12.13	2
	30	Implementere rutine for samhandling mellom arbeidsgjevar og tillitsvalde lokalt <i>Status: Som pkt. 29.</i>	Pers.dir.	31.12.14	2
	31	Utforme og implementere personalansvaret kring regionleiarane i Opplæringsavdelinga <i>Status: I gang. Omfattande. Utsett til 01.07.14. Fullmaktstruktur ikkje avklart.</i>	Pers.dir., Opplær.dir.	31.12.13	2



Arbeidsgruppe	Nr	Tiltak med status	Ansvar	Når	Tilråding nr.
	32	Strukturera samhandlinga kring utforming av felles lønspolitikk i forkant av neste lønsforhandling. <i>Status: Godt i gang.</i>	Pers.dir.	30.06.14	2
	33	Følgje opp leiarane på involvering av tillitsvalde i rekrutteringsprosessar og handtering av overtal. <i>Status: Ferdig. Med i storsamlingane.</i>	Fylkesrådm.	30.06.14	6
	34	Ta opp att kvartalsvise uformelle samtalar mellom fylkesrådmannen og dei 4 hovudsamanslutningane. <i>Status: Ferdig</i>	Fylkesrådm.	03.09.13	2
5. Redusere bruken av ufrivillig deltid	35	Kartlegging av uønska deltid i HFK <i>Status: Ferdig</i>	Pers.dir	01.09.13	7, 13
	36	Arbeidsgruppe vert nedsett <i>Status: Ferdig.</i>	Pers.dir	01.12.13	7, 13
	37	Framlegg til tiltak frå arb.gruppe <i>Status: Ferdig</i>	Pers.dir	01.03.14	7, 13
	38	Rutinar for intern utlysing og kombineringsstillingar på tvers av einingane skal vere utarbeidd og implementert <i>Status: Starta i januar</i>	Pers.dir	30.06.14	7, 13
	39	Deltidsproblematikk må inn som tema i medarbeidersamtalen <i>Status: Ferdig og med i opplæring.</i>	Pers.dir	01.01.14	7, 13
	40	Ny kartlegging av uønska deltid i HFK <i>Status: Planlagt i mai/juni -14</i>	Pers.dir	31.12.14	7, 13
6. Klargjering av personalfullmaktar	41	Ny fullmaktstruktur på personalfeltet <i>Status: Ferdig</i>	Org.dir	31.12.13	2, 12
	42	Opplæring i og implementering av personalreglement og leiaransvaret kring personalforvaltning <i>Status: Ferdig og med i opplæring.</i>	Org.dir	31.12.14	2, 5, 12
7. Personalleiing for leiarar – informasjon og opplæring	43	Alle tiltaka kring leiaropplæring og -informasjon skal samlast i ein plan «Personalleiing for leiarar» <i>Status: Lagt til felles opplegg for leiaropplæring. Ullensvang i mars -14. Bergen okt- 14.</i>	Org.dir	31.12.13	5
	44	Leiaropplæring skal omfatte oppfølging i prøvetida, arbeidsmiljølova og førerrett <i>Status: Lagt til felles opplegg for leiaropplæring. Ullensvang mars -14 og Bergen okt. -14.</i>	Org.dir	31.12.13	7, 10
	45	Innføre månadlege informasjonsskriv frå Organisasjonsavdelinga («Leiarnytt») <i>Status: Ferdig</i>	Org.dir	31.12.13	5



Arkivnr: 2014/13280-1

Saksbehandlar: Arnfinn Rekve

## Saksframlegg

### Saksgang

Utval	Saknr.	Møtedato
Administrasjonsutvalet	4/14	20.03.2014
Opplærings- og helseutvalet		08.04.2014
Fylkesutvalet		23.04.2014

## Evaluering av konkurranseutsetjing av reinhald på 3 vidaregåande skular

### Samandrag

I sak 6/09 vedtok i fylkesutvalet den 22.01.09 at det skulle setjast i gang ei prøveordning med konkurranseutsetjing av reinhald på Bjørgvin vgs, Årstad vgs og Nordahl Grieg vgs. Det vart vedteke at ordninga skulle evaluerast etter tre år. I evalueringa skulle det psykososiale arbeidsmiljøet for dei tilsette vere eit sentralt tema.

