



FAGFORBUNDET



Fra deltid til heltid

Veiledning for tillitsvalgte



Forord

En viktig bærebjelke i alt arbeidet Fagforbundet utfører er målet om å øke kvaliteten i de offentlige velferdstjenestene. En av de viktigste strategiene for å få det til er å jobbe for faste og hele stillinger.

Kvinnedominert sektor er preget av at arbeidet i stor grad organiseres i deltidsstillinger. Dette gjelder svært mange sektorer der kvinner er i flertall; renhold, handel - og servicebransjen, barnehager, SFO, sykehus og pleie- og omsorg. Verst av alle er pleie og omsorgssektoren. Over 70 % av de ansatte i denne bransjen jobber deltid. Over 80% av helsefagarbeiderne i kommunal sektor jobber deltid. Dette vil Fagforbundet gjøre noe med. Vi vil ha en heltidskultur.

Faste og hele stillinger er en vinn-vinn-vinn situasjon, der alle involverte parter kommer bedre ut av det. Tjenestekvaliteten øker, de ansatte får en forutsigbar arbeidstid og ei lønn og leve av. Arbeidsgiver får mer tid til ledelse og et positivt omdømme.

All erfaring, fra flere typer yrker, viser at kvaliteten skapes når ansatte blir på en arbeidsplass over tid og gis trygge arbeidsforhold samt at arbeidsgiveren kontinuerlig sørger for å gi muligheter til faglig utvikling. Deltidskulturen står i veien for ønsket om å bedre kvaliteten på det offentlige tilbudet.

Mangel på arbeidskraft er i ferd med å bli et problem i Norge. Det vil i framtiden bli mange flere eldre som både vil leve lengre og bli mer hjelpeavhengig. Dette gjør at det Norge vil trenge ca. 133 000 nye helsearbeidere innen 2050. Det ligger en arbeidskraftreserve i det å få flere heltidsstillinger. Det må jobbes for at kommunene får større overføringer. Da vil mulighetene ligge til rette for mange flere hele stillinger.

Det kan fortsatt konstateres at det er en betydelig lønnsforskjell mellom kvinner og menn. Dette til tross for at kvinners posisjon i arbeidslivet nærmer seg den menn har. Det er ennå langt fra et likestilt arbeids- og samfunnsliv. Den viktigste grunnene til lønnsforskjellene er det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Kvinner og menn jobber i stor grad i ulike sektorer, yrker og stillinger, og det er kvinner som i stor grad jobber deltid. Det vil ikke oppnås likelønn før vi kommer denne deltiden til livs.

Både Arbeidsmiljøloven og flere tariffavtaler har klare bestemmelser som burde gi muligheter for endring i stillingsstørrelse. Likevel går ikke utviklingen fort nok, og her må den enkelte arbeidsgiver ta et mye større ansvar i et samarbeid med arbeidstakernes organisasjoner. Det er hardt arbeid som skal til når man skal endre inngrodde kulturer. Det krever engasjement fra tillitsvalgte for å få til tilfredsstillende og gode lokale løsninger. I kommunal sektor er en suksessfaktor trepartssamarbeidet – et samarbeid mellom politikerne, administrasjonen og ansatte v/tillitsvalgte.

Dette heftet er et hjelpemiddel og en veiledning for dere som tillitsvalgte og aktive medlemmer for å få flere arbeidstakere over på heltid. Det er dere som må stille kravene overfor arbeidsgiver, gang på gang. Heftet skal gi grunnlag for argumentasjonen for kravene, og henvisning til erfaringer og forskning som kan brukes til ytterligere argumentasjon.

Vårt krav er - vi vil ha en heltidskultur.

Lykke til!

Mette Nord

FRA DELTID TIL HELTID – VEILEDNING FOR TILLITSVALGTE

Innhold

1. Innledning.....	5
2. Hvorfor hele stillinger?.....	6
Rekruttering.....	7
Hvordan kan vi utvikle en heltidskultur?	7
Sjekkliste for lokale prosesser	8
Forskning	8
3. Utgangspunktet er kvalitet	10
Kvalitet	10
Avtale med KS	10
Partene vil i fellesskap:.....	11
Kvalitetsindikatorer innen pleie og omsorg.....	12
4. Konkrete forslag.....	12
Intern utlysning av ledige stillinger	12
Kopling av stillinger flere steder i virksomheten	13
«Ressursbank».....	13
Fleksibilitet og mobilitet.....	13
Sjekk budsjett – og regnskapstallene!	13
Turnusplan og budsjett	14
Ny organisering av turnus.....	14
Arbeidstid – Turnusalternativer	14
Modifisert 3+3-modell	14
6 timers dag.....	15
Ønsketurnus.....	15
Alternative arbeidstidsordninger.....	15
Hva kan tillitsvalgte gå med på?.....	16
5. Lov- og avtaleverk.....	16
Arbeidsmiljølovens § 14-3.....	16
Arbeidsmiljøloven § 14-4(a).....	17

Arbeidsmiljøloven § 14-9	18
Hovedavtalen.....	18
Spesielt om KS-området.....	19
Tariffavtalene	19
6. Tillitsvalgtes medvirkning – samarbeid med arbeidsgiver, administrasjon og politikere	20
Bli enige om retningslinjer for samarbeid	20
Bli enige om målsetting og strategi	21
Bli enige om virkemidler	21
De gode prosessene	21
Planarbeid	22
7. Erfaringer – evaluering.....	22
Vedlegg 1 Omtale av heltid i ulike tariffavtaler fagforbundet er part i:	23
VEDLEGG 2 DET STORE HELTIDSVALGET 2015	27
VEDLEGG 3 Det store heltidsvalget – en veileder for lokalt arbeid med heltidskultur	29
VEDLEGG 4 Samarbeidsavtale mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og Fagforbundet.....	46
VEDLEGG 5 Tvisteløsningsnemda	49
VEDLEGG 6 Hovedavtalen KS kap. 3	50
VEDLEGG 7 Hovedtariffavtalen KS §2, punkt 2.3	52
Litteraturliste:.....	53

1. Innledning

Fagforbundet har lenge arbeidet aktivt for at ansettelser skal skje i hele stillinger og at deltidsansettelser skal være et unntak fra denne hovedregelen. Dette er noe som reflekteres i Fagforbundets prinsipp- og handlingsprogram for 2017 - 2021.

Heltid er satt høyt på den politiske agendaen. Flere politiske partier, arbeidsgiverorganisasjonene og fagforbund har heltidskultur som viktig målsetting. Men til tross for gode intensjoner og flere gode enkelttiltak så er antallet på deltid omtrent det samme som det var for 10 år siden.

Det er i kvinne­dominert sektor vi ser deltidsstillinger, handel og service yrkene, pleie og omsorgssektoren, sykehusene, skole-fritidsordningen, renhold med mer. Det er pleie og omsorgssektoren vi finner flest antall på deltid og mange små stillinger. Det er ikke uvanlig at det på en sykehjemsavdelingen med 15 årsverk er ansatt 30 personer. Det tilsvarer en gjennomsnittlig stillingsprosent 50%. Det er ingen som kan leve alene på en 50 % stilling i dag. Det tilsier at alle disse som jobber i slike stillinger vil være økonomisk avhengig av en partner, eller annen inntekt fra NAV.

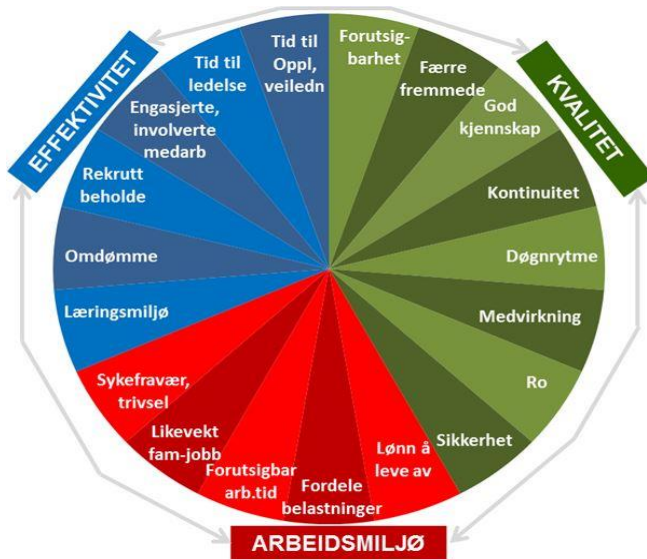
I mange år var jobben for Fagforbundets tillitsvalgte å hjelpe de som aktivt ønsket hel stilling. Det ble gjort en god jobb i mange fagforeninger i forhold til "4-års regelen" (Arbeidsmiljølovens § 14.9-6). Mange av Fagforbundets medlemmer fikk større stillingsstørrelse. Det er også gjort en god jobb i kommuner som har deltatt i ulike prosjekter. Men dette er ikke nok. Vi ser liten endring på statistikken på makronivå.

Fagforbundet har gått fra å si at deltid skal være en mulighet og at den ufrivillige deltiden skal fjernes, til å sette mål om at også kvinne­dominert sektor i arbeidslivet skal ha en heltidskultur. Slik har forbundets måte å jobbe for heltid på blitt endret. Før hadde forbundet fokus på enkeltmedlemmer og hva som kunne gjøres for at de skulle få hele stillinger. Nå er fokuset i større grad hele arbeidsplassen, gjerne også hele kommunen, hele sykehuset. Det er den øverste arbeidsgiver som må ha dette i fokus. Ved å endre fokuset er det muligheter for å endre organiseringen av arbeidskrafta. Det er ikke tvil om at det er organiseringen av kommunal sektor som fører til så mange deltidsstillinger. Mye av driften baserer seg på et sinnrikt ekstravaktsystem, der de ansatte har små faste stillinger og tar ekstravakter på kort varsel.

Mange sier i dag at de ikke ønsker hel stilling, men at de gjerne vil jobbe ekstra når det er behov og de selv har mulighet. Dette legger også mange arbeidsgivere opp til. En slik måte og organisere arbeidskraften på fører til usikkerhet hos øvrige ansatte. «Hvem skal jeg jobbe sammen med i dag? Hvor godt kjent er vedkommende? Hvor lenge ser det siden vedkommende jobbet sist?» En slik organisering fører også til stor usikkerhet hos brukerne. Det blir mange tjenesteytere å bli kjent med og mange og fortelle sin historie til. Mulighetene for feil behandling er større. Måloppnåelse hos bruker blir vanskeligere med 30 ansatte i stedet for 15. Arbeidsgiver bruker forholdsvis mye tid på å få tak i ekstravakter, tid som kunne bli brukt til mer brukerrettet aktiviteter og oppfølging av de ansatte. Dette er en uhensiktsmessig organisering av arbeidskrafta for brukerne av tjenestene, de ansatte og administrasjonen.

2. Hvorfor hele stillinger?

FAFO har forsket en god del på temaet deltidsstillinger, og med ulike vinklinger. Leif Moland fra FAFO er den som har jobbet mest med dette, og sier at hele stillinger er en "vinn - vinn - vinn situasjon". Med det mener han at alle involverte vinner på at man organiserer arbeidskrafta i hele stillinger innenfor pleie og omsorgstjenesten. Det kan illustreres som i figuren under.



Kilde: Fafo, Moland 2015.

De grønne feltene viser de positive effektene for brukere av tjenestene. Brukerne opplever bedre kvalitet på tjenestene blant annet gjennom:

- Mer forutsigbarhet og kontinuitet ved at de har færre mennesker å forholde seg til
- Tjenester tilpasset egen døgnrytme og større ro i hverdagen
- Økt sikkerhet

De røde feltene viser de positive effektene for arbeidstakeren. De ansatte opplever et bedre arbeidsmiljø blant annet gjennom:

- Bedre lønns- og arbeidsvilkår
- Bedre balanse mellom arbeid og familie
- Økt trivsel og lavere sykefravær

De blå feltene Viser de positive effektene for arbeidsgiver. Arbeidsgiver oppnår bedre effektivitet blant annet gjennom:

- Bedre læringsmiljø, og mer engasjerte og involverte medarbeidere
- Bedre omdømme og attraktive som arbeidsgivere
- Mer tid til ledelse

Hele stillinger ville ført til en arbeidsstokk som var kjent med brukerne, som samlet sett ville hatt høyere kompetanse, som kunne brukt tid på brukerne i stedet for å veilede vikarer. Det ville ført til færre feil behandlinger, og brukerne vill bli mer tilfredse. Arbeidsgiver kunne brukt tiden sin på ledelse, fagutvikling. Slike arbeidsplasser er det mye artigere å jobbe på.

Rekruttering

Det vil i framtida være et stort behov for rekruttering av fagfolk til helse og sosial sektoren. Det må sørges for at unge mennesker, som står på terskelen til å ta en utdanning, velger seg yrker innen denne sektoren. Kommunene må fremstå som attraktive arbeidstakere der hele stillinger er normalen. Uten dette vil vi gå glipp av mange unge mennesker som gjerne kunne tenkt seg en fremtid i sektoren, men ikke i små stillinger der man må jakte på ekstravakter for å kunne forsørge seg selv.

Hvordan kan vi utvikle en heltidskultur?

Å endre en deltidskultur til en heltidskultur, skjer ikke over natta. Det finnes ingen enkle løsninger. FAFO ved Heidi Nicolaysen skrev i sin rapport på bestilling fra Fagforbundet, Fellesorganisasjonen (FO) og Musikernes fellesorganisasjon(MFO), at kvinner sosialiseres inn i deltid. De begynner i en deltidsstilling, så får de barn og synes deltid er ok, og når barna er flyttet ut er vanen med deltid stor, samt at det er flott å ha tid til barnebarn.

Fagforbundet har mange slike medlemmer som er fornøyd med en 60% stilling, og så jobber de ekstravakter når de har overskudd til det. De sier at de liker denne fleksibiliteten. Arbeidsgiver legger til rette for dette ved at det alltid er ledige vakter. Å snu dette er ikke lett. Det kan føre til stor motstand, både blant ledere og ansatte. Mange stiller seg spørsmålet; hvorfor endre, når flertallet er fornøyd?

