

Utvikling av heltidskultur Bamble kommune



Vedtatt i ADU 30.05.2017, sak 6/17



Innhold

1	INNLEDNING	2
1.1	Bakgrunn for arbeidet	2
1.2	Mål med arbeidet	2
1.3	Brukerperspektiv	3
1.4	Organisering av arbeidet	3
1.5	Vedtak	3
1.6	Informasjon og medvirkning	3
1.7	Tidsperspektiv	4
2	DAGENS SITUASJON	4
2.1	Avgrensning	4
2.2	Effekter av heltidskultur	4
2.3	Fordeling heltids-/deltidsstillinger og kompetanse i Helse og omsorg	5
2.4	Kompetanse	6
2.5	Muligheter for heltidsstillinger i de forskjellige avdelinger	6
2.6	Fagforeningenes tilnærming	6
2.7	Mulige arbeidstidsordninger	6
3	UTVIKLING AV HELTIDSKULTUR I BAMBLE KOMMUNE	9
3.1	Måltall og tidsperspektiv for heltid	9
3.2	Overordnede prinsipper	9
4	ØKONOMISKE PERSPEKTIVER	10
5	ANBEFALINGER OG HANDLINGSPLAN	10
6	KONKLUSJON	11
7	VEDLEGG	11
7.1	Prosjektspesifikasjon: Utvikling av heltidskultur i Bamble kommune	11
7.2	Saksprotokoll ADU: Utvikling av heltidskultur i Bamble kommune - prosjektspesifikasjon	13
7.3	Saksprotokoll ADU: Utvikling av heltidskultur i Bamble kommune – rapport	14
8	REFERANSER	15



1 Innledning

1.1 Bakgrunn for arbeidet

Bamble kommune har i lang tid hatt fokus på uønskede deltidsstillinger, blant annet gjennom mangeårig kartlegging av ufrivillig deltid, bruk av årsarbeidstid m.m.

I februar 2013 inngikk Kommunenes Sentralforbund, Fagforbundet, delta og Norsk Sykepleierforbund en erklæring om «Det store heltidsvalget». Partene ønsker å intensivere arbeidet med å redusere deltidsarbeid og utvikle en heltidskultur, spesielt i helse- og omsorgssektoren.

I protokollene fra tarifforhandlingene i 2016 heter det:

«Hovedtariffavtalen legger til grunn at det som hovedregel skal tilsettes i hel stilling og at det skal utarbeides retningslinjer med formål om å øke antall heltidsansatte. De sentrale parter er gjennom «Heltidserklæringen» enige om at heltid er viktig for arbeidsmiljø, effektivitet og kvalitet i tjenesten, og anmoder partene lokalt i hver kommune om å arbeide for heltidskultur. Heltidskultur utvikles gjennom forankring, involvering, gode prosesser og kunnskap om hva heltid innebærer for den enkelte, for ledelse og tjenesten».

De sentrale parter er enige om at elementer som bør tas opp i retningslinjene kan bla. være:

- Bruk av fortrinnsrett
- Merarbeid
- Utlysning av stillinger
- Kompensasjon

På samarbeidskonferansen (administrasjon/ADU/tillitsvalgte) 19.-20.04.2016, innledet hovedtillitsvalgt for Fagforbundet Sølvi Wreen Wirød, om erklæringen «Det store heltidsvalget». Det ble besluttet å opprette en prosjektgruppe med mandat å utarbeide retningslinjer for heltidskultur i Bamble kommune.

På bakgrunn av disse føringene ønsker Bamble kommune å utvikle en heltidskultur.

1.2 Mål med arbeidet

Målsettingen med arbeidet er å medvirke til kultur for heltidsstillinger i Bamble kommune og initiere lokale prosesser for heltidskultur. Arbeidet skal munne ut i et rammeverk for kommunens overordnede arbeid med innføring av heltidskultur. Arbeidet skal gi den enkelte virksomhet/avdeling verktøy for arbeid med og innføring av heltidskultur på den enkelte arbeidsplass.

Effekt mål:

- Heltid som hovedregel
- Økning i antall heltidsstillinger
- Generell økning av stillingsstørrelser
- Større stilling gir mer eieforhold og ansvarsfølelse
- Færre ansatte for brukerne å forholde seg til

- Bedre kontinuitet i arbeidet
- Bedre kvalitet på tjenestene
- Reduserte administrative kostnader
- Redusert sykefravær
- Økt forståelse for oppgaver og organisasjon
- Ansatte har en lønn å leve av

1.3 Brukerperspektiv

Heltidskultur er et virkemiddel for å skape «brukernes helsetjeneste». Brukere av kommunale helse- og omsorgstjenester gir uttrykk for at det er svært mange ansatte å forholde seg til, og det er viktig å ha fokus på at helse- og omsorgstjenestene er til for å dekke brukernes behov. Tjenesten må derfor organiseres i henhold til dette, og ikke i henhold til ansattes personlige ønsker. Parallelt skal ansatte ha gode arbeidsforhold, og fornøyde ansatte yter bedre tjenester til brukerne.

