

Leif Moland, Fafo:

Gardermoen 08.04.2013

Kunnskapsstatus om heltid-deltidsproblematikken

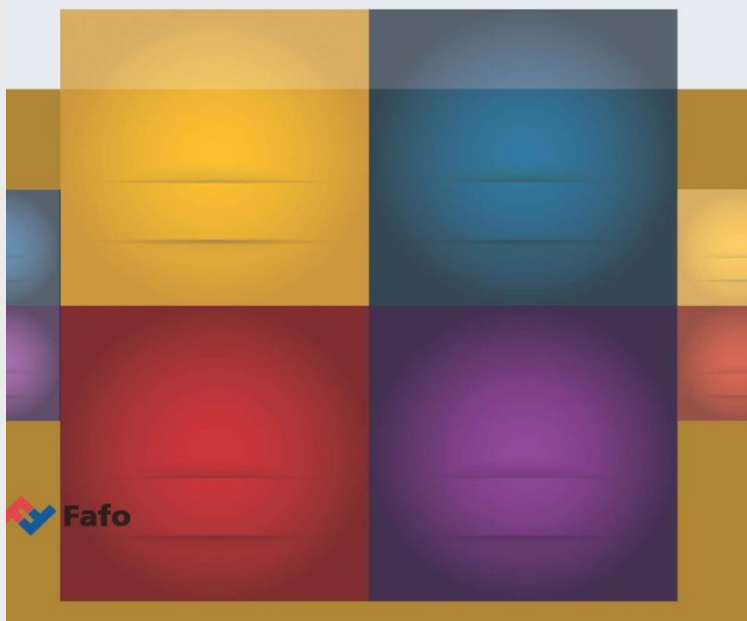
**Hvordan kan kommunene tilby flere hele stillinger?
-og hva skal til for å lykkes?**

- Hva er ny kunnskapsstatus siden sist?
- Er Kvinesdal, Meråker, Songdalen, Sortland og Time inne i gode løp?
- Hvor bør dere gå sterke inn?

Leif E. Moland og Ketil Bråthen

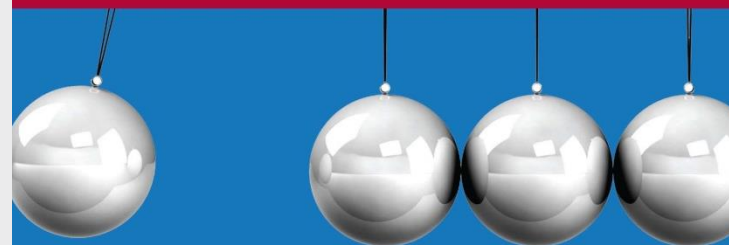
Langturnus og hele stillinger i Bergen kommune

Arbeidstid i tjenester for utviklingshemmede
og psykisk syke



Leif E. Moland og Ketil Bråthen

Hvordan kan kommunene tilby flere heltidsstillinger?



AgendaKaupang 19.03.2013:
Gjennomgang av Saman-om-kommunenenes årsrapporteringer 2012, pulje 1

Noen Fafo-rapporter om arbeidstid

2013: Ufrivillig deltid og veien mot heltidskultur. Kunnskapsstatus.

2012: Hvordan kan kommunene tilby flere heltidsstillinger?

2012: Kommer: Uønsket deltid i Vinmonopolet, Posten og Vestre Viken helseforetak

2012: Frivillig deltid – en privatsak?

2012: Kommer: Fortrinnsrettens betydning + delrapport om bruken av AD-millionene + *Saman om*

2012: Studie av nasjonal og internasjonal litteratur om helseeffekter av turnusjobbing

2011: Forsøk med langturnusordninger i Bergen kommune – Sluttrapport i desember

2010-11 Div rapporter av Olberg, Nergaard/Bråten, Stokke/Seip/Berge, Bråten, Svalund

2009: Ønsket og uønsket deltid. Konsekvenser for arbeidstaker, arbeidsgiver og tjenestetilbud

2009: Deltid og sykefravær i Skedsmo kommune

2008: Reduksjon av uønsket deltid i Lørenskog kommune

2007: Hva gjør norske kommuner med deltid?

2007: Deltidsarbeid og sykefravær i Oslo kommune

2006: Erfaringer med fleksibel arbeidstid ved Abildsø bo og rehabiliteringssenter

2005: Uønsket deltid: også et Oslo-fenomen

2005: Nye arbeidstidsordninger. 3+3 m.m. i Bærum kommune (Nicolaisen og Olberg)

2004: Deltid: Bidrag eller hemsko for fornyelse av pleie- og omsorgssektoren

2000: Kommunal sektor - bedre enn sitt rykte? Strategier for å rekruttere og beholde arb.kraft

1997: Ingen grenser? Arbeidsmiljø og tjenesteorganisering i kommunene

1994: De Små Grå - Deltidsarbeid og ansettelsesformer i kommunene

+ Amble + Olsen/Hallandvik

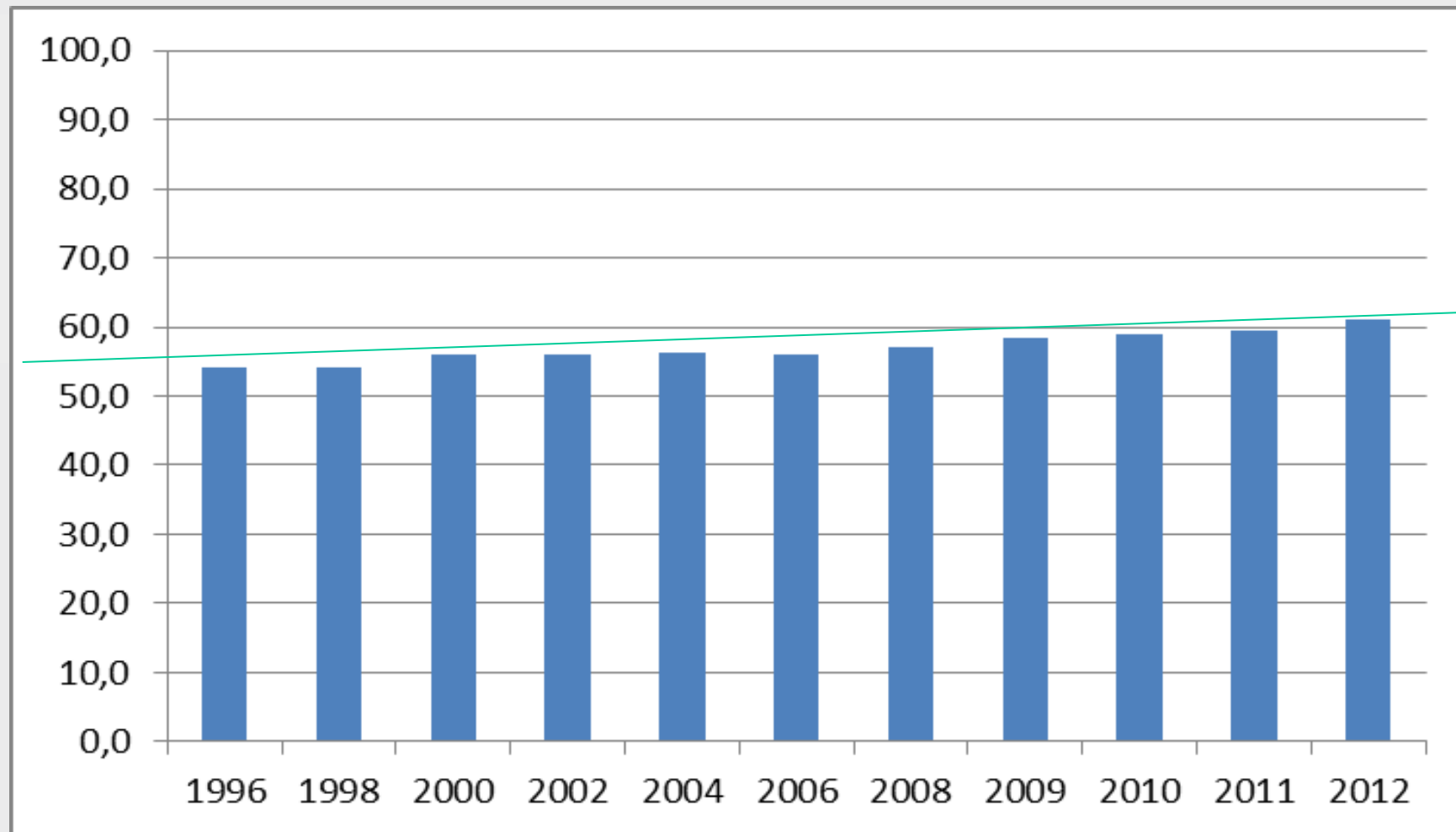
Mine anbefalinger (kunnskapsstatus + erfaringer siste år):

- Selg inn trekanten til politikerne (og gjenta den for dere selv)
- Ledsage turnustiltak med kompetanse- og kulturtiltak
- Velg minst en hårete turnus som gir handlingsrom
- Bruk ubundet tid om nødvendig
- Unngå 90-tallsfella og turnusflikking
- De seks prosesselementene er alle viktige for å gi retning, legitimere mål og tiltak, skape oppslutning og varige resultater
- Sett nye mål for neste 5-10 år. Mål forankres i overordnede strategidokumenter. Doble andel heltidsansatte.

