

Møteinnkalling

Utval:	Administrasjonsutvalet
Møtestad:	Fylkesutvalsalen, 3. etasje, Fylkeshuset
Dato:	25.09.2019
Tid:	10:00

Program

Kl 10:00 - Saksbehandling

Oppmodar om at avklaring om habilitet vert meldt i forkant av møtet.

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.

Innkallinga gjeld valde medlemmer i administrasjonsutvalet. Ved eventuelt forfall frå faste medlemmer vil varamedlemmer bli kalla inn særskilt.

Pål Kårbø
utvalsleiar

Sakliste

Utvals- saknr	Innhald	Arkiv- saknr	U.Off.
PS 12/19	Godkjenning av møteinnkalling og sakliste		
PS 13/19	Godkjenning av møtebok forrige møte		
PS 14/19	Referatsaker (meldingar)		
RS 11/19	Heiltidskultur i HFK - kartlegging av ufrivillig deltid i HFK	2014/12636	
RS 12/19	Løypemeldning-status bibliotekplan og budsjett 2020	2019/15599	
PS 15/19	Ymse		
PS 16/19	Kompenserande tiltak i samband med mellombels flytting til Sandsli	2019/13253	

PS 12/19 Godkjenning av møteinnkalling og sakliste

PS 13/19 Godkjenning av møtebok forrige møte

PS 14/19 Referatsaker (meldingar)



Notat

Dato: 12.09.2019
Arkivsak: 2014/12636-15
Saksbehandlar: frahalh

Til: Administrasjonsutvalet

Frå: Fylkesrådmannen

Heiltidskultur i HFK - kartlegging av ufrivillig deltid i HFK

I samband med sak RS 3/19 til administrasjonsutvalet i møte 13.02.2019 og sak RS 10/19 i møte 27.05.2019 har fylkesrådmannen gjennomført ei kartlegging av tilsette i deltid per august 2019, og bede einingsleiarar melde tilbake om det er frivillig eller ufrivillig deltid, slik at ein kan få tal på personar med ufrivillig deltid i fylkeskommunen.

I dette notatet vert det lagt fram resultat av denne kvalitetssikringa og fordeling på stillingsgrupper.

Utval

Med utgangspunkt i 4322¹ tilsette i Hordaland fylkeskommune pr 1. august 2019 er det 783² personar som anten har ein fast stilling, eller ein fast stilling i kombinasjon med engasjement eller vikariat som til saman utgjør mindre enn 100 % stilling.

Liste over desse er sendt einingsleiarar der den tilsette har sitt hovudarbeidsforhold for at dei skal melde tilbake om det er frivillig eller ufrivillig deltid.

Dersom den tilsette ønskjer ein større stillingsstorleik enn det dei har i dag, skal einingsleiar setje kryss for ufrivillig deltid.

Dersom ein tilsett er i redusert stilling anten av eigen vilje eller på grunn av andre årsakar som gjer at dei ikkje kan vere tilsett i heil stilling, til dømes gradert sjukemelding, AFP, helsemessige eller personlege årsaker, skal dei krysse av for frivillig deltid.

Totalt 53 einingar har mottatt lister over deltidstilsette den 28.08.2019, totalt 52 har svart per 12.09.2019. Vi har då avklart 758 av 783 tilsette i deltid. 1 eining har fått forlenga frist.

Tilbakemelding frå einingane

Av dei 758 tilsette som einingane har meldt tilbake på er totalt 192 meldt inn med status ufrivillig deltid. Dette utgjør omlag 25 % av utvalet.

¹ Tilsette som mottar fast løn per 1. august 2019.

² Hovudarbeidsforhold - Kvalitetssikra frå einingsleiar per 12.09.2019

Dersom fordelinga i tilbakemeldte tilsettingsforhold er representativt for resten av utvalet, er det ein nedgang frå 30 – 35 % som vart resultatet frå kartlegging i form av spørjeundersøking i 2013 og 2016.

Fleire einingar melder tilbake at det er vanskelig å få til heil stilling for nokre grupper. Dette gjeld særleg pedagogiske stillingar som på grunn av særskilte fagkombinasjonar kan vere vanskelege å kombinere til heil stilling. Den andre gruppa er miljøarbeidarar der stillingstilhøvet kan vere knytt til enkeltelevar som ikkje har full skuledag og midlar til miljøarbeidarar som følg desse elevane.

