

## MØTEINNKALLING

---

**Utvalg:** STYRET I TANNHELSE ROGALAND FKF  
**Møtenr:** 10/09  
**Møtedato:** 02.12.2009      **Tid:** 13.00  
**Møtested:** E 202, Fylkeshuset, Arkitekt Eckhoffs gate 1, Stavanger

---

Eventuelt forfall meldes til Åge Hansen tlf 51 51 69 94 eller [age.hansen@tannrogfkf.no](mailto:age.hansen@tannrogfkf.no). Varamedlemmer møter etter nærmere avtale.

Enkel bespising kl 12.30 og middag etter styremøte ca kl 16.00 på Bevaremegvel, Skagen 12, 4006 Stavanger.

### Godkjenning av protokollene fra møtene 7.10.2009 og 21.10.2009

- 31/09      09/119  
**MÅNEDSRAPPORT PR OKTOBER 2009**
- 32/09      09/341  
**PERSONALPOLITIKK TANNHELSE ROGALAND FKF**
- 33/09      09/339  
**SENIORPOLITISKE TILTAK I TANNHELSE ROGALAND FKF**
- 34/09      09/342  
**KOMPETANSE- OG KVALITETSUTVIKLING - TANNHELSE ROGALAND**
- 35/09      09/338  
**BONUSAVTALE FOR DAGLIG LEIAR – TANNHELSE ROGALAND FKF**

### Orienteringssaker

- Tannhelsetjenestens kompetansesenter Vest ved prosjektleder Magne Audun Kloster
- Sykefravær i Tannhelse Rogaland pr nov 2009
- Forespørsel fra fylkestannlegen i Vest-Agder ang felles tannlegevakt
- Møteplan 2010 med tidsfrister for regnskap og årsmeldinger 2009
- Oversikt over saker på kommende styremøter

Eventuelt:  
Stavanger, 26.11.2009

Knut Vassbø  
Styreleder

Helene Haver  
Fylkestannlege

**MÅNEDSRAPPORT PR OKTOBER 2009**

---

<b>Saksgang:</b>	<b>Møtesaksnr.:</b>	<b>Utvalg:</b>	<b>Møtedato</b>	<b>Votering:</b>
	15/09	STR	01.04.2009/	Innstilling vedtatt
	18/09	STR	07.05.2009/	Innstilling vedtatt
	20/09	STR	02.06.2009/	Innstilling vedtatt
	23/09	STR	02.09.2009/	Innstilling vedtatt
	28/09	STR	07.10.2009/	Innstilling vedtatt
	31/09	STR	02.12.2009/	

---

**Innstilling:**

Månedsrapport pr.31.10.2009 tas til orientering.

## Saksutredning:

### MÅNEDSRAPPORT PR OKTOBER 2009

---

Trykte vedlegg: Måned rapport pr okt 2009

---

#### 1. Bakgrunn:

Månedrapporter utarbeides hver måned på bakgrunn av regnskap og innrapporterte data fra tannklinikene og tannhelsedistriktene.

#### 2. Problemstilling:

Saken gjelder månedrapport pr. 31.10.2009 om drift og regnskap, samt prognoser for samme for Tannhelse Rogaland FKF.

#### 3. Saksopplysninger:

Regnskap pr 31.okt 2009 viser et lite overskudd.

#### Utgifter

Lønnsutgiftene er langt høyere enn budsjettet som følge av god bemanning. Inntekter fra overtidspraksis, og inntektsprognosene for Rogaland spesialisttannklinik er heller ikke medregnet. Noe av de store lønnsutgiftene kompenseres gjennom økte overføringer fra NAV og økte pasientinntekter som følge av bemanningssituasjonen. Overføringene fra NAV er vanskelige å beregne da de kommer etterskuddsvis og uregelmessig. Lønnsmerutgiftene etter årets forhandlinger er nå tilført rammen.

#### Inntekter og tjenesteproduksjon

Totalt sett litt færre under tilsyn enn på samme tid i fjor. Nord-Jæren/Ryfylke har hatt ledige tannlege og tannpleierstillinger første halvdel av 2009 som medfører et relativt stort etterslep for dette distriktet. Sandnes tannhelsedistrikt ligger også etter.

Alle tannlegestillingene er besatt ut året. Noen få tannlegestillinger blir ledige på nyåret. Det er nå søkere til ledige tannpleierstillinger.

