



SKAL BEHANDLES I Utvalg	Møtedato	Saksnr
Formannskap	09.06.2021	061/21
Kommunestyret	17.06.2021	046/21

Saksbeh.:	Mette Anderssen	Arkiv:		Arkivsaknr.:
		21/1509		

Hvordan Kongsvinger kommune jobber med medarbeiderskap

Rådmannens INNSTILLING

Rådmannens innstilling: Saken tas til orientering.

09.06.2021 Formannskap

Votering:

Innstillingen er enstemmig.

Formannskap- 061/21 Vedtak:

Saken tas til orientering.

17.06.2021 Kommunestyret

Nytt forslag fra Thor Ringsbu:

1. Det utarbeides en egen strategi for heltidskultur som omfatter alle kommunalområder og enheter, som del av kommunens arbeidsgiverstrategi.
Saken klargjøres til politisk behandling innen 15.10.21.
2. De øvrige punkter i Sak 046/21 tas til orientering.

Nytt forslag fra Torunn Arnesen:

Til punkt 2 om lærlinger

A. Rødt vil foreslå at kommunen gradvis øker inntaket av lærlinger til 40 fram til 2027 (utløpet av neste kommunestyreperiode).

B. Minst 20 prosent av lærlingplassene forbeholdes ungdom med behov for særskilt oppfølging.

C. Opplæring i bedrift bør kombineres med grunnopplæring i fag og ferdigheter etter den enkeltes behov i punkt B.

D. Det settes av spesielle ressurser internt i kommunen til å sikre slik oppfølging av lærlinger med spesielle behov, og dette må skje i nært samarbeid med videregående skole, ppt, nav samt

eventuelt voksenopplæringen.

Nytt forslag fra Elin Såheim Bjørkli:

Det utarbeides en strategi for hvordan Kongsvinger kommune kan redusere bruk av vikariater for å sikre en stabil bemanning med riktig kompetanse over tid. Saken klargjøres til politisk behandling innen 15.10.21.

Votering:

- Forslaget fra Thor Ringsbu, KRF, ble enstemmig vedtatt.
- Forslaget fra Elin Såheim Bjørkli, AP, ble enstemmig vedtatt.
- Forslaget fra Torunn Arnesen, R, falt med 20 (SP 8, H 4, FRP 2, KRF 1, MDG 1, V 1, PP 3) mot 13 (AP 10, SV 2, R 1) stemmer.

Kommunestyret- 046/21 Vedtak:

1. Det utarbeides en egen strategi for heltidskultur som omfatter alle kommunalområder og enheter, som del av kommunens arbeidsgiverstrategi. Saken klargjøres til politisk behandling innen 15.10.21.
2. Det utarbeides en strategi for hvordan Kongsvinger kommune kan redusere bruk av vikariater for å sikre en stabil bemanning med riktig kompetanse over tid. Saken klargjøres til politisk behandling innen 15.10.21.
3. De øvrige punkter i Sak 046/21 tas til orientering.

Saksopplysninger:

Oppfølging av verbalforslag i Kommunestyret 17.12.20.

1. ***Rådmannen bes legge fram en sak til politisk behandling innen juni 2021 om hvordan en heltidskultur i Kongsvinger kommune kan realiseres med mål om å få redusert ufrivillig deltid.***

En heltidskultur er helt avgjørende for å møte framtidens kompetansebehov. Vi har mye forskning og kunnskap som viser at heltidskultur og store stillinger har mange positive betydninger både for arbeidsgiver, arbeidstakere og ikke minst brukere/innbyggere. De positive effektene er tydelig oppsummert i illustrasjonen under.



(Kilde: Fafo, Moland 2015)

Et av de viktigste argumentene for heltidskultur er at det gir en bedre tjenestekvalitet. En virksomhet som satser på heltidskultur har lettere for å trekke til seg kompetent arbeidskraft og beholde den. Heltid gjør det lettere å utvikle gode fagmiljøer og å tilby tjenester av god kvalitet. Å jobbe med heltidskultur er å jobbe i to søyler: På den ene siden handler det om å skape større og hele stillinger gjennom ulike typer turnuser og arbeidstidsordninger. Mange snakker om dette som den tekniske eller matematiske delen av å jobbe med heltid. Flere har gjennom endringer i turnuser og arbeidstidsordninger lykkes med å redusere små stillinger og øke heltidsandelen innenfor enkelte tjenesteområder og i enkelte enheter.

