



Heitidskultur

~ kvifor & korleis ~

A. Toft, KS

4.2.2019

+ **Fornye**
+ **Forbedre**
+ **Forenkle**
+ **Forene**

organisasjonskultur

- Organisasjonskultur er et begrep som viser til den kulturen som utvikles blant menneskene i en bestemt organisasjon eller gruppe. I likhet med kultur, er organisasjonskultur et mye omtalt fenomen som er vanskelig å definere på en entydig måte.
- Organisasjonskultur omfatter de felles verdier, normer og virkelighetsoppfatninger som utvikler seg blant medlemmene i en organisasjon. Verdier er det som oppfattes som viktig og verdt å streve etter, mens normer viser til hva som anses som akseptabelt og uakseptabelt når det gjelder holdninger, handlinger og atferd. Virkelighetsoppfatninger hjelper folk til å forstå det som skjer i og omkring organisasjonen, for eksempel hva som kan oppfattes som sant og usant.
- Ref.: Store norske leksikon, 15.2.18. - <https://snl.no/organisasjonskultur>

Kva pregar kulturen når vi snakkar om heiltid i kommunen?

- Kva er kultur?
- Kultur på arbeidsplassen... språk, klima, humor, fagfokus
- Kven påvirker kulturen?
- Språk - «språk skaper virkelighet»
- Fritidskulturen
- Kultur i samfunnet – omgivelsene – familien
- Kjønnsdelt arbeidsmarked
- Omsorgsansvar

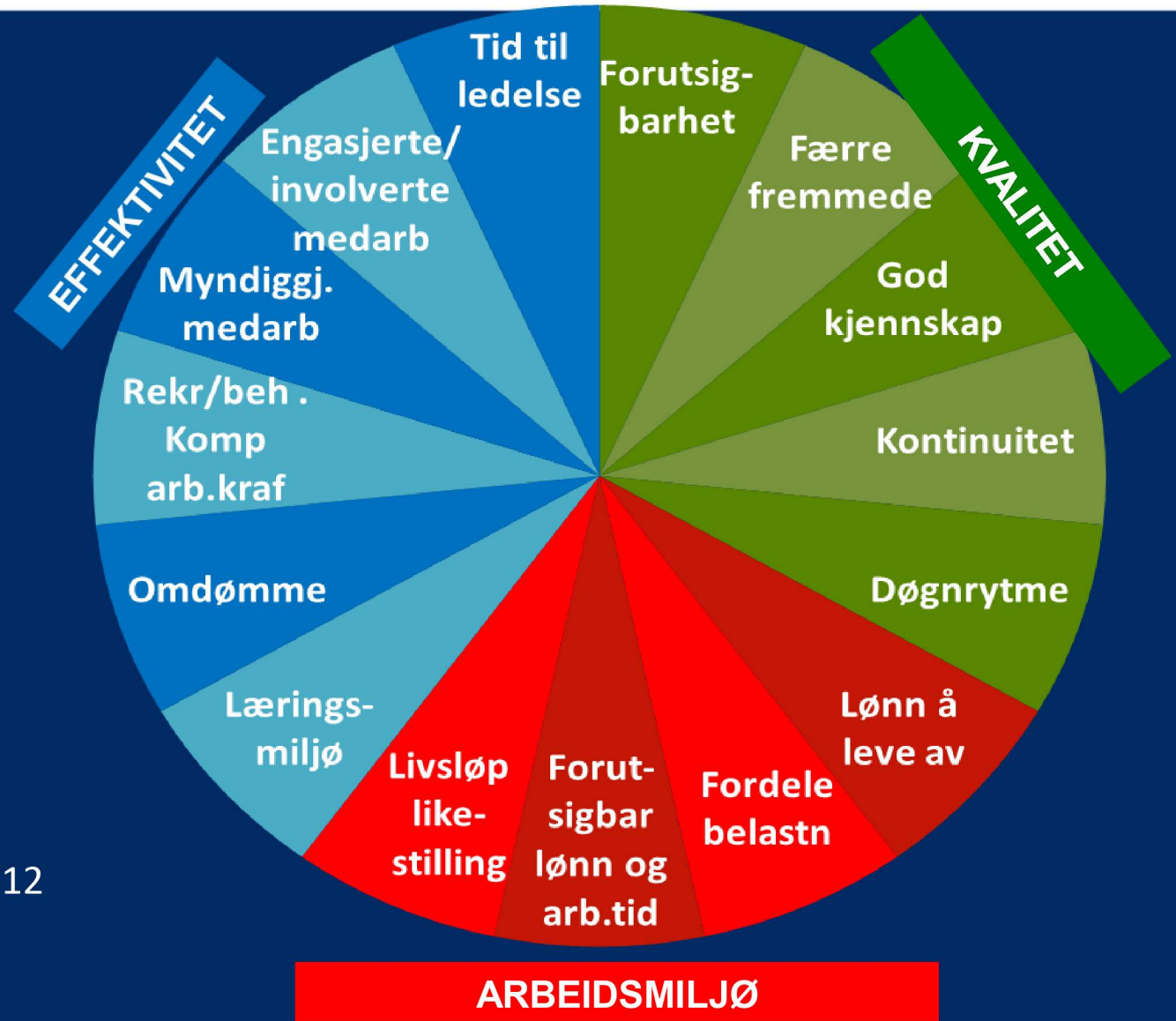
«kultur spiser struktur før lunsj»