#### 4. Fylkestannlegens vurderinger:

Så langt har overføringer fra NAV og økte pasientinntekter kompenserer de store avvikene på budsjetterte lønnsutgifter.

#### Forslag til vedtak:

Månedrapport pr.31.10.2009 tas til orientering.

Helene Haver  
fylkestannlege

# TANNHELSE ROGALAND FKF

---

Styret i Tannhelse Rogaland FKF

Saksnr.: STR-32/09  
Møtedato: 02.12.2009

---

## PERSONALPOLITIKK TANNHELSE ROGALAND FKF

---

Saksgang:	Møtesaksnr.:	Utvalg:	Møtedato	Votering:
	32/09	STR	02.12.2009/	

---

### **Innstilling:**

Saken tas til orientering.

## Saksutredning:

### PERSONALPOLITIKK TANNHELSE ROGALAND FKF

---

Trykte vedlegg: Arbeidsgiverstrategi for Rogaland fylkeskommune mot 2013

---

#### 1. Bakgrunn:

Administrasjonsutvalget vedtok i sak 13/08 "Arbeidsgiverstrategi for Rogaland fylkeskommune mot 2013". Strategien erstatter Personalpolitisk plan 2005 - 2007.

AU vedtar årlige handlingsprogram med tiltak og prosjekter som også inkluderer foretakene. Handlingsprogrammet konkretiserer målgruppe, tiltak, ansvar, framdrift og økonomiske konsekvenser.

Høringsutkastet til arbeidsgiverstrategien ble behandlet i AMU Tannhelse Rogaland 2.6.2008.

#### 2. Problemstilling:

Saken gjelder orientering om personalpolitiske rutiner i Tannhelse Rogaland med fokus på konflikthåndtering.

#### 3. Saksopplysninger:

Reglementene i Rogaland fylkeskommune gjelder også ansatte i Tannhelse Rogaland FKF. *Arbeidsgiverstrategi for Rogaland fylkeskommune mot 2013* skal være en overordnet felles referanseramme for ledere, tillitsvalgte og medarbeidere.

Arbeidsgiverstrategien peker på de områdene fylkeskommunen vil ha fokus på for å møte utfordringene i årene fremover: Omdømme, beholde og rekruttere ansatte, utvikling, kompetansebygging og læring, og ledelse. Dette er også områder som var prioritert i 3T prosessen i Tannhelse Rogaland.

Som det fremgår av forordet i strategien har RFK også andre planer, retningslinjer, reglement og rutiner for personalbehandling. Det er bl a:

Arbeidsreglement (2001)

Permisjonsreglement (2006)

Oppfølging av sykefravær (2006)

Seniorpolitikk (2009)

Lønnspolitisk dokument (2009)

Etiske regler i RFK (2007)

Reglement for behandling av saker om rusmisbruk (2008)

Handlingsplan mot diskriminering på bakgrunn av seksuell legning (2009)

#### 4. Fylkestannlegens vurderinger:

Når det gjelder konflikthåndtering som var en konkret problemstilling styret var opptatt av, har RFK nedsatt en arbeidsgruppe som skal legge frem forslag til retningslinjer for konflikthåndtering i løpet av våren 2010. I etterkant kommer det informasjon og opplæring som også vil omfatte ledere og tillitsvalgte i Tannhelse Rogaland. Konflikthåndtering er dessuten et av temaene på lederrekrutteringen i 2010.

**Ledelse i Rogaland fylkeskommune:**

*Lederkulturen i Rogaland fylkeskommune skal utvikles ved at lederne baserer sitt daglige virke på gjensidige forpliktelser og sentrale etiske verdier som ærlighet, åpenhet, trygghet, omsorg og fellesskap.*

*Ledere i Rogaland fylkeskommune erkjenner at ledelse er å nå mål i samspill med andre. Ledelse er å leve i skjæringspunktet mellom omsorg og myndighet. Ledelse er et spørsmål om holdninger og atferd.*

**Fra Tannhelse Rogalands Kvalitetshåndboken om konflikthåndtering:**

*Lederen har et spesielt ansvar for å ha oversyn over virksomheten, ha innsikt og forståelse, og gripe inn når det behøves. Så snart lederen oppfatter signal om en konflikt er under oppseiling skal han undersøke dette nærmere, og skal ikke la registrerte konflikter bli liggende urørte.*

