

## Møteinnkalling

Utvalg: **Formannskapet**  
Møtested: Kommunestyresalen, Hammerfest Rådhus  
Dato: 16.03.2011  
Tidspunkt: 09:00

Forfall meldes til utvalgssekretæren på e-post [svanhild.moen@hammerfest.kommune.no](mailto:svanhild.moen@hammerfest.kommune.no) eller telefon 78402502 /977 34965 som sørger for innkalling av varamedlemmer. Varamedlemmer møter kun ved spesiell innkalling.

### Saksliste

Saksnr	Innhold
PS 18/11	Kjøp av moduler til barnehage
PS 19/11	Vikarbyrå, overtidbruk og turnus
PS 20/11	Godkjenning av protokoll

Saksdokumentene er lagt ut til offentlig gjennomsyn på Hammerfest rådhus - servicekontoret, Hammerfest bibliotek og kommunens hjemmeside.

Møtet er åpent for publikum!

Alf E. Jakobsen  
ordfører

**Saksbehandler: Grethe Nissen**  
**Saksnr.: 2010/1540-11/**

## Saksfremlegg

Utv.saksnr	Utvalg	Møtedato
18/11	Formannskapet	16.03.2011
15/11	Kommunestyret	16.03.2011

**Saksdokumenter vedlagt:**  
**Saksdokumenter ikke vedlagt:**

### Kjøp av moduler til midlertidig barnehage

#### Saken gjelder:

Kjøp av moduler til midlertidig barnehage kontra inngåelse av leieavtale.

#### Sakens bakgrunn og fakta

Det vises til budsjettvedtak gjeldende barnehageutbygging i kommunestyre 20.12.2010:

*"HE ? Endringer i investeringsprioritering barnehager*

*Det er et økende behov for barnehageplasser som følge av befolkningsøkning og fødselstall.*

*Utviklingen viser det allerede neste år vil bygge seg opp ventelister dersom en ikke finner snarlige løsninger for å øke antall plasser.*

*Det er mulig å sette opp modulbarnehager med til sammen 4 eller 5 avdelinger Dersom en forutsetter en leietid på 3 år er dette rimeligere enn å bygge om Skihuset til barnehage og flytte Båthuset skole. Kostnadene per plass ved Båthuset beregnes til 292.000 kr per plass, mens de er 252.500 kr per plass ved modulbarnehager.*

*Et eller flere modulbygg kan ha inntil 90 plasser, mens Båthuset gir en økning på 36 plasser.*

*I tråd med dette vedtar Hammerfest kommunestyre at en går bort fra alternativet ved bruk av Båthuset og utsetter renoveringen og utvidelsen av Reindalen barnehage (HE.01)*

*Investeringsmidlene som er avsatt til disse to prosjektene i 2011 rettes inn mot modulbarnehagen. Modulbarnehagene med inntil 5 avdelinger plasseres ved eksisterende barnehager. Plasseringen skjer samleteller delt i forhold til arealets beskaffenhet.*

*Det er beregnet av kostnadene ved modulbarnehager vil beløpe seg til ca. 12,5 mill. kr.*

*Investeringsmidler i 2011 omdisponeres slik for å ha dekning for dette:*

*HE.01 Reindalen barnehage utsettes, omdisponering 4 mill. kr*

*HE.02 Skihuset barnehage utgår, omdisponering 6 mill. kr*

*HP.06 Tomtek. barnehage, noe omdisp.2011 2 mill. kr*

HE.03 Tyvenutvidelse Breidablikk utsettes 0,6 mill. kr

Rådmannen kommer tilbake til saken i sin budsjettregulering våren 2011 dersom det er behov for driftsmidler for modulbarnehager fra medio august dersom det er behov for driftsmidler utover det som er lagt inn i budsjettet.”

I vedtaket fremgår det at en skal finansiere leien av modulene med investeringsmidler.

Det er knyttet regnskapsmessige begrensninger til bruk av investeringsmidler til leiekostnader.

Med bakgrunn i dette forholdet, har administrasjonen vurdert kjøp av modulene som et alternativ.

Følgende oversikt, utarbeidet av Hammerfest Eiendom, viser kostnadsbildet ved leie over 3 år og kjøp av moduler:

Pkt	Beskrivelse	A. Leie over 3 år	B. Kjøp av modulene (K2)
1	Felleskostnader	150 000	100 000
2	Moduler / bygningsmessige arb.	6 900 000	10 650 000
3	VVS arbeider	80 000	Inkl
4	Elkraft	70 000	Inkl
5	Tele og automatisering	50 000	Inkl
6	Annet	0	Inkl
	Huskostnad (1-6)	7 250 000	10 750 000
7	Tomtekostnad / utomhus	1 950 000	1 950 000
	Entreprisekostnad (1-7)	9 200 000	12 700 000
8	Generelle kostnader	inkl	inkl
	Byggekostnad (1-8)	9 200 000	12 700 000
9	Spesielle kostnader		
	a) Inventar	1 200 000	1 200 000
	b) 25% mva	2 600 000	3 475 000
	<b>Forventet kostnad</b>	<b>13 000 000</b>	<b>17 375 000</b>

Med utgangspunkt i at en ikke kan leie moduler for investeringsmidler, er det satt opp en oversikt over hvordan en må finansiere modulene ved inngåelse av leieavtale (alt.A):

		Investeringsmidler	Driftsmidler
1	Felleskostnader	100 000	
2	Bygningsmessige arbeider	600 000	6 300 000
3	VVS arbeider	80 000	
4	Elkraft	70 000	
5	Tele og automatisering	50 000	
6	Annet		
	Huskostnad (1-6)	900 000	6 300 000
7	Tomtekostnad	1 950 000	
	Entreprisekostnad (1-7)	2 850 000	
8	Generelle kostnader		
	Byggekostnad (1-8)	2 850 000	
9	Spesielle kostnader		
	a) Inventar	1 200 000	
	b) 25% mva	1 012 500	1 575 000

10	Sum forventet kostnad (1-9)	5 062 500	7 937 500
	Fordeling investering / drift	5 062 500	7 937 500
	Sum		13 000 000

Av driftsmidlene på kr.7 937 500,- er det kun leiekostnader og inventar/utstyrsinnkjøp som kan dekkes av skjønnsmidler. Dette utgjør ca 3 mill. Øvrige utgifter vil det ikke være dekning for i budsjett.