www.heiltid.no

- <https://www.ks.no/fagomrader/statistikk-og-analyse/personalstatistikk/oversikt-over-heltid-i-helse-pleie-og-omsorg/>
- I oversikten under kan du se opplysninger for din kommune. Du finner opplysninger om andelen heltidsansatte og hvordan denne fordeler seg på arbeidstidsordninger (turnus/ikke turnus), kjønn, stillingskoder og aldersgrupper, og gjennomsnittlig stillingsstørrelse for samme grupper.

Ulike behov - heiltidskultur som løysing



VINN
VINN
VINN

Ref: FAFO, Moland 2012





Tenke og handle nytt - innovasjon

Behov

Kvalitet

Kompetanse

Kontinuitet

Rekruttering

Moderne

Attraktiv

Meir likestilling

Prosess

Løysing

Nytt

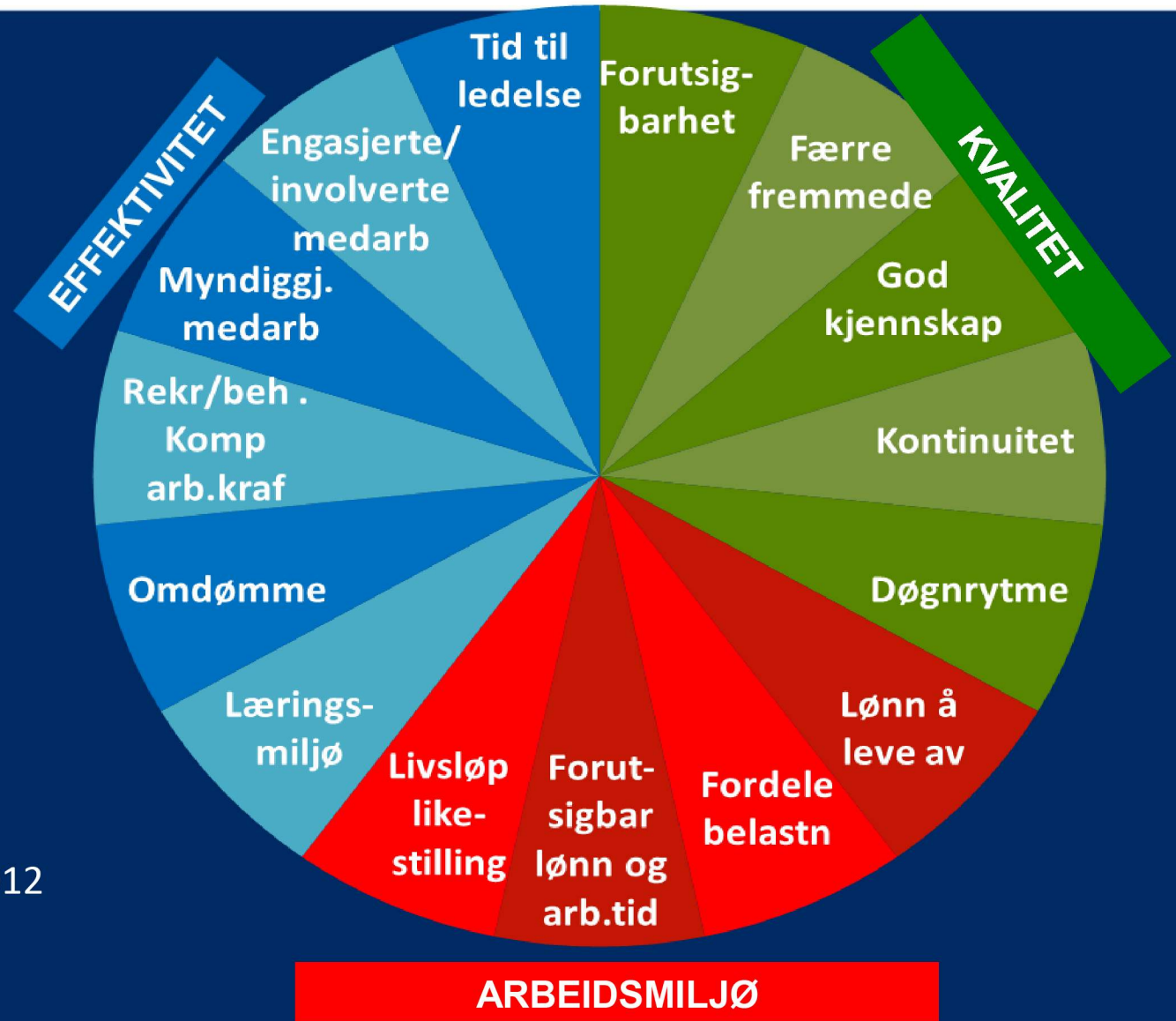
Nyttig

Nyttiggjort

Verktøy

Ulike behov - heltidskultur som løsning

VINN
VINN
VINN



Ref: FAFO, Moland 2012



Motivasjon for endring... endringsleiing

- **Kva motiverer?**

- ref. sirkeldiagrammet: kvalitet i tenestene? meir samla fritid? større stilling? + + +

- **Korleis motivere?**

