

Saksframlegg

FORSØKSORDNING MED 6 TIMERSDAG

Arkivsaksnr.: 06/1684

Forslag til vedtak:

1. Fra 01.01.2007 innføres forsøk med 6-timersdag i Trondheim kommune på følgende enhet:
Trondheim eiendom, Miljøservice
2. Utgifter som er anslått til ca. 5,8 mill. kr. for Trondheim eiendom, Miljøservice legges inn i budsjettet for 2007.
3. Forsøket går til og med 31.12.2008.
4. Det utarbeides planer for forberedelse og tilrettelegging av forsøkene i løpet av høsten 2006.
5. Evalueringen av forsøket skal skje gjennom en følgeevaluering i hele forsøksperioden. Det settes av kr. 50 000,- til dette arbeidet i budsjettet for 2007.
6. Bystyret slutter seg til de mål og evalueringsindikatorer som er angitt.

Saksutredning:

1. Bakgrunn

Forsøk med 6-timersdag har over en lengre periode vært diskutert i Norge. Diskusjonen har gått i ulike retninger i forhold til hvordan man skal oppfatte dette. Dette har spent fra å se på det som en velferdsreform til at det vil svekke norsk konkurransekraft. I noen europeiske land er det i flere bransjer innført 6-timersdag, men da som et tiltak mot arbeidsløshet.

Forslaget om 6-timersdag har fra arbeidstakersiden vært levende i en årrekke. Hovedorganisasjonene står bak ønsket om å sette i gang forsøk med dette.

Debatten rundt 6-timersdag har etter hvert utvidet seg til også å omfatte 30-timers uke. 30-timers uke gir rom for ulike løsninger som kortere arbeidsdag, 4-dagers uke, lengre ferie o.l. Vi har i denne saksutredningen lagt 6-timers arbeidsdag som grunn for arbeidet.

Det har særlig blitt pekt på at en 6-timersdag kan være et mulig tiltak for å senke sykefraværet og redusere belastningen i fysisk belastende jobber, men etter hvert har også andre faktorer blitt trukket fram som argument for eller i mot.

Det har vært gjennomført, og det gjennomføres, forsøksordninger med 6-timersdag både innen det offentlige og det private. Så langt har man lite erfaring på hva konsekvensene av en redusert arbeidsdag er. Det er ikke mange bedrifter og offentlige enheter som har prøvd. Det har også innen arbeidslivsforskningen vært begrenset med fokus på dette så langt. Dette vil nok endre seg i tiden framover i og med at det nå er flere som har startet med forsøk og at det offentlige vil komme sterkere inn med forsøk fra 2007.

Statlige sektor planlegger oppstart av en forsøksordning på utvalgte områder fra 01.01.2007. De skal benytte 2006 til å tilrettelegge for forsøk. Året kommer først og fremst til å bli brukt til å utvikle måleindikatorer for hvordan forsøket skal vurderes i etterkant samt planlegging for de etatene som blir en del av forsøket.

På arbeidstakersiden har hovedsammenslutningene ønsket et forsøk med 6-timersdag i lengre tid. Rent konkret driver LO med rekruttering av bedrifter som kan bli med på en forsøksordning. Rekrutteringsarbeidet har vært tungt og de ønsker fortsatt flere. LO har engasjert FAFO til å gi underlag på hvilke type måleindikatorer som kan benyttes i et slikt forsøk. Dette arbeidet skal være ferdig til sommeren 2006. Deretter ønsker LO å sette i gang forsøk og evaluering av konsekvensene av 6-timersdag fra høsten 2006. Forsøkene skal gå til 2008.

På arbeidsgiversiden har NHO gitt uttrykk for de negative samfunnsøkonomiske konsekvensene ved en 6-timersdag. De har særlig framholdt konsekvensene ifht. konkurransekraften til bedriftene ved redusert arbeidsdag med full lønnskompensasjon. De har også påpekt at de norske lønnskostnadene er høye i utgangspunktet sammenlignet med internasjonale konkurrenter.

I Trondheim kom forslaget om en forsøksordning med 6-timersdag opp som en interpellasjon ved budsjettbehandlingen for 2004. Følgende verbale forslag ble fremmet:

Som en del av arbeidet for å få senka sjukefraværet innafor helse- og omsorgssektoren ber bystyret rådmannen legge fram ei sak i løpet av våren 2004 med prøveprosjekt med 6-timers arbeidsdag

Trondheim kommune

innfor ein sektor av heimhjelpstjenesta eller på ein sjukeheim.

Saken kom på nytt opp igjen i bystyret i november 2005 som et kortspørsmål. Den 08.12.05 vedtok bystyret følgende:

Det rød-grønne flertall har tidligere foreslått forsøk med 6-timersdag i Trondheim kommune. Rådmannen bes derfor å komme tilbake med en sak i løpet av 2006 om slike forsøk, der det legges til rette for forsøk senest fra 1.jan 2007. Rådmannen pålegges å legge inn midler i budsjettforslaget for 2007 for å gjennomføre forsøkene. Det må undersøkes om det kan søkes om statlige prosjektmidler til slike forsøk.

Et forsøk med 6-timersdag i Trondheim kommune er planlagt startet fra 1. januar 2007 i utvalgte enheter. Forsøket er særlig tenkt å vurderes ifht. hvilken virkning det har på sykefraværet og reduksjon av belastning i det som betegnes som fysisk belastende jobber. Det finnes også en rekke andre indikatorer det vil være naturlig å måle forsøket opp i mot. For å kunne se den fulle effekten av et slikt forsøk er det viktig at man har en mest mulig helhetlig tilnærming ifht. måleindikatorer.

2. Målsetning med forsøk med 6-timersdag

Et forsøk med 6-timersdag kan ha flere ulike mål. På overordnet nivå kan vi si at forsøket vil ha en konsekvens for kommunen som tjenesteleverandør (utad) og som organisasjon (innad).

Overordnet målsetning:

1. Gjennom et forsøk med 6-timersdag skal brukernes/ innbyggernes opplevelse av Trondheim kommune som en god og fleksibel tjenesteleverandør opprettholdes/ økes.
2. Trondheim kommune skal gjennom forsøk med 6-timersdag senke sykefraværet og belastningen for de i fysisk belastende jobber samt bli en mer attraktiv arbeidsplass for nåværende og framtidige medarbeidere.

Ad. 1: Det er viktig å ivareta hensynet til de vi betjener gjennom et slikt forsøk. Et forsøk med 6-timersdag kan gi nye muligheter til å gi kvalitativt gode tjenester, men gir også utfordringer ettersom tiden til den enkelte er redusert. Hvordan dette kan løses må være en sentral del av forberedelsene til forsøket samt en vital del av selve gjennomføringen. Som tjenesteleverandør kan forsøket måles ifht. opplevelsen av tjenestetilbudet. Dette kan være kvalitet, brukertilfredshet, fleksibilitet o.l. Den mest sentrale delen av dette forsøket vil derfor være å se om det gir muligheter for å faktisk skape et enda bedre tjenestetilbud evt. videreutvikle det.

