

## Heltid i Sauda kommune

Sauda kommune har på lik linje med andre kommuner mange deltidsstillinger. Spesielt har vi arbeidstidsordninger i helse og omsorgstjenesten med mye bruk av deltid, men vi har og mange deltidsstillinger ellers i kommunen. Pr. i dag har kun 27% av kommunens ansatte hel stilling.

Forskning og kompetanse på området viser at høy andel deltidsstillinger og bruk av vikarer svekker tjenestekvaliteten, gir ineffektiv drift og bidrar til uheldige ansettelsesforhold, som igjen har negativ innvirkning på rekruttering til tjenesten.

Samtidig vet vi at Samhandlingsreformen har gitt økt arbeidsmengde til de kommunale helse- og omsorgstjenestene. Oppgavene er blitt langt mer komplekse og det stilles økte og nye krav til tjenesten. Utfordringen i dag er at kommunene har for liten kompetanse til å imøtekomme økte krav og brukerbehov i tjenesten. Det fører til sårbarhet og større sjanse for svikt i kvalitetssikringen (Haukelien m.fl, 2015).

I februar 2013 inngikk KS, Fagforbundet, Delta og NSF erklæringen «Det Store Heltidsvalget». Partene ønsket å intensivere arbeidet med å redusere deltidsarbeid og utvikle en heltidskultur i sektoren. Erklæringen ble fornyet 28.september 2015.

Det er et stort arbeidskraftpotensiale i å redusere deltid og øke stillingene til de som i dag jobber i sektoren. Dette er og avgjørende for å sikre kvalitet og tilstrekkelig kompetanse i tjenesten både i dag og i framtiden (KS, Veileder for lokalt arbeide med heltidskultur, 2015. )

For å oppnå økt kvalitet er kontinuitet en viktig faktor. Kontinuitet betyr å møte de samme tjenesteleverandørene så ofte som mulig og at disse har færrest mulige å forholde seg til. Skal vi få det til er resepten heltid.

Fafo har laget «En god sirkel» for å vise konsekvensene av å jobbe for heltid:



### Hva mener vi med å ha en heltidskultur?

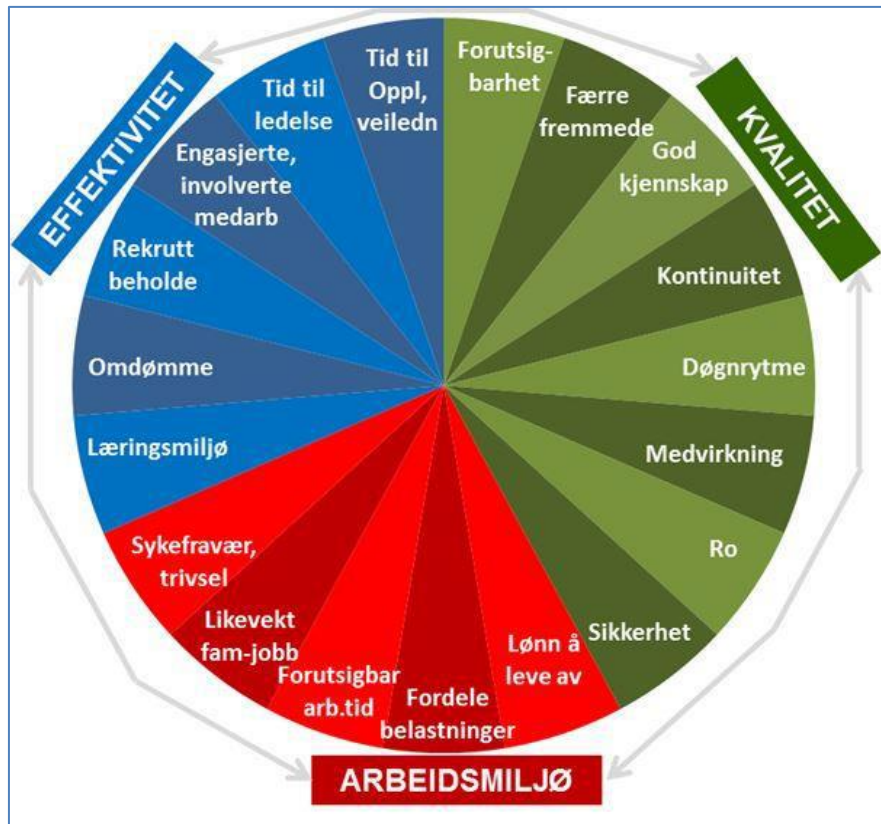
→ At flere enn 50% av våre ansatte har 100% stilling.