*Overtannlegen/leder er delegert ansvar for å forebygge og gripe inn i konflikter i distriktet, og skal ivareta både ansattes og arbeidsgivers interesser og instruksjer. Tillitsvalgt kan ta opp f eks samarbeidskonflikter med ledelsen og drøfte en hensiktsmessig håndtering/løsning.*

*Overtannlegene, tillitsvalgte og verneombud er her viktige medspillere. Verneombudene skal primært bidra med å avdekke eks. samarbeidsproblemer, sørge for at de blir håndtert, da som hovedregel av ledere og tillitsvalgte. Personalavdelingen og sentraladministrasjonen har kompetanse på lov og avtaleverket, f eks jurister. Dersom konflikten skulle føre til oppsigelse, vil personalavdelingen kunne gi råd i den formelle prosess.*

Konfliktens art og bakgrunn vil være bestemmende for hvordan den håndteres i organisasjonen. Arbeidsgivers styringsrett kan også benyttes for å løse en konflikt. HMS-tjenesten har kompetanse på konflikthåndtering som Tannhelse Rogaland kan benytte. Konsulenter har vært innleid for å løse konflikter på tannklinikker.

AU i RFK skal evaluere arbeidsgiverstrategiens handlingsprogram for 2009 på møte 2.12.2009. Nytt handlingsprogram for 2010 legges frem i februar 2010. Fylkestannlegen vil sammen med AMU og ledergruppen utarbeide handlingsprogram for 2010 for foretaket som kan legges frem for styret på nyåret.

**Forslag til vedtak:**

Saken tas til orientering.

Helene Haver  
Fylkestannlege

# TANNHELSE ROGALAND FKF

---

Styret i Tannhelse Rogaland FKF

Saksnr.: STR-33/09

Møtedato: 02.12.2009

---

## SENIORPOLITISKE TILTAK I TANNHELSE ROGALAND FKF

---

Saksgang:	Møtesaksnr.:	Utvalg:	Møtedato	Votering:
	33/09	STR	02.12.2009/	

---

### **Innstilling:**

Saken tas til orientering.

## **Saksutredning:**

### **SENIORPOLITISKE TILTAK I TANNHELSE ROGALAND FKF**

#### **1. Bakgrunn:**

Administrasjonsutvalget vedtok 5.12.2007 seniorpolitiske tiltak for ansatte i Rogaland fylkeskommune i sak 12/07. Tiltakene er gjeldende fra 1.1.2008. og har ikke tilbakevirkende kraft.

Styret i Tannhelse Rogaland vedtok i sak 4/06 seniorpolitiske tiltak for ansatte med pensjonsalder 65 år.

#### **2. Problemstilling:**

Saken gjelder seniorpolitiske tiltak i RFK og Tannhelse Rogaland.

#### **3. Saksopplysninger:**

### **SENIORPOLITIKK ROGALAND FYLKESKOMMUNE**

#### **GENERELT**

Gjennom ny seniorpolitikk ønsker fylkesrådmannen å skape en arbeidssituasjon som gjør det attraktivt for ansatte som har arbeidsevne og arbeidslyst til å stå i arbeid fram til oppnådd pensjonsalder. Mange seniorer kan være en verdifull ressurs i arbeidslivet og målet med seniorpolitikken er å motivere ansatte til å stå i arbeid utover 62 år. Tiltakene representerer ulike muligheter arbeidstaker og arbeidsgiver kan benytte seg av. Løsningene skal komme som et resultat av en avveining mellom arbeidstakers og arbeidsgivers behov.

Seniorpolitikk skal være tydelig som tiltaksområde, og integreres i arbeidet med arbeidsmiljø, kompetanseutvikling og arbeidsgiverpolitikk. Leder har en sentral rolle i forhold til å ivareta den ansattes og arbeidsgivers behov på en god måte. Det er derfor en forutsetning at gjennomføring av lokale tiltak skjer i henhold til avtale mellom leder og den enkelte ansatt.

Alle avtaler inngås skriftlig mellom leder og medarbeider for inntil ett år av gangen.

Tiltakene erstatter gjeldende avtale for livsfaseorientert personalpolitikk og seniortillegg framforhandlet ved tidligere lokale forhandlinger.

#### **TILTAK**

##### **1. Lederopplæring**

Fylkeskommunens seniorpolitikk integreres i lederopplæringen. Ledere skal til enhver tid være oppdatert på fylkeskommunens seniorpolitiske tiltak, slik at disse kan kommuniseres til medarbeiderne.

