



«Heltidsjulet», Leif Moland, Fafo

HELTIDSSTRATEGI FOR MIDT-TELEMARK KOMMUNE

Vi skaper fremtiden sammen



HELTIDSSTRATEGI

FOR MIDT-TELEMARK KOMMUNE

INNHOOLD

1. Innledning
2. Forankring
3. Overordnede føringer for arbeidet med heltidskultur
4. Samarbeid og involvering
5. Kartlegging
6. Mål
7. Rapportering
8. Styringsgrupper og ressursgrupper
9. Implementering av heltidsstrategien
10. Evaluering

Vedlegg

Vedlegg 1 - Heltidshjulet

Vedlegg 2 - 10 pkt. prosessliste



1. INNLEDNING

Hensikten med heltidskultur er å skape gode tjenester og tjenesteutvikling. Gi ansatte et fullverdig ansettelsesforhold, med full lønn og pensjon, forutsigbar arbeidstid/fritid. I en heltidskultur vil pasienter, barnehagebarn, elever og andre som mottar tjenester i kommunen oppleve kontinuitet, trygghet og forutsigbarhet.

Heltidskultur handler ikke bare om 100 % stillinger, men det handler like mye om å skape en helsefremmende arbeidshverdag, hvor ansatte kan stå i jobb frem til pensjonsalder.

Midt-Telemark kommune ønsker skal være en attraktiv arbeidsplass i framtida, det er derfor viktig at vi kan tilby nyutdannede og ansatte hele stillinger. Flere heltidsansatte er avgjørende for framtidens kompetanse- og rekrutteringsbehov.

Forskning viser at organisering av tjenester med færre ansatte og høy andel av heltid gir bedre tjenester for bruker, sterkere fagmiljøer og bedre drift (Moland og Bråthen, Fafo-rapport 2019:15)

«Vi skaper framtiden sammen» til det beste for våre innbyggere, brukere og ansatte.

2. FORANKRING

Det skal utarbeides en heltidskultur i Midt-Telemark kommune. Dette arbeidet er forankret både i kommunens samfunnsplan, og er et viktig satsingsområde i kommunens arbeidsgiverstrategi.

Det er inngått en avtale mellom KS, Fagforbundet, Delta og Norsk Sykepleierforbundet, at det skal utvikles en heltidskultur i pleie- og omsorgssektoren. Avtalen er sist signert 2018, og er en videreføring av tidligere inngåtte avtaler i 2013 og 2015.

Arbeid med heltidskultur er også forankret Hovedtariffavtalen § 2.3.1.

Heltidstrategien er vedtatt i AMU 06.01.2020 (sak 24/20), Partssammensatt utvalg 20.02.2020 (sak 07/20) og i kommunestyret 25.05.2020 (sak 64/20)



3. OVERORDNEDE FØRINGER FOR ARBEID MED HELTIDSKULTUR

Midt-Telemark kommune skal som hovedregel lyse ut og tilby 100 % stillinger innen en avdeling/enhet. Stillinger på tvers av avdelinger og tjenesteområde, kan skje som tiltak for å oppnå heltid. Tiltak som bidrar til å skape nye deltidsstillinger skal unngås*.

**Dette gjelder ikke stillinger som BPA- assistenter, avlaster, aktivitetskontakter, rekrutteringsstillinger for studenter, fastleger som ansattes i kommunale deltidsstillinger etc.*

Midt-Telemark kommune skal jobbe systematisk med innføring av heltidskultur i hele organisasjonen.

Arbeidet skal knyttes til «Heltidshjulet» utarbeidet av Leif Moland, Fafo (se vedlegg 1) og 10 pkt. liste for å lage gode prosesser i arbeidet med å utvikle heltidskultur, som er utarbeidet av KS konsulent as (se vedlegg 2). Dette gir en medarbeiderskapt tjenesteutvikling som setter innbyggeren/brukeren i sentrum.

