



# Lokale retningslinjer for heltid Seksjon for helse og velferd Fredrikstad kommune



## Innhold

1	Innledning .....	3
2	Plattform for arbeidet med heltid.....	4
3	Overordnede føringer for arbeidet med heltid.....	4
4	Mål for heltidsarbeidet i Fredrikstad kommune .....	5
5	Samspill og utvidet medvirkning .....	6
6	Ansvar .....	7
7	Kompetanse og rekruttering .....	9
8	Utlysing og tilsetting i stillinger.....	10
9	Arbeidstidsordninger og turnus.....	10
10	Ressursenhetene .....	12
11	Økonomi og kompensasjonsordninger .....	12
12	Implementering av lokale retningslinjer for heltid .....	13
13	Evaluering av lokale retningslinjer for heltid.....	13

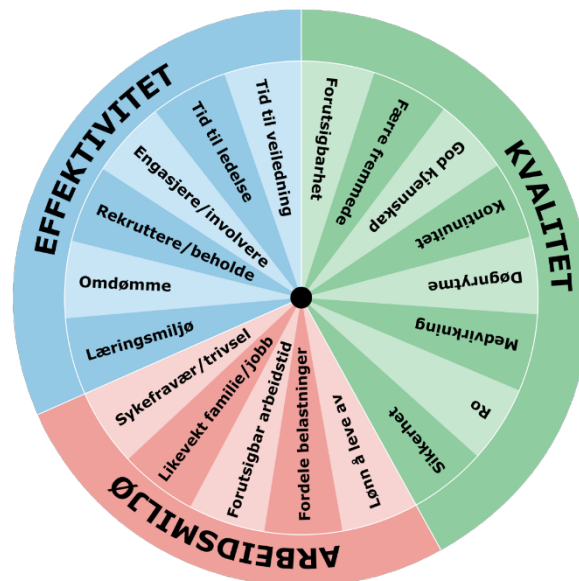
# 1 Innledning

Fredrikstad kommune skal etablere heltidskultur og innføre heltid som det normale for driften i Seksjon for helse og velferd.

De lokale retningslinjene for heltid i Fredrikstad kommune er basert på:

- Bystyrets vedtak i budsjett- og handlingsplan, kommunedelplan for helse og velferd og arbeidsgiverstrategien.
- Enighetsprotokoller om innføring av heltid i kommunal helse- og velferdssektor fra KS, Fagforbundet, Norsk Sykepleierforbund og Delta, inngått i 2013, 2015 og 2018.

Heltidsoppdraget i Fredrikstad kommune er basert på gjeldende forskning på heltid i Norge, ref. figur 1.



Figur 1. Heltidshjulet, fritt etter Moland, Fafo

Heltidshjulet er basert på Fafos forskning gjennom over 20 år. Når stillingsstørrelsene øker, øker kvaliteten på tjenestene til brukerne, vi organiserer tjenestene mer effektivt, arbeidsmiljøet blir bedre og medarbeiderne får økt lønn og pensjon.

Heltidsarbeid er viktig for kvalitet og pasientsikkerhet, og for å sikre tilstrekkelig, kompetent og stabil arbeidskraft framover.

De lokale retningslinjene for heltid i Fredrikstad kommune er utarbeidet av et utvidet SAMU (seksjonens arbeidsmiljøutvalg for Helse og velferd) høsten 2018. Retningslinjene gir føringer for ledere, tillitsvalgte, verneombud og alle medarbeidere i Seksjon for helse og velferd.

Heltidsretningslinjene gir en kortfattet og konkret beskrivelse av hva vi skal vektlegge og hvordan vi skal gå fram for å nå intensjonen om etablering av heltidskultur og innføring av heltid som det normale i driften.

Metodene som er tatt i bruk for å jobbe med heltidskultur er utvidet medvirkning og prekesjappe. Utvidet medvirkning innebærer å involvere tillitsvalgte og verneombud tidlig i alle prosesser. Dette gjøres blant annet i prekesjapper, som er små og store møtearenaer for felles refleksjon, dialog og utforsking av ulike tema og problemstillinger.

