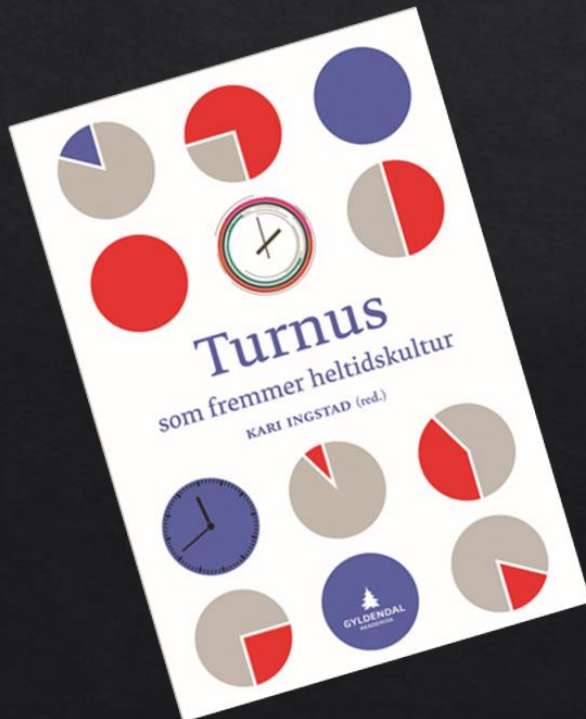


Turnus som fremjar heiltidskultur



Fylkesmannen i Møre og Romsdal

22. januar 2020

Kari Ingstad

Førsteamanuensis Nord universitet

Tema for innlegget

1. Dagens situasjon
 - ◇ Hvorfor deltidskulturen finnes i omsorgstjenestene
2. Hvorfor bygge heltidskultur?
 - ◇ Konsekvenser av deltidskultur
3. Tiltak som fremmer heltidskultur

Deltid



- ◆ I 2018 jobbet 41 prosent av norske kvinner deltid, mot 19 prosent av mennene (SSB 2019).

- ◆ Deltid henger sammen med
 - ◆ Kjønn
 - ◆ Geografi
 - ◆ Yrke/utdanning

 - ◆ I helse og omsorg: 50 prosent av kommunene har en heltidsandel som er lavere enn 25 prosent.

(Helsedirektoratet 2012, Moland og Bråthen 2019, Ingstad 2016)

Andel heltidsansatte, fylkesvis inndeling av kommuner.

	Totalt	Helse og omsorg	Turnus-ansatte, helse og omsorg
Oslo	67 %	53 %	36 %
Finnmark	65 %	49 %	37 %
Troms	57 %	43 %	32 %
Akershus	55 %	39 %	26 %
Sør-Trøndelag	54 %	37 %	24 %
Nordland	54 %	38 %	26 %
Hordaland	52 %	36 %	25 %
Østfold	50 %	32 %	20 %
Buskerud	50 %	33 %	21 %
Rogaland	50 %	32 %	21 %
Vestfold	49 %	32 %	19 %
Møre og Romsdal	48 %	32 %	23 %
Telemark	47 %	30 %	19 %
Aust-Agder	47 %	28 %	17 %
Vest-Agder	47 %	29 %	20 %
Sogn og Fjordane	47 %	32 %	24 %
Hedmark	46 %	31 %	20 %
Oppland	44 %	29 %	17 %
Nord-Trøndelag	43 %	24 %	15 %

(KS

<http://gamle.ks.no/globalassets/kort-om-heltid-i-kommunene.pdf>)

Nyutdannede sosialiseres inn i en deltidskultur



- ◆ Halvparten av utlyste sykepleierstillinger er deltid (NSF 2017).
 - ◆ 74 prosent av sykepleierstudentene ønsker seg full stilling etter fullført utdanning
 - ◆ 45 % får full stilling (ofte vikariat)
 - ◆ 20 % har flere arbeidsgivere, mange fordi de ønsker større stillinger

(NSF avgangsundersøkelse 2017)

- ◆ Helsefagarbeidere: etter lærlingperiode blir mange nedgradert til tilkallingsvikar eller avspist med en liten stillingsbrøk. (Vabø, Drange & Amble 2019).
- ◆ Nyutdannede sosialiseres inn i en deltidskultur

Deltitt

Jeg må fraråde alle å bli helsefagarbeider. Yrket er rett og slett en stor bløff

«Fagbrevet som ferdigutdannet helsefagarbeider kunne jeg like gjerne revet i tusen biter, for i arbeidsmarkedet har det ingen verdi», skriver Nina Korvethussen i dette debattinnlegget.

