

”Døgnet har mange timer.
Året har mange dage”

Arbeidstidsordninger i helse – og omsorgssektoren.
Kan Brukernes behov, arbeidstakernes rettigheter og
arbeidsgivers krav forenes?

Bergen 5. november 2010

Siv Karin Kjøllmoen
1.nestleder i FO

Hva er FO?

- Fagforening som er medlem i LO.
- Vi organiserer 25 000 barnevernpedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsarbeidere.
- Ca 10 000 av disse arbeider i kommunal sektor
- Ca 5000 av disse jobber i tjenester rettet mot utviklingshemmede, barnehage, skole, dagsenter, fritidsaktiviteter og bolig.
- Mange av våre medlemmer jobber turnus i disse tjenestene, i psykiatrien, i barnevernet og eldreomsorgen

Tjenester til mennesker med utviklingshemming!

- Ca. 20% har utdanning på bachelornivå og kun 10% er vernepleiere
- Stor andel av deltidsarbeid – stillinger ned på 10%
- En tjenestemottaker kan ha over 50 ulike ”hjelpere” inne hos seg i løpet av en måned.
- 80% av de med vedtak etter sosialtjenesteloven kap. 4a har dispensasjon fra kompetansekravet i loven.
- Leder er ofte leder for flere boliger, med personalgrupper på opptil 100 arbeidstakere.
- Høyt sykefravær

Hva kan gjøres?

- Langturnus?
- 6 timersdag
- Heltidstillinger
- Flere ansatte med bachelorutdanning
- Flere vernepleiere
- Bedre forhold for leder?
- Høyere lønn? Jmfr ingeniører?



Kan langturnus gjøre det bedre?

- Noen ganger ja
- Andre ganger nei



Hva ønsker FO?

- **FO ønsker ingen svekkelse av dagens arbeidsmiljølov**
- **FO ønsker ikke et arbeidsliv med 14 timersvakter, eller døgnvakter, fordi noen mener det er faglig best for alle typer brukere.**
- **Vi ønsker derimot faglig sterke tilbud til brukerne av våre tjenester, men også tilbud der våre medlemmer kan jobbe både når de er unge, enslige, småbarnsforeldre, skilte, gamle m.m.**



Hva ønsker FO?

- **FO ønsker ulike tilbud med ulike arbeidstidsordninger, men de ulike arbeidstidsordningene må foregå innenfor rammer som er forsvarlige.**
- **Hva som er forsvarlig, og uten uheldige konsekvenser, må fremdeles bygge på evalueringer, forskning og en kollektiv tanke om at alle skal kunne delta i arbeidslivet.**



Hva ønsker FO?

- **Dagens forutsetninger tar hensyn til:**
 - brukernes faglige behov
 - de ansattes helse- og vernehensyn er viktig å ha som overordnede prinsipper.
 - unntak skal gi økonomisk kompensasjon og være faglig forsvarlig.



Undring?

- Hvorfor kan ikke de lokale partene avgjøre dette hvis de har slike forutsetninger som jeg nå nevnte?



Hva betyr det for Norsk arbeidsliv at vi har en Arbeidsmiljølov, en vernelov?

- Beskytte de ansatte mot uheldige fysiske og psykiske belastninger i arbeidslivet.
- Lovens bestemmelser er bygd på erfaring, forskning, kamper i arbeidslivet, i tillegg til forskrifter, lover og internasjonale bestemmelser
- Lovens rammer for nattarbeid, hvileperioder, overtid og hvor mange timer i døgnet man har lov å jobbe med mer, er satt for å verne ansatte mot belastninger man vet via blant annet forskning kan skade helsa til folk.



Risikofaktorer ved lange arbeidsdager

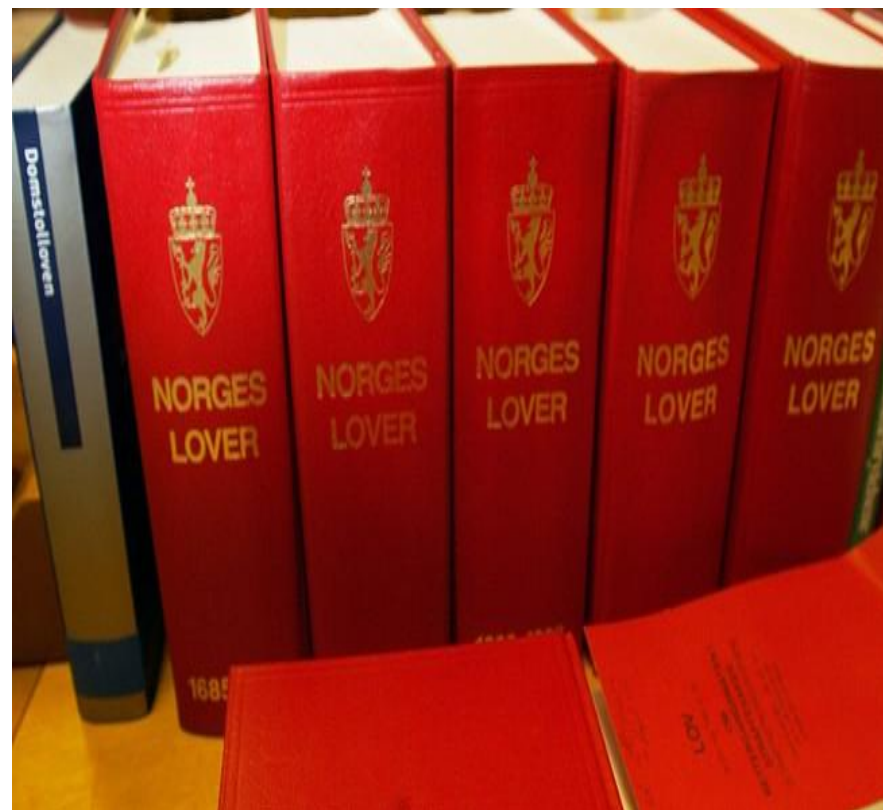
- *Lange arbeidsdager/økter fører til økt ulykkesrisiko, noe som underbygges av observasjoner av gradvis reduksjon av yteevne ved arbeid utover “normal” arbeidstid.*
- *Lange arbeidsdager gir også økt risiko for psykiske plager og sannsynligvis muskel- og skjelettplager og hjerte- og karsykdommer.*