## 2 Plattform for arbeidet med heltid

Hovedtariffavtalen, pkt. 2.3.1 Heltids-/deltidsstillinger sier følgende (punkt 2.1 til 2.4):

- 2.1 *Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling. Unntak drøftes med de tillitsvalgte med mindre det er åpenbart unødvendig.*
- 2.2 *Ved ledighet foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av deltidstillinger. Ved ledig stilling skal deltidstilsatte ved intern utlysning i kommunen/virksomheten tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen.*
- 2.3 *Arbeidsgiver skal informere og drøfte prinsippene for bruk av deltidstillinger med de tillitsvalgte minst én gang i året.*
- 2.4 *Det skal utarbeides lokale retningslinjer med formål om å øke antall heltidstilsatte. Retningslinjene bør blant annet inneholde elementer knyttet til bruk av fortrinnsrett, merarbeid, utlysning av stillinger og kompensasjonsordninger.*

Fredrikstad kommunes handlingsplan 2018-2021, vedtatt i Bystyret 7.12.2017, sier:

- 2.5 *Heltidskultur og kompetanseutvikling*  
*Det arbeides systematisk med å fremme kulturendring, redusere omfanget av deltid og øke stillingsstørrelser, med målsetting om innføring av heltid som norm for driften. Heltidsarbeidet er viktig for kvalitet og pasientsikkerhet, og for å sikre tilstrekkelig, kompetent og stabil arbeidskraft framover.*

## 3 Overordnede føringer for arbeidet med heltid

- 3.1 Fredrikstad kommune skal innføre *heltid som det normale* for driften i Seksjon for helse og velferd. Heltid betyr å arbeide 100 prosent stilling<sup>1</sup> i Fredrikstad kommune.
- 3.2 Det skal prioriteres å tilby heltid innen én avdeling/virksomhet. Samarbeid om tiltak for å oppnå heltid kan skje på tvers av avdelinger og tjenesteområder. Tiltak som bidrar til å skape nye deltidstillinger skal unngås<sup>2</sup>.
- 3.3 Det skal arbeides systematisk med å utvikle *heltidskultur* i hele organisasjonen. Det er etablert heltidskultur når tjenesteorganisering, bemanning/rekruttering, arbeidstidsordninger og ledere/tillitsvalgte/verneombud legger til grunn at det normale er å være tilsatt i 100 prosent stilling.

---

<sup>1</sup> Medarbeidere som har redusert stilling på grunn av redusert arbeidsevne tilhører ikke målgruppen for heltidssatsingen.

<sup>2</sup> Det siktes i dette punktet ikke til stillinger som BPA-assistenter, avlastere, støttekontakter, rekrutteringsstillinger for studenter, fastleger ansatt i kommunale deltidstillinger etc.

- 3.4 I arbeidet med utvikling av heltidskultur og omlegging til heltid på det enkelte arbeidssted er det viktig å se på alternativer og endringsmuligheter for hvordan tjenesteoppdraget og driften kan løses/organiseres.

Det betyr gjennomgang av, og justering av, døgnrytmeplaner, åpnings-/arbeidstider, kompetanseplan/kompetansebruk, bemanningsplan/turnus, behov for fysisk tilstedeværelse av medarbeidere, og potensiale for digitalisering og bruk av velferdsteknologi. Kreative løsninger, mulige nye innovasjoner, og grep som kan gi økt økonomisk handlingsrom skal utforskes. Det skal være medvirkning i prosessene med å oppdatere planene.

- 3.5 Vakter på dag, kveld, helg og høytidsdager skal fordeles rettferdig mellom alle berørte medarbeidere, med bemanningsplanen som grunnlag.
- 3.6 Ansattes rettigheter til permisjoner, redusert stilling eller annet langvarig fravær kan medføre at avdelingen/virksomheten får ledige prosentstillinger som må dekkes opp. Behov som oppstår på slikt grunnlag skal tilstrebes dekket gjennom store og faste stillinger i egen virksomhet eller fra ressursenhet. Eventuelle økonomiske og logistiske utfordringer søkes løst på virksomhets-/etatsnivå og/eller i dialog med seksjonsledelsen.
- 3.7 Mål- og utviklingssamtalen utvides til å ta opp heltidskultur og stillingsstørrelse.

## 4 Mål for heltidsarbeidet i Fredrikstad kommune

Under følger en oversikt over måltall det er ønskelig å fastsette og følge for heltidsarbeidet i Fredrikstad kommune. Det skal arbeides nærmere med å fastsette gode måltall fram til første revidering av lokale retningslinjer for heltid.