Omorganiseringer er alltid vanskelige prosesser. Vi vet hva vi har, men ikke hva vi får. Da er det tryggere å gjøre det slik vi alltid har gjort. Turnusendringer er omorganisering. Det fører til utrygghet. For mange vil det kunne føre til problemer i privatlivet - det er også en arbeidsplan som skal gå opp hjemme. Vi må derfor gå rolig fram hvis vi skal endre en deltidskultur til en heltidskultur.

KS, Fagforbundet, Sykepleierforbundet og Delta skrev under på en heltidserklæring i februar 2013. Denne ble redigert og signert på nytt i september 2015. I den forbindelse ble det også laget en veileder for lokalt arbeid med heltidskultur. Vedlegg 3 og 4. Denne legger vekt på viktigheten av involvering og gode prosesser i virksomheter når kulturer skal endres. Svært mange legger ikke vekt på dette viktige arbeidet, og går rett på endringene i turnusen.

Heltidserklæringen er på nytt signert i mars 2018. Det er også blitt laget en veileder på hva lokale retningslinjer (jfr Hovedtariffavtale KS – Fagforbundet, vedlegg 5) bør inneholde. Hvilke regler og rutiner skal vi ha for merarbeid, fortrinnsrett, utlysning av stillinger og kompensasjon for å jobbe f.eks. oftere helg enn tredje hver.

Å jobbe for en heltidskultur er en langsiktig og kontinuerlig prosess. En forutsetning for endring er at alle berørte aktører har en felles virkelighetsforståelse, et felles utfordringsbilde og et felles mål. Da blir det lettere å finne virkemidlene i fellesskap. Det er avgjørende at det er et godt samarbeid mellom folkevalgte, ledere, tillitsvalgte og de ansatte i kommunen. Forandring gjennom brede prosesser er viktig for å oppnå varige resultater.

Sjekkliste for lokale prosesser

- Har vi en felles/omforent forståelse av behovet for en heltidskultur?
- Har vi en klar og omforent forståelse av hvem som er berørt?
- Har vi satt oss mål, og et klart ambisjonsnivå?
- Er målene klare for alle?
- Hvilke delmål skal vi ha underveis?
- Har vi en plan for forankring politisk og administrativt?
- Forankring i annet plan- og strategiarbeid hos tillitsvalgte og ansatte
- Har vi oversikt over hvem som skal involveres i prosessen – og til hvilket tidspunkt?
- Har vi arenaer i organisasjonen for å skape gode og involverende prosesser?
- Har vi en plan for videre oppfølging, hvem – og hvordan?
- Hva kreves av ressurser (tid, kompetanse, økonomi)
- Hvordan skal vi implementere videre arbeid
- Hvordan vet vi at vi er på rett vei?

Lykkes man i denne prosessen er veien til tiltak enklere, og fordi alle er godt involvert i prosessene vil man være innstilt på endringer og muligheten til å lykkes er stor.

Forskning

FAFO har skrevet mange rapporter om fenomenet deltidskultur. De har forsøkt å finne ut av hva årsaken er og hvilke tiltak virker.

Om årsak sier Heidi Nicolaysen: at det i hovedsak er begrunnet i et ønske om å bruke mer tid på barn, hjem, familie og fritid. Men det er en forskjell sier hun på Fagforbundets medlemmer og de andre. Nesten ingen av Fagforbundets medlemmer har noen gang jobbet heltid. Deltid er en vane. Kvinner sosialiseres inn i deltid.

De som går i en hel stilling får kommentarer fra sine kollegaer: at du orker å gå i en hel stilling. Det hadde ikke jeg klart. Dette viser at det er mer legitimt i kvinnedominert sektor og jobbe i en deltidsstilling enn det å jobbe hel tid. Ser man på mannsdominerte arbeidsplasser er det svært få som går i deltid.

Det er et fylke i Norge som skiller seg ut og som har mer heltid enn de andre; Finnmark. Årsaken til dette er sier Leif Moland i FAFORapport 2013:37(Heltid i nord – hvorfor lykkes Finnmark?) at Finnmarkskommunene praktiserer en personalpolitikk for å få flere store stillinger/heltidsstillinger. Personalgruppa etterspør hele stillinger i større grad enn det vi ser lenger sør i landet. Spesielt gjelder dette sykepleierne, men også helsefagarbeidere. Kommunene bruker både tradisjonell turnus og alternative arbeidstidsordninger for å kunne tilby de ansatte hele stillinger.

FAFO rapport - Hvordan kan kommunene tilby flere heltidsstillinger?

I 2012 kom FAFO med en rapport som KS hadde bestilt. I rapporten kan man lese at over halvparten av kommunene har over 75 % av sine ansatte i deltidstillinger i pleie- og omsorgssektoren. Arbeidsgiver og tillitsvalgte må ta dette på alvor. I hovedtariffavtalen KS – Fagforbundet § 2.3.1 sier at det som hovedregel skal tilsettes i full stilling. Hvorfor har vi en tariffavtale som langt de fleste ikke klarer å overholde? Hva er det som gjør det vanskelig?

Videre skriver FAFO at det store omfanget av deltid må ses i lys av profesjonaliseringen av omsorgsoppgavene. Kvinner ble yrkesaktive på 1960- og 70 tallet fordi de har hatt anledning til å jobbe deltid. Dette har ført til at det normale er å jobbe deltid i denne sektoren, samtidig som arbeidsgiver har latt det skje.

Når arbeidet må skje til alle døgnetimer åpner det også for at deltid blir økende. Likevel har ikke den mannsdominerte skiftarbeidsplassen dette problemet. FAFO forklarer dette med at pleie- og omsorgssektoren har ulikt behov for arbeidskraft i løpet av døgnet mens industrien har en noe mer lik fordeling av arbeidskraftsbehov døgnet igjennom.

Forskerne mener også at arbeidstidsforkortelsen i 1987 førte til at deltidstillinger økte i antall. Før denne forkortelsen jobbet de ansatte i pleie og omsorgssektorene annen hver helg. Kortere arbeidstid førte ikke til daglig kortere arbeidstid, men de ansatte tok dette ut i mindre helgejobbing. Det ble en praksis på at turnuser i store stillinger medførte arbeid tredje hver helg. For å dekke over hullene i turnusen måtte man ansette folk i små stillinger, som i hovedsak jobbet i helgene.

Når lederne blir spurt om hva årsaken til deltid er, svarer de at de ansatte ikke vil jobbe i større stilling hvis det innebærer mer helg, eller at de må jobbe på andre avdelinger eller ha andre arbeidsoppgaver. Noen ledere mener også at fagforbundets motstand mot lange vakter er avgjørende for at det ikke blir flere hele stillinger. Det er også noe som sier at personalpolitikken er for lite koordinert, og at lederne må samarbeide mer om personalbruken.

Når de deltidsansatte blir spurt om hvorfor de ønsker å gå deltid svarer de følgende:

- Ønsker mer fritid
- Omsorgsforpliktelser

- For slitsomt
- Dårlig helse
- Manglende tilbud fra arbeidsgiver

3. Utgangspunktet er kvalitet

I St.meld.nr.25 (2005-2006) framgår blant annet:

«God omsorg oppstår i samspillet mellom personell, og mellom personell og bruker. Omsorgstjenestene står i dag overfor utfordringer knyttet til en høy andel personell uten helse- og sosialutdanning, en lav andel personell med høgskoleutdanning, høyt sykefravær, avgang til attføring eller uførepensjon, en omfattende bruk av deltidsstillinger, samt at sektoren er preget av få ledere. Utfordringene krever løsninger knyttet til både en økning av kapasiteten og en heving av kompetansen.»

Undersøkelser viser at det er svakheter i helsetjenestetilbudet og den medisinske oppfølgingen av brukere av omsorgstjenester, og også når det gjelder det sosiale og kulturelle tilbudet kommer de kommunale omsorgstjenestene til kort. Dette gjelder både pasienter i sykehjem, brukere av hjemmebaserte tjenester og beboere i omsorgsboliger. Dagens og morgendagens utfordringer krever derfor økt vektlegging av tilpassede tjenester med en tverrfaglig og bred tilnærming, hvor samspillet med den enkelte bruker er i sentrum.

I Stortingsmelding 29 (2012 - 2013); Morgendagens omsorg framgår blant annet:

Kvalitet

Regjeringen har tidligere lagt fram Meld. St. 10 (2012–2013) God kvalitet – trygge tjenester, om kvalitet og pasientsikkerhet i helse- og omsorgstjenesten, blant annet med mål om et mer brukerorientert helse- og omsorgstilbud, en mer aktiv pasient- og brukerrolle, mer systematisk utprøving av nye behandlingsmetoder og bedre kvalitet gjennom kunnskap og innovasjon.

Avtale med KS

Regjeringen og KS har inngått en avtale om utvikling av kvalitet i de kommunale helse- og omsorgstjenestene 2012–2015. Her er partene blant annet enige om å bidra til nyskaping og nytenkning i den kommunale helse- og omsorgstjenesten med et særskilt fokus på mobilisering av medborgeransvar og deltakelse, tidlig innsats, forebygging, rehabilitering og bruk av ny teknologi. Det blir pekt på at kommunene står overfor utfordringer både når det gjelder endringer i alderssammensetningen i befolkningen og

nye yngre brukergrupper med andre behov og preferanser. Disse utfordringene må løses ved best mulig effektiv utnyttelse av de samlede ressursene og gjennom nyskaping: «Partene vil sikre bærekraftige tjenester i framtida gjennom forskning, innovasjon og løsninger som fremmer kvalitet i alle ledd. Partene er enige om at innovasjonsarbeidet i helse- og omsorgstjenestene skal forankres som en del av et helhetlig kommunalt innovasjonsarbeid.

Partene vil i fellesskap:

- Stimulere til innovasjonsarbeid både på nasjonalt, regionalt og lokalt plan, på tvers av sektorer og nivåer, og i samarbeid med næringsliv, organisasjoner og sivilsamfunn
- Samarbeide om utvikling av infrastruktur for kommunalt innovasjonssamarbeid
- Utnytte det kommunale plansystemet til nytenkning, omstilling og gjennomføring av nye måter å jobbe på
- Arbeide med å få på plass løsninger som gjør at brukere som ønsker det kan bo hjemme lengst mulig bidra til å utvikle nye boformer og boligløsninger, blant annet gjennom nye samarbeidsprosjekter
- Bidra til bruk av velferdsteknologi, blant annet gjennom opplæring, kompetanse og organisasjonsutvikling
- Bidra til en framtidsrettet frivillighetspolitikk
- Bidra til en politikk som støtter pårørende som yter omsorg og tilrettelegger for frivillig omsorg»

For å sikre kontinuitet og stabilitet både for brukere og ansatte har Regjeringen og KS forpliktet seg til å legge til rette for å redusere bruk av deltidsstillinger i helse- og omsorgssektoren (avtalen om kvalitetsutvikling i helse- og omsorgstjenesten). Dette er en erkjennelse av at brukernes behov for kontinuitet og kvalitet i tjenesten krever et lavt antall omsorgsytere å forholde seg til for den enkelte. Mange deltidsansatte på en arbeidsplass kan virke negativt inn på arbeidsmiljøet, på kvaliteten og kontinuiteten i tjenesten. Forsøk med nye og mer fleksible arbeidstidsordninger har stor oppslutning både blant brukere, ansatte og ledere, og evalueringene viser at disse ordningene har ført til redusert sykefravær og mindre vikarbruk, og at de i større grad tiltrekker ny arbeidskraft og fungerer rekrutterende. Brukerne får færre personer å forholde seg til og større kontinuitet (Nicolaisen og Olberg 2005; Skålnes m.fl. 2002)

Forskrift om kvalitet i pleie- og omsorgstjenestene for tjenesteyting etter lov av 19. november 1982 nr. 66 om helsetjenesten i kommunene og etter lov av 13. desember 1991 nr. 81 om sosiale tjenester med videre skal bidra til å sikre at personer som mottar pleie- og omsorgstjenester etter kommunehelsetjenesteloven og sosialtjenesteloven får ivarett sine grunnleggende behov med respekt for det enkelte menneskets selvbestemmelsesrett, egenverd og livsførsel, jf. vedlegg 1.

Politisk behandling av kravene til kvalitet vil kunne styrke det systematiske kvalitetsutviklingsarbeidet og øke det lokale engasjementet i forhold til innholdet i

omsorgstjenestene. For å tydeliggjøre ansvaret for tjenestene og sikre at kvalitetskravene blir gjenstand for politisk behandling, bør derfor kravene til kvalitet i medhold av kvalitetsforskriften behandles i kommunestyrene og danne grunnlaget for arbeidet med arbeidstidsordninger, bemanningsdekning og tjenesteinnhold.

Kvalitetsindikatorer innen pleie og omsorg

Statistisk sentralbyrå (SSB) benytter i dag innen noen målbare kvalitetsindikatorer innen pleie og omsorg for alle norske kommuner. Disse målingene (dataene) foreligger på hjemmesiden www.ssb.no/ kostra. Indikatorene er langt fra uttømmende med hensyn til å beskrive kvaliteten på disse tjenestene i den enkelte kommune, men de gir noe informasjon – også sammenliknet med andre kommuner. Indikatorene sier noe om brukerundersøkelser, bemanning, andel enerom på sykehjem m.m. Disse KOSTRA-tallene kan også brukes for å følge utviklingen over tid i den enkelte kommune.

Helsetilsynsloven § 3 pålegger virksomheten å drive internkontroll av organisering og utøvelse av helsetjenester:

§ 3. Plikt til å opprette internkontrollsystem og tilsyn med at det føres internkontroll
Enhver som yter helse- og omsorgstjenester skal etablere et internkontrollsystem for virksomheten og sørge for at virksomhet og tjenester planlegges, utføres og vedlikeholdes i samsvar med krav fastsatt i eller i medhold av lover og forskrifter.
Fylkesmannen skal påse at alle som yter helse- og omsorgstjenester har etablert internkontrollsystem og fører kontroll med sin egen virksomhet på en slik måte at det kan forebygges svikt i tjenestene.

