

MELDAL KOMMUNE
Administrasjonsutvalg

Møteinnkalling

Møtested: Formannskapssalen
Møtetid: 25.04.2018 kl. 12:00

Sakliste

Sak nr.	Sakstittel	Arkivsak nr	Gradering
001/18	Administrasjonens oppfølging av interpellasjon om ufrivillig deltid	17/2515	

Varamedlemmer møter etter nærmere avtale.

Meldal, 12. april 2018

Are Hilstad
ordfører

Petter Lindseth
rådmann

MELDAL KOMMUNE

Saksframlegg

Saksgang		
Utvalg/styre:	Møtedato	Saksnummer
Administrasjonsutvalg	25.04.2018	001/18

Saksbehandler: Jakobsen, Stein Arne	Arkiv: FE - 403, TI - &29 Interpellasjon	Arkivsaknr: 17/2515-3
--	--	------------------------------

Administrasjonens oppfølging av interpellasjon om ufrivillig deltid

Rådmannens forslag til vedtak:

Administrasjonsutvalget tar saken til orientering.

Henvendelse fra:

Kommunestyret

Saksopplysninger:

Bakgrunn

Det ble i 2014 utarbeidet retningslinjene og målsettinger for arbeidet med heltidskultur. I en interpellasjon kommunestyret 15.11.17 ble det etterspurt status for arbeidet.

Målsettingene for arbeidet har i perioden vært som følger :

- Innen utgangen av 2017 skal ingen stillinger være mindre enn 50 %, med unntak av et mindre antall rekrutteringsstillinger for elever og studenter.
- Innen utgangen av 2017 bør de faste ansatte i hver enhet ha den stillingsprosent de selv ønsker.

Pr i dag ser en at antall stillinger som har en samlet fast stillingsprosent under 50% er på samme nivå som i 2014% (fra 40 til 41 personer). Dette reflekteres også i at gjennomsnittlig stillingsprosent også er tilnærmet uendret fra 66,2% (2014) til 67,5% (2017).

En kan derfor konkludere med at målsettingene fra 2014 ikke er nådd.

Ut i fra administrasjonens syn så er det klare fordeler med å forsøke å lyse ut størst mulig stillingsandeler fordi det er mest attraktivt hos arbeidssøkere. I tillegg kommer alle fordelene med å ha størst mulig stillingsandeler, bl.a. kontinuitet i tjenestene og at gjør det enklere å følge opp personalansvaret for arbeidsgiver. Med andre ord har en alt å vinne på å tenke på å slå sammen stillingsandeler.

Selv om resultatene har uteblitt så jobbes det likevel aktivt fra administrasjonens side for å øke stillingsandelene:

- Intern utlysning av mindre stillingsandeler hvis vi mener at søkergrunnlaget internt er tilfredsstillende. Da vil de som har meldt om ufrivillig deltid bli prioritert innen samme typen stillinger.
- Det er i dag fokus på å slå sammen stillingsandeler slik at en unngår småstillinger, men av og til er det ikke mulig å samle stillingsandeler på grunn av praktiske årsaker.

Noen konkrete eksempler på arbeidet :

- På drift har en lyktes å få økte stillingsandeler for renholderne de siste par årene.
- I barnehagene prøver en å få økte stillingsandeler på tvers av alle barnehagene hvis det er praktisk mulig.
- Det siste halvåret har vi på eksternt utlyste stillinger hatt en gjennomsnittlig stillingsandel på 70%. Da regner vi inn 2 utlysninger av danselærerstilling i 20% som trekker ned.

Det kan til dels være utfordrende å få medarbeidere innenfor fysiske yrker som f.eks.

barnehager og innenfor omsorgsykker og på renhold å faktisk ta heltidsstillinger. Dette kan ha med at de prioriterer noe mer fritid, og ønsker heller ikke nødvendigvis ubekvem arbeidstid på helg eller natt, men vi ser også eksempler på der de ikke klarer full stilling på grunn av helsemessige utfordringer.

