

## HVORDAN LØSE UTFORDRINGEN DELTIDSARBEID HERUNDER UØNSKET DELTID?

### DEL 1: GENERELL DEL

#### 1. Innledningsvis vil jeg fokusere på følgende:

Stort omfang av små stillinger er ikke lenger fokusert som uheldig bare for den enkelte deltidsansatte, men også for tjenestekvalitet, rekruttering og bibehold av kvalifisert arbeidskraft, effektiv drift og arbeidsmiljø.

De uheldige sidene blir nå fokusert både fra bruker, ansatt og arbeidsgiver sitt ståsted.

De negative sider ved høyt omfang av små deltidsstillinger er i foretatte undersøkelser beskrevet slik:

Ståsted	Negative sider
<b>Bruker</b>	<p><b>Dårligere tjenestekvalitet.</b> Redusert forutsigbarhet skaper usikkerhet om tjenestene fordi bruker må forholde seg til mange forskjellige ansatte. Ansatt som jobber lite kjenner brukerne dårligere og må derfor spørre mer og de kjenner rutineene dårligere. Brukerne får dårligere tjenester.</p>
<b>Arbeidsgiver</b>	<p><b>Uheldig for rekrutteringen.</b> Vanskelig å få besatt enkelte deltidsstillinger. Mister ansatte fordi de ikke får større stilling.</p> <p><b>Mindre effektivt og mindre fleksibelt.</b> Mer å administrere, flere å kommunisere med, ofte lite tilgjengelige. Ting tar lengre tid. Mindre (tjeneste)flyt som følge av redusert helhetsforståelse. Deltidsarbeidende er vanskeligere å "myndiggjøre". Tar mindre ansvar og må mer tilrettelegging. Vanskeligere med innholdsmessig fleksibilitet (bruker- og oppgavebredde).</p>
<b>Arbeidsgiver/arbeidstaker (arbeidsmiljø)</b>	<p>Mange med et løst forhold til arbeidsplassen. Mindre enhetlig miljø. Færre som tar ansvar. Færre støttespillere.</p>
<b>Arbeidstaker</b>	<p>Kravet til tilstrekkelig og forutsigbar lønn, ei lønn å leve av.</p>

#### 2. Lokal praksis og erfaringer

Over år har det vært jobbet aktivt for å sikre deltidsansatte større stilling. Særlig har dette vært konsentrert til tiltak for stillingsøkning for de som jobber såkalt uønsket deltid. Stillinger under 20% størrelse er redusert med 60% siden 2001.

Arbeidet har også resultert i at hos Lunner kommune er andelen deltidsansatte om lag som snittet av kommunene i Oppland mens gjennomsnittlig stillingsstørrelse ligger noe under. Størst andel deltidsstillinger finner en i pleie og omsorgssektoren. Fra medarbeiderundersøkelsen 2007 går det fram at 1/3 av de deltidsansatte ønsker større stilling. Dette bør undersøkes nærmere innenfor det enkelte tjenestested.

#### **Tiltak for å redusere uønsket deltid har i hovedsak vært:**

- intern utlysning av stillinger. Jfr. hovedtariffavtalens kap. 1, § 2, pkt. 2.3.
- direkte stillingsutvidelser uten utlysning der forholdene har ligget til rette for det
- varig stillingsutvidelse der fast ansatte har jobbet ekstra. Jfr. Aml kap. 14, §14-9 (5)
- deltidsansatte melder fra (søker) om ønsket stillingsutvidelse ved samordnet tilsetting innen skoler, SFO og barnehager.
- inngåelse av lokal rammeavtale om turnusarbeid (åpner for "ønsketurnus", innarbeiding m)
- kompetanseheving der assistenter/fagarbeidere har skaffet seg for eksempel høgskolekompetanse
- forlenget alminnelig arbeidstid knyttet til passiv tjeneste på natt på vaktrom (TT)
- dispensasjon gitt av arbeidstilsynet for gjennomsnittsberegning av arbeidstiden med inntil 48 t/uke i gjennomsnitt (TT) (stillinger i turnus med reint nattarbeid og/eller en kombinasjon av nattevakter og/eller kvelds-/dagvakter)
- definering av arbeidsområder. Jfr. HTA kap. 1, § 3, pkt. 3.3

Bakgrunns materialet forteller at graden av uønsket deltidarbeid er lav i gruppen høgskoleutdannede og høy i gruppen med utdanning på v. g. skoles nivå (fagarbeidere, hjelpepleier og lignende). Likeledes er graden av uønsket deltid lav i administrative stillinger og stillingsgrupper dominert av menn.

