



Kvalitetskommuneprogrammet

Prosjekt ønsket deltid - på vei mot målet i Moss kommune.



Prosjektleder Siri Bækkevold



Styringsgruppe:

Tomas Colin Archer	politiker, leder av styringsgruppa
Tage Pettersen	politiker, nestleder av styringsgruppa
Knut Lindelien	varaordfører
Gerd Haave	kommunalsjef
Inger Johanne Fjeldbraaten	kommunalsjef
Hans Petter Huse	organisasjonssjef
Hilde Torgersen	leder Fagforbundet
Toril Flakstad	hovedtillitsvalgt Delta
Tore Larsson	hovedtillitsvalgt Utdanningsforbundet
Siri Bækkevold	prosjektleder



Hvorfor gjør vi dette?

1. Hvilke utfordringer har vi knyttet til uønsket deltid?
2. Hvorfor har dette med kvalitet å gjøre?



AML § 14-3 Fortrinnsrett for deltidsansatte

1. Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor nyansettelse (AML)
2. Arbeidstaker må være kvalifisert til stillingen og fortrinnsretten må ikke innebære vesentlig ulempe for virksomheten (AML)
3. Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling, med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier noe annet. (HTA)
4. Ved ledighet i utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil stilling skal deltidsansatte ved intern utlysning i kommunen tilbys hel stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen. (HTA)





Likestillings- og diskrimineringsombudet:

- Det offentlige Norge er forpliktet til, ved lov, å arbeide for likestilling og mot diskriminering.
- Ufrivillig deltid er i første rekke forbeholdt kvinner og omfanget er økende.
- Det norske arbeidsmarkedet har to særtrekk:
 - Et av de mest kjønnsdelte arbeidsmarkedene i hele OECD-området.
 - Nesten halvparten av alle kvinner jobber deltid.



Vanlige utfordringer knyttet små stillinger:



•For brukerne:

- Mange tjenesteytere, mindre trygghet, lite kontinuitet i tjenesten
- Informasjonsproblem
- Lite forutsigbart
- Dårligere tjenestekvalitet



Vanlige utfordringer knyttet små stillinger:

•For arbeidstakerne:

- Uforutsigbar inntekt
- Svangerskapspengene
- Likestilling
- Pensjonsrettigheter
- Ustabil arbeidsmiljø
- Flere ubekvemme vakter





• For arbeidsgiver:

- Misfornøyde brukere
- Lite kontinuitet
- Mange ansatte
- Mye administrasjon
- Vanskelig å beholde og rekruttere
- Sykefravær



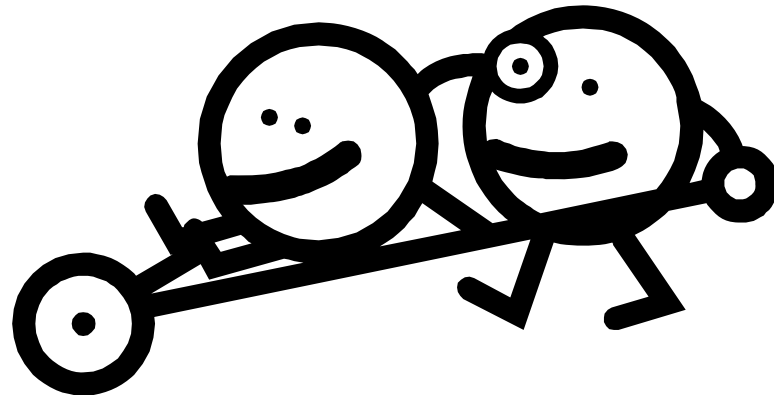


"Turnus antas og beskyldes for å være årsak til uønsket deltid samt til en viss grad være umulig å gjøre noe med."

"Uønsket deltid er først og fremst et organisatorisk problem, og de gode løsningene er mulige dersom kommunen tør og vil satse på utviklingsprosesser i samarbeid med de ansatte på den enkelte arbeidsplass."



“Uønsket deltid i kommunal sektor handler i stor grad om å ansette fast de arbeidstakerne en faktisk bruker!”





Prosjekt ønsket deltid

2007-2009

Kvalitetskommuneprogrammet

”Ingen skal ha lavere stilling enn det de ønsker seg innen 2010. Problemet med ønsket deltid skal være halvert innen utgangen av 2008 i forhold til kartleggingen i 2006.”



Prosjekt ønsket deltid:

- "Plattform og premisser for prosjekt ønsket deltid"
- "Retningslinjer for håndtering av ønsket deltid og ledighet i stillinger i Moss kommune"
- "Skjema for registrering av deltidsansatte som ønsker fast større stillingsprosent"



<u>Pleie- og omsorg:</u>	<u>Oppvekst og kultur:</u>	<u>Skoler/SFO:</u>	<u>Annet:</u>
2006: 192	2006: 15	2006: 28	2006: 11
2007: 96	2007: 1	2007: 8	2007: 10
2008: 109	2008: 0	2008: 9	2008: 2

Kartlegging i 2006: 246 ansatte med uønsket deltid. 79 % innen pleie- og omsorgssektoren.

Status desember 2007: 115 ansatte med uønsket deltid. (av de som svarte på kartleggingen i 2006)

Status desember 2008: 120 ansatte med uønsket deltid (OBS! Nye og "gamle")



Skjema for registrering av deltidsansatte som ønsker fast større stillingsprosent.