4. Konkrete forslag

Økt grunnbemanning

Et positivt virkemiddel for mer heltid er å øke grunnbemanningen og dermed øke kvaliteten på tjenestene. Dette vil også forhindre/begrense inntak av ekstravakter og vikarer ved fravær. Tillitsvalgte bør prioritere dette som et særlig viktig virkemiddel. Her er det fint å sammenligne bemanningsfaktor for 15 år siden med bemanningsfaktoren i dag. Det er også viktig å finne tall på hvor mange årsverk kommunen brukte på innleie forrige år. Disse midlene kan godt overføres til hele og faste stillinger. Tar man disse midlene fra flere avdelinger kan man lage en eller flere bemanningsenheter/vikarpooler.

Intern utlysning av ledige stillinger

Ved ledig stilling skal deltidsansatte ved intern utlysning tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling. Dette er lovregulert, og på mange områder også tariffregulert. Det er en forutsetning at vedkommende er kvalifisert for stillingen.

Det vises for øvrig til pkt. 4. nedenfor vedr. fortrinnsrett etter Arbeidsmiljøloven.

Kopling av stillinger flere steder i virksomheten

Det kan være et godt virkemiddel å se flere tjenesteområder i sammenheng. Da øker gjerne mulighetene for å kunne slå sammen stillingsbrøker, utnytte vakanser bedre og tilrettelegge vaktordninger. Den enkleste måten å øke den deltidsansattes stillingsstørrelse på er å gi vedkommende større stilling når det oppstår vakanser. Ved å se flere tjenesteområder i sammenheng vil mulighetene for dette øke. Da kan for eksempel en deltidsansatt vaktmester i tillegg gis arbeid i skolefritidsordningen eller en deltidsansatt på dagsenter i tillegg gis en deltidsstilling på sykehjemmet. Dette krever imidlertid vilje, mot og kreativitet både fra arbeidsgiver, tillitsvalgte og ansatte. Derfor er det særlig viktig med et godt forberedt opplegg som alle har vært delaktig i, er godt kjent med og føler seg trygge på.

«Ressursbank»

En slik ordning kan iverksettes ved at det opprettes en vikarpool/ressursbank/bemanningsenhet. De ansatte i denne poolen går i en fast turnus og har faste oppmøtetidspunkt. Når de kommer på jobb får de vite hvor de skal jobbe. Dette vil – i tillegg til å sikre den ansatte større stilling og høyere inntekt – også sikre arbeidsgiveren en mer stabil vikartilgang. En vikarpool må dekke et område som samsvarer med det den ansatte er villige til å jobbe på. Avhengig av størrelse kan det være aktuelt å etablere vikarpool for en hel kommune eller for nærmere bestemte deler av virksomheten. En slik felles vikarpool krever en egen administrering, slik at det blir mulig å ha oversikt over ledige vakter med videre.

For å få økonomi til dette, fordi dette er nye stillinger må man konvertere midler fra ekstravaktbudsjettet til faste stillingsressurser.

Fleksibilitet og mobilitet

De ulike mulighetene for utvidelse av stillingsstørrelse skal være en del av diskusjonen på den enkelte arbeidsplass. Gode prosesser, tillit og trygghet skaper det beste grunnlag for fleksibilitet og vilje til mobilitet. Uten vilje til endringer og vilje til skifte av arbeidssted kan effekten av arbeidet mot mer heltid bli mindre.

Sjekk budsjett – og regnskapstallene!

Det kan være nyttig i arbeidet med å få omgjort flere deltids- til heltidsstillinger å skaffe seg en oversikt over økonomien i virksomheten – særlig knyttet til personalkostnadene. Om eksempelvis virksomheten bruker relativt mye penger på overtid eller vikarer, kan det være grunn til at tillitsvalgt kommer opp med forslag til endret ressursbruk. Det kan da innebære omdisponering av budsjettmidler fra overtid eller vikarbruk til økte faste stillingshjemler. Dette vil samtidig føre til en økt grunnbemanning.

En slik oversikt over hvordan personalkostnadene er budsjettert eller regnskapsført er arbeidsgiver pliktig å fremskaffe. Videre er jo også regnskap og budsjett offentlige dokumenter. Ta kontakt med kompetansesenteret eller omstillingsenheten for veiledning.

Turnusplan og budsjett

Innen pleie- og omsorgsektoren vil det være en naturlig sammenheng mellom turnusplan og budsjett. Er det for eksempel mulig å endre turnusplanen slik at midler kan frigjøres til kvalitativ bedre pleie og omsorg og en mer meningsfylt arbeidssituasjon for personalet? Turnusarbeid er altså budsjettarbeid – og omvendt! En god turnusplan som bruker de menneskelige ressursene best mulig er svært viktig for å få mest mulig ut av budsjettmidlene. Arbeidskraften er som kjent en reproducerbar ressurs forutsatt at arbeidsbelastninger ikke blir større enn mestringsnivåen til den enkelte arbeidstaker. Et slikt perspektiv kan være nyttig å ha med seg i arbeidet med turnusplaner.

Ny organisering av turnus

Turnusordninger – og særlig helgeordninger, særlig i forhold til jobb 2. og 3. hver helg – har en spesiell plass i arbeidstidsdiskusjonen. Mye deltid har oppstått på grunn av ønsket om helgefri. Løsningen på deltidsproblemet er avhengig av at en finner alternative og gode løsninger på helgearbeidet. En utfordring vil for eksempel være å lage turnussystem der en større andel av stillingene er heltidsstillinger samtidig som helgevaktene dekkes. Et alternativ kan være en kombinasjon mellom 2. og 3. hver helg.

Arbeidstid – Turnusalternativer

På mange arbeidsplasser er det innført alternative arbeidstidsordninger som avviker fra vanlig tradisjonell turnus. Noen av arbeidstidsordningene vil kunne bidra til heltid og større fleksibilitet på arbeidsplassene.

Det er imidlertid viktig å vise aktsomhet ved etablering av alternative turnusordninger slik at disse holdes innenfor de rammer som Arbeidsmiljøloven fastsetter. Hvis det er aktuelt å gjøre unntak fra lovens hovedregler, må det inngås en egen tariffavtale i medhold av AML. § 10-12 (4). En slik tariffavtale må godkjennes av Fagforbundet sentralt v/kompetansesenteret.

Modifisert 3+3-modell

I noen kommuner benyttes en modifisert 3+3 modellen. Denne innebærer i sin grunnform at en arbeider 3 dager med påfølgende 3 dager fri gjennom alle ukens dager året rundt. Innenfor denne modellen jobber også arbeidstakere i noen kommuner 80 prosent stilling med 100 prosent lønn. Kommunen har spart penger på sykefravær og vikarbruk.

Når det gjelder en modifisert 3+3 er det i utgangspunktet organiseringen av arbeidstida som er poenget, og ikke en reduksjon i den daglige «belastningen». Erfaringene fra Sverige viser at 3+3 trenger lang forberedelse, men sykefraværet går til gjengjeld ned når ordningen trer i kraft. Likevel er det ikke til å skjule at 3+3 har negative sider, blant annet

fordi den fører til jobb tre helger på rad, noe som vil kreve egen tariffavtale etter AML. §10-12 (4). Alternativet vil kunne være en tilnærmet 3+3-modell, turnus med helgefrekvens 2:5 eller 5:12, evt. turnus med lenger vakter i helgene.

Dagens ordninger med 3. hver helg gir fire arbeidshelger pr. 12 uker (4:12). Ved å øke denne til 5 helger pr. 12 uker (5:12) vil en oppnå fordeler som anført ovenfor, samtidig som en anser merbelastningen på den enkelte for å være moderat. En slik omlegging vil innebære ca. fire arbeidshelger mer pr. år enn dagens ordning. Overgang til helgefrekvens 5:12 kan innføres for alle i turnusen samtidig, eller gradvis etter hvert som «helgestillinger» i driftsenheten blir ledige.

6 timers dag

Flere arbeidsgivere har i den senere tid startet prøveprosjekt med 6-timers dag med full lønnskompensasjon. Denne arbeidstidsordningen har mange positive effekter. Det er ikke først og fremst et helsetiltak, men de forsøkene som er gjort tyder på at de som har fysisk slitsomme yrker blir mindre plaget av muskel- og skjelettsmerter, Videre blir de ansatte mindre utmattet. Kortere dag hjelper også på søvnkvalitet. Mer tid til familie og til de som trenger hjelp og omsorg vil også kunne ha en positiv helseeffekt. Disse effektene kan føre til lavere sykefravær, virke positivt i forhold til rekruttering, utsette behovet for uførhet og pensjonering.

Ønsketurnus

Ønsketurnus har en grunnturnus som ligger fast. Arbeidstakerne kan bytte vakter i et fast system, noe som kan gi en bedre organisering. Det er ikke slik at ønsketurnus i seg selv sikrer ansatte økt stillingsbrøk. Dette er også evaluert av FAFO i rapport 2007:25 «Hva gjør norske kommuner med deltid?» Det er få som jobber etter grunnturnus. Ny ønsketurnus lages med utgangspunkt i grunnturnus og de ansatte bytter/forhandler/fordeler vakter innbyrdes. Dette gir den enkelte arbeidstaker større grad av individuell tilpasning av arbeidstid og fritid, enn om de hadde arbeidet etter grunnturnus. «Merarbeidstimer» plasseres i en «bank» hvor timene kan avspaseres ved et senere tidspunkt. En slik bruk av timebank kan være et viktig bidrag til å sikre fleksibilitet for den enkelte. De negative sidene ved en slik ordning kan være at nye turnuser ikke inneholder samme antall ubekvemme vakter slik at hver enkelt ikke sikres det faste månedlige ubekvemstillegg som i grunnturnus og dermed vil kunne få en lavere lønnsutbetaling. Timebankordning vil også kunne bidra til å dekke over bruk av overtid/merarbeid og kan medføre for sterk konsentrasjon av arbeidstiden i enkelte perioder.

Alternative arbeidstidsordninger

Det vises til informasjonshefte til tillitsvalgte vedrørende alternative arbeidstidsordninger, hvilke problemstillinger som kan oppstå og forslag til mulige løsninger.

Hva kan tillitsvalgte gå med på?

Innføring av alternative arbeidstidsordninger forutsetter at ledere, ansatte og tillitsvalgte er motiverte og positive. Forut for innføringen av nye arbeidstidsordninger, må de lokale parter diskutere og avklare hvilke forutsetninger som skal legges til grunn og hvilke modell som skal velges. Modellen må ikke være i strid med lov- og avtaleverkets bestemmelser om arbeidstidsordninger, godtgjøringer osv. Det tenkes da særlig på AML. kap. 10 om arbeidstid samt tariffavtalens bestemmelser om ubekvemstillegg, overtid, fritid og pensjonsgivende tilleggslønn. Alle typer turnus vil som regel kreve gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. Dette og andre forhold krever skriftlig avtale med tillitsvalgte.

Ved innføring av alternative arbeidstidsordninger er det viktig å sikre arbeidstakerne helse, velferd og mulighet for å utøve yrket innen faglige forsvarlige rammer, for eksempel at arbeidstakerne ikke får redusert lønn/sykelønn/ fødselspenger «etter oppsatt turnus» og dermed mister trygd og pensjonsrettigheter. Retten til kompensasjon for overtid og forskjøvet arbeidstid må sikres. Dette gjelder også rettigheter til at fritid opprettholdes som etter grunnturnus, spesielt ekstra fri på «røde» dager (F3) og erstatningsfri (F5) når den lovbestemte ukefridag (F1) faller på en bevegelig helligdag.

Når det gjelder AML. § 10-12 (4) skal unntak behandles særskilt. I Fagforbundet er det kompetansesentrene som er saksbehandlere på inngåelse av slike tariffavtaler etter bestemte regler.

5. Lov- og avtaleverk

Arbeidsmiljøloven § 14-1(a)

Arbeidsgiver er pliktig til å innkalle tillitsvalgte minst en gang i året for å drøfte bruken av deltidsstillinger i virksomheten. Det skal gjennomføres reelle drøftinger. Det betyr at arbeidsgiver må gi tilstrekkelig informasjon og legge frem nødvendig dokumentasjon i forkant av drøftingene, slik at de tillitsvalgte kan sette seg inn i saken og foreta egne undersøkelser. Denne paragrafen kom i 2014. Årsaken er at arbeidsgiver skal ha et bevisst forhold til bruken av deltidsstillinger i sin virksomhet. I slike drøftinger kan man sammen enes om tiltak til hvordan man skal kunne øke stillingene til de ansatte.

De fleste hovedtariffavtalene har lignede bestemmelser.

Arbeidsmiljølovens § 14-3

Retten til å utvide stilling fra heltid til deltid er regulert i Arbeidsmiljølovens §14-3. Lov om statsansatte har egne regler for fortrinnsrett.

Etter AML § 14-3 er hovedregelen at den som hevder fortrinnsrett til utvidelse av stilling, må ta hele stillingen som er utlyst. Det er imidlertid anledning til å avtale løsninger som innebærer at partene kan avtale at den ledige stillingen blir besatt delvis av en fortrinnsberettiget deltidsansatt. Det er også uttalt i forarbeidene til AML §14-3 at dersom den utlyste stilling kun er en mindre stillingsbrøk, og denne kan kombineres med den stillingsandel vedkommende har, er utgangspunktet at vedkommende kan utøve fortrinnsrett. Her må en også se på vesentlige ulemper dette vil medføre. Det kan tenkes at virksomheten må ansette flere for å dekke opp for eksempel helgearbeid for å unngå å komme i konflikt med reglene om ukentlig hvile. Det samme gjelder også dersom andre arbeidstakere må utføre arbeid på ubekvemme tidspunkter fordi det blir færre å fordele arbeidet på. Ved bruk av aml §14-3 må en derfor på forhånd og på bredt grunnlag vurdere hvilke vesentlige ulemper praktiseringen av bestemmelsen vil påføre både virksomheten og øvrige arbeidstakere.

