



Austrheim
KOMMUNE

Plan for heiltidskultur

Versjon 1.1. 2022

opne landskap, ope sinn

Innhald

1.	Innleiing	5
2.	Bakgrunn	6
3.	Plattform for arbeid med heiltid	7
3.1.	Hovudregel.....	7
3.2.	Fortrinnsrett	7
3.3.	Årleg drøfting.....	7
3.4.	Retningslinjer	8
3.5.	Framsnakke kulturendring.....	8
4.	Overordna føringar for arbeid med heiltid	8
4.1.	Heiltid som norm ved rekruttering.....	8
4.2.	Unngå nye deltidsstillingar.....	8
4.3.	Tiltak som kan vidareførast:	9
4.4.	Alle partar skal involverast	10
4.5.	Organisering av drift	10
4.6.	Turnus og bemanning	10
4.7.	Permisjonar.....	10
4.8.	Medarbeidarsamtalar	11
5.	Mål for heiltidsarbeidet.....	11
5.1.	Måltal for dei heiltidstilsette i kommunen	11
5.2.	Måltal for del heiltidstilsette i turnus helse/pleie/omsorg.....	12
5.3.	Stillingsstorleik turnustilsette i helse/pleie/omsorg	12
5.4.	Måltal for del heiltidstilsette i barnehage/skule i snitt	12
5.5.	Stillingsstorleik i barnehage/skule i snitt.....	12

6.	6. Samarbeid og medverknad.....	13
6.1.	Formelt samarbeid.....	13
6.2.	Verdiskapande samspel.....	13
6.3.	Det overordna ansvar	13
7.	Ansvar.....	13
7.1.	Politisk ansvar	13
7.2.	Kommunedirektøren sitt ansvar.....	13
7.3.	Kommunalsjefen sitt ansvar	13
7.4.	EININGsleiar sitt ansvar.....	14
7.5.	Tillitsvalde og verneombod sitt ansvar	14
7.6.	Den enkelte medarbeidar sitt ansvar.....	14
8.	Kompetanse og rekruttering	14
8.1.	Strategi for kompetanse og rekruttering	14
8.2.	Krav til kvalifikasjon	14
9.	Utlysing og tilsetjing	15
10.	Arbeidstidsordningar og turnus	15
10.1.	Arbeidstidsordningar generelt	15
10.2.	Arbeidstidsordninga innan helse og omsorg.....	16
10.3.	Arbeidstidsordningar innan oppvekst og kultur	17
11.	Økonomi og kompensasjonsordningar	17
12.	Verkemedel for kulturendring	17
12.1.	Rutinar og styringsdokument innan HR og HMT	17
12.2.	Formelle og uformelle møteplassar for endring	18
13.	Implementering av plan.....	18
14.	Årleg evaluering av plan for heiltid	19

14.1. Evaluering av plan i 2024.....	19
15. Signert avtale.....	20

1. Innleiing

Plan for heiltidskultur for Austrheim kommune skal gjelde frå 2022 til 2025 med revisjon i 2024 og byggjer på prosjektet "Frå deltid til heiltid i pleie- og omsorgssektoren" som ble vedtatt i Administrasjonsutvalet den 07.05.20. Arbeidet skal leggjast fram for politisk handsaming i mai 2022.

Rammene for arbeidet skal vera å greie ut vidare dei moglege løysingane som er nedfelt i "Retningslinjer for uønska deltid" og ha fokus på å forankre arbeidet slik at leiarar, tillitsvalde og tilsette tenker heilheit ved rekruttering og styring av ressursar og at dette vert innlemma som del av kulturen for å hindre vidare uønska deltid. Det har fram til no vore størst merksemd på uønska deltid innan helse og omsorg, men utfordringane gjeld også innan barnehage/skule og denne sektoren skal med i det vidare arbeidet.

Overordna målsetjing med denne planen er å danne ei tydeleg retning for korleis Austrheim kommune skal oppnå heiltid som norm gjennom strukturelle prosedyrar og kulturelle endringsprosessar. Planen er eit svar på utfordringar framover når det gjeld krav til kompetanse, nye måtar å løyse oppgåvene på og behovet for meir arbeidskraft spesielt innan helse- og omsorgstenester. Behovet for omstilling og innovasjon vil auke i takt med teknologiske og demografiske endringar som Austrheim kommune står ovanfor.

Austrheim kommune ønsker gjennom denne planen å legge grunnlag for betre kvalitet på tenester til innbyggjarar i Austrheim kommune, betre rekruttering og innfri det kompetansenivå som møter behovet i framtida.

