

SOR-konferanse

Bergen 05.11.2010

Leif Moland, Fafo:

Hvorfor prøve ut nye arbeidstidsordninger?

Og hvordan gå fram for å lykkes?

Disposisjon

1. Hvorfor prøve ut nye arbeidstidsordninger?

- Hva slags arbeidsliv ønsker vi?
- Hva slags arbeidstidsordninger dominerer i dag?
- Hva betyr alle de små stillingene for brukere, ansatte og virksomhet?
- Hva har Bergen kommune oppnådd med sine forsøk?

2. Hvordan gå fram for å lykkes?

- Hva pleier å være lurt? (Suksess og nederlag i utviklings- og omstillingsarbeid)
- Hva gjelder spesielt med de ulike langturnusordningene?

Hva slags arbeidsliv ønsker vi?

Mellom oppstykking og konsentrasjon

Vil vi ha et samfunn der det skapes arbeidsplasser som det ikke er ment at den ansatte skal kunne leve av? Der arbeidsgiver ikke tar fullt personalansvar og der ansatt eller kontraktør må være glad for å få jobbe tre timer hos en arbeidsgiver og to timer hos en annen?

Hva slags arbeidsliv ønsker vi?

Normalarbeidsdag for hvem?

LO og forbundene kjemper en prisverdig kamp for normalarbeidsdagen og mot oppstykkningen av arbeidsmarkedet. Folk skal ha en lønn å leve av. Men hva slags normalarbeidsdag skal trengers vi og for hvem skal denne kampen stå?

Ikke bare forsvare A-lagets opparbeidede rettigheter, men finne løsninger som gjør at B-laget og C-laget kan få et anstendig arbeidsforhold. Da må antakelig A-laget være med å dele på helgvaktene for eksempel.

Kan det bli normalt å få jobbe i full stilling, så kan man kanskje justere litt på hva som er en normal arbeidsøkt?

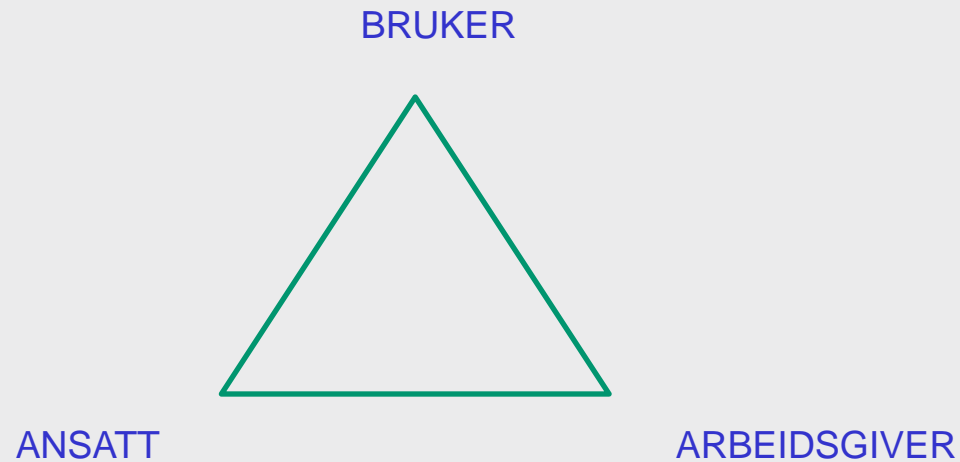
Hva slags arbeidsliv ønsker vi?

Bærekraftige arbeidsplasser og bærekraftige arbeidsforhold

- Ikke bare klima og økonomi, men også:
 - full lønn og mulighet til å tjene opp fulle pensjonsrettigheter,
 - fullverdig deltakelse i arbeidsmiljøet, forutsigbar arbeidstid og fritid,
 - arbeidsoppgaver som gjør det mulig å stå et helt arbeidslivsløp (og ikke måtte førtidspensjoneres eller redusere stillingen)
- Den reelle pensjonsalderen i kommunesektoren ligger langt under avtalt pensjonsalder.
Er det uttrykk for bærekraftige arbeidsplasser?
- Hvor frivillig er egentlig den såkalt frivillige deltiden?
- Bidrar de ulike arbeidstidsordningene til å sikre de ansatte et bærekraftig arbeidsforhold?

Hva slags arbeidsliv ønsker vi?

På denne konferansen blir arbeidstidsspørsmålet satt inn i en helhetlig, organisatorisk sammenheng der alle de tre perspektivene er inne:



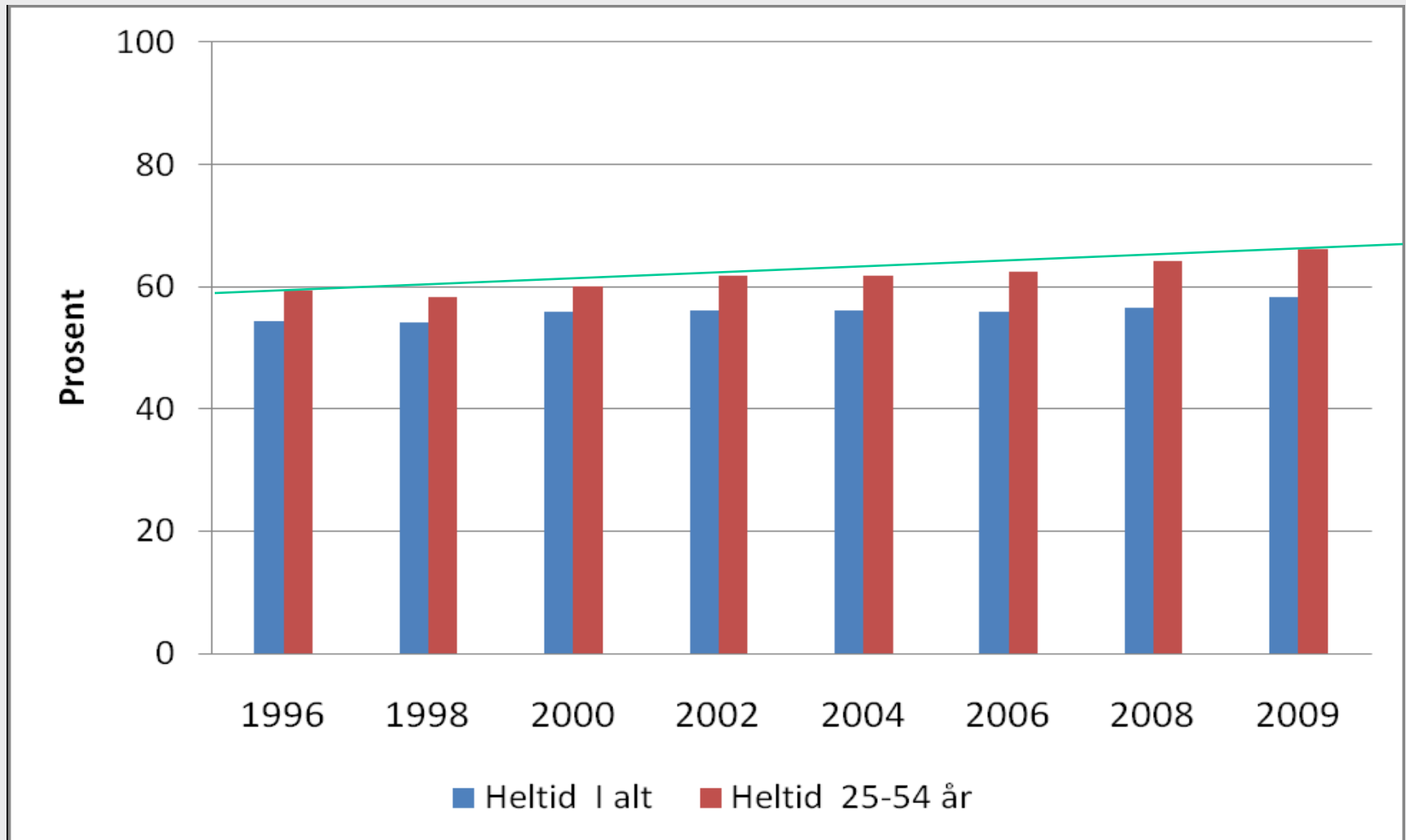
Disse tre perspektivene må ses i sammenheng for at omfanget av små og uønskede deltidsstillinger skal reduseres, samtidig som tjenestekvalitet og effektivitet kan bli bedre