Aml § 14-3, siste ledd, fastslår at fast deltidsansatt prioriteres før en midlertidig ansatt med alminnelig fortrinnsrett etter aml § 14-2, andre ledd, første punktum.

Valg av utlysningsform styrer ikke det materielle grunnlaget. Med andre ord - en fortrinnsrett internt «blir ikke borte» ved at det utlyses eksternt. I utgangspunktet går alle med fortrinnsrett «foran» en eventuelt bedre kvalifisert ekstern søker.

Det er i medhold av aml § 14-3 nr. 4 etablert en egen tvisteløsningsnemnd. Nemnda skal avgjøre visse tvister etter loven, blant annet tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte, se vedlegg 6.

I slike saker (aml § 10-2 andre, tredje og fjerde ledd, § 10-6 tiende ledd og § 14-3) skal tvistesak fremmes senest innen fire uker etter at arbeidsgiver avslo krav fra arbeidstaker.

Se for øvrig:

<http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78505>

Tillitsvalgte må bistå medlemmene i arbeidet med saksfremstillingen for tvisteløsningsnemnda. Tillitsvalgte kan i denne sammenheng søke bistand hos Kompetansesenteret.

Arbeidsmiljøloven § 14-4(a)

Denne paragrafen i arbeidsmiljøloven gir ansatte som har jobbet utover avtalt arbeidstid jevnlig de siste 12 måneder stilling tilsvarende faktisk arbeidstid. Loven kom i 2014. Det presiseres i lovteksten at tolv månedersperioden regnes bakover i tid fra det tidspunkt arbeidstaker fremmet krav etter bestemmelsen. Dette gjelder ofte deltidsansatte som tar ekstravakter utover sin ordinære stilling. Bestemmelsen gjelder uavhengig av om det er økt arbeidsmengde, sykefravær eller andre forhold som begrunner behovet.

Kravet om "jevnlig" merarbeid innebærer at arbeidet må ha en viss hyppighet eller omfang. Det er ikke tilstrekkelig å kun ta ekstravakter i forbindelse med ferietiden. Hovedpoenget er at ekstraarbeidet skal fremstå som en del av en etablert praksis. Tvilstilfeller kan forelegges tvisteløsningsnemnda.

Den deltidstilsatte som får tilbud om utvidet stilling kan ikke selv velge arbeidssted. Arbeidstaker må også akseptere samme omfang av ubekvemme vakter som i merarbeidet, dersom arbeidsgiver krever dette. Det betyr at har du jobbet annenhver helg, er det stor sannsynlighet for at du blir tilbudt en turnus med annenhver helg.

Bestemmelsen om utvidet stilling gjelder ikke dersom arbeidsgiver kan dokumentere at virksomheten ikke har behov for merarbeid fremover.

Arbeidsmiljøloven § 14-9

Denne paragrafen i arbeidsmiljøloven ble tidligere kalt 4-års regelen. Den ble endret noe i 2015. Loven lister opp en rekke faktorer som må være til stede for å kunne ansette folk midlertidig. Dersom noen er ansatt midlertidig fordi arbeidet er av midlertidig karakter, kan vedkommende kreve seg fast ansatt hvis man har gått i en slik stilling i fire år. Dersom noen har gått i et eller flere andre navngitte vikariater i tre år kan man også kreve seg fast ansatt.

I 2015 ble loven endret slik at man kunne ansette folk midlertidig uten vilkår i inntil ett år. Har en arbeidstaker gått midlertidig slik i et år for deretter å gå to år i diverse vikariater, åpner loven for at man kan kreve fast ansettelse etter tre år i et slikt ansettelsesforhold.

Lovhjemmelen sier at man kan kreve fast ansettelse etter 3 og 4 år, men grunnbemanningslæren som er en domstolskapt lære sier at man kan kreve seg fast ansatt dersom den ansatte har fylt et "stabilt og påregnelig vikarbehov" i virksomheten, forutsatt at virksomheten uten vesentlig ulempe heller kunne ha økt grunnbemanningen i stedet for å benytte seg av midlertidig ansatte. Det finnes tre høyesterettsdommer som fastsetter dette prinsippet. Den mest kjente for Fagforbundet er «Ambulansedommen» der en ansatte fikk fast ansettelse etter å ha gått som vikar i 14 måneder.

Dette har vært en viktig lovhemmel for Fagforbundet. I 2007 vant forbundet en sak i Granvin kommune der tre hjelpepleiere og en assistent fikk fast ansettelse i større stillinger fordi de hadde gått som ekstravakter i flere år. Vi har mange gode tillitsvalgte rundt omkring i landet som bruker denne dommen aktivt for å få økt stillingsprosent til medlemmene våre.

Hovedavtalen

I Hovedavtalene innenfor de ulike tariffområdene er det inntatt bestemmelser om samhandlingen/samarbeidet mellom og plikter og rettigheter for arbeidsgiver og organisasjonene/fagforeningene/tillitsvalgte.

Det vises HA i KS § 3-1 og § 3-2, jf. vedlegg 7.

Tilsvarende bestemmelser finnes i Hovedavtalen i Spekter-området del II, kap VII, i statens Hovedavtale del I og Hovedavtalen i Oslo kommune kap. 3

Spesielt om KS-området

I formålsbestemmelsen i Hovedavtalen understrekes det at det skal legges til rette for god samhandling mellom partene på alle nivåer. Det pekes også på at en positiv videreutvikling av kvalitativt gode tjenester, forutsetter samarbeid mellom arbeidsgiver, de ansatte og deres organisasjoner.

De sentrale parter skal gjennomføre kontaktmøter to ganger pr. år. Sentralt kontaktmøte har blant annet som formål å bidra til at partene lokalt følger hovedavtalens intensjoner og kan drøfte konkrete uenighetssaker.

Andre temaer for kontaktmøte kan være fornying og kvalitet, strukturspørsmål og oppfølging av nasjonale reformer i kommunal sektor.

Det er også etablert tilsvarende drøftingsarena lokalt i del B §4 Partssammensatte utvalg, tredje ledd:

«Utvalget drøfter dessuten kvalitets-, fornyings- og utviklingstiltak, oppfølging og implementering av nasjonalt vedtatte reformer, resultater fra KS sine kontakter med statlige myndigheter samt oppfølging av saker fra sentralt kontaktmøte.»

Tariffavtalene

Hovedtariffavtalene inneholder bestemmelser som gjør det mulig for deltidsansatte å øke sin stillingsbrøk inntil hel stilling når det lyses ut en stilling de er kvalifisert for, for eksempel KS kap.1 § 2, pkt. 2.3, se vedlegg 7.

Det framgår av bestemmelsen at det skal etableres lokale retningslinjer med formål om øke antall heltidstilsatte.

I vedlegg 2 til HTA er det inntatt:

Lokale retningslinjer- heltidskultur:

Elementer som bør tas opp i retningslinjene kan bl.a. være:

- Bruk av fortrinnsrett
- Merarbeid
- Utlysning av stillinger
- Kompensasjon

Tilsvarende bestemmelser finnes i flere av de andre tariffavtalene Fagforbundet er part i, se vedlegg 2

6. Tillitsvalgtes medvirkning – samarbeid med arbeidsgiver, administrasjon og politikere

Forankring

Et godt utgangspunkt for arbeidet med heltid/deltid er et tillitsfullt samarbeid i virksomheten. Et slikt samarbeid starter gjerne med tanker, ideer, samtaler, diskusjon om muligheter, vurdering av behov, påpeking av de positive sider, tilrettelegging av gode prosesser m.v. Samspillet og samarbeidet mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver vil være avgjørende for et godt resultat. Erfaring så langt viser at fokus på problemstillingene og prosessene lokalt i seg selv har positiv virkning.

Gjennom trepartssamarbeidet i "Saman om ein betre kommune" og modellkommuneprogrammet har en oppnådd gode resultater når det gjelder økt stillingsstørrelse.

Det er viktig å sikre at arbeidet har rot i organisasjonen. Undersøkelser viser at det er viktig med politisk forankring lokalt og vilje til å ta utfordringen om å redusere deltidsandelen. Dette vil skape nødvendig forankring hos oppdragsgiver, og være grunnlaget for videre arbeid både i administrasjonen og for tillitsvalgte. Samtidig vil dette bety mye også når det gjelder forankringen av arbeidet blant de berørte ansatte. Det er viktig å poengtere de positive effektene, – som kan være bedre tjenester, bedre kontinuitet, bedre lønn, bedre pensjon, bedre arbeidsmiljø m.v. Uten den nødvendige forståelse og interesse vil det være vanskelig å få effekt av et slikt omstillingsarbeid. Planleggingsarbeidet kan ta lenger tid og er helt nødvendig for å få til et godt resultat. se vedlegg 4

Erfaringen fra det arbeidet som så langt har vært gjort er at det er nødvendig å tilføre tjenestene ekstra midler over budsjettet.

Bli enige om retningslinjer for samarbeid

Overgang fra deltid til heltidskultur bør være en utviklingsprosess/omstillingsprosess. Derfor er det viktig å bli enige om hvordan arbeidet skal organiseres. Tillitsvalgtes rett til medvirkning må ligge til grunn. Det er fornuftig å ta opp spørsmålet om felles «kjøreregler» så tidlig som mulig i prosessen. Dette vil virke forpliktende både for arbeidsgiver og tillitsvalgte, og det vil skape orden og trygghet i hele omstillingsprosessen. Slike retningslinjer for samarbeid bør inneholde noe om

hensikt/mål, arbeidsmetoder, ressursbruk, mønster for samarbeid (drøftinger/forhandlinger basert på hovedavtalebestemmelsene), informasjon, tidsfrister med videre. Retningslinjer for samarbeid bør utformes skriftlig.

Bli enige om målsetting og strategi

Det er viktig å bygge opp en strategi for arbeidet med hele eller større stillinger. En slik prosess kan ta lang tid. Derfor er det fornuftig å komme til enighet om målsetting og prioritering. Et eksempel kan være å bli enige om at stillinger – innen en bestemt tidsfrist – ikke skal være mindre enn en viss prosent. Det er også mulig å legge til rette for en trinnvis oppbygging mot hel stilling, ved at en øker stillingsstørrelsen gradvis på bestemte tidspunkter. En kan også bli enige om at man utlyser kun hele stillinger selv om stillingen som ble ledig kun er en 25% stilling.

Dersom en ikke kan ta hele virksomheten under ett, vil det bli nødvendig å prioritere hvilke stillinger som skal omgjøres til større stillinger/heltidsstillinger først. Dette bør bestemmes blant annet ut fra praktiske og tjenestemessige hensyn.

Bli enige om virkemidler

Dersom en virksomhet skal lykkes med å få flere over på heltid, er det viktig å komme til enighet om virkemidler. I tillegg til en god og hensiktsmessig prosess vil metodene og virkemidlene være helt avgjørende. Virkemidlene må diskuteres på et tidlig stadium i prosessen, og bør nedfelles skriftlig. Dette vil skape trygghet og orden i de ulike faser av arbeidet, og vil hindre at partene kommer i tvil om hva som skal gjøres. I et endrings- eller omstillingsarbeid er det viktig å være kreativ og fleksibel. Dette er lettest når det er trygghet og tillit mellom partene.

De gode prosessene

Overgang fra deltids- til heltidskultur handler i stor grad om ny organisering av arbeidsoppgavene. All endring på en arbeidsplass skaper som regel usikkerhet, utrygghet og frustrasjon. For å motvirke dette er det viktig å få etablert et samarbeid som ivaretar tillitsvalgtes medvirkning. Tillitsvalgte har rett til medvirkning i endringsprosesser. Dette er fastsatt i Hovedavtalen for de respektive tariffområder.

Tillitsvalgte vil i mange tilfeller være en drivkraft og initiativtaker når det gjelder heltid/deltidsarbeidet. Den motivasjon og inspirasjon som finnes hos den tillitsvalgte er særlig viktig i virksomheter der arbeidstakerne ikke er så opptatt av endringer i riktig retning.

For å lykkes i dette arbeidet er man helt avhengig av et godt samarbeid mellom administrasjonen og de tillitsvalgte. En større sjanse for å lykkes får man også om man i kommunal sektor også involverer politikerne, trepartssamarbeid.

Planarbeid

Det må legges ned et betydelig arbeid i å lage gode verktøy. Retningslinjer er nødvendig, og det er mye lettere å bli enige om gode retningslinjer i fredstid enn når man står midt oppe i konflikten. Disse retningslinjene må forholde seg til fortrinnsretten, hvordan løser vi denne? De må forholde seg til 1 årsregelen og grunnbemanningslæren. De må forholde seg til ansiennitet, hvordan foregår utlysning og ansettelser. Regler og rutiner rundt dette er det fint å ha enighet om.

7. Erfaringer – evaluering

Evaluering sikrer kontinuerlige forbedringer, gir tilfredsstillende dokumentasjon av arbeidet og avdekker sviktende kvalitet. For å kvalitetssikre arbeidet er det derfor viktig at det gjøres en vurdering av planlagte, pågående og avsluttede prosjekter, virkemidler og tiltak.

Slik evaluering må skje i forhold til:

- reduksjon av deltid
- kvaliteten på tjenestene
- arbeidsmiljøet
- den enkelte arbeidstaker (som har fått utvidet stilling)

Vedlegg 1 Omtale av heltid i ulike tariffavtaler Fagforbundet er part i:

Omtale av heltid i ulike tariffavtaler Fagforbundet er part i:

KS

§ 2.3 Deltid/midlertidig tilsatt

Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling. Unntak drøftes med de tillitsvalgte med mindre det er åpenbart unødvendig

Ved ledighet foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av vdelidsstillinger.

