



## Møteinnkalling

**Utvalg**

Partssammensatt utvalg

**Dato**

08.10.2024 kl. 10:00

**Sted**

Asker rådhus

### Merknad

Eventuelt forfall meldes snarest til:

Politisk.sekretariat@asker.kommune.no.

Varamedlemmer møter etter nærmere avtale med møtesekretær.

### Tema

- Prosjekt heltidskultur
- Omstilling

### Sakskart

---

**Saker til behandling**

---

5/24	24/15970-1	Godkjenning av protokoll PSU 12. mars 2024
------	------------	--

---

6/24	24/15607-1	Likestillingsrapport 2023 - Asker kommunes aktivitets- og redegjørelsesplikt
------	------------	--

---

7/24	24/02033-4	Mandat heltidskultur og årshjul for 2024 og 2025
------	------------	--

---

**Referatsaker**

---

Asker, 26.09.2024  
Lene W. Conradi  
ordfører



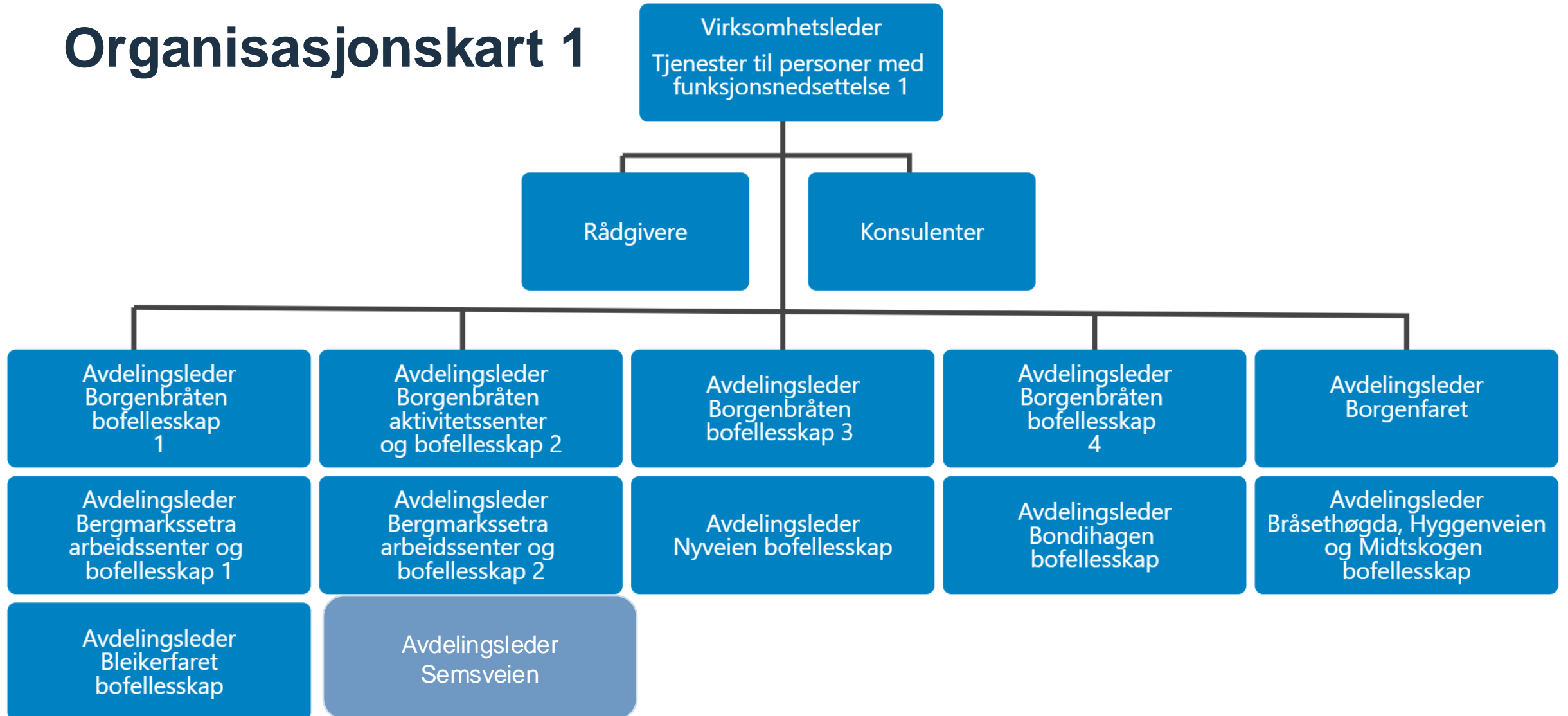
Asker  
kommune

# PSU

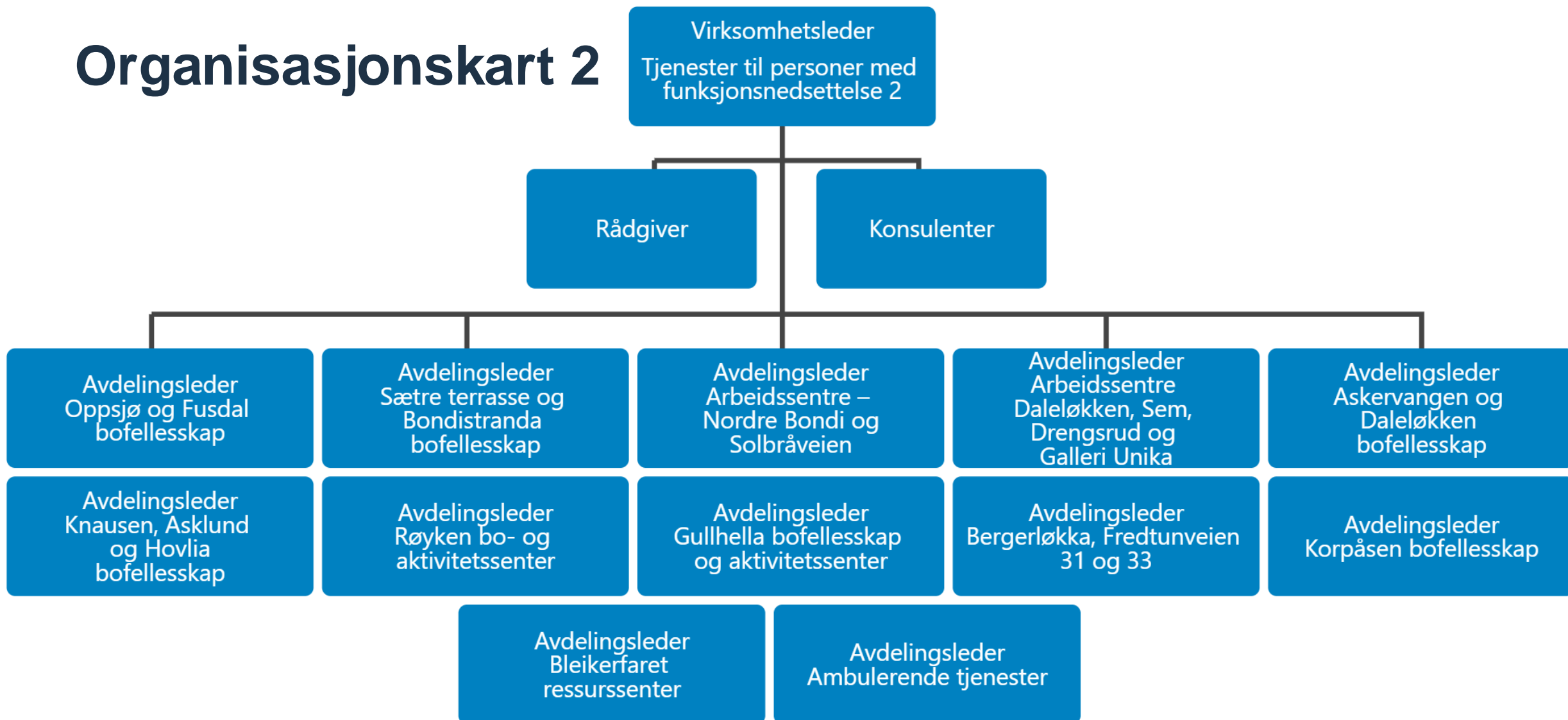
Heltidskultur i tjenester til  
personer med funksjonsnedsettelse

Asker 08.10.2024

# Organisasjonskart 1



# Organisasjonskart 2



# Tjenester til personer med funksjonsnedsettelse

- Ansattgruppe:
  - 23 avdelingsledere, fordelt på 40 lokasjoner
  - 26 fagkoordinatorer
- I turnus:
  - I underkant av 50 vernepleiere
  - I underkant av 20 sykepleiere
  - Drøyt 80 miljøterapeuter
  - 232 helsefagarbeidere
- 245 assistenter
- Ca 250 uten fast stillingsforhold.
- Antall tjenestemottakere:
  - 250 i bemannet bolig
  - 60 i ambulerende tjenester
  - En tredjedel defineres som «ressurskrevende»
  - Vedtak kap. 9; 30 stk.

# Bondihagen

- Bondihagen bofellesskap. Med 21 leiligheter  
Boligen er delt in i 5 enheter med personal tilknyttet i turnus i hver etasje.
- Beboerne har varierende bistandsbehov og trenger veiledning og tilrettelegging i hverdagen. Det er beboere med kapittel 9
- Beboerne har tilbud om arbeid eller aktivitet på dagtid.
- Avdelingen utgjør totalt 30 årsverk.
- Stor andel deltid- mange helge stillinger dvs snittstillinger på 50% . Fravær 2024 = 7,8%



# Røyken bo og aktivitetssenter

Røyken Bo- og Aktivitetssenter er et bofellesskap for mennesker med funksjonsnedsettelse, og består av to boenheter, med henholdsvis 4 og 7 leiligheter. Avdelingen yter døgnkontinuerlige tjenester til 11 beboere i tillegg til drift av et dagaktivitetssenter med 10 plasser.