Stillingsannonse

Stillingsbeskrivelse	Avdeling	Søknadsfrist	Arbeidssted
23% midlertidig stilling som bibliotekmedarbeider	Kultur og kompetansesenter	23.05.2019	Brønnøy
1 stilling som deltidss brannkonstabel ved stasjon Vega	Teknisk	21.05.2019	Brønnøy
Sommerjobb for ungdom født mellom 2001 - 2004	Eiendoms		
33% fast stilling som helsefagarbeider	Helse-		
34% fast stilling som helsefagarbeider	Helse-		
47% fast stilling som helsefagarbeider	Helse-		
48% fast stilling som helsefagarbeider	Helse-		
2 stk 40% faste stillinger som helsefagarbeider	Helse-		
68% midlertidig stilling som helsefagarbeider	Helse-		



Sykehjemsetaten

Sykepleier 54,23% - Majorstutunet bo-og behandlingssenter

Oslo kommune, Sykehjemsetaten

Majorstutunet bo- og behandlingssenter ligger sentralt til på Majorstuen i bydel Majorstuen. Sykehjemmet har en stor og skjermet hage som blir benyttet til avkobling og støtteaktiviteter, vår, sommer og høst. Det er kort vei til buss, T-bane og trikk. Vi har trygghet og glede i hverdagen. Vi har høy trivsel og lavt fravær. Sykehjemmet har

Publisert: 03.11.2016 Søknadsfrist: 17.11.2016 Sted: Oslo



Sykehjemsetaten

Sykepleier 60,80% - Majorstutunet bo-og behandlingssenter

Oslo kommune, Sykehjemsetaten

Majorstutunet bo- og behandlingssenter ligger sentralt til på Majorstuen i bydel Majorstuen. Sykehjemmet har en stor og skjermet hage som blir benyttet til avkobling og støtteaktiviteter, vår, sommer og høst. Det er kort vei til buss, T-bane og trikk. Vi har trygghet og glede i hverdagen. Vi har høy trivsel og lavt fravær. Sykehjemmet har

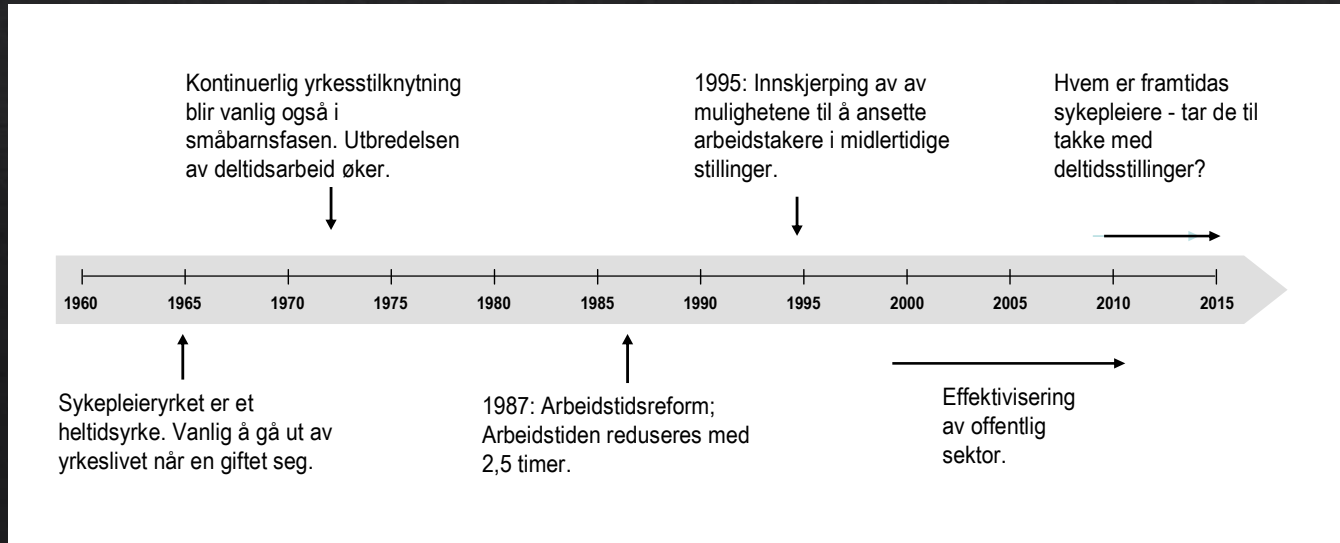
Publisert: 03.11.2016 Søknadsfrist: 17.11.2016 Sted: Oslo