1.4 Organisering av arbeidet

Arbeidet er organisert etter Prosjektlederprosessen (PLP).


Prosjekteier (PE)	Administrasjonsutvalget
Prosjektansvarlig (PA)	Personalsjef Øystein Polland
Prosjektleder (PL)	Kommunalsjef Helse og omsorg Birgit Sannes
Prosjektgruppe:	Kommunalsjef Birgit Sannes Virksomhetsleder HO administrasjon og utvikling Kari Hagane Virksomhetsleder Behandling, pleie og omsorg Tove Bjørnsvik Meinstad Rådgiver personal og organisasjonsutvikling Heidi Solstad Glittum Hovedtillitsvalgt delta Tove Knudsen Hovedtillitsvalgt Fagforbundet Sølvi Wreen Wirød Hovedtillitsvalgt Norsk Sykepleierforbund Jorunn Doksrød Hågensen Vernetjenesten HO Turid Bredsand
Styringsgruppe:	Rådmann Tore Marthinsen Personalsjef og PA Øystein Polland Plan- og økonomisjef Gunn Ellen Berg Hovedtillitsvalgt Fagforbundet Sølvi Wreen Wirød Kommunalsjef og PL Birgit Sannes

1.5 Vedtak

Administrasjonsutvalget vedtok prosjektspesifikasjon i møtet 01.06.2016, sak 09/16, vedlegg 7.1 og 7.2.

1.6 Informasjon og medvirkning

- Oppstart av arbeidet ble orientert om i Helse og omsorg medbestemmelsesmøte 04.05.2016
- Prosjektspesifikasjon ble behandlet i rådmannens drøftingsmøte 11.05.2016
- Administrasjonsutvalget holdes løpende orientert om prosjektet

- 
- Helse- og omsorgsutvalget, Eldrerådet og Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne orienteres om arbeidet
 - Tillitsvalgte holdes løpende orientert om prosjektet gjennom medbestemmelsesmøter og rådmannens drøftingsmøte, samt deltagelse i prosjektgruppa.
 - Brukermedvirkning skal vurderes i den enkelte avdelings/virksomhets arbeid med heltidskultur.

1.7 Tidsperspektiv

Prosjektperioden var opprinnelig satt til perioden 15.05.2016 – 01.06.2017. Prosjektgruppa var enige om å delta på konferansen «Det store heltidsvalget» som oppstart på arbeidet. Prosjektgruppa fikk først anledning til å delta på konferansen i november 2016. Arbeidet er derfor forsinket, men prosjektgruppa tar likevel sikte på å gjennomføre prosjektet innenfor opprinnelig tidsfrist, 01.06.2017.

Rapporten behandles i Rådmannens ledergruppe 25.04.2017, i Drøftingsmøtet 03.05.2017, i Arbeidsmiljøutvalget 10.05.2017, Administrasjonsutvalget 30.05.2017.

2 Dagens situasjon

Bamble kommune har i dag svært mange deltidsstillinger, spesielt innenfor området Helse og omsorg og delvis innenfor Skole og barnehage. Dette skaper utfordringer:

- For brukere av kommunens tjenester; ved at det er mange ansatte å forholde seg til
- For ledere og ansatte som har mange ansatte og kollegaer å forholde seg til
- I arbeidet med å rekruttere og beholde gode medarbeidere.

Ansatte som arbeider i store stillinger har mer kontinuitet og engasjement i sitt arbeid, som igjen bidrar til bedre kvalitet på tjenestene.

Videre er det viktig at kommunene framstår som attraktive arbeidsgivere som kan tilby ungdom og nyansatte stillinger de kan leve av, som igjen vil bidra til bedre rekruttering til stillingene.

