



RØMSKOG KOMMUNE

# INNKALLING

til

møte i adm.utvalget

Det innkalles til møte i administrasjonsutvalget på Kommunehuset  
torsdag 18.04.2013 kl. 09.30.

Til behandling:

ADM-SAK 2/13      RAPPORT FRA INTERNT PROSJEKT "UFRIVILLIG  
DELTID 2013"

ADM-SAK 3/13      REVIDERING AV GAVEREGLEMENTET

Eventuelt.

Forfall meldes kommuneadministrasjonen snarest.

Rømskog, 08.04.2013

Kari Pettersen (s)  
ordfører

Anne Kirsti Johnsen  
rådmann



## RØMSKOG KOMMUNE

### SAK: RAPPORT FRA INTERNT PROSJEKT "UFRIVILLIG DELTID 2013"

Behandlende organ:	Møtedato	Sak nr.	Ark. nr.
Administrasjonsutvalget	18.04.13	2/13	406

Saksbehandler: Anne Kirsti Johnsen

#### 1. HVA SAKEN GJELDER:

Rapport fra internt prosjekt "Ufrivillig deltid".

#### 2. RÅDMANNENS FORSLAG TIL INNSTILLING:

1. Rapportens punkt 4.3 og 4.5 utredes videre med økonomisk konsekvensberegning.

Rådmannen i Rømskog, 08.04.2013

Anne Kirsti Johnsen  
rådmann

#### 3. VEDTAK:

#### 4. SAKENS FAKTA:

Kommunen søkte og fikk tildelt kr 50 000 i fornyingsmidler fra Fylkesmannen i 2011 for å kunne igangsette et prosjekt ifht ufrivillig deltid.. Prosjektets målsetting har vært å kartlegge omfanget av uønsket deltid i kommunen og ulike tiltak som kan redusere denne. Prosjektet ble ikke på begynt før i 2013 da det ikke lyktes å finne prosjektleder tidligere. Nestleder i helse og omsorg Åshild Ringsbu har vært prosjektleder, og ledet arbeidsgruppen. Deler av rådmannens ledergruppe har vært styringsgruppe. Prosjektrapporten foreligger og anbefaler to tiltak som bør utredes med økonomiske konsekvensberegning:

- Øke stillingsstørrelsen mot et gitt antall ekstravakter
- Splitte lave stillinger

Rapporten er oversendt fylkesmannen.

#### 5. RÅDMANNENS VURDERING:

Prosjektets mål er nådd, og det foreligger en god rapport som gir oversikt over omfanget av uønsket deltid og mulige tiltak som kan redusere denne.

#### 6. AKTUELLE VEDLEGG:

Rapport "Ufrivillig deltid" 2013

#### 7. UTSKRIFT SENDT:



# Rapport “ufrivillig deltid” 2013

## **Stikkordsregister:**

1.0 innledning og mandat	3
2.0 Organisering av arbeidet og mandat	3
3.0 Kartlegging	4
3.1 Kartleggings skjema	4
3.2 Oppsummering av kartleggings skjema	6
4.0 Utredning av aktuelle tiltak	7
4.1 Langturnus	7
4.2 Øke grunnbemanningen	8
4.3 Øke stillingsstørrelsem mot et gitrt antall ekstravakter	9
4.4 Fjerne betalt matpause og frigjøre mer timer	9
4.5 Splitte lave stillinger	10
5.0 Konklusjon	11
6.0 Kildehenvisninger	11

### **1.0 Innledning og mandat:**

Reduksjon av uønsket deltid er et uttalt mål i kommunal sektor, og det er gjennomført mange prosjekter og utredninger innenfor området.

Rømskog kommune har mange deltidsansatte i helse- og omsorgstjenesten. En del av medarbeiderne arbeider også deltid i andre tjenester i kommunen. En fant det derfor naturlig å utvide prosjektet til å omfatte uønsket deltid i hele kommunen.

Mandat: Omfanget av uønsket deltid skal kartlegges og ulike tiltak som kan redusere uønsket deltid skal vurderes. Prosjektet skal foreslå tiltak som er gjennomførbare i Rømskog kommune.

Det er ikke utført noen økonomiske beregninger i forhold til om tiltakene er gjennomførbare.

