

**Møteinnkalling**

<b>Utval:</b>	<b>Administrasjonsutvalet</b>
<b>Møtestad:</b>	Fylkesutvalssalen, 3. etasje, Fylkeshuset
<b>Dato:</b>	18.05.2016
<b>Tid:</b>	10:00

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.

Pål Kårbø  
utvalsleiar

## Sakliste

<b>Utvals- saknr</b>	<b>Innhald</b>	<b>Arkiv- saknr</b>	<b>U.Off.</b>
PS 6/16	Godkjenning av møteinnkalling		
PS 7/16	Godkjenning av møtebok forrige møte		
PS 8/16	Referatsaker (meldingar)		
RS 5/16	Sjukefråvær HFK 1. kvartal 2016	2014/12154	
RS 6/16	Sjukefråvær HFK 2015 - detaljert	2014/12154	
RS 7/16	Hordaland fylkeskommune sin innsats for å styrke de tilsettes yringsfridom	2016/4071	
RS 8/16	Medarbeidarundersøking 2016 - resultat og vidare oppfølging	2016/1133	
RS 9/16	Notat om deltid i HFK	2014/12636	
RS 10/16	Bruk av mellombelse tilsettingar i HFK - Rapport 2016	2014/291	
RS 11/16	Handsaming av overtalssaker våren 2016	2016/4580	
RS 12/16	Førebudd på framtida - status mai 2016	2014/12398	
PS 9/16	Godkjenning av møteprotokoll 23.02.16	2016/1896	
PS 10/16	Revidert reglement for "Reiser i Hordaland fylkeskommune"	2014/12509	
PS 11/16	Revidert overordna HMS-plan for HFK 2014-2017	2015/3577	
PS 12/16	Ymse		

PS 6/16 Godkjenning av møteinnkalling

PS 7/16 Godkjenning av møtebok forrige møte

PS 8/16 Referastsaker (meldingar)

**Notat**Dato: 29.04.2016  
Arkivsak: 2014/12154-14  
Saksbehandlar: fromann

---

**Til:** Hovudarbeidsmiljøutvalet  
Administrasjonsutvalet

---

**Frå:** Fylkesrådmannen

---

**Sjukefråvær HFK 1. kvartal 2016****Samandrag**

Sjukefråværet auka i første kvartal, frå 6,30 prosent i 2015 til 6,61 prosent i 2016, ein auke på 4,9 prosent. Eigenmeldt fråvær er stabilt, medan det er det legemeldte fråvær som har gått opp. Fråværet blant kvinner har auka, medan det er redusert for menn.

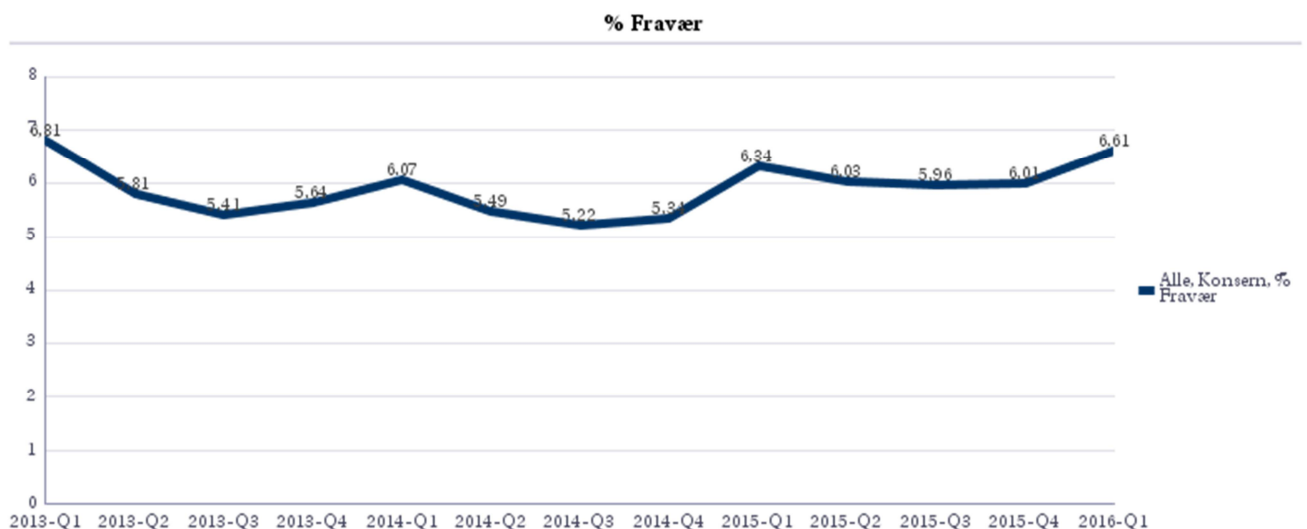
Fråværet har gått ned i to avdelingar (Samferdsel, Økonomi- og org.), medan det er i klår auke i fem avdelingar (eigedom, regional, kultur- og idrett, tannhelsetenesta, bybanen utbygging). I opplæringsavdelinga er sjukefråværet om lag det same, med ei minimal auke.

**Statistikkgrunnlaget**

Til grunn for dette statistikknotatet ligg data frå statistikkmodulen «HR Analyse» i Personalportalen. Alt fråvær ved eigen sjukdom er rekna med, både eigenmeldt og legemeldt. Fråvær ved barns/barnepassars sjukdom er ikkje med i denne statistikken.

**Sjukefråværsutviklinga over tid**

**Figur 1** Sjukefråvær i heile HFK, pr. kvartal, 1.kv. 2013 – 1.kv. 2016

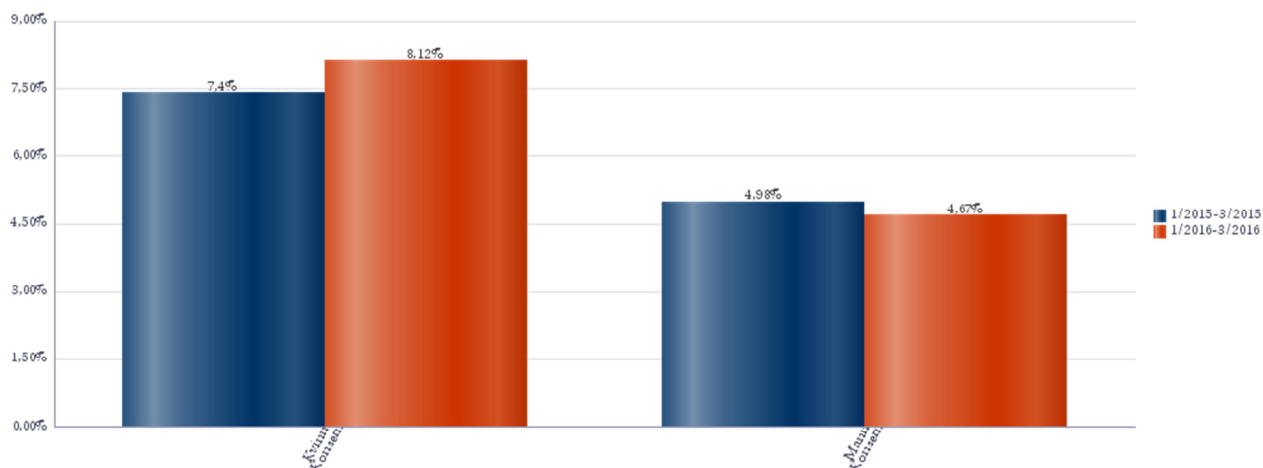


Fråværet i første kvartal 2016 var på 6,61 prosent, mot 6,30 prosent i første kvartal 2015<sup>1</sup>. Dette utgjør ein auke på ca. 4,9 prosent. Det har vore ein stigande tendens dei siste fem kvartala. For heile året 2015 auka sjukefråværet noko, det ser dermed ut til at denne auken held fram i 1. kvartal 2016.

### Kjønnsfordeling

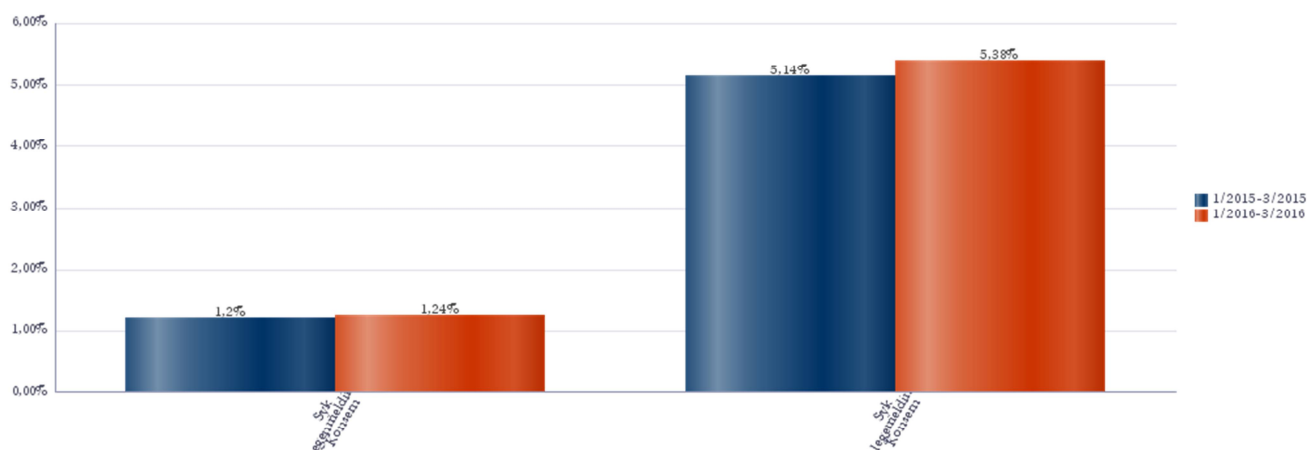
Sjukefråværet for kvinner gjekk opp, frå 7,40 til 8,12 prosent . For menn gjekk fråværet ned, frå 4,98 prosent til 4,67 prosent. Vi har dermed ein forsterka kjønnskilnad i sjukefråværet. Denne skilnaden varierer frå avdeling til avdeling. For opplæringsavdelinga er skilnaden omtrent som for heile HFK.

**Figur 2:** Sjukefråværet i heile HFK, fordelt på kjønn, 1. kv. 2016 samanlikna med 1. kv. 2015



### Eigenmeldt vs. legemeldt sjukefråværet

**Figur 3:** Sjukefråværet i heile HFK, eigenmeldt og legemeldt, 1. kv. 2016 samanlikna med 1. kv. 2015.



Ein ser av figur 2 at eigenmeldt fråværet er omtrent stabilt, medan det legemeldte fråværet har auka. Eigenmeldt fråværet er noko høgare enn årsgjennomsnittet for 2015 (0,89%), noko som er normalt for desse vintermånadene med tilhøyrande influensaseson.

<sup>1</sup> Figur 1 viser 6,34 prosent for 1.kv. 2015, men i teksten vert det samanlikna med talet frå statistikknotatet frå 2015 som viste 6,30 prosent.

## Fordeling på avdelingane

Sjukefråværet er ulikt fordelt på avdelingane i fylkeskommunen. Ein må vere noko varsam med samanlikningar, ettersom nokre av avdelingane er forholdsvis små i tal tilsette, og demed kan vere utsett for tilfeldige utslag i fråværsprosent.

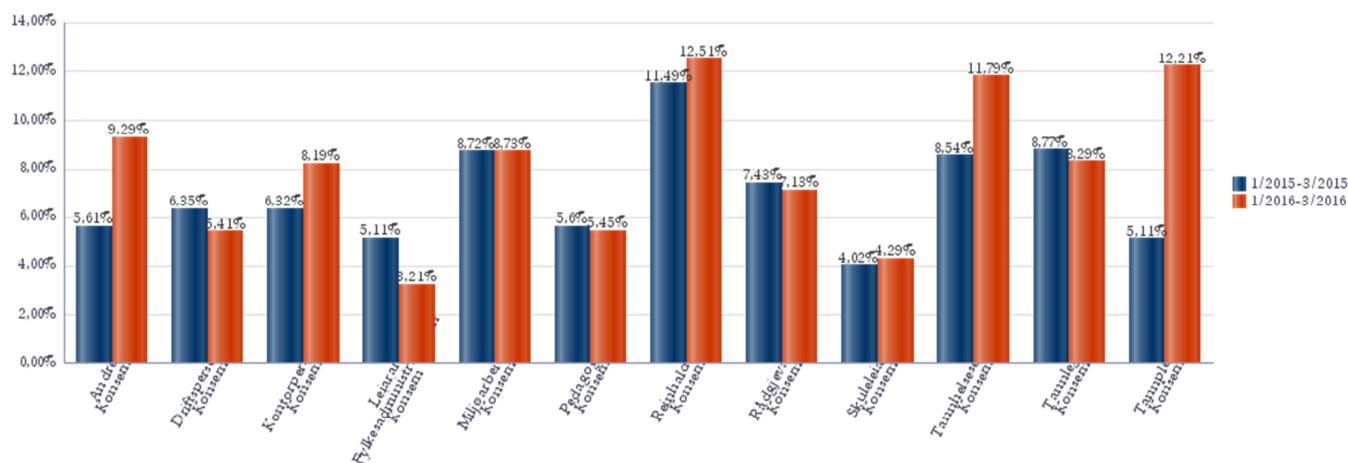
**Figur 4: Sjukefråvær pr. avdeling i HFK, 1. kv. 2016 samanlikna med 1. kv. 2015.**

	1. kv. 2015	1. kv. 2016	Differanse	Differanse %
<b>Hordaland fylkeskommune</b>	6,34 %	6,61 %	0,28	4,4 %
EIGEDOMSAVDELINGA	5,16 %	7,67 %	2,52	48,8 %
ØKONOMI- OG ORG.AVDELINGA	7,59 %	4,59 %	-3,01	-39,6 %
REGIONALAVDELINGA	3,43 %	6,59 %	3,16	92,2 %
SAMFERDSELSAVDELINGA	12,13 %	7,52 %	-4,61	-38,0 %
BYBANEN UTBYGGING	3,73 %	6,66 %	2,93	78,5 %
KULTUR- OG IDRETTSAVDELINGA	5,04 %	9,08 %	4,04	80,1 %
TANNHELSEAVDELINGA	7,82 %	9,93 %	2,11	26,9 %
OPPLÆRINGSAVDELINGA	6,12 %	6,22 %	0,09	1,5 %

Som den desidert største i tal tilsette vil opplæringsavdelinga ha størst innverknad på det samla fråværet. Denne avdelinga hadde noko auke, men mykje mindre enn gjennomsnittet for HFK. Vi ser altså at den totale auken særleg skuldast auka fråvær i dei fem avdelingane: Eigedomsavdelinga, regionalavdelinga, bybanen utbygging, kultur- og idrettsavdelinga og tannhelseavdelinga<sup>2</sup>

## Stillingsgrupper

**Figur 5: Sjukefråvær i heile HFK, pr. stillingsgruppe, 1. kv. 2016 samanlikna med 1. kv. 2015.**



For mange stillingsgrupper er fråværet stabilt. For kontorpersonell, reinhaldarar, tannhelsesekretærar og tannpleiarar ser vi ein auke i sjukefråværet dette kvartalet. Dette samsvarar med det auka sjukefråværet blant kvinner i HFK.

<sup>2</sup> Statistikkssystemet nyttar nemninga «tannhelseavdelinga» om alle tilsette i tannhelsetenesta, både dei på klinikkane og dei i administrasjonen.



## Notat

Dato: 17.02.2016  
Arkivsak: 2014/12154-13  
Saksbehandlar: fromann

---

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

---

### Sjukefråvær HFK 2015 - detaljert

#### Samandrag

Samla sjukefråvær i Hordaland fylkeskommune var i 2015 på 6,09 prosent, ei auke frå 5,47 prosent i 2014, dvs. 11,3 prosent meir enn året før. Sjukefråværet er om lag det same i Hordaland som gjennomsnittet for fylkeskommunane i Kommunenes Sentralforbund (KS).

Eigenmeldt fråvær held seg stabilt i underkant av 0,9 prosent, om lag det same som på nasjonalt nivå. Sjukefråværet auka for begge kjønn, men prosentvis mest for menn.

Sjukefråværet har auka i alle sektorar og avdelingar, med unntak av Regionalavdelinga og Bybanen utbygging. Dei fleste stillingsgruppene har auka fråvær, og særleg er auka stor for rådgjevarar, miljøarbeidarar og pedagogar. Sjukefråværet har auka i alle aldersgrupper, men prosentvis mest i dei midtre aldersgruppene.

#### Statistikkgrunnlaget

Fråværstala for 2015 er henta frå analysemodulen «HR Analyse» som vart teken i bruk i juni 2014. For 2013 og tidlegare år vert det i all hovudsak nytta tidlegare publisert statistikk. Dette brotet i talserien gjer historisk samanlikning noko usikker. Tala frå 2014 og 2015 ser derimot til å vere samanliknbare, og gir eit korrekt bilete av utviklinga dei siste to åra. Tala i dette notatet er henta ut 16. februar 2016, og syner noko høgare fråværsprosentar enn notatet som vart utarbeidd til Administrasjonsutvalet ei veke tidlegare. Hovudgrunnen til ustabile fråværstal er sein registrering av sjukmeldingar.

Til samanlikning med nasjonalt nivå er det henta tal frå KS. I KS sin sjukefråværsstatistikk vert vikarar og engasjementstillingar ikkje rekna med. I tillegg følgjer ikkje KS kalenderåret. KS sin statistikkmetode gir noko høgare tal enn den interne statistikken for HFK.

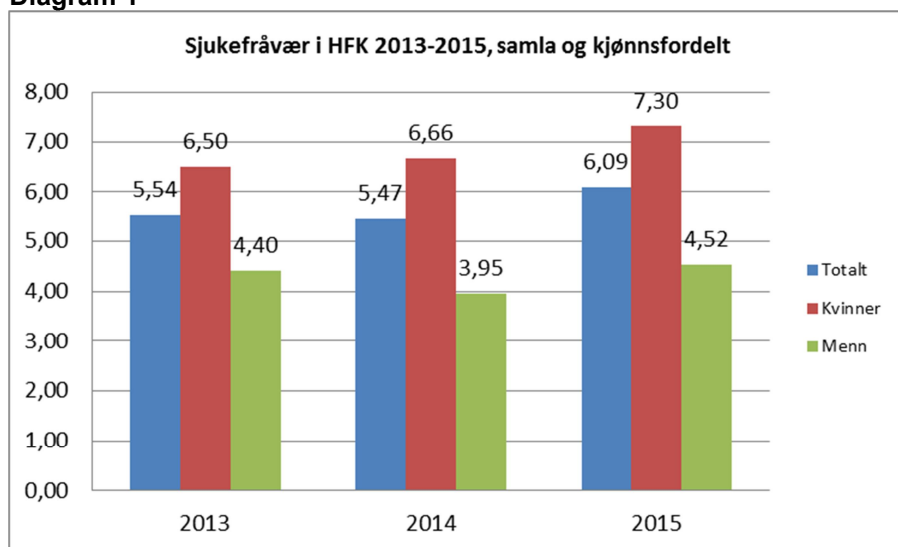
I 2015 vart det ein uventa stopp i den nasjonale fråværsstatistikken i regi av NAV og SSB, på grunn av omlegging av arbeidsgivar/arbeidstakar-registeret. Det er dermed ikkje lenger mogleg å samanlikne sjukefråværet på detaljnivå nasjonalt. Det er uklårt når ein greier å få den nasjonale fråværsstatistikken på plass.

#### Samla sjukefråvær i HFK – utvikling over tid

Det samla sjukefråværet var i 2015 på 6,09 prosent, ei auke frå 5,47 prosent i 2014. Dette utgjer ei auke på 0,62 prosentpoeng, eller 11,3 prosent. Diagram 1 viser utviklinga dei siste tre åra.



Diagram 1



Skilnaden i sjukefråvær mellom kvinner og menn er framleis tydeleg, sjølv om fråværet prosentvis auka meir for menn (14,4 prosent) enn for kvinner (9,6 prosent) siste år. Sjukefråvær for kvinner vert nærare omtalt i eit eiga avsnitt.

Diagram 2

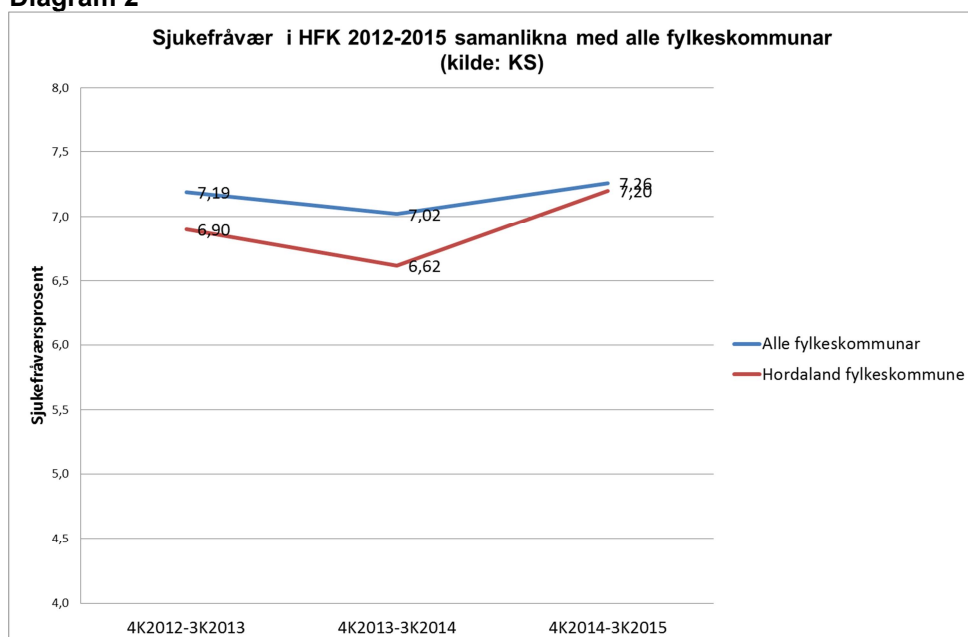
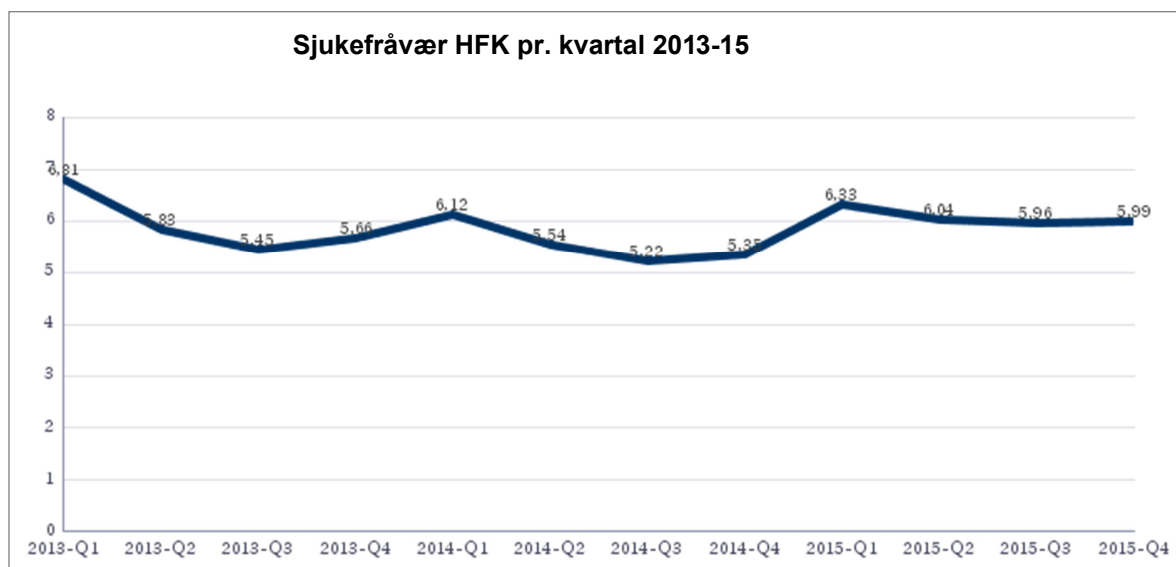


Diagram 2 viser at HFK i 2015 ligg om lag på nasjonalt gjennomsnitt for fylkeskommunar, ei endring frå det litt lågare nivået tidlegare. Som nemnt innleiingsvis er desse tala høgare enn vår interne statistikk pga. annan statistisk metode.