Prøveperioden er no over og ordninga er evaluert med omsyn til økonomi, kvalitet på leverte tenester og organisering av arbeidet. Erfaringane med konkurranseutsett reinhald er delte. Reint økonomisk kan det sjå ut til at leigereinhold er litt gunstigare enn eige reinhald. Men tala er ikkje heilt samanliknbare av di reinhaldstenesta i Hordaland fylkeskommune ikkje er organisert som ein eigen eining.

Som det går fram av saksframlegget er kvaliteten på dei leverte reinhaldstenestane tilfredstillande på to skular og svært dårleg på den eine skulen. I det siste høvet er det feilprising av tenestane som er hovudårsak til at det er levert for dårlege tenester.

Frå skulane vert det presisert at fråfall av personellansvar er det elementet som skil seg positivt ut ved bruk av eksternt leverandør.

### Forslag til innstilling

1. Reinhaldet ved dei vidaregåande skulane i Hordaland skal som hovudregel utførast av eigne tilsette reinhaldarar. Det same gjeld ved andre fylkeskommunale einingar som fylkesadministrasjonen.
2. Ordninga med eksternt reinhald held fram ved Årstad vidaregåande skule. Når byggearbeida er ferdig ved skulen vert det vurdert på nytt om skulen skal ha eige reinhald eller eksternt reinhald. Lokala til Bjørgvin vidaregåande skule skal i ei mellomfase nyttast til undervisning og ordninga med eksternt reinhald vert difor vidareført inntil vidare.
3. Parallelt med innføringa av eigne reinhaldarar vert det ein gjennomgang av organiseringa av reinhaldstenestene for å sjå på om det er mogeleg å etablere ein eigen vikarpool for skular og andre einingar. I første omgang er dette aktuelt i sentrum av Bergen der det er kort avstand mellom dei fylkeskommunale einingane.

Rune Haugsdal  
fylkesrådmann

Svein Leidulf Heggheim  
fylkesdirektør opplæring

*Saksframlegget er godkjent elektronisk og har derfor inga underskrift.*

**Fylkesrådmannen, 10.03.2014**Bakgrunn

I sak 6/09 den 22.01.09 vedtok fylkesutvalet at det skulle setjast i gang ei prøveordning med konkurranseutsetjing av reinhald på Bjørgvin vgs, Årstad vgs og Nordahl Grieg vgs. Det vart vedteke at ordninga skulle evaluerast etter tre år. I evalueringa skulle det psykososiale arbeidsmiljøet for dei tilsette vere eit sentralt tema.

Historikk

Hausten 2009 vart det nedsett ei prosjektgruppe med representantar frå administrasjonen ved dei tre skulane, eigedomsavdelinga, opplæringsavdelinga, innkjøpsseksjonen og personalavdelinga. Målet var å gjennomføre ein korrekt innkjøpsprosess med gode tilbod til riktig pris. I tillegg har alle partar involvert hatt eit ynskje om å ivareta dei eksisterande reinhaldarane på Årstad vidaregåande skule og Bjørgvin vidaregåande skule.

Det vart gjennomført open konkurranse etter utlysning i TED databasen (EØS). Den fyrste konkurransen gjaldt reinhaldstenester på Nordahl Grieg vgs. Denne konkurransen vart avslutta i byrjinga av mai 2010, og kontrakten vart tildelt TOMA AS som starta opp reinhaldet på skulen.

Den andre konkurransen omfatta Årstad vgs, Bjørgvin vgs og Fylkesadministrasjonen. Det vart bede om ein totalpris samla for alle tre lokalitetane, i tillegg til ein pris for kvar lokalitet. Dette for at ein skulle kunne splitte opp kontrakten på fleire tilbydarar dersom dette var økonomisk hensiktsmessig eller ønskeleg av anna årsak. Kontrakten for reinhald hjå Årstad og Bjørgvin vgs vart tildelt Metode Renhold AS som starta opp reinhaldet hausten 2010.