Hovedavtalen pålegger arbeidsgiver å drøfte ledighet i stillinger med tillitsvalgte, og der tillitsvalgte skal involveres i tilsettingsprosesser. Administrasjonen har derfor fulgt opp saken i kontaktmøte med tillitsvalgte og det var enighet hos begge parter at det pr i dag er fokus på å slå sammen stillingsandeler på alle sektorer – også på tvers av enheter – for å lyse ut størst mulige stillingsprosenter.

Norsk Sykepleierforbund i Meldal kommune har gjennom Jobbvinnerprosjektet foretatt en kartlegging hos helsepersonell på ufrivillig deltid – både sykepleiere, helsefagarbeidere og assistenter - som omfatter større deler av sektor Helse og Omsorg, både Helsetun, Hjemmetjeneste 1 og 2 og Hjelpetjenesten. Kartleggingen gir følgende oversikt :

	Ant. respondenter	Ant. som ønsker større stilling	
Totalt	224	93	42 %
Sykepleiere	38	11	29 %
Helsefagarbeidere	132	59	45 %
Ufaglærte	41	19	46 %
Andre	13	4	31 %

Det tas et visst forbehold om at tallene kan bli justert som en del av den avsluttende kvalitetssikringen av undersøkelsen.

Kartleggingen er som nevnt gjort innenfor deler av kommunen, og det kan være at det vil være andre resultater som gir seg gjeldende innenfor andre sektorer. Likevel så viser kartleggingen at det er et vesentlig antall ansatte som ønsker større stilling. Det bemerkes likevel at kartleggingen sier likevel ikke noe om forutsetningene for at de vil takke ja til økt stillingsandel. Innenfor sektor helse- og omsorg er det i dag flere vakanser som ikke er besatt til tross for at det er flere som ønsker økt stillingsandel.

Saksbehandlers vurdering

Saksbehandler ser flere mulige årsaker til at kommunen ikke har nådd målsettingene :

- Retningslinjene fra 2014 trekker i to ulike retninger : Målsettingen om at ingen skal ha mindre enn 50% stillingsandel ufrivillig. Samtidig skal de som er nærmest full stilling ha fortrinnsrett foran de med lavere stillingsandel når det lyses ut stillinger.
- Retningslinjene forutsetter at ansatte må aktivt melde i fra om at de har ufrivillig deltid. Siden det er snart fire år siden de ble vedtatt, så er de neppe like godt kjent lenger.
- En har tilfeller der en faktisk ikke har noe annet å tilby enn små stillingsandeler selv om en har forsøkt å sett på alternativer.
- Det er ikke uvanlig at medarbeidere ikke ønsker å gå i full stilling etter en tid. Noen av disse ønsker også å gå i redusert fast stilling, og heller ha fleksibiliteten og det frie valget til å ta på ekstravakter når de ønsker det. Det blir da ledige mindre stillingsandeler som må lyses ut dersom de ikke kan slås sammen med andre.
- Sviktende helse er også en årsak til at medarbeidere går ned i stilling, og som da utløser mindre stillingsandeler som lyses ut.

- Det vil neppe være tilfellet at medarbeidere som går ufrivillig deltid ukritisk vil takke ja til en større stillingsandel. Sannsynligvis vil de av ulike årsaker ha preferanser knyttet opp til både oppgaver, arbeidstid og arbeidssted.

Det er flere ting som kan gjøres for å bedre praksisen rundt retningslinjene :

- Retningslinjene for ufrivillig deltid må gjøres kjent igjen. De som går ufrivillig deltid må melde i fra om dette til arbeidsgiver.
- Praksisen rundt stillingsutlysninger drøftes f.eks. en gang pr kvartal med tillitsvalgte i kontaktmøtene.
- Fortsatt ha fokus på å slå sammen stillinger til større stillingsandeler når det er muligheter for det.

Normalt ville det også vært naturlig å revidert retningslinjene nå etter fire år. Den pågående kommunesammenslåingen gjør at det ikke er like aktuelt for Meldal kommune å gjøre et slikt arbeid nå. Arbeidet med heltidskultur er tariffestet, og hører derfor naturlig inn i arbeidet med den framtidige arbeidsgiverpolitikken for Orkland kommune.