



## SØR-VARANGER KOMMUNE

Boks 406, 9915 Kirkenes

Tlf. 78 97 74 00. Fax 78 99 22 12

E-post: [postmottak@sor-varanger.kommune.no](mailto:postmottak@sor-varanger.kommune.no)

[www.svk.no](http://www.svk.no)

### Tilleggsliste

**Utvalg:** Utvalg for levekår  
**Møtedato:** 11.04.2016  
**Møtested:** Møterom Viksjøen, Rådhuset  
**Møtetid:** 10:00

Ved eventuelt forfall, er representantene selv ansvarlig for å innkalle vara.

Varamedlemmer møter etter nærmere innkalling.

Kirkenes, 08.04.2016

Mikkola, Anders  
Leder

**SAKSLISTE:**

<b>Saksnr.:</b>	<b>Sakstittel:</b>	<b>Arkivsak:</b>	<b>U.off:</b>
012/16	VALG AV REPRESENTANTER FRA UTVALG FOR LEVEKÅR TIL ARBEIDSGRUPPA - DET STORE HELTIDSVALGET  Saksordfører: Anita Brekken Email. <a href="mailto:Anita.brekken@helse-finmark.no">Anita.brekken@helse-finmark.no</a> Tlf. 93487154	16/925	



## SØR-VARANGER KOMMUNE

Boks 406, 9915 Kirkenes  
Tlf. 78 97 74 00. Fax 78 99 22 12  
E-post: postmottak@sor-varanger.kommune.no  
www.svk.no

### SAKSFRAMLEGG Sak til politisk behandling

Saksbehandler: Aikio, Sari Enhetsleder: Holte, Lene Nilsen, tlf. 78 97 21 72	Dato: 08.04.2016
Arkivsak: <arkivsaksnr>	
Saksordfører: Brekken, Anita	

Utvalg	Saksnummer	Dato
Utvalg for levekår	012/16	11.04.2016

## VALG AV REPRESENTANTER FRA UTVALG FOR LEVEKÅR TIL ARBEIDSGRUPPA - DET STORE HELTIDSVALGET

### Vedlagte dokumenter:

MELDING OM VEDTAK I KOMMUNESTYRET 30.03.16 - DET STORE HELTIDSVALGET  
DET STORE HELTIDSVALGET

### Dokumenter i saken:

2016006649 MELDING OM VEDTAK I KOMMUNESTYRET 30.03.16 - DET STORE  
HELTIDSVALGET  
2016005499 DET STORE HELTIDSVALGET

### Kort sammendrag:

Kommunestyret sitt vedtak i sak 019/16:

Sør-Varanger kommune iverksetter prosess for å se på tiltak for å oppnå en heltidskultur.  
Styringsgruppe for prosjektet er formannskapet.

Arbeidsgruppe vedtas som følgende:

- Varaordfører Lena N. Bergeng
- 2 representanter fra Utvalg for levekår
- Enhetsleder sykehjem v/ Lene Nilsen Holte
- Enhetsleder Hjemmebasert omsorg v/ May Synnøve Birkely
- Enhetsleder Tjenesten for funksjonshemmede v/ Jorunn Sandhell

- Personalkonsulent Line Kristoffersen
- Hovedtillitsvalgt Elisabeth Lindholm

### **Kommuneplanens hovedmål:**

*Sør-Varanger kommune skal utvikles til et lokalsamfunn som gir grunnlag for befolkningsvekst i alle deler av kommunen. Arealdisponering og offentlig service og tjenesteproduksjon skal dimensjoneres ut fra en samlet befolkning på 12.000 innbyggere ved planperiodens utløp, og ha en kvalitet som gjør kommunen attraktiv som bosted og for etableringer og knoppskyting i privat næringsliv.*

Hovedmålet vil være retningsgivende for de politiske og administrative prioriteringer i hele den kommunale organisasjon i planperioden. Ut fra dette, skal det gjøres vurderinger i forhold til følgende satsingsområder:

Næringsutvikling:

Infrastruktur:

Barn og ungdom:

Folkehelse:

Kompetansebygging:

Økonomi:

Universell utforming, jfr bestemmelser i plan og bygningslov:

**Alternative løsninger:**

### **Forslag til innstilling:**

Som representanter fra Utvalg for levekår velges:

- 1. representant:

- 2. representant:

Nina Bordi Øvergaard  
rådmann

- Dette dokumentet er godkjent elektronisk i Sør-Varanger kommune og har derfor ingen signatur. -



## SØR-VARANGER KOMMUNE

Saksbehandler Lene Nilsen Holte

<b>Vår ref.:</b> Saksnr.: 16/925/2	<b>Deres ref.:</b>	<b>Dato:</b> 31.03.2016
<b>Saksbehandler:</b> Celius Bodil	<b>Telefonnr.:</b> 78 97 74 80	<b>Epostadresse:</b> <a href="mailto:postmottak@svk.no">postmottak@svk.no</a>

### MELDING OM VEDTAK I KOMMUNESTYRET 30.03.16 - DET STORE HELTIDSVALGET

Kommunestyret har behandlet saken i møte 30.03.2016 og det er fattet følgende vedtak:

Sør-Varanger kommune iverksetter prosess for å se på tiltak for å oppnå en heltidskultur. Styringsgruppe for prosjektet er formannskapet.

Arbeidsgruppe vedtas som følgende:

- Varaordfører Lena N. Bergeng
- 2 representanter fra Utvalg for levekår
- Enhetsleder sykehjem v/ Lene Nilsen Holte
- Enhetsleder Hjemmebasert omsorg v/ May Synøve Birkely
- Enhetsleder Tjenesten for funksjonshemmede v/ Jorunn Sandhell
- Personalkonsulent Line Kristoffersen
- Hovedtillitsvalgt Elisabeth Lindholm

Med vennlig hilsen

Celius Bodil  
konsulent



## SØR-VARANGER KOMMUNE

Boks 406, 9915 Kirkenes  
Tlf. 78 97 74 00. Fax 78 99 22 12  
E-post: postmottak@sor-varanger.kommune.no  
www.svk.no

### SAKSFRAMLEGG Sak til politisk behandling

Saksbehandler: Holte, Lene Nilsen Enhetsleder: Holte, Lene Nilsen, tlf. 78 97 21 72	Dato: 15.03.2016
Arkivsak: <arkivsaksnr>	
Saksordfører: Brekken, Anita	

Utvalg	Saksnummer	Dato
Kommunestyret	019/16	30.03.2016

## DET STORE HELTIDSVALGET

### Kort sammendrag:

Under budsjettforhandlinger 2016 ble det ytret ønske fra politisk ledelse om å vurdere muligheten av å starte en prosess der man ønsker å se på uønsket deltid i kommunen. Dette som et ledd i reduksjon av kjøp av vikartjenester og kjøp av omsorgstjenester. I Sør-Varanger kommunes arbeidsgiverstrategi 2020 ønsker kommunen å oppnå følgende med sin arbeidsgiverpolitikk:

- Rekruttere og beholde arbeidstakere
- Innarbeide heltidsstillinger som hovedregel, og deltidstillinger som en mulighet.

Det er også utarbeidet lokale retningslinjer for redusert bruk av deltid, men det viser seg at dette ikke er nok for å komme til en heltidskultur.

### Faktiske opplysninger:

### Det store heltidsvalget – informasjon om prosess:

Bakgrunn:

- Heltidsmodellen – kurs via Agenda Kaupang i mars 2015. Enhetsleder for sykehjem, HBO og TFF deltok på kurset.
- Det store heltidsvalget, konferanse via KS i desember 2015. Enhetsleder sykehjem, enhetsleder HBO, hovedtillitsvalgt Fagforbundet og varaordfører delok.
- Prosjekt uønsket deltid ved Prestøyhjemmet i 2010.
- Prosjektoppgave til personalkonsulent

Må vi ta det store heltidsvalget?

Det er flere viktige spørsmål som må tenkes over før man går i gang med en prosess for å nå heltidskultur.

Hvordan vil vi at framtidens omsorgstjenester skal være?

Vil vi anbefale våre barn til å utdanne seg til omsorgssektor?

Hvor mange ansatte skal brukerne forholde seg til oss i løpet av en turnusperiode?

Hva innebærer det store heltidsvalget for oss? Vil vi ta det?

