

Leif E. Moland

Reduksjon av uønsket deltid i Lørenskog kommune

Leif E. Moland

Reduksjon av uønsket deltid i Lørenskog kommune

© Fafo 2008
ISSN 0804-5135

Innhold

Forord	4
Disposisjon.....	5
Arbeidstid.....	6
Motiv og begrunnelser for å jobbe deltid	10
Hvis arbeidsgiver tilbyr større stilling	11
Vedlegg 1 Utfyllende om deltid	12
Litteratur	18
Vedlegg 2 Lysark i ppt-versjon.....	19

Forord

Lørenskog kommune ønsker å redusere omfanget av uønsket deltid blant ansatte, bl.a. med sikte på å oppnå bedre kvalitet i tjenestene, mer effektiv bruk av personalressurser og et bedre arbeidsmiljø. På denne bakgrunn har Fafo kartlagt sider ved deltidsproblematikken som kan ligge til grunn for kommunens forbedringsarbeid. Kartleggingen er foretatt blant deltidsansatte i pleie og omsorg, kultur, renhold og SFO/barnehager.

Takk til Jan-Bendix Byhring og kommunens prosjektgruppe for fint samarbeid underveis. Takk også til alle avdelingsledere for innsatsen i forbindelse med gjennomføring av undersøkelsen.

Oslo, 15. desember 2008

Leif E. Moland

Disposisjon

Hovedtemaer for undersøkelsen

Det er mange gode grunner til å ta tak i deltidsprobatikken. Det handler om både økt tjenestekvalitet til bruker, mer effektiv drift i enhetene, bruk av en mulig "arbeidskraftreserve" i en tid hvor det er vanskelig å rekruttere tilstrekkelig og kompetent arbeidskraft, og ikke minst om å gi ansatte et fullverdig arbeidsforhold. Det er med andre ord flere parter som kan og bør ha en mening om hva som er uønsket deltid, ikke bare de ansatte. Dette er nærmere beskrevet i vedlegget. Kartleggingen belyser fire forhold:

1. Fakta om arbeidsforholdet

Her spør vi om stillingsstørrelse, ansiennitet, om ansatte har flere stillinger, ekstra-jobbing, turnus- og helgarbeid og trekk ved tjenestestedet.

2. Ønsket arbeidstid

Her spør vi om hva som er ønsket arbeidstid, om ansatte ønsker å øke, redusere eller beholde den stillingsstørrelsen de har. Deretter ser vi sammenheng a) avtalt arbeidstid i hovedstillingen, b) avtalt arbeidstid når biarbeidsforhold er tatt med, c) ekstravaktarbeid (merarbeid eller overtid) og d) ønsket arbeidstid.

3. Hvorfor jobber deltidansatte deltid?

Mange deltidansatte oppgir at de ønsker å jobbe deltid, mens andre ønsker å jobbe heltid eller i større stillinger enn det de har. Ett skritt på veien for å redusere omfanget av små stillinger er å finne forklaringer på omfanget. Her spør vi både om forhold hos den enkelte ansatte og trekk ved arbeidsplass og arbeidsgiver. Skyldes ansattes stillingsstørrelser ønsker om mer tid til private gjøremål eller ligger forklaringen hos arbeidsgiver; at en ikke klarer å organisere tjenestene slik at flere kan jobbe i større stillinger, problemer med helger eller utilstrekkelig rekruttering av kompetent arbeidskraft?

4. Hva skal til for at ansatte som helst ønsker å jobbe deltid skal være villige til å jobbe mer, alternativt la være å be om redusert stilling? Her spør vi både om forhold knyttet til den enkelte ansatte og trekk ved arbeidsplassen.

Spørreundersøkelsen

De fire hovedtemaene som er listet opp gjenspeiler strukturen i spørreskjemaet som er benyttet. Noen kommuner velger bare de to første punktene. Dette er rasjonelt dersom en har lite forhåndskunnskap og kun vil gjøre en første og avgrenset kartlegging av fenomenet. Dersom kartleggingen skal forberede for forbedringstiltak, vil det være nyttig å ta med spørsmål som også dekker de to siste punktene.

Denne kartleggingen er foretatt blant deltidansatte i pleie- og omsorgstjenesten, i SFO og barnehager, i kulturtjenesten og i renhold.

I pleie og omsorg og SFO/barnehage er spørreundersøkelsen gjennomført elektronisk. Dette er gjort ved at hver avdelingsleder har fått tilsendt spørreskjemaet via E-post til avdelingens PC. Denne er så blitt benyttet av deltidsansatte. I kultur og renhold er det benyttet en forenklet papirversjon av den samme undersøkelsen. Dette er blitt administrert av enhetslederne.

Utvalg og presentasjon

Undersøkelsen ble gjennomført i september-november 2008. Den har en svarprosent på ca 70 (lysark 4). Vi har fått svar fra ca 60 tjenestesteder. Enkelte har levert opptil 20 svar, andre bare ett og to svar. Siden mange av enhetene er svært små, har vi slått dem sammen til større grupper. De tre kulturavdelingene utgjør i besvarelsen en felles gruppe. Ansatte i renhold er delt i to grupper. Den ene består av renholdere ved skoler, SFO og barnehager. Den andre består av renholdere ved sykehjem, boinstitusjoner, kontor- og idrettsbygg. Ansatte ved SFO-enhetene er slått sammen til én felles gruppe. Det samme gjelder for barnehagene og de kjøkkenansatte. Sykehjemsavdelingene er slått sammen for hver av de to institusjonene. Det samme er gjort med bofellesskapene.

Denne sammenslåingen er gjort fordi det ikke er forsvarlig verken faglig eller etisk å analysere og presentere funn når man kommer ned i grupper på under 10–15.

Arbeidstid

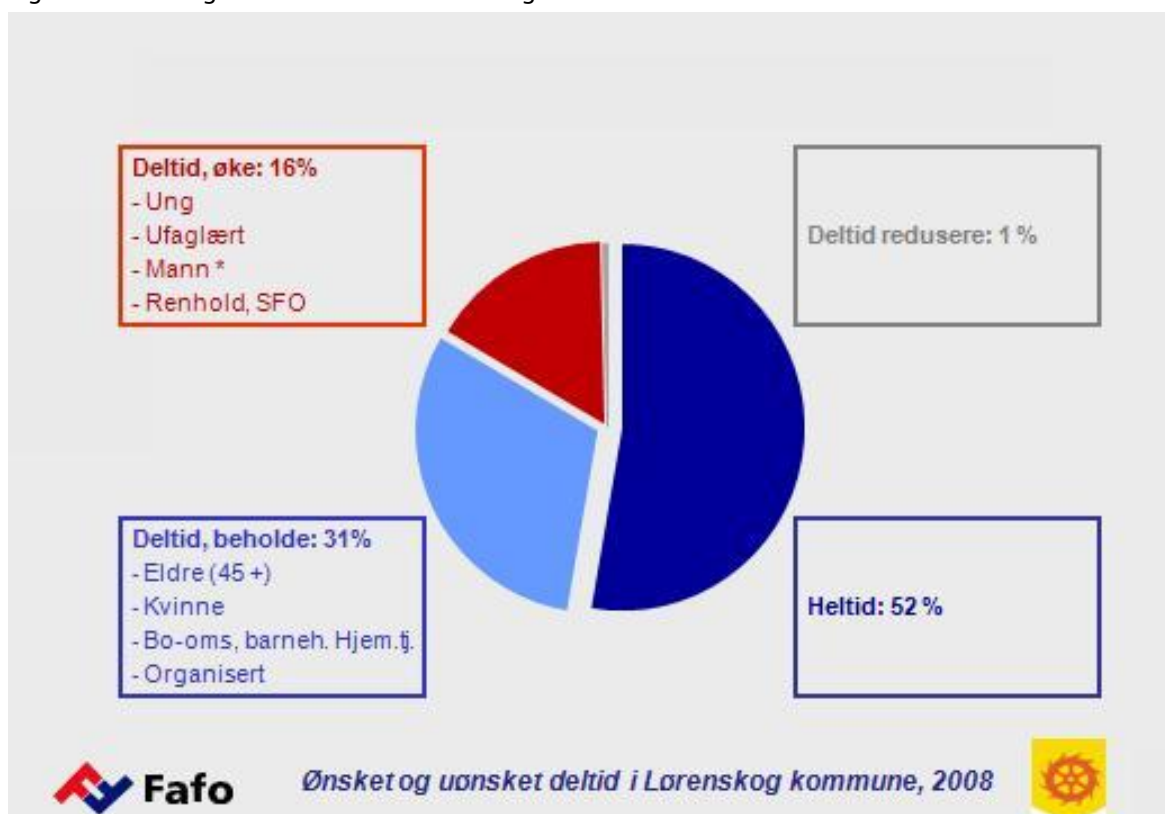
Ønsket og uønsket deltid

Blant Lørenskogs ansatte som jobber i pleie og omsorg, barnehager, SFO, renhold og kultur, jobber ca 48 prosent deltid (lysark 6). Dette er et lavere tall enn det vi finner ellers i kommunesektoren. Til sammenligning jobbet 55 prosent av alle i kommune- og fylkeskommunen deltid i 2007. I dette tallet er også inkludert ansatte i sektorer med stor andel heltidsansatte. I pleie- og omsorgssektoren var deltidsandelen ifølge KS' PAI-register per 1.12.07 på 73 prosent.

I Lørenskog-utvalget jobber 16 prosent i en deltidsstilling de ønsker å øke. 31 prosent jobber i en deltidsstilling de ønsker å beholde (figur 1). Sagt på en annen måte: En av tre deltidsansatte vil ha større stilling (lysark 7). Blant de som ønsker større stilling finner vi flest unge og ufaglærte. Det er flest kvinner blant dem. Men relativt sett er det flere menn enn kvinner som ønsker seg større stilling. Renhold og SFO er de to områdene med flest som ønsker større stilling. (Rød boks i figur 1, se også lysark 8, 9 og 10).

Figur 1 viser også at deltidsansatte som ikke ønsker større stilling er kvinner, særlig over 45 år. De jobber i boligjenester, barnehager eller hjemmetjeneste. Sjansen for å ha en stillingsstørrelse du vil beholde er også større blant fagorganiserte enn ikkeorganiserte.

Figur 1 Ønsket og uønsket deltid i Lørenskog kommune høsten 2008.



Stillingsstørrelser, ekstravakter og mulig arbeidskraftreserve

Mange ansatte har en relativt beskjeden stillingsstørrelse, målt som avtalt i ansettelsesforholdet. I praksis jobber mange betydelig mer. For å spe på en lav stilling tar ca 60 prosent av de ansatte ekstravakter. En av fire deltidsansatte har også flere stillinger. Vi har spurt de ansatte om:

- a) Hva er avtalt stillingsstørrelse i hovedarbeidsforholdet?
- b) Hva er summen av avtalte stillingsstørrelser når også biarbeidsforhold er tatt med?
- c) Hvor mye jobbes ekstra?
- d) Hva er ønsket avtalt stillingsprosent i hovedarbeidsforholdet?

I snitt har de deltidsansatte i Lørenskog kommune en stillingsstørrelse på ca 63 prosent (tabell 1). Når biarbeidsforhold tas med, kommer stillingsstørrelsen opp i ca 71 prosent. Drøyt halvparten av de deltidsansatte tar ekstravakter. Hver av disse jobber i snitt ca 18 timer ekstra per måned. For dem tilsvarer en stillingsprosent på ca 13. Når dette fordeles på alle, blir tallet grovt regnet 7 prosent. Når vi summerer all faktisk jobbing, kommer vi ut med en omgjort faktisk stillingsstørrelse på ca 78 prosent. Det jobbes mest ekstra i pleie og omsorg. Kultur utmerker seg ved at de ansatte har flere arbeidsforhold. Ansatte i SFO og barnehage har lavest avtalt og faktisk arbeidstid. Disse forholdene er mer detaljert fremstilt i lysark 12–23.

Ekstravaktjobbingen fordeler seg på to forskjellige måter. Noen steder tar nesten alle de deltidsansatte ekstravakter, slik som for eksempel på Lørenskog sykehjem (lysark 20).

Her utgjør ekstravaktjobbingen til gjengjeld få timer per person. På kjøkkenet jobbes det mye ekstra. Her er det mange som tar ekstravakter, og de som gjør det, tar mange timer ekstra i måneden. I barnehagene jobber få personer ekstra, og de få som jobber, har få timer. I renhold er det også ganske få som jobber ekstra. De få som jobber, har imidlertid flere vakter (lysark 20). Andelen som jobber ekstra varierer lite etter kjønn og alder. De yngste har imidlertid flere vakter enn de eldre.

En av tre deltidsansatte har oppgitt at de ønsker større stilling. Disse har i dag en stillingsstørrelse på ca 64 prosent og ønsker seg opp i en stillingsstørrelse på litt over 90 prosent. Den ønskede stillingsstørrelsen på over 90 prosent gjelder for både menn og kvinner (lysark 12). I andre undersøkelser ligger ønskeprosenten vanligvis på 80 prosent. Disse ønsker altså å øke den avtalte stillingsstørrelsen med nesten 30 prosentpoeng eller nesten et tredjedels årsverk. Dette indikerer at Lørenskog har en betydelig arbeidskraftsreserve. De som ønsker større stilling tar imidlertid ganske mange ekstravakter. I gjennomsnitt jobber de ca 24 timer ekstra i måneden. Dette tilsvarer en stillingsprosent på 17.

Arbeidskraftreserven må antas å ligge mellom to ytterpunkter. I det mest forsiktige anslaget regnes det som differansen mellom ønsket og faktisk arbeidstid, der faktisk arbeidstid er lik summen av avtalt arbeidstid og merarbeid/ekstravakter. Hvis avtalt arbeidstid er 64 prosent og merarbeidet tilsvarer 17, blir faktisk arbeidstid 81 prosent av en hel stilling. Da står vi igjen med en arbeidskraftsreserve på ca 10 prosent. Det vil si at alle deltidsansatte i snitt skal kunne jobbe 10 prosent mer enn det de gjør i dag.

Et litt friskere anslag legger til grunn at deltidsansatte vil fortsette å ta ekstravakter akkurat som før. Dermed kan merarbeidet holdes utenfor. Dette gir i tilfelle en arbeidskraftsreserve tilsvarende ca 25 prosent av en hel stilling per deltidsansatt.

Det riktige svaret ligger et sted mellom ytterpunktene på 10 og 25 prosentpoeng. For det første vil antakelig behovet for merarbeid reduseres hvis flere i utgangspunktet jobber mer. For det andre vil flere i store stillinger vanskelig kunne ta ekstravakter uten at det blir til overtid.

Ca 22 prosent har flere stillinger. Mange av disse jobber i full stilling (eller mer). Et flertall har sin andre jobb utenfor kommunen (lysark 22). En god del av dem er i kategorien deltidsansatte som ikke ønsker større stilling.

Tabell 1 Arbeidsmengde blant deltidsansatte i Lørenskog kommune 2008.

Tjeneste- område		Avtalt stillings- prosent hoved- arbeids- plass	Avtalt stillings- prosent inkl bi- arbeids- forhold	Ekstra- vakter timer per mnd (bare de som tar ekstra)	Ekstra- vakt om- gjort til stillings- prosent (bare de som tar ekstra)	Ekstra- vakt om- gjort til stillings- prosent (fordelt på alle)	"Stillings prosent" alle arbeids- forhold + ekstravakter
Alle	Gj. snitt Antall	62,9 367	70,9 367	18,3 190	13,1 190	6,7 372	77,7 367
Pleie og omsorg	Gj. snitt Antall	61,3 183	67,9 183	21,5 137	15,3 137	11,5 183	79,4 183
Skole, SFO, barnehage	Gj. snitt Antall	65,7 118	70,6 118	9,6 33	6,8 33	1,9 118	72,5 118
Kultur	Gj. snitt Antall	32,6 26	71,9 26	11,9 17	8,5 17	5,2 28	77,1 26
Renhold	Gj. snitt Antall	81,4 40	84,7 40	8,3 3	6,0 3	0,4 43	85,1 40

Turnus- og helgearbeid

Når et tjenestested har åpningstid som er lengre enn normalarbeidsdagen, oppstår det et behov for å lage en turnusordning. Ansatte i pleie og omsorg og i oppvekst har fått spørsmål om de jobber turnus.¹ Nær 70 prosent av de spurte oppgir at de jobber i turnus (lysark 25). Tallet er høyest ved sykehjemmene og i boligene, og lavest blant barnehage- og kjøkkenansatte.

Halvparten oppgir at de jobber i helgene. Ansatte utenfor pleie og omsorg jobber ikke helg (lysark 25). De fleste som jobber helg, er satt opp til å gjøre dette hver tredje helg (lysark 26). På spørsmål om hvor ofte de faktisk jobber i helgene, oppgir en av tre at de jobber oftere (lysark 27).

¹ Ansatte i renhold og kultur har ikke fått disse spørsmålene.

Motiv og begrunnelser for å jobbe deltid

Svarene på spørsmål om motiv og begrunnelser for å jobbe deltid kan grovt deles i to. Den ene gruppen av svar retter seg mot trekk ved de ansatte. Mange oppgir at de liker kombinasjon av å jobbe og ha mer fri, eller at de har omsorgsforpliktelser. Andre liker fleksibiliteten som ligger i bare å ha forpliktet seg til å jobbe i en liten stilling som de så kan fylle opp med ekstravakter etter eget ønske. Noen kombinerer deltid og utdanning (lysark 29). Det er med andre ord mange gode grunner sett fra en del av arbeidstakernes side til å jobbe deltid. Sett fra et arbeidsgiverståsted med behov for kompetent arbeidskraft med høy grad av tjenesteidentitet og -kjennskap og som kan jobbe selvstendig, er ikke nødvendigvis denne typen fleksibilitet like optimal.

