

FRØYA KOMMUNE

ADMINISTRASJONSUTVALGET		Saksliste
Møtested: Frøya herredshus, Kommunestyresalen	Møtedato: 16.05.2017	Kl. 09:00

Møteinnkalling

Medlemmene innkalles herved til overnevnte møte. Forfall må straks meldes til informasjonen, Tlf 72 46 32 00 eller til postmottak@froya.kommune.no
Varamedlemmer møter etter nærmere beskjed.

Sakliste:

Saksnr.	Arkivsaksnr. Innhold
9/17	17/1325 GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA 22.03.17
10/17	17/1319 RETNINGSLINJER FOR HELTIDSKULTUR I FRØYA KOMMUNE

Sistranda, 09.05.17

Berit Flåmo
Ordfører

Siv-Tove Skarshaug
Sekretær

Saksdokumentene er lagt ut til offentlig ettersyn på følgende steder:

www.froya.kommune.no.

FRØYA KOMMUNE

Administrasjonsutvalget		Møtebok
Møtedato:	Arkivsaksnr:	Sak nr:
16.05.2017	17/1325	9/17
Saksbehandler:	Arkivkode:	Gradering:
Siv-Tove Skarshaug	033	

Saken skal behandles i følgende utvalg:		
9/17	Administrasjonsutvalget	16.05.2017

GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA 22.03.17

Forslag til vedtak:

Protokoll fra møte 22.03.17 godkjennes som framlegt.

Vedlegg:

Protokoll fra møte 22.03.17

FRØYA KOMMUNE

Administrasjonsutvalget		Møtebok
Møtedato:	Arkivsaksnr:	Sak nr:
16.05.2017	17/1319	10/17
Saksbehandler:	Arkivkode:	Gradering:
Kristin Reppe Storø	032 &00	

Saken skal behandles i følgende utvalg:		
10/17	Administrasjonsutvalget	16.05.2017
/	Kommunestyret	

RETNINGSLINJER FOR HELTIDSKULTUR I FRØYA KOMMUNE

Forslag til vedtak:

1. Frøya kommunestyre vedtar «Retningslinjer for heltidskultur i Frøya kommune»
Retningslinjene innebærer store endringer spesielt for helse- og omsorg, og de er et ledd i å etablere «prosjekt heltidskultur» som vil være rammeområdets hjelpemiddel for å komme i gang med tiltakene som beskrevet i retningslinjene.
2. Det legges inn et lokalt tillegg på kr 100 pr arbeidede helgetime utover 270 timer pr år fra 01.12.17
3. Økte kostnader som følge av dette vedtaket legges inn i budsjett for 2018 og i langtidsperioden
4. Retningslinjene evalueres i juni 2018 og juni 2019

Vedlegg:

Retningslinjer for heltidskultur
Mal for motiverende intervju
Kartlegging deltid Frøya kommune 2016

Saksopplysninger:

Tidligere vedtak/ avtaler/lover som er relevant for saken:

1.Kommunestyrevedtak desember 2015:

«Å etablere et prosjekt rettet mot det å rekruttere og beholde kvalifisert personell, med spesiell fokus på de områdene som har de største utfordringene» I mandatet til prosjektleder inngår «å planlegge og prøve ut/iverksette ulike arbeidstidsordninger innenfor turnusbaserte tjenester», jfr heltid/deltidsutfordringene.

2. Handlingsplan heltidskultur 2015 – 2017

KS, Fagforbundet, Delta og Norsk sykepleierforbund undertegnet den 28.september 2015 en revidert heltidserklæring, der partene forpliktet seg til en forsterket innsats gjennom forskjellige aktiviteter

3. Hovedtariffavtalen

Det skal utarbeides lokale retningslinjer med formål om å øke antall heltidsansatte.

Hovedtariffavtalen sier også at det kan etter lokale drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, Arbeidstidsordning eller andre lokale behov. Tilleggene bør innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger.

4. Arbeidsgiverstrategi 2013-2020

5. Strategisk rekrutteringsplan for helse- og omsorg 2016-2020

6. Morgendagens omsorg

Arbeidet med retningslinjene

Det ble nedsatt en arbeidsgruppe i februar 2017 bestående av:

- Kristin Reppe Storø: prosjektleder
- Bente Kristin Øyen: Fagforbundet
- Camilla Røstad: Sykepleierforbundet
- Synnøve Hanssen: Personal

Beathe Sandvik Meland: ass. rådmann/fung.rådmann har fulgt arbeidet tett

Frøya kommunestyre vedtok i desember 2015 at det skal etableres et prosjekt rettet mot å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft, herunder planlegge og prøve ut ulike turnusordninger. Før det kan etablere et «prosjekt heltidskultur» så prosjektgruppa tidlig at vi måtte ha retningslinjer for heltidskultur på plass som et første steg. Dette for å i neste omgang etablere prosjektet på basis av vedtatte retningslinjer. Selve prosjektet «heltidskultur i helse og omsorgstjenestene i Frøya kommune» har som mål å legges frem for politisk behandling i juni 2017

Rådmann har valgt å komme med forslag til retningslinjer som omfatter hele organisasjonen Frøya kommune, ikke bare døgnbaserte tjenester. Dette da kommunen har mange på deltid også innenfor andre områder.

Gruppa har hele tiden sørget for å få innspill fra de ulike virksomhetene i Frøya kommune. Medvirkning har også skjedd ved at retningslinjene er gjennomgått i Kontaktmøtet og i lederforum.

Alle enheter i kommunen har fått tilbud om gjennomgang med tanke på å gi innspill enten ved at vi presenterte forslaget på personalmøte eller i HMS-gruppa ved enheten. En del innspill er kommet inn, og de fleste er tatt hensyn til i endelig forslag til retningslinjer.

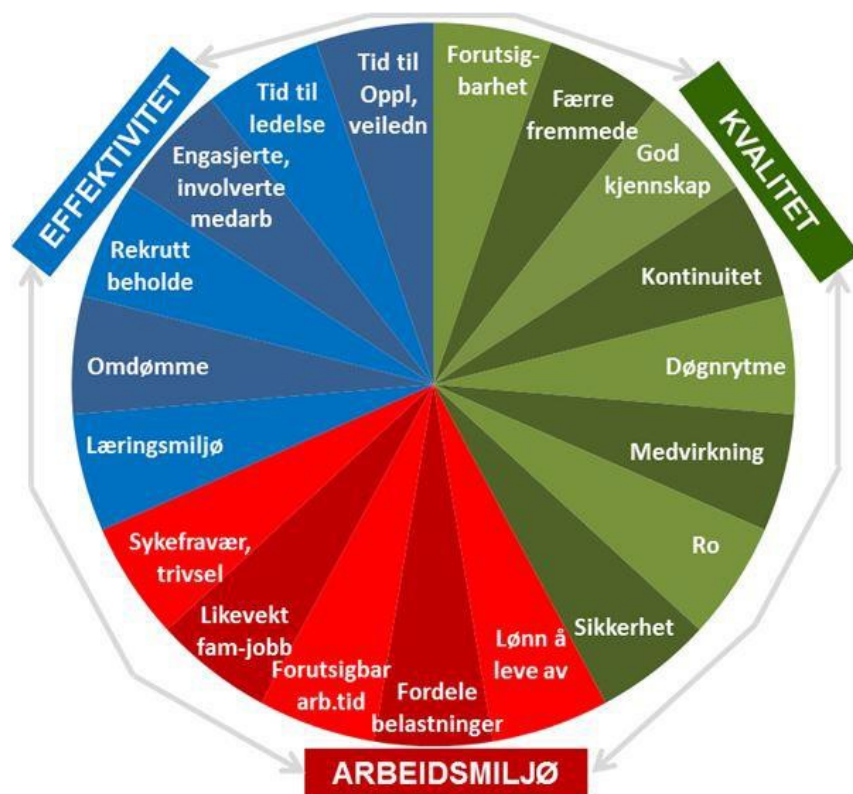
Forslaget til retningslinjer tar opp i seg de punktene som Hovedtariffavtalen krever.

