

Heltidskultur i Sykehuset Innlandet

D48453

Utgave:
1.01

Gjelder fra:
26.03.2025

Side 1 av 2

Hensikt og omfang

Overordnet retningslinje for hva heltidskultur innebærer i Sykehuset Innlandet HF.

Ansvar/målgruppe

Retningslinjen gjelder ledere som ansetter nye arbeidstakere på vegne av Sykehuset Innlandet HF.

Handling

Heltidskultur i Sykehuset Innlandet HF (SI)

Som en del av Sykehuset Innlandets virksomhetsstrategi, er det utarbeidet en retningslinje for arbeid med heltidskultur i foretaket. Det er et krav at sykehuset har slike retningslinjer gjennom oppdrag og bestillingsdokumentet foretaket mottar fra helsestatsråden årlig. Foretakets retningslinjer for heltid må ses i sammenheng med de økonomiske rammene og ulike forutsetningene vi har i et stort og sammensatt foretak, samtidig som vi i størst mulig grad ivaretar det samfunnsansvaret vi har som arbeidsgiver.

Oppdrag og bestillingsdokumentet

Det vises til tidligere stilte krav om å bygge opp om en heltidskultur for å redusere bruken av deltid og vikariater. Målet er flest mulig ansatte i hele faste stillinger, noe som også er et viktig bidrag for å øke pasientsikkerheten og kvaliteten i pasientbehandlingen. Det er et ledelsesansvar å sikre at det arbeides målrettet med å videreutvikle en heltidskultur, og med å utdanne, rekruttere, beholde og utvikle medarbeidere.

Mål

SI har en ambisjon om å utvikle en heltidskultur, slik at flest mulig medarbeidere i alle stillingsgrupper og i alle deler av foretaket ansettes i hele stillinger. Det er viktig å arbeide for at bruken av deltid reduseres til et minimum.

En heltidskultur er et viktig ledd i arbeidet med å fremme kvalitet i pasientbehandling og øke pasientsikkerhet. Å kunne tilby heltid blir stadig viktigere også for å sikre god rekruttering og beholde kvalifisert arbeidskraft. Heltid bidrar dessuten til likestilling mellom kjønnene. I tillegg kommer hensynet til den enkeltes arbeidsbetingelser, kompetanseutvikling og arbeidsmiljø. En hovedregel om heltid er derfor både i virksomhetens og den ansattes interesse.

Virkemidler og tiltak

Kulturendringer tar tid. Foretakets arbeid med å fremme en heltidskultur kan ikke bygges på en enkel oppskrift. Erfaringen viser at det må benyttes ulike virkemidler i

kombinasjoner tilpasset til den enkelte divisjon/avdeling/enhet. Mulige virkemidler og tiltak kan være:

- bemanningsenheter/vikarpooler kombinerte stillinger som for eksempel kombinert sengepost/ dagarbeidsenhet
- endrede arbeidstids-/turnusordninger som for eksempel lengre dagvakter og flere helgevakter
- målrettede tiltak mot nyutdannede som for eksempel å opprette traineeordninger og andre former for tilrettelagt praksislæring, spesielt i pleieyrkene der deltidsandelen er størst

Retningslinjer

Arbeidet med heltidskultur i foretaket skal bygge på følgende felles retningslinjer:

- Alle stillinger skal i utgangspunktet lyses ut som heltidsstillinger med oppgaver på en eller flere enheter i tråd med virksomhetens behov
- Fast ansatte kan av ulike grunner ha rett til eller behov for å redusere sin arbeidstid. Slike ordninger må likevel evalueres i forhold til behov og såfremt mulig tidsbegrenses
- Alle deltidsansatte må registrere frivillig og ufrivillig deltid i henhold til foretakets rutiner for dette.
- Ved nyrekruttering må det sikres en rimelig fordeling av oppgaver og en mest mulig jevn fordeling av belastende vakter på kveld/natt og helg
- Arbeidet med heltidskultur tilpasses den enkelte divisjon/avdeling/enhet og evt. på tvers av divisjoner sin situasjon og muligheter, men det forutsettes at det iverksettes tiltak på flere plan
 - Strukturelle og individuelle tiltak
 - Rekrutteringstiltak og kompetansefremmende tiltak
 - Informasjon, holdningsarbeid og kulturfremmende tiltak

Referanser