Hva mener vi er heltidskultur hos oss?

Er det et mål at alle jobber heltid hos oss?

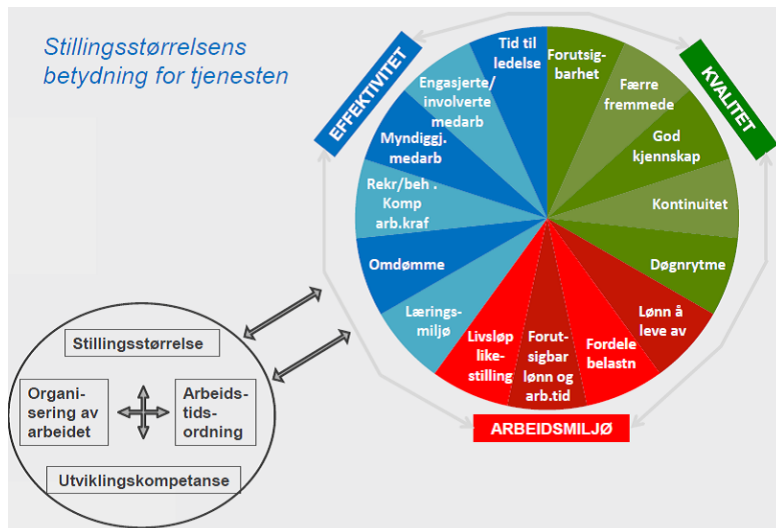
Er det mulig å utvikle en heltidskultur hos oss, og hvor lang tid vil det ta?

Kommunesektorens arbeidsgivermonitor beskriver følgende utfordringer i pleie- og omsorg

- Høyt sykefravær
- Høy andel deltidsansatte, gjennomsnittlig stillingsstørrelse er gått ned.
- Utfordringer knyttet til nyskaping og innovasjon
- Ledelse
- Behov for mer kunnskap
- Behov for bredere forankring og samarbeid mellom folkevalgte, tillitsvalgte og ledelse.

En heltidskultur er avgjørende for å møte framtidens kompetansebehov. Det å ha en heltidskultur innebærer å ha en attraktiv arbeidstidsordning, hvor vi har store stillinger og færre ansatte.





Arbeidsgiver oppnår bedre effektivitet blant annet gjennom:

- Bedre læringsmiljø, mer engasjerte og involverte medarbeidere.
- Bedre omdømme og attraktivitet som arbeidsgiver
- Bedre rekrutteringsgrunnlag, klarer å beholde kompetanse
- Mer tid til ledelse

Arbeidstakere opplever bedre arbeidsmiljø blant annet gjennom:

- Bedre lønns- og arbeidsvilkår
- Bedre balanse mellom arbeid og fritid
- Økt trivsel og lavere sykefravær

Brukere/mottakere av tjenestene opplever bedre kvalitet på tjenestene blant annet gjennom:

- Mer forutsigbarhet og kontinuitet ved at de har færre mennesker å forholde seg til
- Tjenester tilpasset egen døgnrytme og større ro i hverdagen
- Økt sikkerhet
- Reduserer antall mennesker brukeren må forholde seg til i løpet av en turnusperiode

## Attraktiv arbeidstidsordning

Store stillinger, færre ansatte



Å arbeide for en heltidskultur handler om mer enn bare å se turnusordninger og for å «få helgene til å gå opp». Det handler om holdninger, forankring, normer for hvordan vi har det hos oss. De kommunene som allerede er i gang med arbeidet forteller at prosessen vil ta 2-3 år. Å utvikle en heltidskultur handler om organisasjonsendring med politisk vilje, tydelig ledelse, engasjerte tillitsvalgte og ansatte som jobber for samme mål i samme retning. Dette er en langsiktig prosess som ikke har snarveier. KS poengterer også at selv om vi ikke skal «finne opp kruttet» på ny, så er det ikke slik at vi kan kopiere direkte prosessen som en annen kommune har ført. Det er viktig at kommunen gjør veivalgene, slik at det er klart hva som er målet for vår kommune, f.eks. er heltidskultur hos oss 80% stillinger eller er det 100% stillinger?

