



**Ikke stykkevis og deltid
– men heltid!**



Hamar kommune



MINDRE DELTID: Finsalsenterets avdelinger A, B og C skal være med på et 24 ukers langt forsøk på hvordan deltidsandelen kan reduseres. FOTO: JENS ERIK JENSEN

Forsøk med mer heltid

I pleie- og omsorgs-avdelingen i Hamar kommune jobber langt flere deltid enn landsgjennomsnittet i sektoren. Nå settes det i gang et stort forsøk for å få flere ansatte i større stillinger.

HAMAR

Eli J. Haugen
914 25 105 / ehau@h-ano

Det er tre avdelinger på Finsalsenteret som blir prøvekanaler for å teste ut hvordan antallet heltidsstillinger kan økes i pleie- og omsorgsavdelingen.

Kun 23 prosent av de ansatte i pleie- og omsorgsavdelingen i

VIL ØKE STILLING

Det er nesten like dyrt å administrere små stillingsbrøker som fulle jobber. Dermed er høy andel deltidsansatte dyrt for kommunen som arbeidsgiver.

Så mange som 58 prosent av de deltidsansatte har oppgitt at de ønsker å øke sin stillingsbrøk.

Avdelingene A, B og C på Finsalsenteret har nå utført nye turnuser, og oppstarten på forsøkene er like rundt hjørnet. I 24 uker varer prosjektet.

Alle ansatte har gått med på å jobbe én ekstra helg i perioden.

Prosjektleder Gro-Anett S. Haugen medgir at akkurat det ikke har vært særlig populært.

SKYHØYT SYKEFRÅVÆR

Haugen orienterte i går formannskapet om deltidsprosjektet, som er en del av prosjektet «Saman om et bedre kommune». I regi av Kommunaldepartementet.

De tre avdelingene skal prøve litt ulike varianter av styrket be-

som er tre sykehjemsavdelinger. En av avdelingene hadde i 2012 et sykefravær på 18,26 prosent og samme avdeling hadde i 2013 16,67 prosent.

Det er langt høyere enn det som kommer fram i de regelmessige rapporteringene fra avdelingen.

SKAL EVALUERES

Pleie- og omsorgssjef Vigdis Gallaen har forklaringen på hvorfor det er slik.

Kommunen hadde innrull i 2013 hentet statistikk over sykefravær fra regnskapssystemet Agresso.

Men dette systemet fanger ikke opp sykefravær på helg. Så når avdelingen innførte et nytt fagsystem (GAT) og tok ut tall over sykefraværet der, ble det helt andre tall.

Prosjektleder Haugen sier at mye tyder på at redusert sykefravær kan bli en bidragsdel i deltidsprosjektet, som skal evalueres etter de 24 prosjektukene.



Siden sist...

- Lokal forankring:
 - Ny prosjektgruppe
 - Ny prosjektleder
- Nytt tiltak – økt handlingsrom
- Turnus iverksatt!!! 😊
- Politisk forankring
 - Orientering i formannskapet



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, Pleie- og omsorgssjef, Hovedtillitsvalgt Fagforbundet, Hovedtillitsvalgt Norsk Sykepleieforbund.

Prosjektleder/prosjektgruppe/arbeidsgrupper

Prosjektperiode: 2013-2014



Effektmål

- Mobilisere deler av arbeidskraftpotensialet for å sikre personell i helse- og omsorgssektoren.
- Øke kvalitet gjennom a) mer stabil bemanning, b) Forutsigbarhet for bruker og personell, c) bedre informasjonsflyt og kompetanseføring
- Bygge en innovasjonskultur

Resultatmål

- Redusere ufrivillig deltid med 20%
- Økt/forbedret kontinuitet
- Redusere helgestillinger med 50%
- Alle stillinger, unntatt rene helgestillinger, skal være min. 50%
- Øke motivasjon/interesse/ forståelse for økte stillinger
- Økt fornøydhhet med stillingstørrelse



En skikkelig floke!

