

# Sluttrapport fra arbeidsgruppa "Uønsket deltid"

---

## Bakgrunn for prosjektet

Hammerfest kommunestyre vedtok i møte den 4.3.2010 i behandling av sak om "Rekruttering og bemanning" blant annet følgende:

"..... sektorens eksisterende variable lønnsmidler kan brukes til økning av stillingsprosent, og dermed reduksjon av uønsket deltid. Disse personalressursene kan benyttes til etablering av faste vikarressurser og/eller å styrke grunnbemanning"

Med bakgrunn i kommunestyrets vedtak ønsker arbeidsgiver å starte en prosess for å redusere uønsket deltid, og har nedsatt følgende arbeidsgruppe:

Sonja Bellika Hansen – leder bemanningsentralen (leder arbeidsgruppen)  
Trude Klaussen – rådgiver lønn & personalavdelingen  
Ansattes representant: Odd Kristian Wiik, HTV NSF  
Ansattes representant: Gunn Inger Skog, HTV Fagforbundet

Arbeidsgruppa har følgende mandat:

- Identifisere bemanningsbehov
- Undersøke hvilke deltidsansatte som har en mulighet og et ønske om å jobbe i de perioder arbeidsgiver har et spesielt bemanningsbehov
- Foreslå hvordan prosessen totalt sett skal håndteres

## Innledning:

Arbeidsgruppa har hatt 5 møter, samt arbeidsmøter med deler av gruppa i forbindelse med gjennomføring av kartlegginger i egen organisasjon. Arbeidsgruppa har i tillegg deltatt på Stiftelsen SORS konferanse "Døgnet har mange timer. Året har mange dager" - Arbeidstidsordninger i helse- og omsorgssektoren.

Vi har gjennom undersøkelser blant de ansatte og deres ledere kartlagt hvor mange ansatte som ønsker å øke sin stillingsprosent, samt noen konsekvenser av de arbeidstidsordninger vi praktiserer i Hammerfest kommune i dag. Det er også gjort evaluering av to "nye turnusordninger" som benyttes i Skaidiveien og i psykiatritjenesten i Hammerfest kommune i dag.

I den videre prosessen i arbeidet omkring reduksjon av deltidsstillinger er det en del faglige konsekvenser av deltid som en bør ha med seg:

- Små stillinger gjør at brukerne må forholde seg til unødige mange tjenesteytere. Dette skaper ofte utrygghet, ubehag og forvirring. Noen blir irritert av å stadig måtte legge frem sine behov på nytt
- Kvalitetsforringelsen er uavhengig av de ansattes formelle kompetanse
- En arbeidsplass med mange deltidsansatte i små stillinger vil ofte ha et fattig læringsmiljø. De mest kompetente arbeidstakerne bruker mye tid på lære opp nye medarbeidere, og dette går på bekostning av kontakten med brukerne
- Arbeidsplasser som ikke tilbyr fullverdige ansettelsesforhold, kommer ofte til kort i konkurransen om de dyktigste medarbeiderne.

Hvis alle i helsesektoren jobbet heltid, ville det gitt 64.000 flere årsverk. 46.000 av disse er i kommunehelsetjenesten. "Arbeidsforskningsinstituttet"

## Kartlegginger

### Kartlegging av uønsket deltid blant ansatte

Det ble foretatt en kartlegging blant alle fast ansatte med deltidsstillinger i sektor for helse og pleie hvor en ønsket å få tilbakemelding på følgende:

1. Hvor stor stillingsstørrelse er du fast ansatt i?
2. Hvor stor stillingsstørrelse jobber du i dag, inkl. ekstravakter/vikariater?
3. Ønsker du økning i din stillingsstørrelse? Kryss av det som passer:

0 – 50 % stilling    50 – 100 % stilling    100 % stilling    Ønsker ikke stillingsøkning

4. Hvis du ønsker økning i stillingsstørrelse, er du villig til å jobbe på flere enn ett arbeidssted for å få ønsket oppfylt? Kryss av det som passer:

Ja            Nei

Det ble sendt ut informasjonsbrev og kartleggings skjema til 175 ansatte. Det ble mottatt 73 utfylte skjema i retur. 3 brev kom i retur uåpnet.

Resultatet ble som følger:

Ønsker ikke økning	Ønsket stillingsøkning		
	Økning i %:		
	0 - 50 %	50 - 100 %	100 %
33	4	10	26

Spørsmål om de ansatte kunne tenke seg å jobbe på flere enn ett arbeidssted ble besvart av 65 ansatte. Det var 15 ansatte som var villig til å jobbe på flere enn ett arbeidssted for å oppnå stillingsøkning. 40 ansatte svarte nei.

Kan jobbe på flere enn ett arbeidssted:	
Ja	Nei
15	40

Undersøkelsen gav en svarprosent på ca. 42 %.

Hvis en forutsetter at ansatte som ikke svarte på undersøkelsen er i ønsket stillingsstørrelse vil det bety at: 132 av de 172 spurte er i den stillingsstørrelsen som de foretrekker – idealstilling!

Kun 40 deltidsansatte i sektor for helse og pleie er i kategorien "uønsket deltid".

Av de 40 som ønsket økt stillingsstørrelse kunne 15 av disse tenke seg å jobbe på mer enn ett arbeidssted for å få ønsket oppfylt.

