



MALVIK
KOMMUNE



Heltidskultur og kvalitet i tjenestene i Malvik kommune

Per 31.07.2021

Bestillingen fra Verdal kommune

- Heltidskulturverksted
- ...noen som har lyktes i det strukturerte arbeidet med heltidskultur



En del av styringsdokumentene

Kommuneplanens samfunnsdel

Mål 8

8.6 Malvik kommune skal utvikle heltidskultur med fokus på tjenestekvalitet



Sammenhengen i det ordinære planarbeidet

Den røde tråden



Ett av tre satsningsområder

- Heltidskultur og kvalitet i tjenestene
- Malvik kommune har over flere år arbeidet målrettet med å øke heltidsandelen og bygge en heltidskultur i organisasjonen. Dette er i tråd med kommuneplanens samfunnsdel delmål 8.6, der det heter at kommunen skal utvikle en heltidskultur med fokus på tjenestekvalitet.
- I sin behandling av handlings- og økonomiplan 2020-2023 (sak 103/19) fastsatte kommunestyret en målsetting om å øke andelen hele faste stillinger til **68 prosent** innen utgangen av 2023.



Fra Debattheftet 2020:

VISSTE DU AT....

for at kommunesektoren om ti år skal kunne tilby tjenester av samme kvalitet som i dag, trengs om lag 40.000 flere årsverk enn i dag.

Les mer om fremtidig arbeidskraftsbehov:

<https://www.ks.no/fagomrader/statistikk-og-analyse/sysselsettingsstatistikk/stort-behov-for-nye-medarbeidere-fremover/>

I tillegg til kompetanseutvikling, må sektoren legge til rette for at flere kan jobbe mer. Særlig er det viktig å øke stillingsstørrelsene og arbeide kontinuerlig og målrettet for at hele stillinger skal være hovedregelen også i vår sektor. At vi lykkes i å utvikle en heltidskultur er avgjørende både for bærekraften i tjenestene, for kvaliteten for brukerne og for kommunesektorens omdømme som arbeidsgiver.

VISSTE DU AT....

I underkant av 12 pst av nytilsatte i helse- og omsorgssektoren i kommunene i 2019 ble tilsatt i hel stilling

Hvis alle deltidsansatte i sektoren hadde jobbet heltid, ville det utgjøre om lag 32 700 ekstra årsverk



Flere perspektiv



Det store heltidsvalget 2021

KS, Fagforbundet, Delta, FO og Norsk Sykepleierforbund skal jobbe sammen om å redusere deltidsarbeid og utvikle en heltidskultur i helse- og omsorgsektoren i kommunene. Heltid er viktig både arbeidsmiljømessig, samfunnsøkonomisk og fra et likestillingsperspektiv. En heltidskultur er avgjørende for å:

- Sikre kvalitet i tjenestene
- Fremme kommunene som en attraktiv arbeidsgiver
- Benytte kompetent arbeidskraftpotensiale
- Fremme et godt og lærende arbeidsmiljø, noe som frigir tid til ledelse

Heltidskultur er avgjørende for å sikre kompetente og motiverte medarbeidere, og utvikle gode tjenester for innbyggerne våre. Det sikrer den enkelte forutsigbare arbeidsforhold, lønn og pensjon. Det sikrer arbeidsgiver høy kompetanse og kapasitet i tjenestene, og ikke minst gir det bedre kvalitet og kontinuitet for de som mottar tjenestene.

Heltidserklæringen ble første gang inngått mellom KS, Fagforbundet, Delta og Norsk Sykepleierforbund i 2013, og senere fornyet i 2015 og 2018. Når vi nå inngår avtalen på ny er det også sammen med FO. FO representerer viktige yrkesgrupper i helse- og omsorgssektoren.



Hovedtariffavtalen (HTA)

2.3 Heltid/deltid/midlertidig tilsatt

2.3.1 Heltids-/deltidsstillinger

Det skal som hovedregel tilsettes i heltidsstilling. Unntak drøftes med de tillitsvalgte med mindre det er åpenbart unødvendig.

Ved ledighet foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av deltidstillinger.

Ved ledig stilling skal deltidstilsatte ved intern utlysning i kommunen/virksomheten* tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen.

