

Saksframlegg

HELTID EN RETTIGHET;DETTID EN MULIGHET

Arkivsaksnr.: 11/2232

::: Sett inn innstillingen under denne linja

Forslag til vedtak:

Administrasjonsutvalget tar rådmannens redegjørelse til orientering.

::: Sett inn innstillingen over denne linja

... Sett inn saksutredningen under denne linja

Saksutredning:

Bakgrunn for saken:

Under behandlingen av Trondheim kommunes budsjett for 2010 ble det bl.a. fattet slikt vedtak:

”For innbyggerne gir flere heltidsstillinger økt tilstedeværelse og bedre kontinuitet. For de ansatte vil større stillingsandeler gi en mer forutsigbar lønn og arbeidstid. For arbeidsgiver vil det gjøre rekruttering og kompetanse- og arbeidsmiljøutviklingen lettere. For samfunnet vil det være et viktig grep for økt likestilling. Mye kan tyde på at dagens turnus- og arbeidstidsordninger gjør det vanskeligere å redusere deltidsandelen. I samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene skal det iverksettes flere turnusforsøk og andre tiltak som kan redusere deltid. Målet er at man gjennom utprøving og læring finner fram til gode permanente løsninger for at flere skal få heltidsstillinger. ”

På bakgrunn av dette vedtaket arrangerte ”Styringsgruppa for 3-part samarbeidet” i februar et utvidet møte med tillitsvalgte, enhetsledere, rådmann og politikere.

Målet for møtet var:

Utvikle ideer og enes om konkrete forslag til nye turnusordninger som kan testes ut i Trondheim kommune.

Forslagene som kom fram, ble i etterkant ”prøvd ut” på et utvalg ansatte. På bakgrunn av dette ble konklusjonen å iverksette forsøk med følgende turnusmodeller:

1. Lengre vakter i helgene (12 timer)
2. Kombinasjonsturnuser (ansatte tilknyttet flere enheter)
3. Hyppigere helg enn norm (ansatte kan etter eget ønske velge å gå flere helgevakter)

Mandat for arbeidet:

For iverksetting og implementering ble det nedsatt en partssammensatt arbeidsgruppe.

Trondheim kommune

Gruppen skulle sørge for at 3-part samarbeidets beslutning om videreføring/utprøving av alternative arbeidstidsmodeller ble iverksatt høsten 2010. Overordnet mål for arbeidet var å finne modeller som reduserte uønsket deltid. En foreløpig evaluering av arbeidet skal gjennomføres i desember 2010.

Mandatet for arbeidet var:

”Gruppen skal videreutvikle og bearbeide vedtatte arbeidstidsmodeller slik at nye enheter innen turnusbaserte tjenester kan starte utprøving av disse høsten 2010. Arbeidstidsmodellene er hyppigere helg, lange vakter og kombinasjonsturnuser. Gruppen skal videre følge og evaluere utprøvingen i samspill med de aktuelle enhetene og det skal lages en prosjektplan for hver deltagende enhet.

I tillegg skal gruppen drøfte og utvikle nye arbeidstidsmodeller som kan være aktuelle for utprøving.”

Utprøvinger høsten 2010:

Utprøving skulle gjennomføres på enheter som ønsket det, og det var frivillig for de ansatte å delta. Arbeidsgruppa har vært i dialog om utprøving ved fem enheter.

Nardo botiltak: Ved enheten ble det opprettet en ny bolig med oppstart dette året. Enheten ligger geografisk nært Sunnland skole. Det er inngått et samarbeid mellom enhetene hvor ansatte i boligen ”leies ut” og jobber på skolen tre dager i uken. Det er to mannlige vernepleiere som ivaretar spesielle behov ved skolen. Arbeidsgiveransvaret ligger til botiltaket, og skolen kjøper tjenesten.