##### **2. Tilbud om planleggingssamtale**

Alle ansatte over 55 år tilbys planleggingssamtale/seniorsamtale knyttet opp til den årlige medarbeidersamtalen. jf. bl.a. pkt. 7 vedr. individuell tilrettelegging.



### **3. Seniorseminar**

Fylkesrådmannen tilbyr seniorseminar ved fylte 60 år. Seminaret skal gi informasjon om seniorpolitiske tiltak, juridiske forhold, pensjonsforhold mv.

### **4. Kompetanseutvikling**

Når leder og arbeidstaker er enige om at arbeidstaker ut fra seniorperspektiv har særskilt behov for kompetanseutvikling, kan det søkes om økonomisk støtte fra fylkesrådmannen. Økonomisk støtte tildeles den enkelte avdeling, seksjon eller virksomhet. Kompetanseutviklingstiltak kan avtales for ansatte over 55 år. Det utarbeides egne retningslinjer/kriterier for tildeling av økonomisk støtte.

### **5. Seniortillegg**

Seniortillegget utgjør 15 % av G (grunnbeløpet i folketrygden/NAV).

Ansatte (innmeldt i KLP eller SPK med min 14. timer pr. uke/35 % stilling) har rett til seniortillegg ved henholdsvis fylte:

62 år: 15 % av G

63 år: 15 % av G x 2

64 år: 15 % av G x 3

Opparbeidet seniortillegg beholdes fram til den ansatte fratrer sin stilling i fylkeskommunen. Beløpet reguleres iht. den ansattes stillingsbrøk. Tillegget utbetales pr. måned og er pensjongivende. Ved eventuelt redusert årsramme for undervisning gis seniortillegg under forutsetning av at det er inngått avtale mellom arbeidstaker og skoleledelsen om at den omfordelte tiden nyttes til pedagogisk arbeid og forutsettes å lette den enkelte lærers arbeidssituasjon, jfr. SFS 2213.

### **6. Redusert stilling eller ekstra ferieuke som alternativ til AFP**

I samråd med leder kan det gis:

a) 20 % redusert stilling med 10 % reduksjon i lønn.

b) eller en ekstra ferieuke. Ferieuken (5 dager) kan tas samlet eller som enkeltdager etter avtale med den enkelte leder.

Bestemmelsene 6 a) eller 6 b) gjelder for ansatte i 100 % stilling og er som alternativ til AFP delpensjon. Ordningen gjelder fra fylte 62 år.

Ved eventuell redusert årsramme for undervisning gjelder tiltakene 6a eller 6b under forutsetning av at det er inngått avtale mellom arbeidstaker og skoleledelsen om at den omfordelte tiden nyttes til pedagogisk arbeid og forutsettes å lette den enkelte lærers arbeidssituasjon, jfr. SFS 2213.

### **7. Individuell tilrettelegging**

I tillegg til ovennevnte følger forslag til tiltak som leder og medarbeider kan diskutere i planleggingssamtalen (jf. pkt 2).

Tiltakene representerer muligheter, ikke rettigheter. Løsninger må komme som et resultat av en avveining mellom arbeidstakers og arbeidsgivers behov, og være egnet til å fremme arbeidsevne hos den enkelte, eventuelt inspirere til å stå i arbeid utover 62 år.

- a) Mulighet for å avtale fleksitid for en periode, for eksempel ta ut mer enn fem dager sammenhengende avspasering.
- b) Mulighet for velferdspermisjon med eller uten lønn i henhold til permisjonsreglementet.
- c) Mulighet for fleksibel organisering av arbeidet. Organiseringen skal være innenfor det til enhver tid gjeldende lovverk, reglement og tariffavtaler.
- d) Mulighet for å endre/tilpasse oppgaver/ansvar.
- e) Mentorvirksomhet – overføring av kompetanse. Ledd i systematisering av kompetanseoverføring fra seniorer gjennom for eksempel mentorordninger, kollegaveiledningsgrupper osv.
- f) Vurdere mulighet for at undervisningspersonell som ønsker andre og alternative oppgaver til undervisning, kan jobbe i team sammen med en eller flere andre lærere. Teamet avtaler seg i mellom hvordan oppgaver som ligger til teamet løses.
- g) Tilrettelegging for fysisk aktivitet i arbeidstiden. Seniorpersonell kan bruke inntil en time av ukentlig arbeidstid til trim. Det inngås individuell avtale mellom leder og den enkelte ansatte. Utgangspunktet er den ansattes helsetilstand, behov og ønsker sett i forhold til virksomhetens krav til tjenesteproduksjon.

