

Ikke stykkevis og deltid – men heltid!



Hvordan løse deltidsknuten og skape økt heltidskultur i Hamar kommune

UTFORDRINGEN

- Helse- og omsorgssektoren er svært personellintensiv med stort behov for arbeidskraft
- Skal yte flere og bedre tjenester
 - Endring i samfunnets aldersprofil; flere brukere med sammensatte behov
 - Aldersbæreevnen reduseres fra 5 til 2,5
 - Dagens utdanningstakt gir underskudd på kvalifisert personell
 - Hver fjerde ungdom må velge helse- og sosialfag for å møte behovet i 2025 og hver tredje i 2035
 - 13000 sykepleiere/41000 helsefagarbeidere

➔ **En kritisk underdekning!**



Arbeidskraftpotensiale: 392 årsverk

- Undersøkelsen viser at det er vilje til å jobbe i større stillinger.
- Ønsket gjennomsnittlig stillingsstørrelse er 86%, mens den faktiske er 64%.
- Det frivillige potensialet i undersøkelsen utgjør 97 årsverk

Hva nå?

...Vi må tenke tanker vi kanskje ikke har tenkt før...



MANDAT

Hensikten med prosjektet er å sikre en bærekraftig helse- og omsorgssektor for Hamar kommune, med tilstrekkelig og kompetent arbeidskraft, der heltidsarbeid er hovedregelen og ikke unntaket.

Trepartssamarbeid!

Styringsgruppe

Rådmann, ordfører, leder av org.pers.styret, pleie- og omsorgssjef, hovedtillitsvalgt Fagforbundet, hovedtillitsvalgt Norsk Sykepleieforbund.

Prosjektleder/prosjektgruppe/arbeidsgrupper

Pilotsted: Finsalsenteret, avd. A, B og C



Avgrensning og pilot

- Sted: Finsal avd A, B og C
- Tidsperiode: 2013-2014
- Pilot:
 - Struktur: turnus & bedre planlegging
 - Kultur: fokus på holdninger til stillingsstørrelse i pleie- og omsorg, informasjon om pensjonsrettigheter ved stor/full stillingsstørrelse, helgejobbing og fordeler ved kontinuitet opp imot ansatte og brukere.



Struktur – turnusen:

Tilstrekkelig kompetent arbeidskraft fornuftig organisert

1. Er en grunnleggende betingelse for hvilken kvalitet en ønsker å oppnå.
2. Er en grunnleggende betingelse for hvilket arbeidsmiljø en ønsker å skape.

*”tjenesteyting mot syke/eldre mennesker skiller seg fra annet deltidspreget arbeid som varehandel, reiseliv og transport ved at **ønsket kvalitet i større grad bygger på kontinuitet i relasjonene.....**”*

Flaskehalsen, krumtappen: Helgearbeid

- Fram til 1987; 24 helger (1:2 minus ferie) var en arbeidshelg
- I dag 16 helger er en arbeidshelg (1:3 minus ferie)
- Vi skal ikke tilbake til 1987 – men skal vi ha balanse som gir bærekraft må vi ha turnus uten små stillinger og skyve et visst timeantall fra ukedag til helg

– HVORDAN SKAL VI GJØRE DETTE? HVILKE MULIGHETER HAR VI?

- Hyppigere helg?
- Lengre vakter?
- Andre forslag?

Det er her vi er i prosjektet pr i dag! Det er dette vi må finne ut av nå og sette i gang utprøving på. Hvordan vil dere bidra?



Hvordan innføre heltidskultur uten å trække på folk?

Prosjektleder i Oppegård kommune, Kristine Lund, deler i dette intervjuet sine tanker om arbeidet med å jobbe seg mot en heltidskultur. Deltidskultur er ofte sterkt befestet, og ikke noe man simpelthen kan vedta å snu på. Ansatte kan føle mangel på aksept for valgene de har tatt i livene sine når man ønsker mindre deltidsarbeid.

Det må en kulturendring til for å få til en heltidskultur. Ikke minst er informasjon viktig for å skape forståelse for arbeidet, har Oppegård erfart.

- Arbeidet haster, vi har turnus med hver fjerde helg. Forsvarligheten i helgene er truet etter samhandlingsreformen. Vi må tenke kreativt og finne på noe nytt, sier virksomhetsleder i Oppegård kommune, Kristine Lund.