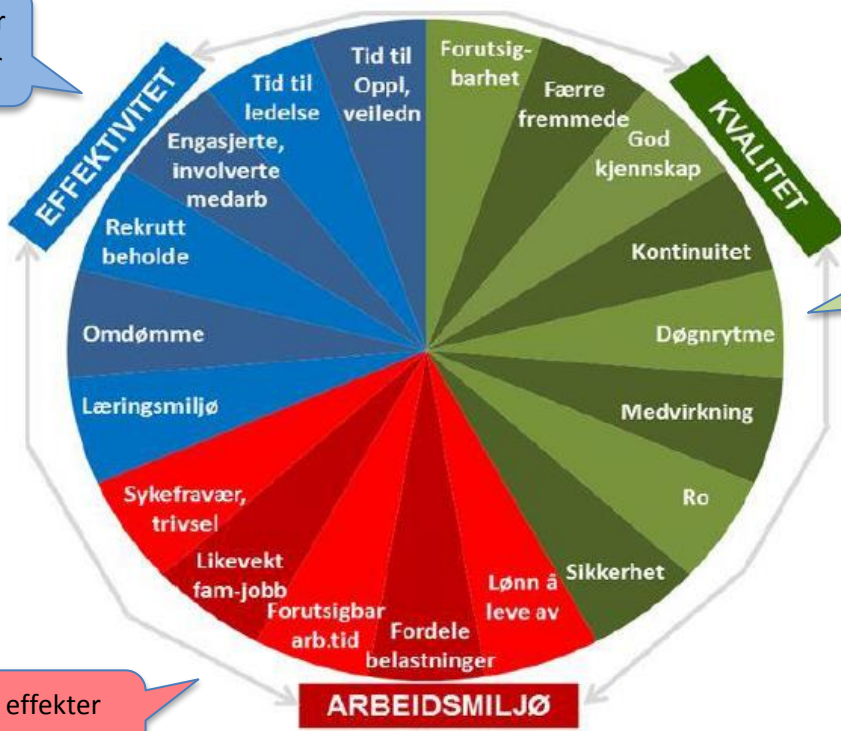
2.1 Avgrensning

I første omgang er kartleggingen og tiltakene avgrenset til Helse og omsorg, som har de største utfordringene i forhold til deltidsproblematikk.

2.2 Effekter av heltidskultur

Samarbeidspartnerne i «Det store heltidsvalget» har definert en rekke positive faktorer for både arbeidsgiver, brukere av tjenestene og arbeidstakerne:

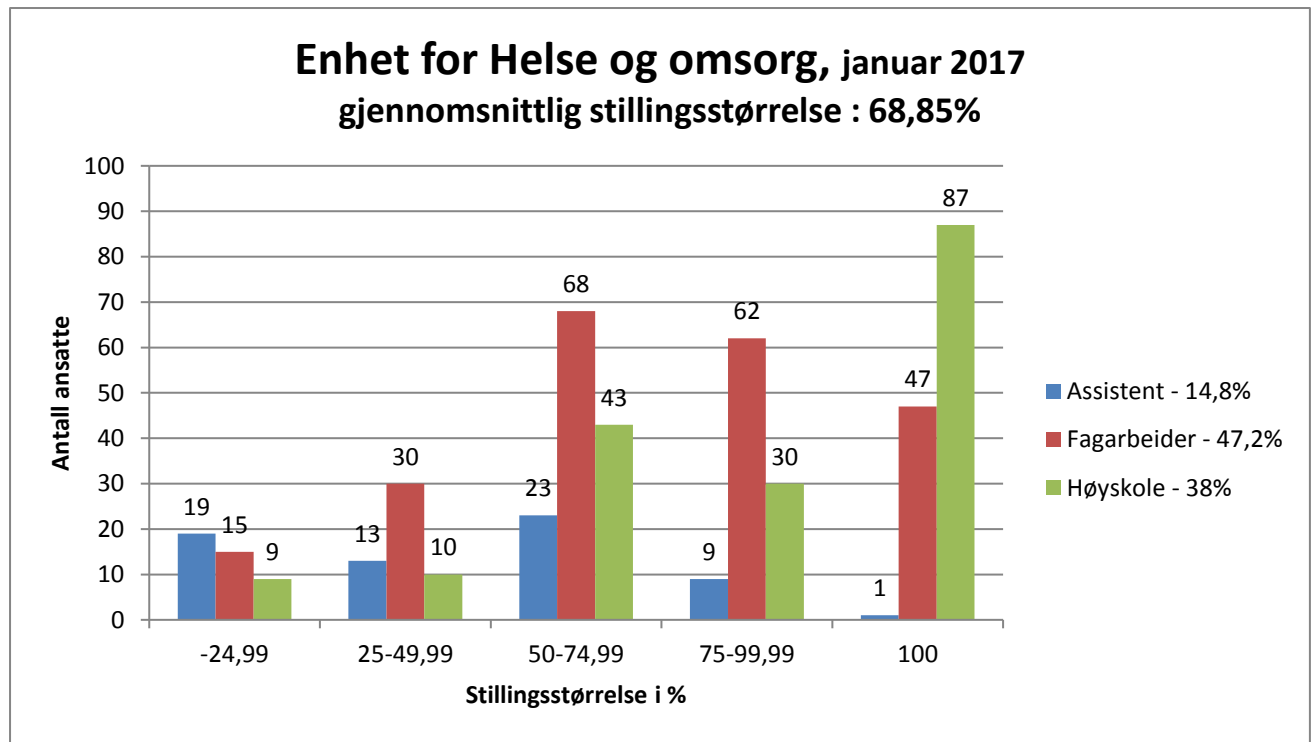
Positive effekter for arbeidsgiver




Positive effekter for brukerne av tjenestene

Positive effekter for arbeidstakerne

2.3 Fordeling heltids-/deltidsstillinger og kompetanse i Helse og omsorg





Grafen viser fordelingen mellom assistenter, fagarbeidere og høyskolestillinger i Helse og omsorg, i de enkelte stillingsstørrelser. Av totalt antall stillingshjempler/ansatte (faste stillinger) i Helse og omsorg er 14,8% assistenter, 47,2% fagarbeidere og 38% høyskoleutdannede.

2.4 Kompetanse

Antallet eldre og funksjonshemmede vil øke i Bamble kommune i årene framover. I tråd med samhandlingsreformen får kommunene overført stadig nye oppgaver. Nye brukere og oppgaver krever ny kunnskap og mer og mer spesialisert kunnskap. Sykdomsbildet endres og blir mer komplekst. Flere har flere samtidige sykdommer og diagnoser. Dette fordrer økt kompetanse og flerfaglighet. Det er behov for høyere andel stillinger med høyskolekompetanse. Den enkelte virksomhet må definere sitt behov for kompetanse, og det tilstrebes rundt 50/50 fordeling mellom høyskolestillinger og fagarbeiderstillinger. Fagarbeidere og assistenter må oppfordres til å øke sin kompetanse, og arbeidsgiver må legge til rette for dette. Fast ansatte som tar høyskoleutdanning eller fagbrev vil få omgjort sin stilling, men kun når arbeidsgiver har definert behov for gitt kompetanse.

2.5 Muligheter for heltidsstillinger i de forskjellige avdelinger

Den enkelte virksomhet må kartlegge kompetansebehov som grunnlag for plan for heltidsstillinger. Virksomheten skal definere behov og mål, hvilke arbeidstidsordninger som passer i virksomheten og hva ansatte ønsker. Arbeidet gjøres i samarbeid med tillitsvalgte og vernetjeneste på bakgrunn av kartlegging av kompetansebehov og bemanningsplaner.


2.6 Fagforeningenes tilnærming

De forskjellige fagforeningene har forskjellige innfallsvinkler til hvordan heltids-/deltidsproblematikken kan løses. Både på nasjonalt og lokalt nivå, må det arbeides med felles holdninger til endring og alternative arbeidstidsordninger. For å få til endringer må det være vilje fra både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden til å gi og ta.

Fagforeningene har medvirkningsrett og -plikt i henhold til Hovedavtalens formål og Hovedavtalens del B §3. Når det gjelder heltidskultur, er medvirkning av plasstillitsvalgt særdeles viktig for ett godt, trygt og innovativt arbeidsmiljø. I de prosessene som blir satt i gang med utvikling av Heltidskultur, vil plasstillitsvalgtes rolle være å være en pådriver og å sikre de gode medvirkningsprosessene. Det å være positiv til endring og samtidig å skape trygghet for kolleger kan være vanskelig, men er en avgjørende faktor for utvikling av heltidskultur.

2.7 Mulige arbeidstidsordninger

Det finnes flere ulike turnusordninger, og den enkelte avdeling/virksomhet har en rekke valgmuligheter innenfor verktøykassa. Det kan også være mulighet for kombinasjoner av forskjellige turnusordninger. Utgangspunktet for enhver turnusplan er at den skal ivareta driften, den skal ivareta den enkelte arbeidstaker så langt som mulig, og det skal tas hensyn til kostnader. For øvrig henvises til Turnushåndboka.



Definisjon på turnus:

«Turnus ordning hvor ordinært arbeid må utføres mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 og/eller 3. hver søndag.» - HTA § 4.2.2.

Hovedregel: «Arbeidstaker som har utført søn- og helgedagsarbeid, skal ha arbeidsfri følgende søn- og helgedagsdøgn.» AML§10-8.4

Ved avtale om gjennomsnittsberegning av søn- og helgedagsarbeid skal ukentlig fridøgn minst hver 4. uke falle på søn- eller helgedag, allikevel slik at man ikke jobber mer enn halvparten av søn- og helgedager over en periode på 26 uker.

I Bamble kommune er hovedregelen turnusplaner med jobb 3. hver helg. Ved bruk av ulike turnusvarianter eller kombinasjon av 2 stillinger, jfr. deltidsstillingers muligheter til fortrinn ved ledighet, kan turnusplaner med jobb 2. hver helg benyttes.