Utviklinga pr. kvartal vert vist i diagram 3. Mønsteret med høgast fråvær første kvartal held fram, men sesongvariasjonen er mindre utprega i 2015.

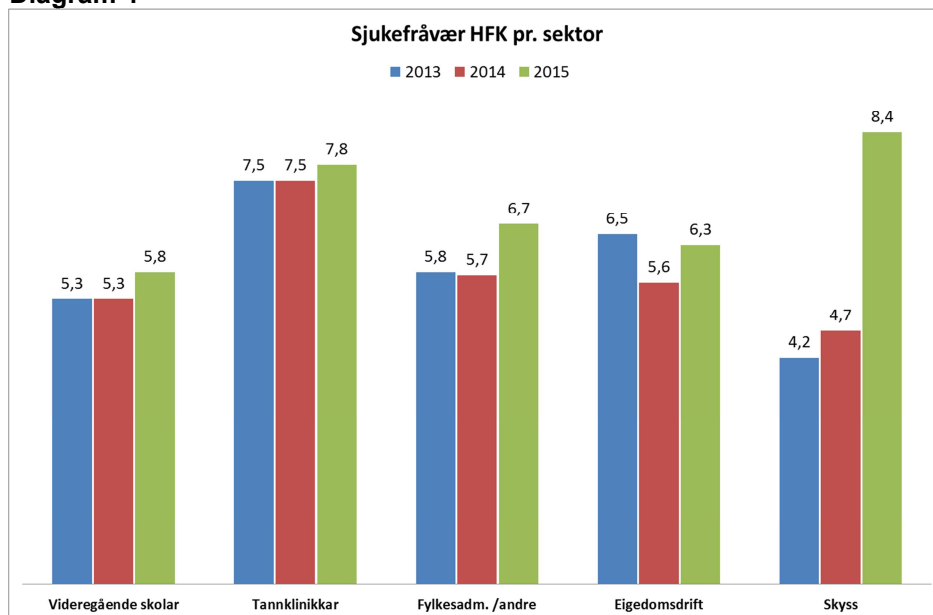
Diagram 3



### Sjukefråvær fordelt på sektorar og avdelingar i HFK

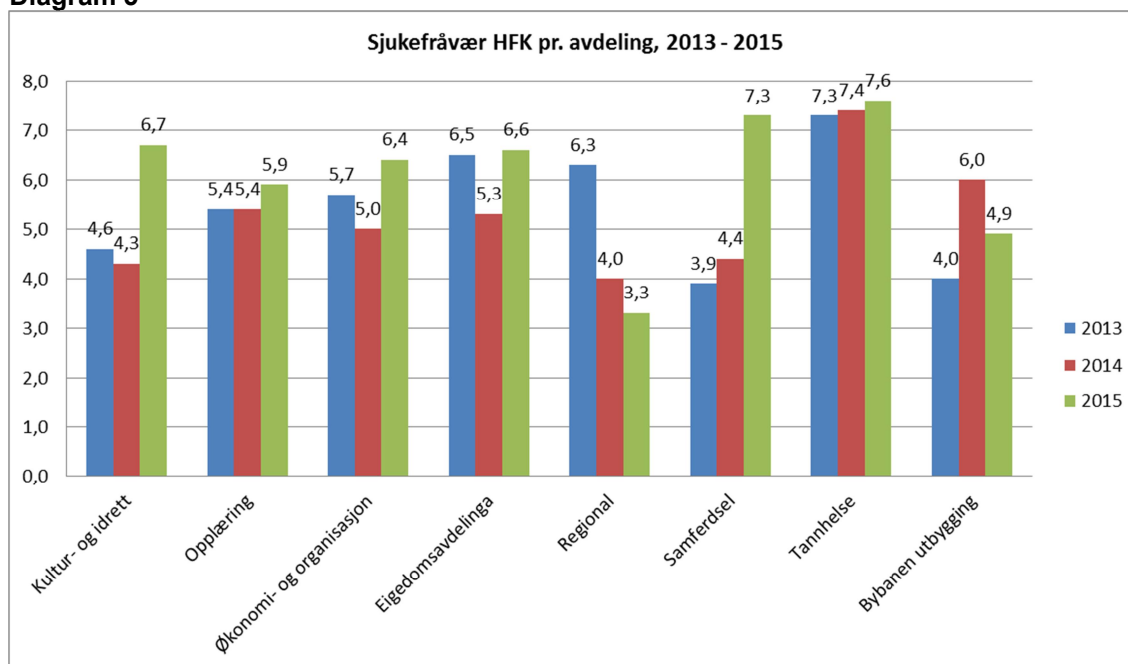
Diagram 4 viser sjukefråværet fordelt på sektorane i HFK. Fråværet har auka i alle sektorane, men mest i fylkesadministrasjonen (1,0 prosentpoeng) og Skyss (3,7 prosentpoeng). Som nemnt i tidlegare statistikk vart Skyss i byrjinga av 2015 råka av ei opphoping av langvarig sjukdom som i liten grad har samanheng med arbeidsmiljø og arbeidsbelastning, men som får stor verknad for sjukefråværsprosenten både for Skyss og for Samferdselsavdelinga. I fjerde kvartal 2015 er Skyss og Samferdselsavdelinga nede på same nivå som i 2013 og 2014.

Diagram 4



Den avdelingsvise fordelinga av sjukefråværet er vist i diagram 5. Nokre av avdelingane er små i tal tilsette, her vil einssilde sjukefråvær kunne gi store utslag i prosent.

Diagram 5

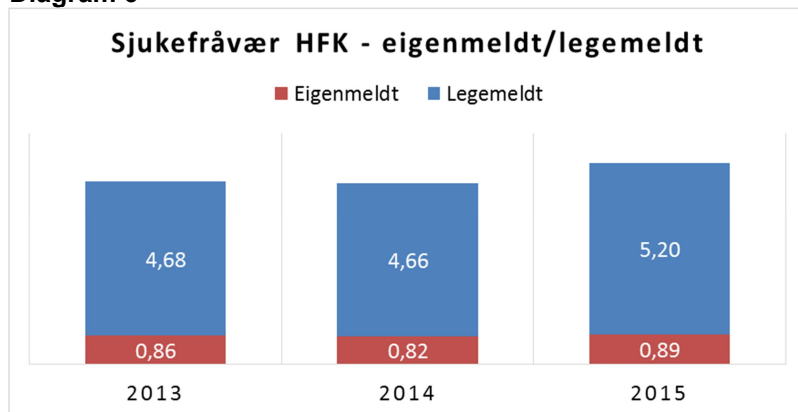


NB! Tala for dei to nye avdelingane (Økonomi- og organisasjonsavdelinga og Eigedomsavdelinga) er noko usikre, ettersom omorganiseringa midt i året førte til endra einingstilknytning for ein del tilsette.

### Eigenmeldt fråvær held seg stabilt

Det eigenmeldte fråværet har vore jamt i underkant av 0,9 prosent dei siste åra, medan det legemeldte fråværet auka markant i 2015, sjå diagram 6.

Diagram 6



### Kvinner har høgare fråvær enn menn

Kvinnene i fylkeskommunen hadde i 2015 62 prosent høgare fråvær enn menn, jf diagram 1. Skilnaden er noko mindre enn i 2014 (69 prosent). Skilnaden samsvarar med nasjonal statistikk. Forskjellen går att i nesten heile organisasjonen, med unntak av Regionalavdelinga og Kultur- og idrettsavdelinga. Dette er relativt små avdelingar der ein skal vere varsam med tolking av statistikken, men det kan vere grunnlag for å sjå på årsaker til at kvinnene her har relativt lågt sjukefråvær, og om det er noko å lære av for andre einingar i HFK.

Det er framleis slik at kjønsskilnaden til dels heng saman med sjukdom knytt til svangerskap og fødsel, men også syner seg for kvinner over fertil alder. I 2015 hadde kvinner over 50 år 57 prosent høgare fråvær

enn menn i same aldersgruppe. I eit folkehelseperspektiv er det kjent at tilsette med høgare utdanning har betre helse og lågare sjukefråvær enn dei med lågare utdanning. Når det gjeld kjønnskilnaden derimot så ser vi at også kvinner med høg utdanning har høgare sjukefråvær enn sine mannlege kollegaer. Til dømes hadde kvinnelege pedagogar i HFK 52 prosent høgare sjukefråvær enn mannlege pedagogar (2015). For kvinnelege leiarar er skilnaden redusert til 36 prosent.

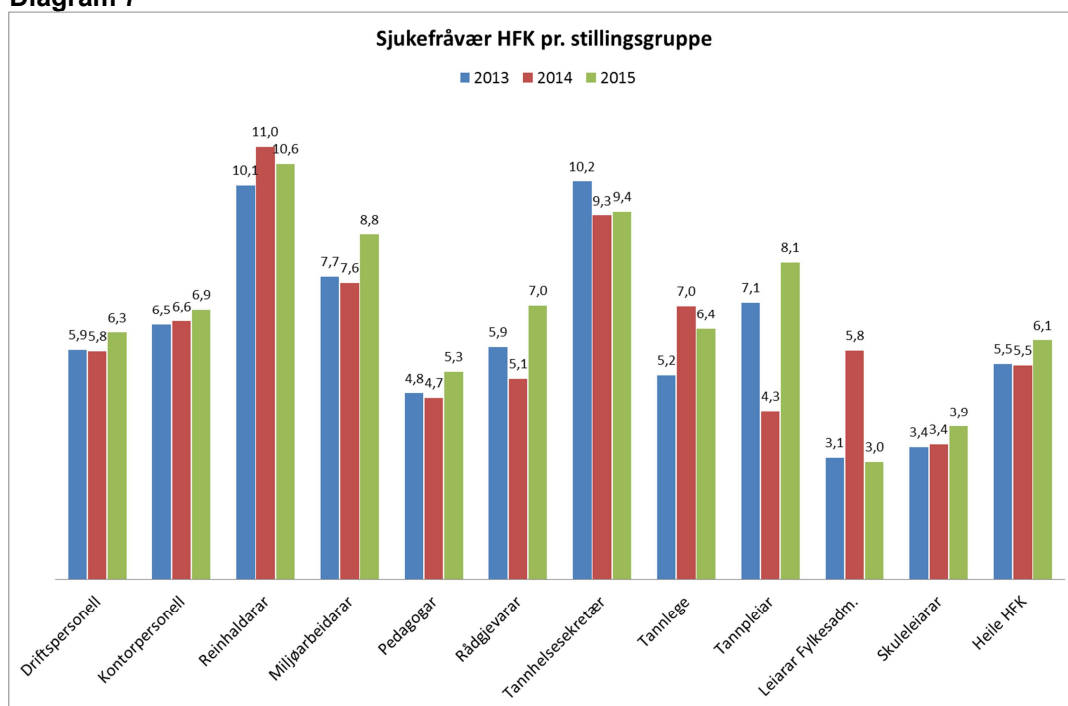
### Fråvær fordelt på stillingsgrupper

Diagram 7 viser sjukefråværet fordelt på stillingsgrupper. Nokre av desse gruppene inneheld relativt få tilsette, slik at ein skilde fråvær kan gi store prosentvise utslag.

Følgjande kan vere verdt å merke seg:

- Dei fleste stillingsgruppene har auka fråvær, med unntak av reinhaldarar, tannlegar og leiarar i fylkesadministrasjonen.
- Pedagogar har hatt ei markant auke i sjukefråværet, noko som slår tungt inn i statistikken pga. storleiken til denne gruppa.
- Rådgjevarar, miljøarbeidarar, pedagogar og skuleleiarar har størst auke det siste året.
- Reinhaldarar og tannhelsesekretærar har framleis høgast sjukefråvær i HFK.

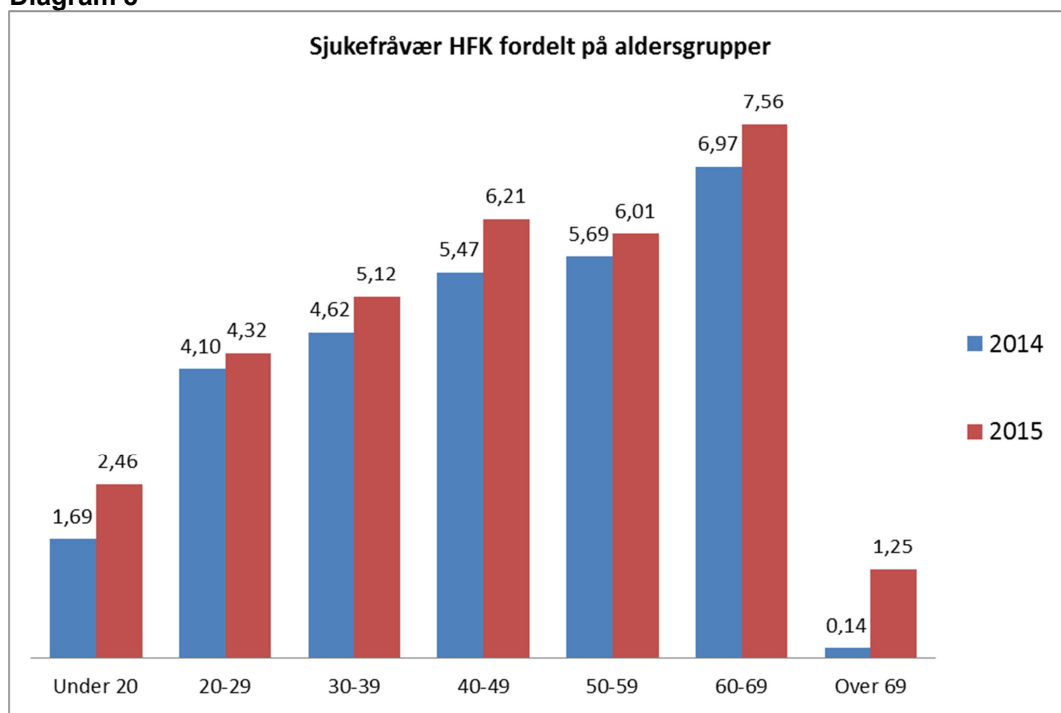
Diagram 7



### Aldersfordeling av sjukefråværet

Normalt er korttidsfråværet størst blant dei unge, medan langtidsfråvær aukar med alderen. Diagram 8 viser aldersfordelinga av sjukefråværet i HFK dei to siste åra. Sjukefråværet har auka i alle aldersgruppene. Størst prosentvis auke har vi hatt i gruppene 30-39 år og 40-49 år (bortsett frå gruppa 69+, som er såpass lita at det ikkje gir meining å rekne aukinga i prosent). Det er altså ikkje grunnlag for å konkludere med at auka sjukefråvær i 2015 skuldast dei mange seniorane i HFK. Samstundes viser diagrammet at fråværet er størst for aldersgruppa 60+, i tråd med generell tendens i arbeidslivet. Noko av forklaringa ligg i at ein del arbeidstakarar i denne aldersgruppa avsluttar yrkeskarrieren sin med eit års sjukmelding pga. alvorlige eller kroniske helseplagar.

Diagram 8



### Målsetting for sjukefråværsutviklinga – moglege tiltak

Gjeldande mål for fylkeskommunen er at ein ønskjer eit nærvær på minst 95 prosent, dvs. at sjukefråværet ikkje skal overstige 5,0 prosent.

Alle avdelingar i fylkeskommunen har sett eigne mål for sjukefråværsutviklinga. Dei fleste avdelingane har valt det same som det overordna målet om 95,0 prosent nærvær, medan Regionalavdelinga og Eigedomsavdelinga har sett som mål 96,0 prosent nærvær innan 2018. For Tannhelsetenesta er nærværs målet sett til 92,5 for 2015, og til 94 prosent innan 2018.

Med auka sjukefråvær i 2015 er det all grunn til å sjå nærare på korleis ein kan førebygge og redusere fråværet.

Tannhelsetenesta har allereie inngått eit samarbeid med NAV Arbeidslivssenter om eit pilotprosjekt for gravide arbeidstakarar, med tanke på å redusere sjukmeldingar for denne gruppa.

Fylkesrådmannen vil følgje opp fråværsutviklinga med fylkesdirektørane, og etterspørje kva for tiltak som er sett i verk eller vert vurdert.



## Notat

Dato: 26.04.2016  
Arkivsak: 2016/4071-2  
Saksbehandlar: biraase

---

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

---

### Hordaland fylkeskommune sin innsats for å styrke dei tilsette sin yringsfridom

I brev av 13.04.16 ber kommunal- og moderniseringsminister Jan Tore Sanner kommunar og fylkeskommunar starte diskusjonane om korleis kommunestyre og fylkesting kan bidra til å styrke dei tilsette sin yringsfridom.

I brevet viser ministeren til ei uttale frå Sivilombodsmannen der det står at det i kommunane «hersker usikkerthet om hvor grensene for de ansattes yringsfrihet går». I brevet står det også: «Sivilombudsmannen sier videre at det er behov for konkrete tiltak for å styrke de ansattes yringsfrihet i kommunene...».

Fylkestinget i Hordaland vedtok Etske retningsliner for HFK i møte 10. mars 2015, der dei tilsette sin yringsfridom er omtala.

I punkt 3.3 Lojalitet står det:

*«... I tilfelle der ein uttalar seg i media, til tredjepersonar og liknande, utan at dette er omfatta av den einskilde sine arbeidsoppgåver, skal ein gjere det klårt at ein uttalar seg på eigne vegne. Ein skal ikkje gje opplysningar som er underlagde teieplikt eller gje opplysningar som vil vere i strid med lojalitetsplikta som normalt gjeld i tilsetjingstilhøve. Lojalitetsplikten skal ikkje vere til hinder for den tilsette si utøving av sin yringsfridom, og innan sitt eige felt.»*

I eigenkontrollen for 2015 seier 41 av 54 einingar at leiar har sytt for at medarbeidarane er kjende med dei etiske retningslinene. Det vart og sendt ut eit elæringsopplegg som omhandla dei etiske retningslinjene til alle tilsette i Hordaland fylkeskommune hausten 2015.

Dei etiske retningslinene er sentrale i Hordaland fylkeskommune si leiaropplæring og på introduksjonskurs for nytilsette, og det blir jobba vidare med at alle medarbeidarar i Hordaland fylkeskommune skal bli godt kjende med dei gjeldande etiske retningslinene.

#### Vedlegg

- 1 Etske retningsliner for folkevalde og tilsette i Hordaland fylkeskommune
- 2 Fylkeskommunene og kommunens innsats for å styrke de ansat(1)
- 3 Sivilombudsmannens uttalelse 22122015

# **Etiske retningslinjer for folkevalde og tilsette i Hordaland fylkeskommune**

Hordaland fylkeskommune sine etiske retningslinjer skal bidra til god etisk praksis. Retningslinjene gjeld for folkevalde, fylkeskommunale representantar i styrer, råd og utval (saman «folkevalde»), og tilsette.

## **1 VÅRE VERDIAR**

Grunnverdiene til fylkeskommunen er «kompetent», «offensiv» og «i dialog». Dei etiske dimensjonane av grunnverdiene vert reflektert gjennom desse retningslinjene. I samsvar med desse verdiane skal ein tenkje og opptre etisk òg i høve som ikkje er direkte dekt av retningslinjene.

## **2 INTEGRITET OG MOGLEGE INTERESSEKONFLIKTAR**

### **2.1 Tillit og rettferd**

Fylkeskommunen forvaltar fellesskapet sine verdier med vekt på menneskeverd og likeverd, utøver offentleg mynde og yt tenester som er viktige for samfunnet, for verksemdar og for einskilde personar. Folkevalde og tilsette i Hordaland fylkeskommune skal vere seg medviten samfunnsansvaret som følgjer med desse oppgåvene, og utøve dei på ein rettferdig og tillitvekkjande måte.

### **2.2 Openheit og ærlegdom**

Fylkeskommunen praktiserer openheit, slik at ålmenta kan gjere seg kjent med verksemda i fylkeskommunen og få innsyn i korleis fylkeskommunen utfører oppgåvene sine.

Informasjon som vert gjeven til ålmenta skal vere korrekt og objektiv.

### **2.3 Fagleg sjølvstende, objektivitet og integritet**

Tilsette skal sikre at arbeidet er tufta på verksemda si faglege sjølvstende, objektivitet og integritet. Dette vert gjort i samarbeid med kollegaer og leiarar og ved å leggje til grunn faglege kunnskapar og skjønn gjennom heile tenesteutøvinga.

