



Saman om ein betre
KOMMUNE

- eit rammeprogram for lokale prosjekt

Hvordan skape en heltidskultur?

***Refleksjoner med basis i FAFO-rapporten:
"Hvordan kan kommunene tilby flere
heltidsstillinger?"***

Anne K Grimsrud, ressursgruppa
Hanne Børrestuen. KS



KOMMUNAL- OG REGIONALDEPARTEMENTET

Taktskifte etter Moland-rapporten (mai 2012)



- FRA FOKUS PÅ ANSATTE TIL HELHETLIG UTFORDRING FOR KOMMUNESEKTOREN
- Redusere uønsket deltid, fjerne små stillinger
- Minimum 40% stilling lyses ut
- System og organisering (pusle=puslete?)
- Heltid er det normale
- HELTIDSKULTUR

FAFO frokost 17. april 2012



Sigrun Vågeng, adm dir KS:

“Med grunnlag i denne rapporten har vi invitert Fagforbundet og Sykepleieforbundet til et samarbeid. Vi må komme bort fra deltidskulturen i kommunesektoren og bestemme oss for å ta det store heltidsvalget”

FAFO frokost 17. april 2012



Jan Davidsen, leder Fagforbundet:

"Vi har klart å sende folk til månen og raketter til Mars. Da må vi kunne klare å organisere helsesektoren med fulle stillinger"

"Samfunnet har endret seg, med mange flere enslige forsørgere som er avhengig av en forutsigbar arbeidstid og lønn å forsørge seg på. Vi har også fått en pensjonsreform som gjør at folk må jobbe i store eller fulle stillinger for å få en anstendig pensjon å leve av."

NSFs landsmøte 2011:

- slår utvetydig fast at **heltid er målet.**
 - En helsetjeneste med kvalitet
 - Forsvarlig både for pasienter og ansatte
 - 24 timer i døgnet, 7 dager i uka

Det store heltidsvalget

I halvparten av norske kommuner jobber over 75 pst deltid i pleie- og omsorgssektoren! (Fafo 2012). Store variasjoner!

Derfor KS har invitert partene til “å ta det store heltidsvalget” – dette må vi gjøre sammen!

Fremtidens arbeidstidsordninger må ivareta god tjenestekvalitet, godt arbeidsmiljø og økonomisk bærekraft

Mye deltid og små stillinger er ikke bærekraftige!

Hva handler deltidskulturen egentlig om?

- En debatt om kvinners tilknytning til arbeidslivet ?
 - Deltidsarbeid og likestilling
- Tydeligere arbeidsgivere – men også større handlingsrom?
 - Kan man stille krav om heltid?
- Begrensninger i lov- og avtaleverk?
 - Hovedtariffavtalen
 - Partssammensatt arbeidsgruppe følger opp årets oppgjør
 - Gjennomgang av arbeidstidsbestemmelsene

