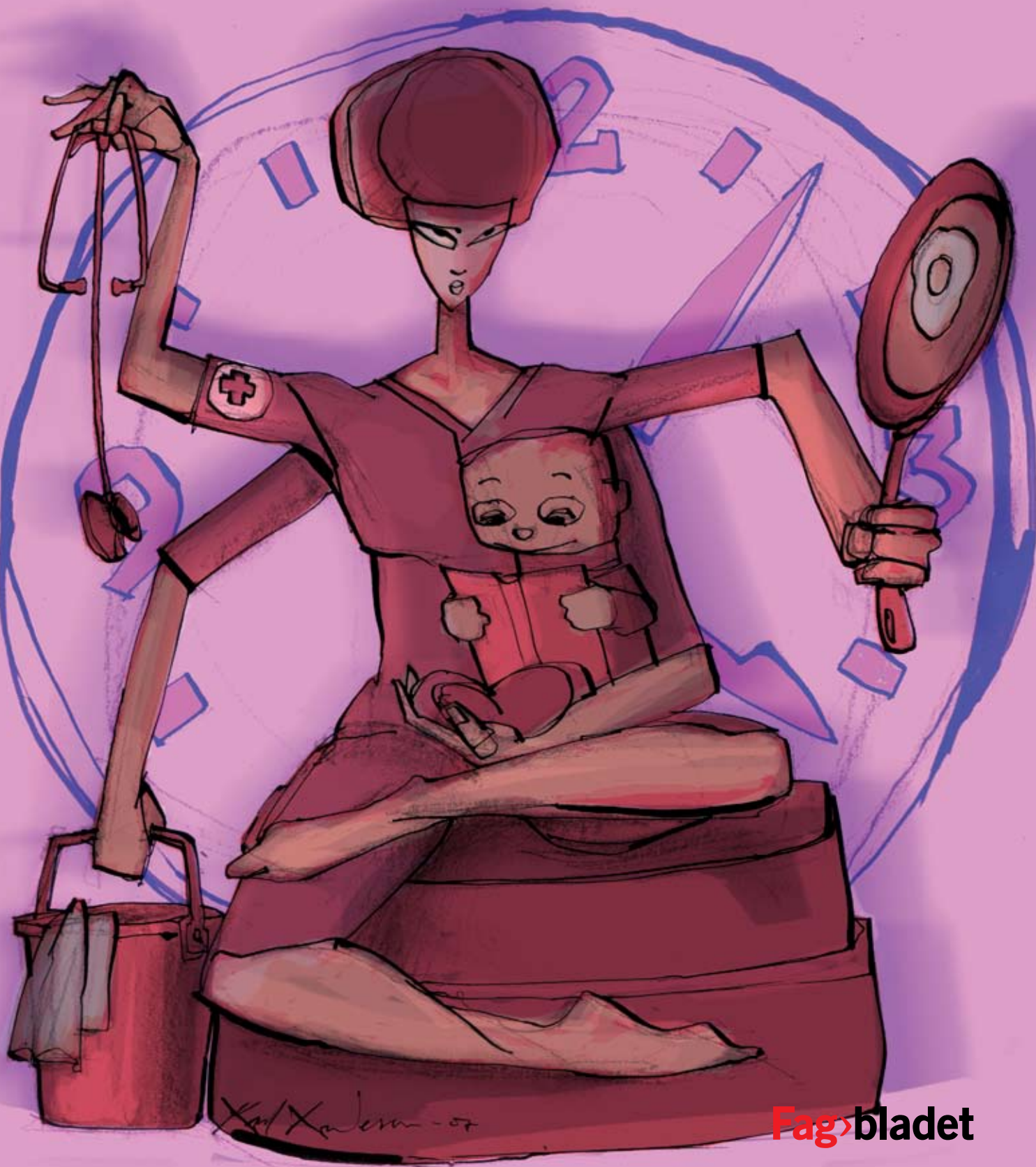


KAMPEN FOR HELTID

DET ER MULIG Å BLI KVITT UØNSKET DELTID

Yrkesfaglig temahefte for medlemmer av Fagforbundet nr. 12 2008



INNHold

YRKESFAGLIG TEMAHEFTE

- › Deltidsproblemet kan løses 3
- › Hel og halv turnusarbeider 4
- › Helhet gir heltid 7

- › **AKTUELL VITEN**
- Tvungen deltid 10
- Tre ulike løsninger 12
- Ny turnus uten småstillinger 13
- Fra vikarbank til ressursbank 17
- Heltid for alle 20

- › Lønnsom kvalitetssikring 24
- › Vil være banebrytende 27

Deltidsproblemet kan løses

Fagbladets deltidskampanje i 2007 avdekket at problemet er stort i mange bransjer. Forutsigbart nok er det flest brøkstillinger i kvinnedominerte arbeidsplasser som barnehager, SFO, kontor og administrasjon og i renholdsbransjen. Den systematiske bruken av deltidsstillinger er klart størst i helse- og omsorgssektoren. Å finne en løsning på deltidsproblematikken her vil åpne for løsninger også for andre yrker.

Arbeidstakernes rett til heltidsstilling er forankret i den nye arbeidsmiljøloven og tariffavtalene. Lovtekster er dessverre ikke så mye verdt, dersom medlemmer og tillitsvalgte aksepterer at folk må vente på ledige stillinger som blir frigjort gjennom naturlig avgang.

Retten til heltid kan bare virkeliggjøres dersom arbeidsgiverne tar ansvar og bestemmer at en vil problemet til livs. I kommunene er det helt avgjørende at politisk ledelse er positiv og involvert. Det finnes heldigvis mange ulike tiltak og løsninger for å få slutt på uønsket deltid, men disse vil kreve omstilling og velvilje hos både ansatte, fagforeninger, arbeidsgivere og politikere. Den viktigste forutsetningen er likevel at det må settes av nødvendige økonomiske ressurser.

Problemet med uønsket deltid i helsesektoren henger sammen med at arbeidsgiverne opererer med en lavest mulig grunnbemanning. Der det er behov for bemanning 24 timer i døgnet, 365 dager i året, blir det dermed «umulig» å få turnusen til å gå opp uten å dele stillingene opp i de underligste stillingsbrøker. Skal en lykkes med å få flere hele stillinger, er det derfor en forutsetning at grunnbemanningen økes.

Da politikerne i Kristiansand kommune bestemte seg for å gi alle som ønsket det, tilbud om full stilling, bevilget de 54 millioner kroner over en fireårsperiode. 477 av 1200 deltidsansatte takket ja til tilbudet, men på grunn av økonomien fikk bare ca. 150 deltidsansatte full stilling i første

omgang. Kommunen har som mål at alle de 477 som ønsker det, skal få full stilling.

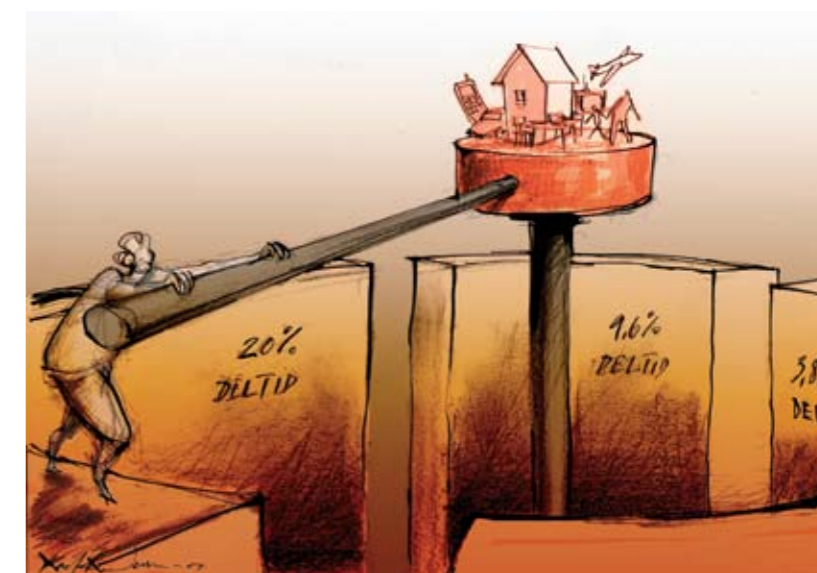
Resultatene til mange heltidsprosjekter rundt om i landet viser samme tendens: Sykefraværet går ned, de ansatte opplever hverdagen som langt mer positiv og utgifter til vikarer er kraftig redusert. Den aller viktigste tilleggseffekten er at kvaliteten på tjenestene er bedre og ikke minst har de eldre på de aktuelle sykehjemmene fått det mye bedre.

Kommuneledelsen i Kristiansand mener at heltidsprosjektet til slutt vil lønne seg. Mer fornøyde brukere og bedre arbeidsmiljø er store gevinster. I tillegg vil det bli lettere å rekruttere nye medarbeidere når arbeidsgiver kan tilby hele faste stillinger, og det bidrar også til at de som allerede jobber i kommunen, blir værende.

Heltid skal være en rettighet for alle som ønsker det. I dette temaheftet har vi trukket fram erfaringer og eksempler som kan danne grunnlag for å sette i gang heltidsprosjekter over hele landet.



Johnny Daugstad



477 ønsket heltid

Etter mangeårig påtrykk fra de tillitsvalgte i Kristiansand jobber nå fagbevegelse, politikere og administrasjon sammen for flere heltidsstillinger.

Nesten 500 deltidsansatte innen helse og omsorg i Kristiansand kommune ønsket full stilling ifølge en spørreundersøkelse som ble gjennomført høsten 2006. Fra 1. august 2007 har 150 av disse fått oppfylt ønsket om heltidsstilling.

– Dette utgjør en økning på om lag 50 nye årsverk, sier hovedtillitsvalgt Riitta Liisa Koskela. Hun opplyser videre at heltid til alle de 477 ansatte som ønsker det, tilsvarer om lag 200 årsverk.

Lokal enighet

– Det er et politisk vedtatt mål i bystyret at alle som ønsker det, skal få full stilling i løpet av prosjektperioden som går fram til 2011. Hvis vi ser det i forhold til Regjeringens mål om 10.000 nye

helse- og sosialdirektøren samt fire hovedtillitsvalgte fra Fagforbundet, Norsk Sykepleierforbund og KFO. Det var prosjektgruppa som gjennomførte spørreundersøkelsen blant kommunens ansatte, og som siden fordelte stillingsbrøker sammen med enhetene i kommunen.

– Vi regnet ut hvor stor andel av de friske pengene hver enhet skulle få ut fra antall årsverk i enheten. De valgte så hvor mye av vikarmidlene de skulle omdisponere. Enhetene hadde deretter egne ansettelsesprosesser hvor de økte stillingene til dem som ønsket full stilling ut fra ressursene de hadde fått tildelt.

