

Sakspapir

Saksbehandlar	Arkiv	ArkivsakID
Kari Anne Iversen	FE - 406	17/2839

Saksnr	Utvalg	Type	Dato
18/2017	Administrasjonsutvalet	PS	29.11.2017

Lokalt arbeid med å fremje heiltidskultur i Meland kommune

Vedlegg:

Handlingsplan heltidskultur - sentrale parter

Saksopplysningar:

1. Bakgrunn

KVIFOR ARBEIDE FOR Å FREMJE HEILTIDSKULTUR?

Norske kommunar har gjennom ei årrekkje prøvd å få til redusert bruk av deltidsstillingar, noko som i særleg grad har vore eit arbeidsmønster i pleie og omsorgssektoren. «Uønska deltid» vart over mange år mykje nytta som omgrep, men sentrale partar har no slått fast at dei ønskjer å utvikle ein *heiltidskultur*.

Det er fleire utviklingstrekk innan dette feltet som har vore sentrale dei siste åra. Tidlegare kopla ein gjerne deltida til eit *frivilligperspektiv*, som handla om å gi tilsette den stillingsstorleiken dei sjølv ønskte – sjølv om dette ikkje nødvendigvis førte til at fleire jobba meir. Det vart ikkje i særleg grad sett fokus på den gruppa som rapporterte at dei var nøgd med å jobbe deltid. Omgrepet heiltidskultur opnar for eit breiare perspektiv enn ufrivillig deltid og individuelle ønske hos den enkelte arbeidstakar. Heiltidskultur inneber m.a. prosessar som i mykje større grad koplar stillingsstorleik til eit kvalitets- og brukarperspektiv.

Sentrale partar slår no fast at ein heiltidskultur er avgjerande for å:

- Sikre kvalitet i tenestene
- Fremje kommunane som attraktiv arbeidsgjevar også i framtida
- Ta i bruk unytta, kompetent arbeidskraftpotensiale
- Fremje eit godt og lærande arbeidsmiljø, som frigir tid til leing.

Fokus i arbeidet med å redusere den ufrivillige deltida har gjerne vore på dei tekniske og strukturelle sidene, som t.d. turnusordningar og omfanget av helgejobbing i pleie og omsorg, og på korleis ledige stillingsressursar skal lysast ut og fordelast m.m. Både forskingsfeltet (jf. illustrasjonen under v/FAFO, Moland 2015) og erfaringar frå arbeidet i kommunane viser at kulturaspektet er svært viktig, og at ein ikkje vil kome noko nærare dei måla ein set seg utan at dette aspektet vert løfta fram og tatt på alvor.

Effekt på kvalitet/brukarperspektivet

Større og heile stillingar er nødvendig for å gi brukarane auka kvalitet på tenesta. Med større/heile stillingar vert det færre tenesteytarar for den enkelte brukar. Brukarane vil oppleve tenesteytinga som meir føreseieleg og med større grad av kontinuitet. Tenesteytarane vil ha betre kjennskap til brukarane, noko som er positivt i eit kvalitetsperspektiv.



Kjelde: FAFO/Moland 2015

Med større/heile stillingar vert det lettare å gjennomføre kompetanseheving, både når det gjeld læring på arbeidsplassen og ved ekstern kursing/vidareutdanning.

Effekt på effektivitet/arbeidsgjevarperspektivet

Det vil alltid vere omkostningar i form av tid og pengar knytta til administrasjon av eit årsverk. Når dette årsverket vert delt opp i fleire mindre stillingsbrøker, vert desse omkostningane multipliserte. Leiaroppgåver knytta til årsverket skal kan hende gjennomførast for 3 personar i staden for 1. Heile/større stillingar vil difor frigjere tid til leiging. Heile/større stillingar gir også meir myndiggjorte medarbeidarar. Ein medarbeidar som jobbar 100% vil ha eit anna forhold til det som skjer på arbeidsplassen enn ein som er innom av og til, sjølv om dei gjer ein god jobb i dei vaktene dei har.

