



SAKSPAPIR

Saksnr	Utval	Type	Dato
39/2018	Levekårsutvalet	PS	26.11.2018
90/2018	Formannskap/plan- og økonomiutvalet	PS	26.11.2018
	Kommunestyret	PS	

Sakshandsamar	Arkiv	ArkivsakID
Solrun Hauglum	FE - 400, FA - H12	18/1407

HEILTIDSKULTUR - ARBEID MED OPPAUKE AV STILLINGAR I HELSE OG OMSORG

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Levekårsutvalet tek saka til orientering og ber administrasjonen jobba vidare med heiltidskultur, og med vidare kartlegging og utgreiing av tiltak som kan auka stillingsprosent og tal heiltidsstillingar.

Levekårsutvalet - Sak 39/2018

LEV - Behandling:

Samrøystes vedtak.

LEV - Tilråding/Vedtak:

Saka vert teken til orientering. Administrasjonen vert beden om å jobba vidare med heiltidskultur, og med vidare kartlegging og utgreiing av tiltak som kan auka stillingsprosent og tal heiltidsstillingar.

Samandrag/konklusjon (kort om saka)

Kommunestyret fatta 18.12.2017 følgjande vedtak i sak 96/2017: «Heiltidskultur. Arbeidet med å auka talet på heile stillingar skal intensiverast. Rådmannen vert bedt om å komma tilbake til kommunestyret med ei sak der ein prøver ut heiltidskultur på ein av institusjonane (t.d. Vaksdal sjukeheim) der 80 – 100 % av dei som arbeider på den institusjonen skal ha 100 % stilling. Tilsette som ynskjer lågare stillingsprosent skal tilbys stilling innanfor andre avdelingar, t.d. i heimetenesta eller Daletunet. Forsøket skal sjølvstendig ikkje vera til hinder for å arbeida for ein heiltidskultur på andre avdelingar.»

Helse og omsorg har i fleire år arbeida med å auka stillingsstorleik innan tenestoområdet, og med å få fleire tilsette i 100 % stilling. I tråd med kommunestyrevedtak i sak 96/2017 har arbeidet med å

auka stillingsstorleik og talet på heile stillingar vorte intensivert i 2018. På nokre avdelingar har oppauke av stillingar nådd det nivået der vidare oppauke vil medføra at tilsette må arbeida fleire helger. For å auka tal høge/heile stillingar ytterlegare på desse avdelingane, kan ein vurdera aktuelle turnusordningar som inneber helgearbeid oftare enn kvar tredje helg.

Det viser seg å vera fleire utfordringar knytt til å plassera mange/alle i høge/heile stillingar på ein arbeidsplass. Dersom ein vel å gå vidare med denne modellen, må det gjerast grundige vurderingar knytt til konsekvensar det gir for fagleg forsvarlegheit, arbeidsmiljø og rekruttering. Effekten på heiltidskultur i kommunen generelt, og konsekvensen for avdelingar der fleire tilsette i mindre stillingar vert plasserte, må også vurderast.

Formelt grunnlag

Kommunestyrevedtak 18.12.2017 – sak 96/2017

Arbeidsmiljølova, særleg kap. 10

Hovudavtale og Hovudtariffavtale

Lokale protokollar for turnusarbeid

Saksopplysningar:

Arbeid med heiltidskultur i 2018:

Det har i heile 2018 vore jobba med heiltidskultur og med å tilretteleggja for oppauke av stillingar. Dette har skjedd i samarbeid med tillitsvalde. Det er rydda i stillingar og stillingsbrøkar, og tilsette har fått oppauke der det har vore råd. 9 sjukepleiarar har fått auka stilling, og 7 helsefagarbeidarar har fått tilbod om auka stillingsprosent i løpet av 1.-2. tertial.