Avslag fra departementet

Prosjektgruppa søkte departementene om totalt 30 millioner kroner over fire år. I september kom avslaget.

– Departementene bevilget ikke penger til økte stillinger, men gir 2,2 millioner, fordelt over tre år, til bruk i følgeforskning og dokumentasjon, opplyser Koskela.

– Skuffelsen er stor i Kristiansand. Vi hadde trodd at regjeringen ville støtte et slikt prosjekt siden både heltid og rekruttering står høyt oppe på deres prioriteringsliste, legger hun til.

Prosjekt Heltid vil koste totalt 90 millioner kroner hvis alle som ønsker det, skal få oppfylt sitt ønske om full stilling. Kommunepolitikere har gitt løfte om det, men det er usikkert når de vil innfri løftet i forhold til alle ansatte innen helse- og sosialsektoren.

– Alle enheter har fått beskjed om å omdisponere vikarmidler for å bruke mer på faste stillinger. Noen har omdisponert 25 prosent, andre er oppe i 70 prosent, så her er fremdeles en jobb å gjøre, mener Koskela.

Kristiansand kommune har i tillegg bevilget 54 millioner kroner til prosjektet til nå.

– Disse ekstramidlene har gjort det mulig å øke bemanningen uten å øke helgearbeidet, sier hun.

VAKTKAMPEN

«Å måtte kive med kollegene om vaktene, gjør så klart noe med arbeidsmiljøet.»

Marit Kristoffersen til Fagbladet nr. 4, 2007

årsverk innen sektoren, tilsvarer det 200 nye årsverk. Ifølge Bjørn Rudaa, rådgiver i Fagforbundet, tilsvarer dette 165 prosent av målet.

Koskela berømmer kommunens politikere for at de tar deltidsproblemene på alvor.

– Politikerne viser i praksis at de mener alvor når de sier at deltid skal være en mulighet og heltid en rettighet. Enhetene har omdisponert 50 prosent av vikarmidlene. I tillegg har politikerne bevilget 54 millioner fordelt på fire år, fra 2007 til 2011, for å øke antall heltidsstillinger og bedre kvaliteten i omsorgssektoren, sier Koskela.

Fordeling av ressurser

Helse- og sosialdirektøren er leder for prosjektet. Prosjektgruppa for Prosjekt Heltid i Kristiansand kommune består av to enhetsledere, rådgivere hos



HEL OG HALV: Astrid Nilsen Lie fikk hundre prosent sjukepleierstilling etter bare noen måneder som sjukepleier i 75 prosent takket være Prosjekt Heltid. Hjelpepleieren Dagfinn Sørensen håper han blir blant de heldige i neste runde.

Hel og halv turnusarbeider

150 har fått oppfylt ønsket om hel stilling i Kristiansand. Ved Gimle aldershjem har de merket at flere hele stillinger gir bedre bemanning på kveldstid.

Tekst: KARIN E. SVENDSEN - Foto: EVA KYLLAND

Alle som arbeider turnus i Kristiansand kommune, er lovet mulighet til full stilling. Mange har fått, men nærmere 300 turnusarbeidere venter i spenning på neste runde.

Astrid Nilsen Lie og Dagfinn Sørensen smiler fornøyd begge to, selv om den ene har fått oppfylt ønsket om 100 prosent stilling og den andre ikke. Sørensen har arbeidet som hjelpepleier på Gimle aldershjem i tre år og har bare 50 prosent stilling.

– Jeg ser ikke på meg selv som spesielt uheldig. Tvert imot. Jeg har vært heldigere enn mange andre når jeg allerede etter tre år er kommet opp i 50 prosent. I neste omgang er det kanskje min tur til å få hel stilling, sier han optimistisk.

Ekstravakter

Astrid Nilsen Lie er sjukepleier og har ønsket 100 prosent siden hun begynte i 75 prosent stilling for

LIKE BLID: – Jeg kommer vanligvis opp i 80–90 prosent fordi jeg følger godt med i turnusboka. Min tur kommer, og jeg føler meg ikke spesielt uheldig, sier hjelpepleier Dagfinn Sørensen, som fremdeles etter tre år bare har femti prosent fast stilling. Astrid Nilsen Lie har fått full jobb.



snart to år siden. Gjennom Prosjekt Heltid har hun fått sitt ønske oppfylt.

– Vi er ikke så mange sjukepleiere, så det har nok vært litt lettere for oss enn for hjelpepleierne, mener hun.

I og med at det bare er to sjukepleiere ved aldershjemmet, har det vært vanskelig for denne yrkesgruppen å få ekstravakter. Hjelpepleierne har derimot store muligheter til å ta ekstravakter.

– Jeg må nok fortsette å følge med i turnus-

boka og løpe etter ekstravakter for å komme i havn økonomisk, sier Sørensen. Han opplyser at han i likhet med de fleste hjelpepleierne ønsker 100 prosent stilling, men det var bare en av dem som fikk oppfylt ønsket i første omgang.

– De fleste månedene kommer jeg opp i 80–90 prosent av full stilling fordi jeg daglig er innom turnusboka og tar ekstravakter på kort varsel.

Flere på kvelden

Åse Fossan er avdelingsleder ved Gimle aldershjem som omfatter 39 plasser hvorav 12 er forbeholdt mennesker med en demenssjukdom, og tre plasser brukes til korttidsopphold. Hun opplyser at de har lagt om turnusen siden en sjukepleier og en hjelpepleier har gått opp til 100 prosent stillinger i slutten av august.

– Vi merker økningen ved at vi nå får en person mer på kvelden, sier hun.

Fossan håper på en fortsatt økning i bemanninga både fordi mange flere ønsker full stilling og fordi det fremdeles er behov for flere hender.

– Vi har jo også store rekrutteringsproblemer, så vi må ta godt vare på dem vi har, mener avdelingslederen.

PÅ DESIMALENE LØS

Med 3,28 prosent fast stilling rekker renholder Monica Holsæter å gjøre rent i tre timer og 55 minutter hver tredje uke. Denne brøkstillingen ved Sykehuset Innlandet i Elverum er hennes eneste faste jobb. Resten av tiden tar hun ekstravakter.

(Fagbladet nr. 8, 2007)

Helhet gir heltid

Man skal ikke være dømt til et liv på deltid selv om man velger å bli renholder eller SFO-assistent. Kringlebotn skole la om timeplanen, innførte kombinerte stillinger, og fikk fornøyde ansatte – med glade barn som bonus.

Tekst: SANDRA LILLEBØ – Foto: BJØRN ERIK LARSEN

– Jeg aner ikke hvordan de gjør det på andre skoler, sier gruppeleder på SFO ved Kringlebotn skole, Hanne Marie Lilleheie. Hun har vært ansatt ved virksomheten siden 2002, og kan ikke tenke seg at et annet opplegg skal kunne fungere bedre.

Kringlebotn skole ble åpnet i 1994, og allerede

fra begynnelsen ble det innført en heldagsskolemodell. Dette ble gjort i samråd med foreldrene, og innebærer blant annet at deler av SFO-tiden blir lagt til midt på dagen, slik at dagene blir noe lengre for barna.

– Alle var enige om at dette vil vi prøve. Vi begynte i 1994 med to førsteklasser og to seksårsgrupper. Så har skolen vokst etter hvert, sier Nora Henden Stegane, som er skolens rektor.

Den ekstra tiden barna er på skolen, ble delvis finansiert av staten fra 1994. Med regjeringen Bondevik falt imidlertid støtten bort fra 1997, fordi barn ikke lenger skulle «tvinges til å gå i SFO hele dagen». Men mens andre skoler la ned det ny-

Kringlebotn skole:

- Kringlebotn skole ligger i Bergen kommune.
- Skolen ble bygget i 1994, og består av grunnskole og skolefritidsordning.
- Skolen har 445 elever fordelt på sju trinn.



KONTAKT: Renholderne blir også oppdragere når de får være mer i kontakt med barna. – Nå har vi anledning til å ta tak i det som kan bli bedre, sier Jorunn Havsgård.



FORNØYD: Rektor Nora Henden Stegane synes det er overraskende at ikke flere skoler forsøker seg med lignende opplegg.

opprettede tilbudet, valgte Kringlebotn å fortsette.

For å få det til, var de avhengige av å få med seg lærerne på laget. Nå bruker lærerne en time i uka til å hjelpe til på SFO. Dette er nødvendig for å videreføre opplegget som gir mer tid til møter, teamarbeid og forberedelse av undervisningen.

– Dette er en god ordning både for personalet og for elevene, sier Lilleheie.

Mopp og matpause

Trine Lise Grindevoll og Jorunn Havsgård jobber begge i kombinerte stillinger som renholdere og SFO-assistenter. Arbeidsdagen deres starter klokken seks om morgenen. Da vasker de ganger, klasserom, toaletter og kontorer før de tar lunsj-pause. Etter lunsj klokken 11 settes mopp og kluter tilbake i skapene, og renholderne blir til SFO-assistenter som går inn i klasserommene for å være sammen med barna mens de spiser. Ofte er høytlesning på programmet.

– Man får en pust i bakken. Jobben blir mye mer variert, slik at det blir lettere å holde ut til arbeidsdagens slutt. Ikke minst kommer vi inn på barna på en helt annen måte enn når vi kun er der for å vaske utenom skoletid, sier Grindevoll.

– Dessuten får ungene respekt for det du sier, skyter Havsgård inn.

Målsettinger for Kringlebotn-prosjektet:

1. Få til en bedre og mer helhetlig personalpolitikk.
2. Sikre god kvalitet på elevenes tilbud sosialt og faglig.
3. Bedre ivareta foreldrenes behov for tilsyn av barna.

– Når barna kjenner den som vasker, er det ikke like enkelt å la skolesakene ligge og slenge, eller kaste papir på gulvet. Det er grådige viktig å snakke med ungene, understreker hun.

Renholdere – og oppdragere

Både Grindevoll og Havsgård har hatt vanlige renholdersjobber før – og savner det ikke i det hele tatt.

– Nå har vi mulighet til å ta tak i det som kan bli bedre. Hvis man aldri ser hverandre, må beskjedene nødvendigvis gå igjennom flere ledd. Og det har ikke like stor gjennomslagskraft på ungene at læreren gir beskjed om at «vaskedamen sier», som når vi kan si fra idet ungene er midt i situasjonen, sier Grindevoll.

De kombinerte stillingene virker også positivt inn på arbeidsmiljøet.

– Med et sånt system er vi nødt til å sosialisere mer for å få en felles forståelse av skolehverdagen, sier Stegane. Det innebærer blant annet at Kringlebotn ikke har «lærerrom», men «personalrom», og at alle blir invitert med på studieturer.

– Det beste er at alle vi ansatte kan samarbeide for å gjøre det beste for elevene, sier Havsgård.

Hvorfor ikke flere?

