



TRONDHEIM KOMMUNE

Trondheim kommune

# På vei mot en heltidskultur?




Foto: Carl-Erik Rønneson

# Fra deltidskultur til heltidskultur

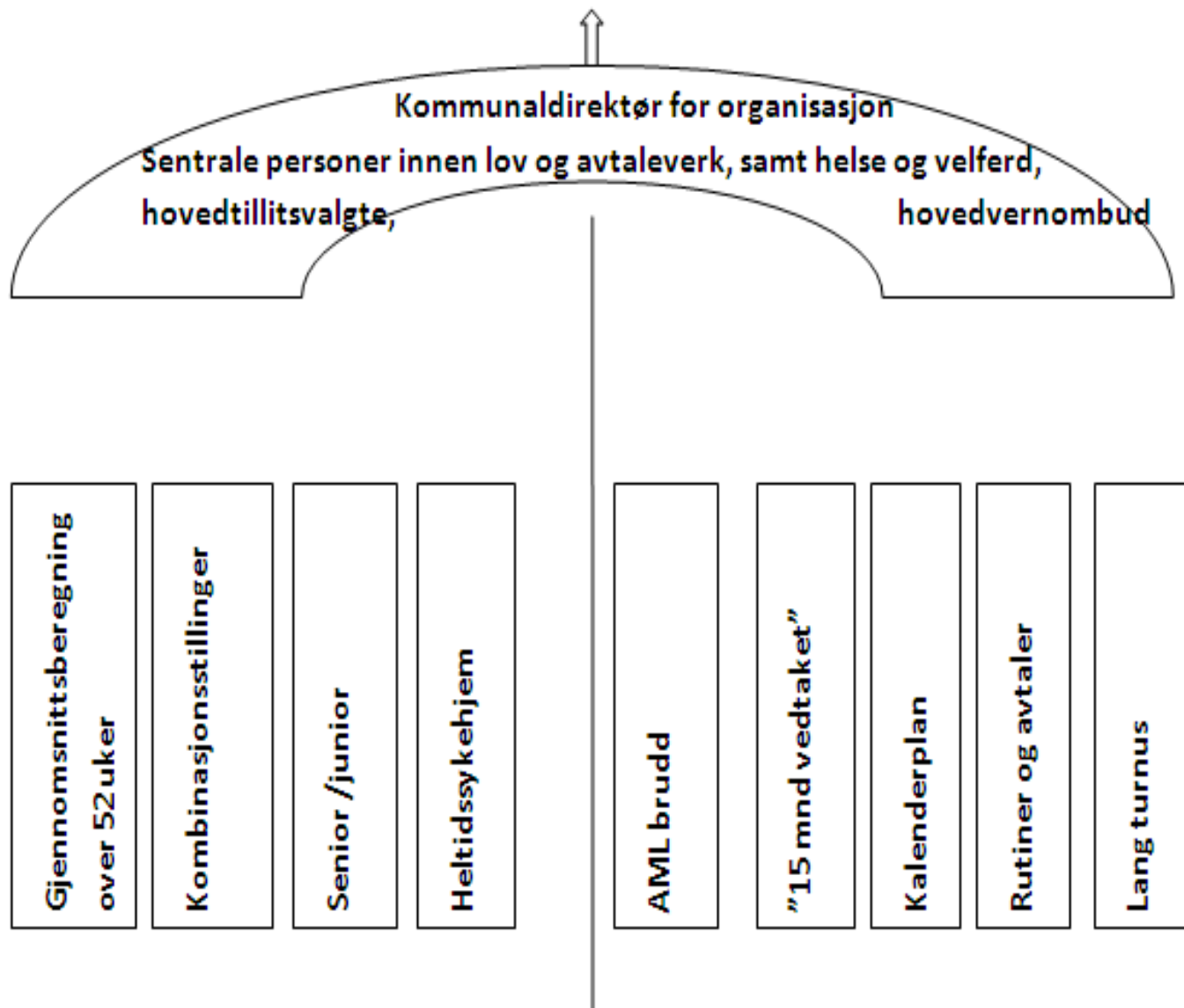
- En stor kommune
  - kan gi "storbyvondt"?
- Mange enheter med delegert ansvar
  - Ulik utfordringer og prioriteringer
  - Behovene varierer mye gjennom et år
- Høye krav til budsjett i balanse
- Kultur på "å skreddersy" ansatte sin arbeidsplan
- Liten tradisjon på å tilsette mange med treårig fag kompetanse på hver avdeling/ gruppe
- Stor kulturendring må til

