

Notat 2006-080

**Endret definisjon
av sammenliknbar
turnus
– Personalmessige
konsekvenser i
kommunene**



Endret definisjon av sammenliknbar turnus – Personalmessige konsekvenser i kommunene

Utarbeidet for
Kommunenes
Sentralforbund

Innhold:

1	INNLEDING	1
1.1	Bakgrunn: Skift og sammenliknbar turnus	1
1.2	Problemstillinger.....	3
2	METODE	3
2.1	Utvalg og gjennomføring.....	3
2.2	Svarprosent og generaliserbarhet.....	4
2.3	Presisering av problemstillingen som blir belyst.....	5
3	RESULTATER	5
3.1	Sysselsettingen i virksomhetene	5
3.2	Bruk av tredelt turnus	6
3.3	Virksomheter som bli berørt av ny definisjon	6
3.4	Erstatning av tapt arbeidstid	7
3.5	Mulige overslagseffekter	8
3.6	Rekrutteringsproblemer	9
3.7	Andre kommentarer	9
4	KONKLUSJONER	10
	VEDLEGG: SPØRRESKJEMA.....	12

1 Innledning

Prosjektet omhandler konsekvenser i helse-/omsorgssektoren i kommunene av en eventuell arbeidstidsreduksjon for ansatte som jobber turnus.

1.1 Bakgrunn: Skift og sammenliknbar turnus

Bedrifter og virksomheter som driver produksjon sju dager i uken, døgnet rundt, har behov for skift eller turnusarbeid. I industrien benyttes vanligvis helkontinuerlig skift fordi bemanningsbehovet i produksjonen stort sett er det samme døgnet rundt, hele uken i gjennom. I helse- og omsorgssektoren er turnusplaner det vanlige som følge av at bemanningsbehovet varierer gjennom døgnet og uken.

Arbeidsmiljøloven fastsetter 38 timers arbeidsdag for døgnskiftarbeid og sammenliknbart turnusarbeid og 36 timers arbeidsdag for helkontinuerlig skiftarbeid og sammenliknbart turnusarbeid. Tariffestet arbeidstid for turnusarbeid¹ er 35,5 timer per uke dersom det ikke er sammenliknbart med helkontinuerlig skiftarbeid. Tariffestet arbeidstid for helkontinuerlig skiftarbeid og sammenliknbart turnusarbeid er 33,6 timer per uke.² I Ot.prp nr 49 (2004 - 2005) *Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv* heter det:

Et hovedformål med arbeidstidsbestemmelsene er å sikre at arbeidstakerne har en arbeidstid som ikke påfører dem og deres nærmeste familie unødige helsemessige og sosiale belastninger. For å verne arbeidstakerne mot for lang og ubekvem arbeidstid og sikre balansen mellom arbeid og hvile, fastsetter arbeidsmiljøloven regler om hvor lang arbeidstiden kan være og når på døgnet arbeidstiden kan plasseres.

Prinsipielt likestiller arbeidsmiljøloven helkontinuerlig skift og sammenliknbart tredelt turnusarbeid. Det forutsettes i forarbeidene til loven at det må foretas en sammenlikning av hvorvidt turnusordningen inneholder like mye ubekvem arbeidstid som helkontinuerlig skiftarbeid. I 1974 inngikk NHO og LO en protokoll som fastslår at helkontinuerlig skiftarbeid inneholder 539 timer nattarbeid og 231 timer søndagsarbeid pr år. Når det skal tas stilling til om turnus skal anses som sammenliknbar med helkontinuerlig skift, gjøres det en totalvurdering, hvor antall ubekvemte timer samt skiftvekslingene vektlegges.

I praksis inneholder ofte ikke turnusplaner nok ubekvem arbeidstid til å oppfylle disse kravene. Dette følger dels av at bemanningsbehovet i virksomheten varierer gjennom døgnet og uken, og dels av at deler av natt- og søndagsarbeid i tredelt turnus er overlatt til annen bemanning. Arbeidstakere som arbeider helkontinuerlig skift, deler vanligvis alle skift likt mellom seg og jobber like mange skift på henholdsvis dag, ettermiddag og natt.

¹ Med jobb natt fra kl 20 til 06 og minst hver tredje søndag

² I tillegg finnes noen bestemmelser i hovedtariffavtalen som gir turnusarbeidere i full stilling ekstra fridager i visse tilfeller.