## **RETNINGSLINJER FOR INNFORING AV SENIORPOLITIKK.**

- a) Tiltakene er gjeldende fra 01.01.08. og erstatte tidligere avtaler for livsfaseorientert personalpolitikk og seniortillegg framforhandlet ved tidligere lokale forhandlinger.
- b) Tiltakene representerer ulike muligheter som arbeidstaker og arbeidsgiver kan benytte seg av. For den enkelte medarbeider gjøres tiltakene gjeldende fra det tidspunkt som framgår under de ulike tiltak og fra det tidspunkt som avtalen inngås fra.
- c) Alle avtaler inngås skriftlig mellom leder og medarbeider for inntil ett år av gangen.
- d) Løsningene skal komme som et resultat av en avveining mellom arbeidstakers og arbeidsgivers behov, og være egnet til å fremme arbeidsevne og arbeidsvilje hos den enkelte.
- e) Ny ordning har ikke tilbakevirkende kraft.

### ) Særlig vedrørende tiltak 5; Seniortillegg:

Ansatte som er 62 år og eldre vil motta seniortillegg i henhold til seniorpolitisk tiltak 5, fra 01.01.08. Seniortillegget er pensjonsgivende. For undervisningspersonalet forutsettes inngått avtale mellom ansatt og skoleledelse jfr. tiltak 5, seniortillegg.

#### Eksempel:

Per fylte 62 år 10.04.07.:

10.04.07. – 31.12.07.: Seniortillegg 10 % av G.

Fra 01.01.08.: Seniortillegg 15 % av G.

Per fyller 63 år 10.04.08:

Seniortillegg 15 % av G x 2 utbetales fra 01.04.08. (dvs fra 1. dag i den måned han fyller år.)

Ansatte som er 65 år og eldre pr. 01.01.08

Seniortillegget justeres til 15 % av G x 3 f.o.m. 01.01.08.

Undervisningspersonell som ikke har vært omfattet av seniortillegg fra fylte 62 år, går inn på den ordning som gjelder for aldersgruppen (eks. 63 år: 15 % av G x 2).

g) For ansatte med redusert årsramme for undervisning, jfr. SFS 2213, er det for tiltakene 5 og 6 knyttet forutsetning om avtale mellom arbeidstaker og skoleledelse om at den omfordelte tiden benyttes til pedagogisk arbeid og forutsettes å lette den enkelte lærers arbeidssituasjon.

h) Særlig for tiltak 6; Redusert stilling eller ekstra ferieuke som alternativ til AFP

Ledere med lederavtale: Det forutsettes at ledere med lederavtale arbeider i 100% stilling. Disse ledere kan ikke innvilges 20 % redusert stilling med 10 % reduksjon i lønn, jfr pkt. a. Lederne kan imidlertid innvilges 5 ekstra feriedager, jfr. pkt. b.

Tidligere ledere med avtale om retrettstilling: Kan ta del i tiltak 6.

Ansatte med avkortet arbeidsår: Renholdere som arbeider 37,5 t arbeidsuke (95,38 % stilling) kan ta del i tiltak 6.

## **RETNINGSLINJER FOR TILDELING AV ØKONOMISK STØTTE VED KOMPETANSEUTVIKLING FOR SENIORANSATTE**

- a) Det kan gis økonomisk støtte til utviklingstiltak som kan medvirke til at arbeidstaker kan utsette pensjoneringstidspunktet. Kompetanseutviklingstiltak kan avtales for ansatte over 55 år.
- b) Økonomisk støtte kan søkes av fast tilsatte medarbeidere.
- c) Søknaden kan gjelde enkeltpersoner og/eller grupper som skal samarbeide om seniortiltak i virksomheten
- d) Søknad fra den ansatte(e) til nærmeste leder:

Kompetanseutviklingen det blir søkt støtte til skal være i samsvar med plan for kompetanseutvikling som den enkelte har avtalt med nærmeste overordnet. Utviklingstiltaket skal inngå som en del av helhetlig seniorpolitisk satsing i virksomheten.

