

SAKSFRAMLEGG

Saksnr	Utvalg	Møtedato
	Partssammensatt utvalg (Administrasjonsutvalget)	

TILSLUTNING TIL FYLKESKOMMUNALT ARBEID MED HELTIDSKULTUR

Kommunedirektørens innstilling

1. Ørland kommune tilslutter seg KS og arbeidstakerorganisasjonenes prosjekt og læringsnettverk i Trøndelag «**Kvalitet i tjenestene – heltidskultur**»
2. Det oppnevnes en koordinator og co koordinator for prosjektet/arbeidet med følgende mandat;.....

Sakens bakgrunn og innhold

I kommunedirektørens forslag til «Budsjett 2021 og økonomiplan 2021-2024» er følgende beskrevet om kommunens deltagelse i KS prosjektet «**Kvalitet i tjenestene – heltidskultur**»;

Ørland kommune vil de neste 2 årene delta i et partssammensatt nettverk om heltidskultur sammen med andre kommuner i Trøndelag. Tjenesteområde er avhengig av en heltidskultur for å gi bærekraftige tjenester. Dette må vi få til gjennom et godt partssamarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene som er forankret i hele organisasjonen. Heltidskultur vil bidra til rekruttering av nødvendig kompetanse, bedre kontinuitet og kvalitet for bruker, arbeidsgiver og ansatte. For å få til heltidskultur må flere ansatte i tjenesteområde arbeide helg. Vi må også se på hvordan vi organiserer dagene/døgnet/helgene. Tjenesteområde har behov for flere stillinger som jobber i turnus og helg. Det vil medføre at flere stillinger som per tid er dagstillinger kan bli omgjort til turnusstillinger. Vi har behov for den samlede kompetansen, men vi må løse oppgavene på en annen måte for at tjenestene skal være bærekraftig over tid innenfor den økonomiske rammen vi har til rådighet».

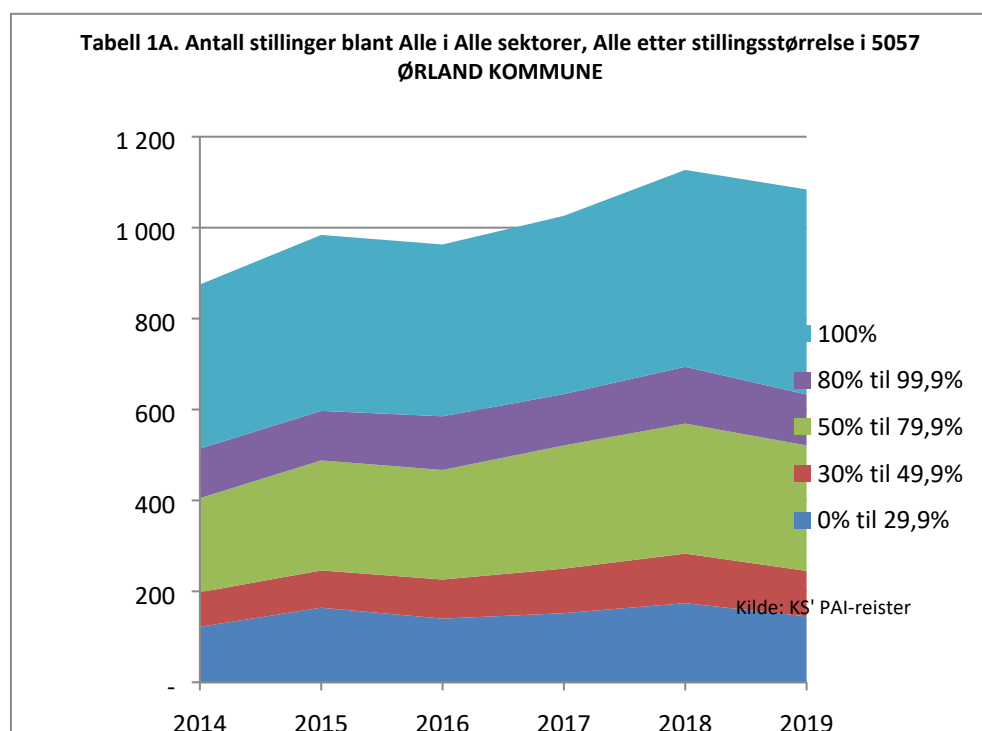
Dagens situasjon i Ørland kommune:

Ørland kommune må sies være en deltidskommune. Vi finner deltidsarbeid innenfor alle virksomheter, men omfanget av deltid er størst innenfor helse og omsorgsyrkene. Her er det en utbredt deltidskultur. Tall innrapportert til Pai registeret viser at av totalt 1084 stillinger var 451 hele stillinger i Ørland kommune pr. 31.12.19.