Ved ledig stilling skal deltidstilsatte ved intern utlysning i kommunen/virksomheten* tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen.

Arbeidsgiver skal informere og drøfte prinsippene for bruk av deltidstillinger med de tillitsvalgte minst en gang i året. Det skal utarbeides lokale retningslinjer med formål om å øke antall heltidstilsatte. Det vises til vedlegg 2

Vedlegg 2

Lokale retningslinjer- heltidskultur:

Elementer som bør tas opp i retningslinjene kan bl.a. være:

- Bruk av fortrinnsrett
- Merarbeid
- Utlysning av stillinger
- Kompensasjon

Spekter

Overenskomsten del A2, område 10 – punkt 1.7

Det skal som hovedregel tilsettes i 100% stilling med mindre arbeidsgiver vurderer at det er nødvendig behov for deltidstilling.

Ved ledig stilling har deltidstilsatte fortrinnsrett til utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil 100% stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen, fremfor at arbeidsgiver foreta ny ansettelse i virksomheten, jf. AML § 14-3

Arbeidsgiver skal generelt informere og drøfte bruk av deltidstillinger med de tillitsvalgte. De lokale parter skal drøfte og utarbeide retningslinjer for bruk av deltidstillinger.

Staten

Staten har ikke noe i sin tariffavtale på rett til hel stilling.

Her vil det være viktig og bruke arbeidsmiljøloven, §§ 14-3, 14-4a og 14-9(5).

Virke

Her har vi 7 overenskomster:

Spesialisthelsetjenester – korresponderer med Spekter område 10

Helse og sosial tjenester – korresponderer med KS

Utdanning – korresponderer med KS
Barnehager – korresponderer med KS
Virksomheter – korresponderer med staten
Museer og andre kulturinstitusjoner – korresponderer med staten
Høgskoler – korresponderer med staten
Overenskomster som korresponderer med KS og Spekter område 10 har tekster i sin avtale som sier noe om retten til hel stilling.

4 avtaler i Virke – §2.3

Det skal som hovedregel ansettes i full stilling, med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier noe annet
Arbeidsgiver skal minst en gang i året generelt informere og drøfte prinsippene om bruk av deltidsstillinger samt drøfte og utarbeide retningslinjer for bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte. Det samme gjelder for bruk av innleid arbeidskraft og midlertidig ansettelser jf arbeidsmiljølovens bestemmelser om midlertidig stillinger. Unntatt herfra er vikariater.

Ved ledighet i stilling har deltidsansatte i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser om fortrinnsrett rett til utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil 100% stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten.

3 avtaler i Virke

Disse korresponderer med staten og har ingen bestemmelser på heltid/deletid.
For tillitsvalgte her vil det være viktig og bruke arbeidsmiljøloven,
§§ 14-3, 14-4a og 14-9(5).

Private barnehagers landsforbund (PBL)

Hovedtariffavtalen §2.2

Arbeidsgiver fastsetter antall stillinger og størrelsen på disse innenfor rammen av lov om barnehager med forskrifter. Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling.
Ved ledig stilling skal deltidsstiltsatte ved intern utlysning tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen, jf Aml §14-3

Arbeidsgiver og tillitsvalgte drøfter hvordan det kan tilstrebes redusert bruk av deltidsstillinger.

Arbeidsgiver skal informere og drøfte prinsippene for bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte minst en gang i året.

FUS

Hovedtariffavtalen §2.2

Arbeidsgiver fastsetter antall stillinger og størrelsen på disse innenfor rammen av lov om barnehager med forskrifter. Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling.
Arbeidsgiver skal informere og drøfte prinsippene for bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte

Kirkens arbeidsgiverorganisasjon(KA)

Hovedtariffavtalens § 2.3

Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling, med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier noe annet.

Arbeidsgiver skal informere og drøfte prinsippene for bruk av deltidstillinger med de tillitsvalgte

Ved ledig stilling skal deltidstilsatte ved intern utlysning tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen.

De lokale parter skal drøfte utarbeidelsen av retningslinjer for hvordan det kan tilstrebes bruk av deltidstillinger. Det vises til vedlegg 5 "Lokale retningslinjer for redusert bruk av deltid"

Vedlegg 5

Lokale retningslinjer for redusert bruk av deltid bør bl.a. inneholde:

Deltidstilsatte skal melde fra om de ønsker utvidet stilling.

Ved ledighet foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av deltidstillinger.

Det er ingen forutsetning at den deltidstilsatte skal måtte ta hele den ledige stillingen.

Det bør vurderes om deltidstilsatte gjennom kompetanseheving kan kvalifiseres til å få utvidet sitt arbeidsforhold.

NHO, pleie og omsorgsoverenskomsten

Overenskomstens §2

Ledige stillinger utlyses internt. Ansatte har, når det ikke er saklig grunn til å fravike dette, fortrinnsrett til å øke sin stillingsbrøk, forutsatt at dette kan innpasses i bedriftens turnusordning.

Partene er enige om at flest mulig skal ha heltidsstilling. Utover dette vises det til Hovedavtalens kap.9

Hovedavtalens kap. 9

Dette kapittelet omhandler informasjon, samarbeid og medbestemmelse. Det er ingen paragraf som går direkte på deltid slik vi kjenner det fra de andre tariffavtalene, men § 9.3 drøftelser om bedriftens ordinære drift kan brukes. Bedriftens skal drøfte med de tillitsvalgte de alminnelige lønns og arbeidsforhold ved bedriften. Med bakgrunn i denne paragrafen kan tillitsvalgte be om drøftinger i forbindelse med rett til hel stilling.

Oslo kommune

Overenskomsten §2.1

Det skal som hovedregel ansettes i full stilling med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier noe annet. Dersom forholdene ligger til rette for det gis deltidansatte, ved ledighet i stilling, fortrinnsrett til å utvide sin arbeidsavtale inntil hel stilling. Det forutsettes at den deltidstilsatte er kvalifisert for stillingen.

De lokale parter skal drøfte utarbeidelsen av retningslinjer for hvordan redusert bruk av deltidstillinger kan oppnås.

De lokale retningslinjer skal bl.a. inneholde:

Prinsipper for unntak fra hovedregelen om ansettelse i full stilling

Deltidstilsatte skal melde fra om de ønsker utvidelse av stilling

Ved ledighet foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av deltidsstillinger

Vurdering av om og eventuelt hvordan aktuelle arbeidstakere kan få utvidet stilling

Det bør vurderes om deltidstilsatte gjennom kompetanseheving kan kvalifiseres til å få utvidet sitt arbeidsforhold.

VEDLEGG 2 DET STORE HELTIDSVALGET 2015



FAGFORBUNDET



EN ARBEIDSTAKER-
ORGANISASJON I YS



NORSK
SYKEPLEIERFORBUND

DET STORE HELTIDSVALGET 2015

KS, Fagforbundet, Delta og Norsk Sykepleierforbund (NSF) vil intensivere arbeidet med å redusere deltidsarbeid og utvikle en heltidskultur i pleie- og omsorgssektoren. En heltidskultur er avgjørende for å:

Sikre kvalitet i tjenestene

Fremme kommunene som en attraktiv arbeidsgiver også i framtida.

Utnytte ubenyttet, kompetent arbeidskraftpotensiale

Fremme et godt og lærende arbeidsmiljø, som frigir tid til ledelse.

Deltidsarbeid over tid gir den enkelte arbeidstaker både mindre inntekts- og kompetanseutvikling og framtidige pensjonsrettigheter. En sektor med heltidskultur vil styrke kvinners tilknytning til arbeidslivet, og blir i tillegg mer attraktiv for menn.

For brukere av tjenestene er det viktig at kommunesektoren blir organisert med hele stillinger. Brukerne vil da oppleve større forutsigbarhet og trygghet i hverdagen. De får færre ansatte å forholde seg til, og møter ansatte som kjenner dem og deres situasjon godt. Mer heltid frigjør tid til brukerrettet arbeid. Det sikrer større kontinuitet for brukere og ansatte, og gir færre rapporteringspunkter.

Siden den første erklæringen ble inngått i 2013, har heltidskultur vært satt på dagsordenen i kommunesektoren på ulike måter. Mange kommuner har kommet et stykke på vei mot en heltidskultur. Likevel har ikke dette vært nok for å nå målet om en kommunesektor basert på hele stillinger, slik Hovedtariffavtalen legger til grunn.

En felles retning på arbeidet vil fortsatt være:

Kommunesektoren skal være en attraktiv arbeidsgiver som tiltrekker seg tilstrekkelig og kompetent arbeidskraft. Heltidsarbeid skal derfor være hovedregelen.

De gode og hensiktsmessige løsninger for å utvikle en kommunal heltidskultur må finnes lokalt. Det lokale handlingsrommet må tydeliggjøres og tas i bruk, innenfor sentralt fastsatte rammer.

Tjenestene i kommunal sektor kan organiseres med et mangfold av arbeidstidsordninger som er tilpasset brukernes behov for gode, trygge og forutsigbare tjenester både på ukedagene og i helg.

En heltidskultur skal bygges på arbeidstidsordninger som ivaretar de ansattes helse, verne- og velferdsmessige behov. Arbeidstidsordningene skal muliggjøre full yrkesdeltagelse frem til pensjonsalder.

Kommunene må selv finne løsninger for hensiktsmessig bemanning, der det tas høyde for virksomhetens faktiske behov.

Ledige deltidsstillinger bør brukes til å øke stillingsandelen til andre deltidsansatte framfor å lyse ut ny deltidsstilling. Dersom det likevel vurderes hensiktsmessig å lyse ut stillingen, bør den lyses ut som full stilling.

For at kommunesektoren skal være en attraktiv arbeidsplass i framtida, er det viktig at nyutdannede tilbys faste hele stillinger.

For å lykkes i å utvikle en heltidskultur, er det avgjørende med et godt samarbeid mellom de folkevalgte, ledere, organisasjonenes tillitsvalgte og ansatte i kommunen. God forankring gjennom brede prosesser er avgjørende for å oppnå varige resultater. Partene mener derfor at dette må vektlegges sterkere i det videre arbeidet med å utvikle en heltidskultur i kommunesektoren.

Partene vil følge opp erklæringen gjennom en forpliktende handlingsplan som blant annet omfatter opplæring av folkevalgte, ledere og tillitsvalgte. I tillegg har partene utviklet en veileder som kan være til hjelp i det lokale arbeidet.

Lasse Hansen
KS

Mette Nord
Fagforbundet

Erik Kollerud
Delta

Eli Gunhild By
Norsk sykepleierforbund

Oslo, 28. september 2015

VEDLEGG 3 Det store heltidsvalget – en veileder for lokalt arbeid med heltidskultur



Forord

I februar 2013 inngikk KS, Fagforbundet, Delta og Norsk Sykepleierforbund (NSF) en erklæring om «Det store heltidsvalget» - også kalt Heltidserklæringen. Mye har skjedd i kommunene siden erklæringen ble inngått. Vi har fått mer kunnskap, og mange kommuner har satt heltidskultur på dagsordenen. Målet om en kommunesektor basert på hele stillinger er fortsatt langt unna.

Partene ønsker derfor å intensivere arbeidet med å redusere deltidsarbeid og utvikle en heltidskultur i sektoren. Utfordringene er fortsatt spesielt store i helse- og omsorgssektoren. Det er et stort arbeidskraftpotensial i å redusere deltid og å øke stillingene til de som i dag jobber i sektoren. Videre er det viktig å legge til rette for at nye stillinger kan lyses ut som hele stillinger. Dette er avgjørende for å sikre kvalitet og tilstrekkelig kompetanse i tjenestene både i dag og i framtida.

Evalueringen av Heltidserklæringen¹ og prosjektene som kommunene jobber med lokalt, peker på tre utfordringer:

Det er behov for mer kunnskap hos alle berørte aktører om de positive effektene av heltid, og hva som skal til for å lykkes

Det er behov for bredere forankring og samarbeid mellom folkevalgte, ledere og tillitsvalgte

Det er behov for å tydeliggjøre betydningen av Hovedtariffavtalen, og bestemmelser knyttet til utvikling av en heltidskultur

Veilederen skal synliggjøre hvorfor det er viktig å jobbe for en heltidskultur og hvordan gode lokale prosesser er en forutsetning for å lykkes. Vi håper veilederen vil bidra til økt kunnskap, refleksjon, inspirasjon og at den vil være til hjelp i det lokale arbeidet. Det er der jobben må gjøres!

Lasse Hansen

Mette Nord

Erik Kollerud

Eli Gunhild By

KS

Fagforbundet

Delta

Norsk sykepleierforbund

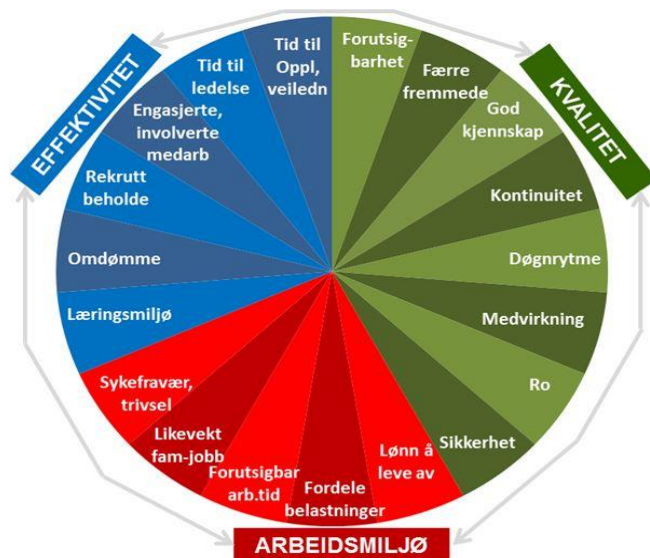
¹ Partene gjennomførte en Questbackundersøkelse i kommunene vinter 2015.