Hva slags arbeidstidsordninger dominerer i dag?

Andel heltidsansatte blant kvinnelige lønnstakere.

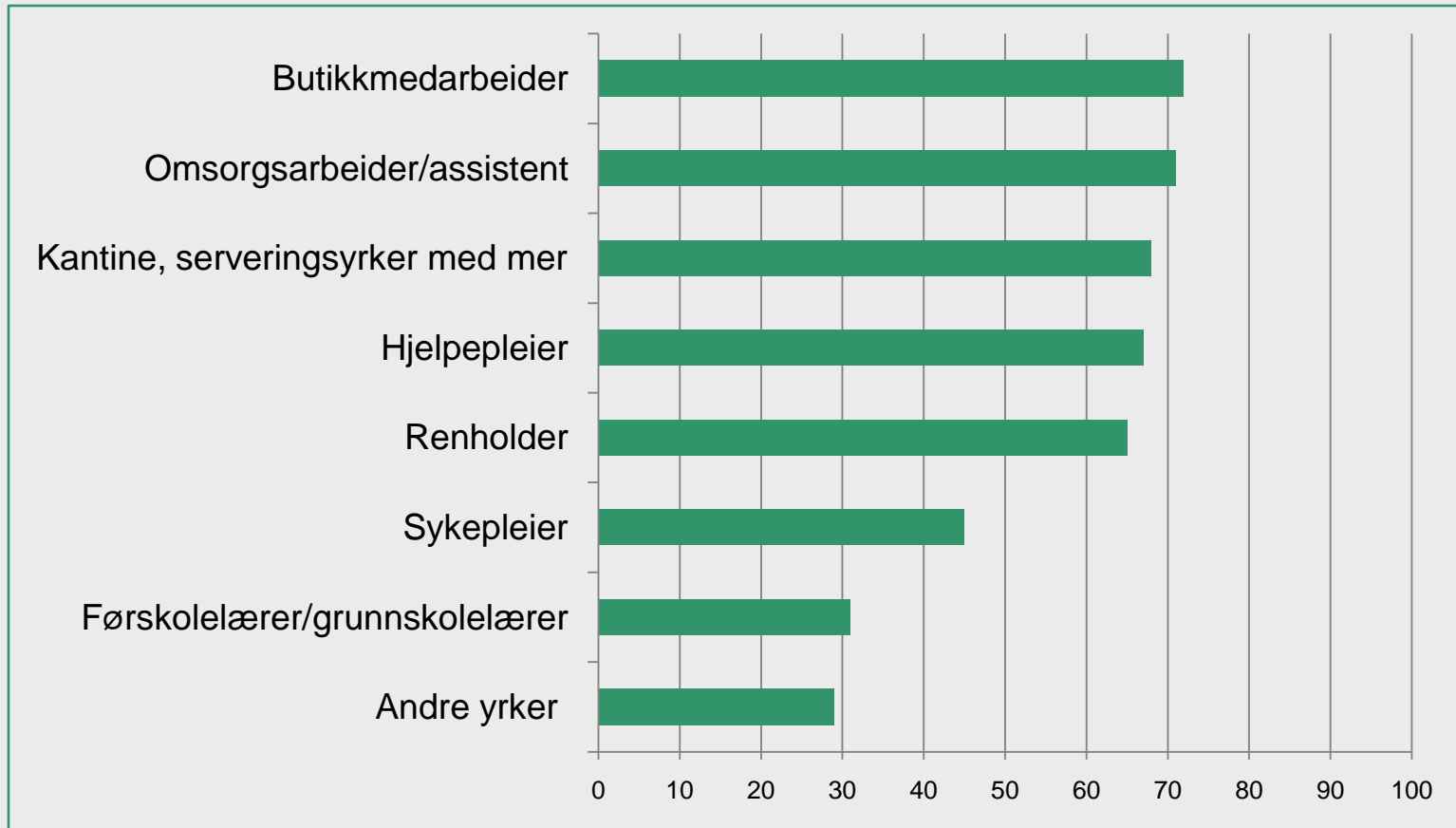
Henholdsvis **alle** og **aldersgruppen 25–54** år.

Kilde SSB/AKU og Nergaard 2010



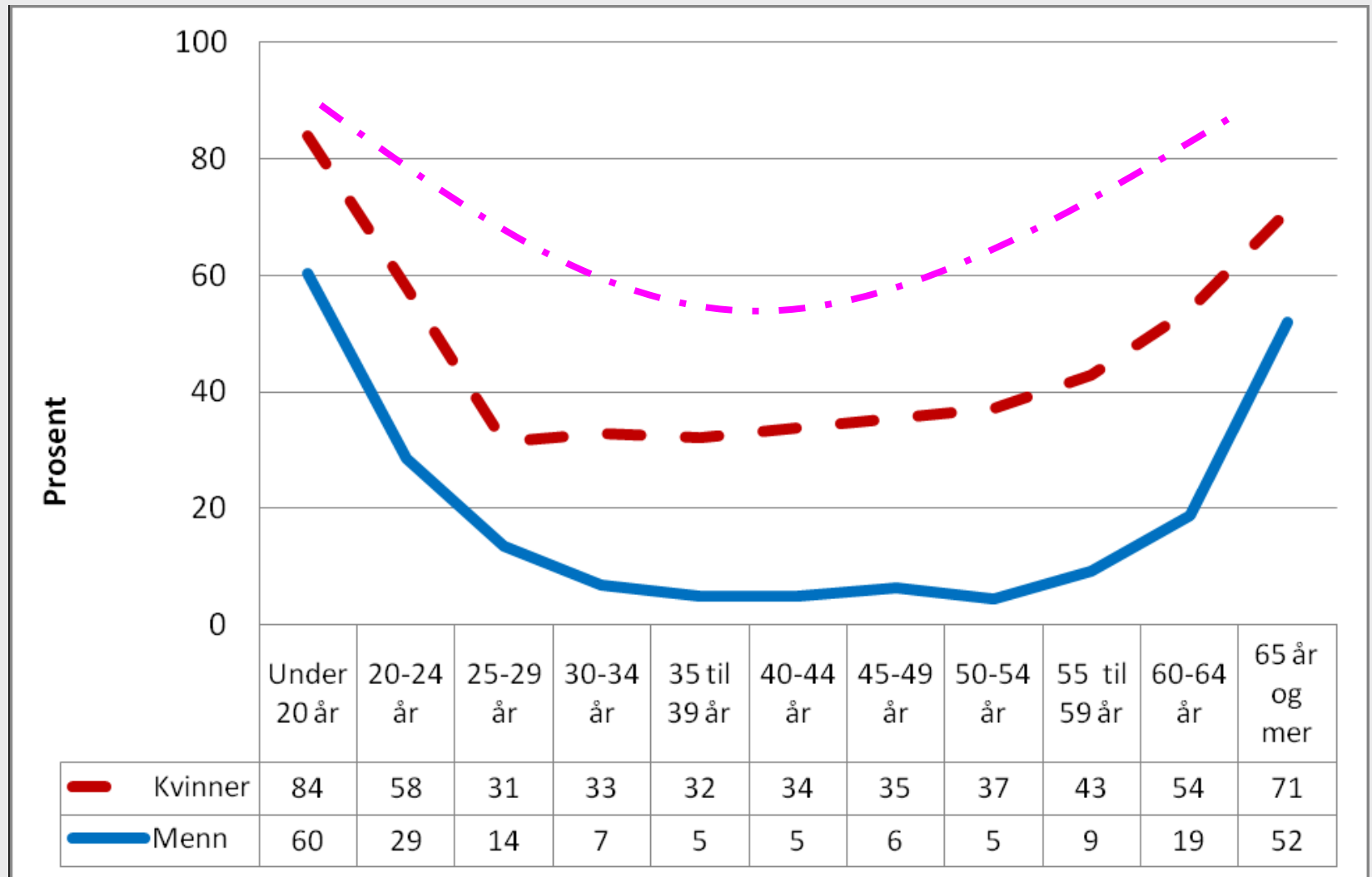
Deltidsandel både kvinner og menn i utvalgte yrker.