Søknaden skal inneholde:

- a) Prosjektbeskrivelse (faglig, kostnader, tidsbruk o.a.)
  - b) Navn, alder, stilling, ansettelsestid for aktuelle deltakere i seniorprosjektet.
  - c) Seniorpolitisk begrunnelse for tiltaket.
  - d) Begrunnelse for hvorfor tiltaket kan påvirke utsettelse av pensjoneringstidspunkt for aktuelle deltakere.
  - e) Eventuell informasjon om økonomisk støtte fra andre.
- e) Søknad fra virksomhet til fylkesrådmannen:

Søknader kan sendes fra rektor/seksjonssjef til fylkesrådmannen fortløpende og gjelder for det budsjettår det søkes for. Alle tiltak som gis økonomisk støtte må gjennomføres i budsjettåret.

Søknaden skal inneholde: Se pkt. 4.

- f) Fylkesrådmannen gjør vedtak og oversender dette så snart som mulig til rektor/seksjonssjef. Økonomisk kompensasjon tildeles virksomheten og kan nyttes til utgiftsøkning, vikar o.a.
- g) Permisjonssøknader i forbindelse med utviklingstiltak behandles i virksomheten på vanlig måte, jfr. permisjonsreglementet.

## **SENIORPOLITISKE TILTAK I TANNHELSE ROGALAND**

Styret i Tannhelse Rogaland behandlet rekruttering og stabilisering av tannleger i sak 4/06. Vedtaket som ble fattet inneholdt en rekke tiltak som i prioritert rekkefølge skulle iverksettes straks, og innenfor nåværende ramme:

*2. Seniortiltak, for ansatte med 65 års pensjonsalder, utvides med å gjøre bonus pensjonsgivende, gjennom individuelle avtaler, fra fylte 62 år.*

Tilbudet kan gis til tannleger som tannhelsetjenesten har spesielt bruk for og er ikke et generelt tilbud til alle. Det skal gjennomføres individuelle forhandlinger.

Opparbeidet bonus utbetales året etter opptjening fordelt månedlig som ordinær lønn og inngår i pensjons- og feriepengegrunnlag.

### **4. Fylkestannlegens vurderinger:**

De seniorpolitiske tiltakene for ansatte i RFK er implementert i Tannhelse Rogaland.

Punkt 4 om kompetanseutviklende tiltak har i liten grad har vært benyttet i foretaket. Fylkestannlegen oppfatter at økonomisk støtte fra fylkesrådmannen ikke inkluderer ansatte i foretakene, men at fylkestannlegen må sette av egne midler til økonomisk støtte til utviklingstiltak som kan medvirke til at arbeidstaker kan utsette pensjoneringstidspunktet. Dette er foreslått som et eget punkt i saken om kompetanse- og kvalitetsutvikling i Tannhelse Rogaland på møte 2.12.2009.

De seniorpolitiske tiltakene i RFK som er beskrevet over har ikke vært tilstrekkelig for å få tannleger med full opptjening til å jobbe lenger enn 62 år. Så langt har 3 tannleger og 3 overtannleger inngått avtale med Tannhelse Rogaland om seniortiltak, mens 5 tannleger har gått av ved 62 år.

De 4 neste årene er det 9 tannleger som kan gå av ved 62 års aldersgrense som det kan være aktuelt å inngå avtaler med. 2010 ingen, 2011 4 stk, 2012 1 og i 2013 4 stk.

### **Forslag til vedtak:**

Saken tas til orientering.

Helene Haver  
fylkestannlege

# TANNHELSE ROGALAND FKF

---

Styret i Tannhelse Rogaland FKF

Saksnr.: STR-34/09  
Møtedato: 02.12.2009

---

## KOMPETANSE- OG KVALITETSUTVIKLING - TANNHELSE ROGALAND

---

Saksgang:	Møtesaksnr.:	Utvalg:	Møtedato	Votering:
	34/09	STR	02.12.2009/	

---

### **Innstilling:**

Plan for Kompetanse- og kvalitetsutvikling i Tannhelse Rogaland godkjennes og iverksettes fra 1.1.2010.

Sentralt kursutvalg konkretiserer handlingsplanen ytterligere mht målgruppe, tiltak, ansvar og fremdrift.

Handlingsplanen evalueres av styret innen 2010.