### **3.0 Organisering av arbeidet:**

Prosjektleder: Åshild Ringsbu, ass. Helse og omsorgsleder

Styringsgruppen: Anne Kirsti Johnsen, rådmann  
Björg Tørnby Nilsen, helse og omsorgsleder  
Unni Degnes, oppvekstleder

Arbeidsgruppen: Susanne Karlsson, tillitsvalgt  
Linda Merete Arnesen, deltidsansatt  
Åshild Ringsbu, prosjektleder

Referansegruppe: Rådmannens ledergruppe

<b>Oversikt over arbeidet:</b>
<b>Prosjektplan utarbeidet</b>
<b>Spørreskjema utarbeidet</b>
<b>Spørreskjema utsendt</b>
<b>Svar innlevert</b>
<b>Svar bearbeidet og drøftet i arbeidsgruppen</b>
<b>Research andre prosjekter/kartlegging</b>
<b>Drøfting av kartleggingen i styringsgruppen</b>
<b>Utarbeide forslag til tiltak</b>
<b>Rapport ferdigstilt</b>
<b>Rapport behandles i styringsgruppen</b>

Styringsgruppen har hatt 3 møter, arbeidsgruppen har også hatt 3 møter i tillegg til mye egenarbeid.

### **3.0 Kartlegging:**

#### **3.1 Kartleggings skjemaet**

Kartleggings skjemaet ble utarbeidet og godkjent i styringsgruppen. Skjemaet ble distribuert ut til ansatte via tjenesteledere med en svarfrist på 3 uker.

Rømskog kommune



#### **Kartleggings skjema "ufrivillig deltid"**

##### **1: Arbeidssted:**

Sentraladministrasjon	<input type="checkbox"/>	Kultur	<input type="checkbox"/>
Helse og omsorg	<input type="checkbox"/>	Utvikling	<input type="checkbox"/>
Oppvekst	<input type="checkbox"/>		

##### **2 Stillingsstørrelse i dag (sammenlagt i kommunen) i fast stilling**

1-20 %	<input type="checkbox"/>
21-40 %	<input type="checkbox"/>
41-60 %	<input type="checkbox"/>
61-80 %	<input type="checkbox"/>
81-99 %	<input type="checkbox"/>

##### **3: Ønsker du høyere fast stillingsstørrelse i kommunen?**

Ja, men på samme sted som idag	<input type="checkbox"/>
Ja, ønsker større stilling uavhengig av hvor jeg jobber i kommunen	<input type="checkbox"/>
Nei	<input type="checkbox"/>
Vet ikke	<input type="checkbox"/>
Evt kommentar _____	

##### **4: Hvis ja på forrige spørsmål, hvor høy fast stilling ønsker du totalt i kommunen?**

\_\_\_\_\_ %

**5: Nedenfor er det listet opp forslag til noen tiltak for å kunne øke stillingsprosenten. Hvilke tiltak synes du er akseptable for at nettopp du kan få høyere stilling?**

Arbeide 2-4 helger ekstra pr år mot kompensasjon?

Økt stillingsstørrelse fast, mot å jobbe et gitt antall ekstravakter

(Eksempel: Petter Sprett har 25 % stilling. Han tilbys å øke stillingen sin til 40 % fast. Han binder seg da til å jobbe 35 ekstravakter i året (disse 35 vaktene = ca 15 % stilling) Vaktene kan være dag/kveld/natt/helg, planlagte eller på kort varsel)

Annet

Dine forslag til tiltak:

---

---

---

### 3.2 Oppsummering av kartleggings skjemaet:

Total oppsummering:

- 62 % svarprosent (58 skjemaer utdelt, 35 besvart)

Av disse fordeler spørsmålet om mer jobb følgende:

- 54 % ønsker ikke å jobbe mer (19/35)
- 46 % ønsker å jobbe mer (16/35)

Fordeling pr tjenestested:

- Oppvekst: 75 % ønsker ikke mer jobb (6/8)  
25 % ønsker mer jobb (2/8)
- Helse/omsorg: 39 % ønsker ikke mer jobb (9/23)  
61 % ønsker mer jobb (14/23)
- Sentraladm: 100 % ønsker ikke mer jobb (3/3)
- Utvikling: 100 % ønsker ikke mer jobb (1/1)

Hvor ønsker man å jobbe mer?