## Hvorfor heltid:

Forskning viser at en heltidskultur er avgjørende for å:

- Sikre kvalitet i tjenesten
- Fremme kommunen som en attraktiv arbeidsgiver
- Utnytte og styre ubenyttet, kompetent arbeidskraftpotensiale
- Bedre læringsmiljøet og bidra til mer engasjerte og involverte medarbeidere
- Sikre kontinuitet i tjenesten både ovenfor brukere og ansatte
- Fremme gode arbeidsmiljø
- Frigjøre mer tid til faglig ledelse

**Stillingsstørrelsens betydning for tjenesten, en vinn, vinn, vinnløsning både for brukere, ansatte og arbeidsgiver.**



## Heltidskultur – konsekvens for framtiden

Å utvikle en heltidskultur er viktig for Sauda kommune sin evne til å løse oppgavene framover. Skal vi rekruttere kompetente medarbeidere i framtiden, må utfordringen med deltid løses.

Det er vanskelig å tenke seg at framtidens tjenestemottakere/elever/kunder vil akseptere stadig å forholde seg til mange tjenesteytere i løpet av en uke.

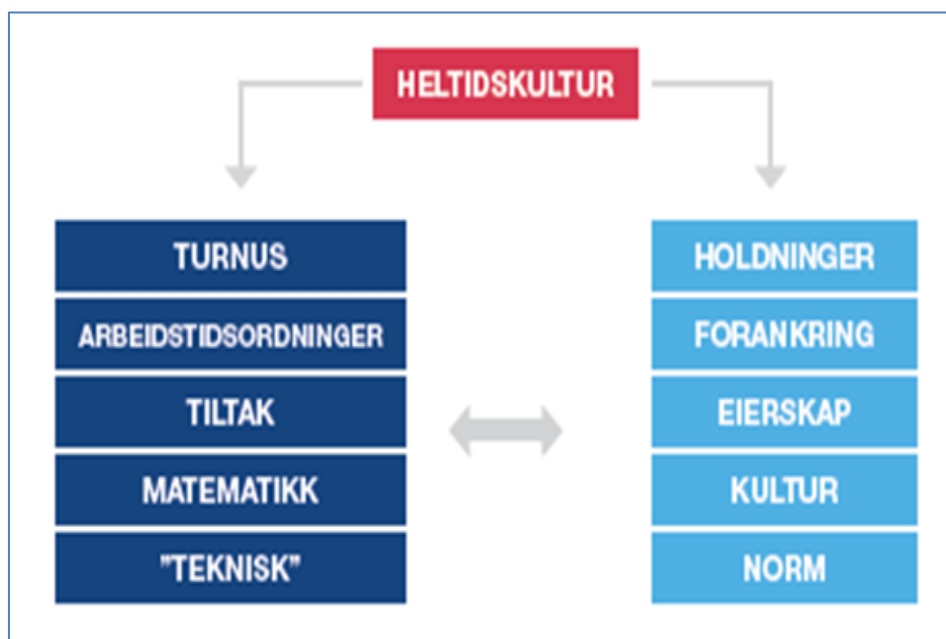
Videre er det vanskelig å tenke seg at framtidens arbeidstakere vil akseptere deltid som den eneste muligheten, og at framtidens ungdom vil velge kommunale yrker uten at vi kan tilby faste og hele stillinger. Skal vi få de beste arbeidstakerne må vi gjøre oss attraktive som arbeidsgivere.

Å utvikle en heltidskultur handler om mer enn turnusordninger og det å få helgene til «å gå opp». Det handler om holdninger, forankring, og normer for «hvordan vi har det/gjør det hos oss». Å utvikle en heltidskultur handler i vesentlig grad om kulturendring og organisasjonsendring.