Mot en heltidskultur i kommunesektoren?

Andel heltidsansatte blant kvinnelige lønnstakere, alle bransjer. 1996-2012

Kilde SSB/AKU



Barnehage

SFO/skole

Pleie og omsorg

Bærekraftig
Arbeidsplass og Familieliv?

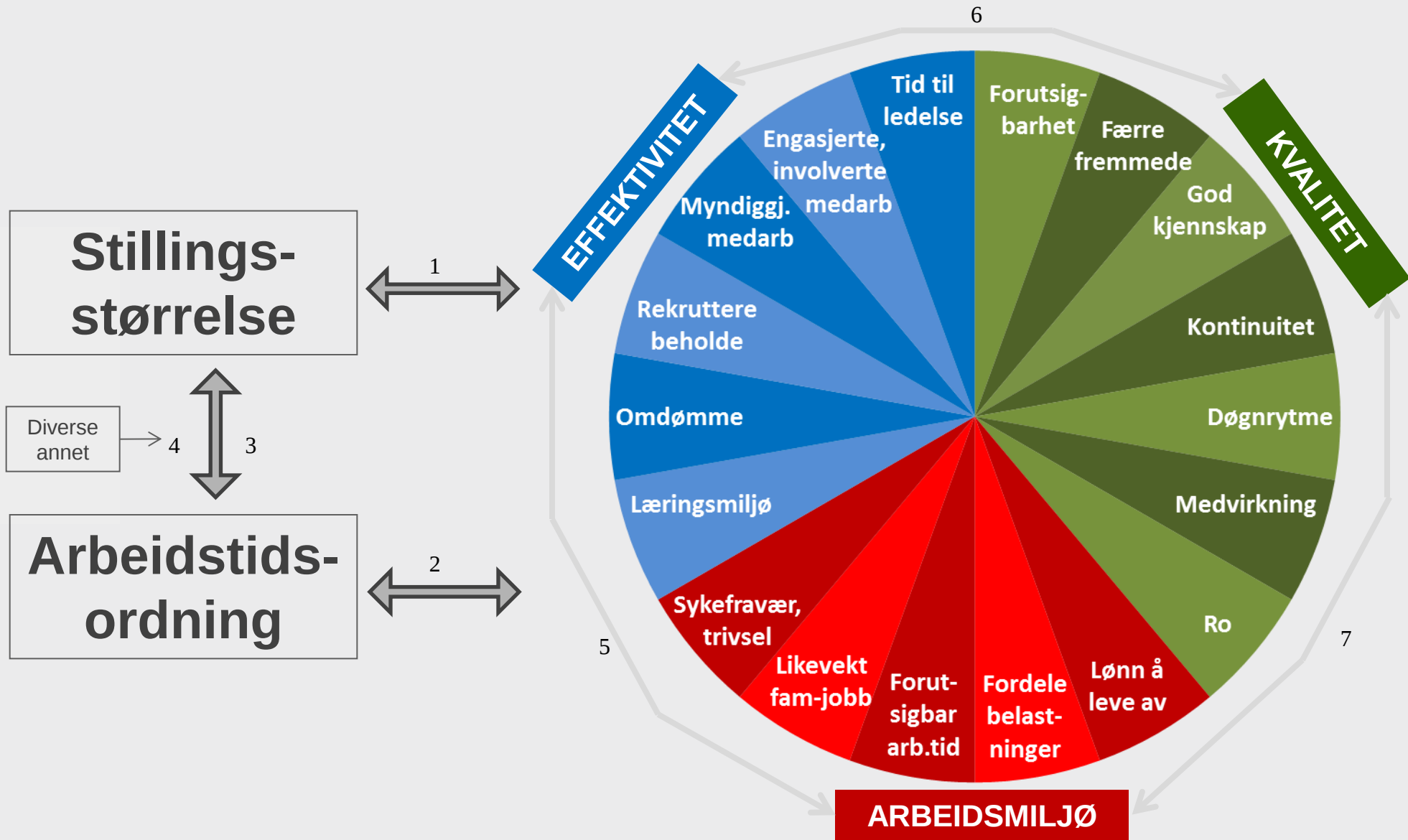


Kilde: Hurum kommune

Heltid - deltid - frihet til å velge



Bedre tjenestekvalitet?
Mer effektive tjenester?



Befolkningsfremskriving og fremtidig kompetansebehov

Med rett til

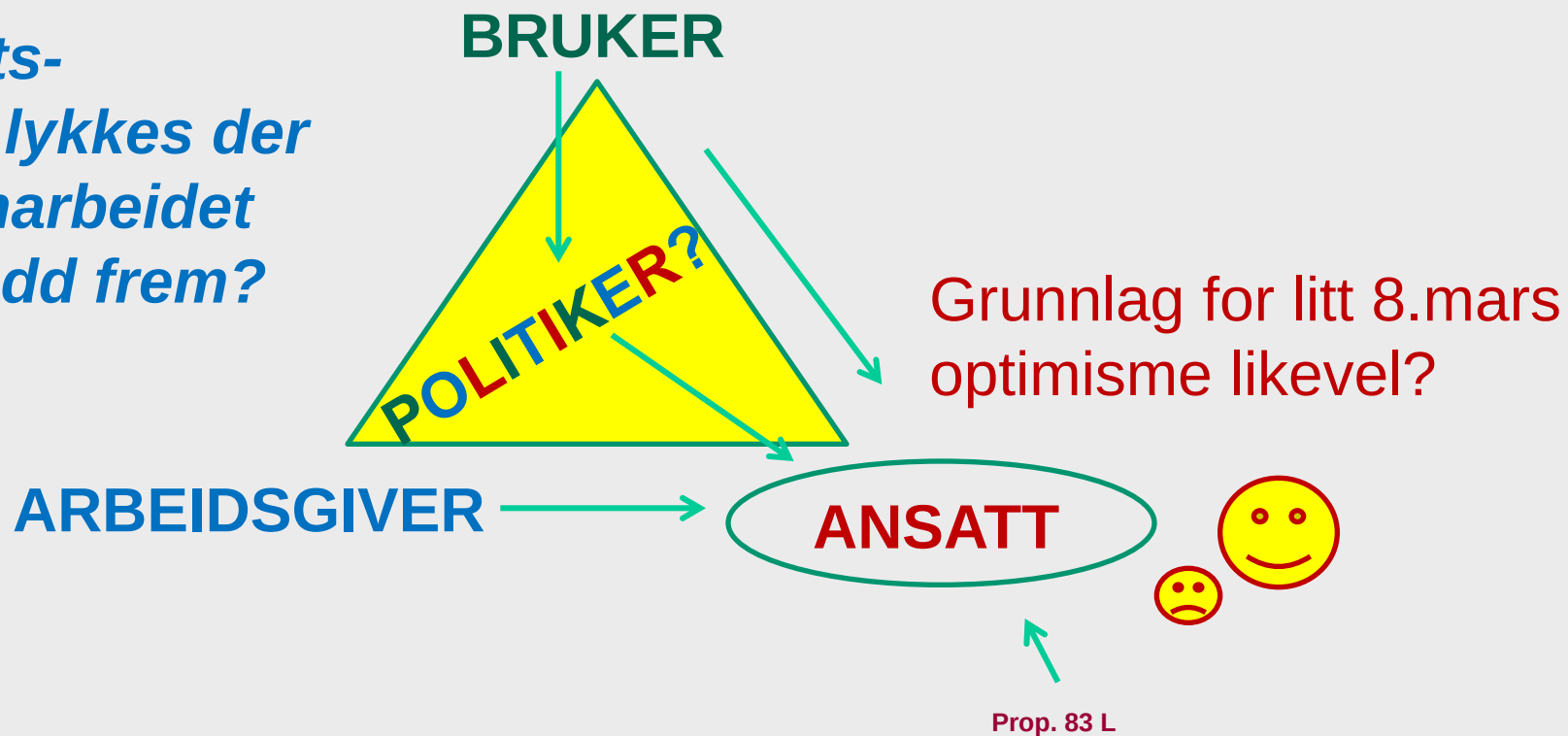
...



heltid?