Den andre gruppen av svar retter seg mot trekk ved arbeidsgiver. Det kan være ansatte som ikke har fått tilbud om full stilling. Ca 65 prosent forklarer deltid med at det ikke er ledige heltidsstillinger (lysark 35). Andre sier arbeidet er for slitsomt til å jobbe i full stilling. Det er utilstrekkelig tilrettelegging for ansatte med svekket helse (lysark 33, 34). Det siste går til kjernen av intensjonene for et mer inkluderende arbeidsliv. At den enkelte arbeidstaker selv tar omkostningene ved å gå ned i stilling og lønn, er bare en av flere løsningsmuligheter. Tilrettelegging av arbeidsoppgaver, full lønnskompensasjon fra arbeidsgiver, kombinasjoner med pensjonsløsninger kan være andre.

Ansatte som svarer at deltidsløsningen er noe positivt som de selv ønsker, er oftest å finne blant de eldste, renhold og på ett av sykehjemmene. Motsatt er det få i barnehagene og blant arbeidstakere under 30 år som oppgir frihet som grunn til at de jobber deltid.

Spørsmålet om deltidsjobben skyldes at arbeidsgiver ikke har tilbudt full stilling, er kanskje det spørsmålet i undersøkelsen der kjønn slår sterkest ut (lysark 32). Ca 45 prosent av de kvinnelige deltidsansatte svarer ”ja”. Blant de mannlige deltidsansatte er det bare 25 prosent som oppgir at de jobber deltid fordi de ikke har fått tilbud om mer fra arbeidsgiver. SFO og kulturtjenesten har flest ansatte som ikke har fått tilbud om full stilling.

Få menn oppgir at jobben er for slitsom (lysark 33). Det er heller ikke mange i kulturtjenesten som oppgir belastninger som grunn til å jobbe deltid. Derimot oppgir hver tredje i renhold at jobben er for slitsom til å kunne jobbe i full stilling.

Hvis arbeidsgiver tilbyr større stilling

Under denne overskriften snus problemstillingen. Denne gangen er det arbeidsgiver som tilbyr alle ansatte større stilling. Hva svarer ansatte som ønsker og ansatte som i utgangspunktet ikke ønsker større stilling, hvis arbeidsgiver ønsker at de skal jobbe mer?

Dersom arbeidsgiver vil at deltidsansatte skal jobbe mer, starter han selvsagt med å imøtekomme ansatte som allerede i utgangspunktet ønsker større stilling. Deretter foreslår han for de andre å øke deltidsstillingen. For å ta ut reservearbeidskraften kan arbeidsgiver be de ansatte øke til større stilling eller til full stilling. I undersøkelsen svarer en av fire at de ikke vil ha økt stilling under noen omstendighet. En av tre er i tvil om de vil ha større stilling, mens resten sier ja til å øke (lysark 38). Hvis arbeidsgiver derimot spør de samme om de vil gå inn i full stilling, svarer halvparten (46,1 prosent) nei. Det vil med andre ord neppe bli noen umiddelbar suksess hvis arbeidsgiver setter i gang en prosess med mål om å få alle ansatte i heltid.

Vi har argumentert for at større stillinger er gunstig for både arbeidsgiver og tjeneste-effektivitet, for den ansatte og arbeidsmiljøet og for bruker av tjenesten. Et først skritt på veien til å øke de ansattes gjennomsnittlige avtalte arbeidstid er å ta spørsmålet opp på hvert enkelt tjenestested og forsøke å imøtekomme de ønsker om økning som kommer fram. Dette løser imidlertid ikke helgeproblematikken. Dernest vil mange ansatte ha behov for tilrettelegging i form av andre arbeidsoppgaver enn de de i dag ikke har helse til å gjøre mer av. Dette krever enten allsidige avdelinger med stort oppgavemangfold. I dag råder imidlertid organisasjonsideer som går ut på spesialisering og små resultatenheter. Dermed blir tilretteleggingsmulighetene svært små hvis man kun kan finne løsninger innenfor det enkelte tjenestested.

Tre av fire sier at de gjerne vil jobbe med flere oppgaver så lenge de får jobbe på samme tjenestested som i dag (lysark 39). I SFO og barnehage oppgir 90 prosent at de fortsatt vil ha større stilling, selv om det fører til at de må jobbe med flere oppgaver (lysark 40). Selv om langt færre vil jobbe med flere oppgaver hvis det fører til at de må jobbe på flere steder, er dette et godt utgangspunkt for å utvikle en mer oppgavefleksibel holdning i organisasjonen. Ansatte i kultur og renhold er mindre steds- og oppgavebundne enn ansatte i pleie og omsorg og barnehage/SFO. Med det sikter vi til at ansatte i kultur og renhold gjerne vil ha større stilling, også om det fører til at de må jobbe med andre oppgaver og på nye tjenestesteder (lysark 40). Denne holdningen er kanskje ikke så overraskende. Det er som vi har sett nettopp i disse ansattegruppene det er vanligst å ha flere jobber.

Umiddelbart er det ikke mange som vil jobbe flere helger enn det de gjør i dag. Og en del av dem kan heller ikke formalisere i en fast turnus at de jobber annenhver helg, uten å komme i konflikt med lov- og avtaleverk. Nye turnusordninger kan hjelpe noe, men ikke fullt ut. Et annet bidrag kan være å utvide antall ansatte som jobber i helgene. En av tre oppgir for øvrig at de gjerne jobber mer på kveldstid.

Vedlegg 1 Utfyllende om deltid

Tre perspektiver på deltidsproblematikken

Små stillinger og uønsket deltid i kommunesektoren har med jevne mellomrom vært tatt opp som et problem av fagbevegelsen. Fra 1995 (da Stortinget reviderte Arbeidsmiljøloven og blant annet begrenset adgangen til midlertidige ansettelser) har også arbeidsgiver-siden engasjert seg.² Men det er først de siste 4–5 årene at deltidsproblematikken har fått en mer fremtredende plass på dagsordenen i norske kommuner. Under tariffoppgjøret i 2003 ble partene enige om å iverksette arbeid for å redusere omfanget av uønsket deltid. KS finansierte blant annet forskerstøtte til utprøving i 16 kommuner.³ Etter dette har stadig flere kommuner vist interesse for å redusere omfanget av små stillinger og uønsket deltid. I 2007 svarte 97 prosent av landets rådmenn/administrasjonssjefer at deres kommune hadde diskutert problemstillingen. Tre av fem kommuner har fattet vedtak om å redusere omfanget av små kommuner (Moland og Andersen 2007).

Deltid: Uønsket for arbeidstaker?

For en drøy generasjon tilbake var deltid et virkemiddel som både skulle ivareta likestillingsmål om å øke kvinners yrkesaktivitet og møte et økende arbeidskraftsbehov skapt av en kraftig vekst i offentlig tjenesteyting. Deltid var et tilbud til kvinner og en anledning til å kombinere familie- og yrkesliv. Dette perspektivet har ofte blitt fremført av personalsjefer som forklaring på fenomenet. De har også fått følge av mange forskere som har vært mer opptatt av de mange kvinner som velger seg deltid enn de som må ta til takke med deltid (NOU 2004:29 Kan flere jobbe mer?) De siste 15–20 årene har fagforbund og kvinnepolitiske representanter med jevne mellomrom stilt krav om mer fullverdige ansettelsesforhold for offentlig ansatte, og da særlig med oppmerksomhet rettet mot pleie- og omsorgssektoren.

Spørsmålet har i første rekke vært reist av arbeidstakerorganisasjonene, som har krevd faste stillinger og økte stillingsstørrelser for medlemmer som trenger en forutsigbar og tilstrekkelig lønn å leve av (Moland 1994). Siden sektoren er kvinne-dominert, har kravet om fullverdige ansettelsesforhold gjerne vært koblet til et spørsmål om kvinners rettigheter og likestilling mellom kjønnene (Likestillingsombudet 2003, Likestillingsdirektøren 2005).⁴

Den såkalte Granvinsaken ble ført for retten høsten 2007. Dommen falt i desember og gav fire hjelpepleiere som hadde jobbet som ”vikarer” i flere år medhold i krav

² Moland, Leif 1994: De Små Grå - Deltidsarbeid og ansettelsesformer i kommunene. Oslo: Fafo

Moland, Leif og Heidi Gautun 2002: Deltid: Bidrag eller hemske for fornyelse av pleie- og omsorgssektoren? En studie av arbeidstid og undersysselsetting blant hjelpepleiere og omsorgsarbeidere. Oslo: Fafo

³ Her deltok blant annet AFI (Arbeidsforskningsinstituttet) og RO (Ressurssenter for omstilling i kommunene)

⁴ Kristin Mile, Likestillingsombud, i Dagsavisen november 2003. Long Litt Woon, direktør, Likestillings-senteret, Foredrag holdt 16. mars 2005 på KS-konferanse.

om formalisering av arbeidsforholdet. Alle ble tilkjent rett til fast stilling. Tre av dem i 100 prosent og en i 75 prosent stilling.

Deltid: Uønsket for brukerne

Fafo har i flere undersøkelser vist at mange små stillinger fører til at brukere må forholde seg til unødige mange tjenesteytere. For mange brukere skaper dette utrygghet og ubehag, andre blir forvirret, mens atter andre opplever irritasjon over stadig å måtte instruere nye tjenesteutøvere.

En arbeidsplass med mange deltidsansatte i små stillinger vil lett utvikle fattige læringsmiljøer og en situasjon der de mest kompetente okkuperes med opplæring av stadig nye på bekostning av brukerkontakt.

Deltid: Uønsket for arbeidsgiver?

Det er på mange måter forunderlig at det har tatt kommunale arbeidsgivere så lang tid å løfte blikket fra fastlønnsbudsjetter til helheten i hva som skaper effektive tjenester. I en tid med New Public Management, tilretteleggende ledelse og myndigjorte medarbeidere, bruker i fokus, lærende organisasjoner osv, står rasjonell drift og utvikling i sentrum. Men da fremstår faktisk den høye bruken av deltidsarbeidskraft som et av de største hindrene. Det sløses bort en mengde tid på å skaffe arbeidskraft, informere den, lære den opp, kontrollere den og organisere den. Et omdømme der det ikke er utsikter til hele stillinger er verken attraktivt for den kompetente arbeidskraften eller for ungdom som vurderer å skole seg innenfor et av velferdsstatens yrker. Dette er forhold som ble dokumentert av Fafo i 2000 (Moland og Egge) og 2002 (Moland og Gautun), og som vi senere har fått bekreftet så sent som i 2007 (Moland og Andersen).

Organisasjonsutvikling og arbeidstidsordninger

Parallelt med og uavhengig av deltidsspørsmålet har kommunene i de siste ti årene gjennomført en rekke organisasjonsendringer. Inspirert av tenkningen rundt New Public Management har man prøvd ut nye styringsmodeller og organisasjonsformer. Disse kan ha vært mer eller mindre vellykkete. Men sammen med en aktiv og mer involverende personalpolitikk har dette bidratt til å heve kommunenes organisatoriske kompetanse betraktelig (Moland 2007b, Sollund og Trygstad 2004).

Innenfor disse rammene har mange kommuner de senere årene jobbet med nye arbeidstidsordninger og nye måter å organisere arbeidet på. Motivet har gjerne vært behov for stabil og kompetent arbeidskraft, økt tjenestekvalitet og mer effektiv ressursutnyttelse. De siste 5–6 årene har norske kommuner så smått begynt å høste erfaringer med ulike turnusordninger og med tiltak for å øke stillingsstørrelsene. Her trekker vi fram noen av modellene som er i bruk:

Ønsketurnus og lignende arbeidstidsordninger

De siste årene er det prøvd ut en rekke arbeidstidsordninger som litt feilaktig ofte blir kalt for "ønsketurnus". I 2002 skrev Heidi Gautun rapporten "Når fleksibilitet fremmer fellesskap", om erfaringer fra kommuner som hadde prøvd ut henholdsvis "ønsketurnus", "bevegelig arbeidstid" og "virksomhets- og individtilpasset turnus".

Ønsketurnus er en ordning som har tradisjonell grunnturnus i bunn. Modellen i forsøkskommunen ble utviklet og tilpasset lokalt på sykehjemmet. De ansatte satte i fellesskap opp en liste med ønsket arbeidstid og fridager for seks uker. Ansatte skrev ned sine

ønsker om arbeidstid på forhånd, før alle ansatte hver sjette uke ble samlet i fellesmøte for å skrive ut arbeidsplan. Disse møtene var en type forhandlingsmøter. Ansatte hadde avtaler som gjorde at de kunne sette inn time for time i en timebank. Den ekstra tiden kunne tas ut som fritid.

Bevegelig arbeidstid har ikke grunnturnus i bunn. Her planla personalgruppen i forsøkskommunen i fellesskap arbeidstiden i en periode på seks uker. Selvstyrte grupper skulle ta ansvaret for at institusjonen til enhver tid hadde tilstrekkelig bemanning og kompetanse. Pasientenes behov hadde førsteprioritet, så ansattes behov, deretter behov knyttet til driften. Ordningen forutsetter kommunikasjon mellom ansatte og brukere, og mellom ansatte, før arbeidstidsperioden kan fastlegges. Sluttplanlegging for perioden foregikk i et fellesmøte der både ansatte i miljøstillinger, sykepleiere, miljøterapeuter, hjelpepleiere og ergoterapeuter deltok.

Virksomhets- og individtilpasset turnus er heller ikke basert på tradisjonell turnus. Ut fra bemanningsplanen bestemte de ansatte i forsøkskommunen selv hvordan turnusplanen skulle være de neste seks ukene. Beboerne i institusjonen skulle være i sentrum når turnus ble satt opp og ressursene fordelt. Samtidig var hensikten med den nye ordningen at det skulle bli lettere for de ansatte å kombinere jobb og fritid. Det var de ansatte som bestemte bemanningen ut fra belegget på avdelingen. De ansatte fylte ut et skjema der de anga hva slags arbeidstid de ønsket i utgangspunktet. Ordningen omfatter en timebank.. I dette tilfellet var alt pleiepersonell bortsett fra sykepleierne med i ordningen.

Gautuns undersøkelse konkluderte med at et stort flertall av de ansatte i tre av forsøkskommunene var fornøyd med de nye arbeidstidsordningene, både fordi arbeidsmiljøet og fellesskapet var blitt bedre, og fordi arbeidet nå var lettere å kombinere med et sosialt liv. Videre ble det pekt på at rekrutteringssituasjonen ved institusjonene var blitt bedret, og at lederne mente ressursituasjonen ble påvirket positivt ved at sykefraværet og bruken av vikarer var gått ned. Gautun oppsummerer suksessen i tre av kommunene slik:

For det første var ordningene her utviklet lokalt og tilpasset arbeidsstedet. For det andre var de ansatte selv positive til å prøve ut alternative arbeidstidsordninger. Ildsjeler har vært viktig, her som ofte ellers. Institusjonene har dessuten fått anledning til å gå gjennom en tilstrekkelig lang modningsprosess, og de ansatte har over tid hatt opplæring. Til slutt legges det vekt på at ledelsen ved institusjonene har hatt som målsetting å følge lov- og avtaleverk, og en god samarbeidskultur har preget fellesmøtene der de ansatte har fastlagt arbeidstiden.

Hovedideen for disse består i å kombinere de ansattes behov for forutsigbar arbeidstid og fritid med brukernes behov for kvalitativt gode tjenester hverdag som helg. Ved å overlate mer av ansvaret for turnusoppsettet til de ansatte, vil en kunne oppnå økt involvering og ansvar fra de ansattes side, et mer stabilt tjenestetilbud og frigjøring av ledertid. I de aller fleste tilfeller går dette sammen med en forbedring av arbeidsmiljøet (Moland 2006).

3+3 turnus

3+3 turnus innebærer at de ansatte arbeider 3 dager og har 3 dager fri. Hvis en slik arbeidstidsordning gjennomføres uten tilpasninger, berøres så mange helger at det kommer i konflikt med arbeidsmiljøloven. Det er derfor vanlig å justere turnusløpet noe. I løpet av ett år gir en slik turnus ca 15 arbeidsdager for lite. For å arbeide i full stilling, må de ansatte ta igjen ca 15 vakter per år. Dette blir gjerne gjort i forbindelse med ferier og sykdom. Noe går til avspasering som følge av økt helgearbeid. I Bærum kommune

får alle eldre arbeidstakere nå dette som fritid som ledd i en seniorpolitikk der de ansatte jobber 80 prosent med 100 prosent lønn.

3+3 ordningen skal ikke ha nevneverdig betydning for økonomien (hvis man ikke gjør som Bærum). Det vil si at dersom tjenestestedene klarer å utnytte de overskytende vaktene, skal ikke innføring av 3+3 turnusen medføre økte kostnader. Bærum er blant de kommunene som har høstet erfaringer ned denne arbeidstidsordningen fra flere tjenestesteder. Her kommer det fram at ordningen kan være noe dyrere ved små tjenestesteder enn ved store. Den er heller ikke så lett å praktisere ved de minste enhetene.

Tillitstid, utviklingstid

Tillitstid går ut på at enkelte ansatte kan få inntil 20 prosent redusert arbeidstid med full lønnskompensasjon.. Vi presenterer modellen kort, fordi den er et eksempel på at deltid trekkes inn som et seniorpolitisk virkemiddel for å gjøre det attraktivt å stå lenger i jobb.

Ordningen med tillitstid er blant annet prøvd ut i Bærum kommune. Til å begynne med ble 17 ansatte og 12 tjenesteledere involvert i et forsøk. Ordningen gjaldt i begrenset omfang og ble innvilget enkeltpersoner på grunnlag av en individuell avtale. Ansatte som ønsket å inngå avtale om tillitstid, måtte henvende seg til sin tjenesteleder. Tjenesteleder avgjorde så prinsipielt om tillitstid skulle brukes på tjenestestedet, og eventuelt hvilke avtaler som skulle inngås. Det sentrale effektmålene for forsøket var for det første å redusere sykefraværet med 50 prosent for hver enkelt arbeidstaker, dessuten at de ansatte skulle oppleve større jobbtilfredshet som følge av redusert og mer fleksibel arbeidstid. Kommunen mener selv at de har nådd de målene de satte seg. Bærum har derfor bestemt seg for å utvide denne ordningen.