Rektor Nora Henden Stegane synes det er overraskende at ikke flere skoler forsøker seg på lignende ordninger.

– Det opplegget vi har her, ligger jo veldig tett opp til den heldagsskolemodellen ledende politikere sier de vil ha gjennomført, sier hun.

Henden Stegane venter nå på at tilskuddet skal komme tilbake, slik at de kan ansette flere assistenter, og dermed gi et bedre tilbud til barna.

– Det er så mange fordeler med dette! Vi har oppfylt ønskene om at alle barn skal ha en times fysisk aktivitet hver dag. I tillegg gjør opplegget at barna mister minimalt med undervisningstid, fordi det er SFO-assistenter som passer på ungene mens de spiser. På de fleste andre skoler må lærerne bruke verdifull undervisningstid på å spise sammen med klassen, sier hun, og får støtte av Lilleheie, som føyer til at også barna nyter godt av å ha lengre tid på å innta formiddagsmaten.

– Bra for de som sliter

Professor i pedagogikk ved Høgskolen i Hedmark, Thomas Nordahl, uttalte til Fagbladet i november at heldagsskolen kan være en ulempe for de av barna som mistrives i skolen. Når barn opplever liten grad av mestring og sliter sosialt, vil de få det



JA TAKK, BEGGE DELER: Kombinerte stillinger gir flere muligheten til å jobbe heltid. – Og jobben er mer spennende, sier Jorunn Havsgård.

enda verre med lengre skoledager, mener professoren.

Men de ansatte ved Kringlebotn skole opplever at det heller er motsatt.

– Vi får være ute sammen med barna en hel time hver dag. Ungene får skikkelig tid til å komme i gang med leken, uten at de blir avbrutt. Det gjør også at vi bedre ser hvilke av barna som ikke så lett blir en del av gjengen, de som lettest faller utenfor. Og da har vi muligheten til å hjelpe dem med tilpasningen, sier de engasjert.

Henden Stegane nikker bifallende.

– Når vi er ute sammen med barna, avdekker vi om de er sosiale og greier å knytte kontakter på egen hånd. Det klarer vi ikke i klasserommet, legger hun til.

Tverrfaglig kompetanse

Skolen prøver å benytte seg av de ansattes kompetanse så langt det er mulig. En SFO-assistent som er god i svømming, har blitt trukket inn som instruktør i svømmetimen. Lilleheie, som har en spesiell interesse for bøker, har blitt trukket inn i et bokprosjekt.

– Det er bra at vi har en kultur for å se hverandres kvaliteter, og bruker det, sier Lilleheie.

Skolen har vært i konstant vekst siden oppstarten for tretten år siden. Derfor har det ofte vært

ledige stillinger, og de ansatte har blitt oppfordret til å prøve å klatre i gradene. Det har gitt resultater. En av de første som begynte i kombinert stilling, leder nå skolefritidsordningen for hele skolen. En annen har tatt lærerskolen, og begynt å undervise.

– Vi har oppmuntret folk til å avansere. Derfor har det også vært mye utskiftninger på renhold, noe som er en utfordring. Men nå fungerer folk godt i lag, sier Henden Stegane.

Havsgård nikker. For henne er de ekstra utfordringene SFO-jobben gir, en del av motivasjonen for å fortsette som renholder.

Overførbart?

Henden Stegane tror ikke at det er noe i veien for at opplegget skal kunne overføres til andre virksomheter.

– Det er klart det koster penger, sier hun.

– Men nå har vi bygd opp vår kompetanse over så lang tid, og ser at det lønner seg på så mange plan, at det er uaktuelt å gå tilbake på det.

Hun oppfatter at mange ofte er skeptiske til omlegginger, fordi de lurer på hvordan, eller om, de selv vil tjene på det.

– Dette med «what's in it for me?» er allestedsnærværende, sier hun, og konkluderer:

– Å endre organisatoriske ting er noe av det vanskeligste man kan gjøre.



Tvungen del tid

Året er 2001. Hun bor i Oslo, og er ferdig utdannet hjelpepleier. Gjennom venner har hun fått tips om en fast, full stilling som er ledig på et sykehjem i en av bydelene. Hun søker, og får jobben. Alt er i boks, situasjonen er god. Hun har havnet på rett hylle.

To år senere blir hun gravid. Fordi hun er alene, og nå skal bli eneforsørger med ansvar for et barn, bestemmer hun seg for å flytte tilbake til Nord-Norge for å komme nærmere sin familie. Hun kjøper leilighet nordpå, men jobber ut graviditetstida i Oslo. Hun reiser nordpå like før fødselen, og tar permisjonstida der. Alt ser ut til å gå bra – helt til hun skal begynne å se seg om etter ny jobb.

I kommunen hun har bosatt seg i, er det ledig en 20 prosent fast stilling og i nabokommunene er ikke mulighetene bedre. I en alder av 30 år må hun bite i det sure eplet, selge den nye leiligheten, og flytte hjem til mor og far.

Forsørgelsen av henne selv og den lille familien er basert på en 20 prosent stilling – og ekstravakter. Hun har ingen muligheter for å få lån.

Fire år senere er hun oppe i 43 prosent fast stil-

ling. Hun bor fortsatt hjemme, og klarer å få nok vakter slik at hun på sett og vis har den arbeidsmengden hun ønsker.

Men det innebærer at mobilen er med over alt – også på do. Et øyeblikks fravær, å ikke rekke en telefon med forespørsel om ekstravakt, betyr at henvendelsen går til neste kvinne på lista. Det vet hun.

Og ekstravaktene kommer gjerne i siste liten. Ofte må hun bryte avtaler med datteren og med andre. Ikke sjelden gjelder ekstravaktene kvelds- og helgearbeid. Hvis progresjonen i stillingsstørrelse forsetter i samme tempo som hittil, har hun beregnet at hun vil få full stilling i en alder av 45 år.

Det er hjelpepleier hun vil være. Må hun likevel se seg om etter annet arbeid?

Uønsket deltid, ufrivillig deltid, undersysselsatt, del tidsarbeidsløs eller bare dårlig organisert?

Ansatte med ufrivillig deltid jobber ofte det som tilsvarer full stilling. Men arbeidstida planlegges alltid på kort varsel, og har flere ubekvemme vakter enn andre.

Hjelpepleieren fra eksempelet over er sannsynligvis ikke registrert som undersysselsatt i dagens statistikker.

Ett av fire krav til undersysselsatte er at de aktivt må ha gjort noe for å forbedre sin egen situasjon, for eksempel ved å registrere seg som deltidsarbeidsløs. Det har vår hjelpepleier ikke gjort, fordi hun vet det ikke finnes arbeid i hennes kommune.

Men de andre kravene fyller hun: Hun jobber deltid, ønsker større avtalt stilling, og er klar til å begynne innen fire uker.

Samtidig har hun omtrent ønsket arbeidsmengde når hun legger sammen den faste stillingen og de hardt tilkjempede ekstravaktene. I realiteten er hun faktisk ikke undersysselsatt i forhold til eget ønske. Hun jobber ganske mye. Men hun ønsker større for-

utsigbarhet: hun vil vite når hun skal jobbe og når hun skal ha fri, og hun vil ha den sikkerheten som er uløselig knyttet til fast inntekt.

Med undersysselsatte menes deltidsansatte som har forsøkt å få lengre arbeidstid, og som kan starte med lengre arbeidstid innen en måned.

Regnes ikke med

«Uønsket deltid», «ufrivillig deltid» og «undersysselsatt» er alle begreper som brukes om ansatte som har en mindre stilling eller arbeidsmengde enn det de ønsker.

Formelt krever Statistisk sentralbyrå (SSB) at man innfrir fire ulike kriterier for å registreres i gruppen «undersysselsatt», som er det begrepet SSB har valgt å bruke. En undersysselsatt må jobbe deltid, ønske større fast stilling, kunne tiltre innen fire uker, og dessuten ha gjort noe aktivt for å få større stilling. Det siste kriteriet tilfredstilles for eksempel når den undersysselsatte har registrert seg som deltidsarbeidsløs på Nav-kontoret. Kriterium nummer fire, altså aktivitetsplikten, skiller Norge fra EUs praksis – i EU-landene holder det nemlig med positivt svar på de tre første.

Mørketall

Den strenge vurderingen som gjøres i Norge gjør at en kan anta at denne gruppen skjuler mørketall. Dette gjelder spesielt i distriktene, hvor oversikten over arbeidsmuligheter er gjennomslipelige, slik eksemplet over illustrerer. Hvorfor skal man registrere seg når alle vet at det ikke finnes arbeid? Å registrere seg som deltidsarbeidsløs er også i seg selv en barriere som kan hindre at folk banker på døra til Nav-kontoret. I tillegg er det et faktum at mange har ønsket eller nesten ønsket arbeidsmengde når de legger sin lille faste stilling sammen med det de faktisk jobber ved å påta seg ekstravakter.

I et stramt arbeidsmarked som i dag, er det ikke arbeidsmengden som er hovedproblemet, men det at en så stor del av arbeidstida og fritida planlegges på så kort varsel og faller på ubekvemme tider. Vår hjelpepleier i eksemplet over, jobber i praksis annenhver helg.

Turnustrollet

I dag er det enighet om at uønsket deltid i kommunal sektor, i stor grad knyttes til behovet for å ha små stillinger. Enten for å få turnusen til å gå opp, eller