Opplæringsavdelinga har gjennom samtalar med skulane evaluert ordninga. Ordninga er evaluert med omsyn til økonomi, kvalitet på leverte tenester og organisering av arbeidet.

Løvert teneste

I samband med evalueringsprosessen vart Bjørgvin vgs og Årstad vgs kontakta. Begge skular har hatt Metode Renhold AS som leverandør av reinhaldstenester sidan hausten 2010. Tilbakemeldinga frå desse skulane er i hovudsak positive. Når det gjeld kvaliteten på reinhaldet etter konkurranseutsetjing uttalte begge skular at reinhaldet generelt er like godt utført no som tidlegare, og skulane opplever at oppfølging av kontrakt har vore tilfredsstillande frå leverandør si side. Også kundetilhøvet og samarbeidet skulane har hatt med leverandør vert oppfatta som godt.

Det er likevel ein del utfordringar knytt til eksterne reinhaldarar. Dette gjeld i særleg grad ved klagar på utført reinhald, kor ekstern leverandør vanlegvis ikkje får retta opp i klagar fortløpande. Dette gjeld også ved uforutsette uhell eller i andre tilfelle kor det skulle vore rydda opp snarleg. Denne typen problemstillingar grunnar i at tidspunkt for når reinhaldsbehov melder seg, tidvis fell utanfor dei kontraktmessige arbeidstider leverandør er plikta å førehalde seg til. Ved bruk av eigne reinhaldarar hadde skulane i større grad tilgjengeleg reinhaldspersonell gjennom heile dagen. Skulane bemerkar og at det er relativt store utskiftingar av reinhaldarar og bruk av vikarar hjå leverandør. Dette gjeld i særleg grad hjå Bjørgvin vgs. Bjørgvin vgs stiller også spørsmålsteikn ved reinhaldet i feriar. Det vert slått tvil kring kvalitet på reinhaldet i desse periodane, og i kor stor grad reinhaldet faktisk vert dagleg gjennomført i henhald til dei avtalar som ligg i kontrakt når skulane står tomme i ferieperiodar. Noko usikkerheit knytt til dette vert også bemerkta av Årstad vgs.

Kontrakt for reingjeringstenester på Nordal Grieg vgs vart tildelt TOMA AS. Denne avtalen vart avslutta hausten 2013. TOMA AS har i avtaleperioden hevda å ha rekna feil på levert tilbod i førehald til det omfang kontrakten bestod av. Det bekreftast frå opplæringsavdelinga at tilbodet frå TOMA AS låg svært lågt i pris. Resultatet av den økonomiske feilvurderinga frå TOMA AS si side har ført til at dei ikkje har overhalde kontrakten. Kvaliteten på tenesta dei har levert har vore svært dårleg og mangelfull. Nordahl Grieg vgs gjekk over til eigne reinhaldarar hausten 2013. Dei ønskjer ikkje å gå tilbake til ei ordning med konkurranseutset reinhald.

Både Bjørgvin vgs og Årstad vgs hadde i forkant av konkurranseutsetjinga til dels store utfordringar knytt til personalansvar og leing av reinhaldspersonell. Det vert presisert at det særleg er med bakgrunn i dette at skulane stiller seg positiv til noverande ordning. Bjørgvin vgs anbefaler på generelt grunnlag at ordninga med eksterne reinhaldsbyrå held fram. Årstad vil heller ikkje tilbake til tidlegare ordning og oppmodar om igangsetjing av ny konkurranse og vidareføring av dagens ordning på deira skule. Fråfall av løns- og personalansvar vert vektlagt som det viktigaste momentet frå begge skular i førehald til fortsatt bruk av eksterne leverandørar.