På den andre siden handler arbeidet med heltidskultur om hvordan man endrer holdninger om at deltid er «slik vi gjør det her hos oss». Der det er deltidkultur får de ansatte hele tiden bekreftet at de gjør som «alle andre» når de jobber i redusert stilling. Disse to sidene av heltidskultur virker selvsagt ikke uavhengig av hverandre, men henger tett sammen. For eksempel tenker lederne at nye turnus- og arbeidstidsordninger skal bidra til en ny norm for driften, der heltid blir sett på som vanlig og normalt. Likevel opplever mange at de er kommet kort på kulturjobbingen, men at det er dette som er viktig for å skape varige endringer i sektoren. Det kan oppleves som krevende for lederne å forene disse to aspekter ved heltidskultur.



Det jobbes systematisk og godt på mange områder i Kongsvinger kommune i dag mot en heltidskultur og utviklingen i andel store stillinger bekrefter dette, jmf tabell 1.

Kommunalområde	2017		2020	
	Andel 100% stilling	Andel 80-100% stilling	Andel 100% stilling	Andel 80-100% stilling
Helse og mestring	29%	58%	36%	68%
Oppvekst og læring	74%	86%	78%	86%
Miljø og samfunn	64%	71%	66%	69%

Tabell 1: Andel ansatte i 100% stilling og 80-100% stilling 2017 og 2020.

Kongsvinger kommune som helhet har hatt en stabil gjennomsnittelig stillingsstørrelse de senere årene på ca 85%. De siste årene har det kun vært spesifisert mål knyttet til heltidskultur for kommunalområde Helse og mestring, da det er her utfordringen har vært størst. Målet for 2021 er at gjennomsnittelig stillingsstørrelse er minst 85 %. I 2020 var gjennomsnittelig stillingsstørrelse på 73%. Det rapporteres om at det i liten grad er ufrivillig deltid i dette kommunalområdet, men frivillig deltid.

I Helse og mestring er det spesifikt jobbet med følgende tiltak:

- Prøveprosjekter innenfor ulike arbeidstidsordninger
- Ekstra helg for de ansatte som ønsker dette
- Kontinuerlig vurdere muligheter for arbeid på tvers av enheter for å øke stillingsandel. Dette har dog vært vanskelig i panemi-tid, da det er vurdert som risiko forbundet med arbeidssted flere steder
- Rekrutteringsstillinger for sykepleiere og vernepleierstudenter til helgestilinger, med tilbud om 100 % fast stilling ved innvilget autorisasjon
- Tilstreber utlysning av 100%-stillinger

For kommunen som helhet kan mer generelle tiltak nevnes:

- Ledere skal alltid vurdere fortrinnsrett for deltidsansatte ved ledighet i stilling
- Stillingsutvalget har i sitt mandat at det skal bidra til heltidskultur
- Opplæring for ledere/tillitsvalgte og verneombud
- Kompetansebygging i ressursstyring

Samtidig er det potensiale i å jobbe mer strategisk for å styrke heltidskulturen ytterligere i Kongsvinger kommune.

Det kan jobbes frem en egen strategi for heltidskultur, som favner alle kommunalområder og inkluderer alle enheter, som blir en del av en revidert, overgripende arbeidsgiverstrategi.

I en slik strategi må kommunen definere hva heltidskultur er for oss – hva er målet og hvilke måltall skal følges opp

Formålet med en strategi for heltidskultur kan være:

- For samfunnet:
 - flere i jobb i høyere stillingsstørrelse
 - økt levestandard?
 - arbeidsmiljøer med heltidsansatte har oftere høyere kompetanse
- For kommunen/enheten/pasienten:
 - økt tjenestekvalitet
 - mottakere av tjenestene opplever mer stabilitet og kontinuitet
 - lavere sykefravær
 - den planlagte kompetanse er på jobb – frigjort tid (mindre tid til innleie/opplæring, mer tid til ledelse)
 - kommunen fremstår som en mer attraktiv arbeidsgiver – letter rekruttering og

- reduserer turnover
- For medarbeideren:
 - mer stabilitet i arbeidssituasjonen
 - fremmer lærende miljø og kompetanseutvikling
 - fremmer likestilling mellom kjønnene
 - en lønn å leve av

Basert på målene med strategien, må det tas ut tall og statistikk som danner grunnlag for en handlingsplan med tiltak som skal bidra til å nå målene.