### **2.4 Innkjøp og forretningsdrift**

Fylkeskommunen si forretningsdrift skal vere basert på god forretningsskikk, sikre at ein følgjer gjeldande lovar og reglar, og bidra til at fylkeskommunen når sine mål.

Alle innkjøp i fylkeskommunen skal gjennomførast i samsvar med lov og forskrift om offentlege anskaffingar og fylkeskommunen sine retningslinjer for innkjøp.

Rammeavtalar med leverandørar skal ikkje nyttast av folkevalde og tilsette til privat bruk med mindre det er rabattordningar som er ålment tilgjengeleg for alle i fylkeskommunen på like vilkår. Dette gjeld òg folkevalde og tilsette sine næraste.

## **2.5 Gildskap og interessekonfliktar**

Folkevalde og tilsette i Hordaland fylkeskommune skal ikkje opptre på ein måte som er eigna til å svekkje tilliten til at dei er upartiske. Ved tvil om gildskap skal spørsmålet takast opp, slik at næraste leiar eller det kollegiale organet ein er medlem av, tek stilling til spørsmålet.

Tilsette lyt unngå å kome i interessekonflikt i samband med eventuelt anna løna arbeid.

## **2.6 Gåver og andre fordelar**

Folkevalde og tilsette skal ikkje, korkje for seg sjølv eller andre, ta imot eller leggje til rette for å ta imot gåver, reiser, hotellopphald, bevertning, rabattar, lån eller andre ytingar eller fordelar som kan vere eigna til, eller der givaren har hatt til formål, å kunne påverke tenesteutøvinga eller avgjerdene.

Folkevalde og tilsette må ikkje nytte stillinga si til å skaffe seg sjølv eller andre urettkomne fordelar. Dette gjeld òg i tilfelle kor desse fordelane ikkje er eigna til å påverke tenesteutøvinga eller avgjerdene.

Representasjon og liknande skal haldast innanfor vanlege og aksepterte normer for sosialt samvere. Om til dømes leverandørar tilbyr å folkevalde/tilsette å vere med på reiser og liknande, er det ein føresetnad for deltaking at fylkeskommunen dekkjer utgifter til reise og opphald, sjå også punkt 3.5 om åtfærd på reiser, arrangement o.a.

Dersom folkevalde og tilsette kjem opp i problemstillingar knytt til gåver m.m., skal spørsmålet leggst fram for næraste overordna.

# **3 PERSONLEG ÅTFERD**

## **3.1 Generelt**

Folkevalde og tilsette skal opptre på etisk forsvarleg vis, og slik at det ikkje skadar fylkeskommunen sitt omdøme.

## **3.2 Teieplikt**

Folkevalde og tilsette i Hordaland fylkeskommune skal overhalde lovpålagt teieplikt. Fortrulege opplysningar skal ikkje nyttast til eiga vinning eller skade for andre. Teieplikta gjeld òg etter at ein har avslutta tilsetjingstilhøvet eller vervet i fylkeskommunen.

Naudsynt kommunikasjon av sensitive opplysningar må ikkje skje på ein slik måte at uvedkommande kan få innsyn.

## **3.3 Lojalitet**

Arbeidsoppgåver o.a. skal utførast etter dei reglar og instruksar som gjeld for fylkeskommunen.

I tilfelle der ein uttalar seg i media, til tredjepersonar og liknande, utan at dette er omfatta av den einskilde sine arbeidsoppgåver, skal ein gjere det klårt at ein uttalar seg på eigne vegne. Ein skal ikkje gje opplysningar som er underlagde teieplikt eller gje opplysningar som vil vere i strid med



lojalitetsplikta som normalt gjeld i tilsetjingstilhøve. Lojalitetsplikten skal ikkje vere til hinder for den tilsette si utøving av sin yringsfridom, og innan sitt eige felt.

### **3.4 Fylkeskommunens midlar, verdiar og eigedelar**

Fylkeskommunen sine midlar, verdiar og eigedelar skal nyttast til arbeidsrelaterte føremål. Bruk er elles berre tillete viss det er i samsvar med gjeldande reglement.

Fylkeskommunen sin logo, brevhovud eller porto skal aldri nyttast i privat korrespondanse.

### **3.5 Reiser, arrangement o.a.**

Folkevalde og tilsette skal overhalde disse retningsliner når dei er på tenestereiser, kurs og andre arrangement. Sjå også punkt 2.6 om betaling for reise og opphald.

## **4 DIGITALE PLATTFORMAR OG SOSIALE MEDIUM**

### **4.1 Generelt**

Fylkeskommunen sine digitale plattformer, til dømes e-postkontoar, lagringssystem o.a., skal nyttast til arbeidsrelaterte føremål. Bruk elles til andre føremål er berre tillate dersom det er i samsvar med gjeldande reglement.

### **4.2 Sosiale medium**

Fylkeskommunen sine kontoar på sosiale medium skal utelukkande nyttast til å fremje fylkeskommunen sine offisielle syn, og skal ikkje nyttast til å fremje personlege oppfatningar.

Folkevalde og tilsette skal vere medviten si rolle i fylkeskommunen ved privat opptreden i sosiale medium. Punkt 3.2 og 3.3 om teieplikt og lojalitet gjeld også i forhold til sosiale medium.

## **5 VARSLING**

I Hordaland fylkeskommune er det ønskjeleg at ein arbeider aktivt for å hindre, og bidreg til å rette opp i, kritikkverdige forhold. Dette inneber mellom anna at tilløp til konflikt skal løysast så snart råd er og på lågast mogleg nivå. Viss det er aktuelt å varsle om kritikkverdige forhold i organisasjonen, skal fylkeskommunen sine retningsliner om varsling følgjast.

## **6 ANSVAR**

Folkevalde og tilsette har ansvar for å halde seg oppdatert om innhaldet i fylkeskommunens etiske retningsliner, samt ansvar for å byggje ein kultur som ivaretek retningslinene.

Alle personar i leiarstillingar i fylkeskommunen skal syte for at dei etiske retningslinene er kjende av medarbeidarane.



DET KONGELIGE KOMMUNAL-  
OG MODERNISERINGSDEPARTEMENT

Statsråden

Kommunene  
ved ordføreren

Fylkeskommunene  
ved fylkesordføreren

Deres ref

Vår ref

Dato

16/1535-1

13.04.2016

### **Fylkeskommunene og kommunenes innsats for å styrke de ansattes yringsfrihet**

Kjære ordførere og fylkesordførere,

I dag avholdes Etikkonferansen 2016. Arrangementet er et samarbeid mellom KS, Transparency International Norge og Kommunal- og moderniseringsdepartementet. Ett av temaene i år er yringsfrihet. Dette er stadig et aktuelt tema. Oppslag i mediene, uttalelser fra Sivilombudsmannen og undersøkelser fra presseorganisasjoner viser at enkelte kommuner har et forbedringspotensial når det gjelder å sikre de ansattes yringsfrihet.

Sivilombudsmannen har i en uttalelse 22. desember 2015 til departementet fremholdt at det i kommunene "hersker usikkerhet om hvor grensene for de ansattes yringsfrihet går". Sivilombudsmannen uttaler at kommunene kan ha behov for økt kunnskap om temaet. Sivilombudsmannen sier videre at det er behov for konkrete tiltak for å styrke de ansattes yringsfrihet i kommunene, og foreslår blant annet nytt rundskriv til kommunene. En kopi av uttalelsen følger som vedlegg til dette brevet.

Jeg tror de problemene Sivilombudsmannen peker på i uttalelsen best lar seg løse gjennom lokalt arbeid i de enkelte kommunene og fylkeskommunene. Derfor sender jeg dette brevet til dere som ordførere og fylkesordførere. I det videre gjelder betegnelsen *kommuner* både kommuner og fylkeskommuner.

Det er viktig at så vel folkevalgte, ledere og ansatte er kjent med rammene for de ansattes yringsfrihet. Kommunestyret, som kommunens øverste organ, må ta sitt ansvar for at reglene om yringsfriheten gjøres kjent. Den enkelte kommunen er best egnet til å vurdere hvilke tiltak som er mest hensiktsmessig for å sikre tilstrekkelig kunnskap hos folkevalgte, ledere og medarbeidere om grensene for de ansattes yringsfrihet. Nedenfor viser jeg til noen tiltak som kommunene kan vurdere i sitt arbeid med å legge til rette for yringsfrihet for sine ansatte.

Kommunene bør først og fremst sørge for at de ikke har retningslinjer eller reglement som går for langt i å begrense de ansattes yringsfrihet. Kommunene bør gjennomgå slike reglementer mv. og vurdere om de er i tråd med gjeldende rett. Slike reglementer skal ikke begrense ansattes yringsfrihet som følger av Grunnloven § 100 og Den europeiske menneskerettskonvensjon artikkel 10, og bør heller ikke formuleres slik at de kan oppfattes som begrensende.

Arbeidet for å sikre de ansatte en *reell* yringsfrihet er en kontinuerlig prosess. Det krever mer enn bare gode retningslinjer og reglement. Kommunene bør derfor i tillegg til å gjennomgå reglement og rutiner, vurdere andre konkrete tiltak for å sikre de ansattes yringsfrihet. Dette kan for eksempel være kurs, andre opplæringsprogram eller seminarer med både ledere og medarbeidere, hvor man sammen går gjennom hva som er lov og hva som ikke er lov. Det er nødvendig med en innsats for å veilede folkevalgte, ledere og medarbeidere. På den måten kan kommunene skape en felles forståelse av grensene for yringsfriheten, og øke bevisstheten hos de folkevalgte og administrative lederne om hva en medarbeider har lov til å ytre seg om.

Det er viktig å skape et arbeidsmiljø hvor de ansatte føler de kan ytre seg. Kommunene bør sette seg mål om å ha en yringskultur i kommunen, der ansatte i kommunen kan bruke yringsfriheten sin. De ansatte i kommunene sitter på viktig kunnskap og har informasjon som kan bedre både samfunnsdebatten og kvaliteten på tjenestene. Samtidig må kommunene sikre at ledere og folkevalgte godtar at ansatte ytrer seg om kommunale forhold. Dette kan gjøres gjennom holdningsskapende arbeid om yringsfrihetens grenser og innholdet i lojalitetsplikten.

Jeg oppfordrer dere som ordførere og fylkesordførere til å ta med dere dette brevet inn i kommunestyret og fylkestinget og begynne diskusjonene om hvordan dere kan bidra til å styrke de ansattes yringsfrihet.

Med hilsen



Jan Tore Sanner

Vedlegg

Kopi:  
KS  
Fylkesmannsembetene

# Uttalelse

S | OM

**Sak: 2015/940**

## **UNDERSØKELSE AV EGET TILTAK – OFFENTLIG ANSATTES YTRINGSFRIHET**

Sivilombudsmannen mottar jevnlig klager som gjelder offentlig ansattes ytringsfrihet. Temaet har blitt omtalt i flere av ombudsmannens årsmeldinger.

I tillegg til klagene hit gir også andre henvendelser – blant annet fra flere kommuner – inntrykk av at det hersker usikkerhet både i statlig og kommunal forvaltningen om hvor grensen for ansattes ytringsfrihet går. Informasjon tilflytt ombudsmannen via andre kanaler, som media, forsterker dette inntrykket.

Temaet ble derfor tatt opp i et møte mellom departementet og ombudsmannen 11. mars 2015. Etter møtet var det behov for ytterligere informasjon om departementets arbeid for offentlig ansattes ytringsfrihet. Sivilombudsmannen besluttet derfor å foreta en undersøkelse av eget tiltak.

Ombudsmannens to brev og departementets svar i anledning undersøkelsen er publisert på ombudsmannens hjemmeside, [www.sivilombudsmannen.no](http://www.sivilombudsmannen.no).

### **Ombudsmannens syn på saken**

#### *1. Rettslig utgangspunkt og bakgrunnen for ombudsmannens undersøkelse*

Friheten til å ytre seg er en grunnleggende rettighet. Den er nedfelt i Grunnloven § 100 og følger også av internasjonale forpliktelser, blant annet EMK artikkel 10. Disse bestemmelsene verner også om ansattes ytringsfrihet.

Det er den ansattes rett til å ytre seg på egne vegne som er beskyttet. Når det gjelder ytringer fremmet på virksomhetens vegne, vil arbeidsgiver stå fritt til å styre hvem som

uttaler seg og hva som blir sagt. Spørsmålet om en ansatt oppfattes å ha ytret seg på egne eller arbeidsgiverens vegne, vil derfor kunne være avgjørende for om ytringen er beskyttet av ytringsfriheten.

Ytringsfriheten har blant annet som formål å bidra til en best mulig opplyst debatt, og på den måten styrke demokratiet. Arbeidstakere vil ha en særlig innsikt i spørsmål som berører deres arbeid, både gjennom faglig kunnskap og tilgangen til informasjon som arbeidsforholdet fører med seg. Deres rett til å ytre seg på egne vegne, vil kunne bidra til å motvirke og avdekke ulovlige eller kritikkverdige forhold. For offentlig ansatte er ytringsfriheten også nært knyttet til allmennhetens rett til innsyn i offentlig virksomhet, og prinsippet om offentlighet er tatt inn som en del av den generelle ytringsfrihetsbestemmelsen i Grunnloven § 100.

Den ansattes rett til å ytre seg på egne vegne, er likevel ikke uten grenser. Skranke som følger av den alminnelige lovgivningen, som straffelovens bestemmelser om ærekrenkelser, gjelder også for ansatte. I tillegg kan ytringsfriheten begrenses av både lovfestet og avtalt taushetsplikt. En skranke som gjelder særlig for arbeidstakere, er den ulovfestede lojalitetsplikten.

Lojalitetsplikten innebærer at ansatte har plikt til å opptre lojalt overfor virksomheten de arbeider i. Dette betyr likevel ikke at arbeidsgiver har fri adgang til å regulere eller sanksjonere ytringer som ansatte fremsetter på egne vegne, etter sin egen forventning til de ansattes lojalitet. Generelt skal det mye til før lojalitetshensynet utgjør en skranke for ytringsfriheten. Justisdepartementet har i St.meld. nr. 26 (2003–2004) Om endring av Grunnloven § 100 side 110 gitt uttrykk for at det som utgangspunkt bare bør være ytringer som påviselig skader eller påviselig kan skade arbeidsgiverens interesser på en unødvendig måte som må anses som illojale.

Ombudsmannen har i flere tidligere uttalelser lagt til grunn som utgangspunkt at arbeidsgiver ikke har adgang til å reagere på en ansatts ytringer, med mindre det foreligger en åpenbar risiko for skade på arbeidsgiverens legitime og saklige interesser. Det er også pekt på at det skal mye til før grensene for den ansattes ytringsfrihet er overskredet. Ytringer som ikke er undergitt taushetsplikt, og som i hovedsak gir uttrykk for arbeidstakerens egne oppfatninger, vil det vanligvis være anledning til å komme med. Det gjelder også ytringer som arbeidsgiveren oppfatter som uønskede, uheldige eller ubehagelige. Offentlige ansatte har et vidt spillerom – både i form og innhold – for offentlig å gi uttrykk for sin mening, også om eget arbeidsområde og egen arbeidsplass. Det er i utgangspunktet arbeidsgiveren som må bevise at ytringen påfører eller kan påføre virksomheten skade.

Når lovligheten av en ansatts ytring skal vurderes, må hensynene bak lojalitetsplikten i det konkrete tilfellet veies mot hensynene bak ytringsfriheten, i tråd med Grl. § 100 og EMK artikkel 10 nr. 2. Ved avveiningen må det tas hensyn til at ytringsfriheten er en menneskerett, beskyttet av Grunnloven og EMK, mens lojalitetsplikten er et ulovfestet prinsipp, som – i denne sammenheng – skal ivareta arbeidsgiverens interesser. Dette innebærer at det er begrensningene i ytringsfriheten som må begrunnes, og at begrensningene må være forholdsmessige.

Dersom hensynene bak ytringsfriheten veier tyngre, vil en ytring fra en ansatt måtte vernes også når arbeidsgiverens interesser kan bli skadelidende. Hvorvidt en ytring er illojal på en slik måte at den ikke er beskyttet av ytringsfriheten, beror på en konkret og sammensatt vurdering. Denne vurderingen vil kunne gi ulike resultater avhengig av situasjon. For eksempel vil den ansattes stillingsnivå eller funksjon i virksomheten kunne være av betydning. Dette medfører at det kan være vanskelig å gi klare retningslinjer for hva ansatte kan ytre seg om. Som ombudsmannen tidligere har uttalt, blant annet i sak 2014/91, må offentlige arbeidsgivere derfor være forsiktige ved utarbeidelsen av slikt regelverk. Det bør fremheves at ytringsfriheten er en grunnleggende rettighet, og retningslinjene kan med fordel redegjøre for hensynene bak og fordelene med ansattes ytringsfrihet. Når det gjelder unntakene, bør det også her fokuseres på hensynene bak ytringsfriheten. På den måten kan retningslinjene lettere bidra til å være hjelpemiddel for tolkning, fremfor en rigid begrensning.

## *2. Sentral veileder til kommunene om ansattes ytringsfrihet*

Som nevnt innledningsvis har ombudsmannen en oppfatning om at det både i kommunal og statlig forvaltning hersker usikkerhet om hvor grensen for de ansattes ytringsfrihet går. Det er derfor behov for tiltak som sikrer økt kunnskap og veiledning om temaet.

Når det gjelder kommunene, kan et virkemiddel for å oppnå økt kunnskap være å utforme en samlet veileder som beskriver de rettslige utgangspunktene – og som gir anbefalinger om tiltak og retningslinjer som vil sikre vernet om ytringsfriheten. Tilsvarende veiledere for kommunene er utformet på departements- og direktoratsnivå innen flere andre fagområder. Kommunene vil da kunne velge om de vil bruke veilederen, eventuelt en justert versjon av den. Det er altså ikke snakk om en instruks, men et hjelpemiddel.

På tidspunktet for ombudsmannens undersøkelse fantes det en veileder, rundskriv H-2098 «Om ytringsfridom og lojalitetsplikt for tilsette i kommunar og fylkeskommunar». Rundskrivet var fra oktober 1997, og ikke var oppdatert. Som nevnt ble det i St.meld nr 26 (2003-2004) uttalt at departementet ville revidere dette rundskrivet. En slik revidering ble aldri gjennomført, og departementet har i brev 15. september 2015 forklart at dette «ikke har vært en prioritert oppgave», og dermed har den måttet vike for annet arbeid. Departementet kom etter en nærmere vurdering frem til at «en oppheving av rundskriv er det mest hensiktsmessige tiltaket nå».

Departementets uttalelse om at «en eventuell nærmere regulering av ansattes ytringsfrihet i retningslinjer eller normalreglement ... kan imidlertid oppfattes som å begrense den ytringsfriheten den ansatte har», kan tyde på at det heller ikke i fremtiden vil bli utarbeidet ny veileder. Det er i den forbindelse vist til Trygstad, Ytringsfrihet i arbeidslivet, Sosiologisk tidsskrift 01-02/2015. Videre er det vist til at det i ombudsmannens årsmelding for 2013 s. 22 er uttrykt at interne reglement fort blir statiske, og at de uten løpende oppdatering, informasjon og veiledning ikke vil fange opp den rettslige utviklingen. Både ombudsmannen og Trygstad har i ovennevnte tilfeller omtalt lokale kommunale reglementer. Departementet har anført at det samme vil gjelde retningslinjer for hele kommunesektoren, utformet på departementsnivå.

Ombudsmannen ser at man ved utarbeidelse av en sentral veileder må være varsom med ikke å bli for rigid, og det vises til det som er sagt om dette under punkt 1. Etter ombudsmannens syn har imidlertid ansvarlig fagdepartement innsikt, bevissthet og faglig kunnskap til å utarbeide gode retningslinjer. Ombudsmannen kan derfor vanskelig se at det er en reell fare for at en sentral veileder vil begrense ansattes ytringsfrihet.

Som ombudsmannen kommer tilbake til under punkt 4, har også Kommunal- og moderniseringsdepartementet valgt å opprettholde etiske retningslinjer for *statens* tjenestemenn, der begrensningene i ytringsfriheten er relativt inngående behandlet.

Ombudsmannens anbefaling er derfor at departementet oppdaterer gjeldende veileder, eventuelt at det utarbeides en ny felles veileder for kommunene om ansattes ytringsfrihet.

Som nevnt i brev herfra er ombudsmannens anbefaling at mulighetene for lovlighetskontroll fremgår av veilederen. Når det gjelder spørsmålet om hvilket departement som skal stå ansvarlig for dette arbeidet, vises det til punkt 5 under.

### 3. *Etiske retningslinjer for statstjenesten*

a.

Retningslinjene del 2 bærer overskriften *Lojalitet*, og første avsnitt lyder:

«Lojalitetsplikten er et alminnelig kontraktsrettslig prinsipp, og det følger av arbeidsforholdet at det er gjensidig lojalitetsplikt. Arbeidstakers lojalitetsplikt går ut på at arbeidstaker må opptre i samsvar med virksomhetens interesser. Blant annet skal arbeidstaker ikke uberettiget omtale arbeidsgiver eller virksomheten på en negativ måte»

Etter ombudsmannens syn går dette for langt i å begrense den ansattes ytringsfrihet. Som nevnt under punkt 1 er det i utgangspunktet bare ytringer som påviselig skader eller påviselig kan skade arbeidsgivers interesser på en unødvendig måte, som er illojale. Som det fremgår av retningslinjene, vil risiko for skade i noen tilfeller heller ikke være tilstrekkelig for å begrense ytringsfriheten, jf. punkt 1. Det kan derfor ikke kreves at arbeidstakeren på egne vegne må ytre seg i «samsvar med virksomhetens interesser».

Retningslinjene gir heller ikke noe klart svar på hva som ligger i at en omtale er «uberettiget». Dersom meningen er at ytringene skal være sanne, vises det til at ombudsmannen tidligere har fastslått at absolutte krav til sannhet fører med seg vanskelige bevissspørsmål som i praksis kan uthule ytringsfriheten, se blant årsmelding for 2006 s. 83 (sak 2006/530). Også i St.meld nr 26 (2003-2004) s.103 er det uttalt at «et sannhetskrav vanskelig kan oppstilles for rene meningsytringer».

