



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



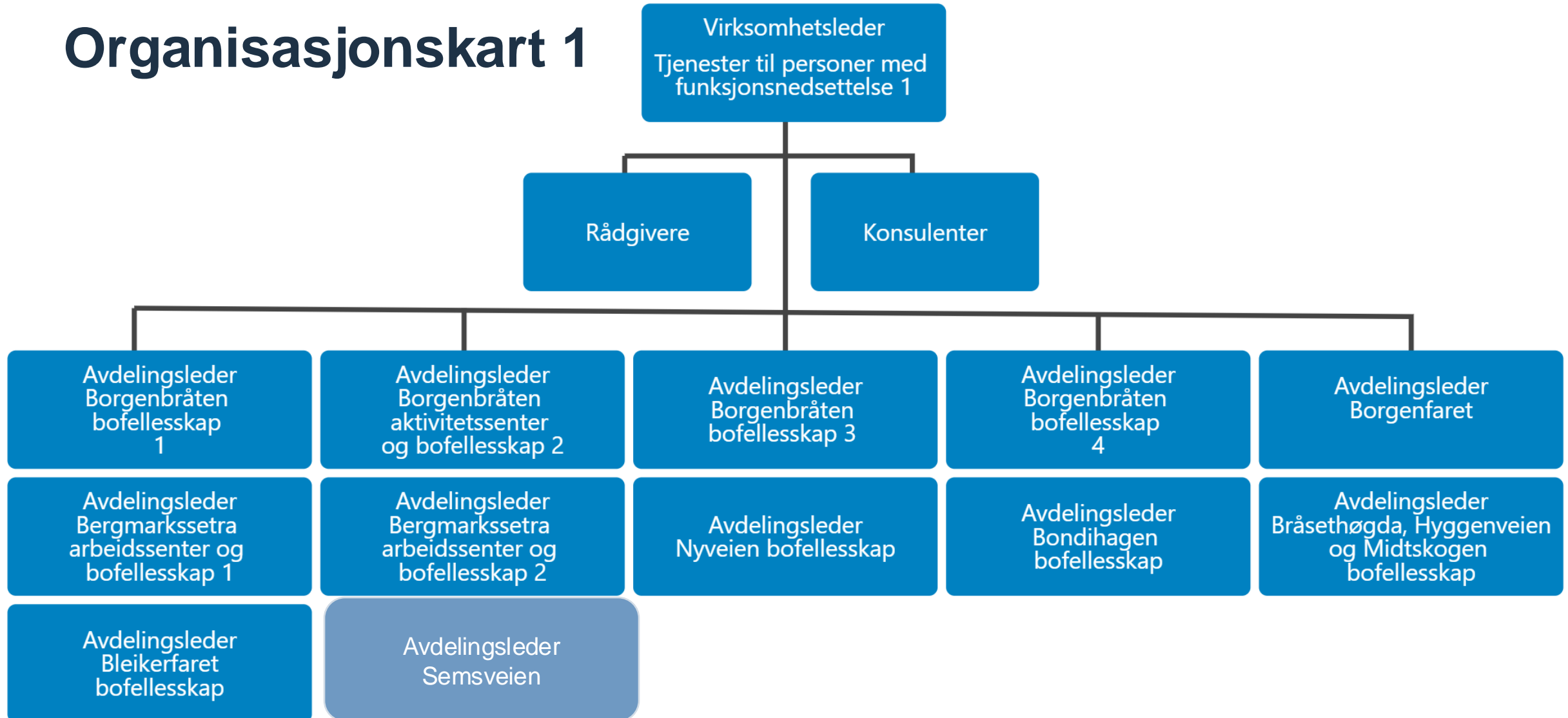
Asker
kommune

PSU

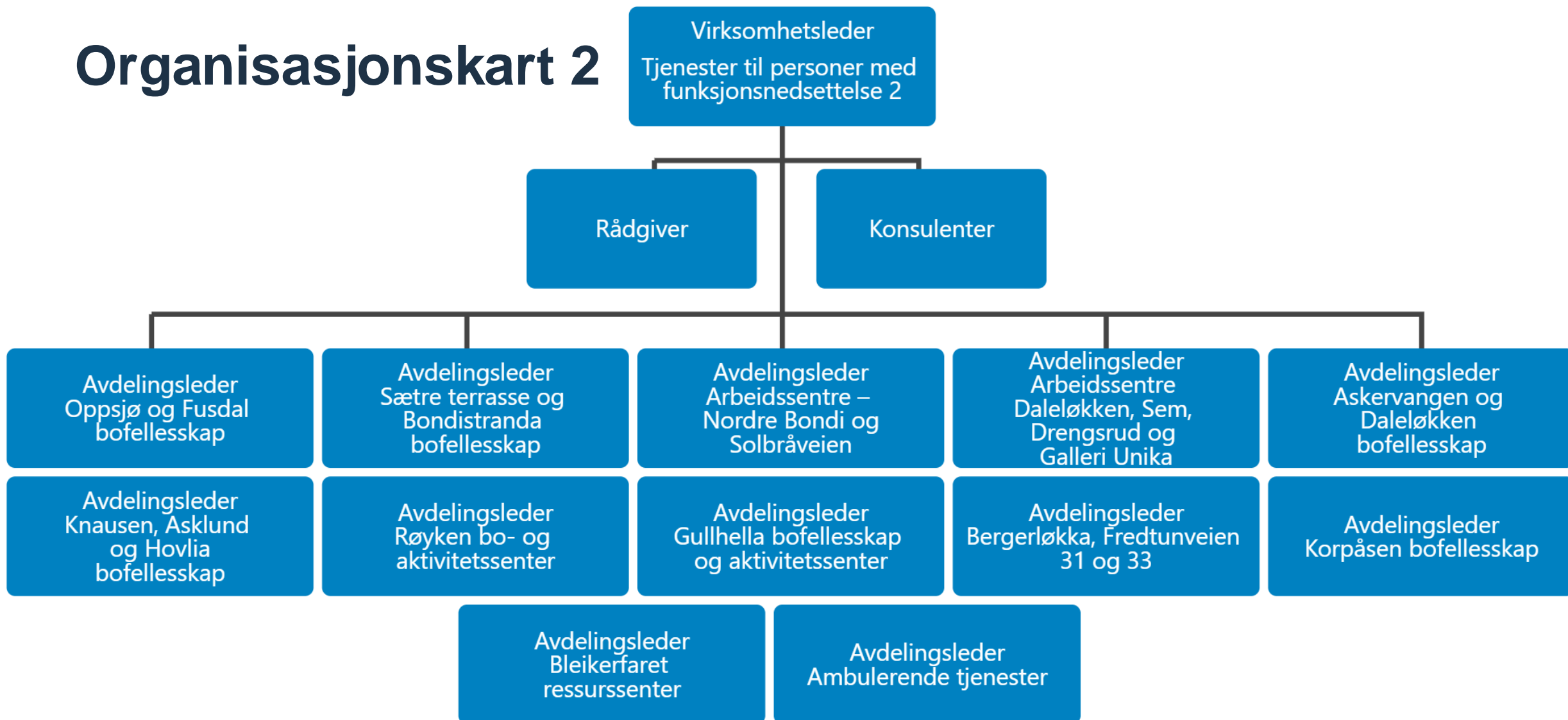
Heltidskultur i tjenester til
personer med funksjonsnedsettelse

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 døgkontinuerlige 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 sykefraværssarbeidet - Idébanken \(idebanken.org\)](#)
- 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

