



Innkalling av Administrasjonsutval

Møtedato: 09.02.2022
Møtestad: Rådhuset Knarvik, kantina
Møtetid: 09:00 - 12:00

Eventuelle forfall må meldast til Tove-Mette Arnø Fyllingen per tlf. 47464145, sms til eller per epost til tove.mette.fyllingen@alver.kommune.no

Varamedlemmer møter berre etter nærare avtale.

Sakliste

Saknr	Tittel
001/22	Godkjenning av innkalling og sakliste
002/22	Godkjenning av møteprotokoll
003/22	Gjennomgang sjukefråver og HMS-avvik
004/22	Prosjektmandat heiltidskultur
005/22	Melding/orientering til administrasjonsutvalet 09.02.2022

2. februar 2022

Øyvind Oddekalv
møteleiar

Tove-Mette Arnø Fyllingen
møtesekretær

Arkiv: <arkivID><jplD> FE-033
JournalpostID:
Sakshandsamar:
Dato: 02.02.2022

Saksframlegg

Saksnr.	Utval	Møtedato
001/22	Administrasjonsutval	09.02.2022

Godkjenning av innkalling og saksliste

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Innkalling og saksliste vert godkjent.

Arkiv: <arkivID><jplD> FE-033
JournalpostID:
Sakshandsamar:
Dato: 24.01.2022

Saksframlegg

Saksnr.	Utval	Møtedato
002/22	Administrasjonsutval	09.02.2022

Godkjenning av møteprotokoll

Møteprotokollen vert godkjent.

Vedlegg i saken:

01.12.2021 Protokoll - Administrasjonsutval - 01.12.2021

1652966



Møteprotokoll for Administrasjonsutval

Møtedato: 01.12.2021
Møtestad: Rådhuset Knarvik, kantina
Møtetid: 09:00 - 11:00

Frammøtte medlemmer	Parti	Rolle
Øyvind Oddekalv	AP	Utvalsleiar
Liv Berit Haukås	FAGF	Medlem
Jarle Næss	UDF	Medlem
Silje Fanebust	NSF	Medlem

Forfall meldt frå medlem:	Parti	Rolle
Sara Hamre Sekkingstad	SP	Nestleiar
Maria Færø	UAVH	Medlem
Nils Marton Aadland	H	Medlem

Frammøtte varamedlemmer:	Parti	Erstatter medlem
Jostein Hellestveit	SP	Sara Hamre Sekkingstad

Følgjande frå administrasjonen møtte:

Martin W. Kulild-ass.rådmann, Tove-Mette Arnø Fyllingen-sekretær, Ørjan Raknes Forthun-rådmann

Sakliste

Saknr	Tittel
032/21	Godkjenning av innkalling og sakliste
033/21	Godkjenning av møteprotokoll
034/21	Økonomiplan 2022 - 2025

032/21: Godkjenning av innkalling og saksliste
Rådmannen sitt framlegg til vedtak:
Innkalling og saksliste vert godkjent.

Administrasjonsutval 01.12.2021:
Handsaming:
Ingen merknader, samrøystes.

ADM- 032/21 Vedtak:
Innkalling og saksliste er godkjent.

033/21: Godkjenning av møteprotokoll
Rådmannen sitt framlegg til vedtak:
Møteprotokollen vert godkjent.

Administrasjonsutval 01.12.2021:
Handsaming:
Ingen merknader, samrøystes.

ADM- 033/21 Vedtak:
Møteprotokollen er godkjent.

034/21: Økonomiplan 2022 - 2025
Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

1. Investeringsbudsjettet for 2022 og for økonomiplanperioden 2022-2025 blir vedteke jfr. Bevillingsoversikt Investering etter § 5-5. Budsjettet er basert på forventa framdrift på tidlegare vedtekne prosjekt, i tillegg til nokre nye mindre prosjekt. Sum investeringsutgifter i 2022 vert budsjettert med 272 463 000 kr. Bruk av lånemidlar vert budsjettert med 215 788 000, og av dette er kr 170 000 000 opptak av nye lån og resten vert finansiert med ubrukte lånemidlar. Øvrig finansiering framgår av bevillingsoversikta.
2. Økonomiplan for 2022-2025 og årsbudsjett for 2022 blir vedteke, jfr. Bevillingsoversikt drift §5-4 og økonomisk oversikt drift §5-6. Årsbudsjettet for 2022 blir vedteke med sum netto driftsrammer for dei sju sektorane, jf. eigen tabell.
3. Rådmannen får fullmakt til å fordele sentralt avsett lønsauke til sektorane når årets lønsforhandlingar er gjennomført.
4. For skatteåret 2022 skriv Alver kommune ut eigedomsskatt etter eigedomsskattelova §§ 2 og 3 første ledd bokstav c, «berre på kraftverk, vindkraftverk, kraftnettet og anlegg omfatta av særskattereglane for petroleum», slik bestemmelsen lyder frå 1. januar 2019. Skattesatsen er 7 promille, jf. eigedomsskattelova §§ 10 og 11. Alver kommune vil i 2022 skrive ut eigedomsskatt på «et særskilt fastsett grunnlag» i samsvar med overgangsregelen til eigedomsskattelova §§ 3 og 4, første ledd, slik at verdien av produksjonsutstyr og – installasjonar fasast ut med 1/7 for verk og bruk som frå og med 2019 er å sjå på som næringseigedom. Det særskilte grunnlaget skal i 2022 vere lik 3/7 av differansen mellom eigedomsskattegrunnlaget i 2018 og 2019 som er forårsaka av at produksjonsutstyr- og installasjonar ikkje skal reknast med i grunnlaget. Alver kommune vil i 2022 skrive ut eigedomsskatt på bygningar og grunnareal for anlegg nevnt i punktet over i samsvar med overgangsregelen til eigedomsskattelova §§ 3 og 4, andre ledd. Eigedomsskatten skal betalast i tre terminar, jf. Eigedomsskattelova § 25.

5. Det vert gjeve ei ramme på 1 809 000 kr til kontrollutvalet.
6. Det vert gjeve eit driftstilskot til Alver kyrkjelege fellestråd på 25 959 000 inkl. dekking renter og avdrag på lånet for kyrkja i Knarvik.
7. Skatteøre vert sett lik maksimal sats i samsvar med Stortinget sitt vedtak om kommunalt skatteøre.
8. Godtgjersle til ordførar var per 01.01.2021 987 997 kr og til varaordførar 592 798 kr. Løna skal regulerast per mai 2021 og 2022 i samsvar med endringar i løn til stortingsrepresentantar. Løna for 2021 er ikkje regulert ved utarbeiding av budsjett for 2022.

Eldreråd 29.11.2021:

Handsaming:

Det vart sett fram følgjande felles framlegg til uttale:

Eldrerådet ser med stort alvor på den økonomiske situasjonen i Alver kommune, og vil uttrykkja sterk uro over forslag om omfattande nedskjeringar. Slike nedskjeringar vil gå ut over tenestetilbodet og livskvaliteten til svært mange, ikkje minst innan eldreomsorga.

Eldrekulla i Alver vil stiga både i og etter økonomiplan-perioden. Rådet etterlyser ein strategi for å dekkja opp tenestetilbodet og hjelpebehovet knytt til den forventta auken av eldre pleietrengande. Rådet er kritisk til at det vert lagt opp til å redusera pleiefaktoren/bemanninga på institusjonane våre. Rådet meiner lågare pleiefaktor kan få negative konsekvensar også i form av høgare sjukefråver og meir bruk av eksterne vikarar/bemanningsbyrå.

Eldrerådet har fått presentert situasjonen for sjukeheimsplassar, og konstaterer at kapasiteten allereie er belasta 100 prosent. Rådet ser eit klart behov for at kommunen alt no for alvor kjem i gang med planlegging av lokalisering av fleire institusjonsplassar.

Med den forventta auken i eldregenerasjonen framover, etterlyser rådet også ein strategi for å dekkja eit auka behov for tilbod til eldre heimebuande. Mange ønskjer å bu lengst mogleg heime og dermed treng hjelpetenester i heimen.

Eldrerådet forstår behovet for restrukturering av Alver-organisasjonen og at dette må skje parallelt med det pågåande 4-årige prosjektet "Leiing, kvalitetsforbetring og ressurseffektiv drift". Men rådet advarar sterkt i mot at ikkje økonomien må leggja premissa for dette arbeidet.

Eldrerådet peikar på at Intensjonsavtalen for den nye kommunen tydeleg seier at tenestene skal ta utgangspunkt i beste praksis frå dei tre kommunane. Rådet vil også peika på at tidleg innsats er svært viktig i det førebyggjande arbeidet.

Eldrerådet vil framheva kor viktig det er med eit godt tverrfagleg samarbeid for å gje eit best mogleg tilbod til tenestebrukarane. Rådet vil også framheva den frivillige innsatsen som vert lagt ned på mange område, og ser behovet for at kommunen – gjerne i samarbeid med råd og lag og organisasjonar, utarbeider ein "frivilligstrategi" som set fokus på dette arbeidet. Eldrerådet vil framheva det omfattande og viktige tilbodet som Frivilligsentralen gir, i form av positive aktivitetar og førebyggjande arbeid. Eldrerådet er difor svært opptatt av at Frivilligsentralen vert oppretthalde som i dag.