Klasseskiller i helsesektoren

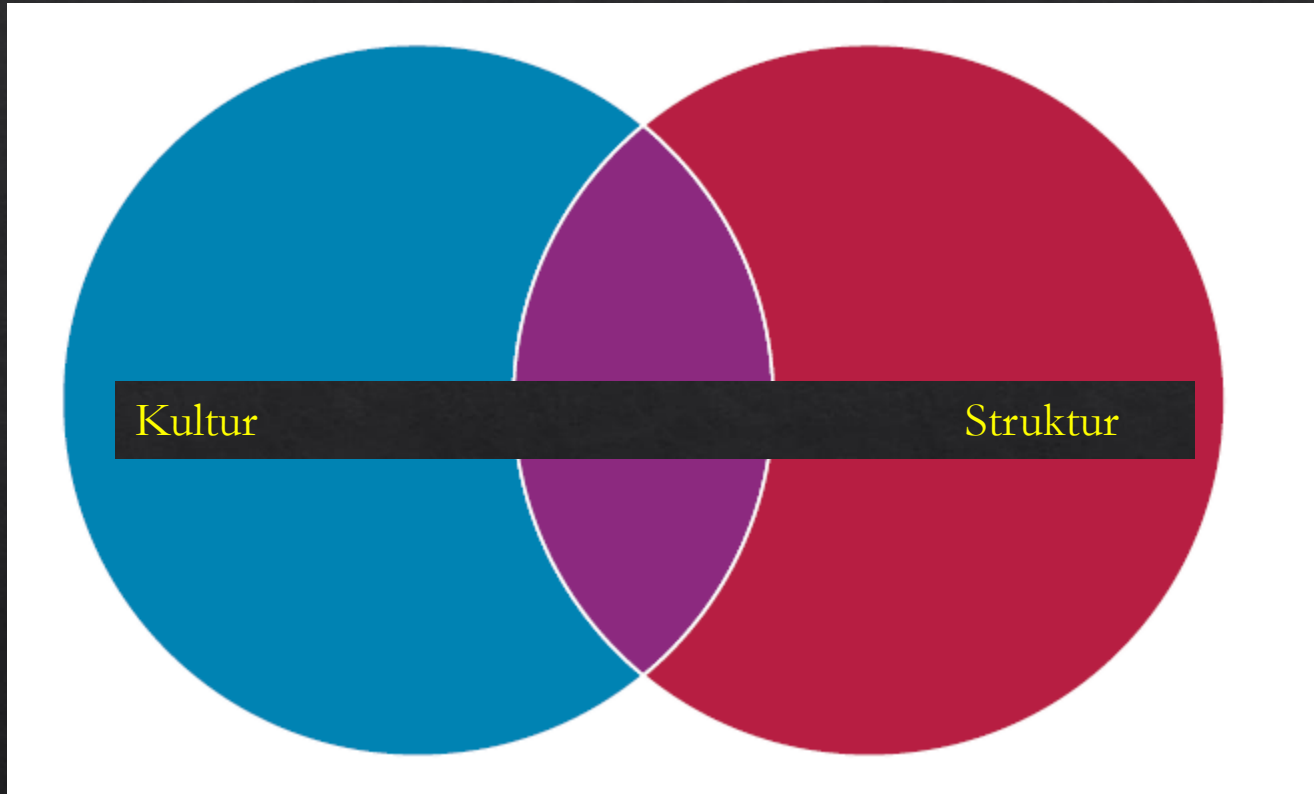
- ◆ Stjernelaget
- ◆ A-laget
- ◆ B-laget
- ◆ C-laget