Arbeidet må gjøres for kommunen som helhet, samt for hvert kommunalområde og ned i den enkelte enhet.

Arbeidet kan følges opp med rapportering til AMU/HAMU og Administrasjonsutvalg.

2. *Kongsvinger har et mål om at antall lærlinger skal være 36. Kommunestyret ber rådmann om at det aktivt arbeides for å nå måltallet i løpet av 2021.*

Alle ungdommer har rett til videregående opplæring. Ungdomsretten gjelder ut det skoleåret som begynner det året man fyller 24 år.

I studieretning for fagopplæring kan det tredje året (vg3) tas som opplæring i bedrift, som lærling over 2 år.

Kongsvinger kommune er egen lærebedrift og har lærlinger i fagene helse, barn- og ungdom, byggdrifter og institusjonskikk. Kommunen hadde IKT - lærling med opplæringssted ved biblioteket.

IKT – faget har endre profil og kommunen fyller ikke lenger kompetansekravet til å ha lærling i dette faget.

Rekruttering:

Innlandet fylkeskommune er ett av de fylkene som jobber best innen yrkesfagopplæring. Dette handler om rekruttering til ulike fagopplæringsløp og gjennomføring til fagbrev eller svennebrev. Ungdomskullene i Innlandet blir mindre i tiden fremover. Med dette søker færre til videregående opplæring, og prosentvis færre søkere til videregående opplæring i bedrift.

Fylkeskommunen ser allerede nå en nedgang i søkere til opplæring i bedrift, spesielt er det knyttet bekymring til rekruttering i helsefag. Flere skoler har nedgang i søker som ønsker å bli helsefagarbeiderlærling, men i barn- og ungdomsarbeiderfaget er trenden uendret eller noe økende. Noe av årsaken til nedgangen skyldes at elever velger vg 3 studieretning som for noen år siden ble opprettet i helse- og oppvekstfaget. Elevene får studiekompetanse etter tre år ved studieretning for helse- og oppvekstfag.

I år viser tallene fra Sentrum videregående skole at flere elever ønsker å bli helsefagarbeiderlærling, enn hva som er gjeldende for andre videregående skoler i Innlandet.

Kommunen lyser ut etter lærlinger hvert år med søknadsfrist 1.mars I forkant av dette besøker vi Sentrum videregående skole og informerer om lærlingordningen i kommunen. Skolebesøket er verdifullt, da vi møter flere potensielle kandidater samtidig. Elevene får inntrykk av hvem Kongsvinger kommune er og hva vi kan tilby som lærebedrift. Vi får også kommunisert til elevene hva våre forventninger tild dem og vi får kjennskap til deres forventninger til oss. Elevene får god informasjon om lærlingløpet og hvordan søke læreplass.

Ansettelsesprosessen.

Alle søkere som fyller kompetansekravet, bestått videregående 1 og 2, blir tatt inn til intervju.

Lærlinger med hul i CV-en eller mangler bestått i et fag, blir også vurdert. Lærlinger ansettes med bakgrunn i et helhetlig vurdering av faglig vurdering, hvordan kandidatene fremstår i intervjuet, innhenting av referanser og motivasjon for stillingen.

Vi jobber kontinuerlig med å profesjonalisere oss ut i fra kravene i læreplanene og etablere

lærlingplasser med trygghet og veiledning og lærlingen kan oppleve mestring ut i fra sitt nivå. Faglig leder har et overordnet ansvar for struktur, planverk og koordinering av hele læringsforløpet. Hver lærling har egen veileder og kommunen legger til rette for kursing og avholder veiledersamlinger for å styrke veilederkompetansen.

Kommunen legger vekt på å ta inn lærlinger som ut fra denne helhetlige vurderingen kan meste å gjennomføre et læringsløp. Vi har stor tro på at dette virker og tallene viser nært opp til 100% gjennomføring med bestått fagbrev.

Inneværende år er inntak av lærlinger noe lavere enn planlagt, med bakgrunn i et lavere antall kvalifiserte søkere og en helhetlig vurdering i ansettelsesprosessen.

Status:

Kommunen har pr 1.juni 30 lærlinger. Ved oppstart av nye lærlinger medio august vil vi til sammen ha 28 lærlinger – fordelt på 1. og 2. års lærlinger.