Alver eldreråd ynskjer å etablere ein pensjonistpris, «årets pensjonist». Dette vil vera ein stimulans til alt frivillig arbeid for dei eldre og hjelpetrengande i kommunen.

I tillegg vil rådet søkja om midlar som kan brukast til å støtta det viktige arbeidet som frivillige, organisasjonar og lag driv i kommunen. Dette kan vera med å minka vantrivnad og einsemd, som det er mykje av i samfunnet no. Dette må difor også sjåast på som eit helsefremjande tiltak. Eldrerådet vil føreslå eit årleg beløp på 50 000 kroner.

Eldrerådet vedtok samrøystes felles framlegg til uttale.

ER- 050/21 uttale:

Eldrerådet ser med stort alvor på den økonomiske situasjonen i Alver kommune, og vil uttrykka sterk uro over forslag om omfattande nedskjeringar. Slike nedskjeringar vil gå ut over tenestetilbodet og livskvaliteten til svært mange, ikkje minst innan eldreomsorga.

Eldre kulla i Alver vil stiga både i og etter økonomiplan-perioden. Rådet etterlyser ein strategi for å dekkja opp tenestetilbodet og hjelpebehovet knytt til den forventa auken av eldre pleietrengande. Rådet er kritisk til at det vert lagt opp til å redusera pleiefaktoren/bemanninga på institusjonane våre. Rådet meiner lågare pleiefaktor kan få negative konsekvensar også i form av høgare sjukefråver og meir bruk av eksterne vikarar/bemanningsbyrå.

Eldrerådet har fått presentert situasjonen for sjukeheimplassar, og konstaterer at kapasiteten allereie er belasta 100 prosent. Rådet ser eit klart behov for at kommunen alt no for alvor kjem i gang med planlegging av lokalisering av fleire institusjonsplassar.

Med den forventa auken i eldregenerasjonen framover, etterlyser rådet også ein strategi for å dekkja eit auka behov for tilbod til eldre heimebuande. Mange ønskjer å bu lengst mogleg heime og dermed treng hjelpetenester i heimen.

Eldrerådet forstår behovet for restrukturering av Alver-organisasjonen og at dette må skje parallelt med det pågåande 4-årige prosjektet "Leiing, kvalitetsforbetring og ressurseffektiv drift". Men rådet advarar sterkt i mot at ikkje økonomien må leggja premissa for dette arbeidet.

Eldrerådet peikar på at Intensjonsavtalen for den nye kommunen tydeleg seier at tenestene skal ta utgangspunkt i beste praksis frå dei tre kommunane. Rådet vil også peika på at tidleg innsats er svært viktig i det førebyggjande arbeidet.

Eldrerådet vil framheva kor viktig det er med eit godt tverrfagleg samarbeid for å gje eit best mogleg tilbod til tenestebrukarane. Rådet vil også framheva den frivillige innsatsen som vert lagt ned på mange område, og ser behovet for at kommunen – gjerne i samarbeid med råd og lag og organisasjonar, utarbeider ein "frivilligstrategi" som set fokus på dette arbeidet. Eldrerådet vil framheva det omfattande og viktige tilbodet som Frivilligsentralen gir, i form av positive aktivitetar og førebyggjande arbeid. Eldrerådet er difor svært opptatt av at Frivilligsentralen vert oppretthalde som i dag.

Alver eldreråd ynskjer å etablera ein pensjonistpris, «årets pensjonist». Dette vil vera ein stimulans til alt frivillig arbeid for dei eldre og hjelpetrengande i kommunen.

I tillegg vil rådet søkja om midlar som kan brukast til å støtta det viktige arbeidet som frivillige, organisasjonar og lag driv i kommunen. Dette kan vera med å minka vantrivnad og einsemd, som det er mykje av i samfunnet no. Dette må difor også sjåast på som eit helsefremjande tiltak. Eldrerådet vil føreslå eit årleg beløp på 50 000 kroner.

Råd for menneske med nedsett funksjonsevne 29.11.2021:

Handsaming:

Framlegg:

Generelt er rådet bekymra for kommunen sitt manglande handlingsrom, og for at dette kan føra til at kommunen ikkje greier å yta gode nok tenester slik at alle innbyggjarar kan leva fullverdige liv. Vi vil særleg peika på to forhold.

- Sjølv om talet på barnehageborn og grunnskuleelevar går ned, er vi redde for at dei føreslegne nedskjeringane på oppvekstsektoren skaper mindre vaksenttleik, og at dette i særleg grad vil råka dei som treng spesialundervisning og anna særleg oppfølging.
- Vidare trur vi redusert opningstid i rus- og psykiatritenesta vil få langsiktige, negative følgjer.

Framlegget vart samrøystes vedteke.

RMNF- 052/21 uttale:

Generelt er rådet bekymra for kommunen sitt manglande handlingsrom, og for at dette kan føra til at kommunen ikkje greier å yta gode nok tenester slik at alle innbyggjarar kan leva fullverdige liv. Vi vil særleg peika på to forhold.

- Sjølv om talet på barnehageborn og grunnskuleelevar går ned, er vi redde for at dei føreslegne nedskjeringane på oppvekstsektoren skaper mindre vaksentettleik, og at dette i særleg grad vil råka dei som treng spesialundervisning og anna særleg oppfølging.
- Vidare trur vi redusert opningstid i rus- og psykiatritenesta vil få langsiktige, negative følgjer.

Ungdomsråd 29.11.2021:**Handsaming:**

Orientering i saka v/Janne Sund, økonomisjef

Felles framlegg:

Vi i Alver Ungdomsråd ynskjer, som påpeika tidlegare, å få anledning til og påverka økonomiplanen allereie når den først kjem til behandling om våren (tidleg i økonomiplanprosessen).

Alver ungdomsråd er ikkje nøgd med at sektor Oppvekst må kutta 15 årsverk i skulen i perioden.

Vi er nødg med at innsparingstiltak "To årsverk forebyggende arbeid stab Oppvekst og Kultur" frå 2021 er tatt ut. Samstundes ynskjer vi ein større satsning her, slik at alle ungdomsskulane i kommune kunne hatt miljøterapeutar til å arbeida førebyggjande. I dag opplev vi at det ikkje er likskap i tilbodet på ungdomsskulane, då noken har tilbod om miljøterapeut og andre ikkje.

Vi saknar tall som synar kor mykje midlar kommunen har til innkjøp av oppdaterte lærebøker, då ein i dag opplev at mange lærarar må nytta kopiering.

Vi ynskjer òg at kommunen aukar tal dagar helsesjukepleiar er tilstades på ungdomsskulane og Knarvik vgs.

Om Ungdomsrådet vert kopla på prosessen med økonomiplan på et tidlegare tidspunkt, er vi sikre på at behova frå ungdomen i kommunen hadde vore syna betre i framlegget frå Rådmannen.

Vi vonar at kommunestyret tek omsyn til råda frå Alver ungdomsråd

UR- 055/21 uttale:

Vi i Alver Ungdomsråd ynskjer, som påpeika tidlegare, å få anledning til og påverka økonomiplanen allereie når den først kjem til behandling om våren (tidleg i økonomiplanprosessen).

Alver ungdomsråd er ikkje nøgd med at sektor Oppvekst må kutta 15 årsverk i skulen i perioden.

Vi er nødg med at innsparingstiltak "To årsverk forebyggende arbeid stab Oppvekst og Kultur" frå 2021 er tatt ut. Samstundes ynskjer vi ein større satsning her, slik at alle ungdomsskulane i kommune kunne hatt miljøterapeutar til å arbeida førebyggjande. I dag opplev vi at det ikkje er likskap i tilbodet på ungdomsskulane, då noken har tilbod om miljøterapeut og andre ikkje.

Vi saknar tall som synar kor mykje midlar kommunen har til innkjøp av oppdaterte lærebøker, då ein i dag opplev at mange lærarar må nytta kopiering.

Vi ynskjer òg at kommunen aukar tal dagar helsesjukepleiar er tilstades på ungdomsskulane og Knarvik vgs.

Om Ungdomsrådet vert kopla på prosessen med økonomiplan på et tidlegare tidspunkt, er vi sikre på at behova frå ungdomen i kommunen hadde vore syna betre i framlegget frå Rådmannen.

Vi vonar at kommunestyret tek omsyn til råda frå Alver ungdomsråd

Administrasjonsutval 01.12.2021:

Handsaming:

Uttale frå utdanningsforbundet:

For tredje år på rad kjem Utdanningsforbundet Alver med uttale til Alver kommune sin økonomiplan, og for tredje år på rad ha vi trong for å påpeike at rådmannen sine konsekvensskildringar ikkje stemmer med verkelegheita. Dette har vi tatt opp med rådmannen mange gonger, utan at det har kome nokon betring. Vi meiner at det er viktig at Kommunestyret har gode og riktige fakta med seg før økonomiplanen blir endeleg vedtatt.