Arbeidstakerorganisasjonene har i mange år jobbet for at flere turnusordninger skal likestilles med helkontinuerlig skiftarbeid. I forbindelse med arbeidet med ny arbeidsmiljølov kom dette spørsmålet opp på nytt, men spørsmålet ble skilt ut for særskilt behandling. I Inst. O. nr 100 (2004-2005) uttaler flertallet i Stortingets arbeids- og sosialkomité følgende om problemstillingen helkontinuerlig skift og tredelt turnus:

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Høyre, Fremskrittspartiet og Kristelig Folkeparti, mener at det kan være grunn til å gå igjennom hva som skal betegnes som like belastende. På tross av flere utredninger i denne saken er det ikke funnet noen løsning. Det vil etter flertallets syn styrke resultatet dersom en eventuell presisering av lovverket kom som et resultat av drøftinger mellom de berørte parter i arbeidslivet.

Flertallet mener partene i arbeidslivet nå må sette seg sammen for å drøfte problemstillingen grundig. Målet skal være å komme frem til en omforent definisjon av sammenliknbart turnusarbeid. Flertallet ber Regjeringen ta initiativet til at et slikt arbeid kommer i stand. Flertallet vil understreke at dersom partene ikke lykkes i å komme fram til en løsning, vil flertallet på nytt vurdere behovet for å endre definisjonen av sammenliknbart turnusarbeid i loven.

Det ble opprettet en arbeidsgruppe bestående av partene i arbeidslivet. Arbeidet i arbeidsgruppa ble imidlertid avsluttet da man ikke så noe grunnlag for å komme til enighet. Arbeidstakerorganisasjonene har lagt frem et forslag som vil medføre at flere turnusordninger vil ha samme arbeidstid som helkontinuerlig skiftarbeid. Forslaget er slik:

3-delt turnus, som vil gi rett til 33,6 t/uke, er arbeid hvor vaktene skifter mellom dag, kveld og natt, og innebærer arbeid minst hver 3. søndag. Summen av kveld, natt og søndag skal utgjøre minst 1/3 av antall vakter.

Dette forklares nærmere slik: Ettermiddags-/kveldsvakter innebærer arbeidstid etter kl 17, hvorav minst halvparten av ettermiddags-/kveldsvaktens lengde må ligge etter kl 17. Nattevaktens arbeidstid må som et minimum inneholde tiden fra kl 24 til 06.

En slik endring betyr at personer som kommer inn under den nye definisjonen får kortere ukentlig arbeidstid, en reduksjon fra 35,5 til 33,6 timer per uke. Arbeidstidsreduksjonen kan ha ulike typer konsekvenser, hvorav følgende er sentrale i debatten:

- Økonomiske og personalmessige konsekvenser for virksomhetene
- Virkninger på arbeidsmiljø, helse, kompetanse, kvalitet og likestilling.³

³ Likestillingsargumentet har hele tiden stått sentralt for arbeidstakerorganisasjonene. Det er et flertall kvinner i helse og omsorg som jobber turnus, mens det er et flertall menn som har helkontinuerlig skift i industrien. En likestilling av arbeidstiden kan dermed anses som et tiltak for likestilling mellom menn og kvinner i arbeidslivet, se brev fra Likestillingsombudet til Norsk Sykepleierforbund og Norsk Helse- og sosialforbund, datert 9. desember 1996.

KS har bedt oss om å gjennomføre en undersøkelse i helse-/omsorgssektoren i kommunene for å belyse de personalmessige konsekvensene. Oppdraget har vært gjennomført innenfor en stram tidsfrist.

1.2 Problemstillinger

På oppdrag for KS har vi gjennomført en spørreundersøkelse i kommunene, for å belyse:

- Hvor stor andel av virksomhetene som vil bli berørt av en eventuell ny definisjon av sammenliknbar turnus i arbeidsmiljøloven
- Hvilke yrkesgrupper som blir berørt
- Hvordan den tapte tjeneste-/produksjonstiden på grunn av en arbeidstidsreduksjon fra 35,5 til 33,6 timer per uke vil bli erstattet innenfor dagens økonomiske rammer
- Hvorvidt en eventuell ny definisjon kan gi såkalte overslagseffekter til andre grupper av ansatte, det vil si om man over tid vil få endringer i vaktfordelingen som vil innebære at flere vil ha en turnusordning som kommer inn under den nye definisjonen
- Hvorvidt virksomhetene i dag opplever rekrutteringsproblemer som kan vanskeliggjøre en erstatning av den tapte arbeidstiden.