Det er også avgjørende at det er en arbeidsgruppe som jobber med dette, slik at man unngår ad-hoc-løsninger som man ikke klarer dra over til normal drift. Aktørene i en slik gruppe er:

- Folkevalgte, må etterspørre, prioritere ressurser, og gjøre politiske veivalg og vedtak.
- Ledelse, må være tydelig, se behovet for endring og evne å få med seg de ansatte.
- Tillitsvalgte, må ha kunnskap og vilje til å være med på utvikling og endring.
- Ansatte, må få informasjon og kunnskap om valgene, til å kunne se muligheter for både seg selv og organisasjonen.

Det finnes mange virkemidler for å komme i mål med det store heltidsvalget. Det er viktig at man har gode prosesser for å finne de rette virkemidlene for akkurat vår kommune.

### Etablering av arbeidsgruppe og styringsgruppe:

Formannskapet er styringsgruppe, da formannskapet er utvalg for strategi og utvikling.

Arbeidsgruppen foreslås består av:

- Varaordfører Lena N. Bergeng
- 2 representanter fra Utvalg for levekår
- Enhetsleder sykehjem v/ Lene Nilsen Holte
- Enhetsleder Hjemmebasert omsorg v/ May Synøve Birkely
- Enhetsleder Tjenesten for funksjonshemmede v/ Jorunn Sandhell
- Personalkonsulent Line Kristoffersen
- Hovedtillitsvalgt Elisabeth Lindholm

Øvrige arbeidstakerorganisasjoner og ansatte i enhetene vil bli hentet inn i prosessen ved behov, dette for god dialog og erfaringsutveksling.

### **Kommuneplanens hovedmål:**

*Sør-Varanger kommune skal utvikles til et lokalsamfunn som gir grunnlag for befolkningsvekst i alle deler av kommunen. Arealdisponering og offentlig service og tjenesteproduksjon skal dimensjoneres ut fra en samlet befolkning på 12.000 innbyggere ved planperiodens utløp, og ha en kvalitet som gjør kommunen attraktiv som bosted og for etableringer og knoppskyting i privat næringsliv.*

Hovedmålet vil være retningsgivende for de politiske og administrative prioriteringer i hele den kommunale organisasjon i planperioden. Ut fra dette, skal det gjøres vurderinger i forhold til følgende satsingsområder:

Næringsutvikling:

Infrastruktur:

Barn og ungdom:

Folkehelse:

Kompetansebygging:

Økonomi:

Universell utforming, jfr bestemmelser i plan og bygningslov:

**Alternative løsninger:**

**Forslag til innstilling:**

Sør-Varanger kommune iverksetter prosess for å se på tiltak for å oppnå en heltidskultur. Styringsgruppe for prosjektet er formannskapet.

Arbeidsgruppe vedtas som følgende:

- Varaordfører Lena N. Bergeng
- 2 representanter fra Utvalg for levekår
- Enhetsleder sykehjem v/ Lene Nilsen Holte
- Enhetsleder Hjemmebasert omsorg v/ May Synøve Birkely
- Enhetsleder Tjenesten for funksjonshemmede v/ Jorunn Sandhell
- Personalkonsulent Line Kristoffersen
- Hovedtillitsvalgt Elisabeth Lindholm

**Behandling 30.03.2016 Kommunestyret**

Saksordfører: Brekken, Anita

Forslaget ble enstemmig vedtatt.

**Kommunestyret sitt vedtak i sak 019/16:**

Sør-Varanger kommune iverksetter prosess for å se på tiltak for å oppnå en heltidskultur. Styringsgruppe for prosjektet er formannskapet.

Arbeidsgruppe vedtas som følgende:

- Varaordfører Lena N. Bergeng
- 2 representanter fra Utvalg for levekår
- Enhetsleder sykehjem v/ Lene Nilsen Holte
- Enhetsleder Hjemmebasert omsorg v/ May Synøve Birkely
- Enhetsleder Tjenesten for funksjonshemmede v/ Jorunn Sandhell
- Personalkonsulent Line Kristoffersen
- Hovedtillitsvalgt Elisabeth Lindholm

Nina Bordi Øvergaard  
rådmann

- Dette dokumentet er godkjent elektronisk i Sør-Varanger kommune og har derfor ingen signatur. -