

Spørsmål til ansatte som jobber deltid:

- Har du vurdert å jobbe på andre/flere enheter i virksomheten for å få utvidet stilling?
- Har du vurdert å jobbe i en "vikarpool" for å få utvidet stilling?
- Er du villig til å akseptere endringer i organisering av arbeidstiden?
- Har du meldt ditt ønske til arbeidsgiver om å jobbe utvidet/hel stilling?
- Har du vurdert hvilke uheldige konsekvenser det har for deg å jobbe deltid?
- Om du jobber jevnlig ekstravakter, kunne du tenke deg å konvertere disse til fast utvidet stilling dersom virksomheten har behov for dette?

Virkemidler

Det er en rekke virkemidler som er tatt i bruk lokalt for å redusere andelen deltidsansatte. Ulike virkemidler kan gi ulike effekter. Vanligvis ser man best resultater der flere tiltak er tatt i bruk samtidig. Det er viktig at arbeidet med, og viljen til å gjøre noe, er forankret hos ledelsen og de tillitsvalgte. For å lykkes er det en forutsetning at det etableres god og tillitsfull dialog mellom ledelse, tillitsvalgte og ansatte i valget av virkemidler og ved gjennomføringen av tiltakene. Det forutsettes også at tiltakene er i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser. Vi vil nedenfor beskrive noen virkemidler som kan bidra til at flere jobber heltid.

Ressursenter/vikarpool

For å imøtekomme ansattes ønske om større stillingsprosent kan det opprettes et ressursenter/vikarpool i sykehuset, som den ansatte er tilknyttet for en del av stillingen. Økningen i arbeidstid dekkes inn med deler av det som er budsjettert for vikarer og ekstravakter. Dette kan i tillegg til å øke den ansattes stillingsprosent også sikre arbeidsgiver en mer stabil og tilgjengelig vikartilgang. I noen tilfeller må de ansatte arbeide ved flere poster/enheter/avdelinger.

Arbeid i flere enheter

Dette betyr at den ansatte arbeider på tvers av poster/enheter/avdelinger. Ved å arbeide på ulike arbeidsplasser for å gi den ansatte større stillingsprosent, øker også den ansattes breddekompetanse. Det forutsettes at den ansatte får veiledning og opplæring. Gevinsten for avdelingen er økt fleksibilitet og bedre samhandling. Ordningen kan også gi positive utslag i bedre kontinuitet og lavere sykefravær. Problemet med å få fylt vaktene i helgene kan for eksempel bli redusert om den ansatte arbeider dagtid ved poliklinikk og ved sengepost i helgene.

Organisering av arbeidstiden

Undersøkelser viser at alternative arbeidstidsordninger kan ha positiv effekt som muliggjør større/hele stillinger. Et eksempel er turnusordninger der arbeidstakerne med utgangspunkt i en grunnturnus fordeler vakter og fridager i forhold til hva som er de viktigste hensyn å ivareta for arbeidstakerne og arbeidsplassen (ønsketurnus/fleksiturnus). Det er ikke nødvendigvis ønsketurnusens oppbygning/organisering i seg selv som fører til utvidelse av stillingene. Men undersøkelser viser at innflytelse på organisering av egen arbeidstid fører til at de ansatte ofte er mer villige til å bidra til å løse turnusutfordringene.

Arbeidstidsordninger som berører utfordringene knyttet til bemannings- og kompetansebehov i helgene har også bidratt til at flere får større stillinger eller heltidsstillinger.

Omfordeling av kostnader

Deltidsansatte kan få økt stillingsstørrelse ved at man flytter midlene man bruker til vikarer og overtid til å utvide stillinger. Arbeidsplassen blir mindre sårbar ved sykefravær og behovet for inntak av vikarer og overtid bruk reduseres.

Lokale retningslinjer om utøvelse av fortrinnsrett

Ledelsen og de tillitsvalgte bør drøfte og utarbeide retningslinjer for bruk av deltidsstillinger. Hovedformålet er å etablere et system som identifiserer eventuelle fortrinnsberettigede før arbeidsgiver utlyser stillinger for ansettelser.

Overenskomstenes bestemmelser om deltid og fortrinnsrett.