- 4.1 Overordnede måltall for Seksjon for helse og velferd i Fredrikstad kommune<sup>3</sup>, målt ved stillingsstørrelse fastsatt i arbeidskontrakt. Inklusive alle seksjonens medarbeidere:

År	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Prosent	38	40	45	47	51	56	60	65	70	75	80

- 4.2 Måltall for Seksjon for helse og velferd i Fredrikstad kommune, målt ved stillingsstørrelse fastsatt i arbeidskontrakt. Eksklusive deltidsuføre og særegne deltidsstillinger som BPA-assistenter, avlastere, støttekontakter, rekrutteringsstillinger for studenter, fastleger ansatt i kommunale deltidsstillinger etc.

År	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Prosent											

---

<sup>3</sup> Av måletekniske årsaker tar ikke tabellen opp i seg de medarbeiderne som har til sammen 100 prosent fast tilsetning i Fredrikstad kommune, men fordelt på flere seksjoner, jf. punkt 3.2.

- 4.3 Måltall for Seksjon for helse og velferd i Fredrikstad kommune, målt ved faktisk arbeidet tid. Eksklusive deltidsuføre og særegne deltidsstillinger som BPA-assistenten, avlastere, støttekontakter, rekrutteringsstillinger for studenter, fastleger ansatt i kommunale deltidsstillinger etc.

År	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Prosent											

- 4.4 Måltall for gjennomsnittlig stillingsstørrelse

År	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Prosent											

## 5 Samspill og utvidet medvirkning

- 5.1 Medvirkning mellom tillitsvalgte, verneombud og ledere skal formelt gjennomføres i tråd med gjeldende rutine for medbestemmelse og medvirkning i Fredrikstad kommune.

- 5.2 Heltidssatsingen i Seksjon for helse og velferd i Fredrikstad kommune legger til grunn utvidet medvirkning og verdiskapende samspill mellom tillitsvalgte, verneombud og ledere/arbeidsgiverrepresentanter på alle nivåer i organisasjonen, og også politiske representanter.

Dette innebærer felles planlegging, forankring og gjennomføring av lokale arbeidsprosesser, og bred involvering av alle medarbeidere i organisasjonen.

- 5.3 Arbeidet med innføring av heltid koordineres av team heltid på oppdrag fra kommuneledelsen. Team heltid arbeider med forankring og utvikling av heltidskultur gjennom systematiske prosesser der bevisstgjøring, forståelse, aksept og forpliktelse etableres på alle nivåer i organisasjonen, inkludert folkevalgte i administrasjonsutvalget og helse- og velferdsutvalget.

Team heltid består av to prosessledere fra stab helse og velferd, seks hovedtillitsvalgte (fra Fagforbundet, Norsk Sykepleierforbund, Delta og FO) og seksjonens hovedverneombud. Tillitsvalgte og verneombud i team heltid har økt frikjøp med til sammen 140 prosent fra og med 2017.

- 5.4 Team heltid har utviklet metoden prekesjappe. Målet for prekesjappe er å bringe mennesker med ulike roller sammen og etablere en felles forståelse for komplekse problemstillinger. Det er utviklet prosessverktøy som egner seg for arbeid i små og store grupper. Ref. artikkel «Prekesjappe» for endring og bevisstgjøring (Beate Midttun 2018).

## **6 Ansvar**

### **6.1 Politisk ansvar**

6.1.1 Vedta oppdrag, målsettinger og budsjett.

### **6.2 Rådmannens/kommunaldirektørens ansvar**

6.2.1 Forankre oppdrag, målsettinger og arbeidsform/-metode. Vise retning og være pådriver for satsingen. Identifisere og synliggjøre utfordringer, endringsbehov og nye løsninger i tjenestene.

6.2.2 Tilrettelegge for en økonomistyring som bidrar til alltid som det normale i driften.

6.2.3 Etterspørre framdrift og resultater via Fredrikstad-kompasset, i lederavtaler og gjennom den løpende styringsdialogen.

6.2.4 Sørge for nødvendige avklaringer og beslutninger om utfordringer som oppstår underveis i arbeidet.

### **6.3 Etatssjefens og virksomhetslederens ansvar**

6.3.1 Forankre oppdrag, målsettinger og arbeidsform/-metode. Vise retning og være pådriver for satsingen. Identifisere og synliggjøre utfordringer, endringsbehov og nye løsninger i tjenestene.

6.3.2 Tilrettelegge for en økonomistyring som bidrar til alltid som det normale i driften.

6.3.3 Etterspørre framdrift og resultater via Fredrikstad-kompasset, i lederavtaler og gjennom den løpende styringsdialogen.