## Utfordringer:

- lederskifter
- Konflikter, mye knyttet til økonomi og bemanning
- Sykefravær- helt opp i 27 %, 16 % nå
- Merforbruk økonomi
- Nedbemanning- har redusert rammen og dermed bemanningen betydelig. Turnus er kun midlertidig godkjent, det er igangsatt et arbeid rundt dette med bistand fra HTV. Håper på gevinst av god planlegging jmf Askermodellen - avhengig av god involvering og forankring i ansattgruppen
- Tilhørighet i "ny" kommune, de hadde tidligere en bestiller-utførermodell der penger fulgte tjenesten





# Sykefravær og andre utfordringer

- [Slik samlet de seg rundt sykefraværsarbeidet - Idébanken \(idebanken.org\)](http://idebanken.org)
- Prosessen førte til ett sykefravær på 7,8 prosent.
- Sykefraværet har nå steget til ca 11-12 prosent. Dette gir oss en økt kostnad på 3,7 millioner.
- 1 jobb – en jobb å leve av. Stor utfordring med små tilleggsstillinger i vår tjeneste og annet arbeid ved siden av. (ikke deltid, men mertid)
- Kravstillinger pga vikarbruk, ofte av ansatte uten utdanning, dette låser mulighetene for å rekruttere fagpersoner, fag er et krav i loven rundt makt og tvang
- Mange med helseutfordringer som er i behov for å tilpasse stillingsprosentene på en god måte, kombinert med andre ytelser

# Budsjett

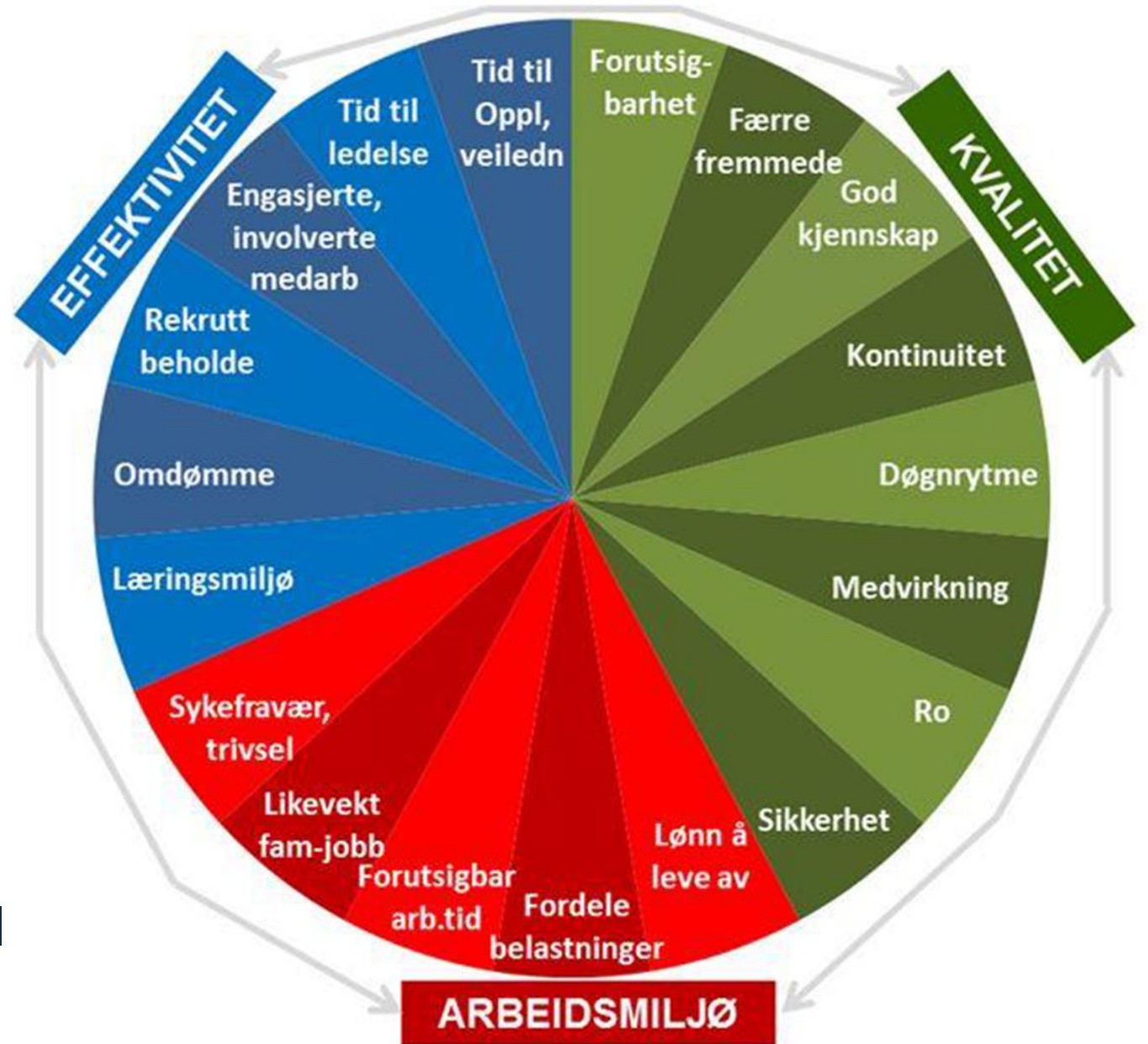
- Årsverk er tatt betydelig ned fra 2020, siste omstilling i 2024 var 33 årsverk uten at tjenestene ble endret.
- Rammen er redusert hvert år, nye tiltak er gjennomført

# Heltid, HVORFOR

## MÅLET

Best mulig tjeneste til  
Tjenestemottaker

- Hvordan vil vi at tjenesten vår skal være?
- Hva må vi endre på arbeidsplassen for å få dette til



HELTIDSKULTUR

TURNUS

ARBEIDSTIDSORDNINGER

TILTAK

MATEMATIKK

"TEKNISK"

HOLDNINGER

FORANKRING

EIERSKAP

KULTUR

NORM



Asker  
kommune

# Presentasjon av Likestillingsrapporten 2023

8. Oktober 2024

# Bakgrunn for rapportering

Asker kommune har utarbeidet en redegjørelse om likestilling og diskriminering.

- **Formål:**

Likestillingsredegjørelsen skal skape oppmerksomhet rundt arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering, og bidra til at kommunen arbeider mer systematisk innenfor feltet. Ved å sammenligne redegjørelsene over flere år kan vi måle progresjon i likestillingsarbeidet.

- Lovbestemte plikt til å jobbe med likestilling og mot diskriminering, samt dokumentere og redegjøre for arbeidet.
- Følger av Likestillings- og diskrimineringsloven § 24.
- Publiseres i årsberetningen eller i et annet offentlig tilgjengelig dokument (årsrapport, på nettsiden eller lignende).

# Hva skal det rapporteres på?

## Årlig skal det gjøres rede for:

- Kjønnsbalanse totalt i kommunen
- Midlertidig ansatte
- Deltidsansatte
- Uttak av foreldrepermisjon

## Annethvert år skal det som et minimum redegjøres for:

- lønnsforskjeller mellom kvinner og menn totalt
- lønnsforskjeller mellom kvinner og menn på ulike stillingsnivå/-grupper
- kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper
- ufrivillig deltid blant kvinner og menn

# Overordnede funn - kjønnsfordeling

## Kjønnsfordeling i Asker kommune

Ved utgangen av 2023 var det i alt 5502 årsverk i kommunen. Kvinner utgjorde 75,1 prosent og menn 24,9 prosent. Forholdstallene har holdt seg stabile over tid også på nasjonalt nivå.

Kvinner utgjør fortsatt et flertall innenfor de fleste stillingstypene.





# Andre overordnede resultater

Fordeling kvinner og menn i kommunedirektørens ledergruppe	
Andel kvinner	50 %
Andel menn	50 %
Fordeling kvinner og menn på virksomhetsledernivå	
Andel kvinner	78,30 %
Andel menn	21,70 %
Kjønnsbalanse	
Antall kvinner	4909
Antall menn	1633
Midlertidige ansatte	
Antall kvinner	279
Antall menn	116
Uttak av foreldrepermisjon	
Kvinner	33 uker
Menn	17 uker
Deltidsarbeid	
Antall kvinner	1974
Antall menn	497

# Rekruttering

- Asker må legge til rette for å rekruttere personer som står utenfor arbeidslivet. «Kommunen er en mangfoldig arbeidsplass, og de ansatte skal gjenspeiler mangfoldet i samfunnet.»
- Alle stillingsannonsene inneholder følgende tekst: Vi mener inkludering og mangfold er en styrke, og oppfordrer kvalifiserte kandidater til å søke uansett alder, kjønn, funksjonsevne eller kulturell bakgrunn.
- Høsten 2023 ble det etablert felles prinsipper for rekruttering i kommunen.

# Heltidskultur

Eget prosjekt for Heltidskultur.

- I pilotarbeidet jobbes det med å prøve ut nye turnusordninger og implementering av TØRN-modellen.
- Høsten 2023 ble det utarbeidet en ny turnusmodell, «Askermodellen».