Ad. 2: Et sentralt element i diskusjonen av 6-timersdag har vært virkningen ifht. sykefraværet. Gjennom et forsøk med 6-timersdag har man mulighet til å se om redusert arbeidstid har noen effekt på dette. Erfaringer fra andre steder er at sykefraværet kan gå ned på kort sikt, men man er mer usikker når en ser på dette over en lengre periode. En kortere arbeidsdag kan også føre til at belastningen som noen arbeidstakergrupper opplever i fysisk belastende jobber kan reduseres gjennom en kortere arbeidsdag. Når det gjelder attraktivitet som arbeidsplass kan redusert arbeidstid i seg selv oppleves som et gode som kan øke attraktiviteten. Kanskje kan dette spesielt gjøre seg gjeldende overfor yrkesgrupper som det er spesiell etterspørsel etter (benytte dette som et konkurransefortrinn for å tiltrekke disse), men også overfor grupper av arbeidstakere i ulike livsfaser (eks. småbarnsforeldre og eldre arbeidstakere).

Dette kan sees på gjennom å bla. måle sykefravær, medarbeidertilfredshet, antallet jobbsøknader o.l.

Trondheim kommune

3. Hva kan 6-timersdagen påvirke?

Det er viktig å se et forsøk med 6-timersdag i et helhetsperspektiv. Det kan være fristende å se etter svar på enkeltindikatorer for å vurdere hvorvidt dette er et godt eller dårlig tiltak.

Aktuelle indikatorer som kan bli påvirket av et slikt tiltak kan være:

- Sykefravær
- Endringer i stillingsandel (færre deltidsstillinger/ høyere stillingsprosent?)
- Brukertilfredshet
- Tjenestekvalitet (Hvordan oppleves tjenestene?)
- Medarbeidertilfredshet
- Utnyttelse av lokaler, utstyr og materiell (knyttet til skift og turnusordninger, rom for utnyttelse i større deler av døgnet?)
- Variasjon i arbeidsoppgaver (mulighet for endring av jobbinnholdet; spesialisering vs. generalisering?)
- Endrede arbeidsprosesser (åpning for å jobbe på en annen måte?)
- Seniorpolitikk (endring antall førtidspensjonerte/ AFP?)
- Muligheter for kompetanseutvikling (reduisert arbeidstid kan gi rom for dette tidsmessig)
- Muligheter for trening/ mosjon (reduisert arbeidstid kan gi rom for dette tidsmessig)
- Tjenesteutvikling
- Delaktighet/ myndiggjøring (mer eller mindre delaktig/ involvert på egen arbeidsplass?)
- Attraktivitet/ rekruttering (flere søkere til stillinger? Endring i opplevelsen av Trondheim kommune som arbeidsgiver?)
- Omdømme (Endring i innbyggernes syn på TK som organisasjon?)
- Fleksibilitet (bedre tilgjengelighet overfor brukere?)

For å hente ut effekt av et forsøk med 6-timersdag er det avgjørende at man ser dette i et helhetlig perspektiv. Det betyr at man må se på flere typer indikatorer i evalueringen av forsøket. I dette ligger det at man gjennom et slikt forsøk kan hente ut direkte og indirekte effekter.

En sentral indikator er økonomi, kostnad/ gevinst, knyttet til et slikt tiltak. En forsøksordning med 6-timersdag kan både ha en direkte og indirekte økonomisk konsekvens. Den direkte effekten er at det på kort sikt vil føre til økte kostnader. Dette kan bli oppveid av at man klarer å hente ut effekt på noen av de andre indikatorene. Vi vet i liten grad hvordan de ulike indikatorene blir påvirket, men erfaringer fra andre steder indikerer at korttidsfraværet kan gå ned på kort sikt.

Et annet aspekt ved et slikt forsøk i et helhetlig perspektiv er behovet for også å gjøre organisatoriske endringer/ utvikling. Et forsøk med 6-timersdag gir mulighet for, og vil nok også tvinge fram, at man ser på måten man organiserer arbeidet på. De enhetene som blir omfattet av forsøket må derfor sette i gang og få støtte i forberedelsene før oppstart 01.01.2007. En endring/ utvikling av organisasjon og arbeidsprosesser kan gi effekter en i dag ikke klarer å se. Sentralt i dette vil det være å evaluere "riktig", dvs. at man evaluerer hva som blir påvirket av forsøket med 6-timersdag og hva som evt. blir påvirket av at man har gjort andre organisatoriske endringer.

4. Erfaringer

Vi har vært i kontakt med aktører som har iverksatt eller utreder muligheten for 6-timersdag, samt brukt tilgjengelig informasjon om forsøk med 6-timersdag i ulike organisasjoner. Det må bemerkes at det ikke er mange som har startet med 6-timersdag eller forsøk med 6-timersdag.

Trondheim kommune

Oslo kommune

Forsøket ble gjennomført ved et alders- og sykehjem og ved hjemmetjenesten. Forsøket omfattet 103 pleie- og omsorgsarbeidere i en periode på 22 måneder fra juni 1995 til mars 1997. Målet med forsøket var å redusere sykefraværet i pleie- og omsorgsyrkene, samt belyse spørsmål knyttet til sysselsetting, likestilling og småbarnsforeldres hverdag.

Virkningene av forsøket var at de ansatte utrykte større trivsel, bedre samarbeid med kolleger og større mulighet til å bestemme arbeidstempo. De ansatte mente også at forsøket ga økt overskudd, mer tid til familien og til dels at pasientene/ brukerne fikk bedre pleie. Brukerne av hjemmetjenesten var godt fornøyd med tjenestene de mottok, men ikke nødvendigvis mer fornøyd enn tidligere.

På den annen side opplevde de ansatte at forsøket førte til at det ble dårligere tid til møter og mer stress i arbeidstiden. Ledelsen ga uttrykk for at arbeidsbelastningen på dem ble større, både fordi at antall personer var blitt økt, at det ble mer papirarbeid og at det var vanskeligere å skaffe vikarer.

Det registrerte sykefraværet ble ikke redusert, snarere økte det i perioden før og etter forsøket. Årsaken(e) til dette behøver ikke bare å være knyttet til selve forsøket.

Ref.: (1) Sammendrag av FAFO rapport 232 og (2) "6-timersdag – Forsøket i Oslo kommune", kortrapport utarbeidet av fagforeningens representanter i den rådgivende gruppen for forsøket.

Sinkaberg-Hansen AS

Fiskeforedlingsbedriften Sinkaberg-Hansen startet med 6-timersdag fra oktober 2005. Tiltaket ble initiert av ledergruppen. Begrunnelsen var at de opplevde økt etterspørsel og måtte derfor finne hensiktsmessige tiltak som gjorde at de kunne utnytte produksjonslinjen bedre. Arbeidet bærer i tillegg preg av å være monotont og ensformig.

Med innføring av 6-timersdag har de kontinuerlig produksjon fra 06.00 – 19.00 med to skift. Skift 1 går fra 06.00 – 12.30 og skift 2 fra 12.30 – 19.00. Det er innført rullerende pauser slik at anlegget er i drift hele dagen uten stopp. Den utvidede produksjonstiden medfører ikke til økte kostnader på produksjonsutstyret. De ansatte opprettholder lønnen, men får ikke skifttillegg. Dette som en kompensasjon for redusert arbeidstid. Det er gjort noen tilpasninger til enkeltansatte som får mulighet til å gå et såkalt midtskift (09.00 – 15.00). Dette er småbarnsforeldre som er avhengig av åpningstid i barnehage og skole. Forsøket omfatter kun ansatte som jobber i foredlingslinjen (slakteri, anlegg og administrasjon er holdt utenfor i denne omgang).

Erfaringene så langt er positive. De har ikke gjort noen omfattende og dokumentert evaluering til nå. Det er engasjert ekstern bistand til å gjennomføre dette.