Kilde SSB og Nergaard 2010



Andel lønnstakere som arbeider deltid etter kjønn og alder i 2009.

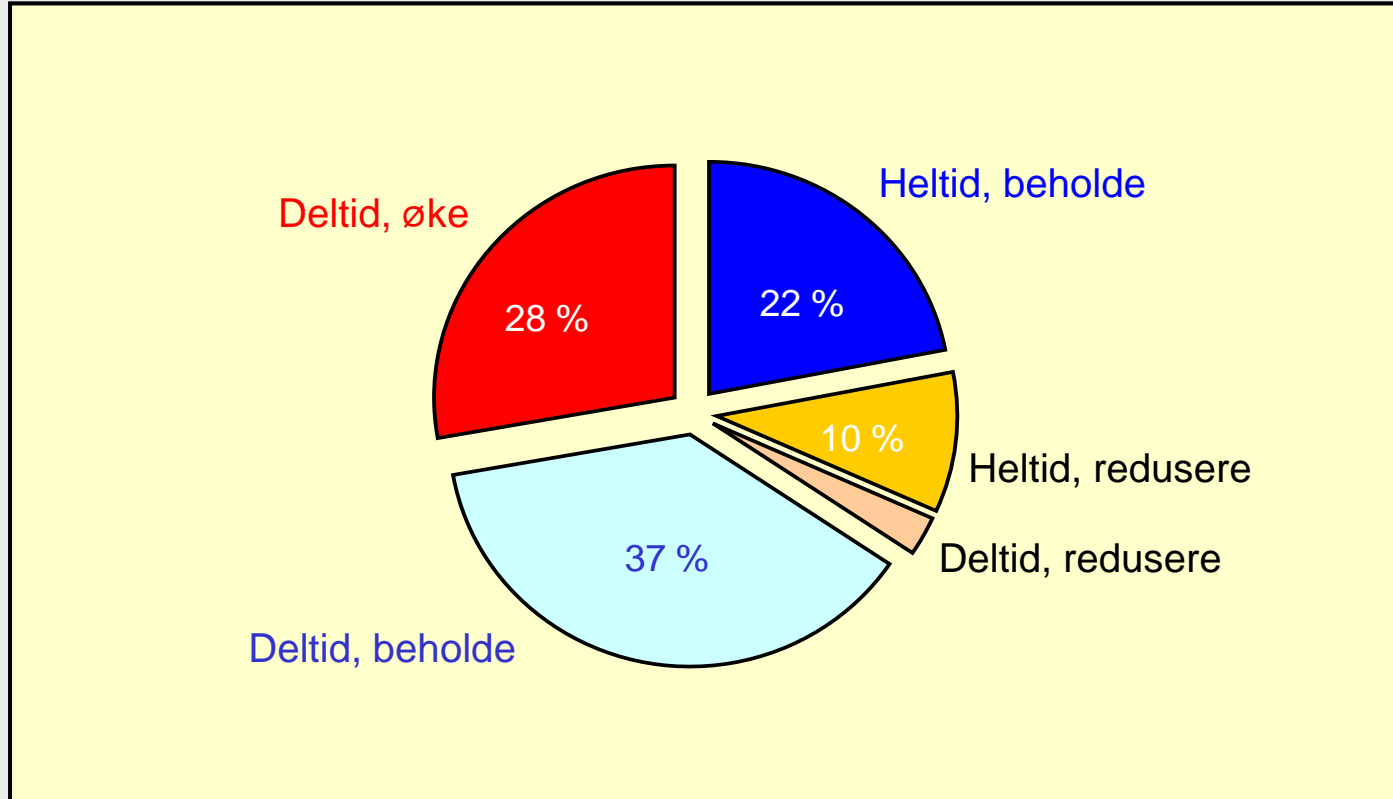
Kilde SSB og Nergaard 2010



Antall barn

Ønsket yrkesdeltakelse hjelpepleiere og omsorgsarbeidere, offentlig ansatte, hele landet. 2001/2002. N = 1000.

Kilde: Fafo/Moland 2002



Hovedtrekk ved Fagforbundets medlemmer som ønsker å øke, redusere eller beholde stillingsstørrelsen

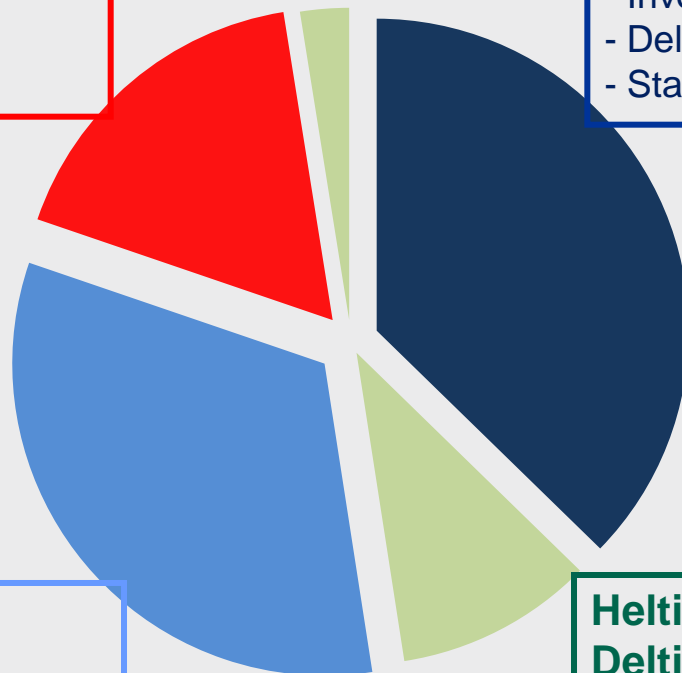
2008

Deltid øke: 17 %

- Ung
- Utdanning: videregående/fagbrev
- Midlertidig ansatt
- Kort ansiennitet
- Helse- og sosialsektor
- Lite inkludert og myndiggjort
- Ønsker økt involvering
- Ofte mann

