

MELDING

Saksmappe nr: 2020/1174	Saksbehandler: Hanne Berg Stubberud
-----------------------------------	--

	Helse, omsorg og velferd	
	Partsammensatt utvalg	
	Kommunestyret	

Avklaring knyttet til "Nytt blick" og deltidsarbeid i Lier kommune.

Bakgrunn:

Kathy Lie (SV) bestilte i kommunestyret 12.11.19 følgende melding:

Jeg har lest prosjektrapporten «Nytt blick» i mappen til administrasjonsutvalget. I den forbindelse ønsker jeg svar på følgende:

Det står at gjennomsnittlig stillingsprosent i Lier er 79%, mens det i HOV bare er 70,1%. Det er i denne sektoren vi i hovedsak finner turnus arbeidere. Det er vanlig at ledere og de som administrerer tjenestene jobber i hele stillinger. Deltidsproblematikken kobles oftest opp mot utfordringer med å dekke helgevakter. Hva er gjennomsnittlig stillingsprosent for ansatte som jobber turnus i helse omsorg og velferd fordelt på de ulike virksomhetene?

Hvor mange ansatte i disse virksomhetene har 100% stilling og hvor mange jobber deltid, uavhengig av årsak.

Fra Norsk sykepleierforbunds undersøkelse om utlyste stillinger går det frem at bare 30% av sykepleierstillingene som ble utlyst i 2018 og hittil i 2019 i Lier kommune ble lyst ut som heltidsstillinger. Hvordan er disse tallene for andre yrkesgrupper i HOV og hvordan tenker Rådmann at en slik utlysningspraksis skal føre til en heltidskultur i Lier kommune?

Jeg ser at det er startet en pilot med helårsturnus som man mener skal gi større andel heltidsansatte. På hvilken måte tenker man at helårsturnus vil gi mere heltid og hvilke andre tiltak er vurdert, planlagt eller igangsatt for å øke andelen heltidsansatte?

Sammenfatning:

Rådmannen er kjent med at vi så lang i liten grad har lyktes med å øke andelen heltidsansatte innenfor HOV området i Lier kommune. Rådmannen ser ulike turnusordninger som mulige virkemidler for å øke andelen ansatte i turnus som jobber i 100% stilling. Prosjektet «Nytt blick» er rådmannens viktigste arena for samhandling mellom arbeidsgiver og arbeidstaker for å oppnå nye, varige løsninger for høyere andel heltidsansatte i Lier kommune.

Rådmanns utredning:

Lier kommune har deltatt i Kommunenes sentralforbund (KS) sin satsning «Nytt Blikk» siden 2018. «Nytt blikk» er et prosjekt som har som målsetting å øke andelen heltidsansatte i norske kommuner, med særskilt fokus rettet mot helse-, omsorgs- og velferdssektoren. Det har i Lier kommunes lokale «Nytt blikk» prosjekt vært vesentlig å forankre tankesettet administrativt. Forståelse for hensikt og mål med endring er vesentlig for å oppnå resultater. Det har vært jobbet med kartlegging av dagens praksis samt avklaring om grad av frivillig vs. ufrivillig deltidsarbeid blant de ansatte. Et viktig aspekt i KS sin satsning er nødvendigheten av å ta i bruk «arbeids reserven» ansatte i deltidstillinger utgjør.

Det har i Lier kommune ikke blitt bevilget ekstra midler for å oppnå resultat om mindre deltid i forbindelse med prosjektet «Nytt blikk».

Stillingsstørrelser for fast ansatte.

Det etterspørres i meldingen gjennomsnittlig stillingsprosent for ansatte som jobber turnus i helse omsorg og velferd fordelt på de ulike virksomhetene.

Virksomhet	Virksomhet					Tot	Deltid		Snitt
	<35%	36-49%	50-75%	76-99%	100%		Andel		
Fosshagen	20	2	16	13	20	71	51	71,8 %	63,1
Liertun	24	4	22	24	15	89	74	83,1 %	62,4
Nøstehagen bo- og omsorgssenter	15	3	17	18	3	56	53	94,6 %	59,7
Habilitering	6	4	3	6	10	29	19	65,5 %	70,3
Hjemmetjenesten	17	5	15	22	20	79	59	74,7 %	69,6
Psykisk helse og rus flyktning	2		5	5	12	24	12	50,0 %	80,8
Tjeneste til voksne med funksj	37	7	22	47	50	163	113	69,3 %	71,0
Totalsum	121	25	100	135	130	511	381	74,6 %	67,4

Vi ser her at det er relativt store forskjeller mellom virksomhetene, dette vurderes å være et resultat av ulik praksis gjennom mange år, ulike muligheter knyttet til ulike turnusordninger samt at det er ulikt behov for fordeling av ansatte gjennom døgnet og uken.