De har registrert en reduksjon på korttidssykefraværet med ca. 40%. Søknader fra de ansatte om å få fri kortere perioder i løpet av en arbeidsdag for å gjennomføre nødvendige private ærend har så å si forsvunnet. De opplever selv at de framstår som en mer attraktiv arbeidsgiver for potensielt nye arbeidstakere. Bruken av overtid er redusert betraktelig.

De har hatt noen innkjøringsproblemer, men er usikre på om dette sammenfaller med innføringen av 6-

Trondheim kommune

timersdag eller om det skyldes det store antall nyrekrutterte som kom inn i samme periode.

Ref.: Personalsjef Frode Lauritzen, Sinkaberg Hansen AS, februar 2006

Nardo bil AS

Nardo bil AS innførte 6-timersdag med full lønnskompensasjon i februar 2005. Målet med ordningen er både å øke produktiviteten og å tjene mer penger. Fra de ansattes side har redusert belastning og redusert sykefravær blitt holdt fram.

Ordningen omfatter delelageret og verkstedet. De kjører en to-skift ordning og har åpent 12 timer hver dag. De ansatte har tidlig- og senskift annenhver uke samt arbeid hver 6. lørdag. De har som en del av endringen doblet antallet ansatte.

Nardo bil har de senere år opplevd et oppsving og har agentur på flere bilmerker og ordningen med 6-timersdag har vært sett ifht. å kunne ta imot den økte kundemassen. Alternativet bedriften sto overfor var enten å investere i større areal og utstyr eller endre arbeidstiden for gjennom det utnytte areal og produksjonskapasitet i større deler av døgnet.

Nardo bil har ennå ikke gjort en formell evaluering av 6-timersdagen, men det er løpende dialog mellom ledelsen og tillitsvalgte. De ansatte uttrykker stor grad av tilfredshet samt at bedriften opplever en økning i fornøydhets blant kundene.

Ref.: Adresseavisen 05.01.2005, Dagsavisen 05.12.2005

Andre

Toyotas verksted i Gøteborg, Sverige blir ofte holdt fram som et eksempel på forsøk med 6-timersdag. De har i flere år hatt forsøk med 6-timers arbeidsdag med full lønnskompensasjon. Bilmekanikerne går 2 skift og arbeider hver 8. uke lørdag 4 timer uten ekstra kompensasjon. De andre ansatte (ledelsen, kontorpersonale, selgere etc.) jobber fortsatt 8 timers dag. Erfaringene har vært at sykefraværet har gått ned, økt omsetning og fortjeneste og flere fornøyde kunder.

Oppdal skifer/ Minera startet med 6-timersdag 30.01.2006 som en forsøksordning ut året. Forsøket er ledelsesinitiert ut fra samme logikk som for Sinkaberg-Hansen AS; bedre utnyttelse av produksjonsutstyret. Så langt preges forsøket av å være i oppstartsfasen og en evaluering vil gjennomføres på slutten av året. Forsøket omfatter alle ansatte.

5. Målgrupper for forsøket

Et forsøk med 6-timersdag kan tenkes forsøkt på to nivå:

- Utvalgte enheter
 - o Enheter som framstår som særlig egnet pga. tungt arbeid/ høyt arbeidspress.
 - o Enheter som har behov eller mulighet for bedre kapasitetsutnyttelse på utstyr og materiell.
 - o Enheter som har utstrakt grad av kunde-/ brukerkontakt kan øke åpningstiden.
- Spesifikke målgrupper av arbeidstakere

Trondheim kommune

- Ansatte i ulike livsfaser med behov for større fleksibilitet.
- Ansatte som har behov for eller ønsker kompetanseheving. (En mulig modell er at man plikter å benytte den reduserte arbeidstiden til kompetanseheving.)
- Ansatte som har behov for eller ønsker tilrettelagt trening. (Den reduserte arbeidstiden benyttes til trening.)

6. Grunnlag for kostnadsberegningene

De kostnadene som kommer fram under de utvalgte enhetene/ gruppene i del 7 er de reelle kostnadene ved å innføre 6-timersdag med alle andre faktorer holdt konstant.

Grunnlaget for disse beregningene er:

1. Det er i kostnadsberegningene ikke lagt inn antagelser om endring i feks. sykefravær, effektiviseringsgevinst eller andre indikatorer som en følge av innføring av 6-timersdag. Det er kun regnet på rene kostnader knyttet til **oppdekking av bortfallet av timer og økte lønnskostnader**, alle andre indikatorer er holdt konstant. Kostnadene er knyttet til å opprettholde dagens nivå på tjenestene med hva det medfører av at man må ta inn flere ansatte (dekke inn bortfall av timer) og økte lønnskostnader for de som får økt sin stillingsandel som en konsekvens av forsøket.

2. Forutsetninger:

- Totalkostnaden omfatter oppdekking av bortfallet av antall timer, samt økningen i lønn hos de som får økt sin stillingsandel som en del av forsøket
- De som i dag jobber mer enn 6 timers arbeidsdag får redusert timeantall, men opprettholdt stillingsandel og lønn. De som jobber 6 timer eller mindre opprettholder dagens timeantall, men vil med dette forsøket få økt stillingsandel og lønn tilsvarende
- Alle med stillinger over 50% er medregnet, de med stillingsandeler under 50% er utelatt
- Skjæringspunkt i stilling:
 - Alle med stillingsandel mellom 85-100% stilling får reduksjon i dagtimeantall
 - Alle med stillingsandel mellom 50-85% stilling får økt sin stillingsandel
 - Alle med stillingsandel under 50% er ikke en del av beregningen
- De på Tempe sykehjem, Byneset sykehjem, seniorer på sykehjem og hjemmehjelpstjenesten er i turnusstillinger på 35,5 timers arbeidsuke. Administrativt ansatte med 38 timers uke blir redusert til 30 timer + ubetalt lunsj på 2,5 timer, til sammen 32,5 timer.
- Dagens timetall pr. dag er 7,1 timer, 35,5 timers arbeidsuke. Det kan være flere dagstillinger med 37,5 timer i uketimetall.

3. Kostnadene blir presentert i tabells form slik:

Kostnadstype	Kostnader
1. Kostnader knyttet til å dekke opp tapet i antall utførte arbeidstimer	ca. X mill. kr.
2. Kostnader knyttet til økt lønn for de som går opp i stillingsandel	ca. X mill. kr.
3. Totalkostnad 2007	ca. X mill. kr.

Trondheim kommune

- Pkt. 1 viser kostnadene for å dekke opp fallet i antall timer som en redusert arbeidsdag vil medføre. Det betyr lønnskostnadene til de nye medarbeiderne som må ansettes for at tilbudet skal opprettholdes slik det er i dag.
- Pkt. 2 viser de økte lønnskostnadene som må dekkes opp som følge av at de ansatte vil gå opp i stillingsandel ettersom en normalarbeidsuke vil være mindre med 6-timers arbeidsdag. Flere medarbeidere vil altså oppleve å få økt sin stillingsandel og med dette må lønnen kompenseres tilsvarende.
- Pkt. 3 viser den årlige totalkostnaden for pkt. 1 og 2. Et tilsvarende beløp må altså påregnes for 2008.

Innenfor helse og velferds området ser vi at de enhetene som denne utredningen omfatter har tilnærmet 6 timersdag allerede i dag. Dette har sammenheng med at en stor del har redusert stillingsandel samt at arbeidsuken med turnus er 35,5 timer. Det betyr at innføring av redusert arbeidsdag ikke vil gjøre særlig endring på organiseringen av arbeidet som sådan, men vi vil få økt den gjennomsnittelige stillingsandelen og lønnskostnadene.

