



# Fafo-seminar 04.11.16

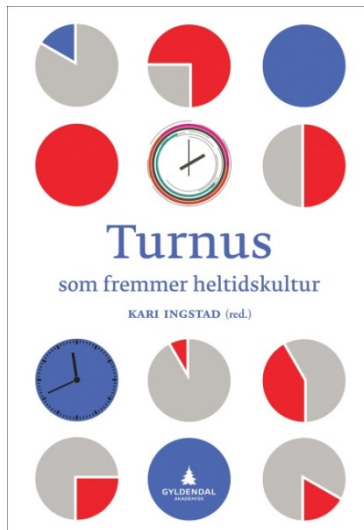
## Bidrar turnus til heltidskultur?

**Leif Moland:**

**Turnus og heltidskultur.**

**Erfaringer og kunnskap**





Boka bygger på egen dokumentasjon fra ca 170 forsøk med nye turnuser i tillegg til andre studier:

70 case/tjenestesteder (Fafo):

Dybdeintervjuer, flere besøk, dokumentanalyse, survey

65 case/tjenestesteder (Fafo):

Enkelte telefonintervjuer, dokumentanalyse, survey,

32 case/tjenestesteder (HiNT/Nord Universitet og AFI/HiOA):

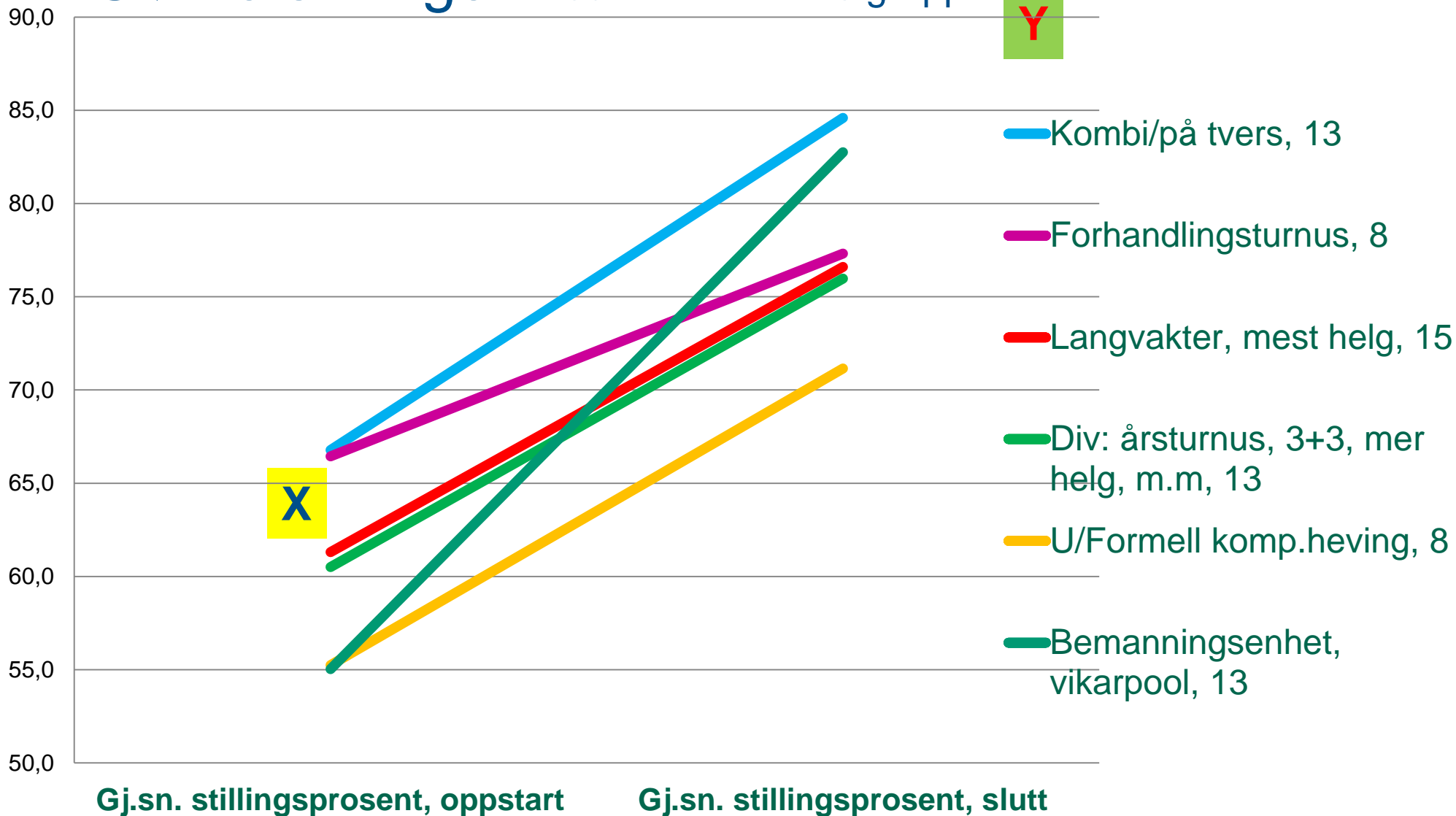
Dybdeintervjuer, flere besøk, dokumentanalyse, lokal statistikk

