



**RETNINGSLINJER**  
**FOR**  
**REDUSERT BRUK AV**  
**UØNSKET DELTID**  
**I**

**Vedtatt av administrasjonsutvalget 16.10.06**

**Ansvarlig for ajourhold:**

Seksjon personalutvikling

Eigersund kommune

Postboks 580

4379 Eigersund

Tlf. 51 46 80 00 – telefaks: 51 46 80 39 – Epost: [post@eigersund.kommune.no](mailto:post@eigersund.kommune.no)

## **1: INNLEDNING**

I Eigersund kommune er deltidsarbeid særlig utbredt i ikke-pedagogiske stillinger i skole, SFO og barnehage samt i turnusstillinger innen pleie- og omsorgstjenesten.

I all hovedsak dreier det seg om kvinnelige arbeidstakere, og en del av disse er fornøyde med en slik ordning fordi det gjør det mulig å tilpasse arbeidet til familielivet. Det er når den ansatte ønsker mer avtalt arbeid uten å få det, at det dreier seg om uønsket bruk av deltid. Retningslinjene er ment til å peke på virkemidler som kan bidra til å redusere uønsket bruk av deltidsarbeid samt fastsette rammer for utvidelse av arbeidsforhold i Eigersund kommune.

## **2: LOV- OG AVTALEVERK**

Deltidsansattes rett til utvidelse av stilling er regulert i arbeidsmiljølovens §14-3 og i hovedtariffavtalens §2.3:

Arbeidsmiljøloven:

*Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten. Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen, og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten.*

Hovedtariffavtalen:

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

Fortrinnsrett til ny ansettelse for arbeidstakere som er sagt opp på grunn av virksomhetens forhold (for eksempel nedbemanning) går foran deltidsansattes fortrinnsrett til utvidet stilling.

Det presiseres i tillegg at før en stilling betraktes som ledig for utlysning, skal behovet for interne omplasseringer for personer som står i stillingsbanken være vurdert.

## **3: FORUTSETNINGER**

### **Rammer**

Utvidelse av stilling skal skje innenfor rammene av gjeldende lov- og avtaleverk. Det betyr at bestemmelser om arbeidstid og fritid i arbeidsmiljølovens kapittel 10 skal overholdes.

### **Økonomi**

De virkemidler som tas i bruk må ligge innenfor godkjent budsjett. Det betyr at de tiltak som iverksettes ikke skal utløse ekstra kostnader.

### **Oppdeling av stillinger**

Stillinger på 75 – 100 % skal som hovedregel ikke deles opp. Disse utlyses internt i kommunen dersom det er grunn til å tro at det er kvalifiserte deltidsansatte som ønsker større stilling. Hvis ikke foretas eksternt utlysning på vanlig måte.

### **Ikke skape nye små stillinger**

Utvidelse av stilling for deltidsansatte skal ikke medføre at det skapes nye helgestillinger eller andre små stillinger under grensen for pensjonsgivende inntekt (14 timer pr. uke).

## **4: KARTLEGGING**

Deltidsansatte skal melde fra skriftlig til sin leder om de ønsker utvidet stilling. Det er utarbeidet eget skjema for dette som kan fås hos leder eller ved rådhusets ekspedisjon 2.etasje.

## **5: VIRKEMIDLER FOR UTVIDELSE AV STILLING**

Det viktigste virkemiddelet for å utvide arbeidsforhold skjer ved at ledige stillinger blir utlyst internt i kommunen for at deltidsansatte kan søke på større stillinger. Forutsetningen er at de er kvalifisert for stillingen. Ved flere fortrinnsberettigede søkere gis tilbudet til den best kvalifiserte ihht. kriteriene i hovedtariffavtalens §2.2 (dvs. teoretisk og praktisk utdanning samt skikkethet i stillingen).