Heltid beholde: 37,3 %

- Mann
- Høy utdanning
- Samferdsel – teknisk sektor
- Kontor – administrasjon
- Jobber selvstendig
- Involvert
- Deltar i faglig utvikling
- Stabil



Deltid beholde: 32,7 %

- Eldre
- Kvinne
- Midlertidig ansatt
- Helse og sosialsektor
- Kultur og oppvekstsektor
- Mannlig ektefelle har høy inntekt
- Lite engasjert i faglig utvikling

Heltid redusere 10,3 %

Deltid redusere: 2,5 %

- Kontor administrasjon sektor
- Høy alder
- Lang ansiennitet
- Begge kjønn
- Lite engasjert i faglig utvikling

Forklaringer på utbredelse av deltid

Trekk ved den ansatte:

- Kjønn og alder
- Egen helse

Holdninger og kultur

Private relasjoner:

- Omsorgsforpliktelser
- Ektefelles inntekt

Trekk ved arbeidsplassen

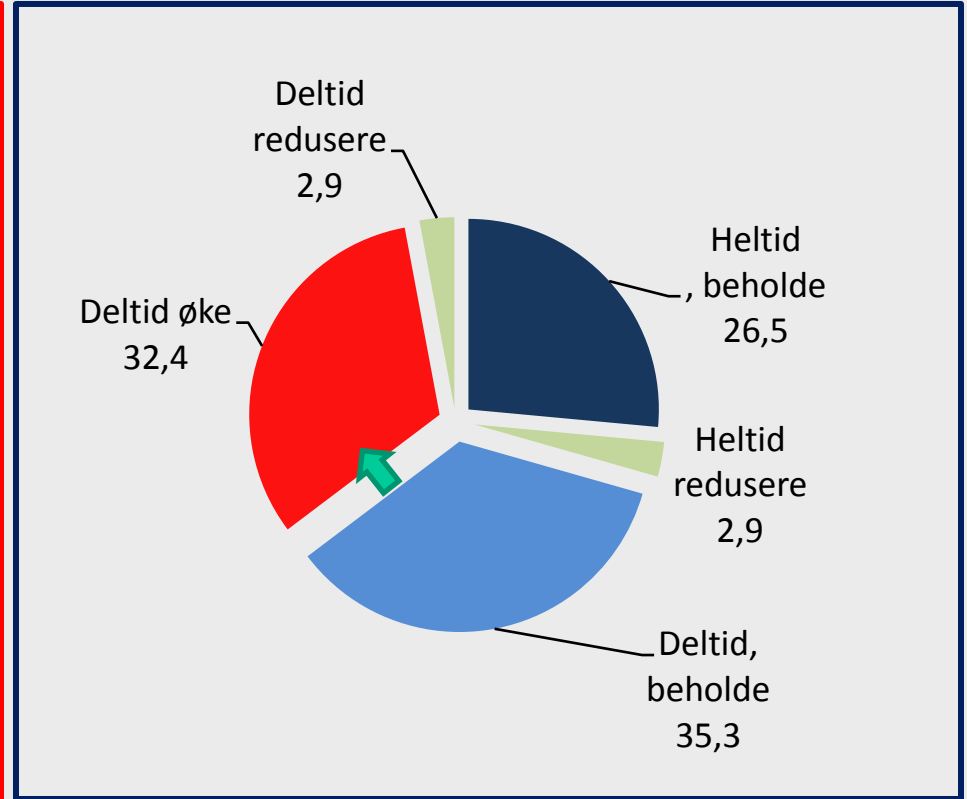
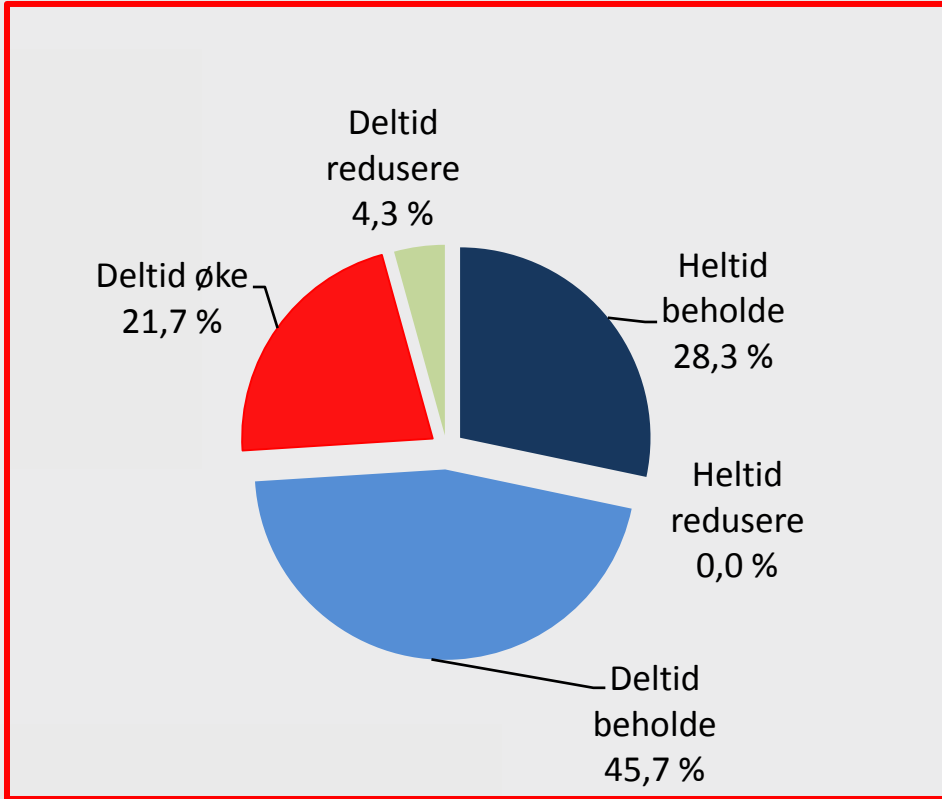
- Tilbud om deltidsarbeid
 - Arbeidsbelastninger
 - Produksjons/åpningstider
 - Arbeidets organisering
 - Økonomi
 - m.m ?
- + Lov og avtaleverk

Ønsket stillingsstørrelse.