### **3. Erfaringer fra andre kommuner**

#### **Generelt**

Erfaringer fra forsøkskommuner viser at det finnes flere alternative tilnæringsmåter, men at det samtidig finnes dilemmaer og kryssende hensyn. Det er derfor nødvendig å etablere felles kommunale prinsipper for prosessene knyttet til avskaffelse av uønsket deltid og redusert omfang av deltidsstillinger generelt sett. Prinsippene må samtidig ivareta behovet for lokale løsningsmuligheter og -alternativer.

#### **Metoder og virkemidler**

Det finnes en rekke ulike metoder og virkemidler når det gjelder å avskaffe uønsket deltid og redusere deltidarbeid generelt. De viktigste som er utprøvd og iverksatt i norske kommuner er:

- Vurdering av alle ledige stillinger i forhold til økning av stillingsstørrelser
- Ny organisering av helgebemanning
- Øking av grunnbemanningen ved konvertering av vikarmidler til fastlønnsstillinger. Reduserer derved også vikarbehovet.
- Øking av grunnbemanning ved tilføring av budsjettmidler.
- Kombinasjon av fast og variabel arbeidstid
- Kombinasjon av arbeid i flere avdelinger/enheter/tjenestesteder
- Lange vakter
- Alternative arbeidstidsordninger (årsarbeidstid, 3 + 3 ofl)
- Vikarpool
- Samordning av vakt- og beredskapsordninger

## **Medvirkning**

Flere av metodene kan skape nye ulemper for arbeidstakerne. I slike tilfeller er det viktig med gode medvirkningsprosesser i enheter/avdelinger før endelig beslutning tas, slik at alle er klar over fordeler og ulemper ved de valgene som tas. Dette gjelder spesielt ved virkemidler som flere helgevakter og lengre vakter.

Erfaringene fra forsøkskommunene tilsier at løsningene finnes på den enkelte arbeidsplass, i nært samarbeid mellom leder, ansatte og tillitsvalgte. Videre at alle former for forslag og utprøving av metoder må foregå ute i enhetene. Det er dessuten viktig at uønsket deltid/deltidsarbeid må håndteres etter den samme strategi i hele kommunen, slik at de ansatte sikres like rettigheter og muligheter (og plikter).

## **4. Lov og avtaleverk**

Det finnes flere bestemmelser om stillingsstørrelse og deltidsstilling i lov- og avtaleverket. Bestemmelsene beskriver rettigheter for deltidsansatte til å utvide sin stilling og innenfor hvilke rammer dette skal skje. Nedenfor er det laget en oversikt over disse bestemmelsene.

### **Arbeidsmiljølovens § 14-3 Fortrinnsrett for deltidsansatte**

Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling framfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten. Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten. Fortrinnsrett etter § 14-2, med unntak av § 14-2, andre ledd, første punktum, går foran fortrinnsrett for deltidsansatte (gjelder nedbemanning og midlertidig ansatte).

### **Arbeidsmiljølovens § 14-9 (5)**

Reglen om fast ansettelse for midlertidig ansatt får også anvendelse for deltidsansatt med midlertidig stillingsutvidelse etter 4 sammenhengende år med utvidelse. Vedkommende får da rettskrav på den utvidede stillingsstørrelse.

### **Hovedtariffavtalens kap. 1, § 2-3**

Det skal som hovedregel ansettes i full stilling med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier noe annet.

Ved ledig stilling skal deltidsansatte ved intern utlysning i kommunen tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen.

### **Hovedtariffavtalen, vedlegg 2 Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid**

Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid bør bl.a. inneholde:

- Deltidsansatte skal melde fra om de ønsker utvidet stilling
- Ved ledighet foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av deltidsstillinger
- Det er ingen forutsetning at den deltidsansatte skal måtte ta hele den ledige stillingen
- Det bør vurderes om deltidsansatte gjennom kompetanseheving kan kvalifiseres til å få utvidet sitt arbeidsforhold

### **Lunner kommunes ansettelsesreglement pkt. 4.4 Deltidsansettelse**

Det skal som hovedregel ansettes i 100% stilling (hel stilling), med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier noe annet.

