

PROSJEKT HEILTIDSKULTUR

Tenesteområde	Sektorovergripande
Prosjektnummer:	
Forfattar/Dato:	31.01.21
Vedtak/Dato:	Godkjent av <styringsgruppe> og dato

1. BAKGRUNN

Ein av dei største utfordringane kommunesektoren står overfor i tida som ligg framfor oss er å skaffe tilstrekkeleg med arbeidskraft til helse- og omsorgssektoren. Endringar i befolkningssamansetjinga vil krevja endringar i helse- og omsorgstenestene i framtida, og dagens arbeidstidsorganisering vil ikkje kunne dekke behova for arbeidskraft. Samstundes som behovet for arbeidskraft er stort, jobbar ein stor del tilsette ufrivillig deltid. Å løyse ut arbeidskraftreserven som ligg i deltidorganiseringa er eit av dei viktigaste tiltaka for å møte arbeidskraftsutfordringa som ligg framfor oss.

Høg andel deltid er ei utfordring som påverkar både effektivitet og kvalitet i tenestene, ikkje berre i helse- og omsorgssektoren, men også i andre delar av tenestene kor deltidsproblematikken er tilstades. Satsing på heiltidskultur er viktig for å sikre både kompetanse, kapasitet og kvalitet i tenestene vi leverer innanfor fleire sektorar i Alver kommune. Å redusere deltidandelen er også viktig i eit samfunnsperspektiv. Satsing på heiltidskultur vil bidra til at tilsette med uønskt deltid får større forutsigbarhet i sitt arbeidsforhold, opptener rettigheter og vil også være positivt i eit likestillingsperspektiv.

Å satse på heiltidskultur er eit langsiktig arbeid med støtte både sentralt og lokalt. Ei fornya erklæring om heiltid, «*Det store heitidsvalget*»(2021), er nyleg signert av KS, Fagforbundet, Norsk sykepleierforbund, Delta og FO. I utkast til samfunnsdelen i kommuneplanen heiter det at: «*Vi skal ha ein heiltidskultur, der hovudregelen er heile stillingar.*» Heiltidskultur eit satsingsområde i arbeidsgjevarstrategien, og kommunestyret har løyvd midlar til ein toårig prosjektleiarstilling for heiltidskulturprosjektet.