Det handler om mer enn arbeidskraftpotensialet:

Kvalitet og kontinuitet for bruker og ansatt

Organisering

Kultur

Kompetanse

Skjevheter: A- og B-lag

Lov- og avtaleverk

Økonomi

Likestilling

En jobb å leve av

Stabilitet og fleksibilitet

Sykefravær og vikarbruk

Rekruttering

Attraktiv arbeidsgiver



Fokusområder: struktur & kultur

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.





”Pilotregler” -plattform for utforming av pilot

- ”Turnus for brukerens beste” (kvalitet og kontinuitet)
- ”Alle skal med”- Tilnærming til A- og B-laget
- Lokalt utformet og forankret
- Samarbeid mellom ansatt og leder ved planlegging av turnus
- Faglig forsvarlige tiltak



Pilotsted – Finsal

- Avdeling A, B og C



Kort om avdelingene

93 ansatte

57,15 årsverk



De fleste har stillingsstørrelse mellom 50-70%

25 ansatte arbeider ufrivillig deltid



Ny turnus - litt om veien frem

- 1) Helgeproblematikk; hinkehelg/langvakt helg
- 2) Bedre planlegging: langtidsplanlegging 24 uker
- 3) Vakante stillinger

Handlingsrommet – hvor hentes tid/ressurser for å øke stillinger?

- Omfordeler belastningen, og muliggjør å øke stillingsstørrelser uten å måtte jobbe mer helg enn andre
- Utnytter ferie/frivakter bedre og øker muligheten til å øke stillingsstørrelser innen gitte rammer
- Utnytter vakante stillinger – endrer helgestillinger til større faste stillingsstørrelser

Allikevel: Ikke nok til å skape merkbare effekter/måloppnåelse

➡ 4) "Virkelighetsbemanning"



Tilbakeblikk: hovedutfordringer

- Ikke nok effekt av hinkehelg/langtidsplanlegging. Vi må gjøre noe mer!
- Sykefravær er en stor utfordring ift deltidsarbeid og en hindring for å nå prosjektmålene.
- Kommunikasjon/informasjon/involvering av alle ansatte. Ansatte er vanskelig å nå fram til – ikke på jobb eller på jobb, høyt sykefravær
- Ansatte opplever sterkt arbeidspress/-stress. Hvordan styrke arbeidsmiljø/”bemanningen”?
- Rammebetingelser/opplevelsen av stramme rammebetingelser
- Prosjektets mulighet for å gjøre en innsats: organisering og menneskelige ressurser



Floka.... Sykefraværet.....

Problemtreet - en ond sirkel

En overraskelse underveis....

Sykefraværet opprettholder
og forsterker deltid!

Tett sammenvevde utfordringer som
forårsaker hverandre og forsterker hverandre



Sykefraværet

Pilotavdelinger	2012, %:	2013, %:
Avdeling A	18,26	16,67
Avdeling C	14,79	13,96
Avdeling B	17,62	17,23
Totalt antall dagsverk	2848,5	2247,5





Virkelighetsbemanning

Tar **utgangspunkt i dagens vikarbruk**, og omgjøre denne til faste stillinger, stopper en langt på vei bruken av vikarer – og en får økt stillingsbrøkene.

Virkelighetsbemanning vil **medføre et endret økonomisk bilde**. For å kunne iverksette et slikt tiltak må utgiftene som i dag benyttes til innleie av vikarer og overtid omfordeles til lønn til ansatte i faste stillinger. Refusjon av sykepenger må inngå i det økonomiske bildet.



Økonomisk risiko - vi så på:

- Hva koster sykefraværet
- Hvordan finansieres kostnaden?
- Hvor mye er budsjettert/planlagt og hvor mye er ikke budsjettert/planlagt?
- Hva koster det å fjerne ufrivillig deltid?
- Hvor mye jobbes det egentlig?
- Daglig innleie av vikarer – hvor mye leies det inn?