Ved ledig stilling skal deltidsansatt(e) ved intern utlysning i kommunen tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil 100% stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen.

## DEL 2: RETNINGSLINJER

### 1. Mål

Lunner kommune skal avskaffe uønsket deltid blant fast ansatte innen .....

Andelen heltidsansatte skal økes til ....% innen .....

Minimum ansettelsesforhold for fast ansatte bør være 14 timer/uke.

### 2. Overordnede prinsipper

a) Tjenestestedene oppmuntres til å ta i bruk ulike virkemidler for å redusere deltidsbruken og avskaffe uønsket deltid, jfr. lokal praksis, pkt. 2, og metoder og virkemidler, pkt. 3, i del 1 Generell del. Tjenestesteder oppfordres til å samarbeide for å oppnå målene.

b) Gjennomføringen skal skje i nært samarbeid mellom leder, medarbeidere og tillitsvalgte.

c) De virkemidlene som tas i bruk, må ligge innenfor rammen av lov og avtaleverk og godkjent budsjett.

d) Enkelte deltidsstillinger kan defineres som utdanningsstillinger og nyttes i rekrutteringsøyemed. Ansatt i slik stilling skal imidlertid være sikret minst pensjonsgivende stillingsstørrelse ved fullført utdanning.

### 3. Felles retningslinjer for bruk av ledige stillinger

Det viktigste virkemidlet for å utvide arbeidsforhold skjer ved at deltidsstillinger blir slått sammen og ved at ledige stillinger blir utlyst internt forbeholdt kvalifiserte interne søkere som ønsker større stilling. For dette gjelder følgende:

- a. Utvidelse av stilling for deltidsansatte skal ikke medføre at det skapes nye små stillinger under grensen for pensjonsgivende inntekt (14 timer per uke).
- b. Stilling mellom 75% og 100% skal som hovedregel ikke deles opp. Disse utlyses internt i kommunen dersom det er grunn til å tro at det er kvalifiserte deltidsansatte som ønsker større stilling. Hvis ikke forestas eksternt utlysning på vanlig måte.
- c. Ved flere fortrinnsberettigede søkere gis tilbudet til den best kvalifiserte i henhold til kriteriene i Hovedtariffavtalens kap. 1, § 2, pkt. 2-2. Dersom det bare er en aktuell deltidsansatt, skal vedkommende få tilbud om stillingen uten utlysning, forutsatt at dette er innenfor rammen av lov- og avtaleverk.

### 4. Ansvar

#### 4.1 Tjenesteleders ansvar

- Gjennomføre virkemidlene innen sitt tjenestested i samarbeid med de tillitsvalgte og øvrige ansatte
- Søke samarbeid, samordning, bistand og løsninger på tvers av arbeidsområder, tjenestesteder og avdelinger
- Utarbeide og oppdatere en oversikt over ansatte i deltidsstillinger som ønsker utvidet eller hel stilling
- Kartlegge deltidsansattes ønsker og ha rutiner som fanger opp meldinger fra deltidsansatte som ønsker utvidet stilling
- Avgi rapport i årsmeldingen om antall deltidsstillinger, endring i antall deltidsstillinger og antall ansatte som har fått økt/minket sin stillingsstørrelse og årsaken til økning/minkning

#### 4.2 Den enkelte medarbeiders ansvar

- Skriftlig melde fra om sitt ønske om økt stilling
- Samarbeide med arbeidsgiver og tillitsvalgte om å finne løsninger

#### 4.3 Tillitsvalgtes ansvar

- Samarbeide med arbeidsgiver om å finne løsninger
- Følge opp og støtte opp om vedtatte løsninger

Ole Øystein Larsen,

Rådgiver

Vår ref.: 07/2338-1

## RAPPORT AV 30.4.2008 KARTLAGT UØNSKET DELTID APRIL 2008

### 1. Faktaopplysninger

Totalt antall årsverk Lunner kommune (2007): 476 herav 263 årsverk fast ansatte i full stilling dvs at 55% av årsverkene blir utført av ansatte i full stilling.