## Saksutredning:

# KOMPETANSE- OG KVALITETSUTVIKLING - TANNHELSE ROGALAND FRA 2010

---

Trykte vedlegg: Kompetanse- og kvalitetsutvikling Tannhelse Rogaland fra 2010

---

### 1. Bakgrunn:

Styret avsluttet 3T prosjektet i sak 26/09 med følgende vedtak:

*3T prosjektet er avsluttet. Tannhelse Rogaland jobber videre med, og fremmer saker for styret når det gjelder:*

- *Kompetanse- og kvalitetsutvikling*
- *Merkevarebygging og grafisk profil*

### 2. Problemstilling:

Saken gjelder plan for kompetanse- og kvalitetsutvikling i Tannhelse Rogaland fra 2010 og fremover.

### 3. Saksopplysninger:

Plan for Kompetanse- og kvalitetsutvikling i Tannhelse Rogaland er behandlet i AMU 24.8. og 3.11.2009. AMU har gitt sin tilslutning til planen.

Planen beskriver eksisterende og planlagte tiltak og har en handlingsplan for gjennomføring av systematisk etterutdanning av ansatte i Tannhelse Rogaland.

Målet med planen er å styrke den faglige kvaliteten på tjenestene foretaket skal levere, og at tiltakene kan virke stabilisere på tannhelsepersonellet.

### Sammenfatning av nye tiltak:

- Sentralt kursutvalg – velger gjennomgående tema for hvert år og koordinerer kursvirksomhet internt og eksternt
- Minimum faglig oppdatering – gjensidig forpliktelse mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om et minimum antall timer til kursvirksomhet pr år
- Revitalisering av kvalitetssirkler og kalibrering på tannklinikkene – tema og opplegg utarbeides sentralt
- Etterutdanning, rådgivning og veiledning i regi av Rogaland spesialisttannklinikk utvikles i tråd med intensjonen for opprettelsen av spesialisttannklinikken
- En fremtidig kompetansesenteravdeling i Rogaland med desentralisering utdanning og forskning forberedes
- Lederrekruttering og lederutdanning
- Oppdatering og redigering av Kvalitetshåndboken med tilgang og linker til Helsebiblioteket
- Praksisplasser for elever og studenter i Tannhelse Rogaland videreutvikles

#### **4. Fylkestannlegens vurderinger:**

Gjennom planen for kompetanse- og kvalitetsutvikling skal ansatte stimuleres til kompetanseutvikling i tråd med Tannhelse Rogalands utfordringer.

Det sentrale kursutvalget må konkretisere handlingsprogrammet mht målgruppe, tiltak, ansvar og fremdrift.

#### **Forslag til vedtak:**

Plan for Kompetanse- og kvalitetsutvikling i Tannhelse Rogaland godkjennes og iverksettes fra 1.1.2010.

Sentralt kursutvalg konkretiserer handlingsplanen ytterligere mht målgruppe, tiltak, ansvar og fremdrift.

Handlingsplanen evalueres av styret innen 2010.

Helene Haver  
fylkestannlege

# TANNHELSE ROGALAND FKF

---

Styret i Tannhelse Rogaland FKF

Saksnr.: STR-35/09  
Møtedato: 02.12.2009

---

## BONUSAVTALE FOR DAGLIG LEIAR - TANNHELSE ROGALAND FKF

---

Saksgang:	Møtesaksnr.:	Utvalg:	Møtedato	Votering:
	35/09	STR	02.12.2009/	

---

### **Innstilling:**

Dagleg leiar inngår i gjeldande bonusordning av 14.5.2008 for Tannhelse Rogaland FKF, med bonus fastsett til gjennomsnitt av overtannlegebonus, multiplisert med 1,2.



## Saksutredning:

### BONUSAVTALE FOR DAGLIG LEIAR – TANNHELSE ROGALAND FKF

---

**Trykte vedlegg:** Notat fra fylkesdirektør RFK Helge Bryne 22.2.2001  
Protokoll Bonusavtale 14.5.2008

---

#### 1. Bakgrunn:

Bonusordninga i Tannhelse Rogaland har i følge protokoll datert 14.5.2008 følgjande omfang: Bonusavtalen skal ivareta alle som bidrar til tjenesteproduksjon i Tannhelse Rogaland FKF, gjennom klinisk arbeid og tilrettelegging for dette og administrasjon av tjenestene.

I protokollen er bonus spesifisert for alle unntatt dagleg leiar. Overtannlegane får gjennomsnittsbonus for tannlegar i sitt distrikt, multiplisert med 1,3. Assisterande dagleg leiar har gjennomsnitt av overtannlegane sin bonus.