Alternativ B: kjøp av modulene

12,6 mill i hht politiske vedtak

1,5 mill til inventar/utstyr tas fra skjønnsmidler/driftsmidler

3,275 mill – tas fra avsatte tomtekostnader 2011

17,375 mill

### Rådmannens vurdering

Hovedbegrunnelsen for å vurdere kjøp av modulene, er begrensningene i bruk av investeringsmidler til leie. For øvrig vektlegges fordelene ved kjøp; vi har større handlefrihet i forhold til bruk av modulene, og tabellen viser at det på lengre sikt kan være gunstig økonomisk sett å eie moduler. Ved en sammenligning av leie og kjøp, vil kostnadene ved kjøp tilsvare kostnader ved 6 års leie.

Som det fremgår av ovenstående tabell som viser hvordan leie kan finansieres, er det ikke avsatt tilstrekkelig med midler til dette i gjeldende budsjett.

Fordelen med å leie lokalene, er at vi slipper ansvaret med oppussing /vedlikehold, og kan avhende dem når vi ikke har behov for dem lenger.

Imidlertid er det rimelig å anta at det vil være behov for midlertidige lokaler til barnehager eller andre kommunale formål over tid. I denne sammenheng er det likevel viktig at modulbarnehage ikke oppfattes som en varig løsning, men at den skal fungere som en midlertidig ordning fram til vi har full barnehagedekning, jfr vedtatte planer.

### Rådmannens forslag til vedtak:

1. Hammerfest kommunestyre omgjør budsjettvedtak av 20.12.2010 om leie av moduler til ny barnehage. Moduler til en ny 4-avdelings barnehage vedtas kjøpt innenfor en kostnadsramme på 17 375 000,-.
2. Av totalrammen finansieres inventar og utstyr til kr.1.500.000,- av fondsavsatte skjønnsmidler.
3. Bygg/etablering på kr.15.875.000,- finansieres:
  - a. Lån Hammerfest eiendom KF kr. 11.112.500,-
  - b. Mva-kompensasjon kr. 3.175.000,-
  - c. EK-fra Hammerfest kommune kr. 1.587.500,-
4. Vedtak fra kommunestyremøte om kjøp av tomter reduseres med ytterligere kr.3.275.000,-.
5. Oppdraget om kjøp og etablering gis til Hammerfest Eiendom kf.



**Saksbehandler: Kaj-Gunnar Dahl**  
**Saksnr.: 2011/531-2/**

## Saksfremlegg

Utv.saksnr	Utvalg	Møtedato
17/11	Formannskapet	02.03.2011
6/11	Administrasjonsutvalget	16.03.2011
19/11	Formannskapet	16.03.2011

### Saksdokumenter vedlagt:

- 1 Sluttrapport

### Saksdokumenter ikke vedlagt:

## Vikarbyrå, overtidsbruk og turnus

### Saken gjelder

Formannskapet har bedt om sak vedrørende leie av eksterne vikarer, overtidsbruk og turnuser. Det har av hensyn til svært kort saksbehandlingstid ikke vært mulig å frembringe alle fakta og vurderinger som normalt berører saken. De vises for øvrig til tidligere saksutredninger om samme tema, og behandling i kommunestyret 4. mars 2010.

### Sakens bakgrunn og fakta

Temaet har vært gjenstand for politisk behandling ved flere anledning.

Formannskapet fattet 2. mars 2011 følgende vedtak:

*Formannskapet viser til tidligere saker i administrasjonsutvalget og formannskapet om innleie og overtidsbruk. Dette spesielt innenfor tjenestene for funksjonshemmede. Formannskapet ber om at saken legges fram som sak i administrasjonsutvalget og formannskapet snarest der hele sakskomplekset gjennomgås. Dette omfatter bruk av vikarbyråer/innleie, overtidsbruk, turnuser og eventuell sosial dumping. Saken må også omhandle spørsmålet om det er vikarbyråer der samarbeidet bør opphøre.*

Kommunestyret fattet også følgende vedtak 4. mars 2010:

*Kommunestyret stiller seg bak administrasjonens vurderinger slik de fremgår av saksutredningen, og vedtar at:*

- *Stillinger i sektor for helse og pleie i utgangspunktet lyses ut og tilsettes som faste stillinger, under forutsetning av samlet forbruk av årsverk ikke overstiger det som er vedtatt opprettet.*
- *Sektorens eksisterende variable lønnsmidler kan brukes til økning av stillingsprosjenter, og dermed reduksjon av uønsket deltid. Disse personalressursene kan benyttes til etablering av faste vikarressurser og/eller å styrke grunnbemanning.*
- *Erfaringer som har resultert i redusert deltid, reduserte vakanser og redusert sykefravær i andre kommuner, bes administrasjonen innhente nødvendige kunnskaper om, og om mulig gjennomføre forsøksordninger basert på slike erfaringer.*
- *Ber rådmannen om å utrede behovet for gjennomgangsboliger, samt vurdere eventuell anskaffelse og / eller nybygging.*
- *Kommunestyret ber administrasjonen ta kontakt med Helse Finnmark HF, Klinikk Hammerfest i forbindelse med etablering av et samarbeid innenfor rekruttering, hospitering, utveksling og rotasjon med mer personell. Og eventuelt andre samhandlinger innenfor faget.*
- *Kommunestyret ber administrasjonen komme tilbake med en evaluering av de tiltak som er skissert i fremlegget, når det gjelder rekruttering og stabilisering av personell innen våren 2011.*

### **Sektor helse og omsorg:**

Leie av eksternt personell til sektor helse og omsorg skal primært skje gjennom Adecco Helse as, som kommunen har rammeavtale med. Avtalen ble inngått i februar 2010, og gjelder ut 2012. Anbudskonkurransen ble avholdt våren 2009. Avtalen har et omfang på tjenestekjøp inntil 1,5 millioner kroner. Etersom omfanget og behovet av anskaffelsen er vesentlig større enn dette beløpet ble det sommeren 2010 utlyst ny konkurranse for resterende anskaffelse. Denne konkurransen ble trukket fra Doffin, fordi tilbudsgrunnlaget ikke ble vurdert til å sikre kommunens interesser godt nok. Ny konkurranse ble publisert tidlig i februar, med anbudfrist i slutten av mars. Siktemålet er rammeavtale med 2-3 leverandører, som samlet vil dekke kommunens behov for eksternt personell.