Fordeling på stillingsgrupper

Dersom det er ein samanheng mellom stillingsgrupper og ufrivillig deltid vil vi kunne sjå dette på fordeling i stillingsgrupper og ufrivillig deltid.

I tabell 1 kan ein sjå at fordelinga på utvalet samsvarar i stor grad med tilbakemelding frå einingane. Det er kome tilbakemelding om at ein del tannhelsesekretærar har kombinert arbeidsforhold i og utanfor HFK. Det er ikkje kome inn noko forklaring på årsak til deltid hjå reinhaldarar, men det er verd å nemne at vi i denne kartlegginga ikkje har bedt om mulege årsakar.

Pedagogar er den største gruppa i HFK og kjem naturleg ut med flest deltidstilsette, ser ein derimot på fordelinga i tabell 2 utval per faggruppe, ser ein at reinhaldarar har ein større del ufrivillige deltidstilsette enn pedagogar. Utvalet for driftspersonell er så lite at sjølv om dei har høg del ufrivillig deltid vil få endringar ha stort utslag.

Stillingsgrupper	Frivillig	Ufrivillig	Totalsum
11 - Pedagogar	287	97	384
12 - Miljøarbeidarar	69	47	116
14 - Reinhaldarar	26	21	47
18 - Tannhelsesekretær	51	15	66
13 - Kontorpersonell	34	5	39
21 - Andre	37	3	40
15 - Driftspersonell	3	2	5
20 - Rådgjevarar	28	1	29
17 - Tannpleiar	15	1	16
16 - Tannlege	13		13
10 - Skuleleiarar	3		3
Totalsum	566	192	758

Tabell 1. Deltidstilsette sortert på ufrivillig deltid

Stillingsgrupper	Frivillig	Ufrivillig
14 - Reinholdarar	55,32 %	44,68 %
12 - Miljøarbeidarar	59,48 %	40,52 %
15 - Driftspersonell	60,00 %	40,00 %
11 - Pedagogar	74,74 %	25,26 %
18 - Tannhelsesekretær	77,27 %	22,73 %
13 - Kontorpersonell	87,18 %	12,82 %
21 - Andre	92,50 %	7,50 %
17 - Tannpleiar	93,75 %	6,25 %
20 - Rådgjevarar	96,55 %	3,45 %
16 - Tannlege	100,00 %	0,00 %
10 - Skuleleiarar	100,00 %	0,00 %
Totalsum	74,67 %	25,33 %

Tabell 2. Fordeling prosent sortert på størst del ufrivillig deltid.

Oppsummering

Med bakgrunn i innrapportert ufrivillig deltid og blick på tidlegare kartlegging i 2013 og 2016, ser ein at det har vore ei positiv utvikling og ein reduksjon i delen av deltidstilsette som ønskjer og har mogelighet til å auke stillinga si.

I ein Fafo rapport frå 2019 (Fafo 2019:15) melder 77 % av deltidstilsette at dei jobbar deltid fordi dei liker å jobbe, men samtidig vil ha meir fritid enn det dei får i ein full stilling. 24,26 % svarar at dei ønskjer å auke deltidstillinga si, men det er ikkje definert om det er frå deltid til fulltid. Når det er 74,67 % av dei deltidstilsette som jobbar frivillig deltid i HFK, samsvarar dette godt med resultatane frå nasjonale undersøkingar. Det er og muleg å trekke parallellar mellom tilbakemelding om årsakar i HFK og resultatane i nemnte Fafo rapport.

På grunn av ulike årsakar vil det ikkje vere muleg å bli kvitt deltid totalt sett, men fylkesrådmannen vil fortsette arbeidet med å sjå på tiltak for å redusere ufrivillig deltid i dei stillingsgruppene der ein ser særlege tendensar til denne type deltidstillingar.

Frå Statens pensjonskasse (SPK) har vi fått oversikt over at det p.t. er 89 tilsette i aktiv stilling i HFK med gradert uttak AFP/alderspensjon. Frå KLP har vi fått oversikt over 35 tilsette som er i AFP eller delvis alderspensjon. Til saman utgjer dette 124 tilsette. Desse er rekna med i talet på deltidstilsette i frivillig deltid.

Oppslag stillingskoder fordelt på Stillingsgruppe

For utvalet deltidstillingar er følgjande stillingskoder brukt for å gruppere tilsette.