Avdelingene må i dette arbeidet gå igjennom og se på mulighetene for å justere fordelingen av arbeidsoppgaver, døgnrytmeplaner, åpningstider, arbeidstider, kompetanseplan/kompetansebruk, bemanningsplaner/turnus og utnytte potensialet for digitalisering og bruk av velferdsteknologi. Kreative løsninger, mulige nye innovasjoner og grep som kan gi økt økonomisk handlingsrom skal utforskes.

I forkant av dette arbeidet og justeringer skal avdelingen ha gjennomført interne kartlegginger av avdelingens nåværende situasjon/status.

For ansatte som jobber i turnus skal vaktene på dag, kveld og spesielt helgetimer fordeles rettferdig mellom alle berørte medarbeidere, med bemanningsplanen som grunnlag.

Heltid betyr å arbeide i 100 % stilling.

Ansatte som har deltidsstilling på grunn av redusert arbeidsevne eller av andre grunner, skal fortsatt jobbe i redusert stilling, men alle ansatte må bidra til å skape en helsefremmende arbeidshverdag sammen med sin leder og kollegaer.



4. SAMARBEID OG INVOLVERING

Å skape en heltidskultur stiller krav til endringsledelse, involvering, forankring, kultur, normer og tålmodighet. Det er viktig at ledere, tillitsvalgte, verneombud, politisk ledelse og ansatte erkjenner behov for endring. Det vil kreve organisasjonsendring, nytenking og at alle tidlig involveres i prosessen.

Dette innebærer felles planlegging, forankring og gjennomføring av lokale arbeidsprosesser, bred involvering av alle medarbeiderne og faste møtepunkter.

Et tillitsbasert partssamarbeidet er en forutsetning for å lykkes, hvor det er viktig å ha gjensidig respekt for hverandres roller, innsikt og ståsted. Partene skal være likeverdige, og sammen arbeide fram de gode løsningene.

5. KARTLEGGING

Kartlegging er viktig for å synliggjøre utfordringene med en deltidskultur. For å vite hvor man skal og hvor det skal sette inn tiltak, må man først vite hvor man er og status på egen avdeling.

Hver avdeling skal gjøre følgende kartlegging:

- Hvor mange ansatte har frivillig/ufrivillig deltid. Dette kan kartlegges ved spørreskjema og 1-1 samtale leder-ansatt.
- Gjennomsnitt stillingsstørrelse på avdelingen
- Gjennomsnitt stillingsprosent fordelt på fagområdene (høyskole, fagarbeider og ansatte uten formell kompetanse)
- Andelen heltid
- Andel innleide timer (variabletimer i forhold til fastlønnstimer)
- Andel stillinger med relevant høyere utdanning/relevant fagbrev/uten relevant utdanning.
- Andel kontinuitetsbærere (mer enn 80 % stilling)
- Hvor mange ansettelse har avdelingen. Kartlegges 1 gang pr. år.
- I tillegg kan det være behov for ytterligere kartlegging f.eks. antall opplæringsvakter antall tilkallingsvikarer, antall ansatte innom brukerkompetansen til vikarene, kostnader overtid, -sykefravær, -annet fravær mm.



Helse skal også kartlegge:

- Andel kontinuitetsbærere på helg (mer enn 80 % stilling)

6. MÅL

Midt-Telemark kommune skal i 2028 ha utviklet en sterk heltidskultur i hele kommunen.

Leif Moland seniorforsker ved Fafo, og en av våre fremste forskere på heltid/deltid, beskriver i [i Fafo-rapport 2019-15](#) (s.108) en sterk heltidskultur som en kultur med omfattende bruk av heltidsansatte, og med en heltidsandel på 71 - 80%, og gjennomsnitt stillingsprosent på 86 - 90% .

