

”Virkemidler som kan bidra til å redusere uønsket deltid”

Prosjektet er gjennomført av Arbeidsforskningsinstituttet AS, Oslo ved forskergruppen Nina Amble, Kathrine Holstad og Bjørg Aase Sørensen, og prosjektperioden har vart fra 1.mars 2004 til 1.mars 2005. Oppdragsgiver for prosjektet har vært KS, YS kommune, LO kommune, UHO og Helse- og sosialdirektoratet. Styringsgruppen for prosjektet har bestått av Dag Bjørnar Johnsrud KS, Åse Willersud KS, Bjørg Veisten KS (Jorunn Teien Leegaard KS), Liv Schi Eriksen, LO kommune, Eva Skevik, LO kommune, Elisabeth Phøner UHO, Torild Johannessen YS kommune og Solveig Olafsen, Sosial- og helsedirektoratet. Rådmannsutvalget i KS Hedmark har vært referansegruppe, og følgende kommuner har deltatt i prosjektet: Nissedal, Skien, Bamble, Mandal, Kristiansand, Grimstad, Øvre Eiker, Tromsø, Harstad, Folldal, Alvdal, Rendalen Trysil, Hamar, Eidskog og Namsos.

Prosjektets strategi og organisering

Oppdragsgiver ba om utprøving av virkemidler innenfor tre områder:

- 1) *bemanning*, - det å se arbeid på tvers av tradisjonelle arbeidsområder –
- 2) *arbeidstidsordningene* eller det som i denne bransjen heter turnus, dvs se på nye turnusordninger eller ny måter å praktisere dem på. Og sist, dokumentere erfaringer når det gjelder
- 3) *partssamarbeidet* mellom leder og tillitsvalgte (AML kap 1 §2.3)

Prosjektet valgte å bruke det vi kalte et strategisk utvalg av kommuner det vil si kommuner - eller et kritisk antall av kommuner – som:

- var opptatt av problemstillingen,
- var i gang med ett eller annet på området,
- var erfarne og motivert i forhold til å drive utviklingsarbeid.

Det er kommunene selv som har valgt ut og gjennomført de lokale prosjekter. AFIs oppgave har først og fremst har vært å framheve god praksis, følge opp prosessene, samt dokumentere og arrangere nettverksamlingene. Kommunikasjonen i prosjektet har vært databasert.

Hva vet vi om målgruppen, de som jobber uønsket deltid?

Norge har 600 000 som jobber deltid, 97 000 av disse jobber uønsket deltid. Vi vet at antallet har økt med 7000 siste året. Det er anslått at 30 000 jobber i kommunal sektor. 8 av 10 er kvinner.

En typisk arbeidstaker som har uønsket deltid er en middelaldrende kvinne i helse og omsorg som bor i distriktet og har lav formell utdanning. 95% av de med uønsket deltid tar ekstravakter.

Erfaringen fra prosjekt viser at kvinnene med uønsket deltid har en liten fast stilling og brukes løpende som vikarer uten at dette er særlig planlagt eller forutsigbart.

Bakgrunn for å redusere uønsket deltid

Uønsket deltid betyr at en har mindre avtalt arbeidstid enn det en ønsker. Ofte i små stillinger som gjør at en må basere seg på ekstravakter for å få ønsket inntekt.

Større avtalt stillingstørrelse gir den enkelt arbeidstaker trygghet og forutsigbarhet. Fordi de fleste med uønsket deltid er kvinner, er dette også en likestillings utfordring, retten til å ha en forutsigbar inntekt å leve av; uavhengig av en partner.

Samtidig vet vi at større avtalt arbeidstid som inkluderer faste vikarordninger kan avlaste ledere og deres arbeid med å ringe og få tak i ekstravakter, og at reduksjon av uønsket deltid gir ro og forutsigbarhet i arbeidsmiljøet og for pasient/bruker som får en bedre tjeneste.

Aktiviteter i prosjektet

- En prekvalifiseringsrunde med intervju i kommunene
- Valg av 16 deltakerkommuner
- Kopling av to nettverk
- Gjennomført to runder med nettverkssamlinger,
- Gjennomført mellomperiode hvor kommunene selv har gjennomført egne prosjekter
- Elektronisk oppfølging og støtte
- Innlegg/deltakelse på konferanser
- Studietur til Sverige
- Skrivning av idéhåndbok, sluttrapport og sammendrag
- Avslutningskonferanse presentasjon av erfaringene

Resultater i prosjektet

Kommunene i prosjektet har utviklet flere virkemidler som ”løser” problemet: Uønsket deltid. Noen løsninger fokuserer *kun* på de som har *uønsket* deltid. Andre fokuserer på hele systemet, hvor løsningen også innebærer endring for de som har ønsket arbeidstid. Først og fremst viser erfaringene at det er de gode prosessene hvor partene samarbeider, og de ansatte på hver arbeidsplass trekkes med, som er et suksesskriterium.