For å få flere enheter til å samarbeide om arbeidskraft vil arbeidsgruppa innkalle alle enhetsledere innenfor et geografisk avgrenset område til et arbeidsmøte. I dette møtet vil barnehage, skole, hjemmetjeneste, helse- og velferdssenter og bolig være representert.

Tiller Helse- og velferdssenter: Hovedtillitsvalgte, plassstillitsvalgte, andre ansatte, leder og rådmannens fagstab hadde drøftingsmøte i midten av september. Enhetens ansatte var positive til å teste ut lange vakter på helg. I møtet ble det enighet om at enheten skulle lage et forslag til turnus og deretter innkalle partene til nytt møte før eventuell søknad om dispensasjon ble sendt Arbeidstilsynet.

Ved bistand til utvikling av ny turnus viste det seg at de kun planla ut i fra at de ansatte skulle få lavere helgebelastning med jobbing hver 6.helg. Dette er i strid med gjeldende norm på hver 3. helg og bidrar heller ikke til økte stillingsandeler. De har nå fått beskjed om å lage en turnus med jobbing hver 4. helg. Resultatet etter denne korrigeringen er at færre ansatte er interessert i lengre vakter i helgene. De er nå rådet til å starte opp med de som ønsket å være med, og enheten får bistand til å lage en 12 ukers turnus hvor alle helgemønster blir ivaretatt.

Strinda sone: Rådmann, tillitsvalgte, leder og ansatte diskuterte lange vakter på helg på et personalmøte i august. Fordeler og ulemper ble vurdert. Halvparten av de oppmøtte kunne tenke seg å prøve ut en slik modell. Konklusjon var at de som ikke var til stede på møtet, skulle få si sin mening før man begynte å utarbeide et forslag til ny turnus. De ansatte mistet interessen da det ble presisert at de ikke kan lage en turnus med arbeid kun hver 6. helg.

Søbstad helsehus, intermediæravdelingen og Ranheim helse- og velferdssenter: Det har i september blitt avholdt personalmøter på begge enheter. Interessen fra begge var positiv helt til det ble understreket at de ikke får lage en turnus med arbeid hver 6. helg.

Trondheim kommune

Oppsummert: interessen blant de ansatte ser ut til å være liten til å prøve ut nye turnusordninger som kan føre til økte stillingsandeler.

Erfaringer fra prosjektet ”Hyppigere helg enn norm”:

I de lokale forhandlingene for 2008 ble det satt av 800 000 kroner til et prosjekt som skulle prøve ut om ekstra lønn kunne motivere til å jobbe hyppigere helg. Partene var enige om at det var behov for å øke fagdekning på helg og gjennom dette heve kvaliteten på tjenesten. Det ble nedsatt en partsammensatt prosjektgruppe.

Man ville også se om prosjektet kunne føre til at sykefraværet ble redusert. De ansatte som deltok, ville få økt stilling. Målgruppa var fast ansatte faglærte i over 40 prosents stilling. De som inngikk avtale om hyppigere helg, fikk 2000 kroner for hver ekstra helg.

Prosjektet ble evaluert ved at ansatte på de enhetene som deltok, besvarte en spørreundersøkelse. Respondentene var både deltakere og andre ansatte. Prosjektet var ikke godt kjent av alle på enhetene. Mange ansatte som ikke selv deltok i prosjektet, valgte derfor og ikke svare.

Tilbakemeldingene fra de ansatte var at deltagelsen i prosjektet medførte mindre vikarbruk, mindre pålagt merarbeid/overtid, mer forutsigbarhet rundt hvem som jobbet i helgene og høyere kvalitet på tjenestene. Av 217 informanter ønsket 177 at ordningen ble videreført; 40 at den ikke ble det. De 177 framhevet at det ved en videreføring var viktig at ordningen var frivillig med en avtale for en gitt periode.

Ansatte som jobbet ekstra helg, opplevde det ikke som belastende. De opplevde det som positivt at dette medførte mindre pålagt merarbeid i helgene, og at en ekstra helg bidro til at det var flere faste på jobb. Bedre fagdekning på jobb ble spesielt framhevet. Ekstra betaling ansees som en viktig motivasjonsfaktor.