Ordningen med tillitstid medfører derimot en del kostnader som følge av at deltakerne jobber 20 prosent mindre enn det de får betalt for. For å dekke bortfall av arbeidstid tilsvarende 7,5 time per uke, fikk tjenestelederne et budsjetttilskudd på kr. 30 000 per halvår for hver ansatt som deltok i forsøket. Ved å redusere sykefraværet kunne kommunen dekke inn en del av disse utgiftene (Olberg og Nicolaisen 2005).

KUPA-modellen

Arbeidet med den svenske KUPA-modellen⁵ startet høsten 1996 som et forsøk ved universitetssykehusene i Lund og Malmö (Bergstrand m.fl. 1998). Målsettingen var å undersøke hvordan virksomhetens krav kan forenes med individets behov og valgmuligheter. Dette er en modell som har intensjon om å legge vekt på a) effektiv ressursutnyttelse og den ansattes frihet, b) å sette av tid til faglig utvikling og c) en organisasjon hvor tjenestekvaliteten står i sentrum. I dagens arbeidsmarkedssituasjon er de svenske forsøkene særlig interessante, fordi de søker å utnytte knappe personalressurser bedre gjennom større variasjon i den enkeltes daglige arbeidstid. Ikke minst kan arbeidstidsordningen føre til redusert bruk av ekstravakter, fordi de deltidsansatte i større grad kan jobbe mer, samtidig som alle jobber mindre når det er «lite å gjøre».

Modellen deler opp den ordinære arbeidstiden i en planlagt og fastlagt del som er den pasientrettede tiden, og en ikke-planlagt og fleksibel del som er bygget opp som en timebank. Den pasientrettede tiden brukes til direkte pasientarbeid, mens timebanktiden etter intensjonen skal brukes både til kompetanseutvikling, møter og utviklingsarbeid.

Slik modellen ble utformet i Lund og Malmö, utgjorde pasientarbeidet om lag 75 prosent av den totale arbeidstiden, uansett om man jobber hel- eller deltid. Resterende

⁵ KUPA er forkortelse for begrepene Kostnadseffektivitet, Utvikling, Pasienten, Arbeidsmiljøet.

ordinær arbeidstid, 25 prosent, plasseres i en timebank som anvendes til utviklingsarbeid, kompetanseutvikling, møter med mer. Den enkelte ansatte er ansvarlig for egen timebanktid, det vil si når og til hva timene brukes (Bergstrand m.fl. 1998:28). Timebanken er ment å skulle være et fleksibelt system som skal gi både virksomheten og de ansatte mulighet til å variere arbeidstiden etter behov.

I timebanken finnes det ulike kvoter for pasienttid og annen tid, samt mulighet til «stand by»-tid. Dette kvotesystemet innebærer at det er mulig for de ansatte å iverksette en redusert arbeidstid. Når det er behov for ressursforsterkninger ved turnusenheten på grunn av høyt belegg, høy pleietyngde eller ubesatte stillinger, kan man ta tid fra timebanken for å oppbemanne virksomheten. Omvendt kan man bruke denne tiden til å nedbemanne når man ikke har tilsvarende stort behov for bemanning.

KUPA-modellen inneholder en fruktbar tenkning om organisering av arbeidstid som har gitt inspirasjoner til videreføring også i Norge. KUPA-modellen i sin første form stiller imidlertid for store krav til de ansattes fleksibilitet og gir ikke den friheten som den forespeiler (Moland 2000). Slik sett er Bærums kombinasjon av 3+3 og tillitstid mye mer arbeidstakervennlig. Men den er nok også dyrere.

Fast vikar

”Fast vikar” er ett av flere eksempler på en ordning der den ansatte har avtalt stillingsstørrelse som er større enn fast arbeidstid. Det vil si at den ansatte går i fast turnus for en del av stillingen. Arbeidet som kommer i tillegg til den delen som er i fast turnus, utføres når det er ledige vakter, i forbindelse med ferie, sykdom eller ved andre behov. Den ansatte har fast lønn for hele stillingen (Moland og Andersen 2007).

Dette er en måte å kombinere den ansattes behov for ønsket stillingsstørrelse og forutsigbar lønn og arbeidsgivers behov for fleksibilitet. Fast vikar ligger tett opp til enkelte ordninger for såkalte vikarpooler, hvor de ansatte har faste og store stillinger, men jobber på forskjellige steder. Vikarpoolene kan befinne seg innenfor to yttergrenser. I den ene enden finner man ufaglærte og løst tilknyttede ekstravakter som ringes til fra en ekstravaktsentral på bestilling fra tjenesteledere. I den andre enden finner man en håndfull av kommunens mest erfarne og kompetente medarbeidere i hele og faste stillinger som rykker ut etter behov.

30-timers uke

Innføring av 6-timers ordinær arbeidsdag er også forsøkt i flere kommuner både i Norge og Sverige. Ifølge Olberg (2006) har disse ikke vært vellykkede. Ansatte har riktignok vært fornøyd med å få redusert arbeidstid eller økt lønn, og oppgir selv at 6-timersdagen har gitt positive helseeffekter. Det er imidlertid ikke dokumentert positive sammenhenger mellom 6-timersdagen og lavere sykefravær, økt sysselsetting, mer likestilling eller andre forhold en på forhånd hadde forventninger om.

Dersom en skulle gå for 30-timersuke slik noen kommuner vurderer å prøve ut i 2008, bør en være oppmerksom på at en døgnkontinuerlig tjeneste med fire skift reduserer effektiv arbeidstid sammenlignet med tre skift, fordi en større del av arbeidstiden vil gå med til rapportering.

Bemanning på tvers av arbeidsområder

Bemanning på tvers av avdelingsgrenser og tradisjonelle arbeidsområder ble lansert på 90-tallet som en mulighet for å gi ansatte større stillinger når løsningsmulighetene innenfor én avdeling ikke var tilstrekkelige. Kombinasjoner av å jobbe i en bolig for psykisk

utviklingshemmede og hjemmebaserte tjenester for eldre, er kjent. Likeledes kombinasjonen SFO, skole og barnehage. Dette er ordninger Fafo på teoretisk grunnlag har tatt til orde for ved en rekke anledninger. Som oftest blir det nedstemt av lokale eller sentralt tillitsvalgte. Det er en ordning KS er svært interessert i og som Fafo har positive erfaringer med når temaet har vært arbeidsmiljø og god ressursutnyttelse. Vi mener også at arbeid på tvers av spesialiteter kan være stimulerende for de ansatte. Men kravene til involvering av ledere både høyt i organisasjonen og på tvers av enheter og ikke minst av aktuelle medarbeidere, er særdeles store. Fafo mener bemanning på tvers av arbeidsområder er det ”virkemiddelet” som mest grunnleggende kan gjøre bot på undersysselsettingsproblemet. Men det stiller store krav til organisasjonen. Svært få kommuner har til nå ønsket å ta et slikt skritt.

Dette resonnementet om at deltidsproblematikken vanskelig lar seg løse innenfor rammen av den lille og spesialiserte tjenesteenhet, er også relevant for IA-problematikken: når arbeidsgiver skal legge til rette for bruk av restarbeidskraft hos ansatte med redusert arbeidsevne. Dermed bør en kanskje gå en runde til med dette ”virkemiddelet” – ikke for å redusere deltid, men for å redusere sykefravær.

Omgjøring av faktisk arbeidstid til avtalt arbeidstid

Kommunen eller den arbeidsenheten planlegger og budsjetterer med et fravær som erfaringsmessig er ganske stabilt og forutsigbart. Blant de nevnte 16 prosjektkommunene ble dette gjort på to måter: Enten ved å ansette de med uønsket deltid i en mer ønsket stillingstørrelse i en pool eller ressursbankordning, eller ved å øke grunnbemanningen, slik at den tar høyde for erfaringsmessig fravær. (KS/AFI v/Amble, Holstad og Sørensen, 2005) Eksempler på dette er også nevnt i Moland og Andersen, 2007.

Arbeidstidsordninger som ikke er basert på småstillinger

Bak dette virkemiddelet ligger antakelsen om at små stillinger i turnus i seg selv er grobunn for mye uønsket deltid, og at de små stillingene også er problematiske med hensyn 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 enkelte arbeidsplass. (Hallanvik og Olsen, 1999)

Fafos erfaringer er at uansett hvilken turnusvariant tjenestestedet velger, så bør en ha med noe av den fleksibiliteten og involveringen av ansatte som ligger i de ordningene som ble gjennomgått i Gautuns rapport ”Når fleksibilitet fremmer felleskap.” Rigide 3+3-løsninger skaper ofte misnøye og problemer med lovverket. Vikarpooler og omgjøring av faktisk arbeidstid til avtalt arbeidstid er gode løsninger et stykke på vei, men de går ikke inn i kjernen av problematikken.

Litteratur

- Bergstrand, K., E-M. Rosenlöf, J. Lidmark, K. Davies, A. Hedén (1998), *Arbetstidsutvecling (..) Resultat från utvärdering av arbetstidsmodellen KUPA*. Stockholm: Landstingsförbundet
- Gautun, Heidi (2002), *Når fleksibilitet fremmer fellesskap. Nye arbeidstidsordninger innen pleie og omsorg*. Oslo: Fafo
- Hallandvik, J.E., A. Halvorsen og T. Olsen (1999), *Reduksjon av deltidsbruk i sykehus*. Kristiansand: Agderforskning
- KS / AFI v/ Amble, Holstad og Sørensen (2005), *Tenke, ville, gjøre – virkemidler mot uønsket deltid*. Oslo
- Moland, L. og R. Andersen (2007), *Hva gjør norske kommuner med deltid?* Oslo: Fafo
- Moland, Leif (2007a), *Deltidsarbeid og sykefravær i Oslo kommune*. Rapportering til Oslo kommune ved Utviklings- og kompetansetaten. Oslo: Fafo
- Moland, Leif (2007b), *Flink med folk. Evaluering av et landsomfattende utviklingsprogram 2003 – 2006*. Oslo: Fafo
- Moland, Leif (2006), *Erfaringer med "Fleksibel arbeids" ved Abildsø bo- og rehabiliteringssenter*. Oslo: Fafo
- Moland, Leif (2005), *Uønsket deltid – også et Oslo-fenomen*. Oslo: Fafo
- Moland, Leif og Heidi Gautun (2002), *Deltid: Bidrag eller hemsko for fornyelse av pleie- og omsorgssektoren*. Oslo: Fafo
- Moland, Leif og Marit Egge (2000), *Kommunal sektor – bedre enn sitt rykte? Strategier for å rekruttere og beholde arbeidskraft*. Oslo: Fafo
- Moland, Leif (2000), *Økt yrkesdeltakelse blant deltidsansatte i pleie- og omsorgssektoren - et bidrag for å møte etterspørselen etter arbeidskraft?* Oslo: Fafo
- Moland, Leif (1999), *Suksess og nederlag i pleie- og omsorgssektoren. Kvalitet, effektivitet og miljø*. Oslo: Fafo
- Moland, Leif (1994), *De små grå. Deltidsarbeid og ansettelse i kommunene*. Oslo: Fafo
- NOU 2004:29, *Kan flere jobbe mer?*
- Olberg, Dag (2006), *Forsøk med 6-timersdag – ordninger og erfaringer*. Oslo: Fafo.
- Olberg, Dag og Heidi Nicolaisen (2005), *Nye arbeidstidsordninger. Forsøk med 3+3 turnus og Tillitstid i Bærum kommune*. Oslo: Fafo
- Sollund, M., S. Trygstad og B. Johansen (2004), *Myndiggjorte medarbeidere i pleie- og omsorg - hvorfor og hvordan?* Bodø: Nordlandsforskning
- Wasskog, E. og A. Hetle (1994), *Sørumsprosjektet – et kompetanseutviklingsprosjekt*. Delrapport 1. Oslo: AFI

Disposisjon

1. Metode og datagrunnlag
2. Omfang av ønsket og uønsket deltid
3. Stillingsstørrelser
4. Ekstravakter
5. Hvem har flere stillinger og hvor (mye) jobber de
6. Turnus- og helgearbeid
7. Motiv og begrunnelser for å jobbe deltid
8. Hvis arbeidsgiver tilbyr deg større stilling

Disse er med i deltidskartleggingen

1. Kulturtjenesten
2. Skole og oppvekst (SFO og barnehager)
3. Pleie og omsorg
4. Renhold



Utvalg og svarprosent

Tjenestetype	Utvalg	Svar	Svarprosent	Kommentar
SFO-skole	127	77	60,6	
Barnehage	45	40	88,9	
Kultur	37	28	75,7	
Renhold, skole-SFO-barnehage	43	33	76,6	
Renhold øvrig	17	10	58,8	
Sykehjem A	114	88	77,2	
Sykehjem B	29	19	65,5	
Hjemmetjeneste	57	36	63,2	
Kjøkken/vaskeri	14	14	100,0	
Bo og omsorg	46	26	56,5	
Alle, gjennomsnitt	519	363	70,0	

2: Omfang av ønsket og uønsket deltid

Deltidsansatte som ønsker:

- a) å beholde den stillingsstørrelsen de har
- b) å øke stillingsstørrelsen
- c) å redusere stillingsstørrelsen



Heltid og deltid i Lørenskog kommune, høst 2008

Deltid, øke: 16%

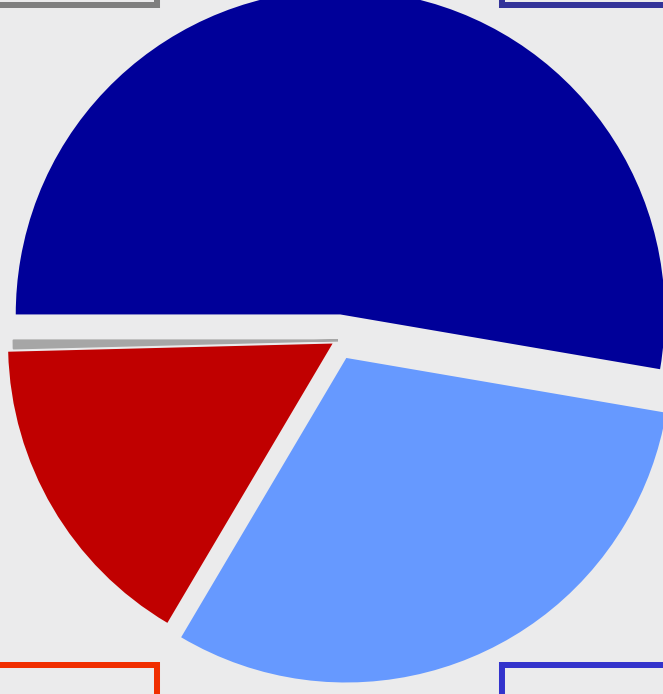
- Ung
- Ufaglært
- Mann *
- Renhold, SFO

Deltid, beholde: 31%

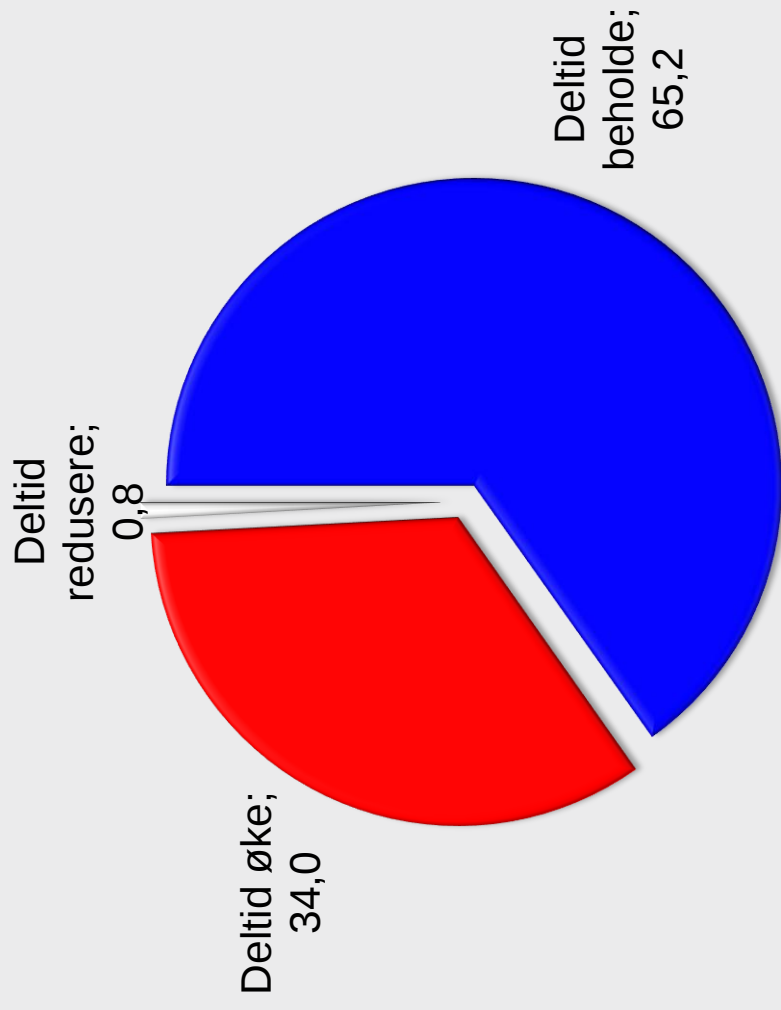
- Eldre (45 +)
- Kvinne
- Bo-oms, barneh. Hjem.tj.
- Organisert