At det i utgangspunktet bare er ytringer som kan skade virksomhetens interesser som begrenses av lojalitetsplikten, nevnes ikke noe sted under punkt 2 i retningslinjene. Denne svakheten innebærer at beskrivelsen av lojalitetsplikten under dette punktet ikke gir tilstrekkelig veiledning. Først i kommentaren til punkt 3 presiseres det at ytringen må



medføre en risiko for skade. At en slik risiko i noen tilfeller heller ikke vil være tilstrekkelig for å begrense yringsfriheten, fremgår ikke klart her heller.

b.

Som nevnt under punkt 1 står arbeidsgiver fritt til å bestemme hvem som skal uttale seg om hva på virksomhetens vegne. Det er kun ytringer som den ansatte fremsetter på egne vegne som er beskyttet av yringsfriheten.

I kommentarene til retningslinjene punkt 2. Lojalitet, står det i siste avsnitt

«Lojalitetsplikten innebærer at en statsansatt kan ha snevrere adgang til å ytre seg på eget fagfelt enn på andre områder. For å unngå at egne uttalelser blir oppfattet som et uttrykk for virksomhetens standpunkter, må en ansatt som utaler seg innenfor virksomhetens ansvarsområde, alltid understøtte at uttalelsene står for egen regning»

Siste setning er i tråd med gjeldende rett. At det må fremgå at den ansatte ytrer seg på egne vegne, gjelder for så vidt uavhengig av om det skjer innen eget fagfelt eller øvrige deler av virksomhetens arbeidsområde.

Isolert sett er det også riktig at en statsansatt *kan* ha snevrere adgang til å ytre seg på eget fagfelt. Det finnes tilfeller der den ansatte har en slik posisjon at forvekslingsfare – identifikasjon – ikke kan unngås. Ytringer fra den ansatte kan da bli tolket som et uttrykk for virksomhetens standpunkt, selv om det presiseres at de fremmes på egne vegne. Ytringen kan da skade virksomheten. Dette er likevel noe som helt unntaksvis vil være aktuelt. Også i St.meld nr 26 (2003-2004) er dette omtalt som en problemstilling som «neppe [er] aktuell for særlig mange personer».

Etter ombudsmannens syn er setningen om at «en statsansatt kan ha snevrere adgang til å ytre seg på eget fagfelt» for generelt formulert og for lite utdypet under punkt 2 i de aktuelle retningslinjene til å være god veiledning. Om betydningen av at identifikasjonsfaren er nærmere omtalt andre steder i retningslinjene, se bokstav c nedenfor.

Ombudsmannen ber departementet vurdere om formuleringen skal tas ut i sin helhet, eller omformuleres og utdypes.

c.

På samme måte som for kommunene mener ombudsmannen at lett tilgjengelig veiledning gjennom sentrale retningslinjer er et gode. Som departementet har fremhevet, kan det likevel være en fare for at skriftlige retningslinjer, rundskriv og veiledere er for rigid utformet, og dermed fremstå som en urettmessig begrensning i yringsfriheten. Dette gjør at man ved utarbeidelse av retningslinjer for ansattes yringsfrihet må være særlig bevisst denne risikoen, og formulere seg deretter.

De etiske retningslinjene for statstjenesten må sies å være detaljerte. Inkludert forordet består dokumentet av 17-18 sider, med relativt tettskreven tekst. Retningslinjene er inndelt

i fem deler, samt en avsluttende del om forholdet til øvrig regelverk. Del 1 tar for seg «Generelle bestemmelser», deretter følger egne deler om 2. Lojalitet, 3. Åpenhet, 4. Tillit til statsforvaltningen og 5. Faglig uavhengighet og objektivitet.

Retningslinjene synes ikke å være et dokument som i hovedsak er ment å regulere ansattes yringsfrihet, men er likevel det nærmeste vi kommer til en generell veileder om dette i statstjenesten. I lys av dette kan det være uheldig at lojalitetsplikten, som tross alt er et unntak, omtales allerede etter den generelle innledningen, altså under punkt 2. Hovedregelen om yringsfrihet omtales først senere, i del 3, underpunkt 3.3.

Som nevnt inneholder retningslinjene formuleringer som står i et anstrengt forhold til Grunnloven § 100. Departementet har anført at retningslinjene *lest i sammenheng* ikke er i strid med Grunnloven, men ombudsmannen er i tvil om dette er riktig. I alle tilfelle er det uheldig at såpass omfattende retningslinjer krever en slik helhetlig lesning og tolkning som departementet synes å forutsette.

#### 4. Ansvarlig departement

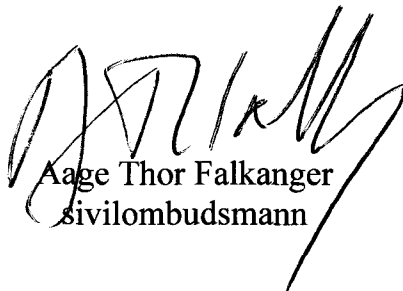
Kommunal- og moderniseringsdepartementet har opplyst at det er Arbeids- og sosialdepartementet som er rett ansvarlig fagdepartement å henvende seg til dersom ombudsmannen ser et behov for en generell regulering av ansattes yringsfrihet.

Saken ble tatt opp med Kommunal- og moderniseringsdepartementet, siden det er dette departementet som er ansvarlig for gjeldende veileder, og som ble angitt som ansvarlig for ajourføringen som ble bebudet i St.meld nr 26 (2003-2004). Da all kommunikasjon i saken dessuten har skjedd med Kommunal- og moderniseringsdepartementet, oversendes denne uttalelsen dit til oppfølging. Det bes om at en eventuell overføring av deler av oppfølgingen til et annet departementet meddeles ombudsmannen.

#### 5. Konklusjon

Ombudsmannen mener det er behov for konkrete tiltak for å styrke offentlig ansattes yringsfrihet, og at dette mest hensiktsmessig kan skje gjennom en mer aktiv veiledning fra departementets side. Anbefalte tiltak er å revidere/opprette rundskriv til kommunene om de ansattes yringsfrihet, samt revidere Etske retningslinjer for statstjenesten.

Oslo, 22.12.2015



Aage Thor Falkanger  
sivilombudsmann



## Notat

Dato: 23.04.2016  
Arkivsak: 2016/1133-2  
Saksbehandlar: biraase

---

**Til:** Administrasjonsutvalet

---

**Frå:** Fylkesrådmannen

---

### Medarbeidarundersøking 2016 - resultat og vidare oppfølging

#### Bakgrunn:

Hordaland fylkeskommune har for andre gong gjennomført ei medarbeidarundersøking blant alle tilsette i fylkeskommunen. Førre måling var i 2014. Ekstern leverandør av undersøkinga er Rambøll Management Consulting.

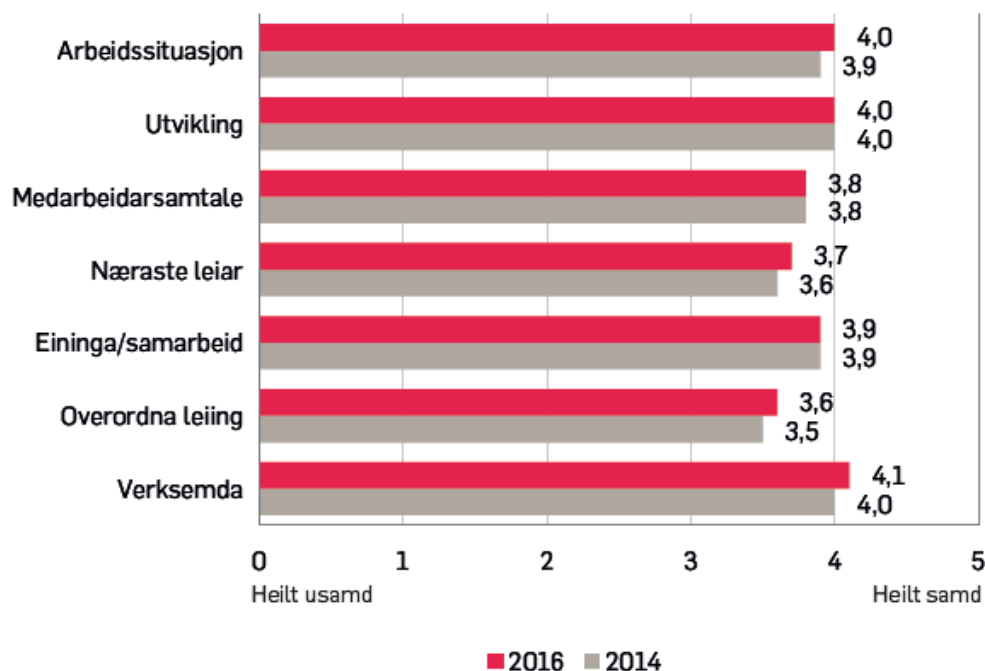
Formålet med undersøkinga er å kartlegge sentrale forhold knytt til opplevinga av arbeidsplassen, trivsel, jobbinnhald og leiarskap samt peike på område for utvikling og forbetring.

Undersøkinga vart gjennomført i perioden 10. februar - 2. mars i år. Totalt deltok 3737 tilsette i undersøkinga. Dette gir ein svarprosent på 89, opp frå 83 for to år sidan. Med så høg deltaking kan resultatata frå undersøkinga reknast som representative for organisasjonen.

Dei overordna resultatata frå undersøkinga vart presenterte for fylkesrådmannen og toppleiargruppa 6. april og deretter for hovudarbeidsmiljøutvalet. Informasjonsmøte med presentasjon av overordna resultat vart halde i kantina i fylkesbygget 8. april. Møtet vart streama slik at alle tilsette fekk same informasjon til same tid. Dei overordna resultatata vart og gjennomgått i informasjons- og drøftingsmøte med alle dei hovudtillitsvalde 13. april. Resultata frå undersøkinga vil og bli gjennomgått i dei lokale arbeidsmiljøutvala i tida framover.

#### Hovudfunn i medarbeidarundersøkinga 2016:

Dei overordna resultatata frå årets medarbeidarundersøking er relativt stabile samanlikna med tala frå 2014. Alle hovudområda skårar anten likt eller litt betre enn sist. Endringane er statistisk signifikante.



85 prosent av dei tilsette er tilfredse med jobben i Hordaland fylkeskommune, ei lita auke frå førre undersøking. Kor tilfreds ein er varierer likevel i relativt stor grad mellom dei ulike avdelingane og einingane. Dette heng mellom anna saman med korleis dei tilsette opplever ulike aspekt ved arbeidssituasjonen.

81 prosent er stolte over å jobbe i HFK. Dette er fire prosentpoeng betre enn sist. Dei tilsette er også gode ambassadørar for verksemda. 84 prosent vil tilrå andre å søke jobb i HFK, mot 78 prosent i 2014. Det er også fleire som trur at dei vil vere tilsett i HFK om to år; 79 prosent mot 76 prosent for to år sidan.

Demografiske variablar som kjønn, alder og ansiennitet verkar i liten grad inn på jobbtrivsel, men dei yngste og dei med kortast ansiennitet (ofte samanfallande) tenderar til å vere litt meir tilfredse enn resten.

Samanlikna med andre offentlege verksemdar kjem HFK relativt likt ut når det gjeld generell jobbtrivsel. Spørsmål knytt til arbeidssituasjon og utvikling er blant dei som får høgast skår i undersøkinga. Dei tilsette opplever at dei har varierte og spennande arbeidsoppgåver og dei tek sjølv ansvar for eiga utvikling. Det er også høge skår knytt til opplevinga av samarbeid i eiga eining og stor stå-på-vilje i organisasjonen.

Dei spørsmåla som gjennomgåande får lågast skår i undersøkinga, er knytt til næraste leiar, overordna (lokal) leiing og opplevd helsebelastning. Dette er same tendens som i 2014 og handlar mellom anna om informasjon og tilbakemeldingar, klare mål og fordeling av oppgåver.

Pedagogisk tilsette utgjør den største delen av tilsette i HFK. Lærarane svarer i større grad enn andre at dei opplever balansen mellom jobb og privatliv som krevjande. Dei opplev og i noko mindre grad eit godt samarbeid med andre einingar/funksjonar og dei vurderer sitt fysiske arbeidsmiljø som dårlegare enn andre tilsette. Når det gjeld overordna leiing ved skulane og næraste leiar gir lærarane noko lågare skår enn andre tilsette på spørsmål om klare mål, oppfølging og tilbakemeldingar.

**Vidare oppfølging av resultata:**

Alle leiarar av einingar der minimum fem personar har deltatt i undersøkinga, har fått tilsendt egne svarrapportar. Dei har og fått tilbod om særskilt opplæring i korleis ein bør jobbe med resultata. Leiarane skal presentere og diskutere resultata med medarbeidarane innan 13. mai i år. Deretter skal dei i fellesskap peike ut nokre få tiltak dei skal arbeide vidare med; tentativt eitt område for bevaring og vidareutvikling samt to for forbetring. Tiltaka skal dokumenterast i ein eigen plan og leggjast ut i Kvalitetsportalen så snart som mogleg, og seinast innan 1. oktober i år.

Leiarar som får lågare skår enn 3.0 på hovudområdet «Næraste leiar» får oppfølging og hjelp i det vidare oppfølgingsarbeidet. Tilsvarande gjeld einingar som skårar lågare enn 3,0 på spørsmål om opplevd helsebelastning knytt til arbeidet.

Fylkesrådmannen vil følge opp fylkesdirektørane på kva for tiltak og aktivitetar som vert satt i gong innanfor dei ulike områda samt sjølv initiere einskilde tiltak på overordna nivå. Nokre aktuelle tiltak knytt til dei overordna resultata av medarbeidarundersøkinga er allereie identifiserte:

- Tydelegare mål og prioriteringar gjennom implementering av ny verksemdsstrategi
- Vidareføre satsinga på leiaropplæring og – utvikling, særleg med vekt på god leiarkommunikasjon
- Styrka merksemd på kompetanseutvikling
- Revidere opplegget for medarbeidarsamtale i Hordaland fylkeskommune
- Vidareføre prosjekt i regi av bedriftshelsetenesta med fokus på einingar der det blir rapportert om stor opplevd helsebelastning i arbeidet. Her tek ein etter kvart også sikte på å sjå nærmare på einingar som i liten grad opplever slik helsebelastning, for å sjå om det er høve ved til dømes organisering og innretting av arbeidet som resten av organisasjonen kan dra lærdom av.

Medarbeidarundersøkinga er eit verktøy for dialog og utvikling av organisasjonen. Fylkesrådmannen legg stor vekt på god og aktiv oppfølging av resultata frå undersøkinga basert på brei involvering av dei tilsette. Det vil bli gjennomført ei ny slik undersøking vinteren 2018, med målsetting om å dokumentere framgang på dei prioriterte satsingsområda til kvar eining.



## Notat

Dato: 09.05.2016  
Arkivsak: 2014/12636-6  
Saksbehandlar: karoen\_

---

**Til:** Administrasjonsutvalet

---

**Frå:** Fylkesrådmannen

---

### Notat om deltid i HFK

Hordaland fylkeskommune har dei seinare åra hatt eit sterkt fokus på problemstillingar knytt til deltid/heiltid. For å følgje opp intensjonen i lov- og avtaleverket om meir heiltidskultur er det gjennomført fleire tiltak i Hordaland fylkeskommune for å få meir merksemd på deltid og få ned talet på uønska deltid.

Av konkrete tiltak som er gjennomført kan nemnast:

- Kartlegging av uønska deltid (2013)
- Fast tema på drøftingsmøte med dei hovudtillitsvalde
- Fast tema på medarbeidersamtalen
- Tema på stor leiarsamling i HFK (2014)
- Tilrettelegging for arbeid på tvers/kombistillingar
- Sentralisering av fag- og personalansvaret for fylkeskommunale reinhaldarar
- Prøveordning med intern utlysing av følgjande stillingsgrupper; lærarar, kontortilsette, reinhaldarar, miljøarbeidarar

HFK vil gjennomføre ei ny kartlegging av uønska deltid våren 2016 for å samanlikne tala frå 2013. Den førre kartlegginga synte at 28 % av dei tilsette i deltid ønska seg ein større stillingsprosent. Resultatet av den nye kartlegginga vil bli lagt fram for administrasjonsutvalet i september.

Inntil vidare har vi tala frå årsmeldingane å leggje til grunn som viser at det har vore ei positiv utvikling i reduksjonen av deltid i HFK i perioden 2012-2015.

Tabell 1: Tal deltidstilsette

	2012	2013	2014	2015
<b>Totalt</b>	1884	1698	1412	1342
<b>Kvinner</b>	1333	1180	990	948
<b>Menn</b>	551	518	422	394

For ytterlegare å understreke den positive utviklinga viser ferske tal at nedgangen held fram. Pr 1.5.2016 var det totalt 1226 på deltid i HFK (871 kvinner og 355 menn).

Ved tariffrevisjonen pr. 1.5.2016 mellom KS og hovudsamanslutningane er det teke inn følgjande merknad i protokollen:

*«Hovedtariffavtalen legger til grunn at det som hovedregel skal tilsettes i hel stilling og at det skal utarbeides retningslinjer med formål om å øke antall heltidstilsatte. De sentrale parter er gjennom «Heltidserklæringen» enige om at heltid er viktig for arbeidsmiljø, effektivitet og kvalitet i tjenesten, og anmoder partene lokalt i hver kommune om å arbeide for heltidskultur. Heltidskultur utvikles gjennom forankring, involvering, gode prosesser og kunnskap om hva heltid innebærer for den enkelte, for ledelse og for tjenesten. Partene sentralt har utarbeidet en veileder for lokalt arbeid med heltidskultur. Det anbefales at veilederen tas i bruk for å sikre gode lokale prosesser».*

Heiltidskultur er eit klart fokusområde hjå partane sentralt og det er viktig at Hordaland fylkeskommune følgjer opp sitt ansvar på området.

Vedlegg: Vegleiar for lokalt arbeid med heiltidskultur (utarbeidd av KS i samarbeid med Fagforbundet, Delta og NSF)

# Det store heltidsvalget – en veileder for lokalt arbeid med heltidskultur

---



Foto: Magnar Solbakk/ Brønnøy kommune





## Forord

I februar 2013 inngikk KS, Fagforbundet, Delta og Norsk Sykepleierforbund (NSF) en erklæring om «Det store heltidsvalget» - også kalt Heltidserklæringen. Mye har skjedd i kommunene siden erklæringen ble inngått. Vi har fått mer kunnskap, og mange kommuner har satt heltidskultur på dagsordenen. Målet om en kommunesektor basert på hele stillinger er fortsatt langt unna.

Partene ønsker derfor å intensivere arbeidet med å redusere deltidsarbeid og utvikle en heltidskultur i sektoren. Utfordringene er fortsatt spesielt store i helse- og omsorgssektoren. Det er et stort arbeidskraftpotensial i å redusere deltid og å øke stillingene til de som i dag jobber i sektoren. Videre er det viktig å legge til rette for at nye stillinger kan lyses ut som hele stillinger. Dette er avgjørende for å sikre kvalitet og tilstrekkelig kompetanse i tjenestene både i dag og i framtida.

Evalueringen av Heltidserklæringen<sup>1</sup> og prosjektene som kommunene jobber med lokalt, peker på tre utfordringer:

- Det er behov for mer kunnskap hos alle berørte aktører om de positive effektene av heltid, og hva som skal til for å lykkes
- Det er behov for bredere forankring og samarbeid mellom folkevalgte, ledere og tillitsvalgte
- Det er behov for å tydeliggjøre betydningen av Hovedtariffavtalen, og bestemmelser knyttet til utvikling av en heltidskultur

Veilederen skal synliggjøre hvorfor det er viktig å jobbe for en heltidskultur og hvordan gode lokale prosesser er en forutsetning for å lykkes. Vi håper veilederen vil bidra til økt kunnskap, refleksjon, inspirasjon og at den vil være til hjelp i det lokale arbeidet. Det er der jobben må gjøres!

Lasse Hansen

Mette Nord

Erik Kollerud

Eli Gunhild By

KS

Fagforbundet

Delta

Norsk Sykepleierforbund

---

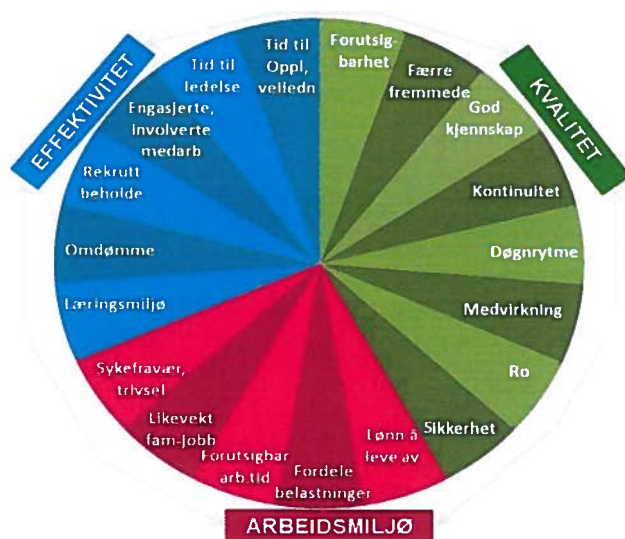
<sup>1</sup> Partene gjennomførte en Questbackundersøkelse i kommunene vinter 2015.

## Om å ta det store heltidsvalget

- Hvordan vil vi at framtidens omsorgstjenester skal være?
- Vil vi anbefale våre barn å utdanne seg til omsorgssektoren?
- Hva innebærer det for oss å ta det store heltidsvalget – vil vi ta det?
- Hva mener vi med heltidskultur hos oss?
- Er det et mål at alle jobber heltid hos oss?
- Er det mulig/ønskelig å utvikle en heltidskultur hos oss, og hvor lang tid vil det ta?
- Hvorfor jobber de ansatte deltid hos oss?
- Hvorfor er det viktig med en heltidskultur hos oss?
- Hva vil en heltidskultur innebære for ledere og ansatte?
- Hva vil en heltidskultur innebære for brukerne våre?
- Hvor mange ansatte skal brukerne forholde seg til i løpet av en turnusperiode?