Nasjonale føringar frå regjering og oppdraget frå KS er tydelege på at alle kommunar må arbeide for å få til heiltidskultur og søke å auke gjennomsnittleg stillingsprosent for å møte framtida sine behov for arbeidskraft, kvalitet og kompetanse.

Målet for Austrheim kommune som heilskap er at flest mogleg av dei tilsette har heile faste stillingar.

For å sikre involvering og medverknad i organisasjonen har følgjande personar i prosjektgruppa ansvar for utarbeiding av plan for heiltidskultur:

- Wenche Myrmel – HR
- Inger-Anne Austrheim – Norsk sykepleierforbund
- Monika Soltveit Gabrielli – Utdanningsforbundet
- Anette Kaland – Fagforbundet

DNA Kompetanse AS v/Steinar Halvorsen og Benedicte Lie Engelsen var leigd inn som eksterne ressursar i arbeidet.

2. Bakgrunn

Bakgrunn for innføring av heiltidskultur er basert på gjeldande forskning på heiltid i Noreg.



Positive effektar av Heiltidskultur vist i figuren Heiltidshjulet (Moland 2013) syner at heiltidskultur påverkar både brukarperspektivet, arbeidsgjevarperspektivet og arbeidstakarperspektivet. Forsking viser at når stillingstørrelsane aukar, aukar og kvaliteten til brukarane. Tenestene vert organisert meir effektivt, arbeidsmiljøet vert betre og medarbeidarane får auka lønsinntekt og auka pensjonsinntekt. Forsking på endring til heiltidskultur i kommunane viser at ein tydeleg strategisk retning verkar samlande og det er nødvendig å jobbe breidt over tid for å få ein god forankring i heile kommunen. Ein god føresetnad for endring av kultur over tid kan vera å få fram ein brei semje om utfordringsbildet. Utfordringsbildet omfattar innbyggjarane i kommunen, dei tilsette i kommunen, kommunen som arbeidsgjevar og også samfunnet som heilskap.

Metodar som Austrheim kommune ønskjer å bruke i arbeid for heiltidskultur vidare er å oppdatera rutinar og retningslinjer som gjer det mogleg å ha tanken om heiltid framme i ein kvar relevant samanheng. Vidare skal det lagast møteplassar for informasjon og diskusjon på dei arenaer som prosjektgruppa finn føremålstenlege og relevante. Det skal vere digital tilgang til informasjon om bakgrunn, føremål og mål for alle tilsette i Austrheim kommune. Leiarar på alle

nivå skal vere tett på arbeidet og vere gode til å omdanna heiltidsstrategien til handling i eiga avdeling.

3. Plattform for arbeid med heiltid

Austrheim kommune skal føre ein ansvarleg arbeidsgjevarpolitikk som medverkar til gode og attraktive arbeidsplassar med god og rett bruk av alle medarbeidarar. Vi skal halde fram med å arbeida aktivt saman med arbeidstakarorganisasjonane for å finne gode tiltak som kan medverke til å auke stillingsprosenten for medarbeidarar i deltidsstilling og få fleire heiltidsstillingar. For å innfri kompetanse- og bemanningskrav for framtida kan det opplevast som naudsynt for Austrheim kommune i dag å vurdere kva som er den tilgjengelege arbeidskrafta i kommunen og kor ein bør rette innsatsen framover for å auke arbeidskraftpotensialet på sikt. Det bør til dømes ikkje tilsetjast nye medarbeidarar før ein har teke ut arbeidskraftpotensiale som ligg i å auke opp stillingsbrøkane for dei som har deltidsstillingar og som ønskjer større stilling. Kommunen skal vidare sørge for at ein som hovudregel nyttar faste stillingar ved tilsetjing og avgrensar bruken av mellombelse stillingar og vikariat til eit minimum (ref. AML §14–9).

Austrheim kommune støttar visjonen om eit Inkluderande Arbeidsliv og at norsk arbeidsliv bør vere opent og med plass til alle som kan og vil arbeide. Det inkluderer dei som har gradert arbeidsevne og som ikkje kan stå i heil stilling grunna helseutfordringar.

3.1. HOVUDREGEL

Det skal som hovudregel tilsetjast i full stilling. Unntak drøftast med tillitsvalde med mindre det er openbert unødvendig ref. Hovudtariffavtale heiltid/deltidsstilling pkt.2.3.1.

3.2. FORTRINNSRETT

Ved ledig stilling vert det gjort ein gjennomgang av arbeidsplanar og oppgåvefordeling for å vurdere samanslåing av deltidsstillingar. Ved ei ledig stilling skal deltidsstilsette ved intern utlysing i kommunen få tilbod om utviding av sitt arbeidstilhøve inntil heil stilling, dersom vedkommande er kvalifisert for stillinga.