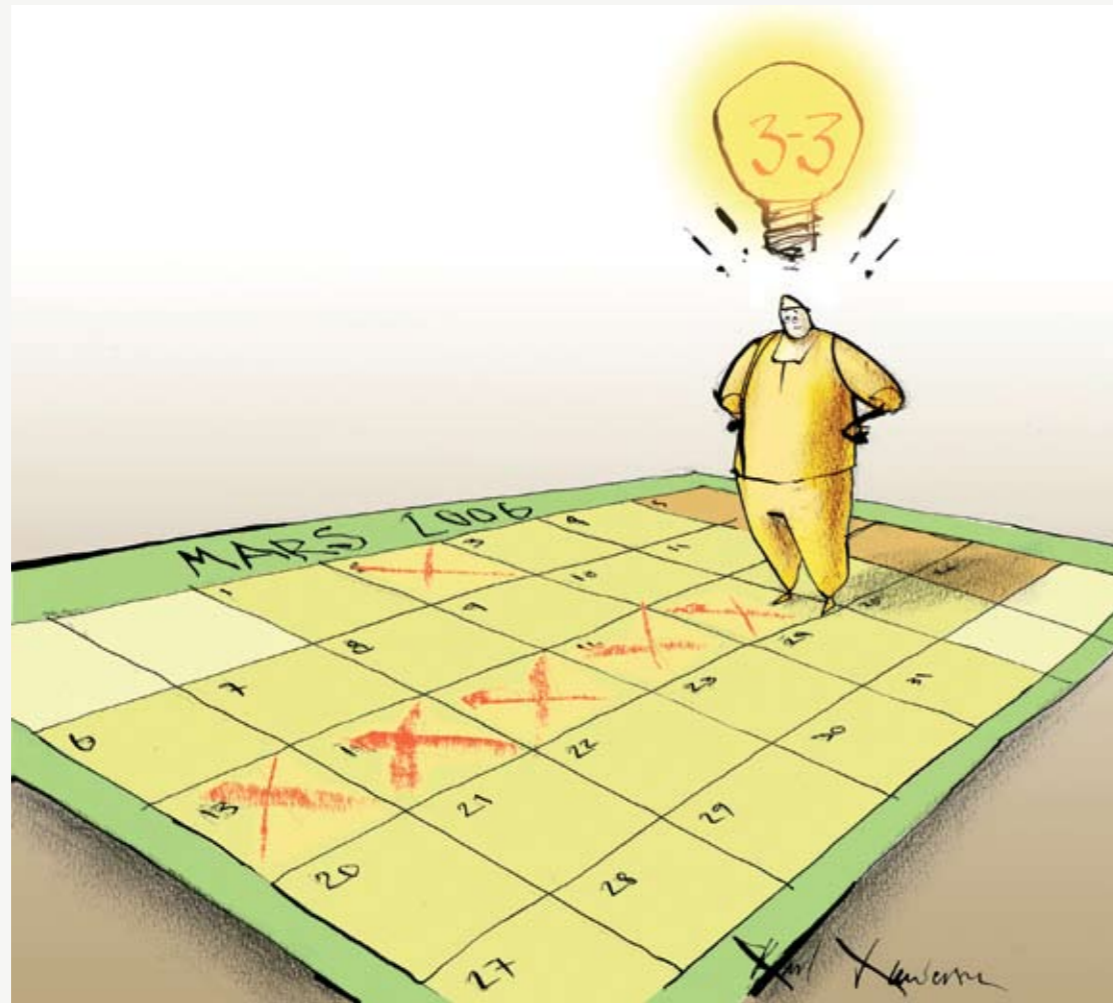
fordi oppgaveflyten eksempelvis i skolefritidsordningen (SFO) og boliger for unge (BU), rett og slett ikke krever større stillinger. Små stillinger i turnus skaper såkalt strukturell undersysselsatt. Arbeidet finnes, men turnusordningene gjør at små stillinger ikke kan kombineres. De kolliderer med hverandre i tid og i krav til hvile. Det antas at 80 prosent av undersysselsattene i disse sektorene skyldes små stillinger som kolliderer med hverandre eller avtaleverket (såkalt «turnuskraes»). Puslespillet av arbeidstid, antall timer og vakter, turnusrytmen og kravene til hvile, har blitt betegnet som «turnustrollet»: uforutsigbart og farlig, med mulighet for å sprekke.

Økning i ufrivillig deltid

Dagens arbeidsmarked regnes som stramt. Det betyr at det er større arbeidsmengde enn det finnes tilgjengelig arbeidskraft. Men likevel øker antallet undersysselsatte jevnt og trutt, fra 97 000 registrerte i 4. kvartal 2005, til 110 000 i samme kvartal 2007 (tall fra SSB). 80 prosent av disse er kvinner.



Nina Amble er seniorforsker og organisasjonspsykolog ved Arbeidsforskningsinstituttet (AFI).



Tre ulike løsninger

Til tross for all forvirring om årsak, definisjon og omfang finnes det mange kommuner og virksomheter som har begynt arbeidet med å fjerne uønsket deltid.

Harstad har siden januar 2006 innført en modifisert 3-3 turnus ved to sykehjemsavdelinger. Kristiansand har profesjonalisert og utvidet, såkalt «helet», sin bruk av små stillinger i turnus. Nissedal kommune startet først i på 90-tallet en vikarordning på sykehjemmet. I 2005 ble denne utvidet til en ressursbank for hele kommunen, som nå jobber videre mot nye turnusordninger.

Vi har valgt ut disse kommunene på bakgrunn av ulike forsknings- og utviklingsprosjekter, og med tanke på at bredden i muligheter og fremgangsmåter skal bli illustrert.

Administrasjonene i de tre kommunene har svart på fem likelydende spørsmål:

- 1) Hvilke erfaringer gjorde at dere satte i gang arbeidet med å redusere uønsket deltid?
- 2) Hvordan ser den nye arbeidstidsordningen ut?
- 3) Hvordan arbeidet dere med å utvikle løsning på deltidsproblematikken?
- 4) Hvilke erfaringer har dere med den nye ordningen?
- 5) I etterpåklokskapens klare lys, kunne dere gjort noe annerledes og bedre?

Harstad kommune:

Ny turnus uten småstillinger

Før handlet det meste om hva som var bra og mindre bra – for de ansatte. Nå er fokus snudd mot hva som skal til for å tilby pasientene bedre tjenester.

Dagene har fått en annen ro. Det er blitt rom til å gjøre ting en ikke gjorde før, og de ansatte er fornøye.

Men den ene avdelingen får det til bedre enn den andre. Suksessfaktoren er rett og slett å ha en ildsjel som kan modellen ut og inn, og som klarer å peppe og pigge opp folk i forkant.

Hvilke erfaringer gjorde at dere satte i gang arbeidet med å redusere uønsket deltid?

I 1987 kom det en endring i hovedtariffavtalen. Denne medførte en arbeidstidsforkortelse som i turnusorganisert pleie- og omsorgsarbeid skulle bli tatt ut som en ekstra frihelg. I full turnus gikk vi fra å arbeide annenhver helg til kun å arbeide hver tredje helg. Helgen som ble tatt ut av turnusen ble omtalt som et «turnushull», eller «grå stilling», og ble ofte tilbudt husmødre som ville arbeide litt. Etter hvert utviklet det seg, i tråd med tidsånden, en misnøye med disse timevaktene. Mange av kvinnene ønsket etter hvert større arbeidsmengde. I den grad disse «grå stillingene» ikke kolliderte, prøvde en å etterkomme ønskene.

Utover nittitallet var det gjentatte oppslag om misnøyen med småstillingene i lokalpressen i Harstad. RV i Harstad var, og er fortsatt, en pådriver. De ble med på å prøve å legge en ny bemanningsplan for en sykehjemsavdeling, men fikk det ikke til.

Ønsketurnus og hinkelhelg

I 1995 kom det en skjerpelse i Arbeidsmiljøloven (AML). Denne sa at uansett størrelse på stillingen eller timevaktene, skulle alle få den fast etter en viss ansiennitet. Når timevaktene slik ble til små-

stillinger, ble også omfanget av de små stillingene synliggjort.

I Harstad fortsatte misnøyen å vokse, og etter hvert dannet det seg et politisk press på å gjøre noe med alle småstillingene. I denne perioden prøvde kommunen flere ulike tiltak, for eksempel «forhandlingsturnus» eller såkalt «ønsketurnus». «Hinkelhelg» var et annet tiltak som ble diskutert. Et slikt system innebærer at en jobber en ekstra helg, eller «hinker», ved å arbeide en ekstra helg i løpet av skjematurnusperioden. For eksempel kan en gå fra å jobbe 1:3 helger til å jobbe 2:5 eller 5:12.

«Nesten umulig»

Høsten 2002 samles de politiske kreftene. Rådmannen nedsetter ei arbeidsgruppe for et utredningsprosjekt som får navnet «Å utrede mulige tiltak for å redusere antall småstillinger i Harstad kommune». Den partssammensatte prosjekgruppen jobbet fram til 2005. I oppsummeringen fra gruppas arbeid heter det at «Arbeidsgruppen har arbeidet tungt, idet man erfarte oppdraget praktisk vanskelig, til tider nesten umulig.»

Likevel etterlater gruppa seg et dokument som oppsummerer erfaringer fra mange kommuner i Norge og Sverige, og viktigst: en konklusjon om at den mest framtidsrettede løsningen, hvor en unngår turnus basert på små stillinger, er 3+3. Implisitt i ordet «framtidsrettet» ligger det at å gå tilbake til turnusordningen fra før 1987 også kan være en løsning, fordi annenhver helg i arbeid også løser problemet med små stillinger. Arbeidsgruppen anser dette likevel som ikke tilstrekkelig framtidsrettet og ønskelig. Dermed står 3+3 igjen alene.

Harstad

kommune ligger i Troms fylke og har 23.225 innbyggere.

Hvordan ser den nye arbeidstidsordningen ut?

3+3 er en turnus hvor arbeid og fritid veksles med tre dager på og tre dager av. Nattevaktene kan holdes utenfor. 3+3 gir i sin grunnform faste arbeidslag som veksler mellom dag- og kveldsvakter på tvers av helg og høytid. Det betyr at oppgaveflyten i virksomheten kan jevnes ut på alle vakter.

Ulempen er at modellen ikke er tilpasset en rytme hvor kun to av tre søndager kan berøres av arbeid. Den tilsvarende fordel er at berørte arbeidsdager i seksukersperioden på 42 dager går fra 30 til 22, fordi vaktene er noe lengre. Dermed får en også flere hele fridager. Årsarbeidstiden utlignes ved at de timene som arbeidsgiver har «til

RESERVEARBEIDSKRAFT
«I dag trenger kvinner en full stilling for å leve. Men holdningen om at kvinner er reservearbeidskraft henger igjen. Det er et diskriminerende syn på kvinnearbeidsplasser.»

Tove Stangnes, tidligere nestleder i Fagforbundet og medlem av det såkalte deltidsutvalget, som leverte sine konklusjoner til regjeringen i 2004 (Fagbladet nr. 5, 2007)

overs» brukes i en vikarpool som arbeidsgiver disponerer fritt. For arbeidsgiver betyr modellen dermed redusert fravær, redusert antall ansatte og fri tilgang til fast ansatte gjennom vikarordningen. Arbeidstaker får mer sammenhengende fritid og bedre helse. Begge parter nyter godt av bedre kontinuitet i tjenesten – og dermed bedre kvalitet.

Redusert sykefravær

3+3-modellen er utviklet i Sverige. Erfaringer herfra viser at sykefraværet reduseres radikalt. De ansatte har en bedre opplevelse av kropp og helse, og kvaliteten på tjenesten bedres når turnusen bare har fast personale. Særlig arbeidssituasjonen i helger og på kvelder blir bedre. Kostnadene ved ordningen avhenger imidlertid av hvor mye fraværet reduseres. I de få tilfeller ordningen blir avvirket, er det som regel på initiativ fra arbeidsgiver.

I Harstad foreslo arbeidsgruppa i utredningsprosjektet å prøve ut 3+3 turnusen i praksis ved en enhet eller et helt sykehjem i kommunen. Det ble

vedtatt å opprette et forprosjekt og å ansette en prosjektleder i 40 % stilling i tre måneder.