10 - Skuleleiarar
995102 - avdelingsleiar
11 - Pedagogar
795400 - fagleiar
795401 - elevinspektør
796000 - lærar u/godkj.utdanning
796001 - lærar (lærar u/godkj.utd)
796002 - adjunkt (lærar u/godkj.utd)

796004 - lektor (lærer u/godkj. utd)
796009 - lærer u/godkj. utd. Oppl §10-6a
796100 - lærar
796200 - adjunkt
796300 - adjunkt m. tilleggsutdanning
796311 - adjunkt m. tilleggsutdanning I
796500 - lektor
796600 - lektor m/tilleggsutd.
796611 - lektor m/tilleggsutd. I
12 - Miljøarbeidarar
657201 - miljøassistent
657202 - miljøassistent (sfo)
667500 - miljøterapeut
667503 - spesialmiljøterapeut
707600 - hjelpepleiar
751706 - miljøfagarbeidar
751731 - miljøfagarbeidar I
771800 - miljøfagarbeidar m/fagskole
13 - Kontorpersonell
655900 - konsulent
655901 - førstekonsulent
655911 - konsulent I
752000 - førstesekretær
753102 - spesialkonsulent
753111 - førstekonsulent I
753121 - spesialkonsulent I
845110 - leiar administrasjon
14 - Reinholdarar
698600 - reinholdar m/fagbrev
721000 - reinholdar
721001 - reinholdar 1
15 - Driftspersonell
700300 - arbeidsleiar/formann
700301 - driftsleiar m/fagbrev
717701 - tekniskar / ingeniør
16 - Tannlege
830100 - tannlege
830101 - spesialtannlege
830102 - tannlegespesialist
830103 - tannlege - spesialistkandidat
17 - Tannpleiar
717500 - tannpleiar

717501 - tannpleiar I
853014 - spesialtannpleiar
18 - Tannhelsesekretær
657206 - assistent tannhelse
710000 - tannhelsesekretær
710001 - tannhelsesekretær I
710002 - leiande tannhelsesekretær
20 - Rådgjevarar
811200 - spesialbibliotekar
853000 - rådgjevar
853001 - spesialrådgjevar
853002 - seniorrådgjevar
21 - Andre
655903 - ikt-konsulent
655904 - døvetolk
655941 - døvetolk I
657200 - assistent
657204 - internatassistent
657205 - kantineassistent
691200 - servicemedarbeidar
700306 - kantinebestyrar m/fagbrev
700307 - internatleiar
700309 - kantinebestyrar u/fagbrev
702600 - bibliotekar
745104 - byggeleder
751700 - fagarbeidar
751704 - kokk m/fagbrev
808400 - ingeniør
808401 - overingeniør
845102 - byggeleiar
845111 - leiar avd. bibliotekar
853012 - stipendiat
853013 - forskningskoordinator
958200 - tillitsvald (løna)

NotatDato: 16.08.2019
Arkivsak: 2019/15599-4
Saksbehandlar: sisover

Til: Administrasjonsutvalet

Frå: Fylkesrådmannen

Løypemeldning-status bibliotekplan og budsjett 2020Innleiing

I sak PS 11/19 Ymse (27. mai 2019) gjorde Administrasjonsutvalet følgjande vedtak: « Det vert bede om ei løypemelding til neste møte i administrasjonsutvalet der ein får ei oversikt over status i biblioteksplanen og utfordringar knytt til budsjettarbeidet for 2020». I Strategi for utvikling av skulebibliotek vedtatt 08.12.2016 (2016/3968-1) finn vi at:

- 1. Arbeid med utvikling av gode bibliotekstenester i vidaregåande opplæring skal halde fram slik den nye strategiplanen skisserer.*
- 2. Finansiering av nye stillingar og kompetanseheving må avklårast fortløpande i årsbudsjett og økonomiplan.*

I arbeidet med løypemeldinga har Opplæringsavdelinga samarbeidet med fylkesbiblioteksjefen og skulebibliotekkoordinator.

For å få god oversikt over status i arbeidet, vart det gjennomført ei spørjeundersøking der 27 av 33 skular melde inn svar. Skulane ved skuleleiinga vart bedne om å gjere greie for nytta ressurs og om eventuelle planar om endringar i høve ressursbruk, om lokale til skulebibliotek, og først og fremst om dei har fagutdanna bibliotekar. I tillegg vart skulane bedne om å vurdere måloppnåinga på område knytt til dei strategiske måla for skulebiblioteka. Det er positivt at ein så stor del (82%) av skulane har prioritert å svare på undersøkinga. Alt i alt gir svarea eit godt bilete av status og utfordringar for skulane.

