



Arkivnr: 2014/12636-3  
Saksbehandlar: Personaldirektøren/KO

## Delegert saksframlegg

---

### Fylkesrådmannen etter fullmakt

## Intern utlysing som tiltak mot ufrivillig deltid

HFK har ei målsetting om å få redusert omfanget av uønska deltid jf. fylkesutvalsak 110/12. Dette kan ein oppnå ved å redusere talet på små stillingar og etablere flest mogleg heile stillingar. HFK har dei siste åra arbeid for å få ned omfanget av uønska deltid gjennom ulike tiltak (sjå punkt 2 i saksutgreiinga). Desse tiltaka vil nok ha effekt på lang sikt.

Eit nytt tiltak som bør prøvast ut er intern utlysing av stillingar innafør nærare definerte grupper som kontorpersonale, reinhaldarar, lærarar og miljøfagarbeidarar etter same modell som i tannhelsetenesta. Dette kan sette meir fokus på dei rettar til utvida stilling som deltidstilsette har etter lov- og avtaleverket. Ei arbeidsgruppe med representantar for personalseksjonen og dei tillitsvalde har utabeidd nærare retningsliner for tiltaket.

### Vedtak

1. Det vert etablert ei ordning med intern utlysing av ledige faste og mellombelse stillingar innafør områda kontorpersonell, lærarar, miljøfagarbeidarar og reinhaldarar.
2. Ordninga er ei prøveordning for 12 månader gjeldande frå 1.8.2015
3. Ordninga skal evaluerast innan 1.7.2016.

Rune Haugsdal  
fylkesrådmann

Ingrid Kristine Holm Svendsen  
fylkesdirektør organisasjon

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

## Fylkesrådmannen, 03.05.2015

### 1. Innleiing

Sak om uønska deltid har vore lagt fram for politiske organ i HFK ved fleire høve dei siste åra. Det vedtaket som er «styrande» på området er fylkesutvalsak 110/12 frå møte 24.4.2012. Her vart det gjort følgjande vedtak:

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

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

Revisjonsfirma Deloitte har i sin forvaltningsrevisjon av personalforvaltninga i HFK frå 2013 peika på at fylkeskommunen i liten grad har sett i verk noko systematisk arbeid for å redusere talet på tilsette som arbeider ufrivillig deltid.

I mars 2014 vart det lagt fram ei melding for administrasjonsutvalet med oversyn over tiltak HFK har gjort på området siste åra;

## 2. Tiltak til no

### 2.1 Kartlegging av uønska deltid

Ei kartlegging vart utført våren 2013. Kartlegginga viste at 28 % av dei som arbeider deltid i HFK ønskjer ein større stillingsprosent. Ny kartlegging er planlagt hausten 2015.

### 2.2. Fast tema

Ufrivillig deltid er følgd opp som fast drøftingstema med dei hovudtillitsvalde ein gong pr. år jf. arbeidsmiljølova § 14-1.

### 2.3. Medarbeidarsamtalen

Deltidsproblematikk er teke inn som fast tema i medarbeidarsamtalen for dei som arbeider deltid. På den måten kan næraste leiar få oversyn over kven ved eininga som går i ufrivillig deltid.

### 2.4. Leiaropplæring

Uønska deltid var eit av tema under leiarsamlingane i 2014 (Ullensvang i mars, Bergen i oktober)

### 2.5. Arbeid på tvers/kombistillingar

Arbeid på tvers/kombistillingar er tiltak som kan ha ein viss effekt. Einingsleiarane er medviten om dette og prøver å finne løysingar for dei som går i deltidstillingar (det kan vere lærar som kombinerer to stillingar, miljøarbeidar som i tillegg arbeider i delstilling som reinhaldar o.l.). Det er óg døme på samarbeid mellom vidaregåande skole og kommune og/eller nabofylke (t.d. innan musikkfag).

### 2.6. Reinhaldsprosjektet

Fylkesutvalet har i sak 102/14 gjort vedtak om at «det vert starta eit arbeid med gjennomgang av organiseringa av reinhaldstenestene med sikte på å få etablert reinhaldstenestene i ei eiga fylkeskommunal eining, herunder óg vikarpool for reinhaldarane». Dette prosjektarbeidet er starta opp og sak vil truleg bli lagt fram for politisk behandling våren 2015. Eit av måla med prosjektet er å få fleire reinhaldarar i heiltidsstillingar og dermed redusere ufrivillig deltid.