Tiltakene: endringer og effekter

- A styrker dagbemanning på helg
 - B styrker bemanningen på kveld fire ganger i uken
 - C styrker bemanningen på kveld syv ganger i uken og dagbemanning to dager i uken
-
- Alle jobber en ekstra helg (hinkehelg)
 - 17 ansatte får økt stilling
 - Styrker bemanningen med 3,13 årsverk



Effekter

Sett i forhold til to sentrale resultatmål:

Avdeling	Redusert uønsket deltid	Redusert helgestillinger
A	20%	29%
B	19%	45%
C	51%	25%



Effekter

- Økt stabilitet og kontinuitet ved mindre vikarinnleie og færre helgestillinger
- Redusert arbeidsbelastning
- Styrket fagdekning
- Økte stillinger og mindre vikarinnleie
- Større forutsigbarhet og jevn lønn for ansatte
- Frigjør ledertid
- ”Bieffekt”: redusert sykefravær?



Konsekvenser og finansiering

- For økning i stillinger ut over årsverksramme leies det ikke inn på korttidsfravær, ekstrahjelp eller overtid

Løses/finansieres ved:

- omfordeling av vakante stillinger og planlagt fravær
- refusjonsberettiget fravær og permisjoner uten lønn og eventuelt ferie



Risiko

- Planlegges innenfor normale kostnadsrammer – MEN:
 - Kritiske perioder og uforutsette hendelser
 - Redusert sykefravær gir mindre refusjoner
 - Økt stabilitet gir mindre grad av fleksibilitet: styrket bemanning treffer ikke nødvendigvis store sykefravær



Et "bottom-up" prosjekt

- Et innovasjonsprosjekt og bottom-up prosjekt tilpasset lokale behov og forhold
 - Ingen kjennskap til tiltak og risiko ved start
- For at ikke pilotavdelingene skal bære risikoen alene, og få konsekvenser av prosjektet ut over pilotperioden trenger de et økonomisk "sikkerhetsnett". Det er ikke vedtatt å bruke midler til prosjektet.



Økonomi og risiko

- Økning med ca 2,6 årsverk
- Tiltakene koster totalt 630 000 (inkl tillegg og sos. kostnader)
 - Skal finansieres gjennom sykefraværsbudsjetter, budsjetter for permisjon med lønn, feriebudsjett, sykepengerefusjon og vakante stillinger
- Vi mottar 300 000 kr pr år fra Saman om til prosjektet.
 - 200 000 kr er foreslått avsatt til økonomisk buffer for pilotavdelingene
- Teoretisk løper vi en risiko tilsvarende det tiltakene koster
- Reelt sett, basert på tidligere erfaringer og lederens styring, skal vi holde oss innenfor prosjektets buffer



Historikk/milepæler

Okt 2012	Adm	Arbeidstidsundersøkelse
Jan 2013	Adm/pol/TV	Med i Saman om
1. Mars	SG	Vedtak mandat og signering av forpliktende samarbeidsavtale mellom partene. Prosjektorganisering og avklaring av rammer og ressurser
3. Mai	SG	Valg av piloter og pilotsteder
31. Mai	PG/ansatte	Workshop - behov
12. Sept	SG	Vurdering av tiltak, handlingsrom og økonomisk risiko
14. Okt	PG/Ansatte	Workshop - tiltak
28. Okt	PG/ansatte	Valg av konkrete tiltak
30. Okt	Saman om	Prosjektledersamling - virkelighetsbemanning



Historikk/milepæler

4. Nov	SG	Særskilte utfordringer – handlingsrom/organisering. Utredning av virkelighetsbemanning – økt risiko/handlingsrom. Endring av prosjektgruppen
16. Des	SG	Vedtak om virkelighetsbemanning.
6. Feb 2014	SG	Konkrete tiltak – vedtak (inkl virkelighetsbemanning)
12. feb	Formannskapet	Bredere politisk forankring – orientering om prosjektet
10. mars	Pilotsteder	Ny turnus start





Hamar kommune