# Forankring

- Prioritert politisk i flere år
  - Stor fokus på uønsket deltid
  - Ønsker at det er ”fort gjort” å snu en tradisjon
- Politiske prioriteringer skal omsettes i praksis
  - Må gjennom mange ledd
- Ønsker alle ansatte det samme når det kommer til stykket?
- Arbeidstakers ønske eller arbeidsgivers behov?

- 
- Men hva legger vi i heltidskultur?
    - Tenke 100% og fagkompetanse ved ledighet
    - Flere i 100 % stilling
    - Nok faglært arbeidskraft i store stillinger
    - Like viktig som forankring i toppledelsen er forankring hos de ansatte på enhet. Se hele "linja" når vi tenker tiltak.
    - Det er mange "nøkler" og kunsten er å finne og bruke dem
    - Nye utfordringer når vi ser en ny mulighet
      - Jobber for å tenke nytt, ansatte ønsker nye måter å organisere arbeidstiden på. Plutselig hadde fagforeningene endret holdning.

# Oppbygging .”Prosjekt” heltid/deltid



# Hva har vi gjort?

- 15 mnd vedtaket
- AML brudd
- Prosjekt
  - Strindheim, kombinasjonsstillinger, senior/junior, Dragvoll
- Kalenderplan
- Informasjons og samarbeidsmøter
- Rutiner
  - Godkjenning av arbeidsplan, samarbeid med tillitsvalgte og vernetjeneste på enhet
- Samarbeid med tillitsvalgte
  - Protokoller
- Kartlegging av deltidsansattes mulighet til å jobbe mer

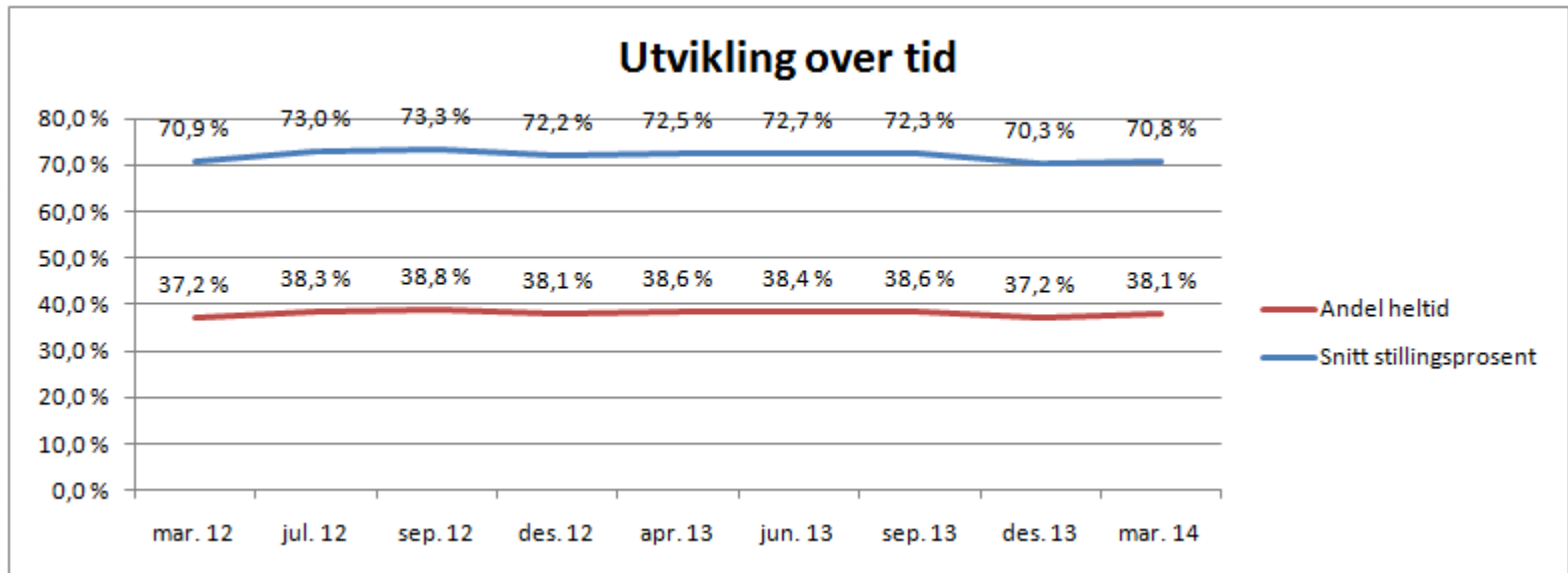
## Gjennomsnittsberegning over 52 uker med høyere kvelds og helgetillegg (Strindheimprosjektet)