## Kartleggings om uønsket deltid blant lederne

Spørsmål 1. Har dere pr. d.d. en turnus som dekker deres behov, både faglig og brukertilpasset? Hvis nei, -beskrivelse av behovet.

Hjemmesykepleien: Hjemmetjenesten har en turnus som dekker vårt behov, men antall ledige helgestillinger og annen vakanse gjør at vi ikke får god nok oppdekning i helgene. Vi har til sammen 9 helgestillinger, 3 av dem besatt. Med annen vakanse har vi til sammen 52 vakter ledig i helg på 6 uker

Sykehjemmet: Nei, vi ønsker å øke grunnbemanningen med 10 %, vi har mange tunge brukere og så brukere med krav på økt tilbud. Sykefraværet er økt siste året og det er for att vi i denne perioden har lavere pleiefaktor enn i 2009. I tillegg ser vi klart behovet for sykepleiere med spesialutdanning i geriatri/alderspsykiatri.

Pensjonerhjemmet: Det er bestemt fra administrasjon at hjemtjenesten har bak vakt hos oss om natten. Vi har to som er dekker nattevaktene her, hjelpepleier eller assistent. De siste utlysningene har vi etterspurt sykepleiere med videreutdanning innen eldre omsorg, aldersdemens eller alderspsykiatri. I løpet av høsten tiltrer 2 sykepleiere i hver sin 100 % stilling og de begge har videreutdanning i aldersdemens. En sykepleier her er begynt på videreutdanning i eldre omsorg. Når det gjelder pleiedelen mener vi at vi dekker beboerens behov. Det vi savner er en aktivitør/kulturarbeider som kunne

Ha noen kulturelle innslag for beboerne, lese aviser, hjelpe til med handling, arrangere turer, arrangere sammenkomster, bare så enkelt som å være med på spaserturer!

Bokollektivet/Alderspensjonatet: Etter at vi har fått nye tiltak inn på

Alderspensjonatet/Bokollektivet så vil dette gjøre at bemanningen er bra. En av utfordringene er at vi har stor turnover på Bokollektivet på natt. Her har vi hatt ønske om å få en ekstra nattevakt på tvers av begge avdelingene. I tillegg så ser vi at vi ikke greier å dekke opp med sykepleiere på alle vakter. (Tenker da på hele huset). Turnusen på papiret ser veldig bra ut i forhold til faglig bemanning, men vi ser at det kan være vanskelig å rekruttere fagpersoner. Vi har en arbeidsstokk på Bokollektivet som har jobbet mange år i helsevesenet. Dette viser seg i form av slitasje og andre utfordringer i den helsemessige tilstanden. 3 4stk. drar en til to ganger i året på 3-ukers opphold på kurbad. Det gjør at vi til tider har en lavere fagbemanning enn vi normalt ville ha hatt. Vi er likevel veldig fornøyd med at vi har faste vikarer. Når alle nye tiltak er på plass så har vi også fått øket fagbemanningen. I tillegg så har vi fått økt stillingsstørrelsen til alle som har gitt tilbakemelding på at de ønsker det.

Skaidiveien: Nei, og derfor har jeg sagt opp turnusen. Skal skrive en ny turnus så fort det lar seg gjøre. Turnusen i dag er verken god i forhold til fag eller brukere.

Avlastningen: Ja

Isveien/Lakseveien: Per i dag har vi en turnus som er grei, men trenger en del justeringer ifht endringer i Isveien. Så vi skal snarest utarbeide en ny turnus, dette for å få den enda bedre faglig og brukertilpasset.

Blinken/Reodor: Hei jeg har i de tre enhetene jeg drifter: 1 Ikke turnus via shift manager oppe og går enda i den ene boligen. Håper på at denne skal være utarbeidet et forslag på i løpet av neste uke, i denne boligen sliter vi med og skaffe personell, det jobbes med dette og jeg vet pr i dag ikke helt behovet her, har mye vakante vakter. Bolig 2 har en vi faglig og bruker tilpasset ok situasjon. Har selvfølgelig en god del vakante vakter pga en 100 % stilling som ikke er oppe og går.

## Spørsmål 2. Har dere forslag til hvordan man kan redusere ufrivillig deltid/helgestillinger i din avdeling?

Hjemmesykepleieren: Det finnes veldig få dag stillinger i kommunen som ev. Kan kombineres med helgestillinger. Vi har klart det i forhold til en ansatt i Praktisk bistand. Har 75 % dag her, helgestilling på Sykehjemmet 2.etg. Motstand mot å gå hinkehelger, men ved å øke ulempetillegg i helg betraktelig ville det kanskje være mer attraktivt. For eksempel 100 kr. pr time ekstra for lørdag/søndag tillegg, (som vikarbyråene har) og kveldstillegg for alle timer på Kveld/natt.

Sykehjemmet: har ikke mange med fagkompetanse som har ufrivillig deltid. Kun en hjelpepleier som har 80 % natt. For å redusere antall helgestillinger må antakelig alle ansatte gå flere helger i året(hinkehelger)eller kanskje ønsketurnus også kan være aktuelt/løsningen.