# De nye turnusene

Og fordelingen blant 82 tiltak fra ASD-programmet «Ufrivillig deltid» (Moland 2015).

- 1. Bemanningseenheter, ressurscenter (og vikarpool)**  
(16 tiltak, 7 varianter)
  - 2. Kombijobbing, på tvers, trainee** (17 tiltak, 6 varianter)
  - 3. Langvakter** (16 tiltak, 5 (7) varianter, 4 tjenesteområder)
  - 4. Forhandlingsturnuser** (8 tiltak, 3-4 varianter, mange navn)
  - 5. Årsturnus** (5 tiltak), **3+3-varianter** (4 tiltak), **flere helger**  
(2 tiltak)
  - 6. Kompetanseheving** (9 formelle + 4 uformelle tiltak)
- + Økt grunnbemanning, ubundet tid, timebank, årsplaner + +

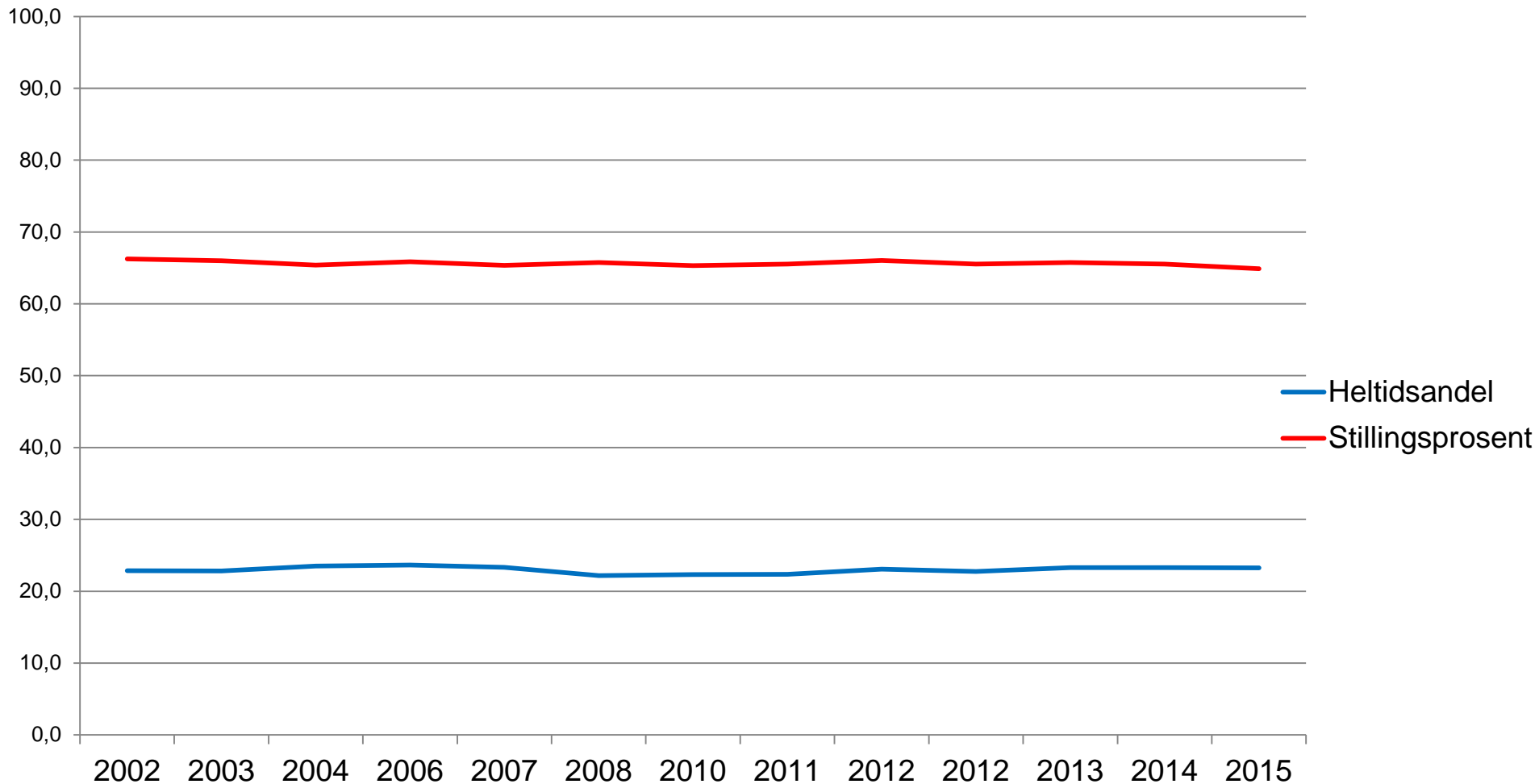
# Større stillinger? 69 hovedtiltak i 6 grupper