Noen av problemstillingene kan måles på en relativt objektiv måte. Hvor mange og hvilke ansatte som vil bli berørt, følger direkte av turnusordningene for dagens ansatte, og den foreslåtte definisjon av sammenliknbar turnus. Hvordan tapte arbeidstimer vil bli erstattet, og hvorvidt det vil forekomme overslagseffekter, er imidlertid hypotetiske spørsmål. Dette er problematisk, noe vi har omtalt nærmere i ECON-notat 2006-069, *Arbeidstid for turnus og skift*.

Metoden vi har benyttet i undersøkelsen innebærer en ytterligere avgrensning av problemstillingen, se neste avsnitt.

2 Metode

2.1 Utvalg og gjennomføring

Kommunene ble valgt ut med formål å få mest mulig representativ informasjon for landets kommuner – eller mer presist, for kommunal helse-/omsorgssektor. Vi valgte derfor å overrepresentere de største kommunene, fordi vi ved et rent tilfeldig utvalg ville få en stor andel små kommuner i utvalget.

Utvalget ble trukket tilfeldig fra tre strata; Små, mellomstore og store kommuner. De tre gruppene ble inndelt etter folketall, og slik at det i populasjonen var like mange kommuner i hver av de tre gruppene. Vi trakk deretter 40 kommuner tilfeldig blant de minste kommunene, 70 fra de mellomstore og 90 fra de største.

Vi gjennomførte undersøkelsen ved hjelp av det internettbaserte datainnsamlingsverktøyet QuestBack. Undersøkelsen ble sendt per e-post til rådmenn i de utvalgte kommunene, og vedkommende ble bedt om å videresende undersøkelsen til en

virksomhets-/enhetsleder ved et større kommunalt syke-/pleiehjem. Årsaken til dette valget av respondenter, er at de fleste kommuner i dag har en 2-nivåmodell, som innebærer at man ikke har en fagsjef for sektorene. På denne bakgrunn anså vi at den enkelte virksomhetsleder ville være best i stand til å vurdere konsekvensene av ny definisjon av sammenliknbar turnus.

Spørreskjemaet som ble benyttet er vedlagt. Det ble purret én gang.

2.2 Svarprosent og generaliserbarhet

Undersøkelsen ble sendt ut til 193 kommuner⁴. Som nevnt ble rådmennene bedt om å videresende undersøkelsen, og vi presiserte dette slik:

Vi ber deg videresende denne e-postmeldingen til en virksomhetsleder/ enhetsleder ved et kommunalt syke-/pleiehjem i din kommune. Dersom det er flere å velge mellom, ber vi deg velge en relativt stor virksomhet som fortrinnsvis har en leder med noen års erfaring som leder av den aktuelle virksomheten.

Ved bruk av denne metoden forutsetter vi implisitt at turnusordningene i de valgte virksomhetene er representative for den samlede arbeidsstokken i kommunens syke-/pleiehjem.

Respondentene fikk svært kort svarfrist, og vi forventet derfor at svarprosenten kunne bli lav. Vi fikk inn 80 svar, det vil si 41 prosent av de vi sendte til. I Tabell 2.1 viser vi andelen av kommunene i populasjonen, bruttoutvalget og nettoutvalget, i hver av de tre størrelsesgruppene. Svarprosenten er lavere i de små enn i de store kommunene. Den samlede sysselsettingen i syke- og pleiehjem i de kommunene vi har svar fra, utgjør over 20 prosent av samlet antall årsverk i kommunale syke-/pleiehjem i landet.⁵

Tabell 2.1 Fordeling av kommunene på størrelsesgrupper. Prosent

	Populasjon	Bruttoutvalg	Nettoutvalg
Små	33	20	16
Mellomstore	33	35	33
Store	33	45	51
Sum	100	100	100
Totalt antall (N)	431	200	80

I løpet av undersøkelsen fikk vi en del henvendelser fra kommuner som ikke bruker tredelt turnus, hvor de antok at de ikke skulle svare, og ville si fra om det. Alle som ringte ble oppfordret til å svare. I purringen presiserte vi at vi også ønsket svar fra virksomheter som i dag ikke benytter tredelt turnus. Det er likevel grunn til å anta at flere av de som ikke har svart har latt være å svare nettopp fordi de ikke bruker

⁴ Av de 200 kommunene i bruttoutvalget, viste det seg at 7 e-postadresser ikke var korrekte.