Hvem sin rett på heltid?

*Kan treparts-
samarbeid lykkes der
topartssamarbeidet
ikke har nådd frem?*



Hvor står så dere?

Deltid handler ikke bare om den enkelte arbeidstaker, men også om tjenestekvalitet og effektive organisasjoner. Er det mulig når ..

Ca ¾-deler av landets kommuner har 25% eller færre heltidsansatte i PLO?

Andel heltidsansatte	Prosent	Plassering
Beste kommune, Vardø	54,4	1
Sortland	22,0	192
Midterste kommune, Namsos	20,9	215
Meråker	18,4	277
Kvinesdal	17,4	307
Time	17,1	317
Songdalen	16,3	331
Lillesand	12,9	382
Flekkefjord	7,9	430
25 svakeste kommuner	≤ 10	430

Kilde: PAI-registeret 2011 og
Moland og Bråthen 2012

Deltid handler ikke bare om den enkelte arbeidstaker, men også om tjenestekvalitet og effektive organisasjoner. Er det mulig når ..

når mer enn halvparten av de ansatte jobber i mindre enn 2/3-dels stilling?

Gjennomsnittlig stillingsprosent	Prosent	Plassering
Beste kommune, Vardø	84,5	1
Øvre halvdel kommuner ...		
Midterste kommune, Meråker	64,9	215
Kvinesdal	64,9	217
Sortland	63,9	252
Songdalen	60,9	336
Time	59,4	368
Lillesand	58,4	387
Flekkefjord	57,6	392
25 svakeste kommuner	52,6	430

Kilde: PAI-registeret 2011 og
Moland og Bråthen 2012

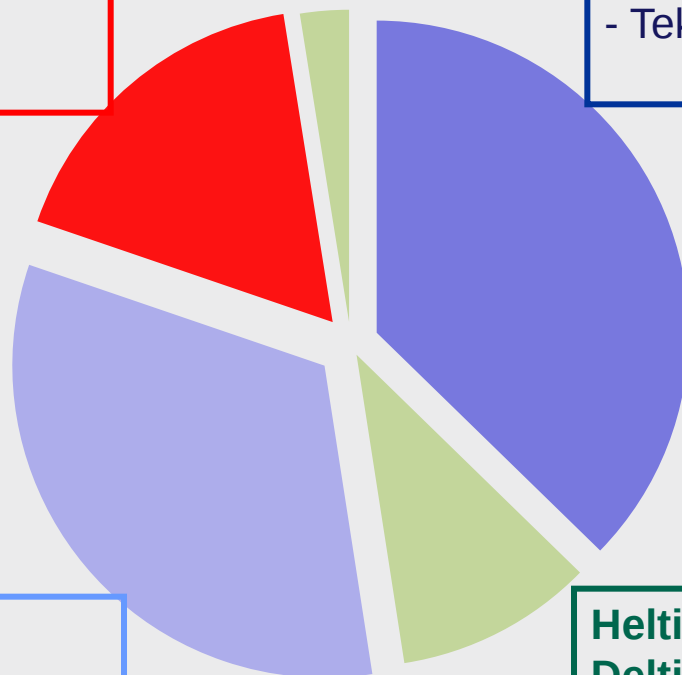
Hvordan fordeler heltid og ønsket og uønsket deltid seg i deres kommuner?

Deltid øke?

- Alder
- Kjønn
- Utdanning
- Skole - SFO
- Sykehjem, hjemmetjeneste
- Teknisk - merkantilt

Heltid beholde?

- Alder
- Kjønn
- Utdanning
- Skole - SFO
- Sykehjem, hjemmetjeneste
- Teknisk - merkantilt



Deltid beholde?

- Alder
- Kjønn
- Utdanning
- Skole - SFO
- Sykehjem, hjemmetjeneste
- Teknisk - merkantilt

Heltid redusere ?

Deltid redusere?

- Alder
- Kjønn
- Utdanning
- Skole - SFO
- Sykehjem, hjemmetjeneste
- Teknisk - merkantilt

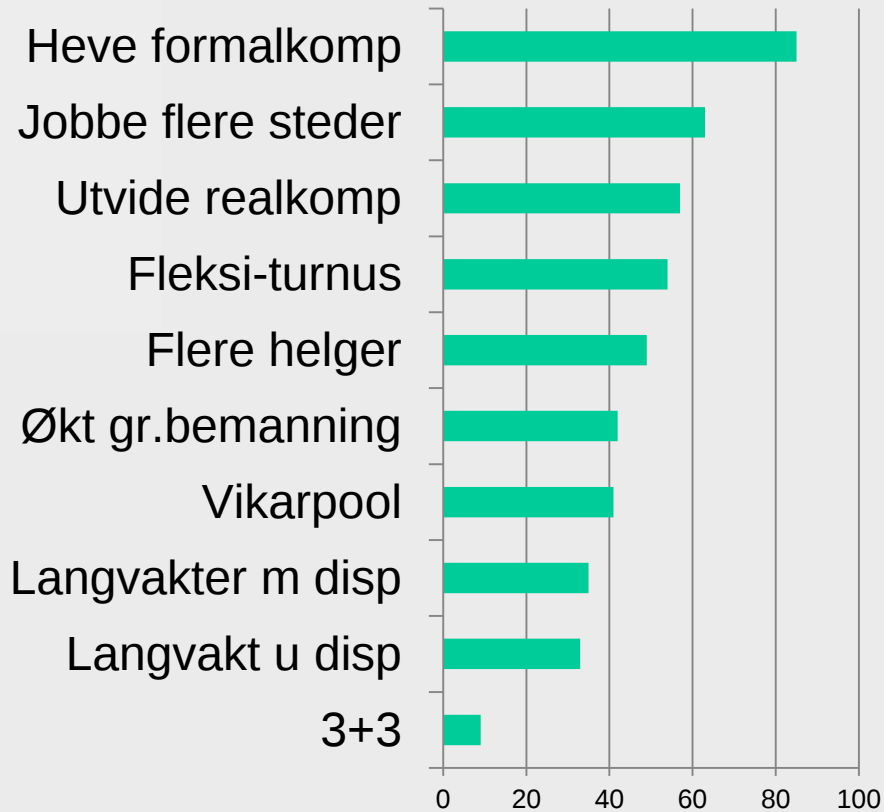
2 Hvordan kan flere jobbe mer (tiltak)?

- Mange og gode piloter monner lite på statistikken
- 7 tiltaksgrupper og et 30-talls tiltak
- Ulike tiltak gir ulike effekter
- Like tiltak gir ulike effekter
- Hva forklarer gode versus uteblitte resultater?