Pensjonerhjemmet: Ja, det finnes mange forslag hvordan redusere ufrivillig deltid/helgestillinger. Det ene kan jo være turnusendring til å arbeide 2.hver helg., slik jeg ser det er det nok belastning for de som arbeider i 100 % stilling å arbeide hver 3.helg. Ett annet forslag er å inngå en avtale med studenter og elever. Vi har 10 helgestillinger, 5 er besatt av elever og studenter. Dette er rekruttering. Egentlig skulle det ikke ha vært lov å ansette i under 50 % stillinger.

Bokollektivet/Alderspensionatet: Vi har jobbet en del med dette. Vi er fornøyde med resultatene så langt. Jeg er prinsipielt i mot mer jobb enn hver 3.dje helg, men skjønner at dette må diskuteres. Vi har slått sammen en del helgestillinger, økt noen stillings % så vi har ikke så mange helgestillinger. I tillegg har vi flere søkere til helgestillinger.

Skaidiveien: Ja, det ligger inne to fulle årsverk, som tidligere kun har vært brukt til innleie. Ved å gjøre dem permanent kan du kanskje tilby 2 stk 100 % stillinger, samt at du kan øke stillingsprosenten til de vikarene som arbeider helg og ønsker høyere stillingsprosent. Slik at de ikke blir tilbudt andre stillinger og forsvinner ut av tjenesten. Få fortgang i prosessen med å få frigitt stillinger hvor vi vet at personen aldri mer vil klare å komme tilbake i sin ordinære stilling.

Avlastningen: Har pr i dag ikke noen i reduserte stillinger som ønsker høyere stilling. En stilling er gjort om til 100 etter ønske fra arbeidstaker.

Isveien/Lakseveien: Har forhørt meg litt blant det øvrige personalet og de uttrykker ønsker om eventuelle ønsketurnus og "oljeturnus".

Blinken/Reodor: Har ikke noen forslag her

Spørsmål 3. Er det mye overtid i din avdeling som følge av vakante stillinger/helgestillinger?

Hjemmesykepleieren: Det meste som er av overtid skyldes ubesatte vakter i helg. Til nå kr 214'463.-, mens vi har et budsjett på kr. 100'.

Sykehjemmet: Vi har ikke mye overtid, men den overtid vi har skyldes ofte mangel på fagkompetanse i helgene ved sykdom, permisjoner og ferie. I tillegg bruker vi noe overtid pga. terminal pleie.

Pensjonerhjemmet: Ja i 2010 er det ikke noe hyggelig lesning når det gjelder overtidsbetaling, innleie av vikarer osv. dette pga flere vakante stillinger og ett høyt sykefravær. Har 9 personer som er mellom 60 – 70 år, men det er ikke de som har mest fravær. Dersom alt går som det skal har vi fra 1.11.10, kun 2 helgestilling sykepleier som er vakant og en sykepleier har permisjon ut 2010 i 75 % stilling (hun arbeider 37,5 %).

Bokollektivet/Alderspensionatet: Det er mer overtid fordi vi trenger fagbemanning på jobb pga observasjoner/medikamenthåndtering. Men selvfølgelig forekommer overtid pga vakante helgestillinger.

Skaidiveien: Det har tidligere vært, og er vell noe også i dag, men mest i forhold til oljeturnus. Må ha fast opplærte vikarer som kan tilbys en kontrakt hvor man er garantert opp mot 100 % arbeid hver måned. Dette har jeg løst ved å ta inn en ekstra til opplæring nå (som jeg har fortalt vil oppnå nok arbeid, og at de kan kombinere arbeid i de to turnusene på avdelingen ). Men folk forsvinner når man ikke kan tilby noe som er fast og nokså forutsigbart.

Det er en del overtid på helg... som følge av noe vakanse

Avlastningen: ja, da det fortsatt ikke er ansatt folk i alle vakante stillinger, medfører dette en del overtid. På grunn av at vi har større belegg i helgene enn på ukedager hos oss er behovet for helgestillinger stort.

Isveien/Lakseveien: Vi har i vår avdeling mye overtid grunnet vakante stillinger.

Blinken/Reodor: Ja Vi har en mye overtid pga vakante stillinger som dekkes opp av fast ansatte, har også en et par vikarer som brukes i helgene for og dekke opp vakante vakter.

## EVALUERING AV TURNUS I PSYKIATRIEN

Hammerfest kommune ønsker å evaluere "den nye turnusen" som driftes i psykiatrien, og ber med dette de ansatte i ny turnus svare på spørsmål vedr. opplevelse av arbeidsuken, forventninger, innvirkning på fritid og om hvilken fremtidig ordning som ønskes:

Spørsmål 1: Hvordan opplever du at arbeidshelg går i ny turnus? (Sett ett kryss fra 1-6 der 1 er svært dårlig og 6 er svært bra.)

Svært dårlig					Svært bra
1	2	3	4	5	6
					8

(Av 8 har 8 besvart spm.)

Spørsmål 2: Hvordan går arbeidshelgen i forhold til dine tidligere forventninger til turnusen? (Sett ett kryss fra 1-6 der 1 er langt under forventning og 6 er langt bedre enn forventet.)

Langt under forventning					Langt bedre enn forventet
1	2	3	4	5	6
				1	7

(Av 8 har 8 besvart spm.)

Spørsmål 3: Hvilken virkning har denne arbeidsformen hatt på din fritid? (Sett ett kryss fra 1-6 der 1 er svært negativ og 6 er svært positiv.)