For å lykkes i dette arbeidet er det avgjørende med politisk vilje, tydelig ledelse, engasjerte tillitsvalgte og ansatte som jobber for samme mål. For å oppnå varige resultater er forankring politisk og administrativt like viktig som lokal forankring gjennom gode prosesser og bred medvirkning. Arbeidet med heltidskultur må sees på som et utviklings- og kulturarbeid over tid.

I Arbeidsgiverstrategidokumentet til Sauda kommune har vi vedtatt at vi skal jobbe for en heltidskultur, noe som er en forutsetning i det videre arbeidet.

I KS' Arbeidsgivermonitor 2014 finner vi denne modellen som viser kompleksiteten og sammenhengene for å endre til heltidskultur.



### Status Sauda kommune:

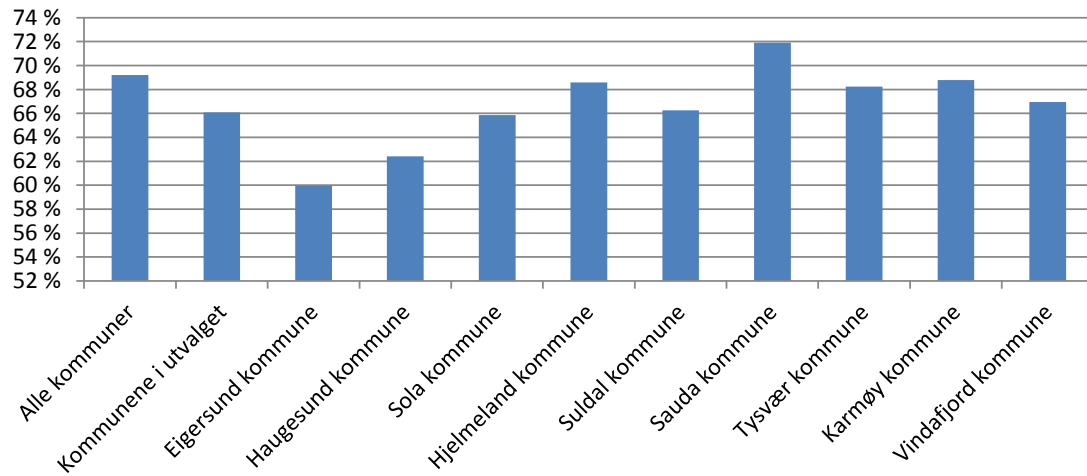
Med ovennevnte som bakteppe ser vi viktigheten av å jobbe for en heltidskultur. I og med at utfordringen er størst med mange deltidsstillinger og døgkontinuerlig drift i Helse og omsorg, så har vi valgt å melde oss på KS sitt læringsnettverk NyttBlikk.

Litt overraskende har vi og svært mange deltidsstillinger som jobber dagtid i kommunen. Her er det ikke turnusproblematikk som har ført til deltidsstillinger, men bl.a. «gammel vane» - når en stilling blir ledig blir tilsvarende stilling utlyst.

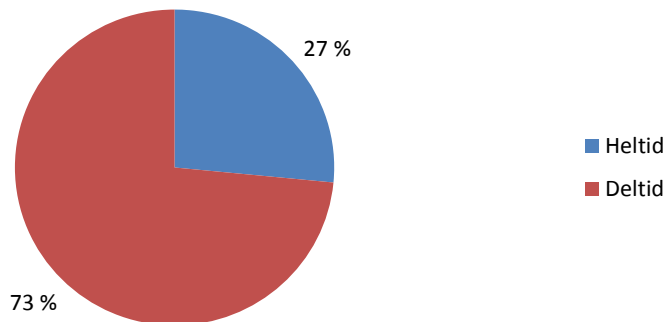
NyttBlikk er KS Rogaland sitt læringsnettverk for utvikling av heltidskultur og Sauda er påmeldt med Helse og omsorg. Enhetsledere, hovedtillitsvalgte, kommunalsjef og personalsjef har hittil deltatt på 2 samlinger. Videre har vi opprettet en arbeidsgruppe der alle enhetsledere, kommunalsjef, personalsjef og hovedtillitsvalgte i helse og omsorg deltar. I arbeidsgruppen jobber vi i mellomperioden med arbeidsoppgaver fra nettverket. Dette for å sikre god forankring og framdrift. Alle ansatte i helse og omsorg deltok på Kick off samling med forelesere fra KS i juni. Her var og hovedtillitsvalgte, kommunestyret og rådmannens ledergruppe invitert.

