

## HELTIDSSTRATEGI TØNSBERG KOMMUNE

Heltid er viktig for å utjevne kjønnsforskjellen i samfunnet, og for å gi ansatte en lønn å leve av. Effekten av heltidskultur i Tønsberg kommune er god tjenestekvalitet, godt arbeidsmiljø og effektivitet. Dette dokumentet tar utgangspunkt i arbeidsgiverstrategien for Tønsberg kommune og sentral heltidserklæring, og skal være førende for utvikling av heltidskultur i hele organisasjonen.

<b>Heltid = 100% stilling (unntakene er definert i arbeidsmiljøloven §§ 4-6, 12-10)</b>	
Mål andel heltid for Tønsberg kommune:	2022: 60% 2023: 65% 2024: 70% 2025: 75% 2026: 80%
Mål gjennomsnittlig stillingsprosent for Tønsberg kommune.	2022: 84% 2023: 86% 2024: 88% 2025: 90% 2026: 92%

<b>Prinsipper</b>	<b>Strategier</b> (iltak må tilpasset lokale forhold – se forslag i <a href="#">overordnede prinsipper for ressursstyring</a> pkt. 2.6)
Ledige stillinger lyses ut som 100%*	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Ved ledighet skal deltidsansatte tilbys større stilling før utlysing</li> <li>➤ Deltidsstillinger må begrunnes særskilt, før de meldes omstillingsutvalget</li> <li>➤ Studentstillinger på helg kan lyses ut, og skal maks utgjøre 5% av årsverkene</li> <li>➤ Ønske om deltidsstilling avvises</li> <li>➤ Stillinger skal ikke lyses ut med desimaler</li> </ul>
Heltidsstillinger skal ikke deles opp*	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Ansette i hele stillingen (også ved vikariater)</li> </ul>
Hele stillingen ett sted*	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Vurdere endringer på tvers av avdelinger ved ledighet</li> </ul>
Alle ansatte har en fagutdanning	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Systematisk tilrettelegging slik at ufaglærte får fagkompetanse</li> <li>➤ Når assistent slutter, gjøres stillingen om til fagstilling</li> </ul>
Ledere på alle nivåer (pr. kommunalsjefområde, virksomhet og avdeling) skal beskrive: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hovedmål og delmål for andel heltidsansatte</li> <li>• Hovedmål og delmål for gjennomsnittlig stillingsprosent</li> <li>• Plan og tiltak som skal gjennomføres for å øke andel heltid og stillings%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Jobbe aktivt med heltidskultur lokalt (personalmøter, virksomhetsmøter etc.)</li> <li>➤ Gjennomføre «heltidsprogrammet» (utvalgte grupper)</li> <li>➤ Rapportere måloppnåelse til nærmeste leder (alle nivåer) hvert halvår</li> </ul> <p>HR har ansvar for drøfting og rapportering hvert kvartal i sentral MBM, og årlig i ADU</p>
Ved bruk av vikarsenter skal det i hovedsak dekke det kompetansebehovet virksomheten til enhver tid mangler eller har behov for	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Bruke ansatte i vikarsenter som en ressurs for avdelingen/på tvers av avdelinger</li> </ul>
<b>Spesielt for turnusvirksomheter:</b>	
Kompetansebehov skal ivaretas gjennom hele året (ferieavvikling, høytider m.m.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Bemanning- og kompetansevurdering gjennom de ulike periodene av året</li> </ul>
Min. 325 helgetimer/år der tjenestene gis 24/7*	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Uavhengig av stillingstype og stillingsprosent</li> </ul>

## **Veiledning til prinsippene/strategiene:**

*Ledige stillinger lyses ut som 100%*

- Ledere skal ha oversikt over deltidsansatte som til enhver tid har ufrivillig deltid. Ved ledighet skal deltidsansatte i oversikten tilbys større stilling før utlysning. Dette forutsetter nødvendig kompetanse. Arbeidsplan og oppgavefordeling gjennomgås på det aktuelle stedet, slik at vi ivaretar lokal kunnskap og hele stillingen ett sted. Dersom det ikke er aktuelle kandidater på stedet, gjennomføres internutlysning i virksomheten, før evt. eksterntlysning
- Studentstillinger (helsefag, høgskole) brukes primært til rekruttering etter endt utdanning
- Dersom ansatte søker redusert stilling, skal dette vurderes i forhold til virksomhetens behov. Partene må se på tiltak slik at ansatte skal kunne stå i heltidsstilling (eks. oppgavefordeling, ansvarsfordeling, turnusendringer m.m.). Redusert stilling etter rettigheter i aml § 4-6 og kap. 12 skal innvilges
- Stillinger skal ikke lyses ut med desimaler: der stillingen gir desimaler, rundes dette opp eller ned ved hjelp av utjevningsvakter. Ved bruk av utjevningsvakter som er på mer enn en halvtime, avtaler leder med den ansatte hvilke oppgaver som skal gjøres i perioden
- Nattevaktstillinger: forskning viser at rene nattevaktstillinger over tid kan gi helsemessige konsekvenser. Ved ansettelse på natt kan dette gjøres i kombinasjon med seinvakter, slik at ikke hele stillingen er på natt

*Heltidsstillinger skal ikke deles opp*

- Dette gjelder både ved midlertidig permisjon og ved fast ledig stilling. Dersom deltidsansatte ønsker større stilling i perioden, må de ta hele stillingen, slik at deres deltidsstilling blir ledig midlertidig

*Hele stillingen ett sted:*

- ved ledighet skal deltidsansatte på arbeidstedet tilbys større stilling før utlysning. Dette forutsetter nødvendig kompetanse. Arbeidsplan og oppgavefordeling gjennomgås på det aktuelle stedet, slik at vi ivaretar lokal kunnskap og hele stillingen ett sted. Dersom det ikke er aktuelle kandidater på stedet, gjennomføres internutlysning i virksomheten, før evt. eksterntlysning.

*Min. 325 helgetimer/år der tjenestene gis 24/7*

- Hvordan helgetimene fordeles, drøftes lokalt.

**Dette dokumentet evalueres hvert år i sentral medbestemmelse, og ADU orienteres årlig.**

....

## **Kommunestyrets vedtak i møte 02.02.22, sak 9/22:**

### *1. Heltidsstrategien vedtas*

- a) Alle timer må dekkes der det leveres helkontinuerlig tjenester*
- b) Hvordan arbeidstimer i helg fordeles, drøftes lokalt*
- c) Det arbeides for å finne nye fleksible løsninger for helgeturnus, og dette drøftes i samarbeid med de ansattes organisasjoner*

### *2. Arbeidsgiverstrategien endres slik:*

*Heltidskultur: I Tønsberg kommune ansettes alle i 100% stilling. Søkere og ansatte med varig redusert arbeidsevne blir regnet som heltidsarbeidende ut fra den enkeltes funksjonsevne, jf. aml kap. 13. Deltidsstillinger må begrunnes særskilt*