Deltid redusere: 1 %

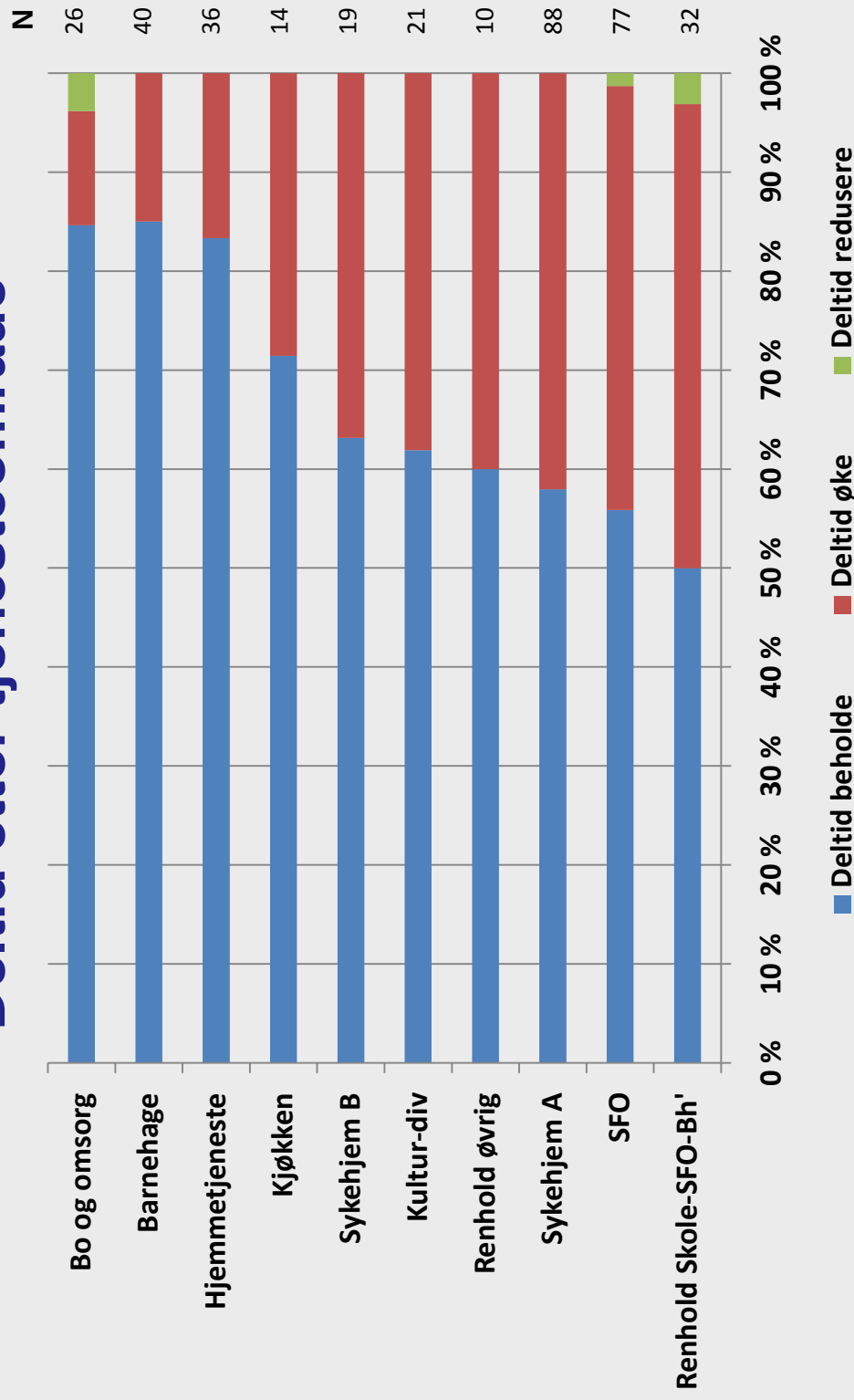
Heltid: 52 %



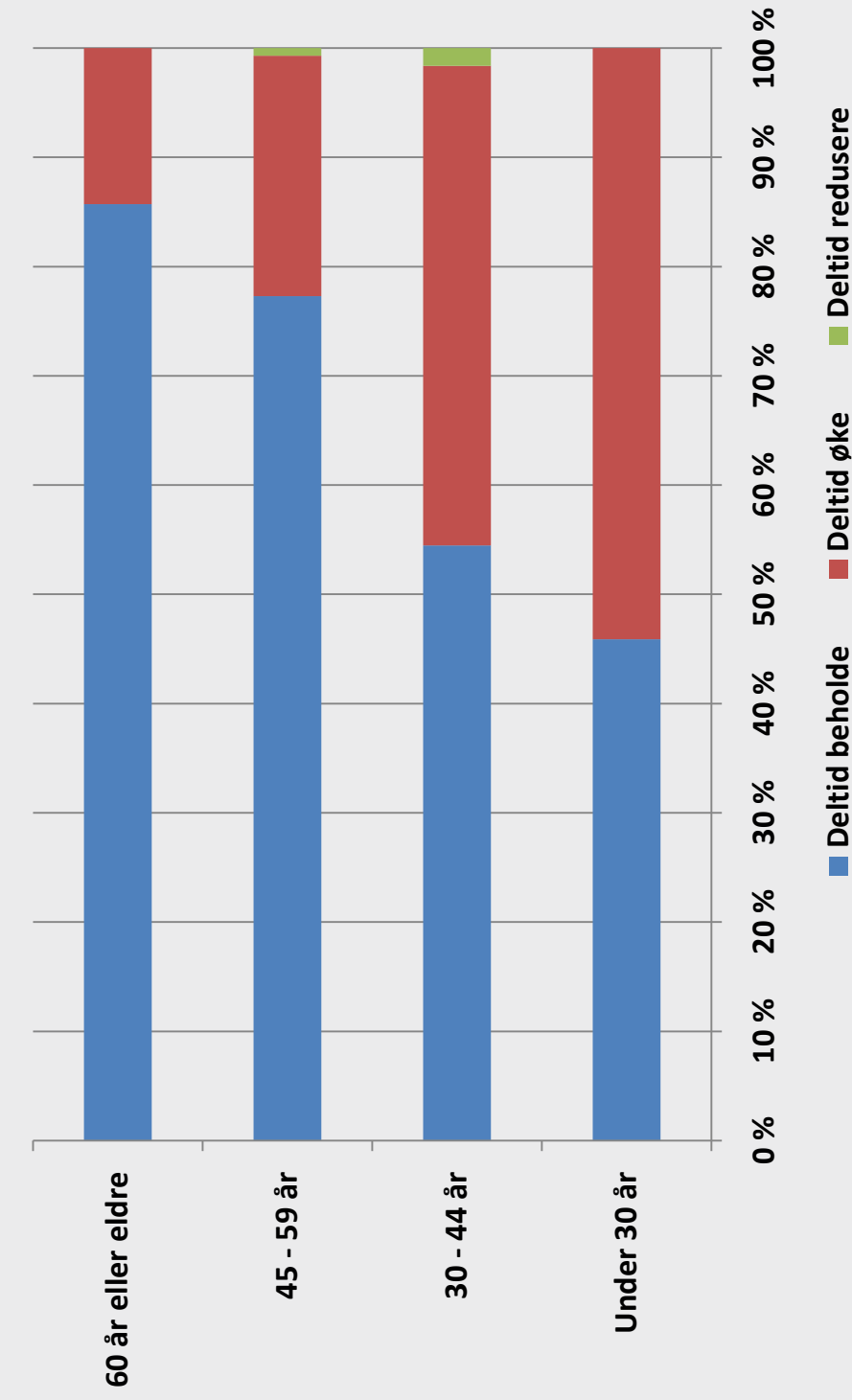
Deltid i Lørenskog kommune, høst 2008



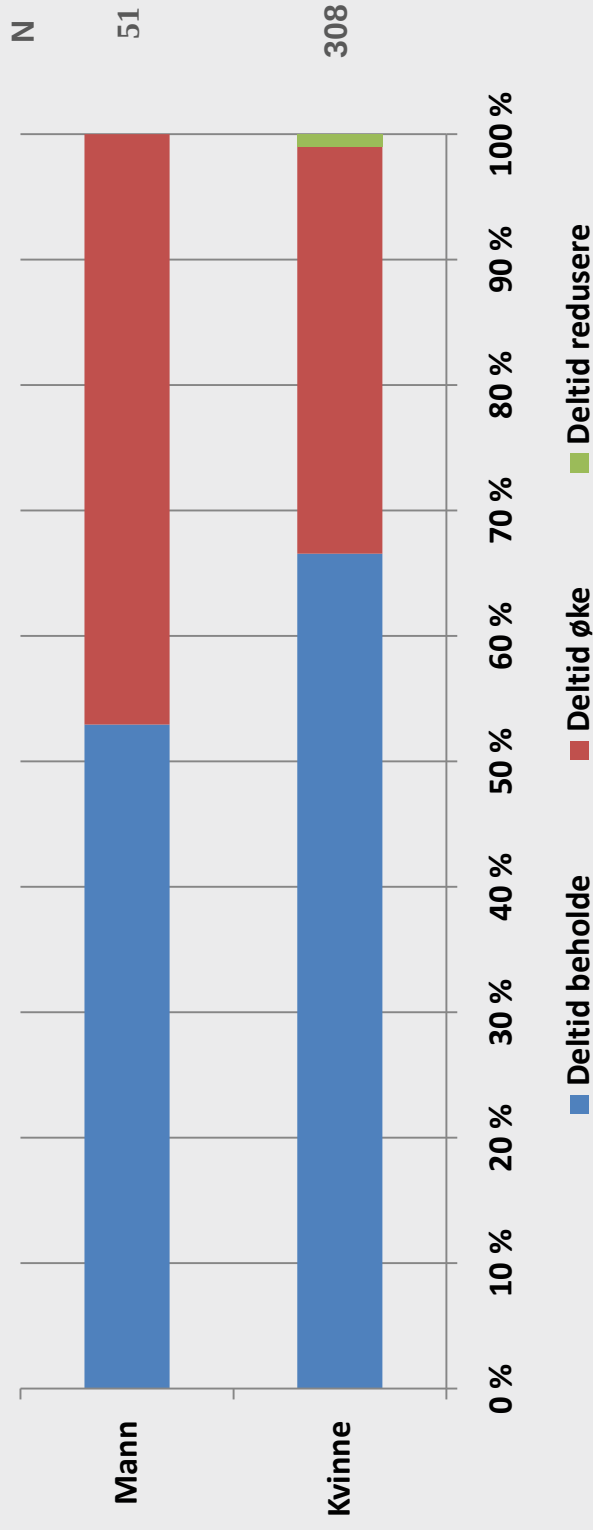
Deltid etter tjenesteområde



Deltid etter alder



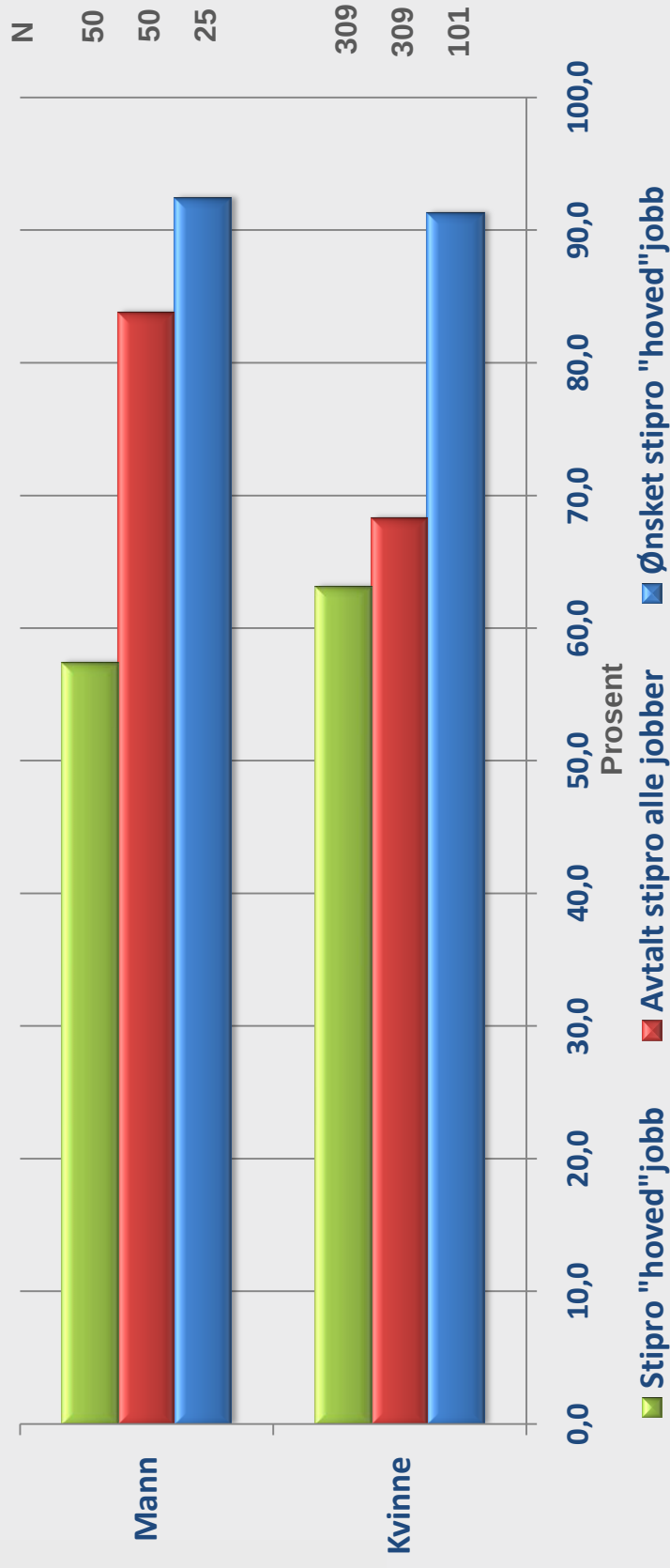
Deltid etter kjønn



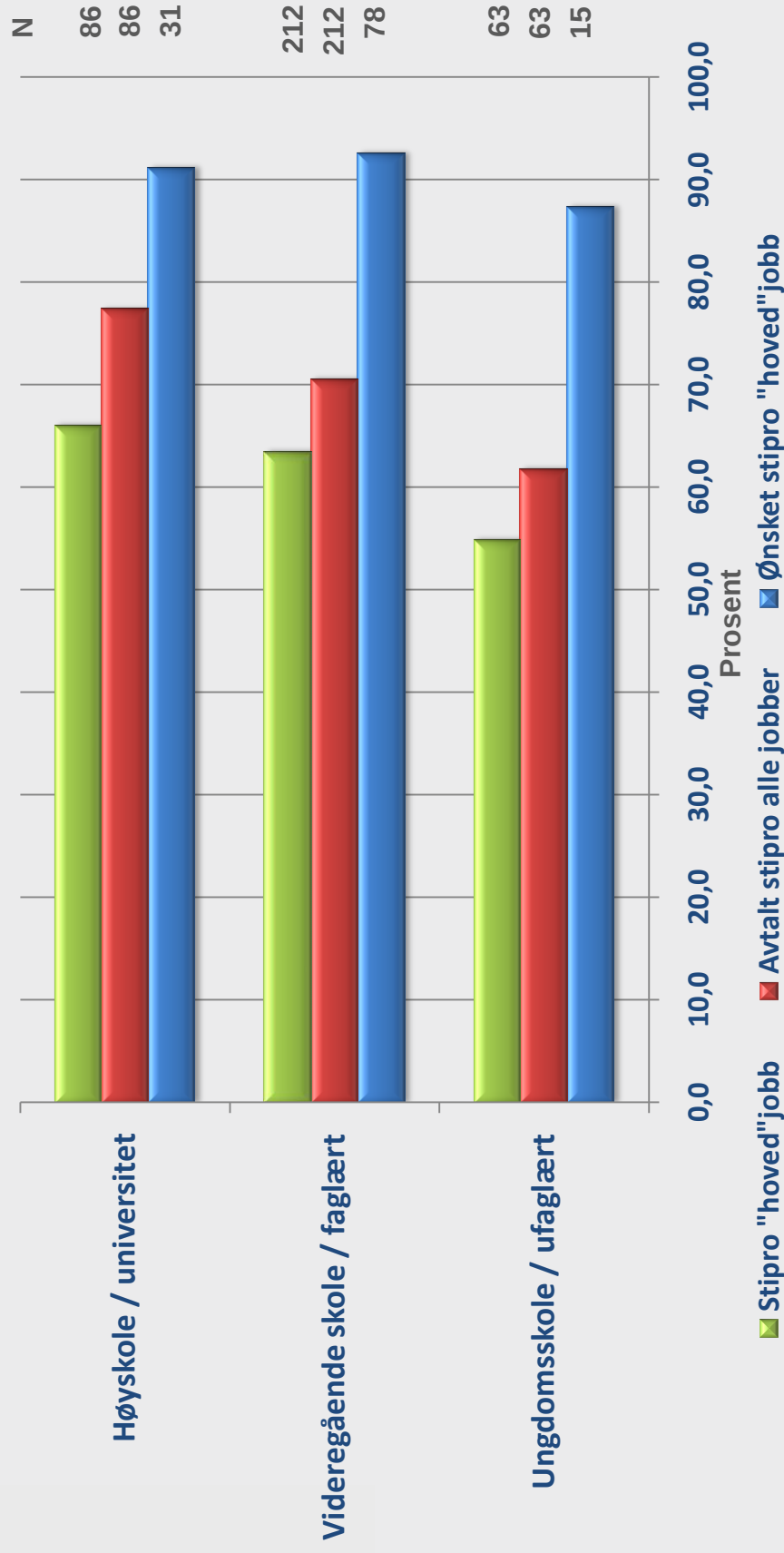
3: Stillingssørrelser



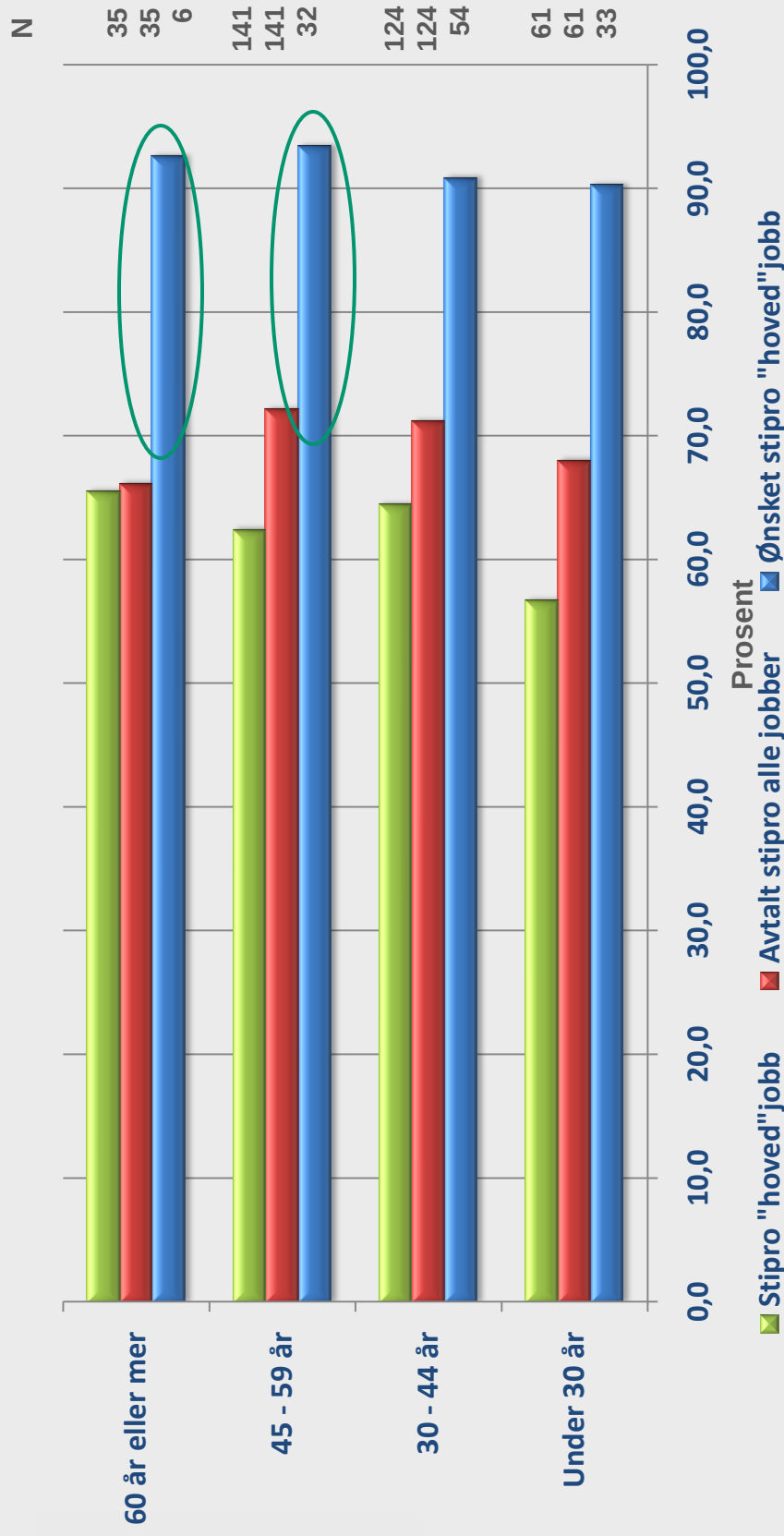
Stillingsprosjenter etter kjønn



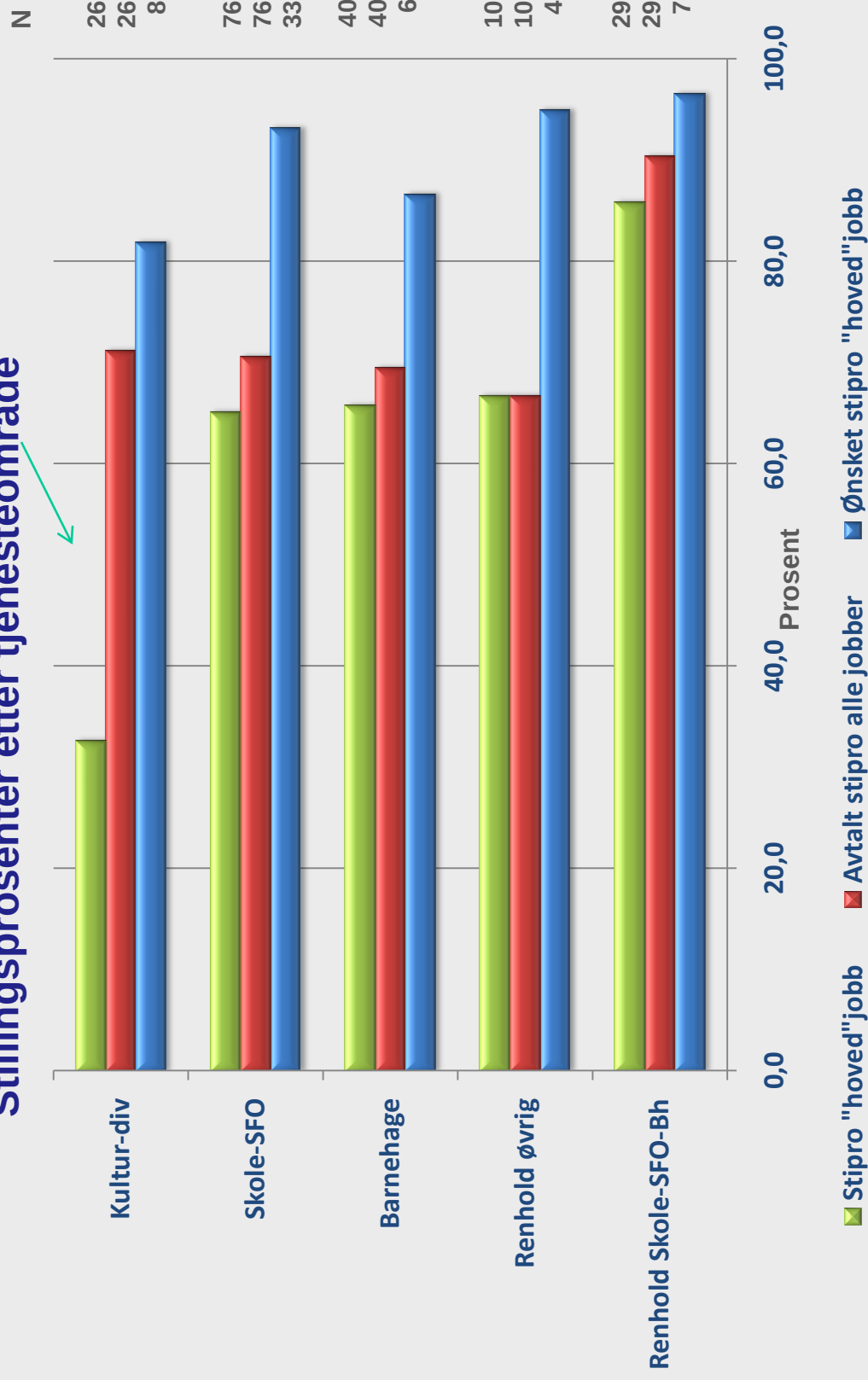
Stillingsprosjenter etter utdanning



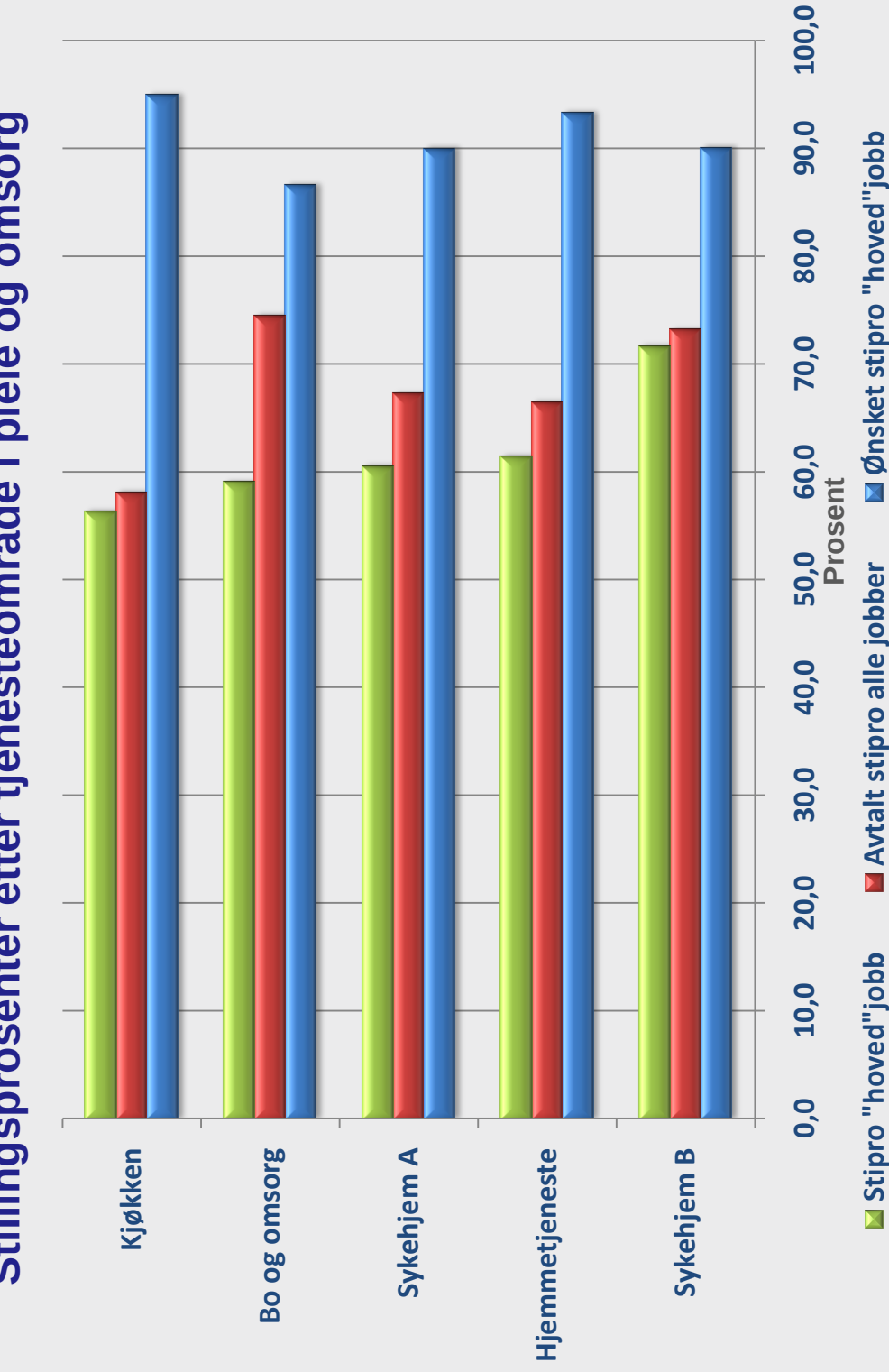
Stillingsprosjenter etter alder



Stillingsprosjenter etter tjenesteområde



Stillingsprosjenter etter tjenestoområde i pleie og omsorg