Nedenfor viser vi tabeller med status for Sauda kommune. Tallene er hentet fra KS sin arbeidsgivermonitor og er laget spesielt for kommunene som deltar i NyttBlikk.

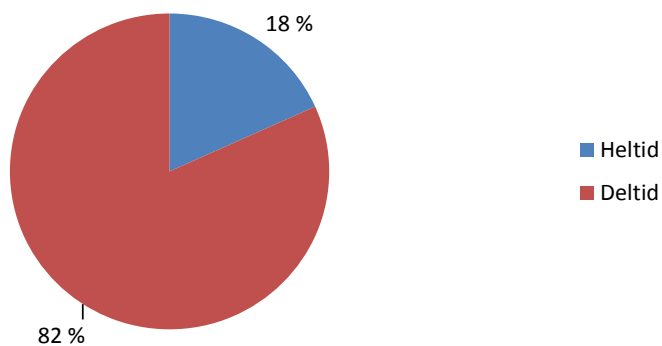
## Gjennomsnittlig stillingsstørrelse i ulike kommuner. Alle.

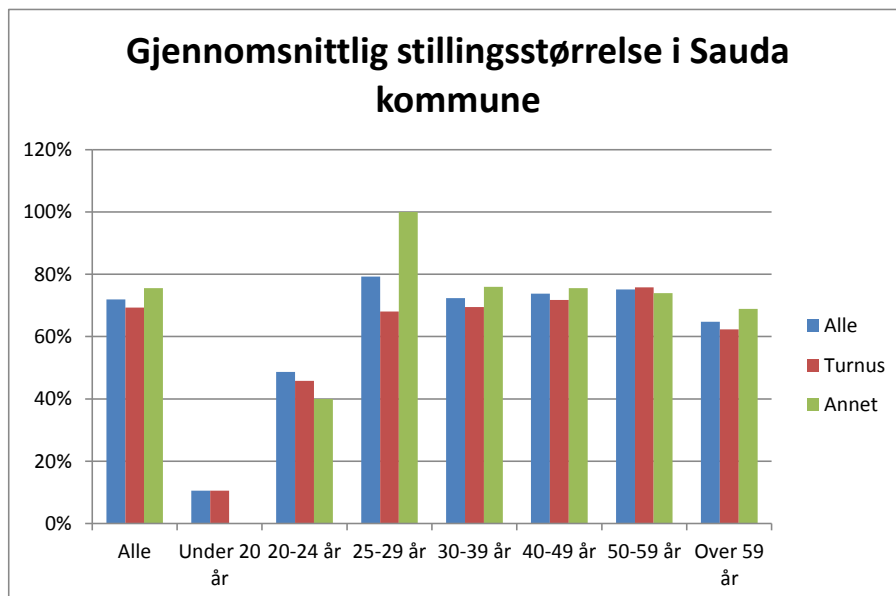
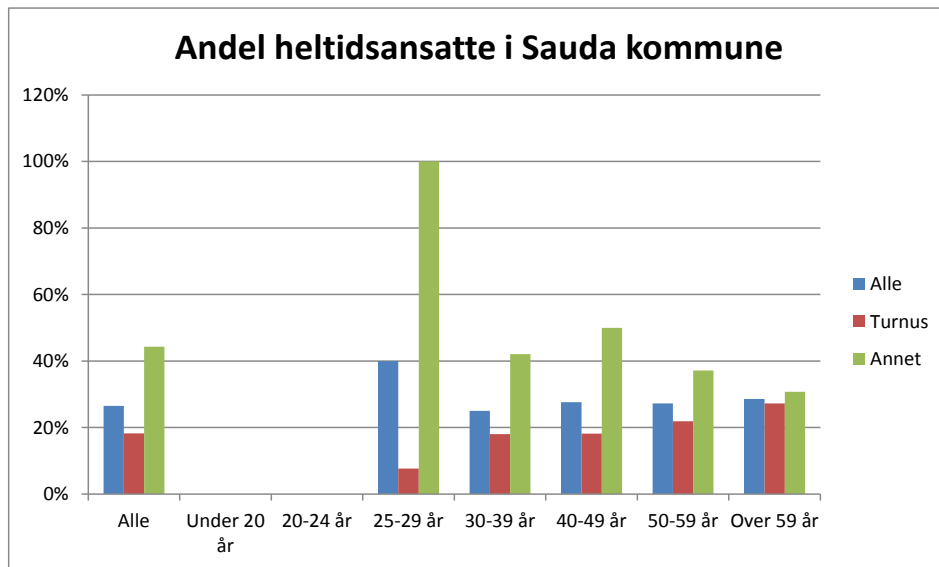