- informere, informere, informere. Mestringsklima. Myndiggjort medarbeider, - autonomi (ref.: L.Lai). Medvirkning. Ildsjuer. Spørre «proffene»/brukerne. Møte, konferanse. Test/prøve – «T T T», **TILLIT**

- Lære frå andre
- «what is in it for me?»
- Gode rapporter - **ny kunnskap!**
- Kloke grep

Utfordring/behov – mål –
tiltak – EVALUERING – tiltak



Virkemiddel for å få til større stillinger, bedre kvalitet og kontinuitet, for alle stillinger

- Lokale retningslinjer (HTA) - grundig og god informasjon om muligheter – med mål, retningslinjer og rutiner. - Partssamansett utval. Veileder: www.heltid.no
- ”Rydde opp” i små stillingar, der tilsette i praksis arbeider mykje meir enn det de har fast avtale på, over lang tid. (*obs. fortrinnsretten, sjå artikkel ks.no*)
- Skape fleksibilitet – timebank, forhandlinger, myndiggjort medarbeider.
- Gjennomgående stillingar - på tvers av fag og arbeidsplass, eller slå saman ulike arbeidsoppgåver. (*obs. Sandefjorddommen*)
- Vikarpool – fast vikar stilling – samle vikarressursane t.d. i timebank
- Bemanningscenter - samle ressursene i kommunen, sjå alle muligheter i ein større og heilskapleg samanheng