Navn:

Ansattnr.:

Tjenestested:

Virksomhetsleder:

Har pr. dato.....% stilling

Ønsker.....% stilling

1. **For turnusarbeidere:** vil du kunne jobbe mer: dag-kveld-natt-helg i din eventuelt større stillingsprosent?
2. **For ansatte med dagarbeidstid:**
 - a) Dersom du jobber redusert arbeidsdag, kan du øke din arbeidstid til full arbeidsdag?
 - b) Kan du arbeide flere dager i uka, i så tilfelle – hvilke dager?
 - c) Kunne du tenke deg å jobbe turnus?
3. **For alle ansatte:**
 - a) er du villig til å dele arbeidet mellom flere tjenestesteder?
 - b) kunne du tenke deg å jobbe med annen type arbeid/fagområde, evt. hvilket?
 - c) har du evt. andre forslag?
 - d) er det spesielle forhold det bør tas hensyn til/legges til rette for?

Nytt: "Dersom en ansatt får tilbud om økt stilling og takker nei, regnes det som hovedregel ikke lenger som uønsket deltid."

Sted:

Dato:

Signatur:



Status februar 2009:

- **Kvalitetskommunesamling i Moss kommune 23/10 2008**
 - Hva vil det si å være en kvalitetskommune?
 - Prosjekt uønsket deltid - hvor er vi og hvor skal vi?
 - Gruppeprosess





Status februar 2009:

Dagssamling om arbeidstidsløsninger i Moss kommune 26/2 2009:

- "Heltid, deltid, arbeidstid og litt til..." Astrid Toft fra KS
- Pleie- og omsorg - virksomhetsledere, avdelingsledere, lokale tillitsvalgte, turnusutvalget, styringsgruppa for Kvalitetskommuneprogrammet/ Prosjekt uønsket deltid
- Videreføring av arbeidet som ble startet 23/10 2008
- Gruppeprosess



- Prosjekt nærvær (avsluttet februar 2009)
 - Nærværsfaktorer
 - Styrke og utviklingsmuligheter
 - *3-3-turnus*
 - *Positive ansatte*
 - *Leder som våger*
 - *Ledelse som støtter*
 - *Tillitsvalgte som tør å stå i prosesser*



Arbeidsgruppa i Prosjekt nærvær ved Melløsparken sykehjem



Kvalitet i Moss kommune

-knyttet til de 4 perspektivene i balansert målstyring:



1. Bruker

2. Medarbeider

3. Lokalsamfunn

4. Økonomi



1. Bruker

Ved at flere ansatte jobber større stillinger og flere ansatte har relevant fagutdanning, vil brukeren oppleve økt kontinuitet og kvalitet i tjenesten.





2. Medarbeider

Alle medarbeidere i kommunen jobber i den stillingsstørrelsen de ønsker. Flest mulig jobber i størst mulig stilling, og færrest mulig jobber mindre enn 40 % stilling. Medarbeiderne er myndiggjorte gjennom å ta ansvar for egen arbeidstid og sikring av inntekt.



3. Lokalsamfunn

Økte stillinger vil føre til større rekruttering og at virksomhetene beholder kvalifisert arbeidskraft.





4. Økonomisk

Det finnes en økonomisk gevinst i at sykefraværet reduseres og at ressursutnyttelsen bedres innenfor områder som har et arbeidskraftbehov.





KS anbefaler:

1. Kartlegging av omfanget av deltidsarbeidet på tjenestestedene.
2. God forankring i alle ledd i organisasjonen.
3. Godt samarbeid med tillitsvalgte.
4. Kompetente og myndiggjorte medarbeidere.
5. Lag delmål og ha et langtidsperspektiv.
6. Få ansattes interesser opp i dagen, samtidig som ledelsen opplyser om ledige stillingshjemler.
7. Brukerfokus.
8. Dyrk "ildsjelene".
9. Ta deltidsansatte med på råd om hvordan ledige hjemler kan benyttes for å bygge ut deltidsstillinger.
10. Vurder innføring av fleksible arbeidstidsordninger.

Moss kommune gjør:

1. Kartlegging 2006 og 2007
2. Trepertssamarbeid
3. Samarbeidsforum, turnusutvalg, styringsgruppe
4. Fokus på de ansatte, personalmøter.
5. Delmål for 2008, hovedmål for 2010.
6. "Skjema for registrering av deltidsansatte som ønsker fast større stillingsprosent", "Retningslinjer for håndtering av uønsket deltid ved ledighet i stilling i Moss kommune"
7. Mål om at brukerne skal oppleve økt kontinuitet og kvalitet i tjenesten, dialogmøter.
8. Dyrke ildsjeler...
9. Deltidsansatte utfordres knyttet til løsninger ("skjema for registrering...")
10. Nå! (ledere, ansatte og tillitsvalgte)



Viktige spørsmål:

- Skaper de nye arbeidstidsordningene bedre og mer attraktive arbeidsplasser?
- I hvilken grad fører ordningene til at brukerne får bedre tjenester?
- I hvilken grad virker de nye arbeidstidsordningene som et gode for virksomheten som helhet?



Deltidsarbeid og Moss kommunes arbeidsgiverpolitikk
Endringer i pleie- og omsorgssektoren for mer helhetlig omsorgstjeneste.

- **Brukerorientering** - brukernes behov for færre ansatte
- **Myndiggjorte medarbeidere** - som tar ansvar for egen arbeidstid og ønsket deltid
- **Tilretteleggende ledere** - som tilstreber fleksibilitet, våger å tenke nytt og stå i prosesser



Utfordringer for Prosjekt uønsket deltid i 2009:

- Ansettelsesstopp
- Sentralt tilsettingsutvalg
- Prosjekt Omstilling 2009
- Omdømme og rekruttering...



Moss kommune



Ta gjerne kontakt:

siri.bakkevold@moss.kommune.no

Takk for meg 😊