

Det store heltidsvalget

Kommunen skal være en attraktiv arbeidsgiver som tiltrekker seg tilstrekkelig og kompetent arbeidskraft

Heltid skal være hovedregelen





NORSK
SYKEPLEIER-
FORBUND

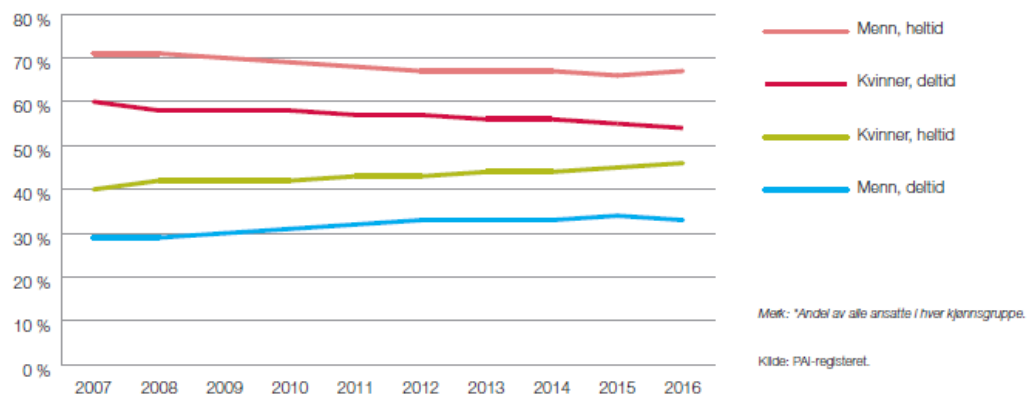


FAGFORBUNDET

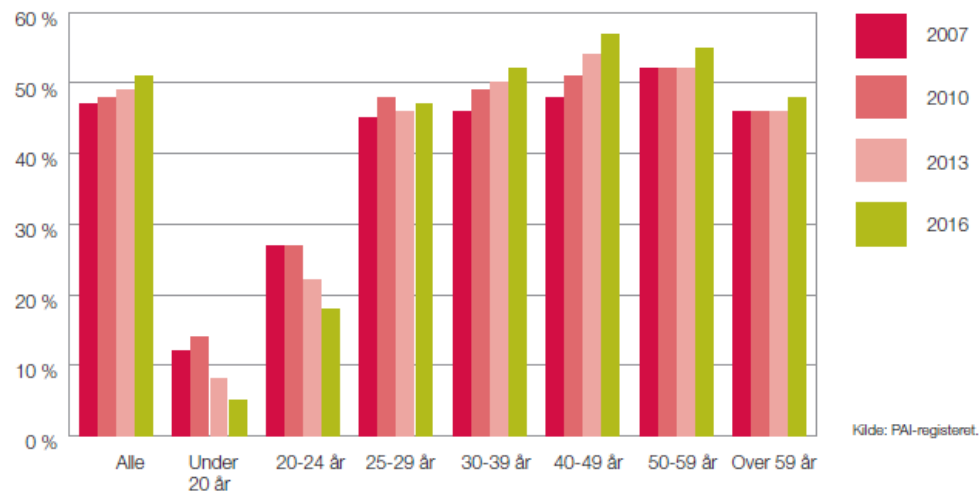


delta®

Figur 29: Ansatte i kommunesektoren, etter kjønn og avtalt arbeidstid.* 2007-2016.



Figur 30: Andel heltidsansatte i kommunesektoren, etter aldersgruppe. 2007-2016.