I anbudskonkurranse og kontrakt (punkt 3.4) som vil gjelde for nye rammeavtaler med vikarleverandører er det tatt med særskilt punkt om lønns og arbeidsvilkår:

#### **“3.4 Arbeids- og lønnsvilkår**

*Ansatte hos Oppdragstager og eventuelle underleverandører som direkte medvirker til å oppfylle kontrakten, skal ha lønns- og arbeidsvilkår som ikke er dårligere enn det som følger av gjeldende landsomfattende tariffavtale, eller det som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke.*

*Oppdragstager og eventuelle underleverandører skal på forespørsel dokumentere lønns- og arbeidsvilkårene til ansatte som medvirker til å oppfylle kontrakten.*

*Oppdragsgiver forbeholder seg retten til å iverksette nødvendige sanksjoner, dersom Oppdragstager eller eventuelle underleverandører ikke etterlever kontrakts klausulen om lønns- og arbeidsvilkår.”*

I 2009 kjøpte sektor helse og omsorg eksterne vikartjenester for 11,5 millioner kroner. Sum 2010 var 15,8 millioner kroner. Medio desember 2009 hadde sektoren 48 ubesatte årsverk, i tillegg til de årsverk som ble vedtatt opprettet i budsjettbehandlingen desember 2009. En kan derfor anslå at sektoren hadde nærmere 60 ubesatte årsverk ved inngangen av 2010. Status pr

i dag er nærmere 15 ubesatte årsverk, med hovedvekt på vakante fagstillinger i Tjenesten for funksjonshemmede

Tjenestekjøpene har i 2010 vært fordelt slik:

Ambio helse as: 12.900.000 kr

Xtra personell as: 2.200.000 kr

Adecco helse as: 650.000 kr

Agito Norge as: 143.000 kr

Administrasjonen har bedt Adecco Helse as om å vise frem dokumentasjon på lønnsvilkår for de vikarene som har vært benyttet i Hammerfest kommune. På bakgrunn av påtrykket fra svært mange oppdragsgivere etter den senere tids medieomtaler har de meldt Hammerfest kommune at de ikke har hatt kapasitet å levere dokumentasjon innen denne sakens tidsfrister for saksbehandling. En kan derfor pr i dag hverken bekrefte eller avkrefte om Adecco Helse as betaler tarifflønn til de ansatte som har jobber hos Hammerfest kommune som oppdragsgiver.

Ambio helse as har lagt frem foreløpig dokumentasjon som viser at de betaler lønn og tillegg i henhold til tariffen innen KS-området. Det har ikke vært mulig å slå fast om innslagspunktet for overtid og beregning av arbeidstid er i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven, men dette vil kunne etterprøves nærmere.

Xtra personell as og Agito Norge as er pr i dag ikke spurt om å fremvise dokumentasjon på lønns- og arbeidsvilkår da de den det siste halvår har hatt lite leveranser til Hammerfest kommune.

Et nyetablert firma ved navn Valmon as har i tre uker i februar 2011 levert sykepleier vikarer på dag basis til Rypefjord sykehjem. Firmaet er den senere tid omtalt i media, ettersom de har en del ordninger som i beste fall er i gråsoner med hensyn til lønns- og arbeidsforhold. Dette gjelder spesielt lønn under tariffnivå i en såkalt prøveperiode. Valmon as har levert dokumentasjon på sine avtaler med ansatte, hvor denne praksisen bekreftes. Innen KS-tariffområdet er det ikke åpnet for lavere lønn i prøvetid. Videre foretar de trekk i lønn for bolig- og reisekostnader, noe som en vet blant annet NSF stiller seg kritisk til. På bakgrunn av dette har virksomhetslederne i helse og omsorg fått ordre om at bruk av Valmon as ikke skal skje før de eventuelt følger tariff og praksis som gjelder for KS-området, og administrasjonen vurderer løpende den dokumentasjonen Valmon as fremviser for å etterprøve om praksis er akseptabel.

Av samlet tjenestekjøp er ca. 6-7 millioner kroner knyttet til ferieavvikling. I løpet av sommermånedene skal ca. 280 ansatte avvikle ferie, og det betyr inndeling i to perioder hvor en over 8-10 uker har behov for 140 vikarer. 70 av vikarene ble rekruttert av kommunen selv (studenter, gjestearbeidere m.m.), øvrig behov ble leid inn fra bemanningsbyrå. Adecco Helse as som hovedleverandør leverte kun to vikarer sommeren 2010. Resterende behov etter at Adecco hadde hatt bestilling inne i 2 uker, ble engasjert etter "første mann til mølla"-prinsippet. Det var i hovedsak Ambio helse as og Xtra personell as som stod bak leveransene sommeren 2010.

Det må poengteres at overtid i denne sakens sammenheng er overtid etter tariffavtalens bestemmelser, ikke etter Arbeidsmiljølovens bestemmelser. All statistikk Hammerfest kommune har er overtid etter tariffbestemmelser. "Innslagspunktet" for overtid er lavere etter



hovedtariffavtalens bestemmelser, og statistikkene viser derfor ikke et korrekt bilde etter arbeidsmiljøloven.

Overtidsforbruk på eget personell ble redusert i 2010 kontra 2009. Samlet reduksjon var på - 34,67 %, tilsvarende 13434 overtidstimer og 4,3 millioner kroner. Dette må igjen sees i sammenheng med økt eksternt tjenestekjøp. Sykefraværet i sektoren ble fra 2009 til 2010 redusert fra 12 % til 11,5 %. Samlet overtidsoversikt for sektoren viser at det er 10 ansatte som har arbeidet mer enn 300 timer overtid i 2010. 9 av disse arbeider i Tjenesten for funksjonshemmede, mens den siste jobber ved Rypefjord sykehjem. I 2009 var 28 ansatte i sektoren som hadde over 300 overtidstimer. I 2009 var det 51 som hadde over 200 overtidstimer, noe som ble redusert til 29 i 2010.

Sommeren 2010 ble det inngått lokale avtaler hjemlet i Arbeidsmiljøloven (AML) med arbeidstakerorganisasjonene med dispensasjon for en lang rekke ansatte i helse og omsorg, slik at overtidssammenheng kunne økes fra 200 til 300 timer for 2010.