Barnehage:

Det er ei mager trøyst at det ikkje er foreslått mykje i kutt i denne sektoren. Forklaringa er såre enkel. Det er ikkje noko meir å kutte. Bemanninga er allereie på eit absolutt minimumsnivå i høve til bemannings- og pedagognormene. Høgt sjukefråvere og mangel på vikarar fører til stadige lovbrøt knytt til m.a. pålagt sovevakt og pålagt observasjon under leik, og brøt på tariffavtale som følgje av at pedagogane i stor utstrekning må vere saman med barna i den tida dei skulle ha drive med planlegging. Barnehagane har ikkje økonomi til å kompensere for all den tapte planleggingstida.

Dei økonomiske rammene i barnehagane er så tronge at talet på personalmøte ligg langt under det som er naudsynt for å sikre forsvarleg samarbeid og arbeid med pålagt utviklingsarbeid, mellom anna knytt til Rammeplanen for barnehagane. Vi er no urolige for om det blir sete av nok tid til å få jobba med bransjeprogrammet «Ein bra dag på jobb», som er knytt til IA-avtalen, og som har som mål å redusere arbeidsrelatert sjukefråvere i barnehagane. Personal møta må naturleg nok haldast utanfor opningstida. Når det ikkje er mogleg å hente inn tid til møta med å redusere bemanninga i opningstida, så er det inngått ein avtale om økonomisk kompensasjon for å ha møta utanom arbeidstida. Trong økonomi har ført til at talet på møte er føreslått redusert til 7 pr. år.

Det einaste kuttet som er føreslått i barnehagane dreier seg om reduksjon i spesialpedagogiske tiltak. Dette vil gå direkte ut over dei mest sårbare og hjelpetrengande barna, då det ikkje er ressursar/bemanning nok til å gje tilrettelagt tilbod innanfor det ordinære. Alle tidlegare ressursar til styrkingstiltak er allereie kutta. Eit nytt kutt no fører oss enno lenger vekk frå måla om å drive med tidleg innsats.

For å sikre at barnehagane kan drive forsvarleg, trengst det auke i rammene.

Skule:

Tilstandsrapporten for grunnskulane i Alver blei lagt fram for Kommunestyret 25.november. Utdanningsforbundet Alver er godt nøgd med at det kom kommentarar frå politikarar på at framstillinga ikkje harmonerte med det Utdanningsforbundet hevdar i ein annonsekampanje i lokalavisene. Forklaringa er ganske enkel. Tilstandsrapporten beskrev i stor grad korleis tilstanden i skulane var tenkt å skulle vere med dagens ressursnivå, og ikkje korleis tilstanden i skulane faktisk er ut frå dei mange utfordringane som finst.

Rådmannen foreslår nok ein gong kutt i lærarstillingar, 15 stillingar over to år, med uttalt konsekvens at PPT må vere tettare på i høve til rettleiing. Samstundes er det nok ein gong føreslått kutt i stillingar i PPT, med konsekvens at skulane må takle meir utan PPT si hjelp. For tredje år seier vi at dette ikkje heng saman.

Rådmannen seier gong på gong at Alver kommune bruker mykje pengar på skule i høve til

samanliknbare kommunar. Dette kan Utdanningsforbundet seie seg einig i, men det er då viktig å påpeike at rådmannen samanliknar med dei andre kommunane i kommunegruppe 9, som i gjennomsnitt har 12 kommunale grunnskular der Alver har 22. Dei fleste av kommunane er vesentleg mindre geografisk eller vesentleg meir sentraliserte enn Alver kommune, og dei har ikkje ekstra kostnader knytt til språkdeling bokmål/nynorsk. Når rådmannen dreg fram Askøy kommune (med 18 skular) som døme på kor mykje billegare ein kan drive, så kan det dokumenterast at Askøy kommune med opne auge kvart einaste år har brote minstenorm for lærartettleik.

Rådmannen hevdar at det med noverande skulestruktur, og ut frå samla ressursnivå, er handlingsrom for å redusere med 15 lærarårsverk. Utdanningsforbundet Alver vil påpeike at dei store og mellomstore skulane allereie balanserer på eller veldig nær minstenorm for lærartettleik. Det er då ikkje tatt høgde for utfordringane med språkdeling. Det er heller ikkje tatt høgde for at fire oppgåver som tidlegare vart godtgjort med funksjonstillegg (IKT-kontakt, spes.ped-koordinator, teamleiar og plangruppe) no må godtgjerast med tid etter at arbeidsgjevar fjerna funksjonstillegga ved overgang til Alver kommune. Aukande utfordringar knytt til utagerande elevar, fører ytterlegare til at rammetimar til ordinær undervisning akutt må omdisponerast for å ivareta tryggleiken for elevar og tilsette. Her ligg forklaringane på at minst fem skular braut minstenorm for lærartettleik førre skuleår. Rektorane sto i den umoglege situasjonen at dei måtte velje mellom kva lovar dei skulle bryte.

Kutt i lærarstillingar vil ramme dei svakaste og mest sårbare elevane hardest, og dei minste skulane. Det vil auke presset på eit allereie pressa læringsmiljø, skulemiljø og arbeidsmiljø. Utdanningsforbundet Alver hevdar at det allereie i dag skjer lovbrøt, og vil hevde at ytterlegare kutt vil føre til enno verre tilhøve. For tre veker sidan gjennomførte tenesteleiar skule innspelsmøte med rektorar og arbeidsplassstillitsvalde. Tilbakemeldinga var unison: Det er ikkje forsvarleg å kutte i årsverka. Grunngevinga som kjem er tydeleg. Kutt vil føre til dårlegare læring, meir utfordrande skulemiljø, fleire sjukmeldingar og ytterlegare flukt av skuleleiarar som ikkje lenger vil stå som ansvarlege for at dette skjer. Tidleg innsats, trygge og gode skulemiljø og helsefremjande arbeidsplassar er allereie for utopi å rekne ved mange av skulane våre.

Ulike støttefunksjonar:

Samarbeidet mellom PPT og skulane er no organisert på ein måte som det har kome mange positive tilbakemeldingar på, der PP-rådgjevarane har fast tid ute på skulane. Dette gjev godt grunnlag for observasjon av elevar og rettleiing av tilsette. I ei tid der utfordringane knytt til elevar sin faglege utvikling, psykiske helse, utagering, vald og trugslar er store og aukande, vil ein med kutta redusere moglegheitene for å ivareta eit trygt, godt og inkluderande skulemiljø.

Rådmannen argumenterer for at kutt i merkantilressursar går greitt som følgje av betre digitale system, og at det ikkje vil gje redusert kvalitet på tenestetilbodet. Det blir ikkje nemnt at mengda ulike oppgåver samstundes har auka. Dei merkantilt tilsette gjev avlastning til overarbeidde leiarar, så ein reduksjon vil heilt klar merkast.

I førre runde blei det kutta ein rådgjevarstilling i stab oppvekst. Resultatet blei, som vi påpeikte, eit meirarbeid på både dei rådgjevarane som sat att, og på avdelingsleiarane ute. No ser det heldigvis ut til at denne stillinga er på plass att.

Utdanningsforbundet Alver sine arbeidsplassstillitsvalde og hovudtillitsvalde har over tid varsla om ein arbeidskvardag som for leiarar og tilsette er prega av store belastningar og stadige kriseløysingar. Vi har gitt beskjed om uforsvarlege hendingar og lovbrøt knytt til mangel på folk. Vi har følgd opp fortvilte leiarar som er usikre på om dei orkar meir. Nokre av dei har allereie møtt veggjen, og andre er veldig nære. Vi har følgd opp tilsette som er så slitne og fortvila at dei grin i bilen før dei orkar å køyre heim frå jobb. Vi har følgd opp tilsette som har vore utsette for vald, alvorlege trugslar og grov trakassering over tid. Vi har kravd at arbeidsgjevar melder dei grovaste tilhøva til Arbeidstilsynet og politiet.

For ein måned sidan kom eit nytt avvikssystem på plass i Alver kommune. Det nye systemet inneheld vesentleg betre avvikskategoriar enn det gamle systemet, ikkje minst innanfor tenestekvalitet, men òg innanfor HMS. Vi har oppmoda våre medlemmar til å vere lojale mot kvarande og ungane/elevane, og melde avvik når dei skjer. Vi veit at det heile vegen har vore ei enorm underrapportering, og forventar at betre system og auka fokus vil føre til ein eksplosjon i avviksmeldingar i tida framover. Vi veit at det medfører eit meirarbeid å melde, og at leiarane får eit meirarbeid med å følgje opp avvika i etterkant, men vi kan berre ikkje gje opp håpet om at vi ein eller annan gong får til endringar som tar oss i riktig retning.

Den siste månaden har Utdanningsforbundet Alver brukt mykje pengar på ein annonsekampanje der vi har ønskt å belyse for innbyggjarane og politikarane korleis stoda er. Vi gjer ikkje dette for å mele vår eiga kake i form av løn eller sympati. Vi kjem med veldig alvorlege påstandar. At desse påstandane i èin måned har stått uimotsagt frå kommunen si side, tenkjer vi seier veldig mykje. Vi har sete klar med dokumentasjonen, og venta på reaksjonane som aldri kom. Vi har ei historie som MÅ forteljast. Ikkje for å krisemaksimere, syte og klage, men for å seie ifrå om at dette dreier seg om leik, læring, trivsel, tryggleik, liv og helse. Det handlar om det einskilde barn, den einskilde elev, den einskilde tilsette og den einskilde leiar.