7. Enheter/ grupper som forsøket kan omfatte

Det er i denne delen gjort et utvalg av enheter og grupper som kan være aktuell for forsøk med 6-timersdag. Hver enhet/ gruppe blir kort presentert og for hver er det satt opp hva som kan sees på som fordeler og ulemper ifht. brukere, ansatte og administrasjon. For de fleste presenterte er det gjort en kostnadsberegning ved forsøk med 6-timersdag. Implikasjoner for den enkelte enhet/ gruppe kommer under kostnadsberegningene. Forutsetningene som er gjort før kostnadsberegningene er gjort rede for i del 6 (se over).

Tempe sykehjem

Tempe sykehjem har i dag 26 beboere som har heldøgns pleie og omsorg. Brukerne ved sykehjemmet har ett omfattende hjelpebehov og de ansatte utfører i tillegg til de direkte pleie- og omsorgstjenestene, arbeidsoppgaver som vask av tøy, tilrettelegging av mat- rydding/ renhold. Administrative oppgaver rundt brukere er også en del av hjelpen som gis, som bl.a legevisitt, medisiner, kontakt med pårørende, dokumentasjon av tilbudet o.l. Det er i dag 29 ansatte som til sammen utgjør 17 årsverk.

Mulige positive effekter for de ansatte og administrativt ved forsøk med 6-timersdag ved Tempe sykehjem:

- Økning i stillingsandel
- Mindre psykisk og fysisk belastning
- Kan gi konkurransefortrinn for å få tak i nok medarbeidere

Mulige negative effekter for de ansatte ved forsøk med 6-timersdag i ved Tempe sykehjem:

- Større utfordringer ifht. koordinering av enheten, flere å administrere - antall ansatte øker
- Kan få utfordringer ifht til turnus, feks. flere vakttyper, ugunstige vakter o.l.
- Vanskeligere å skaffe nok folk.
- Kan bli utfordring ifht kontinuitet og kvalitet på tjenestene.

I et brukerperspektiv vil det være positivt om en redusert arbeidsdag fører til ansatte som er mindre slitne. Da må man anta at brukerne vil oppleve enda større kvalitet på tjenestene.

Trondheim kommune

På den negative siden kan det for brukerne bli flere ansatte å forholde seg til i løpet av ett døgn. Dette kan gi dårligere kontinuitet og dårligere kvalitet på tilbudet.

Kostnader:

Kostnadene ved forsøk med 6-timersdag på Tempe sykehjem:

Kostnadstype	Kostnader
1. Kostnader knyttet til å dekke opp tapet i antall utførte arbeidstimer	--
2. Kostnader knyttet til økt lønn for de som går opp i stillingsandel	ca. 1,3 mill. kr.
Totalkostnad 2007	ca. 1,3 mill. kr.

Implikasjoner ved innføring av 6-timersdag ved Tempe sykehjem:

- Pkt. 1 i kostnadsberegningen faller bort ved Tempe, fordi det er ingen med stillingsandel over 85%. Dvs. at ingen går ned i timeantall, kun økt stillingsandel.
- Antall stillinger ved Tempe sykehjem er i dag er 29, disse utgjør 17 årsverk
- Antall stillinger ved Tempe sykehjem i dag med mer enn 50% stillingsandel er 23, disse utgjør 16 årsverk
- Antall stillinger ved Tempe sykehjem som går ned i timeantall er 0.
- Antall stillinger ved Tempe sykehjem som går opp i stillingsandel er 23. Dette utgjør en økning i antall årsverk på 16, men dette er med 30 timers arbeidsuke og gir ikke flere produserte timer enn i dag, kun mer lønn for samme arbeid
- Gjennomsnittelig stillingsandel ved Tempe sykehjem vil øke fra 57% til 67%.
- Antall fulltidsstillinger ved Tempe sykehjem vil øke fra 0 til 11.

Hvis en ser på hva som kan skje med ulike måleindikatorer ved et forsøk på et sykehjem må vi anta at det ikke er ønskelig å hente ut en effektivitetsgevinst ved at de ansatte gjør mer eller ting raskere. En effektivitetsgevinst må evt. hentes ut ved at man gjør andre organisatoriske tilpasninger.

Tempe sykehjem framstår som lite egnet for et forsøk med 6-timersdag. Dette begrunnes i at ordningen ikke vil få noen effekt i redusert arbeidstid for de ansatte. Bakgrunnen for dette er at det ikke er noen med over 85% stillingsandel. Så den praktiske betydningen et forsøk ville få her er økt stillingsandel som følge av kortere normalarbeidsuke og økt lønn tilsvarende stillingsandelen. Vi vil med andre ord ikke få målt hva en **6-timersdag** betyr for redusert belastning, redusert sykefravær o.l.

Eksemplet med Tempe sykehjem viser ganske tydelig hva som på mange måter er realiteten innen helse og velferds området ifht. reell arbeidstid. Flere har redusert stillingsandel samtidig med at turnusen gjør fulltidsstilling til 35,5 timers arbeidsuke. Ved å gå over til 6-timersdag vil man kun gå ned 2 timer i arbeidstid pr. uke (30 timers uke + 2,5 timer lunsj, til sammen 32,5 timer). Setter man dette på spissen kan man si at 6-timersdagen langt på vei er en realitet innen helse og velferds området.

Byneset sykehjem

Byneset sykehjem åpnet i 2003 og 24 beboere på selve sykehjemmet og en forsterket korttidsavdeling

Trondheim kommune

med 6 pasienter med spesielle behov. Hjelpen og støtten som gis er lik som for Tempe. Byneset sykehjem har mange ansatte i små stillingsprosenter.

De mulige positive og negative konsekvensene for brukere og ansatte vil være lik som for Tempe sykehjem.

Kostnader:

Kostnadene ved et forsøk med 6-timersdag for Byneset sykehjem:

Kostnadstype	Kostnader
Kostnader knyttet til å dekke opp tapet i antall utførte arbeidstimer	ca. 0,45 mill. kr.
Kostnader knyttet til økt lønn for de som går opp i stillingsandel	ca. 1,1 mill. kr.
Totalkostnad 2007	ca. 1,55 mill. kr.

Implikasjoner ved innføring av 6-timersdag ved Byneset sykehjem:

- Antall stillinger ved Byneset sykehjem er i dag er 51, disse utgjør 25 årsverk
- Antall stillinger ved Byneset sykehjem i dag med mer enn 50% stillingsandel er 28, disse utgjør 21 årsverk
- Med innføring av 6-timersdag må det dekkes inn et 18% fall i antall timer for å opprettholde dagens nivå i antall timer
- Antall stillinger ved Byneset sykehjem som går ned i timeantall er 6.
- Antall stillinger ved Byneset sykehjem som går opp i stillingsandel er 22. Dette utgjør en økning i antall årsverk på 15, men dette er med 30 timers arbeidsuke og gir ikke flere produserte timer enn i dag, kun mer lønn for samme arbeid
- Gjennomsnittelig stillingsandel ved Byneset sykehjem vil øke fra 49% til 55%.
- Antall fulltidsstillinger ved Byneset sykehjem vil øke fra 6 til 16.

Arbeidstakere over 55 år ved sykehjemmene

Et forsøk med 6-timersdag kan sees i sammenheng med en aktiv seniorpolitikk i kommunen. Definisjon av senior; ansatte over 55 år, født 1951 eller tidligere.