Om å ta det store heltidsvalget

Hvordan vil vi at framtidens omsorgstjenester skal være?
Vil vi anbefale våre barn å utdanne seg til omsorgssektoren?
Hva innebærer det for oss å ta det store heltidsvalget – vil vi ta det?
Hva mener vi med heltidskultur hos oss?
Er det et mål at alle jobber heltid hos oss?
Er det mulig/ønskelig å utvikle en heltidskultur hos oss, og hvor lang tid vil det ta?
Hvorfor jobber de ansatte deltid hos oss?
Hvorfor er det viktig med en heltidskultur hos oss?
Hva vil en heltidskultur innebære for ledere og ansatte?
Hva vil en heltidskultur innebære for brukerne våre?
Hvor mange ansatte skal brukerne forholde seg til i løpet av en turnusperiode?

Hvorfor trenger vi å jobbe for en heltidskultur?

En heltidskultur er helt avgjørende for å møte framtidens kompetansebehov. Vi har mye forskning og kunnskap som viser at heltidskultur og store stillinger har mange positive betydninger både for arbeidsgiver, arbeidstakere og ikke minst brukere/innbyggere. Heltidskultur er et «kinderegg»! De positive effektene er tydelig oppsummert i dette «hjulet». (Kilde: Fafo, Moland 2015)



De blå feltene viser de positive effektene for arbeidsgiver. Arbeidsgiver oppnår bedre effektivitet blant annet gjennom

Bedre læringsmiljø, og mer engasjerte og involverte medarbeidere

Bedre omdømme og attraktivitet som arbeidsgiver

Mer tid til ledelse

De røde feltene viser de positive effektene for arbeidstakerne. De ansatte opplever et bedre arbeidsmiljø blant annet gjennom

Bedre lønns- og arbeidsvilkår

Bedre balanse mellom arbeid og familie **Økt trivsel og lavere sykefravær**

De grønne feltene viser de positive effektene for brukere av tjenestene. Brukerne opplever bedre kvalitet på tjenestene blant annet gjennom
Mer forutsigbarhet og kontinuitet ved at de har færre mennesker å forholde seg til
Tjenester tilpasset egen døgnrytme og større ro i hverdagen
Økt sikkerhet

Ta for dere de ulike elementene i «hjulet». Hva betyr disse for oss?
Som arbeidsgiver/leder
Som ansatt/ tillitsvalgt
Som bruker/pårørende/innbygger
På hvilke områder har vi mest å hente om vi får en heltidskultur hos oss?

«Den gode sirkel» - bedre tjenestekvalitet

En annen måte å synliggjøre de positive effektene ved heltidskultur på, er å vise hvordan disse forsterker hverandre og utvikler seg til en god sirkel, hvor resultatet er bedre tjenestekvalitet (Kilde. Fafo/Moland 2015).

Attraktiv arbeidstidsordning

Store stillinger, færre ansatte



Hva er våre utfordringer for å komme inn i den «gode sirkelen», og hvor ser vi mulighetene?

Hvordan kan vi i større grad se arbeidstidsordninger og heltid i sammenheng med kvalitetsutvikling?

Hvordan skal vi utvikle en heltidskultur?

Å utvikle en heltidskultur handler om mer enn turnusordninger og å få helgene til «å gå opp». Det handler om holdninger, forankring, normer for «hvordan vi har det/ gjør det

hos oss». Å utvikle en heltidskultur handler om organisasjonsendring med politisk vilje, tydelig ledelse, engasjerte tillitsvalgte og ansatte som jobber for samme mål i samme retning.

Det er viktig å tenke på at det ikke finnes snarveier. Å jobbe for en heltidskultur er en langsiktig og kontinuerlig prosess. En forutsetning for endring er at alle berørte aktører har en felles virkelighetsforståelse, et felles utfordringsbilde og et felles mål. Da blir det også lettere å finne virkemidlene i fellesskap. Utvikling av heltidskultur innebærer store omstillinger! (Moland 2015)



(Kilde: KS Arbeidsgivermonitor 2014)

Gode prosesser gir varige resultater

For å lykkes i å utvikle en heltidskultur, er det avgjørende med et godt samarbeid mellom de folkevalgte, ledere, tillitsvalgte fra alle berørte organisasjoner og de ansatte i kommunen. God forankring gjennom brede prosesser er avgjørende for å oppnå varige resultater. Det er viktig at dette vektlegges enda mer i det videre arbeidet med å utvikle en heltidskultur i kommunesektoren.

Sjekkliste for lokale prosesser

Har vi en felles/omforent forståelse av behovet for en heltidskultur?

Har vi en klar og omforent forståelse av hvem som er berørt?

Har vi satt oss mål, og et klart ambisjonsnivå?

Er målene klare for alle?

Hvilke delmål skal vi ha underveis?

Har vi en plan for forankring?

Politisk og administrativt,

Forankring i annet plan- og strategiarbeid

Hos tillitsvalgte og ansatte

Har vi oversikt over hvem som skal involveres i prosessen – og til hvilket tidspunkt?

Har vi arenaer i organisasjonen for å skape gode og involverende prosesser?

Har vi en plan for videre oppfølging, hvem – og hvordan?

Hva kreves av ressurser (tid, kompetanse, økonomi)

Hvordan skal vi implementere videre arbeid

Hvordan vet vi at vi er på rett vei?

Ulike aktører – ulike roller

Folkevalgte: Må etterspørre, prioritere ressurser og gjøre politiske valg og vedtak

Ledelse: Må være tydelig, se behovet for endring og evne å få med seg de ansatte.

Tillitsvalgte: Må ha kunnskap og vilje til å være med på utvikling og endring

Ansatte: Må få informasjon og kunnskap og kunne se mulighetene både for seg selv og for virksomheten

I hvilken grad etterspør politikerne hos oss endring i retning av en heltidskultur?

I hvilken grad er ledere på alle nivå involvert i organisasjonsendringen?

I hvilken grad er de tillitsvalgte hos oss opptatt av heltidskultur som kvalitetsutvikling?

I hvilken grad er de ansatte hos oss involvert og opplever at dette berører «meg»

Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen som utgangspunkt

Hovedavtalens formål er å skape høy tjenestekvalitet gjennom samarbeid og medbestemmelse:

Bidra til en omstillingsdyktig og serviceinnstilt kommunesektor til det beste for innbyggerne

Utvikle tjenester av høy kvalitet, skape trygge arbeidsplasser og meningsfylt arbeid og et godt arbeidsmiljø

Godt samarbeid mellom politikere, ledere, ansatte og deres organisasjoner er en forutsetning for å få dette til

Evne til åpen dialog og vilje fra alle parter vil være avgjørende for om man lykkes

Hovedtariffavtalen 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.

Det er viktig at retningslinjene utarbeides gjennom gode og involverende prosesser.

Elementer som bør tas opp i retningslinjene kan være²:

Bruk av fortrinnsrett

Merarbeid

Utlysning av stillinger

Kompensasjon

Hva skal vi legge vekt på i våre lokale retningslinjer?

Hvordan kan vi bruke lov- og avtaleverket for å støtte opp under arbeidet med heltidskultur

Et mangfold av virkemidler

Det finnes ikke noen snarveier eller fasitsvar på hvilke virkemidler som er best egnet til å utvikle en heltidskultur. Det finnes et mangfold av muligheter, og ulike virkemidler kan fungere ulikt avhengig av lokale forhold og forutsetninger.

² HTA § 2.3, HTA § 5, AML § 14.3, AML § 14.4a, AML § 14.9

Det er viktig at de tiltak som iverksettes er et resultat av den prosessen og forankringen som har vært i organisasjonen i forkant. Lokale parter kan for eksempel diskutere:

Har vi en utlysningsspraksis som ivaretar målet om flere hele stillinger?

Har vi funnet løsninger på helgebemanningen?

Har vi diskutert mulig omdisponering av vikarbudsjetten til faste stillinger?

Har vi diskutert ulike turnusordninger som ivaretar større og hele stillinger?

Har vi forankret de ulike tiltakene i sammenheng med HMS og velferd.



Kilder

Hvordan kan kommunene tilby flere heltidsstillinger? Moland og Bråten, Fafo 2012:14

Større stillinger – bedre drift. Moland 2015:15

VEDLEGG 5 Sammen om lokale retningslinjer for heltidskultur

- En veileder fra partene i Heltidserklæringen



Illustrasjon: BLY

Oslo, 21. mars 2018

Heltidserklæringen som utgangspunkt

KS, Fagforbundet, Norsk Sykepleierforbund og Delta legger til grunn at for å lykkes i å utvikle en heltidskultur, er det avgjørende med et godt samarbeid mellom de folkevalgte, ledere, organisasjonenes tillitsvalgte og ansatte i kommunen. God forankring gjennom brede prosesser er avgjørende for å oppnå varige resultater. Det er også en viktig premiss 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 og i vedlegg 2.

I dette heftet vil vi gi tips og råd om hvordan ledere og tillitsvalgte sammen kan utvikle gode retningslinjer. Vi stiller spørsmål som det kan være lurt at partene sammen reflekterer over. Gjennom å utarbeide lokale retningslinjer kan partene bli enige om viktige prinsipper som legges til grunn i arbeidet med å utvikle heltidskultur. De sentrale parter har tidligere utarbeidet en veileder for hvordan gode lokale prosesser kan gjennomføres, hvem som må være med og hva som bør diskuteres og vurderes. De samme prinsippene bør legges til grunn ved utarbeidelsen av lokale retningslinjer.

Hensikten med dette heftet er:

- ✓ Å stimulere til utarbeidelse eller revidering av lokale retningslinjer, ref. vedlegg 2 i HTA
- ✓ Å gi eksempler på hvordan heltidserklæringen kan konkretiseres i lokale retningslinjer
- ✓ Å gi verktøy/refleksjonsspørsmål for å komme i gang med diskusjonene om hva lokale retningslinjer bør inneholde

Hovedavtalen – et verktøy for utvikling

De sentrale parter har inngått Hovedavtalen for å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene på alle nivåer, og for å sikre en utvikling av kvalitativt gode tjenester. Gjennom ordningen med tillitsvalgte skal Hovedavtalen gi arbeidstakerne reell innflytelse på hvordan arbeidsplassen skal organiseres, og hvordan arbeidsmetodene skal utvikles, slik at dette bidrar til en fleksibel og brukervennlig tjenesteyting. Hovedavtalen skal bidra 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. Godt samarbeid mellom politikere, ledere ansatte og deres organisasjoner er en forutsetning for å få dette til. Samarbeidet må baseres på tillit og gjensidig forståelse for partenes ulike roller. Evnen til åpen dialog og vilje fra alle parter vil i stor grad være avgjørende for om man lykkes.

Hovedtariffavtalen – med heltidskultur som mål

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. Det er viktig at retningslinjene utarbeides av lokale parter gjennom gode og involverende prosesser.

HTA 2.3.1 Heltids-/deltidsstillinger siste ledd

«Arbeidsgiver skal informere og drøfte prinsippene for bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte minst én gang i året. Det skal utarbeides lokale retningslinjer med formål om å øke antall heltidstilsatte. Det vises til vedlegg 2.»

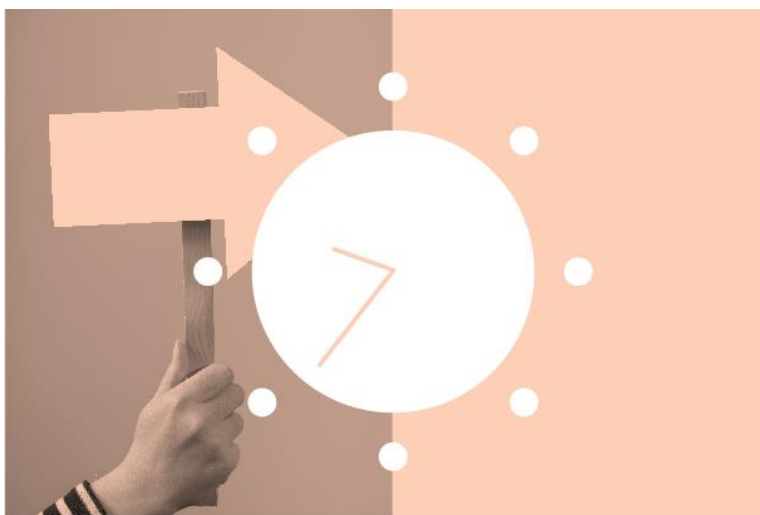
I vedlegg 2 omtales lokale retningslinjer spesielt. HTA ble i 2016 endret for å forsterke målet om en heltidskultur, og ikke bare mål om å redusere uønsket deltid. Lokale retningslinjer for heltidskultur skal bidra til dette i den enkelte kommune. Hensikten med retningslinjene er at partene skal bli enige om en del viktige prinsipper, og at disse følges av alle parter. I tråd med vedlegg 2 i HTA, kan temaer som diskuteres og tas inn i retningslinjene være:

- ✓ **Utlysning av stillinger**
- ✓ **Bruk av fortrinnsrett**
- ✓ **Merarbeid**
- ✓ **Kompensasjon**

Listen er ikke uttømmende. Det kan også være andre temaer, som for eksempel arbeidstidsordninger og kompetanseutvikling.

Til refleksjon:

- ✓ Hvordan skal vi organisere arbeidet med å utvikle lokale retningslinjer?
- ✓ Hvordan skal vi forankre arbeidet og hvem skal involveres?
- ✓ Hva vil være de viktigste temaene hos oss – og hvorfor?
- ✓ Hvilke utfordringer har vi i dag som vi bør diskutere i forbindelse med lokale retningslinjer?
- ✓ Hvor ofte skal retningslinjene evalueres og revideres hos oss?
- ✓ Hvordan kan bestemmelsene i HTA 2.3.1 bidra til utvikling av heltidskultur hos oss?