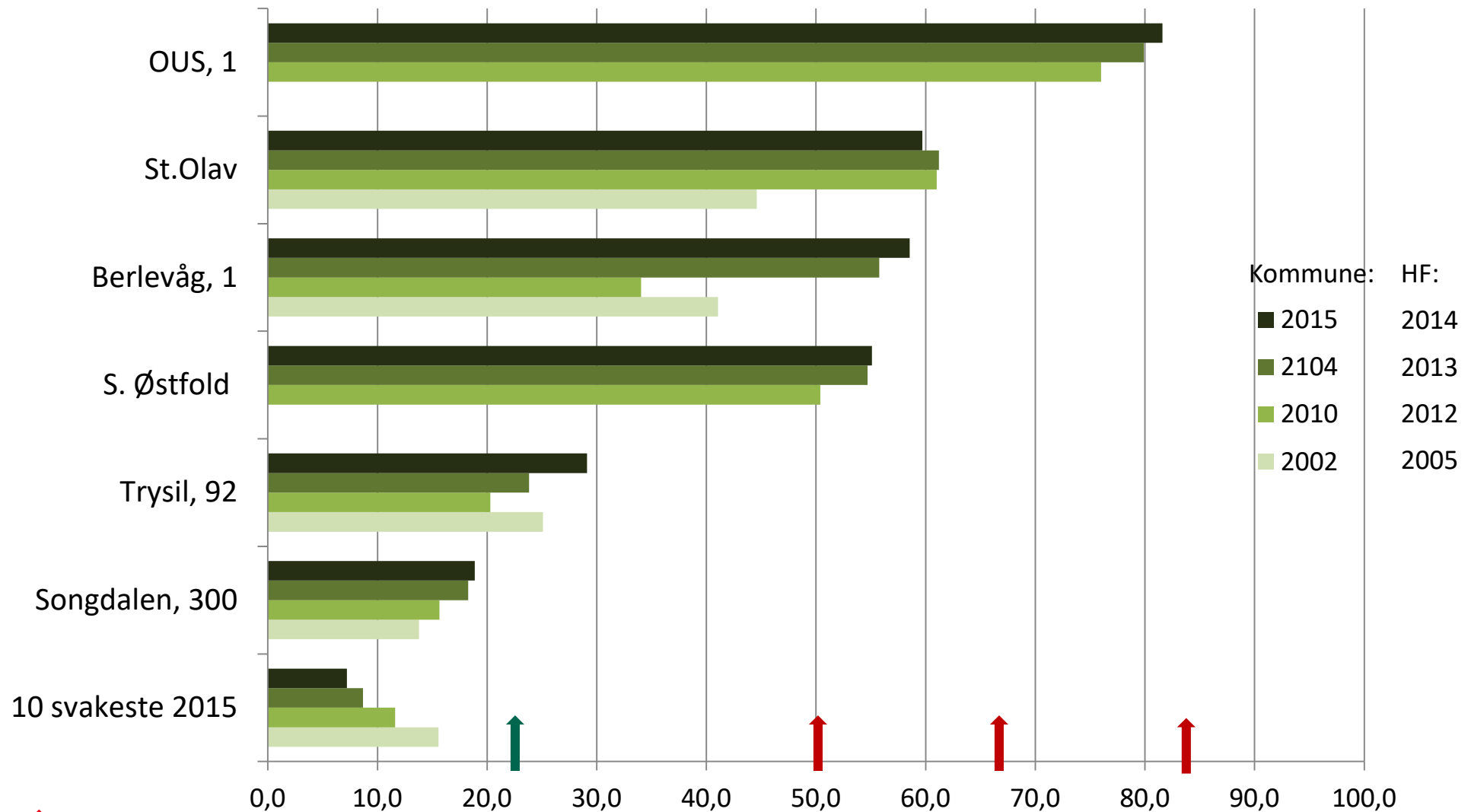
X

X  
Y

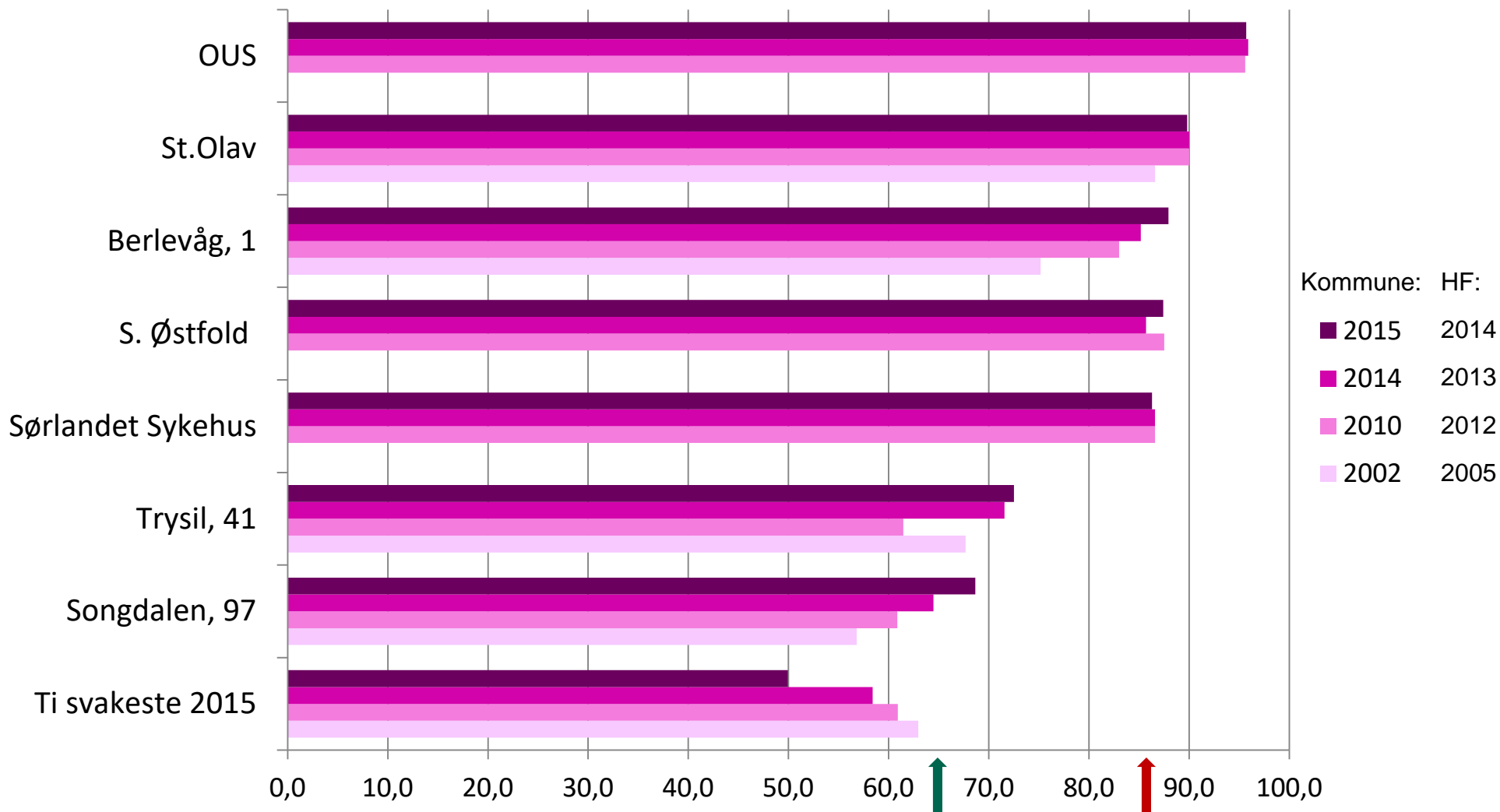
# Gjennomsnittlig stillingsstørrelse og andel heltidsansatte, basert på gjennomsnittstall fra 427 kommuners helse- og omsorgstjenester 2002-2015:



# Andel heltidsansatte 2002 – 2015, noen eksempler fra helseforetak og kommunal helse og omsorg



# Gjennomsnittlig stillingsstørrelse 2002-2015, noen eksempler fra helseforetak og kommunal helse og omsorg



## Vanlige effekter av turnusforsøk som gir større stillinger:

- Færre ubesatte stillinger, redusert vikarbruk, lavere turnover
- Frigjort mer tid til ledelse og brukerrettet arbeid
- Økt kompetanse og flere kjente på avdelingen hverdag og helg
- Økt kontinuitet i tjenestene
- Jevnere fordeling av vakter og arbeidstid



HTA i KS-området: 2.3.1 «Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling.»

Fra Spekter: «Det skal som hovedregel tilsettes i 100 % stilling.»

# Mot større stillinger og mer heltid?

Rettighetsperspektiv



Organisasjons/nytteperspektiv

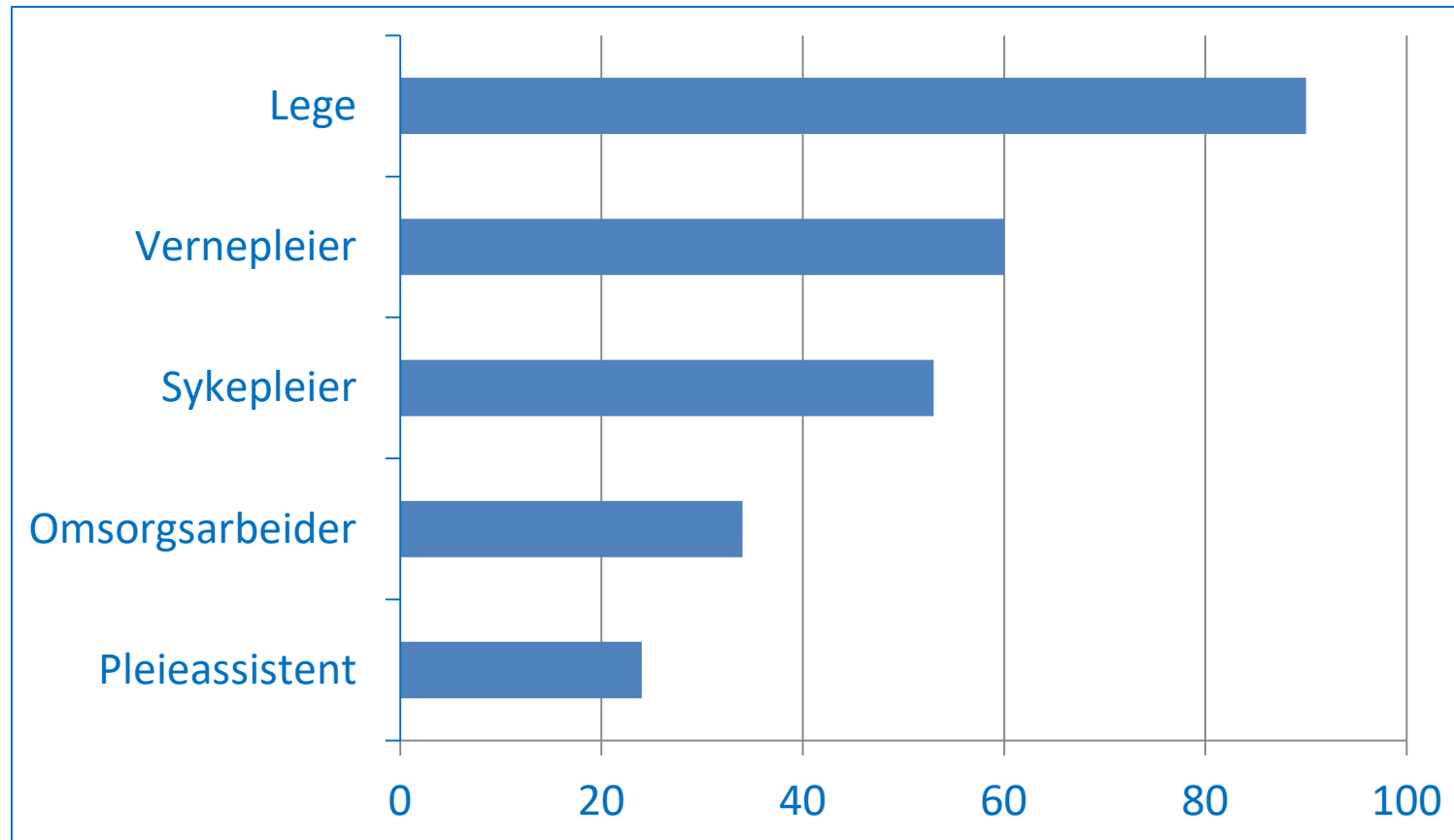
1. Når ikke heltidsmål gjennom vedtak alene. Lov og avtaleverk har liten systemeffekt. Mao: Lokal OU.
2. Gjennomgripende endringer i organisering av tjenestene og i den enkeltes liv. Mao: Lokal OU.
3. Store krav til endringsledelse i en sterk og motstridende deltidskultur. Mao: Lokal OU.
4. Mer presise formuleringer i lov-avtaleverk, arbeidsgiverpolitikk (retningslinjer etc) vil hjelpe?