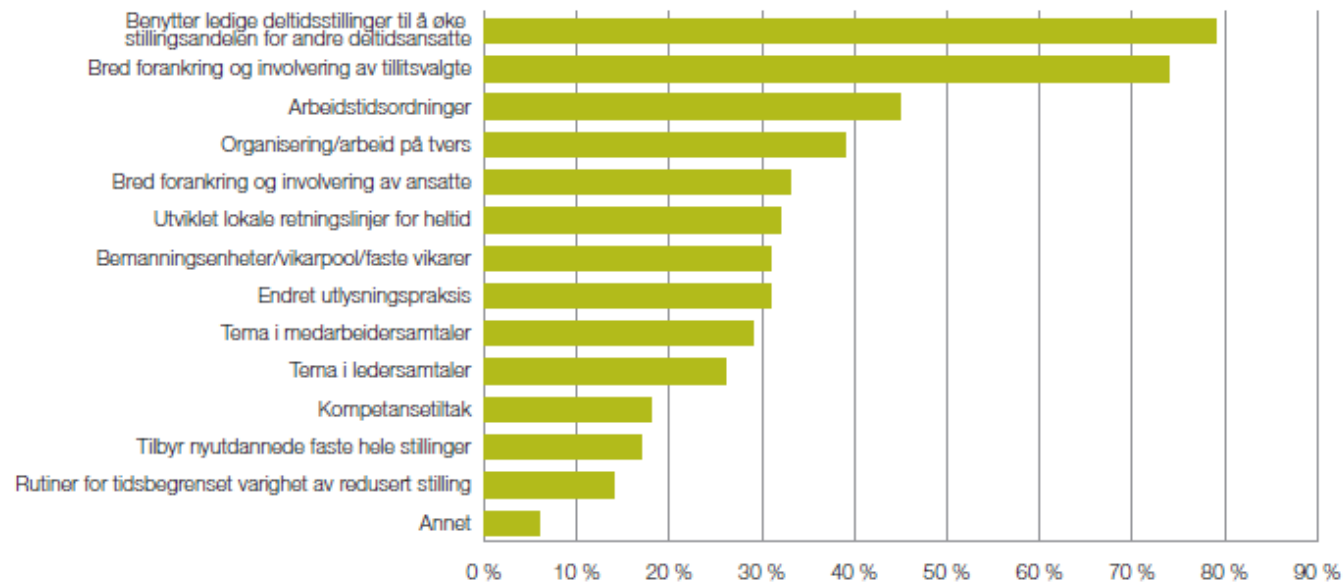
- 51 pst jobber deltid i kommunene
- 67 pst jobber deltid i helse/omsorg
- 40 pst jobber deltid i oppvekst

Tabell 2: Gjennomsnittlig stillingsstørrelse i kommunesektoren, etter tjenesteområde.

	Alle ansatte	Deltidsansatte
I alt	80 %	58 %
Administrasjon	88 %	65 %
Undervisning	85 %	64 %
Barnehage	84 %	66 %
Helse og omsorg	70 %	57 %
Samferdsel og teknikk	77 %	35 %
Annet	75 %	54 %

Kilde: PAI-metode

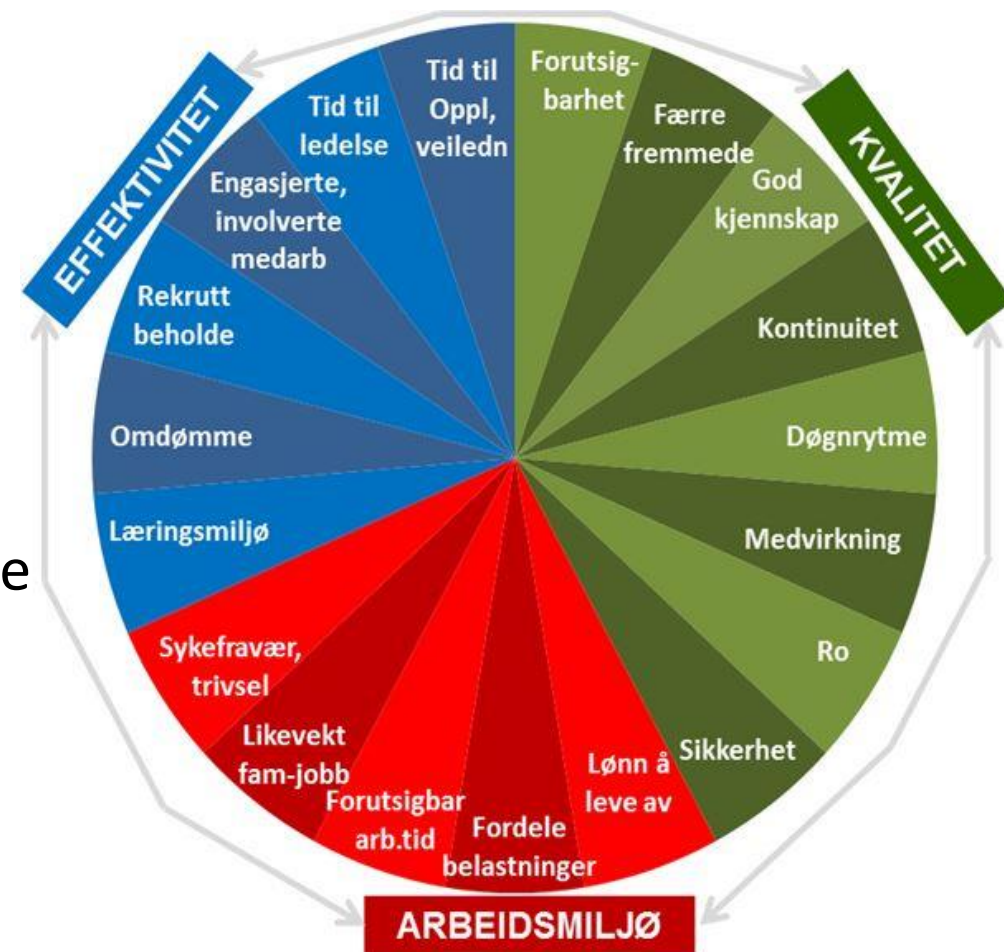
Figur 32: Tiltak for å øke andelen som jobber heltid. Kommuner, N = 216.



