



Vestby kommune

## Heltidskultur

Saksbehandler: Rolf Enger

Saksnr.: 16/01891-40

---

**Behandlingsrekkefølge**

---

**Møtedato**

Partssammensatt utvalg

11.06.2018

### Rådmannens innstilling:

Saken tas til orientering

# Vestby kommune

## SAKSUTREDNING:

### Sammendrag:

Heltidskulturarbeidet gjennomføres i samsvar med tidligere saksfremlegg i saken og derigjennom politiske vedtak.

Prosjektgruppen har gjennomført to møter siden forrige rapportering. Enkelte av gruppens medlemmer eller deres representanter har gjennomført kompetanseheving ved deltakelse på to seminarer/ konferanser i regi av Kommunenes sentralforbund (KS)/ KS Agenda.

Hovedformålet med arbeidet står fast; «å få flest mulig av våre ansatte i hele/ tilnærmet hele stillinger i den hensikt å sette kvalitet, arbeidsmiljø og brukers behov i sentrum.

I dette arbeidet ser en klart at det å utvikle en heltidskultur handler om langt mer enn turnusordninger og stillingsstørrelser. Det handler om holdninger, forankring, normer for «hvordan vi har det/ gjør det hos oss». Det handler om organisasjonsendring med politisk vilje, tydelig ledelse, engasjerte tillitsvalgte og ansatte som jobber for samme mål og i samme retning. Det er en langsiktig og kontinuerlig prosess. En forutsetning for endring er at alle berørte parter har en felles virkelighetsforståelse, et felles utfordringsbilde og et felles mål.

Høstens arbeide vil naturlig ha fokus rundt det ovennevnte og med et større fokus på å kunne tilby kombinasjon av stillinger på tvers av resultatområdene. Utrede etablering av en felles vikarpool for resultatområde Skole og mulige elektroniske løsninger gjennomføres i løpet av høsten 2018.

# Vestby kommune

## **Status/ innspill fra lokale arbeidsgrupper – helse og omsorg:**

Arbeidsgruppene som består av tillitsvalgte og ledere, er i gang med nødvendig opplæring gjennom deltagelse på KS konferansen: «Det store heltidsvalget» der KS Agenda i samarbeid med KS, KS Konsulent, Fagforbundet, Delta og Norsk Sykepleierforbund har invitert til en nasjonal dugnad for sammen å prøve å finne fram til hvilke grep som må gjøres. Arbeidsgruppene har drøftet ulike tilnærminger. I arbeidet med å redusere uønsket deltid er nye turnuser, «pusle»-/ønsketurnus, hinkehelger, langvakter, delt vakt, kombinasjonsstillinger og bruk av vikarpool noen av de verktøyene som vurderes utprøvd.

Vi skal likevel være klar over i den forbindelse at det også finnes arbeidstakere som faktisk ønsker å ha deltidsarbeid. Det er også en del ansatte som har takket nei til tilbud om økt stilling fra arbeidsgiver da de bare ønsker utvidelse av stilling ved den avdelingen de arbeider – det vil si i liten grad ønsker å arbeide ved andre avdelinger, eller enheter eller gå på tvers av enheter eller avdelinger.

**Helgejobbing;** En undersøkelse utført av FAFO på oppdrag fra KS konkluderer med at mer helgejobbing er et av de mest effektive tiltakene for å få mer heltid og større stillinger, og ikke minst bedre kvalitet på tjenesten. Det vil igjen føre til bedre kontinuitet i tjenesten som gir mer forutsigbarhet for brukerne. Dette vil igjen føre til at den enkelte bruker får færre ansatte å forholde seg til, noe som i seg vil øke kvaliteten på tjenestene.

Ansatte i hjemmetjenesten og sykehjemmet i arbeider i hovedsak hver fjerde helg. Ansatte i rehabilitering jobber hver tredje helg. Ansatte i tilsvarende stillinger i nærliggende kommuner arbeider i gjennomsnitt hver tredje helg. Som eksempel nevnes at Oppegård kommune har gått fra arbeid hver fjerde helg til hver tredje. Ansatte som takket ja til deltvakter fikk beholde arbeid hver fjerde helg.

Derfor mener vi at det er umulig å la være å ta fatt i helge problematikken noe som også understøttes av KS, andre undersøkelser og forskning som er gjort innenfor området. Det er ingenting i arbeidsmiljøloven som er til hinder for å arbeide flere helger, hovedregelen er at det kan jobbes annenhver søn- og helgedag. Bemanning må i større grad ta utgangspunkt i behovene til dem som trenger helse- og omsorgstjenestene, og de må løses av dyktige, profesjonelle fagfolk søndag som onsdag. De som har behov for tjenestene er like syke og pleietrengende i helgen som på hverdager. Hyppigere helg er en naturlig følge av at det i vårt samfunn er en del oppgaver som må løses på alle ukens syv dager.

Arbeidstakerne er lite villig til å øke helgefrekvensen utover det de arbeider i dag, og fri i helger blir av mange ansett som viktig og som de ønsker å opprettholde. På den andre siden viser forskning og utredninger de senere år at tiltak som griper tak i helg problematikken vil resultere i at flere kan tilbys større stillinger. Hyppigere helg er ikke et mål i seg selv, men kan være et nødvendig virkemiddel for å nå målet om mindre uønsket deltid, og å redusere omfanget av små helge stillinger.

# Vestby kommune

**Kvalitet;** Økte forventninger til tjenestekvalitet sammen med overføring av nye og kompetansekrevende oppgaver bidrar til at tjenesten må ha nødvendig fagkompetanse hele døgnet. Det må derfor være slik at det er behovene i tjenesten som styrer hvordan vi bemanner avdelingene. Tjenesten har behov for mer sykepleiefaglig kompetanse hele døgnet.

Flere heltidsstillinger bidrar til at kommunen kan løse sine oppgaver ved hjelp av færre ansatte. Dette vil være av stor betydning i en nær fremtid, hvor behovet for arbeidskraft vil øke betydelig mer enn tilbudet. Mange små stillinger på et arbeidssted er uheldig for arbeidsmiljøet, kontinuiteten og kvaliteten på tjenesten.

**Alternative arbeidstidsordninger;** Det har blitt gjennomført mange forsøk i norske kommuner med alternative arbeidstidsordninger, der deltid-/ heltidsproblematikken har vært knyttet opp mot arbeidstidsordninger, arbeidsmiljø og sykefravær. Noen av forsøkene har kunnet vise til redusert fravær. Ideen bak forsøk med ulike turnusmodeller er at ansatte vil ha ulike behov og ønsker i forhold til arbeidstid, og at slike ordninger dermed vil fungere som kollektiv tilrettelegging, som gjør at flere kan finne det er mulig å jobbe i større stilling. Alternative ordninger kan være;

- 3-3-turnuser (3 dager jobb/ tre dager fri), der man har registrert nedgang i fraværet.
- Ønsketurnus har blitt igangsatt i mange kommuner. Man vektlegger at medarbeiderne selv har muligheter til å påvirke sin arbeidstid, da det er en ordning der den enkelte medarbeider direkte kan påvirke balansen mellom fritid og jobb.
- Langvakter (ut over 12 timer) er også tatt i bruk i mange kommuner, særlig innen bo veiledning/ miljøarbeid. Denne vakttypen ser ut til å fungere bra i forhold til medarbeidernes helse når det er nok fritid mellom vaktene, og nok pauser i selve arbeidsperioden.

**Konklusjon;** Basert på foranstående vil forankring og involvering av ansatte planlegges gjennomført fra og med september 2018, eksempelvis gjennom gruppeintervjuer og eventuelt en ny spørreundersøkelse. Noe som igjen vil gi et konkret grunnlag for endrede/ utprøving av ny arbeidstidsordninger.

# Vestby kommune

## **Status/ innspill fra resultatområde Barnehage og Skole/ skolefritidsordningen:**

Deltidsansatte i barnehager er ofte knyttet til barn med særskilt behov for hjelp og støtte eller fyller stillinger hvor heltidsansatte av ulike årsaker ikke jobber 100% permanent eller tidsbegrenset.

Deltid i skole/ skolefritidsordningen gjelder i stor grad assistenter/ fagarbeidere som styres etter gjeldende arbeidstidsordninger (antall timer det faktisk er behov for denne type arbeidskraft). Deltid gjelder også lærere, men med ulike grunner hvorfor det jobbes deltid.

**Konklusjon;** Resultatområde Barnehage og Skole vil intensivere arbeidet med å kunne tilby;

- Arbeid på flere enheter i samme resultatområde
- Arbeid på tvers av resultatområdene, herunder innen helse- og omsorg
- Bruk av deltidansatte som ønsker større stillinger som vikarer, spesielt ved langtidsfravær
- Større stillinger ved ledighet
- Lærere å jobbe ved flere skoler.

Utrede etablering av en felles vikarpool for resultatområde Skole og mulige elektroniske løsninger gjennomføres i løpet av høsten 2018.