Prosjektperioden var ett år. To enheter har deltatt i hele perioden, mens tre enheter kom til det siste halve året. I perioden har prosjektet blitt belastet med 500 000 kroner. Dette utgjør 250 utførte vakter. Disse har vært fordelt på 109 personer.

Arbeidsmiljøgruppene (AMG) på enhetene har vært prosjektgruppe og har også evaluert deltagelsen på sin enhet. På de deltagende enhetene måtte ansatte rekrutteres og turnusene legges om, men AMG vurderte ikke dette som for mye arbeid; målt opp mot resultatet. AMG rapporterer om at sykefraværet er redusert på helger der det er ansatte som er med i prosjektet, på jobb. Sykefraværet har ikke endret seg på andre helger. AMG rapporterer at ansatte som deltok i prosjektet, har fått økt sin stillingsandel med mellom 5 og 10 prosent. Økt fagdekning har gitt bedre kvalitet på tjenesten. AMG ønsker at prosjektet fortsetter, men da med tilførte midler for å kompensere for de faktiske utgiftene.

Oppsummert:

På de enhetene som har deltatt, har prosjektet oppfylt målet om bedre fagdekning på helg; som igjen har gitt bedre kvalitet og mindre sykefravær. Som en tilleggseffekt har noen ansatte fått økt sin stilling litt. Den ekstra jobbingen har vært frivillig og forutsigbar for den enkelte ansatte.

Utviklingen i antall deltidsstillinger:

I 2007 ble det foretatt en manuell telling innen helse og velferd over ansatte som hadde fått økt stillingsandel. Tilsvarende telling ble ikke gjort verken i 2008 eller 2009. Ut fra lønnsstatistikken viser det

Trondheim kommune

seg at 586 medarbeidere innen helse og velferd (botiltak ikke medregnet) fikk økt stillingsandel (fra februar til desember 2008) tilsvarende 109 årsverk. Noen fikk en liten økning, mens andre fikk en meget stor. Disse fikk ikke nødvendigvis heltidsstillinger, og det er en av årsakene til at forholdet mellom heltids- og deltidsstillinger ble uendret.

I 2008 ble det gjennomført en kartlegging av fast ansatte i deltidsstillinger. Denne ble lagt fram for administrasjonsutvalget til orientering. Det ble også lagt fram en sak for formannskapet våren 2008. Saken viste at det var et misforhold mellom bemanningsbehov gjennom uka, ressurstilgang, arbeidstidsbestemmelser og andre regler og ansattes ønsker for egen arbeidssituasjon, og at det var umulig å oppnå prosjektets mål med eksisterende vilkår. Formannskapet åpnet for tilsetninger i mindre enn 50 prosent, men var tydelige på at organisasjonen fortsatt måtte arbeide for å øke stillingsandeler; helst til 100 prosent.

Tall for 2008:

Ansatte februar 2008			
	Heltid	Deltid	Heltidsandel
Hele kommunen	8333	3899	68%
Skoler	2214	524	81%
Barnehager	1501	233	87%
HV-senter	608	1012	38%
Hjemmetjeneste	357	352	50%
Tjen.utv.hem	443	522	46%
Andre helse og velferdstj.	708	321	69%

Ansatte desember 2008			
	Heltid	Deltid	Heltidsandel
Hele kommunen	8407	3981	68%
Skoler	2202	497	82%
Barnehager	1561	251	86%
HV-senter	645	1099	37%
Hjemmetjeneste	377	372	50%
Tjen.utv.hemm	457	491	48%
Andre helse og velferdstj.	745	331	69%

Tall for 2009:

Periode	Antall heltid 80 – 100 prosent	Antall deltid	Heltids andel i prosent
Januar	8350	3932	67,99
April	8319	3976	67,66
September	8157	3899	67,66
Desember	8235	4005	67,28

Kilde: Økonomitjenesten

Tabellen viser at forholdet mellom heltids- og deltidsstillinger har holdt seg relativt stabilt gjennom året. Det er heller ingen store endringer fra 2008. Erfaringene gjennom året viser at det er ikke er mulig å dekke bemanningsbehovet innen helse og velferd uten bruk av deltidsstillinger ved opprettholdelse av dagens helgefrequens med arbeid hver tredje helg.