1. Arbeid med utvikling av gode bibliotekstenester

Skulane si vurdering av måloppnåinga av dei strategiske måla gir interessant informasjon om både korleis tenestene nyttast i dag, og korleis skulane ser for seg at dei kan nyttast framover. Mest interessant er skilnaden mellom opplevd nytte for lærarar på den eine sida og for elevar på den andre. Skulane meiner at skulebiblioteket er til stor inspirasjon, hjelp og støtte for lærarane. Her er det naturleg å tolke dette som hjelp med omsyn til undervisninga. For elevane er det særleg som sosial møteplass at biblioteket blir vurdert som

viktig. Auka motivasjon og mindre utanforskap er også vurdert som positive verknader av bibliotekstene.

Alle skulebiblioteka har ansvar for utlån av lærebøker, og dei vert sjølvstøtt også nytta til utlån av bøker og anna materiale. Rapportering av utlånstal blir gjort til Nasjonalbiblioteket kvar vår. Rapporteringa varierer mykje frå skule til skule, men ut frå dei tala vi har er det ein klår tendens til at skular med 100% bibliotekressurs har høgare utlån enn dei som har mindre arbeidskraft knytt til biblioteket. Eit døme er Fyllingsdalen med 583 elevar og med 100% bibliotekarstilling, der var utlånet av skjønnlitteratur i 2018 på 647. Til samanlikning var utlånet av skjønnlitteratur på Slåtthaug vgs i fjor 176 bøker, skulen har 650 elevar og 50% bibliotekressurs.

Det er særleg to typar av behov der skulane vurderer lågare måloppnåing gjennom denne undersøkinga. Det eine er spørsmål om skulebiblioteka sine bidrag til styrking av lesing og digitale ferdigheiter, og bidrag til auka gjennomføring. Spørsmåla viser til hovudmålet for det pedagogiske utviklingsarbeidet på skulane, og til grunnleggande ferdigheiter elevane skal utvikle. Det er naturleg å lese dette som eit uttrykk for at biblioteket i mindre grad er ein læringsarena enn ein sosial møteplass. Det andre er skulebibliotek som arena for kulturelle opplevingar. Dette siste, i motsetnad til det førre, kan delvis forklarast med økonomiske og budsjettmessige omsyn, i alle fall om ein meiner at det er andre enn elevane som skal bidra med det kulturelle. Eksempel på kulturelle aktivitetar som skulebiblioteket kan vere arena for utan store kostnader, kan vere utstillingar, lesesirklar og bokpresentasjonar. Quiz, sjakkturneringar og liknande konkurransar er andre aktivitetar som høyrer naturleg heime på skulebiblioteket. I tillegg er skulebiblioteket ofte arena for studieverkstader m.m.

Vurderingane som skulane her har gjort, speglar langt på veg dei erfaringar som skulebibliotekkoordinatorkultur og idrett har gjort seg i oppfølginga av dei bibliotekstilsette på skulane. Skulebiblioteket er i stor grad ein ressurs som kunne blitt betre nytta i skulekvardagen enn det som er tilfelle i dag. Dei fleste tiltaka som er skissert i strategiplanen kan bli realisert utan ekstra kostnader, eller med låge kostnader.

Det siste spørsmålet handlar om i kva grad biblioteket vert nytta som pedagogisk grep for å nå måla i dag, og korleis ein ser for seg bruk i framtida. Her er svara tydelege, med lågare måloppnåing i dag og planlagd høg måloppnåing i framtida. Ein kan ikkje vite nøyaktig kva som ligg i den planlagde bruken i framtida, men det er eit uttrykk for forventningar. Det er naturleg å tolke slik at desse forventningane knyttar seg til dei måla som i dag har låg skår. At bibliotekutdanna tilsette blir rekna med når skulane legg sine planar for eit skuleår, og inngår i møtestrukturen der det er naturleg, kan t.d. vere eitt grep. Det er sjølvstøtt at dei bidrar i skulen sitt arbeid med felles satsingsområde. Med tanke på den spesialkunnskapen som bibliotekutdanna har, kan dei bistå alle skulane sine fagmiljø.

2. Stillingar, kompetanseheving og lokale

Skulane har som nemnt også svart på spørsmål om ressursar, bibliotekfagleg bemanning og tal stillingar. 66,7 % av skulane har fagutdanna bibliotekar. Dette gjeld skulane som har svart, men talet samsvarer godt med situasjonen for skulane som heilheit.