I tråd med kommunestyrevedtaket har det vore eit ekstra fokus på Vaksdal sjukeheim. Fleire tilsette har i løpet av året fått oppauke av stilling. I 2. etasje er gjennomsnittleg stillingsstorleik no 74,59 %, og i 3. etasje er gjennomsnittsstillinga 78,67 % for fast tilsette i turnus. Helgestillingane kjem då utanom. På begge desse avdelingane har talet små helgestillingar på 13-14 % auka som følgje av større stillingsprosent for fast tilsette på avdelingane.

Arbeidet i prosjektet «Saman om ein betre kommune»

Vaksdal kommune deltok i «Saman om ein betre kommune» som var ei nasjonal satsing i åra 2011-2015. Vaksdal hadde heiltidskultur som tema, og skulle prøva ut modellar som reduserar ufrivillig deltid og aukar gjennomsnittleg stillingsstorleik. Gjennomsnittleg stillingsstorleik i helse og omsorg gjekk frå 61 % til 65 % i denne perioden. Hovudsakleg kom auken i Elvavegen der det vart igangsett langturnus, d.v.s. turnus med lange vakter. Her var gjennomsnittleg stillingsstorleik 92 % i 2015. Til samanlikning hadde sjukeheimstenesta gjennomsnittleg stillingsstorleik på 56 %.

I prosjektperioden vart det gjennomført spørjeundersøkingar blant tilsette i f.t. ønskje om oppauke av stilling. Resultatet var at fleire ønskte oppauke, men fleirtalet ønskte ikkje å auka til 100 %. Ønskt stillingsstorleik varierte frå 50 – 100 %. Nokon ønskte også reduksjon av stilling. Av 66 som leverte inn skjema, oppga 65 at dei fann det interessant å prøva alternativ turnus. 47 tilsette fann årsturnus interessant, og 22 meinte 3+3 turnus var aktuelt (20 av dei 22 jobba i sjukeheimstenesta). 11 oppga at dei fann langhelger interessant, av dei 7 jobba i sjukeheim.

Arbeid med oppauke av stillingar har holde fram etter at prosjektperioden var over. Arbeidsgivar har samarbeida med arbeidstakarorganisasjonane for å bidra til heiltidskultur og fleire heile/store stillingar. I 2017 vart det innført årsturnus i institusjons- og heimetenesta. P.g.a. at det ikkje vart

semje med arbeidstakarorganisasjonane om å vidareføra årsturnus i 2018, har tilsette i år hatt rullerande seksvekers turnus.

Vurdering og konsekvensar

Heiltidskultur er ein fordel både for arbeidsgivar, arbeidstakar og for dei som mottek tenester, og vert rekna som ein avgjerande faktor for å møte framtida sine kompetansebehov. Det finst mykje forskning og kunnskap som viser at heiltidskultur og store stillingar har positiv effekt på fleire område.

For arbeidstakarar er det viktig å ha stor nok stilling til å sikra gode løns- og arbeidsvilkår. Høg/full stilling gir meir verdige tilsettingsforhold og meir forutsigbar inntekt. Balansen mellom arbeid og familie/fritid kan også verta betre som følgje av meir forutsigbar turnus og arbeidstid når mindre del av stillinga er knytt opp til at ein tek ekstravakter ved trong.

Det er gunstig med tanke på rekruttering framover å nytta kapasiteten til dei tilsette me har, og det fører til betre kontinuitet i tenestetilbodet til brukar. Det er lettare å tilretteleggja for gode fagmiljø, fagutvikling, forsvarlegheit og kvalitetssikring av tenestene når tilsette har høge/heile stillingar. Små stillingar kan føra til fragmenterte tenester og virka negativt inn på tenestekvalitet dersom omfanget vert stort.

Me må ha eit langt blikk på rekruttering og vurdera korleis me framover skal få tak i og holda på nok personell med rett kompetanse. Tilgang til heile/store stillingar vil truleg vera positivt samstundes som me må ivareta arbeidstakarar som av ulike grunnar ikkje kan jobba i 100 % stilling.