3.3. ÅRLEG DRØFTING

Arbeidsgjevar skal informera og drøfte prinsipp for bruk av deltidsstillingar med tillitsvalde minst ein gang i året.

3.4. RETNINGSLINJER

Det skal utarbeidast lokale retningslinjer innan personalreglementet med føremål om å redusere uønska deltid og auke tal på heiltidstilsette. Retningslinjene bør blant anna innehalde element knytt til bruk av fortrinnsrett, meirarbeid, utlysing av stillingar og kompensasjonsordningar.

Deltidstilsette skal melde frå om dei ønskjer utvida stilling. Frå 2022 skal ønskje om utvida stilling vera inkludert i den årlege medarbeidarsamtalen. Ved vakanse/ledig stilling skjer ein gjennomgang av arbeidsplanar og oppgåvefordeling for å vurdere samanslåing av deltidsstillingar.

Frå 2022 skal denne rutina inkluderast gjennom krav til leiar om gjennomgang av behovsanalyse og jobbanalyse som del av styringsdokument i personalreglement.

Det er ingen føresetnad at den deltidstilsette skal måtte ta heile den ledige stillinga. Det bør vurderast om deltidstilsette gjennom kompetanseheving kan kvalifiserast til å få utvida arbeidstilhøvet sitt. Austrheim kommune har vedteke fokus på utdanning og/eller vidareutdanning som del av kompetanseplan for perioden 2022–2026. Frå 2022 skal kompetanseheving vera inkludert i skjema for årlege medarbeidarsamtalar i styringsdokument i personalreglementet.

3.5. FRAMSNACKE KULTURENDRING

Det skal arbeidast systematisk med å fremje kulturendring, redusere omfanget av deltid og auke stillingsstorleik, med målsetjing om innføring av heiltid som norm for drift i Austrheim kommune. Heiltidsarbeidet er viktig for å fremje auka kvalitet for tenester, trygge brukarar og auke pasienttryggleik, få og behalde kompetanse og sikre tilstrekkeleg og stabil arbeidskraft framover. Leiarar kan bruke dei naturlege møteplassane for tilsette som ein har i dagleg drift for å møte spørsmål, utfordre gamle vanar og haldningar og bidra til at framsnakk av heiltidskultur blir ein naturleg del av leiar sitt ansvar.

4. Overordna føringar for arbeid med heiltid

4.1. HEILTID SOM NORM VED REKRUTTERING

Austrheim kommune skal innføre heiltid som det normale for kommunal drift. Heiltid betyr å arbeide 100 prosent stilling i Austrheim kommune.

4.2. UNNGÅ NYE DELTIDSSTILLINGAR

Det skal prioriterast å tilby heiltid innan ei eining/verksemd. Samarbeid om tiltak

for å oppnå heiltid kan skje på tvers av eining og tenesteområde. Tiltak som bidreg til å skape nye deltidsstillingar skal ein unngå. Tiltak som vart vedtekne i administrasjonsutvalet i 2020 vurderast vidareført.

4.3. TILTAK SOM KAN VIDAREFØRST:

- Leiar kan sjå om bemanning på tvers av tradisjonelle arbeidsområde kan vera eit godt tiltak og/eller slå saman deltidsstillingar til en heil stilling. Døme på tiltak; barnehage-assistentar eller assistentar i bustader for psykisk utviklingshemma kan ha tilleggsoppgåver som helgevakt på sjukeheimen, pleiemedhjelpar kan ha bistilling i vaskeriet eller på kjøkkenet, som sekretær, assistent eller innan reinhald.
- Leiar kan oppmuntre dei tilsette og leggje til rette for intern opplæring slik at tilsette kan ta på seg arbeid på tvers av dei tradisjonelle einingane.
- Leiar kan få avklart dei som er langtidsjukemeldt slik at ein eventuelt kan lyse ut faste stillingar/vikariat over lengre tidsrom.
- Leiar kan oppmuntre tilsette til å ta utdanning og eller vidareutdanning slik at dei blir kvalifisert til å ta nye og/eller andre oppgåver. Arbeidsgjevar kan leggje til rette for stipend og/eller leggje til rette arbeidstid/turnus for at arbeidstakar kan ta utdanning/vidareutdanning.
- Det kan gjennomførast årlege kartleggingar av dei tilsette sine ønskje. Ønskje om auka stilling kan variera over tid, avhengig av livssituasjon og ein bør difor ha årlege kartleggingar samt at ein tek dette opp i medarbeidarsamtalar.
- Ein kan vurderer å ta i bruk ei ordning med ressursbank innan pleie og omsorg. Dette kan handterast ved å ha tilsette med uønskt deltid i ein høgare stillingsprosent i ein pool eller ressursbank. Alle ekstravakter vert lagt til og blir fordelt mellom dei tilsette i ressursbanken som på den måten får auka opp stillinga si. Ein kan også auke grunnbemanninga innan helse/omsorg slik at ein tek høgde for sjukefråvær som ein veit er normalt.
- Når det blir ledig stilling skal einingsleiar vurdere jobbutviding etter HTA kap. 1, § 2.3. Andre arbeidstakarar på deltid skal få tilbod om auka stilling for å dekke desse oppgåvene. Arbeidsgjevar skal så tidleg som mogleg orientere, drøfte og ta med på råd framgangsmåten om utlysing med tillitsvalde. Vidare bør ein gå igjennom turnusplanar og oppgåvefordeling for å vurderer om deltidsstillingar på forskjellige arbeidsplassar/tiltak kan slåast saman.
- Ein bør sjå på korleis helgebemanninga blir organisert og vurderer om fleire personar kan dele ei helg, og om det er mogleg med lengre vakter i helga.
- Ein kan gjera om faktisk arbeidstid til fast stillingsprosent.