Innenfor lov og avtaler

Forprosjektets mandat er å utrede en modifisering av den svenske 3+3-modellen, slik at en ikke er avhengig av dispensasjon fra Arbeidstilsynet. Denne modifiseringen skal tilfredsstillende norsk avtaleverk.

Deltakerne i forprosjektet uttrykker i etterkant at mye av tiden gikk med til å diskutere lov- og avtaleverk, tilpasse 3+3-modellen til norsk avtaleverk, og dessuten å reise rundt for å promotere turnusordningen for interesserte avdelinger.

Harstad modifiserer modellen noe: det skal jobbes fire sekvenser av 3+3, så kommer to fridager, så fire sekvenser med 3+3 igjen, før en jobber to dager.

Med dette systemet dekker turnusen fire uker, som innebærer to arbeidshelger med to påfølgende frihelger. Disse frihelgene innebærer alltid også fri enten fredag eller mandag i tillegg til helgen.

Harstad-modellen baserer seg på 8,5 timers vakter og en gjennomsnittlig arbeidsuke på 32,5 timer. Dermed står man igjen med 126,5 timer per år som ikke står oppført i turnus. Disse timene, som tilsvarer omtrent femten vakter, tillegges en vikarordning. Personalet setter seg selv opp i en vaktordning to uker på forhånd og bestemmer dermed selv når de kan ringes til, og når de har helt fri. Vaktordningen gjøres så opp hvert kvartal.

Modell og vikarordning

Forprosjektet ble avsluttet våren 2005, og to enheter ble valgt ut. Den ene er en avdeling på et helt nytt sykehjem, den andre en avdeling på et av de eksisterende sykehjemmene. Her ble det fremforhandlet modell, vikarordning, ekstra friuke og kortere ukentlig arbeidstid. Til gjengjeld får arbeidsgiver fast ansatte til alle vakter, og fast ansatte som vikarer.

I perioden fra pilotprosjektet ble avsluttet til den nye arbeidstidsordningen ble satt ut i livet, ble tiden nytt til forberedelser, kompetanseheving om ordningen hos de ansatte, og motivasjonsarbeid fra ledelsens side. Ansatte som absolutt ikke ville være med, ble i denne fasen overført til ledige stillinger i andre avdelinger.

«Bare» 66

Harstad-varianten av 3+3-modellen består av 54 fulltidsstillinger og 54 66-prosentstillinger, pluss



en assistent på dagtid i 40 prosent stilling. Dette gjelder en avdeling med ni pasienter. Stillingsbrøkernes fordeling forblir et avveingsspørsmål mellom pasient og faktisk antall plasser, men også mellom økt grunnbemanning og forventet redusert sykefravær.

Den ene avdelingen startet med den nye turnusordningen i januar 2006, den andre noen måneder senere. I den ene avdelingen er leder av pilotprosjektet ansatt som avdelingssykepleier. I den nyoppførte avdelingen ble alle ansatt under forutsetning av at avdelingen skulle ha 3+3-turnus.

Hvilke erfaringer har dere med den nye ordningen?

Når denne teksten skrives i august 2007 har den ene avdelingen (den på det eksisterende sykehjemmet), hatt turnusen i ett år og sju måneder. Den andre har hatt den i ett år og tre måneder. Begge avdelingene gjorde midtveisevalueringer etter ett år. Disse viste at de ansatte er bedre i stand til å ta seg inn i friperioden, og de føler seg mindre slitne. Flere rapporterer at fritiden oppleves som bedre. Mange har fått større stillinger, og det er kjente kolleger og fagpersonell på alle vakter. Faste team, bedre arbeidsmiljø, samt at lengre vakter gir bedre tid til å utføre oppgaver, framheves. Også pårørende gir positive tilbakemeldinger.

Av turnusordningens ulemper, nevnes først og fremst helgearbeidet. Det er problemer med overlapping mellom teamene, og at 3+3-avdelingene tappes for folk når behov oppstår på andre avdelinger. Spesielt nevnes at dette skjer i helgene.

Fokus på pasientene

I den nyetablerte avdelingen oppgir 54 prosent at 3+3 har hatt positive virkninger. I den etablerte er det hundre prosentopplutning om at modellen har positive virkninger. Sykefraværet er redusert – i den nye avdelingen svinger det rundt et par prosent. Samtidig går det fram at det er den allerede eksisterende avdelingen som har de beste resultatene, og at motivasjonen for 3+3-turnusen var vesentlig bedre her når de startet opp. Men stemningen, fraværet og motivasjonen går i riktig retning også på den andre avdelingen.

Ressurspersonene som har fulgt forsøkene fra tidlig utredningsstadium og fram til i dag, fremhever at 3+3-turnus, samt arbeidet med å

innføre ordningen, først og fremst har snudd fokus hos de ansatte fra hva som er bra for dem selv, til pasientene. Og dagene har fått en annen ro som gir rom får å gjøre ting en ikke gjorde før.

Sparer penger

Det er ikke bare reduksjon i personalutgifter på overtid og vikarbruk man sparer penger på. Den ene av de to avdelingene baker nå alt av brød og kaker selv, noe som reduserer budsjetterte kostnader.

Etter hvert som 3+3-modellen med dens rytme og systemet, kommer under huden på folk, åpnes det opp for endringer og justeringer i turnusplanen. Det er mulig med forskjellig helgeorden, to på to av eller en på en av. De ansatte melder at turnussystemet oppleves som fleksibelt.

I etterpåklokskapens klare lys, kunne dere gjort noe annerledes og bedre?

Hadde de involverte visst det de vet i dag, hadde de ikke lagt opp til 66-prosentstillinger, men valgt 75-prosent. Både fravær og andre innsparinger kan rettferdiggjøre dette. 75-prosentstillinger er også mer anstendig i forhold til tjenesteyterne.

Når en ber kvinner med små barn jobbe annenhver helg, bør kommunen tilby offentlig barnepass. Kommunen og politikerne har hele tiden vært positive til å tilrettelegge for barnehagetilbud. Men høsten 2007 var behovene ennå ikke kartlagt eller tiltak iverksatt.

Ildsjel

At den ene avdelingen får det bedre til enn den andre, mener flere av de spurte skyldes en under vurdering av hvor viktig det er å ha en motivator eller ildsjel i systemet, slik det ene stedet har hatt.

På den ene arbeidsplassen fungerer vikarordningen godt. På den andre opplever tjenesteyterne ekstratimene som frustrerende. Dette skyldes at usikkerheten og uklarheten er større på den avdelingen hvor de ikke har denne ildsjelen som kan modellen ut og inn og skape trygghet gjennom sin kompetanse.

Nissedal kommune:

Fra vikarbank til ressursbank

Ressursbanken gir spillerom for å kombinere stillinger. En liten stillingsandel i barnehage kan for eksempel økes ved å legge til en brøkstilling i kommuneadministrasjonen.

I 2004 vedtok Nissedal kommune å arbeide for å tilby 70-prosentstillinger til alle som fra før gikk i småstillinger. Målet derfra skulle være at de som da jobbet 70 prosent, kunne få øke stillingen til 100 prosent.

Deltidsproblematikken kan være ekstra kinkig i en liten kommune som Nissedal. Metodikken for å løse dette ligger i at en liten stilling på én arbeidsplass kan kombineres med en annen liten stilling i en annen: barnehage, omsorgsboliger, SFO eller kommuneadministrasjonen.

Hvilke erfaringer gjorde at dere igangsatte arbeidet med å redusere uønsket deltid?

I Nissedal var det de ansatte sammen med organisasjonene i arbeidslivet og ledelsen ved sykehjemmet som arbeidet fram kommunenes første tiltak for å redusere uønsket deltid. Første saksfremlegg om vikarbanken er datert 26.10.1998.

Det var flere uheldige sider ved arbeidsforholdene ved kommunenes eneste sykehjem og omsorgsenter en ønsket å rydde opp i.

Ønsket om å lage en vikarbank dukket raskt opp. Gjennom denne ville man blant annet gi vikarer som hele tiden var i bruk, muligheten for en fast stilling og forutsigbar inntekt. Kommunen som arbeidsgiver var redd for å miste arbeidskraft til nabokommunene hvis disse ikke fikk mulighet for en større fast stilling. Praksis ved den tidligere ordningen med å «plukke vakter» var heller ikke rettferdig, og kommunen hadde et sterkt ønske om å rydde opp i dette.

Nissedal

kommune ligger i Telemark fylke og har 1375 innbyggere.



Hvordan fungerer vikarbanken?

Syv arbeidstakere med 30, 40 eller 50 prosent stilling fikk en fast tilleggsstilling i vikarbanken. De beholdt sin stilling i en turnus, men supplerer med ønsket stillingsstørrelse i vikarbanken. Da saken først ble fremmet i 1998, hadde sykehjemmet store avdelinger. I praksis innebar derfor ikke en ansettelse i vikarbanken at en endret arbeidssted. Som regel tok en vakter i avdelingen hvor en hadde fast stilling fra før.

På grunn av ledige stillinger og gjennom bruk av vikarbudsjetten, krevde ikke vikarbanken «friske midler» fra kommunen i praksis. Derimot innebar det en omdisponering av midler mellom budsjettposter.

Rettferdig vaktdeling

Vikarbanken skulle resultere i en omorganisering og mer rettferdig fordeling av arbeidstid, inkludert de såkalte «plukkevaktene». Dette er vakter som ikke ligger i turnusen, og dette kan utvikle seg en fast praksis om hvem som får hva eller velge først – plukke (ordet plukke henter til den historiske situasjonen hvor turnusmatrisen hang på veggen og en bokstavelig talt plukket ned et skilt med vakt eller navn på og hang inn i egen turnus).

BEDRE KVALITET
«Flere ansatte i fulle stillinger vil også bedre kvaliteten på de kommunale tjenestene.»

Jens Stoltenberg, statsminister (Fagbladet nr. 6, 2007)

Dermed må de som går i småstillinger ta det som blir igjen. Ikke overraskende er dette ofte den mest ubekvemme arbeidstiden.

Vikarordningen i Nissedal skulle sikre at vikarene kom først ved fordeling av ledige vakter, og at det ble tatt hensyn til at disse først måtte få fyllt opp sin prosent, før en la ut vakter til plukking.

Hvordan utviklet dere løsningen på deltidsproblematikken?

Etter påtrykk fra ansatte, ledelse og organisasjonene i Arbeidsmiljøutvalget ved sykehjemmet, ble det laget et saksfremlegg til kommunens administrasjonsutvalg. Administrasjonsutvalget fremmet så saken for kommunestyret.

Nissedal er en liten kommune og det er tyde-

lig at samspillet mellom enhetsleder og kommunalsjefen har bidratt til å opprettholde trykk og fokus på saken i denne fasen.