⁵ Kilde: KS.

tredeelt turnus, og derfor ikke så undersøkelsen som relevant for seg. Resultatene kan dermed i noen grad overvurdere andelen av kommunene hvor tredeelt turnus blir brukt.

Vi presenterer resultatene under en forutsetning om at kommunene som har svart ikke avviker systematisk fra kommunene som ikke har svart, på de aktuelle spørsmålene.

Vi har sendt ut undersøkelsen til relativt flere av de største enn av de minste kommunene. Dessuten er det relativt flere som har svart blant de største enn blant de minste kommunene. Svarene er dermed ikke representative for kommunene i Norge. Problemstillingene handler imidlertid ikke om hvor stor andel av *kommunene* som er berørt, men om hvor vanlig de ulike turnusordningene og konsekvensene er i kommunal helse-/omsorgssektor.

Noen av svarene har vi derfor vektet etter den andelen kommunene representerer av samlet antall årsverk i kommunale syke-/pleiehjem. Svarene fra en kommune vil da veie like mye som kommunens andel av sysselsatte årsverk i sektoren. Pga et begrenset antall svar i ulike grupper av nettoutvalget, har vi ikke sett det som forsvarlig å vekte alle svarene. De fleste resultatene blir derfor presentert slik de direkte framkommer av svarene. I de tilfellene vi presenterer vektete resultater blir det angitt i teksten.

2.3 Presisering av problemstillingen som blir belyst

Den måten undersøkelsen er gjennomført på, innebærer at problemstillingen må presiseres på følgende måte:

Hvilke og hvor store personalmessige konsekvenser kan den foreslåtte definisjonen av sammenliknbar turnus få i kommunale syke-/pleiehjem i Norge, gitt dagens økonomiske rammer?

3 Resultater

3.1 Sysselsettingen i virksomhetene

Den minste virksomheten i utvalget sysselsetter 15 årsverk, den største 280. I Tabell 3.1 viser vi fordelingen av virksomhetene etter størrelse. Fra 12 av virksomhetene har vi ikke svar på dette spørsmålet.

Tabell 3.1 Sysselsatte årsverk i virksomhetene

	Antall	Prosent
Under 50	29	43
50 - 99	25	37
100 eller mer	14	21
Sum	68	100

De virksomhetene vi har svar fra har i gjennomsnitt 68 årsverk. Fordelingen av årsverkene på ulike yrkesgrupper er vist i Tabell 3.2. Vi ser at hjelpepleiere/omsorgsarbeidere/andre fagarbeidere utgjør den største gruppen ansatte i syke-/pleiehjemmene. I 71 prosent av virksomhetene utgjør denne gruppen minst 50 prosent av årsverkene. Deretter kommer sykepleierne, som i 22 prosent av virksomhetene utfører mellom 30 og 49 prosent av årsverkene, og i 74 prosent av virksomhetene utfører mellom 10 og 29 prosent av årsverkene. Spesialsykepleierne utgjør under 10 prosent av årsverkene i en stor overvekt av virksomhetene (96 prosent), og ufaglærte utfører under 30 prosent av årsverkene i 92 prosent av virksomhetene.

Tabell 3.2 *Sysselsatte årsverk i virksomhetene, fordeling på yrkesgrupper. Prosent*

	Spesialsykepleiere	Sykepleiere	Hjelpepleiere/ omsorgsarbeidere/ andre fagarbeidere	Ufaglærte
Under 10%	96	1	0	52
10-29%	4	74	1	40
30-49%	0	22	28	8
50-79%	0	3	68	0
80% eller mer	0	0	3	0
Sum	100	100	100	100
N	74	78	78	77

3.2 Bruk av tredelt turnus

I halvparten av de 80 kommunene oppgir virksomhetsleder at de i dag har ansatte ”som jobber tredelt turnus (dvs. dag/kveld/natt), med en normalarbeidstid på 35,5”. Det er imidlertid en større andel av virksomhetene i små enn i store kommuner som har turnus, så når vi vekter svarene etter antall årsverk i kommunene, blir andelen 39 prosent. Det betyr at om lag 39 prosent av de sysselsatte (årsverkene) jobber i syke-/pleiehjem der tredelt turnus blir brukt.