Arbeidstid i et historisk perspektiv



Årsaker til deltid



Å bygge heltidskultur

◊ **Handler om to ting:**

1. Ta et oppgjør med den eksisterende organisasjonskulturen.
2. Etablere turnuser basert på hele stillinger

Må jobbe med begge deler i arbeidet med heltidskultur!

Hvorfor heltidskultur?

- ◊ Pasient
- ◊ Arbeidstaker
- ◊ Arbeidsgiver
- ◊ Samfunn
- ◊ Likestillingsperspektiv



Myte: Pleieryrker er for belastende for heltid

- ◆ Ikke nødvendigvis mer belastende med heltid:
 - ◆ Lange vakter: Er på jobb også i mindre arbeidsintense perioder
 - ◆ Pleiere i store stillinger har mer oversikt og kontinuitet

Sykepleier i 75 % stilling:

Det er mange ufaglærte her. Hvis du kommer på jobb og det bare er ufaglærte og de kanskje er litt ukjente, så gjør det noe med meg. For da har du ansvar og må ha oversikt over ikke bare min gruppe men den andre også... hvis du ikke har med deg kjente folk så har du ansvar for alt. Har du erfarne hjelpepleiere så er det et helt annet arbeidsmiljø med en gang

Heltidskultur

- ◆ Definisjon:

«en situasjon der halvparten eller flere av de ansatte som arbeider turnus, har 100 prosent stilling»

(Ingstad 2016).

- ◆ Det vil også eksistere sterke og svake heltidskulturer.

Utfordringen er helgejobbing
- helgeknuten må løses opp



Helgearbeid



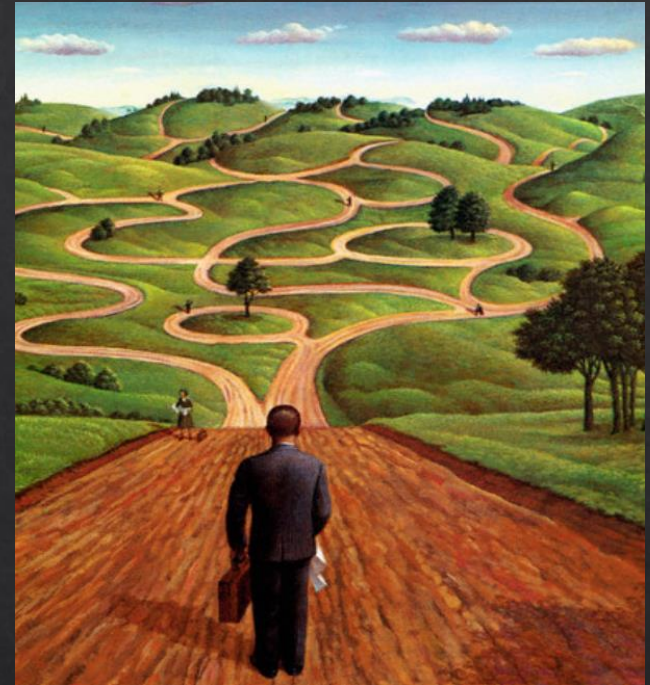
- ◇ 2 av 7 dager er helg (for pasientene)= 29 %
- ◇ 2 av 15 vakter er helg (for A-laget) = 13 %

- ◇ Hvor mye kan vi redusere arbeidsmengden i helgene?