## Andel heltids- og deltidsansatte. sauda kommune. Alle.



## Andel heltids- og deltidsansatte. sauda kommune. Turnus.





Når vi ser ovenfor at kun 18% av alle ansatte i turnusstillinger jobber heltid, og at kun 27% av alle Sauda kommune sine ansatte jobber heltid, så har vi et stort potensiale for å forbedre tallene. Dette har vi nå mål om å forbedre framover.

#### Heltid/deltid og sykefravær

Jfr. sykefraværstatistikken fra KS for Sauda kommune som gjelder fra 2. kvartal 2016 til 1. kvartal 2017 er sykefraværet for heltidsansatte 7% og deltidsansatte 7,65%. Om dette vil være trenden framover vet vi ikke, men tallene samsvarer godt med forskning som viser at heltidsansatte gjennomsnittlig har et lavere sykefravær enn deltidsansatte.

For å jobbe mot samme mål har arbeidsgruppen i Helse og omsorg drøftet følgende mål og tiltak og retningslinjer for arbeidet med å utvikle en heltidskultur i Sauda kommune.

## Mål for heltidskultur i Sauda kommune

---

### Hovedmål:

- Sauda kommune har en heltidskultur.
- Det er fokus på gode fagmiljø og tjenester av god kvalitet.
- Kulturen på arbeidsplassen kjennetegnes ved medarbeidere med høy trivsel, tilfredse brukere og lavt sykefravær.
- Vi har et godt og lærende arbeidsmiljø som frigir tid til ledelse.
- Vi skal implementere arbeidet med å skape heltidskultur innen 2020.
- Øke antall heltidsstillinger fra 27% til 30% innen 31.12.2018.

### Tiltak:

- å skaffe seg innsikt i heltid/deltids utfordringen i egen kommune.
- utarbeide overordnede mål for arbeidet med å skape heltidskultur og operasjonalisere disse på den enkelte arbeidsplass.
- øke medarbeidere, ledere, verneombud og tillitsvalgtes innsikt i planlagt og faktisk kompetanse og kapasitet.
- utvikle en bærekraftig bemanningsplanlegging som tar høyde for variasjonene slik at det i større grad enn i dag er samsvar mellom planlagt og faktisk kompetanse og kapasitet i tjenestene.
- øke andelen helgetimer.
- stimulere til at medarbeidere ønsker å jobbe flere helgetimer.
- benytte et mangfold av ulike turnusordninger.
- bruke vikarpool som virkemiddel.

### Lokale retningslinjer for heltid i Sauda kommune

- Regelen skal være utlysning av 100% stillinger.
- Det skal være en enhet/leder pr. medarbeider.
- Forhandle grunnlag for økte helgetimer.
- Øke grunnbemanningen for å dekke behovet for vikarer innenfor vedtatt ramme.

### Suksesskriterier i arbeidet

- God forankring politisk og administrativt og klare krav om konkrete resultater
- Tett og godt samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene
- Engasjert arbeidsgruppe
- God tilgang på turnuskompetanse
- Gode ledere som er i stand til å motivere for og håndtere omstillingsprosesser
- Et godt forarbeid med god informasjon
- Mot til å sette seg hårete mål!
- Utholdenhet!