Desse punkta bør vere oppgåver for HR/personalfunksjonen i kommunen



Årsplanlegging – et verktøy, ikke et mål

- Fullstendig oversikt over drift/ egen arbeidstid og fritid - 52 veker
- Individuelle ønske om arbeidstid – ulike valg på samme arbeidssted
- Synleggjør manglende personell – grunnlag for auke i fast stilling
- Mulig å få økt kontinuitet og kvalitet i tenestene heile året
- Turnusprogram – ny tankemåte – kompetansekrevene!
- I starten mange spørsmål
Billig for kommune? Blir vi lurt? Valg av ferie neste år – vanskelig?
- Partsarbeid – innvolver tilsette! (Fjell)



Ferske nyheter:

- Fornya heiltidserklæring – 21. mars 2018:
- www.heltid.no

- Tariff 2018:
- <http://www.ks.no/fagomrader/Arbeidsgiver/lonn-og-tariff/tariff/ks-tilbud-i-hovedtariffoppgjoret-kompetanse-rekruttering-helg/>



Nytt i fellesbestemmelsene i HTA

- **Bokstav e) til protokoll:**
- **Heltidskultur**
- Hovedtariffavtalen legger til grunn at det som hovedregel skal tilsettes i heltidsstilling og at det *skal* utarbeides retningslinjer med formål om å øke antall heltidstilsatte. De sentrale parter er gjennom «Heltidserklæringen» enige om at heltid er viktig for arbeidsmiljø, effektivitet og kvalitet i tjenesten, og anmoder partene lokalt i hver kommune om å arbeide for heltidskultur. Heltidskultur utvikles gjennom forankring, involvering, gode prosesser og kunnskap om hva heltid innebærer for den enkelte, for ledelse og for tjenesten. Partene sentralt har utarbeidet en veileder for lokalt arbeid med heltidskultur, og en veileder for utvikling av lokale retningslinjer. Det oppfordres til at veilederne tas i bruk i arbeidet med heltidskultur. De sentrale parter har opprettet en felles nettside www.heltid.no der veilederne kan lastes ned.
- **Oppsummert:**
- lokalt arbeid med heltidskultur
- www.heltid.no
- veileder for lokalt arbeid med heltidskultur
- veileder for utvikling av lokale retningslinjer
- div annet materiell om heltid



fagforbundet – norsk sykepleierforbund – delta og KS - mars 2018

- **DET STORE HELTIDSVALGET** - felleserklæring
- KS, Fagforbundet, Delta og Norsk Sykepleierforbund (NSF) vil intensivere arbeidet med å redusere deltidsarbeid og utvikle en heltidskultur i pleie- og omsorgssektoren.
- En heltidskultur er avgjørende for å:
 - ✓ Sikre kvalitet i tjenestene
 - ✓ Fremme kommunene som en attraktiv arbeidsgiver også i framtida
 - ✓ Utnytte ubenyttet, kompetent arbeidskraftpotensiale
 - ✓ Fremme et godt og lærende arbeidsmiljø, som frigir tid til ledelse.



NB! Del B - Hovedavtalen

- Kommuner og fylkeskommuner

herunder kommunale- og fylkeskommunale foretak, jf. kommuneloven kap. 11

§ 1 Formål, samarbeid og medbestemmelse

§ 1-1 Formål

Hovedavtalen skal innenfor rammen av det lokalpolitiske demokrati bidra – gjennom godt samarbeid, medbestemmelse og medinnflytelse – til en omstillingsdyktig og serviceinnstilt kommunesektor til beste for innbyggerne.