- Flere faste ansatte til brukerne – økt stilling
- Arbeidstid og fritid planlagt hele året
- Bedre informasjonsflyt
- Høyere fagkompetanse på kveld og helg
- Ikke bruk av vikarbyrå og mindre bruk av tilkallingsvikarer og overtid
- Ikke AML brudd
- Lavere korttids fravær
- Høyere kvelds og helgetillegg motiverer ikke alle til å jobbe mer på helg
- 11 timer mellom hver vakt gir utfordringer

# Tall til besvær faste ansatte HV

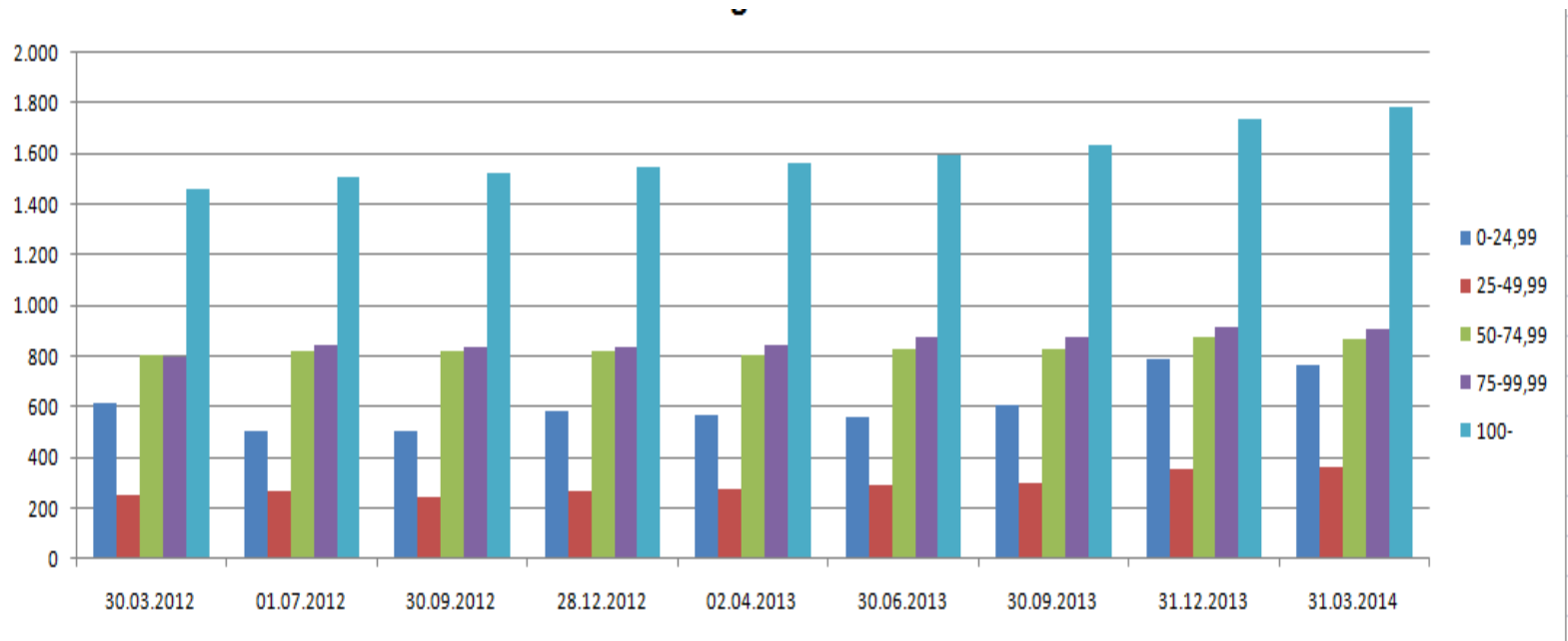
Fra desember til april

Intervall	Totalt	
	Antall	Andel
0-24,99	- 26	- 0,6 %
25-49,99	+ 9	+ 0,2 %
50-74,99	- 11	- 0,3 %
75-99,99	- 9	- 0,2 %
100-	+ 44	+ 0,9 %
<b>Totalt</b>	<b>+ 7</b>	





# Fordeling av faste ansatte helse og velferd



Øking fra 1.456 hele stillinger til 1.781 hele stillinger.( 325) på 2 år.  
Deltidstillinger øker også, men ikke i samme grad i alle intervall.

# Mål i økonomiplanen

- Å arbeide mot en heltidskultur og redusere antall medarbeidere i deltidsstilling er ett av de prioriterte områdene i planperioden.
  - Heltidskultur, språkskaping , økt kvalitet
  - Innføre en ordning med høyere timelønn for helgetimene for de som arbeider mer enn 15 helger i året. ( helgetrapp)

# Mål i økonomiplanen

- Forsøksprosjektet ved Dragvoll helse- og velferdssenter skal evalueres og vurderes før eventuell tilsvarende drift settes i gang ved andre enheter.
- Rekrutteringsstillinger (Sykepleier og vernepleierstudenter får stipend 2. og 3. året mot å binde seg til jobbing annenhver helg og 6 uker om sommeren. Får 100 % stilling etter endt utdanning
- 10 nye heltidsstillinger i hjemmetjenesten

# Mål i økonomiplanen

- Videreføre innføringen av kalenderplan der kjent fravær er lagt inn, gir også mulighet til å øke medarbeideres stillingsandel. Flere enheter ønsker arbeidsplaner på 52 uker.
- Rådmannen ønsker å prøve ut lange vakter på flere områder.
