



Saksframlegg

Arkivsak-dok. 19/5621-1
Saksbehandler Ola Sigmundstad

Utvalg	Møtedato
Arbeidsmiljøutvalget	08.05.2019
Administrasjonsutvalget	09.05.2019
Formannskapet	09.05.2019
Bystyret	23.05.2019

Retningslinjer for heltidskultur enheter barn, unge og familier

Rådmannens forslag til vedtak

Arendal Bystyre tar de fremlagte retningslinjene for heltidskultur i Arendal kommune enheter barn, unge og familie til orientering.

Vedlegg

Sammendrag

Retningslinjene gjelder for barnehager og skoler i sektor barn, unge og familier fra 1.8.2019. Hovedmålet med heltidskultur er å øke kvaliteten på de kommunale tjenester som leveres innbyggerne i Arendal kommune. Medarbeiderne er den viktigste faktoren for å øke kvaliteten på tjenestene. For å oppnå økt kvalitet må andelen heltidsmedarbeidere økes. Heltidskultur er et mål for hele kommunen, men utfordringen er størst i helse og levekår. I desember 2017 vedtok Bystyret retningslinjer for heltidskultur for helse og levekår. Det var da en forutsetning at resten av kommunen også skulle omfattes av målet om heltidskultur. En utvidet arbeidsgruppe som skulle arbeide med heltidskultur i enhetene barn, unge og familier ble etablert i august 2018. Det er denne gruppen som har utarbeidet retningslinjer for heltidskultur gjeldene for enheter barn, unge og familier. Sentrale parter i heltidserklæringen påpeker at det er et viktig premis for arbeidet at de gode løsningene for utvikling av kommunal heltidskultur må finnes lokalt. Et viktig grep er å jobbe fram lokale retningslinjer, slik hovedtariffavtalen (HTA) sier i § 2.3.1. Retningslinjene har vært på høring i alle barnehager og skoler i sektor barn, unge og familie i februar 2019.

Bakgrunn

Høy andel deltidsansatte er en av de største arbeidsgiverutfordringer kommunene står ovenfor, dette ifølge KS årlige arbeidsgivermonitor. Kommunene står også ovenfor en kommende utfordring med behov for økt kompetanse- og arbeidskraft, samtidig som andel innbyggere i arbeidsfør alder er synkende. Deltidsansatte står for et arbeidskraftpotensial som kan imøtekomme kommende utfordringer ved økte stillingsstørrelser og flere i hele stillinger. Hovedavtalen legger grunnlag og bidrar til en omstillingsdyktig og serviceinnstilt kommunesektor til det beste for innbyggerne. Kommunesektoren skal gi tjenester av høy kvalitet, skape trygge arbeidsplasser med meningsfylt arbeid og et godt arbeidsmiljø, noe blant annet heltidskultur vil bidra til. Hovedtariffavtalen (HTA) § 2.3 legger til grunn at det som hovedregel skal tilsettes i full stilling, og at det skal utarbeides lokale retningslinjer med formål om å øke antall heltidsansatte.

Heltidserklæringen som ble inngått mellom KS, Delta, Fagforbundet og Norsk sykepleierforbund, sier blant annet; «For at kommunesektoren skal være en attraktiv arbeidsplass i framtida, er det er viktig at nyutdannede tilbys faste hele stillinger».

Vurderinger

Heltidskultur er viktig fordi:

- I et barn/elev/brukerperspektiv gir heltid bedre kontinuitet, færre personer å forholde seg til og økt faglig og opplevd kvalitet. I flere tjenester oppleves antall tjenesteytere som en utfordring for den enkelte bruker. Mer heltid fører til at ansatte har bedre kunnskap om og relasjoner til barn til enhver tid, og det blir lettere å følge opp barns behov.
- Heltidskultur vil også skape bedre kvalitetssikring i arbeidet fordi den ansatte er tilstede hver dag, får løpende informasjon og kompetanseheving på avdeling- og personalmøter. Den ansatte får også medvirke i større grad.
- Det er lettere å bli inkludert og påvirke arbeidsmiljø når en er tilstede hver dag, noe som også vil være med på å øke trivselen på jobb.
- For samfunnet møter heltidskultur arbeidskraftsbehovet i sektoren, levekårsproblematikken og likestillingsperspektivet. Dette er veldig relevant i Arendal hvor vi har utfordringer knyttet til blant annet likestilling og inntektsforskjeller.
- For arbeidsgiver gir mere heltid redusert kontrollspenn for den enkelte leder, færre rekrutteringsprosesser, sterkere eierskap til arbeidet hos medarbeidere, lavere turnover, forutsigbar arbeidstid for både ansatte og leder, økt kontinuitet og faglig kvalitet i arbeidet. Alle de nevnte effektene har påviste positive effekter på nærværet.
- For arbeidstakerne gir heltid forutsigbar arbeidstid og fritid, inntektssikring, oppsigelsesvern og pensjonsrettigheter. Det viser seg også at de nyutdannede arbeidstakerne i større grad ønsker seg heltidsstillinger. Dette er blant annet viktig for å kunne få lån til bolig. Undersøkelser viser at læring på arbeidsplassen og kompetanseheving blir bedre med store stillinger.
- Heltidskultur ses også i sammenheng med FNs bærekraftsmål der Arendal kommune har valgt ut 10 bærekraftsmål, tre av målene knyttes direkte til heltidskultur;
Mål 3: God helse.
Mål 5: Likestilling mellom kjønnene.
Mål 8: Anstendig arbeid og økonomisk vekst.