#### Overtidsutvikling 2009-2010, sektor helse og omsorg:

	TIMER	BELØP	JAN	FEB	MARS	APRIL	MAI	JUNI	JULI	AUGUST	SEPT	OKT	NOV	DES
sum 2010	25313	7988536	1409	2184	1452	1889	2275	1572	1922	2068	2424	2697	2869	2552
sum 2009	38747	12289026	2102	3436	2317	2900	3419	2453	2877	3316	3896	3846	4264	3914
<b>Reduksjon timer</b>														
<b>2010 kontra 2009</b>	<b>-13434</b>	<b>-4300490 kr</b>	<b>-693</b>	<b>-1252</b>	<b>-865</b>	<b>-1012</b>	<b>-1144</b>	<b>-881</b>	<b>-955</b>	<b>-1248</b>	<b>-1473</b>	<b>-1149</b>	<b>-1395</b>	<b>-1362</b>
<b>Reduksjon i</b>														
<b>% i forhold til 2009</b>	<b>-34,67</b>		<b>-32,99</b>	<b>-36,44</b>	<b>-37,33</b>	<b>-34,89</b>	<b>-33,46</b>	<b>-35,92</b>	<b>-33,19</b>	<b>-37,65</b>	<b>-37,80</b>	<b>-29,90</b>	<b>-32,73</b>	<b>-34,81</b>

#### Overtidsutvikling 2009-2010 pr virksomhet, og omfang eksternt leie personell:

	Hjemmetj	TFF	Rypefjord sykehj	Rypefj bo- og aldersp.	Pensjonærhjemmet
<b>2009</b>	4165	17943	6452	1460	1475
<b>2010</b>	2308	13348	6635	1091	1356
<b>ENDRING</b>	-1857	-4595	183	-369	-119
<b>%</b>	-44,58 %	-25,60 %	2,84 %	-25,27 %	-8 %
<b>Leie eksternt personell 2010</b>	1.592.000	9.898.000	3.562.000	0	2.784.000

Våren 2010 ble turnusprogrammet "KDO – Shift manager" implementert og satt i drift i nær sagt alle enheter i sektor helse og omsorg. Programmet fanger opp all timeforbruk, og det er relativt enkelt og greit for virksomhetslederene å ha oversikt over timeforbruket på både egne og eksterne ansatte. For 2010 har en sett en stor forbedring gjennom redusert overtidbelastning og bedre utjevning av overtidbelastning på flere ansatte. Dette gjelder eksempelvis store enheter som Pensjonærhjemmet, Rypefjord sykehjem, Hjemmetjenesten og Rypefjord bokollektiv og alderspensjonat. Kombinert med dette har sektoren innført rutine i samarbeid med personalavdelingen som innebærer at virksomhetslederene får månedlige rapporter på all overtidbruk på individnivå for hele sektoren. Eksterne vikarers timeforbruk fanges opp gjennom "Shift manager".

En forutsetning for at Shift manager skal kunne brukes som verktøy for å fange opp overtidforbruk på eksterne vikarer er at man har en godkjent turnus som er lagt inn i systemet. I Tjenesten for funksjonshemmede, som er kommunens største virksomhet med 96 årsverk, har de største driftsenhetene Skaidiveien omsorgsboliger og Avlastningen tatt i bruk systemet og har godkjente turnuser. Disse enhetene har vesentlig mindre omfang av

overtidsbelastning på både eget og eksternt personell i 2010 kontra 2009.

Det største overtidsforbruket i sektoren, både på egne ansatte og eksterne vikarer, ligger i to små driftsenheter i Tjenesten for funksjonshemmede med særskilte utfordringer. Disse enhetene har få brukere hver, og det er ikke mulig å beskrive driftssituasjonen i detalj uten at en da vil være nødt å unnta saken for offentlighet med hjemmel i offentlighetslovens § 13, første ledd. En kan derfor bare gi en generell beskrivelse av driftsutfordringene i disse enhetene, som blant annet er:

- store rekrutterings- og stabiliseringsutfordringer som følge av krevende jobbsituasjoner
- et høyt antall vakanser, med medfølgende mangel på personell til å dekke døgnkontinuerlige behov
- lav fagbemanning tross særskilte kompetansekrav, og krav fra tilsynsmyndigheter om styrking av fagbemanning
- meget høyt sykefravær i enhetene (17-23 %) over flere år
- spesielle brukerbehov og brukertiltak begrenser antall personer som kan følge disse brukerne, og desentralisert driftsform gjør utnyttning av personalressurser på tvers av boenheter svært vanskelig.
- sårbar driftsform som følge av døgnkontinuerlige tjenestetilbud i frittstående boliger, og lite sambruk av personalressurser
- hensynet til pasient- og brukertilbud og oppfyllelse av sosialtjenesteloven og kommunehelseloven, betyr i spesielle situasjoner med manglende personell at en tidvis må bruke overtidsbelastning i strid med arbeidsmiljøloven.
- gjennom mange år har enhetene hatt ledelsesutfordringer, med svært høy turnover blant ledere og fagpersonell
- særskilt kompetansekrav som følge av brukertiltak hjemlet i Sosialtjenestelovens § 4 a (makt og tvang), og en har i løpet av 2010 styrket bemanning knyttet til enkeltbrukere uten at en har hatt flere ansatte å fordele vaktene på.
- mange personaladministrative og faglige utfordringer som har vart over tid (kontrakter som ikke samsvarer med reell stillingsprosent, ugyldige turnuser, turnuser som ikke ivaretar brukerbehov, manglende revidering av bemanningsplaner knyttet til behov for fagkompetanse, faglige avvik med påfølgende tilsynssaker fra fylkesmannen og helsetilsynet)

Disse mindre delene av Tjenesten for funksjonshemmede har ikke hatt gyldige turnuser, og en har derfor ikke kunne dra nytten av verktøyet "Shift manager" som forutsatt, og en har ikke hatt kontinuerlig oversikt på individnivå når det gjelder eksterne vikarers timeforbruk. Etablering av turnuser, og nødvendig samhandling med ansattes representanter i utarbeidelse av disse, har tatt unødvendig lang tid og medført manglende systematisk kontroll av overtid og timeforbruk. Det kan være mange mulige årsaksforklaringer på dette, men i denne sammenhengen vises det til den generelle beskrivelsen av særskilte driftsutfordringene enhetene har.

Tjenesten for funksjonshemmede (TFF) har generelt kommet langt i arbeidet med reduksjon av overtidsbruk og forbedret kostnadskontroll ved de største enhetene, som er Skaidiveien omsorgsboliger og Avlastningen. Det er fortsatt utstrakt overtid og eksternt leie ved øvrige enheter, og de særskilte utfordringene ved disse stedene er beskrevet tidligere. Samlet sett har likevel TFF redusert overtidsforbruket med -25,6 % fra 2009 til 2010. Utover eget personell har TFF hatt to eksterne vikarer som har et høyt antall overtidstimer. Øvrige brudd på AML har handler i stor grad om overstigninger av uketimetall, spesielt knyttet til ferieavviklingen. Dette gjelder vikarer som har arbeidet her 4-6 uker. Grunnet manglende turnuser og elektronisk logging har det ikke vært ført god nok kontroll av timeforbruk i de minste

enhetene i TFF, og en mangler en kvalitetssikret oversikt over driften av disse enhetene. Basert på informasjon fra Arbeidstilsynet er det oppdragsgiver Hammerfest kommune sitt eget ansvar å sørge for disponeringen av det eksternt engasjerte personellet.

