

Heltidsstrategi for Lillestrøm kommune

Formål

Heltidsstrategien er utledet av arbeidsgiverstrategien for Lillestrøm kommune, og skal være et virkemiddel for utvikling av heltidskultur i hele organisasjonen. Strategien angir strategiske mål og organisatoriske grep for å øke antallet heltidsstillinger. Strategien setter brukerne i fokus, samtidig som den skal bidra til et bærekraftig arbeidsliv. Tjenestestedene skal med utgangspunkt i heltidsstrategien planlegge og gjennomføre tiltak lokalt. Arbeid med heltidskultur må vies spesiell oppmerksomhet da kultur ikke kan iverksettes kun gjennom beslutninger og erklæringer, men må utvikles over tid.

Strategiske mål for perioden 2020-2025

Resultatmål

- Lillestrøm kommune utlyser i hovedsak heltidsstillinger
- Lillestrøm kommune gjennomfører tiltak som bidrar til å utvikle heltidskultur
- Lillestrøm kommune øker andelen ansatte på heltid
- Lillestrøm kommune har fleksible og hensiktsmessige arbeidstidsordninger

Det enkelte tjenesteområde må fastsette lokale måltall og tiltak basert på nå-situasjon og ønsket situasjon.

Effekt mål

- Innbyggerne i Lillestrøm kommune får kvalitativt gode tjenester gjennom hele livet
- Lillestrøm kommune benytter den ledige kapasiteten som deltidsansatte representerer for å møte fremtidige arbeidskraftsbehov
- Ansatte i Lillestrøm kommune har et godt og anstendig arbeidsliv
- Kjønnforskjeller i arbeidslivet utjevnes – økt likestilling
- Arbeidsgiver bruker mindre tid på personaladministrasjon
- Lillestrøm kommune er en attraktiv arbeidsplass

Effektmålene er knyttet til overordnede mål for Lillestrøm kommune.

Det er vedtatt at Lillestrøm kommunes utvikling skal bygge på FNs bærekraftsmål. Effektmålene i denne strategien vil kunne bidra på 3 av bærekraftsmålene:

- God helse (mål 3)
- Likestilling mellom kjønnene (mål 5)
- Anstendig arbeid og økonomisk vekst (mål 8)

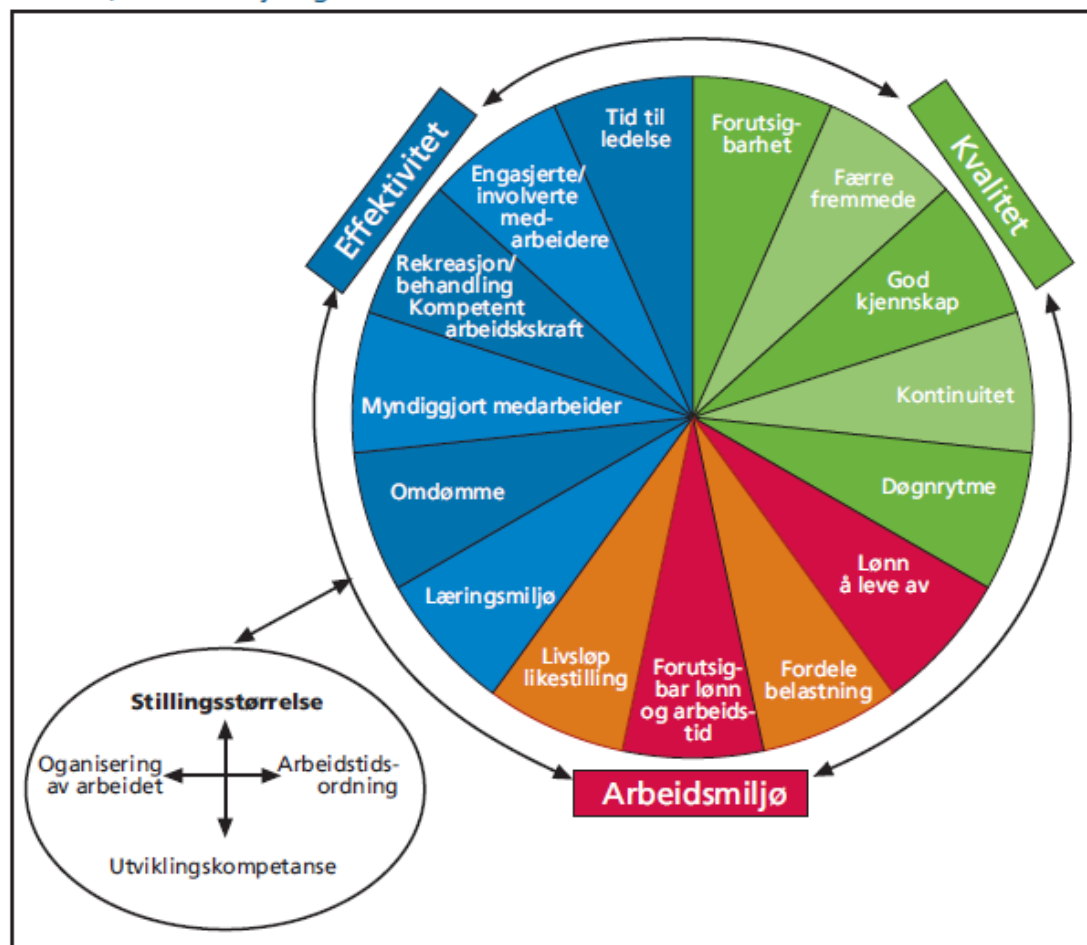
Effektmålene i strategien vil bidra til å oppnå spesielt følgende virksomhetsmål for Lillestrøm kommune:

- Lillestrøm kommune skal støtte opp under innbyggernes mestring av egne liv i alle livets faser
- Lillestrøm kommune skal være åpen, lærende og nytenkende

Bakgrunn for strategiske mål

Heltidsstrategien bygger på sentrale føringer, forskning og systematisk erfaring gjennom flere år. Overordnet er politiske mål, lov- og avtaleverk innenfor arbeidslivet og brukerrettede lovkrav. Figuren nedenfor sammenfatter mange av de viktige sammenhengene som er avdekket gjennom forskning og systematisk utprøving og erfaring på området. Her illustreres sammenhenger mellom sentrale elementer innenfor kvalitet, effektivitet og arbeidsmiljø. Videre illustreres koplingen mellom arbeidsorganisering og arbeidstidsordning, utviklingskompetanse og stillingsstørrelse. I konkret planlegging og arbeid med økt grad av heltid vil det være nyttig å ha med seg elementene i figuren.

Figur 1.1 Forholdet mellom arbeidstid og stillingsstørrelse og effekter på tjenestekvalitet, arbeidsmiljø og effektivitet.



Kilde: FAFO-rapport 2012-14, s 22.

I de ulike elementene inngår blant annet:

Tjenestekvalitet:

- Forutsigbarhet for bruker
- Færre fremmede tjenesteutøvere
- Ansatte og brukere som kjenner hverandre og har trygge relasjoner
- Kontinuitet og forutsigbarhet i tjenestene
- Tjenester som er tilpasset brukernes døgnrytme

Arbeidsmiljø:

Vedtatt i fellesnemda 14. november 2018

- Forutsigbar lønn og arbeidstid
- Tilstrekkelig og konkurransedyktig lønn
- Jevn arbeidsfordeling og mer bekvemme vakter
- Arbeidsordning som gjør det mulig å stå i arbeid til pensjonsalder
- Helsefremmende og mestringsorientert arbeidsmiljø

Effektivitet:

- Utvikle gode lærings- og fagmiljøer
- Godt omdømme
- Rekruttere og beholde arbeidskraft
- Myndiggjorte, selvstendige og oppgavemotiverte medarbeidere
- Redusert tid til personaladministrasjon, mer tid til ledelse

Organisatoriske grep for økt heltid i Lillestrøm kommune

Arbeidsgiver skal i tett samarbeid med arbeidstakerrepresentanter arbeide med tiltak for økt heltid og utvikling av heltidskultur. Noen aktuelle virkemidler som bør vurderes er:

- Arbeid med informasjon og kunnskapsspredning
- Gjennomføring av erfaringsbaserte prosesser – teste ut og dele erfaringer av ulike tiltak
- Økt grunnbemanning
- Arbeid på tvers av organisasjonen
- Vurdere å opprette interne vikar-/bemanningsspooler
- Hensiktsmessige og lokalt tilpassede arbeidstidsordninger med brukerfokus, f.eks. økt helgejobbing i turnus, langvakter, heldøgnturnus
- Kompetansetiltak
- Kompensasjonsordninger, f.eks. lengre friperioder
- Lokale avtaler og fleksible arbeidstidsordninger

Strategien må i stor grad realiseres gjennom lokalt arbeid i organisasjonen, slik at gjennomføringen blir tilpasset lokale forhold. Samtidig skal det koordineres sentralt for å sikre at tiltakene er innenfor kommunens arbeidsgiverstrategi og for å ivareta erfaringsutveksling og implementering av innovative tiltak.