Tradisjonell turnus

Bygger på hovedregelen, hvor man jobber tredje hver helg, og har en fordeling av vakter på dag og kveld, basert på brukernes behov for tjenester.

Medleverturnus/heldøgnturnus

De ansatte er i prinsippet på jobb hele døgnet, aktivt arbeid + hvilende vakt. I tillegg må det beregnes korte friperioder i løpet av døgnet under forutsetning av raskt oppmøte ved behov. Fritid og arbeidstid styres av AML og dispensasjoner.

Langvakt-turnus

Kan bestå av lange vakter, opptil 12,5 timer. Vaktene kan fordeles ulikt på hver enkelt arbeidsplass, samlet eller i samlede perioder. For enkelte vil disse vaktene kun bli lagt til helger, for andre til en hel uke.

Nordsjøturnus/oljeturnus

Ordningen er i utgangspunktet rettet mot offshore-arbeidere som på grunn av praktiske forhold må bo på arbeidsstedet. Arbeidstidsordningen består gjerne av lange skift (for eksempel 12 timer) hver dag i to uker, etterfulgt av en lang friperiode.

Årsarbeidstid

Årsarbeidstid er fast ansatt med lønn i en gitt stillingsprosent, der deler av stillingen er fast turnus, og resterende stillingsprosent er fleksibel arbeidstid.

Vakter/arbeidstid i den fleksible delen må avtales kontinuerlig med varsel senest 2 uker før vekten tas. (Jfr. Rammeavtale).



Ønsketurnus

En turnusplan hvor personalet har stor innflytelse på egen arbeidstid kalles gjerne for "ønsketurnus". Den er ikke rullerende, men utarbeides for en bestemt tidsperiode, vanligvis 6 eller 12 uker. Når denne perioden utløper, trer en ny turnus i kraft. Ønsker reguleres av lov- og avtaleverk.

Ansatte ønsker seg vakter i henhold til sin stillingsprosent. Deretter settes alle de individuelle ønskene sammen i en arbeidsplan. Arbeidsplanen er satt på bakgrunn av avdelingens behov for vakter. Alle ønsker ligger ikke der avdelingen har behov, og de ansatte kan nå bidra til denne justeringen ved å flytte egne vakter til ledige vakter. Dette gir poeng som kan samles opp av den enkelte ansatte. Ved ønsker om fri kan disse poengene brukes som «veto» for å sikre at denne fridagen ikke plasseres inn i arbeidsplanen.

Årturnus

Årturnus kan beskrives som en turnus/ønsketurnus som strekker seg over 52 uker, der den enkeltes arbeidstid, ferie, fritid, m.m. legges inn for ett år frem i tid. Etter at planen er godkjent av partene, låses den for endringer for turnusperioden.

Ansatte kan få innfridd ønsker om å jobbe mye i en periode for deretter å oppnå lengre friperioder.

For mange ansatte kan det bli utfordrende å måtte planlegge ferie /fridager i forbindelse med høytider som gjelder for et helt år.

3-3

3-3 turnus innebærer at man jobber tre dager og har tre dager fri. Arbeidsdagen forlenges da ofte opp til 8,5 timer. I tillegg settes, ved 100 % stilling, 15 vakter inn på en timebank eller ekstravaktordning som dekker opp ledige vakter i løpet av året. Å telle 3 vakter på og 3 vakter av innebærer at det i løpet av fire uker, arbeides to arbeidshelger. Helgene vil også bli «hinkehelger» da tellingen medfører å jobbe lørdag, ikke søndag, og motsatt.

Tredelt skift- og turnusarbeid (rundturnus)

Ansattes arbeidsplan må dekke alle døgnets timer. Ansatte må minimum arbeide hver 3. helg. 25 % av arbeidstimene må ligge utenfor natt (kl. 21 – 06).

Ekstra helg

Hvis ansatte selv ønsker det, kan det legges inn ekstra helg(er) inn i fast turnus, mot ekstra kompensasjon.

Forskning og egne erfaringer viser at endring i antall helger og vaktlengder kan være nødvendig for å øke stillingsstørrelser.

Det vil være opp til den enkelte avdeling/virksomhet å selv velge arbeidstidsordning/er som passer for driften.