Svært negativ					Svært positiv
1	2	3	4	5	6
				2	6

(Av 8 har 8 besvart spm.)



Spørsmål 4: Hvis du fikk velge, ut fra dine erfaringer med "turnusen" så langt, ønsker du å gå tilbake til ordinær turnus eller opprettholde "ny turnus"? (Sett ett kryss fra 1-6 der 1 er ønske om å gå tilbake og 6 er å opprettholde "oljeturnus")

Gå tilbake					Opprettholde
1	2	3	4	5	6
					8

(Av 8 har 8 besvart spm.)

Spørsmål 5: Hva er din opplevelse av virkningene av denne arbeidsformen for bruker? (Sett ett kryss fra 1-6 der 1 er svært dårligere og 6 er svært bra.)

Svært dårlig					Svært bra
1	2	3	4	5	6
				1	7

(Av 8 har 8 besvart spm.)

Spørsmål 6: Hvilken virkning opplever du at arbeidsformen har med tanke på positiv endring av brukers atferd og/eller tilstand? (Sett ett kryss fra 1-6 der 1 er svært dårligere og 6 er svært bra.)

Svært dårlig					Svært bra
1	2	3	4	5	6
				2	6

(Av 8 har 8 besvart spm.)

Spørsmål 7: Hvordan opplever du din egen samhandling med bruker i forhold til tidligere (før "tidligere turnus")? (Sett ett kryss der 1 er mye dårligere, 3 er som før og 6 er mye bedre.)

Mye dårligere	Som før				Mye bedre
1	2	3	4	5	6
				2	6

(Av 8 har 8 besvart spm.)

Spørsmål 8: Hvordan opplever du muligheten for faglig arbeid i denne turnusen i forhold til ordinær turnus? (Sett ett kryss fra 1-6 der 1 er langt dårligere og 6 er mye bedre.)

Langt dårligere					Mye bedre
1	2	3	4	5	6
			1	1	6

(Av 8 har 8 besvart spm.)

Spørsmål 9: Opplever du endring i din egen kompetanse i forhold til bruker? (Sett ett kryss fra 1-6 der 1 er negativ endring og 6 er positiv endring.)

Negativ endring					Positiv endring
1	2	3	4	5	6
			1	2	5

(Av 8 har 8 besvart spm.)

Spørsmål 10: Opplever du at arbeidsformen har en innvirkning på din helse? (Sett ett kryss fra 1-6 der 1 er verre enn før og 6 er langt bedre enn før.)

Verre enn før					Langt bedre enn før
1	2	3	4	5	6
			1	2	5

Spørsmål 11: Opplever du at arbeidsformen har betydning for din arbeidslyst/motivasjon? (Sett ett kryss fra 1-6 der 1 er verre enn før, 3 er som før og 6 er langt bedre enn før.)

Verre enn før	Som før				Langt bedre enn før
1	2	3	4	5	6
				1	7

(Av 8 har 8 besvart spm.)

Spørsmål 12: Hvordan opplever du det psykososiale arbeidsmiljøet på arbeidsplassen? (Sett ett kryss fra 1-6 der 1 er verre enn før, 3 er som før og 6 er langt bedre enn før.)

Verre enn før	Som før				Langt bedre enn før
1	2	3	4	5	6
			1	2	5

(Av 8 har 8 besvart spm.)

Spørsmål 13: Hvordan vurderer du sikkerheten med denne arbeidsformen i forhold til ordinær turnus? (Sett ett kryss fra 1-6 der 1 er langt dårligere enn før, 3 er som før og 6 er langt bedre enn før.)

Langt dårligere enn før	Som før				Langt bedre enn før
1	2	3	4	5	6
			1	2	5

(Av 8 har 8 besvart spm.)

Spørsmål 14: Gjør en gradering av din opplevelse av arbeidsmiljøet i Psykiatri tjenesten etter at "ny turnus" startet. (1 betyr at miljøet er blitt mye dårligere enn før, 3 at miljøet er som før og 6 at miljøet har blitt mye bedre enn før.)

Mye dårligere enn før	Som før				Mye bedre enn før
1	2	3	4	5	6
		2	1		5

(Av 8 har 8 besvart spm.)

Spørsmål 15: Grader din opplevelse av tjenestetilbudet til beboeren du jobber med etter "ny turnus". (1 betyr at tilbudet er blitt mye dårligere enn før, 3 at tilbudet er som før og 6 at tilbudet har blitt mye bedre enn før.)

Mye dårligere enn før	Som før				Mye bedre enn før
1	2	3	4	5	6
			1	2	4

(Av 8 har 7 besvart spm.)

Hvis du opplever problemer med søvn i forkant/underveis eller like i etterkant av vekten, beskriv det her:

Er det andre forhold du ønsker å belyse ift din erfaring med "ny turnus":

\*Man kan planlegge helgen for brukeren i langt større grad i og med at vi bare er 2

## EVALUERING AV TURNUS – "OLJETURNUS" I SKADIVEIEN

Hammerfest kommune ønsker å evaluere "oljeturnusen" som driftes i Skaidiveien, og ber med dette de ansatte i ny turnus svare på spørsmål vedr. opplevelse av arbeidsuken, forventninger, innvirkning på fritid og om hvilken fremtidig ordning som ønskes:

Spørsmål 1: Hvordan opplever du at arbeidsuken går i ny turnus? (Sett ett kryss fra 1-6 der 1 er svært dårlig og 6 er svært bra.)