	7 tiltaksgrupper	Et trettitalls tiltak
1	Informasjon og kommunikasjon Bedre fungerende internt arbeidsmarked Hva er ledig og hvem er interessert i hva? Oppfølging av fortrinnsretten	• Intern utlysning av ledige stillinger • Intern fordeling av ledige stillinger
2	Intern kompetanseutvikling og strategisk rekruttering	• Heve formalkompetansen for å få fast stilling • Utvide realkompetansen for å kunne jobbe med flere oppgaver og få større stilling • Rekruttere ekstern arbeidskraft med riktig kompetanse og holdninger til nye løsninger • Studentrekruttering
3	Redusere arbeidsbelastninger Redusert arbeidstid,	• Økt grunnbemanning/Turnustopping, • Variere belastninger • Seks-timersdag
4	Ulike arbeidstidsordninger / turnusmønstre Ulik konsentrasjon av arbeidstid og fritid Turnusmønstre er brukertilpasset Fordrer dispensasjon eller ikke fra AML?	• Medleverturnus / Heldøgnturnus • Lang langturnus, Moderat langturnus, • Lengre, men færre helgevakter, (kort langturnus) • Hyppigere helgevakter, f.eks. 2/5, 3/7, 3/8 • 3+3 turnus
5	Fleksibilitet i arbeidstid/tilstedeværelse Kan praktiseres innenfor alle turnusmønstre – både trad.turnus og de nye Styring hos ansatt vs arbeidsgiver	• Fleksibel arbeidstidsordning= "Ønsketurnus"=Forhandlingsturnus. • Bygger på trad turnus, men styrer vaktfordelingen • Drømmeturnus, Årsturnus, • Pusleturnus • Ulike timebankordninger
6	Fleksibilitet i arbeidssted og oppgaver (substansiell fleksibilitet) vikarpool, oppgavebredde, jobbe på tvers, kombistillinger (kan være på ett sted)	• Kombistillinger der ansatte har fast turnus med ulike oppgaver på ett eller flere arbeidssted • Vikarpool med fast stillingsprosent: delvis fast turnus og delvis tilkalling enten på ett og samme eller på ulike arbeidsteder
7	Andre tilretteleggende tiltak	• Lønnstillegg, Barnehage, bolig, ektefellearbeid osv. • Turnusstripping mv

10 tiltak for å redusere uønsket deltid/øke andel heltidsstillinger

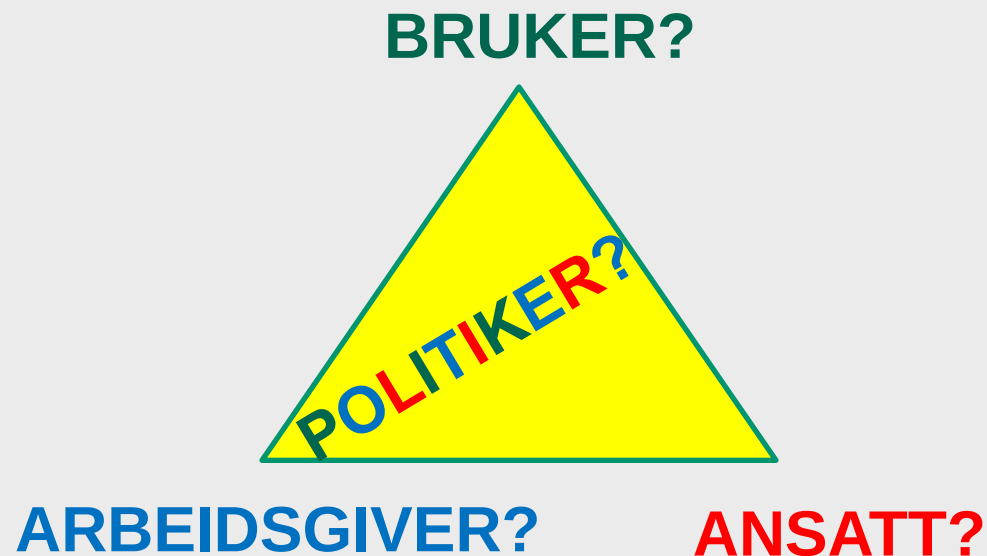
Hvilke har kommunene prøvd ut? (KS 2011-12) (%)



Stor grad			Bedre		Økt- redusert	
Færre små stil.	Økt deltidsstilling	Flere heltid	Tjeneste-kvalitet	Arbeids-miljø	Vikarbruk	Personal-utgifter

Hva er uønsket deltid?
FINNES ØNSKET DELTID?

For hvem er små stillinger et problem?



«Arbeidsgiver må ta arbeidstida tilbake»

«Ansatte lite endringsvillige»

Kvinesdal kommunes definisjon av uønsket deltid er:

1. en kvalifisert person som:
2. ønsker stor, hel stilling (80-100 %)
3. er i stand til og kan starte med økt arbeidstid innen 1 md.
4. er villig til å ta imot et tilbud, selv om det kan innebære endret arbeidssted og eller andre gjeldende arbeidstidsordninger (innenfor AML) enn vedkommende har i sin stilling

Hvordan ville def av uønsket deltid sett ut hvis **arbeidsgiver og brukere** var med på å formulere dette?

Har vi et riktig bilde av deltidsfenomenet?
Ulike forståelser -> Mye vanskeligere enn først antatt



Mye oppmerksomhet på Ønsket Cafélatte-**shoppere** og de som vegrer seg
Har dere glemt de undersysselsatte, de som **jager** etter vakter?

Prop. 83 L (2012–2013)

Endringer i arbeidsmiljøloven mv.

4.4 Rett til stilling for deltidsansatte tilsvarende faktisk arbeidstid

Regjeringen foreslår ny regel i arbeidsmiljøloven § 14-4 som gir deltidsansatte **rett til stilling tilsvarende deres faktiske arbeidstid**, dersom de jevnt over en periode på 12 måneder har arbeidet utover avtalt arbeidstid.

Dette kommer til å få store konsekvenser. Plutselig får mange rett på f.eks. 25% større stilling.
Hvordan vil dere møte dette?

Langturnus og hele stillinger i Bergen kommune

Arbeidstid i tjenester for utviklingshemmede og psykisk syke

Hensikten med forsøkene: å yte bedre tjenester til brukerne

Fafo følgeevaluert i nesten 3 år

Problemstillinger

- 1.Hvilke effekter har arbeidstidsordningen på **brukernes** funksjonsnivå og trivsel?
- 2.Medfører de alternative arbeidstidsordningene endringer i de **ansattes** opplevde helse og muligheter til å kombinere arbeid og privatliv?
- 3.Medfører alternative arbeidstidsordninger endringer i stillingsstørrelse, rekruttering av kompetent og stabil arbeidskraft, trivsel blant ansatte og bruk av deres **ressurser**?
- 4.Hvordan er de alternative arbeidstidsordningene **implementert**?

Erfaringer med langturnus i Bergen

Til sammen 17 tjenestesteder med ulike ATO

Heldøgnsturnus (2-3 døgn i strekk)

Langturnus lang, (ca 13 t 5 - 7 dager á i strekk)

Langturnus ca 13 t 2-5 dager i strekk (hverdag og helg)

Blandingsturnus 7,5 t og 13 t om hverandre

Langturnus 1-3 dager i strekk (fredag og/eller helg)

Tradisjonell turnus (todelt/tredelt)

Erfaringer med langturnus i Bergen

Personaleffekter

- Stillingsstørrelse
- Trivsel
- Belastninger og restitusjon, helse
- Privatliv
- Omdømme, rekruttering, turnover

Brukereffekter

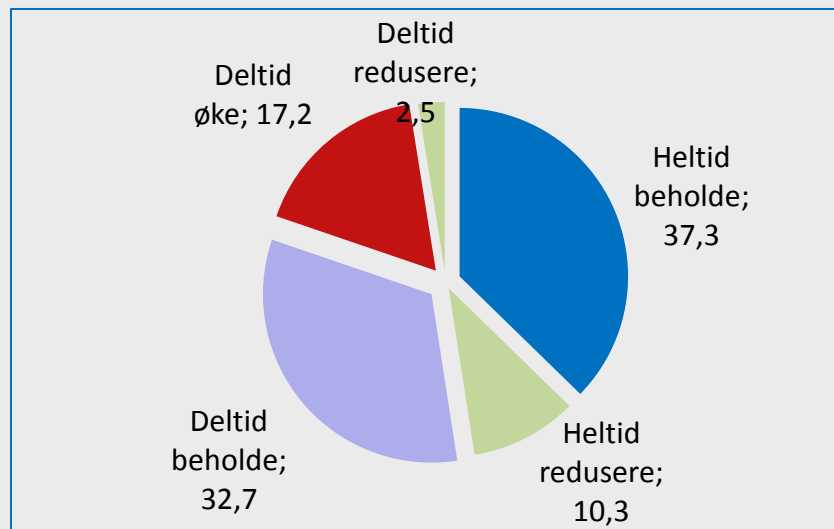
- Trivsel
- Funksjonsnivå
- Medisinering
- Avvik og skader

Er det riktig at ATO passer best for ansatte ...:

- **Bestemte aldersgrupper?**
- **Bestemt sivilstatus?**
- **Vanskelig for kvinner?**
- **Vanskelig hvis omsorgsforpliktelser?**

