



Definisjon av uønsket deltid

Saksbehandler: Tone S. Haugan E-post: tone.haugan@verdal.kommune.no Tlf.: 74048572	Arkivref: 2005/8611 - /412
---	--------------------------------------

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Verdal arbeidsmiljøutvalg	07.09.2009	37/09
Verdal arbeidsmiljøutvalg	09.11.2009	54/09
Verdal Administrasjonsutvalg	26.11.2009	9/09

Saksprotokoll i Verdal arbeidsmiljøutvalg - 09.11.2009

Forslag i møte:

AMU opphever vedtak i sak 37/09 uønsket deltid.

AMU støtter definisjon for uønsket deltid i Verdal kommune, men foreslår at den endres til:

”Uønsket deltid omfatter arbeidstakere som er i fast arbeid og som ønsker større fast stilling i kommunen.

*For å omfattes av definisjonen forutsettes det at arbeidstakeren kan dokumentere at han/hun har søkt på større, relevant stilling i kommunen uten å ha fått tilbud **om det.**”*

Forslag til nytt vedtak:

HTA 2.3.1. Bruk av deltidsstillinger, gjelder i sin helhet.

AMU stiller seg til rådighet for å inngå i en dialog ang. ”uønsket deltid” ” med tanke på å utvikle gode rutiner for å redusere uønsket deltid.

Det er viktig at ansatte oppfordres til å søke stillinger også utenom egen arbeidsplass dersom de ønsker utvidelse av sin stilling.

Avstemning:

Enstemmig

VEDTAK:

AMU opphever vedtak i sak 37/09 uønsket deltid.

AMU foreslår at HTA 2.3.1. Bruk av deltidsstillinger gjelder i sin helhet i forhold til uønsket deltid.

2.3.1 - Bruk av deltidstillinger

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

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. De lokale parter skal drøfte utarbeidelsen av retningslinjer for hvordan det kan tilstrebes redusert bruk av deltidstillinger. Det vises til vedlegg 2 «Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid».

Rådmannens forslag til innstilling:

AMU støtter definisjon for uønsket deltid i Verdal kommune.

”Uønsket deltid omfatter arbeidstakere som er i fast arbeid og som ønsker større fast stilling i kommunen.

For å omfattes av definisjonen forutsettes det at arbeidstakeren kan dokumentere at han/hun har søkt på større, relevant stilling i kommunen uten å ha fått tilbud.”

Saksprotokoll i Verdal arbeidsmiljøutvalg - 07.09.2009

Forslag i møte:

Ingen.

Avstemning:

Enstemmig

VEDTAK:

AMU støtter definisjon for uønsket deltid i Verdal kommune, men foreslår at den endres til:

”Uønsket deltid omfatter arbeidstakere som er i fast arbeid og som ønsker større fast stilling i kommunen.

*For å omfattes av definisjonen forutsettes det at arbeidstakeren kan dokumentere at han/hun har søkt på større, relevant stilling i kommunen uten å ha fått tilbud **om det.**”*

Vedlegg:

Ingen

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

Det er siden 2003 jobbet systematisk i forhold til å redusere bruken av uønsket deltid i Verdal kommune. Uønsket deltid omfatter arbeidstakere som er i fast arbeid, som ønsker mer avtalt arbeid i kommunen, men som av ulike årsaker ikke får det.

De fleste av tiltakene for å redusere uønsket deltid har vært rettet mot pleie og omsorgssektoren som har flest ansatte som jobber uønsket deltid.

I sak 33/ 05 gjorde Driftskomiteen flg. vedtak:

Det etableres et hovedprosjekt for å arbeide med å redusere uønsket deltid for ansatte som har mindre enn 50 % stilling og som ønsker større stilling. Er det mulig, kan også større deltidsstillinger økes

Mål for prosjektet:

"Innenfor de lønnsmidler Verdal kommune har til rådighet har ingen ansatte i 2008 ufrivillig deltidsstilling som er mindre enn 50 %".

I forhold til ovennevnte målsetting, har vi så langt ikke innfridd.

Frem til 2008 er tiltakene som er iverksatt gjort innenfor de lønnsmidlene man har hatt til rådighet innenfor ordinært budsjett. Prosjekt uønsket deltid fikk i K-sak 055/08, disponering av regnskapsoverskudd fra 2007, kr 600.000 avsatt til oppfølging av prosjektet. Midlene som prosjektet i Verdal ble tilført er brukt til gjennomføring av et prosjekt på Verdal Bo- og Helsetun 2. etasje i perioden 01.08.08 -01.05.09. Målet med prosjektet har vært å fremskaffe dokumenterte erfaringer i forhold til hva økt grunnbemanning fører til med hensyn til kvaliteten på tjenestene, medarbeidertilfredshet og i forhold til sykefravær. Ressursene ble i prosjektperioden lagt til allerede eksisterende ufrivillig deltidsstillinger. Evalueringsrapport vil bli framlagt i møtet. Det er ikke avsatt ytterligere midler til oppfølging av uønsket deltid i budsjett for 2009.