Vikarbank på prøve

I 1998 gjorde kommunestyret vedtak om å opprette en prøveordning med vikarbank på sykehjemmet. I første omgang skulle syv arbeidstakere være med i en prøveordning. To fikk øket sine stillinger til 75 prosent, mens fem fikk 50 prosent stilling. Dette var stillingsstørrelser de ansatte selv ønsket. Det er viktig å være klar over at i Nissedal hadde småskolen fri hver onsdag, slik at det nesten var en kommunal norm som tilsa at kvinner som regel ikke hadde mer enn 75–80 prosentstilling, tilpasset kommunens skoleordning.

Hvilke erfaringer har dere med den nye ordningen?

Vikarbanken ble formelt opprettet fra 1. januar 1999, og evaluert etter i underkant av ett år. Denne første evalueringen slo fast at både arbeidstakere og arbeidsgiver hadde tjent på vikarbanken som tiltak. Den viste også at de første vikarene ofte går over i fast turnus når det blir ledige stillinger og at det var lite igjen av de ansatte vikarressursene.

Det er fortsatt ønsket om å viderefører ordningen innenfor rammen av gjeldende praksis. Dette betyr at de ansatte får den stillingsbrøken de jobber i praksis som avtalt arbeidstid. Det er enighet om at ordningen ikke skal kreve friske midler. Antallet stillinger i banken blir øket, og det er ønsket om å forbedre organiseringen av vikarenes arbeidstidsordning.

Flere årsverk

I denne første evalueringen, ble det tegnet et bilde av et A- og et B-lag. A-laget er de som har hele sin ønskede stilling i fast turnus, B-laget de som bare har noe og som må supplere med vakter gjennom vikarbanken.

Denne forskjellen gjør at de ansatte går fra vikarbanken til fast turnus straks de får mulighet til det. Denne situasjonen imøtekommer ikke vikarbankens argumentasjon om at de skal sikre sykehjemmet faste og kjente vikarer. Vikarbanken er heller blitt en sluse – et skritt på veien til fast stilling i turnus. For å demme opp for dette har kommunestyret vedtatt å øke antallet årsverk i vikarbanken for å disponere mer av de vakante stillingene, samt å prøve å lage «turnusordninger» for personalet i banken.

Uten ekstra ressurser

Balansegangen mellom hvor godt en kan organisere vikarbanken for å holde på folk i den, uten å bruke mer midler enn det som ligger i summen av vakansene og overtids- og mertidsbruk, krever is i magen fra økonomi- og budsjettansvarlig. Det er lett å ta i for lite, slik Nissedal opplevde i første omgang. Da vil folk raskt videre.

På den andre siden kan banken bli «for dårlig», slik at folk først og fremst vil videre inn i fast turnus. Den kan også bli for dyr.

Det er denne balansegangen Nissedal har prøvd ut: Først gjennom den første vikarbanken for sykehjemmet i 1999, så gjennom utvidelsen i 2000, deretter gjennom arbeidet med nok en videre utvidelse fra bare pleie- og omsorgssektoeren til hele kommunen i 2004. Kommunen ønsker nå å opprette en tverrfaglig ressursbank.

Fra vikarbank til ressursbank

Da KS sammen med tariffpartene i 2004 startet et nasjonalt forsknings- og utviklingsprosjekt: «Virkemidler som kan bidra til å redusere uønsket deltid», i kommunal sektor, var Nissedal en av de første kommunene som meldte seg på. De benyttet prosjektperioden fra mars 2004 – mars 2005 til å opprette en ressursgruppe. Denne bestod av kommunalsjef, personalkonsulent i kommunen, enhetsleder i omsorg, enhetsleder i oppvekst, førstesekretær i fellestjenesten og hovedtillitsvalgt i Fagforbundet. Disse hadde som mandat å utarbeide modell og retningslinjer for vikarbanken. I prosjektperioden gjennomførte kommunen blant annet en omfattende kartlegging som ga oversikt over alle 129,3 årsverk i kommunalt tilsatte stillinger, og de 186 fast ansatte og vikarer.

Ressursbanken ble etablert gjennom et kommunestyrevedtak fra desember 2004. Der heter det at ressursbanken skal prioritere:

- 1) Å gi et tilbud til de som allerede er i fast stilling i kommunene,
- 2) Gi ansatte en lønn å leve av
- 3) Heve små stillinger til 70 prosent stilling
- 4) Deretter heve 70 prosent stillinger til 100 prosent.

Ressursbanken gir større spillerom for å kombinere stillinger. En liten stillingsandel i sykehjemmet kan for eksempel kombineres med en liten stilling i barnehage. Det skal være mulig å kombinere arbeid i omsorgssenteret, resepsjonen på rådhuset, barnehagen, som skoleassistent eller i SFO og renhold. Det er enhet for omsorg, helse/sosial,

teknisk drift og oppvekst som legger stillinger i ressursbanken.

Friske midler

I 2004 ble vikarbanken tilført omtrent 105 000 kroner i friske midler – disse ble bl.a. brukt til opplæring av nyansatte i ressursbanken i et tre-dagers kvalifiseringsprogram. Modellen for ressursbanken i Nissedal gir de ansatte et primærarbeidssted. Gjennom tre-dagers programmet skal de være kvalifisert til å vikariere i ulike stillinger.

I etterpåklokskapens klare lys, kunne dere gjort noe annerledes og bedre?

I ressursgruppa for vikarbanken er det enighet om at den ikke har løst problematikken knyttet til uønsket deltid i kommunene. Selv om ressursbanken har gjort det lettere å kombinere stillinger, har den først og fremst fungert slik vikarbanken gjorde før: som en mulighet til å tilby folk en gjerne vil beholde, en ønsket stillingsstørrelse mens de venter på noe fast.

Økt kompetanse

Gjennom arbeidet med vikar- og ressursbanken, har enhetsleder i omsorg fått ny kompetanse i økonomistyring som gjør henne bedre rustet til kjenne rammene av gjeldende budsjettregime. Ressursgruppa ser også tydelig at de gjennom arbeidet fra 1998 til 2007 har opparbeidet seg en betydelig kompetanse i forhold til uønsket deltid, turnusordninger og økonomi, som gjør at de i dag har en klar forestilling om hvordan problemet kan og må løses.

Helt ny arbeidstidsordning

I en tidligere fase har ressursgruppa sammen med enhetsleder for omsorgssenteret, ønsket å drøfte helt ny arbeidstidsordning for alle de ansatte. Den gangen ble det avvist, men i dag føler ressursgruppa at de har prosesserfaring som gjør at de igjen vil ta opp og arbeide med problemstillingen.

Kristiansand kommune:

Heltid for alle

Kristiansand kommune har erfaring fra flere ulike prosjekter med formål å redusere uønsket deltid. Nå har kommunen tatt et helt nytt grep, og fokuserer utelukkende på heltid for alle.

Kristiansand

kommune ligger i Vest-Agder fylke og har 77.840 innbyggere.

I 2006–2007 jobbet 478 ansatte i Kristiansand kommune ufrivillig deltid. Kommunen ønsket å heve kvaliteten på tjenesten i omsorgssektoren ved å få flere over på heltid.

I mai 2007 fremmet derfor helse- og sosialdirektør i Kristiansand det såkalte «Heltidsprosjektet», og politikerne la 15 millioner friske kroner i potten.

Hvilke erfaring gjorde at dere startet arbeidet med å redusere uønsket deltid?

Kristiansand kommune startet arbeidet med å redusere uønsket deltid ved å rett og slett finne folk som ønsket små stillinger, og skolere dem. Det skulle utvikles et korps av studentstillinger. Disse skulle erstatte ordinært personell i helgene. Tanken var at et godt samarbeid med en eller flere utdanningsinstitusjoner for helsearbeidere i byen, kunne utvikle kompetente omsorgsarbeidere for å utføre ansvarlig helgearbeid. I tankene hadde kommunen først og fremst syke- og vernepleierutdanningen, og videregående skole for helsefagarbeidere. Modellen ble ikke kalt vikarbank, fordi tanken her var at små studentstillinger skulle knyttes direkte til den enkelte omsorgsenhet på fast basis.

Studenter ønsket

Modellen som skulle redusere uønsket deltid, var knyttet til at Kristiansand som en relativt stor by hadde tilgang på rimelig fast personale i små stillinger, gjennom studenter som jobbet fast i kommunens pleie- og omsorgstjenester. Kristiansandsmodellen er altså knyttet til at pleie- og omsorgstjenesten i kommunen også har høyskoler og videregående skoler med helsefag i sin umiddelbare geografiske nærhet. Personalet i små stillin-

ger skulle være arbeidstakere som først og fremst ønsket en liten stilling i kombinasjon med studier, og at stillingen skulle kunne knyttes til helgearbeid. På sikt var strategien at disse faste, skolerte studentene skulle kunne gå inn i turnusstillinger når studietiden var over.

Øke heltid

Som Harstad og Nissedal deltok Kristiansand i KS-prosjektet i 2004 og 2005. Tre ulike enheter: en for omsorg (innbefattet et sykehjem), en sone i hjemmebasert tjeneste, og en enhet for utviklingshemmede (bestående av seks boliger og et dagsenter). Til sammen utgjorde dette 120 årsverk, og 200 ansatte var berørt.

Oppdragsgiver var helse- og sosialdirektøren som hadde oppnevnt en styringsgruppe bestående av seks personer for prosjektet.

Prosjektets mandat var å kartlegge arbeidstiden i de utvalgte enhetene. Målsetting i utprøvsområdet var at det kun skulle være studentstillinger under 40 prosent. Ressurstilgangen ble anslått til rundt 1,35 millioner kroner. Dette inkluderte blant annet at 100 prosent-stillingene skulle økes med fem prosent.

Helsefagelever

Målgruppe for prosjektet var elever og studenter ved lokale videregående skoler med helsefagutdanninger, samt Høyskolen i Agder. Samarbeidet med Høyskolen ble etter hvert gitt opp, fordi prosjektet konkluderte med at studenter ikke kunne erstatte personalet i helgene. Blant annet fordi heller ikke studenter kun vil jobbe helg.

I ettertid, etter mars 2005, har kommunene likevel gjort en avtale med elevene på helsefaglinjen i videregående skole. De er systematisk inne

og tar praksis to dager i uken. Dette gir avdelings- og virksomhetsledere noe mer fast personal å spille på, men det løser ikke problemet med ubekvem arbeidstid for det faste personalet i helgene.

Hele stillinger er løsningen

I 2006–2007 kartla kommunen sine ansatte på nytt. Denne gangen registrerte de at hele 477 personer med ufrivillig deltid nå ønsket heltid.

I mai 2007 fremmet derfor helse- og sosialdirektør i Kristiansand et nytt prosjekt i kommunestyret: «Heltidsprosjektet».