Dersom pleie og omsorgstenesta skal vinne fram i kampen om arbeidskrafta, må sektoren kunne tilby heile stillingar. Ingen kommune kan forvente at folk skal ta fleire års utdanning, truleg med studielån, for så å søkje på ei deltidsstilling. Ved å lyse ut heile stillingar signaliserer kommunen i større grad profesjonalitet, og at kommunen er villig til å satse på den nyttilsette som ein viktig medarbeidar innan den aktuelle tenesta. Heile stillingar gir kommunen eit godt omdømme.

Effekt på arbeidsmiljø/arbeidstakarperspektivet

Heile/større stillingar har sjølv sagt påverknad på dei økonomiske vilkåra for den enkelte medarbeidar. Alle treng ei løn å leve av. Alle må kunne etablere seg og vere økonomisk uavhengig. Ofte er elles pensjonsvilkår underfokuserte i debatten om heiltid/deltid. Uansett kva for pensjonsordning som kjem til å gjelde for offentleg sektor i framtida, vil oppteningstid vere ein faktor, og dei som jobbar deltid over store deler av yrkeskarrieren sin, anten dette no er ufrivillig eller frivillig, vil få redusert framtidig pensjon.

2. FORANKRING I AVTALEVERKET OG SENTRALE FØRINGAR

Hovudtariffavtalen kap. 1, § 2.3.1 slår fast at tilsetjing i full stilling er hovudregelen. Når stillingar vert ledige har deltidstilsette fortrinnsrett til å få utvida stillinga si, dersom dei er kvalifiserte for stillinga. Informasjon om, - og prinsipp for bruk av deltidstillingar skal drøftast med dei tillitsvalde, og det skal utarbeidast lokale retningslinjer, der det er lista opp ulike moment som slike retningslinjer bør innehalde, jf. vedlegg 2 til HTA. Tiltaka under hovudpunkt 5 i saksutgreiinga vil vere i tråd med det som er lista opp i vedlegget.

I 2013 vart sentrale partar (KS, Fagforbundet, Delta og Norsk sykepleierforbund) samde om ei erklæring som fekk nemninga «Det store heltidsvalget» og det vart laga ein rettleiar for lokalt arbeid med heiltidskultur. I 2015 utarbeidde dei same partane ein handlingsplan for heiltidskultur 2015 – 2017 (vedlagt). Denne gir klare føringar for kommunane sitt arbeid.

KS har elles seinast per august 2017 uttrykt at faste stillingar og heile stillingar skal vere

hovudregelen i kommunal sektor.

3. STATUS UØNSKA DELTID MELAND KOMMUNE

Også i Meland har det over mange vore jobba for å få redusert bruken av uønska deltid, Allereie i 2008 vart det utarbeidd og vedtatt *Retningsliner for redusert bruk av uønska deltid (adm. utvalssak 40/08)*. Omfanget av uønska deltid har vore kartlagt gjennom fleire rundar, sist i 2017. Tabellen under syner at omfanget i 2017 er noko redusert, samanlikna med undersøkinga i 2013. Svarprosenten var elles lågare i 2013 (82%) enn i 2017 (tilnærma 100%).

Meland sjukeheim 2017:	Meland sjukeheim 2013:
Ønskjer inga endring: 60,6%	Ønskjer inga endring: 56%
Ønskjer auke i st. %: 39,3%	Ønskjer auke i st. %: 44%

Meland heimeteneste 2017	Meland heimeteneste 2013
Ønskjer inga endring: 75%	Ønskjer inga endring: 75 %
Ønskjer auke i st. %: 25%	Ønskjer auke i st. %: 25%

Samla for pleie og omsorg 2017	Samla for pleie og omsorg 2013
Ønskjer inga endring: 65,7%	57%
Ønskjer auke i st. %: 34,3%	43%

Kartlegginga i 2017 (og også tidlegare kartleggingar) reflekterer ønske om stillingsstorleik frå dei tilsette. Kan hende er andelen av tilsette som jobbar deltid ein betre indikator for å fastslå status når det gjeld heiltidskulturarbeidet. I 2017 var det t.d. 102 medarbeidarar i pleie og omsorg som jobba deltid. Dette utgjer ca 50% av tal tilsette i pleie og omsorg i 2016. (Kjelde: Årsmelding 2016.)