4.4. ALLE PARTAR SKAL INVOLVERAST

Det skal arbeidast systematisk med å utvikle heiltidskultur i heile organisasjonen. Det er etablert heiltidskultur når tenesteorganisering, rekruttering og bemanning, arbeidstidsordningar og leiarar/tillitsvalde/verneombod kan leggje til grunn at det normale er å vera tilsett i 100% stilling.

4.5. ORGANISERING AV DRIFT

I arbeidet med utvikling av heiltidskultur og omlegging til heiltid på den enkelte arbeidsstad er det viktig å sjå på alternativ og endringsmoglegheiter for korleis tenesteoppdraget og drifta kan løysast/organisast. Det tyder gjennomgang av og justering av døgnrytmeplanar, opnings/arbeidstider, kompetanseplan/kompetansebruk, bemanningsplan/turnus, behov for fysisk nærvær av medarbeidarar og potensiale for digitalisering og bruk av velferdsteknologi innan helse og omsorgstenester. Kreative løysingar og moglege nye innovative grep som kan gje auka økonomisk handlingsrom skal utforskast.

Det har vore fleire kartleggingar for å sjå på omfanget av deltid og tilpasse rutinar, retningslinjer og reglement for å underbyggja innføring av heile stillingar i størst mogleg grad. Det opplevast som naudsynt å gjera dette arbeidet meir metodisk og strukturert for å nå målet om heiltidskultur.

Det kan vera naudsynt å vurdere nye arbeidstidsordningar for tilsette som jobbar turnus innan helse og omsorg for å nå målet om heiltidskultur. Nye arbeidstidsordningar skal ivareta kontinuitet, kapasitet, kvalitet og kompetanse for døgnkontinuerlege arbeidstidsordningar. Den konkrete gjennomføringa, som til dømes bemanningsplanlegging og turnusarbeid, må utførast i den enkelte eininga etter nærmare føringar.

4.6. TURNUS OG BEMANNING

Vakter på dag, kveld, helg og høgtidsdagar skal fordelast rettvist mellom alle tilsette, med bemanningsplanar som grunnlag. Det skal innførast bruk av ein APP som gjer det mogleg for avdelingsleiarar innan helse og omsorg å løyse bemanninga ved korttidsfråvær på en meir tidseffektiv måte. Det er innført årsturnus for helse og omsorgsavdelinga gjeldande frå 1.mars 2021 med årleg revisjon. For best mogleg styring bør einingsleiar leggje planlagt langtidsfråvær inn i årsturnus.

4.7. PERMISJONAR

Tilsette sin rett til permisjonar, redusert stilling eller anna langvarig fråvær kan medføre at eininga /verksemda får ledige prosentstillingar som må dekkjast opp.

Behov som oppstår på slikt grunnlag skal søkast dekkja gjennom store og faste stillingar i eiga eining. Eventuelle økonomiske og praktiske utfordringar skal løysast på sektornivå i dialog med kommunalsjef. Rutinar for permisjonar og rutinar for oppfølging av langtidsjukemeldte er oppdaterte for å underbygge plan for heiltidskultur.

4.8. MEDARBEIDARSAMTALAR

Den årlege rutina for medarbeidersamtalen i Austrheim kommune skal utvidast til å ta opp heiltidskultur og stillingsstorleik.

