



## Heiltidserklæring for Volda kommune

Volda kommune og arbeidstakarorganisasjonane vil saman arbeide for å bygge heiltidskultur i Volda kommune. Ein heiltidskultur betyr at størsteparten av dei tilsette jobbar heiltid. Store stillingar har positiv betydning for dei som mottek tenestene, for dei tilsette og for arbeidsgivar. For å lykkast er det avgjerande med eit godt samarbeid mellom politikarar, leiarar, tillitsvalde og tilsette. God forankring gjennom breie prosessar er viktig for å oppnå varige resultat. Verdiane *raus, modig, kompetent og lærande* skal vise veg og vere rettesnor i arbeidet.

Utfordringsbilete i kommunal sektor er todelt. For det første blir det fleire eldre, som vil gje større etterspurnad etter helse- og omsorgstenester og der mange har eit meir komplekst sjukdomsbilete enn tidlegare. For det andre ser vi ein auke i tenestebehov blant barn og unge, og unge vaksne, som treng stabile, trygge fagpersonar gjennom tverrfaglege tenester og god samordning.

Dei positive effektane av heiltidskultur har stor betydning for brukarar av kommunale tenester, arbeidstakarar og arbeidsgivar. Dei som mottek tenestene vil oppleve meir føreseielege tenester, ein tryggare kvardag og betre kvalitet. For arbeidstakarane vil ein heiltidskultur kunne innebere eit betre arbeidsmiljø gjennom meir føreseieleg arbeidstid, betre fordeling av arbeidsbelastning, meir kontinuitet og stabilitet, auka trivsel og lågare sjukefråvær, samt betre løns- og arbeidsvilkår. Arbeidsgivar får meir effektiv drift som frigir tid til brukarretta arbeid, leiing, meir engasjerte og involverte medarbeidarar, eit helsefremmande og lærande arbeidsmiljø, styrka kvalitet på tenestene, betre omdøme og attraktivitet for rekruttering.

Opplevd kvalitet handlar om rett kompetanse, kontinuitet og kapasitet. For å kunne rekruttere fagpersonell i framtida må vi kunne tilby ei stilling den tilsette kan leve av og arbeidstidsordningar som er helsefremmande. Vi må ha store nok stillingar til at dei tilsette kan vere kontinuitetsbærarar, at dei er nærverande og på jobb i ein slik grad at dei kan vere med å gi heilskaplege tenester, bygge relasjonar og tillit, og kjenne tenestemottakaren sine behov. Og ikkje minst vere ein viktig del av eit fagleg og sosialt arbeidsmiljø, ein kollegaene kan rekne med og leiinga kan lite på. Og vi må ha kapasitet – nok hender på jobb til å kunne utføre oppgåvene. Det er – og vil vere – mangel på fagpersonell framover. Kommunane kan ikkje rekruttere seg ut av denne utfordringa. Derfor er det svært viktig at vi greier å nytte dei hendene vi allereie har.

Volda kommune er i dag prega av det vi kan kalle ein deltidskultur. I 2022 er andelen som jobbar heiltid 43,6 prosent (41,5)<sup>1</sup>, og gjennomsnittleg stillingsstorleik 72,6 prosent (70,7). For turnustilsette i helse og omsorg er heiltidsandelen 19,9 prosent (19) og gjennomsnittleg stillingsstorleik 58,9 prosent (56,9). Dette er ein liten auke frå 2021. Ein høgare heiltidsandel er nødvendig for å sikre framtidig arbeidskraftbehov, kompetansebehov og bemanning i Volda kommune.

Volda kommune har sett som mål å auke heiltidsandelen og den gjennomsnittlege stillingsstorleiken med minst 5 prosent kvart år inntil heiltid er dominant i alle sektorane. Målsettinga skal evaluerast og ved behov justerast årleg.

---

<sup>1</sup> Tala i () parentes er frå 2021. Lenke: <https://www.ks.no/nye-kartregioner/norge-i-tall/statistikk-om-kommuneansatte/region?r=1577>



## Heiltidserklæring Volda kommune 2023–2026



Volda, 17.04.2023

Sølvi Dimmen  
ordfører

Rune Sjugard  
kommunedirektør

Berit Lyngstad  
personalsjef

Ingunn Svendsen  
Fagforbundet

Lena Sætre  
Sykepleierforbundet

Bodil Egset  
Delta

Hermod Halse  
Fellesorganisasjonen

Cathrin Fremmerlid  
Utdanningsforbundet

Nina Kvalen  
Akademikerforbundet

Karianne Sveen Orvik  
Ergo-/fysioterapeutforbundet

Paul Ottar Ternes  
Tekna/samfunnsviterne

Knut Øystein Ekroll  
Nito

*Versjon av 17.04.2023*