### 3. Nye tiltak

#### 3.1 Førerett

Føreretten for deltidstilsette er regulert i arbeidsmiljølova og i hovdtariffavtalen. Fylkesutvalet har i sak 110/12 vedteke at HFK skal arbeide for å få ned talet på uønska deltid gjennom aktiv bruk av lov- og avtaleverket ved rekruttering. I januar 2014 kom det nye reglar i arbeidsmiljølova som gir deltidstilsette betre rettar i høve utviding av stilling.

Her følgjer eit kort oversyn over dei viktigaste reglane i arbeidsmiljølova:

- Etter Aml § 14-1 skal arbeidsgivar informere arbeidstakar om ledige stillingar i verksemda. Innleigd arbeidstakar skal informerast på tilsvarende vis.
- Etter Aml §14-3 har deltidstilsette førerett til utvida stilling framfor at arbeidsgivar føretek ny tilsetjing i verksemda jf. HTA. Føreretten er betinga av at arbeidstakar er kvalifisert for stillinga og at utøving av føreretten ikkje vil innebære vesentlege ulemper for verksemda. Før arbeidsgivar tek avgjerd om tilsetjing i stillinga som arbeidstakar krev førerett til, skal spørsmålet så langt det er praktisk mogleg drøftast med arbeidstakar, med mindre arbeidstakar sjølv ikkje ønsker det.
- Etter Aml § 14-4 a har deltidstilsette som dei siste 12 månader jamnleg har arbeidd utover avtalt arbeidstid, rett til stilling tilsvarande faktisk arbeidstid i denne perioden, med mindre arbeidsgiver kan dokumentere at behovet for meirarbeid ikkje lenger ligg føre (gjeld ikkje reelle vikariat).

Det er viktig at HFK har regelverket kring deltidstilsette og føreretten langt framme i bevisstheten når det skal rekrutterast til ledige stillingar. Ei arbeidsgruppe med representasjon frå dei hovudtillitsvalde har vurdert lov- og avtaleverket kring føreretten og utarbeidd eit forslag til prosedyre vedkomande praktisering i HFK. Problemstillinga blir korleis ein kan få til ein betre fungerande intern arbeidsmarknad gjennom bruk av intern utlysing og betre oppfølging i høve føreretten.

Arbeidsgruppa meiner at skal ordninga med førerett ha noko effekt må alle ledige stillingar (faste og mellombelse) lysast ut internt i HFK med ei veker frist (slik ordninga er i tannhelsetenesta). Med internt er meint heile fylkeskommunen og ikkje berre den einskilde eining. Den interne utlysinga kan skje via PersonalPortalen. Arbeidsgruppa er av den meining at ordninga må prøvast ut innan områda reinhald, kontorpersonell, miljøarbeidarar og pedagogisk personale for ein periode på inntil 12 månader.

#### 3.2. Forslag til Prosedyre kring utlysing og utøving av føreretten for deltidstilsette i fast stilling

1. Ledige stillingar innafor områda reinhald, kontorperonell, miljøarbeidar og pedagogisk personale skal lysast ut internt i HFK med ei veker frist jf. HTA § 2.3.1. Slik utlysing skal skje via Personalportalen. Arbeidsgivar må særskilt passe på å informere arbeidstakarar i ufrivillig deltid om ledige stillingar jf. Aml § 14-1. Leiar skal m.a. gjennom medarbeidarsamtaleverktøyet skaffe seg oversyn over tilsette i ufrivillig deltid.
2. Den deltidstilsette som søker/set fram krav om førerett, må ha dei kvalifikasjonar som er kravd for den ledige stillinga.
3. Dersom fleire deltidstilsette søker same stilling/set fram krav om førerett skal kvalifikasjonsprinsippet leggjast til grunn. Står søkerane elles kvalifikasjonsmessigt likt, skal den med lengst tenestetid i HFK få tilbodet.
4. Føreretten gjeld for stillingar som har om lag dei same arbeidsoppgåvene som den deltidstilsette utfører i dag eller som vedkomande er kompetent til å utføre.
5. Den som søker på internt utlyst stilling må i søknaden gjere merksam på at han/ho har rettskrav til utvida stilling etter Aml. § 14-3.