	2020	2021	2022	2023
Andel heltidsansatte	59,4 %	59,6 %	61,9 %	63,9
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	81,9 %	81,4 %	82,3 %	83,2

# Arbeid videre

- Revidere Temaplan for arbeidsgiverpolitikken
- Regnbuesertifisering
- Heltidskultur – nye piloter
- Opplæring i partssamarbeid



Asker  
kommune

# Omstillinger – fra et HR perspektiv

Partssammensatt utvalg

8. Oktober 2024

# Agenda

- Medbestemmelse i Asker kommune
- Omstillingsveileder
- Prinsipper om omstilling
- Møte- og talerett i politiske møter

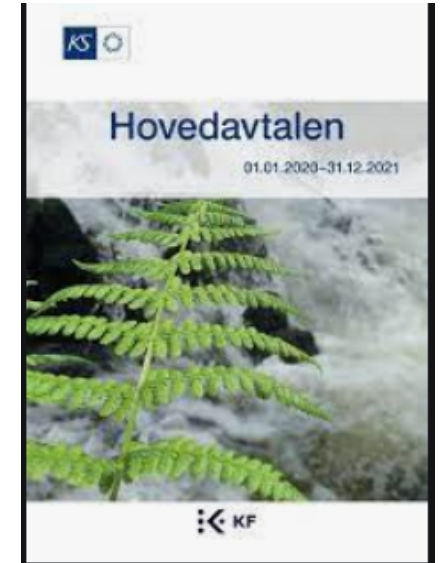
# Prinsipper for medbestemmelse i Asker kommune

- Etablerte nye prinsipper for medbestemmelse i 2023
- Utarbeidet i fellesskap mellom arbeidsgiver og organisasjonene
- Enighet om at medbestemmelse må fungere på alle nivå i organisasjonen
- Felles struktur
- Gjennomført fellesskolering (2023 – 2024) i Hovedavtalen og de nye medbestemmelsesprinsippene for alle tjenesteområder - «Hvordan gjør vi det hos oss»

# Felles opplæring i HA og medbestemmelse

Skape et godt grunnlag for å:

- Skape et **best mulig samarbeid** mellom partene
- Sikre og legge til rette for **gode prosesser** mellom partene
- Positiv **utvikling** av kvalitativt gode tjenester i Asker kommune
- Samarbeid basert på **tillit og gjensidig forståelse** for partenes ulike roller





## Mål for fellesskoleringen/opplæringen

- Grunnleggende forståelse for Hovedavtalens formål og intensjoner
- Medvirkning etter arbeidsmiljølovens bestemmelser
- Medbestemmelsesordningene i Asker kommune
- Best mulig samarbeid mellom partene – på alle nivå
- Tillit og gjensidig forståelse for partenes ulike roller
- Sikre og legge til rette for gode prosesser mellom partene
- Utvikle gode tjenester

# Omstillingsrutine/veileder

- Asker kommune har en egen omstillingsrutine/veileder
- Rutinen benyttes ved omstillinger som skyldes:
  - Organisatoriske endringer / omstilling
  - Bemanningstilpasning, herunder nedbemanning
- Rutinen er tilgjengelig for alle i vårt kvalitetssystem Simpli
- HR bistår i alle større omstillingsprosesser
- Det er etablert et eget omstillingsutvalg, består av representanter fra HR, HTV og HVO

# Viktige premisser i omstillingen

- Kommunen vil legge til rette for en god prosess og medvirkning på alle nivåer, og omstillingen vil bli håndtert i tråd med Hovedavtalen, Hovedtariffavtalen og arbeidsmiljøloven og følger Asker kommunes omstillingsrutine med nødvendige tilpasninger. Arbeidsgiver legger stor vekt på tillitsvalgtes og verneombudets medvirkning og involvering i prosessen.
- Det er et mål gjennom omstillingene i 2025 og fremover at ansatte ikke mister jobben i Asker kommune. Ansatte som blir berørt av omstilling i sin virksomhet skal så langt det er mulig få tilbud om annet arbeid i kommunen. Dette må utredes grundig og drøftes med de tillitsvalgte dersom det blir aktuelt.

# Overordnede prinsipper for omstilling

- Etableres i samarbeid med hovedtillitsvalgte
- Formål:
  - Ønske om en best mulig omstillingsprosess for de ansatte
  - Bidra til et godt partssamarbeid
  - Forsøke å skape forutsigbare, effektive og gode prosesser
  - Om mulig avklare og enes om problemstillinger på et overordnet nivå i forkant av forestående omstillingsprosesser i 2025.

## Punkter det er aktuelt å drøfte

- PSU og AMU sin rolle i omstillingsprosessene
- Medbestemmelsesordningen
- Kommunikasjon og informasjon til ansatte
- Utvalgskrets, utvalgskriterier
- Vakante stillinger før, under og etter omstillingsprosessen
- Tilbud om annet passende arbeid ved overtallighet
- Rammer og mulighet for frivillige løsninger gjennom dialog

# Møte- og talerett i politiske møter

- Bakgrunn: kommuneloven § 13-4 og henvendelse fra hovedtillitsvalgte som ønsker at det utarbeides retningslinjer for bruk av møte- og talerett i politiske møter
- Forslag til retningslinjer er drøftet med hovedtillitsvalgte 7. oktober
- Endelig forslag skal behandles av Kommunestyret

## § 13-4. Møterett for ansattes representanter i folkevalgte organer

Representanter for de ansatte i kommunen eller fylkeskommunen har møte- og talerett i folkevalgte organer når de behandler saker som gjelder forholdet mellom de ansatte og kommunen og fylkeskommunen som arbeidsgiver. Hvis de ansatte er representert i styret for et kommunalt eller fylkeskommunalt foretak etter [kapittel 9](#), gjelder ikke bestemmelsen her.

Representanter for de ansatte har ikke rett til å delta i behandlingen av saker som gjelder arbeidsgivers forberedelser av forhandlinger med arbeidstakere, arbeidskonflikter, rettsvister med arbeidstakerorganisasjoner eller oppsigelse av tariffavtaler.



Asker  
kommune



## Saksframlegg

**Arkivsak**  
24/15970-1

**Saksbehandler**  
Julie Benedicte Bøye

**Behandles av**  
Partssammensatt utvalg

**Møtedato**  
08.10.2024

### Godkjenning av protokoll PSU 12. mars 2024

#### Ordførers forslag til vedtak:

1. Protokoll fra møte i partssammensatt utvalg (PSU) 12. mars 2024 godkjennes slik den foreligger.

#### 1. Sammendrag og konklusjon

Utkast til protokoll fra møte i partssammensatt utvalg 12. mars 2024 følger vedlagt.

Lene W. Conradi  
ordfører

*Dokumentet er elektronisk godkjent.*

**Vedlegg:**  
Protokoll PSU 12.03.2024





## Saksprotokoll

**Arivsak**  
24/15970

**Saksbehandler**  
Julie Benedicte Bøye

**Behandlet av**  
1 Partssammensatt utvalg

**Møtedato**      **Saksnr.**  
08.10.2024      5/24

### Godkjenning av protokoll PSU 12. mars 2024

Partssammensatt utvalg har behandlet saken i møte 08.10.2024 sak 5/24

#### Behandling

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

#### Vedtak

1. Protokoll fra møte i partssammensatt utvalg (PSU) 12. mars 2024 godkjennes slik den foreligger.



## Møteprotokoll

### Partssammensatt utvalg

<b>Dato</b>	<b>Tid</b>	<b>Sted</b>
12.03.2024	10:00 – 11:30	Asker rådhus

Møtet ble ledet av Lene W. Conradi.

#### Innkalte:

<b>Funksjon</b>	<b>Navn</b>	<b>Møtte for</b>
Ordfører	Lene W. Conradi (H)	
Varaordfører	Monica Vee Bratlie (H)	
Utvalgsmedlem	Håvard Vestgren (H)	
Utvalgsmedlem	Stig Wettre-Johnsen (H)	
Utvalgsmedlem	Waldemar R. Garntangen (H)	
Utvalgsmedlem	Ivar Granum (A)	
Utvalgsmedlem	Marianne Riis Rasmussen (A)	
Varamedlem	Turid Lohne Velund (H)	Tonje Lavik Pederssen (FrP)
Utvalgsmedlem	Rikard Gaarder Knutsen (FrP)	
Utvalgsmedlem	Elisabeth Holter-Schøyen (V)	
Utvalgsmedlem	Hanne Lisa Matt (MDG)	
Utvalgsmedlem	Anders Nordmo (SV)	
Utvalgsmedlem	Eva Høili (KRF)	
Utvalgsmedlem	Anders Fosen, Fagforbundet	
Varamedlem	Pia Irene Rosenvinge, Fagforbundet	Ole Tommy Meland, Fellesorganisasjonen
Utvalgsmedlem	Børre Holen, Utdanningsforbundet	
Utvalgsmedlem	Kirstin Katharina Steinat, Norsk Sykepleierforbund	

**Forfall:**

Utvalgsmedlem            Tonje Lavik Pederssen (FrP)

Utvalgsmedlem            Ole Tommy Meland, Fellesorganisasjonen

**Til stede med møte- og forslagsrett:**

Mustafe Demaj, Delta

David Hunstad, Akademikerne

Tonje O. Billand, Hovedverneombud

**Til stede fra administrasjonen:**

Kommunedirektør        Lars Bjerke

Direktør organisasjon,    Randi Sandli  
styring og utvikling

HR-sjef                    Trude Berdal Steinmo

Protokollfører

Det var ingen bemerkninger til innkallingen, og ordfører gjorde oppmerksom på at møtet ble streamet.

## Saksliste

Side

---

### Saker til behandling

---

<a href="#">1/24</a>	24/03142-1	Godkjenning protokoll PSU 21. november 2023	4
----------------------	------------	---	---

---

<a href="#">2/24</a>	24/01883-1	Årshjul for saker til behandling i PSU	4
----------------------	------------	--	---

---

<a href="#">3/24</a>	23/09599-4	Sykefraværet i Asker kommune i 2023	5
----------------------	------------	-------------------------------------	---

---

<a href="#">4/24</a>	24/00815-3	10-FAKTOR medarbeiderundersøkelsen 2023/24	6
----------------------	------------	--	---

---

### Referatsaker

---

# Saker til behandling

## 1/24 Godkjenning protokoll PSU 21. november 2023

<b>Behandlet av</b>	<b>Møtedato</b>	<b>Saksnr.</b>
1 Partssammensatt utvalg	12.03.2024	1/24

Ordførers forslag til vedtak:

1. Protokoll fra møte i partssammensatt utvalg (PSU) 21. november 2023 godkjennes slik den foreligger.

## Behandling

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

## Vedtak

Protokoll fra møte i partssammensatt utvalg (PSU) 21. november 2023 godkjennes slik den foreligger.