Svært dårlig					Svært bra
1	2	3	4	5	6
		1		1	5

(av 9 har bare 7 besvart spm.)

Spørsmål 2: Hvordan går arbeidsuken i forhold til dine tidligere forventninger til turnusen? (Sett ett kryss fra 1-6 der 1 er langt under forventning og 6 er langt bedre enn forventet.)

Langt under forventning					Langt bedre enn forventet
1	2	3	4	5	6
		1		3	3

(av 9 har bare 7 besvart spm.)

Spørsmål 3: Hvilken virkning har denne arbeidsformen hatt på din fritid? (Sett ett kryss fra 1-6 der 1 er svært negativ og 6 er svært positiv.)

Svært negativ					Svært positiv

1	2	3	4	5	6
			1		6

(av 9 har bare 7 besvart spm.)

Spørsmål 4: Hvis du fikk velge, ut fra dine erfaringer med "oljeturnusen" så langt, ønsker du å gå tilbake til ordinær turnus eller opprettholde "oljeturnusen"? (Sett ett kryss fra 1-6 der 1 er ønske om å gå tilbake og 6 er å opprettholde "oljeturnus")

Gå tilbake						Opprettholde
1	2	3	4	5	6	
			1			6

(av 9 har bare 7 besvart spm.)

Spørsmål 5: Hva er din opplevelse av virkningene av denne arbeidsformen for bruker? (Sett ett kryss fra 1-6 der 1 er svært dårligere og 6 er svært bra.)

Svært dårlig						Svært bra
1	2	3	4	5	6	
				1		6

(av 9 har bare 7 besvart spm.)

Spørsmål 6: Hvilken virkning opplever du at arbeidsformen har med tanke på positiv endring av brukers atferd og/eller tilstand? (Sett ett kryss fra 1-6 der 1 er svært dårligere og 6 er svært bra.)

Svært dårlig						Svært bra
1	2	3	4	5	6	
			1	3		3

(av 9 har bare 7 besvart spm.)

Spørsmål 7: Hvordan opplever du din egen samhandling med bruker i forhold til tidligere (før "oljeturnus")? (Sett ett kryss der 1 er mye dårligere, 3 er som før og 6 er mye bedre.)

Mye dårligere	Som før				Mye bedre
1	2	3	4	5	6
		1		3	2

(av 9 har bare 6 besvart spm.)

- En har ikke svart for er startet rett i oljeturnus.

Spørsmål 8: Hvordan opplever du muligheten for faglig arbeid i denne turnusen i forhold til ordinær turnus? (Sett ett kryss fra 1-6 der 1 er langt dårligere og 6 er mye bedre.)

Langt dårligere					Mye bedre
1	2	3	4	5	6
	1			2	4

(av 9 har bare 7 besvart spm.)

Spørsmål 9: Opplever du endring i din egen kompetanse i forhold til bruker? (Sett ett kryss fra 1-6 der 1 er negativ endring og 6 er positiv endring.)

Negativ endring					Positiv endring
1	2	3	4	5	6
			2	2	3

(av 9 har bare 7 besvart spm.)

Spørsmål 10: Opplever du at arbeidsformen har en innvirkning på din helse? (Sett ett kryss fra 1-6 der 1 er verre enn før og 6 er langt bedre enn før.)

Verre enn før					Langt bedre enn før
1	2	3	4	5	6
	1			3	3

(av 9 har bare 7 besvart spm.)

Spørsmål 11: Opplever du at arbeidsformen har betydning for din arbeidslyst/motivasjon? (Sett ett kryss fra 1-6 der 1 er verre enn før, 3 er som før og 6 er langt bedre enn før.)

Verre enn før	Som før				Langt bedre enn før
1	2	3	4	5	6
	1			2	4

(av 9 har bare 7 besvart spm.)

Spørsmål 12: Hvordan opplever du det psykososiale arbeidsmiljøet på arbeidsplassen? (Sett ett kryss fra 1-6 der 1 er verre enn før, 3 er som før og 6 er langt bedre enn før.)

Verre enn før	Som før				Langt bedre enn før
1	2	3	4	5	6
		1	1	5	

(av 9 har bare 7 besvart spm.)

Spørsmål 13: Hvordan vurderer du sikkerheten med denne arbeidsformen i forhold til ordinær turnus? (Sett ett kryss fra 1-6 der 1 er langt dårligere enn før, 3 er som før og 6 er langt bedre enn før.)

Langt dårligere enn før	Som før				Langt bedre enn før
1	2	3	4	5	6
		1			6

(av 9 har bare 7 besvart spm.)

Spørsmål 14: Gjør en gradering av din opplevelse av arbeidsmiljøet ved Skaidiveien omsorgsboliger etter at "oljeturnusen" startet. (1 betyr at miljøet er blitt mye dårligere enn før, 3 at miljøet er som før og 6 at miljøet har blitt mye bedre enn før.)

Mye dårligere enn før	Som før				Mye bedre enn før

1	2	3	4	5	6
		1	1	3	1

(av 9 har bare 6 besvart spm.)

- En vet ikke hvordan det var før å har derfor ikke svart.

