



## Lokal erklæring om heiltid for Aurland kommune

Trepartssamarbeidet mellom folkevalde, tillitsvalde og administrasjonen i Aurland kommune vil arbeide for at det skal byggast ein heiltidskultur i heile kommunen.

For pasientar og brukarar av Aurland kommune er det viktig at einingane blir organisert med heile stillingar. Meir heiltid sikrar kontinuitet for brukarar og tilsette. Det bidrar til ei meir effektiv drift og frigjer tid til brukarretta arbeid, utviklingsarbeid og personaloppfølging. Heiltid er naudsynt for å møte behovet for arbeidskraft og kompetanse i framtida.

I Aurland kommune er heiltidsandelen 52,9%. Nokre av stillingane kan ikkje vere heiltid på bakgrunn av funksjonen. Til dømes klubbarbeidar eller trimvakt.

Gjennomsnittleg stillingsstorleik i Aurland kommune er 80,6%.

I helse og omsorgssektoren er heiltidsandelen blant turnustilsette 32,6%. Stillingsstorleik blant turnustilsette i helse og omsorg er 74,7% (utdrag av statistikk 25.08.22). I lys av hovudtariffavtalen har Aurland kommune noko å strekke seg etter når ein ser desse tala.

Den demografiske utviklinga tilseier at det vil bli større etterspurnad etter helse- og omsorgstenester i åra som kjem, og dermed bli meir utfordrande å rekruttere helsepersonell med naudsynt kompetanse. Heiltidskultur vil gjere kommunen meir attraktiv som arbeidsgjevar, styrke rekrutteringa og bidra til meir stabile tilsette. Ein sterk heiltidskultur er kjenneteikna ved at heiltidsstilling er normen ved tilsetjing.

Helsepersonellkommisjonen sin rapport av 2. februar 2023 peikar på at kommunane vil trenge fleire som jobbar i turnus for å dekke opp for brukarbehova/driftsbehova framover: [NOU 2023: 4 - regjeringen.no](https://www.nou.no/2023/4-regjeringen-no). Turnustilsette har ekstra stor belastning, særskild i tredelt turnus. Det synar deltidsprosenten i yrker der turnus er vanleg.

For å lukkast med å utvikle ein heiltidskultur, er det avgjerande med godt samarbeid mellom folkevalde, leiarar, tillitsvalde og tilsette i kommunen.

God forankring og breie prosessar er avgjerande for å oppnå varige resultat. Følgjande vert det presentert mål og verkemidlar som kan bidra til å utvikle heiltidskultur i Aurland kommune.

### Felles mål for å bygge heiltidskultur i Aurland kommune:

1. Aurland kommune skal arbeide for å auke deltidsprosenten frå 52,9% til 70% fram til år 2030.
2. Arbeidstidsordningar skal vere tilpassa brukaren sitt behov for gode og føreseielege tenester 24/7, og som er helsefremjande for tilsette.
3. Aurland kommune skal arbeide for å sikre kvalitet i tenestene.
4. Alle stillingar, utanom der kommunen har bestemte opningstider, skal lysast ut som heiltidsstillingar. Eventuelle unntak frå denne regelen skal vere drøfta med tillitsvalde og vere godt grunngjeve.
5. Aurland kommune skal nytte ubrukt kompetent arbeidskraftpotensiale.
6. Aurland kommune skal gjennom satsing på heiltid, fremje eit godt og lærande arbeidsmiljø, som vil frigjere tid til leing og utvikling.
7. Aurland kommune skal redusere tal krav om auka stilling, etter §§ 14-4a og 14-9.

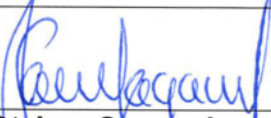



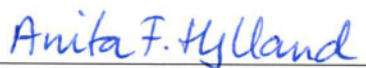


**Verkemidlar for å nå måla:**

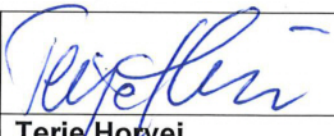


1. Bevisstgjere tilsette fordelane ved å jobbe heiltid.
2. Det skal jobbast aktivt med arbeidstidsordningar for å tilpasse desse ein heiltidskultur.
3. Tilsette må få informasjon om og bli bevisst på at turnusar vil bli brukt som eit verkemiddel i heiltidskulturarbeidet.
4. Leiarar og tillitsvalde skal ha fokus på helgetimar framfor helgefrequens for å dekke helgebehovet, innanfor lov og avtaleverket.
5. Leiarar og tillitsvalde skal ha fokus på å reindyrke arbeidsoppgåver tilpassa den enkelte yrkesgruppe og kompetanse.
6. Nyutdanna, kvalifiserte og eigna fagarbeidarar som har hatt læretida si i Aurland kommune og vert tilbydd fast arbeid, vert garantert 100% stilling. Dette betyr ikkje at alle lærlingar i Aurland kommune vert tilbydd fast stilling.
7. Alle tilsette som har stillingsstorleik på 75% eller høgre, skal få tilbod om 100% stilling innan 1. september 2023. Det er eit vilkår at den tilsette må kunne arbeide på tvers av tenestene i kommunalområdet (innanfor kompetanseområdet sitt). Tilbodet skal sendast som brev med svarfrist. Svara skal dokumenterast og rapporterast i årsmeldinga for 2023.
8. Det skal rapporterast i årsmeldinga tal tilsette med deltid og tal tilsette som har fått auka stillingsprosent året før.
9. Det skal vurderast gjennom drøfting med tillitsvalde å utarbeide godar som insentiv for å underbygge denne erklæringa. Dette skal gjerast i samband med revidering av lønspolitiske retningslinjer.

**Heiltidserklæringa er gjeldande frå 1. mars 2023 og skal evaluerast innan 1. juni 2024.**

Aurland kommune, 15.03.2023

|   |   |  |
|---|---|--|
|  |  |  |
| <b>Trygve Skjerdal</b>  | <b>Steinar Sogaard</b>  | <b>Turid Stigen Sorensen</b>   |
| <b>Ordfører</b>   | <b>Kommunedirektør</b>  | <b>HR/pers.rådgjevar</b>   |

|   |   |   |
|---|---|---|
|  |  |  |
| <b>Anita Fredheim Hylland</b>   | <b>May Sigrun Winjum</b>  | <b>Anne Margrethe Gurley</b>  |
| <b>Delta</b>  | <b>NSF</b>  | <b>Fagforbundet</b>   |

|   |   |   |
|---|---|---|
|  |  |  |
| <b>Terje Horvei</b>   | <b>Steve Elgaaen</b>  | <b>Monique Huetink</b>  |
| <b>Utdanningsforbundet</b>  | <b>NITO</b>   | <b>NFF</b>  |