## Hvorfor trenger vi å jobbe for en heltidskultur?

En heltidskultur er helt avgjørende for å møte framtidens kompetansebehov. Vi har mye forskning og kunnskap som viser at heltidskultur og store stillinger har mange positive betydninger både for arbeidsgiver, arbeidstakere og ikke minst brukere/innbyggere. Heltidskultur er et «kinderegg»! De positive effektene er tydelig oppsummert i dette «hjulet». (Kilde: Fafo, Moland 2015)



De blå feltene viser de positive effektene for arbeidsgiver. Arbeidsgiver oppnår bedre effektivitet blant annet gjennom

- Bedre læringsmiljø, og mer engasjerte og involverte medarbeidere
- Bedre omdømme og attraktivitet som arbeidsgiver
- Mer tid til ledelse

De røde feltene viser de positive effektene for arbeidstakerne. De ansatte opplever et bedre arbeidsmiljø blant annet gjennom

- Bedre lønns- og arbeidsvilkår
- Bedre balanse mellom arbeid og familie
- Økt trivsel og lavere sykefravær

De grønne feltene viser de positive effektene for brukere av tjenestene. Brukerne opplever bedre kvalitet på tjenestene blant annet gjennom

- Mer forutsigbarhet og kontinuitet ved at de har færre mennesker å forholde seg til
- Tjenester tilpasset egen døgnrytme og større ro i hverdagen
- Økt sikkerhet

Ta for dere de ulike elementene i «hjulet». Hva betyr disse for oss?

- Som arbeidsgiver/leder
- Som ansatt/ tillitsvalgt
- Som bruker/pårørende/innbygger
- På hvilke områder har vi mest å hente om vi får en heltidskultur hos oss?

### «Den gode sirkel» - bedre tjenestekvalitet

En annen måte å synliggjøre de positive effektene ved heltidskultur på, er å vise hvordan disse forsterker hverandre og utvikler seg til en god sirkel, hvor resultatet er bedre tjenestekvalitet (Kilde: Fafo/Moland 2015).

#### Attraktiv arbeidstidsordning

Store stillinger, færre ansatte



- Hva er våre utfordringer for å komme inn i den «gode sirkelen», og hvor ser vi mulighetene?
- Hvordan kan vi i større grad se arbeidstidsordninger og heltid i sammenheng med kvalitetsutvikling?

## Hvordan skal vi utvikle en heltidskultur?

Å utvikle en heltidskultur handler om mer enn turnusordninger og å få helgene til «å gå opp». Det handler om holdninger, forankring, normer for «hvordan vi har det/ gjør det hos oss». Å utvikle en heltidskultur handler om organisasjonsendring med politisk vilje, tydelig ledelse, engasjerte tillitsvalgte og ansatte som jobber for samme mål i samme retning.

Det er viktig å tenke på at det ikke finnes snarveier. Å jobbe for en heltidskultur er en langsiktig og kontinuerlig prosess. En forutsetning for endring er at alle berørte aktører har en felles virkelighetsforståelse, et felles utfordringsbilde og et felles mål. Da blir det også lettere å finne virkemidlene i fellesskap. Utvikling av heltidskultur innebærer store omstillinger! (Moland 2015)



(Kilde: KS Arbeidsgivermonitor 2014)

### Gode prosesser gir varige resultater

For å lykkes i å utvikle en heltidskultur, er det avgjørende med et godt samarbeid mellom de folkevalgte, ledere, tillitsvalgte fra alle berørte organisasjoner og de ansatte i kommunen. God forankring gjennom brede prosesser er avgjørende for å oppnå varige resultater. Det er viktig at dette vektlegges enda mer i det videre arbeidet med å utvikle en heltidskultur i kommunesektoren.

### Sjekkliste for lokale prosesser

- Har vi en felles/omforent forståelse av behovet for en heltidskultur?
- Har vi en klar og omforent forståelse av hvem som er berørt?
- Har vi satt oss mål, og et klart ambisjonsnivå?
  - ✓ Er målene klare for alle?
  - ✓ Hvilke delmål skal vi ha underveis?
- Har vi en plan for forankring?
  - ✓ Politisk og administrativt,
  - ✓ Forankring i annet plan- og strategiarbeid
  - ✓ Hos tillitsvalgte og ansatte
- Har vi oversikt over hvem som skal involveres i prosessen – og til hvilket tidspunkt?
- Har vi arenaer i organisasjonen for å skape gode og involverende prosesser?
- Har vi en plan for videre oppfølging, hvem – og hvordan?
  - ✓ Hva kreves av ressurser (tid, kompetanse, økonomi)
  - ✓ Hvordan skal vi implementere videre arbeid
  - ✓ Hvordan vet vi at vi er på rett vei?

## Ulike aktører – ulike roller

- Folkevalgte: Må etterspørre, prioritere ressurser og gjøre politiske valg og vedtak
- Ledelse: Må være tydelig, se behovet for endring og evne å få med seg de ansatte.
- Tillitsvalgte: Må ha kunnskap og vilje til å være med på utvikling og endring
- Ansatte: Må få informasjon og kunnskap og kunne se mulighetene både for seg selv og for virksomheten

- I hvilken grad etterspør politikerne hos oss endring i retning av en heltidskultur?
- I hvilken grad er ledere på alle nivå involvert i organisasjonsendringen?
- I hvilken grad er de tillitsvalgte hos oss opptatt av heltidskultur som kvalitetsutvikling?
- I hvilken grad er de ansatte hos oss involvert og opplever at dette berører «meg»

## Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen som utgangspunkt

Hovedavtalens formål er å skape høy tjenestekvalitet gjennom samarbeid og medbestemmelse:

- Bidra til en omstillingsdyktig og serviceinnstilt kommunesektor til det beste for innbyggerne
- Utvikle tjenester av høy kvalitet, skape trygge arbeidsplasser og meningsfylt arbeid og et godt arbeidsmiljø
- Godt samarbeid mellom politikere, ledere, ansatte og deres organisasjoner er en forutsetning for å få dette til
- Evne til åpen dialog og vilje fra alle parter vil være avgjørende for om man lykkes

Hovedtariffavtalen 2.3 legger til grunn at det som hovedregel skal tilsettes i full stilling, og at det skal utarbeides lokale retningslinjer med formål om å øke antall heltidsansatte. Det er viktig at retningslinjene utarbeides gjennom gode og involverende prosesser. Elementer som bør tas opp i retningslinjene kan være<sup>2</sup>:

- Bruk av fortrinnsrett
- Merarbeid
- Utlysning av stillinger
- Kompensasjon

- Hva skal vi legge vekt på i våre lokale retningslinjer?
- Hvordan kan vi bruke lov- og avtaleverket for å støtte opp under arbeidet med heltidskultur

<sup>2</sup> HTA § 2.3, HTA § 5, AML § 14.3, AML § 14.4a, AML § 14.9



## Et mangfold av virkemidler

Det finnes ikke noen snarveier eller fasitsvar på hvilke virkemidler som er best egnet til å utvikle en heltidskultur. Det finnes et mangfold av muligheter, og ulike virkemidler kan fungere ulikt avhengig av lokale forhold og forutsetninger.

Det er viktig at de tiltak som iverksettes er et resultat av den prosessen og forankringen som har vært i organisasjonen i forkant. Lokale parter kan for eksempel diskutere:

- Har vi en utlysningspraksis som ivaretar målet om flere hele stillinger?
- Har vi funnet løsninger på helgebemanningen?
- Har vi diskutert mulig omdisponering av vikarbudsjetten til faste stillinger?
- Har vi diskutert ulike turnusordninger som ivaretar større og hele stillinger?
- Har vi forankret de ulike tiltakene i sammenheng med HMS og velferd.



Foto: Camilla Orten

### Kilder

Hvordan kan kommunene tilby flere heltidsstillinger? Moland og Bråten, Fafo 2012:14

Større stillinger – bedre drift. Moland, Fafo 2015:15



## Notat

Dato: 19.04.2016  
Arkivsak: 2014/291-74  
Saksbehandlar: karoen\_

---

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

---

### Bruk av mellombelse tilsettingar i HFK - Rapport pr mars 2016

Sidan 2012 har fylkesrådmannen rapportert til administrasjonsutvalet om mellombelse tilsettingar i HFK. Målsettinga med rapporteringa har vore å gi eit oversyn over kor mange som går i mellombelse tilsettingstilhøve og vidare ha fokus på om HFK følgjer regelverket kring mellombels tilsetting.

Etter arbeidsmiljølova § 14-9 er det rettsgyldig å tilsetta mellombels i engasjement, i vikariat, i praksisplass (lærling), i arbeidsmarknadstiltak og innafør kunst- og kulturoppdrag. Vidare kom det inn ein ny regel i arbeidsmiljølova 1. januar 2015 – Aml § 14-9,1(f) - som gir adgang til mellombels tilsetting på generelt grunnlag i inntil 12 månader. Maksimalt 15 % av dei tilsette i verksemda kan vere mellombels tilsett etter denne regelen.

#### Vikariat

Vikariat (arbeid i staden for ein annan person) er den vanlegaste forma for mellombels tilsetting. Talet på vikariat viser ein nedgang på 8,4 % frå 2015 til 2016 frå 441 til 404, jf. tabell 1. Talet på vikariat sett i høve til totalt tilsette i HFK er relativt høgt med ca 10 % dvs at ein av ti tilsette går i vikariat.

Tabell 1: Oversyn over vikariat i HFK for perioden 2013 - 2016

Tilsettingsform	2013	2014	2015	2016
Vikariat	440	508	441	404

Tabell 2: Vikariat fordelt på sektor:

Sektor	2015	2016
Opplæring	382	358
Tannhelse	37	32
Fylkesadministrasjon m.fl.	22	14

#### Engasjement

Når det gjeld engasjement (når arbeidsoppgåvene er tidsavgrensa og skil seg frå det som ordinært vert utført i verksemda) viser tabell 3 at talet på engasjement har variert noko i perioden 2013-2016 og er i dag på 48 stillingar, ein auke på 6 stillingar i høve tala frå 2015.

Tabell 3: Oversyn over engasjement i HFK for perioden 2013 - 2016

Tilsettingsform	2013	2014	2015	2016
Engasjement	53	31	42	48

Av dei 48 engasjementa finn vi 7 (11) i fylkesadministrasjonen, 37 (27) i vidaregåande skole og 4 (4) i tannhelse (talet i parentes er tal frå 2015).

Vi har sett nærare på kva stillingar dette er. I tannhelse er 3 av stillingane knytt opp til Kompetansesenteret/TK-Vest som forskarstillingar. I fylkesadministrasjonen er m.a. 2 feltarkeologar (sesongarbeidarar) på kulturminnevern innplassert her i tillegg til 2 engasjement på regionalavdelinga, eit på samferdselsavdelinga (Forum nye Bergensbanen) og eit på opplæringsavdelinga (mobbeombodet).

Når det gjeld dei 37 engasjementstillingane i opplæringssektoren, hovudsakleg i den vidaregåande skulen, ser vi at dette er både lærarar, miljøarbeidarar, rådgjevarar og ein bibliotekarstilling. Det er lærarar som er mellombels tilsette i samsvar med opplæringslova §10-6, lærarar som er inne i prosjektstillingar, tilsette på arbeidsmarknadstiltak, miljøarbeidarar som har fått tilleggsoppgåver for en avgrensa periode m.m. Dei 37 engasjementstillingane utgjør til saman 19 årsverk. Prosjektstillingane er gjerne registrert i del av stillinga, der resten er registrert som ordinær tilsetjing. Når prosjektperioden er over vert stillinga konvertert til vanleg heil stilling. Dei som er tilsett etter opplæringslova §10-6 er stort sett knytt til eit einskild fag, og er såleis tilsett i mindre deltidstillingar.

23 av engasjementstillingane er tidsavgrensa til skuleåret 2015/2016 og opphøyrer seinast 31.07.2016.

HR-direktøren har i e-post til rektorane bede om at dei tek ein gjennomgang av tilsette i engasjementstilling og vurderer om den mellombels tilsetjinga er i samsvar med reglane i arbeidsmiljølova, og om dei er plassert i rett «tilsettkode» i lønssystemet.

I vedtak 9. mars 2016 oppretta Fylkestinget 6 nye engasjementsstillingar knytt til prosjekt «psykologar i vidaregåande skule». Prosjektperioden er satt til 1. august 2016 og fram til 31. desember 2018.

### Lærlingar

Når det gjeld lærlingar viser tabell 4 at det har vore ein oppgang i talet frå 2015 til 2016 på 1 lærling. Målsettinga om 29 fylkeskommunale lærlingar er eit stykke unna. Lærlingane fordeler seg med 17 i opplæringssektoren, 3 i fylkesadministrasjonen m.fl. og 1 i tannhelsetenesta.

Tabell 4: Oversyn over lærlingar i HFK for perioden 2013-2016

Tilsettingsform	2013	2014	2015	2016
Lærling	19	15	20	21

### Om tilhøvet til Aml § 14-9,1 (f)

1. januar 2015 kom det inn ein ny regel i arbeidsmiljølova - Aml § 14-9,1(f) - som gir adgang til mellombels tilsetjing på generelt grunnlag i inntil 12 månader. Maksimalt 15 % av dei tilsette i verksemda kan vere mellombels tilsett etter denne regelen.

Hovudregelen for tilsetjingar i Hordaland fylkeskommune er at tilsetjinga skal skje fast, på normale vilkår i samsvar med arbeidsmiljølova. Fylkesrådmannen fekk allereie i fjor inn i fullmaksreglementet under Personalforvaltning pkt. 2.1 -Tilsetjingar, at fylkesdirektørane ikkje kan nytte arbeidsmiljølova § 14-9.1(f) som grunnlag for tilsetjing. Dersom denne skulle nyttast var det gjennom særskilt fullmakt lagt til fylkesdirektør økonomi og organisasjon.

Gjennom vedtaket i Fylkestinget mars 2016 er det bestemt at Hordaland fylkeskommune skal forholde seg til reglane i arbeidsmiljølova om mellombels tilsetjing (§14-9) slik dei var utforma før endringa i 2015. Regelen i aml §14-9,1 (f) skal såleis ikkje nyttast framover.





## Notat

Dato: 03.05.2016  
Arkivsak: 2016/4580-2  
Saksbehandlar: johmeye

---

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

---

### Handsaming av overtalssaker våren 2016

I samband med endringar i klassetal og struktur ved dei vidaregåande skolane er det ved overgang til nytt skoleår hausten 2016 meldt inn førebels overtal på omlag 100 tilsette. For ein god del er det mogeleg med overføring til andre tilsvarande stillingar i fylkeskommunen.

Iverksetjing av skolebruksplanen fører til eit noko mindre behov for undervisningspersonale. Nedlegginga av Fana gymnas, den sterke nedgangen i søkning til programområdet teknisk industriell produksjon (TIP) og omlegging av programfagområda Kunst, design og arkitektur (KDA) og medier og kommunikasjon (MK) fører og til særskilte utfordringar.

Talet på overtalige som ikkje kan løysast kan i år bli høgt. I samsvar med arbeidsmiljølova § 15-2 skal NAV varslast dersom talet på oppseiingar som følgje av slikt overtal overstiger 10.

Fylkesrådmannen vurderer situasjonen som vanskeleg og vil på denne bakgrunn allereie no tidleg i mai varsle NAV om situasjonen.



## Notat

Dato: 23.04.2016  
Arkivsak: 2014/12398-9  
Saksbehandlar: biraase

---

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

---

### Førebudd på framtida - status mai 2016

Viser til orientering gitt i administrasjonsutvalet 23. februar 2016, RS 3/16, om prosjektet «Førebudd på framtida».

Prosjektet er vidareført i første halvdel av 2016, men vil bli avslutta sommaren 2016. Ei rekke aktivitetar vil bli vidareført som del av den naturlege organisasjonsutviklinga og gjennom kontinuerleg forbetningsarbeid i regi av linja.

Organisasjonen går no inn ein ny fase, der arbeidet med regionreforma vert sentralt.

#### Status i dei ulike programområda er følgjande:

##### 1. Strategisk utvikling:

Verksemdsstrategien for Hordaland fylkeskommune er klar for implementering. Der er fastsett fire overordna mål med seks tilhøyrande strategiar. Kvar avdeling har utarbeidd sine egne avdelingsmål med tilhøyrande strategiar og tiltaksplanar.

Kommunikasjonsseksjonen og HR-seksjonen har utarbeidd eit opplegg for lansering og vidare implementering av verksemdsstrategien. Mellom anna vil verksemdsstrategien få ei sentral rolle i den pågåande leiaropplæringa – og utviklinga og på introduksjonskurs for nyttilsette i Hordaland fylkeskommune. I tillegg vil opplegget for medarbeidarsamtale bli revidert, for å tydeleggjere samanhengen mellom mål og strategiar og den einskilde medarbeidar sine oppgåver og ansvarsområde. Verksemdsstrategien vil og vere tema for ei utvida leiarsamling hausten 2016.

Eit høyringsforslag til ny regional planstrategi er no utarbeidd. Dette skal til politisk behandling i fylkesutvalet i mai 2016. Foreslått høyringsfrist er 15. september 2016.

Fylkesutvalet er styringsgruppe for planarbeidet, og det er nedsett ei samrådsgruppe for arbeidet som består av opposisjonsleiar, leiarane for fagutvala i fylkeskommunen, ein ordførar for kvar region og ein representant for Fylkesmannen i Hordaland. Fylkesordførar leiar gruppa.

Samrådsgruppa har oppsummert følgjande hovudutfordringar:

Eit meir inkluderande Hordaland  
 Ei klima- og miljøvenleg utvikling  
 Ein sterk Vestlandsregion

Arbeidet med regional planstrategi har pågått parallellt med arbeidet med å utvikle verksemdsstrategien for fylkeskommunen. Verksemdsstrategien er eit viktig bidrag inn i regional planstrategi.

## 2. Kjerneoppgåver:

Fleire av tilhøva som vart avdekka i oppgåvegjenomgangen i 2015 er adressert gjennom arbeidet med strategiar og tiltak omtala i punktet over. Mellom anna vil ein innføre ein metodikk for porteføljestyling, som vil sikre tydelegare prioritering og koordinering av ulike prosjekt, planar og andre aktivitetar.

Hordaland fylkeskommune arbeider med å anskaffe eit såkalla «CRM-system» (Customer Relation Management), for å profesjonalisere og systematisere oppfølginga av våre brukarrelasjonar. På den måten kan ein koordinere og samkøyre kontakta ut mot til dømes kommunar og organisasjonar på ein betre og meir effektiv måte.

Vidare vil Hordaland fylkeskommune innføre LEAN som overordna filosofi for organisering og koordinering av arbeidsoppgåver og samhandling mellom ulike avdelingar. På denne måten vil ein søke å forbetre organisatoriske prosessar knytt til utøvinga av den daglege drifta.

Det er lyst ut eit forskings- og utviklingsprosjekt innanfor fag- og yrkesopplæringa, der målet er å prøve ut modellar med endra roller på ulike område: undervisning, forholdet mellom tid som elev og læretid, formidling til lære, samhandling mellom skular og bedrifter mm. Tanken er at ein frå eit slikt pilotprosjekt skal kunne ta i bruk nye modellar og ei anna rollefordeling i fag- og yrkesopplæringa generelt.

## 3. Administrativ drift og utvikling:

Frå 2017 vil Hordaland fylkeskommune ta i bruk ein nytt økonomisystem der fire ulike fagsystem for budsjett, rekneskap, fakturahandsaming og innkjøp vert samla i eitt integrert system. Gjennom det nye systemet vil både prosessane bli meir effektive og arbeidsflyten mellom ulike funksjonar bli forenkla.

Økonomi- og organisasjonsavdelinga har sett i gang eit pilotprosjekt med sentralisering av rolla som rekvirent av dei fleste standardinnkjøp i avdelinga. I staden for å ha lokale rekvirentar på kvar eining vert det no prøvd ut å ha ei felles rekvirentgruppe for heile avdelinga. Piloten skal evaluerast i løpet av sommaren 2016 og vil eventuelt bli utvida til å gjelde for heile fylkesadministrasjonen.

Eit pågåande prosjekt ser på organisering av og arbeidsoppgåvene til IKT-konsulentane på skulane. Tilrådinga frå arbeidsgruppa vil vere eit viktig innspel i arbeidet med ny IT-strategi.

Arbeidet med å utvikle nye og framtidsretta strategiar for fagområda HR og IT er i prosess. Desse strategiane skal understøtte den overordna verksemdsstrategien og vil venteleg vere klare i løpet av sommaren/hausten 2016.



Arkivnr: 2016/1896-2  
Saksbehandlar: Birte Markeseth Aasen

## Saksframlegg

### Saksgang

Utval	Saknr.	Møtedato
Administrasjonsutvalet	9/16	18.05.2016

### Godkjenning av møteprotokoll 23.02.16

#### Forslag til vedtak

Administrasjonsutvalet godkjenner møtebok frå møte 23.02.16.

Rune Haugsdal  
fylkesrådmann

Ingrid Kristine Holm Svendsen  
fylkesdirektør økonomi og organisasjon

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

#### Vedlegg

1 Møteprotokoll 23.02.16

**Utval:** Administrasjonsutvalet  
**Møtestad:** Fylkesutvalsalen, 3. etasje  
**Dato:** 23.02.2016  
**Tidspunkt:** 10:00

**Følgjande faste medlemmer møtte:**

Namn	Funksjon	Reprenter
Pål Kårbø	Leiar	FL KRF/SP
Sveinung Valle	Medlem	A
Terje Søviknes	Medlem	FRP
Tore Andersen	Medlem	YS-K
Tore Johannessen	Medlem	LO-K
Kari L. Bjørnsvik	Medlem	UNIO
Irene Ness	Medlem	AKAD

**Følgjande medlemmer hadde meldt forfall:**

Namn	Funksjon	Reprenter
Anne Gine Hestetun	Nestleiar	A
Silja Ekeland Bjørkly	Medlem	H

**Følgjande varamedlemmer møtte:**

Namn	Møtte for	Reprenter
Kari S. Bernadini	Anne Gine Hestetun	A
Mona Røsvik Strømme	Silja Ekeland Bjørkly	H

**Merknader**

## Frå administrasjonen møtte:

Namn	Stilling
Ingrid Holm Svendsen	Fylkesdirektør økonomi og organisasjon
Arne Åsan	Fylkestannlege
Geir Davidsen	HR-direktør
Johan J. Meyer	HR-sjef
Frode Mannsåker	HR-leiar
Karstein Oen	Seniorrådgjevar, HR-seksjon
Inger Marken	Seniorrådgjevar, HR-seksjon
Hillevi E. Runshaug	Regionleiar (møtte på RS 2/16)
Birte Markeseth Aasen	Utvalssekretær

**Sakliste**

<b>Utvalls- saknr</b>	<b>Innhald</b>	<b>Arkiv- saknr</b>	<b>U.Off.</b>
PS 1/16	Godkjenning av møteinnkalling		
PS 2/16	Godkjenning av møteprotokoll 09.11.15	2016/1896	
PS 3/16	Referatsaker (meldingar)		
RS 1/16	Medarbeidarundersøking 2016 - informasjon til HAMU	2016/1133	
RS 2/16	Samorganisering av Årstad vgs/Bjørgvin, Lønborg vgs og Åsane vgs	2014/10030	
RS 3/16	Førebudd på framtida - status 2015	2014/12398	
RS 4/16	Sjukefråvær Hordaland fylkeskommune 2015	2014/12154	
PS 4/16	Tannhelsetenesta - Klinikstrukturplan 2015 - 2030	2014/19439	
PS 5/16	Ymse		

## **PS 1/16 Godkjenning av møteinnkalling**

### **Saksprotokoll i Administrasjonsutvalet - 23.02.2016**

Det var ingen merknader til møteinnkallinga.