Hvorfor heltidskultur?

I februar 2013 inngikk KS, Fagforbundet, Delta og Norsk Sykepleierforbund (NSF) en erklæring om «Det store heltidsvalget» - også kalt Heltidserklæringen. Mye har skjedd i kommunene siden erklæringen ble inngått. Vi har fått mer kunnskap, og mange kommuner har satt heltidskultur på dagsordenen. Målet om en kommunesektor basert på hele stillinger er fortsatt langt unna. Partene ønsker derfor å intensivere arbeidet med å redusere deltidsarbeid og utvikle en heltidskultur i sektoren. Utfordringene er fortsatt spesielt store i helse- og omsorgssektoren. Det er et stort arbeidskraftpotensial i å redusere deltid og å øke stillingene til de som i dag jobber i sektoren. Videre er det viktig å legge til rette for at nye stillinger kan lyses ut som hele stillinger. Dette er avgjørende for å sikre kvalitet og tilstrekkelig kompetanse i tjenestene både i dag og i framtida.

Det finnes mye forskning og kunnskap som viser at heltidskultur og store stillinger har mange positive betydninger både for arbeidsgiver, arbeidstakere og ikke minst brukere/innbyggere. Heltidskultur er et «kinderegg»!

De positive effektene er tydelig oppsummert i dette «hjulet». (Kilde: Fafo, Moland 2015)



En virksomhet som satser på heltidsstillinger, har lettere for å trekke til seg kompetent arbeidskraft og holde på den. Slik vil man lettere kunne utvikle gode fagmiljøer og redusere turnover. Samtidig vil arbeidstidsorganiseringen kunne ha innvirkning på myndiggjøring av medarbeiderne, sykefravær og trivsel.

Ut fra bruker/pasientperspektivet er trygghet, forutsigbarhet og stabilitet viktige faktorer for opplevelsen av gode tjenester fra det offentlige.

Sett fra ansattperspektivet har dagens arbeidstidskultur innen flere sektorer økonomiske konsekvenser for den enkelte arbeidstaker. Med store stillinger vil man kunne opparbeide en pensjon til å leve av, samtidig som man har forutsigbarhet i forhold til lønn, arbeidstid og fritid. I tillegg vil ansatte i en heltidskultur ha bedre forutsetninger for å få gode lærings- og fagmiljøer.

For arbeidsgiver vil heletidskultur medføre færre ansatte å forholde seg til, noe som gir mere tid til å utøve ledelse. Det vil også bli lettere å rekruttere kompetent arbeidskraft og beholde disse.

Vurdering:

Det ble foretatt en kartlegging av antall deltidsansatte i Frøya kommune i 2016. Kommunen hadde da 172 deltidsansatte, og det er ingen grunn til å tro at antallet har gått ned. Hovedtyngden er innenfor pleie og omsorg – (PLO) og bo- aktivitet og miljøtjenesten (BAM), men også flere innenfor oppvekst, renhold og kultur.

Sett i et samfunnsperspektiv vet vi at vi mangler hender fremover,- spesielt innenfor helse- og omsorgsyrkene. Helsearbeidere i deltidsstillinger utgjør en betydelig arbeidskraftreserve som vi trenger fremover. Arbeidsgivermonitoren for Frøya kommune fra KS er tydelig på at lederne opplever store utfordringer knyttet til rekruttering av sykepleiere og vernepleiere, mange deltidsansatte og høyt sykefravær. Lederne opplyser at de tilbyr nyutdannede 100% stilling, mens monitoren viser at de under 30 år i gjennomsnitt har 67% stilling.

Retningslinjene innebærer noe arbeid for den enkelte virksomhet i starten. Leder skal gjennomføre intervju med sine deltidsansatte, og kartlegge situasjonen for egen enhet. Kartleggingen på den enkelte enhet skal gi oss en oversikt over de som ønsker større stilling, og disse vil bli sett på som søkere til de små stillingene. Det skal også settes mål og rapporteres. Videre settes det faste datoer fire ganger i året for når evt deltidsstillinger kan utlyses. Dette for å forsøke å se disse stillingene i sammenheng for å se om det er mulig å skape en heltidsstilling av flere små stillinger.

Utfordringene er størst innenfor, PLO, BAM, Teknisk (renhold), oppvekst og kultur.

Vi har valgt å sette opp en egen tiltaksliste for arbeidsplasser som har døgnkontinuerlig turnus. Dette fordi denne type arbeidsplasser krever flere tiltak enn arbeidsplasser som er basert på vanlig arbeidstid.

«Prosjekt Heltidskultur» er et nødvendig tiltak for å komme i gang med nytenkning rundt turnus og døgnrytmeplaner. Dagens turnuser medfører bla at enkelte ansatte har vakter helt ned på 4,5 time. Dette medfører selvfølgelig mange oppmøter på jobb, uten at det er mulig å oppnå 100% stilling. Retningslinjene gir føringer for hvordan det bør tenkes, men det er opp til den enkelte enhet å finne ut av hvilke tiltak de ønsker å gå i gang med for å oppnå målsettingen.

Evaluering

I retningslinjene legges det opp til en kartlegging av situasjonen høsten 2017. Dette vil danne grunnlaget for å kunne evaluere situasjonen frem i tid. De største utfordringene har vi innenfor helse- og omsorg. Det er her vi må inn i utfordrende prosesser for å kunne oppnå heltidskultur, jfr «prosjekt heltidskultur» Tanken er at prosessene skal drives av de som har skoen på, nemlig de ansatte, og vi vet at slike prosesser tar tid. Første evalueringstidspunkt er derfor satt til juni 2018. Ny evaluering bør gjøres i juni 2019

Økonomiske konsekvenser:

Mange små stillinger i pleie- og omsorg skyldes i hovedsak utfordringer med å dekke opp helgene. Retningslinjene innebærer noe mere helgetimer for en del ansatte. For å motivere til ytterligere helgejobbing legges det inn et lokalt tillegg på kr 100 pr arbeidede helgetime utover 270 timer pr år. 270 timer helg for ansatte i turnus er satt som norm, og innebærer at en del ansatte må jobbe flere helgetimer enn de gjør i dag. Virkningstidspunkt settes til 01.12.17, da retningslinjene legger opp til en avregningsperiode fra 01.12 – 30.11, med utbetaling av tillegget i desember.

