



DET STORE HELTIDSVALGET 2018

KS, Fagforbundet, Delta og Norsk Sykepleierforbund viderefører arbeidet med å redusere deltidsarbeid og utvikle en heltidskultur i pleie- og omsorgssektoren. En heltidskultur er avgjørende for å:

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

Deltidsarbeid over tid gir den enkelte arbeidstaker både mindre inntekts- og kompetanseutvikling og framtidige pensjonsrettigheter. En sektor med en heltidskultur vil styrke kvinners tilknytning til arbeidslivet, og blir i tillegg også mer attraktiv for menn. For brukere av tjenestene er det viktig at kommunesektoren blir organisert med hele stillinger. Brukerne vil da oppleve større forutsigbarhet og trygghet i hverdagen. De får færre ansatte å forholde seg til, og møter ansatte som kjenner dem og deres situasjon godt. Mer heltid frigjør tid til brukerrettet arbeid. Det sikrer større kontinuitet for brukere og ansatte, og gir færre rapporteringspunkter.

Den første erklæringen ble inngått i 2013, og fornyet i 2015. Siden da har heltidskultur vært satt på dagsordenen i kommunesektoren på ulike måter. Mange kommuner har kommet et stykke på vei mot en heltidskultur. Likevel har ikke dette vært nok for å nå målet om en kommunesektor basert på hele stillinger, slik Hovedtariffavtalen legger til grunn.

En felles retning på arbeidet vil fortsatt være:

- Kommunesektoren skal være en attraktiv arbeidsgiver som tiltrekker seg tilstrekkelig og kompetent arbeidskraft. Heltidsarbeid skal derfor være hovedregelen
- De gode og hensiktsmessige løsninger for å utvikle en kommunal heltidskultur må finnes lokalt. Det lokale handlingsrommet må tydeliggjøres og tas i bruk, innenfor sentralt fastsatte rammer
- Tjenestene i kommunal sektor kan organiseres med et mangfold av arbeidstidsordninger som er tilpasset brukernes behov for gode, trygge og forutsigbare tjenester både på ukedagene og i helg.
- En heltidskultur skal bygges på arbeidstidsordninger som ivaretar de ansattes helse, verne- og velferdsmessige behov. Arbeidstidsordningene skal gjøre det mulig med full yrkesdeltagelse frem til pensjonsalder.
- Kommunene må selv finne løsninger for hensiktsmessig bemanning, der det tas høyde for virksomhetens faktiske behov.

- Ledige deltidsstillinger bør brukes til å øke stillingsandelen til andre deltidsansatte framfor å lyse ut ny deltidsstilling. Dersom det likevel vurderes hensiktsmessig å lyse ut stillingen, bør den lyses ut som hel stilling.
- For at kommunesektoren skal være en attraktiv arbeidsplass i framtida, er det er viktig at nyutdannede tilbys faste hele stillinger.

For å lykkes med å utvikle en heltidskultur, er det avgjørende med et godt samarbeid mellom de folkevalgte, ledere, organisasjonenes tillitsvalgte og de ansatte i kommunen. God forankring gjennom brede prosesser er avgjørende for å oppnå varige resultater. Partene mener derfor at dette må vektlegges sterkere i det videre arbeidet med å utvikle en heltidskultur i kommunesektoren.

Partene vil følge opp erklæringen gjennom en forpliktende handlingsplan som blant annet omfatter utvikling og deling av kunnskap og verktøy gjennom nettsiden Heltid.no. I tillegg har partene utviklet en veileder til hjelp i arbeidet med å lage lokale retningslinjer for heltidskultur, slik Hovedtariffavtalen sier.

Oslo 21. mars 2018


Gunn Marit Helgesen
KS


Mette Nord
Fagforbundet


Eli Gunhild By
Norsk Sykepleierforbund


Erik Kollerud
Delta