3 sykehjem i Skedsmo kommune

2007

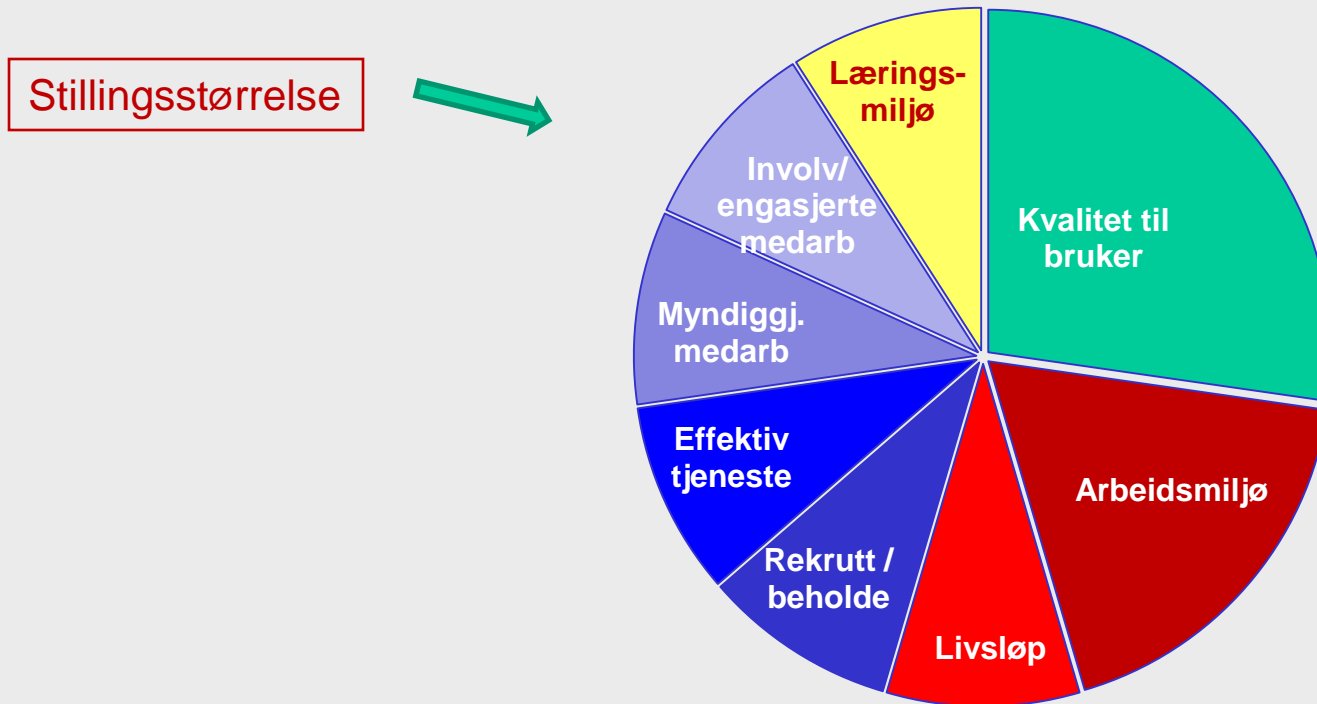
2008



Hva betyr alle de små stillingene for brukere, ansatte og virksomhet?

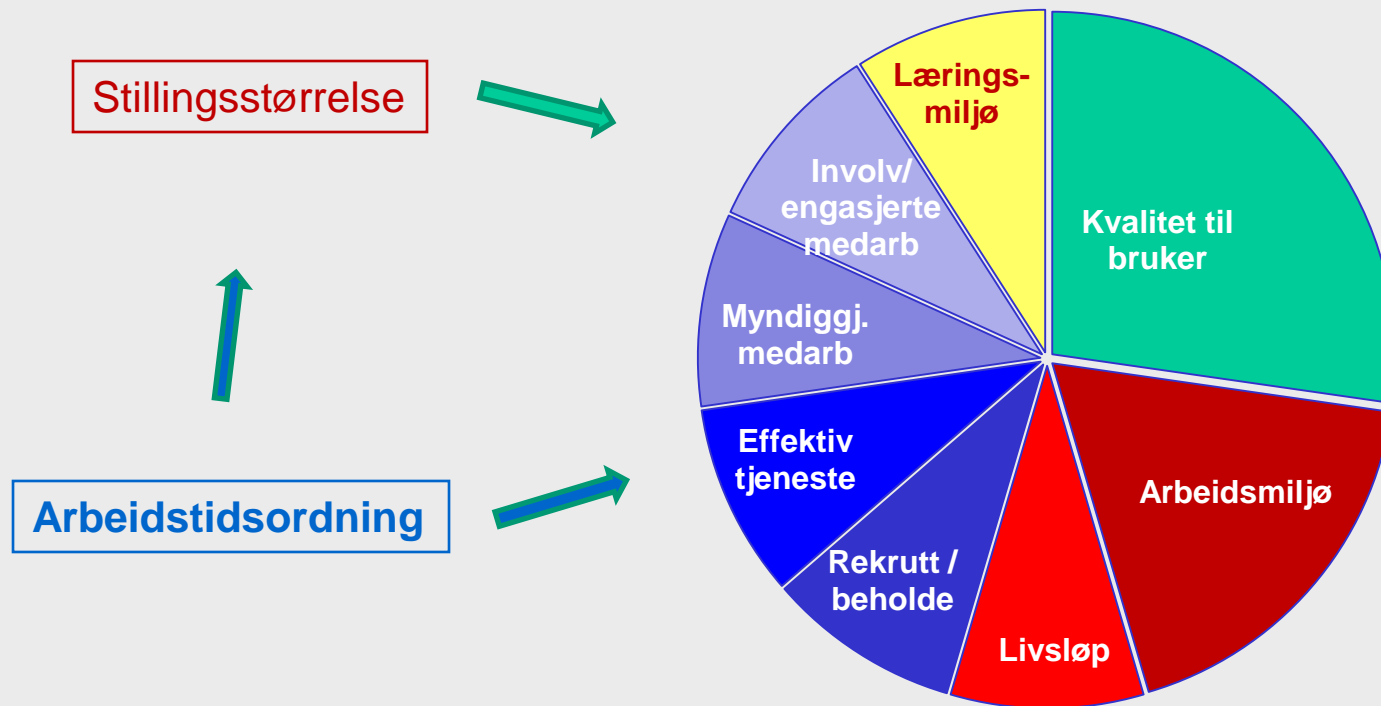
Et bærekraftig og innovativt arbeidsliv?

Hva gjør deltidsomfanget med kommuner og andre virksomheters tilgang på, utvikling og utnyttelse av mulig kompetanse og hva betyr det for brukere og ansatte?



Et bærekraftig og innovativt arbeidsliv

Hva gjør deltidsomfanget med kommuner og andre virksomheters tilgang på, utvikling og utnyttelse av mulig kompetanse og hva betyr det for brukere og ansatte?

