



ORIENTERINGSNOTAT:

Til: Kommunestyret

Frå: Rådmannen

Dato: 17.06.2021

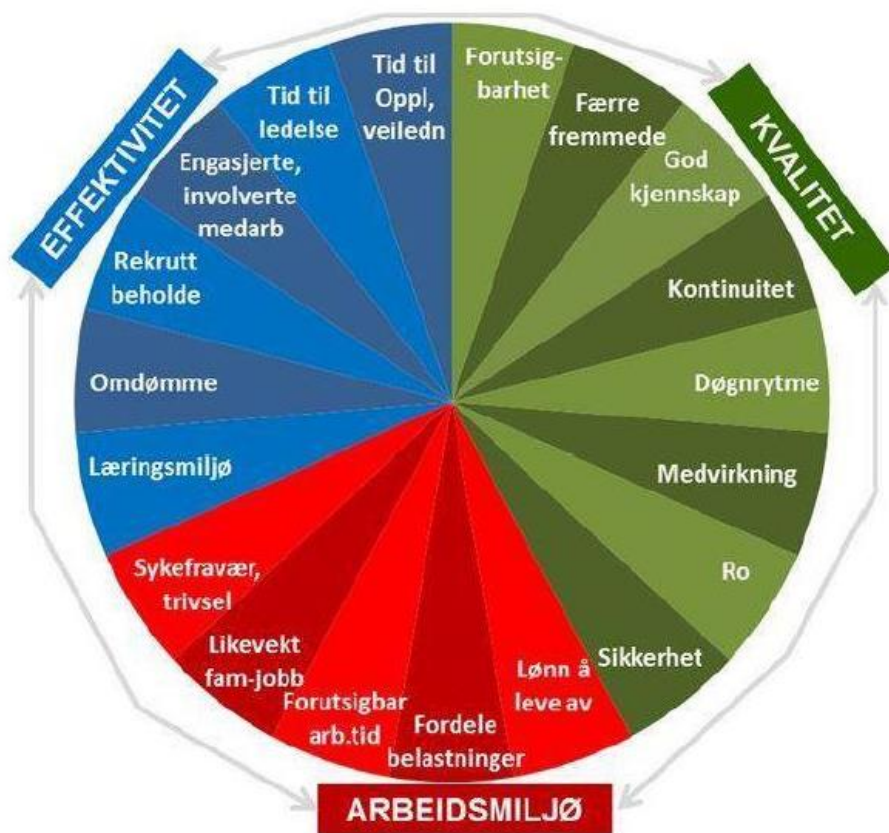
Tema: Status heiltidskultur i Alver kommune

Bakgrunn:

Heiltidskultur er ein definisjon på eit arbeidsmiljø der dei tilsette i stor grad arbeidar i heile stillingar, dvs 100 % stilling. Alver kommune ønskjer å etablere ein heiltidskultur der faste, heile stillingar er dominerande. Deltidsproblematikken er sektorovergripande og etter politiske føringar starta Alver kommune arbeidet med å bygge heiltidskultur med sektor helse og omsorg.

Fordelar med heiltid:

Hensikta med å etablere ein heiltidskultur er å oppnå dei positive effektane vist i «kvalitetshjulet» som er utvikla av Leif Moland. Forsking viser at meir heiltid gir auka kvalitet på tenestene, auka effektivitet og betre arbeidsmiljø. Heiltidskultur vil mao gje positive ringverknader for både innbyggjarar og tilsette i Alver kommune



Kva gjer vi i Alver kommune?

Alver kommune har etablert ei partsamansett arbeidsgruppe på heiltidskultur, som saman med leiarne vil ha ansvar for framdrift, tilrettelegging og auka kompetanse om temaet. Arbeidsgruppa består av: Liv-Berit Haukås (hovudtillitsvald Fagforbundet), Silje Fanebust (hovudtillitsvald NSF), Christina Løtveit Fosse (Tenesteleiar sjukeheim), Kathrine Martinsen (HR Leiar), Hilde Kleivdal (HR Rådgjevar) og Kjetil Morken (HR Rådgjevar).

Auka kompetanse hos leiarane, tillitsvalde og verneombod om heiltidskultur er avgjerande for å over tid lukkast med heiltidskultur. Følgjande aktivitar er planlagt i 2021:



Mai:

- To heildagssamlingar med Leif Moland (forskar frå FAFO) for leiarar, tillitsvalde og verneombod.

Juni-august:

- Eigarskap i leiargruppene på tenestenivå
- Leiargruppene lagar handlingsplan for si eining

September:

- Økonomikurs
- Turnuskurs
- Ny leiarsamling
- Vidareføring av innhald i handlingsplanane for auka kunnskap og imøtekomme behov

Oktober-november:

- Arbeid med ny årsturnus

Alver kommune har pr. dd ein sterk deltidskultur, og arbeidet med å etablere heiltidskultur er kompleks. Det stiller store krav til endringsleiing, kultur og haldningsendring, involvering, auke kompetanse og tålmod. Erfaring frå andre kommunar er at det tar tid å byggje ein heltidskultur og krevjer innsats og fokus over fleire år før ein kan sjå resultat. Arbeidsgruppa har starta kartlegging for å finne «nullpunkt», slik at vi kan måle resultata. Alver kommune har pr dd ikkje dedikerte ressursar til arbeidet.

Arbeidsgruppa vil mot årsslutt saman med leiarane, lage ny status og vidare framdrift basert på erfaringar og behov.