- 19 % (3/16) ønsker å jobbe mer uavhengig av hvor i kommunen
- 81 % (13/16) ønsker å jobbe på samme sted

Tiltak knyttet mot å øke stillingsbrøken:

- 87,5 % (14/16) ønsker å øke stillingsstørrelse mot et gitt antall ekstravakter
- 0,06 % (1/16) ønsker å jobbe 2-4 helger ekstra

Kommentarer beskrevet i skjemaet:

- Øke grunnbemanningen mot ingen vikar ved sykdom
- Ingen vakter under 6 timer
- Jobbe i boveiledertjenesten bør kombineres med annen jobb i kommunen
- Øke grunnbemanningen, så kan vi bli flyttet ved evt sykdom. Ingen vikarer.
- Ikke vakter på kort varsel



#### **4.0 Utredning aktuelle tiltak:**

Arbeidsgruppen har utredet de foreslåtte tiltakene. Arbeidsgruppen har også undersøkt om det er andre aktuelle tiltak og utredet også disse. Arbeidsmetoden har vært internett, FAFO-rapporter, artikler og telefoner. Følgende tiltak er sett nøyere på:

- Langturnus
- Øke grunnbemanningen
- Øke stillingsstørrelsen mot et gitt antall ekstravakter
- Fjerne betalt matpause og frigjøre mer timer
- Splitte lave stillinger

#### **4.1 Langturnus**

Fafor rapporten har evaluert ulike langturnusordninger innen tjenester for utviklingshemmede og psykisk syke i Bergen. Fafo har undersøkt fem bofelleskap i kommunen og sett på hvordan ordningene påvirker tjenestekvaliteten, muligheten for økt stillingsprosent eller full stilling, arbeidsmiljø og rekruttering av medarbeidere.

Langturnusordningene har arbeidsøkter på 13 timer eller mer. Alle ansatte har langvakter i helgene, noen har det også i ukedagene. Ingen jobber mer enn hver fjerde helg. Antall dager i langturnus varierer mellom de ulike tjenestestedene og tilpasses tjenestens karakter og ansattes ønsker.

Et eksempel på en ordning er en «lang langturnus» der de ansatte i løpet av åtte uker har 14 timers vakt syv dager i strekk, deretter tre uker fri, så igjen 14 timers vakt syv dager i strekk, deretter en uke fri, så en uke bakvakt og tilslutt en uke fri.

I Bergen kommunes tjenester for utviklingshemmede ligger heltidsandelen godt over landsgjennomsnittet. Ved tjenestestedene som har innført langturnus, og da særlig de med de mest komprimerte arbeidstidene, er heltidsandelen vesentlig høyere. Gjennomsnittet for fire av boligene ligger på 90 prosent, og det har ligget stabilt gjennom hele evalueringsperioden. Dette viser at det er mulig å drive pleie- og omsorgstjenester til personer med utviklingshemming og psykisk syke med nesten bare heltidsstillinger.

I ordinære turnusordninger har det ofte vært vanskelig å få tak i nok fagpersonell. Dette har ført til at man i stor grad har brukt ufaglærte, som ofte har høy turnover. I langturnusordningen viser det seg at det har vært lettere å rekruttere kompetent personell. Spesielt tjenestestedene med de mest komprimerte turnusordningene (heldøgns turnus og lang langturnus) har vært attraktive for fagpersonell.

Ansatte i langturnusordningen opplever å være mindre slitne etter endt arbeidsdag enn ansatte i tradisjonell turnus. Spesielt gjelder dette for ansatte

med de mest komprimerte arbeidstidsordningene. Dette skyldes at langturnusordningene er lettere å kombinere med privatliv og omsorgsforpliktelser. Lengre friperioder gir bedre restitusjon, og de ansatte har bedre kontroll over arbeidssituasjonen og kan planlegge mer.

Evalueringen viser også at boenhetene opplever mer ro på grunn av færre vaktskifter, og brukerne har færre å forholde seg til. Pårørende rapporterer også at tjenesten har blitt bedre etter innføring av langturnusordninger. Spesielt gjelder dette i helger man har ansatt fagpersonell.