Ressursen som er sett av på kvar skule spenner frå 5 til 150%, gjennomsnittleg 65 % (gjeld både fagutdanna og ikkje fagutdanna personale). Skulen med 5% er i ei særleg situasjon dette skuleåret. Det er lite endringar i stillingsprosent, men 5 av skulane melder at dei har redusert stillingsstorleiken, og at dette skuldast krevjande økonomi og signal frå skuleeigar om usikkerheit om budsjettmidlar til bibliotekarar. Ein skule har auka ressursen med 50% grunna auka elevtal og generelt aukande bruk av bibliotekstene. Alle skular har eige biblioteklokale, og 77,8 % svarar at dei har funksjonelle lokale. Som vist til her så har 5 av skulane redusert noko i ressursane som går til stillingar på skulebiblioteka. I tillegg melder 13 av skulane at dei dei siste åra har redusert i ressursen som går til pedagogiske leing og

nokre skular nyttar også mindre ressurs til merkantil støtte. Ei sak som fekk stor merksemd var elevinspektørstillingane når dei ble lagd ned i heile fylket i 2017. Det som kjem fram er at desse grepa er tekne for å halde budsjetta, jf. punkta ovanfor.

Dei siste 4 åra har budsjettramma til opplæringssektoren i Hordaland fylkeskommune vorte redusert med om lag 100 mill kr. I 2020 er budsjettramma til opplæring og kompetanse i Vestland fylkeskommune redusert med 36 mill kr. Den økonomiske situasjonen gjer at det er rimeleg å legge til grunn at budsjettramma vil verte redusert om lag same sum kvart av åra i økonomiplanperioden (2020-2023). Skulane har sett gjennomført fleire tiltak for å tilpasse drifta til budsjettramma. Talet på skular og talet på klassar er redusert. Resultatet er høgare snitt elevtal pr klasse samstundes som den pedagogiske leiingsressursen har blitt redusert. Det har ført til at skulane i stadig større grad må slå saman fleire klassar i fellesfag på yrkesfag. Det vert også stilt høgare krav enn tidlegare til tal elevar før skulane ser seg råd til å setje i gang programfag, noko som fører til mindre breidde og variasjon i tilbodet til elevane spesielt på studiespesialiserande utdanningsprogram. Tilbakemeldingane frå skulane er at den økonomiske situasjonen er krevjande.

Dei bibliotekansvarlege utgjer eit eige fagleg nettverk på line med andre fagnettverk innan opplæring og nyttar godt av de same ordningane som gjeld fagnettverk, t.d. med ressurs til møte og intern og ekstern kompetanseheving. Ressursen som er sett av har vore vidareført dei siste åra på same nivå. Arbeidet er leia av ein skulebibliotekkoordinator.

For å lukkast med strategiplanen er funksjonelle og trivelege bibliotekslokale viktig. På spørsmål om dette meldar nærare 80 % at dei opplever at dei har gode lokale. Bibliotekslokale er noko det også er stor merksemd på når fylkeskommunen anten renoverer eller bygger nye skular.

Dei vidaregåande skulane i Sogn og Fjordane har ulike løysingar for å tilby skulebibliotek. Om lag ein tredjedel har kombinasjonsbibliotek med folkebiblioteket lokalisert på den vidaregåande skulen. Dei resterande har eigne skulebibliotek betjent med bibliotekar eller ressurs øyremerka til drift av bibliotektenestene.

I arbeidet med delprosjekta fram mot Vestland inngår også bibliotek som tema under delprosjektet Heilskap og kvalitet i den vidaregåande opplæringa (DP 1.2). Det skal leverast rapport med kartlegging av no-situasjonen (begge fylka). Rapporten skal også identifisere kritiske faktorar i overgangen og kome med tilråding om korleis oppgåva (her bibliotektenester) kan løysast i Vestland fylke.

3. Budsjett 2020

Måla for opplæringssektoren er auka læringsutbytte og fullføring. Resultata har vist betring kvart år og skulane jobbar målretta med tiltak for å oppnå måla. Blant utfordringane som må møtast neste år er mellom anna ei markant auka i 1. februar søkjarar som har dålegare føresetnadar for å gjennomføre. Ungdataundersøkinga for 2019 viser at utfordringsbileta frå dei siste åra fortset å auke. Det vert i rapporten vist til t.d. utfordringar knytt til folkehelse (sjølvrapporterte psykiske plager) og færre som trivast på skulen. Slik skuleeigar ser det vil desse utviklingstrekkane sannsynlegvis krevje meir omfattande tilrettelegging i læringsarbeidet enn kva som har vore vanleg, i tillegg til gode og nære elevtenester må ressursane innanfor dei rammene sektoren får tildelt målrettast tilsvarande.