I Hovedtariffavtalen åpnes det for å gi et lokalt tillegg på helg, og flere kommuner har innført dette. Trondheim kommune har en ordning der det gis et tillegg på 150 kr pr ekstra helg utenom turnus. For Frøya kommune sin del ville dette gitt en veldig urettferdig profil, da det er store variasjoner på hvor mange timer helg de ansatte innen helse- og omsorg jobber pr d.d. BAM har hatt og har prosjekt rettet mot bla turnusløsninger som gir flere antall timer helg for den enkelte, samtidig som disse løsningene gjør at ansatte får mulighet til å øke opp stillingsandelen. Målet er at flest mulig skal

jobbe størst mulig stilling, noe som innebærer at antall helgetimer på den enkelte må økes i den faste turnusen, ikke bare ved at de tar på seg ekstra helger innimellom.

Kan det forventes innsparinger som en følge av prosjektet Heltidskultur/ vedtak om retningslinjer for heltidskultur?

Det er forsket på kostnader knyttet til det å ansette to personer i 50% stilling kontra å ansette en i 100% stilling. Regnestykket viser en besparelse på hele 65000 årlig. I dette regnestykket ligger også rekrutteringskostnader,- ergo er dette det du kan spare det første året. Besparelsen reduseres de neste årene,- men ulempene og kostnadene er fortsatt store både for brukerne av tjenestene, de deltidsansatte og Frøya kommune.

Innenfor pleie- og omsorg brukes det pr i dag jevnlig vikarbyrå. Kostnadene med dette er store relatert til bruk av egne ansatte. Innleie skjer i størst grad ved avvikling av ferie og i helger. Blå er målsettingen med retningslinjene at ansatte i Frøya kommune jobber flere timer helg, noe som betyr innsparing i forhold til bruk av vikarbyrå. Økte kostnader som følge av lokalt tillegg helg vil derfor i noen grad dekkes gjennom mindre bruk av vikarbyrå. Vi har derfor valgt å legge inn dagens nivå på helgetimer for ansatte i kostnadsberegningen med tiltaket. Beregninger vi har gjort viser da at kostnaden med å gi økt helgetillegg ved å jobbe over 270 timer helg pr år utgjør kr 550 000,- pr år.

Forhold til overordna planverk- Samfunnsdelen av kommuneplanen

Organisasjonen Frøya kommune- overordnet mål: Frøya kommune er en fremtidsrettet og innovativ tjenesteyter og arbeidsgiver

Sånn vil vi gjøre det: Ha fokus på utvikling og omstilling av organisasjonen for å møte fremtidens utfordringer gjennom forberding- forenkling og fornying.

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler: Siv-Tove Skarshaug
Arkivsaksnr.: 17/1325

Arkiv: 033

Saken skal behandles i følgende utvalg:

Administrasjonsutvalget

GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA 22.03.17

Forslag til vedtak:

Protokoll fra møte 22.03.17 godkjennes som framlegt.

Vedlegg:

Protokoll fra møte 22.03.17

FRØYA KOMMUNE

MØTEPROTOKOLL

Administrasjonsutvalget:

Møtested: Frøya herredshus, Kommunestyresalen	Møtedato: 22.03.2017	Møtetid: 10:00 -10:35	Av utvalgets medlemmer møtte 9 av 9
Fra og med sak: Til og med sak:			

Faste representanter i Administrasjonsutvalget i perioden 2015 - 2019

Ap/Sv: Berit Flåmo, ordfører Pål Terje Bekken, varaordfører Kristin Reppe Storø Gunn Heidi Hallaren	Frp/Sp/H: Aleksander Søreng Martin Nilsen Venstre: Arvid Hammernes	Arbeidstakerrepresentanter <i>Fagforbundet: pt.</i> Bente Øyen <i>NITO: pt</i> Kitt Julie Hansen
---	--	---

Faste representanter med forfall:

Ap/Sv: Kristin Reppe Storø	Frp/Sp/H: Martin Nilsen	Arbeidstakerrepresentanter <i>Fagforbundet: pt.</i> <i>NITO: pt</i>
--------------------------------------	-----------------------------------	--

Vararepresentanter som møtte:

Ap/Sv: Torbjørn Måsøval	Frp/Sp/H: Knut Arne Strømøy	Arbeidstakerrepresentanter <i>Fagforbundet: pt.</i> <i>NITO: pt</i>
-----------------------------------	---------------------------------------	--

Merknader:

1. Innkalling til møte med saksliste ble enstemmig godkjent.

Underskrift:


Berit Flåmo
Ordfører


Aleksander Søreng
Protokollunderskriver


Siv-Tove Skarshaug
Sekretær

HOVEDUTSKRIFT

Utvalg: Administrasjonsutvalget
Møtedato: 22.03.2017

SAKSLISTE

Saksnr.	Arkivsaksnr. Innhold
6/17	17/688 GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 24.01.17
7/17	17/343 VURDING AV SKOLEFROKOST/SKOLELUNSJ
8/17	17/581 ENDRING AV DELEGASJON TIL ADMINISTRASJONSUTVALGET

6/17

GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 24.01.17

Vedtak:

Protokoll fra møte 24.01.17 godkjennes som framlagt.

Forslag til vedtak:

Protokoll fra møte 24.01.17 godkjennes som framlagt.

7/17

VURDING AV SKOLEFROKOST/SKOLELUNSJ

Vedtak:

Administrasjonsutvalget tar rådmannens vurdering om skolefrokost/skolelunsj til orientering, Saken oversendes for behandling i Hovedutvalg for drift.

Enstemmig.

Administrasjonsutvalgets behandling i møte 22.03.17:

Følgende forslag til vedtak ble fremmet av Ap:

Administrasjonsutvalget tar rådmannens vurdering om skolefrokost/skolelunsj til orientering, Saken oversendes for behandling i Hovedutvalg for drift.

Enstemmig.

Forslag til vedtak:

Administrasjonsutvalget tar rådmannens vurdering om skolefrokost/skolelunsj til orientering,

8/17

ENDRING AV DELEGASJON TIL ADMINISTRASJONSUTVALGET

Vedtak:

- 1. Frøya kommunestyre omgjør dagens delegasjon til administrasjonsutvalget. Følgende delegeres til administrasjonsutvalget fra 01.04.17**

- Ansvars/- arbeidsområde og medlemmer**

Administrasjonsutvalget er Frøya kommunes partssammensatte utvalg, jfr.

Kommuneloven § 25 og Hovedavtalens del B § 4. Utvalget består av formannskapetets 7 medlemmer og 2 medlemmer valgt av og blant de ansatte.

