

Videreutvikling Heltidskultur



Prosjekt heltidskultur ble avsluttet 31/12 2018 og overført drift fra 1/1 2019. Prosjektet er evaluert av FaFo - Agenda Kaupang.

Stillingsprosent (gjsnitt)	Kolonnetiketter				
Radetiketter	2014	2015	2016	2017	2018
Administrasjon	90,07 %	82,76 %	69,33 %	90,80 %	93,05 %
Helse- og omsorg	68,24 %	67,92 %	69,22 %	70,86 %	73,88 %
Næring og utvikling	96,44 %	97,31 %	97,20 %	97,67 %	97,50 %
Oppvekst og kultur	87,53 %	87,53 %	88,31 %	89,63 %	90,32 %
Teknisk	95,93 %	95,64 %	95,90 %	97,10 %	96,17 %
Utbygging og eiendom	91,59 %			87,19 %	86,89 %
Økonomi og finans	97,87 %	93,95 %	93,83 %	93,19 %	98,08 %
Totalsum	80,02 %	79,33 %	79,83 %	82,50 %	84,14 %

Stillingsprosent (gjsnitt)	Kolonnetiketter				
Radetiketter	2014	2015	2016	2017	2018
HJEMMETJENESTEN	70,08 %	70,62 %	71,58 %	73,94 %	75,93 %
INSTITUSJONER	63,10 %	63,16 %	64,40 %	65,00 %	67,38 %
MILJØTJENESTEN	65,48 %	64,52 %	67,10 %	69,85 %	74,93 %
Totalsum	66,39 %	66,43 %	67,77 %	69,48 %	72,43 %

Stillingsprosent (gjsnitt)	Kolonnetiketter				
Radetiketter	2014	2015	2016	2017	2018
HJEMMETJ. SENTRUM	67,13 %	67,01 %	67,15 %	68,54 %	77,58 %
Sølvsuper Helse- og velferdssenter	69,79 %	66,44 %	66,36 %	67,02 %	73,54 %
VOLLSLETTA 10				84,21 %	87,12 %
Totalsum	68,90 %	66,66 %	66,69 %	67,74 %	76,42 %

- Til tross for stor økning i gjennomsnittlig stillingsstørrelse i pilotvirksomhetene, viser ikke utviklingen ønsket nedgang i vikarutgifter.

Lang vei mot heltidskultur

Evaluering av tre pilotprosjekter
i Bodø kommune

Samtlige turnustiltak (tiltaksgruppe én) har hatt positiv effekt på målet om flere heltidsstillinger. Ved at de ansatte har gått inn i en turnus som inneholder flere helgetimer i året, har det vært teknisk mulig å tilby hele stillinger til alle som har ønsket dette. Turnusen med langvakter helg og noen langvakter i ukedagene har de største stillingene. Dette er i tråd med forsøk fra andre kommuner (Moland & Bråthen 2012b, Moland 2015). Men også de andre turnusene har hatt effekt. Når de ikke har oppnådd like mye som Vollsletta 10, må det også ses i sammenheng med at disse har hatt lavere rekrutteringsevne, flere vakanser og noe lavere villighet hos personalet til å jobbe i fulle stillinger.

Ressursbemanningen som har ført til at grunnbemanningen er økt med ca. 10 prosent, har gjort det lettere å etablere flere heltidsstillinger. Heltidskulturtillegget har økt de ansattes motivasjon til å jobbe mer helg, noe som har vært en forutsetning for å kunne etablere de nye heltidsstillingene.

Saksnummer	Utvalg	Møtedato
	Organisasjonsutvalget	20.11.2018
	Komite for helse, omsorg og sosial	21.11.2018
	Bystyret	06.12.2018

Det er oppnådd store forbedringer det siste året, og det viser at økt ressursbemanning og heltidskulturtillegget fungerer. Oppnådde resultater og evalueringen tilsier at ytterligere utvikling av heltidskultur innen alle områdene er nødvendig for å oppnå ønsket målsetting.

KS, Fagforbundet, Delta og Norsk Sykepleierforbund arbeider sammen for å utvikle en heltidskultur i helse- og omsorgssektoren. Partene mener at en heltidskultur er avgjørende for å sikre kvalitet, bedre arbeidsmiljø og tilstrekkelig kompetanse i tjenestene. Arbeidet mot en heltidskultur er markert med videreføringen av samarbeidet ved å undertegne Heltidserklæringen for perioden 2018 - 2020. Partene har forpliktet seg til en forsterket innsats. Se vedlegg. Det betyr at alle skal fortsette å utfordre og støtte egne medlemmer slik at det oppnås en kulturendring hos alle aktører, både folkevalgte, ledere, tillitsvalgte og ansatte. Partene lanserte også i 2018 nettstedet Heltid.no. Her er det samlet relevant og viktig kunnskap, forskning og fakta, nyttige verktøy og omtale av aktiviteter fra hele landet.

Heltidskultur ansees åpenbart som fremtidens arbeidskultur. Videreføringen av avtalen må oppfattes som en forpliktende avtale, slik at alle parter må tilstrebe å finne løsninger som fremmer heltidskultur. Utviklingen av en heltidskultur må også fortsette i Bodø kommune.

Videreutvikling av heltidskultur: hva trenger vi å gjøre?

- Målsetting er økt kvalitet for pasienter/brukere gjennom å øke gj.snittlig stillingsstørrelse og redusere vikarbruken

- **Helgeknuten må løses**

- Heltidskulturtillegg
- Langvakter
- Delt arbeidstid

- **Inngå avtaler om bedre fleksibilitet hos AT**

- Vi må få redusert vikarbruken: Arbeidstagere må kunne jobbe på flere avdelinger/virksomheter
- Ressursbank (til sommeravvikling, opplæring og pers.møter)

- **Ressursstyring**

- Bedre planlegging ved at en tar hensyn til forventet fravær
- Avtale rammer for turnusplanlegging
- Rett kompetanse på rett plass
- Sentralisering (bem.knt) for å sikre enhetlig praksis
- Sentralisering (bem.knt) for å sikre god kompetanse på ressursstyring

Hvordan gjør vi det?

- Det etableres et nytt heltidskulturprosjekt
 - Styringsgruppe fra HO, OK, AA, ØF, HTV og HVO.
- Det ansettes en prosjektleder som har faglig bakgrunn til å organisere fag og kvalitet. Vårt forslag er at denne personen ansettes i HO.
- Saken må politisk behandles og gis nødvendige rammer.