Ansatte som ønsker å øke, redusere eller beholde stillingsstørrelsen

Fagforbundets
medlemmer
2008:

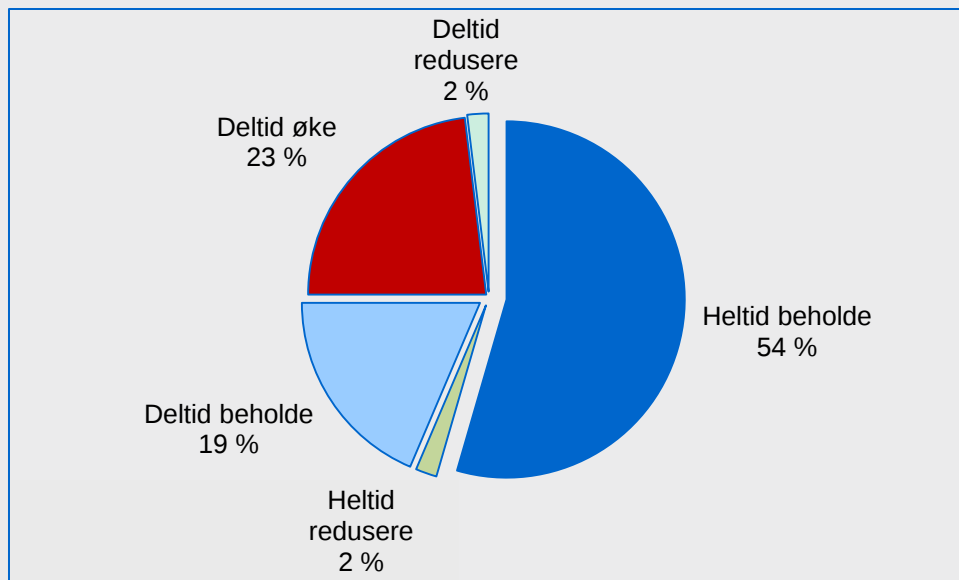


Innsatsområder:

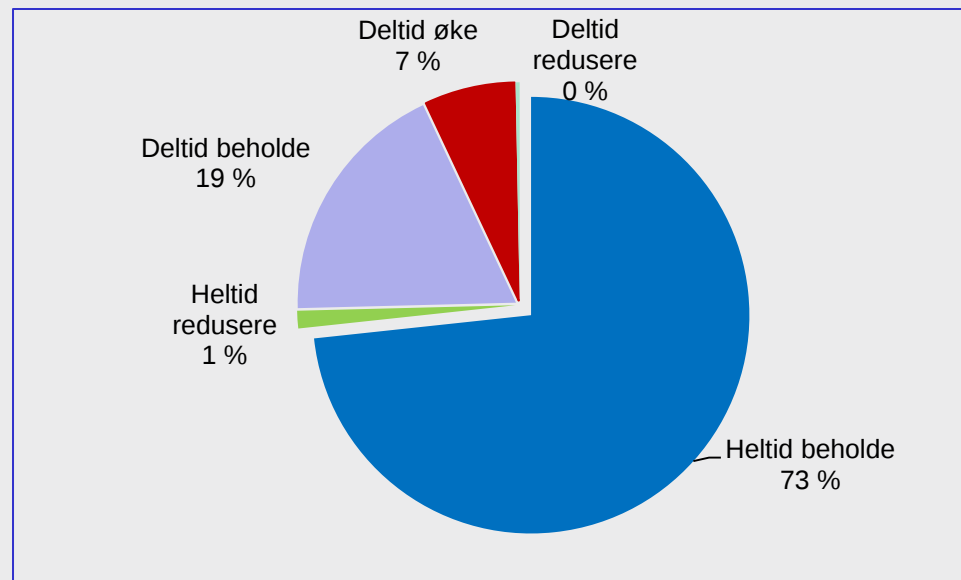
- Deltid øke
- Deltid beholde
- Deltid redusere
- Heltid redusere
- Heltid beholde

Bergen kommune tilrettelagte botilbud høsten 2010

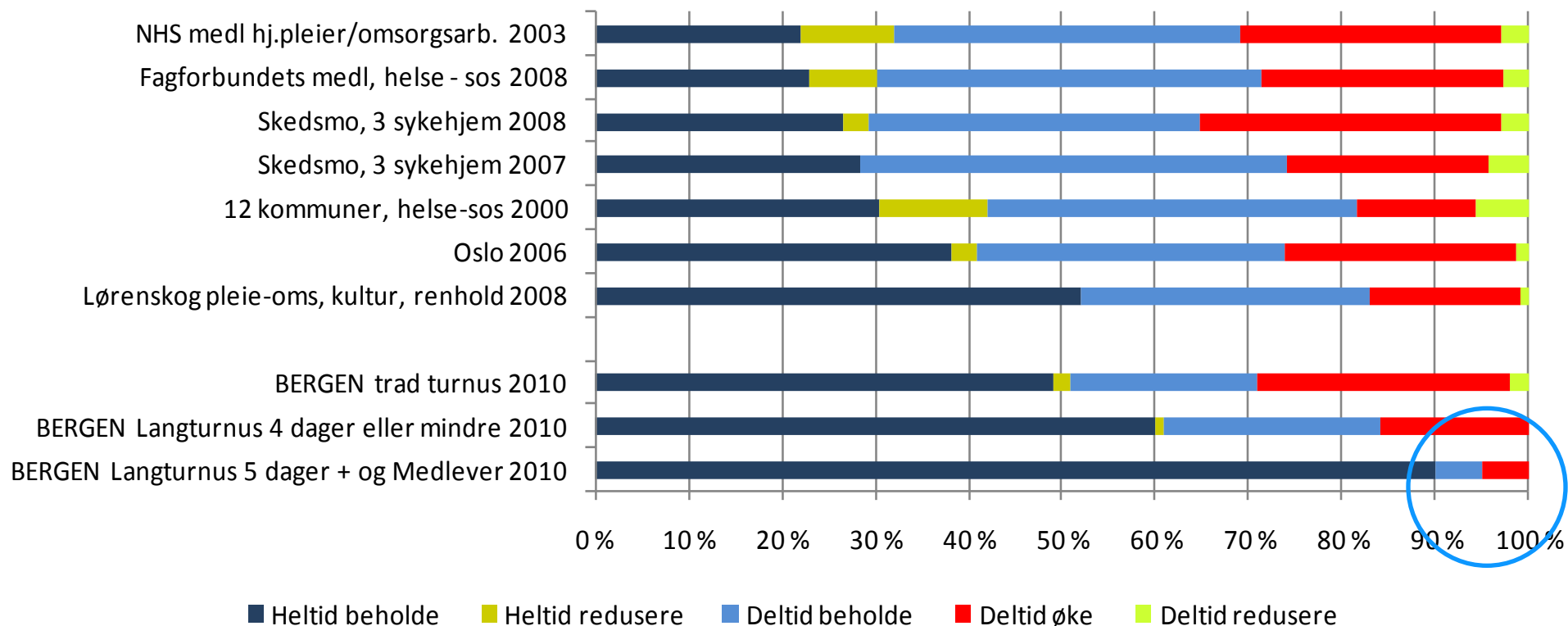
Tradisjonell turnus



Alternativ arbeidstidsordning



Ansatte som ønsker å øke, redusere eller beholde stillingsstørrelsen Basert på ulike Fafo-undersøkelser