#### **Vedtak**

Administrasjonsutvalet godkjenner møteinnkallinga.

## **PS 2/16 Godkjenning av møteprotokoll 09.11.15**

#### **Forslag til vedtak**

Administrasjonsutvalet godkjenner møtebok frå møte 09.11.15.

### **Saksprotokoll i Administrasjonsutvalet - 23.02.2016**

Det var følgjande merknader til møteboka frå 09.11.15:

Anne Gine Hestetun hadde meldt forfall til møtet, og namnet skulle vore fjerna frå lista over faste medlemmer som møtte.

#### **Vedtak**

Administrasjonsutvalet godkjenner møtebok frå møte 09.11.15 med merknaden:

Anne Gine Hestetun hadde meldt forfall til møtet, og namnet skulle vore fjerna frå lista over faste medlemmer som møtte.

## **PS 3/16 Referatsaker (meldingar)**

### **Saksprotokoll i Administrasjonsutvalet - 23.02.2016**

Referatsakene vart refererte.

**Pål Kårbø (FL KRF/SP)** sette fram følgjande forslag:

«Administrasjonsutvalet ynskjer ei grundig orientering om medarbeidarundersøkinga i neste møte.»

**Pål Kårbø (FL KRF/SP)** sette fram følgjande forslag:

«Administrasjonsutvalet ynskjer ei grundig orientering om sjukefråværet i Hordaland fylkeskommune.»

#### **Vedtak**

Administrasjonsutvalet tar referatsakene til orientering med følgjande merknader:

Administrasjonsutvalet ynskjer ei grundig orientering om medarbeidarundersøkinga i neste møte.

Administrasjonsutvalet ynskjer ei grundig orientering om sjukefråværet i Hordaland fylkeskommune.

**RS 1/16 Medarbeidarundersøking 2016 - informasjon til HAMU**

**RS 2/16 Samorganisering av Årstad vgs/Bjørgvin, Lønborg vgs og Åsane vgs**

**RS 3/16 Førebudd på framtida - status 2015**

**RS 4/16 Sjukefråvær Hordaland fylkeskommune 2015**



## PS 4/16 Tannhelsetenesta - Klinikstrukturplan 2015 - 2030

### Saksprotokoll i Administrasjonsutvalet - 23.02.2016

**Pål Kårbø (FL KRF/SP)** sette fram slikt forslag til innstilling:

«Administrasjonsutvalet tar saka til orientering.»

**Irene Ness (Akademikerne)** sette fram slik merknad på vegner av LO-K, YS-K, Unio og Akademikerne:

«Klinikstrukturplanen 2015-2030 er utarbeidet uten drøfting med tillitsvalgte, men tillitsvalgte er informert etter at planen var ferdig utarbeidet.

Nåværende plan er en endring fra høringsutkastet i 2014. På side 5 i Klinikstrukturplanen 2015-2030 står det under 1.3 «Arbeidsmetode» at det er gjennomført info- og drøftingsmøter. Det er kun gitt informasjon om planen. På side 33 under Tannhelsetenesta d) står det at det er startet drøftinger om utvidet åpningstid med tillitsvalgte. Det er kun informert om at dette i møte på lokalt nivå.

Klinikstrukturplanen er et offentlig plandokument. Ansattes arbeidstid pleier ikke å være en del av et offentlig plandokument som omhandler struktur.

I den reviderte Klinikstrukturplanen har Fylkestannlegen tatt hensyn til høringsinnspill og bevarer flere klinikker. Dette reduserer problemstillingen med lengre reisetid for mange pasienter betydelig.

Tannhelse har fått redusert bevilgninger med 20 millioner kroner de siste 4 -5 år, og dekker ikke tannhelse sitt totalbudsjett for drift og lønn. Tannhelsebudsjettet baserer seg på en høy inntjening fra betalende pasienter og utgjør nå ca. 36 % av totalbudsjettet til tannhelse.

De reduserte bevilgningene over flere år, fører til en ny klinikstrukturplan for å bli mer kostnadseffektive. Det betyr at klinikker som er minst i bruk, vurderes nedlagt. Dette må ses på som en villet politikk fra politikerne som har redusert tannhelsebudsjettet med en forholdsvis stor sum for en liten avdeling over flere år.

Samtidig har pasienter som får tilsyn og behandling i prioriterte grupper økt. Økningen er gr. C1 (sykehjem og institusjon), gr. C2 (hjemmesykepleie, ordinær og psykiatri), gr. E (LAR og innsatte).

Gr. A (3-18 år) og gr. D (19-20 år) er under tilsyn med et ønsket innkallingsintervall på 24 måneder. Gjennomsnittet er ca. 18 måneder.

Pasientgruppen er betydelig forskjellig fra den tiden offentlige tannleger var skoletannleger. Det er en interessant og utfordrende jobb som samtidig er krevende, både fysisk og psykisk.

Rekruttering til tannlegestillinger i Hordaland er ikke den beste. Søkermassen domineres av tannleger med utdannelse fra utlandet, både norske og utenlandske, flere søkere uten norskkunnskap eller autorisasjon. De fleste aktuelle kandidater er nyutdannede.

Den største fordelen for rekruttering til offentlige tannhelsestillinger er arbeidstiden, og oppgis som en svært viktig årsak til å arbeide offentlig. Dette er et gode ved å arbeide offentlig, og arbeidstiden lar seg kombinere med et familieliv. Lønnen som offentlig tannlege er ikke spesielt høy, pasientgruppene krever ofte mer fysisk og psykisk av en behandler enn hos en privat tannlege som behandler voksne pasienter.

Klinikstrukturplanen fremmer større enheter med den hensikt å få et større fagmiljø, stabil kompetanse over tid for å få en bedre rekruttering, som ses på som et gode for pasientene. Men dersom åpningstiden utvides, vil det ta bort det viktigste gode ved en offentlig stilling, og svekke rekruttering til tannlegestillinger ytterligere.

Innkallingsintervallet for gruppene A og D som utgjør hoveddelen av pasientmengden, tilsier at en pasient kalles inn annet hvert år. Dette kan ikke ses på som en stor belastning. Ved flytting av klinikker til regionalsentre, vil de fleste elever i den videregående skole ha nærhet til en tannklinik, og bør få gå på tannklinikken som ligger nærmest skolen, dersom pasienten ønsker dette. Dette vil redusere fravær ved timeavtaler.

Tannlegeforeningen NTF ønsker ikke en endret arbeidstid for ansatte i forbindelse med en ny klinikkstrukturplan.

Alle fagforeningene i administrasjonsutvalget står samlet bak oversendelsesforslaget.»

Merknaden frå Irene Ness vart omgjort til eit oversendingsforslag på vegner av LO-K, YS-K, Unio og Akademikerne.

### **Røysting**

Kårbø sitt forslag vart samrøystes vedteke som innstilling mot ingen røyster for fylkesrådmannen sitt forslag.

Ness sitt forslag vart oversendt til fylkesrådmannen på vegner av Administrasjonsutvalet utan realitetsbehandling.

### **Innstilling til fylkesutvalet**

Administrasjonsutvalet tar saka til orientering

### **Saksprotokoll i utval for opplæring og helse - 11.02.2016**

**Tor Andre Ljosland (Krf)** sette på vegne av A, Sp og Krf fram slikt alternativt forslag:

"Alternativ:  
Saka vert utsett og sett opp igjen i eit nytt møte i forkant av marsmøtet i fylkestinget."

### **Røysting**

Ljosland sitt forslag vart samrøystes vedteke som innstilling til fylkesutvalet.

### **Innstilling til fylkesutvalet**

Saka vert utsett og sett opp igjen i eit nytt møte i forkant av marsmøtet i fylkestinget.

## **PS 5/16 Ymse**

### **Saksprotokoll i Administrasjonsutvalet - 23.02.2016**

**Pål Kårbø (FL KRF/SP)** sette frem forslag om å flytte møtet 22. juni 2016 til 18. mai 2016.

### **Vedtak**

Det planlagte møtet i administrasjonsutvalet 22. juni 2016 vert flytta til 18. mai 2016.



Arkivnr: 2014/12509-12

Saksbehandlar: Inger Marken

## Saksframlegg

### Saksgang

Utval	Saknr.	Møtedato
Administrasjonsutvalet	10/16	18.05.2016
Fylkesutvalet		19.05.2016

## Revidert reglement for "Reiser i Hordaland fylkeskommune"

### Samandrag

Fylkesrådmannen foreslår her ei endring i reglementet «Reiser i Hordaland fylkeskommune». Endringa som er foreslått er gjort i samband med at det tidlegare er gitt refusjon for leige av parkeringsplass i HFK for dei som bruker privat bil i tenesta. Fylkesrådmannen foreslår å fjerne denne refusjonen på bakgrunn av at det no er kjøpt inn el-bilar som tilsette kan nytte i tenesta. Ein ønskjer ikkje økonomiske insentiv som skal fremje bruk av privat bil i staden for å bruke HFK sine el-bilar.

### Forslag til vedtak

Fylkesutvalet vedtar revidert reglement, Reiser i Hordaland fylkeskommune.

Rune Haugsdal  
fylkesrådmann

Ingrid K. H. Svendsen  
fylkesdirektør økonomi og organisasjon

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

**Fylkesrådmannen, 25.04.2016**

Forslaget i revidert reglement inneber at refusjonen for leige av parkeringsplass i HFK er fjerna.

Tidlegare fekk ein refundert kr 100,- pr dag for dei som hadde ei utgift på kr 1000,- pr måned (fylkesadministrasjonen) og kr 75,- pr dag for dei som hadde utgift på kr 750,- pr måned (vidaregåande skular i sentrum).

Forslaget om å ikkje vidareføre denne ordninga er gjort på bakgrunn av at ein ikkje ønskjer å fremje bruk av privat bil i staden for å bruke HFK sine el-bilar.

Der det er eit krav at den enkelte arbeidstakar stiller bil til disposisjon for å få utført Fylkeskommunen sine tenester blir det, i tillegg til kompensasjon etter satsane i staten sitt reiseregulativ, gitt kompensasjon i samsvar med kommunen sitt reiseregulativ SGS 1001 § 4 med inntil kr 12 200,- pr år, jf. kap. 7 i reglementet.

# Reiser i Hordaland fylkeskommune

## 1 Formål

Reglementet er utarbeidd med formål å skapa felles reglar for tilsette i Hordaland fylkeskommune.

Reiseverksemda skal vere nøktern, miljø- og kostnadsbevisst.

All reiseaktivitet i Hordaland fylkeskommune - inkludert reiseverksemd utanlands - skal vere relatert til definerte mål og politiske vedtak i fylkeskommunen.

SGS 1001 – reiseregulativet i kommunal sektor – gjeld fullt ut i Hordaland fylkeskommune saman med KS si presisering i skriv datert 20. august 2015 ”Reiseregulativet – presisering vedrørende kostgodtgjørelse”. I dette skrivet går det mellom anna fram at: «KS legger til grunn at ny sammenslått avtale etter 1. januar 2015 i staten ikke innebærer endringer i omfanget av ansattes rett til utgiftsdekning etter SGS 1001. Oppdrag/reiser som ikke tidligere gav kostgodtgjørelse, gir heller ikke det etter gjeldende avtale.»

SGS 1010 - Følge av pasient/klient/bruker/elev gjeld særskilt for dette formålet.

## 2 Definisjonar

### Reiser:

**Tenestereise:** Pålagte eller godkjente reiser av ikkje fast karakter.

**Rutinemessige faste oppdrag:** Oppdrag som ikkje treng godkjenning av arbeidsgjevar for kvart oppdrag. Kva som blir rekna som rutinemessige faste oppdrag skal avklarast med lokal arbeidsgjevar.

**Start og slutt for reisa:** Blir rekna frå den staden, arbeidsstaden eller bustaden der reisa startar eller sluttar.

**Arbeidsstad:** Der arbeidstakaren arbeidar til dagleg.

## 3 Generelt

Reglementet gjeld for alle reiser som blir betalt av Hordaland fylkeskommune.

Reglementet gjeld likevel ikkje stipendreiser. Ein kan bruke reglane, eller deler av desse, i tilfelle der verksemda har vesentleg interesse av at reisa vert utført. Det er opp til arbeidsgjevar å vurdere om reisa vert sett på som stipendreise. Dersom det vert utbetalt samanfallande tillegg, ytingar og godtgjersler frå andre enn arbeidsgjevar/oppdragsgjevar, skal desse samordnast med dei godtgjeringane som arbeidstakaren mottok etter dette reglementet. Hensikta er å unngå dobbeltkompensasjon.

Arbeidstakar skal innhente samtykke frå leiar før reisa finn stad. Ved tenestereiser skal samtykket vere skriftleg og ein skal bruke fråværsskjema i personalportalen for godkjenning av reisa.

Det må alltid vurderast om ein kan avgrense reiseverksemda. Telefon- eller videomøte kan vere eit godt alternativ til reisa.

### 3.1 Moment ved vurdering av samtykke til reise

Det skal alltid vurderast om ein kan ha telefon-, videokonferanse eller nettmøte i staden for å reise.

Ei reise kan gjennomførast når dette er viktig på grunn av den personlege kontakten, eller at ein skal delta på kurs eller møte organisert av andre der det ikkje er mogleg å delta gjennom videokonferanse eller ved bruk av annan kommunikasjonsteknologi.

Deretter må ein vurdere om ein kan sykle eller reise kollektivt, eller ta tog framfor fly, utan at dette gjer arbeidsdagen ineffektiv, eller at kostnadane vert urimeleg høge.

#### 4 Godtgjersle av utgifter og tid på reise innanlands

Arbeidstakar får **skyss- og kostgodtgjersle** for tenestereiser innanlands i samsvar med SGS 1001, med følgjande to presiseringar:

1. Det vert ikkje gitt kostgodtgjersle på samlingar i regi av Hordaland fylkeskommune der måltida allereie er betalt arbeidsgjevar.
2. Dersom arbeidstakar har sitt daglege virke ved å utføre oppdrag ved ulike fylkeskommunale einingar vert det ikkje gitt kostgodtgjersle, jf KS si presisering datert 20. august 2015. (Det vert likevel gitt kompensasjon for kost dersom reisa medfører at ein må overnatte borte frå bustad).<sup>1</sup>

**Reisetid** er den tida som går med på reisa mellom arbeidsstad/bustad og forretningsstad. Opphald/ventetid på hotell og liknande vert ikkje rekna som reisetid.

Reisetid i normal arbeidstid vert rekna som arbeidstid. Reisetid utanom normal arbeidstid godtgjort ved at ein etter avtale med leiar kan avspasere med 1/1 tid. Reisetid mellom kl 2200 og 0600 vert ikkje rekna som arbeidstid når arbeidstakaren har rett til nattillegg eller nyttar soveplass.

Reglane om reisetid gjeld ikkje for arbeidstakarar i leiande stillingar som er unnateke føresegnene om overtid, jf retningslina Leiarar og tilhøvet til regulert arbeidstid.

For undervisningspersonale vert det vist til protokoll mellom KS og arbeidstakarorganisasjonane datert 1. september 2014, se HTA (2014-2016) hefte side 122 pkt m, som viser til at reglane i HTA for staten §8 pr 30.04.2004 gjeld inntil vidare.

Det er og eigne reglar for reise med elev, pasient, klient, jf. SGS1010.

#### 5 Godtgjersle av utgifter og tid på reise utanlands

Arbeidstakar får **skyss- og kostgodtgjersle** for tenestereiser utanlands i samsvar SGS 1001 (det vert vist til staten si «Særavtale for reiser utenlands for statens regning».

Reisetid i normal arbeidstid blir rekna som arbeidstid. For reiser som er pålagt blir reisetid utanom normal arbeidstid og på frilaurdag-, sun- og heilagdag godtgjort ved at ein etter avtale med leiar kan avspasere med 1/2 tid.

Reglane om reisetid gjeld ikkje for arbeidstakarar i leiande stillingar som er unnateke føresegnene om overtid, jf retningslina Leiarar og tilhøvet til regulert arbeidstid.

Når det gjeld fullmakt for godkjenning av utanlandsreiser går dette fram av Fullmaktsreglementet. Søknad om godkjenning av utanlandsreise skal fremjast i god tid før reisa skal gjennomførast.

#### 6 Bruk av avtalepartnarar

Der det er inngått avtale med hotell, reisebyrå, flyselskap eller anna, skal arbeidstakar bruke desse i samband med reisa.

<sup>1</sup> Det er inngått eigen lokal særavtale for kostgodtgjersle for feltarbeidsgjevarar i Hordaland fylkeskommune.

Nærare informasjon om dei ulike avtalepartnarane til Hordaland fylkeskommune finn ein på HFK sitt intranett - Innkjøpsporten – Avtaleoversikt.

Tilsette kan ikkje nytte fylkeskommunen sine avtalar til private reiser.

Grunnprinsippet er at den reisande skal kunne bo nøkternt men komfortabelt. Kostnadane ved å bo på hotell skal vurderast i forhold til om det er rimelegare med transport til og frå opphaldsstad/arbeidsstaden.

Ved arrangement av kurs eller konferansar kan det hentast pristilbod frå hotell som fylkeskommunen ikkje har rammeavtale med, dersom avtalehotella ikkje har kapasitet eller det ikkje er avtalehotell på staden.

Innafor ramma av det som står ovanfor er det eit mål at ein i aukande grad nyttar miljøsertifiserte hotell, t.d. Svanemerket, Miljøfyrtårn eller ISO 14001.

Ein skal reise på billegaste måte. Som unnatak kan det nyttast billetter som gir full fleksibilitet. Ved meir omfattande reiser vert det tilrådd å bruke billetter som gir mindre fleksibilitet, men som gir betydeleg høgare rabattar.

Det skal straks meldast frå til reisebyrået om billetter som er heilt eller delvis ubrukte.

Det er den tilsette sitt ansvar at eventuelle avbestillingar blir gjort i tide, slik at Hordaland fylkeskommune ikkje blir belasta for reiseutgifter/hotellrom som ikkje blir brukt.

Tilsette kan ikkje privat nytte bonus eller andre liknande fordelar som er opparbeidd gjennom reiser i tenesta. Privat bruk vert sett på som brot på arbeidstakers plikter i tenesta.

## 7 Bruk av eigen bil

Det blir som hovudregel ikkje gitt godtgjersle for bruk av eigen bil i dei tilfella det er arrangert felles transport.

Arbeidstakar skal bruke fylkeskommunal el-bil dersom det er mogleg framfor å kjøre eigen bil i tenesta. Arbeidstakar kan bruke eigen bil når dette er mest tenleg, og reisebehovet ikkje kan dekkjast tilfredsstillande på annan måte. Bruk av eigen bil ved reiser i tenesta skal godkjennast av arbeidsgjevar på førehand. Der det er mogleg bør fleire reise saman i ein bil, dette reduserer ulempene for miljøet og gir ei meir økonomisk reise totalt sett.

Ferjebilletter/bompengar blir dekt etter sats for einskildreiser. Parkeringsbøter og eventuelle andre bøter i samband med bruken av eigen bil blir ikkje dekt.

Dersom det i stillinga er eit krav om at arbeidstakar skal nytte eigen bil i tenesta skal dette takast inn i arbeidsavtalen for arbeidstakar. Der det er eit krav at den enkelte arbeidstakar stiller bil til disposisjon for å få utført Fylkeskommunen sine tenester vil det, i tillegg til kompensasjon etter satsane i staten sitt reiseregulativ, bli gitt kompensasjon i samsvar med kommunen sitt reiseregulativ SGS 1001 § 4 etter følgjande modell:

Tal kilometer pr år eller bruk av bil gjennomsnittleg tal arbeidsdagar pr. veke	Årleg kompensasjon	Kompensasjon i 2015
13 000 km og meir el 5 arbeidsdagar	3/3 av gjeldande sats	= kr 12 200,-
10000 – 12999 km el 4 arbeidsdagar	2/3 av gjeldande sats	= kr 8 200,-
7000 – 9999 km el 3 arbeidsdagar	1/3 av gjeldande sats	= kr 4 100,-

Godtgjersla vil bli gitt i starten av påfølgjande kalenderår. Kompensasjonen kan eventuelt bli utbetalt kvart halvår der dette er føremålstenleg. Arbeidstakar som fyller vilkår for godtgjersle set sjølv fram krav om dette. For at slik godtgjersle skal bli gitt er det eit vilkår at reiserekning er levert seinast månaden etter at reisa er utført.

## 8 Leigebil/leasingbil/bil eigd av HFK

Bruk av leigebil skal godkjennast på førehand av den tilsette sin leiar. Normalt skal liten eller mellomstor bil – klasse A eller B brukast.

Avgjerd om bruk av «leasingbilar» skal fattast av den enkelte fylkesdirektør, og kostnadene skal dekkjast av den enkelte avdeling. Det skal vere enkel og nøktern standard på «leasingbilen».

Det er eit vilkår at det blir ført kjørebok.

## 9 Togreiser/bussreiser

For den som reiser mykje med tog i tenesta kan det vere økonomisk lønsamt å kjøpe kundekort. Hordaland fylkeskommune vil i så fall refundere slik kostnad. Bussbillettar blir dekte etter sats for einskildreiser.

## 10 Syklar

Tilsette vert oppmoda om å bruke sykkel der dette er mogleg. I fylkesadministrasjonen har ein bussyklar som kan lånast ut via Service- og informasjonssenteret i 1. etasje. Bruk av sykkel kan ofte vere enklaste og raskaste reisemåte.