Fagbrev på jobb

Fagbrev på jobb er en ordning for voksne som er i et arbeidsforhold. Voksne får her mulighet til å få fag- eller svennebrev på grunnlag av allsidig praksis, realkompetansevurdering og opplæring, kombinert med veiledet praksis i vanlig arbeid.

Innlandet Fylkeskommune har rundt 30 plasser til denne ordningen, hvorav Kongsvinger kommune har inngått 6 lærekontrakter for 2020/2021. Medio september vil 6 ansatte blir helsefagarbeider med denne ordningen

Status:

Høsten 2021 starter 6 nye kandidater - 4 i helsefag og 2 som renholdoperatører

Modulstrukturert yrkesopplæring

Modulstrukturert yrkesopplæring er en forsøksordning. Det er en fleksibel vei frem til fag- eller svennebrev for voksne, gjennom modulstrukturerte læreplaner i utvalgte lærefag er under utprøving.

Målgruppen for forsøket er voksne over 25 år med dokumentert fullført grunnskole eller tilsvarende og som ikke har mulighet til videregående opplæring etter de ordinære utdanningsløpene.

Kongsvinger kommune er med i dette forsøket og har inngått 3 lærekontrakter i helsefag.

Opplæring

skjer i tett samarbeid med Senter for voksnes lærling og Innlandet fylkeskommune.

- 3. Rådmannen bes legge fram en sak til politisk behandling innen juni 2021 om hvordan Kongsvinger kommune systematisk skal jobbe for å øke jobbnærværet. Saken bør inneholde en analyse over dagens vikarbruk per område.***

Sykefraværet i Norge er høyt sammenlignet med andre land. Samlet sykefravær på landsbasis økte fra 5,8 prosent i 2019 til 6,2 prosent i 2020 (Kilde:SSB). I Kongsvinger kommune var sykefraværet 9,9% i 2020, hvorav 6,7% var legemeldt fravær. I 2019 var sykefraværet på 8,6%.

Forskning peker på forskjellige årsaker til sykefraværet og hva som skal til for å redusere det. I Omstilling 2020, ble det forankret at Kongsvinger kommune ser verdien av å utvikle det driftsnære partssammensatt arbeidet og anerkjenner dette som en nøkkel for å lykkes med forebygging av sykefravær og utvikling av nærværskultur.

Strukturen skal bidra til at Kongsvinger kommune er en helsefremmende arbeidsplass med høyt

jobbnærvær. Lederforankring og rolleavklaring er avgjørende for å lykkes i arbeidet med nærværarbeid og partsarbeid.

Arbeidsgruppen viderefører sitt arbeid gjennom 2021 med intensjon om å

- Bidra til implementering og oppfølging av struktur for driftsnært partssammensatt arbeid
- Evaluere og implementere rutiner for sykefraværsoppfølging og legge til rette for etterlevelse av rutinene. Spesielt fokus på håndtering av gjentakende og langvarig sykefravær

Parallelt gjøres det nyttige erfaringer i implementeringen av bransjeprogrammet i Langeland barnehage og ved Langeland/Skyrud omsorgsenhet, som organisasjonen som helhet skal hente læring fra.

Rådmannen kommer tilbake etter sommerferien med mer utfyllende orientering om hvordan dette arbeidet skal og kan bidra til å øke nærværet og fremme gode arbeidsmiljøer i kommunen.

KILDER:

- Fafo-rapport 2015:25 Større stillinger og bedre drift - Evaluering av programmet Ufrivillig deltid
- www.ssb.no
- file:///H:/HMS/rapport-partssamarbeid-og-forebyggende-arbeidsmiljo-2018.pdf
- <https://www.ks.no/fagomrader/arbeidsgiverpolitikk/inkluderende-arbeidsliv-ia/ia-bransjeprogram/ia-bransjeprogram-sykehjem/>

Oppsummering og konklusjon

Kongsvinger kommune skal være en attraktiv arbeidsplass. En viktig del og forutsetning for dette er medarbeiderskap. Medarbeiderskap handler om hvordan vi forholder oss til arbeidsoppgavene, til arbeidskollegaene og til arbeidsgiveren. Det jobbes god og systematisk med medarbeiderskap i Kongsvinger kommune, jmf redegjørelse for arbeidet med heltidskultur og lærlingeordning. Det er påbegynt et systematisk arbeid for å øke nærvær gjennom styrking av det driftsnære partssamarbeidet, og rådmannen vil komme tilbake etter sommeren med oppdatert status i dette arbeidet. Konklusjonen er at saken tas til orientering.