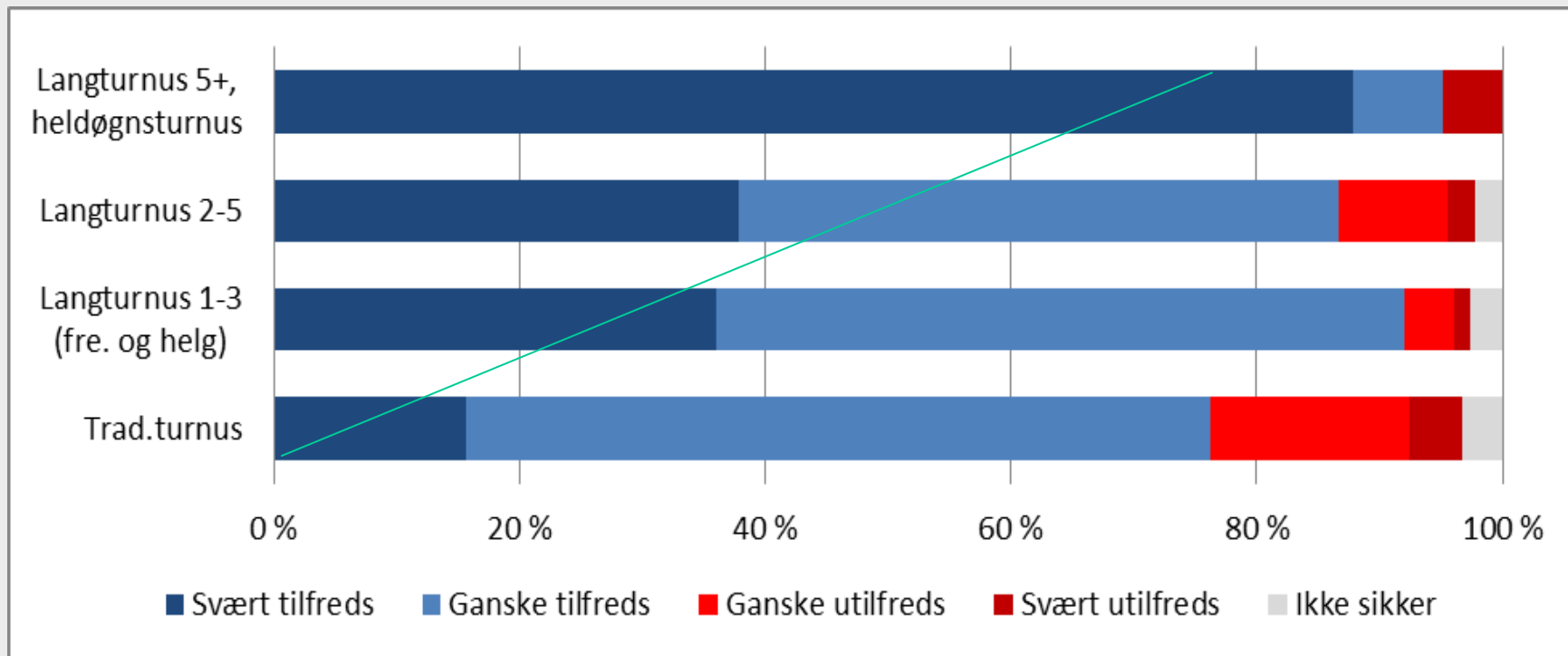
Hvordan komme hit på en bærekraftig måte?
Og fra pilot til hele kommunen?

Medfører de alternative arbeidstidsordningene endringer i trivselen og de de ansattes opplevde helse?

- Trivsel
- Turnus jobbing er krevende
- Restitusjon
- Ansattes synspunkter på **helse**

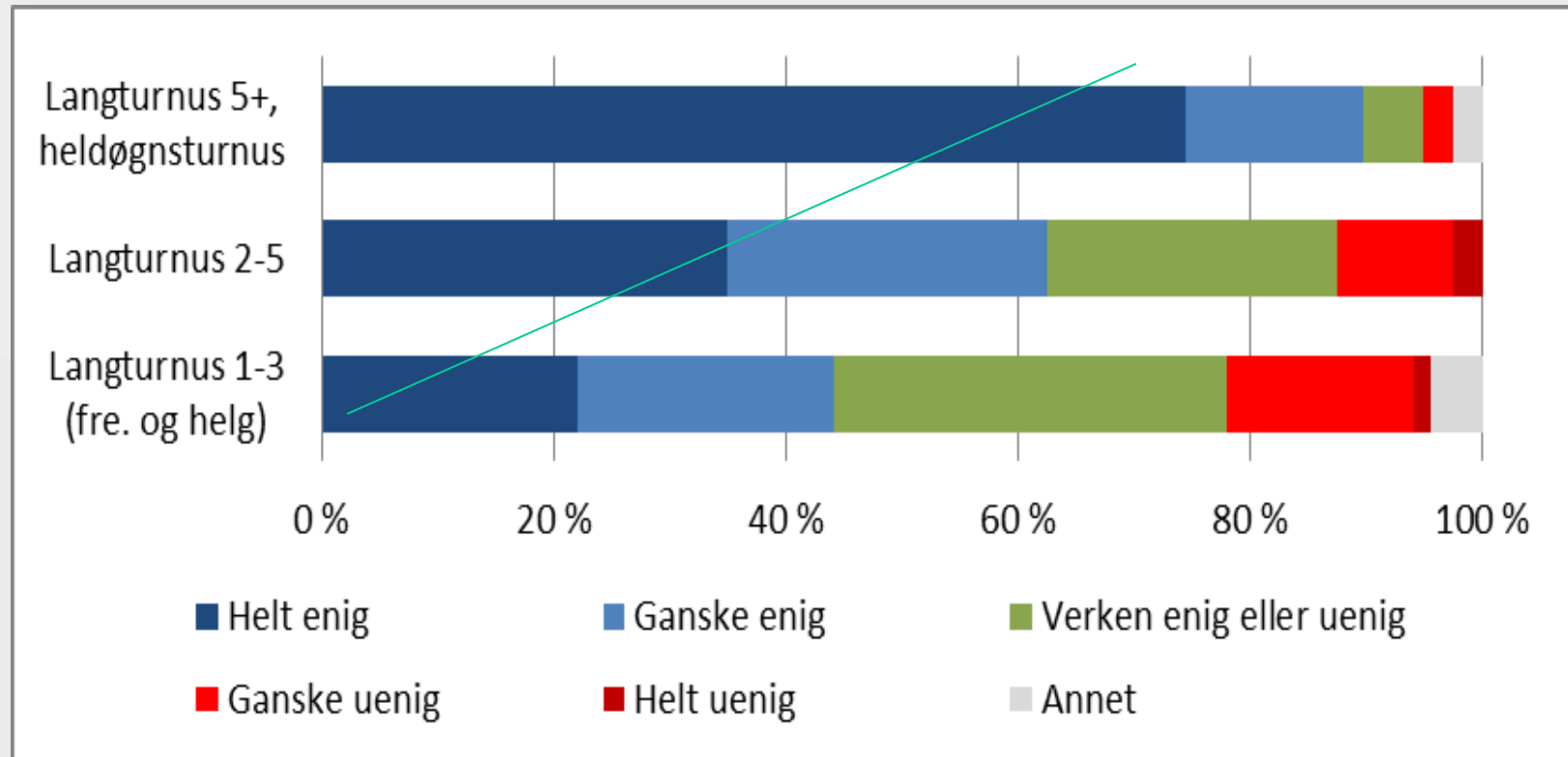
Hvor tilfreds er du – alt i alt – med arbeidstidsordningen du har?

