

Leif E. Moland

Deltidsarbeid og sykefravær i Oslo kommune

**Rapportering til Oslo kommune
ved Utviklings- og kompetanseetaten**

Leif E. Moland

Deltidsarbeid og sykefravær i Oslo kommune

Rapportering til Oslo kommune
ved Utviklings- og kompetanseetaten

© Fafo 2007
ISSN 0804-5135

Innhold

Sammendrag	6
Betydningen av et stort omfang av ansatte i små stillinger	6
Rapport 1: Uønsket deltid – også et Oslo-fenomen.....	7
60 prosent av de ansatte i disse tjenesteområdene jobber deltid	7
Hver fjerde ansatte i undersøkelsen ønsker større stilling	7
Flest undersysselsatte i skolefritidsordningen (SFO)	7
Den typiske undersysselsatte	7
Den heltidsansatte.....	7
De andre	8
Rapport 2: Erfaringer med Fleksibel arbeidstid ved ABR.....	9
Konklusjon	9
Fleksibel arbeidstid: motiver og oppstart.....	9
Stor oppslutning om Fleksibel arbeidstid som ordning for de ansatte.....	9
Fortsatt krevende i helgene	10
Fordeling av arbeidstid er mer fleksibel enn fordeling av arbeid.....	10
Rapport 3: Deltidsarbeid og sykefravær	11
Deltidsforsøk ved to tjenestesteder	11
Målklarhet og informasjon	11
Oslo har funnet startgropen.....	11
Forankring.....	12
Godt partssamarbeid.....	12
Erfaringer som er etterspurt?	12
Oppfølging.....	13
Sykefravær og deltid	13
Ansatte i små stillinger har minst sykefravær.....	13
Størrelse på tjenestestedet og sykefravær	14
Tjenestestedenes gjennomsnittlige stillingsstørrelse og sykefravær	14
Deltidsproblematikken i et IA-perspektiv	14
Avslutning	15
Kapittel 1 Innledning.....	16
Oslo kommunes deltidsprosjekt.....	16
Betydningen av et høyt omfang av ansatte i små stillinger.....	17
Metode og gjennomføring	18
Hovedsurvey om uønsket deltid (1)	18
Data fra Oslo kommunes lønns- og personalstatistikk (2+3)	18
Lokale spørreundersøkelser (4–7)	19
Data fra PAI og NAV.....	19
Survey versus kommunens lønns- og personalstatistikk.....	20
Kapittel 2 Deltid og uønsket deltid	21
Begrepet uønsket deltid	21
Stillingsstørrelse etter tjenesteområde.....	21

Avtalt stillingsstørrelse etter alder, kjønn og utdanningsnivå	22
Ønsket og uønsket stillingsstørrelse	23
Ønsket og uønsket stillingsstørrelse etter tjenesteområde	23
Ønsket og uønsket stillingsstørrelse etter kjønn, alder og utdanning	23
Faktisk og ønsket stillingsstørrelse hos de som ønsker å øke	24
Kapittel 3 Hva har Oslo gjort med uønsket deltid?	26
Abildsø bo- og rehabiliteringssenter: Prosjekt "Fleksibel arbeidstid"	26
Grenda bolig for funksjonshemmede	27
Større stillinger?	27
Oslo versus andre	29
Karmøy kommune	29
Bergen har gjort noe med SFO	29
Sterke og svake forhold i utviklings- og omstillingsarbeidet i Oslo kommune	29
Oslo har funnet startgropen	29
Behov og hensikt: snubler i starten	30
Målklarhet og informasjon	30
Forankring	31
Samarbeid og medvirkning	32
Ressurser (tid, kompetanse og økonomi)	34
Oppfølging	34
4 Deltid og sykefravær	35
IA-perspektivet	36
Sykefraværet i Oslo kommune og i landet for øvrig	37
Sykefravær og deltid	39
Ansatte i små stillinger har minst sykefravær	39
Sykefravær etter tjenesteområde	41
Stillingsstørrelse i 12 yrkesgrupper	43
Sykefravær og yrke	44
Sykefravær, kjønn og yrke	45
Sykefravær og alder	46
SFO: Alder, kjønn og deltid mot sykefravær	47
Hjemmebaserte tjenester: Alder, kjønn og deltid mot sykefravær	47
Avdelingsstørrelse, stillingsstørrelse og sykefravær	48
Størrelse på tjenestestedet og størrelse på stillingene	48
Størrelse på tjenestestedet og sykefravær	48
Tjenestestedenes gjennomsnittlige stillingsstørrelse og sykefravær	49
Deltidsproblematikken i et IA-perspektiv	49
En inkluderende arbeidsplass	50
Avslutning	51
Litteratur	52
Vedleggstabeller	53
Spørreskjema til Abildsø bo- og rehabiliteringssenter og Grenda bolig	56

Forord

Oslo kommune startet våren 2004 et arbeid for å redusere omfanget av uønsket deltid blant kommunens ansatte. Arbeidet er basert på protokoll fra Riksmeklingsmannens møtebok fra mellomoppgjøret 2003. Fafo har vært engasjert for å bistå kommunen i dette arbeidet i form av forelesninger, prosessveiledning og empiriske kartlegginger.