5. Mål for heiltidsarbeidet

Austrheim kommune har sidan 2006 arbeidd aktivt for å redusera uønska deltid innan helse – og omsorgssektoren. Det er eit mål å redusere tal deltidsstillingar i kommunen og auke stillingsprosenten for tilsette med små deltidsstillingar. Austrheim kommune skal erstatte «retningslinjer for uønska deltid» med «plan for heiltidskultur» i 2022 og vidareføra tiltaka i denne planen. Austrheim kommune har som målsetjing og tilby heiltidsstillingar til dei som ønskjer det. Det vil føre til at ingen tilsette i pleie- og omsorgsavdelinga skal ha mindre enn 50% fast stilling.

Under følgjer ein oversikt over måltal det er ønskjeleg å fastsetje for heiltidsarbeidet i Austrheim kommune. Det skal arbeidast nærare med å fastsetje gode måltal. Ifølge FAFO er definisjonen på ein sterk heiltidskultur når minst 50% arbeidar heiltid.

Årsverk og ansatte	Heltid og stillingsstørrelse	Turnover	Sykefravær
Heltidsandel 46,50 % PAI-registret	Gjennomsnittlig stillingsstørrelse 80,20 % PAI-registret	Heltidsandel blant turnusansatte i helse og omsorg 14,80 % PAI-registret	Stillingsstørrelse blant turnusansatte i helse og omsorg 63,80 % PAI-registret

5.1. MÅLTAL FOR DEI HEILTIDSTILSETTE I KOMMUNEN

År	2020	2021	2022	2023	2024	2025
%	46,50	47%				

Ref. KS PAI register 2020 og 2021

5.2. MÅLTAL FOR DEL HEILTIDSTILSETTE I TURNUS HELSE/PLEIE/OMSORG

År	2020	2021	2022	2023	2024	2025
%	14,80	24%				

Ref. KS PAI register 2020 og 2021

5.3. STILLINGSSTORLEIK TURNUSTILSETTE I HELSE/PLEIE/OMSORG

År	2020	2021	2022	2023	2024	2025
%	63,80	69%				

Ref. KS PAI register 2020 og 2021

5.4. MÅLTAL FOR DEL HEILTIDSTILSETTE I BARNEHAGE/SKULE I SNITT

År	2020	2021	2022	2023	2024	2025
%	55,45					

Ref. KS PAI register 2020 og 2021

5.5. STILLINGSSTORLEIK I BARNEHAGE/SKULE I SNITT

År	2020	2021	2022	2023	2024	2025
%	86,3	85,5				

Ref. KS PAI register 2020 og 2021

Einingane bør definera mål og ambisjonar som er realistiske for kva gjennomsnittleg stillingsprosent skal vera for denne yrkesgruppa/ kompetanseområdet. Leiar kan registrere utvikling gjennom styringssata frå økonomisystem/HRM personalsystem.

6.6. Samarbeid og medverknad

6.1. FORMELT SAMARBEID

Medverknad mellom tillitsvalde, verneombod og leiarar skal formelt bli gjennomført i tråd med gjeldande rutinar for medråderett og medverknad i Austrheim kommune.

6.2. VERDISKAPANDE SAMSPEL

Heiltidssatsingar i Austrheim kommune legg til grunn utvida medverknad og verdiskapande samspel mellom tillitsvalde, verneombod og leiarar/ arbeidsgjevarrepresentantar på alle nivå i organisasjonen, også politiske representantar. Dette inneber felles planlegging, forankring og gjennomføring av arbeidsprosessar i den einskilde eining og brei involvering av alle medarbeidarar i organisasjonen.

6.3. DET OVERORDNA ANSVAR

Det er kommuneleiinga med kommunedirektør, kommunalsjef helse og omsorg, kommunalsjef oppvekst og kultur, kommunalsjef forvaltning og service som har det overordna ansvar for innføring av heiltidskultur og implementering av plan for heiltidskultur.

7. Ansvar

7.1. POLITISK ANSVAR

Vedta oppdraget, målsetjingar og budsjett.

7.2. KOMMUNEDIREKTØREN SITT ANSVAR

Forankre oppdraget, målsetjingar og arbeidsform/metode. Vise retning og vere pådrivar for satsinga. Identifisere og synleggjere utfordringar, endringsbehov og nye løysingar. Leggje til rette for ein økonomistyring som bidreg til heiltid som det normale i drifta. Etterspørje framdrift og resultat i kvar eining, gjennom møter og gjennom den faste styringsdialogen.

7.3. KOMMUNALSJEFEN SITT ANSVAR

Forankre oppdraget, målsetjingar og arbeidsform/metode. Vise retning og være pådrivar for satsinga. Identifisere og synleggjere utfordringar, endringsbehov og nye løysingar. Legge til rette for en økonomistyring som bidreg til heiltid som det normale i drifta. Etterspørja framdrift og resultat i kommunalavdelinga gjennom møter og gjennom den faste styringsdialogen. Sørgje for nødvendige avklaringar

og avgjerder om utfordringar som oppstår undervegs i arbeidet. Godkjenne måltal for einingane.