[Lagre vedtak]

## 2/24 Årshjul for saker til behandling i PSU

<b>Behandlet av</b>	<b>Møtedato</b>	<b>Saksnr.</b>
1 Partssammensatt utvalg	12.03.2024	2/24

Kommunedirektørens forslag til vedtak:

1. Sak om årshjul for behandling av i Partssammensatt utvalg (PSU) tas til orientering.

### **Behandling**

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

### **Vedtak**

Sak om årshjul for behandling av saker i Partssammensatt utvalg (PSU) tas til orientering.

[Lagre vedtak]

### **3/24 Sykefraværet i Asker kommune i 2023**

<b>Behandlet av</b>	<b>Møtedato</b>	<b>Saksnr.</b>
1 Partssammensatt utvalg	12.03.2024	3/24
2 Arbeidsmiljøutvalget	11.04.2024	

Kommunedirektørens forslag til vedtak:

1. Saken om sykefraværet i Asker kommune tas til orientering

### **Behandling**

Rådgiver Inger Helene Elstad innledet til saken (*presentasjon*).

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

### **Vedtak**

Saken om sykefraværet i Asker kommune tas til orientering.

[Lagre vedtak]

### **4/24 10-FAKTOR medarbeiderundersøkelsen 2023/24**

<b>Behandlet av</b>	<b>Møtedato</b>	<b>Saksnr.</b>
1 Arbeidsmiljøutvalget	15.02.2024	5/24
2 Partssammensatt utvalg	12.03.2024	4/24

Kommunedirektørens forslag til vedtak:

1. Redegjørelsen om 10-FAKTOR medarbeiderundersøkelsen 2023/24 tas til orientering.

### **Behandling**

HR-sjef Trude Berdal Steinmo innledet til saken (*presentasjon*).

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

### **Vedtak**

Redegjørelsen om 10-FAKTOR medarbeiderundersøkelsen 2023/24 tas til orientering.

[Lagre vedtak]

# Referatsaker

1.	HR-sjef Trude Berdal Steinmo og Virksomhetsleder heldøgns omsorg 2 Toril Norgren Håkonsen orienterte om Heltidskultur i Asker kommune ( <i>presentasjon</i> ).
2.	HR-sjef Trude Bredal Steinmo orienterte om overordnet strategisk kompetanseplan 2024-2027 ( <i>presentasjon</i> ).





## Saksframlegg

**Arkivsak**  
24/15607-1

**Saksbehandler**  
Unni Hübertz Flugstad

**Behandles av**  
Partssammensatt utvalg

**Møtedato**  
08.10.2024

### **Likestillingsrapport 2023 – kommunens aktivitets- og redegjørelsesplikt**

#### **Kommunedirektørens forslag til vedtak:**

1. Kommunedirektørens redegjørelse tas til orientering

#### **1. Sammendrag**

Asker kommune har utarbeidet en redegjørelse om likestilling og diskriminering. Dette følger av den lovbestemte plikten til å jobbe med likestilling og mot diskriminering, samt dokumentere og redegjøre for arbeidet.

Det er et krav om at redegjørelsen skal publiseres i årsberetningen eller i et annet offentlig tilgjengelig dokument (årsrapport, på nettsiden eller lignende). Dette er aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) og følger av Likestillings- og diskrimineringsloven § 24.

Likestillingsredegjørelsen skal skape oppmerksomhet rundt arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering, og bidra til at kommunen arbeider mer systematisk innenfor feltet. Ved å sammenligne redegjørelsene over flere år kan vi måle progresjon i likestillingsarbeidet.

#### **2. Bakgrunn for saken**

Bakgrunn for saken er myndighetenes krav om at kommunen gjør rede for arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Årlig skal det gjøres rede for:

- Kjønnsbalanse totalt i kommunen

- Midlertidig ansatte
- Deltidsansatte
- Uttak av foreldrepermisjon

Annethvert år skal det som et minimum redegjøres for:

- lønnsforskjeller mellom kvinner og menn totalt
- lønnsforskjeller mellom kvinner og menn på ulike stillingsnivå/-grupper
- kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper
- ufrivillig deltid blant kvinner og menn

### 3. Saksopplysninger

Rapporten viser at kvinner utgjør 75,10 prosent av i alt 5 502 årsverk i kommunen. Dette er en fordeling som har holdt seg stabil over lengre tid, også på nasjonalt nivå. Kvinner utgjør også et flertall innen de fleste stillingstyper.

	Kvinner	Menn
Prosentvis fordeling kvinner og menn i kommunen	75,1 %	24,9%
Kjønnsbalanse	4909 ansatte	1633 ansatte
Prosentvis fordeling kvinner og menn i kommune direktørens ledergruppe	50 %	50 %
Prosentvis fordeling kvinner og menn virksomhetsledere	78,3 %	21,7 %
Kjønnsbalanse alle ledere (virksomhetsledere, kommunalsjefer, direktører)	69 kvinner	23 menn
Midlertidig ansatte	279 ansatte	116 ansatte
Uttak foreldrepermisjon	33 uker	17 uker
Andel heltidsansatte	63,9 %	
Gjennomsnittlig stillingsprosent	83,2 %	

Rapporten redegjør for hvordan vi arbeider aktivt med å fremme likestilling og forhindre diskriminering på ulike områder. Videre beskriver den at vi arbeider strategisk med grunnlag i kommunens arbeidsgiverpolitiske plattform,

personalpolitiske retningslinjer og prinsipper samt andre styrende dokumenter.

#### **4. Kommunedirektørens vurdering og konklusjon**

Saken er relevant for bærekraftmål 8 – Anstendig arbeid og økonomisk vekst. Vi skal jobbe for å fremme varig, inkluderende og bærekraftig økonomisk vekst, full sysselsetting og anstendig arbeid for alle. Kommunens arbeid med å fremme likestilling og hindre diskriminering går inn i dette målet.

Kommunedirektøren mener rapporten viser at kommunen jobber godt med å fremme likestilling og hindre diskriminering innenfor flere områder. Blant annet er arbeidet med heltidskultur godt i gang. En årlig redegjørelse vil sette søkelys på arbeidet og systematikken vil bidra til at vi kan måle progresjon i arbeidet.

Redegjørelsen viser at kommunen har oppfylt sin rapporteringsplikt.

Kommunedirektøren anbefaler partssammensatt utvalg å ta saken til orientering.

Lars Bjerke  
kommunedirektør

*Dokumentet er elektronisk godkjent.*

#### **Vedlegg:**

Likestillingsredegjørelse 2023



## Saksprotokoll

**Arivsak**  
24/15607

**Saksbehandler**  
Unni Hübertz Flugstad

**Behandlet av**  
1 Partssammensatt utvalg

**Møtedato**      **Saksnr.**  
08.10.2024      6/24

### **Likestillingsrapport 2023 - Asker kommunes aktivitets- og redegjørelsesplikt**

Partssammensatt utvalg har behandlet saken i møte 08.10.2024 sak 6/24

#### **Behandling**

Avdelingsleder HR-personal, Unni Flugstad innledet til saken (*presentasjon*).

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

#### **Vedtak**

1. Kommunedirektørens redegjørelse tas til orientering

# Likestillings- og diskrimineringsrapport

ASKER KOMMUNE

JENS FINSRUD

## Innhold

Likestillingsrapport – Asker kommune 2023 .....	3
Kilder og uttrekk av data .....	3
Likestilling og ikke-diskriminering i temaplan arbeidsgiverpolitikk .....	3
Kjønnsfordeling i Asker kommune .....	4
Rekruttering .....	5
Høsten 2023 ble det etablert felles prinsipper for rekruttering i kommunen. Et av målene med «Prinsipper for rekruttering» er at Asker kommune som arbeidsgiver rekrutterer på en mer helhetlig måte, sikre en profesjonalisering av rekrutteringsprosessen og støtte opp under arbeidet med likestilling og hindre diskriminering. ....	5
Menn i helse .....	5
Folk i helse .....	6
Praksisplasser .....	6
Lønnspolitikk .....	6
Partsamarbeid .....	6
Heltidskultur .....	7
Livsfasepolitikk .....	7
Samarbeid med eksterne aktører – arbeidspraksis og omstilling.....	8
Universell utforming av kommunens bygg .....	8
Tilgjengelighetserklæring .....	8
Arbeid for å sikre inkludering og forebygge diskriminering av LHBTQ-personer .....	9
Vedlegg .....	9
Foreldrepermisjon fordelt pr kjønn .....	10
Lønnsstatistikk alle ansatte KS lønnsgrupper .....	11

## Likestillingsrapport – Asker kommune 2023

Kommunen har utarbeidet en likestillings- og diskrimineringsrapport som svarer opp de forventninger og krav om rapportering som stilles til alle offentlige virksomheter.

### Kilder og uttrekk av data

Rapporten er hovedsakelig basert på data hentet ut fra Asker kommunes lønns- og personalsystem.

Dataene er basert på ansatte som er i et fast forpliktende arbeidsforhold. Timelønnede, oppdragstakere, folkevalgte og lærlinger er ikke omfattet i denne rapporten.

Dataene som legges til grunn vil kunne gi kommunen et grunnlag for å vurdere i hvilken grad organisasjonen går i ønsket retning, og for det videre arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering.

### Likestilling og ikke-diskriminering i temaplan arbeidsgiverpolitikk

Det er politisk vedtatt at Asker kommune skal bygges på FNs bærekraftsmål. Arbeidet med å fremme likestilling og stoppe diskriminering er sentralt i så måte og berører mange av bærekraftsmålene.