6.3.4 Sørge for nødvendige avklaringer og beslutninger om utfordringer som oppstår underveis i arbeidet.

6.3.5 Godkjenne måltall for virksomheter/avdelinger i Fredrikstad-kompasset.

#### **6.4 Avdelingslederens ansvar**

- 6.4.1 Forankre oppdrag, målsettinger og arbeidsform/-metode. Vise retning og være pådriver for satsingen. Identifisere og synliggjøre utfordringer, endringsbehov og nye løsninger i tjenestene.
- 6.4.2 Utvikle heltidskultur og etablere heltid som det normale i driften, ved å følge Fredrikstad kommunes lokale retningslinjer for heltid.
- 6.4.3 Trygge og ivareta alle medarbeidere på en god måte.
- 6.4.4 Sørge for nødvendige avklaringer og beslutninger om utfordringer som oppstår underveis i arbeidet.
- 6.4.5 Vedlikeholde en oppdatert oversikt over medarbeidere i deltidsstillinger som ønsker utvidet stilling, og bistå med å finne løsninger.
- 6.4.6 Etablere måltall for avdelingen i Fredrikstad-kompasset, for handlingsplanperioden.

#### **6.5 Tillitsvalgtes og verneombuds ansvar**

- 6.5.1 Bidra til å utvikle heltidskultur og etablere heltid som det normale i driften, ved hjelp av Fredrikstad kommunes lokale retningslinjer for heltid.
- 6.5.2 Bidra til forankring av oppdrag, målsettinger og arbeidsform/-metode, til å vise retning og være pådriver for satsingen, og til å identifisere og synliggjøre utfordringer, endringsbehov og nye løsninger i tjenestene.
- 6.5.3 Samarbeide aktivt med arbeidsgiver om å finne og forankre konkrete løsninger for det enkelte arbeidssted og den enkelte medarbeider.
- 6.5.4 Bidra til å trygge og ivareta alle medarbeidere på en god måte.
- 6.5.5 Bidra til nødvendige avklaringer og beslutninger om utfordringer som oppstår underveis i arbeidet.
- 6.5.6 Følge opp og støtte besluttede løsninger, forutsatt at de er innenfor rammene av lover, avtaler og lokale retningslinjer.

#### **6.6 Den enkelte medarbeiders ansvar**

- 6.6.1 Bidra til å utvikle heltidskultur ved hjelp av Fredrikstad kommunes lokale retningslinjer for heltid.
- 6.6.2 Samarbeide med arbeidsgiver, tillitsvalgte og verneombud om å finne konkrete og gjennomførbare løsninger for det enkelte arbeidssted og den enkelte medarbeider, i tråd med medvirkningsplikten og godt medarbeiderskap.



## 7 Kompetanse og rekruttering

- 7.1 Fredrikstad kommunes strategi for kompetanse og rekruttering er førende for arbeidet med innføring av heltid som det normale for driften. Arbeidet skal bidra til å nå intensjonene i strategien.

Intensjonene i [Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021 \(NKPS\)](#) skal også legges til grunn.

- 7.2 Kompetanse- og bemanningsplanene i den enkelte etat/virksomhet/avdeling skal beskrive nåværende og planlagt/ønsket bemanning og kompetansesammensetning. Planene må ta hensyn til faglig forsvarlighet og kvalitet, god drift og reell tilgang på kvalifiserte medarbeidere i arbeidsmarkedet. Kompetanse- og bemanningsplanene skal oppdateres årlig.

- 7.3 På områder der utlyste/definerte stillinger blir stående ubesatt etter gjentatte utlysninger skal kompetanse- og bemanningsplanene revurderes, med mål om å få tilsatt flere faste medarbeidere i heltidsstillinger til å utføre oppgavene.

Seksjon for helse og velferd i Fredrikstad kommune har ikke besluttet noen overordnet fordelingsnøkkel mellom yrkesgrupper innen de ulike tjenesteområdene. Bemannings- og kompetanseplanene fastsettes lokalt i tråd med driftsbehovet.

- 7.4 Alle som tilsettes i faste stillinger i Seksjon for helse og velferd skal som hovedregel være fagarbeidere eller høgskoleutdannet. Eventuelle unntak skal beskrives i bemanningsplanen og besluttes av en etatssjef/virksomhetsleder i kommunalsjefens ledergruppe.