6. Før arbeidsgivar tek avgjerd om tilsetting i den ledige stillinga skal arbeidsgivar drøfte spørsmål knytt til føreretten med arbeidstakar med mindre arbeidstakar ikkje ønskjer det. Tema for drøftingane er om arbeidstakar er kvalifisert for stillinga og/eller om føreretten kan gjennomførast utan ulempe for verksemda jf. Aml § 14-1 (3).
7. Dersom eininga vurderer at utviding av stilling for ein deltidstilsett er av vesentleg ulempe for verksemda, skal denne utvidinga vurderast av partane på verksemdsnivå (HFK) før avgjerd vert teke i saka. Det er vidare adgang for partane å bringe saka inn for ei tvisteløysingsnemnd jf. Aml § 14-3 (5).
8. Deltidstilsette må som hovudregel takke ja til heile den ledige stillinga. Arbeidstakar kan ikkje velje seg ein brøk/ein del av ei ledig stilling, men må akseptere heile den utlyste stillinga.
9. Dersom det ikkje vert tilsett i ledig stilling etter intern utlysing skal stillinga(ne) lysast ut eksternt.
10. Einingane må og vere merksam på regelen i Aml § 14-4 (a) om at deltidstilsette som dei siste 12 månader jamnleg har arbeidd utover avtalt arbeidstid, har rett til stilling tilsvarande faktisk arbeidstid i denne perioden ( gjeld ikkje om ein har gått i eit reelt vikariat).
11. Hordaland fylkeskommune vil arbeide for at alle nyoppretta stillingar fortrinnsvis vert skipa som heile stillingar i samsvar med HTA kap. 1 § 2.3.

### 3.3. Merknader til prosedyren

Dersom HFK skal inn på ei ordning med intern utlysing av ledige stillingar må dette gjerast på ein effektiv og smidig måte der ein nyttar Personalportalen til å legge ut stillingane. Sidan dette er eit tiltak for å få ned talet på ufrivillig deltid vil ordninga berre gjelde for dei som går i deltidsstilling og som ønskjer større stillingsprosent. Ein føreset at deltidstilsette i HFK som ønskjer å nytta føreretten viser aktivitet gjennom å søkje på internt utlyste stillingar. Ein føreset òg at lokal arbeidsgivar sikrar at alle tilsette har tilgang til PC på arbeidsplassen.

Det er viktig at den eininga som har den ledige stillinga, følgjer raskt opp etter søknadsfristen med vurdering av søkjar(ane) sine kvalifikasjonar og eventuelle ulemper utøving av føreretten kan ha for eininga. Dersom det etter denne vurderinga ikkje vert noko tilsetting, skal stillinga lysast ut eksternt.

HFK må vurdere nærare om ekstern utlysing skal utsetjast i dei tilfella der ein part vel å bringe saka inn for ei tvisteløysingsnemnd ved usemje i vurderinga av ulempene for verksemda. Alternativt kan stillinga lysast ut, men at ein ventar med eventuell tilsetting til avgjerd frå tvisteløysingsnemnda ligg føre. Tvisteløysingsnemnda er ei sentral nemnd med relativt lang behandlingstid ( 3-4 mnd) i følgje opplysningar på internettet.

### 3.4. Pilotprosjekt

Ei ordning med intern utlysing innafor gitte stillingskategoriar som tiltak for å få ned talet på ufrivillig deltid i HFK, må evaluerast når eventuell prøveperiode går ut. Dersom evalueringa viser at ordninga har hatt liten effekt så meiner arbeidsgruppa at fylkeskommunen må inn med nye tiltak som sikrar ei meir sentral styring med ordninga. Dette må òg sjåast i nær samanheng med reinhaldsprosjektet og dei tiltak som det der vert gjort framlegg om (eventuelt vikarpool).

### 3.5. Heiltidskultur

HFK har ei målsetting om å få redusert omfanget av uønska deltid jf. fylkesutvalsak 110/12. Dette kan ein oppnå ved å redusere omfanget av små stillingar og etablere flest moglege heiltidsstillingar. HFK må få inn heiltidskulturtenking i organisasjonen. Det å ikkje kunne tilby heil stilling til dei som går i ufrivillig deltid er ei form for utestenging frå eit fullverdig arbeidstilhøve. Heiltidsstillingar må definerast som det ønskelege og praktiserast som det normale. Heiltidsstillingar er eit virkemiddel for å rekruttere kompetent arbeidskraft, for å sikre gode fag- og læringsmiljø og for sikre effektive tenester.