Kommunens arbeid internt for å fremme likestilling og ikke-diskriminering er forankret i temaplan arbeidsgiverpolitikk. «Hovedmålet med temaplanen følger av kommuneplanens samfunnsdel, satsningsområde medarbeidere: Asker kommune fremmer inkludering, full sysselsetting og anstendig arbeid for alle»

Likestilling- og mangfoldsperspektivet er gjennomgående i hele temaplanen med et eget satsingsområde for mangfold og inkludering. Det er et mål at Asker kommunes medarbeidere skal gjenspeile mangfoldet i Askersamfunnet.

Dette skjer gjennom:

- et aktivt, målrettet og planmessig arbeid som fremmer likestilling og hindrer diskriminering
- en målrettet satsning på integrering og inkludering av mangfoldet i samfunnet
- en aktiv livsfasepolitikk basert på individuell tilrettelegging

Det er nedfelt at Asker kommune skal jobbe aktivt og målrettet med mangfold og inkludering, gjennom likeverdig behandling, uavhengig av forhold ved en

person slik det er beskrevet i likestillings- og diskrimineringsloven. Som arbeidsgiver skal kommunen fremme likestilling og hindre diskriminering.

Temaplanen/arbeidsgiverpolitikken blir fulgt opp gjennom reglementer, retningslinjer og administrative handlings- og tiltaksplaner for innsatsområdene:

- Gjennom en egen prosess for forebygging og håndtering av mobbing og trakassering sikres en forsvarlig håndtering dersom det oppstår saker om trakassering på grunn av kjønn, etnisitet, livssyn, funksjonsnedsettelse mv. Det gjennomføres årlige kurs i temaet.
- Gjennom kommunens prosess for tilrettelegging sikres aktivt arbeid med funksjonskartlegging og tilretteleggingstiltak for å beholde ansatte med midlertidige eller varige funksjonsnedsettelse i jobb. Eksempler på tiltak:
  - Redusert arbeidstid/tilpasset arbeidstid
  - Tilpasning av arbeidsplassen
  - Omstilling til annet arbeid
- Arbeidsmiljø og eventuelle behov for tilpasninger er punkter som gjennomgås i den årlige medarbeidersamtalen.
- Gjennom kommunens etiske retningslinjer

### Kjønnsfordeling i Asker kommune

Ved utgangen av 2023 var det i alt 5502 årsverk i kommunen. Kvinner utgjorde 75,1 prosent og menn 24,9 prosent. Forholdstallene har holdt seg stabile over tid også på nasjonalt nivå.

Kvinner utgjør fortsatt et flertall innenfor de fleste stillingstypene.

Fordeling kvinner og menn i Asker kommune	
Andel kvinner	75,10 %
Andel menn	24,90 %
Kjønnsbalanse ledere	
Antall kvinner	69
Antall menn	23
Fordeling kvinner og menn i kommunedirektørens ledergruppe	
Andel kvinner	50 %
Andel menn	50 %
Fordeling kvinner og menn på virksomhetsledernivå	
Andel kvinner	78,30 %
Andel menn	21,70 %
Kjønnsbalanse	
Antall kvinner	4909
Antall menn	1633



Midlertidige ansatte	
Antall kvinner	279
Antall menn	116
Uttak av foreldrepermisjon	
Kvinner	33 uker
Menn	17 uker
Deltidsarbeid	
Antall kvinner	1974
Antall menn	497

Kilde: HRM.

Uttrekk av alle ansatte med et fast forpliktende arbeidsforhold. Dvs. faste og vikarer med en stillingsprosent. Ansatte i fødselspermisjon og hel ulønnet permisjon er ikke inkludert i tallmaterialet. For disse teller vikarene med. Timelønnede ekstravakter, oppdragstakere og lærlinger er heller ikke med i utvalget. Ved utgangen av året var det 79 lærlinger i kommunen. Kommunedirektøren er ikke med i utvalget.

## Rekruttering

Asker kommune er en attraktiv og spennende arbeidsplass med mange muligheter. Dette synliggjøres for mulige, fremtidige medarbeidere. Kommunens arbeidsgiverpolitikk har et eget satsningsområde når det gjelder å beholde og rekruttere arbeidskraft. Her legges det vekt på at en stor kommune som Asker også må legge til rette for å rekruttere personer som står utenfor arbeidslivet. «Kommunen er en mangfoldig arbeidsplass, og de ansatte skal gjenspeiler mangfoldet i samfunnet.»

Alle stillingsannonsene inneholder følgende tekst: Vi mener inkludering og mangfold er en styrke, og oppfordrer kvalifiserte kandidater til å søke uansett alder, kjønn, funksjonsevne eller kulturell bakgrunn.

Høsten 2023 ble det etablert felles prinsipper for rekruttering i kommunen. Et av målene med «Prinsipper for rekruttering» er at Asker kommune som arbeidsgiver rekrutterer på en mer helhetlig måte, sikre en profesjonalisering av rekrutteringsprosessen og støtte opp under arbeidet med likestilling og hindre diskriminering.

## Menn i helse

Menn i helse er et nasjonalt rekrutteringsprogram hvor menn tilbys et komprimert og forutsigbart utdanningsløp frem mot fagbrev som helsefagarbeider. Deltakerne får tittelen helserekrutt første del av utdanningen, før det skrives lærekontrakt og de blir ordinære lærlinger. Dette er arbeidssøkende menn mellom 25-55 år som er registrert hos NAV. Hovedmålet er å øke rekruttering av menn til helse- og omsorgstjenestene. Helserekruttene/lærlingene veksler mellom å motta ytelser fra NAV og lønn fra kommunen. Prosjektet er et samarbeid mellom kommune, KS, NAV, fylkeskommune og Helsedirektoratet. Asker kommune har vært med i prosjektet fra det startet opp i Akershus fylke våren 2016. Kommunen har i 2023/24 to lærlinger via Menn i helse.

## Folk i helse

Det er behov for flere ansatte innenfor helsesektoren i årene som kommer. «Folk i helse» er et samarbeid mellom NAV og Akershus fylkeskommune som tilbyr fagbrev som helsefagarbeider gjennom et komprimert utdanningsløp på 1,5 år og med 2 års læretid. Målgruppen er i utgangspunktet arbeidssøkende mellom 25 og 55 år. Asker kommune inngikk høsten 2023 en samarbeidsavtale med NAV Asker, knyttet til prosjektet «Folk i helse», hvor kommunen stiller med læreplasser for kvalifiserte deltagere og følger lærlingene gjennom læreløpet.

## Praksisplasser

Asker kommune ønsker å bidra til at arbeidskraftpotensialet som finnes hos alle grupper i samfunnet, blir tatt i bruk på best mulig måte. Kommunen samarbeider blant annet med NAV, Voksenopplæringen, Folkeuniversitetet og andre aktører for å bidra til at personer som står utenfor arbeidslivet får mulighet til å komme ut i jobb. I denne sammenheng tilbyr kommunen ulike type praksisplasser, som eksempelvis språktrening, arbeidstrening og mentorordning.

## Lønnspolitikk

Det kommunale lønnsystemet forutsetter en lokal lønnspolitikk som er kjent for alle ansatte. Dette skaper forutsigbarhet og mulighet for den ansatte til å innrette seg i henhold til lønnspolitikken. Lønnspolitikken skal fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene. Uttrekk av rapporter fra kommunens lønns- og personalsystem brukes aktivt for å avdekke om det finnes systematiske skjevheter.

Lønn som personalpolitisk virkemiddel skal bl.a. bidra til å:

- beholde, utvikle og rekruttere kvalifiserte medarbeidere
- motivere til kompetanseutvikling i tråd med kommunens behov
- motivere til mer heltid og fremme heltidskultur
- sikre kvalitativt gode tjenester
- fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene
- motivere til innsats og resultater
- Arbeidsgiver ønsker å legge til rette for faglige karriereveier og avansementsmuligheter, ved å angi kriterier for avansement.

Kommunens lokale garantilønnsregulativ er basert på KS sitt regulativ som er et kompetansebasert lønnsregulativ der formell utdanning er grunnlaget for innplassering i korrekt stillingsnivå. Prinsippene som regulativet bygger på, er viktig for å sikre likebehandling av lønn mellom ansatte.

## Partsamarbeid

Partsamarbeidet i kommunen følger kommunens organisasjonsplan. Samarbeidet mellom arbeidstaker- og arbeidsgiversiden skal bidra til at viktige områder blir satt på dagsorden og utviklingen av gode tjenester i kommunen. Agenda for medbestemmelsesmøter følger årshjulet til kommunen.

I 2023 ble medbestemmelsesordningen revidert, og det ble utarbeidet nye prinsipper for medbestemmelse. De nye prinsippene for medbestemmelse tydeliggjør hvordan medbestemmelse skal gjennomføres på alle nivåer i kommunen. Implementering og opplæring i de nye prinsippene for medbestemmelse startet opp høsten 2023, og arbeidet vil bli videreført i 2024

### Heltidskultur

Det å utvikle en heltidskultur hvor flere jobber i større stillinger er et av satsningsområdene i temaplan for arbeidsgiverpolitikk i Asker kommune.

Asker kommune har i 2021 ble det vedtatt en heltidserklæring og handlingsplan for heltidskultur. Målsettinger, satsningsområder og progresjon i heltidskulturarbeidet framgår av handlingsplan for heltidskultur, tilhørende retningslinjer og plan for implementering i organisasjonen.

Arbeidet med heltidskultur i Asker er organisert i et prosjekt og det ble startet opp nye piloter innenfor nye virksomheter i 2023. I pilotarbeidet jobbes det med å prøve ut nye turnusordninger og implementering av TØRN-modellen. Høsten 2023 ble det, i samarbeid med hovedtillitsvalgte utarbeidet en ny turnusmodell, «Askermodellen». Flere av pilotavdelingene er i gang med å prøve ut modellen. «Askermodellen» innebærer at det lages arbeidsplaner over lengre perioder og det planlegges for ferie og fravær frem i tid. Dette gir mulighet til å øke stillinger gjennom redusert vikarbruk.