En stor del av ansatte i deltidsstillinger har tilkjennegitt at de ønsker større stillinger og tar derfor på seg mye ekstravakter for å dekke arbeidsgivers behov for arbeidskraft. Vi har her en stor del ansatte som jobber **ufrivillig deltid**. På den annen side har vi ansatte som selv har valgt å jobbe deltid, og vi snakker da om **frivillig deltid**. De som arbeider frivillig deltid oppgir gjerne årsaker som god familieøkonomi, mere fritid, småbarnsperiode og at de opplever at det er for slitsomt å arbeide hel stilling, som grunn til at de har valgt å arbeide frivillig deltid.

I tabellen under fremkommer prosentvis fordeling av stillingsandeler pr. 31.12.2019 og i det fargede diagrammet vises en oversikt over prosentvis fordeling av stillinger i perioden 2014 – 2019.

Stillingsprosent	Antall ansatte
0 - 29,9 %	145
30 - 49,9 %	100
50 - 79,9 %	276
80 - 99,9 %	112
100	451



Helse og omsorgsyrkene

Det største område med deltidsarbeid i vår kommune er som tidligere nevnt innen helse og omsorgsyrkene. Ingstad (2016) definerer det som deltidkultur når flertallet av de ansatte på en arbeidsplass har deltidsstillinger. Slike arbeidsplasser kjennetegnes ofte av at det er få kontinuitetsbærere, ofte høyt sykefravær og stor turnover (Straum 2020).

Pai registeret fordeler ansattes kompetanse inn i tre hovedgrupper og omtaler de med benevnelsene ufaglærte, faglærte og høyere utdanning. I vår kommune viser tall fra 2019 at gruppen ufaglærte utgjør 25,4 prosent av ansatte i helse og omsorgsyrkene, faglærte er den største gruppen med 43,8 prosent og gruppen høyere utdanning utgjør 30,8 prosent av alle ansatte i sektoren.

På grunn av stort sykefravær og flere vakante helgestillinger må det benyttes en stor andel vikarer, og ofte ufaglærte vikarer til å dekke opp bemanningen. Over tid vil disse ha rettighet til fast stilling og slik vil vi fortsette å produsere deltidsstillinger.

Tabellen nedenfor viser en prosentvis fordeling av stillingsandeler både totalt for sektoren og en fordeling av turnusansatte.

Stillingsandel	Prosentvis fordeling	Alle ansatte	Turnusansatte
0 - 29,9 %	17,6	55	46
30 - 49,9 %	9,5	24	19
50 - 79,9 %	31	122	104
80 - 99,9 %	12,1	60	45
100	27	154	82

Kvalitet i tjenestene

Når flere jobber hele stillinger gir det større kontinuitet i tjenestene. Brukerne får færre å forholde seg til, noe som igjen gir større forutsigbarhet og stabilitet. Når ansatte er mer på arbeid vil de få større oversikt, informasjonsflyten blir bedre og de vil få bedre kjennskap til brukerne, som i seg selv kan gi bedre kvalitet i tjenestene.

Turnus/arbeidstidsordninger

I budsjettframlegget skrives det at flere ansatte må arbeide turnus/kveld/helg. Dette kan være et tiltak i arbeidet med innføring av heltidskultur. Å innføre nye arbeidstidsordninger der flere ansatte må arbeide helg og andre ansatte må arbeide flere helgetimer vil frigjøre hverdager, som igjen kan fylle opp hele stillinger til deltidsansatte. Og ikke minst det vil bidra til å øke kompetanse og stabilitet på helg, som igjen vil gi brukerne bedre kvalitet på tjenestene.

Kommuner som har forsøkt å innføre arbeidstidsordninger med økt helgearbeid for den enkelte ansatt, opplever at de ofte møter motstand mot denne endringen. Ansatte som opplever at de må endre arbeidstid fra dagarbeid til turnus arbeid, ønsker ikke å ta den belastningen for at noen andre skal få hel stilling. Forskning viser at alle vil ha flere hele stillinger, men ikke alle er villig til å ta kostnaden det vil medføre. Dette vil ofte komme til uttrykk som motstand og motarbeiding (Straum 2020).

