



MØTEPROTOKOLL

Utvalg: Administrasjonsutvalget
Møtested: Storsalen, Indre Fosen rådhus
Dato: 18.03.2021
Tid: 14:00 – 16:00

Faste medlemmer som møtte:

Navn	Funksjon	Representerer
Bjørnar Buhaug	Leder	IF-SP
Arnar Utseth	Nestleder	IF-KL
Knut Ola Vang	Medlem	IF-AP
Elin Kvidal	Ansatterepresentant	LO
Berit Jøssing	Ansatterepresentant	UNIO

Observatører med møte- og talerett som møtte:

Navn	Funksjon	Representerer
Marit Kvarmesbakk (Teams)	Ansatterepresentant	YS
Sissel Grimsrud	Ansatterepresentant	Akademikerne

Fra administrasjonen møtte:

Navn	Stilling
Ola Andreas Stavne	Personal – og kommunikasjonssjef
Merethe Kopreitan Dahl	Fagleder personal
Kjetil Mjøsund	Kommunedirektør

Merknader:

Utvalgets holdning til fjernmøter:

- Medlemmene i utvalget ber om at det for resten av 2021 formelt innkalles til fjernmøter, slik at enkeltmedlemmer har mulighet til å delta digitalt ved særskilte behov. Utvalget presiserer samtidig at medlemmene skal møte fysisk i fastsatt møterom.

Orienteringssaker:

- Medarbeiderundersøkelsen 2021
 - Undersøkelsen ble åpnet 10.3. og varer i utgangspunktet til og med 24.3. Ved lav svarprosent vil fristen for å svare bli utvidet med en uke.
 - Som i 2019 består undersøkelsen av to deler, 10-faktor fra Kommuneforlaget og tilleggsspørsmål om mobbing og trakassering, med totalt 45 spørsmål.
- Status for kommunens koronahåndtering v/ Ola A Stavne
 - Det er for tiden ingen smitte i kommunen, og det er god kapasitet for testing.
 - Utvidet kriseledelse har fast møte hver tirsdag kl 16-17.
 - Kommunen følger de nasjonale anbefalingene, blant annet innebærer dett hjemmekontor for ansatte som har mulighet til dette.
 - Vaksinerings blir gjennomført i takt med tildeling av doser. Andelen ansatte i helse- og omsorgstjenesten som er vaksinert er god. Så snart kommunen får tildelt

tilstrekkelig antall doser vil det bli gjennomført massevaksinering i Rissahallen og Smia.

Saksnr	Sakstittel	Lukket
DR 2/21	Kvalitet i tjenestene - heltidskultur i Indre Fosen	

DR 2/21 Kvalitet i tjenestene - heltidskultur i Indre Fosen

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 18.03.2021

Innledning ved koordinator Reidun Hindrum

Se vedlagt presentasjon.

Drøftingsspørsmål:

Hvordan kan Indre Fosen kommune som arbeidsgiver stimulere til å øke andelen heltidsansatte?

1. Hvordan kan Indre Fosen kommune som arbeidsgiver stimulere til å øke andelen heltidsansatte?
2. Hvor stor heltidsandel er godt nok for vår kommune?
3. Hva er de viktigste hindringene for at kommunen skal nå ønsket heltidsandel?

Innspill fra utvalget:

1. Hvordan kan Indre Fosen kommune som arbeidsgiver stimulere til å øke andelen heltidsansatte?

Knut Ola Vang – AP:

Det er viktig å sikre god forankring i hele organisasjonen. Hva kjennetegner dagens kultur for heltid i kommunen? Kvalitet i tjenestene må være sentralt, og det må stiles tydelige krav og forventninger fra arbeidsgiver til både ledere og ansatte. Hvilke arbeidstidsordninger kan bidra til økt heltidsandel? Vi trenger lokale retningslinjer med konkrete måltall. Start i det små, med prosjekt i en enhet.

Elin Kvidal - LO:

En utfordring er at det lyses ut mange små deltidsstillinger. Hva skal til for å i størst mulig grad tilby hele stillinger? Involvering av ansatte er viktig, spesielt når nye løsninger for arbeidstid og turnus skal vurderes. Ett konkret tiltak er å belønne helgearbeid ut over minstesats i hovedtariffavtalen. I tillegg må vi sikre at heltidssatsingen blir forankret i budsjett og økonomi- og handlingsplan.

Berit Jøssing – UNIO:

Utfordringen med høy deltidsandel er også relevant i oppvekstsektoren. Hvorfor er det kun søkelys på helse- og omsorgssektoren?

Arnar Utseth – KL:

Kan kulturen i Indre Fosen-samfunnet ha betydning for at heltidsandelen er såpass lav? I tillegg til det som er nevnt må vi kanskje se på faktorer utenfor kommunen som arbeidsgiver for å øke heltidsandelen?

Bjørnar Buhaug – SP:

Oppmerksomhet på kvalitet i tjenestene og trygghet for ansatte er viktig. Å tilby heltidsstillinger kan bidra til økt tilflytting til kommunen. Heltidskultur er en del av flertallets politiske plattform.

Marit Kvarmesbakk – YS:

Støtter det som er sagt, og spesielt momentene fra Elin Kvidal. Kan etablering av vikarpool bidra til økt heltid? Det blir viktig å finne løsning

på helgeproblematikken og håndtering av krav fra ufaglærte vikarer. Langvakter og praksis for å utvide stillinger ved krav fra ansatte som arbeider ufrivillig deltid er konkrete tiltak som vil ha effekt.

Sissel Grimsrud – Akademikerne:

For å sikre nødvendig forankring og prioritet er det viktig å synliggjøre alle de gode effektene av økt heltidsandel.

2. Hvor stor heltidsandel er godt nok for vår kommune?

Medlemmene i utvalget var samstemt om at i første omgang er det viktigste å etablere en positiv utvikling som viser økende andel heltidsansatte i kommunen. Samtidig vil vi ha som mål å nå tilsvarende heltidsandel som sammenlignbare kommuner i regionen, for eksempel Ørland kommune.

3. Hva er de viktigste hindringene for at kommunen skal nå ønsket heltidsandel?

- At manglende prioritering i økonomi- og handlingsplan ikke gir rom for å øke andelen heltidsstillinger.
- At partene ikke kommer til enighet om arbeidstidsavtaler som legger til rette for økt heltidsandel.
- At ansatte ikke ønsker å øke stillingsandelen i sin i den grad arbeidsgiver har behov for.
- At andelen ufaglærte ansatte er for høy, slik at motsetningen mellom behovet for ansatte med formell kompetanse og heltidsandel videreføres.

Oppfølging:

- Status for satsinga på kvalitet i tjenestene og heltidskultur i Indre Fosen kommune blir fast sak i de kommende møtene i administrasjonsutvalget.
- Utvalget ber arbeidsgruppa om å utrede de økonomiske konsekvensene av ulike modeller som kan bidra til økt heltid.
- Så snart prosessen med bemanningstilpasning i oppvekstsektoren er fullført vil det på nytt bli vurdert å inkludere oppvekstsektoren i satsinga.