Fylkesdirektør opplæring seier seg glad for at skulane ønsker å nytte skulebiblioteka enno meir som eit pedagogisk grep for å nå måla for sektoren og oppfordrar til auka samarbeid og betre utnytting av dei ressursane som finst innanfor dei rammene vi har til rådvelde. Til tross for at vi enno har ein veg å gå med omsyn til å nå måla når det gjeld bemanning i strategi for skulebiblioteka, kan ikkje fylkesdirektør opplæring sjå at budsjettet for 2020 gjer rom for auke i tal tilsette ved skulebiblioteka.

PS 15/19 Ymse

Arkivnr: 2019/13253-1

Saksbehandlar: Karstein Oen/Johan Meyer/Ingrid Svendsen

Saksframlegg**Saksgang**

Utval	Saknr.	Møtedato
Administrasjonsutvalet	16/19	25.09.2019

Kompenserande tiltak i samband med mellombels flytting til Sandsli**Samandrag**

Bygging av eit nytt fylkeshus i Bergen inneber at fylkesadministrasjonen mellombels må flytte til nye kontorlokale på Sandsli. I tråd med fylkestinget sitt vedtak har fylkesrådmannen gjennomført drøftingar med representantar for dei tillitsvalde om kompenserande tiltak for dei tilsette som vert påført særleg stor meirbelastning som følge av flyttinga. I drøftingane har ein både sett på tiltak av generell/felles karakter og individuelle tiltak.

Fylkesrådmannen legg vekt på at alle tiltak skal vere forankra i Hordaland fylkeskommune sin overordna arbeidsgjevarpolitikk.

Fylkesrådmannen foreslår at det i budsjetta for kvart av driftsåra 2020, 2021 og 2022 vert sett av 2 mill. kr til kompenserande tiltak for tilsette som får fast kontorstad på Sandsli i perioden. Endeleg innretting for bruken av desse midlane vert avklart med dei tillitsvalde.

Fylkesrådmannen foreslår vidare at tilsette etter ei totalvurdering av den særlege meirbelastninga for den einkilde ved samla dagleg reisetid *utover* 120 minutt, kan få auka bruk av heimekontor etter nærare avtale og/eller noko reisetid rekna inn i arbeidstida. I den individuelle vurderinga vil arbeidsgjevar prioritere omsynet til tilsette som er eineforsørgjar for born i barnehage eller sfo og dei som har særlege helsemessige utfordringar.

Vidare foreslår fylkesrådmannen fleire tiltak av generell karakter som dels skal sikre fleksibilitet for den einkilde og dels støtte opp om eit godt og inkluderande arbeidsmiljø. Aktuelle fellestiltak er tilpassingar i fast kjernetid og fleksitid, høve til sporadisk fjernjobbing frå alternative lokasjonar, god tilgang til parkeringsplassar og ulike miljøretta tiltak.

Forslag til vedtak

1. Administrasjonsutvalget sluttar seg til fylkesrådmannen sitt framlegg om å setje av 2 mill. kr årleg i driftsbudsjetta for 2020, 2021 og 2022 til kompenserande tiltak for tilsette som får fast kontorstad på Sandsli i perioden. Endeleg innretting for bruken av desse midlane vert avklart med dei tillitsvalde.

2. Administrasjonsutvalet sluttar seg til fylkesrådmannen sine andre framlegg til tiltak for individuell tilpassing og fellestiltak av generell karakter i samband med den mellombelse flyttinga av fylkesadministrasjonen.
3. Tiltaka vil bli evaluert per 1. juli 2020 og deretter årleg.

Ingrid Kristine Holm Svendsen
kst. fylkesrådmann

Johan J Meyer
kst. HR-direktør

Saksframlegget er godkjent elektronisk og har derfor inga underskrift.

Fylkesrådmannen, 15.09.2019

1. Bakgrunn

I møte den 12. juni 2018, sak PS 40/2018 *Nytt fylkeshus - økonomi, eigarskap og mellombelse lokale* gjorde fylkestinget vedtak om nytt fylkeshus og mellombels kontorlokale i byggeperioden. Punkt 3 i vedtaket omhandlar dette og har slik ordlyd:

«3. Fylkestinget godkjenner Sandslihaugen 30 som mellombels kontorlokale for fylkesadministrasjonen i byggeperioden for nytt fylkeshus.»