Blant de 41 kommunene i utvalget som tilhører den største gruppa, er andelen som bruker turnus 37 prosent.

3.3 Virksomheter som bli berørt av ny definisjon

De virksomhetslederne som oppga at de hadde tredelt turnus i dag, ble stilt spørsmål om de har ansatte som har en turnusordning som vil omfattes av den nye definisjonen, og dermed vil få redusert arbeidstiden fra 35,5 til 33,6 timer i uka. 33 virksomhetsledere svarte ja på det.⁶ Svarene representerer 32 prosent av årsverkene i sektoren. Det betyr at 32 prosent av de sysselsatte (årsverkene) jobber i syke-/pleiehjem som vil bli berørt av ny definisjon.

⁶ Det tilsvarer 41 prosent av alle som bevarte undersøkelsen.

På spørsmål om hvilke yrkesgrupper de berørte tilhører, svarer et stort flertall at hjelpepleiere og sykepleiere blir berørt, se Tabell 3.3. Det er ikke unaturlig, siden de to yrkesgruppene er de to største.

Tabell 3.3 Yrkesgrupper som blir berørt av ny definisjon. Prosent av virksomheter hvor noen blir berørt

	Spesial- sykepleiere	Sykepleiere	Hjelpepleiere/ omsorgsarbeidere/ andre fagarbeidere	Ufaglærte
Ingen blir berørt	48	18	12	36
Noen blir berørt	15	70	85	33
Ikke relevant/ubesvart	36	12	3	30
Sum	100	100	100	100
N	33	33	33	33

Hvor stor andel av de ansatte og årsverkene blir berørt av en eventuell ny definisjon i arbeidsmiljøloven? 32 av de 33 virksomhetslederne har oppgitt *antall ansatte* som blir berørt, mens en del av dem ikke har besvart spørsmålet om hvor mange *årsverk* som blir berørt. For å kunne anslå noe på dette området, har vi i de tilfellene antatt at de berørte har en stillingsandel tilsvarende gjennomsnittet i kommunale syke-/pleiehjem, det vil si 64,3 prosent. Vi finner da at ved de 32 virksomhetene hvor noen av de ansatte blir berørt, er det i gjennomsnitt 23 prosent av årsverkene som blir berørt.

For kommunale syke- og pleiehjem generelt, anslår vi at 7 prosent av alle årsverkene vil få redusert arbeidstid som følge av ny definisjon av sammenliknbar turnus. Tallet er beregnet ved å inkludere de 47 som svarte at de *ikke* har turnus som kommer inn under ny definisjon (det vil si 0 årsverk som blir berørt), og vekte svarene etter den andelen av årsverkene i kommunale syke-/pleiehjem som de representerer.⁷

Vi presenterer ikke svarene på spørsmålet om hvordan berørte årsverk fordeler seg på yrkesgruppene. Årsaken er at vi anser at tallene her blir for små. Som nevnt oppgir virksomhetene at det i hovedsak er hjelpepleiere og sykepleiere som blir berørt.

3.4 Erstatning av tapt arbeidstid

Vi stilte spørsmål om hvorvidt den tapte arbeidstiden som følge av ny definisjon vil bli erstattet *innenfor dagens økonomiske rammer*. I de 33 virksomhetene som blir berørt, er det rundt en tredel av lederne som svarer henholdsvis at *all* tapt arbeidstid blir erstattet, at *noe* av den tapte arbeidstiden vil bli erstattet, og at *ingenting* vil bli erstattet, se Tabell 3.4.

⁷ Uten å vekte svarene vil andelen være 9 prosent.

Tabell 3.4 *I hvilken grad tror du virksomheten vil erstatte den tapte arbeidstiden innenfor dagens økonomiske rammer? Antall*

All tapt arbeidstid vil erstattes	11
Noe tapt arbeidstid vil erstattes	13
Tapt arbeidstid vil ikke erstattes i det hele tatt	9
Sum antall	33

20 av de i alt 22 virksomhetslederne (9+13) som oppga at de *ikke* vil erstatte all arbeidstid, oppgir at dette har økonomiske årsaker. Dette indikerer at de 20 virksomhetene ville ønske å erstatte den tapte arbeidstiden dersom den ble økonomisk kompensert. 6 oppgir at rekrutteringsproblemer reduserer mulighetene for å erstatte timene, mens bare én oppgir at det ikke vil være nødvendig fordi det er mulig å redusere bemanningen uten store konsekvenser for driften.⁸