7.4. EININGSLEIAR SITT ANSVAR

Forankre oppdraget, målsetjingar og arbeidsform/metode. Vise retning og vere pådrivar for satsinga. Identifisere og synleggjere utfordringar, endringsbehov og nye løysningar. Leggje til rette for ein økonomistyring som bidreg til heiltid som det normale i drifta. Sørgje for nødvendige avklaringar og avgjerder om utfordringar som oppstår undervegs i arbeidet. Godkjenne måltal for avdelinga.

7.5. TILLITSVALDE OG VERNEOMBOD SITT ANSVAR

Bidra til å utvikle heiltidskultur og etablere heiltid som det normale i drifta, ved hjelp av Austrheim kommune sine lokale retningslinjer og plan for heiltid. Bidra til å forankre oppdraget, målsetjingar og arbeidsform/metode. Vise retning og vere pådrivar for satsinga. Identifisere og synleggjere utfordringar, endringsbehov og nye løysningar. Samarbeide aktivt med arbeidsgjevar om å finne og forankre konkrete løysningar for den einskilde arbeidsstaden og den einskilde medarbeidaren. Bidra til å trygge og ivareta alle medarbeidarar på en god måte. Bidra til nødvendige avklaringar og avgjerder om utfordringar som oppstår undervegs i arbeidet og følgje opp og støtte dei løysningar som er vedtekne, forutsett at dei er innanfor rammene av lover, avtaler og retningslinjer.

7.6. DEN ENKELTE MEDARBEIDAR SITT ANSVAR

Bidra til å utvikle heiltidskultur ved hjelp av Austrheim kommune sine retningslinjer for heiltid, tilsetjingsreglement, arbeidsreglement, medarbeidersamtalar, delta på personalmøte, dialog og fora for tilbakemelding. Samarbeide med arbeidsgjevar, tillitsvalde og verneombod om å finne konkrete og realistiske løysingar for den enkelte arbeidsstad og den enkelte medarbeidar i tråd med medverkingsplikta og godt medarbeiderskap.

8. Kompetanse og rekruttering

8.1. STRATEGI FOR KOMPETANSE OG REKRUTTERING

Austrheim kommune har vedteke strategisk kompetanse plan for 2022–2026 som overordna strategi for kompetanse og rekruttering. Denne planen inkluderer arbeid med innføring av heiltid som det normale for drifta.

8.2. KRAV TIL KVALIFIKASJON

Austrheim kommune har som hovudregel ved tilsetjing eit krav om fagbrev, høgskuleutdanning eller anna relevant høgare utdanning.

9. Utlysing og tilsetjing

Austrheim kommune ønsker å ta i bruk ein utlysningspraksis som understøtter heiltidskultur med grunnlag i "Den nye heiltidserklæringa frå 17.08.21 " som rettleiande i utlysningspraksis. Erklæringa er signert av KS, Fagforbundet, Norsk sykepleierforbund, Delta og FO og partane forpliktar seg til å jobbe saman om å redusere deltidsarbeid og utvikle heiltidskultur i helse og omsorgssektoren.

"Partane erkjenner at det lyses ut for mange deltidsstillingar, til tross for politiske vedtak, mål og ambisjonar om heiltidskultur. "

Det vert tilrådd at stillingar ikkje bør lysast ut på "autorepeat" eller at bemanningsplanar "går i arv". Leiar kan nytte den "kvalitetssikringssløyfa" som er utarbeidd ved utforming av skjema for behovsanalyse og jobbanalyse før utlysing. Leiarar bør ha økonomisk ramme og handlingsrom for å gjennomføre vedtekne målsetjing om heiltidskultur.

Utlysing av stillingar og fortrinnsrett for deltidstilsette skal handterast i tråd med gjeldande lover og avtaleverk ref. Arbeidsmiljølova (AML), Hovudtariffavtalen (HTA) og Austrheim kommune sitt tilsetjingsreglement og rutinar for rekruttering og tilsetjing.

Alle stillingar skal som hovudregel lysast ut og tilsetjast som 100% stillingar. Ved ledig stilling skal deltidstilsette ved intern utlysing i kommunen få tilbod om utviding av arbeidstilhøvet sitt inntil heil stilling dersom vedkommande er kvalifisert for stillinga. Ved nødvendig utlysing av deltidsstilling skal det ikkje brukast desimalar i stillingsutlysinga. Ved intern og ekstern utlysing av stillingar tek leiar i bruk rutinar for annonsering på Webcruiter.