  - Ladesletta helse og velferdssenter oppstart i mai. Søknad om dispensasjon fra arbeidstilsynet.
- Rådmannen ønsker at nye medarbeidere ved aktivitetstilbudene skal arbeide turnus.

# Mål i økonomiplanen

- Rådmannen mener det må prøves ut nye rekrutteringstiltak for å sikre nok sykepleiere og annet faglært personell, i tillegg til satsing på flere i heltidsstillinger.  
"Rekrutteringsminister" tilsettes i mai og rekrutteringsplan er vedtatt i bystyret
- Det bør vurderes tiltak for å øke antall klasser for fagarbeiderutdanning for å øke kompetansen til assistenter uten utdanning.

# Hva nå

- Hvordan organisere tjenestene slik at vi kan yte tjenestene med flere faste ansatte?
  - Kan variasjonene ivaretas med faste ansatte?
- Alle ansatte må være med på endringene
  - Selv om mange har arbeidsplaner de er fornøyd med må de over tid være med på en endring.
  - Vaktbelastningen må fordeles jevnere
- Tenke nytt. Hva er mulighetsrommet?

# Hvordan spre arbeidet i kommunen?

Helse/velferd arrangere samlinger der alle enhetsledere og fagledere samt tillitsvalgte og verneombud inviteres for å få bedre kjennskap til hvilke ordninger som er mulig for å få til mer heltid. Videre utfordres de til å tenke nytt ved ledighet i stillinger. For å komme videre må alle ledere få et eierforhold til behovet.



## Uttalelser fra møtet om heltidskultur

- Mer ansvar – motivasjon til 100% stilling
- Økt kompetanse på enheten
- Tenke heltid ved tilsetting
- Mindre slitsomt når flere har 100% stilling
- Lettere å være ny når det er flere i 100%
- Deltidsansatte får ledige vakter i kalenderplanen
- Rundturnus
- Jobbe ved flere enheter
- Heltidskultur- bedre tjenester – flere kan ta ansvar - kontinuitet
- Motivere til å organisere på andre måter



# Dragvoll

- Erfaringer
- ”hva gir heltid mer av?”