Alver kommune har plikt på seg til å drive lovleg og forsvarleg. Vi oppmodar politikarane innstendig om å nytte dei neste to vekene til å spørje og grave. Snakk med oss tillitsvalde. Still direkte spørsmål til kommunalsjef og tenesteleiarar. Stemmer dette som Utdanningsforbundet hevdar? Høyr med styrarar, rektorar og tilsette. Korleis har de det på jobb? Høyr med foreldra til elevar med vedtak om spesialundervisning. Kor mykje får dei egentleg? Utdanningsforbundet Alver håper at Kommunestyret kjem fram til det same som oss, at det einaste forsvarlege no er å stryke kutta, og heller setje tenestene i stand til å drive forsvarleg og innanfor lov- og avtaleverket. Det er kostbart at tilsette blir sjukmeldt som følgje av arbeidsbelastninga, og det er kostbart med stadige naudløysingar når det oppstår akutte situasjonar som kunne vore unngått.

Anita Helland og Jarle Næss,
HTV Utdanningsforbundet Alver

Framlegg:

Økonomiplanen 2022-2025 vert teke til orientering.

Famlegget vart samrøystes vedteke.

ADM- 034/21 uttale:

Økonomiplanen 2022-2025 er teke til orientering.

Arkiv: <arkivID><jplD> FE-033
JournalpostID:
Sakshandsamar:
Dato: 02.02.2022

Saksframlegg

Saksnr.	Utval	Møtedato
003/22	Administrasjonsutval	09.02.2022

Gjennomgang sjukefråver og HMS-avvik

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Meldinga vert teke til orientering.

Arkiv: <arkivID><jplD>
JournalpostID:
Sakshandsamar:
Dato: 02.02.2022

Saksframlegg

Saksnr.	Utval	Møtedato
004/22	Administrasjonsutval	09.02.2022

Prosjektmandat heiltidskultur

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Prosjektmandat heiltidskultur vert vedteke som det ligg føre til saka.

Politisk handsaming

Saka skal avgjerast i administrasjonsutvalet

Vedlegg i saken:

02.02.2022 Prosjektmandat heiltidskultur Alver 31.01.22

1685229

PROSJEKT HEILTIDSKULTUR

Tenesteområde	Sektorovergripande
Prosjektnummer:	
Forfattar/Dato:	31.01.21
Vedtak/Dato:	Godkjent av <styringsgruppe> og dato

1. BAKGRUNN

Ein av dei største utfordringane kommunesektoren står overfor i tida som ligg framfor oss er å skaffe tilstrekkeleg med arbeidskraft til helse- og omsorgssektoren. Endringar i befolkningsmansetjinga vil krevja endringar i helse- og omsorgstenestene i framtida, og dagens arbeidstidsorganisering vil ikkje kunne dekke behova for arbeidskraft. Samstundes som behovet for arbeidskraft er stort, jobbar ein stor del tilsette ufrivillig deltid. Å løyse ut arbeidskraftreserven som ligg i deltidorganiseringa er eit av dei viktigaste tiltaka for å møte arbeidskraftsutfordringa som ligg framfor oss.

Høg andel deltid er ei utfordring som påverkar både effektivitet og kvalitet i tenestene, ikkje berre i helse- og omsorgssektoren, men også i andre delar av tenestene kor deltidspromatikken er tilstades. Satsing på heiltidskultur er viktig for å sikre både kompetanse, kapasitet og kvalitet i tenestene vi leverer innanfor fleire sektorar i Alver kommune. Å redusere deltidandelen er også viktig i eit samfunnsperspektiv. Satsing på heiltidskultur vil bidra til at tilsette med uønskt deltid får større forutsigbarhet i sitt arbeidsforhold, opptener rettigheter og vil også være positivt i eit likestillingsperspektiv.

Å satse på heiltidskultur er eit langsiktig arbeid med støtte både sentralt og lokalt. Ei fornya erklæring om heiltid, «*Det store heiltidsvalget*»(2021), er nyleg signert av KS, Fagforbundet, Norsk sykepleierforbund, Delta og FO. I utkast til samfunnsdelen i kommuneplanen heiter det at: «*Vi skal ha ein heiltidskultur, der hovudregelen er heile stillingar.*» Heiltidskultur eit satsingsområde i arbeidsgjevarstrategien, og kommunestyret har løyvd midlar til ein toårig prosjektleiarstilling for heiltidskulturprosjektet.

2. FØREMÅLET MED PROSJEKTET

Å bygge heiltidskultur betyr m.a. å tenke nytt rundt korleis vi organiserer arbeidstid og tenester, korleis vi rekrutterar, og ikkje minst handlar det om haldningsarbeid og felles forståing for behov og løysing. Eit godt partsamarbeid vil vere særskilt viktig for å lukkast i heiltidsarbeidet.

Det er starta arbeid med å fremme heiltidskultur i helse- og omsorgssektoren, utan at deltidspromatikken er avgrensa til denne sektoren. Gjennom eit prosjekt for heiltidskultur er føremålet å arbeide systematisk med forankring og tiltak, og sette kraft i det langsiktige arbeidet

med heiltidskultur i heile kommunen. I tillegg til å auke tilgang på arbeidskraft, er dei positive effektane av heiltidskultur svært viktig for tenestekvaliteten. Det såkalla «heltidshjulet» som er utarbeidd av en av dei som har forska mest på heiltidsproblematikken i Norge, Leif Moland, oppsummerer dei positive effektane heiltidskultur kan ha på kvalitet, effektivitet og arbeidsmiljø i kommunen.

Heltidshjulet, (Moland, 2015)



Sjølv om arbeidet med å fremme heiltidskultur har vore på dagsorden i fleire tiår i kommune-Noreg, viser statistikken at dette er eit langsiktig arbeid som omhandlar langt meir enn berre rekruttering, arbeidstidsordningar og stillingsstorleik. Erfaring frå kommunar som har kome eit stykke på veg i arbeidet med å fremme heiltidskultur viser at også haldningar, forankring og felles forståing for både behov og felles mål hos alle berørte partar er avgjerande for å lukkast.

3. RAMMEVILKÅR

3.1. Føringer for prosjektet

- Hovedtariffavtalen, § 2.3.1
- Samfunnsdelen i kommuneplanen (høytingsutkast)
- Arbeidsgjevarstrategi for Alver kommune
- KS 164/21.
- *Det store heltidsvalget* (2021) KS, Fagforbundet, Norsk sykepleierforbund, Delta og FO

4. OMTALE AV KONSEPTFASEN

4.1. Organisering og ansvar i konseptfasen

Prosjekteigar	Kommunalsjef HR og utvikling
Prosjektleiar	XX (ny prosjektleiar)
Prosjektgruppe	2 frå Helse og omsorg, 1 frå oppvekst, 1 frå HR og 2 HTV og HVO
Prosjektstyre	Administrasjonsutvalet
Referansegruppe	Prosjektet setter ned referansegruppe

4.2. Resultat frå konseptfasen

- 1) *Felles forståing av relevante omgrep:* det bør etablerast og forankrast ein felles forståing av omgrepet heiltidskultur.
- 2) *Kunnskapsgrunnlag:* kartlegging av dagens situasjon i Alver kommune knytt til ulike sider ved deltidsproblematikken; som til dømes grad av ufrivillig/frivillig deltid, gjennomsnittleg stillingsstorleik, rekrutteringspraksis, omfang av vikarbruk mm.
- 3) *Mål og delmål for prosjektet:* framlegg til realistiske mål for prosjektet og for satsinga på heiltidskultur i eit lengre perspektiv.
- 4) *Plan og metode for involvering og medverknad:* vurdere og foreslå metode og plan for medverknad og involvering for alle relevante partar, både på administrativt-, politisk- og tillitsvaltsnivå.
- 5) *Identifisere moglege tiltak:* framlegg til moglege kunnskapsbaserte tiltak for å fremme heiltidskultur, t.d. arbeidstidsordningar, rekrutteringspraksis, kompetanse mm.
- 6) *Vurdere og identifisere pilot(ar) for gjennomføring:* framlegg til aktuelle avdelingar/aktor(ar) for å teste ut omforente tiltak.
- 7) *Framdriftsplan for prosjektet*

4.3. Gevinst

Lista under viser til utval av forventa effektar av heiltidsprosjekt, men er ikkje uttømmmande.