Med hensyn til manglende turnuser i Tjenesten for funksjonshemmede er status pr i dag slik:

- *Lakseveien er straks ferdig. Henges opp og leveres forbundene for gjennomgang uke 10.*
- *Isveien blir hengt opp for gjennomgang og leveres forbundene for gjennomgang uke 10.*
- *Reodor ble ferdig og hengt opp fredag 4. mars. Leveres forbundene for gjennomgang*
- *Skaidiveien kontinuitetsturnus er sendt til forbundene sentralt og Arbeidstilsynet for godkjenning. Inntil videre går vi på dispensasjon. Den andre turnusen for resterende del av Skaidiveien er ok.*
- *Avlastningen ok.*
- *Blinken ok.*

I praksis har man i det siste året gjort vesentlige endringer i institusjonsdriften, både bemanningsmessig, turnusmessig, og utvidelse av deltidsstillinger. Dette har medført reduksjoner i overtidsforbruk på alle steder, med unntak av Rypefjord sykehjem som har hatt høyt sykefravær og mange vakante sykepleierstillinger.

Rypefjord bokollektiv og alderspensjonat ble i budsjett 2010 tilført ekstra ressurser for å styrke grunnbemanning. I den anledning har en foretatt undersøkelse av hvilke deltidsansatte som har ønsket seg høyere stillingsprosent, og ivare tatt dette i ny turnus. Denne virksomheten hadde positivt økonomisk avvik i regnskap 2010, et sykefravær på bemerkelsesverdige lave 6,5 %, og har relativt små problemer å rekruttere personell. Enheten har ingen ekstern leie av personell, selv ikke i ferietid, og har svært lavt overtidsforbruk. De resultater denne enheten kan vise til er et meget godt eksempel til etterfølgelse for andre.

Rypefjord sykehjem har etter kommunestyrets vedtak av 17. juni 2010 blitt omorganisert, og det er utarbeidet ny bemanningsplan og endret forslag til turnus. I ny bemanningsplan har en styrket fagbemanningen som følge av høy pleietyngde, og en har redusert andelen små stillingsprosent og helgestilling. Dette er blant annet gjort ved at ansatte får en noe mer økt helgebelastning på to arbeidshelger mer enn pr i dag. I bemanningsplanen er pleiefaktoren beregnet å være 1, noe som er 10 % høyere enn tidligere. Det betyr at enheten får mer tilstedeværelse av fagpersonell, samt en buffer til å håndtere noe fravær uten at det utløser behov for vikar eller overtid. Enheten hadde i 2010 én ansatt med over 300 timer overtid, samt utstrakt leie av eksternt personell som følge av stor mengde vakanser.

Pensjonærhjemmet har etter kommunestyrets vedtak 17. juni 2010 fått redusert 6 langtidsplasser som følge av reduserte behov, og pleiefaktor blir som følge av dette vesentlig forbedret. Enheten er tildelt noen ekstra oppgaver til avdelingskjøkken som følge av endret kjøkkendrift. Enheten hadde i 2010 stor mengde ekstern leie av personell som følge av høyt sykefravær og særskilte brukertiltak.

Hjemmetjenesten har generelt sett lavt sykefravær, lite overtid, og lite leie av eksternt personell foruten ferieavviklingen. Overtidsforbruket er redusert med hele 44,58 % fra 2009 til 2010.

### **Sektor for kultur og samfunn:**

Virksomhet brann og beredskap har i 2010 hatt 7 ansatte som har arbeidet mer enn 200 timer overtid. To av disse har over 300 timer overtid. Sum overtidstimer ble 4335 for 2010, mot

8431 i 2009. Overtidsbruken er fortsatt høy, men den ble i 2010 redusert med hele -48,58 % kontra 2009, tilsvarende 4096 timer.

#### Overtidsutvikling virksomhet brann/beredskap 2009-2010:

	Antall timer	Beløp	Jan	Feb	Mars	April	Mai	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Des
Sum 2010	4335,45	1479621,17	54	156,75	66	235	516,6	599	453,5	254	296	384,5	751,5	568,6
sum 2009	8431,85	2724319,82	642	855	952,75	514,5	997,4	989,4	785,75	416,5	703,25	463,9	576,4	535
endring 09/10	-4096,40	-1244698,65	-588,00	-698,25	-886,75	-279,50	-480,80	-390,40	-332,25	-162,50	-407,25	-79,40	-175,10	-33,60
Avvik 09/10 i %	-48,58 %		-91,59	-81,67	-93,07	-54,32	-48,21	-39,46	-42,28	-39,02	-57,91	-17,12	-30,3	-6,28

Virksomheten selv påpeker at overtidsbruk i brann/beredskap skyldes at det over tid har hersket et misforhold mellom pålagte oppgaver og bemanningsplaner. Dette har ført til behov for ekstra arbeidskraft som ikke har vært tilgjengelig verken lokalt eller nasjonalt. Med hensyn til de oppgaver en har hatt til oppfyllelse av avtale med Avinor as har valget vært å stenge lufthavnen eller løse oppgavene ved bruk av overtid på allerede eksisterende mannskaper. Det har internt vært foreslått etablering av et eget aspirantkorps som kan fungere som vikarpool mens mannskapene utdannes og settes i stand til å gå inn i stillinger etter hvert som behovet oppstår. Det er verdt å merke seg at kommunene selv må utdanne personell til brann- og redningstjenesten, da utdannelsen er organisert slik at det må foreligge et ansettelsesforhold før utdanning skjer.

Kommunestyret godkjente en ny brannordning i februar 2011, og i denne forbindelse vil en få en endret turnus med lengre vakter (døgnvakter). Det er tatt initiativ til etablering av en realistisk bemanningsplan basert på faktisk behov for personell. Den eneste måten man kan unngå bruk av overtid er ved å ha tilgjengelige vikarer med påkrevet kompetanse.