Basert på resultatet frå kartlegginga i inneverande år er det såleis all grunn til å halde fram arbeidet med å få til større stillingar innan pleie og omsorg. Det er i særleg grad den turnusbaserte organiseringa m/helgearbeid som er utfordringa for denne sektoren. Ved Meland sjukeheim vart det i 2015/16 starta opp eit arbeid med å ta i bruk årsturnus, eit tiltak som vert tilrådd som eit brukande verkemiddel i arbeidet med å få til høgare stillingsprosentar. Erfaringane med bruk av årsturnus har vore positive. Årsplanen for 2016 gav t.d. totalt 4,64 fleire stillingar. Fleire deltidstilsette fekk større stillingar, det var behov for færre ferievikarar, det var fleire kjente på jobb til ei kvar tid, og det vart auka kompetanse og betre kvalitet på tenesta i helgane.

Ved tidlegare kartleggingar har ein også tatt med andre tenesteområde, t.d. skule/SFO og barnehage. Det fanst nok innslag av uønska deltid for desse områda også, men erfaring syner at det er lettare å få gjort noko innan dei områda som ikkje er turnusbaserte m/ helgearbeid.

4. VEGEN VIDARE – MOT HEILTIDSKULTUR I PLEIE OG OMSORG

Arbeidet med å utvikle ein heiltidskultur har to aspekt. På den eine sida handlar det om å skape større stillingar gjennom arbeidstidsordningar og ulike turnusar, alternativ bruk av vikarressursar, økonomiske incentiv for å få medarbeidarane til å ta fleire helgevakter m.m. På den andre sida handlar arbeidet om korleis ein skal endra haldninga om at deltid er det vanlege, dvs. «slik vi gjer det hos oss.» Det er ikkje utan vidare lett å endre ein organisasjonskultur, og her kjem ein ingen veg utan at alle parter trekkjer i same retning. Det gjeld både for politisk nivå, administrativ arbeidsgjevar (rådmann, tenestområdeleiarar, avdelingsleiarar og HR), arbeidstakarar og deira tillitsvalde. Heiltidskulturen må koplust til eit kvalitets- og brukarperspektiv. Alle partar med vere på å anerkjenne dei positive sidene ved heiltidskultur og kva verknad denne i særleg grad har for rekruttering og kvalitet på tenestene. Det vert her også vist til den vedtatte rekrutteringsstrategien for pleie og omsorg (adm. utvalssak 14/2017) og til prosjektet «Stabil og forsvarleg bemanning for tenesteyting til menneske med nedsett funksjonsevne»

MÅL FOR PERIODEN 01.01.18 – 30.06.19 20% REDUKSJON I TALET PÅ TILSETTE I DELTIDSSTILLINGAR I PLEIE OG OMSORG
--

5. TILTAKSPLAN FOR HEILTIDSKULTUR 01.01.18 – 30.06.19

Tiltak:	Ansvarleg:	Merknader:
Drøfting kring heiltidskultur i personal-møte i pleie og omsorg.	Tenesteområdeleiar.	Bruke spørsmåla på s 3 i rettleiaren <i>Det store heltidsvalget.</i>
Motivasjons- og kartleggingsdialog med den enkelte tilsette om arbeidstid.	Tenesteområdeleiar.	Kan gjerast i samband med medarbeidars amtale.
Opprette faste vikarstillingar.	HR, i samarbeid med tenesteområdeleiar.	Ved bruk av vikarbudsjett skal dette vere kostnadsnøytr