Blant de i alt 24 (11+13) som oppga at de ville erstatte i alle fall *noe* av den tapte arbeidstiden, er det 22 som oppgir at dette vil skje ved å øke arbeidstiden til de som i dag jobber deltid, 8 oppgir at de vil rekruttere flere fast ansatte, 6 mener at de vil bruke mer ekstrahjelp. Bare én svarte at det vil skje ved bruk av mer overtid.⁹

3.5 Mulige overslagseffekter

Alle virksomhetene som benytter tredelt turnus, uavhengig av om noen vil bli berørt av ny definisjon, ble stilt spørsmål om de tror at ansatte som i dag har en turnusordning (todelt eller tredelt) som ikke tilfredsstiller vilkårene i den nye definisjonen, vil ønske å gå over på tredelt turnus som dekkes av den nye definisjonen. Dette er som tidligere nevnt et hypotetisk spørsmål, hvor respondentene bes om å svare på mulige effekter i framtida. Av de 40 aktuelle virksomhetene, var det 23 som oppga at dette vil skje i noen grad, 3 i stor grad, 14 mener at det ikke vil skje i det hele tatt.

De 40 som svarte at de i dag *ikke* har noen som jobber tredelt turnus fikk spørsmålet: "Dersom denne definisjonen blir gjeldende rett, tror du at ansatte hos dere vil ønske å legge om arbeidstidsordningen sin slik at de kommer inn under den nye definisjonen av tredelt turnus?" 20 svarte i noen grad, 18 ikke i det hele tatt. Svarene i de to gruppene er altså ganske like.

Dersom vi slår sammen svarene for alle virksomhetene, fordeler de seg som vist i Tabell 3.5.

⁸ Svarene summerer seg til mer enn 22, fordi de kunne oppgi flere svar på dette spørsmålet.

⁹ Svarene summerer seg til mer enn 24, fordi de kunne oppgi flere svar på dette spørsmålet.

Tabell 3.5 *Tror du at flere vil ønske å endre arbeidstidsordningen, slik at de kommer inn under den nye definisjonen?*

	Antall	Prosent
Ja, i stor grad	4	5
Ja, i noen grad	43	54
Nei, ikke i det hele tatt	32	41
Sum	79	100

3.6 Rekrutteringsproblemer

59 prosent av virksomhetslederne oppgir at de i dag har rekrutteringsproblemer.

Et stort flertall av dem oppgir at dette gjelder sykepleiere, deretter kommer hjelpepleiere, mens færre oppgir at de har problemer med å rekruttere spesialsykepleiere. Dette er de to yrkesgruppene som i størst grad blir berørt av en eventuell innføring av ny definisjon av sammenliknbar turnus. Som vist i tabell, er det heller ikke mange spesialsykepleiere som er sysselsatt i disse virksomhetene.

3.7 Andre kommentarer

Respondentene ble spurt om de hadde andre kommentarer til eventuelle personalmessige konsekvenser av en ny definisjon av sammenliknbar turnus. 46 av dem besvarte dette spørsmålet.

16 av dem gir ulike typer kommentarer til hva slags arbeidstidsordninger virksomhetene har i dag, og hvilke endringer i selve organiseringen av vaktene man ser for seg, som en effekt av den foreslåtte definisjonen av sammenliknbar turnus. Mange av dem har ikke tredelt turnus i dag, og begrunner det med at det er helseskadelig, og/eller at de ansatte ikke ønsker det. De fleste har egne nattevakter isteden.

12 av virksomhetslederne understreker ulike typer positive konsekvenser av en ny definisjon av sammenliknbar tredelt turnus, for eksempel skriver en av virksomhetslederne:

Statusen på pleieyrkene vil bli hevet. Mer tid hjemme sammen med barna (for det er i stor grad kvinner som arbeider i pleieyrkene). Det er belastende å arbeide turnus så man trenger tid til å komme seg.

Noen av disse 12 mener at det vil være en fordel om flere går over på tredelt turnus, for eksempel sier en av disse virksomhetslederne:

Jeg mener det ville vært veldig bra for enheten om alle gikk i tredelt turnus. Det vil gi en større forståelse av hverandres arbeidsoppgaver på de forskjellige vaktene.

