



Lokal erklæring om heltid i Halden kommune

Halden kommune, LO, YS og Unio vil sammen arbeide for at det skal bygges heltidskultur i hele kommunen.

For pasienter og brukere av kommunale tjenester er det viktig at enhetene blir organisert med hele stillinger. Mer heltid sikrer bedre kontinuitet for brukere og ansatte. Det bidrar til mer effektiv drift og frigjør tid til brukerrettet arbeid og personaloppfølging. Heltid er helt nødvendig for å møte fremtidens behov for arbeidskraft og kompetanse i kommunal sektor.

Halvparten av kommunens 2.400 ansatte jobber heltid. Resten jobber deltid. Blant dem som jobber turnus, jobber fire av fem deltid. Kommunen har satt som mål å øke heltidsandelen med minst fem prosent flere heltidsansatte hvert år inntil heltid er dominant i alle sektorene. Per 2021 tilsvarer det en økning på minst 120 flere heltidsansatte med nødvendig kompetanse hvert år.

Halden kommune har allerede i dag en høyere andel eldre enn landsgjennomsnittet. Antall innbyggere over 80 år er sterkt stigende de nærmeste årene. Den demografiske utviklingen tilsier at det vil bli større etterspørsel etter helse- og omsorgstjenester og dermed mer utfordrende å rekruttere helsepersonell med nødvendig kompetanse. Heltidskultur vil gjøre kommunen mer attraktiv som arbeidsgiver, styrke rekrutteringen og bidra til stabile ansatte. En sterk heltidskultur kjennetegnes ved at på denne arbeidsplassen jobber de fleste heltid og det er normen ved ansettelse.

For å lykkes i å utvikle heltidskultur, er det avgjørende med et godt samarbeid mellom de folkevalgte, ledere, organisasjonenes tillitsvalgte og ansatte i kommunen.

God forankring gjennom brede prosesser er avgjørende for å oppnå varige resultater. Partene mener derfor at dette må vektlegges i det videre arbeidet med å utvikle en heltidskultur i Halden kommune.

Felles mål for å bygge en sterk heltidskultur i hele Halden kommune er å:

- Sikre kvalitet i tjenestene
- Arbeidstidsordninger som er tilpasset pasientenes/brukernes behov for gode og forutsigbare tjenester 24/7 og som er helsefremmende for de ansatte
- Alle stillinger som lyses ut, skal lyses ut som heltid. Evt. behov for å lyse ut deltidsstillinger skal være drøftet med tillitsvalgte og være godt begrunnet
- Benytte ubrukt kompetent arbeidskraftpotensiale
- Fremme et godt og lærende arbeidsmiljø, som frigir tid til ledelse
- Redusere antall krav om økt stilling etter Arbeidsmiljølovens §§ 14-4 a og 14-9

Virkemidler for å nå målene:

- Kartlegging av deltidsansatte som ønsker heltid
- Kartlegging av faktisk arbeidstid for deltidsansatte
- Bevisstgjøre ansatte på fordeler ved å jobbe heltid
- Det skal jobbes aktivt med arbeidstidsordninger for å tilpasse disse til heltidskultur
- Ansatte må være bevisst på at turnuser vil bli brukt som virkemiddel i heltidskulturarbeidet
- Ledere og tillitsvalgte skal ha fokus på helgetimer fremfor helgefrequens for å dekke helgebehovet og for å kunne redusere helgefrequensen
- Ledere og tillitsvalgte skal ha fokus på å renvaske arbeidsoppgaver tilpasset den enkelte yrkesgruppe
- Iverksette pilotprosjekt der ulike tiltak som fremmer heltid, prøves ut
- Utarbeide belønningsordninger som insentiv for å underbygge denne erklæringen

Halden, 24. januar 2022



Anne-Kari Holm

Ordfører

Roar Vevelstad

Kommunedirektør



Anita Skagen

HR-leder



Sidsel Skaug

LO



Annveig Stene

YS



Elisabeth Stø

Unio