Ved å redusere arbeidstiden kan en se for seg at senior arbeidstakere opplever mindre belastning o.l. og derigjennom kan stå lengre i arbeid. Dette kan få positive konsekvenser for begge parter. Gjennom at arbeidstakerne står lengre i arbeid kan kommunen nyte godt av opparbeidet erfaring og kunnskap. Dette har også en egenverdi for individet.

Et annet perspektiv som supplerer poenget over er at framtidig behov for arbeidskraft innen ulike sektorer kan bli større enn det som er tilgjengelig. I et slikt perspektiv er det viktig å ta vare på sine arbeidstakere slik at de står lengre i arbeid for å utfylle arbeidsstokken. En redusert arbeidsdag kan være et tiltak for å gjøre dette mulig.

Rent kostnadmessig betyr naturligvis disse poengene en del. I tillegg vil man gjennom at arbeidstakere står lengre i arbeid kunne redusere utgiftene til AFP.

Trondheim kommune

Kostnader:

Kostnadene ved å la et forsøk med 6-timersdag omfatte alle senior arbeidstakere på sykehjemmene:

Kostnadstype	Kostnader
Kostnader knyttet til å dekke opp tapet i antall utførte arbeidstimer	ca. 5,5 mill. kr.
Kostnader knyttet til økt lønn for de som går opp i stillingsandel	ca. 5,7 mill. kr.
Totalkostnad 2007	ca. 11,2 mill. kr.

Implikasjoner ved innføring av 6-timersdag for senior arbeidstakere ved sykehjemmene:

- Antall seniorstillinger ved sykehjemmene er i dag er 218, disse utgjør 151 årsverk
- Antall seniorstillinger i sykehjemmene i dag med mer enn 50% stillingsandel er 181, disse utgjør 141 årsverk
- Med innføring av 6-timersdag må det dekkes inn et 18% fall i antall timer for å opprettholde dagens nivå i antall timer
- Antall seniorstillinger ved sykehjemmene som går ned i timeantall er 72
- Antall seniorstillinger ved sykehjemmene som går opp i stillingsandel er 109. Dette utgjør en økning i antall årsverk på 69, men dette er med 30 timers arbeidsuke og gir ikke flere produserte timer enn i dag, kun mer lønn for samme arbeid (forutsatt at økt stillingsandel skal kompenseres tilsvarende i lønn)
- Gjennomsnittelig stillingsandel for seniorer ved sykehjemmene vil øke fra 69% til 71%.
- Antall fulltidsstillinger for seniorer vil øke fra 72 til 115.

Det kan være rimelig å anta at sykefraværet, korttids- og langtidsfravær, kan gå ned ved å la dette forsøket omfatte denne gruppen. Det kan også bety at man øker muligheten for denne gruppen å stå lengre i arbeid, noe som vil bety reduserte kostnader ved feks. AFP. En annen antagelse er at gjennom at de ansatte står lengre i arbeid vil man redusere behovet for nyrekruttering, og derigjennom også opplæringskostnader. En evaluering av forsøket vil også vise om det er mulig å hente ut effekter på noen av de andre indikatorene som det er vist til i kapittel 3 som gjør at kostnadene på sikt kan bli noe mindre.

Hjemmehjelpstjenesten

Enheten utfører hjemmehjelpstjenester til brukere som har fått innvilget slike tjenester fra et av kommunens forvaltningskontor. Oppdragene er i hovedsak rengjøring av leiligheter eller hus. Normalt gis det hjelp til vask av rom som er i daglig bruk inntil 1-2 timer hver 14. dag, avhengig av leilighetens eller husets størrelse. Enheten tilbyr også tjenester utover dette som den enkelte bruker selv betaler. Enheten har 45 ansatte som til sammen utfører 34 årsverk.

Mulige positive effekter for ansatte ved forsøk med 6-timersdag i Hjemmehjelpstjenesten:

- Økning i stillingsandel
- Kortere arbeidsdag
- Kan gi mindre stress
- Behov for færre pauser
- Økt motivasjon hos de ansatte
- Mer overskudd i jobb og fritid
- Unngår rushtrafikkproblemer

Trondheim kommune

Mulige negative effekter for ansatte ved forsøk med 6-timersdag i Hjemmehjelpstjenesten:

- Større utfordringer ifht. koordinering av enheten, flere å administrere - antall ansatte øker
- Mer administrasjon ifht. å utveksle informasjon, allmøter o.l.

I et brukerperspektiv kan det oppleves som positivt at man får hjelp på feks. ettermiddagen. Dette sett ifht. dagpasienter og brukere som er i jobb kan være tilstede når hjemmehjelpen er der. Det kan også gi større valgfrihet i forhold til tidspunkt for hjelp. Dette forutsetter et todelt skift i løpet av dagen. En 6-timersdag kan legge til rette for mer fleksible besøkstider.

På den negative siden kan brukerne oppleve at det blir større overlapping av personell og at det dermed blir flere hjelpere å forholde seg til. Det kan også oppleves som negativt at hjemmehjelpen kommer senere på dagen. For enkelte brukere er det sent når de kommer etter kl. 14, men dette er elementer det er mulig å se på rent organisatorisk.

Kostnader:

Kostnadene ved et forsøk med 6-timersdag i Hjemmehjelpstjenesten:

Kostnadstype	Kostnader
Kostnader knyttet til å dekke opp tapet i antall utførte arbeidstimer	ca. 1,8 mill. kr.
Kostnader knyttet til økt lønn for de som går opp i stillingsandel	ca. 0,9 mill. kr.
Totalkostnad 2007	ca. 2,7 mill. kr.

Implikasjoner ved innføring av 6-timersdag ved Hjemmehjelpstjenesten:

- Antall stillinger ved Hjemmehjelpstjenesten er i dag er 45, disse utgjør 34 årsverk
- Antall stillinger ved Hjemmehjelpstjenesten i dag med mer enn 50% stillingsandel er 39, disse utgjør 33 årsverk
- Med innføring av 6-timersdag må det dekkes inn et 18% fall i antall timer for å opprettholde dagens nivå i antall timer
- Antall stillinger ved Hjemmehjelpstjenesten som går ned i timeantall er 22.
- Antall stillinger ved Hjemmehjelpstjenesten som går opp i stillingsandel er 17. Dette utgjør en økning i antall årsverk på 11, men dette er med 30 timers arbeidsuke og gir ikke flere produserte timer enn i dag, kun mer lønn for samme arbeid (forutsatt at økt stillingsandel skal kompenseres tilsvarende i lønn)
- Gjennomsnittelig stillingsandel ved Hjemmehjelpstjenesten vil øke fra 77% til 82%.
- Antall fulltidsstillinger ved Hjemmehjelpstjenesten vil øke fra 22 til 29.

Hjemmehjelpstjenesten har for tiden et høyt sykefravær samtidig med at de har utfordringer med å yte de tjenestene brukerne har krav på. Det vurderes organisatoriske grep for å ta tak i dette. Et forsøk med 6-timersdag kan derfor være uheldig i den pågående prosessen.

Trondheim byarkiv

Dette er en enhet som har likhetstrekk med de bedriftene som det er referert til under "Erfaringer" (Sinkaberg Hansen og Nardo bil). Byarkivet har en kombinasjon av arbeidsintensiv og maskinintensiv produksjon av tjenester. Byarkivet er i en omstillingsprosess hvor flere av tjenestene som i dag er ute på enhetene samlokaliseres. De opplever nå et press på antall ansatte ifht. disponibelt areal. Et forsøk med 6-timersdag kan gi bedre utnyttelse av produksjonsutstyr, samt større fleksibilitet i utnyttelse av arealene. For å få effekt av et forsøk ved byarkivet forutsetter det at det innføres to arbeidsskift pr. døgn.