Andre mulige virkemidler for å utvide arbeidsforhold kan være:

- ✓ Ved intern fordeling av ledige stillinger (også små helgestillinger).
- ✓ Gjennom kopling av flere stillinger i kommunen.
- ✓ Ved å opprette vikarpool for en eller flere driftsenheter og tilby ansatte større stilling.
- ✓ Ved å innføre ny helgeorden for alle og tilby ledighet som oppstår i ukene til deltidsansatte. Eksempler på ny helgeorden kan være:
  - turnus med helgefrekvens 2:5 eller 5:12.
  - turnus med lange vakter (min. 12 timer) i helgene.
- ✓ Ved å innføre ny organisering av turnus med 3+3 ordning (tetre).

### **5.1 Intern fordeling av ledige turnusstillinger**

Deltidsansatte i turnusstillinger kan tilbys utvidelse av arbeidsforholdet ved at ledige stillinger fordeles på to eller flere personer og koples til deres eksisterende stillinger i driftsenheten. Dette gjelder også ledige helgestillinger. På bakgrunn av kartlegging over hvem som ønsker større stilling, foretar leder en gjennomgang av turnus og oppgavefordeling og ser på muligheten for å fordele stillingen internt.

Det er en forutsetning at alle vaktene i stillingen blir dekket så det ikke oppstår turnushull med den følge at nye små stillinger (dvs. mindre enn 14 t/uke) skapes. Det innebærer at de ansatte må være villige til å arbeide mer i helgene for å få utvidelse av arbeidsforholdet. Premissene for slik stillingsøkning må fremgå av arbeidsavtalen. Hvis ikke alle vaktene i turnus kan fordeles internt i driftsenheten utlyses stillingen på vanlig måte.

Saksgang:

Utvidelse av arbeidsforhold etter dette punktet skal drøftes med ansattes representant før saken legges frem i ansettelsesutvalget.

### **5.2 Kopling av flere stillinger i kommunen**

#### Turnusstillinger

Arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid og fritid fører til at det fort oppstår praktiske problemer når ansatte kombinerer flere arbeidsfold i kommunen. Disse er først og fremst knyttet til turnusstillinger. Eksempelvis gjelder det når helgestillinger koples til annen stilling på dagtid. Lovens krav til fritid i løpet av sju dager medfører at de må ha en fridag i *den andre* stillingen når de jobber i helgene hvis de jobber alle ukedagene. To turnusstillinger med arbeid hver 3.helg kan heller ikke kombineres pga. kravet om fri 2.hver søndag i gjennomsnitt.

Med henvisning til ovenstående gis det ikke åpning på generelt grunnlag for at turnusstillinger kan koples til andre arbeidsforhold. Unntak gjelder når ledige turnusstillinger kan fordeles på deltidsansatte etter reglene i punkt 5.1.

Unntak kan også gjelde stillinger med dagarbeidstid som kan tilpasses turnusstillinger ifht. daglig og ukentlig arbeidstid, fridager, ferier mm. uten at det er til vesentlig ulempe for driften. Merkantile stillinger kan være et eksempel på dette.

#### Stillinger innen skole / SFO

Kopling av arbeidsforhold innen skole / SFO benyttes allerede som virkemiddel for utvidelse av arbeidsforhold for deltidsansatte. Ordningen er fordelaktig for alle parter ved at den ansatte kan få større stilling, kontinuiteten mellom skole og SFO styrkes, og antall ansatte innen rektors ansvarsområde reduseres. Rektor har ansvar for å foreta en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling ved ledighet for å vurdere kopling av stillinger for ansatte som ønsker utvidelse av arbeidsforholdet.

#### Kopling av andre stillinger med dagarbeidstid

Andre stillinger med dagarbeidstid kan koples såfremt det ikke medfører vesentlige ulemper for driften, og under forutsetning av at den ansatte er kvalifisert for stillingen.

### **5.3 Opprette vikarpool for en eller flere driftsenheter**

Ordningen innebærer at det opprettes vikarpool eller ressursbank, der deltidsansatte får en høyere stillingsstørrelse mot at økningen dekkes med vikarvakter. Ordningen gir fordeler ved at arbeidsgiver får jevn vikartilgang av kjente folk, mens den ansatte sikres en høyere fast lønnsinntekt. Forutsetningen for å inngå i en slik ordning er at den ansatte er villig til å ta vakter på alle arbeidssteder innen det området vikarpoolen dekker. Det vil også påhvile deltakerne å selv sørge for og ta tilstrekkelig antall vakter for å oppfylle avtalen.