Målet er gjennom videreutvikling av kommunesektoren å gi tjenester av høy kvalitet, skape trygge arbeidsplasser med meningsfylt arbeid og et godt arbeidsmiljø.

Partene er enige om at godt samarbeid mellom arbeidsgiver og de tilsatte og deres organisasjoner er en forutsetning for å få dette til. Evnen til åpen dialog og vilje fra begge parter vil i stor grad være avgjørende for om man lykkes.



Alltid:

- ✓ Lov og avtaleverk er grunnlaget
- ✓ Evt. søke dispensasjon
- <http://www.ks.no/fagomrader/Arbeidsgiver/lonn-og-tariff/hovedavtalen/hovedavtalen-01.01.2016-31.13.2017/>
- <http://www.ks.no/fagomrader/Arbeidsgiver/lonn-og-tariff/hovedtariffavtalen/hovedtariffavtalen-01.05.14-30.04.18/>
- [http://www.ks.no/Portaler/KS-Advokatene/Fagartikler/Endringer-i-arbeidsmiljolooven-/](http://www.ks.no/Portaler/KS-Advokatene/Fagartikler/Endringer-i-arbeidsmiljolooven/)
- www.arbeidstilsynet.no/arbeidstid
- www.lovdata.no



Video:

Helges bilverksted, fra Flora kommune

<http://www.regjeringen.no/nb/dokumentarkiv/stoltenberg-ii/krd/tema-og-redaksjonelt-innhold/kampanjesider/2007/kvalitetskommuneprogrammet/filmer/helges-bilverksted.html?id=585568>

NRK – lange vakter gir gode resultat: <http://www.nrk.no/nordland/> - video

Rapportar

KS-rapport: <http://www.ks.no/tema/Innovasjon-og-forskning1/Forskning-og-utredning/FoU-basen/>

Bergensrapporten: <http://www.faf.no/pub/rapp/20287/index.html>

Om Finnmark: <http://www.faf.no/pub/rapp/20327/index.html>

Arbeidsgivermonitor: <http://www.ks.no/tema/Arbeidsgiver/KS-Arbeidsgivermonitor/Heltid--deltid/Heltid-og-deltid-i-kommunesektoren/>

Kunnskapsstatus: <http://www.faf.no/pub/rapp/20317/index.html>



Litr.:

<https://www.nord.no/no/aktuelt/nyheter/Sider/Turnus-som-fremmer-heltidskultur.aspx>

Kari Ingstad:

Selv mener Ingstad det er fullt mulig å få på plass en heltidskultur også i helse- og omsorgssektoren. Men da må vi ønske det nok.

- Det å bygge en heltidskultur handler om å etablere turnuser basert på hele stillinger, samtidig som man må ta et oppgjør med den eksisterende organisasjonskulturen.

Artiklar:

<https://sykepleien.no/meninger/innspill/2015/01/helgearbeid-og-heltidskultur>

[http://www.ks.no/fagomrader/ks-advokatene/nyheter/ny-hoyesterettsdom-deltidsansatte-kan-ikke-kreve-fortrinnsrett-til-deler-av-en-ledig-stilling/ /](http://www.ks.no/fagomrader/ks-advokatene/nyheter/ny-hoyesterettsdom-deltidsansatte-kan-ikke-kreve-fortrinnsrett-til-deler-av-en-ledig-stilling/)

<https://www.nord.no/no/aktuelt/nyheter/Sider/Langturnus-reduserer-stress.aspx>



KRINGLEBOTN SKOLE

REDUSERT DELTID – ”VINN-VINN” FOR ALLE PARTAR

KOMBINERTE STILLINGAR

- ✓ Reinhald og assistent
- ✓ Skuleassistent og SFO-assistent
- ✓ Miljøarbeider – vaktmeister og assistent

Resultat:

Betre læringsmiljø og arbeidsmiljø
Alle har full stilling
Arbeidsmiljøpris