I praksis er det behov minimum 7 uker med vikar eller overtidsbruk for hver enkelt ansatt. Det gir at vikarbehov på 112 ukeverk pr år for beredskapsavdelingen. På 110-sentralen er sykefraværet meget høy, men selv om man forutsetter at man får den ned på samme lave nivå som på beredskapsavdelingen må man et vikarbehov på 35 ukeverk pr år. Dette gir et antatt vikarbehov på totalt 147 ukeverk pr år som vil måtte dekkes opp med bruk av overtid om man ikke har faste vikarer – gjennom eksempelvis et aspirantkorps.

Virksomheten selv ønsker en nærmere utredning og eventuelt tiltak som bruk av faste vikarer fremfor overtid. Virksomheten er i den situasjon at den kan "selge" ut overskuddsproduksjon fra vikarene om det skulle oppstå slike perioder. Det vil da være mulig å se på bedret bruk av vikarer på tvers av virksomhetene der det er mulig, for å sikre at vikarene normale stillingsprosenter og forutsigbar tilværelse for både ansatt og de virksomheter som kan nyttiggjøre seg faste vikarer.

Virksomhet kommunalteknisk drift har over flere år hatt relativt stor overtidsbelastning i både fagenhet vei/verksted og vann/avløp. Overtidsforbruket økte med 17,41 % fra 2009 til 2010, blant annet som følge av vannkrisen tidlig i 2010.

#### Overtidsutvikling kommunalteknisk drift (vei/verksted og vann/avløp) 2009-2010:

	Sum timer	Beløp	Jan	Feb	Mars	April	Mai	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Des
Sum 2010	6943,5	1728378,22	363	577,5	514	1920	1110	777,5	615	72	222	156	115	501,5
sum 2009	5914	1300982,31	356,5	735	492,5	646,5	696	864	290,5	272	274	552	349,5	385,5
endring 09-10	+1029,50	+427395,91	6,50	157,50	21,50	1273,50	414,00	86,50	324,50	-200,00	-52,00	-396,00	-234,50	116,00
endring i %	+17,41 %		1,82	-21,43	4,37	196,98	59,48	10,01	111,70	-73,53	-18,98	-71,74	-67,10	30,09

Overtidsbruken ved fagenhet vei/verksted i kommunalteknisk drift brukes i hovedsak på vinterhalvåret grunnet snøvær, og dels ut mai måned grunnet flomberedskap og feing av gater og veier. Videre brukes det en del forskjøvne arbeidstidsordninger der man kan forutse arbeid ut over alminnelig arbeidstid, men mengden av overtidbruken kommer an på været. I både 2009 og 2010 har hatt flere ansatte i reduserte stillingsprosent som følge av organisasjonsarbeid og seniorpolitisk tiltak. Dette har medført noe mer overtidbelastning på de resterende personell. Ved kortere sykefravær tas det ikke inn vikarer, og ved lengre tids sykefravær vurderes leie av vikar fra gang til gang.

I 2009 hadde 5 ansatte (av 13 årsverk) ved enheten vei/verksted over 200 overtidstimer, som hadde fra 211 til 328 timer. I 2010 var dette økt til å gjelde 7 ansatte med over 200 overtidstimer, som hadde fra 255 til 399 overtidstimer. Samlet reduserte likevel vei/verksted overtidsforbruket med 349 timer fra 2009 til 2010.

I 2009 hadde alle ansatte i hele stillinger i vann/avløp (6,3 årsverk) over 200 overtidstimer, varierende fra 219 til 699 overtidstimer hver. 5 av de 6 ansatte hadde over 300 overtidstimer. Sum overtidstimer (fordelt på 6,3 årsverk) var i 3158 timer i 2009. I 2010 hadde opplevde man ”vannkrisen”, og overtidsforbruket økte til 4536 timer. Flere ansatte er brukt på tvers av fagenhetene, og totalt 9 ansatte har over 200 overtidstimer belastet vann/avløp. De 6 ordinære ansatte i vann/avløp hadde alle over 300 overtidstimer, varierende fra 341 til 897 timer hver. 4 av disse har over 527 overtidstimer.

Sum overtidsforbruk i kommunalteknisk drift utgjør rundt regnet 3,5 årsverk for 2010, og 3 årsverk for 2009.

### **Sektor barn og unge:**

Omfanget av overtid i sektoren er minimalt. Det i 2010 gjort eksterne tjenestekjøp av for 5,2 millioner kroner, som i hovedsak gjelder vikarer i form av assistenter til barnehage. Adecco Hammerfest har en avtale om at de lønner sine medarbeidere i barnehage (assistenter) med en timelønn mellom 125- 155 kr, avhengig av alder og erfaring, noe som samsvarer med tariff i KS området. Adecco Hammerfest kan bekrefte og dokumentere at medarbeidere i barnehage får lønn som ovennevnt.

I Hammerfest kommunes avtale med Adecco står det at dersom avtalens prisbetingelser og/eller betingelser for øvrig i avtaletiden er kommet i utakt med tilsvarende betingelser for konkurrerende produkter/leverandører i markedet, gir dette grunnlag for reforhandlinger, eventuelt oppsigelse av avtalen. Avtalen med Adecco utløper 30. november 2011.

Under følger tabell som viser overtidsbruk for de 21 individene som har passert 300 overtidstimer. 11 tilhører sektor for samfunn og utvikling, og 10 tilhører sektor helse og omsorg. Hver rad viser timeforbruk på enkeltindivid.

