



Trööndelagen

Ööhpehtimmiesiebie

UTDANNINGSFORBUNDET

Trøndelag

# Aktuelle saker

# Forskningsrapport om bemanning og organisering av PPT

- Nordlandsforskning
- Bemanning
- Organisering
- Kompetanse
- En synliggjøring av dagens situasjon
- PP-tjenestens kapasitet



# Oppsummering Bemanning

- Spørreskjemaundersøkelsen inkluderer godt og vel halvparten av landets PP-tjenester.
- Den viser at det finnes likhetstrekk og forskjeller mellom tjenester både på tvers av størrelse og innenfor tjenester av tilnærmet lik størrelse.
- Forhold knyttet til bemanning ser imidlertid ut til å være utfordrende på tvers av tjenestestørrelse
- **De fleste lederne oppgir at bemanningen er utilstrekkelig til å utføre lovpålagte oppgaver som sakkyndige vurderinger og å bidra til kompetanseutvikling og organisasjonsutvikling i barnehager og skoler.**
- Bemanningsutfordringer ser ut til å være særlig utbredt med tanke på å ta over oppgaver som Statped har hatt.
- PP-tjenestene som inngår i studien, ser jevnt over ut til å være bemannet med velkvalifisert personell, selv om studien viser at det skorter noe på kompetanse innenfor visse lovpålagte oppgaver.
- For noen tjenester kan det se ut til at det som manglet av fagkompetanse, kunne bli veid opp av nærhet og mulighet til å være «tett på» skoler og barnehager.

# Endringer i Arbeidsmiljøloven:

- Det har kommet flere endringer som styrker rettighetene du som arbeidstaker har i arbeidslivet. Endringene gjelder fra 1. juli i år.
- Det nå stilles krav til skriftlig avtale ved hjemmearbeid, ifølge endringer i forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem.
  - Men det kan gjøres unntak fra dette dersom hjemmearbeidet skyldes pålegg eller anbefaling fra myndighetene. I slike tilfeller kan arbeidsgiver gi informasjon etter drøfting med tillitsvalgte. Det skal nå tydeliggjøres at det stilles krav til det psykososiale arbeidsmiljøet også når arbeidstakeren arbeider hjemme.
  - Arbeidstilsynet kan føre tilsyn med forskriften. De samme reglene for arbeidstid skal gjelde ved hjemmekontor som ved arbeid på arbeidsplassen.

## Vanskeligere å ansette midlertidig

- En ny lovendring gjør det også vanskeligere å ansette folk midlertidig.
- Den generelle adgangen til å tilsette midlertidig oppheves.

(i tidligere § 14-9 andre ledd i arbeidsmiljøloven, bokstav f)

- Dette vil styrke arbeidstakernes rett til fast tilsetting.
- Det betyr at retten til midlertidig tilsetting stort sett vil være begrenset til situasjoner der det foreligger et særlig og tidsbegrenset behov for arbeidskraft. Det må også være en konkret grunn til å tilsette midlertidig.
- I en tredje lovendring gjeninnføres det en bestemmelse om kollektiv søksmålsrett. Det betyr at fagforeninger som har medlemmer i en virksomhet som har leid inn arbeidstakere fra bemanningsforetak, kan reise søksmål om lovligheten av slik innleie.

## **Heltidsnorm- trådte i kraft 01.01.2023**

- Heltidsnorm vil si at det er en hovedregel om at arbeidstakere skal ansettes på heltid.
- I tillegg er det innført drøftingsplikt for arbeidsgiver ved eventuelle ansettelse i deltid.
- Arbeidsgiver skal skriftlig dokumentere behovet for hver enkelt deltidsansettelse, dokumentasjonen skal være tilgjengelig for tillitsvalgte og spørsmålet om deltidsansettelser skal drøftes med de tillitsvalgte.
- Arbeidstilsynet gis myndighet til å kontrollere at dokumentasjons- og drøftingsplikten etterleves.
- Deltidsansatte skal ha fortrinnsrett før det foretas innleie i virksomheten, samt fortrinnsrett til ekstravakter og lignende.
- Det er viktig at virksomhetene sørger for å ha rutiner for dokumentasjon og drøftelser i forbindelse med deltidsansettelser, samt tar hensyn til reglene om fortrinnsrett ved ekstravakter og innleie. Bestemmelsen kommer til anvendelse selv om virksomheten ikke har tillitsvalgte i tariffrettslig forstand. For eksempel vil et verneombud kunne opptre som representanter for arbeidstakerne i slike tilfeller.

# Innstramming i innleiereglene

- Lovendringen gjelder fra 01.04.2023

(med overgangsregler slik at for pågående kontrakter på ikrafttredelsestidspunktet, er loven gjeldende fra 01.07.2023)

- **Adgangen til innleie fra bemanningsforetak for arbeid av midlertidig karakter oppheves**, men med to unntak fastsatt i en egen forskrift for
  - a) innleie av helsepersonell for å sikre forsvarlig drift av helse- og omsorgstjenester og
  - b) innleie av arbeidstakere med spesialkompetanse som skal utføre rådgivnings- og konsulenttjeneste i klart avgrenset prosjekt.
- **I tillegg strammes det ytterligere inn:**
  - Det innføres forbud mot innleie fra bemanningsforetak til bygningsarbeid på byggeplasser i Oslo, Viken og tidligere Vestfold. Forbudet vil fremgå av en egen forskrift.
  - **Alle innleide får rett til fast ansettelse etter tre år, uavhengig av grunnlaget for innleie. Det vil si at også de som har leid inn etter avtale med fagforening med innstillingsrett, vil omfattes av treårsregelen.**
  - **For virksomheter som er avhengige av innleie ved midlertidig behov, vil innstrammingen innebære store praktiske konsekvenser. Utgangspunktet vil etter regelendringene være at det ikke er adgang til innleie ved midlertidig behov. En naturlig konsekvens av dette vil være at virksomheten enten må øke grunnbemanningen med faste ansettelser eller/og at bedriften inngår entreprisedavtaler med oppdragsgivere.**

- Det gjøres oppmerksom på at adgangen til å inngå tidsbegrenset innleie etter avtale med de tillitsvalgte dersom virksomheten er bundet av tariffavtale med fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven, fortsatt er gjeldende.
- Det innebærer at man kan inngå avtale om innleie med tillitsvalgte uavhengig av hva som er bestemt i § 14-12 første ledd.
- man har styrket innleides rett til fast ansettelse i innleievirksomheten, ved at slik innleie etter avtale med tillitsvalgte også skal gi rett til fast ansettelse hvor man har vært sammenhengende innleid i mer enn tre år.
- Se nærmere nytt 4. ledd i arbeidsmiljølovens § 14-12