			alt.
	Opprydding i tilsetjingstilhøve.	HR, i samarbeid med tenestekområdeleiarane.	Meirarbeidsregelen i arbeidsmiljølova gir føringar på dette. Ein del ryddearbeid er allereie gjort.
	Når tenestekområda innan pleie og omsorg får tilført nye stillingsressursar gjennom budsjettvedtak, skal stillingane som hovudregel lysast ut som 100% stillingar.	Tenestekområdeleiar, i samarbeid med HR.	Utlysing av 100% stillingar er viktig i eit omdømmeperpektiv.
	Vurdere alle utlysingar opp mot heiltidskultur.	Tenestekområdeleiarar i samarbeid med HR.	Som over.
	Framhald bruk av årsturnus Meland sjukeheim.	Tenestekområdeleiar/tillitsvalde	Har hatt positiv effekt og bør halde fram
	Vurdere alternative turnusordningar i heimetenesta.	Tenestekområdeleiar/tillitsvalde.	Er også eit tiltak i rekrutteringsstrategi for pleie og omsorg.
	Årleg evaluering av heiltidskulturarbeidet i drøftingsmøte med dei	HR tar ansvar for å kalle inn.	

	tillitsvalde.		
	Årleg rapportering til administrasjon sutvalet om arbeidet med heiltidskultur	Personal- og organisasjonssjef	Målgruppe vil vere tenestoområdeleiarar, avdelingsleiarar og tillitsvalde i aktuelle organisasjonar.

Vurering:

Rådmannen ser det som viktig at Meland kommune jobbar aktivt med å utvikle ein heiltidskultur. Det vert vist til hovudpunkt 1 i saksutgreiinga, som drøftar bakgrunnen for at dette arbeidet bør få merksemd. Dei gamle retningslinjene frå 2008, som fokuserte på uønska deltid, bør erstattast av tiltaksplanen under hovudpunkt 5 i saka.

Rådmannen vil spesielt peike på at kommunen er forplikta av det sentrale partar har tatt avgjersle om, jf. Handlingsplan heiltidskultur 2015-2017. Lokalt er dei konkrete tiltaka viktig. Tiltaksplanen har difor element både av arbeidet med å endre organisasjonskulturen og meir strukturelle/tekniske tiltak.

Det er viktig å setje konkrete og realistiske mål for arbeidet. Det er også viktig å vurdere om det er dei rette tiltaka som er sett inn. Dette bør vere eit viktig sentralt når administrasjonsutvalet får tilbakerapportering om status, jf. punkt 10 tiltaksplanen.

Folkehelse: Ikkje relevant i saka.

Miljø: Ikkje relevant i saka.

Økonomi: Heile stillingar er meir effektivt enn småstillingar, og kommunen kan då få meir ut av dei stillingsressursane det er løyvd midlar til i budsjettet.

Konklusjon:

Rådmannen vil tilrå at administrasjonsutvalet gjer vedtak om at tiltaksplanen under hovudpunkt 5 i saksutgreiinga utgjer Meland kommune sine lokale retningslinjer for heiltidskultur. Arbeidet er ikkje i konflikt med måla til Alver kommune.

Framlegg til vedtak:

«1. Administrasjonsutvalet godkjenner *Tiltaksplan for heiltidskultur*, slik denne kjem fram under hovudpunkt 5 i saksutgreiinga. Verknadsperiode for tiltaksplanen vert sett til 01.01.18 – 30.06.19

2. Det er ei målsetjing av tal tilsette i pleie og omsorg som jobbar deltid skal reduserast med 20 % i løpet av denne perioden»

Administrasjonsutvalet - 18/2017**ADM - behandling:**

Personal- og organisasjonssjef orienterte om saka.

ADM - vedtak:

«1. Administrasjonsutvalet godkjenner *Tiltaksplan for heiltidskultur*, slik denne kjem fram under hovudpunkt 5 i saksutgreiinga. Verknadsperiode for tiltaksplanen vert sett til 01.01.18 – 30.06.19

2. Det er ei målsetjing av tal tilsette i pleie og omsorg som jobbar deltid skal reduserast med 20 % i løpet av denne perioden»