Person ansatt på virksomhet:	Ansvar:	Antall timer:	Beløp:	Antall Jan	Antall Feb	Antall Mars	Antall April	Antall Mai	Antall Juni	Antall Juli	Antall Aug	Antall Sep	Antall Okt	Antall Nov	Antall Des
Kommunalteknisk drift – vann	5300	<b>897</b>	245904	47	53	184	102	130	89	66	52	39	42	50	43
Kommunalteknisk drift – vann	5300	<b>700</b>	170233	48	75	94	15	214	64	45	7	39	30	21	48
Kommunalteknisk drift - vann	5300	<b>663</b>	173583	40	65	94	209	5	81	49	3	27	3	27	60
TFF 1	3743	<b>603</b>	145793	0	0	0	0	39,75	10,5	66,5	117,23	92,52	158,75	80,25	37,5
Kommunalteknisk drift – vann	5300	<b>527</b>	127058	52	38	75	148	79	60	26	0	0	10	2	37
TFF 1	3743	<b>463,56</b>	151191	0	19,5	9,25	38,5	27,75	0	26,25	0	0	42,25	44	256,06
TFF 3	3741	<b>421,92</b>	109716	13	53	20	15	56	12	24,5	0	77,5	67,92	24,5	58,5
TFF 2	3742	<b>418,04</b>	139813	0	0	0	0	59	13,25	60,5	210,29	197,75	-142	8,25	11
TFF4	3755	<b>407,25</b>	143277	0	21,5	49,25	21,75	77,5	2,5	48,75	2	0	176	8	0
Kommunalteknisk drift – vei	5230	<b>399,5</b>	72074	25,5	37	0	117,5	86,5	0	99	0	0	0	0	34
Brann	5400	<b>395</b>	160441	0	7,5	16	37,5	44	50	49	16,5	22	53	63,5	36
TFF 1	3741	<b>392,1</b>	115307	0	94,5	33,5	28,75	43,25	27,5	7,5	25,5	8,1	28,25	44	51,25
Kommunalteknisk drift – vei	5230	<b>383</b>	166265	42,5	48	49	66	43,5	30	47	0	19	0	0	38
TFF 2	3742	<b>374,98</b>	92306	0	26,25	40,23	32,5	34,75	31,75	30,75	54,25	25,5	32,25	43,25	23,5
Rypefjord sykehjem	3810	<b>374,25</b>	96376	44,75	59,75	0	30	38,25	36,5	9,5	39	51,5	39	26	0
Brann	5400	<b>373,5</b>	130097	0	29	0	26	0	87	0	102	0	41	0	88,5
Kommunalteknisk drift – vann	5300	<b>370</b>	86511	0	0	0	0	49	99	70	10	42	47	13	40
TFF 1	3743	<b>342,25</b>	120230	43,75	24	40	37,5	34,25	18,25	10,75	15,5	0	18,5	67,25	32,5
Kommunalteknisk drift – vann	5300	<b>341,5</b>	57310	0	14,5	0	153,5	59	46,5	39	0	0	0	0	29
TFF 5	3740	<b>313,83</b>	69172	42	0	3	0	95,83	38	17	0	1	106	11	0
Kommunalteknisk drift - vei	5230	<b>307,5</b>	76984	0	38	0	101,5	72	0	59	0	0	5	0	32

## Rådmannens vurdering

Sektor helse og omsorg har hatt en partssammensatt arbeidsgruppe som har jobbet med forslag til løsninger knyttet til reduksjon av uønsket deltid og andre turnusordninger. Sluttrapporten følger vedlagt, og utdypes ikke videre i denne saksutredningen. Rådmannen støtter konklusjonene og anbefalingene videre i sluttrapporten. Rådmannen anbefaler formannskapet å stille seg bak disse anbefalingene i sluttrapporten.

Flere tiltak ble vedtatt av kommunestyret 4. mars 2010, og en ser fruktene av vedtaket ved at eksempelvis antall vakanser i sektor helse og omsorg er sterkt redusert. Omfanget ufrivillig deltid er redusert, og enhetene får i større grad turnus- og bemanningsplaner som dekker faktiske driftsbehov.

Administrasjonen jobber med andre personaltiltak som vil redusere overtidsbruk og behov for eksternt personell i blant annet Tjenesten for funksjonshemmede. Det er derfor grunn til å forvente ytterligere forbedringer. Det nevnes blant annet:

- Kommunestyret har vedtatt bygging av 28 boenheter for TFF, og med to nye bofellesskap ferdig 2012 vil det medføre mindre sårbar drift mht personell
- 4 egne ansatte har gått deltid vernepleier med tiltakspakke fra arbeidsgiver, og disse er ferdig juni 2011, og har 2 års bindingstid til kommunen
- 5 miljøterapeuter er rekruttert på karrieredag ved Høgskolen i Harstad 15. feb, begynner etter sommerferien
- Lokale forhandlinger mht særskilte rekrutterings- og stabiliseringstiltak er like rundt hjørnet, med blant annet tiltak som tilleggslønn for enheter med særskilte utfordringer. Disse tiltakene vil berøre alle grupper med særskilte rekrutterings- og stabiliseringsutfordringer.

Det må fremheves at overtidsforbruk generelt er redusert i 2010 kontra 2009, innen spesielt brann/beredskap og sektor helse og omsorg. Antallet ansatte med høy overtidsbelastning er sterkt redusert fra 2009 til 2010. For Hammerfest kommune samlet ble overtidsforbruket redusert fra 52310 timer i 2009, til 40806 i 2010 (-11503 timer). 54 ansatte har over 200 overtidstimer, og av disse har 21 over 300 timer. I 2009 var det 88 ansatte som hadde over 200 overtidstimer, og av disse hadde 47 over 300 timer. Kontroll og oppfølging av overtidsforbruk og bruk av eksternt personell er i all hovedsak blitt betydelig bedre innen de større enhetene i sektor helse og omsorg, med unntak av mindre deler av Tjenesten for funksjonshemmede. Administrasjonen tar selvkritikk på flere forhold, eksempelvis at det er lite positivt at elementære forhold som gyldige turnuser ikke har vært i orden over lengre tid. Det må etterstrebtes bedre "kontroll i sysakene" innen det personaladministrative området i disse driftsenhetene.

Administrasjon har pr i dag ikke grunnlag for å anta at det forekommer "sosial dumping" av leverandører Adecco helse as eller Adecco as som har rammeavtaler med Hammerfest kommune. Hammerfest kommune er ikke bundet av avtaler med andre leverandører pr i dag. Med hensyn til nye avtaler som kommer er det lagt inn nødvendige klausuler for å kunne si opp avtaler med parter som eventuelt ikke driver etter gjeldende tariff eller vilkår gjeldende for denne delen av arbeidslivet. På generelt grunnlag vil administrasjonen kunne følge disse leverandørene nøye, og i hvert enkelt tilfelle vurdere sanksjoner dersom det avdekkes forhold som ikke er i tråd med vanlige vilkår.

Sykefraværet i Hammerfest kommune var i 2010 på 9,5 %, og med et veldig jevnt nivå på alle månedene. Utvikling viser en lett nedgang fra 12,1% i 2003. Siden 2009 har sykefraværet vært under 10 %. Tallene for korttids sykefravær er ca. 1,6 % i 2010. Virksomheter med høyt sykefravær kan grupperes og det gjelder SFO enhetene, virksomheter i Helse og omsorg, vann

og avløp, et par tilfeller av barnehager, og rustjenesten. For disse gruppene snakker vi om totalt sykefravær mellom 15 og 23 %. Det er understreket at virksomheter som Rypefjord bokollektiv og alderspensjonat, og Psykiatritjenesten, har lavt sykefravær. Dette er indikasjon på resultat av arbeid fokusert på nærvær.