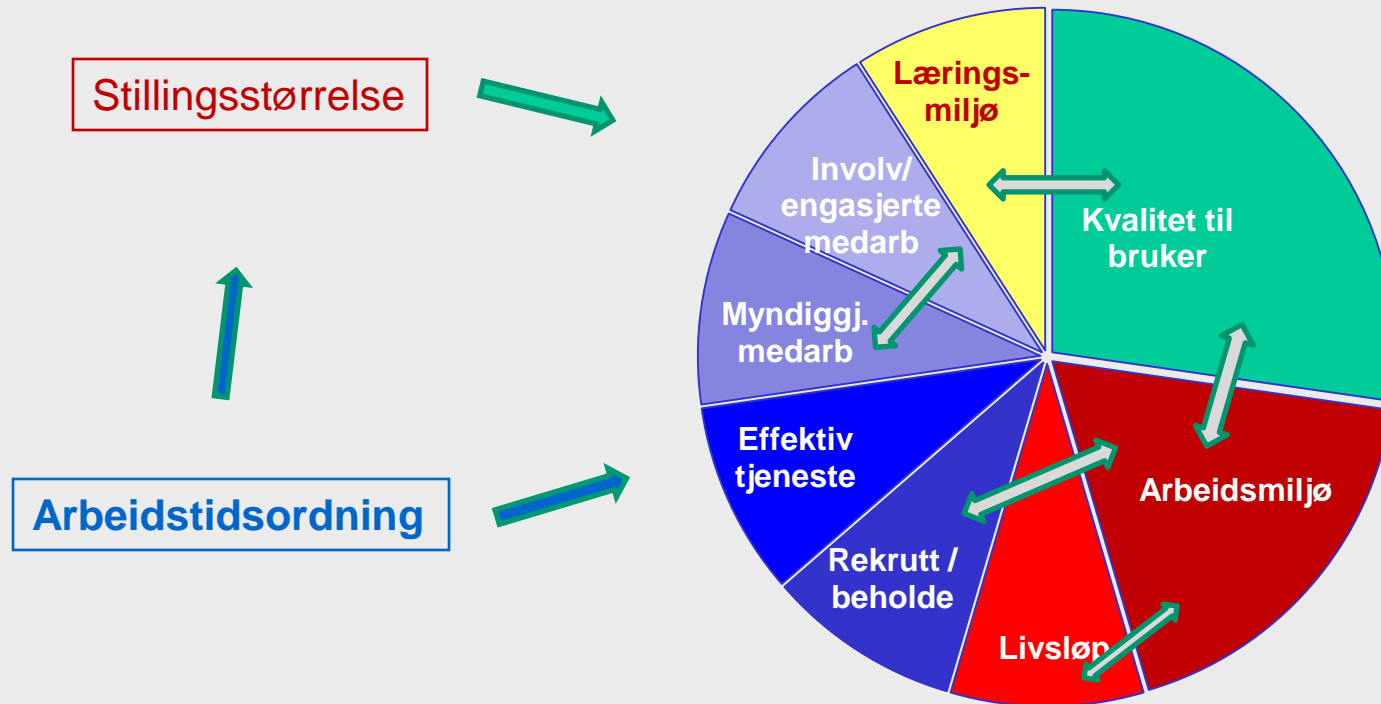


Tallfestet i div undersøkelser.

Listene fra gårsdagens presentasjoner må inn i nye undersøkelser

Et bærekraftig og innovativt arbeidsliv

Hva gjør deltidsomfanget med kommuner og andre virksomheters tilgang på, utvikling og utnyttelse av mulig kompetanse og hva betyr det for brukere og ansatte?



Arbeidstidsforsøkene i Bergen handler om å konsentrere arbeidsinnsatsen. 6-timersdagen går motsatt vei og fører kanskje til mindre kontinuitet og brukernærvær, som små stillinger?

Ymse langturnuser er bare noen av mange tiltak:

1. Informasjon
2. Redusere belastningene (Skedsmo)
3. Jobbe på tvers/kombistillinger (Posten, div kommuner, SFO)
4. Jobbe flere sene dager (Vinmopolet)
5. A-laget inn i helgene
6. Fleksibel arbeidstid innenfor trad oppsett "Ønsketurnus"
7. 3+3 turnus
8. Bergens Langturnus og Medlever som krever dispensasjon fra AML
9. (Lov og avtaleverk)

Hva har Bergen kommune oppnådd med sine forsøk?

For tidlig å kunne konkludere, selv om mange løfterike vitnesbyrd

Fafo evaluerer pilotprosjektene i Bergen

Problemstillinger knyttet til de nye arbeidstidsordningene (ATO)

1. Hvilke effekter har ulike ATO på brukernes funksjonsnivå og trivsel?
2. Medfører alternative arbeidstidsordninger uheldige belastninger av helsemessig karakter (fysisk og psykisk) for medarbeidere som inngår i slik turnus?
3. ATOs mulige effekt på stillingsstørrelser, rekruttering av kompetent og stabil arbeidskraft, trivsel blant ansatte og bruk av deres ressurser?

Hva slags tiltak? Ble presentert i går

Bergen 2010-2011

Hovedplan

2: Informantintervjuer X 2

- 5 pilotenheter om arbeids/tjenesteforhold + implementeringsprosessene
- Åpne/semistrukturerte intervjuer
- Individuelt i grupper
- L + TV + Ans (Brukere/pårørende)

1: Dokumentanalyse

1. Omstillingsavtaler, styringsdokument i BK
2. Turnuser, regnskapstall
3. Bruker- og arbeidsmiljøundersøkelser
4. Tidligere evalueringer
5. Lov og avtaleverk. Andre undersøkelser

April 2010

Oktober 2010

April 2011

Oktober 2011

April 2012

Fem metoder for datainnsamling:

3: Fokusgrupper /workshops X 3

Vekt på dialog

- Datainnsamling
- Rapportering
- Kvalitetssikring
- Inngår i utviklingsarbeidet

1. Dokumentanalyse
2. Informantintervjuer
3. Workshops
4. Egne surveyer
5. Registerdata

4: Survey X 2

Elektronisk survey til 5 pilotenheter
Kontrollgruppe A: 8 andre ATO-enheter
Kontrollgruppe B: 35 trad turnus enheter

5: Registerdata

Sml. de 5 pilotenhetene med andre

- BKs personalstatistikk

Bergen 2010-2011

Hovedplan



1:
Intervjuer i bolig x 5
L+Tv+ans

2:
Survey 1
L+Tv+ans

3:
Workshop 1
x 5 enheter

4:
Workshop 2
x 5 enheter

5:
Intervjuer i bolig x 7
bru/pårør + kontrollgr

6:
Survey 2
L+Tv+ans

7:
Workshop 3
x 5 enheter

1. Oppstartsfase

2. Mellomfase

3. Slutfase

Erfaringer med alternative arbeidstidsordninger

Personaleffekter

- Trivsel
- Belastninger og restitusjon
- Privatliv
- Sykefravær
- Involverte medarbeidere
- Pauseavvikling
- Omdømme, rekruttering og turnover
- Stillingsstørrelse

Brukereffekter

- Trivsel
- Funksjonsnivå
- Medisinering
- Avvik og skader

Organisatoriske forhold - Prosesser

- Involvering i implementering og videreutvikling lokalt
- Godkjenningsprosesser

Er det riktig at ATO passer best for:

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

Ansatte som jobber i ATO versus trad turnus:

- ATO har flere i alderen 30 – 45 år
- Medlever har mange over 50 år
- ATO har nesten lik kjønnsfordeling. Tradisjonell turnus har kvinneandel på 80 prosent
- Ingen forskjell i sivilstatus
- Noen flere med omsorgsforpliktelser i ATO
- ATO-ansatte synes arbeidstidsordningen er lettere å kombinere med familieliv enn det ansatte i tradisjonell turnus oppgir
- Langvakter kan være tøffe, slik også vanlige vakter er. ATO-ansatte melder overveiende om mindre slitasje enn ansatte i tradisjonell turnus

”Denne turnusen passer ikke for alle, men det gjør ikke tradisjonell turnus heller. Men vår turnus passer antakelig bedre for alle aldersgrupper enn den vanlige turnusen med stress og mas. Hos oss er de ansatte: 63 år, 60 år, 58 år, 53 år 49 år, 48 år, 48 år og 35 år.”