Illustrasjon: BLY

Utlysninger av stillinger

Heltidserklæringen sier:

*«Dersom det (likevel) vurderes hensiktsmessig å lyse ut (deltids)stillingen, bør den lyses ut som full stilling»
«For at kommunesektoren skal være en attraktiv arbeidsplass i framtida, er det er viktig at nyutdannede tilbys faste hele stillinger»*

Selv om mange kommuner har hatt heltidskultur høyt på dagsordenen over lang tid, er det fortsatt et betydelig antall stillinger i helse- og omsorgssektoren som lyses ut som deltidsstillinger. Utlysning av flere hele stillinger vil være et viktig bidrag i arbeidet med å styrke omdømmet til sektoren både som arbeidsgiver og tjenesteleverandør. Hele stillinger tiltrekker seg i større grad den kompetansen sektoren trenger for å levere tjenester av høy kvalitet. Ved å ansette i hele stillinger, vil man også redusere krav etter arbeidsmiljølovens bestemmelse om fortrinnsrett, merarbeid osv. Hele stillinger bidrar til at sektoren kommer inn i en god sirkel med forutsigbar bemanning og kompetanse.

Muligheten til å lyse ut hele stillinger må ses i sammenheng med muligheten til å levere gode tjenester, bemanningsbehov og tilgjengelige ressurser. Ny organisering og valg av arbeidstidsordning/turnus vil kunne medføre at flere stillinger kan lyses ut som heltidsstillinger.

Det er nødvendig for lokale parter å finne gode tiltak for å endre praksis slik at kommunene som hovedregel kan lyse ut hele stillinger, slik HTA legger til grunn. For å lykkes i å gradvis erstatte deltidsstillinger med heltidsstillinger må det tenkes nytt. For eksempel sammenslåing av stillinger, bruk av bemanningsenheter,

omdisponering av vikar- og overtidsmidler, alternative arbeidstidsordninger osv. I tillegg kan det være behov for å se på antall helgetimer. Det finnes flere muligheter når alle lokale parter er enige om å dra i samme retning. Et første skritt på veien kan være å unngå bruk av desimaler i stillingsutlysninger. Bruk av desimaler i stillingsutlysninger gjør arbeidet med å utvikle heltidskultur vanskelig.

Til refleksjon:

- ✓ Hva betyr det at det som hovedregel skal tilsettes i heltidsstilling hos oss?
- ✓ Når og hvordan involveres tillitsvalgte i en utlysningsprosess hos oss?
- ✓ Hvorfor fortsetter vi å lyse ut deltidstillinger? Hva skal til for at vi kan endre måten vi utlyser stillinger på?
- ✓ Hvorfor opererer vi med desimaltall i stillingsutlysninger? Er det nødvendig?
- ✓ Hvilken behovsanalyse ligger til grunn for utlysningene vi gjør?
- ✓ Hvilket økonomisk og strategisk handlingsrom har vi i virksomheten til å lyse ut hele stillinger? Hvordan kan man få et større handlingsrom?
- ✓ Periodevis oppsamling av utlysninger gjennom året gir mulighet til å se stillingsbehovet under ett og gi mer helhetlig utlysningspraksis. Er det mulig hos oss?
- ✓ Hvordan kan vi legge til rette for at nyutdannede tilbys faste hele stillinger?

Bruk av fortrinnsrett

Heltidserklæringen sier:

«Ledige deltidstillinger bør brukes til å øke stillingsandelen til andre deltidsansatte framfor å lyse ut ny deltidstilling. Dersom det likevel vurderes hensiktsmessig å lyse ut stillingen, bør den lyses ut som full stilling».

Deltidsansatte har fortrinnsrett til å øke sin stilling. Dette er lovfestet i arbeidsmiljøloven (AML) og tariffestet i hovedtariffavtalen (HTA).

Heltidserklæringen understreker at fortrinnsretten kan være et viktig virkemiddel for å redusere omfanget av deltidstillinger og dermed utvikle heltidskultur.

HTA har bestemmelser i § 2.3.1 hvor det bl.a. står:

- Ved ledig stilling foreta en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av deltidstillinger
- Ved ledighet skal deltidsansatte ved intern utlysning i kommunen/virksomheten tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling, dersom vedkommende er

kvalifisert
for stillingen.

Bestemmelsen innebærer at en deltidsansatt med fast stilling har rett til å få utvidet sin stilling i stedet for at arbeidsgiver ansetter en ny person i virksomheten. Fortrinnsretten forutsetter at vedkommende er kvalifisert og at det ikke innebærer vesentlig ulempe for virksomheten.

AML § 14-3: «Deltidsansatte har fortrinnsrett til ny stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten.»

§ 14-3 (2) Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten.

AML § 14-3 (3) «Før arbeidsgiver fatter beslutning om ansettelse i stilling som arbeidstaker krever fortrinnsrett til, skal spørsmålet så langt det er praktisk mulig drøftes med arbeidstaker, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det.»

Til refleksjon:

- ✓ Hvordan kan vi bruke fortrinnsrettsbestemmelser til å bygge heltidsstillinger?
- ✓ Har vi gode nok systemer/rutiner for intern utlysning? Fanger vi opp de som ønsker å benytte seg av fortrinnsretten? Har vi oversikt over hvem som ønsker større/hel stilling?
- ✓ Har vi praksis med å dele opp stillinger? Hva er grunnen til det, og må det være slik?
- ✓ Hva vurderes som vesentlige ulemper hos oss (jf. AML 14-3 (2))?
- ✓ Har vi virkemidler som kan bidra til at ledig deltidsstilling kan gjøres om til heltidsstilling?
For eksempel gjennom bruk av vikar/overtidsbudsjett til «overbooking» i turnus eller etablering av bemanningsenheter.
- ✓

Merarbeid

Helse- og omsorgssektoren har et høyt sykefravær, i tillegg til permisjoner, redusert arbeidstid etter AML, ferie og annet fravær. Dette utløser et behov for vikarer, ekstravakter og innleie av bemanning. Ledere bruker mye tid på å administrere dette, og det innebærer store kostnader for virksomheten/kommunen. I tillegg skaper det et uforutsigbart arbeidsmiljø.

Etter AML § 14-4 (a) har arbeidstakere rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid ved merarbeid. Det er derfor viktig å jobbe systematisk og strategisk med å ansette personer med rett kompetanse ut i fra virksomhetens behov, i hele stillinger. Da vil omfanget av merarbeid kunne reduseres.

Til refleksjon:

- ✓ Hvordan skal vi forholde oss til krav om større stilling etter AMLs bestemmelser om fortrinnsrett/krav på stilling?
- ✓ Kan vi løse dette gjennom bemanningsenheter, eller omgjøring av vikarbudsjetten til faste stillinger?
- ✓ Kan vi løse dette gjennom å tilpasse turnuser eller utarbeide alternative arbeidstidsordninger?
- ✓ Hvilken kunnskap har vi om planlagt og faktisk bemanning? Hvordan kan vi løse kompetansebehovet når det spriker mellom planlagt og faktisk bemanning?
- ✓ Hvilken kompetanse har vikarene, og hvilke konsekvenser har utstrakt bruk av vikarer for arbeidsmiljøet?

Kompensasjon

I Hovedtariffavtalen kapittel 1 punkt 5.2 (lørdags -og søndagstillegg) og punkt. 5.4 (kvelds -og natttillegg) åpnes det for at de lokale parter kan drøfte en høyere betaling enn minstesatsen i bestemmelsene. Målsettingen med å fastsette høyere lokale tillegg er å stimulere til flere hele stillinger. Innretningen og størrelsen på tilleggene fastsettes etter drøftinger, avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov.

Til refleksjon:

- ✓ Hvordan kan økonomiske incentiver bidra til flere hele stillinger hos oss?
- ✓ Hvordan kan økonomiske incentiver i så fall innrettes?
- ✓

Arbeidstidsordninger og turnus

Ulike alternative arbeidstidsordninger, eller en kombinasjon av ulike ordninger kan i større grad legge til rette for at flere får hele stillinger. Arbeidstidsordningene må

baseres på lokale behov og forutsetninger, og gjenspeile aktivitetsplaner og bemanningsplan med utgangspunkt i brukernes behov. En arbeidstidsordning som fungerer godt i en virksomhet, fungerer ikke nødvendigvis like godt andre steder. Et godt og konstruktivt samarbeid mellom partene lokalt, er avgjørende for å skape gode og forsvarlige arbeidstidsordninger for både brukerne og ansatte. Heltidserklæringen sier:

- «Kommunene må selv finne løsninger for hensiktsmessig bemanning, der det tas høyde for virksomhetens faktiske behov.»
- «Tjenestene i kommunal sektor kan organiseres med et mangfold av arbeidstidsordninger som er tilpasset brukernes behov for gode, trygge og forutsigbare tjenester både på ukedagene og i helg.»
- «En heltidskultur skal bygges på arbeidstidsordninger som ivaretar de ansattes helse, verne- og velferdsmessige behov. Arbeidstidsordningene skal muliggjøre full yrkesdeltagelse frem til pensjonsalder.»

Til refleksjon:

- ✓ Hva betyr punktene om arbeidstid i Heltidserklæringen hos oss? Hvordan kan disse anvendes i våre lokale retningslinjer?
- ✓ Hvilke prinsipper skal vi bygge arbeidstidsordningene våre på?
- ✓ I hvilken grad tar vi utgangspunkt i kjennetegn ved brukere og deres behov?
- ✓ Hvordan fungerer dagens arbeidstidsordning? Har vi evaluert den?
- ✓ På hvilken måte reflekterer våre aktivitetsplaner brukernes behov i ukedag og på helg?
- ✓ I hvilken grad bygger våre bemanningsplaner på aktivitetsplanene?
- ✓ Har vi en bemanningsplan som tar høyde for noe fravær?
- ✓ Hvordan organiserer vi arbeidstidsordninger som sørger for riktig oppgavedeling og kompetanse i ukedagene og på helg?
- ✓ Hvordan sørger vi for god organisering av helgearbeidet ut i fra brukernes behov for ansatte i hele stillinger med rett kompetanse?
- ✓ Hvordan sikrer vi vurdering av forsvarlighet i tråd med AML?

Praksis ved permisjoner og redusert arbeidstid

Arbeidsmiljøloven har ulike permisjonsbestemmelser i § 12. Hovedtariffavtalen har permisjonsbestemmelser for blant annet fødsel, adopsjon og utdanning som er av verdi for virksomheten jf §§ 8.3 og 14 nr 2,3 og 4. I tillegg har arbeidsmiljøloven bestemmelser for hvilke vilkår som gir rett til redusert arbeidstid, jf § 10-2 nr 2 og 4. Det er viktig at partene lokalt jevnlig diskuterer praksis og rutiner ved permisjoner og redusert arbeidstid, for å bidra til at ansatte kommer tilbake i sin opprinnelige stillingsstørrelse så raskt som mulig.

Til refleksjon:

- ✓ Hvilke lokale rutiner har vi for håndtering og oppfølging av permisjoner/ redusert arbeidstid
- ✓ Hvor ofte og på hvilken måte tar vi opp dette temaet? Er det for eksempel tema i medarbeidersamtaler
- ✓ Hvordan kommuniserer forventninger fra arbeidsgiver til sine ansatte om at de er ønsket tilbake i sin opprinnelige stillingsstørrelse?
- ✓ Hvor ofte vurderer vi om vilkårene for permisjon eller redusert arbeidstid fortsatt er til stede?
- ✓ Hvilket ansvar har den enkelte selv for å vurdere varigheten av behov for redusert stilling?

Evaluerer av retningslinjene

Partene anbefaler at retningslinjene revideres jevnlig – for eksempel årlig - ut fra de behov man ser lokalt.

Til refleksjon:

- ✓ Hvordan brukes de lokale retningslinjene?
- ✓ Hva må til for at retningslinjene brukes?
- ✓ Hvor ofte revideres og diskuteres retningslinjene?
- ✓ Bidrar retningslinjene til mer heltid

Viktige sammenhenger – den gode sirkelen

Attraktiv arbeidstidsordning,
store stillinger og
tilstedeværelse



Bedre tjenestekvalitet
og bedre trivsel

VEDLEGG 4 Samarbeidsavtale mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og Fagforbundet



Samarbeidsavtale mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og Fagforbundet

1. Bakgrunn

Spekter og Fagforbundet har sine egne politiske plattformer og program. Denne intensjonsavtalen er inngått for å bidra i gjennomføringen av sammenfallende mål. Felles innsats basert på denne samarbeidsavtalen vil styrke muligheten til å oppnå gode resultater.

Om Spekter

Arbeidsgiverforeningen Spekter ble etablert i 1993. Spekter er i dag en av Norges ledende arbeidsgiverforeninger der medlemsvirksomhetene har om lag 180 000 ansatte. Spekter har høy organisering innenfor viktige samfunnsområder som transport/logistikk, helse og kultur, Arbeidsgiverforeningen Spekter skal ha det enkelte medlems interesser i sentrum, og Spekters tjenester og produkter skal bidra til medlemsvirksomhetenes verdiskaping.

Spekters tjenester og produkter bygger på forutsetningen om at de beste verdiskapningsprosessene er der hvor det er best mulig balanse mellom virksomhetens interesser og de ansattes interesser.

Spekter skal fremme medlemmenes kollektive interesser på samfunnsnivå. Spekter skal bygge sine synspunkter på at de beste løsningene kommer når det er best mulig balanse mellom virksomhetenes interesser, samfunnets interesser og de ansattes interesser.

Spekter skal framstå som en nyskapende og endringsvillig arbeidsgiverforening og være preget av stor grad av nysgjerrighet, det mot og den utholdenhet og samhandlingsevne som er nødvendig for å få fram gode løsninger. Spekter skal framstå overfor medlemmer, myndigheter og andre interessenter som en forening med høy integritet.

Om Fagforbundet

Fagforbundet er LOs største forbund med ca 320 000 medlemmer. Fagforbundet organiserer arbeidstakere i sykehus og i kommunale, fylkeskommunale, private og offentlige virksomheter. Fagforbundet organiserer arbeidstakere, lærlinger, skoleelever og studenter. Fagforbundet bygger sin virksomhet på frihet, likhet og solidaritet.