4: Ekstravakter



Hender det at du tar ekstravakter (i Lørenskog kommune)?

**Hvem tar ekstravakter etter
arbeidssted, kjønn, alder, stillingsstørrelse
Hvor mye jobbes ekstra?**

57 prosent tar ekstravakter

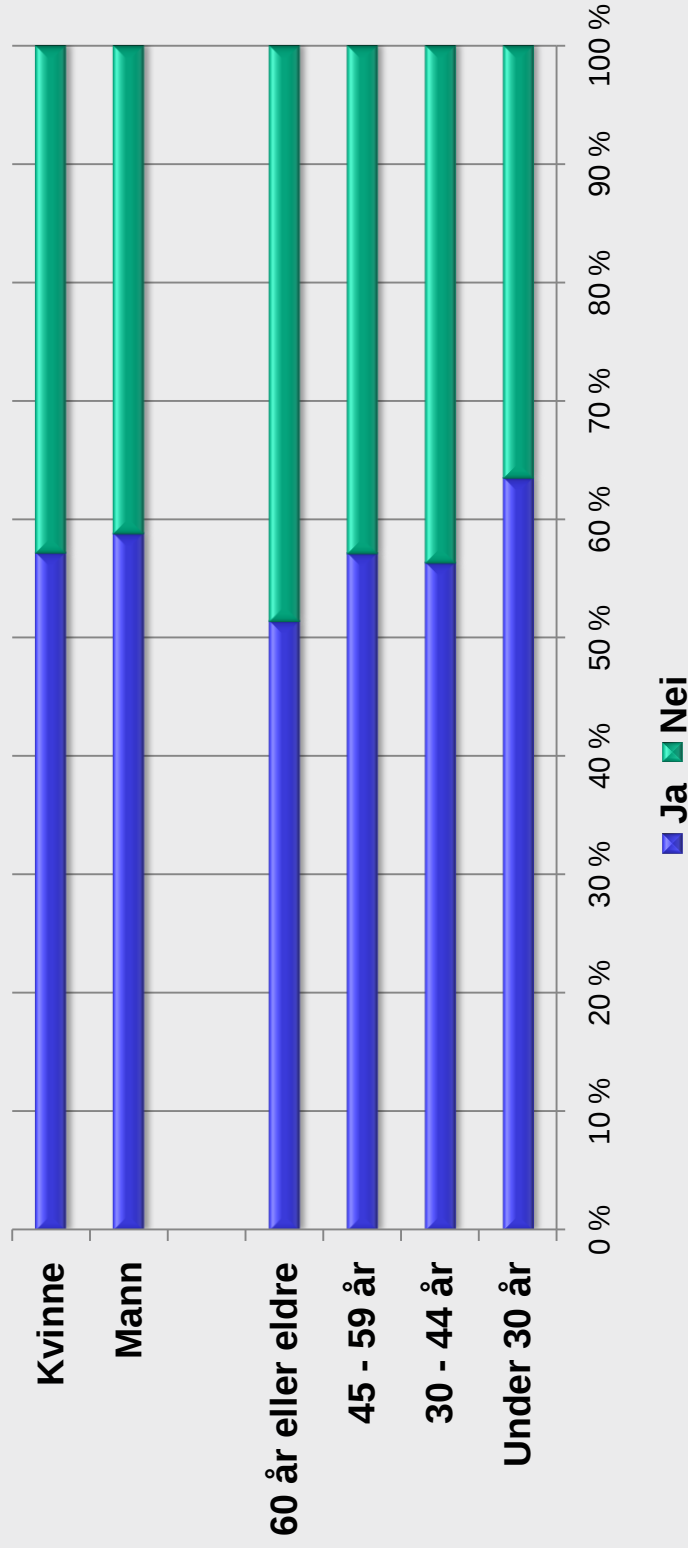
Disse jobber ca 18 timer ekstra i måneden

57 prosent tar ekstravakter

**Dette innebærer at alle i snitt jobber ca 10 timer ekstra i måneden
Som tilsvarer en stillingsprosent på ca 7**

Hvem tar ekstravakter og hvor mye jobber de ekstra i måneden? Ekstrajobbing etter kjønn og alder blant de som tar ekstra

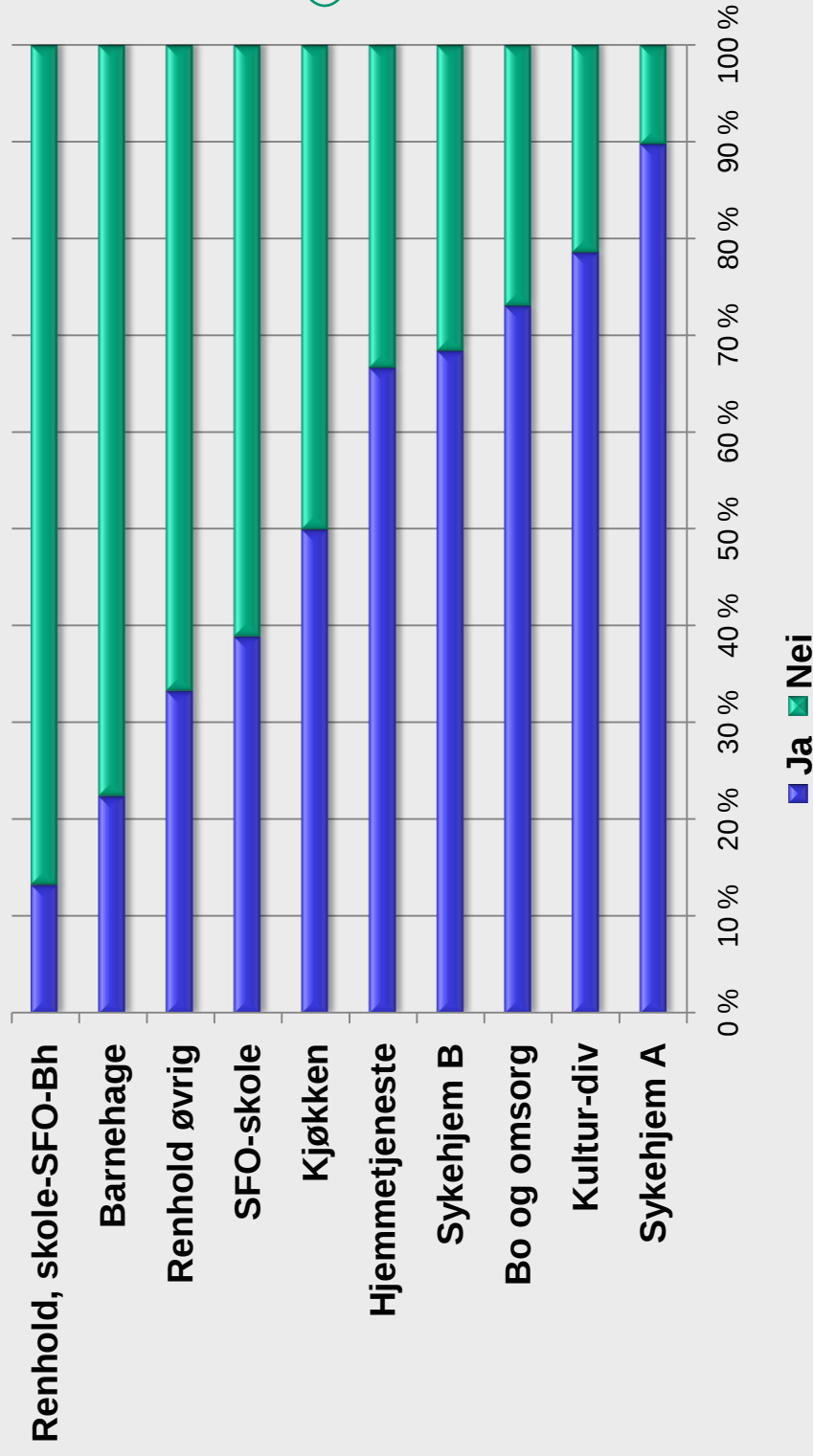
Ant timer
ekstra i
måneden



Hvem tar ekstravakter og hvor mye jobber de ekstra i måneden?