Administrasjonsutvalget er tillagt ansvar for overordnet personal- og organisasjonssaker. Utvalget behandler overordnede retningslinjer for kommunens personalpolitikk, herunder tiltak for likestilling og inkluderende arbeidsliv. Utvalget drøfter dessuten kvalitets-, fornyings- og utviklingstiltak, oppfølging og implementering av nasjonalt vedtatte reformer, resultater av KS sine kontakter med statlige myndigheter, samt oppfølging av saker fra sentralt kontaktmøte.

- **Saker der administrasjonsutvalget har avgjørelsesmyndighet**

Administrasjonsutvalget gjør vedtak innenfor budsjettammer, og etter de retningslinjer som er vedtatt av kommunestyret, eller fastsatt i lov eller forskrift når det gjelder:

- Arbeidsgiverpolitiske retningslinjer og planer som ikke ligger til kommunestyret
- Styringssystemer som skal brukes i personalarbeidet, samt retningslinjer/reglement som gjelder personal- og organisasjonssaker
- Særskilte tiltak rettet mot for eksempel rekrutteringstiltak, kompetanseutvikling
- Tvistespørsmål om tolking og praktisering av lokale avtaler, reglement og retningslinjer
- Andre saker som kommunestyret/ formannskapet delegerer til utvalget
- Administrasjonsutvalget kan delegere avgjørelsesmyndighet i enkeltsaker til rådmannen.
- Administrasjonsutvalget innstiller direkte til kommunestyret

- **Saker der administrasjonsutvalget har uttalerett**

Administrasjonsutvalget har uttalerett i følgende saker:

- Omstillings - og endringsarbeid
- Organisasjonsutvikling
- Reglement, retningslinjer og instruksjoner som gjelder ansatte
- Fastsetting av kommunens lønnspolitikk
- Andre saker kommunestyret/formannskapet legger frem for utvalget

- **Administrasjonsutvalgets møter**

Vedr. møteplan, innkallinger, saksbehandling og gjennomføring av utvalgsmøter henvises det til utfyllende møtereglement for Frøya kommunestyre, som gjelder tilsvarende for Administrasjonsutvalget.

Rådmannen er ansvarlig for at de saker som blir lagt fram for utvalget er forsvarlig utredet, og at vedtak blir iverksatt.

2. Delegasjonsreglementet av 27.11.14, pkt 3.6 «Administrasjonsutvalget» endres i sin helhet, i samsvar med dette vedtak

Enstemmig.

Forslag til vedtak:

1. Frøya kommunestyre omgjør dagens delegasjon til administrasjonsutvalget. Følgende delegeres til administrasjonsutvalget fra 01.04.17

- Ansvars/- arbeidsområde og medlemmer

Administrasjonsutvalget er Frøya kommunes partssammensatte utvalg, jfr.

Kommuneloven § 25 og Hovedavtalens del B § 4. Utvalget består av formannskapetets 7 medlemmer og 2 medlemmer valgt av og blant de ansatte.

Administrasjonsutvalget er tillagt ansvar for overordnet personal- og organisasjonssaker. Utvalget behandler overordnede retningslinjer for kommunens personalpolitikk, herunder tiltak for likestilling

og inkluderende arbeidsliv. Utvalget drøfter dessuten kvalitets-, fornyings- og utviklingstiltak, oppfølging og implementering av nasjonalt vedtatte reformer, resultater av KS sine kontakter med statlige myndigheter, samt oppfølging av saker fra sentralt kontaktmøte.

- Saker der administrasjonsutvalget har avgjørelsesmyndighet

Administrasjonsutvalget gjør vedtak innenfor budsjettammer, og etter de retningslinjer som er vedtatt av kommunestyret, eller fastsatt i lov eller forskrift når det gjelder:

- Arbeidsgiverpolitiske retningslinjer og planer som ikke ligger til kommunestyret
- Styringssystemer som skal brukes i personalarbeidet, samt retningslinjer/reglement som gjelder personal- og organisasjonssaker
- Særskilte tiltak rettet mot for eksempel rekrutteringstiltak, kompetanseutvikling
- Tvistesporsmål om tolking og praktisering av lokale avtaler, reglement og retningslinjer
- Andre saker som kommunestyret/ formannskapet delegerer til utvalget
- Administrasjonsutvalget kan delegerer avgjørelsesmyndighet i enkeltsaker til rådmannen.
- Administrasjonsutvalget innstiller direkte til kommunestyret

- Saker der administrasjonsutvalget har uttalerett

Administrasjonsutvalget har uttalerett i følgende saker:

- Omstillings - og endringsarbeid
- Organisasjonsutvikling
- Reglement, retningslinjer og instruksjoner som gjelder ansatte
- Fastsetting av kommunens lønnspolitikk
- Andre saker kommunestyret/formannskapet legger frem for utvalget

- Administrasjonsutvalgets møter

Vedr. møteplan, innkallinger, saksbehandling og gjennomføring av utvalgsmøter henvises det til utfyllende møtereglement for Frøya kommunestyre, som gjelder tilsvarende for Administrasjonsutvalget.

Rådmannen er ansvarlig for at de saker som blir lagt fram for utvalget er forsvarlig utredet, og at vedtak blir iverksatt.

2. Delegasjonsreglementet av 27.11.14, pkt 3.6 «Administrasjonsutvalget» endres i sin helhet, i samsvar med dette vedtak

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler: Kristin Reppe Storø
Arkivsaksnr.: 17/1319

Arkiv: 032 &00

Saken skal behandles i følgende utvalg:

Administrasjonsutvalget
Kommunestyret

RETNINGSLINJER FOR HELTIDSKULTUR I FRØYA KOMMUNE

Forslag til vedtak:

1. Frøya kommunestyre vedtar «Retningslinjer for heltidskultur i Frøya kommune»
Retningslinjene innebærer store endringer spesielt for helse- og omsorg, og de er et ledd i å etablere «prosjekt heltidskultur» som vil være rammeområdets hjelpemiddel for å komme i gang med tiltakene som beskrevet i retningslinjene.
2. Det legges inn et lokalt tillegg på kr 100 pr arbeidede helgetime utover 270 timer pr år fra 01.12.17
3. Økte kostnader som følge av dette vedtaket legges inn i budsjett for 2018 og i langtidsperioden
4. Retningslinjene evalueres i juni 2018 og juni 2019

Vedlegg:

Retningslinjer for heltidskultur
Mal for motiverende intervju
Kartlegging deltid Frøya kommune 2016

Saksopplysninger:

Tidligere vedtak/ avtaler/lover som er relevant for saken:

1.Kommunestyrevedtak desember 2015:

«Å etablere et prosjekt rettet mot det å rekruttere og beholde kvalifisert personell, med spesiell fokus på de områdene som har de største utfordringene» I mandatet til prosjektleder inngår «å planlegge og prøve ut/iverksette ulike arbeidstidsordninger innenfor turnusbaserte tjenester», jfr heltid/deltidsutfordringene.

