

# Innspill til Økonomiplan 2018-2021

Heltidskultur

06.12.2017

Samhandlingsreformen har over de siste årene presset kapasiteten i tjenestene, medført nye oppgaver og økt arbeidsmengde. Oppgavene har blitt langt mer komplekse og det stilles økte og nye krav til tjenesten. Med dette blir også kommunens kompetanse til å imøtekomme økte krav og brukerbehov i tjenesten utfordret.

I februar 2013 inngikk KS, Fagforbundet, Delta og NSF erklæringen «Det Store Heltidsvalget». Det er et stort arbeidskraftpotensiale i å redusere deltid og øke stillingene til de som i dag jobber innenfor helse- og omsorgstjenesten. Dette er avgjørende for å sikre kvalitet og tilstrekkelig kompetanse i tjenesten både i dag og i framtiden.

I et større samfunnsperspektiv er det flere eksempler på at heltidsatsningen har medført ekstern rekruttering som også har ført til etableringer, huskjøp, barnefødsler, befolkningsøkning, økt skatteinngang og bolyst.

Verdal kommune har undertegnet en rammeavtale som innebærer satsning på heltidsvalget og vil etter hvert som de lokale prosessene er gjort, iverksette et arbeid med bruk av årsturnus som virkemiddel for å fremme en satsning på hele stillinger. I dette ligger også en tro på at hele stillinger, kombinert med ønsket stillingsstørrelse skal bidra med bedre kvalitet i tjenesten, fremme kommunen som attraktiv arbeidsgiver, sikre kontinuitet i tjenesten for både pasienter og ansatte, fremme gode arbeidsmiljø og frigjøre mer tid til ledelse.

Et mål med årsplanlegging og årsturnus er å utvikle en bærekraftig bemanningsplanlegging som tar høyde for variasjonene slik at det i større grad enn tidligere, er samsvar mellom planlagt og faktisk kompetanse og kapasitet i tjenestene.

Å oppnå en heltidskultur vil være særdeles viktig for framtidens helse- og omsorgstjenesters evne til å løse sine oppgaver. Skal vi kunne rekruttere nødvendige og kompetente medarbeidere i framtiden, må utfordringen med deltid løses. Det er vanskelig å tenke seg at framtidens tjenestemottakere vil akseptere «hundre» ulike tjenesteytere i løpet av en «uke», og det er vanskelig

å tenke seg at framtidens arbeidstakere vil akseptere deltid som den eneste muligheten. Demografien vil i nær fremtid presse kommunen i forhold til nødvendig rekruttering, og det er vanskelig å tenke seg at framtidens ungdom vil velge omsorgsykker uten at vi kan tilby faste og hele stillinger. Vi må gjøre oss selv attraktiv som arbeidsgiver.

Å utvikle en heltidskultur, handler om mer enn turnusordninger og å få helgene til «å gå opp». Det handler om holdninger, forankring, normer for «hvordan vi har det/gjør det hos oss». Levanger kommune har inngått en rammeavtale som gir ansatte betydelig lønnsøkning om de jobber flere en 17 helger i året, uten at dette har påvirket budsjettet nevneverdig. Dette har blitt lagt merke til langt utover kommunegrensene.

Å utvikle en heltidskultur handler i vesentlig grad om kulturendring og organisasjonsendring. Dette er ikke noe helse- og omsorgstjenesten kan gjøre alene. For å lykkes i dette arbeidet er det avgjørende med politisk vilje, tydelig ledelse, engasjerte tillitsvalgte og ansatte som jobber for samme mål i samme retning. For å oppnå varige resultater er forankring politisk og administrativt like viktig som lokal forankring gjennom gode prosesser som åpner for bred medvirkning.

Det er et sterkt ønske fra NSF Verdal at økte stillinger i helse og omsorgssektoren blir prioritert i økonomiplanen 2018-2021.

## «Den gode sirkel» - bedre tjenestekvalitet

En annen måte å synliggjøre de positive effektene ved heltidskultur på, er å vise hvordan disse forsterker hverandre og utvikler seg til en god sirkel, hvor resultatet er bedre tjenestekvalitet (Kilde. Fafo/Moland 2015).

### Attraktiv arbeidstidsordning

Store stillinger, færre ansatte



Mvh

Rita Lande

Hovedtillitsvalgt Norsk sykepleierforbund Verdal