Uttrekk fra kommunens lønns- og personalsystem viser at det er langt flere kvinner enn menn som jobber deltid. Utviklingen av heltidskultur i kommunen er et viktig tiltak for å redusere denne andelen. Prosjektet har et spesielt fokus på tjenesteområdet Velferd der omfanget av deltidsstillinger er størst.

KS statistikk viser at det har vært en positiv utvikling i andelen heltidsansatte fra 2020 og til 2023 og at gjennomsnittlig stillingsstørrelse også har økt i samme periode.

	2020	2021	2022	2023
Andel heltidsansatte	59,4 %	59,6 %	61,9 %	63,9
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	81,9 %	81,4 %	82,3 %	83,2

Kilde: KS

### Livsfasepolitikk

Kommunens livsfasepolitikk skal bidra til å utvikle, beholde og rekruttere medarbeidere. Den skal bidra til at ansatte opplever mestring og motivasjon gjennom ulike alders- og livsfaser. Arbeidet med livsfasepolitikken følger av temaplan for arbeidsgiverpolitikk, satsingsområde Inkludering og mangfold hvor det står at: «Asker kommune skal legge til rette for at kommunens medarbeider

og ledere opptrer med respekt og forståelse for hverandres forskjellighet, ulike livssituasjoner og ståsted».

Det er utarbeidet en oversikt over tiltak og virkemidler som utgjør kommunens livsfasepolitikk. Den skal gi lederen et handlingsrom for å kunne tilrettelegge individuelt ut ifra den enkeltes behov.

Høsten 2023 startet et nytt prosjekt «Stå lenger i arbeid». Målet med prosjektet er å utarbeide tiltak for å få seniorer til å stå lenger i arbeid i kommunen. Prosjektet er forankret i temaplanen om arbeidsgiverpolitikk, livsfasepolitikken og temaplan Leve hele livet - i et aldersvennlig Asker.

Prosjektet er ett tiltakene mot demografiutfordringene kommunen står ovenfor. Demografiutfordringene innebærer at flere blir eldre, færre yrkesaktive per pensjonist og at det allerede er utfordringer med å rekruttere til ledige stillinger i kommunen. Kommunen ønsker å aktivt møte utfordringene og gripe mulighetsrommet, ved å legge til rette for at flere står lenger i arbeid.

I første omgang vil prosjektet ta for seg tiltak i tjenesteområdet Velferd, men tiltakene og pilotene som settes i gang skal gjelde for alle tjenesteområder.

### [Samarbeid med eksterne aktører – arbeidspraksis og omstilling](#)

Kommunen har et aktivt samarbeid med NAV lokalt, NAV arbeidslivssenter og NAV hjelpemiddelsentral Vest-Viken. Samarbeidet bidrar til å finne gode løsninger i enkeltsaker i tillegg til og på et overordnet nivå sikrer at kommunen er oppdatert på aktuelle hjelpetiltak og støtteordninger som bidrar til å få/beholde medarbeidere med nedsatt funksjonsevne i arbeid.

Kommunen er mottaker av kandidater til arbeidsutprøving, språkpraksis og lignende i regi av NAV og andre arbeidstiltaksaktører.

I tillegg omstiller kommunen egne arbeidstakere som av helsemessige årsaker har behov for å bli omstilt til annet arbeid.

Kommunen har et samarbeid med Fontenehuset knyttet til personer med psykiske helseutfordringer hvor målsetningen er å hjelpe deltakere med å få arbeidserfaring og som en overgang inn i arbeidslivet.

### [Universell utforming av kommunens bygg](#)

Asker kommune jobber kontinuerlig med å oppdatere gamle bygg slik at de oppfyller kravene knyttet til universell utforming. Det blir tilrettelagt fra kommunen når det oppstår behov for ansatt hvor gjeldende universell utforming enda ikke er utbedret.

### [Tilgjengelighetserklæring](#)

Asker kommune arbeider kontinuerlig med å sikre at nettsiden er tilgjengelig for alle, uavhengig av funksjonsevne. For å oppnå dette benytter vi verktøyet Siteimprove for å analysere og forbedre nettsiden. I samarbeid med vår

leverandør sikrer vi at nettsiden oppfyller de lovpålagte kravene for universell utforming.

Kommunen jobber også aktivt med tredjepartsleverandører for å sikre at deres løsninger også oppfyller kravene for universell utforming, selv om dette arbeidet ikke er fullført ennå. Videre jobber vi med også å få på plass en prosess i kvalitetssystemet for årlig gjennomgang av tredjepartsløsninger.

Kommunen legger stor vekt på å lære opp våre ansatte til å publisere innhold på en måte som er lett for alle å forstå og som er i tråd med Asker kommunes språkprofil.

Til slutt har vi inkludert krav om universell utforming i anbudsprosesser for innkjøp av tredjepartsystemer og videreutvikling av eksisterende systemer.

### [Arbeid for å sikre inkludering og forebygge diskriminering av LHBTQ-personer](#)

Som arbeidsgiver har Asker kommune et lovpålagt ansvar for å jobbe for å forebygge diskriminering og sikre inkludering av LHBTQ-personer.

Det ble i 2023 inngått en samarbeidsavtale med Fri Oslo/Viken. Avtalen skal blant annet gi medarbeidere i Asker kommune mer kunnskap om kjønns- og seksualitetsmangfold. I tillegg skal det sikres at medarbeidere har kompetanse til å møte alle innbyggere, brukere, pasienter og elever på en ivaretagende og trygg måte, uavhengig av seksuell legning. Avtalen innebærer at flere avdelinger skal sertifiseres til Regnbuefyrårn. En slik sertifisering vil bidra til at Asker kommune får et rammeverk som hjelper oss til å jobbe strukturert med tematikken kjønns- og seksualitetsmangfold,

## [Vedlegg](#)

Tabell uttak foreldrepermisjon

Tabeller over lønnsstatistikk

## Foreldrepermisjon fordelt pr kjønn

<b>Gjennomsnitt - KVINNER</b>	<b>Gj. snitt antall dager</b>	<b>Antall ansatte</b>	<b>Antall dager</b>
Totalt gjennomsnittlig antall dager permisjon	231	287	66310
Gjennomsnittlig antall dager 80% dekningsgrad	262	46	12073
Gjennomsnittlig antall dager 100% dekningsgrad	225	241	54237
Gjennomsnittlig antall uker	33		

<b>Gjennomsnitt - MENN</b>	<b>Gj. snitt antall dager</b>	<b>Antall ansatte</b>	<b>Antall dager</b>
Totalt gjennomsnittlig antall dager permisjon	118	97	11471
Gjennomsnittlig antall dager 80% dekningsgrad	130	19	2467
Gjennomsnittlig antall dager 100% dekningsgrad	115	78	9004
Gjennomsnittlig antall uker	17		

## Lønnsstatistikk alle ansatte KS lønnsgrupper

Kjønnfordeling på ulike stillingsnivå/grupper					Sum årslønn				
Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Total	Gj.snitt årslønn kvinner (kr)	Gj.nitt årslønn menn (kr)	Forskjeller årslønn (%)	Forskjeller årslønn (kr)	Gj.snitt årslønn (alle)
<b>Total</b>	5 227	1 720	75 %	6 947	566 905	567 094	0,0%	189	566 952
<b>Nivå/gruppe 1: Stilling uten særskilt krav til utdanning</b>	866	349	71 %	1 215	423 901	414 166	-2,3%	-9 735	421 105
<b>Nivå/gruppe 2: Fagarbeider</b>	1 474	509	74 %	1 983	488 517	493 311	1,0%	4 794	489 747
<b>Nivå/gruppe 3: 3-årig høyskole/lærer</b>	1 039	235	82 %	1 274	579 060	569 715	-1,6%	-9 345	577 336
<b>Nivå/gruppe 4: 4-årig høyskole/adjunkt</b>	521	108	83 %	629	616 397	592 579	-3,9%	-23 818	612 307
<b>Nivå/gruppe 5: 5-årig høyskole/adjunkt m/tillegg</b>	374	110	77 %	484	655 925	649 342	-1,0%	-6 583	654 429
<b>Nivå/gruppe 6: Lektor</b>	75	29	72 %	104	650 300	652 059	0,3%	1 759	650 790
<b>Nivå/gruppe 7: Lektor m/tillegg</b>	171	73	70 %	244	713 682	705 275	-1,2%	-8 407	711 167
<b>Nivå/gruppe 8: HTA, Kap. 5 - Akademikergruppen</b>	421	222	65 %	643	731 843	768 811	5,1%	36 968	744 606
<b>Nivå/gruppe 9: Avdelingsleder</b>	221	67	77 %	288	755 210	787 881	4,3%	32 671	762 811
<b>Nivå/gruppe 10: Virksomhetsleder</b>	65	18	78 %	83	965 369	982 833	1,8%	17 464	969 157

 Skal som et minimum være med i redegjørelsen annethvert år

 Skal kartlegges, men trenger ikke være med i redegjørelsen

Fra nivå 1 til 7, HTA kapittel 4, er det ikke tatt hensyn til ansiennitet eller stillingskode ved beregning av gjennomsnittslønn for kvinner og menn.

For nivå 8, HTA kapittel 5, er det ikke tatt hensyn til type stilling eller lengde på arbeidserfaring ved beregning av gjennomsnittslønn for kvinner og menn.

For nivå 9 og 10, HTA kapittel 3, er det ikke tatt hensyn til ulikheter mellom tjenesteområdene ved beregning av gjennomsnittslønn for kvinner og menn.



## Saksframlegg

**Arkivsak**  
24/02033-4

**Saksbehandler**  
Unni Hübertz Flugstad

**Behandles av**  
Partssammensatt utvalg

**Møtedato**  
08.10.2024

### **Mandat heltidskultur og sak om årshjul med hovedaktiviteter for heltidsprosjektet for årene 2024 og 2025**

#### **Kommunedirektørens forslag til vedtak:**

1. Mandat for heltidskultur 2024 – 2030, vedtas slik det skisseres i saken.
2. Sak om årshjul med hovedaktiviteter for årene 2024 og 2025 tas til orientering.