Trondheim kommune

Mulige positive effekter ved forsøk med 6-timersdag ved Byarkivet:

- Bedre utnyttelse av produksjonsutstyret. Gir mulighet for produksjon i større deler av døgnet, forutsatt at det innføres skiftordning
- Minske behovet for investeringer i utstyr
- Utvidet åpningstid, betjene henvendelser utover ordinær kontortid
- Fra normalarbeidsdag til skiftordning

Mulige negative effekter ved forsøk med 6-timersdag ved Byarkivet:

- Større utfordringer ifht. koordinering av enheten
- Mer administrasjon ifht. å utveksle informasjon, allmøter o.l.
- Fra normalarbeidsdag til skiftordning

I et brukerperspektiv kan en omlegging til 6-timersdag med skiftordning oppleves å gi en større grad av fleksibilitet, særlig ifht. tilgjengelighet i et større tidsrom. Det gir også en mulighet for at flere oppgaver kan løses på kortere tid, gjennom at arkivet er betjent i et større tidsrom.

Kostnader:

Kostnadene ved et forsøk med 6-timersdag ved Byarkivet:

Kostnadstype	Kostnader
Kostnader knyttet til å dekke opp tapet i antall utførte arbeidstimer	ca. 2,9 mill. kr.
Kostnader knyttet til økt lønn for de som går opp i stillingsandel	ca. 0,15 mill. kr.
Totalkostnad 2007	ca. 3,1 mill. kr.

Implikasjoner ved innføring av 6-timersdag ved Byarkivet:

- Antall stillinger ved Byarkivet er i dag er 41, disse utgjør 40 årsverk
- Antall stillinger ved Byarkivet i dag med mer enn 50% stillingsandel er 41, disse utgjør 40 årsverk
- Med innføring av 6-timersdag må det dekkes inn et % fall i antall timer for å opprettholde dagens nivå i antall timer
- Antall stillinger ved Byarkivet som går ned i timeantall er 38.
- Antall stillinger ved Byarkivet som går opp i stillingsandel er 3. Dette utgjør en økning i antall årsverk på 2, men dette er med 30 timers arbeidsuke og gir ikke flere produserte timer enn i dag, kun mer lønn for samme arbeid (forutsatt at økt stillingsandel skal kompenseres tilsvarende i lønn)
- Gjennomsnittelig stillingsandel ved Byarkivet vil øke fra 96,5% til 97,3%.
- Antall fulltidsstillinger ved Byarkivet vil ikke bli endret.

Innenfor denne enheten kan det være rimelig å anta at man kan klare å hente ut en effektiviseringsgevinst gjennom at man utnytter det tekniske utstyret i større deler av døgnet, uten at det fører til noe mer forringelse/ slitasje av utstyret. Gjennom at man organiserer arbeidsstokken over to skift og dermed utnytter utstyret mer effektivt, kan dette gjøre at man får mindre behov for å gjøre nye investeringer i teknisk utstyr. Dette vil i så fall utgjøre en framtidig besparelse, men ikke ”inntekt” som sådan.

Trondheim kommune

Produksjonskjøkkenet

Produksjonskjøkkenet har som Byarkivet en kombinasjon av arbeidsintensiv og maskinintensiv produksjon av tjenester. Ved å gå over til 6-timersdag med toskift vil man kunne utnytte produksjonskapasiteten bedre.

Bakgrunnen for å vise fram denne enheten er at man her kunne se for seg å hente inn en effektiviseringsgevinst og evt. en stordriftsfordel ved endret arbeidstid. Stordriftsfordelen kunne man få gjennom å selge tjenester til andre offentlige institusjoner feks. sykehuset.

Hvis salg av tjenester til eksterne blir en aktuell sak, bør denne enheten vurderes ifht. et forsøk med 6-timersdag for å møte etterspørselen uten å måtte gjøre investeringer i nytt utstyr. I dette tilfellet kan man se for seg at en endring i arbeidstid og skiftsystem kombinert med salg av tjenester gjør at kostnadene med bortfall av timer og lønnskompensasjon kan dekkes inn uten tilførsel av budsjettmidler.

Det er ikke i denne saksutredningen gjort noen nærmere beregninger på konsekvensene av et forsøk med 6-timersdag ved produksjonskjøkkenet. Bakgrunnen for dette er at slik det her er framstilt forutsetter et forsøk salg av tjenester eksternt noe man i dag ikke gjør.

Trondheim eiendom, Miljøservice

Renholdere ved miljøservice i Trondheim eiendom kan være en velegnet gruppe for forsøk med 6-timersdag. Dette er arbeid som oppfattes som tungt og som kan gi helsemessige belastninger.

I Trondheim eiendom, Miljøservice, er det ca. 350 ansatte som utfører ca. 280 årsverk. De er organisert i 11 områder ut i fra en geografisk inndeling av kommunen. Innen hvert område er det 20-25 årsverk. Hvert område har en områdeleder med personalansvar.

Som en del av forsøket kunne man valgt ut 2-3 områder. Dette kunne også gitt en mulighet for å sammenligne med de andre områdene for å se ulike evalueringsindikatorer opp mot hverandre.

En annen mulighet kan være å her la forsøket omfatte arbeidstakere over 55 år (se neste delkapittel).

Ved valg av 2-3 områder kan man tenke seg at det organiseres i to skift. Skiftene kan være fra 0600 - 1230 og 1215 - 1845. Med en slik løsning møter teamene hverandre og kan overlevere biler, nøkler og informasjon om hva som gjenstår av arbeid. Andre tider for skift er også mulig.

Mulige positive effekter for ansatte ved forsøk med 6-timersdag for renholderne:

- Lettere tilgang til lokalene/ arealene for renholderne i tidsrommene som er utenfor normalarbeidstid for brukerne av lokalet. Dette kan bidra til større effektivitet og at det er mulig å gjennomføre samme arbeid på 6 timer som på 7,5 timer.
- Redusert belastning
- Fra normalarbeidsdag til skiftordning

Mulige negative effekter for ansatte ved forsøk med 6-timersdag for renholderne:

- Samme areal på kortere tid (hvis man ikke kompenserer med økt bemanning)
- Kan bidra til å usynliggjøre renholderen. Renhold blir noe som gjøres når ingen andre er tilstede. Kan senke statusen og følelsen av involvering.
- Fra normalarbeidsdag til skiftordning
- Mer ubekvem arbeidstid
- Større utfordringer ifht. koordinering

Trondheim kommune

- Mer administrasjon ifht. å utveksle informasjon

I samarbeid med enheten har vi gjort et foreløpig utvalg av 3 av 11 områder som kan omfattes av forsøket. Dette er områder som i dag er noe forskjellig ifht. både sykefravær og sammensetning.

Det må bemerkes at et utvalg på 3 av 11 enheter også kan på virke de resterende 8 områdene. Det kan være at enheten som sådan oppfatter et forsøk på et utvalg som urettferdig e.l. Dette er en faktor man må være klar over i planleggingsarbeidet og i gjennomføringen. Det er ikke mulig å på forhånd predikere hvordan dette vil innvirke på de som ikke omfattes av forsøket.