#### Økonomisk vurdering etter konkurranseutsetjing

Bjørgvin vgs har etter overgang til ekstern reinhaldsleverandør hatt eit kostnadskutt på i overkant av 500.000,- i året om ein utelukkande ser på levering av dei reinhaldstenester som er kontaktfesta i avtalen. I Bjørgvin sitt tilfelle har det utover kontraktfesta tenester i tillegg vorte kjøpt inn ekstra reinhaldstenester for å dekke deira behov. Dette er tenester knytt til oppgåver som har farmkome i prøveperioden, men som ikkje har vore kontraktfesta i avtalen med leverandør i det omfang det har vorte behov for. Eit overslag på desse kostnadane viser at dei utgjer om lag 200.000,- i året. For å få eit realistisk bilete av totalkostnadane må desse 200.000,- trekkast ifrå i førehald til dei kostnadskutta som kontraktmessig kan knytast direkte til overgang til ekstern leverandør (500.000,-). Sett opp mot bruk av egne reinhaldarar som tidlegare dekkar det totale reinhaldet etter behov, kan ein kalkulere med eit samla kostnadskutt på ca. 300.000,- årleg etter konkurranseutsetjing. Dette har vore vanskeleg å talfeste nøyaktig slik organiseringa av reinhaldet tidlegare har vore, men totalt sett vil ein i alle høve kunne fastslå at det føreligg ein viss økonomisk gevinst ved overgang til ekstern reinhaldar hjå Bjørgvin vgs.

Årstad vidaregåande skule har vore inne i ein periode med mykje ombygging og endringar. Dette har gjort at det i forkant av kontraktinngåing med ekstern reinhaldar var vanskeleg å gjere eit fullstendig og godt prisoverslag for tenesta. Resultatet av dette er at prisen for reinhaldstenester har vore noko høgare enn det ein kan rekne med at ein eventuelt vil måtte betale for reinhaldstenester ved Årstad vgs ved gjennomføring av framtidige konkurransar. I prøveperioden har reinhaldskostnadane ved Årstad vore tilsvarande lik dei kostnadane ein hadde ved bruk av egne reinhaldararar tidlegare. Noko økonomisk evaluering utover dette vert vanskeleg å gjennomføre slik førehalda har vore med ombygging på skulen, men ein kan ta utgangspunkt i at ein ved eventuelle framtidige konkurransar vil kunne oppnå ein viss økonomisk gevinst også her.

For Nordahl Grieg vgs har det økonomiske aspektet knytt til konkurranseutsetjing av reinhaldstenestene vore fordelaktig målt i kroner og øre. Her har kostnadskutt knytt direkte til bruk av ekstern aktør vore på ca. 1.000.000,- årleg. Kvaliteten på tenesta har derimot vore særdeles dårleg og manglefull. Dette har vore av ein slik karakter at det økonomiske aspektet ikkje vil vere mogeleg å evaluere når ein ser kostnadskutta opp mot kvalitet på levert teneste. Nordahl Grieg har etter eige ønskje gått tilbake til bruk av egne reinhaldararar. Noko konkret økonomisk evaluering let seg ikkje gjennomføre med bakgrunn i store manglar ved utføring av tenester og kvalitet på reinhaldet.

Til trass for fleire utfordringar vil det om ein ser prøveperioden under eitt ikkje vere knytt større kostnader til bruk av eksterne reinhaldstenester, og ein vil totalt sett kunne anta at ein ved framtidige konkurranseutsetjingar også vil kunne oppnå ei viss grad av direkte kostnadskutt og økonomiske innsparingar på reinhaldet. Bruk av ekstern leverandør bidreg også til meir indirekte innsparingar i form av fråfall av personalansvar og administrasjonskostnader på skulane. Dei kostnadskutta ein har oppnådd knytt til dette har vore vanskelege å prissette for skulane. Ein må likevel anta at det ved konkurranseutsett reinhald ligg eit relativt stort innsparingspotensiale på dette området.

#### Internt tilbod og organisering av fylkeskommunalt reinhald

Den einskilde skule har løns- og personalansvar for sine reinhaldarar. Budsjettansvaret for reinhaldet på skulane har fylkesdirektøren for opplæring som tildeler skulane ei budsjettamme som også skal dekke reinhald.