3 Utvikling av heltidskultur i Bamble kommune

Utvikling av heltidskultur er i stor grad betinget av at ledere, ansatte, tillitsvalgte og vernetjeneste er villig til å tenke annerledes enn vi har vært vant til, og har forståelse for behov for heltid og heltidskultur i Bamble kommune. Det er viktig at organisasjonen har vilje og evne til å håndtere arbeidstidsordninger som gjør det mulig å utvikle og gjennomføre heltidskultur. Dette kan innebære:

- Vilje til å arbeide på flere arbeidsplasser
- Vilje til å arbeide i endrede døgnrytmeplaner
- Aksept for forskjellige arbeidstidsordninger og ulikhet
- Gjensidig fleksibilitet og smidighet
- Kreativitet, se muligheter og ikke begrensninger

Når lokale retningslinjer er utarbeidet, er det den enkelte avdeling/virksomhet som selv må jobbe med/komme med forslag til hvordan de kan øke antall heltidsstillinger i egen avdeling/virksomhet, hvilke arbeidstidsordninger som kan passe på den enkelte arbeidsplass m.m. Det vises for øvrig til lov- og avtaleverk, Bamble kommunes ansettelsesreglement og turnushåndboka.

Ledere og tillitsvalgte har et spesielt ansvar for å få med og motivere ansatte, fremsnakke alternative arbeidstidsordninger, initiere utviklingsprosjekter og andre måter å organisere arbeidet på. Det må være aksept for å inngå lokale og utradisjonelle avtaler. Det er viktig å bruke de samarbeidsarenaer som allerede eksisterer, som medbestemmelsesmøter, personalmøter, samarbeidsmøter, verneombudsmøter m.m. for å skape engasjement og entusiasme for å implementere heltidskultur.

3.1 Måltall og tidsperspektiv for heltid

I henhold til Bamble kommunes Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering skal heltidsandelen i Bamble kommune være høyere enn kommunesektoren generelt. I 2016 var heltidsandelen i kommunesektoren på landsbasis 50 %. I helse og omsorg på landsbasis 33 %. I Bamble kommune var heltidsandelen i 2016 53 %. I Helse og omsorg, Bamble, var heltidsandelen i 2016 30,2%.

Det er ikke realistisk, heller ikke ønskelig, kun å ha heltidsstillinger. Det er ansatte som av helsemessige årsaker ikke kan arbeide heltid, og det er ansatte som i perioder ikke ønsker å arbeide heltid. Det er imidlertid ønskelig å ha så stor heltidsandel som mulig, og så store deltidsstillinger som mulig.

Våre mål for deltids-/heltidsarbeid:

- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse skal økes til 70 % innen utgangen av 2020
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse skal økes til 73 % innen utgangen av 2025
- Andel heltidsstillinger skal økes til 33 % innen utgangen av 2020
- Andel heltidsstillinger skal økes til 35 % innen utgangen av 2025

3.2 Overordnede prinsipper

- Arbeidsplassens behov for kompetanse skal alltid være styrende for valg av og sammensetning av stillingsstørrelser.

- 100 % stillinger skal ikke deles opp.
- Deling av deltidsstillinger kan vurderes hvis delingen medfører flere 100 % stillinger, og ikke medfører flere helgestillinger.
- Deltidsstillinger skal økes hvis mulig, slik at deltidsstillinger er så store som mulig.
- Hvis en heltidsansatt får behov for å redusere stilling, er det avdelingen/virksomheten som avgjør om den ansatte fortsetter i sin (reduuerte) hjemmel, eller flyttes til annen hjemmel. Forutsetningen er at antallet heltidsstillinger ikke reduseres.
- Databasen for uønsket deltid avvikles. Den enkelte ansatte er ansvarlig for å søke høyere/ønsket stilling.

For øvrig vises det til Bamble kommunes personalhåndbok, og gjeldende lov- og avtaleverk.

4 Økonomiske perspektiver

Det er på nåværende tidspunkt ikke mulig å beregne eventuelle kostnader for økt andel heltidsstillinger. Mange faktorer spiller inn, blant annet mulig redusert fravær og mer effektiv utnyttelse av arbeidstid.

Det er imidlertid en stor økonomisk utfordring å øke antall heltidsstillinger. Grunnbemanningen i virksomheter og avdelinger er så knapp, at det vanskelig kan endres vesentlig på stillingsstørrelser, uten at det tilføres ekstra økonomiske ressurser.

5 Anbefalinger og handlingsplan

Som nevnt tidligere i rapporten må det være opp til den enkelte virksomhet og avdeling å finne hensiktsmessige arbeidstidsordninger. Det som passer ett sted, passer ikke nødvendigvis et annet. For å få til vellykkede løsninger, er det viktig at både ansatte, tillitsvalgte, verneombud og ledere har nødvendig og felles kunnskap om muligheter. Det er videre viktig at det arbeides med felles kultur, holdninger og vilje til endringer og alternative arbeidstidsordninger.