Det vil også vera ønskjeleg å holda på og rekruttera kompetente arbeidstakarar som ønskjer å jobba i redusert stilling. Samarbeid om delte stillingar med spesialisthelsetenesta og høgskular/ kompetansemiljø kan verta aktuelt. Dette er gjerne tilsette med spesiell kompetanse som er ønskjeleg å ha tilgang til i kommunen sjølv om dei ikkje kan jobba i heil stilling.

Som arbeidsgivar har me ansvar for å sikre rett kompetanse på rett stad. Dette gjeld type stilling og fordeling av helsefagarbeidarar og sjukepleiarar, og det gjeld tilsette med spesialkompetanse. T.d. er det fleire på korttidsavdelinga på Daletunet, i heimetenesta og i Elvavegen i høg/heil stilling med spesiell kompetanse som krevst og trengst på dei avdelingar dei er. Det vil vera svært uheldig å flytta dei til Vaksdal sjukeheim. Det er også uheldig dersom tilsette med mykje kompetanse og erfaring innan demensfeltet vert flytta frå denne typen avdelingar på Vaksdal sjukeheim fordi dei ikkje kan eller ikkje ønskjer å arbeida i 100 % stilling.

I arbeidet med heiltidskultur vert det jobba med tilsette sin motivasjon og interesse for høgare stillingsprosent. Kommunar som viser til god erfaring med alternative turnusar, oppgir vanlegvis at det var valfritt for tilsette å søkja seg til avdelingar med slike turnusar. Erfaringar viser at det ofte er stor søknad til denne typen turnus, noko vår undersøking frå 2015 også tydar på. Undersøkingar viser at dei kommunar som brukar tid og går gradvis fram i arbeidet med oppauke av stillingar, lukkast best med å oppnå heiltidskultur. Resultatet fram i tid vert betre enn for dei som går raskare fram.

Det vert frå fleire hold vist til at å utvikla heiltidskultur dreiar seg om mykje meir enn turnusordningar og å tilby heile stillingar. Det handlar om holdningar, forankring og kultur, og det krevst både politisk vilje, tydeleg leiing, engasjerte og løysingsorienterte tillitsvalde og tilsette som jobbar for same mål. Det er ein langsiktig og kontinuerleg prosess, og det er vanskeleg å ta snarvegar. Samarbeid mellom partane er heilt naudsynt.

Talet små helgestillingar har på nokre avdelingar no nådd eit nivå der det ikkje er ønskjeleg eller

fagleg tilrådeleg med meir auke av denne typen stillingar. Det er vanskeleg å rekruttera til helgestillingar, og dei er vanlegvis bemanna av ufaglærde. Det betyr auke av ufaglærde på jobb i helgene, noko tilsette opplever som krevjande, og noko som kan komma i konflikt med kravet om fagleg forsvarleg drift. Vidare oppauke vil derfor innebera arbeid fleire helger enn kvar 3. helg. Partane sentralt er no meir innstillte på samarbeid rundt dette, og det er avtala satsar for å arbeida ekstra helger. Allalternative turnuser vil i utgangspunktet føra til auka lønsutgifter, og det er trong for å kvalitetsikra berekning av kostnadsauke og vurdera finansiering av denne.

I arbeidet vidare med heiltidskultur, oppauke av stillingar og alternative turnusordningar er det viktig med godt og konstruktivt samarbeid mellom arbeidsgivar og arbeidstakarorganisasjonane. Me opplever at dialogen og samarbeidet er godt for å få på plass årsturnus på nytt og for å utgreia alternative turnusordningar. Det kan derfor liggja til rette for å jobba vidare med utgreiing av ulike alternative turnusar og konsekvensar desse har for økonomiske, faglege og organisatoriske tilhøve.