- 7.5 Sykepleier- og vernepleierstudenter kan fast tilsettes i rekrutteringsstillinger i helg, som studentassistenter<sup>4</sup>. Andelen rekrutteringsstillinger må stå i forhold til avdelingens størrelse.

Innplassering i stillingskode og avlønning avklares i egen sak til forhandlingsutvalget, som drøftes med organisasjonene før behandling.

- 7.6 Ivaretagelse av medarbeidere uten relevant formell utdanning: Det er i 2017/2018 gjennomført en kartlegging av medarbeidere uten relevant formell utdanning i Seksjon for helse og velferd, med tanke på mulig kompetanseheving. Det skal utarbeides en plan for videre oppfølging, både av de som skal starte utdanning og av de som av ulike årsaker ikke kan/skal det.

Endrede krav og forventninger til tjenesteytingen medfører endrede krav til kompetanse. Derfor er målsettingen at assistentene gjennomgår avtalt utdanning innen 2023. I tillegg til å veilede og tilrettelegge for utdanning, skal det arbeides med utvikling av roller/arbeidsoppgaver tilpasset medarbeidere uten relevant formell utdanning, samt kompetansepåfyll for medarbeidere over 58 år. Den enkelte etatssjef/virksomhetsleder

---

<sup>4</sup> Studentassistent: Her menes en medarbeider som jobber i helgestilling og som er i et utdanningsløp innenfor det kompetanseområdet virksomheten har behov for, for eksempel sykepleier- eller vernepleierstudent.

holder oversikt og skal ha en konkret plan for den enkelte. Dette innbefatter ikke medarbeidere som har sitt arbeid i BPA-ordninger eller er avlastere.

## 8 Utlysning og tilsetning i stillinger

8.1 Utlysning av stillinger og fortrinnsrett for deltidsansatte skal håndteres i tråd med gjeldende lov- og avtaleverk, jf. arbeidsmiljøloven (AML), hovedtariffavtalen (HTA) og Fredrikstad kommunes tilsetningsreglement og rutine for tilsetning.

8.2 Alle stillinger skal som hovedregel lyses ut og tilsettes som 100 prosent stillinger.

Ved behov og tilgjengelig arbeidskraft kan det tilsettes studentassistenter til arbeid i helg.

Arbeidstakere i nattstilling skal ha mulighet for 100 prosent stilling, på lik linje med andre medarbeidere.

Utlysning av stillinger på mindre enn 50 prosent skal godkjennes av etatssjef/virksomhetsleder i kommunalsjefens ledergruppe og drøftes med hovedtillitsvalgte. BPA-assistenter, avlastere, støttekontakter, rekrutteringsstillinger for studenter, fastleger ansatt i kommunale deltidsstillinger etc. omfattes ikke av dette.

8.3 Alle nye tilsetningsavtaler som inngås skal utformes med stillingsprosenter uten desimaler, og gjerne med stillingsprosenter som slutter på 0 eller 5.

Innen utgangen av 2020 skal Seksjon for helse og velferd ikke ha noen *gjeldende* tilsetningsavtaler med stillingsprosenter som har desimaler, og tilstrebe å benytte stillingsprosenter som slutter på 0 eller 5.

8.4 Det er en målsetting å unngå tilsetninger etter § 14-4 a i arbeidsmiljøloven. I praksis innebærer dette å systematisk sørge for å bemanne ledige vakter i turnus med medarbeidere som har relevant formell kompetanse.

Dersom arbeidsgiver velger å benytte medarbeidere uten riktig kompetanse til bemanning av ledige vakter, og disse opparbeider seg rettigheter til økt stilling, vil tilsetning skje iht. faktisk arbeidet vaktmønster, som også vil ligge til grunn for videre arbeidsplaner.

## 9 Arbeidstidsordninger og turnus

9.1 Den enkelte virksomhet og avdeling skal finne fram til arbeidstidsordninger som sørger for innføring av heltid som det normale, og som samtidig er tilpasset tjenesteoppdraget og pasientenes/brukernes behov.

Arbeidstidsordningene skal være lokalt tilpasset og med mulighet for å kunne imøtekomme individuelle ønsker/behov. Samtidig må det være en hensiktsmessig grad av standardisering innenfor hver virksomhet, avdeling eller bolig/team.