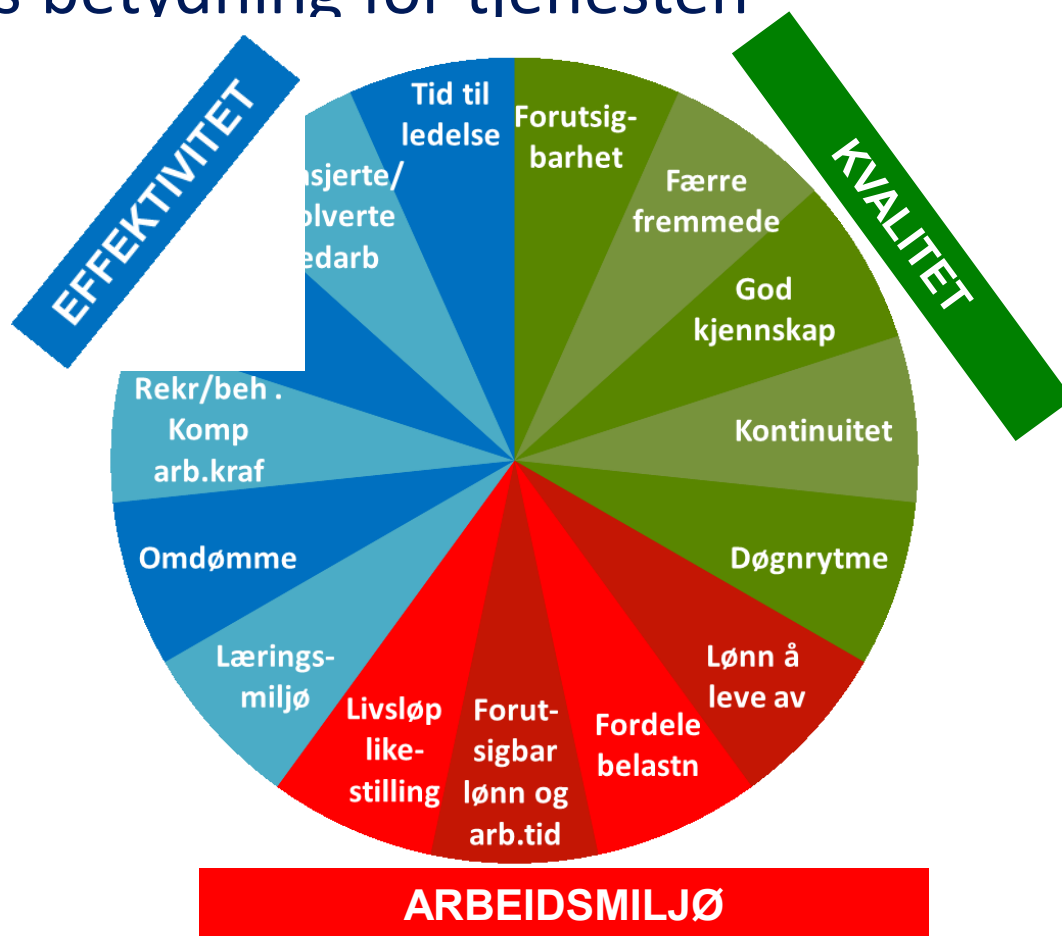
Nye mål for programmet, aug 2012

HELTID/DELTID:

- Etablere en heltidskultur og prøve ut tiltak og modeller som avskaffer ufrivillig deltid og øker gjennomsnittlig stillingsstørrelse.

Stillingsstørrelsens betydning for tjenesten

VINN
VINN
VINN



Moland 2012

Effekter av store stillinger/heltid Kvalitet

- Forutsigbarhet for brukeren
- Færre fremmede utøvere
- Utøvere som kjenner bruker og bruker som kjenner utøver
- Kontinuitet i tjenestene
- Tjeneste som er tilpasset brukerens døgnrytme

Effekter av store stillinger/heltid Arbeidsmiljø



- Forutsigbar lønn og arbeidstid
- Lønn å leve av – pensjon å leve av
- Jevnere fordeling av arbeidsbelastning og ubekvemme vakter
- Tjenesteorganisering som muliggjør å stå i arbeid til avtalt pensjonsalder

Effekter av store stillinger/heltid Effektivitet



- Læringsmiljø
- Omdømme
- Rekruttere/beholde kompetent arbeidskraft
- Myndiggjorte medarbeidere
- Engasjerte og motiverte medarbeidere
- Tid til ledelse

VINN – VINN – VINN eksempler

- **Drammen og Fredrikstad**
 - Vikarpool og kompetanseheving
- **Fyresdal**
 - Fylte opp små, utlyste hele stillinger
 - Fikk: god rekr, kompetanse, økt trivsel og nærvær, fornøyde innbyggere
- **Flora**
 - Brukernes behov – ny turnus.
 - Fikk: ansatte m innflytelse, mer fleksible