Føring fra kommunens handlingsprogram

Mål for Arendal kommune 2022

- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse 85%
- Andel heltidsansatte 60%

Barnehager og skoler har særlig fokus på tre felles satsningsområder:

- Gode læringsmiljø i barnehage og skoler
- Arendal kommune, en realfagskommune
- Skole-hjemsamarbeid / barnehage-hjemsamarbeid

Driftsmessige konsekvenser

Økt andel heltid og heltidskultur vil ha mange positive driftsmessige konsekvenser, også økonomiske; redusert kontrollspenn for den enkelte leder, færre rekrutteringsprosesser, mindre ressurser til opplæring og veiledning av marginal arbeidskraft, sterkere eierskap til arbeidet, lavere turnover, forutsigbar arbeidstid for både ansatte og leder, økt kontinuitet og faglig kvalitet i arbeidet. Alle de nevnte effektene påvirker nærværet positivt, det vil si at sykefraværet går ned.

Alternative løsninger

Alternativet til å intensivere arbeidet for å få etablert en heltidskultur er å fortsette dagens praksis. Arendal kommune har samlet sett en lavere andel heltidsansatte sammenlignet med andre større kommuner i Norge. Gitt behovet for arbeidskraft kommunen står overfor i årene som kommer er det å fortsette dagens praksis ikke en bærekraftig løsning. Det vil også være svært vanskelig å yte tjenester med god kvalitet uten å gjøre noe med den utbredte bruken av deltid på visse steder i sektoren.

Retningslinjene

1. Heltidsstilling er lik 100 % stilling.
2. Det skal som hovedregel alltid ansettes i hel stilling.
3. Hele stillinger skal ikke under noen omstendigheter deles opp.
4. Nyutdannede, kvalifiserte og egnede fagarbeidere med læretid i Arendal kommune som tilbys fast jobb, garanteres 100 % stilling når læretid er ferdig og fagprøve bestått. Dette betyr ikke at alle lærlinger i Arendal kommune tilbys faste stillinger.
5. Alle nyutdannede lærere, barnehagelærere og andre med bachelor, som tilsettes etter 1.8 2019, skal tilbys full stilling. Tilbudet kan være betinget av å måtte jobbe på flere arbeidsteder.
6. Alle ansatte som har stillingsstørrelse 90% eller høyere, skal få tilbud om 100% stilling innen 1.8 2019. Den ansatte må da eventuelt kunne arbeide på tvers av avdelinger/enheter/sektorer i Arendal kommune.
7. Det skal ved alle utlysninger av stillinger kommer tydelig frem at Arendal kommune som hovedregel ansetter i 100% stilling og at vi forventer at ansatte ønsker å arbeide i en 100% stilling.
8. Alle enheter skal sette måltall og tiltak som bidrar til heltidskultur i virksomhetsplanen. Rapporteres fortløpende i tertialrapporter og årsrapporter.
9. Temaer rundt heltidskultur skal i løpet av året tas opp som egen sak i enhetsledermøte, avdelingsledermøter, personalmøter og i HMS-utvalgsmøter. Ledere, tillitsvalgte, verneombud og ansatte forventes å medvirke konstruktivt til å skape en heltidskultur.
10. Det skal kontinuerlig vurderes arbeid på tvers av avdelinger/enheter/sektorer i Arendal kommune, eventuelt kombistillinger, for å øke stillingsstørrelse.
11. Eventuelt ønske om enkeltstående unntak fra disse retningslinjene må godkjennes av kommunalsjef for barn, unge og familier.
12. Utfordringer i forbindelse med gjennomføringen av retningslinjene skal meldes inn til utvidet arbeidsgruppe på e-post ola.sigmundstad@arendal.kommune.no slik at de kan tas med når retningslinjene skal evalueres.

Retningslinjene skal evalueres av partssammensatt gruppe innen 1.4.2020

Arendal 23.04.2019
Harald Danielsen
Rådmann