Andel heltid – Modell Leif Moland

	Heltids- andel fra	Heltids- andel til	Deltids- andel fra	Deltids- andel til
Kultur med svært omfattende bruk av deltidsansatte	0	20	80	100
Kultur omfattende bruk av deltidsansatte	21	30	70	79
Kultur med svak overvekt av deltidsansatte	31	40	60	69
Kultur med litt av hvert	41	60	40	59
Kultur med svak overvekt av heltidsansatte	61	70	30	39
Kultur med omfattende bruk av heltidsansatte	71	80	20	29
Kultur med svært omfattende bruk av heltidsansatte	81	100	0	19



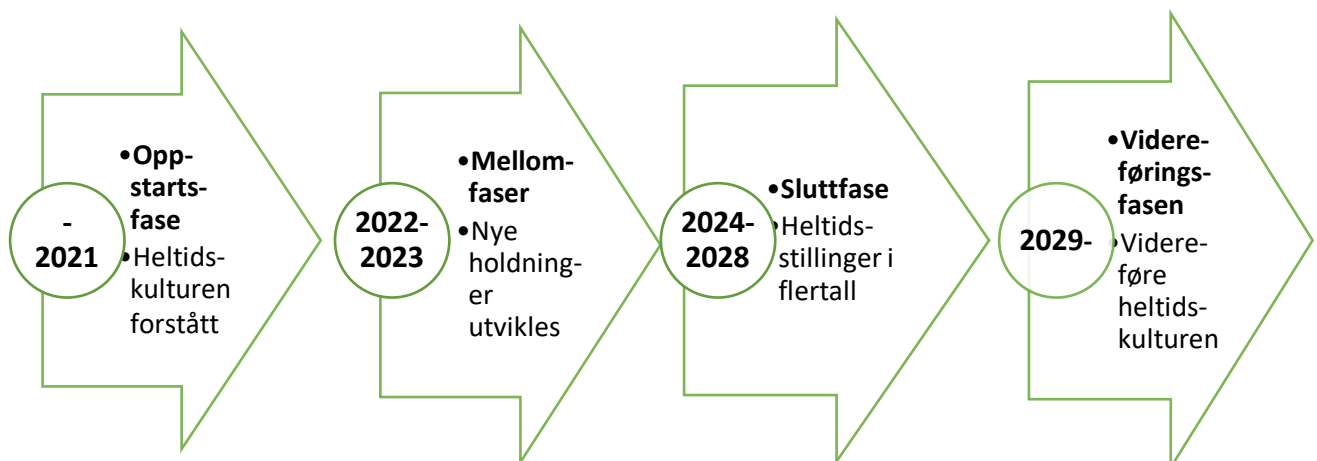
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse – Modell Leif Moland

	Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fra	Gjennomsnittlig stillingsstørrelse til
Kultur med svært omfattende bruk av deltidsansatte	0	60
Kultur omfattende bruk av deltidsansatte	61	70
Kultur med svak overvekt av deltidsansatte	71	75
Kultur med litt av hvert	76	80
Kultur med svak overvekt av heltidsansatte	81	85
Kultur med omfattende bruk av heltidsansatte	86	90
Kultur med svært omfattende bruk av heltidsansatte	91	100

Mål for sykefravær er ifølge ny IA mål en nedgang på 2,5 % pr. år i avtaleperioden 2019-2022. En heltidskultur skal ifølge forskningen til Leif Moland (Heltidshjulet) ha positiv effekt på sykefraværet, derfor skal nedgang i sykefraværet være et mål i heltidskultur arbeidet

Dette er overordnede mål, og så vil det være behov for å ha flere målepunkter og delmål. Dette utarbeides i ressursgruppene.

Tidsakse:



7. RAPPORTERING

Enhetsledere rapporterer til kommunalsjefen i sine tertialrapporter status for heltidskulturarbeidet og på måltall.

- Første tertial: januar-april
- Andre tertial: mai – august
- Tredje tertial: september – desember.