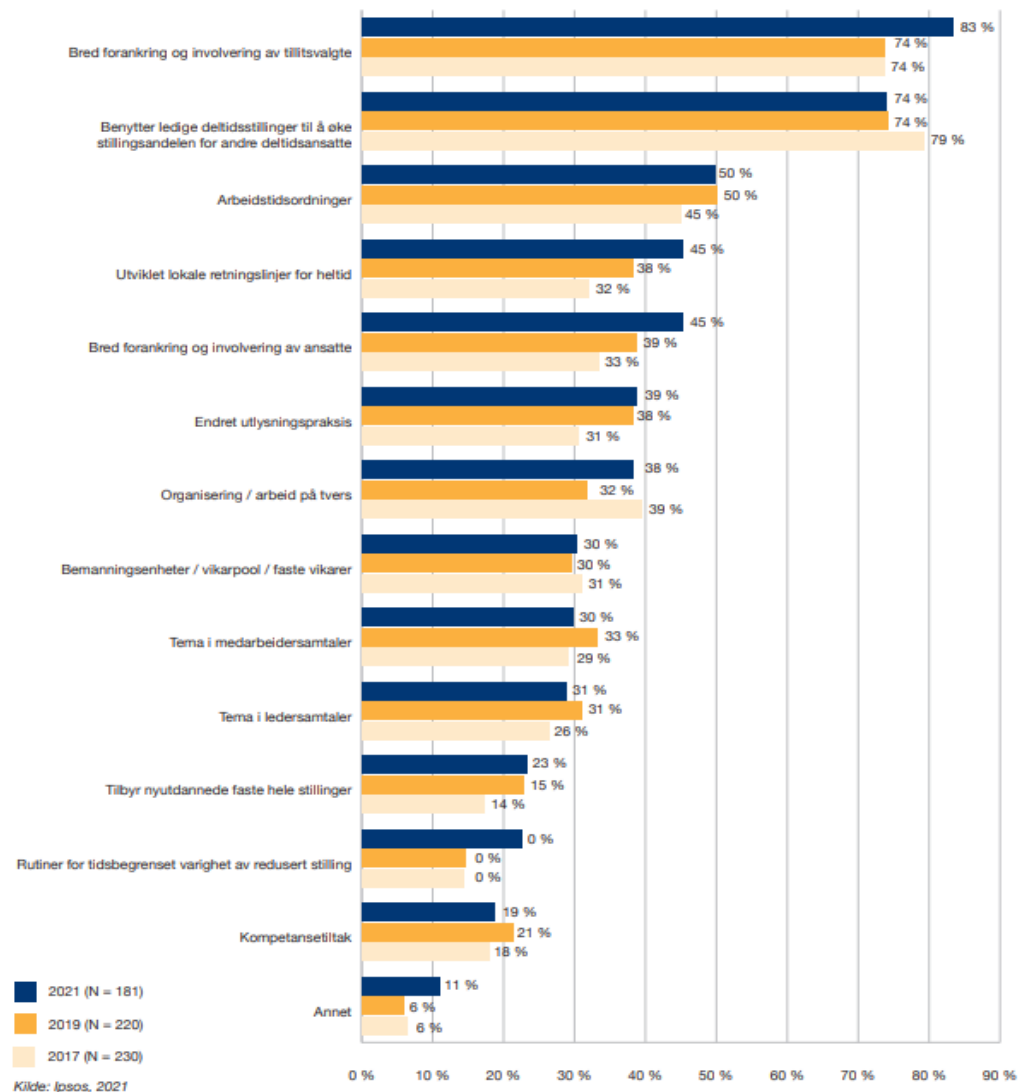
Arbeidsgiver skal informere og drøfte prinsippene for bruk av deltidstillinger med de tillitsvalgte minst én gang i året. Det skal utarbeides lokale retningslinjer med formål om å øke antall heltidstilsatte. Retningslinjene bør blant annet inneholde elementer knyttet til bruk av fortrinnsrett, merarbeid, utlysning av stillinger og kompensasjonsordninger.

** Virksomhet i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune*



KS' arbeidsgivermonitor 2021

Figur 5.6: Tiltak blant kommuner for å øke andelen som jobber heltid.



Heltidskultur og kvalitet i tjenestene

Vi må hele tiden ha oppmerksomhet på mål og resultat.