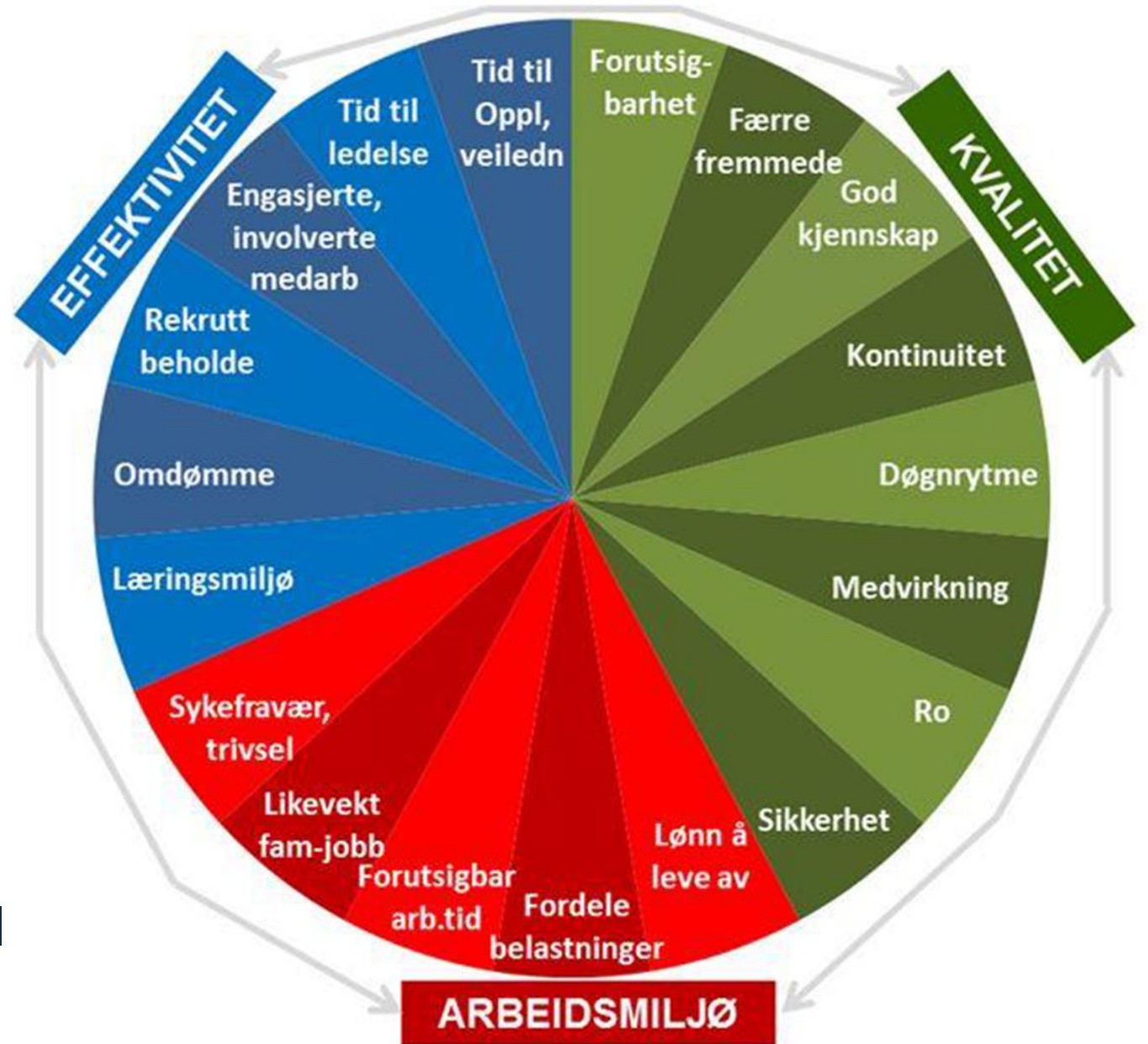
- Årsverk er tatt betydelig ned fra 2020, siste omstilling i 2024 var 33 årsverk uten at tjenestene ble endret.
- Rammen er redusert hvert år, nye tiltak er gjennomført

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

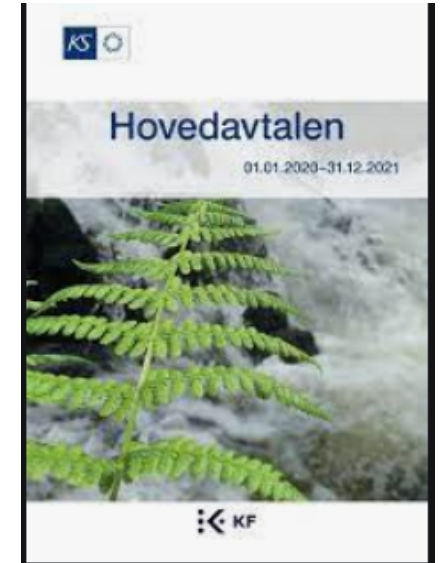
Prinsipper for medbestemmelse i Asker kommune

- 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.



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



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%	90% 2024: 78% 2026: 83% 2028: 87% 2030: 90%
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	83,7%	84,29%	90% 2024: 85% 2026: 87% 2028: 88% 2030: 90%

Velferd totalt

Resultatmål	2020	April-2024	Måleindikator
Andel heltid (80-100% stilling)	55,5%	65,08%	74% 2024: 60% 2026: 66% 2028: 70% 2030: 74%
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	74,5%	75,70%	90% 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.