2. Handlingsplan heltidskultur 2015 – 2017

KS, Fagforbundet, Delta og Norsk sykepleierforbund undertegnet den 28.september 2015 en revidert heltidserklæring, der partene forpliktet seg til en forsterket innsats gjennom forskjellige aktiviteter

3. Hovedtariffavtalen

Det skal utarbeides lokale retningslinjer med formål om å øke antall heltidsansatte.

Hovedtariffavtalen sier også at det kan etter lokale drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, Arbeidstidsordning eller andre lokale behov. Tilleggene bør innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger.

4. Arbeidsgiverstrategi 2013-2020

5. Strategisk rekrutteringsplan for helse- og omsorg 2016-2020

6. Morgendagens omsorg

Arbeidet med retningslinjene

Det ble nedsatt en arbeidsgruppe i februar 2017 bestående av:

- Kristin Reppe Storø: prosjektleder
- Bente Kristin Øyen: Fagforbundet
- Camilla Røstad: Sykepleierforbundet
- Synnøve Hanssen: Personal

Beathe Sandvik Meland: ass. rådmann/fung.rådmann har fulgt arbeidet tett

Frøya kommunestyre vedtok i desember 2015 at det skal etableres et prosjekt rettet mot å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft, herunder planlegge og prøve ut ulike turnusordninger. Før det kan etablere et «prosjekt heltidskultur» så prosjektgruppa tidlig at vi måtte ha retningslinjer for heltidskultur på plass som et første steg. Dette for å i neste omgang etablere prosjektet på basis av vedtatte retningslinjer. Selve prosjektet «heltidskultur i helse og omsorgstjenestene i Frøya kommune» har som mål å legges frem for politisk behandling i juni 2017

Rådmann har valgt å komme med forslag til retningslinjer som omfatter hele organisasjonen Frøya kommune, ikke bare døgnbaserte tjenester. Dette da kommunen har mange på deltid også innenfor andre områder.

Gruppa har hele tiden sørget for å få innspill fra de ulike virksomhetene i Frøya kommune. Medvirkning har også skjedd ved at retningslinjene er gjennomgått i Kontaktmøtet og i lederforum.

Alle enheter i kommunen har fått tilbud om gjennomgang med tanke på å gi innspill enten ved at vi presenterte forslaget på personalmøte eller i HMS-gruppa ved enheten. En del innspill er kommet inn,- og de fleste er tatt hensyn til i endelig forslag til retningslinjer.

Forslaget til retningslinjer tar opp i seg de punktene som Hovedtariffavtalen krever.

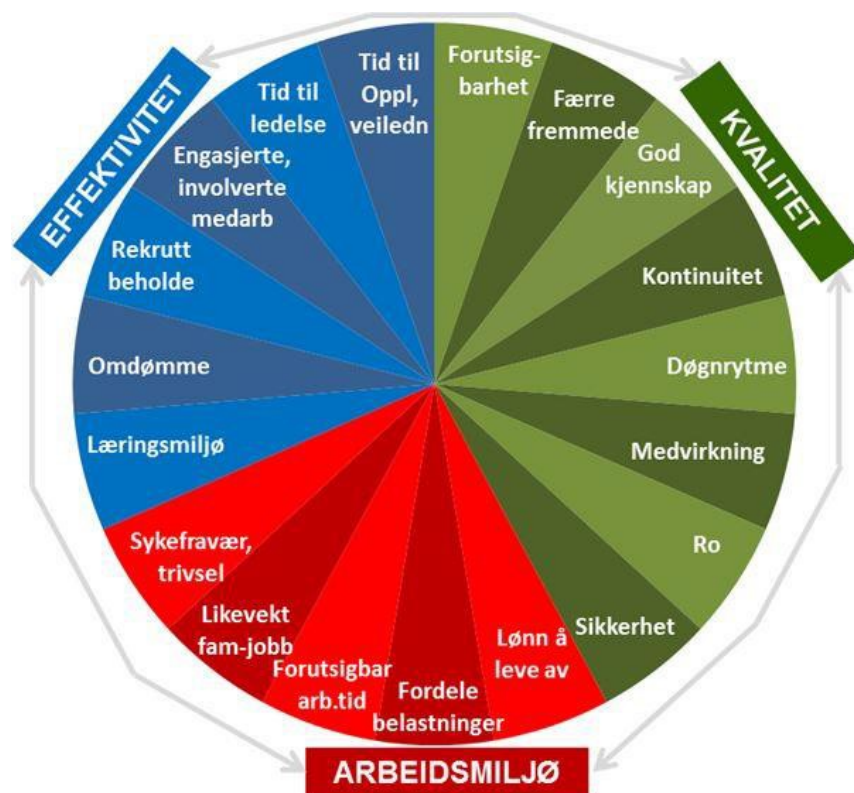
Hvorfor heltidskultur?

I februar 2013 inngikk KS, Fagforbundet, Delta og Norsk Sykepleierforbund (NSF) en erklæring om «Det store heltidsvalget» - også kalt Heltidserklæringen. Mye har skjedd i kommunene siden erklæringen ble inngått. Vi har fått mer kunnskap, og mange kommuner har satt heltidskultur på dagsordenen. Målet om en kommunesektor basert på hele stillinger er fortsatt langt unna. Partene ønsker derfor å intensivere arbeidet med å redusere deltidsarbeid og utvikle en heltidskultur i sektoren. Utfordringene er fortsatt spesielt store i helse- og omsorgssektoren. Det er et stort arbeidskraftpotensial i å redusere deltid og å øke stillingene til de som i dag jobber i sektoren. Videre er det viktig å legge til rette for at nye stillinger kan lyses ut som hele stillinger.

Dette er avgjørende for å sikre kvalitet og tilstrekkelig kompetanse i tjenestene både i dag og i framtida.

Det finnes mye forskning og kunnskap som viser at heltidskultur og store stillinger har mange positive betydninger både for arbeidsgiver, arbeidstakere og ikke minst brukere/innbyggere. Heltidskultur er et «kinderegg»!

De positive effektene er tydelig oppsummert i dette «hjulet». (Kilde: Fafo, Moland 2015)



En virksomhet som satser på heltidsstillinger, har lettere for å trekke til seg kompetent arbeidskraft og holde på den. Slik vil man lettere kunne utvikle gode fagmiljøer og redusere turnover. Samtidig vil arbeidstidsorganiseringen kunne ha innvirkning på myndiggjøring av medarbeiderne, sykefravær og trivsel.

Ut fra bruker/pasientperspektivet er trygghet, forutsigbarhet og stabilitet viktige faktorer for opplevelsen av gode tjenester fra det offentlige.

Sett fra ansattperspektivet har dagens arbeidstidskultur innen flere sektorer økonomiske konsekvenser for den enkelte arbeidstaker. Med store stillinger vil man kunne opparbeide en pensjon til å leve av, samtidig som man har forutsigbarhet i forhold til lønn, arbeidstid og fritid. I tillegg vil ansatte i en heltidskultur ha bedre forutsetninger for å få gode lærings- og fagmiljøer.