## 11 Reiseforsikring

Hordaland fylkeskommune har teikna reiseforsikring og avbestillingsforsikring for sine tilsette. Vilkåra for forsikringa ligg på fylkeskommunen sitt intranett, Innkjøpsporten – personalforsikring. Ved reiser utanlands får eininga forsikringsbevis ved å kontakte fylkesadministrasjonen, HR Løn.

## 12 Reiseutgifter – kredittkort

Reiseforskot skal normalt ikkje nyttast. Som hovudregel skal den reisande betale alle reiseutgifter, og få dekt sitt tilgodehavande frå Hordaland fylkeskommune etter levert reiserekning. Utbetaling skjer i samband med lønsutbetaling.

Alle tilsette i Hordaland fylkeskommune har tilbod om tenestekort, EuroCard Corporate Gold med MasterCard. Ved bruk av kortet vert alle transaksjonar (t.d. flytogbillettar og drosjerekningar) overførde til det elektroniske reiserekningssystemet slik at ein enkelt kan overføre transaksjonane til dei aktuelle reiserekningane.

## 13 Reiserekning

Ei reiserekning skal registrerast så snart som mogleg, og seinast månaden etter at reisa er avslutta. Det kan i særskilde høve vere naudsynt å fråvike denne regelen.

Fylkeskommunen brukar reiserekningssystemet ADTravel. Bruk av elektronisk reiserekning sikrar at reiserekninga er korrekt fylt ut og at det er nytta riktige satsar i det enkelte tilfellet.





Arkivnr: 2015/3577-11  
Saksbehandlar: Frode Mannsåker

## Saksframlegg

### Saksgang

Utval	Saknr.	Møtedato
Hovudarbeidsmiljøutvalet	22/16	13.05.2016
Administrasjonsutvalet	11/16	18.05.2016

### Revidert overordna HMS-plan for HFK 2014-2017

#### Samandrag

Gjeldande overordna HMT-plan for Hordaland fylkeskommune 2014-2017 er revidert i tråd med oppretting av Bedriftshelsetenesta HFK og organisering av ny HR-seksjon med HMS-ansvar. Dei fem satsingsområda for HMS-arbeidet vert vidareført. I det reviderte dokumentet har ein skifta nemning frå HMT til HMS, ut frå kva som er vanleg i norsk arbeidsliv og for å markere eit skilje i ansvars plassering frå den tidlegare HMT-seksjonen.

#### Forslag til vedtak

Den reviderte overordna HMS-planen for HFK 2014-2017 vert teken til etterretning. Nemninga HMS (Helse, miljø og sikkerheit) vert innført i staden for HMT (Helse, miljø og tryggleik) i alle aktuelle dokument og system i HFK.

Rune Haugsdal  
fylkesrådmann

Ingrid Kristine Holm Svendsen  
fylkesdirektør økonomi og organisasjon

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

#### Vedlegg:

Utkast til revidert HMS-plan for HFK 2014-2017  
Revidert mal for lokal HMS-handlingsplan  
Overordna HMT-plan for HFK 2014-2017 (gjeldande plandokument)

## Fylkesrådmannen, 29.04.2016

I samband med omorganiseringa av HMT-seksjonen og personalseksjonen til ei bedriftshelseteneste som del av ein ny HR-seksjon i 2015, nedsette HR-direktøren ei arbeidsgruppe som fekk følgjande mandat:

*Arbeidsgruppa skal:*

- a) Kartlegge gjeldande dokumentasjon av helse, miljø og tryggleik (HMT) i HFK, og peike på kva som eventuelt manglar av HMT-dokumentasjon i Kvalitetsportalen
- b) Utarbeide ei skisse for samhandling og grenser mellom ein ny HR-seksjon og Bedriftshelsetenesta (BHT)
- c) Utarbeide utkast til overordna dokument for ønska HR-praksis på HMT-området

*Arbeidsgruppa skal samordne seg med dei andre arbeidsgruppene og prosessane i Organisasjonsavdelinga, og elles ta omsyn til det pågåande utviklingsarbeidet i HFK.*

*Arbeidsgruppa skal levere dokumentasjon på desse tre punkta til personaldirektøren innan 31.12.2015.*

Denne saka gjeld pkt. c) i mandatet, eit overordna dokument for beskrive ønska HR-praksis på HMT-området.

Arbeidsgruppa har kome fram til at den mest praktiske metoden for å få fram eit slikt overordna dokument, er å revidere den eksisterande overordna HMT-planen for perioden 2014-2017. På denne måten tar ein utgangspunkt i det gode arbeidet som vart gjort i 2014, samstundes som ein unngår at fylkeskommunen står med to ulike styrande dokument på dette området.

Arbeidsgruppa har og drøfta kva for nemning som skal nyttast på dette feltet. Forkortinga «HMS» (Helse, miljø og sikkerheit) er godt innarbeidd i norsk arbeidsliv, utdanning og kurshaldarbransje. HMS vert nytta også av offentlege verksemder med nynorsk som skriftleg hovudform (t.d. Møre og Romsdal fylkeskommune, Voss kommune). Nemninga HMT (Helse, miljø og tryggleik) er i mindre grad kjent og nytta.

Eit tilleggsmoment når det gjeld HMT vs. HMS er at i Hordaland fylkeskommune har nemninga HMT vore knytt til den tidlegare HMT-seksjonen. Med den omorganiseringa som no er gjennomført vil nemninga HMS støtte opp under det nye skiljet mellom bedriftshelsetenesta og det HMS-ansvaret som no er plassert under HR-direktøren og i teamet HR Kompetanse og utvikling.

Ved revideringa av teksten har ein forsøkt å avgrense endringar og halde på mest mogleg av det originale dokumentet. Her vil ein nemne følgjande hovudpunkt etter revisjonsarbeidet:

1. Forordet frå fylkesrådmann/fylkesdirektør er noko justert, jf. gul tekstmarkering.
2. Den generelle omtalen av HMS-organiseringa, med ansvar, roller og støttefunksjonar, er justert i tråd med den nye organiseringa.
3. Satsingsområda 2014-2017 er i all hovudsak uendra, bortsett frå at HMT er retta til HMS.
4. Avsnittet «Informasjon, rapportering, verktøy og rutinar» er noko justert.
5. Malen for lokal HMS-plan er noko justert, og her er føyd til plass i tabellen for å skrive ned tiltak etter medarbeidarundersøkinga (av praktiske grunnar ligg handlingsplanmalen ved som eige dokument i denne saka).

## UTKAST:

# Overordna HMS-plan for Hordaland fylkeskommune 2014 - 2017

Revidert 2016

## Bakgrunn

Overordna HMT-plan 2014-2017 blei initiert av vedtak i HAMU september 2013. Ei arbeidsgruppe blei sett ned under leiing av HMT-sjef Ruth Brudvik. Planen vart godkjent av HAMU 23.05.2014 og av Administrasjonsutvalet 03.06.2014.

Våren 2016 vart planen revidert etter framlegg frå ei ny arbeidsgruppe. Nemninga HMT vart endra til HMS: Helse, miljø og sikkerheit. HAMU og Adminisstrasjonsutvalet godkjende den reviderte planen i møte 13.05.16 og

## Forord: Fokus på arbeidsmiljøet!

Eit helsefremjande arbeidsmiljø er ein avgjerande faktor for at Hordaland fylkeskommune skal kunne utføre samfunnsoppgavet sitt på ein god måte. For å få dette til, er det viktig at arbeidsplassane er sikre og trygge, at alle tilsette kjenner seg sett og ivaretatt, og at ingen blir utsette for negative fysiske og psykiske belastningar i arbeidet. Den overordna HMS-planen skal vere eit verktoy og styringsinstrument for å oppnå nettopp dette.

### HMS-planen skal vere overordna ved at:

- Planen med dei fem satsingsområda skal gi konkrete føringar for alle HMS-handlingsplanar som blir utarbeidde i HFK i perioden 2014-2017, samt andre relaterte planar.
- Dei fem satsingsområda nærvær og helsefremjing, likestilling, likeverd og inkludering, meistring av omstilling, beredskap og ansvar for ytre miljø skal bli vurderte på nytt i 2017.
- Kwart satsingsområde er relaterte til sentrale mål i HFK og har framlegg til lokale tiltak. Intensjonen er at kvar eining sjølv skal konkretisere kva for tiltak dei ønskjer å følgje opp i den årlege handlingsplanen sin. Ved revisjonen i 2016 har oppfølging av Medarbeidarundersøkinga kome inn som ekstra punkt i handlingsplanmalen.
- Oppfølginga og konkretiseringa av dei lokale tiltaka under kvart satsingsområde skal evaluerast årleg. Kva som er gjort under kvart satsingsområde vil bli etterspurd i den årlege eigenkontrollen i HFK.

Den overordna HMS-planen med sine satsingsområde er knytt opp mot verdiane våre: Kompetent, offensiv og i dialog. Desse verdiane ligg til grunn for opplæring av leiarar og medarbeidarar. Dei skal og ligge til grunn for arbeidsmiljøkartleggingar, vernerundar, medarbeidarsamtaler, medarbeidarundersøking og andre aktivitetar som skal bygge gode arbeidsmiljø og gode relasjonar i fylkeskommunen.

Trygg og jamleg dialog mellom leiar og tilsett er dessutan ein føresetnad for å vidareutvikle omstillingsvilje og kompetanse i organisasjonen vår.

Vi ønskjer at Hordaland fylkeskommune skal vere ein god og attraktiv arbeidsplass med robuste arbeidsmiljø der vi i eit godt fellesskap kan nå måla våre.

Rune Haugsdal  
fylkesrådmann

Ingrid Holm Svendsen  
fylkesdirektør økonomi og organisasjon

# Overordna HMS-plan for Hordaland fylkeskommune 2014-2017

## Overordna HMS-mål i fylkeskommunen

**HMS-arbeidet skal gje grunnlag for ein helsefremjande og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full tryggleik mot fysiske og psykiske skadeverknader og som støtter opp om eit inkluderande arbeidsliv for alle tilsette i HFK.**

Målet er forankra i arbeidsmiljølova (aml), forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerheitsarbeid i verksemder (Internkontrollforskrifta), hovudavtalen og IA-avtale med samarbeidsavtale.

## Førebygging og systematisk arbeid.

For å skape og holde ved like robuste arbeidsmiljø er det avgjerande at vi driv eit aktivt og systematisk arbeid på alle nivå. Det er betre å førebyggje skade på tilsette og miljø - ved hjelp av fokus på nærvær, helsefremjing, meistring av omstilling, likestilling, inkludering og likeverd - enn å reparere i ettertid.

HMS-arbeidet er eit felles ansvar. Arbeidsmiljøet blir skapt i dagleg samhandling og dialog. Eit godt arbeidsmiljø er eit resultat av god «kvardags-HMS» og medverknad frå alle tilsette.

Systematisk HMS-arbeid er ein arbeidsmetodikk som skal gjere det førebyggjande arbeidet til ein naturleg del av arbeidskvardagen. Det betyr at vi skal organisere HMS-arbeidet på alle nivå i tråd med krav frå styresmaktene. Vi skal korrigere avvik og arbeidet skal dokumenterast. I tillegg skal vi jamleg evaluere HMS-arbeidet.

Kvalitetssystemet er eit sentralt verktøy i det systematiske HMS-arbeidet for heile HFK. Systemet skal sikre at problem vert oppdaga og tatt hand om i tide. Det er viktig å nytte meldingssystemet og rutinar for å handtere feil og manglar.

## Ansvar og roller

Det formelle ansvaret for arbeidet med helse, miljø og sikkerheit følgjer lineorganisasjonen:

- fylkesrådmannen
- fylkesdirektørane
- seksjonsleiarar og einingsleiarar

Fylkesrådmannen har delegert det overordna ansvaret for HMS til fylkesdirektør økonomi og organisasjon.

Arbeidsmiljøarbeidet er eit leiaransvar og skal vere integrert i all leiing. Medarbeidarane har medverknadsplikt.

**HMS-rådgivaren** i HR-seksjonen skal vere ein pådrivar i HMS- og internkontrollarbeidet.

### Arbeidsmiljøutval (AMU):

I HFK har vi om lag 50 lokale AMU og eit overordna hovudarbeidsmiljøutval (HAMU). Desse skal arbeide for utvikling av eit fullt forsvarleg arbeidsmiljø i verksemda (jf. aml. §7-2). Utvalet skal delta i planlegging av verne- og miljøarbeidet, og følgje utviklinga nøye i spørsmål om tryggleik, helse og velferd for arbeidstakarane. Utvalet skal særskilt følgje opp at dei overordna HMS-satsingsområda i HFK vert lagt til grunn i dei lokale HMS-handlingsplanane på alle nivå i fylkeskommunen.

**Verneombodet** skal fremje arbeidstakarane sine interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Verneombodet skal sjåtil at verksemda er godt organisert og har forskrifts- messig vedlikehald, og at arbeid vert utført med omsyn til arbeidstakarane sin tryggleik, helse og velferd.

## Støttefunksjonar

**HR-seksjonen** har til oppgåve å følge opp HMS-arbeidet, og systema for HMS-kartlegging, risikovurdering, planlegging og avvikshandsaming. HR-seksjonen driv leiaropplæring og rådgiving og kan gi støtte i HMS-arbeidet. HR-seksjonen har og ansvar for å følgje opp samarbeidsavtalen med NAV om mål og tiltak i IA-arbeidet i HFK.

**Bedriftshelsetenesta HFK** er ein del av HR-seksjonen, og er godkjend som bedriftshelseteneste for alle tilsette i HFK. Alle tilsette kan ta kontakt med Bedriftshelsetenesta for råd og hjelp. Bedriftshelsetenesta har ei fri og uavhengig stilling i arbeidsmiljøspørsmål.

## Satsingsområde 2014-2017

### Nærvær og helsefremjing

Hordaland fylkeskommune er ei inkluderande arbeidslivsverksemd, og har utarbeidd eigen IA-plan for å nå måla vi har forplikta oss til i Samarbeidsavtalen med NAV.

Eit anna sentralt dokument er Regional plan for folkehelse (2014-2025), der viktige temaområde er arbeid og arbeidsplassen, m.a. med delmål om meir satsing på helsefremjande arbeidsplassar.

#### Mål

Hordaland fylkeskommune skal ha eit trygt og godt arbeidsmiljø som fremjar nærvær og trivnad og førebygger skadar, ulykker, vald og truslar. Vi vil styrke jobbnærværet til minst 95%, dvs. maks. 5% sjukefråvær, og hindre utstøyting og fråfall frå arbeidslivet. For å auke og bevare trivnaden på arbeidsplassane vil vi skape gode møteplassar og sosiale arenaer i alle einingar og avdelingar. Å oppmuntre til sunne val med fysisk aktivitet og eit godt kosthald er delmål i dette arbeidet.

#### Lokale tiltak:

- Nærværstiltak i alle lokale HMT-planar.
- Fremme godt psykososialt arbeidsmiljø
- Gjennomføre og følgje opp medarbeidarundersøking anna kvart år.
- Fremme fysisk aktivitet gjennom lokale tiltak med stønad frå AktivKvarDag.
- Oppdatering og opplæring i rutinar og verktøy for oppfølging av sjukmelde
- Styrke AKAN-arbeidet lokalt i einingane, inkl. haldningsskapande aktivitetar.
- Fremje bruk av vikarar ved fråvær.

### Likestilling, likeverd og inkludering

I 2008 vart «Tiltaksplan for likestilling og likeverd i Hordaland fylkeskommune» utarbeidd. Ut frå eit verdisyn der mangfald og inkludering er viktig, er det ønskeleg å motverke diskriminering ut frå kjønn, etnisitet, alder, funksjonsevne, seksuell orientering, religiøs tilhøyrse og livssyn, politisk ståstad og fagforeningsmedlemskap. Det må mellom anna vera ei årleg gjennomgang av rekruttering, med kartlegging av tal på tilsette med redusert funksjonsevne og ufrivillig deltid.

Planen for folkehelse reiser krav til universell utforming av alle fylkeskommunale arbeidsplassar, både med tanke på bygningar, inventar, teknologi, tenester og informasjon.

### **Mål**

Hordaland fylkeskommune skal revidere «Tiltaksplan for likestilling og likeverd i Hordaland fylkeskommune» snarast – og seinast innan 2016. Vi vil utvikle rutine for oppfølging av gravide arbeidstakarar. Dessutan er det eit mål å utarbeide ein livsfasepolitisk handlingsplan, inklusive aktivitetsmål for korleis HFK skal stimulere eldre arbeidstakarar til å stå lengre i arbeid – i løpet av 2016.

### **Lokale tiltak:**

- Informasjon og kurs for å auke kunnskap og kompetanse om universell utforming.
- Universell utforming av alle nye arbeidsplassar i fylkeskommunen.
- Plan for oppgradering til universell utforming av eksisterande fylkeskommunale arbeidsplassar når det gjeld både inventar, verktøy, arbeidsmåtar og informasjonskanalar.

## **Meistring og omstillingskompetanse**

### **Mål**

HFK vil i fleire samanhengar stå overfor omstillings- og endringsprosessar i åra som kjem. Eit viktig mål for HMT-arbeidet er difor å setja medarbeidarane i stand til å meistra omstilling på best mogleg vis. I alle omstillingsprosessar må ein ha fokus på meistring og meining.

### **Lokale tiltak:**

- Aktiv bruk av dei 9 omstillingsreglane, som ligg i Kvalitetsportalen.
- God informasjonsflyt. Ein må og vera merksam på "null-informasjon": Sjølv når det tilsynelatande ikkje skjer noko, kan det vera viktig at dette vert formidla til involverte partar.
- Høg grad av medverknad. I omstillingssituasjonar er det særskilt viktig at alle partar vert høyrde, dette er ein føresetnad for å sikra eit godt arbeidsmiljø etter omstillinga.
- Kontinuerleg kompetanseoppbygging. Alle omstillingar er ulike, men det er likevel mykje lærdom og overførbar kompetanse å henta av dei ulike prosessane.

## **Beredskap**

Beredskap betyr å vere førebudd på ein situasjon som avvik frå det normale. Det handlar serskilt om å vere førebudd på å møte kritiske situasjonar.

### **Mål**

Målet er å skape tryggleik gjennom å utvikle eksisterande plan og etablere ny kompetanse og kunnskap om beredskap i HFK sine einingar på overordna og lokalt nivå. Dette skjer ved aktiv involvering i utforming av tiltakskort på lokalt nivå og gjennomføring av praktiske øvingar. Berre gjennom praktiske øvingar kan vi erfare kva som er våre svakheiter i beredskapen og gjere forbetringar. Slik kan vi oppnå større medvit og fokus på beredskapen i kvardagen.

### **Lokale tiltak:**

- Alle tilsette skal kjenne til overordna og lokal beredskapsplan, og lokale tiltakskort og eiga rolle/oppgåve i ein krisesituasjon. Dei som har ei definert rolle i beredskapsarbeidet, skal øve særskilt på denne.
- Det skal gjennomførast beredskapsøvingar for at leiinga og dei tilsette skal vere trenar i handtering av ein krisesituasjon. Fylkesadministrasjonen og alle einingane skal gjennomføre øving kvart år.
- Utarbeiding av årleg risikovurdering (beredskap) i alle einingar.
- Utarbeiding av lokale tiltakskort i alle einingar som er grunnlagt på lokale risikovurderingar og overordna beredskapsplan.

## Ytre miljø

### Mål

Fylkesadministrasjonen og alle avdelingar og einingar i Hordaland fylkeskommune skal vere miljøsertifiserte som Miljøfyrtårn eller ha Grønt Flagg.

### Lokale tiltak:

- Når alle einingar er miljøsertifiserte skal sertifiseringa haldast ved like gjennom årleg miljøstyring, rapportering og resertifisering.

## Informasjon, rapportering, verktøy og rutinar

### Intranett

På intranettet i HFK finn ein informasjon om organisasjonsstruktur, leiarar og tilsette. Her ligg og grunnleggjande informasjon om AMU, HAMU, AKAN, Bedriftshelsetenesta, verneombod, fylkeshovudverneombod og hovudtillitsvalde. Intranettet linkar til Kvalitetsportalen og Personalportalen.

### Eigenkontroll

Alle avdelingar og einingar (skolar) i HFK skal svare på den årlege eigenkontrollen. Fylkesdirektør økonomi og organisasjon avgjer innhaldet i eigenkontrollen etter råd frå fagansvarlege. Eigenkontrollane dannar grunnlag for den årlege gjennomgangen av kvalitetsarbeidet i toppleiargruppa.

Det vil bli etterspurd kva for tiltak einingane har gjort når det gjeld satsingsområda i overordna HMS-plan. Rapport frå eigenkontrollen vert lagt fram for HAMU.

### Kvalitetsportalen

Hovudprinsippet for eit kvalitetssystem er at det set standard for kvaliteten på arbeidsprosessane våre. Kvalitetsportalen skal medverke til at vi planlegg, organiserer og gjennomfører oppgåvene og aktivitetane våre i samsvar med krava i lover, regelverk, HFK sine retningslinjer og vedtak. I Kvalitetsportalen ligg verktøy for avviksmeldingar, sjekklister og handlingsplanar. Her ligg og eit dokumentbibliotek og linksamling for lov- og avtaleverk.

### Personalportalen

Personalportalen skal gi leiarar og den enkelte tilsette innsyn og kontroll i personalforvaltninga. Her skal ein registrere naudsynte personlege opplysningar, administrere tilsettingsforhold, løn, ferie, fråvær m.m. Sjukmeldingar og oppfølging av sjukmelde vert registrert her, likeeins melding om arbeidsulykker med personskade.

Personalportalen gjer det mogleg å ta ut ulike rapportar innan HMS-området, t.d. over sjukefråvær, ulykker, overtidsbruk, deltidarbeid m.m.

## Medarbeidarundersøkinga

HFK gjennomfører medarbeidarundersøking anna kvart år. Formålet er å gi betre kunnskap om kva som er viktig for trivnad og motivasjon, og gi eit godt utgangspunkt for forbetring og utvikling. Undersøkinga skal følgjast opp i alle einingar gjennom personalmøte der ein kjem fram til mål og tiltak for både bevaring og forbetring. Oppfølgingstiltaka inngår som ein naturleg del av HMS-planen i einingane, og skal vere synlege i Kvalitetsportalen.