- Vi har vært i Bergen kommune for å lære. De hadde mange gode tips å komme med. De har prøvd alt av turnusordninger. Snart åpner vi en ny bolig for funksjonshemmede. Her blir det nye arbeidstidsordninger og det er første gang vi prøver dette, sier Lund.

Oppegård har også et nytt sykehjem med 40 plasser, og ser med dette en glimrende anledning til å gjøre noe nytt i forhold til arbeidstidsordninger og vise at man kan lykkes med dette. Men det er fremdeles en jobb å gjøre på motivasjonsfronten, det handler om å bryte gamle mønstre og endre kulturen.

- Vi må sette fokus på brukere og kvalitet. Det er ikke personalet sitt privatliv vi først og fremst skal tilrettelegge for, men brukerne, avslutter Lund.



KVALITET – KONTINUITET

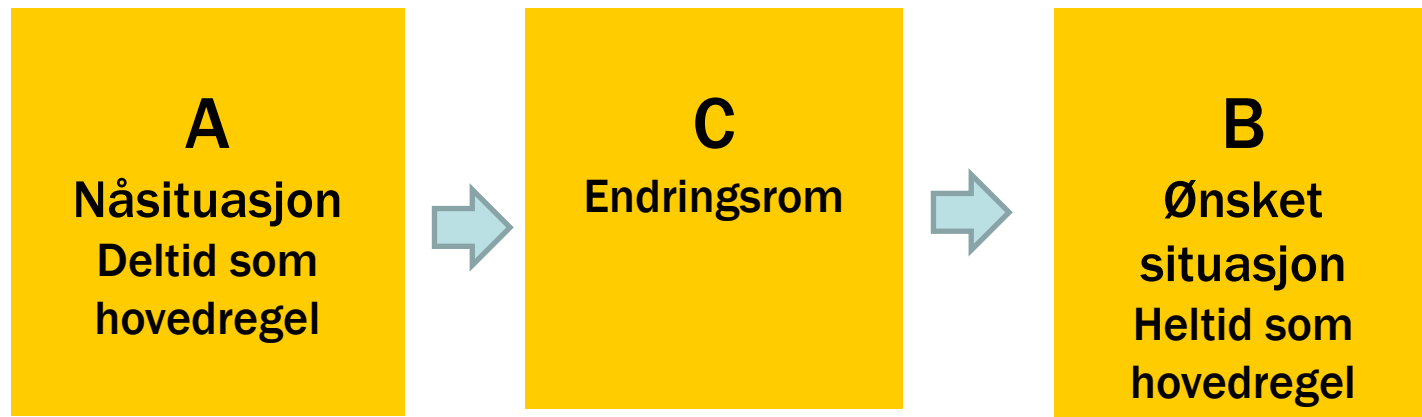
Trygghet og forutsigbarhet i hverdagen



”tjenesteyting mot mennesker i kommunal sektor skiller seg fra annet deltidspreget arbeid som varehandel, reiseliv og transport ved at **ønsket kvalitet i større grad bygger på kontinuitet i relasjonene.....**”

Hvordan løse deltidsknuten og skape økt heltidskultur – fra A til B?

- Struktur
- Kultur
- Motkrefter
- Drivkrefter





Workshop Finsal 31. mai

”Vil du være med å løse floker?”



Tema:

Struktur

Kontinuitet

Kompetanse

A- og B-lag

Kultur

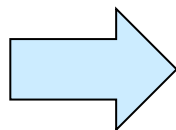
Bedre arbeidsgiver

Lov- og avtaleverk

Økonomi

Kvalitet

Medbestemmelse



Kvalitet og kontinuitet

Brukeren i sentrum

Likt for alle

24/7: ikke skille på helg og uke

(Begrep og kompetanse)

Medvirkning

Heltidskultur

Faglig forsvarlighet



Kick off-samling 14. oktober

- Innledninger ved rådmann, pleie- og omsorgssjef og hovedtillitsvalgte NSF og FF
- Kort orientering om prosjektet
- Gruppearbeid fokus helgearbeid
 - Utarbeide forslag til tiltak
 - Prioritere mellom tiltakene
 - Hva er pyton/ hva er mine bidrag?
- Utdeling av spørreskjema for å måle 0-punkt



Utfordringer.

- Mye politikk
- Mange interessegrupper
- Hvordan skape forpliktelse og felles tilslutning?
- Motivere ansatte gjennom indre motivasjon - ingen gulrøtter utover økt kvalitet og kontinuitet?
- Høye ambisjoner fra styringsgruppa, men lav risikovillighet
- Brukermedvirkning