Arbeidstidsordningene skal, i tråd med arbeidsmiljølovens bestemmelser, være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn (jf. AML § 10-2). AML §10-5 regulerer gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden, og slår blant annet fast at det, ved inngåelse av avtale som innebærer at den alminnelige arbeidstiden overstiger 10 timer i løpet av 24 timer, skal legges særlig vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd.

Etablering av heltidskultur og heltid som det normale innebærer en endring av praksis for helgearbeid. Vakter på dag, kveld, helg og høytidsdager fordeles rettferdig og etter behov mellom alle berørte medarbeidere.

Seksjon for helse og velferd i Fredrikstad kommune vil ta i bruk årsplaner som verktøy, etter nærmere avklaring og formell drøfting på overordnet nivå. Dette vil innebære at alle benyttede turnusmodeller ses i sammenheng med en plan for hele året. Årsplan vil også innebære at vi planlegger ferie og fravær i god tid, slik at en større andel av vaktene kan dekkes med fast bemanning.

Ved bruk av årsplan kan eksempelvis økninger i stillingsprosenter (jf. punkt 8.3), som ikke går opp med den løpende turnusen, håndteres ved å avtale vakter på tidspunkter der driften har behov for det, som innplasseres når årsplanen legges.

## 9.2 Helgearbeid

Fredrikstad kommune skal fortsette prosessen med å finne gode stedstilpassede løsninger for å løse heltids-/deltids- og helgeutfordringene. Verktøyet for ledelsen, tillitsvalgte, verneombud og alle medarbeidere i heltidssatsingen er samspill og frivillighet. «Vi er Fredrikstad kommune» og tar sammen ansvar for å finne fleksible løsninger og et mangfold av forslag til arbeidstidsordninger der helg er forsvarlig ivaretatt.

9.2.1 Konkrete arbeidstidsordninger og turnusplaner som legger til rette for drift basert på heltid som det normale avtales etter lokale medvirkningsprosesser og drøfting på det enkelte arbeidssted, i henhold til Fredrikstad kommunes turnusretningslinjer. Dette vil på de fleste arbeidssteder bety at flere helgetimer skal fordeles mellom alle medarbeidere.

9.2.2 Dersom man lokalt ikke finner egne muligheter og løsninger, kan følgende alternative turnusmodeller være en hjelp på veien:

<b>Eksempler på turnusmodeller som legger til rette for heltid som det normale:</b>	<b>Helgetimer</b>	<b>Prosentandel helg</b>
Hver 4. helg med langvakt	325	17,6 %
Hver 3. helg med langvakt	433	23,5 %
Hver 3. helg med en ekstra helg per 12 uker, 5 av 12 helger, uten langvakter	325	17,6 %
Hver 2. helg	390	21,1 %

*Tabell 1 Erfaring viser at det veiledende antallet helgetimer i turnusarbeid som kan medføre heltid som det normale er på minst 325 timer per år.*

9.3 Aktuelle turnusmodeller kan i tillegg til de som nevnes i pkt. 9.2.2 være 24-timersturnus (medlevertturnus) eller andre særskilte avtaler.

9.4 Vaktlengde for medarbeidere i turnus er definert i Fredrikstad kommunes turnusretningslinjer.

## 10 Ressursenhetene

Fredrikstad kommune etablerte fra 2014/2015 tre store ressursvirksomheter, kalt ressursenheter, organisert i henholdsvis Etat omsorgssentre, Etat Tjenester til funksjonshemmede og Etat Hjemmesykepleie. Ressursenhetene er interne bemanningsenheter med 318 fast tilsatte medarbeidere.

Målsettingene med ressursenhetene er:

- God tjenestekvalitet med brukerne i fokus.
- Overgang til heltidskultur og heltid som det normale for driften.
- 80 prosent dekning av vakter med fast tilsatte medarbeidere.
- God økonomistyring.
- Profesjonell rekruttering av kompetente medarbeidere.
- Kontinuitet i driften.
- God kompetanse på rettighetskrav.

Etablering av ressursenheter har medført en mer stabil arbeidssituasjon for flere medarbeidere gjennom faste tilsetninger. Medarbeidere jobber på en mer effektiv måte enn tidligere. Ressursenhetene viser en positiv effekt knyttet til personaloppfølging, opplæring og mulighet for å rekruttere og beholde flere faste medarbeidere i hele stillinger.