Trondheim kommune

Tall for 2010 (tall for til og med 2.tertial):

Periode	Antall heltid 80-100 prosent	Antall deltid	Heltids andel i prosent
Januar	8029	3922	67,2
April	7819	3848	67,0
Mai	7843	3833	67,2
August	7897	3633	68,5

Det har vært en nedgang i deltidsansatte på 132 personer fra januar til august. I samme periode i 2009 var nedgangen på 126 personer. Det har vært en nedgang i antall deltidsansatte i absolutte tall fra 2. tertial 2009 til 2. tertial i 2010; også relativt sett. I 2009 så man til dels store variasjoner gjennom året. Det samme ser ut til å være tilfelle også i 2010. Dette betyr at man må se data over tid. Da kan man korrigere for naturlige variasjoner, og man kan se i hvilken retning utviklingen går.

Rapportering:

Det har kommet tilbakemeldinger på at dagens rapporteringsmåte ikke er gir nok informasjon/kunnskap. Likestillings- og diskrimineringsombudet har også bedt om bedre rapporter. For 2011 vil derfor rådmannen bygge opp de tertialvise rapportene noe annerledes. Det vil også bli utarbeidet korte rapporter om utviklingen i de enkelte prosjektene.

Økonomi:

I budsjettet for 2011 har rådmannen foreslått avsatt 1 mill. kroner til forsøk med ulike turnusordninger. Regjeringen vil bevilge 25 mill. kroner i 2011 som et ledd i en treårig offensiv for å begrense ufrivillig deltid og bedre muligheten for heltid. Bevilgningen skal gå til å finansiere ulike tiltak og prosjekter som tar for seg organisering av arbeidet i enkeltvirksomheter og forhold på den enkelte arbeidsplass. Det skal blant annet skje gjennom nye lokale pilotforsøk og prosjekter, spredning av kunnskap og gode eksempler og utvikling av lokal kompetanse. I tillegg skal midlene brukes til forsøk og piloter rettet mot etter- og videreutdanning an enkeltarbeidstakere for å styrke deres mulighet til å komme seg fra deltid til heltid.

Konklusjon

Arbeidet med å redusere antall deltidsstillinger i Trondheim kommune er krevende. Det dreier seg om å arbeide med holdninger, prøve ut tiltak innen og mellom enheter, gjøre forsøk med ulike turnusordninger m.m. Det må derfor tenkes langsiktig, og det er kanskje først om to til tre år at det kan være mulig å se noen effekt av satsingen. Imidlertid er det viktig at intensiteten i arbeidet ikke svekkes. Dette kan opprettholdes gjennom forsøk, kunnskapsdeling og veiledning fra rådmannens side. Det er også viktig at

Trondheim kommune

den politiske oppmerksomheten fortsetter.

I løpet av 2011 vil det fra rådmannens side bli initiert nye forsøk. Blant annet vil det bli stimulert til samarbeidstiltak mellom ulike typer enheter innenfor et avgrenset geografisk område – jfr. de positive erfaringene fra samarbeidet mellom Nardo botiltak og Sunnland skole.

Rådmannen vil også vurdere å søke om statlige midler til forsøksvirksomhet.

Rådmannen i Trondheim, 12.01.2010

Anne Behrens
Konst. kommunaldirektør for organisasjon

Ellen Edvardsen
rådgiver

Elektronisk dokumentert godkjenning uten underskrift

... Sett inn saksutredningen over denne linja