Hvordan arbeide mot heltidskultur?

- ◆ Mange institusjoner trenger arbeidskraft 24 timer i døgnet, 7 dager i uka, 52 uker i året.
- ◆ Dette skaper utfordringer, men også muligheter.



Langturnus

- mange ulike varianter

- ◇ «Komprimert arbeidstid»
- ◇ *«Ethvert system hvor fast arbeidstid innebærer mer enn åtte timer i varighet som resulterer i en arbeidsuke på mindre enn fem hele dager med arbeid i uken».*
- ◇ (Smith, Folkard, Tucker og Macdonald 1998: 217).

Langturnus

- mange ulike varianter

Lang	Mellom	Kort
12-14 timer lange vakter, 7 dager i strekk	12-14 timer lange vakter, 3-4 vakter i strekk.	12-14 timer lange vakter i helgene, vanlige vakter ellers.
2 uker fri mellom hver arbeidsperiode.	En uke fri mellom hver arbeidsperiode	Noe lengre friperioder før eller etter helg.

Alternativ turnus

Uke 1	Uke 2	Uke 3
Mandag, tirsdag, onsdag 08-2030	Torsdag, fredag, lørdag og søndag 08-2030	Fri

Langturnus – bofelleskap i en norsk kommune

- *L*: 08.00 – 21.00 13t
- *A*: 9.00 – 22.00 13t
- *M*: 08.00 – 16.00 FAGDAG - KURSDAG
- *Ø*: 09.00 – 11.00 FELLES PERSONALMØTE TORSDAG UKE 1 & 3

UKE 1							UKE 2							UKE 3							UKE 4						
M	T	O	T	F	L	S	M	T	O	T	F	L	S	M	T	O	T	F	L	S	M	T	O	T	F	L	S
L	L	L	L				L	L	L	M							Ø	L	A	A							

En ny ro med langturnus

Less job stress with 12-hour shifts

Kari Ingstad¹ and Nina Amble^{2,3}

Abstract

Extended work shifts of 12 hours or more have become a common scheduling strategy for nurses in several countries, though this is not the case in Norway. There, many managers, nurses, and union representatives have expressed concerns about whether nurses can function effectively while working long shifts. This study thus aimed to examine how long shifts influence nursing outcomes such as stress, continuity, and responsibility in Norwegian nursing homes. Data were collected during in-depth interviews with 16 nurses employed at four different nursing homes who have worked 12–14-hour shifts. Results suggest that long shifts actually reduce stress and increase both work satisfaction and communication with patients and better communication.

Keywords

job satisfaction, nursing home, shift length, work performance

Accepted: 29 March 2015

Innledning

Seks ukers turnus med arbeid hver tredje helg, er vanligste måten å organisere arbeidstiden på i pleieomsorgssektoren i Norge i dag. Heltid innebærer gjennomsnittlig 35,5 timers arbeidsuke. De fleste jobber toskiftet, dag- og kveldsvakt, noen jobber treskift og rot mellom dag, kveld- og nattvaktskift. Ser man til alle land, er det svært mange forskjellige turnusordninger benyttes i helsesektoren.¹ Eksempelvis er langturnus, der sykepleiere og ansatte arbeider 12 timer eller mer i strekk, vanlig i USA, Canada og Storbritannia.^{1,2,3}

Mye tyder på at det er behov for innovasjon i måten man organiserer turnusen på i Norge. Dagens ordning har ført til at mange ansatte arbeider deltid. Hele 70 prosent av ansatte i pleie- og omsorgsyrkene i kommunesektoren i Norge arbeider nå deltid,⁴ og man kan si at deltid er blitt normalisert innen pleieryrkene.⁵ Det er også



Langturnus

- ◇ Roligere arbeidsdag
 - ◇ Færre vaktskifter
 - ◇ Kontinuitet gjennom dagen.
- ◇ Store stillinger
- ◇ Ansatte tar mer ansvar
 - ◇ Kan ikke overlate til andre
- ◇ God rekruttering
- ◇ Best resultat om alle på avdelingen går langvakter
- ◇ Går ikke på «høyintensive avdelinger»?