Spørsmål 15: Grader din opplevelse av tjenestetilbudet til beboeren du jobber med etter "oljeturnusen". (1 betyr at tilbudet er blitt mye dårligere enn før, 3 at tilbudet er som før og 6 at tilbudet har blitt mye bedre enn før.)

Mye dårligere enn før	Som før				Mye bedre enn før
1	2	3	4	5	6
				1	5

(av 9 har bare 7 besvart spm.)

Hvis du opplever problemer med søvn i forkant/underveis eller like i etterkant av vaktene, beskriv det her:

- \*Vansker med å sovne etter de lange vaktene, bruker en dag eller to for å "komme meg" etter vaktperioden
- \* Har ikke problemer med søvn

Er det andre forhold du ønsker å belyse ift din erfaring med "oljeturnusen":

- \*Søkte på og tok jobben mye pga. turnusen
- \*Lite fravær, stabilitet, samhold lita gruppe, kun 9 å forholde seg til
- \* Skjønner ikke om vi er skift el turnusarbeider i forhold til timeantallet på turnus



## Gjeldene lov- og avtalebestemmelser

Det er kun tatt med ett lite utdrag av bestemmelser som omhandler deltid og arbeidstid samt regulering av denne.

Arbeidsmiljøloven § 14-3. Fortrinnsrett for deltidsansatte

(1) Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten.

(2) Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen og at utøvelsen av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten.

(3) Fortrinnsrett etter § 14-2 med unntak av § 14-2 andre ledd første punktum, går foran fortrinnsretten for deltidsansatte.

(4) Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter § 14-3 avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. § 17-2.

Hovedtariffavtalen 2.3 1 Bruk av deltidsstillinger.

Det skal som hovedregel tilsettes i fulle stillinger. Unntak drøftes med de tillitsvalgte med mindre det er åpenbart unødvendig.

Ved ledige stillinger skal deltidstilsatte ved intern utlysning i kommunen/virksomheten tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling, derom vedkommende er kvalifisert for stillingen.

Arbeidsgiver skal informere og drøfte prinsippene for bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte minst en gang i året. De lokale parter skal drøfte utarbeidelsen av retningslinjer for hvordan det kan tilstrebes redusert bruk av deltidsstillinger.

## § 4 Arbeidstid

### 4.1 Definisjon

Arbeidstid er den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver. Aktivt arbeid regnes i sin helhet med i arbeidstiden, mens hjemnevakt medregnes forholdsmessig, jf. pkt. 4.3.

For undervisningspersonale gjelder egne arbeidstidsbestemmelser.

### 4.5 Arbeidstidens inndeling

Arbeidstidens inndeling, herunder eventuell innføring av fleksibel arbeidstid, fastsettes etter drøftinger med vedkommende organisasjons tillitsvalgte uavhengig av eldre lokale avtaler om arbeidstidens inndeling.

## § 10-2 Fleksibel arbeidstid

Etter arbeidsmiljøloven [§10-2](#) (3) er det en lovfestet rett til fleksibel persontilpasset arbeidstid dersom dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Mange kommuner har innført ordning med kollektiv fleksibel arbeidstid, vanligvis i sentraladministrasjonen eller andre enheter med vanlig dagarbeidstid, men slike ordninger forekommer også for turnusarbeid. Lovhjemmelen fremgår av aml. [§10-5](#) (2).

## Turnusordninger som bidrar til å løse utfordringen "uønsket deltid" og helgebemanning i pleie- og omsorgssektoren?

Turnus med arbeid hver 3 helg er den tradisjonelle som Hammerfest kommune har pr d.d. på nesten alle sine enheter. Det er denne ordningen vi kaller for vanlig turnus i Hammerfest kommune (tredelt turnus: arbeid hvor vaktene skifter mellom dag, kveld og natt og innebærer arbeid minst hver 3. søndag. 2 delt turnus: Arbeidstiden er dag eller kveld, ikke alle tre vaktene. Der natt er egen turnus.) . Dette medfører ganske mye vakante helgestillinger for å få turnusen til å gå opp.

Ønsketurnus handler i praksis om at de ansatte skal forhandle fram turnus som alle skal kunne være fornøyde med. I stedet for at avdelingsledere setter opp en tradisjonell turnus for de ansatte seks uker av gangen, utarbeider ansatte på egen hånd en plan for når de ønsker å jobbe de neste seks ukene. Man kan også ha lengre perioder på eks. 3 mnd. I møter med de andre ansatte forhandler de seg fram til et turnusoppsett. Dette forutsetter at det ligge en grunnturnus i bunnen – og alle stillinger må være besatt. Dette krever god kunnskap om regelverk og lignende blant de ansatte.

3+3 ordningen går ut på at hver ansatt jobber tre dager, har tre dager fri, jobber tre dager osv. gjennom hele året. Denne må utarbeides slik at den blir lovlig i forhold til lov og avtaleverk.

Hinkehelg eller hver 3, hver 3, hver 2 helg. Det vil si at man øker helgebelastningen på fast ansatte med ca 4 helger mer i året. Dette vil medføre at vi får mindre vakante helger i kommunen, og mulighet for å øke deltidsstillinger.

Medlever -turnus er en turnus der ansatte går inn i avd. og lever med bruker/pasient i to døgn. Denne ordningen brukes for psykisk syke, det krever blant annet tilpasset bolig der ansatte kan trekke seg tilbake og det må det være mulighet for hvilende vakt om natten fra kl 24.00 til 06.00.