Kostnader:

Kostnadene ved et forsøk med 6-timersdag for renholderne i Trondheim eiendom (miljøservice) i tre utvalgte områder (2, 5 og 8):

Kostnadstype	Kostnader
Kostnader knyttet til å dekke opp tapet i antall utførte arbeidstimer	ca. 4,8 mill. kr.
Kostnader knyttet til økt lønn for de som går opp i stillingsandel	ca. 1,0 mill. kr.
Totalkostnad 2007	ca. 5,8 mill. kr.

Implikasjoner ved innføring av 6-timersdag for renholderne ved Trondheim eiendom, Miljøservice (område 2, 5 og 8):

- Antall stillinger ved Miljøservice (område 2, 5 og 8) i dag er 85, disse utgjør 69 årsverk.
- Antall stillinger ved Miljøservice (område 2, 5 og 8) i dag med mer enn 50% stillingsandel er 80, disse utgjør 67 årsverk
- Med innføring av 6-timersdag må det dekkes inn et 25% fall i antall timer for å opprettholde dagens nivå i antall timer
- Antall stillinger ved Miljøservice (område 2, 5 og 8) som går ned i timeantall er 55.
- Antall stillinger ved Miljøservice (område 2, 5 og 8) som går opp i stillingsandel er 25. Dette utgjør en økning i antall årsverk på 12, men dette er med 30 timers arbeidsuke og gir ikke flere produserte timer enn i dag, kun mer lønn for samme arbeid
- Gjennomsnittelig stillingsandel ved Miljøservice (område 2, 5 og 8) vil øke fra 83% til 89%.
- Antall fulltidsstillinger ved Miljøservice (område 2, 5 og 8) vil øke fra 55 til 66.

Innenfor denne enheten kan man anta at belastningen blir mindre ved kortere dag og at dette vil påvirke sykefraværet. Det kan også gi effektivitetsgevinster gjennom at man lettere kommer til ved utførelse av arbeidet. Miljøservice opplever at det er tungt å rekruttere yngre arbeidstakere, slik at dette også kan sees på som et rekrutteringstiltak, øke attraktiviteten. Samtidig vil endring av arbeidstid (tidligere om morgenen og senere på ettermiddagen) muligens få motsatt effekt for feks. småbarnsforeldre. Behovet for flere medarbeidere som en konsekvens av kortere arbeidstid øker også opplæringskostnadene.

Arbeidstakere over 55 år i Trondheim Eiendom, Miljøservice

Et alternativ til å la forsøket omfatte alle ansattgrupper ved Miljøservice er å la forsøket omfatte arbeidstakerne over 55 år. Begrunnelsen for dette vil være som for senior arbeidstakere ved sykehjemmene.

Trondheim kommune

Trondheim eiendom, Miljøservice har en forholdsvis høy gjennomsnittsalder og har en forholdsvis tidlig gjennomsnittelig avgang (ved ca. 58 år). Et forsøk med 6-timersdag kan gjøre at belastningen blir mindre og at man derfor får mulighet til å stå lengre i arbeid.

Kostnader:

Kostnadene ved et forsøk med 6-timersdag for renholderne over 55 år i Trondheim eiendom (Miljøservice):

Kostnadstype	Kostnader
Kostnader knyttet til å dekke opp tapet i antall utførte arbeidstimer	ca. 5,0 mill. kr.
Kostnader knyttet til økt lønn for de som går opp i stillingsandel	ca. 2,3 mill. kr.
Totalkostnad 2007	ca. 7,3 mill. kr.

Implikasjoner ved innføring av 6-timersdag for senior arbeidstakere ved Trondheim Eiendom, Miljøservice:

- Antall seniorstillinger ved Miljøservice i dag er 115, disse utgjør 86 årsverk
- Antall seniorstillinger ved Miljøservice i dag med mer enn 50% stillingsandel er 102, disse utgjør 83 årsverk
- Med innføring av 6-timersdag må det dekkes inn et 25% fall i antall timer for å opprettholde dagens nivå i antall timer
- Antall seniorstillinger ved Miljøservice som går ned i timeantall er 57
- Antall seniorstillinger ved Miljøservice som går opp i stillingsandel er 45. Dette utgjør en økning i antall årsverk på 26, men dette er med 30 timers arbeidsuke og gir ikke flere produserte timer enn i dag, kun mer lønn for samme arbeid
- Gjennomsnittelig stillingsandel for senior arbeidstakere ved Miljøservice vil øke fra 75% til 84%.
- Antall fulltidsstillinger for senior arbeidstakere ved Miljøservice vil øke fra 57 til 81.

Arbeidstakere med barn under skolepliktig alder

Et forsøk med 6-timersdag kan være et tiltak ifht. småbarnsforeldre.

Med redusert arbeidstid kan tiden brukt på egen familie i en livsfase øke. Dette kan sees i et likestillingsperspektiv og også som et tiltak for å øke attraktiviteten som arbeidsgiver i en avgrenset fase i livet.

Det er i denne saksutredningen ikke gjort noen utvalg av denne gruppen innen noen enheter og derfor heller ikke kostnadsberegninger.

Barnehagene

Barnehagene kan være egnet for et forsøk med 6-timersdag. En kan se for seg at kortere arbeidstid kan redusere belastningen og samtidig kan man øke fleksibiliteten ifht. åpningstid. Behovet for økt fleksibilitet i åpningstilbudet har vært et ønske blant enkelte foreldre særlig sett i forhold til de som har arbeid som ikke følger normalarbeidstiden (åtte til fire). Sett i denne sammenhengen kunne man innført 6 timers arbeidsdag for de ansatte med en form for skiftordning for å dekke større deler av døgnet.

Vi har i denne saksutredningen ikke gjort noen videre vurderinger av dette. Bakgrunnen for det er at det foregår en storstilt satsning på utbygging av barnehager i Trondheim og med det faktum at mye vil være

Trondheim kommune

nytt, kan man ikke være sikker på om man det er effekten av kortere arbeidsdag man måler eller om det er nye lokaler, generell organisasjonsutvikling e.l.

8. Behovet for organisatorisk tilrettelegging

Ved innføring av et forsøk med 6-timersdag i ulike enheter vil det være et behov for å tilrettelegge organisasjonen/ arbeidsprosessene. For noen av de foreslåtte enheter vil det som nevnt være en forutsetning at man går over til et to-skiftsystem. Dette gjør det nødvendige å støtte opp under prosessen med tilrettelegging, slik at brukere og ansatte blir minst mulig skadelidende i overgangsfasen. Også de enhetene som ikke skal gå over til skiftsystem har behov for støtte i planleggingen og oppstarten av forsøket. Det bør settes av ressurser til dette arbeidet. Planleggingsarbeidet bør være ferdigstilt i rimelig tid før starten på forsøksperioden, helst innen 15.11.2006.

Det er lite hensiktsmessig her å si hvilke konkrete organisatoriske grep som må tas. Det vil være avgjørende for å sikre en god gjennomføring at den enkelte enhet medarbeider blir involvert i prosessen og at man klarer å ivareta brukerperspektivet i planlegging og gjennomføring.

Så langt er saken diskutert med lederne på de ulike enhetene. Involvering av ansatte har i noen grad vært gjennomført ifht. å vurdere mulige positive og negative effekter.

I denne saksutredningen har to tillitsvalgte deltatt i arbeidsgruppen.

9. Forsøksperiode – varighet

Det anbefales at forsøksperioden går over to år, 01.01.2007 – 31.12.2008.

Bakgrunnen for dette er at måle-/ evalueringskriteriene skal bli så reelle og reliable som mulig, hvor langsiktige effekter kan bli synlige.