## 11 Økonomi og kompensasjonsordninger

11.1 Hovedtariffavtalen 2018-2020 for KS-området sier blant annet følgende om kompensasjon for henholdsvis lørdag-, søndags- og kveldsarbeid, gjeldende fra 01.01.2019:

### 11.2 Lørdags- og søndagstillegg

5.2.2 For arbeidstakere som ikke faller inn under 5.2.1

*For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på:*

<b>For timene</b>	<b>Pr. arbeidet time</b>
0-289*	minst kr 53,-
290 til 349*	minst kr 100,-
350* +	minst kr 150,-

\*Antall timer pr. kalenderår

11.3 For å oppnå omlegging til heltid som det normale for driften innen helse og velferd i kommunene, mener Fredrikstad kommune at det vil være hensiktsmessig å øke helgetillegget ytterligere på nasjonalt nivå, samt legge nivået for helgetillegg høyere enn nivået for kveldstillegg.

Fredrikstad kommune mener videre at innretningen på helgetillegget bør gjøres så enkelt som mulig, primært med én felles – eller maksimalt to – sats(er).

11.4 De virkemidlene som tas i bruk for å oppnå heltid må være bærekraftige innenfor de til enhver tid gjeldende budsjettammer.

## 12 Implementering av lokale retningslinjer for heltid

- 12.1 Fredrikstad kommunes nye retningslinjer for heltid skal implementeres gjennom forankring og opplæring overfor ledere, tillitsvalgte, verneombud og HMS-grupper. Arbeidet skal basere seg på utvidet medvirkning og verdiskapende samspill.

## 13 Evaluering av lokale retningslinjer for heltid

- 13.1 Retningslinjene evalueres årlig gjennom tradisjonell medvirkning.

Arbeidsmiljøutvalget i Seksjon for helse og velferd (SAMU Helse og velferd) orienteres i egen sak.

- 13.2 SAMU Helse og velferd skal minst tre ganger per år orienteres om den prosentvise utviklingen i stillingsstørrelser innen de ulike yrkesgruppene, herunder assistenter, helsefagarbeidere, sykepleiere, vernepleiere og øvrige høgskolegrupper.

- 13.3 Evalueringen i 2019 vil legge hovedvekt på implementering av kapittel 9 i retningslinjene.



Fredrikstad, 3. desember 2018

Nina Tangnæs Grønvold  
Nina Tangnæs Grønvold  
Rådmann kst., Fredrikstad kommune

Wenche Marianne Halvorsen  
Wenche Marianne Halvorsen  
Kommunaldirektør kst., Helse og velferd  
Tidl. Etatssjef Hjemmesykepleie

Inger Næss  
Inger Næss  
Etatssjef Tjenester til funksjonshemmede

Birgitte Skauen Kopperud  
Birgitte Skauen Kopperud  
Etatssjef Omsorgssentre

Jon Erik Olsen  
Jon Erik Olsen  
Stabssjef Helse og velferd

Hilde Freim  
Hilde Freim  
Virksomhetsleder kst., Friskliv og mestring

Ronny Kløvfjell  
Ronny Kløvfjell  
Virksomhetsleder Mat, vaskeri og praktisk bistand

Anne-Line Dahle  
Anne-Line Dahle  
Tjenestetildelingssjef Helse og velferd

Lise M. Paulsen  
Lise Mette Paulsen  
NAV-leder Fredrikstad

Grete M. Haugedalen Kværna  
Grete Marie Haugedalen Kværna  
HTV Fagforbundet, Team Heltid

Pål A. Hauge Christiansen  
Pål A. Hauge Christiansen  
HTV Fagforbundet, Team Heltid

Rita H. Standal  
Standal Rita Heidi  
HTV Norsk Sykepleierforbund, Team Heltid

Hanne Kristin Jacobsen  
Hanne Kristin Jacobsen  
Nestleder Norsk Sykepleierforbund, Team Heltid

Vidar Egil Nilsen  
Vidar Egil Nilsen  
HTV Delta, Team Heltid

May-Britt Heiberg Prøis  
HTV May-Britt Heiberg Prøis  
Fellesorganisasjonen, Team Heltid

Hedda Løken Andreassen, hovedverneombud i Seksjon Helse og velferd og medlem av Team Heltid, har medvirket i prosessen, som har vært ledet av prosesslederne Beate Midttun, Anita Bolghaug og Gunnar Reinsborg.

Hedda Løken Andreassen

Beate Midttun, Anita Bolghaug, Gunnar Reinsborg