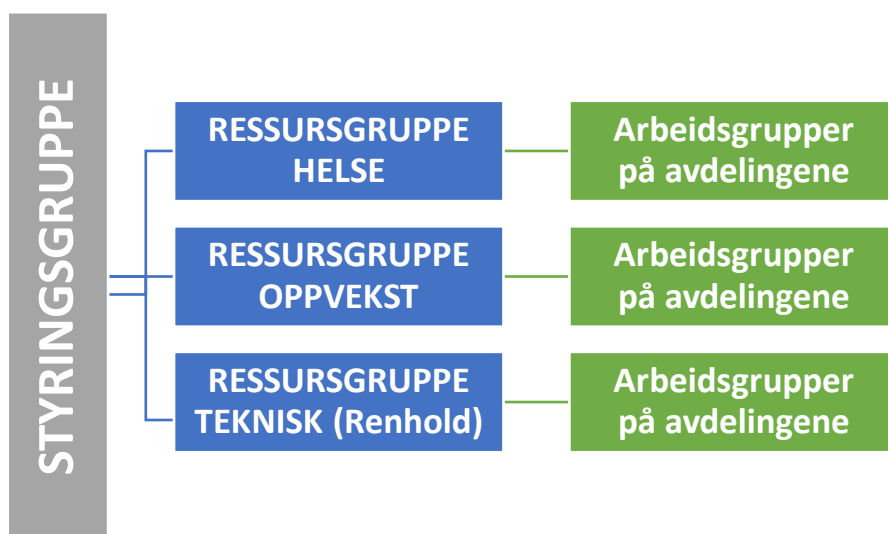
Avdelingsledere rapporterer til enhetsledere.

Kommunalsjefene oppdaterer og rapporterer om arbeidet med heltidskultur i sine tertialrapporter til kommunedirektøren og politisk ledelse.

Midt-Telemark kommune skal hovedsak bruke følgende kilder for kartlegging og rapportering:

- Visma BI
- PAI-statistikk
- Visma Ressursstyring (turnus/bemanningsplan)
- Visma Flyt timeplanlegger (arbeidstidsavtaler). Felles for oppvekst

8. STYRINGSGRUPPE OG RESSURSGRUPPER



Styringsgruppe

Styringsgruppe «eier» av arbeidet med heltidskultur. Jobber på overordnet nivå.

- Kommunalsjef Helse og omsorg
- Kommunalsjef Personal og org. utvikling
- Kommunalsjef Oppvekst
- Kommunalsjef Teknisk
- HR ressurs
- HTV/HVO

Ressursgruppe Helse

Jobber med prosess, planarb. og framdrift i plo-sektoren, ut i fra styringsgruppa beslutninger og signaler.

- Kommunalsjef Helse og omsorg
- Kommunalsjef Personal og org. utvikling
- Enhetsleder hjemmebaserte tjenester
- Enhetsleder forebyggende helse- og legetjenester
- Enhetsleder bo- og miljøtjenester
- Enhetsleder institusjon
- Enhetsleder tjenestekontor
- Hovedtillitsvalgt Fagforbundet
- Hovedtillitsvalgt NSF
- Hovedtillitsvalgt FO
- Hovedverneombudet
- HR-ressurs

Ressursgruppe Oppvekst

Jobber med prosess, planarb. og framdrift i oppvekst-sektoren, ut i fra styringsgruppa beslutninger og signaler.

- Kommunalsjef Oppvekst
- Kommunalsjef Personal og org. utvikling
- Enhetsleder Folkestad skole og Sfo
- Enhetsleder Bø barneskole og SFO
- Enhetsleder Sauherad barne- og undg.skole og SFO
- Enhetsleder Gullbring b.hg.
- Enhetsleder Folkestad b.hg.
- Enhetsleder Bøhamna b.hg.
- Enhetsleder Bø ungd.skole
- Hovedtillitsvalgt Fagforbundet



- Hovedtillitsvalgt Utdanningsforb.
- Hovedverneombudet
- HR-ressurs

Ressursgruppe og arbeidsgruppe – teknisk

Jobber med prosess, planarb. og framdrift i teknisk/renhold-sektoren, ut i fra styringsgruppa beslutninger og signaler.