Kilde: Ipsos, 2017.

En heltidskultur er avgjørende for å

- Sikre kvalitet i tjenestene
- Fremme kommunene som en attraktiv arbeidsgiver
- Utnytte ubenyttet, kompetent arbeidskraftpotensiale
- Fremme et godt og lærende arbeidsmiljø, som frigir tid til ledelse



NORSK SYKEPLEIERFORBUND



Å skape heltidskultur er en organisasjonsendring



NORSK
SYKEPLEIER-
FORBUND



Flere aktører – ulike roller

Folkevalgte

Etterspørre og prioritere politiske valg og vedtak

Ledelse

Tydlig, endringsorientert og evne til å få med seg de ansatte



Tillitsvalgte

Ha kunnskap og vilje til utvikling og endring

Ansatte

Få informasjon og kunnskap og se muligheter for seg selv og virksomheten



NORSK
SYKEPLEIER-
FORBUND



Løsningene må finnes lokalt!

Det store heltidsvalget – en veileder for lokalt arbeid med heltidskultur



Foto: Magnar Solbakk/ Brønnøy kommune



Hvorfor trenger vi en heltidskultur

- Effektivitet
- Arbeidsmiljø
- Kvalitet

Hvordan skal vi utvikle en heltidskultur

- Gode prosesser
- Forankring hos folkevalgte, ledere, tillitsvalgte og ansatte

Et mangfold av løsninger

- Utlysningspraksis?
- Kompetanseheving?
- Arbeidstidsordninger?
- Vaktlengder?
- Helgebemanning?
- Jobbe på tvers?
- Faste vikarer/ bemanningspool?
- Kompensasjon for økt ubekvemhet?
 - OSV



NORSK
SYKEPLEIER-
FORBUND



Tiltak som iverksettes tar utgangspunkt i lokale forhold og forutsetninger, og er et resultat av gode prosesser og forankring i hele organisasjonen.

Fremheving av lokale retningslinjer

Fellesbestemmelsene § 2 Tilsetting

2.3.1 Heltids-/deltidsstillinger siste ledd

«Arbeidsgiver skal informere og drøfte prinsippene for bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte minst én gang i året. Det skal utarbeides **lokale** retningslinjer med formål om å øke antall heltidstilsatte. Det vises til vedlegg 2.»



Nye retningslinjer

Vedlegg 2 Lokale retningslinjer – heltidskultur

Elementer som bør tas opp i retningslinjene kan bl.a være:

- Bruk av fortrinnsrett
- Merarbeid
- Utlysning av stillinger
- Kompensasjon



Til protokoll

a) Heltidskultur

Hovedtariffavtalen legger til grunn at det som hovedregel skal tilsettes i hel stilling og at det **skal** utarbeides retningslinjer med formål om å øke antall heltidstilsatte. De sentrale parter er gjennom «Heltidserklæringen» enige om at heltid er viktig for **arbeidsmiljø, effektivitet og kvalitet** i tjenesten, og anmoder partene lokalt i hver kommune om å arbeide for heltidskultur. Heltidskultur utvikles gjennom **forankring, involvering, gode prosesser og kunnskap** om hva heltid innebærer for den enkelte, for ledelse og for tjenesten. Partene sentralt har utarbeidet en **veileder** for lokalt arbeid med heltidskultur. Det anbefales at veilederen tas i bruk for å sikre gode lokale prosesser.