10. Muligheter for tilskudd i forsøksperioden

Fornyings- og administrasjonsdepartementet har ikke midler som kommunen kan søke på i 2006. Midlene for inneværende år vil i første omgang benyttes i statlig sektor. Departementet ønsker å dele erfaringer også med kommunal sektor og kan på et senere tidspunkt gi økonomisk støtte til arbeidet med evaluering.

LO har ingen midler til organisasjoner som ønsker å gjennomføre forsøk. LO sine midler vil gå til utredning av relevante kriterier for måling/ evaluering og følgeforskning hos utvalgte bedrifter.

Andre kilder for eksternt tilskudd er ikke sjekket.

11. Evaluering av forsøket

En viktig del av forsøket er evaluering. Vi tror det er avgjørende at dette arbeidet blir en del av de forberedelsene som skal gjøres før forsøket starter opp. På denne måten sikrer vi en godt planlagt evaluering og som sikrer oss gode og relevante data som forsøket kan vurderes opp mot.

Vi kan skille mellom to typer evalueringsformer i dette tilfellet; resultatevaluering og følgevaluering.

Trondheim kommune

En resultatevaluering vil ha fokus på sluttproduktet av et forsøk; er målene nådd? En slik evaluering kan være grei, feks. for å begrunne en videreføring av ordningen eller evt. en avslutning av ordningen. Utover det har en resultatevaluering begrenset nytte.

En følgeevaluering, også kalt prosessevaluering, er en del av hele gjennomføringen. Den kan nyttiggjøres og bidra inn i forsøket på en mer aktiv måte. Det betyr at evalueringen skjer **mens** forsøket pågår, og at den genererer erfaringsbasert kunnskap, som føres tilbake til de som deltar i forsøket. Derved gis det muligheter for blant annet å foreta korrigeringer og unngå fallgruver, før det evt. er for seint.

Hvor vidt man velger den ene eller andre av de to nevnte evalueringsformene har betydning for **hva** man ser etter, dvs. hva man velger som evalueringsfaktorer/ kriterier. Valget har også betydning for hvordan evalueringen organiseres og hvem som utfører evalueringen.

En evaluering av forsøk med 6-timersdag må rimeligvis ta utgangspunkt i begrunnelsen for å iverksette forsøket og det man ønsker å oppnå; målene. Som nevnt foran dreier det seg bl.a. om å redusere arbeidsbelastningene og sykefraværet. Dette er faktorer som lar seg måle både før og etter forsøksperioden, og er viktige indikatorer på individnivå. Men et forsøk med 6-timersdag vil også berøre en rekke andre viktige ting, blant annet forhold som gjelder organiseringen av arbeidet, arbeidsmiljøet både for dem som deltar i forsøket og for deres kolleger, relasjonene mellom de ansatte, kulturen etc. Flere av disse forholdene vil ha betydning for om forsøket blir vellykket, og som det derfor er svært viktig å fange opp så tidlig som mulig. Det forutsetter at evalueringen går parallelt med forsøket.

Dette leder over til enda et hensyn som må vurderes i valg av evalueringsstrategi; nemlig evalueringens organisering. Forsøket i Trondheim kommune kan omfatte ulike typer virksomheter og utvalgte arbeidstakergrupper. Evalueringen må både kunne si noe om forsøket samlet sett, men også om erfaringer og konsekvenser på enhetsnivå og for de ulike målgruppene. Dette tilsier at en følgeevaluering knyttes opp til enhetene, og gjennomføres slik at mye av erfaringsmaterialet innhentes av enheten selv. Dette innebærer at evalueringen til dels må skje i form av en tilrettelagt egenervaluering.

Når det gjelder avklaringen av innholdet i evalueringen, dvs. hva som skal evalueres, så er det et arbeid som det er viktig å bruke tid på før forsøket iverksettes, og i dialog med representanter for enhetene som er omfattet av forsøket.

12. Konklusjon

Målet med et forsøk med 6-timersdag i Trondheim kommune er:

- Gjennom forsøket med 6-timersdag skal brukernes/ innbyggernes opplevelse av Trondheim kommune som en god og fleksibel tjenesteleverandør opprettholdes/ økes.
- Trondheim kommune skal gjennom forsøk med 6-timersdag senke sykefraværet og belastningen for de i fysisk belastende jobber samt bli en mer attraktiv arbeidsplass for nåværende og framtidige medarbeidere.

En 6-timersdag kan påvirke en rekke ulike indikatorer. Det er vesentlig at man evner å ha et helhetsperspektiv og at man i størst mulig grad ser på flere mulige indikatorer når forsøket blir evaluert. Særlig fokus har reduksjon i belastning og sykefravær.

Det er ikke mange erfaringer med 6-timersdag og noen klare indikasjoner på hvilken effekt en redusert arbeidsdag har er ikke tilgjengelig. Flere står på trappene til å starte forsøk i 2007.

Trondheim kommune

Målgrupper for et slikt forsøk i Trondheim kommune kan sees på to nivå; enheter eller grupperinger av ansatte.

Det er i denne saksutredningen presentert ulike enheter og grupperinger. For å få et fullverdig forsøk med en 6-timersdag ifht. til de mål og indikatorer som er gitt framstår Trondheim Eiendom (Miljøservice) som særlig egnet for et forsøk. De er særlig egnet ut i fra at en 6-timersdag vil innebære en reell reduksjon i arbeidstid og antall personer forsøket vil omfatte er tilstrekkelig til at det er mulig å måle evt. effekter på de skisserte indikatorene.

Arbeidstakere over 55 år i sykehjemmene kan også være en velegnet gruppe. Generelt kan man ellers si at sykehjemmene framstår som lite egnet for forsøk. Dette henger sammen med at den faktiske arbeidstiden i dag i turnus ikke er langt unna 6-timersdag. I tillegg er andelen deltidsstillinger forholdsvis stor. Byarkivet er forholdsvis lik noen andre eksterne organisasjoner som i dag har 6-timersdag og vi kan derfor heller hente erfaringer fra disse istedenfor å gjennomføre forsøk selv.

Det er i dette saksframlegget regnet på årlige kostnader knyttet til kompensasjon av bortfall av timer og kompensasjon for lønn ifht. økt stillingsandel. Det er ikke regnet inn potensielle gevinster ved et slikt forsøk. Bakgrunnen for dette er at det ikke er mulig å si med noen sikkerhet hvilke evt. positive gevinster man kan hente ut. Tar man sykefravær som eksempel, kan en ikke med sikkerhet si at det vil gå ned med redusert arbeidsdag. Erfaringer fra andre steder peker i hver sin retning. Generelt er det lite forskning og praktisk erfaring knyttet til forsøk med 6-timersdag.

Inndekning for den årlige kostnaden må dekkes opp i den ordinære budsjettammen for 2007 (og 2008).

Det er avgjørende at de utvalgte enhetene får støtte i tilrettelegging og planlegging høsten 2006 før oppstart i 2007. Dette for å sikre tilfredsstillende vilkår ved oppstarten og reell mulighet for å få det til. Involvering er en nøkkelfaktor.

Forsøksperioden bør som et minimum strekke seg over to år for å få tilfredsstillende evalueringskriterier.

Evalueringen av forsøket bør foregå som en følgeevaluering. Det betyr at dedikerte ressurser følger forsøket hele veien fra planlegging til slutføring.

Rådmannen i Trondheim, 05.04.2006

Elin Rognes Solbu
kommunaldirektør

Øyvind Husby
rådgiver