Hva med kvalitet og fare for feil?

Alternative turnuser: 3-3

3-3 turnus, hvor alle ansatte jobber tre dager og har tre dager fri.

- ◇ Uansett stillingsstørrelse arbeider ansatte 3-3
- ◇ God restitusjon
- ◇ Økt helgehyppighet

	Lør	Søn	Ma	Tir	On	Tor	Fre	Lør	Søn	Ma	Tir	On	Tor	Fre
Uke 1-2	J	J	J	Fri	Fri	Fri	J	J	J	Fri	Fri	Fri	J	J
Uke 3-4	Fri	Fri	Fri	J	J	J	Fri	Fri	Fri	J	J	J	F	F

Bemanningsenhet - Ressursenhet

- ◆ Ordninger som dekker opp både permanente og midlertidige hull i turnus.
- ◆ Mange navn:
 - ◆ Vikarpool, Bemanningsenhet, Ressursenhet, Bemanningssenter, Overbooking, Grønne vakter

Forhandlingsturnus

- ◇ Samarbeidsturnus, ønsketurnus, pusleturnus, drømmeturnus, fleksiturnus, årsturnus
 - ◇ Øker ansattes innflytelse på egen arbeidstid
- ◇ Ansatte tar mer ansvar for egen arbeidstid
 - ◇ Frigjør tid til ledelse
 - ◇ Kan være vanskelig å praktisere
- ◇ Gir ikke heltidskultur uten andre støttetiltak

Alternative turnusordninger

- ◇ Slå sammen stillinger ved å kombinere arbeid på flere arbeidssteder.
 - ◇ Legekantor – sykehjem
 - ◇ Hjemmesykepleie - sykehjem
 - ◇ Poliklinikk – sengepost
 - ◇ Skole – boliger for funksjonshemmede
 - ◇ SFO – renhold
 - ◇ Dagenhet forvaltning - Barnevernsvakta



Alternative turnusordninger

- ◇ Flere arbeidshelger
 - ◇ 2:5 turnus
 - ◇ Hinkehelger
 - ◇ Økt søndagstillegg for frivillig mer helg
- ◇ Heling av stillinger gjennom å øke bemanningen.

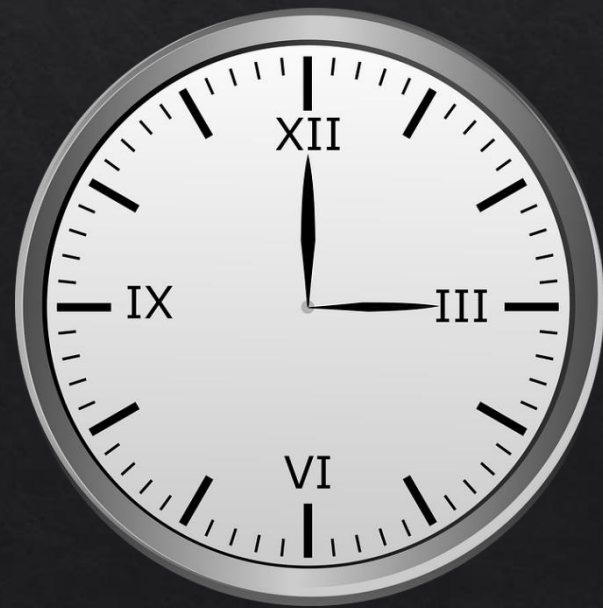
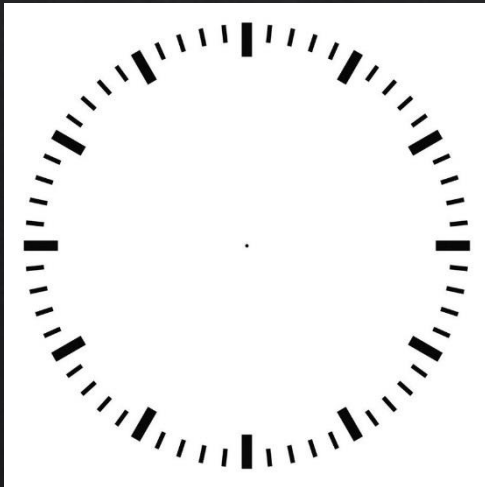
Kan vi lære noe av mannsdominerte yrker?