Punkt 4 i fylkestinget sitt vedtak gjeld tilhøvet til dei tilsette i den mellombelse perioden og har slik ordlyd:

«Fylkestinget vil presisere viktigheita av at Hordaland fylkeskommune går i dialog med dei tilsette om kompenserande tiltak for dei tilsette som vert påført stor meirbelastning på grunn av flyttinga».

Fylkesrådmannen har følgd opp fylkestinget sitt vedtak gjennom drøftingar med representantar for dei tillitsvalde i tida etter vedtaket vart gjort. I drøftingane har ein sett på både tiltak av generell/felles karakter og individuelle tiltak for tilsette som vert påført særleg meirbelastning, slik fylkestinget peikar på i vedtaket.

Fylkesrådmannen går nedanfor gjennom aktuelle tiltak.

2. Individuelle tiltak

Fylkestinget sitt vedtak sette som vilkår for kompenserande tiltak at tilsette må få stor meirbelastning som følgje av flyttinga til Sandsli. Fylkesrådmannen har lagt dette til grunn i drøftingane med dei tillitsvalde, der definisjonen av «stor meirbelastning» har vore eit viktig tema.

Tilsette har hatt høve til å søkje om kompenserande tiltak med søknadsfrist 1. mai (vedlegg). Det har kome inn ca. 130 søknader. Om lag 53 prosent har kompensasjon for auka reisetid som førsteprioritet, 27 prosent prioriterer heimekontor høgast og rundt 15 prosent har dekking av auka reiseutlegg som førsteprioritet.

Dei tillitsvalde har vore opptekne av at majoriteten av dei tilsette vil få ei meirbelastning i ei eller anna form ved flyttinga til Sandsli. Vidare har dei uttrykt stor uro for at fylkeskommunen vil miste tilsette i samband med flyttinga dersom arbeidsgivar ikkje tilbyr ein kompensasjon for denne meirbelastninga. Det er også klåre forventningar blant dei tilsette om at dette skal kompenserast.

I samband med større omstillingsprosessar i fylkeskommunen har det vore tradisjon for at arbeidsgivar har sett av midlar til omstillingsarbeidet. Fylkesrådmannen tilrår at det også i samband med denne omstillingsprosessen vert sett av slike midlar og foreslår at det i budsjetta for kvart av driftsåra 2020, 2021 og 2022 vert sett av 2 mill. kr til kompenserande tiltak for tilsette som får fast kontorstad på Sandsli i perioden. Endeleg innretting for bruken av desse midlane vert avklart med dei tillitsvalde.

Andre tiltak på individnivå vil bli gjort etter ei individuell vurdering basert på ei *totalvurdering* av den særlege meirbelastninga for den einskilde i form av samla reisetid og -måte, auka reisekostnadar, helse og livssituasjon. Arbeidsgjevar vil her prioritere omsynet til tilsette som er eineførsørgjar for born i barnehage eller sfo og dei som har særlege helsemessige utfordringar.

Arbeidsgjevar har på denne bakgrunn vurdert følgjande område og kompensasjonstiltak som aktuelle:

Heimekontor

Heimekontor kan vere eigna for dei som har eit sjølvstendig arbeid. Fylkesrådmannen foreslår at dei som får særlege utfordringar som følge av lengre reiseveg, får høve til å nytte heimekontor i nokon grad og etter nærare avtale mellom næraste leiar og tilsett. Dette tiltaket må evaluerast særskilt etter noko tid, slik at ein sikrar at eit slikt tillitsbasert verkemiddel vert nytta slik det er føreset.

Det kan og vere aktuelt å inngå avtale med einskilde tilsette om meir regelbunden bruk av heimekontor i tråd med retningslinene frå Arbeidstilsynet, og rutineane som til ei kvar tid gjeld i fylkeskommunen. Her gjeld eigne skattereglar som sjølvstøtt må etterlevast.

Auka reisetid

Fylkesrådmannen foreslår at tilsette etter ei totalvurdering av den særlege meirbelastninga for den einskilde ved samla dagleg reisetid *utover* 120 minutt, kan få auka bruk av heimekontor etter nærare avtale og/eller noko reisetid rekna inn i arbeidstida.