Det foreslås følgende tiltak:

- Workshop for ledere, tillitsvalgte og vernetjeneste i kultur- og holdningsendringer
- Workshop om arbeidstidsordninger og muligheter. For ledere, tillitsvalgte og vernetjeneste
- Opplæring for ledere i å ta ut relevante rapporter fra GAT/(Visma) på reell bemannings- og kompetansesituasjon
- Opplæring for ledere, tillitsvalgte og vernetjeneste i aktuelt lov- og regelverk: Arbeidsmiljøloven, Hovedavtalen, Hovedtariffavtalen og turnushåndboka
- Konkrete turnuseksempler innarbeides i turnushåndboka
- Opplæring for ledere, tillitsvalgte og vernetjeneste i «Utvikling av heltidskultur - fra teori til praksis»
- Endrede arbeidstidsordninger tas opp i virksomhetenes medbestemmelses- og personalmøter, og det arbeides kontinuerlig i hver virksomhet og avdeling med økning av stillingsstørrelser generelt og heltidsstillinger spesielt
- Den enkelte virksomhet/avdeling utarbeider egne måltall for økt andel heltidsstillinger
- Virksomhetene/avdelingene initierer ulike prøveprosjekter innenfor ulike arbeidstidsordninger
- Det rapporteres årlig på endringer i antall heltidsstillinger og stillingsøkning generelt

Tiltakene starter opp høsten 2017 og gjennomføres i løpet av 2018.

6 Konklusjon

Helse- og omsorgstjenestene er til for å dekke brukernes behov. Tjenesten må derfor organiseres i henhold til dette, både når det gjelder kompetanse, bemanningsplaner og organisering av tjenesten.

Prosjektgruppas utredning, anbefalinger og handlingsplan tas inn i virksomhetenes og avdelingenes daglige arbeid. Virksomhetenes og avdelingenes behov for kompetanse defineres i henhold til de oppgaver som skal løses. Sammensetning av stillingskategorier og stillingsstørrelser gjøres på bakgrunn av ovennevnte vurderinger. Fagarbeidere og assistenter må oppfordres til å øke sin kompetanse, og arbeidsgiver må legge til rette for dette. Fast ansatte som tar høyskoleutdanning eller fagbrev vil få omgjort sin stilling, men kun når arbeidsgiver har definert behov for gitt kompetanse.

Virksomhetene/avdelingene arbeider bevisst med utvikling av heltidskultur, endringsvilje og –evne, og initierer ulike prøveprosjekter innenfor ulike arbeidstidsordninger.

7 Vedlegg

7.1 Prosjektspesifikasjon: Utvikling av heltidskultur i Bamble kommune

Prosjektfase: Forprosjekt

<u>Prosjektnavn</u>	Utvikling av heltidskultur i Bamble kommune
<u>Prosjektmål</u> Beskriv først målene for hovedprosjektet (så langt det er mulig) og deretter resultatmålene for det aktuelle faseprosjektet	Mål for hovedprosjektet: <u>Effektmål (hva skal oppnås av nytte/gevinster):</u> <ul style="list-style-type: none">• Heltid som hovedregel• Økning i antall heltidsstillinger• Bedre kvalitet på tjenestene <u>Resultatmål (hva skal leveres):</u> Lokale prosesser for heltidskultur. Prosjektperiode: 15.05.2016 – 01.06.2017 Rapport: Prosjektgruppas arbeid oppsummeres i en avsluttende rapport med anbefalinger til videre arbeid.
<u>Nå - situasjon</u> Beskriv nå-situasjonen og det behovet som prosjektet skal løse, dvs.	I februar 2013 inngikk KS, Fagforbundet, Delta og Norsk Sykepleierforbund en erklæring om «Det store heltidsvalget» - Heltidserklæringen. Partene ønsker å intensivere arbeidet med å redusere deltidsarbeid og utvikle en heltidskultur, spesielt i helse- og omsorgssektoren. På bakgrunn av dette ønsker