Muligheten for å innføre langturnus i Rømskog kommune skal også være mulig, mest sannsynlig best egnet i helse og omsorgssektoren hvor helgearbeid er inkludert i turnusen. Å lage lengre vakter i helgene, vil frigjøre antall personer man må ha i en turnus for å få helgene til å gå rundt. Dette vil derfor kunne gi høyere stillingsprosenter. Det skal dog bemerkes at lange vakter inne på en sykehjemsavdeling er mer belastende enn i dette prosjektet i Bergen. Halden kommune har forsøkt noe lignende inne på en demensavdeling, men avbrøt forsøket etter 1 måned fordi det ble for belastende fysisk og psykisk for personalet

#### **4.2 Øke grunnbemanningen**

For å løse heltid/deltidsutfordringene bør arbeidsgiver rette mer oppmerksomhet mot bemanning og verdsette kompetanse. En bransje preget av høyt sykefravær, høy grad av deltidsarbeid, lav pensjonsalder og utstøting fra arbeidslivet gir en helsetjeneste der kvaliteten og pasientsikkerheten blir presset.

Ved å øke grunnbemanningen vil noen av dem som i dag arbeider såkalt frivillig deltid fordi de ikke har helse til å stå i større stilling, også kunne arbeide større stilling. Forskning viser tydelig at ved å øke grunnbemanningen vil sykefraværet gå ned og arbeidsgiver gå i pluss. Bergen sykehjem i Kristiansund kommune økte grunnbemanningen og sykefraværet gikk betraktelig ned, opptil 50 prosent.

Hvis man har tilstrekkelig og kvalifisert bemanning, får man også gode fagmiljø og arbeidsmiljø. Hvis en sykepleier blir tilbudt 60 prosent stilling og i tillegg skal jobbe hver annen helg, kan det bli litt av en utfordring å rekruttere sykepleiere og helsefagarbeidere.

#### **4.3 Øke stillingsstørrelsen mot et gitt antall ekstravakter**

Arbeidsmiljøloven § 14-9 (1)

Ved lovendringen i 2005 kom følgende bestemmelse inn i § 14-9 (5), 2. setning:

"Arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år etter første ledd bokstav a og b, skal anses som fast ansatt slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse."

Virkningen av denne bestemmelsen er at arbeidstakere som har vært midlertidig ansatte i fire år, er å betrakte som fast ansatte.

Med denne loven i bakhodet, er alternativet å øke stillingsstørrelsen mot et gitt antall ekstravakter høyaktuelt. Uansett, ser man for seg følgende:

- En gjennomsnittsberegning av eksempelvis siste 2 års beholdning av ekstravakter gir en indikasjon på hvor mye større stilling man har jobbet.
- For eksempel 6 vakter pr mnd i snitt, tilsvarer ca 30 % stilling
- Man ansettes for 1 år om gangen i total stillingsstørrelse (egen stilling + stilling utfra ekstravakter)
- Budsjetteknisk skal vikarposten reduseres lik posten for fastlønn heves
- Oppretter en timebank for aktuelle ansatte, med timer som er lik ekstravaktstillingen pr år. Ekstravaktene føres som timer i minus i timebanken.
- Enhver ansatt har selv ansvar for å jobbe slik at vaktene fordeles jevnt utover.
- Leder har ansvar for å føre timene i minus i timebanken
- Man må påregne alle mulige typer vakter, også på kort varsel.
- Sommerferieavvikling kan etter avtale, holdes utenom

Dette tiltaket er mulig å gjennomføre i Rømskog kommune, men det må være forankret både oppover og nedover i tjenestene for at det skal la seg gjennomføre. Arbeidsgruppen vil også legge til at i løpet av mars 2013 legger regjeringen fram et lovforslag som de mener er et viktig grep for å bekjempe ufrivillig deltid. De foreslår i dag at alle som jobber mer enn sin avtalte arbeidstid, allerede etter ett år skal ha krav på den stillingsandelen de faktisk jobber. Ifølge nasjonal statistikk jobber i dag 40 prosent av norske kvinner deltid, mens bare 14 prosent av menn gjør det samme. Forslaget vil treffe mange innen helse- og omsorgsykker, hvor mange er ansatt på deltid og må fylle på med ekstravakter for å få fulltid.

#### **4.4 Fjerne betalt matpause og frigjøre mer timer**

Gruben sykehjem i Mo i Rana har jobbet for å bekjempe ufrivillig deltid. Sommeren 2011 startet et prosjekt der alle som jobbet fra før, fikk ønske seg en stillingsprosent. Av elleve stykker ønsket seks full stilling, og dette skulle gjennomføres innenfor eksisterende ramme.