- Kommunalsjef Teknisk
- Kommunalsjef Personal og org. utvikling
- Enhetsleder Eiendom
- Avdelingsleder renhold
- Plasstillsvalg Fagforbundet
- Plassverneombud
- HR-ressurs

Arbeidsgrupper på avdelingene

Jobber med å utarbeide plan- og prosessarbeid. for heltidskultur arb. på avd., medarbeiderinvolvering, forslag til tiltak og følge opp ressursgruppas beslutninger og signaler.

- Avdelingsleder
- Plasstillsvalgt
- Verneombudet
- Utvalgte ansatte (som f.eks. ansatt med full/deltidsstilling, lang/kort erfaring, nattevakt, fagarbeider/høyskole/assistent, ildsjeler, motstander mm.)

9. IMPLEMENTERING AV HELTIDSSTRATEGIEN

Innføring av heltidskultur skal implementeres gjennom forankring og opplæring overfor ledere, tillitsvalgte og verneombud. Leder har ansvar for å informere sine medarbeidere om dette strategidokumentet, som skal ligge til grunn for arbeidet med innføring av heltidskultur i Midt-Telemark kommune. Hovedtillitsvalgte og hovedverneombudet har ansvar for å informere sin tillitsvalgte.

10. EVALUERING

Retningslinjene skal evalueres årlig først av ressursgruppene og deretter av styringsgruppa, sammen med innspillene fra ressursgruppene.