Dette er et kontinuerlig arbeid hvor ledere har nøkkelroller sammen med tillitsvalgte for å oppnå resultat.



Status -gjennomførte felles tiltak

- Informasjon og kulturbygging i ledermøter og ledersamlinger
- Svært godt samspill med tillitsvalgte.
Etablert overordnet gruppe (ledelse og hovedtillitsvalgte)
- Alle ledige stillinger skal i utgangspunktet annonseres som hele stillinger. Avvik må godkjennes.



Status gjennomførte tiltak – forts.

- Rapporterer månedlig til Admis på både sykefravær og heltidsandel/aktiviteter
- Oversikt over alle ledige stillinger legges fram i ADMIS og kommenteres.



Aktiviteter - heltidskultur

- Prøveprosjekt med langvakter innenfor Helse og velferd er over i drift.
- Sette søkelyset på medarbeidere som ønsker heltid og som står i stillingsbanken. Stillingsbankens ressurser som har fortrinn må benyttes av ledelsen ved rekruttering
- Utredet vikarpool/bemanningsenhet Helse og velferd
 - Arbeidsgruppe har utredet og kommet med forslag, skal etableres
- Lokale mål på heltidsprosent på hver virksomhet



Aktiviteter – heltidskultur forts

- Samling med tema arbeidstidsordninger høst 2019
 - Politiet i Værnesregionen om 10-timersvakter
 - Barne- og avlastningsboligen i Stjørdal kommune
 - Langvakter på helg Brøset
 - Pilot langvakter i Malvik kommune



Aktiviteter – heltidskultur forts

Aml. § 14-4a – merarbeidsregelen.

Vi praktiserer denne «liberalt» - gir flere hele stillinger.

Utfordring: Ansatte uten formelle kvalifikasjoner får hel og fast stilling.