Forventa type gevinst	Skildring	Økonomiske (årsverk, tid, kostnad)
Betre tenestekvalitet	<ul style="list-style-type: none"> • Kvalifiserte tilsette som kjenner kvarandre/brukar av tenesta • Færre tilsette å forholde seg til for brukar/pårørende • Betre tid til leiing, opplæring og fagutvikling 	
Betre arbeidsmiljø	<ul style="list-style-type: none"> • Stabilitet og kjennskap til kvarandre • Redusert vikarbruk • Fordeling av arbeidsbelastning • Redusert sjukefråvær 	
Arbeidskraft	<ul style="list-style-type: none"> • Ta i bruk arbeidskraftreserven som ligg i deltidsorganiseringa: fleire «hender» til å dekke arbeidskraftsutfordringa • Økonomisk forutsigbarhet, opptjening av rettigheter mm. for tilsette 	
Omdømme	<ul style="list-style-type: none"> • Tiltrekke fleire kompetente søkarar • Attraktiv arbeidsgjevar 	

4.3. Risiko og usikkerheit

Opplistinga underpeikar på eit utval risikoelement, men prosjektgruppa bør sjølv vurdere relevant risiko og evt. tiltak.

- Manglande tid til involvering i hektisk arbeidskvardag, og som følgje av turnusorganiseringa.
- Motstand blant leiarar og tilsette, t.d. som ikkje ønskjer å endre dagens praksis.
- Covid-19 avgrensar muligheten for fysiske samlinger og påverkar framdrift i prosjektet.
- Manglande forankring og informasjon som ikkje når alle relevante partar i tilstrekkeleg grad.

4.3. Kostnadar, tidsramme og ressursbehov i konseptfasen

Prosjektet vert leia av prosjektleiar i 100 % stilling over to år. Kostnadar knytt til test/implementering av tiltak vert identifisert i prosjektet.

MANDAT FOR KONSEPTFASEN

Kva er eit mandat for konseptfase?

Dette mandatet er eit dokument som vert utarbeidd på bakgrunn av eit behov eller ein idé til eit prosjekt. Det er mandatet som set i verk ei utgreiing av eit mogleg prosjekt.

Føremålet med mandatet:

Det overordna føremålet med mandatet er å tydeleg beskrive behovet eller idéen som skal utgreiast, og dei rammevilkåra som gjeld for konseptfasen.

Kven utarbeider mandatet?

Prosjekteigar utarbeider mandat i samarbeid med prosjektleiar.

Når skal mandatet utarbeidast?

Mandatet for konseptfase skal utarbeidast i forkant av konseptfasen. Det er mandatet som er grunnlaget for start av konseptfasen. Dokumentet blir ikkje oppdatert, då det er eit vedtatt dokument.

Kven tek imot mandatet?

Prosjektstyret tek imot mandatet for konseptfasen.

Korleis bruke dokumentmalen?

Malen hjelper deg med å passe på at du har fått med alt som mandatet bør seie noko om. Alle prosjekt er forskjellige, så det er ikkje sikkert at alle punkta i malen er like relevante for ditt prosjekt. I alle høve vil malen ha ei verdi som «sjekkliste» for kva du bør skrive om i dokumentet. Dersom eit punkt ikkje er relevant for prosjektet ditt, skriv du berre «Ikkje relevant». Dersom det er noko du ønsker å dokumentere som ikkje ligg i malen kan du gjerne legge inn eit nytt punkt.

Arkiv: <arkivID><jplD> FE-033
JournalpostID:
Sakshandsamar:
Dato: 02.02.2022

Saksframlegg

Saksnr.	Utval	Møtedato
005/22	Administrasjonsutval	09.02.2022

Melding/orientering til administrasjonsutvalet 09.02.2022

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Meldinga vert teke til orientering.

Politisk handsaming

Saka skal avgjerast i administrasjonsutvalet

Meldingar/orienteringar:

- Omstillingsavtale for Alver kommune (sjå vedlegg)
- Retningslinjer lærlingar

Vedlegg i saken:

02.02.2022	Omstillingsavtalen Alver 2021	1685476
02.02.2022	RETNINGSLINJER FOR LÆRLINGORNINGA FOR ALVER KOMMUNE 2	1685477



ALVER
KOMMUNE

Omstillingsavtale for Alver kommune





Innhold

1. Formål	2
2. Omstillingsavtale	2
2.1 Partane i avtalen	2
2.2 Status.....	2
3. Roller i prosessen	2
3.1. Kommunestyret	2
3.2. Administrasjonsutvalet	3
3.3. Rådmann.....	3
3.4. Tenesteleiarar/avdelingsleiarar	3
3.5. Arbeidsmiljøutvalet	3
3.6. Verneombod.....	3
3.7. Tillitsvalde	3
3.8. Den einskilde arbeidstakar.....	4
3.9. HR-avdelinga.....	4
3.10. Bedriftshelsetenesta	4
3.11 Omstillingsutval.....	4
4. Omstillingsprosessen	5
4.1 Krav til dokumentasjon	5
4.2 Fase 1 – Kartlegging og vurdering.....	5
4.3 Fase 2 – Drøfting og informasjon.....	5
4.4 Fase 3 – Overtalige	6
4.4.1 Utvalsområde	6
4.4.2 Utvalskriterie	6
4.5 Fase 4 – Handtering av overtalige	7
4.6 Fortrinnsrett	8
5 Andre tilhøve:.....	8
5.1 Revisjon/endringar.....	8
5.2 Nærare om berekning av ansiennitet:	8
5.3 Løn.....	9
5.4 Redusert stilling.....	9
5.5 Ansvar i prosess	9



1. Formål

Alver kommune skal gjennom ein omstillingsprosess med kostnadsreduksjon og nedbemanning. Omstillingsavtalen skal vere gjeldande for prosessane fram til dei er gjennomført og vedtekne sparetiltak, nedbemanning og mål er nådd.

Arbeidsgjevar har saman med hovudtillitsvalde og hovudverneombod utarbeida avtalen for å bidra til legitimitet og føreseielege prosessar, som vert gjort kjent for leiarar og tilsette.

Dette for å skape ro og tiltru til utveljinga ved ei nedbemanning.

Avtalen byggjer på Arbeidsmiljølova, Hovudavtalen og Hovudtariffavtalen. Omstillingsavtalen skal skape ei felles forståing som eit supplement til lov- og avtaleverk som vert nytta i nedbemanningsprosessar.

Omstillingsavtalen gjeld for alle nedbemanningsprosessar i Alver kommune.

2. Omstillingsavtale

2.1 Partane i avtalen

Avtalen er inngått mellom Alver kommune representert ved Rådmann og tilsette representert ved hovudtillitsvalde.

Hovudverneombod har deltatt i arbeidsgruppa.

Avtalen er godkjent i leiargruppa, drøfta i HTV-møte og orientert i Formannskapet.

2.2 Status

Denne omstillingsavtalen gjeld for prosessar som er starta med bakgrunn i endra økonomiske rammer, og nedbemanning som følgje av dette.

Tidlegare omstillingsavtale, datert 16.01.2018, gjeld tilhøva knytt til kommunesamanslåinga.

3. Roller i prosessen

3.1. Kommunestyret

Kommunestyret er kommunens øvste avgjerdsorgan.



3.2. Administrasjonsutvalet

Administrasjonsutvalet er eit partssamansett utval. Utvalet handsamar saker som gjeld tilhøve mellom kommunen som arbeidsgjevar og dei tilsette.

3.3. Rådmann

Rådmann er øvste leiing for administrasjonen og er ansvarleg for tilrettelegging og gjennomføring av vedtak.

3.4. Tenesteleiarar/avdelingsleiarar

Tenesteleiar/avdelingsleiar har det heilskaplege leiaransvaret for si avdeling. Dette inneber ansvar for fag, personal og økonomi.

Leiarane har ansvar for og skal ivareta:

- gjennomføring av vedtak frå overordna nivå
- planlegging og gjennomføring av omstillingsprosessen på lokalt nivå
- arbeidstakarar som vert omfatta av nedbemanninga
- gjennomføre ei risikovurdering for å oppretthalde forsvarleg arbeidsmiljø, bemanning og tenestetilbod

3.5. Arbeidsmiljøutvalet

Arbeidsmiljøutvalet handsamar eigen sak om nedbemanning for å sikre at arbeidsmiljøet vert ivareteke i samsvar med krav i Arbeidsmiljølova om fullt forsvarleg arbeidsmiljø.

Arbeidsmiljøutvalet skal verte orientert om tiltak som vert iverksett.

3.6. Verneombod

Verneombodet skal ivareta arbeidstakarane sine interesser i saker som gjeld arbeidsmiljø. Med arbeidstakar meiner vi alle som er tilsett i Alver kommune.

3.7. Tillitsvalde

Tillitsvalde skal representere den einskilde arbeidstakar.



3.8. Den enkelte arbeidstakar

Arbeidstakarar skal bidra positiv til dialog med arbeidsgjevar om nedbemanningsprosessen og om eigen arbeidssituasjon.

Den enkelte tilsette har eit sjølvstendig ansvar for å halde seg orientert.

Dette betyr at tilsette skal delta på møter dei vert kalla inn til og gjere seg kjent med informasjon som er gitt gjennom gjeldande informasjonskanalar. Den enkelte arbeidstakar har også ansvar for at arbeidsgjevar får nødvendig informasjon om eigen situasjon og har plikt til å bidra aktivt i arbeid med å skape eit forsvarleg arbeidsmiljø.