”Denne jobben og denne turnusen passer for alle med god helse. Man må kunne gå tur med bruker og klare å gå i trapper.”

”Jeg kan planlegge livet bedre. Det er også lettere for mann og barn. Mindre stress i hverdagen og jeg er mer avslappet både på jobb og hjemme”

”Jeg er alenepappa. For meg er det viktig å ha en turnus hvor jeg kan ha ungene annenhver uke. På den annen side er turnusen så tøff når du først er på jobb at du ikke bør gjøre noe annet i jobbuken. Den uken legges privatlivet på vent.”

”Det er krevende å være tett på brukerne i 13 timer. De ansatte er mer slitne på slutten av dagen enn før, men lang friperiode gir god restitusjon. Noen jobber færre langvakter i strekk enn hovedplanen.”

Omdømme, rekruttering, turnover og stillingsstørrelse

”Vi har et godt omdømme og er stolte av måten vi jobber på. Dette har gitt oss mye oppmerksomhet og gode jobbsøkere. Dette gir oss igjen et godt fagmiljø. Vi har lav turnover og har ikke hatt rekrutteringsbehov på 2 år.”

”Tidligere slet vi forferdelig med å rekruttere ansatte. (..) Etter at vi innførte den nye turnusen har vi ikke problemer med å få nok søkere.”

”Ingen av oss vil tilbake til gammel turnus. Ingen har sluttet og ingen planlegger å slutte.”

”Jeg får ofte forespørsler fra andre som ønsker å jobbe her. Det var 106 søknader på de 8 stillingene vi fikk da vi åpnet. Folk utenfor skjønner at det er greit å jobbe her. Av og til får jeg også forespørsler fra folk som vil bo her!”

”Alle ansatte i hovedturnusen har full stilling. Helgvaktene jobbet tidligere to helger i måneden. Siden vaktene er lengre og mer konsentrert, jobber de nå bare en helg i måneden.”

”Det er deilig å slippe alle de små stillingene. Vi har voksne og flinke folk som virkelig ønsker å jobbe her. De er dedikerte til jobben på en annen måte enn deltidsansatte. ”

Stillingsstørrelse

Alle (bortsett fra kjøkken og renhold) har fulle stillinger. Medlever

”Det er deilig å slippe alle de små stillingene. Vi har voksne og flinke folk som virkelig ønsker å jobbe her. De er dedikerte til jobben på en annen måte enn deltidsansatte.” (Medlever)

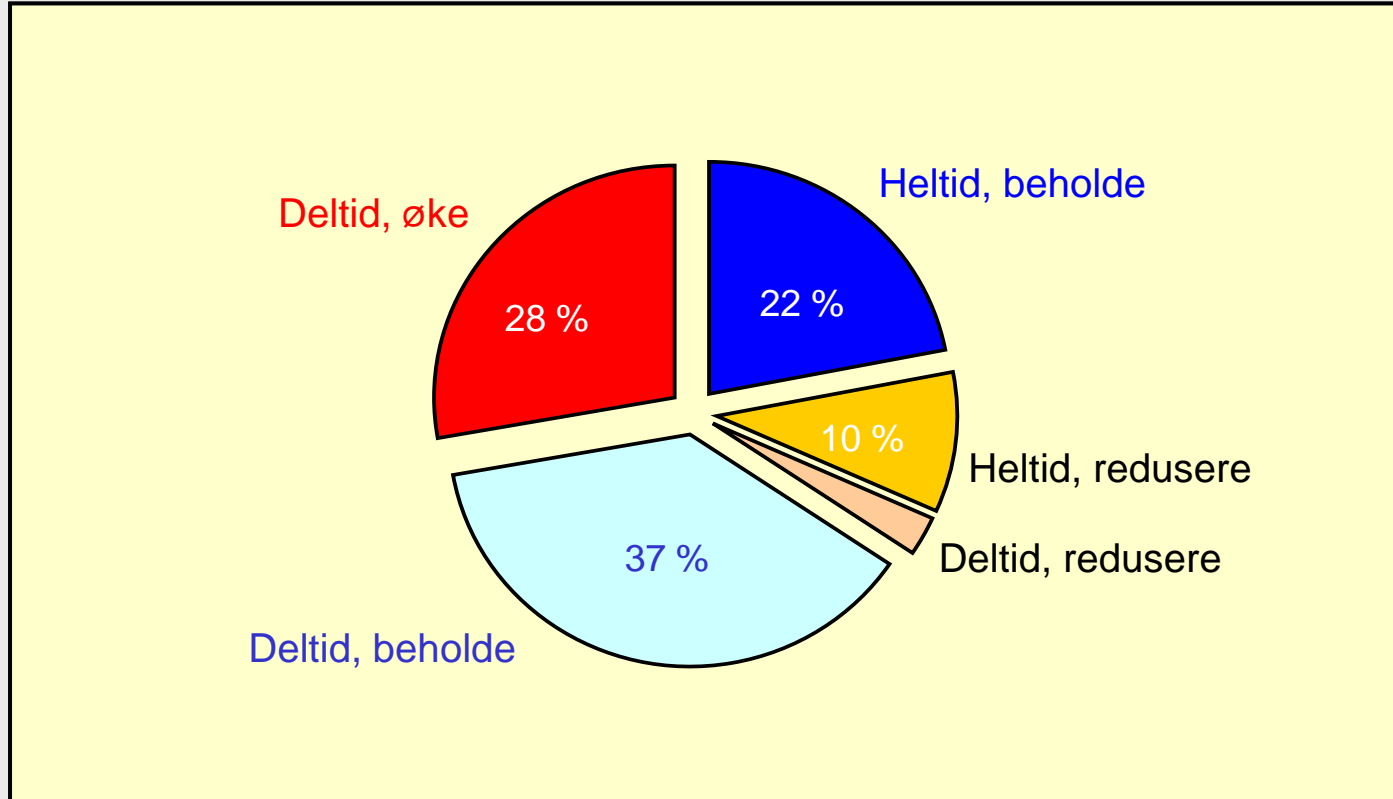
”Alle ansatte i hovedturnusen har full stilling. Helgvaktene jobbet tidligere to helger i måneden. Siden vaktene er lengre og mer konsentrert, jobber de nå bare en helg i måneden.” (Langturnus)

”Da vi gikk over til denne turnusen fikk mange deltidsansatte fulle stillinger.” (Langturnus)

”Vi har redusert rene helgevaktstillinger, fra 11 til 4, to stillinger er justert opp 50 prosent.” (Langturnus)

