

«Døgnet har mange timer, året har mange dage»
Arbeidskonferanse i Bergen 4.–5. november 2010

Hvorfor prøve ut nye arbeidstids- ordninger, og hvordan gå fram for å lykkes

Tekst:
Sølvi Linde
Foto:
Jarle Eknes



Leif Moland –
Forskningsleder
Fafo

«...ved arbeid i andres hjem skal man ivareta brukernes behov for praktisk hjelp, pleie, omsorg, veiledning, og støtte og samtidig ta hensyn til sitt eget psykososiale og fysiske arbeidsmiljø. Det er viktig å kunne balansere mellom disse kravene...»

Leif Moland har for en gangs skyld vært til stede på hele konferansen. Han sier han er glad for det. Det har vært nyttig å få et helhetlig bilde som viser hvilken betydning arbeidstidsordningene kan ha for brukere, arbeidsgivere og ansatte.

Men han savner brukerorganisasjonene. Hvor blir de av i dette bilde? Dessuten er han opptatt av anstendighet. Han sier: *«Det er mye uanstendig personalpolitikk i norske kommuner. Samtidig får vi mange ulike forsøk innen kommunene, de blir evaluert fortløpende og bidrar til større åpenhet.»*

Men vi må stadig stille spørsmålet:»

«Hvilket arbeidsliv vil vi ha?»

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? Leif Moland spør: *«Normalarbeidsdag for hvem? LO og forbundene kjemper en prisverdig kamp for normalarbeidsdagen og mot oppstykkingen av arbeidsmarkedet. Folk skal ha en lønn å leve av. Men hva slags normalarbeidsdag trenger vi og for hvem skal denne kampen stå?»* Det er ikke nok å forsvare A-lagets opparbeidede rettigheter, en må finne

løsninger som gjør at B-laget og C-laget også 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 en tenker er en normal arbeidsøkt?

Vi ønsker bærekraftige arbeidsplasser og bærekraftige arbeidsforhold. Vi vil at arbeidstakere skal ha mulighet til å stå i stillinger som gir full lønn og mulighet til å tjene opp fulle pensjonsrettigheter. Vi ønsker fullverdig deltakelse i arbeidsmiljøet, forutsigbar arbeidstid og fritid, og arbeidsoppgaver som gjør det mulig å stå et helt arbeidslivsløp. Den reelle pensjonsalderen i kommunesektoren ligger langt under avtalt pensjonsalder. Er det uttrykk for bærekraftige arbeidsplasser? Og Moland spør videre: *«Hvor frivillig er egentlig den såkalt frivillige deltiden? Bidrar de ulike arbeidstidsordningene til å sikre de ansatte et bærekraftig arbeidsforhold?»*

På denne konferansen blir arbeidstids-spørsmålet satt inn i en helhetlig, organisatorisk sammenheng der alle de tre perspektivene er inne: brukere, arbeidsgivere og ansatte. Disse tre perspektivene må ses i sammenheng for at omfanget av små og uønskede deltidsstillinger kan reduseres, samtidig som tjenestekvalitet og effektivitet kan bli bedre.

Hvilke arbeidstidsordninger dominerer i dag?

Det er kvinner som tradisjonelt har hatt flest deltidsstillinger. Vi ser en svak økning av kvinnelige arbeidstakere i alderen 25 – 54 år i heltidsstillinger, fra 60 % i 2000 til ca 67 % i 2009. Samtidig viser undersøkelser at

28 % av de som er deltidsansatt ønsker å øke opp stillingsandelen sin. Spesielt i kommunesektoren ser en flere heltidsstillinger, og det er bra, men fortsatt ser en at jo høyere utdanning, jo mer heltid. Jo lavere utdanning, jo mindre sjanse er det for at den lave stillingsprosenten er selvvalgt.

Der er mange forklaringer på den store utbredelsen av deltidsstillinger i offentlig sektor. Det kan være knyttet til trekk ved den ansatte, som kjønn, alder, helse eller private relasjoner. Og det kan være knyttet til trekk ved arbeidsplassen som for eksempel tilbud om deltidsstillinger, arbeidsbelastning, produksjons – og åpningstider, arbeidets organisering, økonomi, eller avtaleverk.