Alle innleide vakter ble kartlagt over to år. Til sammen utgjorde vaktene ca 2 dagvakter ekstra. Det var ved ferier, sykdom, permisjoner, seniorgoder, kursing

og så videre. I samarbeid med de ansatte gjennomgikk de eksisterende turnus. De ble enige om at hvis de tok bort betalt matpause på alle ettermiddagsvakter i ukedagene og dagvakter i helgene, utgjorde det en vakt ekstra fra mandag til fredag. Personalet så først på det som å bli fratatt et gode. De må være en halvtime lenger på vakt, men til gjengjeld får de en person til å dele vakta med, samtidig som de får en ordentlig pause når de forlater avdelingen for en halvtimes spisepause.

De ansatte er alle enige i at det de vinner med ordningen er verdt den ekstra halvtimen på jobb. Spesialrådgiver Kirsten Nesgård understreker at hovedregelen er at man skal kunne forlate arbeidsplassen i pauser. Dette er ofte vanskelig å få til på kvelds-, natte- og helgevakter. Men dersom bemanningen tilsier at det lar seg gjøre, så er dette fullt mulig. Fint hvis de ansatte føler at de får en ordentlig pause.

Det er viktig at prosjektet er godt forankret hos de ansatte dette gjelder. De ansatte må være med på beslutningen og blir derfor lojale overfor det som er bestemt.

Det er også strengere regler for når man leier inn vikar. Og man slipper veileder- og opplæringsjobb med færre vikarer. Det er en stressreducerende faktor.

En bonus med det hele er at sykefraværet kan gå ned. På Gruben sykehjem, gikk korttidsfraværet ned kjapt. De fem første månedene etter at de startet i fjor vår, sank det fra litt over 3 prosent til knapt 2 prosent. For den siste måneden har både kort- og langtidsfraværet sunket til 4,5 prosent.

Det er mulig å gjennomføre også dette på Rømskog, men volumet på timene dette utløser vil bli mye mindre enn i Mo i Rana. På sykehjemmet vil det for eksempel kun være aktuelt å fjerne betalt matpause for de som har dagvakt i ukene, de resterende vaktene vil det være for få på jobb. Dette vil utløse 2,5 time/dag, som betyr 12,5 time/uke, som igjen er ca 1,5 vakt pr uke.

Med tanke på at det vil oppleves som å få fjernet et gode hos de ansatte, så kan det hende at nytten ved at man får 1,5 vakt til pr uke er for liten til at det skal veie opp for å jobbe en halvtime lenger.

#### **4.5 Splitte lave stillinger**

Kommunen har andre kostnadsfrie alternativer i forhold til å fjerne uønsket deltid. Innenfor helse og omsorgsektoren, kan man velge å dele opp allerede små stillinger og legge de til eksisterende stillinger. Arbeidshelgen trekkes ut, de resterende prosentene legges til deltidsstillinger for å øke disse. Mange sykehjem og sykehus i

Østfold velger å lage turnuser med helgestillinger som dekkes opp av studenter, elever osv.

Fordelen: - Stor sjanse for at flere små stillinger kan økes  
Ulempen: - Flere små helgestillinger gir lite kontinuitet for brukere og det faste personale.

Pr i dag har kommunen hatt som praksis å splitte høye stillinger for å fordele rettferdig til lavere deltidsstillinger. Denne praksisen anbefaler prosjektet å avvike. Stillinger over en viss prosent må bevares i sin helhet.

## **5.0 Konklusjon**

Omfanget av uønsket deltid er høyt også i Rømskog kommune. Utredningen av tiltak som faktisk er gjennomførbare og kan redusere uønsket deltid i kommunen er ferdig. Arbeidsgruppens representanter mener at det innenfor disse forslagene, kan finnes tiltak som er gjennomførbare i kommunen, og som er innenfor de økonomiske rammene som er lagt i dag.

Det finnes mange ulike tiltak og løsninger for å få slutt på ufrivillig deltid, disse vil kreve omstilling og velvilje hos både medarbeidere, arbeidsgivere, organisasjonen, og politikere.

Det er viktig med et godt samarbeid innenfor organisasjonen, samt at god forankring kan sikre bedre resultater. I tillegg presiserer arbeidsgruppen viktigheten av engasjement og vilje på leder/rådmannsnivå for at man skal kunne gjøre noe med problemet ufrivillig deltid.

