

TIME KOMMUNE

Hva har vi gjort og hva har vi lykket med og hvorfor?



KORLEIS VAR VEIEN VI MÅTTE GÅ?



Time kommune

Hva vi har lykkes best med

- **Tilfreds personale:**
 - Økte stillinger
 - Fleksibel arbeidstid
- **Godt omdømme:**
 - Godt med høyskolepersonale
- **Kvalitetsforbedring av tjenesten**
 - Færre personale hos brukeren



.. og litt om alt det andre

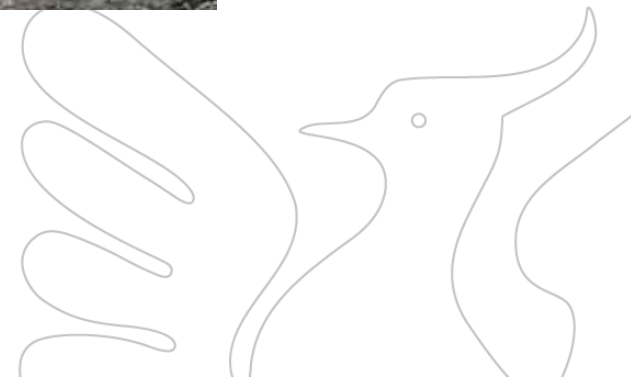
- I den avsluttende prosjektrapporten har vi listet opp 25 konkrete tiltak som vi har opplevd som suksessområder.
- I tillegg kommer de indirekte virkningene av tiltakene.



VI LEGG STEIN PÅ STEIN



Time kommune



Fundamentet for at vi lykkes

- Deltakelse i «Samanom»
- Vi hadde en etablert og akseptert organisasjonskultur
- Prosjektgruppas sammensetning og forankring
- Ingen prestisje
- Testing og kontroll



HELTIDSERKLÆRINGEN av 12.02.13

- Kommunesektoren skal være en attraktiv arbeidsgiver som tiltrekker seg tilstrekkelig og kompetent arbeidskraft. Heltidsarbeid skal derfor være hovedregelen.
- De gode og hensiktsmessige løsninger for å utvikle en kommunal heltidskultur må finnes lokalt. Det lokale handlingsrommet må tydeliggjøres og tas i bruk, innenfor sentralt fastsatte rammer.
- En heltidskultur skal bygges på arbeidstidsordninger som ivaretar de ansattes helse, verne- og velferdsmessige behov. Arbeidstidsordningene skal muliggjøre full yrkesdeltakelse frem til pensjonsalder.
- Tjenestene i kommunal sektor kan organiseres med et mangfold av arbeidstidsordninger som er tilpasset buknernes behov for gode, trygge og forutsigbare tjenester både på ukedagene og i helg.
- Kommunene må selv finne løsninger for hensiktsmessig bemanning, der det tas høyde for virksomhetens faktiske behov.
- For at kommunesektoren skal være en attraktiv arbeidsplass i framtida, er det viktig at nytdannede tilbys faste hele stillinger.
- Ledige deltidsstillinger bør brukes til å øke stillingsandelen til andre deltidsansatte framfor å lyse ut en ny deltidsstilling. Dersom det likevel vurderes hensiktsmessig å lyse ut stillingen, bør den lyses ut som 100 pst stilling.



Hva vi bommet mest på!

- Vi skulle ha samlet de ulike gruppene og avtalt fra gang til gang **HVILKE «SPILLEREGLER» VI SKULLE FØLGE NÅR VI KOMMUNISERTE SAMMEN** i de enkelte prosjektene!



Opplæring og informasjon

- Opplæring ble gitt målrettet og minimalistisk.
- Informasjon ble planlagt gitt til:
 - alle tilsette
 - politikere
 - innbyggere
 - arbeidstakerorganisasjonene
 - framtidig arbeidskraftMed spesifikke tiltak mot hver målgruppe



Motivasjon



Motivasjon blir drivkraft når
du utfordres til å løse et
hverdagsproblem
du blir kjent med andre sine løsninger
du blir utfordret til «å finne på noe nytt»
du må svare på «hvorfor det?»

Motivasjons skapes når en får handlings-
rom

En kan motiveres av andre. Vi ble det av:

MindUp

Steinkjer kommune



Time kommune



mind | up

Mindup

- Teamutvikling
- Mentoring og coaching + mentoringopplæring

SARMA

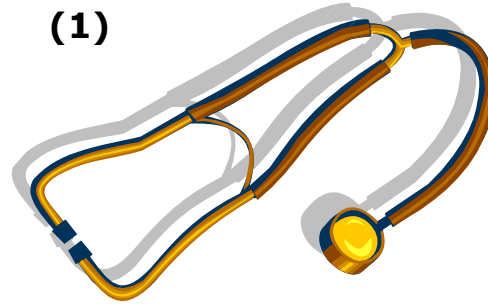


Time kommune

Hva var det vi ønsket å se?



