



Adressater etter liste

Vår referanse: 224009
Arkivkode:
Saksbehandler: Hilde Ravnaas
Deres referanse:
Dato: 25.04.2022

Tilbudsforespørsel på FoU-prosjekt nr. 224009 «Hva koster heltid – egentlig? Økonomiske gevinster av heltidskultur»

KS ønsker tilbud på et prosjekt som skal gi kunnskap om kostnader og økonomiske konsekvenser av å gå fra en deltidskultur til en heltidskultur. Prosjektet skal se på kostnader og økonomiske gevinster på kort og lang sikt som kommunesektoren kan få ved å redusere antall deltidsstillinger organisere sektoren med heltidsstillinger som hovedregel.

Det er forsket mye på gevinster av heltid på kvalitet i tjenestene og betydningen for den enkelte, men vi har liten kunnskap om økonomiske gevinster og ev. kostnader. Økonomi blir ofte sett på som en barriere for utvikling og omstilling, og vi ønsker å synliggjøre på hvilken måte heltid «lønner seg» også økonomisk.

Prosjektet skal utføres i samarbeid med partene i heltidserklæringen (Fagforbundet, FO, Norsk Sykepleierforbund og Delta).

Bakgrunn

Etter mange års forskning om heltid/deltid, kommer vi ofte tilbake til spørsmålet om økonomi. Her har vi ikke mye konkret kunnskap. Det at heltid lønner seg sies implisitt i mye forskning, men det er ikke gått nok i dybden for å forstå kompleksiteten i et økonomisk perspektiv. Eksempelvis sier en kunnskapsoppsummering gjort av Fafo og Agenda Kaupang for KS/TØRN i 2021, at økonomien i heltid trolig er det minst utforskede området som berører mulighetene for å utvikle en heltidskultur. Det er gjort ulike forsøk på å beregne kostnader, både gjennom «Heltidsmodellen», og ved bruk av PAI- tall.

Rapporten “Årsaker til kostnadsvekst” (NF rapport nr.: 10/2021) synliggjør veksten i pleie- og omsorgssektoren, og til dels også hvordan organiseringer driver kostnadene. Blant annet er kostnadsveksten til vikarbyråer store. Skal vi få til en bærekraftig helse- og omsorgstjeneste må vi organisere tjenestene med en heltidskultur – men hva koster egentlig dette?

Økt andel heltidsstillinger er et mål, med godt dokumenterte gevinster både for brukere, ansatte og arbeidsgivere. En del av begrunnelsen for hvorfor heltid skal være hovedregelen, handler om at “heltid lønner seg”. Samtidig finnes det oppfatninger om at heltid er dyrt. En slik oppfatning kan bremse arbeidet med heltidskultur og hindre at man kommer i mål med løsninger lokalt. Vi ønsker derfor mer kunnskap om dette. Prosjektet skal også vise muligheter og handlingsrom for hva som er mulig å få til i praksis.

Oppfatningen om at heltid er dyrt, har ofte utgangspunkt i en antagelse om at alle dagens deltidsstillinger må omgjøres til heltidsstillinger for å skape en heltidskultur, det vil si at bemanningen økes vesentlig. Men hva heltid koster kan først og fremst handle om hvordan stillingene organiseres og planlegges. I filmen «Tid for heltid» sier vi «Det er en myte at heltid koster. Derimot er det mye å spare hvis vi organiserer smart, og investerer i færre hoder»¹.

Vi trenger mer fakta og kunnskap som underbygger dette, og som kan synliggjøre økonomiske gevinster og eventuelle kostnadsdrivende/og kostnadssparende elementer av heltid på en bedre måte.

Nærmere om oppdraget

Vi ser for oss at dette prosjektet primært skal se på de økonomiske konsekvensene for **drift**. Vi ønsker å belyse betydningen heltid/deltid har for kostnader knyttet til for eksempel **sykefravær, vikarer, overtid, innleie, forskjøvet arbeidstid, bemanning, kompetanseutvikling, rekruttering, opplæring av nyansatte, turnover**, osv. Listen er ikke uttømmende. Det er behov for kunnskap om dette både på virksomhetsnivå og kommunenivå, og hvordan ulike budsjetter påvirkes.

De siste års forskning på feltet viser en positiv sammenheng mellom økt heltidsandel og kvalitet i tjenestene². Det empiriske arbeidet i dette prosjektet er avgrenset til økonomiske konsekvenser, men det er ønskelig med en kort sammenstilling av og redegjørelse for status innen forskningslitteraturen på dette området

KS har siden 2013 hatt en Heltidserklæring sammen Fagforbundet, NSF og Delta. I 2021 ble den undertegnet på nytt, også med FO som part. Et nytt punkt i erklæringen i 2021 sier: «Partene er enige om at et viktig grep for å utvikle heltidskultur kan være å **omdisponere vikar- og overtidsmidler til faste, hele stillinger.**» Prosjektet bør se nærmere på hvordan dette kan gjøres, og hvilke økonomiske konsekvenser og gevinster dette har for driften. Prosjektet bør synliggjøre ev. risiko og/eller gevinst for arbeidsgiver ved å omgjøre variabel til fast lønn, både på kort og lang sikt.

En annen konsekvens av høy deltidsandel, er at **lederspennet** til den enkelte leder blir stort. NORCE gjorde i 2019 (NORCE 33/2019) en studie av lederspenn og konsekvenser for lederrollen. I NORCEs rapport er deltid som årsak til stort lederspenn ikke berørt, men økonomiske konsekvenser av stort lederspenn kan være en problemstilling i dette prosjektet. Stort lederspenn på grunn av høy deltidsandel innebærer at ledere må bruke mye ressurser på organisering og planlegging av bemanningen, og gitt også høyt sykefravær brukes mye tid til å fylle opp vakter.

