

«Helse og omsorg i Ringerike kommune tar heltidsvalget»

Vi velger å prioritere forutsigbare og gode tilbud til våre innbyggere.

Heltidsvalget innebærer økt mulighet for kontinuitet og stabilitet i vårt tjenestetilbud, og økt mulighet for gode arbeidsforutsetninger for våre medarbeidere.

HENSIKT

I et innbyggerperspektiv er det av stor betydning at helse- og omsorgssektoren blir organisert med hele stillinger. Ved at flertallet jobber heltid vil innbyggerne oppleve større forutsigbarhet og trygghet i hverdagen, ved at de får færre å forholde seg til og møter medarbeidere som de kjenner godt og som kjenner deres situasjon. Mer heltid gir også færre rapporteringspunkter og overføring av informasjon. Mer heltid frigjør tid til innbyggerrettet arbeid og sikrer større kontinuitet.

I et medarbeiderperspektiv er det gunstig å organisere helse- og omsorgssektoren med hele stillinger med tanke på mulighet for inntekts- og kompetanseutvikling og fremtidige pensjonsrettigheter. En heltidskultur vil også gi mulighet for å rekruttere og beholde tilstrekkelig og kompetent arbeidskraft. I tillegg vil dreining fra deltidskultur til heltidskultur bidra til å styrke kvinners tilknytning til arbeidslivet, samtidig som det også vil tiltrekke seg flere menn til sektoren.

I et kommuneperspektiv er det viktig å være en attraktiv arbeidsgiver som tiltrekker seg tilstrekkelig og kompetent arbeidskraft. En heltidskultur vil gjøre det mulig å rekruttere og beholde nødvendig fagkompetanse og utvikle gode fagmiljøer. Mer tid på jobb kan gi mulighet for at den enkelte medarbeider blir mer engasjert og involvert. I tillegg muliggjør det mer tid til ledelse og utviklingsarbeid.

Innbyggernes behov for gode, trygge og forutsigbare tjenester både på ukedager og i helg er utgangspunktet for arbeidstidsordninger som kommunen benytter. Arbeidstidsordningene skal i tillegg ivareta medarbeidernes helse-, verne- og velferdsmessige behov. I dette mangfoldige handlingsrommet er det viktig med felles kjøreregler og samarbeidsarenaer mellom fagorganisasjonene og arbeidsgiver.

MÅL

Andel heltid

Status mai 2013:	22,3 %	186. plass på kommunerangering
Mål 1/1-2017:	30 %	Bedre plassering

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse

Status mai 2013:	66,5 %	179. plass på kommunerangering
Mål 1/1-2017:	70 %	Bedre plassering

LOKALE RETNINGSLINJER FOR DELTID (HELSE- OG OMSORGSSEKTOREN I RINGERIKE KOMMUNE)

- Ved ledighet foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av deltidsstillinger.
 - Hovedregel er at vi tilsetter i fulle stillinger.
 - Deltid reguleres av lov- og avtalefestede mulighet for diverse permisjoner
 - Vi lyser ikke ut stillinger lavere enn 50 % (internt og deretter eksternt).