Prosjektet fikk 15 millioner friske kroner i potten, for å gi dem som ønsket det full stilling. Gjennom dette håpet kommunen å heve kvaliteten på tjenesten i omsorgssektoren.

Rent økonomisk var målsettingen at 50–70 prosent av vikarbudsjetten skulle brukes til denne opprustingen. I forbindelseslinjen mellom vikar- eller overtidsbudsjettet og de nye stillingene lå det altså en forventning om at nyansatte i fulltidsstillinger skulle organiseres slik at de kunne tre inn i pleien ved fravær, uten at det ble ringt etter ekstrahjelp.

Hvordan ser virkemidlet ut?

I prinsippet er den nye satsingen i Kristiansand en strategisk måte å øke grunnbemanningen på. Denne skal økes ved at de med ufrivillig deltid får full stilling. Til gjengjeld skal den økte stillingsbrøken brukes til aktivisering av pasienter og beboere.

Aktiviserende kvalitet

Med et slikt fokus kan nyansettelsene fri seg fra den slaviske vektleggingen av ansiennitet. Friheten til å fokusere på de som har talent og lyst til aktivisering blir større. Man kan si at kommune-



ne skal bedre kvaliteten på tjenesten ved å ansette de undersysselsatte i fulltid som aktivtører.

Hvordan utviklet dere løsningen på deltidsproblematikken?

Kristiansand kommune er en relativt stor kommune i norsk sammenheng. Det er også en kommune som har erfaring fra forskjellige prosjekter som søker å redusere uønsket deltid. Dette er imidlertid et nytt grep, og så langt en vet det eneste prosjektet som kun fokuserer på heltid, og det i stor skala. Uten å fastslå noe helt sikkert, kan det tenkes at kommunen på denne måten utløser det største arbeidskraftpotensialet blant sin deltidsansatte, fordi de i realiteten har valget mellom å

forbli i en liten uønsket stilling, hvor muligheten for ekstravakter skal ytterligere reduseres, og en heltidsstilling. Kanskje tar da enda flere steget ut i full stilling.

Egnethet

I utgangspunktet hadde kommunene registrert og navngitt 477 personer i deltid som ønsket heltid. Prosjektet ble styrt av en parts sammensatt gruppe med både ledere og tillitsvalgte. Det ble laget en fordelingsnøkkel og en fast prosedyre for utvidelsen av stillingene.

Det ble bestemt at man skulle bruke de vanlige ansettelsesutvalgene, og gjennomføre ansettelsesprosessene på hvert arbeidssted. Ansettelsesutvalget intervjuet og ansatte på vanlig måte, dog med det perspektiv at kandidatene med kompetanse og egnethet når det gjaldt aktivisering, skulle prioriteres.

Hvilke erfaringer har dere med den nye ordningen?

Det gjennomføres mange ansettelsesprosesser, og støyen rundt dem er lav. De som leder prosjektet oppfatter dette som et positivt tegn, og at ansettelsesutvalgene gjør en god jobb. Det er opptil den enkelte enhet å velge arbeidsordning. Per august 2007 har 150 personer med uønsket deltid fått full stilling.

I etterpåklokskapens klare lys, kunne dere gjort noe annerledes og bedre?

Da vedtaket ble gjort, gikk alle signaler i media ut på at alle i den kommunale pleie- og omsorgstjenesten som ønsket det skulle få fulltid. I etterkant ser en at prosessen må ta tid, og at de ulike sektorene må tas trinnvis. Omsorgsarbeidere for funksjonshemmede har ikke vært med i første omgang av prosjektet, og noen har blitt skuffet når de ikke var med blant de første som fikk fulltid. Det betyr at noe mer nyansert informasjon i offentligheten hadde vært ønskelig.



FEM ARBEIDSDAGER FEM JOBBER

- Dette er nesten som å være frilanser, sier Kristin Hatlestad fra Kristiansand. Hun får jobbkabalen til å gå opp med fem ulike 20-prosentstillinger.

(Fagbladet nr. 6, 2007)

Lønnsom kvalitetsheving

Skal en lykkes i arbeidet med å redusere uønsket deltid, må en få til et samspill mellom politiske vedtak om å gjøre noe, tilføring av friske midler, og finne fram til og legge til rette for ressurspersoner og ildsjeler som kan drive fram arbeidet.

Tekst: NINA AMBLE, Arbeidsforskningsinstituttet as, Oslo

Uavhengig av hvilken arbeidstidsmodell som er valgt, viser eksemplene Harstad, Nissedal og Kristiansand at arbeidet med å redusere uønsket deltid handler om prosesskompetanse. Disse kommunene har utviklet denne kompetansen, uavhengig av hvor vellykket resultatet ble i det enkelte prosjekt. At veien blir til mens du går, ser ut til å være det som skjer i praksis. Og den største bøygen er å begynne.

Privat uførhet eller slitenhet

Uønsket deltid i turnus slik det er i dag, handler først og fremst om små stillinger som er nødvendig for at en vanlig seksukers skjematurnus skal gå opp. De små stillingene det er snakk om blir utgangspunktet for uønsket deltid fordi den som har stillingen egentlig ønsker mer arbeid.

Samtidig er det alltid behov for ekstravakter på grunn av løpende fravær. En arbeidstaker i en liten stilling tar derfor ekstravakter, samtidig som hun jobber parallelt med arbeidstakere som har ønsket fast tid i turnus. Det er naturlig at det utvikler seg et ønske om å komme over i en fast stilling i turnus etter hvert. For veldig mange betyr det 80–100 prosent stilling. Imidlertid er det ikke tvil om at mange ønsker om høy deltid eller litt redusert tid egentlig er privatisert uførhet, slitenhet og sykdom. Derfor kan det være riktig å spørre: ønsket eller ønsket, fru Blom?

Må ikke bli utslitt

Litt avhengig av tyngden på tjenesten, helsa og arbeidstidsordningen i seg selv, kan det variere hvor lett eller tungt det er å gå full tid i turnus. Småstilling i turnus pluss ekstravakter som til sammen tilsvarer en full stilling, er antakelig den mest ufordelaktige og slitomme av alle arbeidstidsordninger. Derfor blir det viktig å lage arbeids-

tidsordninger som ikke innebærer små stillinger – slik de har gjort i Harstad. Ulempen er at en må belage seg på noe mer søndagsarbeid.

Attraktivt?

I teorien er det også mulig å tenke seg muligheten for å fokusere på at småstillinger bare skal gå til folk som virkelig ønsker seg små stillinger. Men fordi tjenesten omfatter mennesker, er dette noe annet enn å kjøre trikk hver tredje helg. I Kristiansand viste nettopp hensynet til kontinuitet tjenestene, at dette ikke ble mulig: studentstillingene fungerte ikke. Kanskje er det slik at dagens studenter også vil ha fri i helgen?

I Nissedal har en forsøkt vikar-/ressursbank, som har vist seg å bli et springbrett inn i de faste stillingene. Denne funksjonen kan være viktig nok fordi en tross alt holder på folk, men er ikke optimal. Og en kan spørre hvordan vikarbanken måtte organiseres for at de som jobber i den heller vil være der, enn å gå i ordinær turnus? Kanskje kan det være snakk om penger eller sekstimersdag? Mulighetene burde finnes.

Grunnbemannings og kvalitet

I Kristiansand har grunnbemanningen økt, og man har målrettet tjenesten ved å satse på dem som vil ha fulle stillinger. Både for arbeidsgiver og pasienter er dette opplagt en god løsning.

I prinsippet berører ikke ordningen de små stillingene. Samtidig er det mulig at systemet får litt slakk når grunnbemanningen øker. For når «overskuddet» i systemet blir større, kan det gi konsekvenser vi ikke ser. Fraværet går ned, behovet for ekstrahjelp likeså, og slik frigjøres det arbeidskraft til nye hele stillinger.

Tredelt solidaritet i praksis

Den nye modifiserte 3+3-turnusen har økt stillingsbrøken og forandret livet til de ansatte ved Håløygatunet bofellesskap.

Tekst og foto: ELIN RINDAHL STEIRO

FIN TURNUS: Jeanett How Johansen er storfornøyd med den nye turnussen. Den gir henne god tid til spise frokost sammen med Åge Støllander.



– Endelig kan jeg planlegge hverdagen og har fått ei lønn det går an å leve av, sier omsorgsarbeider Jeanett How Johansen.

Nytrukket kaffelukt inviterer til frokost. To rullatorer står pent parkert ved et koselig dekket bord. Håløygatunet bofellesskap på Sortland i Vesterålen er hjemmet til 13 mennesker med demens. Samtidig er det arbeidsplassen til 21 hjelpepleiere, omsorgsarbeidere og sykepleiere. Tre nattevakter berøres ikke av den nye turnusordninga, men blant samtlige øvrige ansatte var velviljen stor da kommunen foreslo et forsøksprosjekt som tok sikte på å avskaffe småstillingsproblematikken.

– Tidligere jobba jeg 20 prosent stilling, og følte at jeg alltid måtte være tilgjengelig, Jeg nærmest

sov med telefonen på nattbordet, og tenkte meg godt om før jeg tok et glass vin på lørdagskvelden. Det kunne jo hende de ringte, forteller Jeanett.

Sjø i en periode med 40 prosent stilling var lønna for snau til å leve av, og hverdagen var uforutsigbar for småbarnsmora. Lønns slippen har derfor hele tiden gjenspeilet en langt større frekvens på vaktene. Jeanett tok nemlig alt som bød seg av ekstravakter. Helg etter helg etter helg; kveldsvakt på kveldsvakt. Likevel trengte hun mer enn hun fikk.

500.000 til forsøk

– Jeg tenkte ofte på å forlate yrket. Livet blir fort slitsomt når en må streve for å få jobb, hverdag og økonomi til å gå i hop, sier Jeanett.

Lykken snudde da kommunen valgte å vise handlekraft. I Sortland kommune hadde det nemlig lyktes å få budskapet om deltidspromatikk i omsorgssektoren igjennom til politikerne. I 2006 øremerka de 500 000 til et forsøksprosjekt på ei avdeling. Prosjektet er videreført med ytterligere en million kroner i 2007. Et mål med prosjektet var at alle som ønsket det, skulle få stilling over 40 prosent, som er minste pensjonsgivende inntekt. På Håløygatunet var klokkeetroen på prosjektet så klar at alle ansatte, sågar sykepleierne, var interessert i å delta. Etter at de ansatte sjøl hadde vært med på å utarbeide ny turnus, startet forsøksprosjektet i juni.

Langsiktig lønnsomhet

Avdelingsleder Merete Johnsen berømmer viljen til omstilling de ansatte har vist, og er svært fornøyd. Hele sommeren har sykefraværet vært lavt. Avdelingslederen innrømmer at hun håper det jevne forholdet mellom arbeid og hvile skal ha positiv innvirkning på sykefraværet også på lang sikt.