For arbeidsgiver vil heletidskultur medføre færre ansatte å forholde seg til, noe som gir mere tid til å utøve ledelse. Det vil også bli lettere å rekruttere kompetent arbeidskraft og beholde disse.

Vurdering:

Det ble foretatt en kartlegging av antall deltidsansatte i Frøya kommune i 2016. Kommunen hadde da 172 deltidsansatte, og det er ingen grunn til å tro at antallet har gått ned. Hovedtyngden er innenfor pleie og omsorg – (PLO) og bo- aktivitet og miljøtjenesten (BAM), men også flere innenfor oppvekst, renhold og kultur.

Sett i et samfunnsperspektiv vet vi at vi mangler hender fremover,- spesielt innenfor helse- og omsorgsyrkene. Helsearbeidere i deltidsstillinger utgjør en betydelig arbeidskraftreserve som vi trenger fremover. Arbeidsgivermonitoren for Frøya kommune fra KS er tydelig på at lederne opplever store utfordringer knyttet til rekruttering av sykepleiere og vernepleiere, mange deltidsansatte og høyt sykefravær. Lederne opplyser at de tilbyr nyutdannede 100% stilling, mens monitoren viser at de under 30 år i gjennomsnitt har 67% stilling.

Retningslinjene innebærer noe arbeid for den enkelte virksomhet i starten. Leder skal gjennomføre intervju med sine deltidsansatte, og kartlegge situasjonen for egen enhet. Kartleggingen på den enkelte enhet skal gi oss en oversikt over de som ønsker større stilling, og disse vil bli sett på som søkere til de små stillingene. Det skal også settes mål og rapporteres. Videre settes det faste datoer fire ganger i året for når evt deltidsstillinger kan utlyses. Dette for å forsøke å se disse stillingene i sammenheng for å se om det er mulig å skape en heltidsstilling av flere små stillinger.

Utfordringene er størst innenfor, PLO, BAM, Teknisk (renhold), oppvekst og kultur.

Vi har valgt å sette opp en egen tiltaksliste for arbeidsplasser som har døgkontinuerlig turnus. Dette fordi denne type arbeidsplasser krever flere tiltak enn arbeidsplasser som er basert på vanlig arbeidstid.

«Prosjekt Heltidskultur» er et nødvendig tiltak for å komme i gang med nytenkning rundt turnus og døgnrhythmeplaner. Dagens turnuser medfører bla at enkelte ansatte har vakter helt ned på 4,5 time. Dette medfører selvfølgelig mange oppmøter på jobb, uten at det er mulig å oppnå 100% stilling. Retningslinjene gir føringer for hvordan det bør tenkes, men det er opp til den enkelte enhet å finne ut av hvilke tiltak de ønsker å gå i gang med for å oppnå målsettingen.

Evaluering

I retningslinjene legges det opp til en kartlegging av situasjonen høsten 2017. Dette vil danne grunnlaget for å kunne evaluere situasjonen frem i tid. De største utfordringene har vi innenfor helse- og omsorg. Det er her vi må inn i utfordrende prosesser for å kunne oppnå heltidskultur, jfr «prosjekt heltidskultur» Tanken er at prosessene skal drives av de som har skoen på, nemlig de ansatte, og vi vet at slike prosesser tar tid. Første evalueringstidspunkt er derfor satt til juni 2018. Ny evaluering bør gjøres i juni 2019

Økonomiske konsekvenser:

Mange små stillinger i pleie- og omsorg skyldes i hovedsak utfordringer med å dekke opp helgene. Retningslinjene innebærer noe mere helgetimer for en del ansatte. For å motivere til ytterligere helgejobbing legges det inn et lokalt tillegg på kr 100 pr arbeidede helgetime utover 270 timer pr år. 270 timer helg for ansatte i turnus er satt som norm, og innebærer at en del ansatte må jobbe flere helgetimer enn de gjør i dag. Virkningstidspunkt settes til 01.12.17, da retningslinjene legger opp til en avregningsperiode fra 01.12 – 30.11, med utbetaling av tillegget i desember.

I Hovedtariffavtalen åpnes det for å gi et lokalt tillegg på helg, og flere kommuner har innført dette. Trondheim kommune har en ordning der det gis et tillegg på 150 kr pr ekstra helg utenom turnus.

For Frøya kommune sin del ville dette gitt en veldig urettferdig profil, da det er store variasjoner på hvor mange timer helg de ansatte innen helse- og omsorg jobber pr d.d. BAM har hatt og har prosjekt rettet mot bla turnusløsninger som gir flere antall timer helg for den enkelte, samtidig som disse løsningene gjør at ansatte får mulighet til å øke opp stillingsandelen. Målet er at flest mulig skal jobbe størst mulig stilling, noe som innebærer at antall helgetimer på den enkelte må økes i den faste turnusen, ikke bare ved at de tar på seg ekstra helger innimellom.

Kan det forventes innsparinger som en følge av prosjektet Heltidskultur/ vedtak om retningslinjer for heltidskultur?

Det er forsket på kostnader knyttet til det å ansette to personer i 50% stilling kontra å ansette en i 100% stilling. Regnestykket viser en besparelse på hele 65000 årlig. I dette regnestykket ligger også rekrutteringskostnader,- ergo er dette det du kan spare det første året. Besparelsen reduseres de neste årene,- men ulempene og kostnadene er fortsatt store både for brukerne av tjenestene, de deltidsansatte og Frøya kommune.

Innenfor pleie- og omsorg brukes det pr i dag jevnlig vikarbyrå. Kostnadene med dette er store relatert til bruk av egne ansatte. Innleie skjer i størst grad ved avvikling av ferie og i helger. Bla er målsettingen med retningslinjene at ansatte i Frøya kommune jobber flere timer helg, noe som betyr innsparing i forhold til bruk av vikarbyrå. Økte kostnader som følge av lokalt tillegg helg vil derfor i noen grad dekkes gjennom mindre bruk av vikarbyrå. Vi har derfor valgt å legge inn dagens nivå på helgetimer for ansatte i kostnadsberegningen med tiltaket. Beregninger vi har gjort viser da at kostnaden med å gi økt helgetillegg ved å jobbe over 270 timer helg pr år utgjør kr 550 000,- pr år.

Forhold til overordna planverk- Samfunnsdelen av kommuneplanen

Organisasjonen Frøya kommune- overordnet mål: Frøya kommune er en fremtidsrettet og innovativ tjenesteyter og arbeidsgiver

Sånn vil vi gjøre det: Ha fokus på utvikling og omstilling av organisasjonen for å møte fremtidens utfordringer gjennom forberding- forenkling og fornying.



FRØYA KOMMUNE
Kraft og mangfold

Retningslinjer for heltidskultur

Frøya kommune



F R  **Y A**

LOKALE RETNINGSLINJER FOR HELTIDSKULTUR I FRØYA KOMMUNE

Frøya kommune skal være en attraktiv arbeidsgiver som tiltrekker seg tilstrekkelig og kompetent arbeidskraft. Heltidsarbeid skal derfor være hovedregelen.