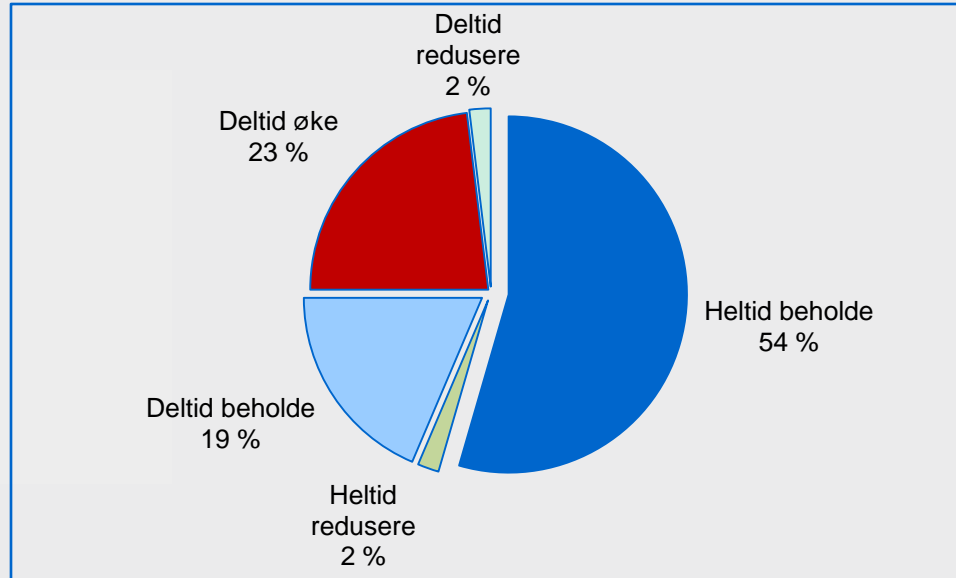
Ønsket yrkesdeltakelse hjelpepleiere og omsorgsarbeidere, offentlig ansatte, hele landet. 2001/2002. N = 1000.

Kilde Fafo/Moland 2002



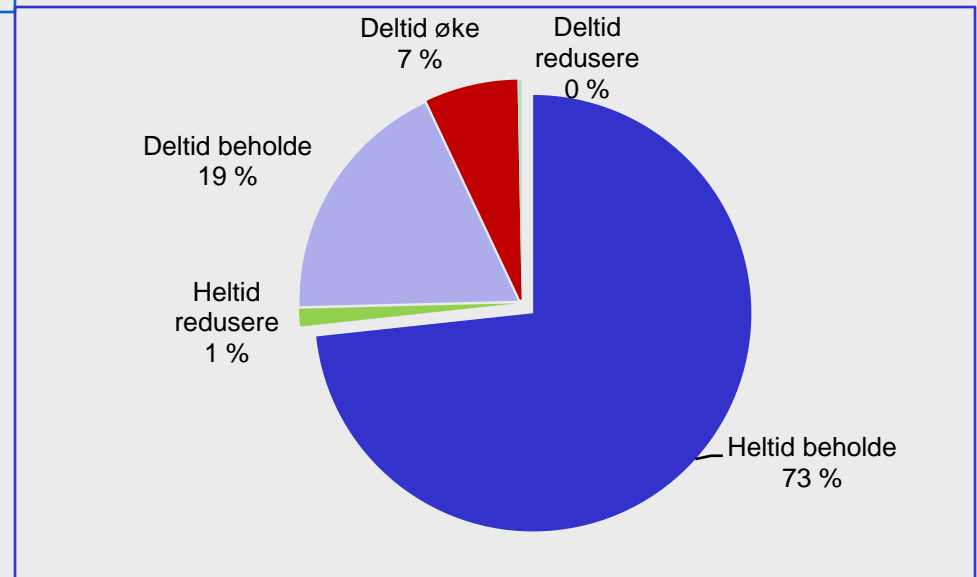
Bergen kommune tilrettelagte botilbud høsten 2010

Ansatte som ønsker å øke, redusere eller beholde stillingsstørrelsen



Tradisjonell turnus

Alternativ arbeidstidsordning



Mulige beboereffekter

- ATO ingen garanti, men gir økte muligheter for sette bruker i sentrum
- Mange sterke historier som bekrefter det vi hørte i går
- De objektive målene

Hvordan gå fram for å lykkes?

- Hva pleier å være lurt?
(Suksess og nederlag i utviklings og omstillingsarbeid)
- Hva gjelder spesielt med de ulike langturnusordningene?

Alternative arbeidstidsordninger



Personaleffekter

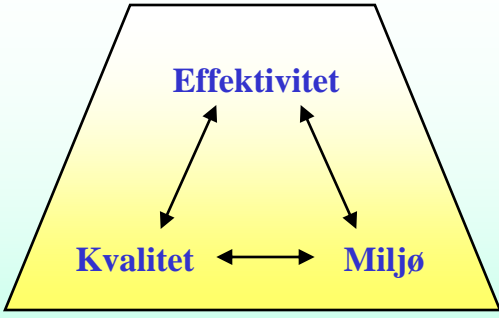
- Trivsel
- Belastninger og restitusjon
- Privatliv
- Sykefravær
- Involverte medarbeidere
- Pauseavvikling
- Omdømme, rekruttering og turnover
- Stillingsstørrelse

Brukereffekter

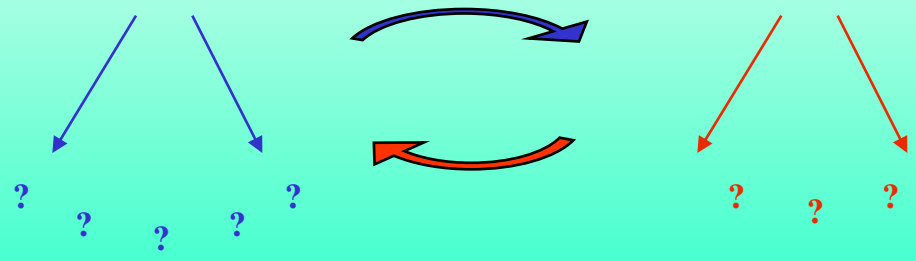
- Trivsel
- Funksjonsnivå
- Medisinering
- Avvik og skader

Prosesser

- Involvering i implementering og videreutvikling lokalt
- Godkjenningsprosesser



Suksess mer enn valg av modell



Snur problemstillingen:
Fra: Hva gjør ATO med bruker og ansatt?
Til: Hva skal til for å lykkes med ATO?

Alternative arbeidstidsordninger

Personalhensyn

- Oppslutning
- Forutsigbarhet
- Fleksibilitet
- Engasjement
- Pauseavvikling
- Stillingsstørrelse
- Andre og mer konkrete forhold?



Brukehensyn

- Funksjonsnivå og tjenestebehov?
- Tjenestetopper?
- Interne/eksterne dagaktiviteter?
- Andre og mer konkrete forhold?

Organisatoriske forhold
= Forankring, involvering og samarbeid, ressurser, forbedring

Alternative arbeidstidsordninger

Personalhensyn

Brukehensyn

?

Organisatoriske forhold

1. Hensikt, behov, mål
2. Forankring i kommune og fagbevegelse/myndigheter
3. Partsamarbeid og Leder-ansatt samarbeid
4. Involvering i lokal utforming av egen ATO
5. Ressurser (bemanning/bruker) og støtte
6. Løpende evaluering og forbedringsarbeid
 - Kommunikasjonsbarrierer (fravær og teamkonsentrasjon, blinde team)
 - Rigorøs praktisering av primærkontaktfunksjon
 - Pausesystemer
 - Involvering i implementering og løpende videreutvikling av ATO og håndteringen
 - Ledelse
 - Godkjenningsprosesser
 - Andre og mer konkrete forhold