Status per 31.07.21

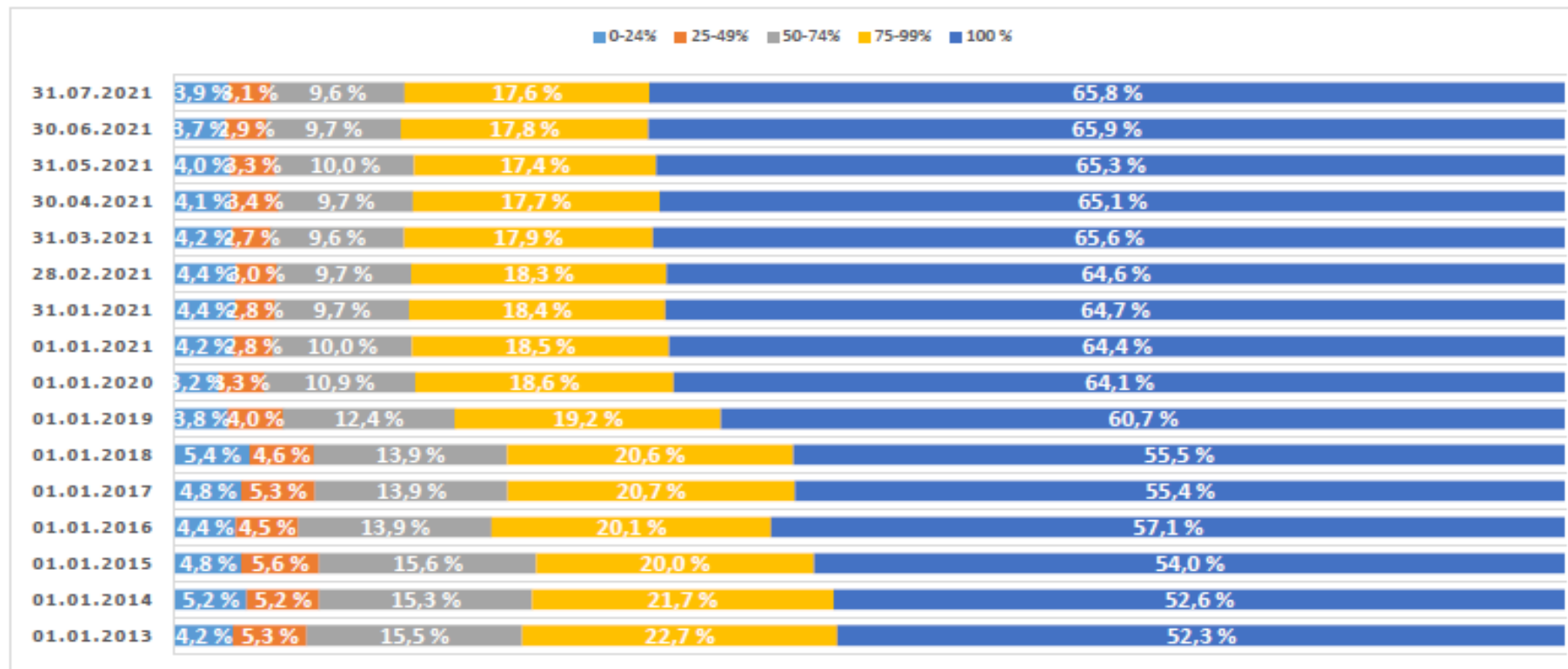
65,8

prosent hele og faste stillinger!!!



Utvikling hele og faste stillinger fra 2013

Utvikling i deltid- heltids stillingsprosent fra 2013 for faste ansatte



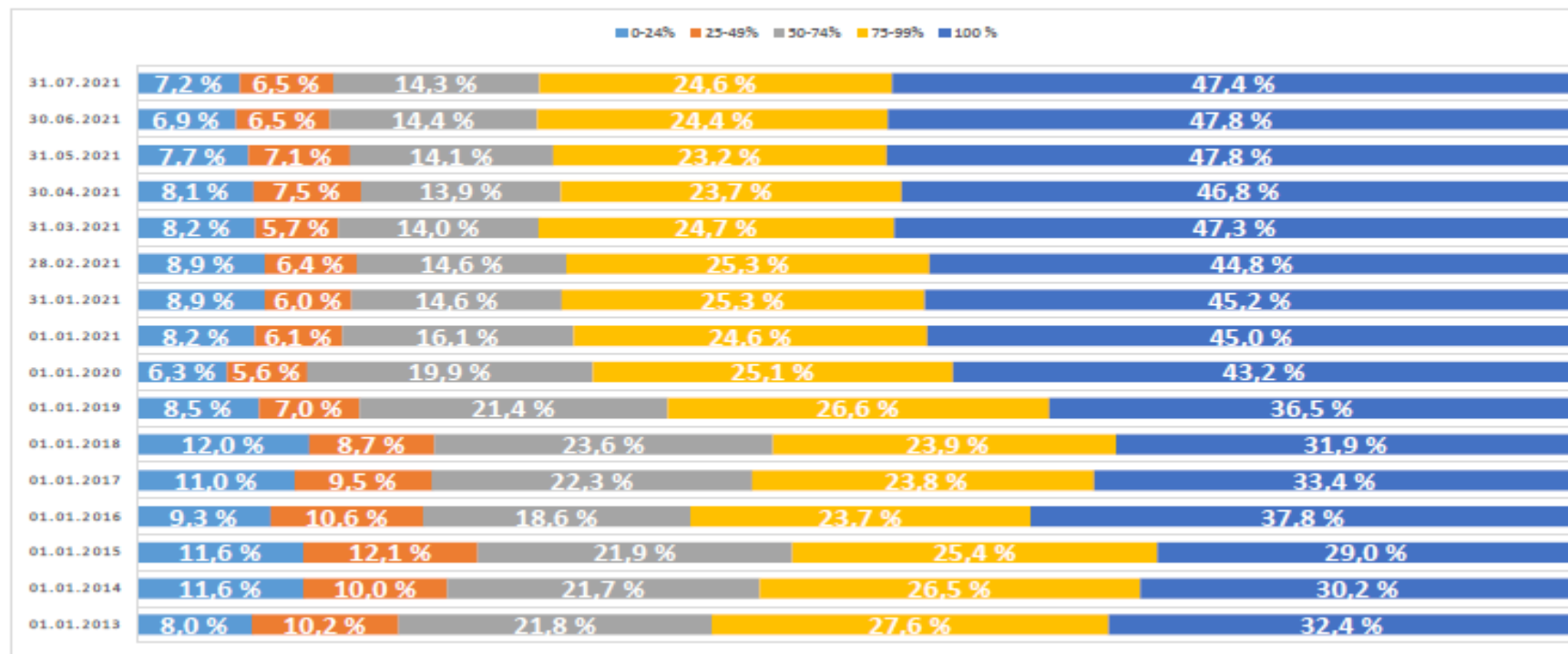
Oversikt over rammeområdene per 31.07.21