MÅL:

Som hovedregel skal ingen stillinger lyses ut under 50%

Deltid reduseres med 20% innen utgangen av 2018

Deltid reduseres med 30% innen utgangen av 2019

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse skal innen utgangen av 2020 være minimum 80%

Dette innebærer at alle enheter i Frøya kommune til enhver tid skal ha fokus på heltidskultur, og ha god oversikt over tilstand og utvikling på dette området. Kartlegging av dagens situasjon skal skje på hver enhet innen 01.09.17. Denne kartleggingen danner grunnlaget for måling av oppnådde resultater fremover.

Retningslinjene skal ikke være til hinder for å ansette/beholde ansatte med redusert arbeidsevne eller ansettelse i rekrutteringsstillinger/ deltid i forbindelse med utdanning.

Hva støtter opp om dette i tidligere vedtatte dokumenter/planer for Frøya kommune:

1. Arbeidsgiverstrategi 2015-2020
2. Strategisk rekrutteringsplan for helse og omsorg 2016-2020
3. Prosjekt heltidskultur i turnusbaserte tjenester
4. Morgendagens omsorg

Lov- og avtaleverk

Det finnes en rekke bestemmelser om deltidsstillinger i lov- og avtaleverk. Bestemmelsene beskriver rettigheter for deltidsansatte til å utvide sin stilling og innenfor hvilke rammer dette skal skje. Nedenfor er det laget en oversikt over noen av disse bestemmelsene.

Arbeidsmiljøloven §14-3 Fortrinnsrett for deltidsansatte:

Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor 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.

Før arbeidsgiver fatter beslutning om ansettelse i stilling som arbeidstaker krever fortrinnsrett til, skal spørsmålet så langt det er praktisk mulig drøftes med arbeidstaker, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det.

Fortrinnsrett etter §14-2, med unntak av §14-2, andre ledd, første punktum, går foran fortrinnsrett for deltidsansatte (gjelder nedbemanning og midlertidig tilsatte)

Arbeidsmiljøloven § 14-4a

Deltidsansatte som i de siste 12 måneder har arbeidet utover avtalt arbeidstid, har rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid i denne perioden. Dette med mindre arbeidsgiver kan dokumentere at behovet for merarbeid ikke lenger er til stede og / eller til vesentlig ulempe. Dette gjelder mertid, ikke avtalefestet vikariat. Det må også ha en viss hyppighet, være jevnlig og av et visst omfang. Arbeidstaker må akseptere samme omfang av vakttyper/ arbeidssteder som i mertid, hvis behov.

Hovedtariffavtalen kap 1 §2-3 Bruk av deltidsstillinger

Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling. Unntak drøftes med de tillitsvalgte med mindre det er åpenbart unødvendig.

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

Arbeidsgiver skal informere og drøfte deltidsstillinger med de tillitsvalgte minst en gang i året. De lokale parter drøfter utarbeidelsen av retningslinjer for hvordan det kan tilstrebes bruk av deltidsstillinger.

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

Lokale retningslinjer 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.

Hvorfor jobber vi for heltidskultur?

Forskning på området tilsier at en heltidskultur bla gir følgende effekter:

1. Bedrer arbeidsmiljøet
2. Kvaliteten i tjenestene blir høyere gjennom økt tilstedeværelse og bedre kontinuitet
3. Økt trygghet og forutsigbarhet for tjenestemottakerne
4. Fremmer et lærende arbeidsmiljø
5. Økt kompetanse/nok hender
6. En lønn å leve av/ bedre pensjon
7. Attraktiv arbeidsgiver/ omdømmebygging
8. Fremmer likestilling mellom kjønnene
9. Mere tid til ledelse
10. Frigjorte midler,- flere faste ansatte i større stillinger er lønnsomt

Retningslinjer for heltidskultur Frøya kommune

Overordnede prinsipper:

Enhetene skal ta i bruk ulike virkemidler for å skape heltidskultur

Gjennomføringen skal skje i nært samarbeid mellom leder, medarbeidere og tillitsvalgt. De virkemidlene som tas i bruk må ligge innenfor godkjent budsjett.

Ikke lyse ut stillinger under 50 %, unntaket er rekrutteringsstillinger

Vurdering av alle ledige deltidsstillinger i forhold til å oppnå større stillingsandeler ved enheten

Ledige deltidsstillinger meldes inn til personal for utlysning samlet hver 3. mnd.- 1. mars, 1. juni, 1. september og 1. desember. Dette for å sikre at muligheten for å slå sammen stillinger fra ulike enheter til store stillinger blir vurdert. Tilsettingsutvalget for deltidsstillinger består av personalsjef og virksomhetsleder. Suppleres av aktuell leder og tillitsvalgt.

Kartlegging av ståsted for egen enhet

Mål og tiltak for heltidskultur skal være en del av alle virksomhetsplanen/ års-hjulet

Det legges til rette for kombinasjon av arbeid i flere avdelinger/enheter

Deltidsansatte med helseutfordringer skal også ha mulighet til å prøve ut sin arbeidsevne gjennom økt stillingsandel dersom de ønsker dette. Det avtales da en prøveperiode på 6 mnd. med evaluering underveis.

Det skal gjennomføres drøftingsmøter årlig med tillitsvalgte ang bruk av deltidsstillinger

Se for øvrig partenes ansvar i retningslinjene.

Aktuelle tiltak for ansatte i turnus

Normen for arbeid på helg sette til 270 timer helg pr år. Det presiseres at dette ikke medfører at ansatte må jobbe mere enn hver tredje helg, men det er en forutsetning at man tenker nytt i forhold til arbeidstidsordninger.

Lokalt tillegg for helgetimer utover normen settes til kr 100,- pr time for fast ansatte i 50% stilling eller mere/ vikarer i 50% stilling eller mere i minst 6 mnd. Virkningsdato: 01.01.2018.

Avregningsperioden settes til 01.12 – 30.11, og tillegget utbetales på desemberlønna. Det lokale tillegget anvendes ikke ved bruk av vikarbyrå

Vikarpool kan brukes som et virkemiddel for å få flere 100% stillinger

Turnusordninger som ivaretar større og hele stillinger og bidrar til at flere jobber flere helgetimer skal prøves ut. Mange alternative løsninger kan bidra til større stillinger; bla samarbeidsturnus, langvaktturnus, langvakt(er) helg, 3-3 turnus, 4-3 turnus, hinkelger osv. Kombinasjon av fast arbeidstid og variabel arbeidstid, jfr for eksempel kalenderplan over 52 uker/26 uker er en annen mulighet.

Bruk av ubunden tid, dvs at deltidsansatte får økt sin stilling fast med inntil 20% gjennom ekstravakter utenfor turnus. Ved bruk av ubunden tid er den ansatte forpliktet til å jobbe inntil 30 timer helg ekstra pr år.