Risikofaktorer ved turnusarbeid

- *Natt- og skiftarbeid gir*
 - *søvnforstyrrelser,*
 - *økt ulykkesrisiko og*
 - *nedsatt funksjon/yteevne. Det gir også*
 - *økt risiko for hjerte- og karsykdommer og psykiske plager.*
 - *økt risiko for mage- og tarmsplager, muskel- og skjelettplager, enkelte kreftformer, spontanabort, for tidlig fødsel og nedsatt fruktbarhet.*
- *Uregelmessig døgnrytme kan gjøre det vanskelig å behandle enkelte sykdommer, slik som diabetes, astma og epilepsi. Nattarbeid gjør det også vanskelig å opprettholde en sunn livsstil.*

Hvilken rolle og funksjon har fagforeningen

- Som fagforening satt til å forvalte lov- og avtaleverk skal vi bidra til at lovens bestemmelser ikke blir forringet
- Som fagforening må vi kunne stille krav for å være sikker på at de ansattes lovpålagte vern blir fulgt. FO gjør ikke jobben sin hvis vi sier at alle typer arbeidstidsordninger ensidig skal kunne avgjøres av arbeidsgiver og den enkelte slik mange ønsker.



FO sentralt må ta avgjørelsen.

- Arbeidstidsordninger som er basert på unntak fra lovens bestemmelser må synliggjøres.
- Å forvalte unntakene i loven innebærer et ansvar.
- FO ønsker et sterkt vern i norsk arbeidsliv gjennom en sterk arbeidsmiljølov og kollektive tariffavtaler - ikke en sterkere utvikling i retning av økt individualisering i norsk arbeidsliv.



FO sentralt må ta avgjørelsen.

- Et sentralt ledd er viktig for å påse god oppfølging, kontroll og overvåking av arbeidsmarkedet og arbeidstakernes arbeidsforhold.
- Arbeidsmiljøloven gir fagforeninger med innstillingsretten mulighet til å inngå avtaler som bryter med lovens alminnelige bestemmelser.
- FO krever at godkjenning av unntak på arbeidstidsordninger fortsatt skal ligge hos LO. Dette skaper den beste muligheten til å føre kontroll med at verne- og sikkerhetsbestemmelser i arbeidsmiljøloven blir fulgt.
- Det gjøres også ift turnuser på oljeplattformene og i industrien

Avgjørelsen skal tas sentralt, ikke lokalt

- Press på den tillitsvalgt
 - Arbeidsgiver
 - Andre kollegaer
 - Argumentasjon om at dette vil bli bedre for brukerne
 - Kjenner ikke til hva som er gjort andre steder i landet
- Vi har eksempler på ulovlige turnuser der våre tillitsvalgte har godkjent disse – turnuser der de ikke får betalt for alle timene, eller ikke får fullt ut betalt alle tilleggene.
- Vi har erfart at tillitsvalgte ikke har godtatt ordninger og blitt gjort til syndebukker etterpå.

Hva mener FO man kan gjøre ift sykefravær?

- Godt arbeidsmiljø
- God tilknytning til arbeidsplassen sin
- Opplevelsen av å gjøre en god jobb
- Utfordringer i jobben
- Kronisk syke – kan de gå langturus?
- Godt IA-arbeid.



Hva mener FO skal gjøres

- Høy fagkompetanse inn i tjenestene, 50% vernepleiere, i alt 75% med høyskolekompetanse
- Veiledning og kompetanseplaner for alle ansatte
- Godt skolerte ledere
- Leder for kun en enhet
- Flere hele stillinger
- Godt samarbeid med tillitsvalgte og ledelse om turnuser
- Tid til planlegging, evaluering, tiltaksmøter og personalmøter
- Høyt fokus fra toppledelsen i kommunene(pleie og omsorgsjefer og lignende)

Men vi må jobbe turnus? Hvordan gjør vi det da?

- Regelmessig løpende perioder med sammenhengende fridager er bedre enn oppsamling av lange friperioder
- Skiftets lengde bør være relatert til type arbeid, helst ikke lengre enn 8 timer.
- Rotasjon – formiddag – ettermiddag – natt
- Korte intervaller mellom arbeid på to forskjellige skift bør unngås
- 24 timer fri etter siste nattvakt, dagvakt etterpå
- Hyppige helsekontroller
- Bedre spisevaner

» Magnar Kleiven fra en konferanse om arbeidstid 13/10-08