10. Arbeidstidsordningar og turnus

10.1. ARBEIDSTIDSORDNINGAR GENERELT

Arbeidstid er den tida arbeidstakar står til disposisjon for arbeidsgjevar. Den ordinære arbeidstida per veke skal være i tråd med Hovudtariffavtalen kap. 1 § 4. Den ordinære arbeidstida for tilsette i Austrheim kommune og dei ulike arbeidstidsordningar er regulert i revidert Arbeidsreglement.

Den einskilte verksemd og eining skal finna fram til arbeidstidsordningar som sørgjer for innføring av heiltid som det normale og som på same tid er tilpassa tenesteoppdraget og brukarane sitt behov.

Arbeidstidsordninga skal vera lokalt tilpassa og med moglegheit for å kunna imøtekomma individuelle ønskjer/behov. Samstundes må det vera ein føremålstenleg grad av standardisering innan kvar verksemd, eining eller bustad.

Arbeidstidsordningane skal, i tråd med arbeidsmiljølova sine avgjerder, vera slik at arbeidstakarane ikkje vert utsette for uheldige fysiske og psykiske belastningar, og slik at det er mogleg å ivareta omsyn til tryggleik (AML § 10-2). AML §10-5 regulerer gjennomsnittsberekning av den alminnelege arbeidstid og slår blant anna fast at det, ved inngåing av avtale som inneber at den alminnelege arbeidstida overstig 10 timer i løpet av 24 timer, skal leggjast særleg vekt på omsynet til arbeidstakar si helse og velferd.

10.2. ARBEIDSTIDSORDNINGA INNAN HELSE OG OMSORG

Etablering av heiltidskultur og heiltid som det normale inneber ein endring av praksis for helgearbeid innan helse og omsorg. Vakter på dag, kveld, helg og høgtidsdagar skal delast rettvist og etter behov mellom alle medarbeidarar.

Eining for helse og omsorg i Austrheim kommune har i 2021 teke i bruk årsplanar som verktøy, etter nærare avklaring og formell drøfting på overordna nivå. Det inneber at alle turnusmodellar skal sjåast i samanheng med ein plan for heile året. Årsplan vil også innebere at ferie og fråvær skal planleggast i god tid, slik at ein større del av vaktene innan helse og omsorg kan dekkjast inn med fast bemanning.

Ved bruk av årsplan kan til dømes auke i stillingsprosentar som ikkje går opp med den faste turnusen, handterast ved å avtale vakter på tidspunkt der drifta har behov for det og som innplasserast når årsplanen vert lagt.

10.2.1. Helgearbeid i helse og omsorg

Austrheim kommune skal halde fram prosessen med å finne gode tilpassa ordningane for å løysa heiltids-/deltids- og helgeutfordringar. Verktøy for leiing, tillitsvald, verneombod og alle medarbeidarar i denne heiltidssatsinga er samspel og frivillig medverknad.

Tilsette i Austrheim kommune tek saman ansvar for å finna fleksible løysningar og eit mangfald av framlegg til arbeidstidsordningar der vaktløyning for helg innan helse og omsorg er forsvarleg ivaretatt.

10.2.2. Konkrete arbeidstidsordningar og turnusplanar

Konkrete arbeidstidsordningar og turnusplanar som legg til rette for drift basert på heiltid som det normale vert avtalt etter lokale medverknadsprosessar og drøfting på den einskilde eining/arbeidsstad, i tråd med Austrheim kommune sine retningslinjer for turnus eller døgnbemanna drift.

10.2.3. Særskilte turnusavtalar i helse og omsorg

Aktuelle turnusmodellar kan i tillegg til dei som er nemnt vere medlevar turnus (24- timars turnus) eller andre særskilte avtaler.

10.2.4. Vaktlengde innan helse og omsorg

Vaktlengde for medarbeidarar i turnus er definert i Austrheim kommune sine retningslinjer for turnus.

10.3. ARBEIDSTIDSORDNINGAR INNAN OPPVEKST OG KULTUR

Etablering av heiltidskultur og heiltid som det normale kan innebere ein endring av praksis for arbeidstidsordningar innan barnehage, oppvekst og kultur.

11. Økonomi og kompensasjonsordningar

Hovudtariffavtalen 2020–2022 for KS området seier blant anna følgjande om kompensasjon for laurdag, søndags og kveldsarbeid som gjeld frå 01.02.2020–30.04.2022. *«Det er i 2022 innført ein trappetrinnmodell som har fokus på det å auke opp satsane for å vera attraktive ved ekstra helgevakter på laurdagar og søndagar s.k. nasjonale føringar for helgetillegg».*

Dei økonomiske verkemidla som ein tek i bruk for å oppnå heiltid må vera berekraftig innanfor den til ein kvar tid gjeldande budsjettramme.