Det skal vurderes i hvilken grad det er hensiktsmessig at avdelingsledere og andre med administrativt ansvar også har en viss helgebelastning

Omdisponering av vikarbudsjetten til faste stillinger / øke grunnbemanningen

Kombinasjon av arbeid i flere avdelinger/enheter

Kvalifiserte og egnede lærlinger med læretid i Frøya kommune og ansatte i rekrutteringsstillinger tilbys 80-100% stilling, ved bestått fagprøve/ bestått eksamen

Fast ansatte i turnus som i en periode har en prosjektstilling innenfor BAM eller PLO skal fortsette med helgejobbing på en avdeling i Frøya kommune

Utlisningspraksis:

- Utlisningene skal inneholde informasjon om at Frøya kommune er en kommune med fokus på heltidsarbeid/ heltidskultur.
- Det lyses som hovedregel ikke ut stillinger under 50%, med unntak av studentstillinger/ rekrutteringsstillinger. Små stillingsstørrelser søkes dekket gjennom intern utlysning/ bruk av liste over ansatte som kan tenkes å ville øke sin stillingsandel. I denne sammenheng er det viktig at en også ser på tvers av enheter for å kunne tilby større stillingsandeler til ansatte som ønsker dette. En deltidsstilling lyses aldri ut før det er sjekket om en gjennom samhandling på tvers av flere enheter kan skape en heltidsstilling/ større stilling
- Aktivt bruke oversikten over ansatte med ønske om høyere stilling. Denne listen sees på som søkerliste til stillinger i Frøya kommune

- Innkalle aktuelle deltidsansatte til tilsettingsutvalg for deltidsstillinger hver 3. mnd, jfr generelle retningslinjer.
- Ved utlysning av 100% stillinger skal disse så langt som mulig ikke deles opp under innstilling/ ansettelse i stillingen.
- I tilfeller der målsettingen om å kun lyse ut store stillingsandeler kommer i konflikt med at egne ansatte ønsker større stilling drøftes løsning i den aktuelle sak med plasstillitsvalgt. Men det skal alltid ligge i bunnen at 100% stillinger ikke bør deles opp da dette vil være i motstrid med målsettingen
- Informere om rekrutteringstiltak / motiveringstiltak kommunen har som er aktuelle for den konkrete stilling i utlysningsteksten. Se tiltakslista for å oppnå heltidskultur.

Ansvar

Virksomhetsleders ansvar:

1. Gjennomføre virkemidlene i sin enhet i samarbeid med tillitsvalgte og øvrige ansatte. Søke samarbeid, samordning, bistand og løsninger på tvers av avdelinger og enheter.
2. Kartlegge deltidsansattes ønsker gjennom intervju etter fastlagt mal, (Vedlegg til retningslinjene) og ha rutiner som fanger opp meldinger fra deltidsansatte om de ønsker utvidet stilling. Til enhver tid ha en oppdatert liste over disse.
3. Mål og tiltak for å oppnå heltidskultur skal inn i virksomhetsplanen/ års-hjulet for enheten/avdelingen
4. Avgi årlig tilbakemelding om antall deltidsstillinger og antall ansatte som har fått økt opp sin stilling
5. Oversende oppdatert liste over ansatte som ønsker utvidet stilling til personalavdelingen ved endring.
6. Være ekstra oppmerksom på å veilede ansatte som ønsker kompetanseheving for å fylle aktuelle kvalifikasjonskrav for å komme i posisjon til å få utvidet stilling

Den ansattes ansvar:

1. Melde skriftlig til nærmeste overordnede om sitt ønske for økt stilling
2. Samarbeide med arbeidsgiver og tillitsvalgt om å finne løsninger
3. Delta i enhetens kartlegging knyttet opp til kommunens mål om å redusere antall deltidsstillinger

Tillitsvalgtes ansvar:

1. Samarbeide med arbeidsgiver for å finne gode løsninger
2. Følge opp og støtte vedtatte løsninger
3. Bidra til en kulturendring der heltid blir det selvfølgeligste valget.

Personalavdelingens ansvar:

1. Personalavdelingen skal på overordnet nivå påse at de enkelte enheter følger retningslinjene
2. Aktivt bruke listene fra enhetene over ansatte som ønsker utvidet stilling opp imot forslag til utlysninger fra enheter. Dette vil gi en utvidet mulighet til å se om stillingen som tenkes utlyst bør lyses ut internt i Frøya kommune i første omgang.
3. Innkalle til årlige drøftingsmøter med tillitsvalgte ad deltidsstillinger. Utlysningspraksis og utvikling av andel deltidsstillinger skal evalueres.

Vedlegg 1: Mal for kartleggingssamtale

Virksomhet:	Teknisk	SU	Osk	Kultur	fam/helse	Virksomh.funksjonsh.	PLO	Neset bhg
	renhold							
Antall ansatte	23	10	11	10	31	45	89	18
Antall deltid	19	2	1	6	6	31	77	10
Gj.snittlig stillingsstørrelse på deltidsansatte	62,50 %	20 %	50	60 %	72,00 %	75 %	75 %	60 %
Antall ufrivillig deltid	6	1	1	4	(helsest) 2	9	4	0
Gj.snittlig stillingsstørrelse på de med ufrivillig deltid	59 %	10 %	50	60 %	65 %	67 %	82 %	
Evt. hvor store stillinger ønsker disse seg	100 %	50 %	80 %	100 %	100 %	100 % (6stk)	100 %	
Antall ansatte i kommunen: 458								
Ufrivillig deltid utgjør da 7 % av antall ansatte								

[illegible]

[illegible]

[illegible]

Kartlegging deltidsansatte Frøya kommune

Navn:

Yrke:

Avdeling:

Ansienitetsdato:

Stillingsstørrelse:

Frøya kommune har et mål om at flest mulig skal ha store stillinger.

Forskning på området tilsier at heltidskultur bla gir følgende effekter:

- 1. Bedrer arbeidsmiljøet**
- 2. Kvaliteten i tjenestene blir høyere gjennom økt tilstedeværelse og bedre kontinuitet**
- 3. Økt trygghet og forutsigbarhet for tjenestemottakerne**
- 4. Fremmer et lærende arbeidsmiljø**
- 5. Økt kompetanse/nok hender**
- 6. En lønn å leve av/ bedre pensjon**
- 7. Attraktiv arbeidsgiver/ omdømmebygging**
- 8. Fremmer likestilling mellom kjønnene**
- 9. Mere tid til ledelse**
- 10. Frigjorte midler,- flere faste ansatte i større stillinger er lønnsomt**

Hvilke kriterier må være oppfylt for at du evt skal kunne jobbe større stilling?

Hva hindrer deg i å jobbe større stilling?

Hjemmebane?

Arbeidets art?

Helse?

Turnus?

Tilbud flere avdelinger?

Annet?

Ønsker du å stå som søker til større stilling i Frøya kommune?

Hva må vi i tilfelle gjøre for at du skal ønske det?

Ønsket stillingsstørrelse:

Dato:

Underskrift ansatt: Underskrift leder:

