

# Heltidskultur i Bodø kommune



Presentasjon 09.03,21

# Tidsplan Kulturarbeid

**1.sept - 15.sept  
FORBEREDE**

- **FORM**  
Møter med virksomhetsledere og deres lederteam
- **TEMA**  
Forberede KICK OFF  
-Hva er dagens situasjon?  
-Hva er utfordringsbildet?  
-Hva frykter du mest?  
-Hva er målsetningen?  
-Har du et løsningsforslag?
- **RESULTAT**  
Felles plan for KICK OFF  
Forankret arbeidspross
- **DELTAKERE**  
Virksomhetsleder  
Lederteam  
Kulturgruppa, bestående av ledere og HTV
- **ANSVAR**  
Kulturgruppa, bestående av ledere og HTV

**15.sept - 1.nov  
KICK OFF**

- **FORM**  
8 -12 KICK OFF-samlinger  
1/2 dag  
Lokalt tilpasset
  - **TEMA**  
Om Heltidsprosjektet  
-Hvorfor?  
-Hvilke mål er satt?  
-Hva er gjort? Hva har vi lært?  
-Hva må vi jobbe med videre?

Status hos oss  
-Hvordan møte utfordringene?  
-Gruppearbeid:  
Hva vil dette bety for oss?  
Hvordan vil vi ha det?

Inspirasjon v/ambassadørene  
Veien videre
- **DELTAKERE**  
Alle medarbeidere  
Virksomhetsleder  
Lederteam  
Kulturgruppa, bestående av ledere og HTV
  - **ANSVAR**  
Virksomhetsledere  
Kulturgruppa, bestående av ledere og HTV

**1.okt - 1.nov  
LEGG EN PLAN**

- **FORM**  
Oppstartsmøter i virksomhetene
- **TEMA**  
-Etabler arbeidsgruppe  
-Formuler delmålene  
-Konkretiser oppdraget  
-Lage tids- og tiltaksplan  
-Dagsaktuelt tema -hvordan?
- **RESULTAT**  
Plan for gjennomføring
- **DELTAKERE**  
Virksomhetsleder  
Lederteam  
AMG  
Kulturgruppa, bestående av ledere og HTV
- **ANSVAR**  
Virksomhetsleder  
AMG

**1.nov - 1.sept  
GÅ I GANG**

- **FORM**  
Prosjektledelse  
Prosjektgjennomføring
- **TEMA**  
-Følge tids- og tiltaksplan  
-Etablere controller-funksjon  
-Sikre medvirkning  
-Sikre fremdrift  
-Feire seire!  
-Heltidskultur som daglig tema
- **RESULTAT**  
Etablert og tatt i bruk strukturer og arbeidsformer som bidrar til ønsket heltidskultur
- **DELTAKELSE OG ANSVAR**  
Virksomhetsleder  
Lederteam  
AMG  
Medarbeidere  
Kulturgruppa, bestående av ledere og HTV

# Program

- **08.05 - 08.15** Velkommen og film v/Tove Rasch
- **08.15 - 08.45** Presentasjon av Heltidskultur TR/ MA
- **08.45 - 09.00** Holdning og handling v/HTV`er
- **09.00 - 09.10** PAUSE
- **09.10 - 09.30** Status hos oss v/virksomhetsleder
- **09.30 - 09.45** Inspirasjon v/ambassadører
- **09.45 - 10.00** PAUSE
- **10.00 - 11.00** Gruppearbeid v/Anne Kathrine Sølberg
- **11.00 - 11.15** Presentasjon av gruppearbeid
- **11.15 – 11.30** Avslutning og veien videre v/virk.leder

# Gruppearbeid

## EFFEKTIVITET FOR ARBEIDSGIVER

Velg 3 områder som dere ønsker å jobbe videre med, og foreslå forbedringstiltak (stikkord) for de tre:

1.	_____		
-	-		
-	-		
-	-		
2.	_____		
-	-		
-	-		
-	-		
3.	_____		
-	-		
-	-		
-	-		

Tid til opplæring  
Tid til veiledning  
Tid til ledelse  
Engasjerte ansatte  
Rekruttere nye  
Beholde våre egne  
Omdømme  
Læringsmiljø

## KVALITET FOR BRUKERNE

Velg 3 områder som dere ønsker å jobbe videre med, og foreslå forbedringstiltak (stikkord) for de tre:

1.	_____		
-	-		
-	-		
-	-		
2.	_____		
-	-		
-	-		
-	-		
3.	_____		
-	-		
-	-		
-	-		

Føretsigbarhet  
Færre fremmede  
God kjennskap  
Kontinuitet  
Døgnrytme  
Medvirkning  
Sikkerhet  
Rø