Det reelle omfanget av uønsket deltid har vært vanskelig å kartlegge i Verdal kommune. Det er flere årsaker til det. I 2005 ble det gjennomført en større spørreundersøkelse i pleie og omsorg. 177 deltidsansatte personer svarte på undersøkelsen. Av disse var det 112 personer som ønsket seg større stilling. Ønsket stillingsstørrelse varierte, fra 50 til 100 % stilling.

I 2008 ble det gjennomført en kartleggingsundersøkelse innen oppvekst. All uønsket deltid, uavhengig av stillingsstørrelse skulle kartlegges. Det var lav svarprosent på undersøkelsen. Dette kan skyldes at uønsket deltid er et lite utbredt problem i oppvekst. Kun en person rapporterte om uønsket deltid under 50 %.

I tråd med det politiske vedtaket har fokuset de siste årene vært rettet mot reduksjon av uønsket deltid under 50 %. Etter 2005 er det gjort årlige kartlegginger på de ulike tjenestestedene. Avdelingslederne har fått i oppdrag å rapportere om antall personer som jobber ufrivillig deltid, under 50 %. Tallene som er blitt rapportert er med bakgrunn i samtaler som avdelingsledere har hatt med ansatte i stillinger under 50 %. Rapportering som foreligger for perioden 2005-2008 viser at det har vært en reduksjon knyttet av uønsket deltid i pleie og omsorg. I løpet av 2009 har det imidlertid vært en økning i antall personer som rapporterer å jobbe uønsket deltid. Bakgrunnen for økningen skyldes blant annet turnusendringer, noe som bl.a. skyldes bortfall av betalt matpause og fjerning av såkalte "hinkehelger" til enkelte ansatte. Dette har ført til flere faste stillinger under 50 %.

Siste rapportering, pr.31.01.09, viser at pleie og omsorg anslagsvis har 52 personer som jobber uønsket deltid i stillinger under 50 % fast.

Den 2.juni i ble det sammen med Levanger kommune arrangert temadag hvor KS ved Astrid Toft foreleste om problematikken og hvor ansatte selv kom med forslag til hva som kan gjøres videre. Foreslåtte tiltak følges opp i begge kommunene.

Vurdering:

Tallmaterialet knyttet til uønsket deltid i kommunen er usikkert og må betraktes som anslagsvis. En av årsakene til dette er systemet for rapportering. Organisasjonen mangler et system for rapportering som ivaretar dette på en god og effektiv måte. En usikkerhet er knyttet til **definisjonen** av uønsket deltid. Arbeidsgiver erfarer at flere ansatte som rapporterer at de jobber uønsket deltid **ikke** søker på større, relevante stillinger.

Dette kan skyldes flere forhold. Større stillinger som utlyses er relevante, men ikke på samme distrikt, avdeling eller post som den ansatte allerede jobber på. Det er ulike årsaker til at ansatte ikke ønsker å bytte arbeidsplass selv om vedkommende har den formelle kompetansen som etterspørres i større stillinger. Enkelte arbeidstakere sin psykiske og -eller fysiske helse er av en slik art at belastningen med å bytte arbeidsplass ikke alltid er ønskelig. Andre årsaker kan være: trivsel i jobben, trygghet, alder, arbeidstid, turnus, faglig tilhørighet for å nevne noe. Større stillinger som lyses ut er på tjenesteområder/avdelinger hvor vedkommende ikke opplever å inneha den formelle kompetansen som etterspørres. Her bør kommunen være tydeligere ved utlysningen, slik at det kommer frem at intern opplæring vil bli gitt slik at ansatte "våger" å søke innenfor områder som er noe "annerledes" enn der de arbeider. Erfaringer viser at flere som har flyttet "fagområde" har svært positive erfaringer med dette når valget først er gjort.

Konsekvensen av ovennevnte, er at man ikke har noe eksakt, reelt tall når det gjelder hvor mange som arbeider uønsket deltid i Verdal kommune. Arbeidstakere som selv definerer at de jobber uønsket deltid, men som realiteten ikke er aktive arbeidssøkere på større stillinger er derfor en utfordring. Utfordringen ligger i det at det vanskeliggjør den systematiske jobbingen i forhold til problematikken uønsket deltid. Arbeidsgiver har sjelden mulighet til å tilrettelegge for at arbeidstakere får øket opp

sin stilling akkurat der hvor den selv ønsker å jobbe. For å komme videre med problematikken ”reduere uønsket deltid”, må arbeidstakere i større grad se hele Verdal kommune som mulighet for å komme i posisjon for større stillinger og søke når stillinger lyses ut.

Med bakgrunn i ovennevnte, og for at den enkelte selv skal bli bevisst på om han/ hun faktisk har uønsket deltid, er det behov for å definere hva uønsket deltid er. En av fordelene med dette vil være at forventningene til de ulike partene i arbeidslivet blir avklart og registreringer som gjøres blir mer realistisk. Reelle tall vil bidra til at man har større mulighet til å sette inn riktige tiltak i den systematiske jobbingen fremover. Dette krever en felles definisjon på uønsket deltid.

- ✚ Definisjon uønsket deltid: *Uønsket deltid omfatter arbeidstakere som er i fast arbeid og som ønsker større fast stilling i kommunen. For å omfattes av definisjonen forutsettes det at arbeidstakeren kan dokumentere at han/hun har søkt på større, relevant stilling i kommunen uten å ha fått tilbud*