Oljeturnus/langturnus der går man inn og jobber i inntil en 1 uke og har da fri i 3 uker etterpå. Eks En miljøterapeut og en miljøarbeider jobber med brukeren 14,5 timer per dag 7 dager på rad. De starter i turnusen på ulike dager for å sikre kontinuitet. Deretter tre uker fri. Jobbing i ei uke til. Ei uke fri. Bakvakt i ei uke. Ei uke fri. Ferien er da iberegnet, og nattevaktene er unntatt denne type turnus. Vi har prøvd ut en alternativ type oljeturnus i prosjekt "Skaidiveien " og denne fungerer bra der.

Vanlig turnus med lange helger (arbeid hver 4 helg) er prøvd ut i kommunen v/psykiatrien og den har vi fått meget bra tilbakemeldinger på.

## Erfaringer fra andre kommuner i arbeidet med reduksjon av uønsket deltid

I forbindelse med tariffoppgjøret 2008 ble det nedsatt et parts sammensatt utvalg som skulle se nærmere på uønsket deltid.

Mange kommuner har prøvd ut ulike virkemidler for å redusere uønsket deltid med godt resultat. Utvalget har vurdert effekten av ulike virkemidler og kommet med noen anbefalinger på bakgrunn av erfaringer fra flere kommuner. Det refereres kun til virkemidler/tiltak som vurderes som mest aktuell for Hammerfest kommune her:

### Lokale retningslinjer

Det er viktig at bestemmelsene i HTA om lokale retningslinjer, som også bør ivareta prosedyrer for utøvelse av fortrinnsretten, følges opp lokalt. Partene fremhever viktigheten av å lage egne målrettede retningslinjer tilpasset ulike behov innenfor kommunen. Retningslinjene må gjøres kjent for de ansatte slik at det skapes nødvendig forutsigbarhet for deltidsansatte som ønsker å øke stillingsstørrelsen sin.

### Arbeid på tvers av enheter/avdelinger/sektorer

Arbeid på tvers av enheter, avdelinger og sektorer kan være stimulerende for de ansatte. Det følger av FAFO rapport, delrapport 5 "Liv og arbeid", 2009 at bemanning på tvers av arbeidsområder trolig er det virkemiddelet som i størst grad kan redusere deltidsandelen. God og koordinert ledelse er viktig for å få dette til.

### Økt grunnbemanning

Økt grunnbemanning har erfaringsmessig hatt en positiv effekt på andelen deltidsansatte. Tendensen i undersøkelsen viser også dette. I utgangspunktet kan dette virkemiddelet gjennomføres innenfor den økonomiske rammen arbeidsgiver allerede har, ved at man omfordeler overtids- og vikarmidler. Alternativt kan det skje ved at det tilføres friske midler.

### Alternative arbeidstidsordninger

Dagens lov- og avtaleverk er til dels fleksibelt og åpner for mange ulike alternative arbeidstidsordninger. Et eksempel er turnusordninger der arbeidstakerne med utgangspunkt i en grunnturnus bytter/fordeler vaktene i turnusen. Et annet eksempel er at arbeidstiden komprimeres, enten ved at arbeidstaker jobber flere dager i strekk eller at arbeidstaker har lengre vakter når han/hun er på jobb. En del av disse ordningene vil kreve skriftlig avtale med tillitsvalgte, og noen av ordningene vil også kunne kreve tariffavtale.

Tidligere undersøkelser viser at ulike alternative arbeidstidsordninger kan ha en positiv effekt som muliggjør større/hele stillinger. Erfaringsmessig er det de ordningene som er forankret både hos arbeidsgiver og hos arbeidstakerne som fungerer best. Det er derfor viktig med gode prosesser i planleggingen og gjennomføringen av slike ordninger.

Det er gjort flere forsøk med økt vaktlengde i boliger med god erfaring. Ordningen er foreløpig, etter utvalgets opplysninger, utprøvd i liten grad i andre virksomheter og effekten er derfor ukjent.

### Organisering av helgearbeidet

Utfordringene med å dekke bemanningsbehovet og kompetansen i helgene blir ofte møtt med krav om at arbeidstaker må øke helgearbeidet, enten i form av lengre vakter i helgene eller ved at arbeidstaker må jobbe oftere helg. Arbeidstakerne er på sin side lite villig til å øke helgefrekvensen utover å arbeide hver tredje helg. Fri i helger blir av mange arbeidstakere ansett som ett viktig velferdsgode som det er ønskelig å opprettholde. På den annen side viser forskning og utredninger de senere årene at tiltak som griper tak i helgeproblematikken vil resultere i at flere kan tilbys større stillinger.

## Oppsummering; Arbeidsgruppens anbefalinger

Målet med arbeidstidsplanlegging er å sikre at brukeren får en best mulig tjeneste innenfor en gitt økonomisk ramme. Målsetning for arbeidet med å redusere antall deltidsstillinger er å bedre tjenestekvaliteten. Dette skjer ved at en sikrer kontinuitet på arbeidsplassene og tjenestemottaker får færre å forholde seg til. Dette vil også kunne bidra til:

- Bedre arbeidsmiljø
- Sikre rekruttering til sektoren
- Godt omdømme

Ulike alternative arbeidstidsordninger har vist seg å ha en positiv effekt som muliggjør større/hele stillinger. Erfaringsmessig er det de ordningene som er forankret både hos arbeidsgiver og hos arbeidstakerne som fungerer best. Det er derfor viktig med gode prosesser i planleggingen og gjennomføringen av slike ordninger.