3.Fellestiltak – tiltak av generell karakter

Fellestiltaka skal sikre fleksibilitet for den einskilde i samband med den mellombelse flyttinga til Sandsli. Formålet er å gjere kvardagen «lettare» og smidigare og sikre eit godt og inkluderande arbeidsmiljø i tråd med Hordaland fylkeskommune sin overordna arbeidsgjevarpolitikk.

Følgjande tiltak er aktuelle:

Fast kjernetid

Ramma for den faste kjernetida, dvs den tida alle må vere til stades på kontoret, vert fastsett til mellom klokka 09.15 og 14.00 heile året (i dag er den 09.00 – 14.45/14.00 (sommartid)). Ein legg då til rette for stor fleksibilitet i høve til når ein kan møte på jobb og når ein kan gå frå jobb. Ein må likevel rekne med at kurs, samlingar og møte kan bli lagt utanfor denne kjernetida. Tilsette i stillingar som ut frå arbeidets karakter ikkje kan nytte seg av denne ordninga, t.d. sentralbord/resepsjon, vil bli vurdert særskilt i samråd med HR.

Fleksitid

Arbeidsgjevar har allereie endra reglane for bruk av fleksitid. Dette inneber m.a. at ramma for talet på timar på fleksitidssaldoen er auka samstundes som både den ytre arbeidstida for fleksitid og avrekningstidspunkt for pluss- og minustid er utvida. I tillegg er det opna for at tilsette etter nærare avtale med leiar kan arbeide inntil 5 timar på laurdagar for t.d. å hente inn igjen minustid. Desse tiltaka sikrar større fleksibilitet i arbeidssituasjonen for den einskilde. Tilsette i stillingar som ut frå arbeidets karakter ikkje kan nytte seg av denne ordninga, vert følgde opp av leiar.

Fjernjobbing

Som i dag vil det også vere høve til sporadisk fjernjobbing ved alternative lokasjonar etter avtale med næraste leiar. Det er inngått rammeavtale om møteromsfasilitetar med Media City Bergen. Booking av slike møterom må godkjennast av leiar. Det kan også vere aktuelt å nytte møterom hos sentrumsskulane eller aktuelle samarbeidspartnarar i Bergen sentrum etter nærare avtale.

Parkering

Det vil vere god tilgang på parkeringsplassar på Sandsli slik at dei fleste som ynskjer å nytta eigen bil til og frå arbeid kan få plass. Det vil bli etablert eigne plassar med ladepunkt, som blir tildelt etter individuell vurdering av HR. Som i dag vil det vere ein viss eigenbetaling for slik lading.

Miljømessige tiltak

For å bidra til eit godt og inkluderande arbeidsmiljø og fellesskap vil arbeidsgjevar prioritere ulike fellestiltak som kantine, tilgang til treningsfasilitetar, aktiv kvar dag/folkehelseiltak, sosiale aktivitetar mv.

Treningsfasilitetar vil vere sykkelparkering/garderobe, treningsrom m.m. Arbeidet med tilrettelegging er i full gang slik at fasilitetane er på plass til flyttinga.

4. Framdrift og evaluering

Som det går fram av saka foreslår fylkesrådmannen at det i budsjetta for kvart av driftsåra 2020, 2021 og 2022 vert sett av 2 mill. kr til kompensierende tiltak for tilsette som får fast kontorstad på Sandsli i perioden. Endeleg innretting for bruken av desse midlane vert avklart med dei tillitsvalde.

Med utgangspunkt i kriteria for individuell tilpassing av arbeidssituasjonen vert søknadane gjennomgått av aktuell fylkesdirektør saman med to representantar for dei tillitsvalde. Arbeidet vil venteleg bli utført i september/oktober med mål om slutthandsaming innan 1. november i år.

For å sikre ei heilskapleg vurdering og eins innretting av denne tilpassinga skal alle individuelle avtalar av fast karakter godkjennast av HR.

Alle individuelle avtalar som vert inngått vil vere avgrensa til den perioden fylkesadministrasjonen er lokalisert på Sandsli. Arbeidsavtalar for nye tilsette inngått etter 05.02.2019 vil ikkje vere omfatta av ordninga, med unntak av tilsette som vert overført frå Statens Vegvesen i samband med regionreforma per 01.01.2020.

Det vil bli gjennomført jamleg evaluering av dei ulike tiltaka som vert sett i gang i samarbeid med dei tillitsvalde og hovudverneomboda, første gang per 1. juli 2020 og deretter årleg. På bakgrunn av desse evalueringane kan det vere aktuelt med justeringar, både av individuelle tiltak og av felles.