Prosjektet anbefaler en videre utredning av punkt 4.3 og 4.5, som også inkluderer en økonomisk konsekvensberegning.

## **6.0 Kildehenvisinger**

[www.nosf.no](http://www.nosf.no)

*Fafo*-rapport 2012:60. Leif E. Moland og Ketil Bråthen

Fagtidsskriftet "sykepleien"

[www.fafo.no/pub/rapp/20287](http://www.fafo.no/pub/rapp/20287)

[www.arbeidsrettsadvokater.no](http://www.arbeidsrettsadvokater.no)

[www.idebanken.org](http://www.idebanken.org)

[www.nav.no](http://www.nav.no)

[www.arbeidslivet.no](http://www.arbeidslivet.no)

[www.indre.no](http://www.indre.no)

Hjemmesidene til Bergen kommune, Kristiansand kommune, Mo i Rana, Trondheim kommune



## RØMSKOG KOMMUNE

### SAK: REVIDERING AV GAVEREGLEMENT

Behandler organ:	Møtedato	Sak nr.	Ark.nr.
Administrasjonsutvalget	18.04.13	3/13	455

Saksbehandler: Anne Kirsti Johnsen

#### 1. HVA SAKEN GJELDER

Revisjon av gavereglementet for Rømskog kommune.

#### 2. RÅDMANNENS FORSLAG TIL INNSTILLING:

1. Reglement for kommunale gaver til arbeidstakere i Rømskog kommune vedtas.
2. Personalpolitisk plan pkt 11 b endres i tråd med dette, og pkt d strykes.

Rådmannen i Rømskog, 08.04.2013

Anne Kirsti Johnsen  
rådmann

#### 3. VEDTAK:

#### 4. SAKENS FAKTA:

Gjeldende reglement for gaver til medarbeidere ble vedtatt i 1993. Det omhandler kun gaver når medarbeidere slutter. I Personalpolitisk plan fra 2011 pkt 11 d ble det vedtatt at reglement for gaver i arbeidsforhold skal ajourføres i tråd med skatteetatens regelverk. I pkt 11 b heter det at "Når noen har arbeidet i kommunen i 15 år markeres dette med en blomsterhilsen." Pkt 11 c sier: "Når noen har arbeidet i 25, 30 og 35 år markeres dette med en enkel tilstelning og gave".

Det nye forslaget innebærer at blomst og vase gis ved 15 års ansettelse, og at det er tallfestet summer for gavekort ved 25, 30 og 35 års ansettelse. Det nye reglementet omhandler både gaver ved markering av lang og tro tjeneste og ved opphør av arbeidsforhold.

#### 5. RÅDMANNENS VURDERING:

Det reviderte reglementet gir klare forordninger om de oppmerksomheter som skal gis for lang og tro tjeneste og ved opphør av arbeidsforhold, og det er ryddig at dette omtales i samme reglement.

#### 6. AKTUELLE VEDLEGG:

Utkast til nytt reglement for kommunale gaver til arbeidstakere.

#### 7. UTSKRIFT SENDT:

# REGLEMENT FOR KOMMUNALE GAVER

## TIL ARBEIDSTAKERE

1. Rømskog kommune ønsker å påskjønne medarbeidere for lang og tro tjeneste, se Personalpolitiske retningslinjer. Gavens kostnad graderes etter ansettelsesforholdets lengde slik:

15 år	Kommunens vase og blomst
25 år	Gavekort kr 1500
30 år	Gavekort kr 2500
35 år	Gavekort kr 4000

2. Rømskog kommune ønsker å påskjønne medarbeidere som slutter i kommunens tjeneste med en gave.

Gavens kostnad graderes etter hvor lenge arbeidstakeren har vært ansatt slik:

1 - 5 år	kr 500
5 - 10 år	kr 1000
10 - 20 år	kr 2000
over 20 år	kr 3000

Gavereglementet gjelder også vikarer som i gjennomsnitt har hatt minst 15 timer pr. uke.

I særlige tilfeller kan formannskapet gjøre avvik fra reglementet.

Ansvar for oppfølging av reglementet tillegges:

- rådmann for stillinger som rapporterer til rådmannen
- tjenesteledere for stillinger i tjenestene