Fagforbundet er en offensiv arbeidstakerorganisasjon som arbeider for å videreutvikle og trygge velferdsstaten, og sikre muligheter og rettigheter for den enkelte. Likeverd er et

gjennomgående prinsipp for Fagforbundet, uavhengig av etnisk eller kulturell bakgrunn, alder, kjønn, funksjonsnivå, seksuell orientering, religion eller livssyn. Gjennom omtanke, samhold og solidaritet vil Fagforbundet styrke medlemmene i arbeidet med å bedre deres lønns- og arbeidsvilkår, trygge arbeidsplassene, samt sikre pensjonistene en verdig pensjonstilværelse. Alle mennesker må gis mulighet til læring og utvikling gjennom hele livet. Livslang læring øker livskvaliteten for enkeltmennesket, og sikrer behovet for kvalifisert arbeidskraft i takt med endringene i samfunnet.

2. Felles målsettinger

Spekter og Fagforbundet er enige om å etablere et samarbeid med fokus på innbyggernes behov for sykehustjenester. Partene ønsker å bidra til høy kvalitet på tjenestetilbudet.

Spekter og Fagforbundet bygger samarbeidet på forutsetningen om at de beste løsningene og verdiskapningsprosessene er der hvor det er god balanse mellom samfunnets interesser, virksomhetens interesser og de ansattes interesser.

Det er behov for mennesker med ulike kompetanse i sykehus, og behovet er stort for flere typer grupper, herunder kontorpersonell, teknisk personell og personell med helse- og sosialfaglig bakgrunn. Spekter og Fagforbundet er enige om at det er nødvendig å rekruttere, beholde og videreutvikle kvalifisert personell til sykehussektoren i åra framover. Målet er å sikre et godt sykehusstilbud til innbyggerne i alle deler av landet.

Spekter og Fagforbundet vil arbeide for gode team rundt pasienten, basert på flerfaglighet, tverrfaglighet og prinsippet om rett person på rett plass. Arbeidstakere med forskjellig yrkesbakgrunn skal utfordres til å utføre nye oppgaver, og etter- og videreutdanning er eksempler på tiltak for å medvirke til dette.

For å tilføre sykehusene kvalifiserte ansatte i framtida vil partene arbeide for å ha et riktig antall læringer på sykehus innen de gruppene som sektoren vil ha bruk for. Det pekes særlig på behovet for å rekruttere et stort antall helsefagarbeidere til helse- og omsorgssektoren i årene fremover.

For samfunnet, virksomhetene og den enkelte ansatte er det riktig å arbeide for at flest mulig kan jobbe full stilling. Partene er enige om å ta initiativ til prosesser og prosjekter som tar sikte på å redusere/avvikle/fjerne ufrivillig deltid samt initiere prosesser for å få få flere til å velge større stillingsbrøk eller hel stilling.

3. Samarbeidets omfang

Organisatorisk samarbeid

Partene vil gjennomføre møter mellom ledelsen og ansatte i de to organisasjonene ved behov.

Partene vil samarbeide om konkrete prosjekter.

Faglig samarbeid

Partene vil søke å koordinere arbeidet med yrkesutdanninger slik at innholdet i de enkelte utdanningene forbedres og moderniseres, og slik at forståelsen av nødvendigheten for samhandling mellom yrkene styrkes.

Partene vil bidra til kompetanseutvikling og etter- og videreutdanning med utgangspunkt i virksomhetens behov.

Partene vil blant annet med bakgrunn i analyser av innbyggernes behov for sykehustjenester ha et kontinuerlig arbeid for å sikre rett person på rett plass.

Samfunnsutvikling

Partene vil bidra til god samhandling mellom kommuner og sykehus, og vil være premissleverandører til samhandlingsreformen og andre samfunnsendringer.

Partene ønsker sammen å påvirke utviklingen av utdanningsinstitusjoner og konkrete utdanninger slik at disse er tilpassa samfunnets og arbeidslivets behov, med særlig vekt på behov innen sykehus.

4. Konkretisering

Intensjonene i denne avtalen vil bli fulgt opp gjennom konkrete tiltak i samarbeid mellom partene. Konkrete tiltak kan være felles initiativ overfor myndigheter og samfunnsinstitusjoner og konkrete prosjekt forankra i lokale virksomheter.

Det vises til vedlegg med avtaler om konkrete prosjekter.

5. Finansiering av samarbeidet

I tillegg til at Spekter og Fagforbundet vil bidra med ressurser i konkrete samarbeidsprosjekter vil partene også samarbeide om å innhente midler fra staten eller andre til viktige samarbeidsprosjekter.

6. Avtalens gyldighetsperiode

Avtalen løper til den sies opp av en av partene. Avtalen må sies opp med minst ett års varsel.

Trondheim 8. februar 2011

Arbeidsgiverforeningen Spekter

Fagforbundet

Anne-Kari Bratten
Viseadministrerende direktør

Geir Mosti
Nestleder

VEDLEGG 5 Tvisteløsningsnemnda

Tvisteløsningsnemnda

Det er i medhold av arbeidsmiljølovens § 14-3 nr 4 etablert en egen tvisteløsningsnemnd. Nemnda skal avgjøre visse tvister etter arbeidsmiljøloven, blant annet tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte.

Tvisteløsningsnemnda har tre faste medlemmer: En nøytral og arbeidslivskyndig leder med juridisk embetseksamen og to medlemmer, oppnevnt etter forslag fra arbeidslivets hovedorganisasjoner, som skal representere henholdsvis arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. I tillegg oppnevnes det to medlemmer i tilknytning til den enkelte saken – etter forslag fra partene i tvisten.

Både arbeidstaker og arbeidsgiver kan bringe en sak inn for Tvisteløsningsnemnda. Saken må fremmes skriftlig.

I en sak som bringes inn for tvisteløsningsnemnda bør følgende være opplyst:

-
- Arbeidstakers navn, adresse, telefonnummer og stilling
-
- Arbeidsgivers navn, adresse og telefonnummer
-
- Hva tvisten gjelder
-
- Hvilket tidsrom søknaden gjelder for
-
- Arbeidstakers begrunnelse for søknaden
-
- Arbeidsgivers begrunnelse for avslaget
-
- Dato for arbeidstakers søknad og arbeidsgivers avslag

Kopi av søknad og avslag må vedlegges

Arbeidstilsynet er sekretariat for Tvisteløsningsnemnda og foretar saksforberedelsen.

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte, skal fremmes senest fire uker etter at arbeidsgiver avsto arbeidstakers krav.

Tvisteløsningsnemnda behandler innkomne tvister fortløpende, på grunnlag av partenes skriftlige framstilling og sakens øvrige opplysninger.

Tvisteløsningsnemndas vedtak fattes med alminnelig flertall og skal begrunnes.

Tvisteløsningsnemnda er en tvungen tvisteløsningsform. Det vil si at tvister på de aktuelle områdene ikke kan bringes inn for en alminnelig domstol før de har vært behandlet i tvisteløsningsnemnda.

VEDLEGG 6 Hovedavtalen KS kap. 3

Hovedavtalen i KS kap. 3

§ 3 Arbeidsgivers og tillitsvalgtes gjensidige rettigheter og plikter

Arbeidsgiver og de tillitsvalgte har en gjensidig plikt til å gjøre sitt beste for å skape og opprettholde et godt samarbeid på arbeidstedet slik at partene kan ta opp og søke løst eventuelle problemer eller andre saker på en åpen og konstruktiv måte.

§ 3-1 Arbeidsgivers plikter i forhold til de tillitsvalgte

a) Påse at rettigheter og plikter overholdes i henhold til gjeldende tariffavtale.

b)

Det skal regelmessig avholdes informasjonsmøter med hoved-/fellestillits-valgte på sentralt nivå i kommunen/fylkeskommunen. Ved desentralisert fullmaktsnivå avholdes egne informasjonsmøter med berørte tillitsvalgte og arbeidsgiverrepresentanter på dette nivå.

c) Ved endringer og omstillinger
– i kommunen/fylkeskommunen/bedriften
– mellom kommuner/fylkeskommuner
–

ved oppfølging og implementering av nasjonale reformer som vil få betydning for arbeidstakerne skal arbeidsgiver på et tidligst mulig tidspunkt informere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd. Arbeidstakernes behov for trygghet skal ivaretas gjennom åpne planprosesser hvor mål og konsekvenser så langt som mulig gjøres kjent.

d)

Arbeidsgiver skal, så tidlig som mulig, informere, drøfte og ta de berørte tillitsvalgte med på råd om:
– ledige og nyopprettede stillinger
–

prosedyrer ved utlysing og kunngjøring av stillinger, utvelgelse til, og intervju av aktuelle kandidater

e) Arbeidsgiver skal som fast ordning sende søkerliste til tillitsvalgte.

f)

De tillitsvalgte skal meddeles hvilke arbeidsgiverrepresentanter på ulike nivåer de skal rette sine henvendelser til.

g)

Arbeidsgiver skal snarest mulig orientere de tillitsvalgte om nyansettelser og gi nyansatte beskjed om hvem som er tillitsvalgt.

h)

Arbeidsgiver skal i samarbeid med de tillitsvalgte/ansatte prioritere tiltak for et inkluderende arbeidsliv.

i)

I de tilfeller det føres drøftinger eller forhandlinger mellom partene, skal det skrives drøftingsreferat eller forhandlingsprotokoll. I forhandlings-protokoll skal hjemmelsgrunnlaget fremgå.

§ 3-2 Tillitsvalgtes rettigheter og plikter

a)

Rett og plikt til å drøfte/forhandle om spørsmål vedr. lønns- og arbeidsvilkår der dette har hjemmel i lov, regler eller tariffavtale. Det føres drøftingsreferat/forhandlingsprotokoll fra slike møter.

b) Påse at rettigheter og plikter overholdes i forhold til gjeldende tariffavtaler.

c)

De tillitsvalgte har rett til å forplikte arbeidstakerne i spørsmål som angår hele arbeidsstokken eller grupper av arbeidstakere i den utstrekning tariffavtale ikke er til hinder for det. Det er forutsetningen at de tillitsvalgte, hvis

de anser det nødvendig, legger saken fram for medlemmene før de tar standpunkt til spørsmålet. Arbeidsgiver skal ha svar uten ugrunnet opphold.

d) En tillitsvalgt skal verken tilskynde eller medvirke til ulovlige konflikter.

e)

Tillitsvalgt skal informere arbeidsgiver om forhold som vil ha betydning for kommunen/fylkeskommunen.

f) Tillitsvalgt skal prioritere møter hvor arbeidsgiver innkaller, jf. dog § 3-4 fjerde ledd.

g)

Tillitsvalgt har rett til å uttale seg om tilsetting, overflytting, opprykk og forfremmelse til stilling som omfattes av tariffavtalen.

VEDLEGG 7 Hovedtariffavtalen KS §2, punkt 2.3 og vedlegg 2

Hovedtariffavtalen i KS § 2, pkt.2.3:

2.3 Deltid/midlertidig tilsatt

Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling Unntak drøftes med de tillitsvalgte med mindre det er åpenbart unødvendig.

Ved ledighet foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av deltidsstillinger.

Ved ledig stilling skal deltidsstiltsatte ved intern utlysning i kommunen/virksomheten¹⁾ tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen.

Arbeidsgiver skal informere og drøfte prinsippene for bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte minst en gang i året. Det skal utarbeides lokale retningslinjer med formål om å øke antall heltidsstiltsatte. Det vises til vedlegg 2

¹⁾ virksomhet i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune.

Vedlegg 2 Lokale retningslinjer – Heltidskultur

Elementer som bør tas opp i retningslinjene kan bl.a. være:

- bruk av fortrinnsrett
- merarbeid
- utlysning av stillinger
- kompensasjon

Litteraturliste:

KS rapport pr. 17. februar 2004 «Partssammensatt utvalg uønsket deltid»
www.ks.no/upload/45136/Rapport1702.doc

Nina Amble, Kathrine Holstad og Bjørg Aase Sørensen; «TENKE – VILLE – GJØRE – virkemidler mot uønsket deltid» Kommuneforlaget AS Oslo, 2005

Nina Amble; «Innspill – Forsøk med arbeidstidsordninger og arbeidsendringer i turnusarbeid»
regjeringen.no/nb/dep/fad/Tema/Arbeidstid/Innspill-forsok-med-arbeidstidsordninger

Galtun, Heidi; «Når fleksibilitet fremmer fellesskap» Fafo-rapport 399, 2002
www.fafo.no/pub/rapp/399/index.htm

Kleiven, Magnar; «Skift- og turnusarbeid, hva skjer med oss?» Idé-banken
Kleiven, M. (2001): «Skift- og turnusarbeid, hva skjer med oss?» Idébanken for sykefraværarbeidet. Statens Arbeidsmiljøinstitutt

KS; «Fleksible arbeidstidsordninger i pleie og omsorg – veileder for innføring og bruk» 2005
www.ks.no/upload/4368/flex_ny.pdf

Nicolaisen, Heidi og Dag Olberg; «Nye arbeidstidsordninger. Forsøk med 3+3 turnus og tillitstid i Bærum kommune.» Fafo-notat 2005:15

Nicolaisen, Heidi og Ketil Bråthen; "Frivillig deltid - en privatsak?" Fafo rapport2012: 49

Moland, Leif og Andersen, Rolf K; «Hva gjør norske kommuner med deltid?» FAFO-rapport 2007:25.
www.fafo.no/pub/rapp/20025/index.htm

Moland, Leif og Ketil Bråthen; "Hvordan kan kommunene tilby flere heltidstillinger?" Fafo-rapport 2012:14

Moland, Leif; "Heltid - deltid - en kunnskapssatus" Fafo-rapport 2013:27

Moland, Leif og Lien, Lise" Heltid i nord - hvorfor lykkes Finmark?" Fafo-rapport 2013-37



FAGFORBUNDET

www.fagforbundet.no
Pb. 7003 St. Olavs plass, N-0130 OSLO