N = 435

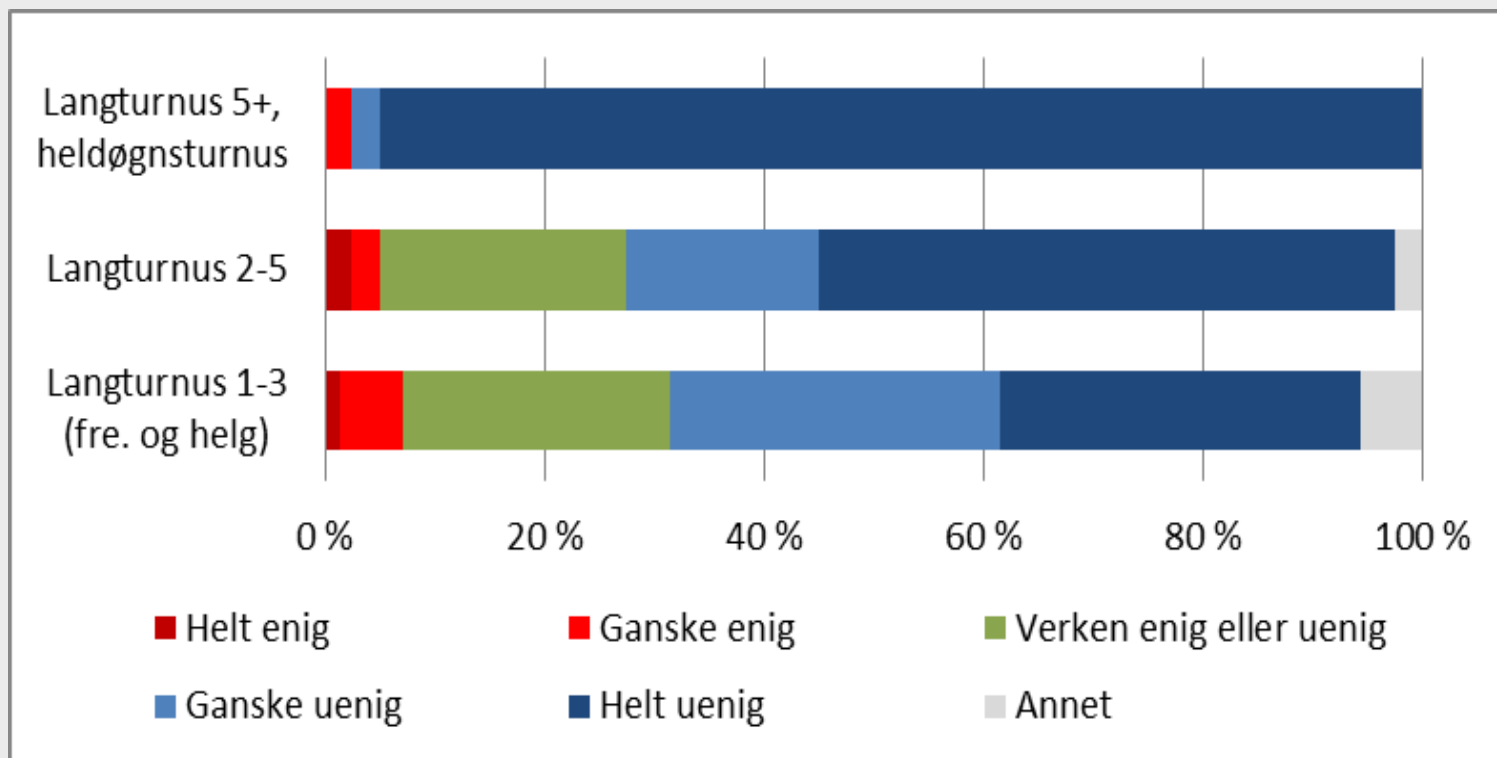


Med ATO er det lettere å ta seg inn og komme opplagt på jobb.

N = 147 (ansatte med erfaring fra både tradisjonell turnus og ATO).



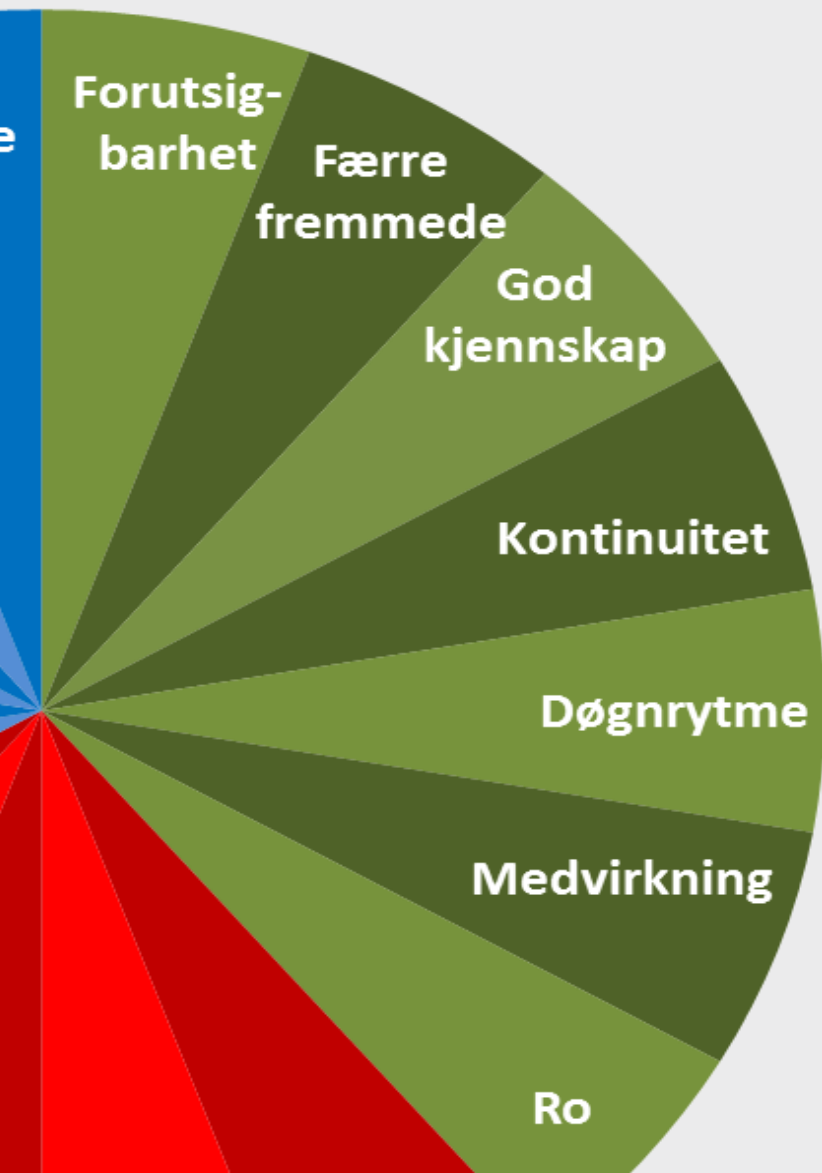
ATO virker negativt på min helse. N = 150.



Men en turnusvariant ble for tøff

Sykefraværstallene ..

Hva gjør turnusen med tjenestekvalitet?



Hva sier ledere og ansatte?
Hva sier pårørende (og brukere)?
(Hva sier normaliseringsekspertene?)

Hvilke effekter har arbeidstidsordningen på brukernes funksjonsnivå og trivsel?

Forutsigbarhet – Kjennskap – Kontinuitet – Brukermedvirkning

En god sirkel:

Stabile og kvalifiserte ansatte kjenner brukerne og brukerne kjenner dem

Langvaktordningene har gjort det lettere å skape trygghet og ro. Det virker som en del av boligene har kommet inn i en god sirkel, der ro skaper trygghet og trygghet skaper ro. Dette er i seg selv etterstrebellesverdigg.

Åpner for økt:

Bedre funksjonsevne og mer habilitering/rehablivering,

Økt brukermedvirkning,

Redusert medisinbruk

Bedre bruk av dagen

Størst kvalitetseffekt der langvakter gjennomføres fullt ut

Normaliseringsproblemet

Mine anbefalinger (kunnskapsstatus + erfaringer siste år):

- Selg inn trekanten til politikerne (og gjenta den for dere selv)
- Ledsage turnustiltak med kompetanse- og kulturtiltak
- Velg minst en hårete turnus som gir handlingsrom
- Bruk ubundet tid om nødvendig
- Unngå 90-tallsfella og turnusflikking
- De seks prosesselementene er alle viktige for å gi retning, legitimere mål og tiltak, skape oppslutning og varige resultater
- Sett nye mål for neste fem-10 år. Mål forankres i overordnede strategidokumenter. Doble andel heltidsansatte.