## Opplæring

Leiarar med personalansvar, verneombod og medlemmer av arbeidsmiljøutval (AMU) skal ha obligatorisk opplæring i HMS-arbeid (grunnkurs i arbeidsmiljø, jf. aml §3 punkt 5).

## Lenkjer:

Arbeidsmiljølova

Arbeidstilsynet

Tiltaksplan for likestilling og likeverd i Hordaland fylkeskommune (er under revisjon)

Regional plan for folkehelse

Miljøfyrtårn

IA-avtalen

Samarbeidsavtale IA mellom NAV og HFK. Mål og tiltak for IA-arbeidet i HFK 2014-2018. Alle IA-dokumenta finn du i Kvalitetsportalen

NAV Arbeidslivssenter Hordaland



# Lokal HMS-handlingsplan for .....

## Formål:

HMS-arbeidet skal gje grunnlag for ein helsefremjande og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full tryggleik mot fysiske og psykiske skadeverknader og som støtter opp om eit inkluderande arbeidsliv for alle tilsette i HFK.

## Strategi:

Lokale handlingsplanar skal byggje på den overordna planen.

## Slik gjer du på di eining:

- Kartlegging (vernerunde) og risikovurdering.  
Rettleiing og skjematikk for dette finn du i Kvalitetsportalen under Arbeidsmiljø. Gjer bruk av dokumentet «Risikovurdering. Eigenvurdering av arbeidsmiljøet, med handlingsplan», som ligg i Kvalitetsportalen, under Arbeidsmiljø.
- Lokal leiing lagar eit utkast til samla handlingsplan i samarbeid med verneombodet, ev. med bistand frå andre.
- Legg utkast til handlingsplan fram for lokalt AMU, eventuelt i personalmøte. Juster planen, og avtal tid for oppfølging.

## Nærvær og helsefremjing:

Beskriving av kva som skal betrast og kor	Kort beskriving av tiltaket	Tidsfrist	Ansvar for oppfølging	Utført

## Likestilling, likeverd og inkludering

Beskriving av kva som skal betrast og kor	Kort beskriving av tiltaket	Tidsfrist	Ansvar for oppfølging	Utført

## Meistring og omstillingskompetanse

Beskriving av kva som skal betrast og kor	Kort beskriving av tiltaket	Tidsfrist	Ansvar for oppfølging	Utført

## Beredskap

Beskriving av kva som skal betrast og kor	Kort beskriving av tiltaket	Tidsfrist	Ansvar for oppfølging	Utført

## Ytre miljø

Beskriving om kva som skal betrast og kor	Kort beskriving av tiltaket	Tidsfrist	Ansvar for oppfølging	Utført

## Andre risikoområde

Beskriving om kva som skal betrast og kor	Kort beskriving av tiltaket	Tidsfrist	Ansvar for oppfølging	Utført

## Medarbeidarundersøkinga - Bevaringspunkt

Mål	Kort beskriving av tiltaket	Tidsfrist	Ansvar for oppfølging	Utført

## Medarbeidarundersøkinga - Forbetringspunkt

Mål	Kort beskriving av tiltaket	Tidsfrist	Ansvar for oppfølging	Utført

# Overordna HMT-plan for Hordaland fylkeskommune

2014 - 2017





# Overordna HMT-plan for HFK 2014-17

## Innhald

<b>Fokus på arbeidsmiljøet!</b> .....	<b>4</b>
Fylkesrådmann Rune Haugsdal og fylkesdirektør for organisasjon Ingrid Holm Svendsen om bakgrunn og funksjon av overordna HMT-handlingsplan	
<b>Overordna HMT-handlingsplan for Hordaland fylkeskommune 2014-2017</b> .....	<b>5</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Overordna HMT-mål i fylkeskommunen</li> <li>• Oppfølging av mål i HFK</li> <li>• Roller</li> </ul>	
<b>Satsingsområde 2014-2017</b> .....	<b>6</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nærvær og helsefremjing (trygge arbeidsplassar)</li> <li>• Likestilling, likeverd og inkludering</li> <li>• Meistring og omstillingskompetanse</li> <li>• Beredskap</li> <li>• Ytre miljø</li> </ul>	
<b>Rapportering, verktøy og rutinar</b> .....	<b>7</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eigenkontroll (Revisjon)</li> <li>• Kvalitetssystemet</li> <li>• Personalportalen</li> <li>• Intranett</li> <li>• Medarbeidarundersøkinga (MU)</li> <li>• Lenkjer</li> </ul>	
<b>HMT-handlingsplan 2014-2017 HFK. Samla plan.</b> .....	<b>8</b>

HMT-handlingsplanen blei initiert av vedtak i HAMU september 2013. Følgjande arbeidsgruppe blei sett ned: Ellen Holmemo (Tannhelsetenesta), Sissel Øverdal (Opplæringsavdelinga), Trond Myklebust (Skyss), Frode Mannsåker (Personalseksjonen), Dagmar Reutz Hillestad (Fagforbundet), Benedicte Meyer (Utdanningsforbundet), Jorunn Bakke Johannessen (fylkeshovudverneombod), Øystein Brungot (fram til 01.01.14) og Bjørn-Atle Mikkelsen (HMT-seksjonen), HMT-sjef Ruth Brudvik har leia arbeidet i gruppa.

Mandatet til arbeidsgruppa har vore å utarbeide ein overordna HMT-plan for HFK.

Planen skal relatere seg til andre gjeldande planar og arbeidsmiljøkartleggingar.

## Fokus på arbeidsmiljøet!

Eit helsefremjande arbeidsmiljø er ein avgjerande faktor for at Hordaland fylkeskommune skal kunne utføre samfunnsoppdraget sitt på ein god måte. For å få dette til, er det viktig at arbeidsplassane er sikre og trygge, at alle tilsette kjenner seg sett og ivaretatt, og at ingen blir utsette for negative fysiske og psykiske belastningar i arbeidet. Den overordna HMT-planen skal vere eit verktøy og styringsinstrument for å oppnå nettopp dette.

### HMT-planen skal vere overordna ved at:

- Planen med dei fem satsingsområda skal gi konkrete føringar for alle HMT-handlingsplanar som blir utarbeidde i HFK i perioden 2014-2017, samt andre relaterte planar.
- Dei fem satsingsområda **nærvær og helsefremjing, likestilling-likeverd og inkludering, meistring av omstilling, beredskap og ansvar for ytre miljø** skal bli vurderte på nytt i 2017.
- Kwart satsingsområde er relaterte til sentrale mål i HFK og har framlegg til lokale tiltak. Intensjonen er at kvar eining sjølv skal konkretisere kva for tiltak dei ønskjer å følgje opp i den årlege handlingsplanen sin.
- Oppfølginga og konkretiseringa av dei lokale tiltaka under kvart satsingsområde skal evaluerast årleg. Kva som er gjort under kvart satsingsområde vil bli etterspurd i den årlege eigen-kontrollen i HFK.

Den overordna HMT-planen med sine satsingsområde er knytt opp mot verdiane våre, kompetent, offensiv og i dialog. Verdiane blir forankra mellom anna gjennom opplæring av tilsette, høge mål om deltaking og dialog med interne og eksterne brukarar, vernerundar og medarbeidersamtaler.

Dialog og kommunikasjon er også svært viktige verktøy i arbeidet med å utvikle eit godt arbeidsmiljø, ta vare på og styrke relasjonane på arbeidsplassen. Trygg og jamleg dialog mellom leiar og tilsett er dessutan ein føresetnad for å vidareutvikle omstillingsvilje og kompetanse i organisasjonen vår.

Vi ønskjer at Hordaland fylkeskommune skal vere ein god og attraktiv arbeidsplass med robuste arbeidsmiljø der vi i eit godt fellesskap kan nå måla våre.



Rune Haugsdal  
Fylkesrådmann



Ingrid Holm Svendsen  
Fylkesdirektør organisasjon

### Verdier for Hordaland fylkeskommune





# Overordna HMT-handlingsplan for Hordaland fylkeskommune 2014-2017

## Overordna HMT-mål i fylkeskommunen er:

**HMT-arbeidet skal gje grunnlag for ein helsefremjande og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full tryggleik mot fysiske og psykiske skadeverknader for alle tilsette i HFK.**

Målet vårt er forankra i Forskrift om systematisk helse-, miljø og sikkerhetsarbeid i verksemdar (Internkontrollforskrifta) og Arbeidsmiljølova kapittel 3 og kapittel 4, Hovudavtalen og IA-avtale med samarbeidsavtale.

### Førebygging og systematisk arbeid.

For å skape og holde vedlike robuste arbeidsmiljø er det avgjerande at vi driv eit aktivt og systematisk arbeid på alle nivå. Det er betre å førebyggje skade på tilsette og miljø - ved hjelp av fokus på nærvær, helsefremjing, meistring av omstilling, likestilling, inkludering og likeverd - enn å reparere i ettertid.

HMT-arbeidet er eit felles ansvar. Arbeidsmiljøet blir skapt i dagleg samhandling og dialog. Eit godt arbeidsmiljø er eit resultat av god «kvardags-HMT» og medverknad frå alle tilsette.

Systematisk HMT-arbeid er ein arbeidsmetodikk som skal gjere det førebyggjande arbeidet til ein naturleg del av arbeidskvardagen. Det betyr at vi skal organisere HMT-arbeidet på alle nivå i tråd med krav frå styresmaktene. Avvik skal bli korrigerert og arbeidet skal evaluerast. I tillegg skal vi dokumentere det vi gjer i linjen.

Kvalitetssystemet er eit sentralt verktøy i det systematiske HMT-arbeidet for heile organisasjonen. Hensikta med systemet er å betre arbeidsmiljøet og sikre at problem vert oppdaga og tatt hand om i tide. Det er viktig å nytte meldingssystemet og rutiner for å handtere feil og manglar.

## Oppfølging av mål i HFK

### Ansvar.

Det formelle ansvaret for arbeidet med helse, miljø og tryggleik følgjer linjeorganisasjonen:

- Fylkesrådmannen.

- Fylkesdirektørane.
- Seksjonsleiarar og Einingsleiarar.

Fylkesrådmannen har delegert det overordna, formelle ansvaret for helse, miljø og tryggleik til Fylkesdirektør organisasjon.

I praksis skal arbeidsmiljøarbeid være eit leieransvar på alle nivå og integrert i all leining. Medarbeidar har medverknadsplikt. Verneomboda har tilsynsfunksjon og HMT-seksjonen har støttefunksjon.

Leiarar med personalansvar, verneombod og medlemmer av arbeidsmiljøutval (AMU) skal ha obligatorisk opplæring i HMT-arbeid (grunnkurs i arbeidsmiljø, jfr. AML §3 punkt 5)

### Roller:

#### Arbeidsmiljøutvalet (AMU)

I HFK har vi 52 lokale AMU og eit overordna HAMU.

AMU skal arbeide for utviklinga av eit fullt forsvarleg arbeidsmiljø i verksemda ( jfr.Aml.§7-2). Utvalet skal delta i planlegginga av verne- og miljøarbeidet, og følge utviklinga nøye i spørsmål om tryggleik, helse og velferd for arbeidstakarane. Dei lokale AMU og det sentrale HAMU skal legge dei overordna HMT-satsingsområda til grunn i dei årlege handlingsplanane sine.

#### Verneombod:

Rolla til verneombodet er å fremje arbeidstakarane sine interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Verneombod skal sjå til at verksemda er godt organisert og har forskriftsmessig vedlikehald, og at arbeid vert utført med omsyn til arbeidstakarane sin tryggleik, helse og velferd.

#### Støttefunksjonar:

HMT-seksjonen er godkjend bedriftshelseteneste for tilsette i Hordaland fylkeskommune. Alle kan ta kontakt med HMT-seksjonen for å få råd om korleis arbeidsmiljøet kan utviklast og betrast. HMT-seksjonen har ei fri og uavhengig stilling i arbeidsmiljøspørsmål.

Personalseksjonen driv leiaropplæring og kan svare på spørsmål om IA- arbeid.



# Satsingsområde 2014-2017

## Nærvær og helsefremjing

Hordaland fylkeskommune er ei inkluderande verksemd, og har utarbeidd eigen IA-plan for å nå måla vi har forplikta oss til i Samarbeidsavtalen.

Eit anna sentralt dokument er Regional plan for folkehelse (2014-2025), der viktige temaområde er arbeid og arbeidsplassen, m.a. med delmål om meir satsing på helsefremjande arbeidsplassar .

### Mål

Hordaland fylkeskommune skal ha eit trygt og godt arbeidsmiljø som fremjar nærvær og trivnad og førebygger skadar, ulykker, vald og truslar. Vi vil styrke jobbnærværet til minst 95% ,dvs. maks. 5% sjukefråver, og hindre utstøytning og fråfall frå arbeidslivet. For å auke og bevare trivnaden på arbeidsplassane vil vi skape gode møteplassar og sosiale arenaer i alle einingar og avdelingar. Å oppmuntre til sunne val med fysisk aktivitet og eit godt kosthald er delmål i dette arbeidet.

### Lokale tiltak:

- Nærværstiltak i alle lokale HMT-planar.
- Gjennomføre og følgje opp medarbeidarundersøking anna kvart år.
- Fremme fysisk aktivitet gjennom lokale tiltak med stønad frå AktivKvar Dag.
- Oppdatering og opplæring i rutinar og verktøy for oppfølging av sjukmelde, jf. nye reglar i 2014.
- Styrke AKAN-arbeidet lokalt i einingane, inkl. haldningsskapande aktivitetar.
- Fremje bruk av vikarar ved fråvær.

## Likestilling, likeverd og inkludering

I 2008 vart «Tiltaksplan for likestilling og likeverd i Hordaland fylkeskommune» utarbeidd.

Ut frå eit verdisyn der mangfald og inkludering er viktig, er det ønskeleg å motverke diskriminering ut frå kjønn, etnisitet, alder, funksjonsevne, seksuell orientering, religiøs tilhøyrse og livssyn, politisk ståstad og fagforeiningsmedlemskap. Det må mellom anna vera ei årleg gjennomgang av rekruttering, med kartlegging av tal på tilsette med redusert funksjonsevne og ufrivillig deltid.

Planen for folkehelse reiser krav til universell utforming av alle fylkeskommunale arbeidsplassar, både med tanke på bygningar, inventar, teknologi, tenester og informasjon.

### Mål

Hordaland fylkeskommune skal revidere «Tiltaksplan for likestilling og likeverd i Hordaland fylkeskommune» snarast – og seinast innan 2016. Vi vil utvikle rutine for oppfølging av gravide arbeidstakarar. Dessutan er det eit

mål å utarbeide ein livsfasepolitisk handlingsplan, inklusive aktivitetsmål for korleis HFK skal stimulere eldre arbeidstakarar til å stå lengre i arbeid – i løpet av 2015.

### Lokale tiltak:

- Informasjon og kurs for å auke kunnskap og kompetanse om universell utforming.
- Universell utforming av alle nye arbeidsplassar i fylkeskommunen.
- Plan for oppgradering til universell utforming av eksisterande fylkeskommunale arbeidsplassar når det gjeld både inventar, verktøy, arbeidsmåtar og informasjonskanalar.

## Meistring og omstillingskompetanse

### Mål

HFK vil i fleire samanhengar stå overfor omstillings- og endringsprosessar i åra som kjem. Eit viktig mål for HMT-arbeidet er difor å setja medarbeidarane i stand til å meistra omstilling på best mogleg vis. I alle omstillingsprosessar må ein ha fokus på meistring og meining.

### Lokale tiltak:

- Aktiv bruk av dei 9 omstillingsreglane, som ligg i Kvalitetssystemet.
- God informasjonsflyt. Ein må og vera merksam på "null-informasjon", sjølv når det tilsynelatande ikkje skjer noko, kan det vera viktig at dette vert formidla til involverte partar.
- Høg grad av medverknad. I omstillingssituasjonar er det særskilt viktig at alle partar vert høyrde, dette er ein føresetnad for å sikra eit godt arbeidsmiljø etter omstillinga.
- Kontinuerleg kompetanseoppbygging. Alle omstillingar er ulike, men det er likevel mykje lærdom og overførbar kompetanse å henta av dei ulike prosessane.

## Beredskap

Beredskap betyr å vere førebudd på ein situasjon som avvik frå det normale. Det handlar serskilt om å vere førebudd på å møte kritiske situasjonar.

### Mål

Målet er å skape tryggleik gjennom å utvikle eksisterande plan og etablere ny kompetanse og kunnskap om beredskap i HFK sine einingar på overordna og lokalt nivå. Dette skjer ved aktiv involvering i utforming av tiltakskort på lokalt nivå og gjennomføring av praktiske øvingar. Berre gjennom praktiske øvingar kan vi erfare kva som er våre svakheiter i beredskapen og gjere forbetringar. Slik kan vi oppnå større medvit og fokus på beredskapen i kvardagen.



**Lokale tiltak:**

- Alle tilsette skal kjenne til overordna og lokal beredskapsplan, og lokale tiltakskort og eiga rolle/oppgåve i ein krisesituasjon. Dei som har ei definert rolle i beredskapsarbeidet, skal øve særskilt på denne.
- Det skal gjennomførast beredskapsøvingar for at leiinga og dei tilsette skal vere trenna i handtering av ein krisesituasjon. Fylkesadministrasjonen og alle einingane skal gjennomføre øving kvart år.
- Utarbeiding av årleg risikovurdering (beredskap) i alle einingar.
- Utarbeiding av lokale tiltakskort i alle einingar som er grunnlagt på lokale risikovurderingar og overordna beredskapsplan.

**Ytre miljø****Mål**

Fylkesadministrasjonen, alle avdelingar og einingar i Hordaland fylkeskommune skal vere miljøsertifiserte som Miljøfyrtårn eller ha Grønt Flagg.

**Lokale tiltak:**

- Når alle einingar er miljøsertifiserte skal sertifiseringa haldast ved like gjennom årleg miljøstyring, rapportering og resertifisering.

# Rapportering, verktøy og rutinar

**Eigenkontroll (Revisjon)**

Denne vert gjennomført årleg. Fylkesdirektør for organisasjon vedtek innhaldet i eigenkontrollen etter råd frå fagsvarlege. Eigenkontrollane dannar grunnlag for toppleiinga sin årlege gjennomgang av kvalitetsarbeidet, jf. overordna kontrolldokument «Toppleiinga sin årlege gjennomgang».

Det vil bli etterspurd kva for tiltak einingane har gjort når det gjeld satsingsområda i overordna HMT- plan.

**Kvalitetssystemet**

Hovudprinsippet for eit kvalitetssystem er at det set standard for kvaliteten på arbeidsprosessane våre. Kvalitetssystemet skal med andre ord medverke til å sikre at vi planlegg, organiserer og gjennomfører oppgåvene og aktivane våre i samsvar med krava i lover, regelverk, HFK sine retningsliner og vedtak.

**Personalportalen**

Personalportalen er utvikla med tanke på å gi leiarar og den enkelte tilsette innsyn og kontroll i personalforvaltninga. Gjennom at Hordaland fylkeskommune har valt å ta i bruk denne løysinga, vil medarbeidarar som er brukarar få tilgang til den informasjonen, avgjerdsstøtta og funksjonaliteten dei treng for å utføre oppgåvene sine.

**Intranett**

Innsida er HFK si interne nettside.

**Medarbeidarundersøkinga (MU)**

Tiltaka som blir iverksette for å forbetre resultatata skal vere ein naturleg del av HMT- planen i einingane.

**Lenkjer:**

**Arbeidsmiljøloven**

**Arbeidstilsynet**

**Tiltaksplan for likestilling og likeverd i Hordaland fylkeskommune**

**Miljøfyrtårn**

**Intranett**

**IA-avtalen.**

**Samarbeidsavtale IA mellom NAV og HFK.**

**Mål og tiltak for IA-arbeidet i HFK 2014-2018.**

Alle IA-dokumenta finn du i Kvalitetssystemet.

**Regional plan for folkehelse**



# HMT- HANDLINGSPLAN 2014-2017 HFK

## SAMLÅ PLAN

### Formål:

Det overordna målet er å auke tryggleiken i fylkeskommunen sine einingar og førebyggje skade på tilsette og miljø. Forskrift om systematisk helse-, miljø og tryggleiksarbeid i verksemder (internkontrollforskrifta) og Arbeidsmiljølova kapittel 3,

### Strategi:

Lokale handlingsplanar skal byggje på den overordna planen.

### Slik gjer du på di eining:

- Kartlegging (vernerunde) Gjer bruk av «Risikovurdering. Eigenvurdering av arbeidsmiljøet, med handlingsplan». Dokumentet finner du i Kvalitetssystemet, HMT-modulen, Overordna gjennomføringsdokument.
- Fyll ut handlingsplanen i «Eigenvurdering av arbeidsmiljøet»
- Overfør tiltaka til din lokale samla HMT-handlingsplan saman med andre moglege tiltak, jfr. Måla i den Overordna HMT-planen.

### Nærvær og helsefremjing:

Beskriving av kva som skal betrast og kor	Kort beskriving av tiltaket	Tidsfrist	Ansvar for oppfølging	Utført

### Likestilling, likeverd og inkludering

Beskriving av kva som skal betrast og kor	Kort beskriving av tiltaket	Tidsfrist	Ansvar for oppfølging	Utført

## Meistring og omstillingskompetanse

Beskriving av kva som skal betrast og kor	Kort beskriving av tiltaket	Tidsfrist	Ansvar for oppfølging	Utført

## Beredskap

Beskriving av kva som skal betrast og kor	Kort beskriving av tiltaket	Tidsfrist	Ansvar for oppfølging	Utført

## Ytre miljø

Beskriving om kva som skal betrast og kor	Kort beskriving av tiltaket	Tidsfrist	Ansvar for oppfølging	Utført





Hordaland fylkeskommune har ansvar for å utvikle hordalandssamfunnet. Vi gir vidaregåande opplæring, tannhelsetenester og kollektivtransport til innbyggjarane i fylket. Vi har ansvar for vegsamband og legg til rette for verdiskaping, næringsutvikling, fritidsopplevingar og kultur.

Som del av eit nasjonalt og globalt samfunn har vi ansvar for å ta vare på fortida, notida og framtida i Hordaland. Fylkestinget er øvste politiske organ i fylkeskommunen.



**HORDALAND  
FYLKESKOMMUNE**

Agnes Mowinckels gt 5  
Postboks 7900  
N-5020 BERGEN

Telefon: 55 23 90 00

[www.hordaland.no](http://www.hordaland.no)

Oktober 2014

PS 12/16 Ymse