



Lokal erklæring om heltid i Alstahaug kommune

Alstahaug kommune ved administrasjonen, vernetjenesten, Fagforbundet og Norsk sykepleierforbund vil sammen arbeide for at det skal bygges en heltidskultur i helse og omsorgstjenesten i Alstahaug kommune

For brukere av tjenesten er det viktig at enhetene blir organisert med hele stillinger. Brukerne får større forutsigbarhet og en tryggere hverdag. De får færre ansatte å forholde seg til og møter ansatte som kjenner til dem og deres situasjon godt. Mer heltid sikrer større kontinuitet for brukere og ansatte og frigjør tid til brukerrettet arbeid og personaloppfølging.

Framtidens demografiendring vil gi utfordringer i å rekruttere helsepersonell. Økt fokus på heltidskultur vil gi bedre forutsetning for rekruttering og utnyttelse av eksisterende arbeidskraft.

Forskning viser at en sterk heltidskultur avhenger av at 85 % eller flere turnusarbeidere har hele stillinger. En arbeidsplass der ca. 50 % arbeider heltid har en svak heltidskultur.¹

Helse og omsorgstjenesten i Alstahaug kommune har per 2018 en andel hele stillinger i turnus på 35,6 %. Dette tallet ligger over landsgjennomsnittet på 22,6 (PAI-registeret 2017) men viser likevel at kommunen har en svak heltidskultur.

De demografiske endringene ligger kortere frem i tid for Alstahaug kommune enn for resten av landet. Vi blir færre yrkesaktive og flere eldre. Dette, i tillegg til rekrutteringsproblematikk, er utfordringer som må tas på alvor. En heltidskultur vil gjøre at kommunen vil fremstå som en mer attraktiv arbeidsgiver og vil føre til økt rekruttering.

Felles mål for arbeidet:

- Sikre kvalitet i tjenesten, i alle ledd, ved å gi brukere et helhetlig tjenesteforløp
- Arbeidstidsordningene er tilpasset brukernes behov for gode og forutsigbare tjenester både ukedager og helg
- Fremme kommunen som en attraktiv arbeidsgiver
- Alle nye utlyste stillinger skal, som hovedregel, være 100 %
- Benytte ubrukt arbeidskraftpotensiale i deltidstillinger
- Redusere antall krav om økt stilling etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a og § 14-9 (6)
- Lederne skal jobbe aktivt og på tvers av enhetene for felles å nå overordnede målsetninger, og arbeide for en kulturendring, for å skape heltidskultur

¹ [Kari Ingstad \(2016\)](#)





Virkemidler for å nå målene:

- Kartlegging av deltidsansatte som ønsker økt stillingsstørrelse
- Kartlegging av faktisk arbeidstid for ansatte med deltidsstillinger
- Bevisstgjøre ansatte om fordeler med å jobbe heltid
- Det er aksept for at det i prosessen må skapes handlingsrom for å nå målene, for eksempel ved å holde vakante stillinger åpne
- Ved ledighet fordeles, om mulig, ledig stillingsandel på andre deltidsansatte
- Ledere skal jobbe aktivt med turnusarbeid for å tilpasse turnusen til heltidskultur
- Alle arbeidstakere må være bevisst på at turnuser vil bli brukt som virkemiddel i heltidskulturarbeidet
- Ledere skal ha fokus på antall helgetimer, for å kunne redusere helgefrekvens ved turnusarbeid
- Helse og omsorgstjenesten skal ha fokus på å renvaske oppgaver tilpasset den enkelte arbeidstakers kompetanse
- Utarbeide et prøveprosjekt der man midlertidig ansetter fagpersonell i 100 % stilling for å fylle midlertidig fravær i ulike stillinger
- Utarbeide mulige belønningsordninger som insentiv for å underbygge denne erklæringen





Alle parter forplikter seg til å etterleve denne erklæringen

Erklæringen skal være et levende dokument. Med dette menes at partene skal gjennomgå erklæringen årlig, for å vurdere måloppnåelse og behov for justeringer.

Alstahaug, dd.mm.åå

Vanja R. Pettersen

Norsk sykepleierforbund

Ann Helen Salannsen

Fagforbundet

Vigdis Karlson

Hovedverneombud

[Signature]

Kommunalsjef helse og velferd

[Signature]

Enhetsleder pleie og omsorg

[Signature]

Enhetsleder tjenesten for funksjonshemmede

Tine H. Gutesdatter

HR sjef

[Signature]

Administrasjonssjef