3.9. HR-avdelinga

HR-avdelinga har ansvar for gjennomføring av vedtatt personalpolitikk og skal bistå arbeidsgjevarrepresentantar til å sikre at alle arbeidstakarar har eit forsvarleg arbeidsmiljø, i tråd med lov- og avtaleverk. HR-avdelinga ytt ulike former for bistand.

3.10. Bedriftshelsetenesta

Bedriftshelsetenesta kan bistå leiarar, verneombod og tilsette.

3.11 Omstillingsutval

Det vert oppretta eit partssamansatt utval som skal handtere detaljar knytt til nedbemanning, overtalige og handsaming av ein skilde tilsette.

Utvalet består av involverte hovudtillitsvalde, hovudverneombod, rådmann, kommunalsjef for HR og utvikling, kommunalsjef for den sektoren nedbemanninga gjeld og HR-leiar.

Dersom det er mange involverte hovudtillitsvalde kan løysinga vere ein frå kvar hovudsamanslutning.

Utvalet er eit koordinerande utval med uttalerett.

Mynde er lagt til rådmann eller kommunalsjef for aktuell sektor.



4. Omstillingsprosessen

4.1 Krav til dokumentasjon

Alle møter knytt til omstillingsutvalet og møter som gjeld avdelingar og/eller einskilde tilsette skal innkallast, referatførast skriftleg og arkiverast i WebSak. Følgjande opplysningar skal minimum stå: dato og møtestad, deltakarar og evt. forfall, agenda, semje/usemje og konklusjonar. Det er leiar som er ansvarleg for dokumentasjonen.

4.2 Fase 1 – Kartlegging og vurdering

Før nedbemanninga vert starta, må arbeidsgjevar utarbeide ein ny bemanningsplan for avdelinga.

Den skal gje oversikt over:

- dei oppgåver/mål avdelinga har
- antal arbeidstakarar avdelinga har for å utføre oppgåvene og nå dei måla som er satt
- beskrive kva kompetanse dei aktuelle arbeidstakarane må ha for å gjere oppgåvene

Målet med denne planen er å klargjere kva oppgåver avdelinga skal utføre og klargjere kva innverknad reduksjon i bemanning vil ha for tenestene ein skal levere.

I heile prosessen er det eit moment at arbeidsgjevar kan flytte tilsette i tråd med styringsretten. Styringsretten gjev arbeidsgjevar rett til å fordele, organisere, leie og kontrollere arbeidet. Styringsretten er innskrenka av lov og avtaleverk og skal utøvast sakleg, det vil sei at ein kan gjere endringar så lenge det skjer innanfor grunnpreget av stillinga.

4.3 Fase 2 – Drøfting og informasjon

Tillitsvalde har både rett og plikt til å drøfte nedbemanning med arbeidsgjevar. Før konkrete prosessar vert starta skal det utarbeidast ein plan for informasjon og drøfting i samarbeid med hovudtillitsvalde og hovudverneombod.



Drøftingsmøte er ein arena for drøfting mellom arbeidsgjevar og arbeidstakar-organisasjonane om bemanningsplan, utvalsområde/kriterie, konsekvensar, løysningar og nedbemanningsprosessar. Drøftinga vert først gjennomført på overordna nivå med dei hovudtillitsvalde før drøfting og informasjon på avdelingsnivå.

AMU må også informerast om den planlagde nedbemanninga.

Avdelingar som får endringar i tal tilsette og eller store endringar i tilsetjingstilhøve til dei tilsette skal ha eigne informasjonsmøte.

Informasjonsmøta skal haldast så tidleg som mogleg.

4.4 Fase 3 – Overtalige

Overtalig vert definert som ein arbeidstakar som har ei stilling som vil falle bort grunna nedbemanning/omorganisering.

Avdelingsleiar, saman med tillitsvalde, kartlegg kven som kan vere overtalig i si avdeling ut frå bemanningsplanen, i samrå med tenesteleiar.

Avgjerda om kven som er overtalig vært tatt av tenesteleiar, etter drøfting med HTV og HR, jf. Arbeidsmiljølova § 15-1.

4.4.1 Utvalsområde

Alver kommune med alle avdelingar og tenesteområde vert rekna som utvalsområde.

4.4.2 Utvalskriterie

Utgangspunktet for utvalskriterie er Hovudtariffavtalens § 3.3

Innskrenking/rasjonalisering: «Ved innskrenking/rasjonalisering skal, under elles like vilkår, de med kortast teneste innanfor vedkommande arbeidsområde i



kommunen/verksemda seiast opp først, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7 (2) og Hovudavtalen del B § 1-4-1 og del C § 3-1».

Følgjande moment vert brukt i vurderinga av «elles like vilkår» i prioritert rekkjefølgje:

1) Kompetanse

Med kompetansen meiner vi nytta kompetanse, både formell og erfaringsbasert.

2) Personlege eigna for stillinga

Med personleg eigna for stillinga meiner vi personlege eigenskapar og kompetansar som ein må ha for å utføre jobben på ein god måte uavhengig av utdanning og arbeidserfaring. Kriteriet er særleg viktig i sjølvstendige stillingar, t.d. leiarstillingar.

3) Vektige sosiale tilhøve

Med vektige sosiale tilhøve meiner vi tilhøve som gjer at arbeidstakarar får ei urimeleg byrde ved ei eventuell endring. Døme på dette kan vere eineførsørgjar, born med særskilte behov, kort tid til pensjonsalder.

I slike tilfelle vert det gjort ei konkret individuell vurdering.

Stillingsomtale og/eller stillingsutlysing ligg til grunn for vurdering av moment ein og to. Moment som vert lagt vekt på i vurderinga skal dokumenterast.

4.5 Fase 4 – Handtering av overtalige

Tilsette som vert omfatta av endringar i sitt tilsetjingstilhøve har rett på drøftingsmøte. Den tilsette kan ta med seg ein tillitsperson, t.d. ein tillitsvald.

I dette skal blant anna tilhøve knytt til arbeidssituasjon, kompetanse, personleg eigna og ansiennitet drøftast. Tilhøve som gjeld personleg eigna for stillinga må vere kjent og dokumentert for arbeidstakar før nedbemanninga startar.



4.5.1 Omplussing til anna passande arbeid

Ved omplussing av overtalige skal arbeidsgjevar, arbeidstakar og tillitsvalde samarbeide om å finne ei løysing.

I omstillingsprosessen skal det være ein overtaligsamtale der arbeidstakar sin kompetanse, ønskjer og moglegheiter er tatt opp og vert vurdert.

Dersom det er mogleg, har arbeidsgjevar plikt til å tilby anna passande arbeid i kommunen. Dette gjeldt både faste stillingar og vikariat som er ledig. Vurdering av kva som er annet passande arbeid, skal skje med utgangspunkt i arbeidstakar sine kvalifikasjonar og andre særlege forhold. Tilbodet skal så langt det er mogleg ta omsyn til overtalige sine kvalifikasjonar og eigne ønskjer og skal drøftast med arbeidstakar.

Kommunen er ikkje forplikta til å gi annet passande arbeid meir enn ein gong.

Dersom arbeidstakar takkar nei til eit tilbod kan ikkje overtalige arbeidstakarar krevje å få fleire tilbod, og kommunen kan gå til oppseiing.

Avdelinga som tek i mot ein overtalig arbeidstakar har eit sjølvstendig ansvar for ei hensiktsmessig opplæring, slik at den overtalige så raskt som mogleg kan lære seg å beherske dei nye arbeidsoppgåvene.

4.6 Fortrinnsrett

Tilsette som har vorte sagt opp grunna nedbemanning har fortrinnsrett til stillingar ein er kvalifisert for, jf. Arbeidsmiljølova § 14-2 (1).

Fortrinnsretten gjeld i inntil 1 år frå oppseiingstida sluttar.

5 Andre tilhøve:

5.1 Revisjon/endingar

Om partane er samde om at avtalen vert revidert annakvart år.

5.2 Nærare om berekning av ansiennitet:

Ansiennitet gjeld frå første tilsetjingsdato i fast eller mellombels tilsettingstilhøve, uavhengig stillingstype, i Alver eller dei tre tidlegare kommunane.



5.3 Løn

Ved omplassering til lågare løna stilling beheld ein noverande lønsplassering som ei personleg ordning, jf. HTA kap. 1 § 3.4.1.

5.4 Redusert stilling

Tilsette som må redusere deler av stillinga si grunna nedbemanning har rett til å auke stillinga når det er ledige stillingar som ein er kvalifisert for, jf. Arbeidsmiljølova § 14-3 og HTA § 2.3.1

5.5 Ansvar i prosess

Noverande leiar har personalansvar for den tilsette fram til den tilsette har starta i ny stilling eller oppseiingstida er ferdig.

For henvendingar som gjeld prosessen med nedbemanning/omorganisering kan ein kontakte HR, hovudtillitsvalde eller hovudverneombod.



RETNINGSLINJER FOR LÆRLINGORNINGA FOR ALVER KOMMUNE

INNLEIING

Tidlegare Lindås, Meland og Radøy kommunar har lange tradisjoner som læreverksemd. Historia viser at dei tre kommunane som no utgjør Alver kommune har hatt ulike retningslinjer og rutinar, både skrivne og uskrivne, som gjer at det no er behov for eit felles verktøy.