Hovederfaringen i prosjektet

Endringer knyttet til uønsket deltid i kommunal sektor berører komplekse turnussystemer, noe kan oppnås ved å planlegge bemanning på tvers av arbeidsområder, uavhengig av turnus. Løsningene krever god støtte, eksempelvis av personalsystemer og it verktøy. Gode løsninger må skapes eller tilpasses lokalt det krever medvirkningsbaserte prosesser. Reduksjon av uønsket deltid slik vi har sett det i dette prosjektet krever at fravær må planlegges og ”forskutteres” på nye måter i forhold til dagens praksis.

Hvilke virkemidler reduserer uønsket deltid?

I dette prosjektet har de deltakende kommunene funnet fram til tre mekanismer. Vi har kalt dem:

1) Bemanning på tvers av arbeidsområder

At det å se bemanning på tvers av tradisjonelle arbeidsområder er en veldig god og forståelig måte å gi dem med uønsket deltid ønsket arbeidstid. Eksempelvis at barnehageassistenter eller assistenter i boliger for psykisk utviklingshemmede har en tilleggoppgave som helgevakt på sykehjemmet, at en pleier også kan ha en bistilling i vaskeriet, eller at vaktmesteren på skolen også tar vakter i skolefritidsordningen.

Det er flere gode eksempler på denne måte å redusere uønsket deltid på i prosjektet, hvor Nissedal kommune som i utgangspunktet hadde en vikarbank for sykehjemmet har utvidet denne til en ressursbank for hele kommunen.

2) Omgjøring av faktisk arbeidstid til avtalt arbeidstid

Her er det kommunen eller den arbeidsenhet som ønsker å redusere uønsket deltid som må begynne å planlegge og ”forskuttere” fravær på en annen måte, eventuelt også bruke vakanser. Dette handler om å planlegge og budsjettere med et fravær som erfaringsmessig er ganske stabilt og forutsigbart.

Denne omgjøring av faktisk arbeidstid til avtalt arbeidstid, har prosjektkommunene gjort på to måter:

- 1) ved å ansett de med uønsket deltid i en mer ønsket stillingstørrelse i en pool eller ressursbankordning. I Bamble kommune har en "forskuttert" 4,5 årsverk til en "Vikargruppe" hvor 13 ansatte har fått større stilling. Alle ekstravakter legges til og fordels av de ansatte selv i vikargruppa.
- 2) Eller en kan øke grunnbemanningen slik at den tar høyde for erfaringsmessig fravær. Resultatene og erfaringene er gode og det er fullt mulig innefor dagens lov- og avtaleverk. Rendalen kommune er en kommune som har gjennomført en slik ordning med gode resultater. 30% reduksjon i bruk av ekstravakter og nedgang i sykefravær.

3) Arbeidstidsordninger som ikke er basert på småstillinger

Bak dette virkemidlet ligger antakelsen om at småstillinger i turnus i seg selv er grobunn for mye uønsket deltid og at de små stillingene også er problematisk i forhold til å organisere sammen stillinger når de bli ledige. Enklere turnussystemer basert på store stillinger både reduserer uønsket deltid og gjør turnusproblematikken mer håndterbar. Mens individuelle tilpasninger kan skje mellom medarbeiderne på den enkelt arbeidsplass.

Den ordning vi har funnet fram heter **tretre** (3+3) og er utviklet i Sverige. I sin enkleste form betyr det at en jobber tre dager og har tre dager fri, hele uken, hele måneden og i prinsippet hele året. I sin grunnform berører tretre langt færre dager enn dagens turnusordninger fordi dagarbeidstiden er lengre. De som ønsker deltid jobber det samme antallet vakter, men kortere skift.

Tretre gir jevn bemanning - og bedre oppgaveflyt. Det betyr at arbeidsenheten kan ha samme aktivitet i helgen og dermed avlaste hverdagene. Grunnformen av tretre innebærer

- 1) at annen hver søndag er berørt
- 2) at det innenfor årsarbeidstiden inkluderes tid til egentrening og kompetanseutvikling
- 3) at den enkelte ansatt legger et antall vakter i en pott som disponeres av arbeidsgiver ved fravær. Det vil si at tretre har en innebygd vikarbank.

En erfaring som skiller denne ordningen fra alle andre arbeidstidsordninger er at arbeidstakerne selv rapporterer at helsa blir bedre når man jobber tretre. At en arbeidsslynge aldri er mer enn tre dager og at tre dagers restitusjon gjør kroppen godt. Ordningen har en rekke modifiseringsmuligheter, bla i forhold til helgearbeidet. I prosjektet er det Harstad og Tromsø kommuner som i felleskap er i gang med et spennende utviklingsarbeid knyttet til denne ordningen.

De gode prosessene:

Lokalsamfunnene rund omkring i Norge har forskjellig tradisjon og erfaring når det gjelder skiftgange. Disse lokale variasjonen krever lokale tilpasninger. Det krever gode prosesser. Kjennetegn ved de gode prosessene slik vi har erfart det i dette prosjektet:

- Politisk/administrativ forankring
- Velg eller begrens utprøvingsområdet
- Organiser et forsøk i linjen eller som prosjekt
- Bruk partssammensetning og ildsjeler
- Skriftlighet rundt samarbeid en fordel
- Kartlegging av uønsket deltid og ønsket arbeidstid
- Diskusjon og valg av virkemiddel
- Utprøving i tidsbegrenset periode
- Evaluering, modifisering evt. utvid til nye områder