Kortversjonen av tiltak og erfaringer ⁽¹⁾



- Time kommune har vore «arena for forskning» gjennomført av Fafo (Fafo-rapport 2012:14)
- Time har analysert eigne føresetnadar for å kunne tilby fleire heile stillingar basert på Fafo-rapport 2012:14



Kortversjonen av tiltak og erfaringer ⁽²⁾

- Det er mogleg og praktisk å søke mot arbeidstidsordningar som tok omsyn til særpreget i tenesta. Varierande arbeidstidsordningar kan vere fordelaktig.
- Tilgjengeleg tid til å utføre einstilte oppgåver vil ha konsekvens for stillingsstorleiken dersom dei ressursane ikkje vert auka.



Kortversjonen av tiltak erfaringer ⁽³⁾



Forhandlingsturnus gir tilsette moglegheit til å ta familiære og personlege omsyn i kvardagen.

Timebank gir større fleksibilitet både for arbeidsgjevar og tilsette til å ta omsyn til varierende behov og periodiske svingingar.

- Bruk av ubunden arbeidstid /timebank-tid / vikar-tid gjer det mogleg å fjerne desimalane frå deltidstillingane og å utvide deltidstillingane
- Matematisk samanheng mellom talet på vaktvariantar og frekvensen på arbeidshelger ga alternative turnusmodellar.

10784.36
578
2.719372
9 ÷ 1



Time kommune



Vi såg etter ein mulighet



Time kommune



Kortversjonen av tiltak og erfaringer (5)

- Forhandlingsturnus gir tilsette moglegheit til å ta familiære og personlege omsyn i kvardagen.



- Utvida alternative arbeidstidsordningar for studentar i rekrutteringsstillingar.

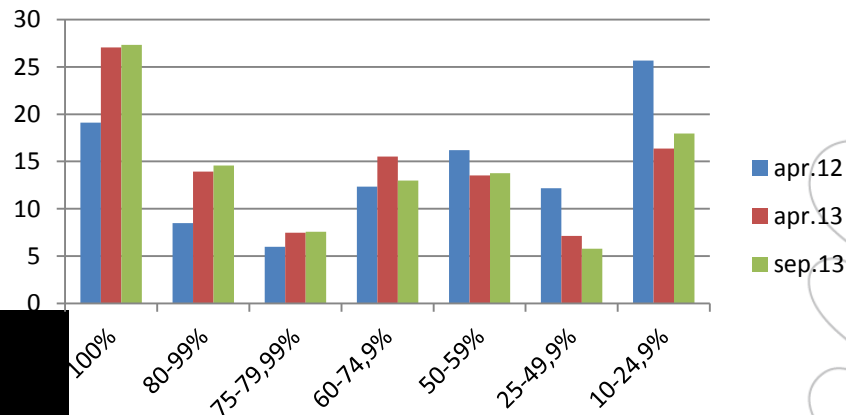


Time kommune



Kortversjonen av tiltak og erfaringer⁽⁶⁾

- Gjennomsnittsstillinga har auka med 14 prosentpoeng og målsettinga for gjennomsnitt stillinga i kommunen skal vere minimum 70 % vert nådd i første halvdel av 2014.
- Positive reportasjar mellom anna i Stavanger Aftenblad og i medlemsbladet til Delta der konkrete resultat har vore i fokus.
- Erfaringane er delt med 19 andre kommunar



Gjennomsnittlig stillingsstørrelse:

$$\bar{S} = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N S_i = \frac{S_1 + S_2 + \dots + S_N}{N}$$

Hvor \bar{S} er gjennomsnittlig stillingsstørrelse, S_i er den enkelte stillingsstørrelse og N er det totale antall personer.

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse er antall årsverk delt på antall personer. Hvis begge de to størrelsene er konstante så blir gjennomsnittet likt uansett hvordan fordelingen er på hver enkelt stilling.

Løsning er enten å øke stillingsantallet eller redusere personalantallet.