Alver kommune ynskjer å være ei god læreverksemd der lærlingane er sikra kvalitativt god opplæring og rettleiing i tråd med læreplanen. Retningslinjene er eit verkemiddel for å nå dette målet, m.a. ved å tydeleggjera ansvar og funksjonar. Dette dokumentet skal vere eit verktøy for alle involverte partar som arbeider med lærlingeordninga i Alver kommune. Retningslinjene kan og nyttast som informasjon til dei øvrige tilsette ved lærestadane.

Med bakgrunn i desse retningslinjene vil det bli utarbeidd rutinar og prosedyrar for korleis administrasjon av lærlingeordninga i praksis skal gjennomførast i vår organisasjon.

Alver kommune har pr 01.08.2021 58 lærlingar. Sjølv om dei fleste lærlingar har ei to-årig læretid, er det i nokre fag både tre og fire års løp, andre har av ulike grunnar litt kortare eller litt lengre læretid, noko som fører til variasjon i tal lærlingar gjennom året.

Alver kommune er i dag godkjent som lærebedrift i 9 fag. Det er helsefag, barne- og ungdomsarbeidarfag, institusjonskokkefag, brannførebyggjarfag, byggdrifterfag, kontorfag, reinhaldsfag og målarfag.

Blant lærlingane i Alver kommune er det også ein andel TAF-lærlingar. I tillegg har kommunen lærlingar gjennom prosjektet «Menn i helse», for tida tre personar. Desse ordningane vil bli nærare presentert i eigne vedlegg til desse retningslinjene.

Tal lærlingar er i tråd med samarbeidsavtalen som Alver kommune har inngått med dei vidaregåande skulane: Austrheim VGS, Knarvik VGS og Osterøy VGS.

Alver kommune samarbeider med Opplæringskontoret for Norhordland om dei faglege måla i læreplanen, dei er også kommunen sitt bindeledd til Vestland Fylkeskommune som er ansvarleg for fagopplæringa.

Arbeidet med retningslinjene.

For å etablere desse retningslinjene er det sett saman ei arbeidsgruppe som har utarbeidd forslaget nedanfor. Gruppa består i dag av:

Pia Aarsand Syversen (Fagleg leiar, helsearbeiderfaget), Cathrine Kvalheim (Fagleg leiar, barne- og ungdomsarbeiderfaget), Asle Sagstad (Fagleg leiar, byggdrifterfag), Mette Marei Træland (Rådgjevar Oppvekst), Liv Berit Haukås (Hovudtillitsvalgt-



Fagforbundet), Pål Inge Fosse Hopland (Hovudverneombod), Helge E. Tangen (Fagansvarleg HR) og Øystein Kvamme (Konsulent HR).

Arbeidet i gruppa har gått over lengre tid enn opprinneleg berekna. Årsakene til dette er at leiar for gruppa har slutta i Alver kommune, i tillegg har Covid-19 medført at dette arbeidet har ikkje har blitt prioritert.

Arbeidsgruppa har gjennom fleire møte arbeidd grundig med dokumentet og dei fleste sidene ved lærlingeordninga har blitt belyst. Samarbeidet innad i gruppa har vore prega av semje og engasjement.

Vidare saksgang:

Det ferdige framlegget til retningsliner vert send for vurdering og uttale til følgjande:

- Opplæringskontoret for Nordhordland
- Leiargruppa i Alver kommune

Etter evt. redigering etter uttale blir dokumentet handsama som drøffingsak i fellesmøte med Hovudtillitsvalde. Deretter vert saka førelagt Administrasjonsutvalet til orientering.

Helge E. Tangen
referent



1. Generelle retningslinjer for lærlingordninga

1.1 Inntak av lærlingar

Alver kommune får formidla søkjarar til læreplassar frå Fylkeskommunen (seksjon for inntak, forvaltning og sluttvurdering) gjennom Opplæringskontoret for Nordhordland. I tillegg kjem søknadar direkte til Opplæringskontoret eller til Alver kommune. Søknadsfristen for læreplass er 1.mars og lysing vert gjort kjent via felles annonsering med andre læreverksemdar frå Opplæringskontoret for Nordhordland.

Samarbeidsavtalen seier at ein fortrinnsvis skal prioritera inntak frå regionen vår, det vil seia frå Knarvik, Austrheim og Osterøy vidaregåande skular. Inntak av lærlingar vert gjort på eit heilskapeleg grunnlag der ein vurderer kandidatane sine karakterar, orden og åtferd, personleg motivasjon og interesse. Alver kommune skal ha eit bevisst forhold til det samfunnsansvaret som følgjer ved å vera ei stor læreverksemd. Dei same inntakskriteria gjeld også for TAF-elevar. Aktuelle kandidatar vert kontakta etter utgått søknadsfrist og kalla inn til intervju før tilbod om læreplass blir gitt.

HR avdelinga gjennomfører rekrutteringsprosessen i samarbeid med fagleg leiar for aktuelt fag **og Hovudtillitsvald. Hovudtillitsvald vert orientert om inntak.**

1.2. Lærekontrakt og arbeidsavtale

Alver kommune er medlem av Opplæringskontoret for Nordhordland. Det er Vestland Fylkeskommune ved avdeling for forvaltning som formelt godkjenner lærekontrakt med lærlingen. Læreverksemda Alver kommune skriv eigen arbeidsavtale med lærlingen. Arbeidsavtalen skal innhalde opplysningar om modell for lønn (jfr pkt. 1.3), samla læretid og avdelinga der lærlingen skal starte læretida.

1.3 Løn

I kommunal sektor er løn til lærlingar tariffesta i Hovedtariffavtalen kap.6. Lærlingen får i løpet av læretida til saman utbetalt ei årslønn lik begynnerløna til ein fagarbeidar. Pr. 01.05.2021 kr 363.700,-. Dersom ein lærling har to års læretid, vil lønna gjelda etter følgjande modell:

1. periode 30% lønn av fagarbeidarlønn
2. periode 40% lønn av fagarbeidarlønn
3. periode 50% lønn av fagarbeidarlønn
4. periode 80% lønn av fagarbeidarlønn

Det vert i tillegg til årslønna utbetalt tillegg for ubekvem arbeidstid. Jfr HTA kap 6 .

Dersom ein lærling av ulike grunnar skal ha ei kortare læretid enn 24 månader, skal avkortinga skje frå den/dei første periodane av læretida.

Dersom eit fag har lengre læretid enn 24 månader, vert fagarbeidarlønna fordelt på tilsvarande fleire halvår som tilsaman skal utgjere ei fagarbeidarlønn. Lengre læretid startar ofte utan lønn, men HTA gjev unntak for dette. Praksis i Alver kommune er at



lærling startar med 10% avlønning. Avlønning vert då redusert tilsvarande mot slutten av læretida.

Avdelingar som har lærling får tilført 50% av lønnsmidlane til lærlingen gjennom intern overføring. Dei resterande 50% må avdelinga dekkje sjølv gjennom eige budsjett.

Avdelingar som har lærling får lønnsmidlane til lærlingen gjennom intern overføring.

Andre tillegg

Lærlingen skal ha fullt tillegg for kveld, helg – og heilagdag, jfr Hovedtariffavtalen § 6.1.10.

Lærlingen skal ha tillegg for helg og høgtid etter HTA § 5.3.1 og kveld/natt etter HTA § 5.4.1, 3. ledd,

Lærlingane får dekkja behov for arbeidsklede etter lokale ordningar på same måte som andre tilsette ved aktuell tenestestad.

1.4 Arbeidstid:

Lærlingen skal følgja den arbeidstidsordninga som gjeld for læreplassen.

Lærlingar under 18 år skal ha ein arbeidsdag innanfor kl. 06.00 og 23.00. Lærlingar skal normalt ikkje jobba overtid.

Dersom lærlingen utfører avtalt overtidsarbeid, skal han/ho betalast full timelønn som ufaglært med tillegg fastsett i HTA. Sjå HTA kap. 2.1.12 og kap. 1, §6.

Lærlingar under 18 år har ikkje lov å gå inn i overtidsarbeid, jmf. HTA kap. 2.1.11. Elles gjeld arbeidstidsbestemmelsane i Arbeidsmiljølova.

1.5 Fråvær / utviding av læretida:

Dersom ein lærling, samla sett, har vore borte i 3 veker frå arbeidsplassen, skal avdelingsleiar gje skriftleg melding til fagleg leiar. Fagleg leiar får dokumentasjon på fråværet hjå lønnsavdelinga og sender dette til Opplæringskontoret for Nordhordland som saman med fagleg leiar, instruktør og VFK vurderer eventuelt forlenga lærekontrakt. Dersom resultatet vert at lærlingen får forlenga læretid må dette gjevast melding om til HR-avdelinga som utarbeider ny arbeidsavtale.

1.6 Gruppelivsforsikring og Pensjon:

Lærlingar er omfatta av kommunen si gruppelivsforsikring, jmf. HTA kap. 2.1.14. Verdskapingstida til lærlingen vert teke med i grunnlaget for tenestepensjon.