Oppstart av en 3+3-turnus beregnes til en million kroner i merkostnader for 20 årsverk. I Bærum kommune, som har hatt 3+3-turnus siden 2003, har de hatt en formidabel reduksjon i overtid, ekstravakter og sykefravær. Merutgiftene for 20 årsverk ligger derfor under 100 000 kroner.

Merete medgir at hun også har forventninger om at regelmessighet, trygghet og forutsigbarhet vil føre til større trivsel og bedre miljø blant de ansatte.

– Kontinuiteten og rutinene i oppfølginga av de som bor her, flyter lettere når personalet har faste vakter. Dette fører i sin tur til kvalitetsheving og kommer beboerne til gode.

Avdelingslederen er ikke i tvil om at det må tas grep om turnusproblematikken på landsbasis dersom en ønsker rekruttering til omsorgsyrene.

– Slik det er nå, skremmer vi folk bort fra å velge utdanning og yrker innefor sektoren. Hvem vil ha små stillinger og lønninger det ikke går an å leve av? spør hun.

Flere helger på rad

Hjelpepleier Tove Olsen skjenker appelsinjuice og byr kaffekanna rundt. I dag er høstløvet utenfor kjøkkenvinduet dekket av fint rim. De ansatte spiser sammen med beboerne, og har god tid til avslappet «værromsnakk».

Tove gikk mange år i 25 prosent stilling. Med



3+3-turnusen har hun endelig fått en 60-prosent stilling og en turnus hun stortrives med.

– Det var forferdelig da jeg hadde 25 prosent! Jeg tok ekstravakter flere helger på rad, og hadde «aldri» fri. Jeg trengte jo ekstravakter, jeg ønsket meg ekstravakter. Likevel måtte jeg ofte takke nei når jeg ble oppringt på kort varsel, fordi jeg hadde små barn hjemme. Det gir ingen god følelse å vite at du dermed neppe står først på ringelista neste gang...

Sykepleierkollega Tone Bentsen har hele tida hatt 100 prosent stilling, og er blant dem som har måttet «ofre» en vanlig helgeturnus med jobb hver tredje helg. 3+3-turnusen innebærer nemlig jobb på helger på rad og deretter to helger fri. Likevel er Tone fornøyd.

– Yrket er fysisk tungt, og jeg har en kranglete rygg og nakke. Flere sammenhengende dager fri gir meg bedre mulighet til å trene og holde meg i form. Det er flott å kunne forebygge sykefravær, framfor å drive brannsløkking.

UT PÅ TUR: Signe Molund koser seg med frokosten og strikketøyet. Når Wenche i TV 2 er ferdig med dagens rett, tar Signe spaserskoene på. En formiddagstur er hverdagskost for beboerne på Håløygatunet.

Tips:

Sortland kommune har laget en nyttig rapport om sitt deltidspromatikk: www.sortland.kommune.no/kunde/filer/Uoensket%20deltid%20Prosjekt-rapport.pdf.

Vanskelige vaktbytter

Kollega Sissel Pedersen går også i full stilling, og sier seg enig med Tove.

– De kortere arbeidsøktene er langt lettere fysisk. Jeg synes likevel det er ei omstilling å ha to helger på og to av. Det er dessverre umulig for meg å få følelsen av «helg» når jeg har langfri midt i uka.

Men på tross av at den medfører to jobbehelger på rad er den modifiserte 3+3-turnusen ved Håøygtunet relativt snill mot helgefroden.

Hjelpepleier Kristin Trettvold hadde ei lita stilling med «frynsegode-fri» ei hel uke hver 6. uke.

– Det er blitt vanskeligere å bytte bort ei helgevakt, fordi den du skal bytte med må ta tre helger på rad. Jeg savner friuka mi, likevel vil jeg ikke gå tilbake til den gamle ordninga. Det er jo godt med forutsigbarhet, og så betyr jo den økte stillinga ekstra penger, sier hun.

Solidarisk ulempedeling

Tove og Tone rydder av frokostbordet sammen med beboerne Karin Selnes og Signe Molund. Alle fire hjelper til, snart står oppvaskmaskinen og surrer på kjøkkenet på Håøygtunet. Fra godstolen i dagligstua følger Signe nøy med og teller masker i strikketøyet mens Wenche forbereder dagens rett i TV2-studio.

Den nye turnusen er organisert slik at to og to ofte jobber i samme «team». Dette medfører at en ikke ruller og jobber sammen med alle, slik som før. Det har vært ei erfaring på godt og vondt for de ansatte. Noen har fått «nye» kolleger, og trives godt med det. Andre føler at de mister noe av kontakten med enkelte kolleger.

Hjelpepleier Unni Jakobsen påpeker roen som har senket seg over avdelinga.

– Jeg synes de fastere teamene gjør oss mer samkjørte, og tror det øker kvaliteten for beboerne. Jeg merker dessuten at alle har fått mer energi på jobben. Uroen med mange uforutsigbare ekstravakter på avdelinga er eliminert.

Kollegene bifaller unison; roen har gjort arbeidsdagen både lettere og triveligere.

– Jeg føler at prosjektet har lært oss solidaritet i praksis. Det er flott at full-stillingene har vært villige til å ha hyppigere helgevakter for å bedre andre forhold på arbeidsplassen. For oss som hadde småstillinger er forskjellen som natt og dag. Mitt store håp er at vi får fortsette med denne turnusen! avslutter Jeanett How Jakobsen.

«Sortlands-turnus»

- Ei 100%-stilling går ut fra en turnus på 3+3 og inkluderer 15 «skyldige» vakter i turnus på følgende måte:
- Jobber 4 dager i strekk en gang hver 4. uke
- Har 2 perioder med bare 2 dager fri hver 4. uke
- Jobber 2 helger, har 2 helger fri.
- «Skylder» 3 vakter per år.
- Arbeidsuka er 32,5 timer, mot 35,5 før.
- Egne turnuser for jul, påske, pinse, 17. mai og 1. mai. Skal ikke jobbe mer enn halvparten av røddagene i disse periodene.
- Ingen ved Håøygtunet på Sortland ble overflødige som følge av den nye turnusen. Kabalen ble løst ved at man ikke ga midlertidige ekstravakter faste stillinger.

Litteraturliste:

- Amble, Nina; «Innspill - Forsøk med arbeidstidsordninger og arbeidsendringer i turnusarbeid» <http://regjeringen.no/nb/dep/fad/Tema/Arbeidstid/Innspill-forsok-medarbeidstidsordninger>
- Amble, Nina; Kathrine Holstad og Bjørg Aase Sørensen; «TENKE - VILLE - GJØRE - virkemidler mot uønsket deltid» Kommuneforlaget AS Oslo, 2005
- Galtun, Heidi; «Når fleksibilitet fremmer fellesskap» Fafo-rapport 399, 2002
- Kleiven, Magnar; «Skift- og turnusarbeid, hva skjer med oss?» Ide-banken
- Kristiansand kommune; «Sluttrapport for prosjektet «Deltid - heltid»... 2005
- KS rapport pr. 17. februar 2004 «Partssammensatt utvalg uønsket deltid»
- KS; «Fleksible arbeidstidsordninger i pleie og omsorg - veileder for innføring og bruk» 2005
- Nicolaisen, Heidi og Dag Olberg; «Nye arbeidstidsordninger. Forsøk med 3+3 turnus og tillitstid i Bærum kommune.» Fafo-notat 2005:15
- Sortland kommune, rapport: «Mulige tiltak for å redusere bruken av deltidstillinger i Sortland kommune» April 2005

Vil være banebrytende

Fagforbundets 1. nestleder, Gerd Kristiansen, lover at politikerne ikke skal få glemme valgløftene om å avskaffe uønsket deltid.

Tekst: SANDRA LILLEBØ

– De får ikke lov til å glemme det de har sagt, sier Kristiansen. – Hvis vi ikke lykkes med dette, vil det neste skrittet være en lov som påbyr at folk selv skal kunne velge full stilling, dersom de ønsker det.

Kristiansen har inntrykk av at problemet endelig tas på alvor. At partileder i Arbeiderpartiet og statsminister Jens Stoltenberg har bedt kommunene gripe fatt i dette, ser hun på som et sterkt signal.

Håper på smitteeffekt

Fordi det er i offentlig sektor myndighetene har størst mulighet til å påvirke, er det naturlig at endringene kommer først her, mener hun.

– Vi kan være banebrytende, og det kan gjøre det lettere for andre å gå etter, sier hun.

– Jeg håper engasjementet etter hvert vil smitte over til privat sektor, hvor det også finnes mange kvinner som jobber uønsket deltid.

Så langt har ikke Fagforbundet innledet noe samarbeid med fagorganisasjonene i privat sektor, men Kristiansen uttaler at hun er «helt sikker på at vi kan dele mye».

Det normale er heltid

Kristiansen innrømmer at fagbevegelsen selv har vært deltakende i de politiske prosessene som har gjort uønsket deltid til et problem.

– Det skal ikke stikkes under en stol at vi har vært med på å legalisere dette tidligere, når kvinnene begynte å komme ut i arbeidslivet. Nå er det

Lovnadane

«LO og Ap gjekk i vår saman om å sette ufrivillig deltid på dagsorden i valkampen. Statsminister Jens Stoltenberg sa at kommunane må skjerpe seg. «Det er meningsløst at tusenvis av menneske jobber mindre enn de ønsker når det er så mange uløste oppgaver i samfunnet.» sa han til Fagbladet i juni. Sidan har Sp, SV, RV og dei andre rikspartia kome på bana og lova å få slutt på tvungen deltid. Til og med Frp har gjort deltid til ei merkesak.»

(Fagbladet nr. 9, 2007)



Gerd Kristiansen

viktig å komme tilbake til at det er heltid som skal være det normale.

Flere fast ansatte

– Har kommunene gode nok rammebetingelser for å gjøre noe med uønsket deltid?

– De har ikke gode nok rammebetingelser. Men det er bedre enn tidligere, og det er helt klart at kommunene nå må gjøre noe med grunnbemanningen. I tillegg er det en kjensgjerning at man bruker ganske mye penger på overtid og vikarer, og her ligger det ganske mye midler. Om man øker grunnbemanningen, fører det også sannsynligvis til lavere sykefravær. Våre folk skal være med på å påvise mulighetene som finnes.



Flere yrkesfaglige temahefter?

«DET ER MULIG Å BLI KVITT UØNSKET DELTID» kan bestilles i Fagforbundets Nettbutikk. Gå inn på www.fagforbundet.no. Klikk på Nettbutikken.

Oppgi antall og om det skal brukes som klassesett i undervisning.

Ett eksemplar kr 25,- Klassesett (25 stk.) kr 150,-

BESTILLING



FAGFORBUNDET

Postboks 7003 St. Olavs plass, 0130 Oslo - tlf. 23 06 40 00 - faks 23 06 44 07