Ekstrajobbing etter tjenestested

Ant timer
ekstra i
måneden



5: Flere stillinger

Hvem har to stillinger og hvor jobber de?

Hovedstilling

SFO-skole	16
Barnehage	6
Kultur-div	17
Renhold ,skole-SFO-barneh	5
Sykehjem A	15
Sykehjem B	2
Hjemmetjeneste	7
Kjøkken	2
Bo og omsorg	11
Total	81

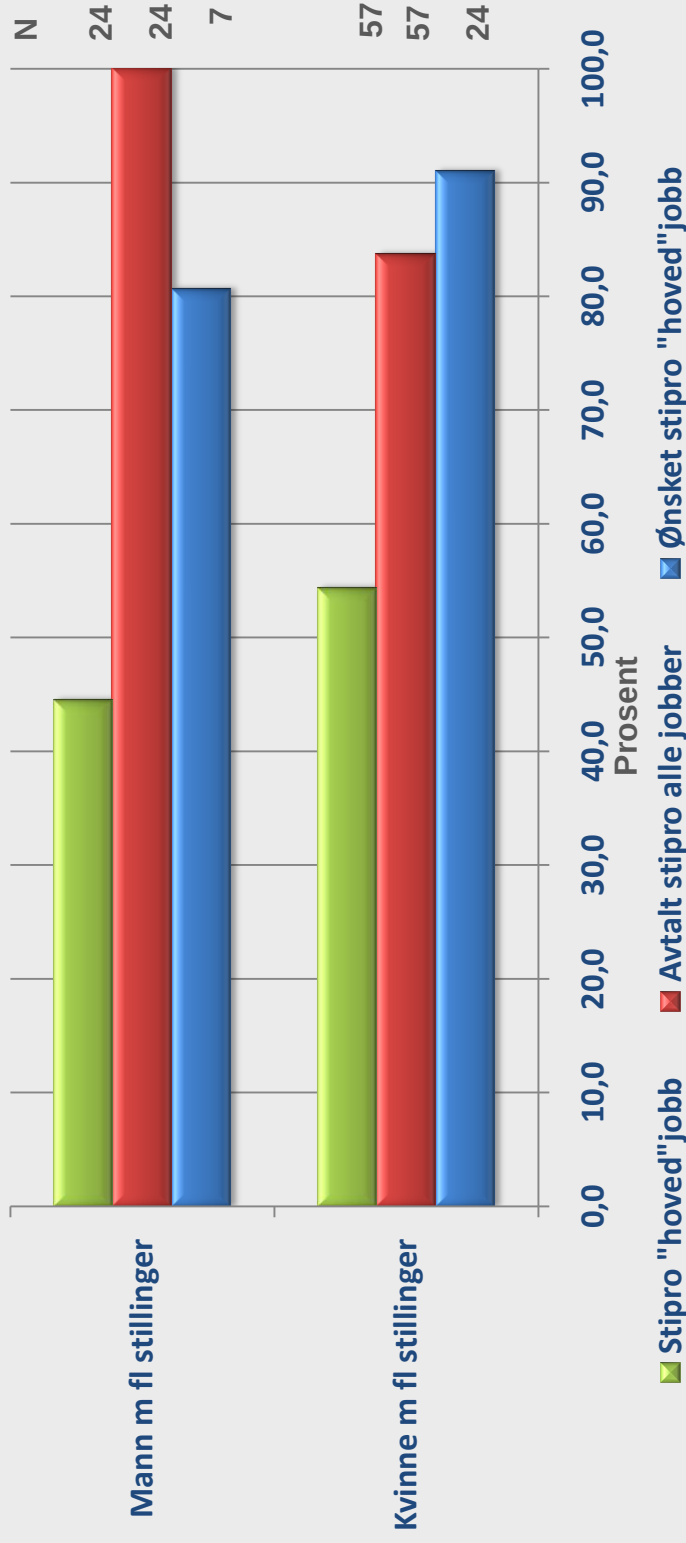


Bistilling

Lørenskog kommune	21
Annen kommune	36
Utenfor kommunesektoren	38
Kulturtjenesten	1
Pleie- og omsorgstjenesten	13
Skole- og oppvekststjenesten	8
Renholdskontoret	3
Andre tjenestesteder	3

Hvem har to stillinger og hvor mye jobber de?

Svar: De med lavest stillingsprosent i kommunen



6: Turnus og helgearbeid



Turnus- og helgarbeid etter tjenesteområde

	Jobber du turnus (i denne avd)?		Jobber du helg (i denne avd)?	
Renhold og kultur ikke spurt	Prosent JA	N	Prosent JA	N
SFO-skole	55,8	77	0,0	77
Barnehage	35,0	40	0,0	40
Sykehjem A	89,8	88	94,3	88
Sykehjem B	100,0	19	100,0	19
Hjemmetjeneste	66,7	36	63,9	36
Kjøkken	28,6	14	35,7	14
Bo og omsorg	88,5	26	84,6	26
Alle	68,7	300	51,0	300



Kan og bør denne blir høyere?

Hvor mange helger skal du etter det faste turnusoppsettet jobbe i denne avdelingen? (Antall)

	1 av 2 helger el oftere	Mellom 1 av 3 og 1 av 2 helger	1 av 3 helger	1 av 4 helger	Annet	Sum
Sykehjem A	8	14	64	8	3	83
Sykehjem B	0	3	19	0	0	19
Hjemmetjeneste	2	3	18	2	1	23
Kjøkken	0	0	5	0	0	5
Bo og omsorg	1	3	17	3	1	22
Alle	11	23	123	13	5	152



Hvor mange helger skal du etter det faste turnusoppsettet jobbe i denne avdelingen?

	1 av 2 helger el oftere	Mellom av 3 og 2 helger	1 av 3 helger	1 av 4 helger	Annet	Sum
Sykehjem A	8		64	8	3	83
Sykehjem B	0		19	0	0	19
Hjemmetjeneste	2		18	2	1	23
Kjøkken	0		5	0	0	5
Bo og omsorg	1		17	3	1	22
Alle	11		123	13	5	152

Antall

Hvor ofte jobber du i helgene når ekstravakter og andre arbeidsforhold er inkludert?

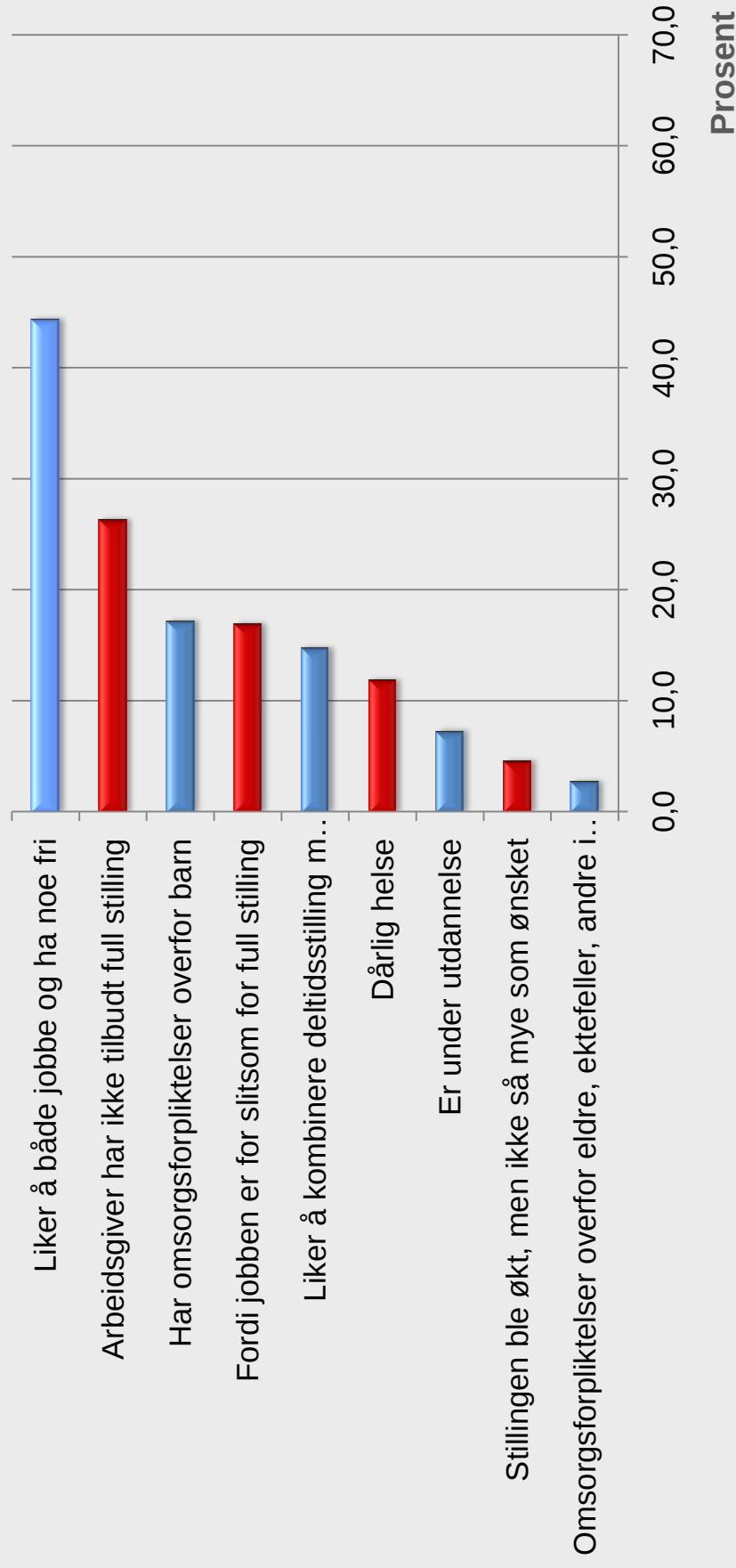
	1 av 2 helger el oftere	Mellom 1 av 3 og 1 av 2 helger	1 av 3 helger	ca 1 av 4 helger	1 av 6 helger	Sum
Sykehjem A	20	14	34	9	6	83
Sykehjem B	2	3	11	2	1	19
Hjemmetjeneste	6	3	13	0	1	23
Kjøkken	0	0	5	0	0	5
Bo og omsorg	3	3	12	2	2	22
Alle	31	23	75	13	10	152
Endring	20	23	-48	0	6	0

Antall



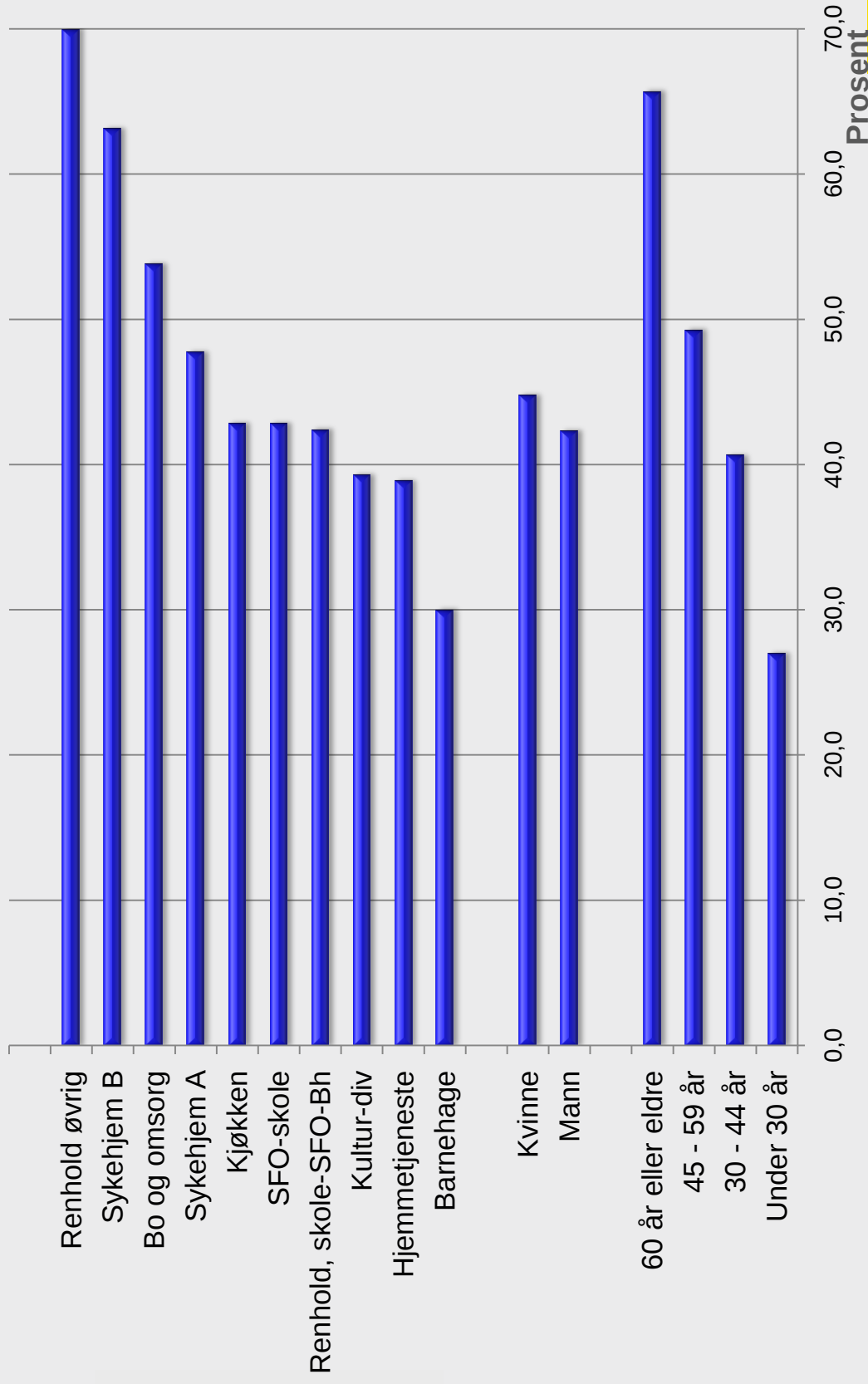
7: Motiv og begrunnelser for å jobbe deltid

Motiv og begrunnelser for å jobbe deltid. N=372



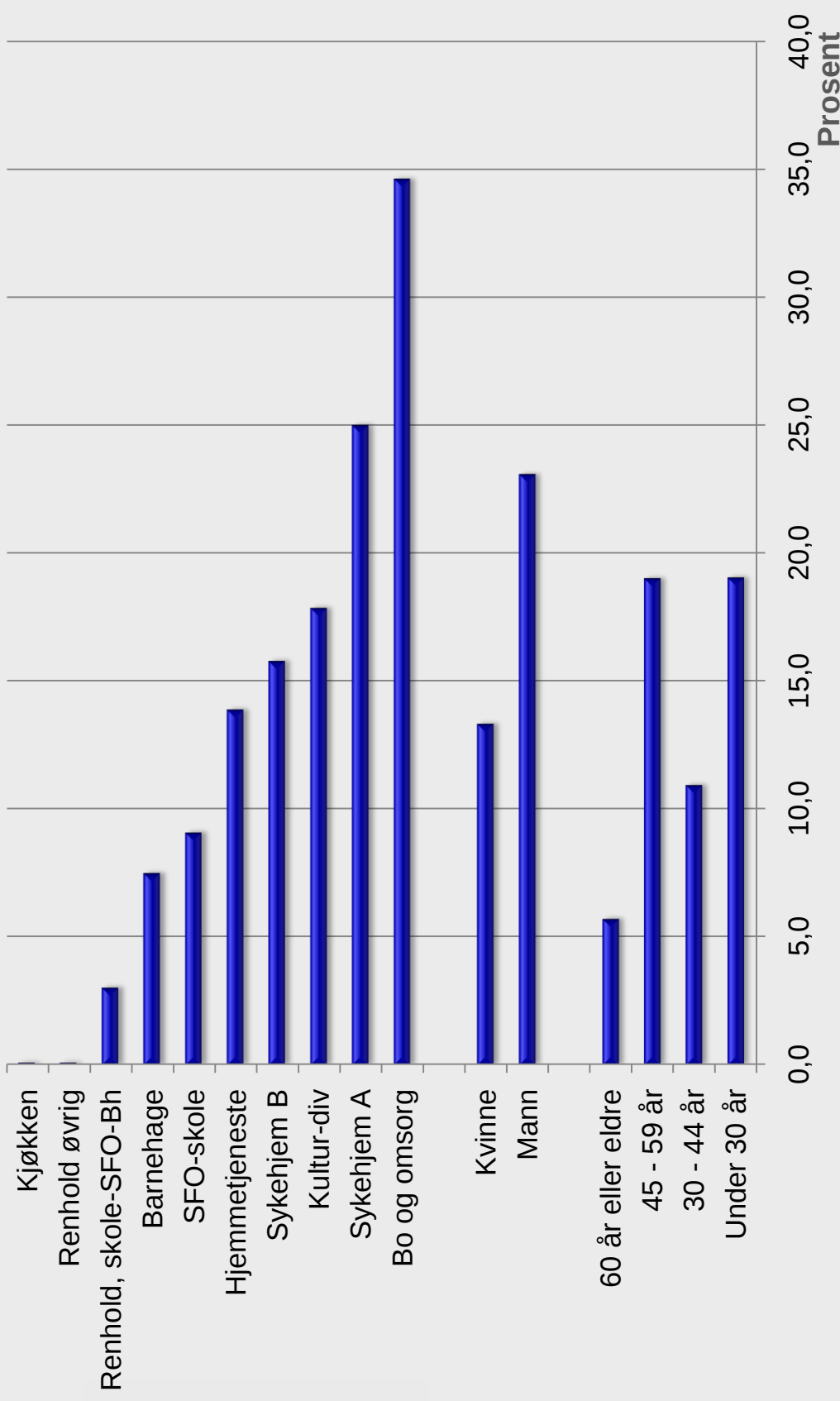
Motiv og begrunnelser for å jobbe deltid. N=372