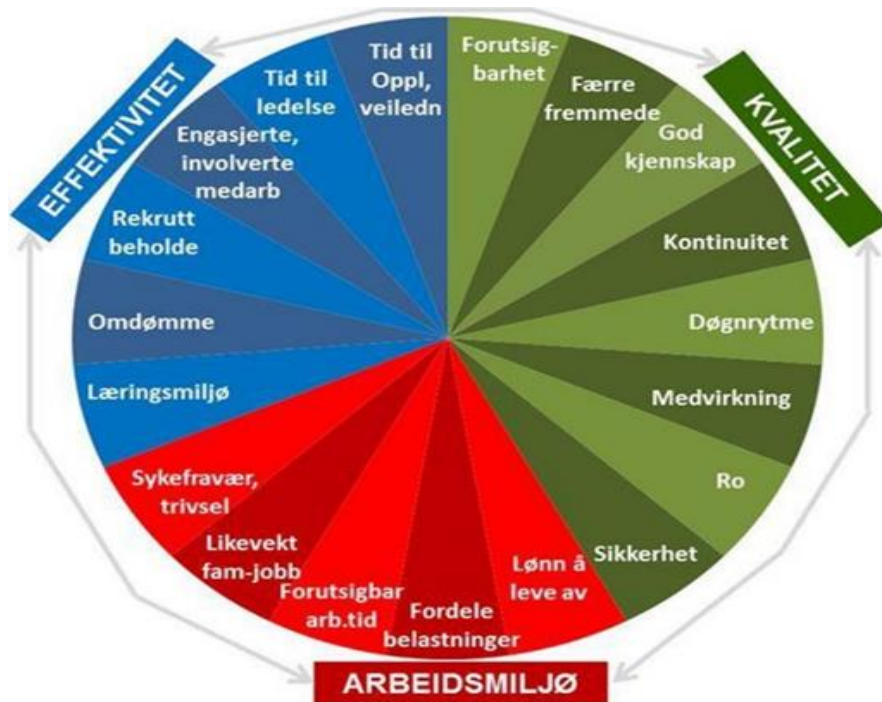
2. FØREMÅLET MED PROSJEKTET

Å bygge heiltidskultur betyr m.a. å tenke nytt rundt korleis vi organiserer arbeidstid og tenester, korleis vi rekrutterar, og ikkje minst handlar det om haldningsarbeid og felles forståing for behov og løysing. Eit godt partsamarbeid vil vere særskilt viktig for å lukkast i heiltidsarbeidet.

Det er starta arbeid med å fremme heiltidskultur i helse- og omsorgssektoren, utan at deltidsproblematikken er avgrensa til denne sektoren. Gjennom eit prosjekt for heiltidskultur er føremålet å arbeide systematisk med forankring og tiltak, og sette kraft i det langsiktige arbeidet

med heiltidskultur i heile kommunen. I tillegg til å auke tilgang på arbeidskraft, er dei positive effektane av heiltidskultur svært viktig for tenestekvaliteten. Det såkalla «heltidshjulet» som er utarbeidd av en av dei som har forska mest på heiltidsproblematikken i Norge, Leif Moland, oppsummerer dei positive effektane heiltidskultur kan ha på kvalitet, effektivitet og arbeidsmiljø i kommunen.

Heltidshjulet, (Moland, 2015)



Sjølv om arbeidet med å fremme heiltidskultur har vore på dagsorden i fleire tiår i kommune-Noreg, viser statistikken at dette er eit langsiktig arbeid som omhandlar langt meir enn berre rekruttering, arbeidstidsordningar og stillingsstorleik. Erfaring frå kommunar som har kome eit stykke på veg i arbeidet med å fremme heiltidskultur viser at også haldningar, forankring og felles forståing for både behov og felles mål hos alle berørte partar er avgjerande for å lukkast.

3. RAMMEVILKÅR

3.1. Føringer for prosjektet

- Hovedtariffavtalen, § 2.3.1
- Samfunnsdelen i kommuneplanen (høytingsutkast)
- Arbeidsgjevarstrategi for Alver kommune
- KS 164/21.
- *Det store heltidsvalget* (2021) KS, Fagforbundet, Norsk sykepleierforbund, Delta og FO

4. OMTALE AV KONSEPTFASEN

4.1. Organisering og ansvar i konseptfasen

Prosjekteigar	Kommunalsjef HR og utvikling
Prosjektleder	XX (ny prosjektleder)
Prosjektgruppe	2 frå Helse og omsorg, 1 frå oppvekst, 1 frå HR og 2 HTV og HVO
Prosjektstyre	Administrasjonsutvalet
Referansegruppe	Prosjektet setter ned referansegruppe

4.2. Resultat frå konseptfasen

- 1) *Felles forståing av relevante omgrep*: det bør etablerast og forankrast ein felles forståing av omgrepet heiltidskultur.
- 2) *Kunnskapsgrunnlag*: kartlegging av dagens situasjon i Alver kommune knytt til ulike sider ved deltidsproblematikken; som til dømes grad av ufrivillig/frivillig deltid, gjennomsnittleg stillingsstorleik, rekrutteringspraksis, omfang av vikarbruk mm.
- 3) *Mål og delmål for prosjektet*: framlegg til realistiske mål for prosjektet og for satsinga på heiltidskultur i eit lengre perspektiv.
- 4) *Plan og metode for involvering og medverknad*: vurdere og foreslå metode og plan for medverknad og involvering for alle relevante partar, både på administrativt-, politisk- og tillitsvaltsnivå.
- 5) *Identifisere moglege tiltak*: framlegg til moglege kunnskapsbaserte tiltak for å fremme heiltidskultur, t.d. arbeidstidsordningar, rekrutteringspraksis, kompetanse mm.
- 6) *Vurdere og identifisere pilot(ar) for gjennomføring*: framlegg til aktuelle avdelingar/aktor(ar) for å teste ut omforente tiltak.
- 7) *Framdriftsplan for prosjektet*