Rådmann og støtte:	94,7 prosent
Oppvekst og kultur:	69,9 prosent
Helse og velferd:	47,4 prosent
Tekniske tjenester:	93,5 prosent



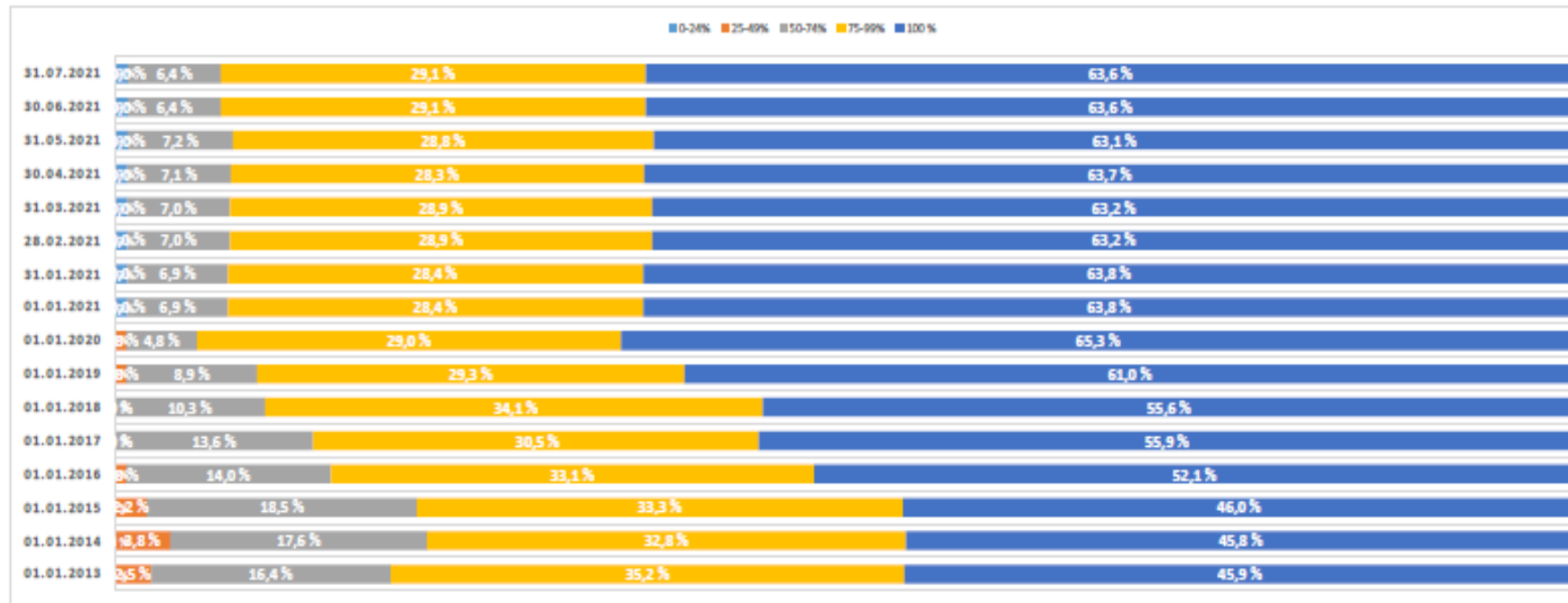
Utvikling helse og velferd per 31.07.21

Utvikling i deltid- heltids stillingsprosent fra 2013 for faste ansatte

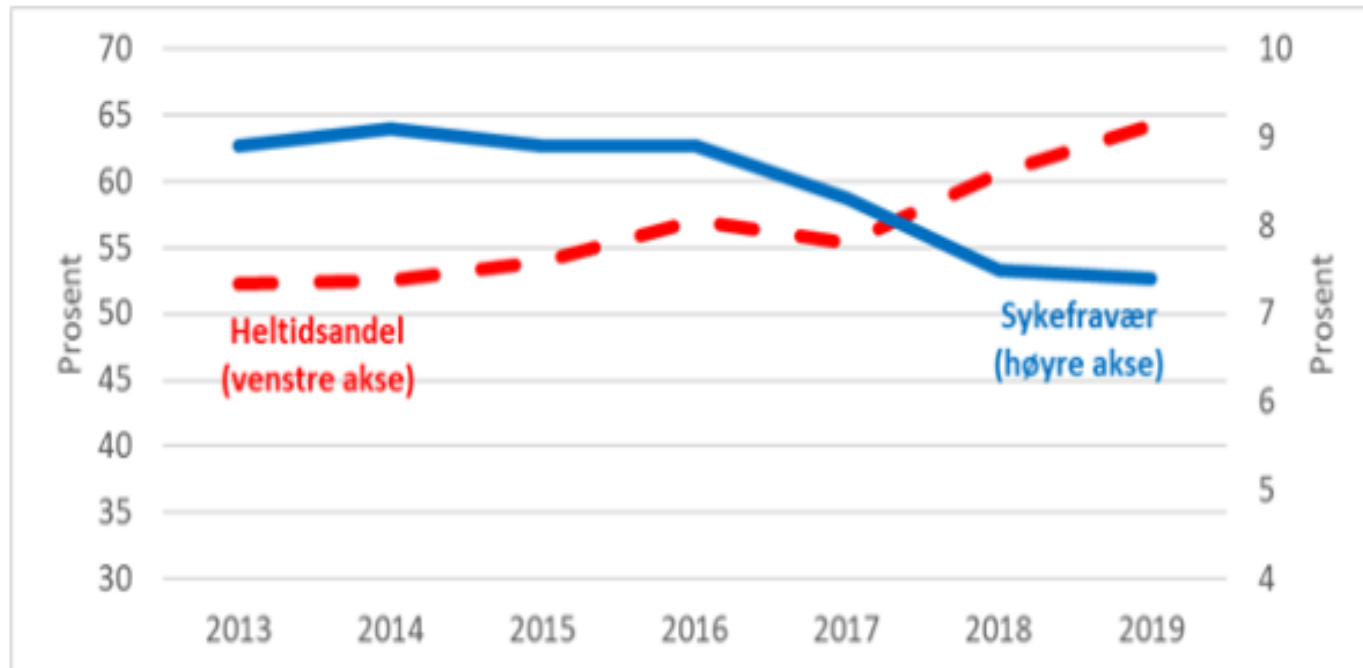


Utvikling barnehage per 31.07.21

Utvikling i deltid- heltids stillingsprosent fra 2013 for faste ansatte



Sammenheng med sykefravær?



Suksessfaktorer



God politisk forankring.

Viktig at heltidssatsingen er en del av styringsdokumentene.



Suksessfaktorer forts.

- Hele prosessen kjøres i linjeorganisasjonen (ikke prosjekt!), gjennom Overordnet gruppe (partssammensatt)
- Alltid tema i ledermøter, inkl. HTV-møter
- Tydelige og konkrete tiltak



Suksessfaktorer forts.

Vi har vært del av et forskningsprosjekt i regi av NTNU/Sintef, der det er sett på kvalitetsindikatorer i helse.

Er heltid en indikator for kvalitet? Og hva er kvalitet i Malvik kommune?

Kunnskapsbasert praksis innebærer at vi bruker forskningsbasert kunnskap sammen med erfaring og kunnskap fra tjenestemottakerne.



Forskning i regi av Sintef/NTNU – Verdal, Hitra, Levanger og Malvik

Outcomes and impacts

EHCOC will provide knowledge on how the use of digital technology is mediated by the full-time equivalence and opportunities for workplace learning in primary health care. This study will also assess how the full-time equivalence and opportunities for learning influence quality in health care services measured in municipal patient data and patient's experiences of continuity and quality of care. EHCOC will contribute evidence that can support the municipal health care services' role in developing a more age-friendly society where people can live longer at home and postpone the need for more resource-demanding services.



Den største suksessfaktoren:

Erkjennelse av at dette er et kulturarbeid og utviklingsarbeid, ingenting skjer av seg selv!