Liker å både jobbe og ha noe fri



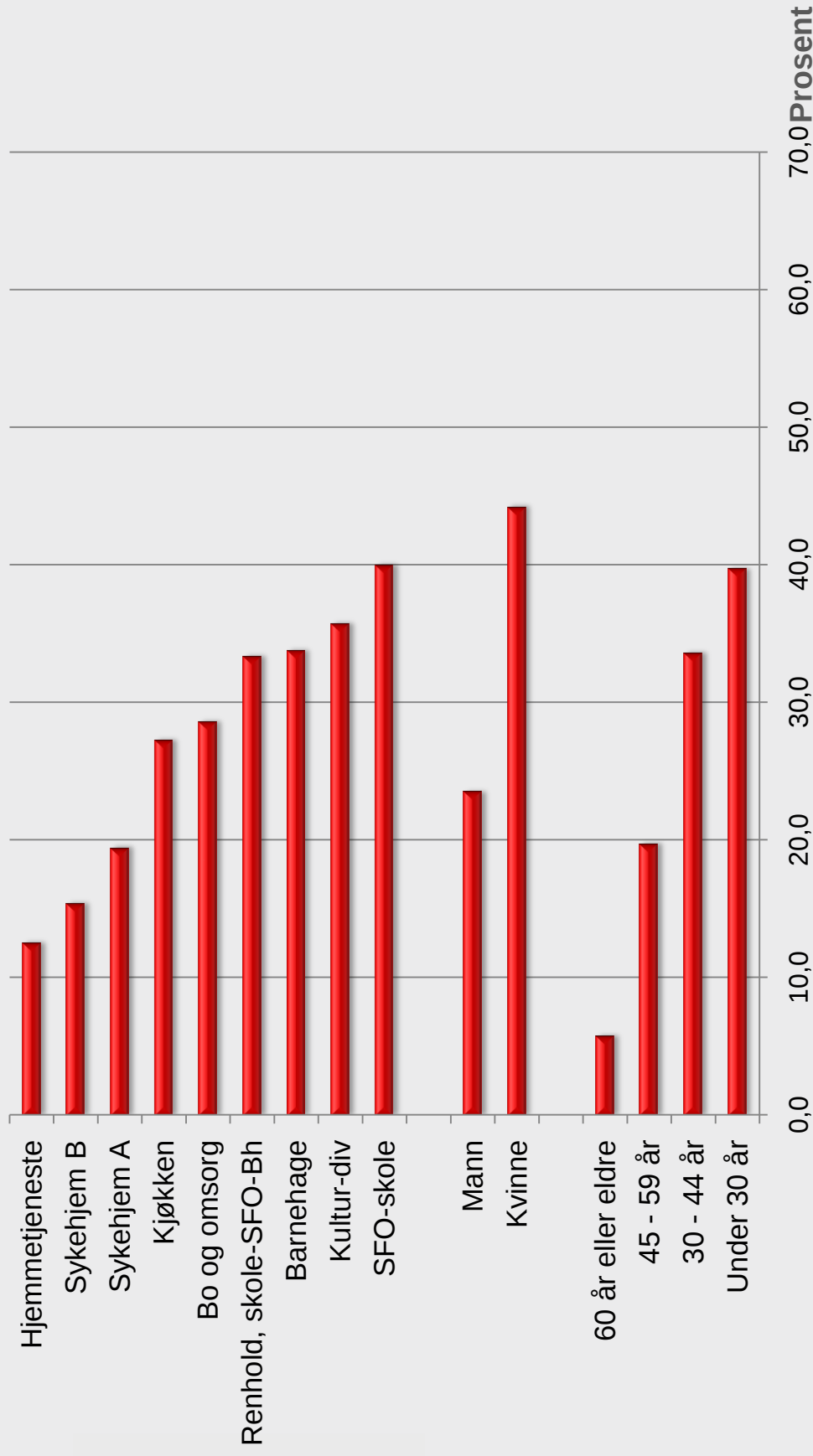
Motiv og begrunnelser for å jobbe deltid. N=372

Liker å kombinere deltidsstilling m ekstravakter/ andre jobber



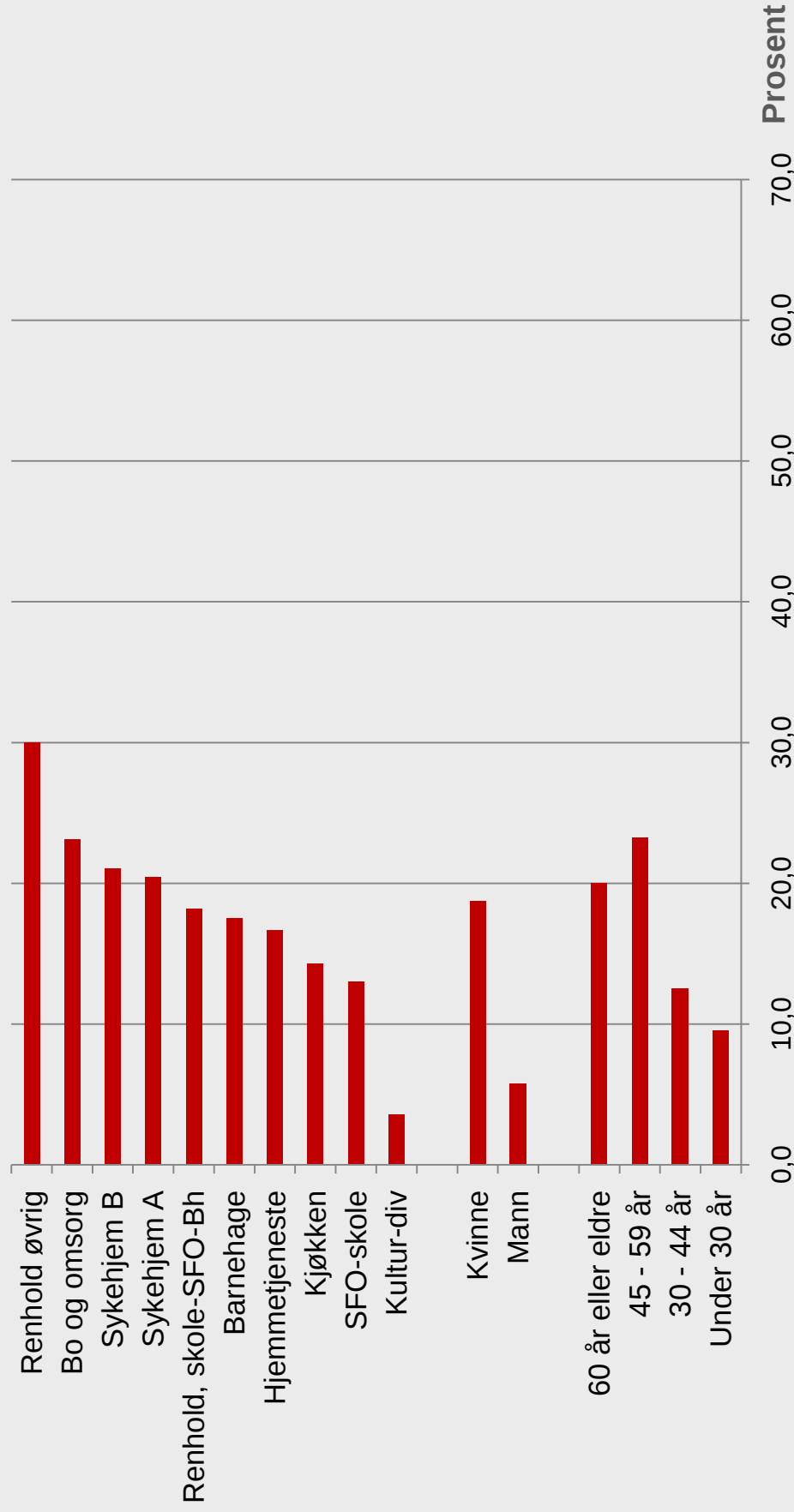
Motiv og begrunnelser for å jobbe deltid. N=372

Arbeidsgiver har ikke tilbudt full stilling



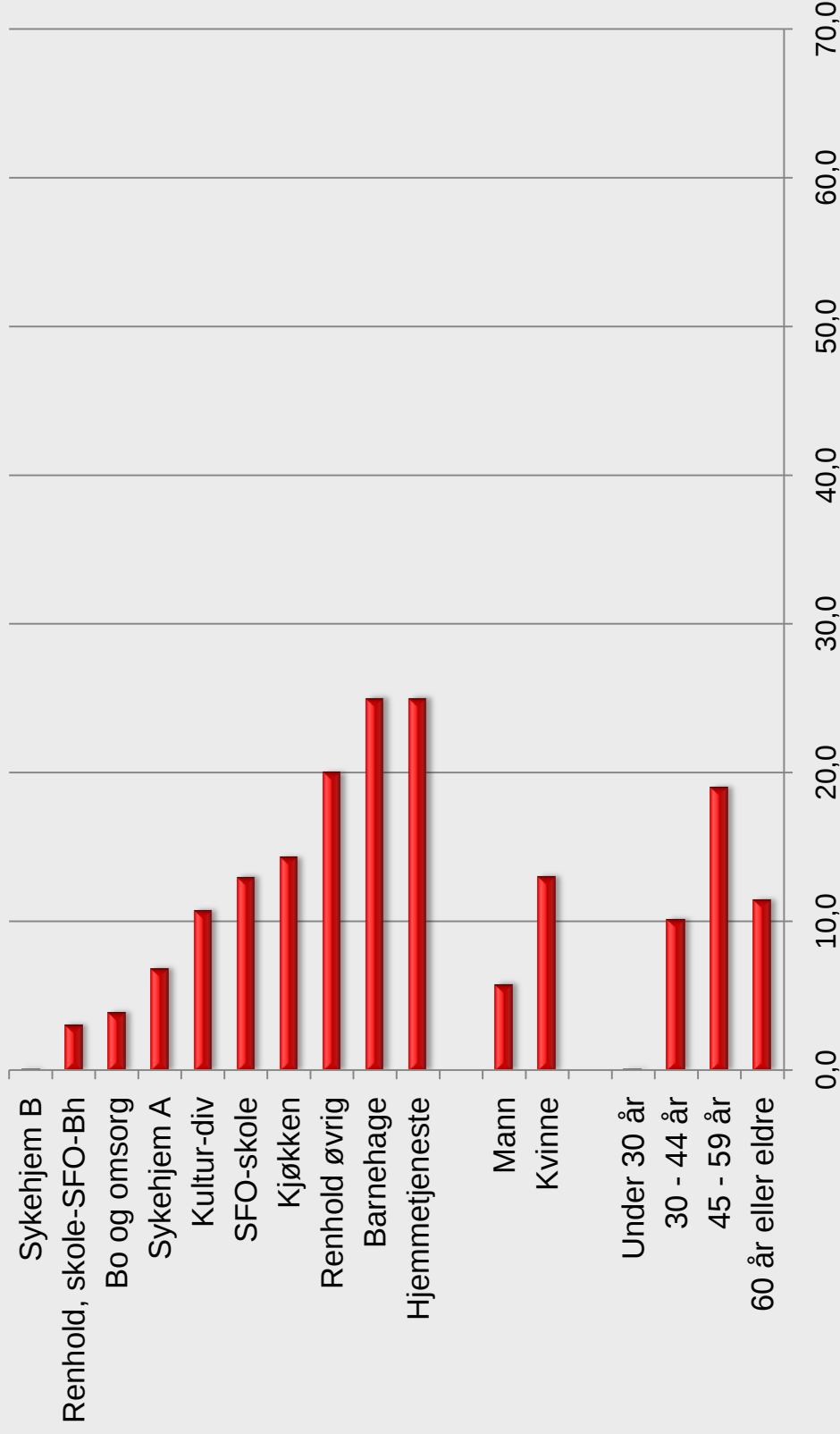
Motiv og begrunnelser for å jobbe deltid. N=372

Fordi jobben er for slitsom for full stilling



Motiv og begrunnelser for å jobbe deltid. N=372

Dårlig helse



Blant ansatte på sykehjem B og ansatte under 30 år er det ingen som oppgir dårlig helse som begrunnelse for å jobbe deltid

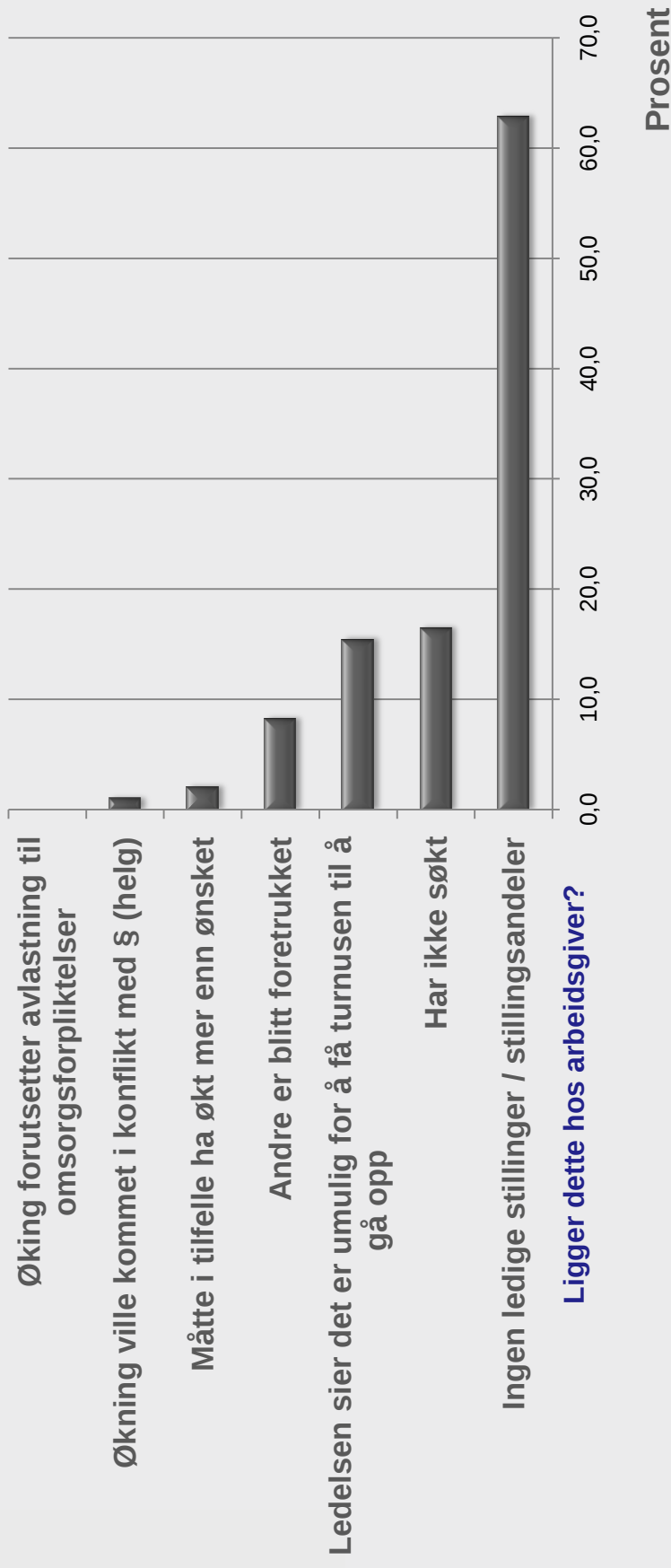
Prosent



Motiv og begrunnelser for å jobbe deltid.

Hva er grunnen til du ikke jobber i større stilling?