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse (arbeidsavtalenes stillingsprosent) fast ansatte: 79%.

Faktisk gjennomsnittlig stillingsprosent er lavere (75%) da en rekke ansatte har midlertidig redusert stillingsstørrelse.

**Kartleggingen av deltid og uønsket deltidsarbeid omfatter 260 fast ansatte på deltid.** Av de 260 er 10 menn og 250 kvinner. Kartleggingen er gjort på individnivå. Deltidsansatte som ikke er har svart er regnet med til de som ikke ønsker økt stilling.

### 2. Kartlagt uønsket deltid

Stillings- kategori	Skoler/ SFO/ VO	Barne- hager	Vedlike- hold	TT	Los	Fellestj./ FO Areal Skatt Flyktning Drift	Sum Antall/ årsverk stillings- økning
Assistent	7	5		18	10		40/16,65
Renholder			8				8/1,7
<b>Sum ufaglært</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>10</b>		<b>48/18,45</b>
Hj.pleier/ fagarbeider	5	3		12	23	1	44/10,25
Sekretær/ Førstesekretær	2					3	4/1,15
<b>Sum faglært</b>	<b>7</b>	<b>3</b>		<b>12</b>	<b>23</b>	<b>4</b>	<b>49/11,5</b>
Bibliotekar						2	2/0,4
Ergoterapeut/ vernepleier/ barneverpedagog				1	2		3/0,9
Jordmor						1	1/0,1
Ped.leder		0					0
Lærer	3						3/0,9
<b>Sum høgskole</b>	<b>3</b>	<b>0</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>9/2,3</b>
<b>Sum totalt</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>31</b>	<b>35</b>	<b>7</b>	<b>106/32,25</b>
<b>Antall årsverk totalt i området</b>	<b>158</b>	<b>46</b>	<b>28</b>	<b>38</b>	<b>86</b>	<b>120</b>	<b>476</b>
<b>Antall årsverk</b>	<b>10,1</b>	<b>4,7</b>	<b>5,6</b>	<b>18,6</b>	<b>17,5</b>	<b>4,1</b>	<b>60,6</b>
<b>Ønsket økning i årsverk</b>	<b>4,65</b>	<b>2,7</b>	<b>1,7</b>	<b>10,5</b>	<b>11,2</b>	<b>1,35</b>	<b>32,25</b>

### 3. Hovedfunn i kartleggingen av uønsket deltid:

- 41% av de fast ansatte på deltid arbeider uønsket deltid (106 fast ansatte herav 103 kvinner og 3 menn).
- 31 av de med uønsket deltid har midlertidig utvidet stilling og/eller tar ekstravakter dvs. 29% av de som arbeider uønsket deltid.
- Kun 45 av de 106 som arbeider uønsket deltid ønsker 100% stilling. Det betyr at flertallet ønsker større deltidsstilling (61 dvs 58%).
- Ønsker seg i gjennomsnitt 53% økning i stilling (30% av hel stilling).
- De som arbeider uønsket deltid fordeler seg slik på utdanningsgrupper:
  - 48 ufaglærte (assistenter, renholdere) dvs 45%
  - 49 v.g. skole/fagbrev/hjelpepleierutd. dvs 47%
  - 9 høghskole/universitet dvs 8%
- 63% arbeider turnus (TT og Los).
- Utgjør en reell arbeidskraftreserve på 32,25 årsverk herav 22 årsverk (67%) i TT og Los.
- Kun 3 menn i til sammen 90% stilling arbeider uønsket deltid.

### 4. Hovedkonklusjoner

Deltidsansatte med utdanning på v.g. skoles nivå eller lavere (ufaglærte) er de gruppene ansatte som er sterkt overrepresentert blant de som arbeider uønsket deltid. Gruppene utgjør i overkant av 50% av arbeidstakerne totalt sett, men utgjør hele 92% av de som arbeider uønsket deltid. Disse ønsker økt stilling med totalt 29,95 av 32,25 årsverk dvs 93%.