<p>hvorfor prosjektet skal gjennomføres</p>	<p>Bamble kommune å utvikle en heltidskultur.</p> <p>Bamble kommune har i dag svært mange deltidsstillinger (se årsmelding Personal, HMS og likestilling). Dette er utfordrende både overfor</p> <ul style="list-style-type: none"> • Brukerne • Rekruttere og beholde kompetente ansatte • Lederne som har svært mange ansatte å forholde seg til • Ansatte som har mange kollegaer å forholde seg til • Ansatte som ikke får jobbet ønsket stillingsstørrelse m.m. <p>Ansatte som arbeider store stillinger har også mer kontinuitet og engasjement i arbeidet, som igjen bidrar til bedre kvalitet på tjenestene.</p> <p>Videre er det viktig at kommunene framstår som attraktive arbeidsgivere, som kan tilby ungdom og nyansatte stillinger de kan leve av, som derigjennom vil lette søkning og rekruttering til helse- og velferdsyrker.</p>
<p>Prosjektbeskrivelse</p> <p>Gi en kort beskrivelse av omfang og hvordan utviklingsoppgaven er tenkt gjennomført iht. PLP Prosjektleder-prosessen</p>	<p>Heltidskultur utvikles gjennom forankring, involvering, gode prosesser og kunnskap om hva heltid innebærer for den enkelte, for ledelse og for tjenestene. Herunder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bruk av fortrinnsrett • Merarbeid • Utlysning av stillinger • Kompensasjon
<p>Organisasjon</p> <p>Angi hvilke krav prosjekteier har til organiseringen</p>	<p>Prosjekteier: Administrasjonsutvalget</p> <p>Prosjektansvarlig (PA): Personalsjef</p> <p>Prosjektleder (PL): Kommunalsjef Helse og omsorg</p> <p>(Prosjekt)Målgruppe: Prosjektleder, 1 virksomhetsleder og 1 avdelingsleder, 1 fra PHIO, 3 tillitsvalgte hvorav minst en skal representere høyskolegruppene, 1 fra vernetjenesten.</p> <p>Styringsgruppe: Rådmann, personalsjef, økonomisjef og prosjektleder</p> <p>Informasjon til tillitsvalgte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oppstart av arbeidet ble orientert om i Helse og omsorg medbestemmelsermøte 04.05.2016 • Prosjektspesifikasjon ble behandlet i Drøftingsmøtet 11.05.2016. • Det informeres jevnlig om prosjektgruppas arbeid i HO medbestemmelsermøte og Drøftingsmøtet.
<p>Ressursbruk</p>	<p>Dekkes innenfor den enkelte deltagers arbeidstid.</p>

Hvilke ressurser stilles til disposisjon for gjennomføring av det aktuelle faseprosjektet

Sted: Langesund

Dato: 18.05.2016

Birgit Sannes

Kommunalsjef helse og omsorg

7.2 Saksprotokoll ADU: Utvikling av heltidskultur i Bamble kommune - prosjektspesifikasjon

Saksprotokoll

Utvikling av heltidskultur i Bamble kommune

Arkivsak-dok. 16/02913
Saksbehandler Liv Rollefsen

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Administrasjonsutvalget	01.06.2016	9/16

Administrasjonsutvalget har behandlet saken i møte 01.06.2016 sak 9/16

Møtebehandling

Liv Rollefsen orientert om saken.

Administrasjonsutvalget holdes løpende orientert om prosjektet.

Votering

Enstemmig vedtatt.

Administrasjonsutvalget vedtak/innstilling

Utkast til Prosjektspesifikasjon:» Utvikling av heltidskultur i Bamble kommune vedtas.

7.3 Saksprotokoll ADU: Utvikling av heltidskultur i Bamble kommune – rapport

Saksprotokoll

Utvikling av heltidskultur i Bamble kommune

Arkivsak-dok. 16/02913
Saksbehandler Birgit Sannes

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Administrasjonsutvalget	30.05.2017	6/17
2 Eldrerådet	29.05.2017	10/17
3 Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne	29.05.2017	17/17
4 Helse- og omsorgsutvalget	31.05.2017	8/17

Her kopieres Innstilling fra Protokoll

Administrasjonsutvalget har behandlet saken i møte 30.05.2017 sak 6/17

Møtebehandling

Votering

Det var enighet om å stryke pkt. 4 og 6 i innstillingen.

For øvrig ble rådmannens innstilling enstemmig vedtatt.

Administrasjonsutvalget s vedtak/innstilling

Bamble administrasjonsutvalg vedtar:

1. Prosjektgruppas utredning, anbefalinger og handlingsplan tas inn i virksomhetenes og avdelingenes daglige drift.
2. Virksomhetenes og avdelingenes behov for kompetanse defineres i henhold til de oppgaver som skal løses. Sammensetning av stillingskategorier og – størrelser gjøres på bakgrunn av ovennevnte vurderinger.
3. Virksomhetene/avdelingene initierer ulike prøveprosjekter innenfor ulike arbeidstidsordninger.
4. Ansatte oppfordres til å øke sin kompetanse, og arbeidsgiver må legge til rette for dette.



8 Referanser

Bamble kommune. 2016. *Turnushåndbok*

Ingstad, Kari (red.). 2016. *Turnus som fremmer heltidskultur*. 1. utgave, 1. opplag. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Thrana, Svein Arne. 2017. *Turnusplanlegging*. 5. utgave. Eget forlag.

KS, Fagforbundet, delta, Norsk Sykepleierforbund. 2015. *Det store heltidsvalget – en veileder for lokalt arbeid med heltidskultur*

KS, Fagforbundet, delta, Norsk Sykepleierforbund. 2015. *Handlingsplan heltidskultur 2015 - 2017*