

## Kvalitetskommuneprogrammet Prosjekt uønsket deltid

### Plattform og premisser for prosjekt uønsket deltid

Plattformen skal sees i forhold til bystyrets arbeidsgiverpolitiske mål:

*"Ingen skal ha lavere stilling enn de ønsker seg innen utgangen av 2010. Innen utgangen av 2008 skal problemet med uønsket deltid være halvert i forhold til kartleggingen i 2006".*

Aktuelle momenter som sees på som viktige i forhold til målsettingen om reduksjon a uønsket deltid:

1. Målet må sees på som todelt. Hovedmålet for 2010 gjelder alle ansatte som på en eller annen måte har meldt et ønske om høyere stillingsprosent, mens delmålet for 2008 sier noe om at man måler ut fra kartleggingen som ble gjennomført i 2006. Dette betyr at selv om det er kartleggingen som er utgangspunktet, og at man midtveis måler resultater knyttet til denne, må arbeidet med at alle ansatte skal jobbe i den stillingsprosenten de ønsker seg, gå parallelt.

Administrasjonsutvalgets sak 011/07 har lagt til grunn at de som omfattes av de arbeidsgiverpolitiske mål om reduksjon av uønsket deltid, er de 246 ansatte som i kartleggingen i 2006 har svart at de ønsker høyere stilling. (217 ønsker dette så snart som mulig, mens 29 ansatte ønsker at dette skjer i løpet av tre år.) Halvering i forhold til 2008 er 217:2.

2. Samme prosedyre legges til grunn som ved ordinære tilsettingssaker. (jfr. AML kap. 14 § 14-1 – 14-4, og HTA kap. 1 Fellesbestemmelser § 2.1, 2.2 og 2.3) Moss kommune er arbeidsgiver, og det er den enkelte virksomhet hvor den ansatte har sitt hovedarbeidsforhold som har hovedansvar for å følge opp sine respektive ansatte som ønsker utvidet stilling.
3. HTA kap 1. Fellesbestemmelser § 2.3 Deltid/midlertidig ansatt: *"Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling"...* *"Ved ledig stilling skal deltidsansatte ved intern utlysning i kommunen/virksomheten tilbys en utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling, dersom vedkommende er kvalifisert til stillingen."*, og AML § 14-3, pkt. 1.: *"deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar nyansettelser i virksomheten"*.
  - Ansatte med ufrivillig deltid skal få tilbud om utvidelse av sin stilling til 100 % eller den stillingsbrøken som de ønsker.
  - Medarbeiderne har en aktivitetsplikt i form av at de må melde fra dersom de har uønsket deltid. Dette ligger til grunn for de retningslinjene som ligger i HTA, og er med på å myndiggjøre medarbeiderne.
  - Rutiner for hvordan ledighet i stillinger skal formidles til de ansatte skal utarbeides.
4. Alle ansatte skal i utgangspunktet kunne tilbys høyere stilling, uavhengig av kartleggingen i 2006, jf. Punkt 1.

Prioritert er de medarbeiderne som:

- Har startet eller er villige til å ta fagutdanning og tilegne seg formell kompetanse, dersom det gis tilbud om dette fra arbeidsgiver.
  - Viser vilje og evne til fleksibilitet knyttet til nye typer arbeidstidsplanlegging, turnusløsninger og samarbeid på tvers av grupper, avdelinger eller virksomheter, jf. "Retningslinjer for håndtering av uønsket deltid og ledighet i stillinger i Moss kommune".
5. Et funksjonelt tilpasset IT verktøy må ligge til grunn for at man skal kunne samhandle på tvers av virksomheter.
  6. Det kan i visse tilfeller tilsettes i små stillinger. Det kan av praktiske, faglige og rekrutteringsmessige grunner være nødvendig å opprettholde noen små stillinger.