Spørsmålstillingen om hvor mange ansatte i disse virksomhetene har 100% stilling og hvor mange jobber deltid, uavhengig av årsak, svares ut fordelt på turnusarbeidere pr. virksomhet i ovenfor stående tabell.

Nedfor stående tabell viser helhetsbilde fordelt på kjønn for alle ansatte, ikke kun ansatte i turnus

	Antall personer			Andel av kjønn		
	Kvinne	Mann	Totalt	Kvinne	Mann	Totalt
<35%	118	44	162	17,3 %	29,1 %	19,4 %
36-49%	28	4	32	4,1 %	2,6 %	3,8 %
50-75%	126	16	142	18,4 %	10,6 %	17,0 %
76-99%	156	29	185	22,8 %	19,2 %	22,2 %
100%	255	58	313	37,3 %	38,4 %	37,5 %
Totalt	683	151	834	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Sum deltid	428	93	521	62,7 %	61,6 %	62,5 %

Utlyste stillinger i 2018-2019.

Det påpekes i spørsmålstillingen at kun 30% av utlyste sykepleiestillinger i 2018 – 2019 (pr. oktober) har vært 100% stillinger. Det etterspørres hvordan dette er for øvrige utlyste stillinger inne HOV området. Rådmannen har sett på dette for vernepleiere og helsefagarbeidere.

For vernepleierstillinger i samme periode (2018-2019) er andelen av utlyste stillinger som er heltidsstillinger 79%. For helsefagarbeiderstillinger er det i samme periode (2018-2019) 33% av alle utlyste stillinger som utgjør heltidsstillinger.

Den høye andelen heltidsstillinger for vernepleier sees i sammenheng med at mange av stillingene er tilknyttet turnusordninger med langvakter/medlever turnus, denne type turnusordninger muliggjør større grad av heltidsstillinger da det i slike ordninger blir total flere helgetimer pr. ansatt i snitt enn hva en ordinær turnus med arbeid hver 3 helg vil omfatte.

Det er i liten grad lyst ut stillinger for ufaglærte ut over helge stillinger eller ferievikariat.

Rådmannen er kjent med at det i liten grad lyses ut 100% stillinger inne HOV i Lier kommune. Praksis i Lier kommune har vært at man viderefører stillingsbrøk når en stilling blir ledig. Dersom alle virksomheter skal øke ledige stillinger til 100% ved nyansettelse vil dette gi en kostnadsøkning som rådmannen så langt ikke har sett mulighet til innenfor dagens økonomiske handlingsrom. Det har i prosjektet «Nytt blick» blitt enighet om at ingen stillinger skal lyses ut under 50% stillingsstørrelse. Det er enighet om to unntak til dette, dette gjelder «studentstilling» som kun omfatter arbeid på helg og stillinger som gjør arbeidsoppgaver som er avtalt for mindre enn 18,75 timer pr. uke (50% stilling). Dette kan for eksempel gjelde personlige assistenter som kun jobber mot en tjenestemottaker.

Rådmannen mener det ved hjelp av mer fleksible turnusordninger vil være muligheter til å øke noen av dagens deltidstillingene til 100% stillinger uten at dette vil kreve økte rammer. Dette krever endringer ute på tjenestestedene og avtaler med alle impliserte fagorganisasjoner. Dette jobbes det med i prosjektet «Nytt blick».

Pilot helårsturnus.

Rådmannen ser helårsturnus som et virkemiddel som gir rom for økt andel fulle stillinger. Dette er i tråd med anbefalinger fra KS «Nytt Blick» prosjektevaluering. Helårsturnus gir fleksibilitet både for arbeidstakere og arbeidsgiver. Her vil planlagt fravær, som ferie og langtids sykemeldinger kunne legges inn og planlegges dekket av faste ansatte. Dette vil gi større andel faste ansatte på jobb som kan inneha større stillingsprosent da vakter legges inn løpende, i samhandling med de ansatte, for en kortere periode (normalt 2-3 måneder).

Rådmannen ønsker også å prøve ut andre turnusordninger som er vurdert å kunne gi større andel heltidsstillinger. Dette kan være turnusordning med langvakter eller medlever turnus. Her vil andelen helgetimer være forholdsmessig høyere enn i standard turnus med ordinære vaktlengder på 7,5 timer og arbeid hver 3 helg. Denne type turnusordninger er tatt i bruk rundt enkelte brukere innen virksomheten «voksne med funksjonsnedsettelse».

KS «Nytt blikk» har gjennom et prosjekt i Telemark, Sauherad kommune, sett gode resultater både med hensyn til andel heltidsstillinger og kvalitet på arbeidet ved et sykehjem som jobber etter modell med langvakter i helger. Lier kommune vil vurdere dette i eget «Nytt blikk» prosjekt, dette fordrer lokale særavtaler med alle aktuelle fagorganisasjoner.