Det er mange forhold som virker inn på om ansatte kan tenke seg å øke opp stillingene sine. Ulike langturnuser er bare en av mange faktorer. En kan også se på hvilken betydning det har å få mer og bedre informasjon, redusere belastningene eller kunne jobbe på tvers i ulike kombistillinger. En kan også tenke seg at å jobbe flere sene dager, og ha tilsvarende fri, kan ha betydning. At ikke bare deltidsansatte jobber i helgene, men at også A-laget kommer inn da, virker motiverende. Det er også positivt om en har mer fleksibel arbeidstid innenfor en tradisjonell turnus. Og om en kan jobbe tre dager og ha tre dager fri, gå i langturnus eller medlevertturnus, alt dette er forhold som har betydning for om en ønsker å øke opp stillingsandelen sin.

Fafo evaluerer pilotprosjektene i Bergen

Evalueringen er ment å gå over 2 år, fra april 2010 til april 2011, og en ønsker å belyse følgende problemstillinger:

1. Hvilke effekter har ulike alternative arbeidstidsordninger (ATO) på brukernes funksjonsnivå og trivsel?
2. Medfører ATO 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?

I starten gjennomgikk forskerne ulike dokumenter, turnuser og regnskapstall, de så på tidligere evalueringer og andre undersøkelser. Ellers er metoden basert på informantintervjuer med 5 pilotenheter individuelt og i grupper, med ansatte, brukere og pårørende. Det skal foregå fokusgrupper med vekt på dialog og det skal benyttes et elektronisk spørreskjema til utvalgte informanter.

Hva har Bergen kommune oppnådd med sine forsøk?

Som Leif Moland sier er det for tidlig å konkludere, men at det virker lovende. Allerede nå kan forskerne se fordeler for personalet knyttet til trivsel, mindre belastning, bedre restitusjon og bedre mulighet til å kombinere jobb og privatliv. Også i forhold til omdømme, rekruttering, økte stillingsstørrelser og turnover slår de alternative arbeidstidsordningene heldig ut. Når det gjelder brukerne kan en allerede fastslå at det har ført til økt trivsel. Men det gjenstår fortsatt mange ting. Blant annet er det uvisst hvilken betydning de alternative arbeidstidsordningene har på sykefraværet, grad av involvering

blant arbeidstakerne og problemer knyttet til pauseavvikling. En kan heller ikke si hvilken betydning det har hatt for reduksjon av medisiner, avviksmeldinger og skader hos brukerne.

Det er flere innen alternative arbeidstidsordninger i alderen 30 til 45 år enn i vanlig turnus. I medlevertturnus er det flere over 50 år enn det en finner i den vanlige turnusen. Tradisjonell turnus har en kvinneandel på 80 %, mens det innen de alternative arbeidstidsordningene er nesten lik kjønnsfordeling. Der er flere med omsorgsforpliktelser som arbeider innen de alternative arbeidstidsordningene enn i tradisjonell turnus. De lange vaktene kan være tøffe, men ansatte mener alternative arbeidstidsordninger er enklere å kombinere med familieliv, og de oppgir overveiende om mindre slitasje enn ansatte i tradisjonell turnus. Noen sitater fra intervjuene bekrefter dette:

«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.»

«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.»

«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.»

«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!»

«Da vi gikk over til denne turnusen fikk mange deltidsansatte fulle stillinger.»

(Langturnus)

En faktor som viser hvilken positiv endring alternative arbeidstidsordningene har ført til er økning i ansatte som ønsker å beholde sin hele stilling. Innen tradisjonell turnus er det bare 54% som ønsker å beholde sin hele stilling, mens innen de alternative arbeidstidsordningene er det hele 73% som vil beholde hel stilling.

På spørsmålet om hvordan de alternative arbeidstidsordningene virker inn på brukerne av tjenestene sier Leif Molander at det er for tidlig å si noe mer konkret om dette: *«Men det en kan si er at vi har hørt mange sterke historier som bekrefter det vi hører her på konferansen. Og en kan si at alternative arbeidstidsordningene gir økte muligheter til å sette brukeren i sentrum, men det er i seg selv ingen garanti.»*

Det er mange forhold vi ser fram til å få svar på og vi ser med spenning fram mot 2012 når rapporten fra Fafo skal foreligge.