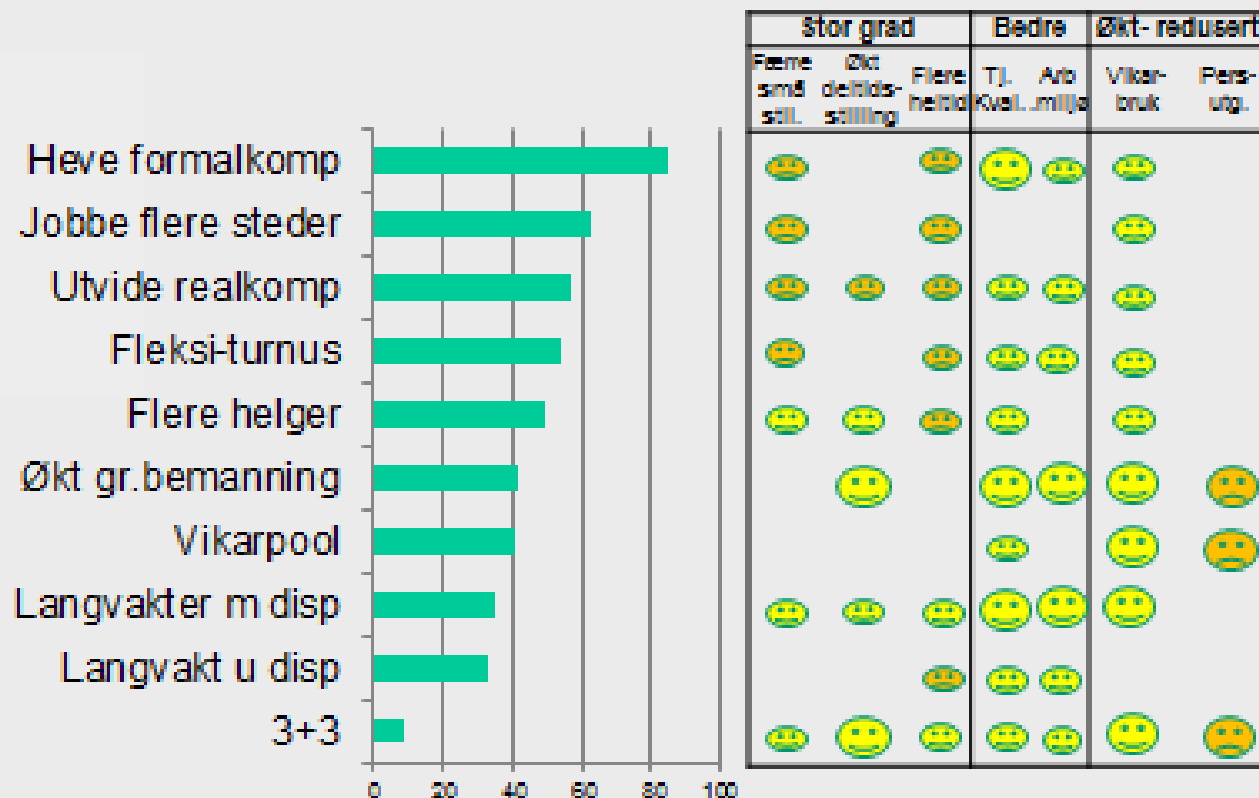
Kritiske faktorer



- Mange “myter” om hindringene, både blant ledere og ansatte?
- Ansatte kan være mest “kritisk” faktor?
- Livsfaser, ønsker og prioriteringer
 - konsekvenser
- Involvering er avgjørende
 - Start med å prøve- for de som vil
 - Gi oppmerksomhet, synliggjør prosessen og gode erfaringer

- Hva er de kritiske faktorene hos dere , når dere skal jobbe for å skape en heltidskultur?
- Summing i gruppa

10 tiltak for å redusere uønsket deltid/øke andel heltidsstillinger Hvilke har kommunene prøvd ut? (KS 2011-12) (%)



Vi må snu alle stener:

- Behov for flere, ulike turnustyper
 - Ulike former for langturnus
 - Faste og fleksible komponenter
 - Kombinere ulike tjenestesteder eller ulike oppgaver
- Brukerne i fokus - færrest mulige vaktskifter
- Utvikle arbeidstidsordningene i partssamarbeid
- Betydelig større andel heltid og færrest mulig under 80 pst
- Mindre stillinger kun unntaksvis (rekrutteringsstillinger)
- Flere helgetimer ilt et år – men ikke nødvendigvis flere helger!

Lokale forutsetninger for at tiltak skal virke

- Skape legitimitet gjennom å tydeliggjøre hensikt og behov
- Sette klare mål som er kjent for alle
- Forankring
- Samarbeid og involvering
 - Skape oppslutning hos alle
- Ressurser
 - Kompetanse, tid og økonomi
- Oppfølging og evaluering
 - Toppledelsens betydning

Sammen skal vi skape en kultur for alltid!