Beregning av fremtidig vikarbehov må basere seg på regnskapstall de siste årene, og antall ansatte i vikarpoolen, samt avtalt stillingsstørrelse, må vurderes i forhold til dette. Vakter avtales med 14 dagers frist. Ansatte i vikarpoolen vil kunne dekke forutsigbart fravær, mens akutt vikarbehov må dekkes ved tilkalling på vanlig måte av tilgjengelige vikarer innen eller utenfor vikarpoolen. Opprettelse av vikarpool forutsetter at det utarbeides nærmere retningslinjer for hvordan ordningen skal fungere.

#### Egen vikarpool for større enheter

Opprettelse av vikarpool kan avgrenses til å gjelde bare driftsenheten, men kan også utvides til å dekke flere. Egen vikarpool forutsetter en viss størrelse på enheten for å være berettiget, og kan være aktuelt innen driftsenheter som Lagård bo- og servicesenter (inkl. sykehjemmet), Lundeåne bo- og servicesenter samt Kjerjanaset bo- og servicesenter.

#### Felles vikarpool for mindre enheter

For mindre driftsenheter som f.eks barnehagene kan det etableres felles vikarpool for hele kommunen. Innen hjemmetjenesten kan to eller flere soner gå sammen om en felles ordning. Det samme kan vurderes for ansatte innen skole (inkl. SFO) der to eller flere skoler kan gå sammen om å etablere ordninger. Vikarpool på tvers av enheter forutsetter en felles administrasjon, der alt vikarbehov innen enhetene innberettes, og der de ansatte kan henvende seg for å få oversikt over ledige vakter og inngå avtaler.

### **5.4 Innføring av ny helgeorden**

#### Turnus med hyppigere helgefrekvens

Innen pleie- og omsorgstjenesten finnes en mengde små helgestillinger som oppsto for en del år tilbake for å dekke huller i turnus i forbindelse med overgang fra 2. hver til 3. hver helg. I Eigersund kommune er disse særlig utbredt innen omsorgen for psykisk utviklingshemmede.

Bortsett fra for studenter og skoleelever er helgestillingene generelt lite attraktive, og det er vanskelig å få rekruttert faglært arbeidskraft. Mobiliteten er dessuten stor fordi mange raskt søker seg over til større stillinger internt, både faste og midlertidige. Deltidsansattes fortrinnsrett til ledige stillinger skaper et internt arbeidsmarked på grunn av kravet om intern utlysning, og resultatet er at ekstern rekruttering til pleie- omsorgstjenesten i det vesentlige kun skjer til små helgestillinger som er lite attraktive. Dette er bekymringsfullt med tanke på fremtidens rekruttering der en vet at kampen om arbeidskraften, ikke minst innen omsorgsyrkene, vil bli skjerpet.

Ved å øke helgefrequensen fra dagens 3. hver helg vil antallet små helgestillinger bli redusert, og deltidsansatte vil kunne tilbys økning i stilling når vakter i ukene blir lediggjorte. Det vil også bety færre ansatte og bedre kontinuitet i tjenesten til brukerne.

Minimumskravet i arbeidsmiljøloven er fri 2. hver søndag (gjennomsnitt), men av hensyn til at de fleste har behov for fri i helgene er det ikke ønskelig å gå tilbake til ordningen med arbeid hver 2. helg.

Dagens ordning med 3. hver helg gir 4 arbeidshelger pr. 12 uker (4:12), og 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 helgefrequens 5:12 kan innføres for alle i turnusen samtidig, eller gradvis etter hvert som helgestillinger i driftsenheten blir lediggjorte.

#### Lange vakter i helgene

Lange vakter på minimum 12 timer vil innebære at døgnet fordeles på to vaktlag i stedet for tre, og gir samme fordeler som økt helgefrequens. Antall helgestillinger kan reduseres, brukerne får færre ansatte å forholde seg til, og færre vaktskifter i løpet av døgnet vil gi bedre kontinuitet og kan gi positive gevinster i form av mindre uro. Det vil også gi større muligheter for å kunne gjennomføre lengre utflukter ved at en ikke er avhengig av å være tilbake til vaktskiftet midt på dagen.