Som vår egen kartlegging viser er ikke alle deltidsstillinger uønsket, og at mulighet for tilpasning av stillingsstørrelsen kan være et konkurransefortrinn for sektoren.

Av de 40 ansatte som ønsket å øke sin stillingsstørrelse kunne 15 av disse tenke seg å jobbe på mer enn ett arbeidssted for å få ønsket oppfylt. Dette betyr at noen arbeidstakere i stor grad vil være fleksible når det gjelder å oppnå målet om økt stillingsstørrelse. I noen sammenhenger, avhengig av hvordan tjenesten er organisert vil dette utløse de samme faglige (negative) konsekvenser på to arbeidsplasser i stedet for en.

Arbeidsgruppens anbefalinger er at langturnus/oljeturnus vil ikke være en ideell løsning å forsøke i en sykehjemsavdeling eller en ordinær aldersavdeling. Derimot bør helgeproblematikken kunne løses ved å forsøke hinkehelg eller hver 3, hver 3, hver 2 helg eller ønsketurnus. I små enheter som for eksempel ved rene dementavdelinger, - kan man se på alternative lang-/oljeturnusordninger.

I tjenesten for funksjonshemmede ser man på landsbasis at type oljeturnus/langturnus har blitt gjennomført med gode resultater i forhold til brukerperspektiv, rekruttering, stabilitet og kompetanse i flere kommuner.

I kommunens hjemtjeneste bør det vurderes å se på alternative ordninger for å løse betydelig vakanser i helger. Kan det være mulig å se på en kombinasjon av langturnusordninger, hinkehelg og ordinær turnus med langhelger.

Ulike kompensasjonsordninger for økt belastning i form at hyppigere arbeidshelger kan også være ett mulig bidrag til å løse problematikken omkring helgevakanser.

De fleste arbeidstidsordninger kan benyttes der man klarer å forankre/involvere både de ansatte og ledere og tillitsvalgte i ett felles samarbeid om turnusordninger.

Sonja Bellika Hansen

Trude Klaussen

Odd Kristian Wiik

Gunn Inger Skog

Vedlegg:

Til fast ansatte med deltidsstillinger i sektor for helse og pleie

### **Kartlegging av uønsket deltid**

Hammerfest kommunestyre vedtok i møte den 4.3.2010 i behandling av sak om ”Rekruttering og bemanning” blant annet følgende:

”..... sektorens eksisterende variable lønnsmidler kan brukes til økning av stillingsprosent, og dermed reduksjon av uønsket deltid. Disse personalressursene kan benyttes til etablering av faste vikarressurser og/eller å styrke grunnbemanning”

Med bakgrunn i kommunestyrets vedtak ønsker arbeidsgiver å starte en prosess for å redusere uønsket deltid, og har nedsatt følgende arbeidsgruppe:

Sonja Bellika Hansen – leder bemanningsentralen (leder arbeidsgruppen)  
Trude Klaussen – rådgiver lønn & personalavdelingen  
Ansattes representant: Odd Kristian Wiik, HTV NSF  
Ansattes representant: Gunn Inger Skog, HTV Fagforbundet

Arbeidsgruppa har følgende mandat:

- Identifisere bemanningsbehov
- Undersøke hvilke deltidsansatte som har en mulighet og et ønske om å jobbe i de perioder arbeidsgiver har et spesielt bemanningsbehov
- Foreslå hvordan prosessen totalt sett skal håndteres

Arbeidsgruppa ønsker med dette å informere de ansatte om den pågående prosessen, i tillegg til å igangsette kartlegging av ønsket stillingsstørrelse i Hammerfest kommune.

Vi ber derfor om at du tar deg tid til å fylle ut vedlagte spørreskjema innen.....  
Utfylt skjema returneres til Trude Klaussen, Lønn & Personalavdelingen, Hammerfest kommune.

Med vennlig hilsen  
Arbeidsgruppa for reduksjon av uønsket deltid

Sonja Bellika Hansen      Trude Klaussen      Odd Kristian Wiik      Gunn Inger Skog

Kopi: Aktuelle virksomhetsledere i sektor helse/pleie

## Kartlegging av uønsket deltid:

Navn: \_\_\_\_\_

Arbeidssted: \_\_\_\_\_

5. Hvor stor stillingsstørrelse er du fast ansatt i? \_\_\_\_\_

6. Hvor stor stillingsstørrelse jobber du i dag, inkl. ekstravakter/vikariater?  
\_\_\_\_\_

7. Ønsker du økning i din stillingsstørrelse? Kryss av det som passer:

0 – 50 % stilling	50 – 100 % stilling	100 % stilling	Ønsker ikke stillingsøkning

8. Hvis du ønsker økning i stillingsstørrelse, er du villig til å jobbe på flere enn ett arbeidssted for å få ønsket oppfylt? Kryss av det som passer:

Ja	Nei

Andre kommentarer: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Svarfrist: .....

Utfylt skjema returneres til Lønn & Personalavdelinga v/Trude Klaussen i vedlagte internpostkonvolutt.