12. Verkemedel for kulturendring

Ein strukturert plan for heiltidskultur, som inneber metodar for både strukturelle endringar og kulturelle endringar på både kort og lang sikt, er eit verkøy for kulturendring. Planen bør ha politisk støtte og vera del av partsamarbeid både strategisk og operativt.

Austrheim kommune har fokus på å oppdatere rutinar og styringsdokument innan personalarbeid og HMT, ha naudsynt regelmessig dialog med partane, dele informasjon, legge til rette for møteplassar med alle tilsette i kommunen og ha ei årleg evaluering for å vurdere om ein har oppnådd måla.

12.1. RUTINAR OG STYRINGSdokument INNAN HR OG HMT

Oppdatering av reglement for medarbeidarsamtale, tilsetjingsreglement, prosedyrar for rekruttering, skjema for behovsanalyse og jobbanalyse, retningslinjer for oppfølging av sjukmeldte og retningslinjer ved permisjonar skal understøtte arbeidet med heiltidskultur.

12.2. FORMELLE OG UFORMELLE MØTEPLASSAR FOR ENDRING

Austrheim kommune kan bruke dei naturlege møteplassar i drift og det formelle 3.part samarbeidet til å oppmuntre til medverknadsplikt for dei tilsette når det gjeld samarbeid, informasjon og dialog på personalmøte, storsamlingar og arbeidsmiljøgrupper.

Avdelingsleiarar har tilgang til digitale styringsdata gjennom VISMA HRM, Webcruiter og økonomisystem og kan leggje ein målretta plan for å ha fokus på faste driftskostnader gjennom årsplan.

Austrheim kommune kan gje digital tilgang på intranett til dei tilsette som er interessert i informasjon om bakgrunn for innføring av heiltidskultur og få fram dei positive effektar av heiltidskultur.

Austrheim kommune kan bruke infoskjermene som er på dei ulike arbeidsstadane for å vise til at "Plan for innføring av heiltidskultur" ligg på intranett.

Plasstillitsvalde/verneombod kan fungera som ambassadørar for heiltidskultur i samarbeid med hovudtillitsvalde.

Fagforeiningane kan ha heiltidskultur som tema på medlemsmøte og få fram ulemper ved deltid, ta opp motstand og bevisstgjere haldningar.

Tillitsvalde kan ta initiativ til møter med KLP og SPK for å informera om pensjonsrettar. NAV kan gje informasjon om opptening av fulle rettar i NAV systemet.

Austrheim kommune kan gjennom IA arbeid bidra til å bevisstgjere val om stillingsstorleik i ulike livsfasar og aldrar.

Austrheim kommune kan vurdere årlege samarbeidsmøte med andre kommunar som Gulen, Fedje, Masfjorden kommune for å diskutere erfaring med innføring av heiltidskultur.

13. Implementering av plan

Austrheim kommune ønskjer å ta i bruk ulike verkemiddel for å bringe menneske med ulike roller i kommunen saman og etablere ein felles forståing for komplekse problemstillingar. Austrheim kommune sitt reglement og plan for heiltid skal implementerast gjennom informasjon, dialog, opplæring, handling og samhandling med leiarar, tillitsvalde, verneombod, HMS grupper og tilsette på alle nivå.

Arbeidet skal vera tufta på dei vedtekne verdiar som gjeld i Austrheim kommune som er tydelege, ansvarlege og rause, for å nå eit felles mål om heiltidskultur. Implementering av plan for innføring av heiltidskultur vert iverksett når planen er vedteken.

14. Årleg evaluering av plan for heiltid

Retningslinjer for heiltid og verkemiddel i plan for heiltid skal evaluerast årleg gjennom tradisjonell medverknad i 3.partssamarbeidet med tillitsvalde / verneombod.

Utviklingstrekk i stillingsstorleik for kommunen som heilskap og dei ulike einingane skal evaluerast årleg.

14.1. EVALUERING AV PLAN I 2024

Revidering av og evaluering av plan i 2024 bør leggje hovudvekt på implementering av kapittel 10 i denne planen.

15. Signert avtale

Det blir laga eigen signert avtale etter at planen er vedteken.

Austrheim ,/..... 2022

Kommunedirektør

Kommunalsjef helse og omsorg

Kommunalsjef oppvekst og kultur

Kommunalsjef forvaltning og service

Fagforbundet

Norsk sykepleierforbund

Utdanningsforbundet

Vedteke i AMU xx.xx.2022

Vedteke i KS xx.xx.2022

Versjon 1.1.