



Saman om ein betre kommune.

Comfort Hotell Runway, Gardermoen 17.september 2013

Presentasjon av Arbeidstidmodellen i Hurum kommune

Heltid – Deltid – Frihet til å velge

v/prosjektleder Grethe Reinhardtsen



Arbeidstidmodellen i Hurum kommune

Heltid – Deltid – Frihet til å velge

er for perioden 2012- 2013 tildelt prosjektmidler fra
Arbeids-og velferdsdirektorates satsing mot ufrivillig deltid.

Parallelt har prosjektet også mottatt økonomisk støtte fra DnB



Hva om det fantes en arbeidstidsmodell basert på ansattes premisser?

En modell

- ◆ hvor ufrivillig deltid er en saga blott
- ◆ som bidrar til god rekruttering, omdømmebygging og kompetanseutvikling
- ◆ som fremmer nærvær, faglighet, kvalitet og kontinuitet i tjenestene og som i tillegg på sikt er kostnadsbesparende
- ◆ som fagforeninger, det politiske system og administrasjon kan enes om

Da har Hurum kommune funnet svaret.



Hurum kommune har utviklet en arbeidstidsmodell som gjør det mulig å tilby heltidsstilling til alle fast ansatte med fagutdanning.

Modellen favner i tillegg andre viktige statlige satsingsområder som digital kompetanse, rekruttering, omdømmebygging, organisasjonsendring /-utvikling, kompetanseheving, trepartssamarbeid, IA/Nærværsarbeid og effektivisering i form av kommunal vikarpool.



HOVEDMÅL 2011 - 2013

En robust og bærekraftig helse-og omsorgstjeneste med kvalitet i fokus, hvor alle ansatte har en fagutdannelse og hvor ingen er ufrivillig deltidsansatt



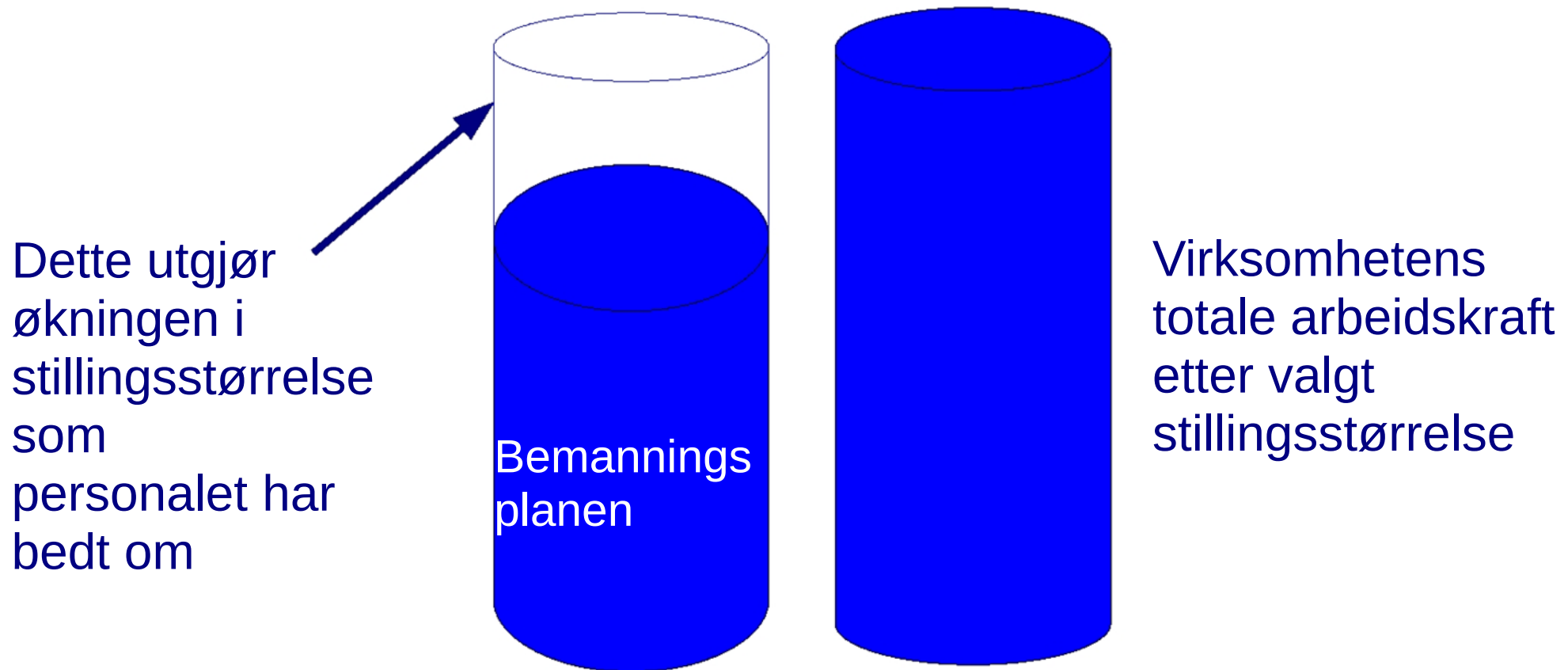
PRINSIPPER OG FORUTSETNINGER:

- **Alle fagutdannede velger stillingsstørrelse 1 gang pr år, minimum 40% stillingsstørrelse**
- **All ubekvem arbeidstid omregnes i henhold til avtale og gjøres om til timer som settes inn i timebank. Timene kan brukes til arbeidstidsforkorting eller utbetales.**



- **Stillingsprosent og gjennomsnittsberegning av ubekvemsvakter legges til grunn for oppsett av teknisk turnus**
- **Teknisk turnus sikrer ansattes rettigheter til sykepenger, danner grunnlag for svangerskapspenger og opparbeidelse av pensjonsgrunnlag ved langtids fravær.**
- **Alle medarbeidere har ansvar for å sikre at det er faglig forsvarlig bemanning 24 timer i døgnet hele året.**

Etter valgt stillingsstørrelse - hvordan ser bemanningssituasjonen ut?