**Tid for pause**



# Heltidsandelen i et utvalg helse-, sosial- og omsorgsyrker.

Gjennomsnittstall 2009-2015. Fra tabell 3.2. Kilde: Nergaard 2016,SSB/AKU



Hva betyr:

«Flest mulig»?

«Det dominerende»?

«Som hovedregel»?

«I utgangspunktet»?

Osv..

# Stillingsannonser i en kommune som jobber for heltidskultur

Oktober 2016	Vikar	Fast	Sum
Heltid	Syke/vernepl. Miljøtj. Sykepleier, Sykehjem	8 x Teknisk/Eiendom/Næring 2 x Sykepl. Sykehjem 2 x SFO-leder + Barnehagelærer 2 x Lønnsmedarbeider + Biblioteket 2 x Miljøterapeut-Fagarb/ass. Skole	18
Deltid	Flere Miljøarb. Tilkalling Flere Miljøarb. Tilkalling Sykepleier, Sykehjem, 60%	Sykepl. Sykehjem 71% Helsefagarb. Miljøtj 63,7% 22 x fagarb/stud Sykehj 12,7-25,1% Helsefagarb Hj.tj. 62,4 2 x Flere Miljøarb. Miljøtj 14-20 % Legevakt 90% Ass. Sykehjem Syke/vernepl Miljøtj 67,9% 4 x Renholdere, 40-60%	53
Sum	13	58	6

+ Div skole

~~Mange fine erklæringer, retningslinjer etc om heltidskultur Skal ikke vises~~

HTA i KS-området: 2.3.1 «Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling.»

Fra Spekter: «Det skal som hovedregel tilsettes i 100 % stilling.»

Nordlandskommune: «Heltidsstillinger skal være det dominerende»

Sørlandssykehus: Retningslinjer for heltidskultur:

*Arbeid med utviklingen av en heltidskultur der **flest mulig** ansatte i faste hele stillinger er viktig osv*

*Alle stillinger i helseforetakene skal **i utgangspunktet** lyses ut som heltidsstillinger,*

*Alle deltidsansatte som ber om det, skal få en individuell vurdering av sine muligheter for hel stilling **basert på virksomhetens behov** og **innenfor rammen** av **aktuelle arbeidstidsordninger**, herunder ekstra vakter på kveld og helg.*