Et spørsmål som er verd å løfte frem under diskusjon om heltidskultur er hvordan vi skal forholde oss til ansatte som har valgt frivillig **deltid** sett i lys av kvalitet i tjenesten med fortrinnsvis hele stillinger.

Moland (2019) sier at utvikling av retningslinjer for heltidskultur, herunder rekruttering og utforming av stillinger, bør komme før de mer turnusspesifikke tiltakene.

Fra deltidskultur til heltidskultur i Ørland kommune

For å kunne si at en avdeling, enhet eller kommune er en heltidskommune, må over 50 prosent av de ansatte arbeide heltid. Videre bruker ulik litteratur begrepene lav grad av heltid og høy grad av heltid. Har vi som mål at minst 70 prosent av ansatte har hel stilling, kan vi si at vi har høy grad av heltidskultur.

Å jobbe med, og etablere en heltidskultur vil være et langsiktig arbeid og vil kreve endring av både holdninger og kulturendringer. Vi har en lang tradisjon i deltidskultur og denne kulturen skal endres til en heltidskultur.

Etablering av heltidskultur handler ikke bare om å lage turnuser med hele stillinger. Det handler om holdninger, verdier, forankring og at alle må være med (Straum 2020).

Forankring og eierskap til heltidskultur

Det vil bli viktig å forankre arbeidet med heltidskultur i alle ledd i organisasjonen og at arbeidet blir en del av kommunens arbeidsgiverpolitikk. Særlig viktig er det å inkludere ansatte, førstelinjelederne og plasstillitsvalgte, da det er på deres arena der endringene faktisk skal gjennomføres.

Når ledere, ansatte og tillitsvalgte er godt kjent med prosjektet og kjenner til hva og hvorfor, kan de argumentere med at eksempelvis endring av arbeidstidsordninger er et tiltak i vår vedtatte heltidsprosjekt og det vil bli lettere å stå i endringsprosessen som vårt prosjekt heltidskultur vil være.

Gjennom arbeidet med forankring og skaffe eierskap til utvikling av en heltidskultur vil det være viktig at alle parter diskuterer og blir omforent om en felles forståelse av hva vi mener med en heltidskultur, hvorfor vi vil ha en heltidskultur og hvordan skal vi jobbe med holdning- og kulturendringer.

På første koordinatorsamlingen ble nedenfor stående punkter løftet frem av KS, som viktige utfordringer å arbeide med i egen kommune frem mot felles samling i nettverket 21.01.21.

Hva mener Ørland kommune med heltidskultur

Hvorfor vil vi ha en heltidskultur/hva er målet

Hvordan forankre heltidskultur i alle ledd i organisasjonen – eierskap til prosjektet

Hvordan kan vi jobbe med holdningsendringer

Utvikling av retningslinjer for heltidskultur, herunder rekruttering og utforming av stillinger

Hvordan skal vi rigge det lokale arbeidet

- Prosjektgruppe og arbeidsgruppe
- Koordinator/co-koordinator (bør ha et mandat/myndighet)

Folkehelsevurdering:

Å innføre en heltidskultur kan gi mange gode effekter i arbeidsmiljøet, men også for samfunnet gjennom at ansatte har trygge arbeidsforhold som medfører et bidrag i storsamfunnet. Erfaringer viser at mer kontinuitet og forutsigbarhet i et arbeidsmiljø kan ha positiv påvirkning i forhold til å redusere sykefravær. Den enkelte ansatte oppnår større forutsigbarhet i forhold til egen økonomi og slipper å «jakte» på merarbeid.

Administrasjonens vurdering

Kommunedirektøren ønsker at arbeidet med heltidskultur skal ses i sammenheng med Ørland kommunes arbeidsgiverpolitikk. Prosessen frem mot en heltidskultur krever forankring i alle nivå i organisasjonen.

Når overordna vedtak er fattet skal dette gjøres kjent ned i hele organisasjonen og det blir særs viktig å involvere ansatte, plasstillitsvalgte og linjeledere på de arenaer hvor endringer skal gjennomføres.

Kommunedirektøren ser viktigheten av å definere mandat og myndighet til koordinator/co koordinator.