#### **1. Sammendrag**

Kommunedirektøren legger fram et forslag til revidert mandat for heltidskulturarbeidet for perioden 2024 - 2030.

Årshjul for 2024 og 2025, med aktiviteter som styrker arbeidet med implementering av Heltidskultur i Asker, legges frem til orientering i samme sak.

Saken er en oppfølging av sak 24/02033-2, *Oppfølging av verbalvedtak nr. 12 «Heltidsprosjektet må styrkes»*, som ble vedtatt i Formannskapet den 27/2-24.

#### **2. Bakgrunn for saken**

Heltidskulturarbeidet har stort politisk fokus. Det er fra politisk side et ønske om å være tettere på arbeidet som gjøres. I kommunestyret den 11.12 2023 ble verbalforslaget, «styrking av heltidsprosjektet», enstemmig vedtatt.

I Formannskapet den 27.02 2024 ble sak 24/02033-2, *Oppfølging av verbalvedtak nr. 12 «Heltidsprosjektet må styrkes»*, behandlet. Følgende 4 punkter ble vedtatt:



1. Det utarbeides et nytt revidert mandat for heltidskulturarbeidet med aktiviteter som styrker arbeidet med implementering av Heltidskultur i Asker.
2. Det avsettes tid for tema Heltidskultur på alle Partssammensatt utvalg (PSU) møter.
3. Det utarbeides et årshjul med hovedaktiviteter for heltidskulturprosjektet, som følges opp med en egen årsrapport som legges frem for PSU.
4. Politisk forhandlingsutvalg (PFU) skal ha en forberedende og koordinerende rolle i heltidsarbeidet.

### 3. Saksopplysninger

Heltidserklæringen for Asker kommune og Handlingsplan for heltidskultur ble enstemmig vedtatt i Kommunestyret 16.11 2021. Det ble i samme møte vedtatt at PSU skal følge arbeidet, blant annet gjennom et årlig Heltidsseminar og gjennom rapporteringer på status og utvikling.

Heltid i Asker kommune er definert som en stilling mellom 80-100%. Det er vedtatt fire resultatmål for å nå målet om heltidskultur innen 2030.

1. Kommunen/virksomhetene satser på økt andel heltidsansatte medarbeidere.
2. Kommunen/virksomhetene jobber aktivt for økning av gjennomsnittlig stillingsstørrelse på alle organisasjonsnivå.
3. Kommunen/virksomhetene reduserer andelen frivillig og ufrivillig deltid blant medarbeiderne.
4. Kommunen/virksomhetene reduserer omfanget av innleide vikarer.

Måleindikatorer for satsningen på heltidskultur ble vedtatt i PSU 21.11 2023. Det gjøres årlige målinger for å følge med på utviklingen. Det har vært en positiv utvikling siden oppstarten høsten 2022.

#### Asker totalt

Resultatmål	2020	April-2024	Måleindikator
Andel heltid (80-100% stilling)	74,0%	77,19%	<b>90%</b> 2024: 78% 2026: 83% 2028: 87% 2030: 90%
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	83,7%	84,29%	<b>90%</b> 2024: 85% 2026: 87% 2028: 88% 2030: 90%

## Velferd totalt

Resultatmål	2020	April-2024	Måleindikator
Andel heltid (80-100% stilling)	55,5%	65,08%	<b>74%</b> 2024: 60% 2026: 66% 2028: 70% 2030: 74%
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	74,5%	75,70%	<b>90%</b> 2024: 78% 2026: 83% 2028: 87% 2030: 90%

I kommunedirektørens oppdragsbrev for 2024 har følgende virksomheter fått tildelt oppdrag om heltidskultur:

Oppvekst:

- Avlastning og omsorgstjenester for barn og unge

Velferd:

- Heldøgnsomsorg 1, Heldøgnsomsorg 2, Psykisk helse og rus, Hjemmesykepleien, Tjenester til personer med nedsatt funksjonsevne (virksomhet 1 og 2) og Helse, rehabilitering og mestring.

Heldøgnsomsorg 2 har vært pilot i satsningen og har kommet lengst i arbeidet med heltidsarbeidet. Arbeidet startet opp høsten 2022. Alle de 14 avdelingene prøver ut arbeidstidsordningen, «Askermodellen» med langvakter.

TØRN med oppgavedeling og oppgaveforskyvning er et av virkemidlene for å oppnå mer heltid og riktig bruk av kompetanse. Det er innført fagteam med sykepleiere på Hurum bo- og omsorgssenter og Bråset bo- og omsorgssenter. Evaluering av fagteam, «Askermodellen» og langvakter skal gjøres i løpet av høsten 2024.

Heldøgnsomsorg 2 har i 2024 fått bevilget kr 1.5 mill fra arbeids- og velferdsdirektoratet for deltakelse i det treårige prosjektet, «Heltidspotten». Det er søkt om midler for resten av prosjektperioden, 2025 og 2026.

Heldøgnsomsorg 1 og Psykisk helse og rus er godt i gang med heltidskulturarbeid. Denne høsten implementeres også virksomhetene, Tjenester til personer med funksjonsnedsettelse 1 og 2, i prosjektet.

Årshjulet for 2024 og 2025 skisserer en fremdriftsplan og aktiviteter som styrker arbeidet med implementering av Heltidskultur.

#### **4. Kommunedirektørens vurdering**

Kommunedirektøren mener det reviderte mandatet for heltidssatsningen, årshjul som skisserer aktiviteter og årsrapport, vil gjøre det lettere for PSU å følge med på fremdriften av arbeidet. Forslaget som fremmes legger til rette for en tettere kontakt mellom heltidsprosjektet og det politiske nivået.

#### **5. Konklusjon**

Kommunedirektøren anbefaler at det fremlagte forslaget, «Mandat Heltidskultur for 2024-2030 og årshjul for hovedaktiviteter 2024 og 2025, vedtas slik det er skissert i saken.

Lars Bjerke  
kommunedirektør

*Dokumentet er elektronisk godkjent.*

#### **Vedlegg:**

Mandat heltidskultur organisering fullmakter ny\_tbs  
Årshjul 2024 og 2025\_tbs



## Saksprotokoll

**Arivsak**  
24/02033

**Saksbehandler**  
Unni Hübertz Flugstad

**Behandlet av**  
1 Partssammensatt utvalg

**Møtedato**      **Saksnr.**  
08.10.2024      7/24

### **Mandat heltidskultur og årshjul for 2024 og 2025**

Partssammensatt utvalg har behandlet saken i møte 08.10.2024 sak 7/24

#### **Behandling**

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

#### **Vedtak**

1. Mandat for heltidskultur 2024 – 2030, vedtas slik det skisseres i saken.
2. Sak om årshjul med hovedaktiviteter for årene 2024 og 2025 tas til orientering.

# MANDAT Heltidskultur 2024 - 2030

## Politisk beslutning:



### Styrking av heltidsarbeidet gjennom tettere kontakt med PSU jfr verbalforslag i K.styret 11/12-23

Vedtatt i Formannskapet den 27/2-24:

1. Det utarbeides et nytt revidert mandat for heltidskulturarbeidet med aktiviteter som styrker arbeidet med implementering av Heltidskultur i Asker.
2. Det avsettes tid for tema Heltidskultur på alle Partssammensatt utvalg (PSU)
3. Det utarbeides et årshjul med hovedaktiviteter for heltidskulturprosjektet, som følges opp med en egen årsrapport. som legges frem for PSU
4. Politisk forhandlingsutvalg (PFU) skal ha en forberedende og koordinerende rolle i heltidsarbeidet

2

**Politisk forankring:** *Handlingsplan for heltidskultur i Asker kommune* ble enstemmig vedtatt i Kommunestyret 16.11.2021 (sak 75/21).

Med saken fulgte: retningslinjer for heltidskultur, plan for implementering og ståstedsanalyse for deltid/heltid, samt en heltidserklæring for Asker kommune.

### Overordnede målsettinger for satsningen på heltidskultur:

#### Effektmål, hvor Asker kommune:

1. har faglig kvalifiserte medarbeidere i store stillinger ved alle tjenestesteder
2. har et stabilt og sikkert arbeidsmiljø for alle medarbeiderne
3. er kjent for en bærekraftig og god tjenestekvalitet

#### Resultatmål, hvor kommunen/virksomhetene:

- satser på økt andel heltidsansatte medarbeidere
- jobber aktivt for økning av gjennomsnittlig stillingsstørrelse på alle organisasjonsnivå
- reduserer andelen frivillig og ufrivillig deltid blant medarbeiderne
- reduserer omfanget av innleide vikarer

#### Tiltaksmål, hvor berørte virksomheter/avdelinger og nye enheter:

- gjennomfører involveringstiltak og bevisstgjøring om satsningen på heltidskultur
- prøver ut alternative arbeidstidsordninger
- utlyser flere heltidsstillinger
- reduserer bruken av vikarer (*rammeavtaler for ekstravakter*)

Partssammensatt utvalg (PSU) følger heltidsarbeidet tett gjennom faste orienteringer i PSU-møtene og i et årlig heltids-seminar.

Det er utarbeidet resultatmål/måleindikatorer for tjenesteområdet Velferd og hele Asker kommune fram til 2030. En konkretisering av målene i en tidslinje mot 2030, ble godkjent av PSU i november 2023. For å følge med på utviklingen, vil det bli gitt en statusrapport årlig.

## **Organisering**

Arbeidet med heltidskultur er organisert som et langsiktig prosjekt frem til 2030.

Ansvar for heltidskulturarbeidet ligger i linjen hos direktør for Organisasjon, styring og utvikling og seksjonsleder HR.

### **Styringsgruppe:**

- Velferd: representert med to virksomhetsledere, virksomhetsleder for tjenester for mennesker med nedsatt funksjonsevne og virksomhetsleder for HO2
- Oppvekst: representert med en virksomhetsleder for Avlastnings- og omsorgstjenester
- 2 hovedtillitsvalgte, representert med HTV fra Fagforbundet og NSF
- Prosjekteier: seksjonsleder HR
- Prosjektleder Heltidskultur

Det skal rapporteres jevnlig til Kommunedirektørens ledermøte og PSU.

### **Prosjektleder Heltidskultur:**

- Prosjektleder er tilsatt i 100 % stilling fra 01.05.22 med oppdragsbeskrivelse å implementere heltidskultur i Asker kommune.
- Ansvar for å sikre at målsettinger og satsningsområder for arbeidet framgår av handlingsplanen for heltidskultur.
- Ansvar for retningslinjer som angir rammer og handlingsrom for ledere, tillitsvalgte og medarbeidere.
- Koordinere implementeringen av heltidskultur og TØRN i samhandling med styringsgruppen. Dette omfatter bl.a. å utvikle verktøykasse, drøfte rammer/vilkår med partene, avklare metodevalg, program for workshops, kommunikasjonsplan.

Prosjektstillingen er finansiert via HR-budsjettet. Prosjektleder rapporterer faglig til styringsgruppen og administrativt til seksjonsleder HR.

### **Ressursteam**

Bistand fra HR-seksjonen avklares og avtales, GAT/arbeidstidsplaner, rekruttering og avtaler/tariff.

## **Lokal koordinering/organisering og utprøving av piloter**

- Valg av piloter samordnes og avklares med aktuelle virksomhetsledere og seksjonsleder HR
- Virksomhetsledere/ avdelingsledere har ansvar for gjennomføring av tiltak med støtte i medbestemmelsesmøte (MBM) og i tett samarbeid med lokale tillitsvalgte og verneombud
- Prosjektleder/ressursteam HR vil gi prosjektstøtte til pilotene, dette innebærer bl.a.:
  - til metode, workshop, Gat-support, avtaler/tariff og praktisk støtte
  - gjennomføring av prosess etter oppsatt plan i samarbeid med virksomhetsledere, avdelingsledere og tillitsvalgte
  - Bistå med å søke eksterne prosjektmidler

Status i heltidsarbeidet følges tett opp via virksomhetens/avdelingens MBM. Resultater og fremdrift rapporteres i linjen, til styringsgruppen og PSU.

Vedlegg: Aktiviteter 2024

Årshjul 2024

# Årshjul 2024

## Hovedaktiviteter i Heltidskulturprosjektet

### Oktober, November, Desember

- Rapportere måltall heltid
- Styringsgruppemøte Heltidskultur
- Gjennomføre veiledning i «Heltidspotten»
- Følge opp ledere som er i gang med heltidssatsning
- Evaluere status HO2
- Tematime heltid i PSU
- Prosjektregnskap/rapport «Heltidspotten»
- Utarbeide Årsrapport
- Planlegge årshjul 2025

### Januar, februar, mars

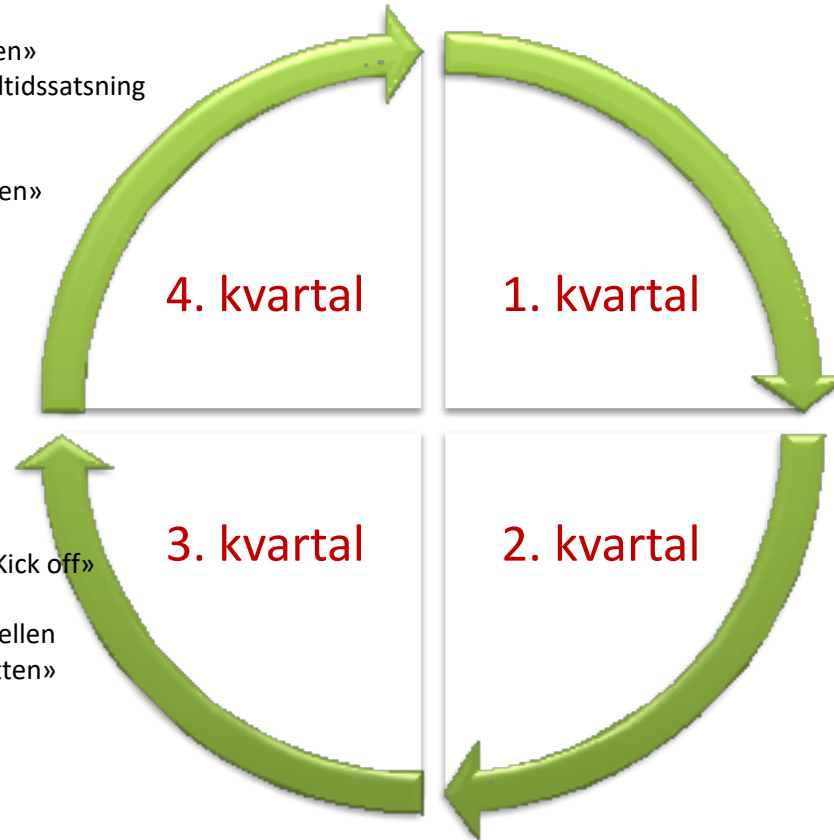
- Innføre Askermodellen i HO2
- Etablere fagteam i HO2
- Oppstart «Heltidspotten»
- Følge opp verbalvedtak om heltidssatsning
- Oppstart Gullhella- og Nesbru bo- og omsorgssenter
- Styringsgruppemøte Heltidskultur
- Planlegge oppstart i HO1
- Temamøte i PSU

### Juli, august, september

- Oppstart i TPF 1 og 2, gjennomføre «Kick off» med ledere/tillitsvalgte
- Følge opp HO1 langvakter, Askermodellen
- Gjennomføre veiledning i «Heltidspotten»
- Tematime heltid i PSU
- Evaluere heldagssamling ledere HO2
- Styringsgruppemøte Heltidskultur

### April, mai, juni

- Undervisning «Heltidspotten»
- Kick off ledere/tillitsvalgte HO1
- Styringsgruppemøte Heltidskultur
- Følge opp HO1, turnus/langvakter
- Følge opp Psykisk helse/rus
- Gjennomføre heltidsseminar med PSU
- Prosjektregnskap/rapport «Heltidspotten»
- søke eksterne prosjektmidler
- Planlegge oppstart i TPF 1 og 2





# Årshjul 2025

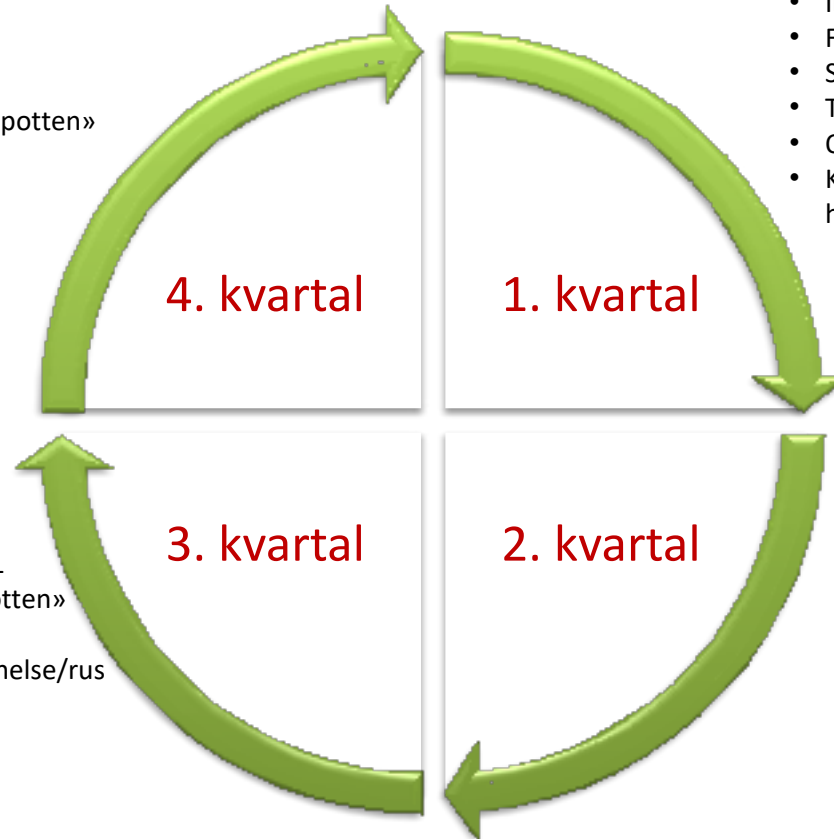
## Hovedaktiviteter i Heltidskulturprosjektet

### Oktober, November, Desember

- Rapportere måltall heltid
- Styringsgruppemøte Heltidskultur
- Tematime heltid i PSU
- Ny prosjektleder i heltidsprosjektet
- Prosjektregnskap/sluttrapport «Heltidspotten»
- Utarbeide Årsrapport
- Planlegge årshjul 2026

### Januar, februar, mars

- Innføre Askermodellen i HO1 og TPF 1 og 2
- Følge opp arbeidet i «Heltidspotten»
- Styringsgruppemøte Heltidskultur
- Tematime Heltid i PSU
- Oppstart i hjemmesykepleien
- Kick off ledere/tillitsvalgte hjemmesykepleien



### Juli, august, september

- Følge opp og bistå TPF 1 og 2 og HO1
- Gjennomføre veiledning i «Heltidspotten»
- Tematime heltid i PSU
- Kick off ledere/tillitsvalgte i Psykisk helse/rus
- Styringsgruppemøte Heltidskultur

### April, mai, juni

- Undervisning «Heltidspotten»
- Styringsgruppemøte Heltidskultur
- Følge opp ledere som er i gang med heltidssatsning i HO1 og TPF 1 og 2
- Følge opp Psykisk helse/rus
- Gjennomføre heltidsseminar med PSU
- Prosjektregnskap/rapport «Heltidspotten»
- Søke eksterne midler