Det skal som hovedregel tilsettes i 100 % stilling med mindre arbeidsgiver vurderer at det er nødvendig behov for deltidstilsetting. Ved ledig stilling har deltidsansatte fortrinnsrett til utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil 100% stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen, fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten, jf AML 14-3. Arbeidsgiver skal generelt informere og drøfte bruken av deltidsstillinger med de tillitsvalgte. De lokale parter skal drøfte og utarbeide retningslinjer for bruk av deltidsstillinger.

Fakta om deltid:

- 71 prosent av de ansatte i helseforetakene er kvinner
- Av kvinner jobber 47 prosent deltid
- Av menn jobber 17 prosent deltid

- 41 prosent av de ansatte i helseforetakene jobber deltid

- 52 prosent av sykepleierne jobber deltid
- 52 prosent av miljøterapeutene jobber deltid
- 40 prosent av vernepleierne jobber deltid
- 32 prosent av barneverbspedagoger jobber deltid
- 33 prosent av sosionomene jobber deltid
- 12 prosent av legene jobber deltid
- 72 prosent av kvinnelige hjelpepleiere jobber deltid
- 32 prosent av mannlige hjelpepleiere jobber deltid



FAGFORBUNDET

delta

ARBEIDSGIVERFORENINGEN
SPEKTER

Fra stykkevis og delt
- til fullt og helt!

Innledning

Under tarifforhandlingene i 2008 ble det enighet om å se nærmere på utfordringene rundt deltidsarbeid i sykehusene, og se om det er mulig å finne fram til tiltak som kunne redusere deltidsarbeidet i yrkesgrupper hvor dette er utbredt.

Flere av helseforetakene har kartlagt deltidsutfordringene og ut fra dette etablert rutiner og tiltak for å redusere omfanget av deltidsarbeidet.

I denne brosjyren ønsker vi å vise eksempler på virkemidler som erfaringsmessig kan bidra til at flere jobber heltid. Dernest ønsker vi ved hjelp av diverse spørsmål å stimulere til refleksjon over hva DU som arbeidsgiver eller arbeidstaker kan bidra med, for å gjøre DIN arbeidsplass til en attraktiv virksomhet som tilbyr heltidsstillinger. Vi håper brosjyren kan inspirere ledere, tillitsvalgte og ansatte til å gå sammen om å utarbeide tiltak lokalt.

Brosjyren er laget i samarbeid mellom Norsk Sykepleierforbund (NSF), Fagforbundet, Fellesorganisasjonen (FO), Delta og Arbeidsgiverforeningen Spekter.



FAGFORBUNDET

delta



ARBEIDSGIVERFORENINGEN
SPEKTER

Hvorfor stykkevis og delt?

Helse- og omsorgssektoren fremstår som atypisk i forhold til de fleste andre sektorer ved at det er utstrakt bruk av deltidsstillinger. Vel 40 prosent av arbeidstakerne i helseforetakene jobber deltid. Deltidsarbeidet er både frivillig og ufrivillig. Omfanget er størst i typiske kvinneyrker som for eksempel sykepleiere, hjelpepleiere, helsefagarbeidere og i andre yrkesgrupper som arbeider i turnus.

Argumentene som oftest brukes for deltid er:

- Fleksibilitet i forhold til å dekke opp helgearbeidet
- Deltidsarbeid er en mestringsstrategi for å takle både yrke og familieliv

Det er ikke så vanskelig å ha forståelse for disse argumentene. Men er man av den grunn nødt til å akseptere dem? Det er uten tvil flest negative konsekvenser knyttet til utstrakt bruk av deltidsstillinger, både for den enkelte arbeidstaker, arbeidsgiver, pasientene og samfunnet.

Deltidsarbeid har blitt en akseptert "norm" i helse- og sosialsektoren. Forskning viser at en viss andel av deltidsstillingene oppstår som følge av at ansatte søker om redusert arbeidstid, noe som igjen fører til at andre ikke får den stillingsstørrelsen de ønsker. Deltid avler med andre ord deltid. "Normen" er en bremsekloss for likestillingen mellom kvinner og menn. For å endre "normen" kreves det holdningsendring og bevissthet om fordelene ved heltidsarbeid. Dette igjen krever endringsvilje, mot og innsats. Det fremtidige arbeidskraftsbehovet i helsesektoren aktualiserer og understreker behovet for å utnytte den arbeidskraftsreserven som de deltidsansatte representerer.