Bonus for dagleg leiar (fylkestannlege) er omtalt i eit notat av fylkesdirektør Helge Bryne, datert 22.2.2001 og i ein utbetalingsanmodning frå spesialkonsulent Kristin H Aasberg 26.2.2001. Det vert vist til ein protokoll av 5.1.1999, som ikkje er å finna i arkivet.

I notatet frå Bryne er det knytta vilkår om produksjon og ressursbruk i samsvar med budsjettføresetnader. Ved negativt avvik kan bonus berre utbetalast når det er tatt forbehold under utarbeiding av budsjettet, eller viss det oppstår endra føresetnader (t.d. vakante stillingar etc).

Bonus for dagleg leiar er i Brynes notat sett til gjennomsnitt av overtannlegebonus, multiplisert med 1,2. For 2000 (utbetalt mars 2001) ga det ein bonus for fylkestannlegen på 70 000 kroner, mens bonus for overtannlegane varierte frå 51 000 til 67 000 kr.

#### 2. Problemstilling:

Ettersom den opphavlege avtalen frå 1999 ikkje er å finna må det vedtakast ein bonusavtale for dagleg leiar.

#### 3. Saksopplysninger:

I Lederavtale for dagleg leiar Helene Haver er det avtalt følgjande:

Resultatkrav/Oppfølging: Styreleder og daglig leder skal hvert år utarbeide konkrete arbeidsmål og resultatkrav for stillingen. Styreleder skal gi en systematisk tilbakemelding på dette i den årlige medarbeidersamtalen med arbeidstaker. Denne vurderingen skal inngå i grunnlaget for lønnsvurdering etter Hovedtariffavtalens kap. 5 pkt. 5.4.

Gjeldende resultatkrav kommer i tillegg til denne arbeidsavtalen.

#### **4. Styreleiar's vurderinger:**

Bonusavtalen er ein godt integrert del av lønssystemet i Tannhelse Rogaland FKF. Bonusavtalen er ikkje ein del av lønsforhandlingane, men varer til han blir sagt opp. Bonusavtalen for dagleg leiar har uavklart status, og det må no gjerast eit formelt vedtak.

Dagleg leiar inngår blant dei som deltar i "administrasjon av tjenestene", og får pr i dag bonus. Slik bør det også vera om dagleg leiar ikkje er tannlege. Bonusavtalen av 14.5.2008 krever ikkje at ass.dagleg leiar er tannlege.

Multiplikasjonsfaktoren 1,2 ga i 2001 fylkestannlegen ein bonus like i overkant av høgaste overtannlegebonus. Siste tilgjengelege tal gir også det same resultatet. Så lenge overtannlegane har høgare bonus enn gjennomsnitt av tannlegane, er det også rimeleg at dagleg leiar ligg i overkant av overtannlegane, og det er altså i tråd med gjeldande praksis (og sannsynlegvis også med den opphavlege avtalen frå 1999). Multiplikasjonsfaktoren på 1,2 synest difor fornuftig.

Den generelle bonusavtalen har klare vilkår knytta til produksjon og oppfyljing av målsetjing. Derimot har ikkje bonusavtalen vilkår knytta til budsjettbalansen. Det synest unaturleg å ta dette inn som eit særtilvilkår for dagleg leiar, sjølv om det er eit vilkår i notatet frå direktør Bryne. Som det framgår av Lederavtalen, er det knytta resultatkrav til lønsvurdering etter HTA 5 pkt 5.4.

#### **5. Konklusjon:**

Dagleg leiar, uavhengig av om vedkomande er tannlege eller ei, bør fortsatt inngå i gjeldande bonusordning for Tannhelse Rogaland, definert i protokoll av 14.5.2008, med ein bonus tilsvarande gjennomsnitt av overtannlegane, multiplisert med 1,2. Dette er for øvrig i tråd med gjeldande praksis.

Dersom gjeldande avtale om bonus for tilsette i Tannhelse Rogaland blir reforhandla, må det gjerast nytt styrevedtak vedrørende bonus for dagleg leiar. Bonus blir difor foreslått knytta til ordninga datert 14.05.08.

#### **Forslag til vedtak:**

Dagleg leiar inngår i gjeldande bonusordning av 14.5.2008 for Tannhelse Rogaland FKF, med bonus fastsett til gjennomsnitt av overtannlegebonus, multiplisert med 1,2.

Knut Vassbø  
Styreleiar  
Tannhelse Rogaland FKF