Ein stor del av den faglege oppfølginga vert gjort av konsulent som er tilsett i egedomsavdelinga. Fylkeskommunen har difor ikkje ein samanhengande og sentral organisering av reinhaldet. Det går difor ikkje direkte å samanlikne eigen kostnad av fylkeskommunalt reinhald med dei prisane som tilbydarane i ein anbodskonkurranse gjev. Langt mindre er det difor mogleg for fylkeskommunen etter anbodsreglar å gje eit eige tilbod i konkurranse med private tilbydarar. Dette ville fyrst kravd ei omorganisering, der alt reinhald som skal konkurranseutsetjast vert lagt inn under eigen juridisk eining som har løns - og personalansvar. Prosjektgruppa vurderte om dette kunne la seg gjere, og kontakta blant anna Os kommune som har konkurranseutsett sitt reinhald. I Os kommune la eigen reinhaldsavdeling inn eit tilbod i anbodskonkurranse, men byrja ei omorganisering av reinhaldsfunksjonen fleire år før anbodskonkurransen vart gjennomført.

I forkant av konkurranseutsetjinga vart det gjennomført tilsetjingsstopp av reinhaldarar i fylkeskommunen. Alle aktuelle og ledige stillingar vart tilbode reinhaldarane på Bjørgvin vgs og Årstad vgs. Dette bidrog til at nokre av reinhaldarane vart overført til andre jobbar i fylkeskommunen. Dei resterande reinhaldarane fekk tilbod om ny jobb hjå selskapet som overtok reinhaldsansvaret. Det var i forkant av konkurranseutsetjinga forventa at fleire av reinhaldarane ville takke ja til tilbod om overgang. I ettertid har det vist seg at berre ein av reinhaldarane gjekk over til nytt selskap, dei andre reinhaldarane vart i staden ein del av overtalsproblematikken i HFK.

Vedkomande som gjekk over var berre tilsett ei kort tid i det eksterne selskapet. I vedtaket om «prøveordning vedrørende konkurranseutsetjing av reinhald» frå Fylkesutvalet den 22.01.09 vart det lagt vekt på at psykososialt arbeidsmiljø skulle vere eit sentralt tema i evalueringa. Med bakgrunn i at berre ein av dei tidlegare reinhaldarane ved Årstad vgs og Bjørgvin vgs benytta seg av tilbod om overgang til nytt selskap, vert ei evaluering av korleis verksemdsoverdraginga verka inn på dei reinhaldarar som byta arbeidsgjevar ikkje mogeleg. Det psykososiale aspektet er i så måte ikkje målbart i denne evalueringa.

I høve det personellmessige aspektet vert det ved personalseksjonen understreka at Hordaland Fylkeskommune skal redusere uønskt deltid. Eit av hovedpunkta i Deloitte sin forvaltningsrevisjon av personalforvaltninga i HFK var det høge tal på tilsette som gjekk i deltidsstillingar. Det er i høve dette talet ikkje spesifisert om dette gjeld ønska eller uønskt deltid. I evalueringa av levert teneste vart det mellom anna bemerkta frå Bjørgvin vgs at det til dels er store utskiftingar av reinhaldarar og bruk av vikarar hjå ekstern leverandør.

### Oppsummering

Erfaringane med konkurranseutsett reinhald er delte. Reint økonomisk kan det sjå ut til at eksternt reinhald er litt gunstigare enn eige reinhald. Men tala er ikkje heilt samanliknbare av di reinhaldstenesta i Hordaland fylkeskommune ikkje er organisert som ein eigen eining.

Som det går fram av framstillinga over er kvaliteten på dei leverte reinhaldstenestane tilfredstillande på to skular og svært dårleg på den eine skulen. I det siste høvet er det feilprising av tenestane som er hovudårsak til at det er levert for dårlege tenester. Det er likevel ein del utfordringar knytt til eksterne reinhaldarar. Dette gjeld i særleg grad ved klagar på utført reinhald, kor ekstern leverandør vanlegvis ikkje får retta opp i klagar fortløpande. Dette gjeld også ved uforutsette uhell eller i andre tilfelle kor det skulle vore rydda opp snarleg. Denne typen problemstillingar grunnar i at tidspunkt for når reinhaldsbehov melder seg, tidvis fell utanfor dei kontraktmessige arbeidstider leverandør er plikta å førehalde seg til. Ved bruk av eigne reinhaldarar hadde skulane i større grad tilgjengeleg reinhaldspersonell gjennom heile dagen. Ser ein dette i eit økonomisk perspektiv ville ei tilsvarande ordning knytt til fleksibilitet hjå ekstern reinhaldsleverandør ha auka prisen på deira tenester betrakteleg.