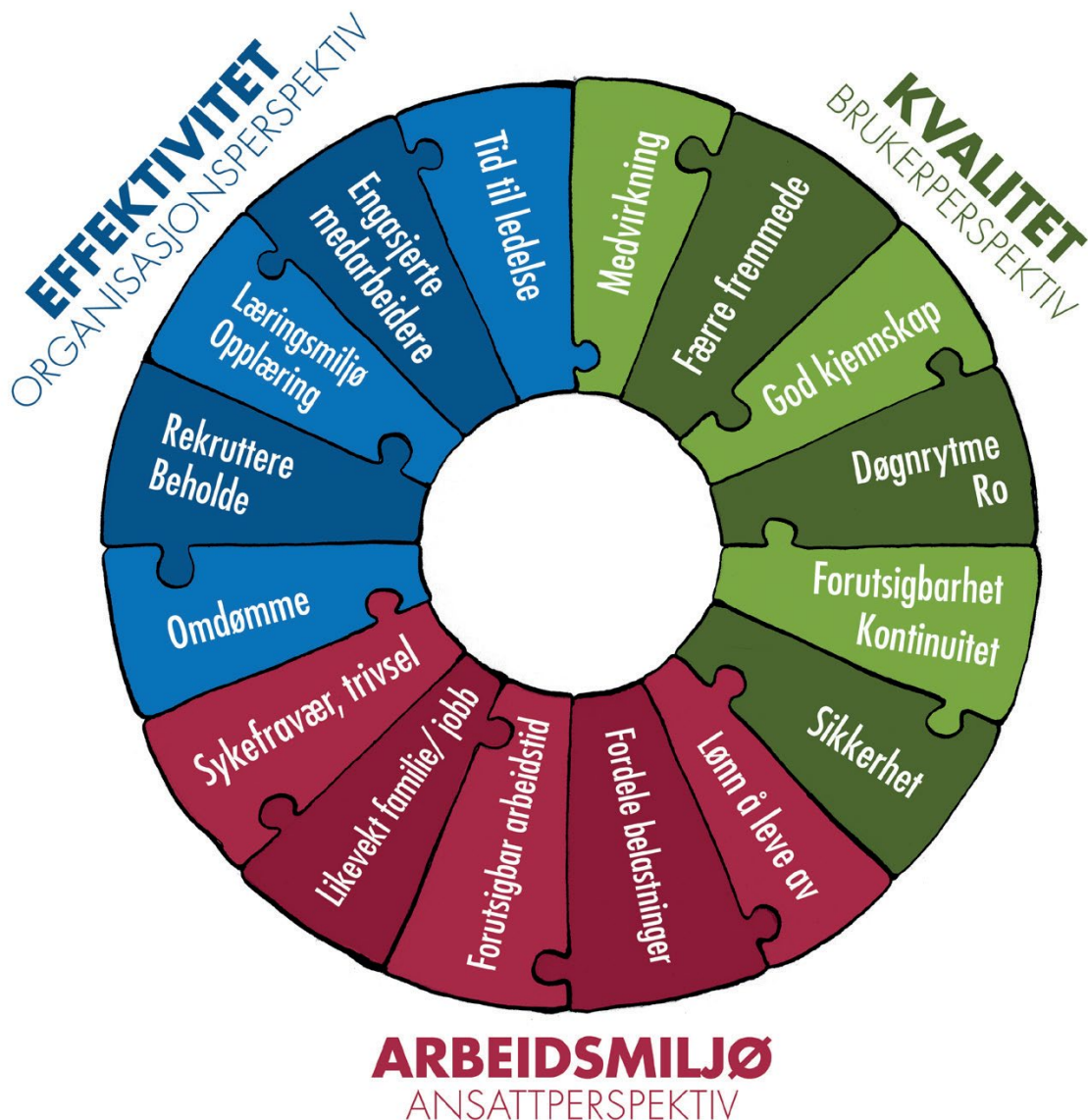


Tiltak som avdelingen setter i gang med skal evalueres min. 6 mnd. etter oppstart, og min. 1 gang pr. år etter det.

Evalueringen skal skje i utvida partsarbeid, og baseres på medvirkning og godt samspill.

Vedlegg 1

Heltidshjulet, utarbeidet av Leif Moland, Fafo



Vedlegg 2

10 pkt. liste for gode prosesser i arbeidet med å utvikle heltidskultur. Utarbeidet av Hildegunn Andreassen, KS konsulent as.

- 1 Hva er vårt samfunnsoppdrag? Hvilken betydning har det å etablere en heltidskultur for vår evne til å skape et bærekraftig tjenestetilbud preget av helhet og sammenheng?
- 2 Har vi utforsket hvordan tjenesten oppleves og hva som påvirker vår evne til å levere kvalitative gode tjenester? Hvordan er forholdet mellom planlagt og faktisk kompetanse, kapasitet og kontinuitet i tjenestene? Hvordan påvirker dette opplevd kvalitet, arbeidsmiljøet og effektiviteten i tjenesten?
- 3 Utvikling av felles forståelse for utfordringsbildet, Vurdering av hvilke risiko dette har på kort og lengre sikt i forhold til organisasjonens evne til å løse samfunnsoppdraget sitt.
- 4 Utvikling av felles målbilde, identifisere hvilken merverdi vi skal skape og gevinster som skal hentes ut.
- 5 Identifisere handlingsrommet og hvilke grep som kan føre oss i rett retning
- 6 Redesign av arbeidsprosesser, døgnyrtime-, bemannings- og kompetansesammensettingsplan som bidrar til rett kompetanse og kapasitet 24/7/365.
- 7 Vi starter jakta på en arbeidstidsordning som fremmer heltidskultur.
- 8 Iverksettelse av ny arbeidstidsordning med jevnlig evalueringer ihht gjeldende evalueringskriterier og fremdriftsplan
- 9 Helhetlig evaluering av den faktiske effekten av den forrige periodes arbeidsplan opp mot målet om heltidskultur. Vurdering av kulturen – er det rom for mer heltid? Utarbeidelse av ny arbeidsplan.
- 10 Rapportering på prosess, resultat og effekt (i tråd med styringsdialogen)