10 av kommentarene handler om negative konsekvenser for driften/de ansatte dersom de ikke blir tilført ekstra ressurser. (Det samme nevnes også av noen av de positive som er nevnt over).

Behov for flere ansatte. Pga økonomiske begrensninger i kommuneøkonomien vil det kanskje ikke la seg gjøre å erstatte personal. Noe som medfører underbemanning og økt belastning på personal med økende sykefravær som sannsynlig konsekvens.

5 av respondentene understreker at rekrutteringsproblemene vil bli ytterligere forverret med en ny definisjon.

4 Konklusjoner

Vi presenterer her hovedresultatene av undersøkelsen, for hver av de problemstillingene som er spesifisert i kapittel 1.2. Vi vil understreke at anslagene for sektoren som helhet er forbundet med usikkerhet, i hovedsak på grunn av relativt lav svarprosent.

Et annet usikkerhetsmoment er forbundet med at det i utvalget er et lite (absolutt) antall virksomheter som blir berørt av en ny definisjon av sammenliknbar turnus, og at deres svar derfor gir et svakt grunnlag for å anslå den generelle *størrelsen* på konsekvensene.

Andel av virksomhetene som blir berørt

Vi anslår at om lag en tredel av kommunale syke-/pleiehjem blir berørt av en ny definisjon av sammenliknbar turnus i arbeidsmiljøloven. Om lag 7 prosent av alle årsverkene som er sysselsatt i kommunale syke-/pleiehjem vil bli berørt, det vil si at de med endringen får redusert sin ukentlige arbeidstid.

Yrkesgrupper som blir berørt

Størstedelen av de berørte årsverkene utføres av hjelpepleiere og sykepleiere.

Erstatning av tapt tjeneste-/produksjonstiden

I rundt en tredel av de virksomhetene som blir berørt, tror lederne at *all* tapt arbeidstid blir erstattet, i en tredel mener de at *noe* av den tapte arbeidstiden vil bli erstattet, og den siste tredelen mener at *ingen* vil bli erstattet. I spørsmålet ble det forutsatt at dagens økonomiske rammer ikke blir endret.

Årsakene til å ikke erstatte all arbeidstid er i hovedsak økonomiske. Blant de som ser for seg at i det minste *noe* av arbeidstiden vil bli erstattet, mener de fleste at det vil skje ved en økning av stillingsbrøken for de som i dag jobber deltid. I kommentarer til spørsmålene, er det dessuten relativt mange som sier at vaktordningene vil bli endret.

Undersøkelsen forteller ikke noe om hvordan endringen eventuelt kan påvirke tjenestetilbudet.

Mulige overslagseffekter

Vil flere som i dag har andre arbeidstidsordninger, ønske å gå over på tredelt turnus som tilfredsstillende vilkårene av den nye definisjonen? Om lag halvparten av virksomhetslederne tror at det kan skje i noen grad, svært få mener at det vil skje i stor grad. I kommentarene er det en god del som sier at det ikke er aktuelt med tredelt turnus, da dette anses som helseskadelig, og ikke er ønsket blant de ansatte.

Rekrutteringsproblemer

Opplever virksomhetene rekrutteringsproblemer som kan vanskeliggjøre en erstatning av den tapte arbeidstiden? Rundt 60 prosent av virksomhetslederne oppgir at de i dag har rekrutteringsproblemer, i hovedsak gjelder det sykepleiere, som er en av de berørte yrkesgruppene ved en ny definisjon av sammenliknbar turnus.

Noen av virksomhetslederne nevner også økte rekrutteringsproblemer som en mulig konsekvens av ny definisjon av sammenliknbar turnus.

VEDLEGG: Spørreskjema

1. Hvor mange årsverk har din virksomhet totalt?
2. Om lag hvor mange årsverk er sysselsatt i helse-/sosialsektoren i din kommune totalt?
3. Kan du anslå hvor stor andel av årsverkene i din virksomhet som utføres av følgende yrkesgrupper: (Sett ett kryss for hver linje)

	Under 10%	10-29%	30-49%	50-79%	80% eller mer
Spesialsykepleiere					
Sykepleiere					
Hjelpepleiere/omsorgsarbeidere/ andre fagarbeidere					
Ufaglærte					

4. Har virksomheten i dag noen ansatte som jobber tredelt turnus (dvs. dag/kveld/natt), med en normalarbeidstid på 35,5?

- Ja
- Nei -> gå til sp 13

De neste spørsmålene handler om forslaget til ny definisjon av sammenliknbar turnus i arbeidsmiljøloven. Forslaget endrer vilkårene for når tredelt turnus skal anses som sammenliknbart med helkontinuerlig skift.