Skulane bemerkar også at det er relativt store utskiftingar av reinhaldarar og bruk av vikarar hjå leverandør. Dette gjeld i særleg grad hjå Bjørgvin vgs. Bjørgvin vgs stiller også spørsmålsteikn ved reinhaldet i feriar. Det vert slått tvil rundt kvalitet på reinhaldet i desse periodane, og i kor stor grad reinhaldet faktisk vert dagleg gjennomført i henhold til dei avtalar som ligg i kontrakt når skulane står tomme i ferieperiodar. Noko usikkerheit knytt til dette vert også bemerkta av Årstad vgs.



Frå skulane vert det presisert at fråfall av personellansvar er det elementet som skil seg positivt ut ved bruk av ekstern leverandør. Men evalueringa syner at ved eksternt reinhald er det fleire som har deltidsstillingar og at vikarbruken er større enn ved eige reinhald. Som nemnt over skal Hordaland Fylkeskommune redusere uønskt deltid.

Med dette som utgangspunkt vil fylkesrådmannen anbefale at ordninga med eksternt reinhald berre vert vidareført ved Årstad inntil utbygginga ved skulen er ferdigstilt. Ved Bjørgvin skal det i ein overgangsperiode foregå undervisning, og fylkesrådmannen anbefaler at ordninga med ekstern reinhald vert vidareført så lenge bygget er i bruk.

Ved Nordahl Grieg er erfaringane med eksternt reinhald så dårlege at rådmannen anbefaler at reinhaldet vert utført av eigne reinhaldarar. Også andre fylkeskommunale einingar med leigereinhold bør få ei ordning med eigne reinhaldarar. Reinhaldet på Fylkeshuset, Wigandgården og eininga for Bybanen har over lengre tid vorte utført av ekstern aktør (Metode Renhod AS).

Parallelt med ei eventuell innføring av eigne reinhaldarar vert det foreslått ein gjennomgang av organiseringa av reinhaldstenestene for å sjå på om det er mogeleg å etablere ein eigen vikarpool for skular og andre einingar. I første omgang er dette aktuelt i sentrum av Bergen der det er kort avstand mellom dei fylkeskommunale einingane.

Innføring av ein vikarpool vil ha som mål å redusere uønskt deltid, samt å lette arbeidet med å skaffe vikarar. Vidare vil eigne faste tilsette få eit nettverk, ein felles tilhørigheit til sin arbeidsplass og eit eigarførehold til jobben sin.



Arkivnr: 2014/13100-1  
Saksbehandlar: Birte Markeseth Aasen

## Saksframlegg

### Saksgang

Utval	Saknr.	Møtedato
Administrasjonsutvalet	5/14	20.03.2014

## Årshjul for administrasjonsutvalet 2014

### Samandrag

Årshjulet skal vise planlagt aktivitet i administrasjonsutvalet for inneverande år.

Vedlagt følgjer forslag til årshjul for administrasjonsutvalet for 2014. Årshjulet gir eit oversyn over dei aktivitetar vi har oversyn over så langt. Det vil kome fleire saker til etterkvart som vil bli innarbeidd i årshjulet.

### Forslag til vedtak

1. Administrasjonsutvalet vedtek årshjul for 2014
2. Administrasjonen legg fram revidert årshjul på kvart møte i administrasjonsutvalet

Rune Haugsdal  
fylkesrådmann

Ingrid Kristine Holm Svendsen  
fylkesdirektør organisasjon

*Saksframlegget er godkjent elektronisk og har derfor inga underskrift.*



PS 6/14 Ymse