#### Sykefraværstatistikk 2005-2010:

	Gj. Snitt				1. tertial	Gj. Snitt				2. tertial	Gj. Snitt				3. tertial	Totalt for året
	Jan	Feb	Mar	Apr		Mai	Jun	Jul	Aug		Sep	Okt	Nov	Des		
<b>2010</b>	10,1 %	9,8 %	9,3 %	10,2 %	9,8 %	10,9 %	10,5 %	8,3 %	5,7 %	8,7 %	8,5 %	9,7 %	11,2 %	10,0 %	9,8 %	<b>9,5 %</b>
<b>2009</b>	12,1 %	12,5 %	11,9 %	10,2 %	11,7 %	9,9 %	8,7 %	6,2 %	5,9 %	7,6 %	9,4 %	10,0 %	10,5 %	8,1 %	9,6 %	<b>9,7 %</b>
<b>2008</b>	11,7 %	10,6 %	10,1 %	10,6 %	10,7 %	12,1 %	11,5 %	8,2 %	8,1 %	9,9 %	10,6 %	10,9 %	11,2 %	12,0 %	0,0 %	<b>10,7 %</b>
<b>2007</b>	13,0 %	14,3 %	13,1 %	10,7 %	12,2 %	11,8 %	10,1 %	7,7 %	8,0 %	9,5 %	9,7 %	10,8 %	12,4 %	11,9 %	0,0 %	<b>11,1 %</b>
<b>2006</b>	11,2 %	12,6 %	12,4 %	11,1 %	11,2 %	10,2 %	11,6 %	9,4 %	8,6 %	9,9 %	10,4 %	10,7 %	12,8 %	12,0 %	0,0 %	<b>11,1 %</b>
<b>2005</b>	10,5 %	11,7 %	11,7 %	11,4 %	11,0 %	9,7 %	10,9 %	5,7 %	6,0 %	0,0 %	9,6 %	9,9 %	10,7 %	10,2 %	0,0 %	<b>9,8 %</b>
<b>2004</b>	12,2 %	12,3 %	12,6 %	11,8 %	12,2 %	11,9 %	10,9 %	7,4 %	7,0 %	0,0 %	7,9 %	8,4 %	11,2 %	9,7 %	0,0 %	<b>10,3 %</b>
<b>2003</b>	13,0 %	13,9 %	14,6 %	13,2 %	13,7 %	12,5 %	11,9 %	8,7 %	7,6 %	0,0 %	10,8 %	13,0 %	13,0 %	12,9 %	0,0 %	<b>12,1 %</b>

Rådmannen vil poengtere at Hammerfest kommune har vært gjennom omfattende endringsprosesser siden 2008, som følge av prosjektet ”Forbedret ressursbruk”. Hele den administrative organiseringen er endret, hvor en har gått fra ny sektorinndeling fra 7 til 3 sektorer. Videre er det satt sammen ny strategisk ledergruppe med endrede roller, samtidig som virksomhetslederrollen i ny organisasjon er ytterligere tydeliggjort og selvstendiggjort. Svært mange driftsenheter har fått endret sin administrative tilknytning, og en har redusert antallet virksomheter til fordel for et antall større virksomheter som omfatter flere beslektede fagenheter. Tross tider med omfattende endringsprosesser kan man gledelig konstatere lavere sykefravær og redusert overtidsbelastning på kommunens ansatte. Det er fortsatt rom for ytterligere forbedringer. Ny organisasjon har knapt vært satt i halvannet år, og en vil kunne anta at den positive utviklingen vil fortsette også det nærmeste året.

Siden 2010 har administrasjon hatt HMS- koordinator i sentraladministrasjonen, noe som har vært svært positivt for organisasjonen. Fokuset på HMS har blitt betydelig forsterket de senere år, og svært mange av våre virksomheter har hatt stort fokus på dette. Eksempelvis har et stort antall enheter gjennomført ROS- analyser, tilsyn av Arbeidstilsynet, arbeidsmiljøundersøkelser og fokus på nærværarbeid. Det ble sent høsten 2010 innført nytt avvikssystem (QM+) for Hammerfest kommune, og implementeringen er i full gang. Arbeidsmiljøutvalget er blitt revitalisert, og behandler løpende aktuelle saker innen HMS- området.

Endret og tydeligere organisasjon med fokus på HMS arbeid kan antas å ha vært medvirkende til lavere overtidsbelastning og lavere sykefravær i virksomhetene. Videre har mer profesjonelt rekrutteringsarbeid gjennom rekrutteringsteamet vært en sterk bidragsyter til at en har langt færre vakanser i dag kontra samme tid i 2009 og 2010.

Nye tiltak som endret infrastruktur for drift av omsorgsboliger for utviklingshemmede, nye bemanningsplaner, turnuser og arbeidstidsordninger, samt ytterligere rekrutterings- og stabiliseringstiltak og fortsatt sterkt fokus på rekruttering, vil være nøkkelord for ytterligere forbedringer av overtidsbruk og sykefravær.



## **Rådmannens forslag til vedtak**

1) Formannskapet stiller seg bak anbefalingen i sluttrapport om uønsket deltid, og ber administrasjonen innføre og videreføre tiltak som:

- økt grunnbemanning og utvidelse av deltidsstillinger på driftsenhetene, dette for internt å kunne dekke personellbehov ved normalt fravær. Tiltak finansieres ved bruk av variable lønnsmidler
- innføring av noe mer helgebelastning i turnuser på enheter med høyt antall helgevakanter, dog ikke med omfang som kan beskrives som "hinkehelg"
- innføring av oljeturnus/langturnus i flere driftsenheter, av hensyn til særskilte brukerbehov, driftsbehov og forbedret rekrutteringsevne
- innføring av særskilte rekrutterings- og stabiliseringstiltak for å forbedre rekrutteringsevne og beholde den arbeidskraften man allerede har

2) Administrasjonen bes si opp avtaler og avslutte engasjement av vikarbyrå som ikke kan dokumentere at deres ansatte har lønns- og arbeidsvilkår som ikke er dårligere enn det som følger av gjeldende landsomfattende tariffavtale, eller det som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke.

3) Administrasjonen bes å vurdere nærmere hvilke tiltak som kan iverksettes for å redusere overtidsbelastningene innen virksomhetene brann/beredskap og kommunalteknisk drift.

## **PS 20/11 Godkjenning av protokoll**

### **Rådmannens forslag til vedtak:**

Protokoll fra møte den 02.03.2011 godkjennes.