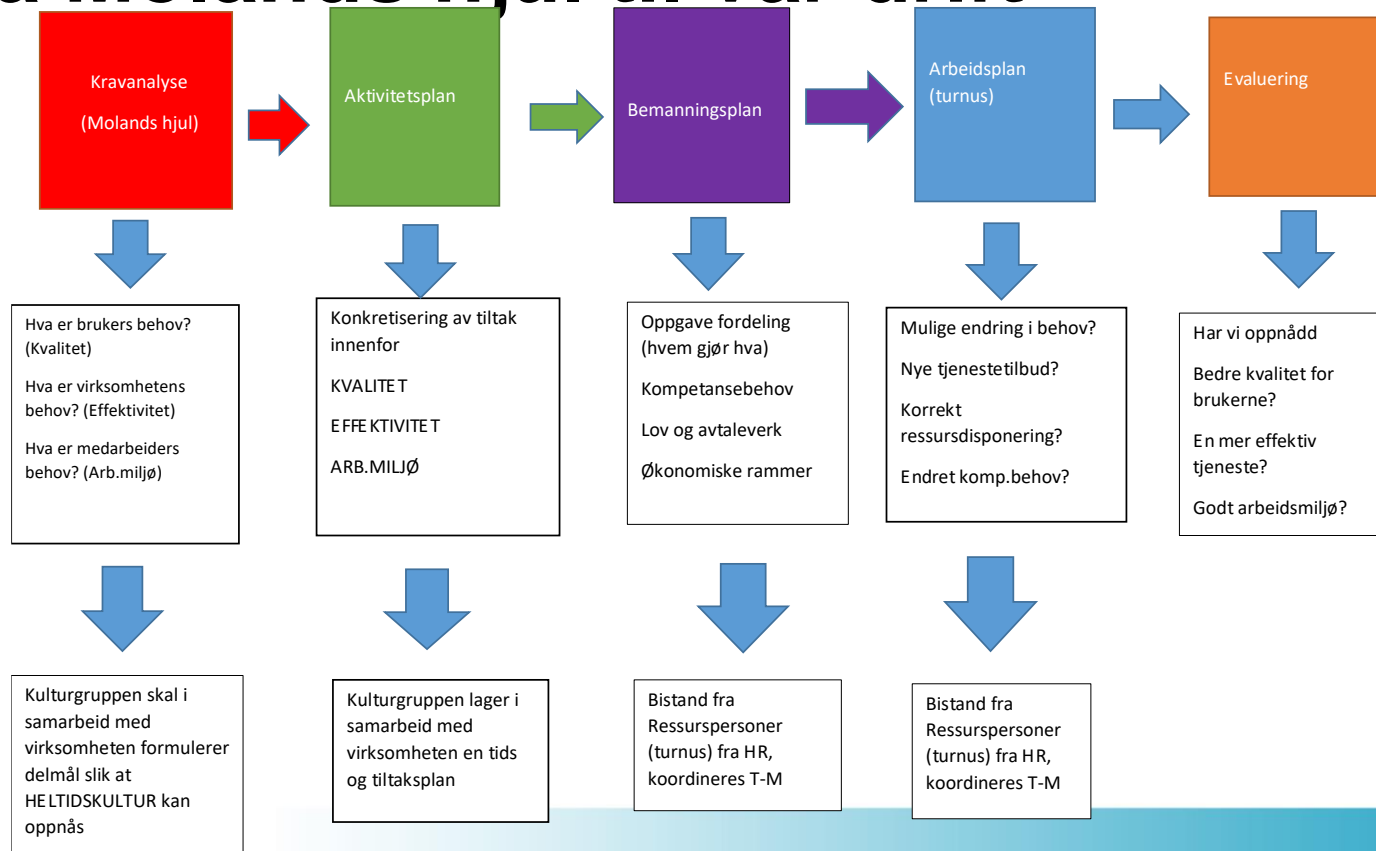
Sykefravær  
Trivsel  
Likevekt familie - jobb  
Føretsigbar arbeidstid  
Fordele belastninger  
Lønn å leve av

Velg 3 områder som dere ønsker å jobbe videre med, og foreslå forbedringstiltak (stikkord) for de tre:

1.	_____	2.	_____	3.	_____
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-

## ARBEIDSMILJØ FOR MEDARBEIDERNE

# Fra Molands hjul til vår drift



# Arbeid med heltidskultur i 2020

- Fra 2020 hadde avdelingen 14,6 mill til videreføring av heltidskultur i de tre pilotene og 10 mill i friske midler til videreutvikling av heltidskultur i resten av sektoren
- Etablert prosjektledelse og startet kulturarbeidet med heltidskultur i flere virksomheter
- Gjennomført utredning og utarbeidet politisk sak om heltidskultur og finansieringsbehovet ved full utrulling i hele sektoren
- Etablert bemanningskontor høst 2020
- Kartlagt uønsket deltid – 42 stillinger ble hevet til 100 %
- Stillinger utlyst i 100 %