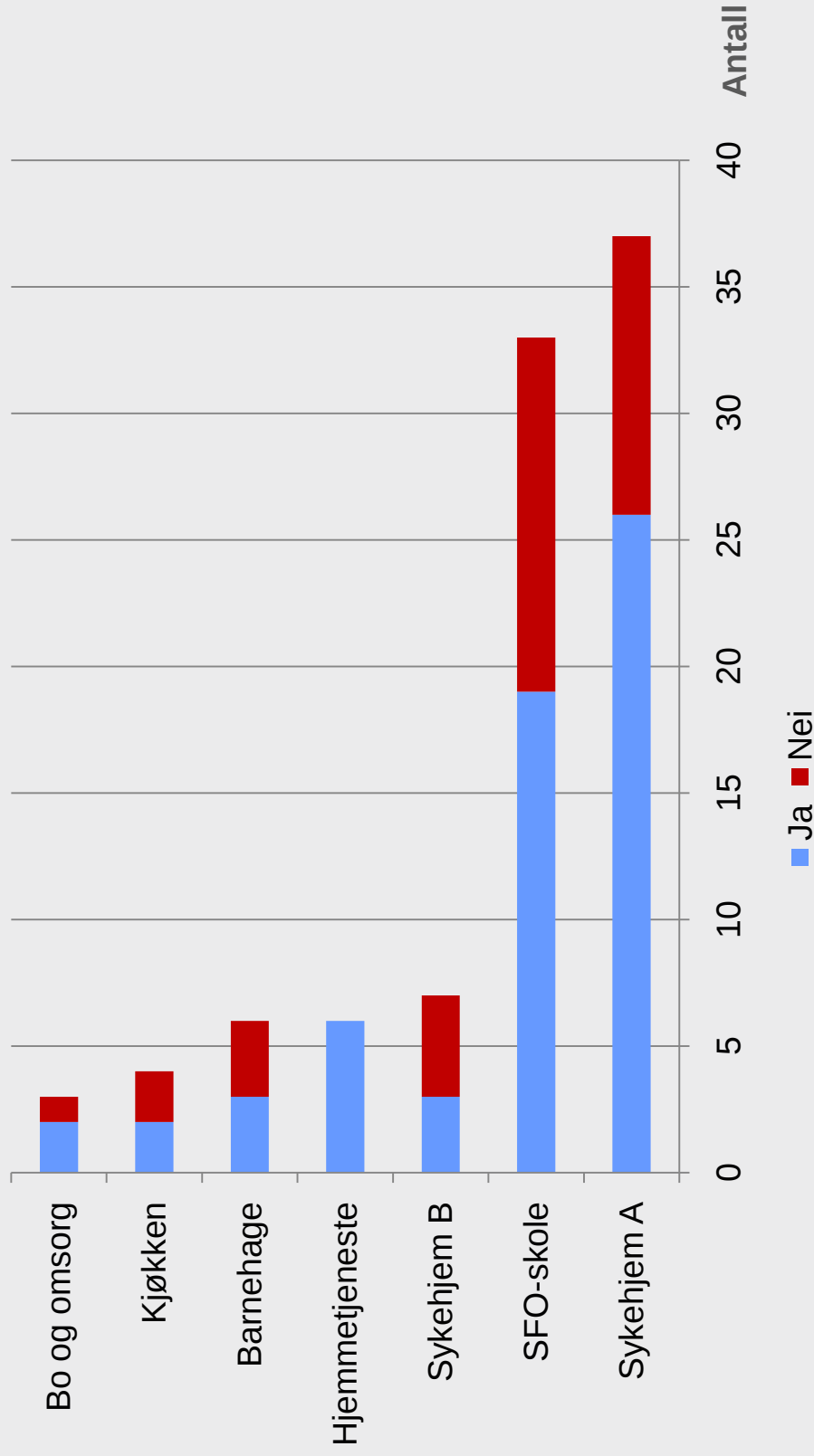
N=97 ansatte som ønsker større stilling



Motiv og begrunnelser for å jobbe deltid.

Ingen ledige stillinger / stillingsandeler

N=97 ansatte som ønsker større stilling

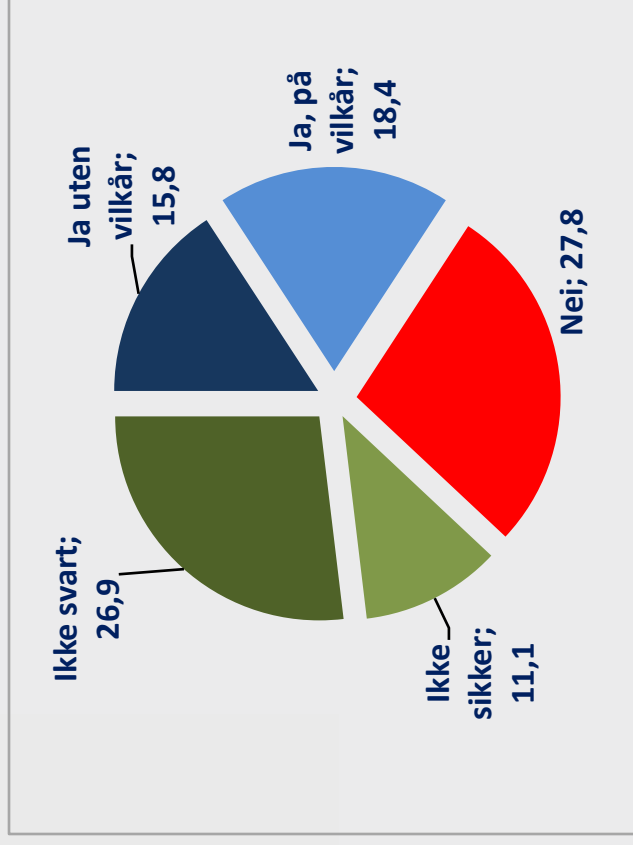


8: Hvis arbeidsgiver tilbyr deg større stilling

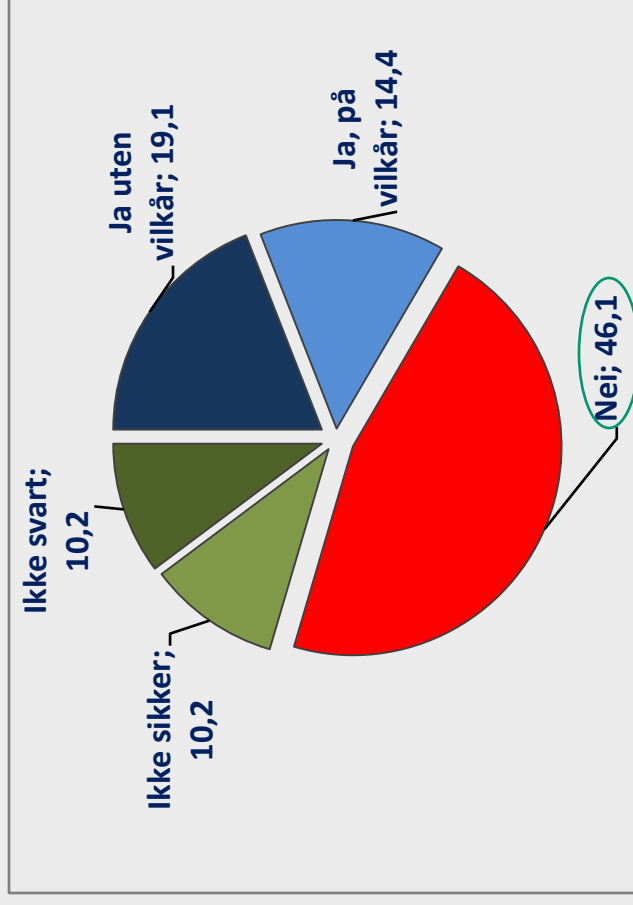


Hva svarer du hvis arbeidsgiver tilbyr deg ...

Økt deltidsstilling

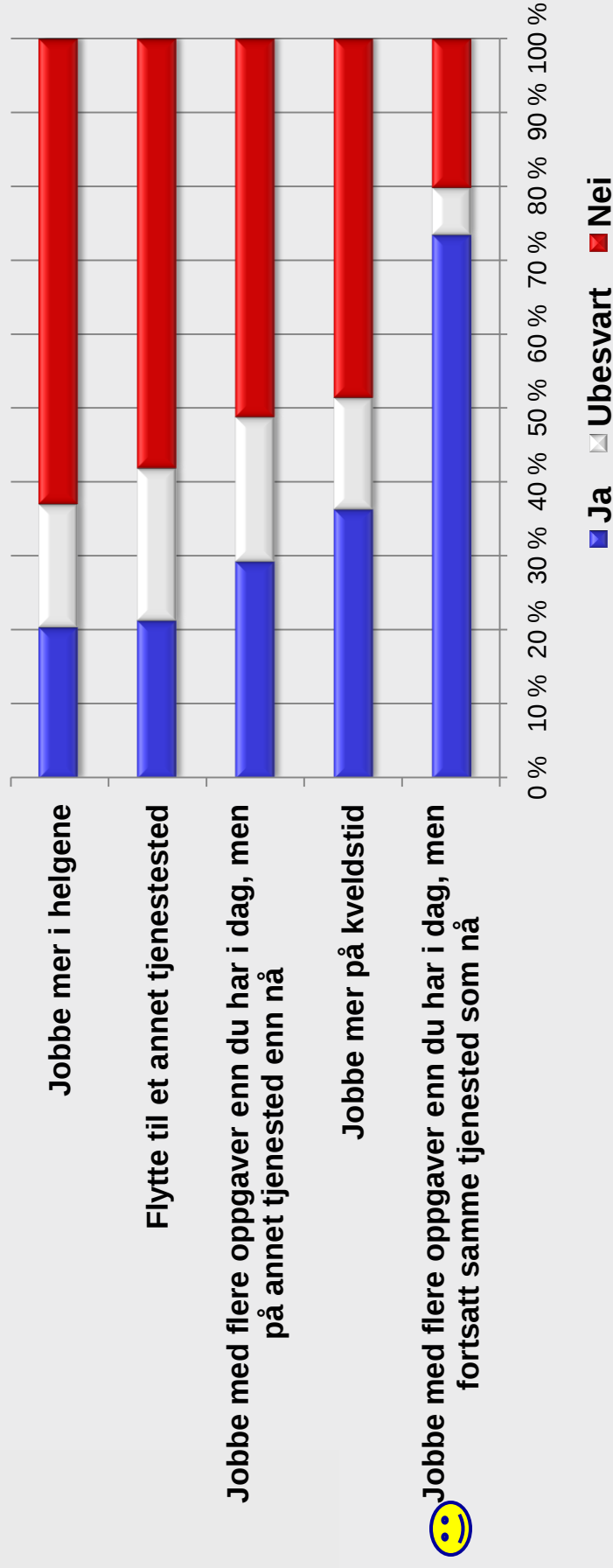


Full stilling



Har oppgitt at ønsker større stilling. N=139

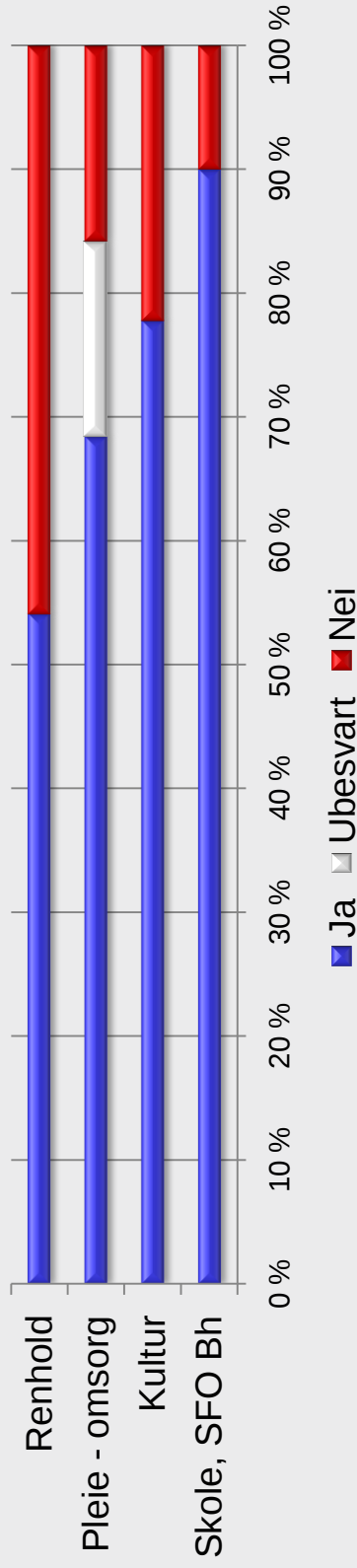
Er du fortsatt interessert i å øke stillingen dersom det medfører at du må



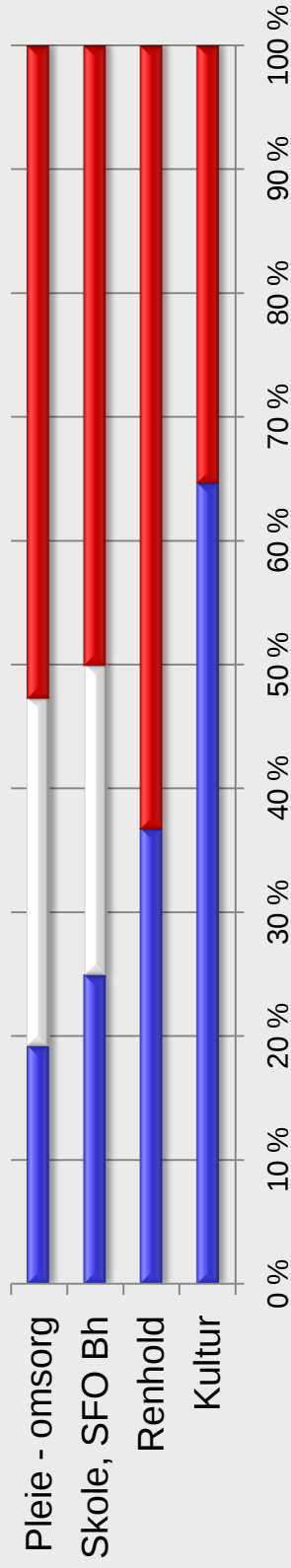
Har oppgitt at ønsker større stilling. N=139

Er du fortsatt interessert i å øke stillingen dersom det medfører at du må

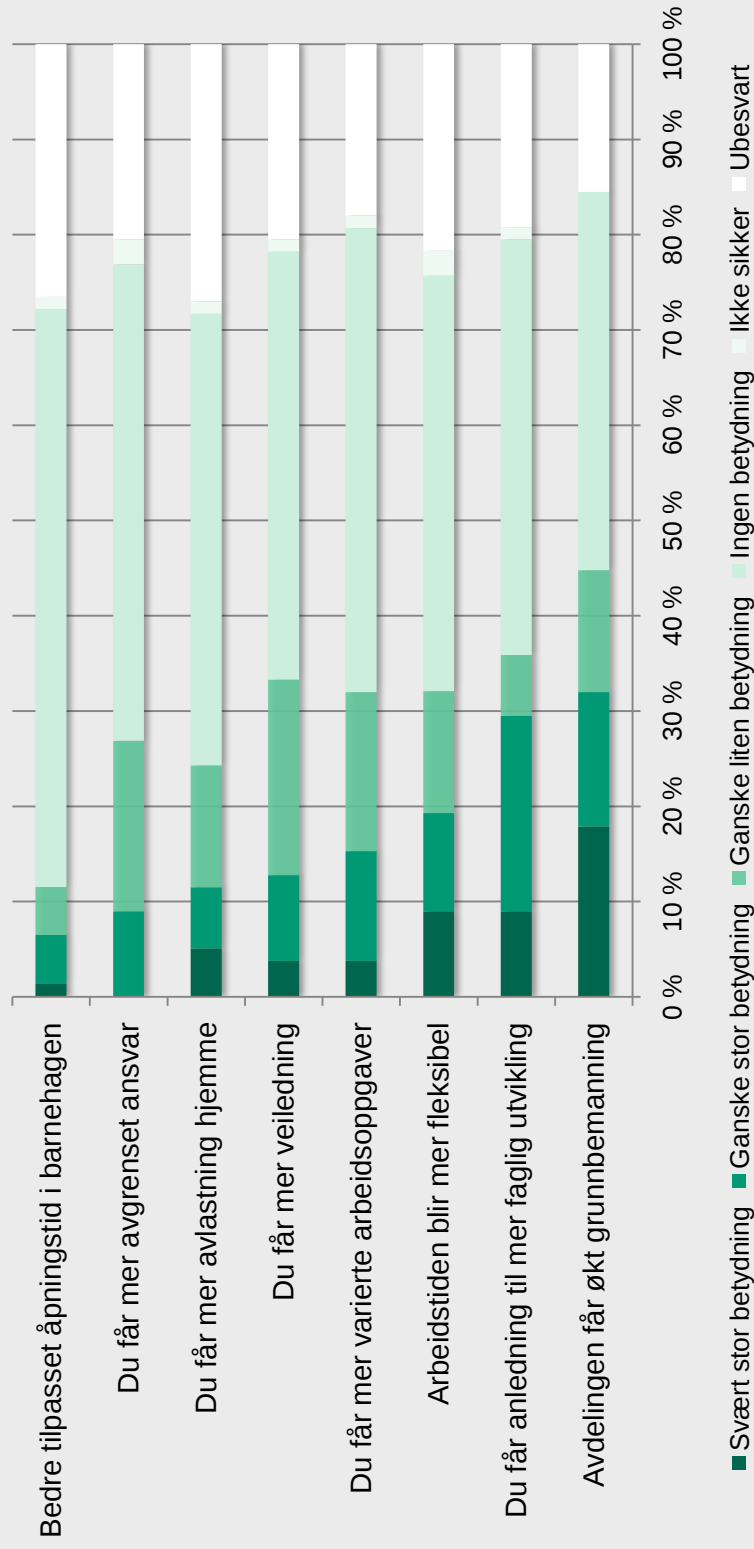
Jobbe med flere oppgaver enn i dag, men fortsatt på samme tjensted som nå



Jobbe med flere oppgaver enn i dag, men på annet tjensted enn nå



Hvor stor betydning har de følgende forholdene for at du skal være villig til å jobbe i større stilling? N=78 Ansatte som i utgangspunktet ikke ønsker å øke stillingen



Oppsummering:

Potensial for bedre bruk av dagens ansatte

- 1. Arbeidsmiljø: Mange orker mer, noen ikke**
- 2. Arbeidskraftsreserve**
- 3. Helgene**
- 4. Arbeidsbredde/oppgavemangfold**

Reduksjon av uønsket deltid i Lørenskog kommune

Lørenskog kommune ønsker å redusere omfanget av uønsket deltid blant ansatte, blant annet med sikte på å oppnå bedre kvalitet i tjenestene, mer effektiv bruk av personalressurser og et bedre arbeidsmiljø. På denne bakgrunn har Fafo kartlagt sider ved deltidsproblematikken som kan ligge til grunn for kommunens forbedringsarbeid. Kartleggingen er foretatt blant deltidsansatte i pleie og omsorg, kultur, renhold og SFO/barnehager.

Undersøkelsen viser at Lørenskog kommune har mange ansatte som gjerne vil jobbe mer, dersom de får tilbud om det.