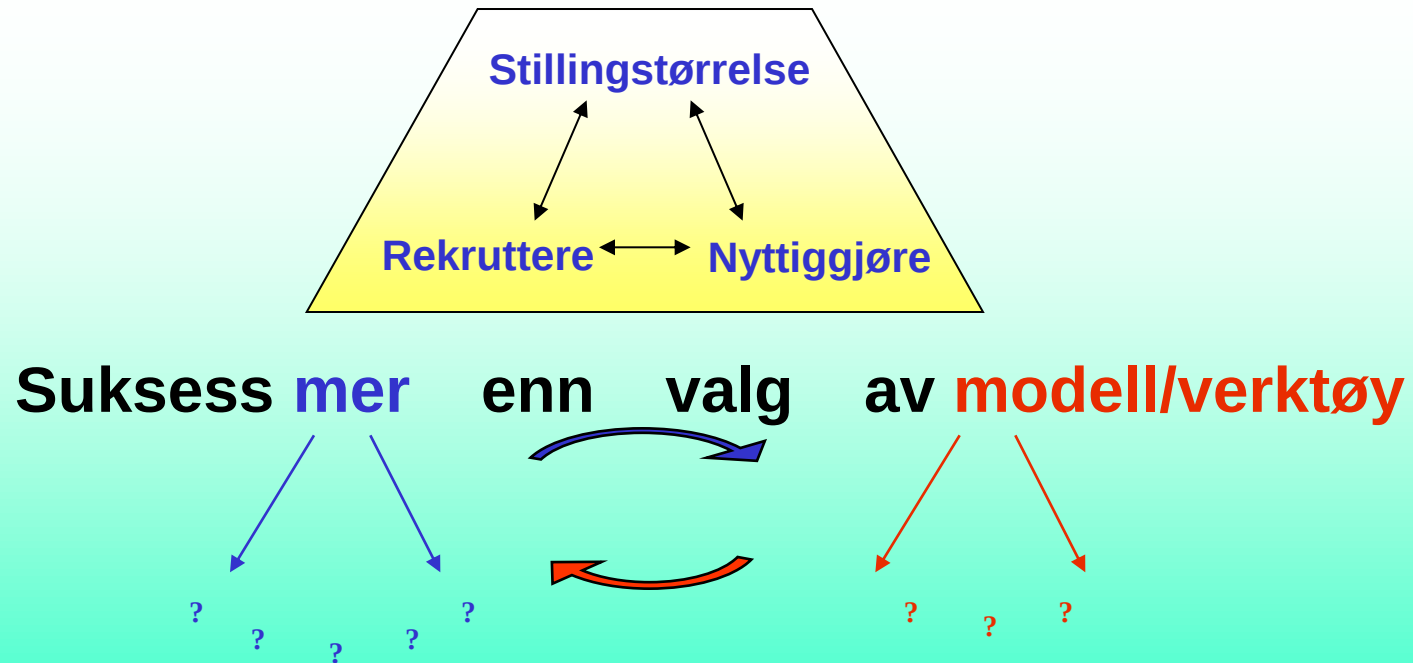
De seks prosesselementene ..

Hvordan gå frem for å lykkes?

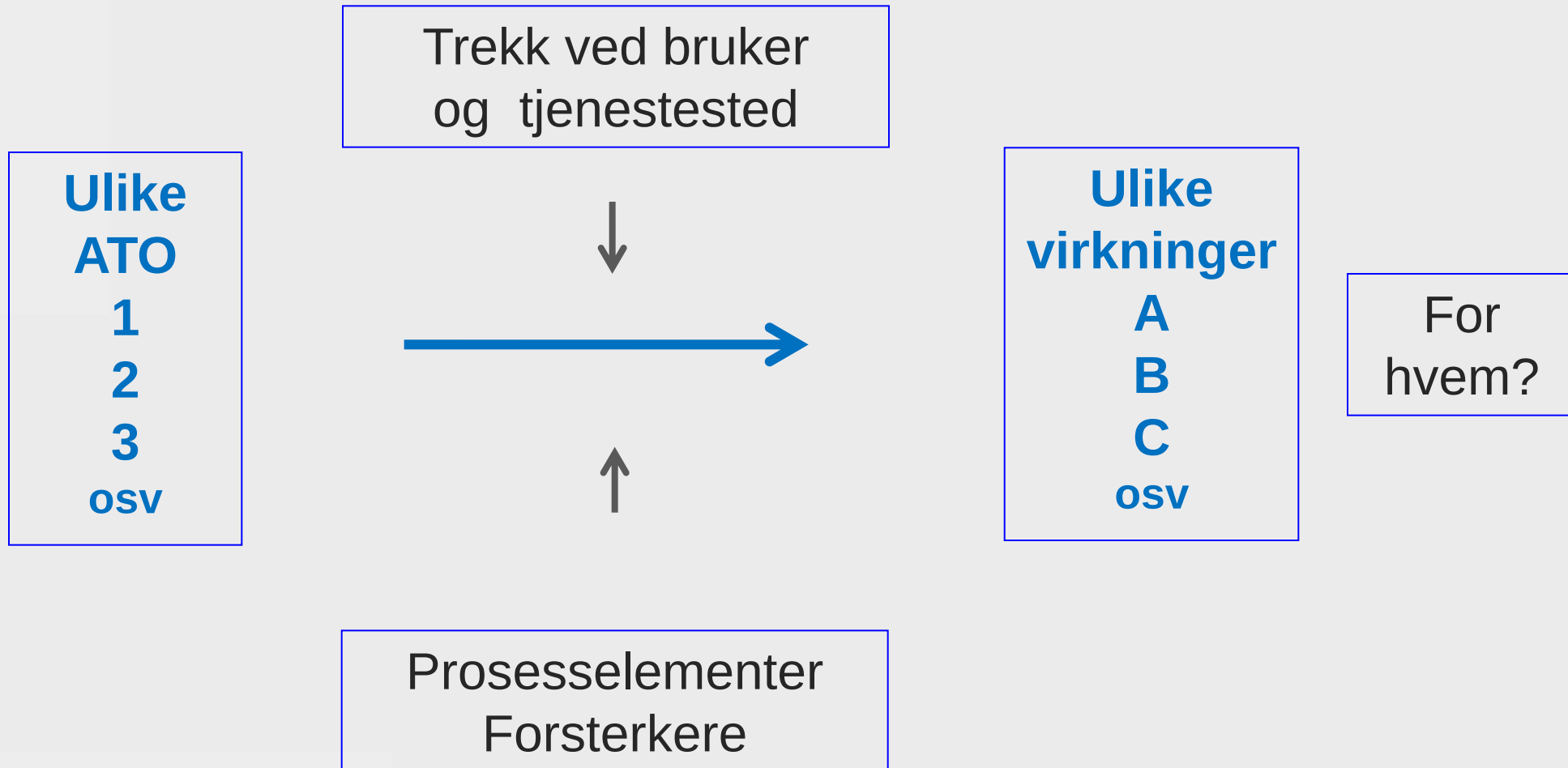
Hva forklarer gode versus uteblitte resultater?

= Organisatoriske forutsetninger for å få ut potensialet ..

Hvordan gå frem for å lykkes?



Virkninger av alternative arbeidstidsordninger



Virkninger av alternative arbeidstidsordninger (ATO)

Trekk ved bruker/kunde og tjenestested:

Boenheter, sykehjem, skole barnehage
Varehandel, Sikkerhetsoppdrag, sykehus, osv

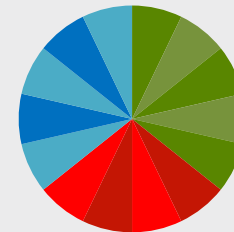
Tiltak

Kompetanse
Div. Langturnus
Forhandlingst.
Helgearbeid
Vikarpool
Kombistilling
3+3
osv



Ulike virkninger

Kvalitet
Effektivitet
Arbeidsmiljø



For:
Brukere/
kunder
Ansatte
Ledere
Pårørende
Eiere
(Kommune,
Helseforetak
Butikkjede osv)

Prosesselementer
Forsterkere

Virkninger av alternative arbeidstidsordninger

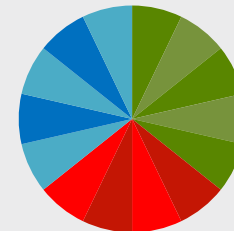
Trekk ved bruker/tjenestested:
Boenheter, hjemmetj, sykehjem



Ulike ATO
Div. Langturnus
Forhandlingst.
Helgearbeid
Vikarpool
Kombistilling
3+3
OSV

Prosesselementer:
Behov – hensikt
Mål – informasjon
Forankring
Samarbeid og involvering
Ressurser
Oppfølging

Ulike virkninger
Kvalitet
Effektivitet
Arbeidsmiljø



For:
Brukere
Ansatte
Ledere
Kommune
Pårørende

Store stillinger / heltid

Gode prosesser

- Hensikt, behov og legitimitet
- Mål
- Forankring (politisk, adm. i overordnede planer)
- Samarbeid og involvering
 - Involvering i turnusvalg
 - Involvering i drift
 - Involvering i forhandlinger
 - Partssamarbeid
- Ressurser
 - Endringskompetanse (+ ildsjeler)
 - Turnuskompetanse og kvalitetssikring
 - Faglig kompetanse
 - Tid
 - Økonomi
- Oppfølging
 - Toppledelsens betydning
 - Evalueringer
 - Videreføring og spredning (måloppnåelse og hensikt)

Utfordring til alle parter:
**Skal kommunene ta det store heltidsvalget eller
forbli et arbeidsmarked for deltidsarbeidskraft?**

Lykke til !