Å plassera tilsette på avdeling etter storleik på stilling, er vanskeleg foreinleg med faktorar som er avgjerande for god og forsvarleg drift av ei avdeling. Slike faktorar er t.d. utdanning, erfaring, fagkompetanse og spesialkompetanse, tilsette sine interesser og andre miljøfaktorar som arbeidsmetodar, storleik på avdelingar m.m. Dette er også i samsvar med fagforeiningane sine synspunkt. Å plassera mange/alle i høge stillingar på ein institusjon vil truleg heller ikkje føra til høgare gjennomsnittleg stilling eller bidra til heiltidskultur. Samarbeid med organisasjonane om oppauke av stillingsprosent gjennom bruk av alternative turnusar ser ut til å vera ein meir smart og konstruktiv framgangsmåte for å oppnå heiltidskultur enn å plassera tilsette på avdeling med stillingsstorleik som einaste kriterium.

Alternative løysingar for å sikre auka omfang av heiltidsstillingar:

For å unngå uheldig høgt tal av små helgestillingar, kan tilsette få auka stillingsprosent ved å jobba fleire helger. Dette kan avtalast med den enkelte tilsette, eller ein kan nytta turnusar som legg grunnlag for å få fleire arbeidshelger inn i turnus. Kap. 10 i Arbeidsmiljølova omhandlar arbeidstid og arbeidsplan. Arbeidsplan/turnus skal utarbeidast i samarbeid/godkjennast saman med dei tillitsvalde dersom arbeidstakar arbeider til ulike tider på døgnet. I slike turnuser kan ein opna opp for å nytta gjennomsnittsberekening etter avtale. Dette gjer det mogleg å få turnus som er velegna både for arbeidsgivar, arbeidstakar og brukarar, og det er råd å planleggja alternativ turnus i samarbeid med/etter godkjenning av tillitsvalde. Utan avtale med eller godkjenning frå tillitsvalde, vert mogelegheitene for turnus med gjennomsnittsberekening svært innskrenka, og ein risikerar arbeidstider og opphold mellom vakter som er uheldige for alle partar.

Ulike typar turnusar:

Bruk av årsturnus opnar for planlegging av arbeidstid eit år fram, og ekstra helger kan leggjast inn i turnusen. Både tilsette og arbeidsgivar får god oversikt og forutsigbarheit ved denne typen turnus. Ulempe kan vera at det vanskeleggjer endringar i turnus i løpet av året. Ved årsturnus kan også tilsette få auke i stilling ved å ha timar i «timebank». Desse timane vert brukte ved fråvær og feriar. Timebank gir mindre forutsigbarheit enn ekstra timar og helger innlagt i årsturnus, og det vert gjerne anbefalt å holda tal timar i timebank på eit minimum.

Andre turnusar som har vorte nytta landet rundt, er 3+3 turnus og turnusar med lange vakter. 3+3 turnus inneber at ein jobbar tre dagar og har tre dagar fri. I denne turnusen ligg det vanleg lengd på vakter og avtale om arbeid annankvar sundag. Turnusen har færre arbeidstimar pr. veke som ein kompensasjon for hyppig helgearbeid, og ein har timar i «timebank» som skal nyttast t.d. til personalmøte og ekstravakter ved fråvær. Denne turnusen vert oppgitt å vera gunstig for personar med ulike helseproblem sidan det er god balanse mellom arbeid og kvile.