- ◊ Politi
- ◊ Fengsel
- ◊ Jernbaneverket
- ◊ Industri



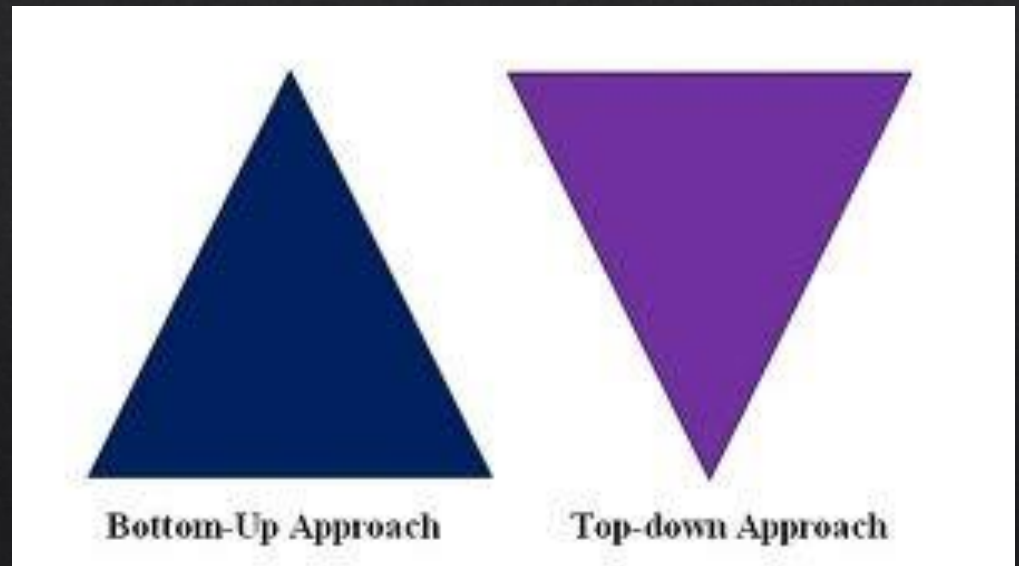
Turnus

- ◇ Positive og negative sider ved alle typer turnus – ingen løsning passer alle.
 - ◇ Dagens system: mye deltid, ujevn helgebelastning, ikke optimalt for alle å jobbe hver 3. helg.



Prosess

- ◊ Ovenfra og ned
- ◊ Nedenfra og opp



Er det mulig å skape en heltidskultur i helsesektoren?

◊ JA

- ◊ Men å «snu et skip i fart» krever energi og tid.
- ◊ Krever utholdenhet.
- ◊ Nyutdannede må få hele stillinger
- ◊ Behov for innovasjon i turnus
 - ◊ Begge parter må gi og ta

Kristiansund kommune
6508 KRISTIANSUND N

Web: www.kristiansund.no

Prosjektleder

60 % prosjektleder i prosjekt uønsket deltid

Prosjektet Uønsket deltid arbeider for å redusere uønsket deltid blant fast ansatte i kommunen, og for å styrke arbeidet med rekruttering og kompetanseheving i de aktuelle sektorene.

Prosjektperiode: Ansettelse skjer for et år av gangen, men med gode muligheter for forlengelse.

Fullstendig utlysningstekst og søknadsskjema på utlyste stillinger ligger på www.kristiansund.no.

Stillingsnummer: 1505-2012-01-53 (Oppgis ved kontakt med NAV)

Kilde: NAV Servicesenter

Medium: Tidens Krav

Annonisert: 14.01.2012

Arbeidssted:
Kristiansund

Type stilling:
Deltid

Søknadsfrist:
30.01.2012

Siste publiseringsdato:
30.01.2012

Registrert:
19.01.2012