Lange vakter vurderes for å være aktuelt å innføre / utprøve innen omsorgen for psykisk utviklingshemmede. Forutsetningen er at driften er preget av såpass stabilitet at ordningen vurderes som forsvarlig med hensyn til fysisk og psykisk arbeidsbelastning for de ansatte.

#### **5.5 Ny organisering av turnus med 3+3 ordning (tretre)**

Turnus med 3+3 ordning er utviklet i Sverige, og etter det en kjenner til, kun prøvd ut i et fåtall kommuner her i landet. Tretre innebærer i sin grunnform at en arbeider 3 dager med påfølgende 3 dager fri gjennom alle ukens dager året rundt. Ordningen er basert på store stillinger, og gir et enkelt turnussystem. Ansatte som ønsker å arbeide deltid jobber samme antall vakter, men med kortere arbeidsdag. Tretre gir jevn bemanning og bedre oppgaveflyt ved at aktivitetsnivået kan opprettholdes i helgene og dermed avlaste hverdagene. Andre fordeler er at den skaper stor forutsigbarhet for de ansatte, samt at den fjerner behovet for helgestillinger. På grunn av den strenge rytmen vil det være lettere å fylle hullene som skapes ved ledighet og reduserte stillinger.

Tretre innebærer at det ikke tas hensyn til helger og høytidsdager i løpet av året, og har også ulemper ved at den innebærer mye helgearbeid (mer enn halvparten). Tromsø kommune, som prøver ut ordningen ved en sykehjemsavdeling, har søkt Arbeidstilsynet om dispensasjon fra

arbeidsmiljølovens regler om søndagsfri, men fått avslag. Avgjørelsen er pt. anket. En annen ulempe er at de ansatte blir skyldige en god del timer fordi turnusen ikke gir full stilling, og dette må tas i form av ekstravakter, kurs, evt. annet i løpet av året. Ordningen betyr også merutgifter fordi det må tilføres ressurser for å få turnusen til å gå opp.

På grunn av ulempene, først og fremst knyttet til mye helgearbeid og ekstra kostnader, ønsker ikke partene lokalt å innføre ordningen i Eigersund kommune på nåværende tidspunkt. En ønsker å avvente noe inntil det foreligger mer erfaringsmateriale å bygge på, og inntil det foreligger endelig avklaring fra Arbeidstilsynet.

## **6: ØNSKETURNUS**

Ønsketurnus har ikke i seg selv mekanismer som løser selve grunnproblematikken knyttet til uønsket deltid, men forsøk med ønsketurnus har vist seg populært fordi den øker den enkelte arbeidstakers deltakelse og valgfrihet når det gjelder egen arbeidstid. Den kan dessuten ha positive bieffekter for deltidsansatte ved at den innenfor ønsketurnusperioden kan gi større stillingsprosent gjennom å plukke vikarvakter i tillegg til fast avtalt arbeidstid.

Driftsenheter som ønsker det kan iverksette forsøksordninger med ønsketurnus. Utprøving av ønsketurnus krever grundige forberedelser, og skal skje i nært samarbeid med ansatte og tillitsvalgte.

## **7: MÅLSETNING FOR EIGERSUND KOMMUNE**

1. Alle ansatte skal ha en stillingsstørrelse de er fornøyde med – kfr. vedtatt personalpolitisk plan.
2. Ved hver enkelt driftsenhet skal det foretas en konkret vurdering, i samarbeid med tillitsvalgt / verneombud, hvilke tiltak det er aktuelt å innføre for å redusere uønsket bruk av deltid, f.eks intern fordeling av ledige stillinger, turnus med helgefrequens 5:12, turnus med lange vakter i helgene eller bruk av vikarpool innen eller på tvers av driftsenheter.

Denne vurderingen skal være gjennomført innen utgangen av 2007

## **8: EVALUERING**

Senest innen utgangen av 2008 skal det foretas en evaluering av om retningslinjene har gitt de ønskete resultater i forhold til å oppnå redusert bruk av uønsket deltid i Eigersund kommune.