Prosjektet må også utrede **kostnader og økonomiske konsekvenser av dagens organisering**. Vi vet at heltidskultur er kompetansekultur, og bidrar også til et godt arbeidsmiljø. Vi vet også at godt arbeidsmiljø lønner seg. Det er godt dokumentert at sykdom og ulykker knyttet til

¹ <https://www.youtube.com/watch?v=XR0IDfk73HE>

arbeidsmiljø koster virksomheter og samfunnet dyrt (Oslo Economics 2018). Vi vet også gjennom forskning at det er mindre slitsomt å jobbe heltid i en heltidskultur enn i en deltidskultur. Et pågående KS FoU-prosjekt skal belyse sammenhengen mellom deltid og sykefravær.

Det å endre fra deltidskultur til heltidskultur er en **omstillingsprosess** som i seg selv kan generere kostnader. Hva må man investere av tid og ressurser i organisasjonen når man skal gå fra deltid til heltid?

Nærmere konkretisering av problemstillinger/forskningsspørsmål

- Hva er de økonomiske konsekvensene av å organisere driften med deltidsstillinger? (lederoppfølging, turnover, opplæring, sykefravær, innleie, planlagt vs faktisk bemanning osv.).
- Hvilke økonomiske effekter har kommuner som har kommet i gang med utvikling heltidskultur så langt oppnådd? (gjennom blant annet å ha omdisponert variabel lønn og ev redusert kostnader til å innleie, sykefravær, turnover).
- Hvordan er utviklingen over tid mht ulike driftsutgifter i kommuner med hhv høy og lav heltidsandel?

Leveranse

Leveransen for oppdraget er en rapport som dokumentere økonomiske konsekvenser av heltid. Rapporten skal også vise muligheter og handlingsrom for hva som er mulig å få til i praksis.

Gjennomføring

Vi ønsker at tilbyder synliggjør god generell oppdragsforståelse, og at løsningen på oppdraget vil bygge på oppdatert kunnskap på feltet, herunder potensielle relevante lovendringer i prosjektperioden. Vi ønsker referanser til tidligere gjennomførte oppdrag som kan ha relevans for prosjektet, og som dokumenterer tilbyders kompetanse på feltet. CV for prosjektleder/medarbeidere må vedlegges.

Tilbyder skal redegjøre for valg av metode – både for identifisering av indikatorer og statistikk, og for involvering av kommunene i prosjektet. Vi ber om at tilbudet definerer relevante /naturlige milepæler i prosjektperioden, og at de ulike aktivitetene i prosjektet angis i en fremdriftsplan. Totalkostnadene for prosjektet skal spesifiseres, inkl. mva. For prosjekter der det er to eller flere leverandører inne på tilbudssiden skal én av aktørene være prosjektleder.

KS' standardkontrakt for oppdragsforskning vil bli lagt til grunn for prosjektet. Kontrakten er vedlagt.

Tildelingskriterier

Tildelingen vil skje på bakgrunn av hvilket tilbud som har det beste forholdet mellom pris og kvalitet, basert på følgende kriterier angitt i prioritert rekkefølge:

Kriterium	Dokumentasjon
Pris 10 % <ul style="list-style-type: none">• Under dette kriteriet vurderes:<ul style="list-style-type: none">- tilbudt totalpris	<ul style="list-style-type: none">• Totalpris skal framkomme av det signerte tilbuds brevet. I tillegg eget vedlegg med

Kriterium	Dokumentasjon
	kostandsoppsett, bl.a. eventuell fordeling av timekostnader mellom konsulenter.
Kvalitet 90 % <ul style="list-style-type: none"> • Under dette kriteriet vurderes: <ul style="list-style-type: none"> - Oppdragsforståelse 60 % - Oppdragstakers erfaring 30 % 	<ul style="list-style-type: none"> • Oppdragsforståelse og løsningsforslag, herunder beskrivelse av metodevalg og prosjektets organisering. • Tilbyder skal legge ved CV-er til prosjektteam inkl. prosjektmedarbeidernes referanser fra tidligere oppdrag med relevans for prosjektet. Maks 3 sider per CV.

Rammer for oppdraget

Prosjektet skal ha oppstart i mai 2022 og skal ferdigstilles i desember 2022.

Økonomiske rammer for oppdraget er inntil kr 1 300 000 inkl. mva. Tilbudet må inkludere alle kostnader som er nødvendige for å gjennomføre prosjektet.

Vi ber om tilbud på prosjektet innen 11. mai kl. 15.00 per e-post til fagansvarlig, hanne.borrestuen@ks.no, og FoU-ansvarlig, hilde.ravnaas@ks.no, med kopi til ks@ks.no.

Ved innsendelse av tilbud, vennligst påse at dere får bekreftelse fra KS om at tilbudet/forsendelsen er mottatt. Ta kontakt med FoU-ansvarlig pr. epost (uten vedlegg), dersom mottaket ikke blir bekreftet.

Vi tar sikte på samtaler med aktuelle tilbydere i uke 20, 2022.

Ved innsendelse av tilbud, vennligst påse at dere får bekreftelse fra KS om at tilbudet/forsendelsen er mottatt. Ta kontakt med FoU-ansvarlig per e-post (uten vedlegg), dersom mottaket ikke blir bekreftet.

Adressater

Agenda Kaupang
 Deloitte
 EY Norge
 Fafo
 Institutt for samfunnsforskning
 KPMG
 Menon Economics
 NORCE
 Norsk senter for helsetjenesteforskning
 NTNU
 Oslo Economics
 Oslo Met/ Afi

Oxford research
Proba
Pwc
Rambøll
Sintef
Vista Analyse