Kortversjonen av tiltak og erfaringer ⁽⁷⁾

- Det har vore arrangert motivasjonsdagar med mål å motivere til endring og nytenking
- Tiltak har når det har vore mogleg, blitt testa i mindre skala før dei har blitt satt i verk i fullskala
- Det har vore intern opplæring i ulike tema gjennom prosjektperioden
- Det har vore arrangert temadagar

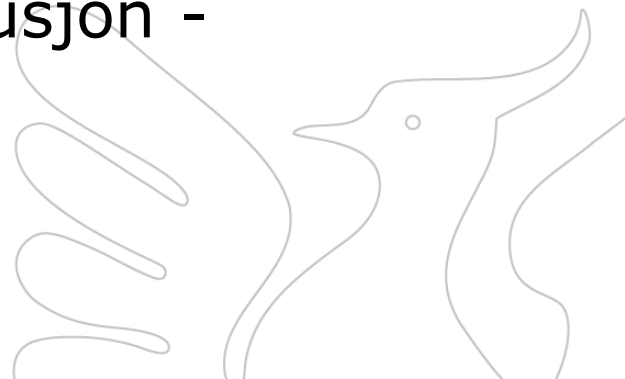


Time kommune



Kortversjonen av tiltak og erfaringer ⁽⁸⁾

- Prosjektet fikk utarbeidd ei informasjonsplan med ulike tiltak for kar av målgruppene i plana.
- Det har vore forsøkt å skape ein aksept for innovasjon.
- Det er oppretta ei støtte- og ressursgruppe for tenesteleiarane i driftsorganisasjonen (i livet etter prosjektet er avslutta)
- Innføring av langvakter i institusjon - Bryneheimen





Time kommune



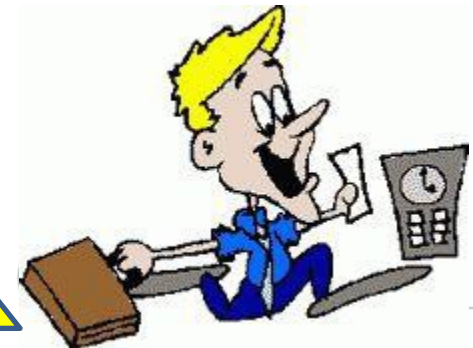
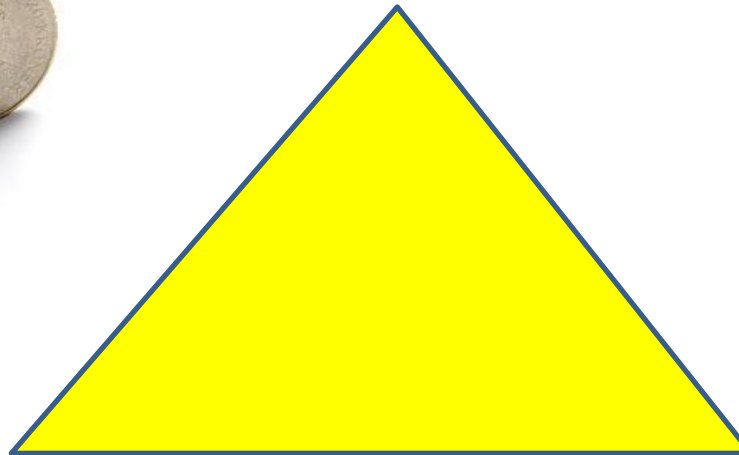
GEVINST for kommunen
ved høyere produktivitet
fleksibilitet og effektiv
bruk av kompetanse



GEVINST for brukeren
gjennom involvering,
bedre service og kvalitet

**Kvalitet =
verdi for brukeren**

GEVINST for medarbeiderne ved
økt innflytelse over
oppgavene, opplevelse
av mestring og mindre
stress



Effektivitet
Mest for pengene

Medarbeider tilfredshet



Time kommune

Spesielt om Bryneheimen

- Bryneheimen, Sykehjem – langtids, 2 avd.
54 brukere
- Gammel modell:
 - 60,84 årsverk og 139 ansatte
 - Tradisjonelle vakter med hver tredje helg
 - Gjennomsnittsstilling 48 %
- Ny ordning:
 - 60,84 årsverk og 70 ansatte
 - Langvakter (inntil 13 timer) med hver tredje helg
 - Gjennomsnittsstilling 83 %



Arbeidsmiljøloven

- Kap. 19 Straffebestemmelser
- Kap. 10 Arbeidstidsbestemmelsene
- Kap. 8 informasjon og drøfting
- Kap. 11 Arbeid av barn og ungdom
- Kap. 12 Rett til permisjon
- Kap. 4 Krav til arbeidsmiljøet
- Kap. 17 Tvistebestemmelsene



Avtaler

- Hovedtariffavtalen – gjennomgående bestemmelser
- Særavtaler – kan gjelde pr yrke, for spesielle organisasjoner eller for særlige forhold
- Lokale avtaler
- Hovedavtalen – arbeidslivets spilleregler



Særlovgivning

- Ferieloven
- Likestillingsloven
- Diskrimineringslovene
- Forvaltningsloven med forskrifter om partsrettigheter



Kontakt oss gjerne:

Svein Grytten
Spesialrådgjevar



svein.grytten@time.kommune.no



www.time.kommune.no



Time kommune @facebook.com