1.8 Rettar knytt til sjukdom, foreldrepermisjon og velferdspemisjonar etc:

Lærlingen har same rettar i høve til gjeldande lov- og avtaleverk som andre tilsette i kommunen. Ved fråvær kan læretida forskyvast tilsvarande.

1.9 Endring/avslutning av læreavtalar før gjennomført læretid.

I nokre tilfelle kan det oppstå behov for å avslutte læreforholdet før læretida er gjennomført. Dette kan skje etter ønskje frå lærlingen sjølv og/eller etter ønskje frå kommunen. Dersom læreforholdet vert avslutta etter initiativ frå kommunen eller fylkeskommunen kan det vurderast om lærlingen skal få tilbod om avtale som



lærekandidat som alternativ til å avslutte ordinært læreløp. Det er utarbeida intern rutine for korleis lærlingkontrakt blir avslutta eller omgjort.

1.10 Plassering i organisasjonen

Sjølv om lærlingen inngår i bemanninga ved avdelinga, skal han/ho ikkje reknast som ein del av grunnbemanninga. 50% av læretida er verdiskaping. Denne delen kan hentast ut i relevant praksis, t.d kortare vikariat/deler av vikariat eller dagsfråvær. Læreplanen må i slike høve vera trygg på at læreplanen sine mål vert nådde, og at lærlingen sin arbeidsplan ikkje stadig vert endra på kort varsel.

1.11 Lærlingen sin næraste overordna:

Lærlingen går inn i ei organisering som er nærare utgreidd under hovedpunkt 2. Næraste overordna vil til ei kvar tid vera avdelingsleiaren på den arbeidsplassen lærlingen er på. Dette vert på same måte som for alle øvrige arbeidstakarar.

2. Organisering av lærlingordninga – roller og ansvar

Alver kommune ynskjer å være ei god læreverksemd og leggje til rette for at lærlingane er sikra kvalitativt god opplæring og rettleiing i tråd med læreplanen. For å oppnå dette målet er det avgjerande at alle ressursane rundt lærlingen har ei klar ansvarsfordeling mellom rollane sine.

2.1 Lærling

Lærlingen har ansvar for å følgje opp læreplanen sine mål og vera aktiv i læretida i høve til å tileigna seg den kompetanse som trengst. Lærlingen skal bruka gjeldande instruktør som sin næraste diskusjonspart.

Då lærlingen også opptrer som tilsett i Alver kommune skal han/ho følgje lov- og regelverk som regulerer arbeidsforhold. Dette medfører at lærlingen har dei same rettar og plikter som andre tilsette i kommunen.

2.2 HR-avdelinga

Kommunen si HR-avdeling samarbeider med Opplæringskontoret for Nordhordland og dei faglege leiarane. HR-avdelinga er ansvarleg for rekruttering og igangsetting i dei ulike faga, samt utarbeide arbeidsavtale til lærlingen. I tillegg yter avdelinga HR-fagleg bistand til avdelingsleiar.

Etter at rekrutteringa er ferdig, utarbeider HR-avdelinga arbeidskontrakt på bakgrunn av lærekontrakten frå Vestland Fylkeskommune som vert motteken via Opplæringskontoret for Nordhordland. Der vil det også gå fram kor tid lærlingen skal



ha justering av lønn og i kva avdeling lærlingen skal være i gjennom læretida. HR-avdelinga vil også utføra den første personalmeldinga til lønnsavdelinga.

HR-avdelinga er også ansvarleg for å utvikla Alver kommune som lærebedrift innanfor dei rammer som er gitt i delegasjon, herunder utarbeiding av retningslinjer, rutiner og utviklingsarbeid.

2.3 Avdelingsleiar

Avdelingsleiar er næraste overordna for lærlingen. Før lærlingen startar må avdelingsleiar informera tilsette om den nye lærlingen og peika på det felles ansvaret som dette inneber for avdelinga. For at lærlingen skal få best mogleg introduksjon til avdelinga skal avdelingsleiar også invitere lærlingen til arbeidstaden før oppstart. Her skal lærlingen gjerast kjent med rutinar og reglar som gjeld ved avdelinga, og kva forventningar som vert stilt til lærlingen m.v.

Det er ynskjeleg at anten fagleg leiar eller avdelingsleiar er med på evalueringsmøta. Dersom fråvær eller andre utfordringar oppstår, varslar avdelingsleiar dette til fagleg leiar skriftleg. Det er elles viktig at avdelingsleiar tar kontakt med fagleg leiar mellom evalueringsmøta dersom det er behov for dette.

2.4 Fagleg leiar

I kvart fag skal det utpeikast ein fagleg leiar for lærlingane. Det kan med fordel vere fleire faglege leiarar i dei største faga som helsefag og barne- og ungdomsarbeiderfaget. Denne personen må sjølv ha relevant høgare utdanning eller fagbrev i det gjeldande faget. Fagleg leiar har saman med Opplæringskontoret for Nordhordland ansvar for at det vert utarbeidd ein opplæringsplan i tråd med læreplanen for faget og målsettinga i opplæringa.

Den faglege leiaren er instruktøren sin rådgjevar. Før ein lærling startar ved ei ny avdeling tek fagleg leiar kontakt med avdelingsleiar eller instruktør. Fagleg leiar har ansvar for å planlegge jamlege evalueringsmøte og å følgje med på at desse blir gjennomførte.

Om det er praktisk mogleg kan fagleg leiar også vere instruktør for lærlingen på eiga avdeling.

Fagleg leiar skal halde seg oppdatert gjennom kurs og nettverk organisert av Vestland fylkeskommune, Opplæringskontoret for Nordhordland og/eller Alver kommune.

Fagleg leiar kan også utarbeida rutinar for faget som kan auka kvaliteten som lærebedrift og på lærelaupet.

Den faglege leiaren skal ha frigjort tid frå hovudstillinga si til å utføre oppgåvene som fagleg leiar.

2.5 Instruktør

Avdelingsleiar tildeler funksjonen som instruktør innan avdelinga.



Tilsette som skal ha funksjon som instruktør må gjennomgå opplæring for instruktører organisert av fylkeskommunen.

Instruktøren har ansvar for praktisk rettleiing og oppfølging av læremåla i opplæringsplanen. Frå arbeidsgjevar si side skal det leggjast til rette for at det skal sikrast tid til rettleiing frå instruktør til lærling.

Instruktøren deltek saman med Opplæringskontoret for Nordhordland på evalueringsmøta, og skal ha med seg ei skriftteleg fagvurdering av lærlingen. Avdelingsleiar og fagleg leiar møter etter avtale.

Instruktøren legg til rette for at lærlingen har praktisk og skriftteleg øving relatert til fagprøven før sluttevaluering i kvar modul/avdeling.

2.6 Tilsynordning

Opplæringslova § 4-7 seier at det skal vera ei tilsynsordning i verksemdar som tar i mot lærlingar. Arbeidstakarorganisasjonane peikar ut ein tilsynsansvarleg. Denne personen kan lærlingen venda seg til om det oppstår situasjonar som lærlingen/læreplassen ikkje klarer å ordne opp i sjølve.

Tilsynsansvarleg i Alver kommune er p.t. Hovudverneombodet.

2.7 Avdeling/lærestad

Alle arbeidsstadar som tar inn lærling har eit ansvar for at lærlingen vert inkludert i arbeidsmiljøet og får tileigna seg rett og relevant kunnskap om yrket og arbeidsplassen. Alle tilsette ved ei avdeling som har lærling må derfor bidra til å gjere lærlingen trygg i både læringsprosessen og i arbeidsmiljøet.

2.8 Opplæringskontoret for Nordhordland

Opplæringskontoret for Nordhordland (OFN) er ein medlemsorganisasjon for bedrifter i Nordhordland og bistår læreverksemda med å ivareta og kvalitetssikre lærlingordninga innan dei ulike fagområda. Opplæringskontoret er bindeleddet til Vestland Fylkeskommune. Dei vidareformidlar søkjarlister via VIGObedrift (ein fylkeskommunal nettportal) og søknadar som har kome direkte til Opplæringskontoret. Opplæringskontoret held seg kontinuerleg oppdatert på Opplæringslova og forskriftene til denne, og hjelper medlemsbedriftene til å driva opplæring i tråd med lovverket. Opplæringskontoret har ein avtale med bedriftene som tilseier at dei skal ordna med formalitetane rundt lærekontraktene og opplæringskontraktene. Dei vil også bidra til å dokumentera og kvalitetssikra opplæringa og er med i prosessane når det oppstår utfordringar. Opplæringskontoret driv aktiv marknadsføring av medlemsbedriftene på utdanningsmesser, i klassane på lokale vidaregåande skulane og ved annonsering i lokalavisene.

Alver kommune deltek også i felles marknadsføring og informasjon om lærlingordninga.



3. Tilknytt dokument:

- Samarbeidsavtale
- Rutine for inntak av lærlingar
- Rutine for omgjerung av lærlingeavtale
- TAF-helse
- Menn i helse