# Heltidskulturmidler 2021

Fra 2021 er disponible midler til heltidskultur **38,4** mill, og er planlagt disponert til følgende formål:

- Heltidskulturtillegg i alle virksomheter i miljøtjenesten, institusjonsdriften og hjemmetjenesten **16,9** mill
- Økt grunnbemanning 5 % i alle virksomheter institusjonsdriften og hjemmetjenesten **20,3** mill
- Bemanningskontor **1,2** mill

## Budsjett heltidskultur

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Uønsket deltid 2020	0	0	2 788 000	5 402 000	5 402 000	5 402 000	5 402 000
Uønsket deltid 2021	0	0	0	2 000 000	0	0	0
Utlyste heltidsstillinger	0	0	0	2 000 000	0	0	0
Bemanningskontor	0	0	1 201 000	1 201 000	1 201 000	1 201 000	1 201 000
Prosjektleder 50 %	0	0	445 200	550 000	0	0	0
Heltidskulturtillegg 2021-2024	0	0	0	8 100 000	10 400 000	10 400 000	10 400 000
Økt grunnbemanning 2021-2024		0	0	5 800 000	8 500 000	8 500 000	8 500 000
Heltidskultur pilot Vollsletta 10	2 200 000	2 325 000	1 151 550	1 186 097	1 186 097	1 186 097	1 186 097
Heltidskultur pilot Sølvsuper	2 570 000	2 710 000	2 791 300	2 875 039	2 875 039	2 875 039	2 875 039
Heltidskultur pilot Sentrum	2 085 000	2 220 000	2 286 600	2 355 198	2 355 198	2 355 198	2 355 198
Heltidskulturtillegg piloter	4 308 000	6 916 304	6 500 000	6 500 000	6 500 000	6 500 000	6 500 000
<b>Sum disponert</b>	<b>11 163 000</b>	<b>14 171 304</b>	<b>17 163 650</b>	<b>37 969 334</b>	<b>38 419 334</b>	<b>38 419 334</b>	<b>38 419 334</b>
Prisjustering			638 800				
Sum budsjett inkl prisjustering	15 000 000	15 000 000	25 638 800	38 400 000	38 400 000	38 400 000	38 400 000
Rest udisponert	3 837 000	828 696	8 475 150	430 667	-19 334	-19 334	-19 334



# Heltidskulturmidler

- Fra 01.01.2021 får alle ansatte som jobber mer enn 289 helgetimer per år heltidskulturtillegg.
- Fra 01.01.2022 er alle virksomheter i gang med nye turnuser med heltidskultur og er tildelt økt grunnbemanning på 5 %

# Utvikling av heltidsstillinger

- I løpet av 2020 og 2021 er alle stillinger i HO lyst ut som 100% stillinger. Disse er finansiert gjennom at virksomhetene skal tilføres 5 % økning i grunnbemanning
- I løpet av mars 2021 er alle midlene til heltidskultur disponert til sine planlagte formål. **Kommunaldirektøren vil derfor ikke ha friske midler til å fortsette å lyse ut stillinger i 100%**

# Uønsket deltid

- Det er gjennomført to runder med kartlegging av uønsket deltid, høst 2020 og januar 2021
- 62 stillinger har fått økt sin stillingsprosent til 100%
- Stillingsøkningen har vært finansiert gjennom heltidskulturmidler knyttet til økning av grunnbemanning på 5 %
- I løpet av mars 2021 er alle midlene til heltidskultur disponert til sine planlagte formål. **Kommunaldirektøren vil derfor ikke ha friske midler til å fortsette kartlegging av uønsket deltid**

# Institusjonsdriften

- Institusjonsdriften har hatt de laveste måttallene på gjennomsnittlig stillingsstørrelse og andel heltidsstillinger
- Institusjonsdriften er derfor prioritert i arbeidet med heltidskultur
- Institusjonsdriften har hatt mye økninger i stillingsstørrelser knyttet til utlysning av 100% stillinger og kartlegging av uønsket deltid.
- Utviklingen i gjennomsnittlig stillingsstørrelse og andel heltidsstillinger er derfor økende gjennom hele perioden og har en positiv utvikling.

# Statistikk heltidskultur

- Noen utfordringer med statistikken per mars 2021, vil utarbeides så snart som mulig (ca 14 dager)