Forslag til ny definisjon:

Arbeid hvor vaktene skifter mellom dag, kveld og natt, og innebærer arbeid minst hver 3. søndag. Summen av kveld, natt og søndag skal utgjøre minst 1/3 av antall vakter.

Ansatte som oppfyller denne definisjonen vil med forslaget få redusert sin ukentlige arbeidstid fra 35,5 til 33,6 timer.

Denne definisjonen har følgende tilleggsforklaring: Ettermiddags-/kveldsvakter innebærer arbeidstid etter kl 17, hvorav minst halvparten av ettermiddags-/kveldsvaktens lengde må ligge etter kl 17. Nattevaktens arbeidstid må som et minimum inneholde tiden fra kl 24 til 06.

5. Er det ansatte i din virksomhet som i dag har en turnusordning som dekkes av den nye definisjonen, og dermed vil få redusert arbeidstiden fra 35,5 til 33,6 timer i uka dersom det skjer en lovendring?

-Ja

-Nei -> gå til sp 12

6. Hvilke yrkesgrupper vil få redusert arbeidstid?

	Ingen blir berørt	Noen blir berørt	Ca antall som blir berørt	Totalt antall årsverk de berørte jobber i dag	Ikke relevant, har ingen i denne yrkesgruppen
Spesialsykepleiere					
Sykepleiere					
Hjelpepleiere /omsorgsarbeidere /andre fagarbeidere					
Ufaglærte					

7. Anslå totalt antall arbeidstakere som vil få normalarbeidstid på 33,6 timer i uken med en ny definisjon av sammenliknbar turnus: _____

8. Anslå totalt antall årsverk som vil få normalarbeidstid på 33,6 timer i uken: _____

9. I hvilken grad tror du virksomheten vil erstatte den tapte arbeidstiden innenfor dagens økonomiske rammer?

- All tapt arbeidstid vil erstattes
- Noe tapt arbeidstid vil erstattes
- Tapt arbeidstid vil ikke erstattes i det hele tatt

Hvis ett av de to siste svaralternativene i spørsmålet 9:

10. Hva er årsakene til at dere ikke vil erstatte all tapt arbeidstid?

- Økonomiske begrensninger
- Rekrutteringsproblemer
- Bemanningen kan reduseres uten store konsekvenser for driften
- Annet, forklar:

Hvis ett av de to første svaralternativene i spørsmålet 10:

11. På hvilken måte tror du dere vil erstatte tapt arbeidstid?

- Ved å rekruttere flere fast ansatte
- Ved å bruke mer ekstrahjelp

- Ved å øke arbeidstiden for ansatte som i dag jobber deltid
- Ved mer bruk av overtid
- Annet, forklar

12. Tror du at ansatte som i dag jobber todelt turnus eller tredelt turnus som ikke tilfredsstillende vilkårene i den nye definisjonen, vil ønske å ha tredelt turnus etter den nye definisjonen? (flere vakter natt og/eller søndag)

- Ja, i stor grad
- Ja, i noen grad
- Nei, ikke i det hele tatt

Hvis nei i spørsmål 4: Introtekst – forslag om ny definisjon av turnus

13. Dersom denne definisjonen blir gjeldende rett, tror du at ansatte hos dere vil ønske å legge om arbeidstidsordningen sin slik at de kommer inn under den nye definisjonen av tredelt turnus? (dvs. vakter dag/kveld/natt og søndag)

- Ja, i stor grad
- Ja, i noen grad
- Nei, ikke i det hele tatt

Alle:

14. Har du andre kommentarer til eventuelle personalmessige konsekvenser av en ny definisjon av sammenliknbar turnus? _____

Til slutt noen generelle spørsmål om rekrutteringssituasjonen i dag:

15. Har dere rekrutteringsproblemer i dag?

- Ja
- Nei

Hvis ja:

16. Hvilke yrkesgrupper gjelder rekrutteringsproblemet for?

- Spesialsykepleiere
- Sykepleiere
- Hjelpepleiere/omsorgsarbeidere/andre fagarbeidere
- Ufaglærte