LØNNBUDSJETT

er ift bevilget
ramme

inkl

- vikarbudsjett
- overtid
- « ubekvemstillegg»
- OSV

ARBEIDSKRAFT RESERVEN

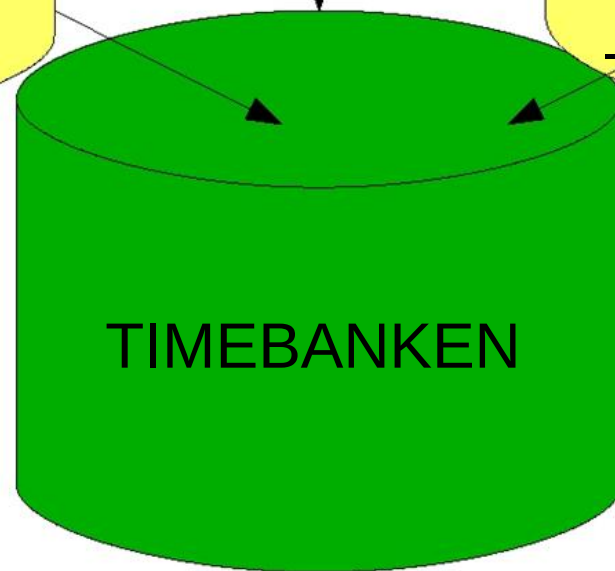
- vikar ved sykdom
- vikar i ferier
- vikar ved korte permisjoner

BEMANINGS PLANEN

Vedtatt antall
ansatte på jobb
pr. vakt. Knyttes
opp til budsjet.



- **Vi har forhandlet fram kompensasjon for arbeid på kveld og helger (særskilt arbeidstid) som er bedre enn tariffavtalen.**
- **Kompensasjon for særskilt arbeidstid, forskjøvet arbeidstid, 50% av overtid, deltagelse på personalmøter osv omgjøres til timer.**
- **Timene settes inn i «timebanken»**



Timebanken viser til enhver tid "status" ift valgt stillingsstørrelse

Timene i timebanken kan brukes til:

- arbeidstidsforkortning
- utbetaling av tilleggene
- overføre til neste måned/ periode



- Vi har anskaffet og deltatt i utvikling av et IKT verktøy som ivaretar våre definerte behov for fleksibilitet.
- Verktøyet gir mulighet for å opprette timebank og er et planleggingsverktøy for ansatte når de skal «pusle» sin turnus.
- Verktøyet gir arbeidsbesparelser ved at administrative prosesser effektiviseres



Viktige grunnpilarer

- Avtaler
- Arbeidskontrakter
- Retningslinjer
- Veiledninger
- Informasjon
- Valg av stillingsstørrelse
- Den første vaktplanen «pusles»
- Organisering av studiesirkler
- «Kick off»



Prosjektet er regulert gjennom to lokale avtaler:

- Rammeavtale om årsarbeidstid og fleksibel arbeidstid for virksomhetene i arbeidstidsmodellen.
- Lokal avtale om forsøksordning i tilknytning til fleksibel arbeidstid og omgjøring av «godtgjøring for særskilt arbeidstid, overtid og forskjøvet arbeidstid» til arbeidstid.

(Hovedtariffavtalen §§ 5 og 6, samt hovedavtalen § 4-6 om lokal forsøksordning).



Delmål/ Tiltak 2011- 2014

- **Redusere antall deltidsstillinger ved å tilby ansatte med fagutdanning den stillingsbrøk og turnus de ønsker.**
- **100 % fagutdannede**
- **Videreutvikle og kvalitetssikre elektronisk «turnusverktøy»**
- **Innføre virksomhetsovergripende vikarpool**
- **Kvalitetssikre avtaler i henhold til sentralt avtaleverk**



Delmål/ Tiltak 2011- 2014

- **Øke ansattes påvirknings - og innflytelsesmulighet på egen arbeidssituasjon**
- **Øke organisasjonens endringskompetanse**
- **Øke ansattes kompetansenivå innen elektronisk kommunikasjon**
- **Øke rekruttering**



Hva har vi oppnådd så langt?

- ❖ Modellen er innført i 5 (4) virksomheter
- ❖ 66 % (79 av 119) har økt sin stillingsstørrelse.
- ❖ 40 % (31 av 79) økte til 100 % i 2012
- ❖ 58 % (69 av 119) har i dag 100 % stilling
- ❖ 10 ansatte i helgestillinger har valgt 100 % og 3 har valgt stillingsstørrelse mellom 60 og 85 %



- ❖ Arbeidskraftreserven er økt med ca.18 årsverk
- ❖ Ansatte sier selv at de tar større ansvar for å sikre en faglig forsvarlig bemanning
- ❖ Fagdekning er pr. 01.01.13 92%, hvorav 25 % er sykepleiere
- ❖ Flere jobber på tvers av virksomhetene (vikarpool)



Utfordringer videre

- **Fra lokal forsøksordning til fast ordning**
- **Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen**



**Uten positive tillitsvalgte
og en politisk og administrativ
ledelse med tro på prosjektet,-
ville dette aldri la seg gjøre.**