- 115 000 utfører 98 000 årsverk i spesialisthelsetjenesten
- 152 000 utfører 106 000 årsverk i kommunehelsetjenesten

Dette betyr at det kan være et ledig potensial av arbeidskraft på 63 000 årsverk

Fordeler ved heltidsarbeid

Flere ansatte i hele stillinger gir fordeler for både pasienter, ledere og ansatte. Mer heltidsarbeid er samfunnsnyttig, bra for samfunnsøkonomien og fremmer likestilling.

Pasientene får:

- Bedre kvalitet på tjenestene
- Færre personer å forholde seg til - større forutsigbarhet skaper trygghet
- Bedre kontinuitet i forhold til de ansatte

Ledelsen får:

- Større forutsigbarhet i planlegging av arbeidet
- Færre ansatte å administrere
- Mer fleksible ansatte i forhold til bredden i arbeidsoppgavene
- Ansatte med sterkere tilknytning til arbeidsplassen
- Sterkere ansvarsfølelse hos de ansatte
- Bedre muligheter til å følge opp den enkelte ansatte
- Bedre grunnlag for å tilby systematisk kompetanseutvikling
- En virksomhet som oppleves som en mer attraktiv arbeidsplass og trekker til seg/holder flere ansatte

Ansatte får:

- Økonomisk selvstendighet
- Forbedret pensjonsopptjening
- Forutsigbar arbeids- og fritid
- Bedre vilkår for kompetanseutvikling og for å holde seg faglig oppdatert
- Større muligheter for karriereutvikling
- Bedre kontinuitet i arbeidssituasjonen
- Grunnlag for større variasjon i arbeidsoppgaver
- Styrket arbeidsmiljø og kollegialt samhold
- Større muligheter for sosial tilhørighet på jobben

Veien helt frem

Deltidsfloken er kompleks. Det har sammenheng blant annet med sykehusenes døgnkontinuerlige bemanningsbehov, oppgavefordeling og tilgjengelige ressurser. Mange virksomheter har arbeidet grundig og systematisk for å løse deltidsutfordringene. Mange av virkemidlene bygger på endring i organisering av arbeidstiden. Det å innføre nye arbeidstidsordninger krever omfattende informasjon og motiveringsarbeid fordi det innebærer en ny måte å tenke organisering av arbeidet på. Mange av virkemidlene gir gode resultater og vil nedenfor beskrive noen av disse.

For å nå målet om at flest mulig skal kunne jobbe i hel stilling, kreves det en stor porsjon endringsvilje, mot og innsats både fra ledelsen og de ansatte.

Vi vil gjennom spørsmålene nedenfor utfordre deg som leder og deg som ansatt vedrørende ulike sider ved deltidsproblematikken.

Spørsmål til ledelsen:

- Arbeides det aktivt for å motivere de deltidsansatte til å jobbe heltid?
- Vurderer dere å organisere arbeidstiden ved din enhet slik at flere ønsker/får mulighet til å utvide sin stilling?
- Foretas det jevnlig en vurdering av kostnader til overtid/forskjøvet arbeidstid/vikarer og i hvilken grad disse kostnadene kan konverteres til utvidelse av deltidsstillinger?
- Er det dialog med de tillitsvalgte om deltidsutfordringene?
- Har dere vurdert å etablere et system for å oppfylle Arbeidsmiljølovens § 14-3 om fortrinnsrett for deltidsansatte?

Arbeidsmiljølovens regler om fortrinnsrett

Arbeidsmiljøloven § 14-3 om fortrinnsrett for deltidsansatte

- (1) Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten.
- (2) Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten.
- (3) Fortrinnsrett etter § 14-2, med unntak av § 14-2 andre ledd første punktum, går foran fortrinnsrett for deltidsansatte.
- (4) Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter § 14-3 avgjøres av tvisteløsningsnemnda.