Menn og kvinner fordeler seg på yrker internt i kommunen som speiler det kjønnsdelte arbeidsmarkedet generelt sett. Få menn arbeider i pleie/omsorgsykker, barnetrinnene i grunnskolen og barnehagene. Derimot dominerer menn helt innen tekniske yrker som driftsteknikk, IKT og håndverker-/vaktmester. Tilnærmet "kjønnsbalanse" finnes på ungdomsskoletrinnet og i arealenheten. Kvinner er også i stort flertall innen ledelse og administrasjon for øvrig.

Turnusarbeidende kvinner med utdanning på v.g. skoles nivå eller lavere nivå (ufaglærte), er de som i hovedsak arbeider uønsket deltid. Dette er i tråd med situasjonen i kommunesektoren generelt sett.

Menn er i liten grad berørt av uønsket deltidsarbeid selv om de utgjør 20% av arbeidstakerne i kommunen. Menn er i stor grad ansatt i 100% stilling og i vesentlig større grad enn kvinner.

Renholdere (ufaglærte) er også berørt i stor grad når en ser på antallet selv om ønsket stillingsøkning i gjennomsnitt er forholdsvis lavt.

Uønsket deltid berører i middels grad assistenter og fagarbeidere i skoler/SFO og barnehager

Høghskole/universitetsutdannede, som utgjør nesten 50% av arbeidstakerne, er i svært liten grad berørt av uønsket deltidsarbeid. Unntatt er ergoterapeut og jordmor.

Ledere, lærere, førskolelærere/pedagogiske ledere, sykepleiere, vernepleiere, sosionomer og administrativt personell for øvrig er i liten grad berørt av problematikken.

Verdt å merke seg er at medarbeiderundersøkelsen også avdekker holdninger/følelser hos arbeidstakerne som kan ha sammenheng med deltidsarbeid og uønsket deltid. Her gjengis noen faktorer for sammenligningens skyld.

Utdanningsnivå	Lønnsnivå for den jobben jeg utfører	Stresset på grunn av jobben	Arbeidstidsordningen i jobben	Stillingsstørrelse tilpasset mine behov	Leder tar deg med med på råd ved vanskelige avgjørelser	Trives godt med mitt arbeid og arbeids-situasjon
Grunnskole/ufaglært	3,4	3,55	4,4	4,4	4,25	5,0
V.g. skole/fagbrev	3,2	3,5	4,1	4,2	4,2	4,75
Høgskole/universitet	3,6	3,3	4,4	5,0	4,8	4,9

Medarbeiderundersøkelsen avdekker at høgskoleutdannende er vesentlig mer tilfreds med mulighetene til å få en stillingsstørrelse tilpasset sine behov enn de øvrige gruppene. Likeledes er høgskoleutdannede vesentlig mer tilfreds i spørsmålet "Nærmeste leder tar meg med på råd ved vanskelige avgjørelser". Kan være en konsekvens av større grad av deltidsarbeid blant de øvrige gruppene og leders mulighet til "å se disse". I særlig grad gjelder det de som arbeider turus i tillegg.

### 5. Hovedutfordringene

Deltidsarbeid må settes inn i et helhetlig organisasjonsperspektiv.

Stort omfang av små stillinger er ikke lenger fokusert som uheldig bare for den enkelte deltidsansatte, men også for tjenestekvalitet, rekruttering og bibehold av kvalifisert arbeidskraft, effektiv drift og arbeidsmiljø.

De uheldige sidene blir nå fokusert både fra bruker, ansatt og arbeidsgiver sitt ståsted. De negative sider ved høyt omfang av små deltidsstillinger er i foretatte undersøkelser beskrevet slik:

Ståsted	Negative sider
<b>Bruker</b>	<b>Dårligere tjenestekvalitet.</b> Redusert forutsigbarhet skaper usikkerhet om tjenestene fordi bruker må forholde seg til mange forskjellige ansatte. Ansatt som jobber lite kjenner brukerne dårligere og må derfor spørre mer og de kjenner rutinene dårligere. Brukerne får dårligere tjenester.
<b>Arbeidsgiver</b>	<b>Uheldig for rekrutteringen.</b> Vanskelig å få besatt enkelte deltidsstillinger. Mister ansatte fordi de ikke får større stilling. <b>Mindre effektivt og mindre fleksibelt.</b> Mer å administrere, flere å kommunisere med, ofte lite tilgjengelige. Ting tar lengre tid. Mindre (tjeneste)flyt som følge av redusert helhetsforståelse. Deltidsarbeidende er vanskeligere å "myndiggjøre". Tar mindre ansvar og må ha mer tilrettelegging. Vanskeligere med innholdsmessig fleksibilitet (bruker- og oppgavebredde).
<b>Arbeidsgiver/arbeidstaker (arbeidsmiljø)</b>	Mange med et løst forhold til arbeidsplassen. Mindre enhetlig miljø. Færre som tar ansvar. Færre støttespillere.
<b>Arbeidstaker</b>	Kravet til tilstrekkelig og forutsigbar lønn, ei lønn å leve av.

Innenfor turnusområdet finner vi de fleste utfordringene. Disse kan kort beskrives slik:

- Behovet for forsvarlig bemanning med høgskoleutdannede på kveld, natt og helg genererer deltidsstillinger for å få dekket opp bemanningsbehovet totalt sett
- Helgearbeid er ikke populært
- Mange små enheter innen TT som er geografisk atskilt
- Hvilende nattevakt i TT gjør at stillingsprosenten er høyere enn lønnsprosenten. (Dette følger av hovedtariffavtalens bestemmelser.)
- Vaktlengder som varierer fra 3 til 12 timer
- Motvilje hos en del arbeidstakere mot å arbeide på flere arbeidsplasser for derigjennom å få større stilling
- Mangel på samordning på tvers innen turnusområdet (TT og Los) slik det gjennomføres innen skoler/SFO og barnehager
- Ufaglærtes mangel på motivasjon til og tilrettelegging for disse til deltagelse i kompetansehevede tiltak
- Mangel på løsningsfokusert kommunikasjon
- Høyt sykefravær.
- Ikke organisert vikarpool
- Ikke konvertert sykelønnsrefusjoner til fastlønnsstillinger

## 6. Virkemidler som har vist seg å virke

Grovt sett er det 3 mekanismer som reduserer uønsket deltid:

- Muligheten til å se arbeidsoppgaver på tvers av tradisjonelle kompetanse- og arbeidsområder, det vil si sammenslåing av stillinger på tvers.
- Turnusordninger som ikke skaper hull i forbindelse med helgefri og annen ubekvem arbeidstid, eksempelvis 3+3, som i sin enkleste form er tre dager på jobb med påfølgende tre dager fri året rundt.
- Mot og vilje til å samle og ansette fast de personer som en faktisk og erfaringsmessig bruker! Ved å disponere vakanser/vikarbudsjetten er det mulig å løfte noen fra uønsket deltid til ønsket arbeidstid.

## 7. Økonomiske beregninger

Av de deltidsarbeidende arbeider 41% uønsket deltid (106 arbeidstakere). Disse ønsker økt sine stillinger med i gjennomsnitt 53% dvs 30% stillingsøkning. Samlet utgjør dette 32,25 årsverk.

Siden 67% (22) av disse årsverkene er knyttet til TT og Los (turnusarbeid) legges til grunn her at en hjelpepleier i 100% stillinger med 10 års tjenesteansiennitet hadde en årslønn på **kr. 340.000,-** i 2007. Dette inkluderer tilleggene for kveld, natt og helg. Med sosiale omkostninger og 5% årslønnstillegg blir brto årsverkskostnad i 2008 ca. **kr. 470.000,-**. (Tilsvarende for en sykepleier blir kr. 545.000,- og for en assistent kr. 447.000,-) For de øvrige områder legges til grunn assistentlønn dvs **kr. 396.000,-** brto i 2008 (10,25 årsverk).

De 32,25 årsverkene skulle således utgjøre en bruttolønnsmasse i 2008 på omlag **14,4 millioner kroner**. Det er dette det vil koste hvis en kun øker bemanningen gjennom nye bevilgninger for å unngå uønsket deltid. Til sammenligning utgjør de samlede utgifter til sykefravær innen TT og Los under halvparten av nevnte beløp.

Ole Øystein Larsen,  
rådgiver

Vår ref.: 07/2338-4