4.3. Gevinst

Lista under viser til utval av forventa effektar av heiltidsprosjekt, men er ikkje uttømmmande.

Forventa type gevinst	Skildring	Økonomiske (årsverk, tid, kostnad)
Betre tenestekvalitet	• Kvalifiserte tilsette som kjenner kvarandre/brukar av tenesta • Færre tilsette å forholde seg til for brukar/pårørende • Betre tid til leiing, opplæring og fagutvikling	
Betre arbeidsmiljø	• Stabilitet og kjennskap til kvarandre • Redusert vikarbruk • Fordeling av arbeidsbelastning • Redusert sjukefråvær	
Arbeidskraft	• Ta i bruk arbeidskraftreserven som ligg i deltidorganiseringa: fleire «hender» til å dekke arbeidskraftsutfordringa • Økonomisk forutsigbarhet, opptjening av rettigheter mm. for tilsette	
Omdømme	• Tiltrekke fleire kompetente søkarar • Attraktiv arbeidsgjevar	

4.3. Risiko og usikkerheit

Opplistinga underpeikar på eit utval risikoelement, men prosjektgruppa bør sjølv vurdere relevant risiko og evt. tiltak.

- Manglande tid til involvering i hektisk arbeidskvardag, og som følgje av turnusorganiseringa.
- Motstand blant leiarar og tilsette, t.d. som ikkje ønskjer å endre dagens praksis.
- Covid-19 avgrensar muligheten for fysiske samlinger og påverkar framdrift i prosjektet.
- Manglande forankring og informasjon som ikkje når alle relevante partar i tilstrekkeleg grad.

4.3. Kostnadar, tidsramme og ressursbehov i konseptfasen

Prosjektet vert leia av prosjektleiar i 100 % stilling over to år. Kostnadar knytt til test/implementering av tiltak vert identifisert i prosjektet.

MANDAT FOR KONSEPTFASEN

Kva er eit mandat for konseptfase?

Dette mandatet er eit dokument som vert utarbeidd på bakgrunn av eit behov eller ein idé til eit prosjekt. Det er mandatet som set i verk ei utgreiing av eit mogleg prosjekt.

Føremålet med mandatet:

Det overordna føremålet med mandatet er å tydeleg beskrive behovet eller idéen som skal utgreiast, og dei rammevilkåra som gjeld for konseptfasen.

Kven utarbeider mandatet?

Prosjekteigar utarbeider mandat i samarbeid med prosjektleiar.

Når skal mandatet utarbeidast?

Mandatet for konseptfase skal utarbeidast i forkant av konseptfasen. Det er mandatet som er grunnlaget for start av konseptfasen. Dokumentet blir ikkje oppdatert, då det er eit vedtatt dokument.

Kven tek imot mandatet?

Prosjektstyret tek imot mandatet for konseptfasen.

Korleis bruke dokumentmalen?

Malen hjelper deg med å passe på at du har fått med alt som mandatet bør seie noko om. Alle prosjekt er forskjellige, så det er ikkje sikkert at alle punkta i malen er like relevante for ditt prosjekt. I alle høve vil malen ha ei verdi som «sjekkliste» for kva du bør skrive om i dokumentet. Dersom eit punkt ikkje er relevant for prosjektet ditt, skriv du berre «Ikkje relevant». Dersom det er noko du ønsker å dokumentere som ikkje ligg i malen kan du gjerne legge inn eit nytt punkt.