- Stillingsstørrelser under 50 % benyttes til å øke stillingsprosenten til deltidsmedarbeidere (lokalt, internt og til slutt eksternt).
- Medarbeider
 - Må være kvalifisert og egnet for stillingen.
 - Fortrinnsrett til økning i stilling må påberopes av medarbeideren i søknad til stilling.
 - Må kunne akseptere å få nye arbeidsoppgaver eller jobbe ved en annen enhet.
 - Søknad til stillinger med bruk av fortrinnsrett må fremdeles være en fullverdig søknad (konkret stilling, stillingsstørrelse, enhet, arbeidsområde, melde fra at man er ansatt i kommunen, CV, påberope seg § 14.3, nevne viktig informasjon som arbeidsgiver bør vite ved vurdering av utvidelse av stilling).
 - Vikarturnus, økt helgefrequens, lange vakter, hinketurnus etc. er frivillig.
 - Årsak til at en ikke får utvidet sin stilling skal oppgis til medarbeideren.
- Arbeidsgiver
 - All ledighet over 50 % kunngjøres på kommunens Intranettsider for å gi mulighet for de fortrinnsberettigede til å søke (1 uke). Deretter legges stillingene ut eksternt. Fortrinnsrett kan fremdeles påberopes.
 - All ledighet under 50 % sies fra om lokalt slik at en kan øke deltidsmedarbeidere på egen enhet (evt. holde det ledig over noe tid for å kunne «spare» opp til 50 % for å kunne lyse ut).
 - Rammen for utvidelse av stilling er enhetens økonomiske rammer.
- Tillitsvalgte
 - Bistå leder og medarbeider i arbeidet med å vurdere fortrinnsrett og vesentlig ulempe for virksomheten.
 - Bistå leder og medarbeider i arbeidet med å øke stillingsstørrelser.
- Samhandling
 - Lokale retningslinjer drøftes i arbeidsgruppen for avtaleverk 1 gang i året.
 - Alle problemstillinger søkes løst på lavest mulig nivå. Prinsipielle vurderinger gjøres i arbeidsgruppen for avtaleverk og konkluderes med i medbestemmelsesmøte for helse og omsorg.
 - Allerede avtalte kriterier (jf. samarbeidsavtale Omstilling og nedbemanning) benyttes ved prioritering om flere ønsker økning samtidig.
 - Det vurderes kompetansehevende tiltak på overordnet nivå for å kunne øke mulighet for utvidelse av stilling for enkelte medarbeidergrupper.
 - Vedtatte protokoller og prosedyre for turnusprosess benyttes som verktøy i all turnusplanlegging.
- Ulempe for virksomheten
 - Oppgavene skal fortsatt kunne løses på en forsvarlig og rasjonell måte (driftskrav).
 - Enhver turnus må være fullstendig og gå opp i forhold til antall medarbeidere.
 - Skal være mulig å rekruttere til gjenværende stillingsstørrelse.
 - Driftsmessig behov kan være forutsetning for å få økning i stillingsstørrelse.
- Definisjon ufrivillig deltid
 - Har deltidsstilling.
 - Har selv søkt på stillinger og påberopt seg fortrinnsrett § 14.3 i løpet av de siste 3 måneder.
 - Kan øke stillingsprosent innen 3 måneder.
 - Kan arbeide ved annen enhet for å få økning i stilling.

KONKRETE TILTAK/VIRKEMIDLER I PERIODEN 1.1.2014-31.12.2016

- Behandle Lokale retningslinjer for deltidsansettelser politisk innen utgangen av 2013.
- Samle arbeidet med å beholde og rekruttere nødvendig fagpersonell
 - Tilstrebe og tilby lærlinger full stilling og minimum 80 % stilling etter bestått fagprøve
 - Beholde og rekruttere fagkompetanse som kommunen har behov for
 - Ivareta lærlinger under lærlingetiden
 - Ivareta helsefagelever som har behov for spesifikk praksis for å gå opp til praktisk prøve som fagarbeider
 - Ivareta medarbeidere som har eksterne utdanningsløp finansiert av kommunen
 - Ivareta medarbeidere med tilrettelagte utdanningsløp
 - Ivareta introduksjon av nye medarbeidere og sommervikarer
 - Være koordineringsinstansen for utplasseringselever og –studenter
 - Være kontaktpunktet for eksterne samarbeidspartnere
 - Være ansvarlig for gjennomføring av strategisk kompetanseplan
- Gi mulighet for vikarbank
 - Ivareta behovet for faste vikarer for å sikre kontinuitet og stabilitet i daglig drift, samt kunne jobbe på tvers av enheter
 - Oppfylle krav om høyere stilling
- Drøfte muligheter for ulike arbeidstidsordninger
 - Etter innspill fra enhetene kan ulike arbeidstidsordninger drøftes i arbeidsgruppen for avtaleverk. Dette for å få prinsipielle spørsmål avklart i forkant av oppstart av turnusprosess, samt å vurdere behovet og mulighet for en spesifikk arbeidstidsordning sett opp mot hensikten og målsettingen med disse retningslinjene.
- Aktivt benytte fortrinnsrett for deltidsansatte som virkemiddel for å nå målsettingen
 - Opplæring til medarbeidere, tillitsvalgte, enhetsledere og andre berørte
 - Ansvar for gjennomføring gjøres av den enkelte enhetsleder