Turnusar med langvakter kan ha lange vakter på alle vakter, eller det kan dreia seg om langvakter berre i helg. Turnus med langvakter vert gjerne nytta i bufellesskap, t.d. med utviklingshemma. På sjukeheim er langvakter mindre nytta og er vanlegvis knytt til helg. Vaktene er mellom 12 til 14 timar, og tilsette med denne typen vakter arbeidar kvar 4. eller 6. helg. Ved denne turnusen må ein vera merksam på konsekvensen vaktlengd gir for lengd på nattevakter. Turnus med langvakter må godkjennast for eit år av gangen, og ein må dokumentera positiv effekt både for tilsette og pasient/brukargrupper for å kunne vidareføra ordninga. Inntil 12 timars vakter kan godkjennast av lokale tillitsvalde, vanlegvis hovudtillitsvalde i kommunen. 13 timars vakter må godkjennast av Arbeidstilsynet som vanlegvis er restriktive med å gi godkjenning. 14 timars vakter skal godkjennast av fagforeiningane sentralt. Dei ulike fagforeiningane har praktisert dette på ulikt vis og gjerne knytt til kva type avdeling det dreiar seg om. Det har vist seg vanskelegare å få godkjenning for langvakter på somatiske sjukeheimsavdelingar enn i bufellesskap og andre buløysingar utanfor sjukeheim.

Alle typar «spesialturnusar» er i utgangspunktet dyrare for arbeidsgivar enn tradisjonell turnus med arbeid kvar tredje helg, og ved høgt sjukefråvær vil kostnaden auka ytterlegare. Ved denne typen oppauke av stilling vert delar av vikarutgifter og refusjon frå NAV nytta til å lønna fast tilsette. Fordelar med denne typen turnusar for arbeidsgivar er at fagleg forsvarlegheit vert betre sikra p.g.a. at fast tilsette dekkar ein større del av vaktene. Det trengst då færre helgevikarar. Fordelen vert såleis av meir fagleg og kvalitetsmessig art enn økonomisk.

Fleire kommunar oppgir at sjukefråværet minkar ved bruk av alternative turnusar. Samstundes må ein vera merksam på at forskning på området ikkje tyder på at det er mindre sjukefråvær for dei i høg stillingsprosent, nokre studier viser motsett tendens (Moland 2007, Salthe 2015). Tilsette opplever gjerne helgevakter som mindre slitsomme når det er betre fagdekning og fast personell. Mange melder også om at brukarane er fornøyde og opplever meir kontinuitet og samanheng i tenstetilbodet.

Ved oppstart av alternative turnusordningar er det vanleg å starta i liten målestokk for å gjera erfaringar og evaluera før ein eventuelt utvidar ordninga. Ein vel gjerne ei avdeling som eignar seg i f.t. storleik på avdeling og tal tilsette. Dette vert særleg viktig fordi dei økonomiske konsekvensane kan vera usikre, og ulike turnusar passar ikkje like godt på alle avdelingar/arbeidsplassar.

Partane sentralt er no meir samde om turnusordningar som inneber meir helgearbeid, og i året sitt sentrale lønsoppgjer kom det satsar for lønnskompensasjon ved å jobba ekstra helger. Satsane er gjeldande frå 01.01.2019.

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 laurdag til kl. 24.00 søndag eit tillegg på:

For timane pr. kalenderår	Pr. arbeidet time
0 – 289	Minst 53 kr.
290 – 349	Minst 100 kr.
350+	Minst 150 kr.

Avtale om ekstra arbeid nokre helger årleg gir ikkje monaleg auke av stillingsstorleik. Ved vakter med 7 timars lengd vil auken verta som følgje pr. tilsett:

Ekstra helger pr. år	Auke i stillingsprosent pr. tilsett
2	1,52
3	2,28
4	3,03
5	3,79

6	4,55
---	------

Avtale om ekstra helger inn i turnus utgjør følgjande reduksjon av tal helgestillingar. Reduksjon i tal helgestillingar legg til grunn at 10 tilsette får ekstra helger.

Ekstra helger pr. år pr. tilsett	Tal reduserte helgestillingar ved ekstra helger for 10 tilsette
2	1,2
3	1,7
4	2,3
5	2,9
6	3,5

For å få betydeleg auke i stillingsprosent og tilsvarande reduksjon av små helgestillingar, vil alternative turnusar vera langt meir effektive enn avtale om å arbeida nokre ekstra helger pr. år.