Dette notatet er det siste av tre rapporteringer til Utviklings- og kompetanseetaten. Her beskriver vi først det arbeidet som er gjort for å redusere omfanget av uønsket deltid ved to tjenestesteder i Bydel Østensjø. Deretter presenterer vi tall fra ni av bydelene i Oslo for å belyse om det er noen sammenheng mellom stillingsstørrelse og sykefravær.

I det første notatet, *Uønsket deltid – også et Oslo-fenomen*, ble det dokumentert at Oslo har et langt større antall små, uønskede stillinger enn man tidligere har antatt, og at dette er uheldig både for de ansatte det gjelder, for en effektiv tjeneste og for kvaliteten på tjenesten til brukerne. Omfanget av små stillinger er størst innen SFO.

I det andre notatet, *Erfaringer med Fleksibel arbeidstid ved Abildsø bo- og rehabiliteringssenter (ABR)*, beskrives innføringen av en arbeidstidsordning der de ansatte selv hver sjette eller tolvte uke fordeler vakter for neste periode. ABR har oppnådd gode resultater med arbeidstidsordningen, men det gjenstår noe før dette gir de ønskede resultatene i form av kvalitativt bedre tjenester i helgene.

I dette, det tredje notatet *Deltidsarbeid og sykefravær i Oslo kommune* beskriver vi hvordan Oslo kommune har fulgt opp målsettingen med å redusere omfanget av små, uønskede stillinger. Dernest beskriver vi ulike sammenhenger mellom stillingsstørrelse og sykefravær. Her finner vi blant annet at ansatte i små stillinger har minst fravær.

Prosjektgruppen i Oslo kommune har bestått av Kjersti Oland, John Christian Lillesand, Jan Inge Helgheim og Margrete Hansen. Disse har med unntak av Helgheim utgjort prosjektets partssammensatte styringsgruppe sammen med Ola Ellestad, Kristin Arneberg, Arne Halaas og Eli Gunhild By.

Bydel Østensjø har hatt én felles og to lokale prosjektgrupper. Disse har bestått av Rolf Gundersen, Sølvi Madsen, Hilde Bakker, Heidi Svensen, Per Arnt Pedersen, Farahnaz Lotfi, Trym Andreassen, Hans Erik Ruud, Mirjam Carmen Sande, Claudia Monica Fernandes, Turid Mood og Bente Forøy.

Takk til alle for fint samarbeid. Takk også til kollega Eivind Falkum for kvalitetssikring av rapporten.

Leif E. Moland

Fafo, 24. januar 2007

Sammendrag

Betydningen av et stort omfang av ansatte i små stillinger

Et stort omfang av små stillinger er negativt for kvalitativt gode tjenester, rekruttering og bibehold av arbeidskraft, effektiv drift, endringskompetanse og arbeidsmiljøet. I tillegg er små stillinger, når det er uønsket, uheldig for ansatte med behov for et fullverdig ansettelsesforhold.¹ Dette er forhold Oslo kommune har trukket inn i formuleringene av prosjektets formål. Figur 0.1 viser de negative sidene ved høyt omfang av små deltidsstillinger.

Figur 0.1: Negative sider ved høyt omfang av små deltidsstillinger.

Dårligere tjenestekvalitet Brukerne får dårligere tjeneste, fordi de får mange forskjellige ansatte å forholde seg til (reduisert forutsigbarhet skaper usikkerhet). Deltidsansatte som jobber lite, kjenner brukerne dårlig (svake på rutiner, må spørre).
Uheldig for rekrutteringen Enkelte stillinger er så små at det er vanskelig å få dem besatt. Arbeidsgiveren mister ansatte fordi de ikke får større stilling.
Mindre effektivt (og mindre fleksibelt) Det er mer å administrere, flere å kommunisere med, og folk er ofte lite tilgjengelige. Ting tar lengre tid. Det er mindre tjenesteflyt som følge av redusert helhetsforståelse. Deltidsarbeidende er vanskeligere å "myndiggjøre". Deltidsarbeidende tar mindre ansvar og må ha mer tilrettelegging. Det er vanskeligere med innholdsmessig fleksibilitet (bruker- og oppgavebredde).
Svekket arbeidsmiljø Mange har et løst forhold til arbeidsplassen. Miljøet er mindre enhetlig. Det er færre som tar ansvar, og færre støttespillere.

¹ Moland, L.E. og H. Gautun: *Deltid: Bidrag eller hemske for fornyelse av pleie- og omsorgssektoren*. Fafo 2002.

Rapport 1: Uønsket deltid – også et Oslo-fenomen

Konklusjonene fra den første rapporten er basert på en undersøkelse blant 1340 ansatte i Oslo kommune som jobber i pleie og omsorg, renhold og skolefritidsordningen (SFO). Ni bydeler har deltatt. Undersøkelsen ble avsluttet i januar 2005. Der det har vært mulig, er resultatene sammenliknet med og bekreftet av tilgjengelige tall hentet ut fra Oslo kommunes personal- og lønnsstatistikk (NLP).

60 prosent av de ansatte i disse tjenesteområdene jobber deltid

Sykehjem og hjemmebaserte tjenester – to hovedpilarer for eldreomsorgen – er antakelig de to tjenesteområdene i Norge som i de siste 15 årene har fått størst oppmerksomhet når det gjelder små stillinger. Deltidsandelen er imidlertid høyere blant ansatte som yter tjenester til funksjonshemmede (75 prosent i deltidstilling) og barn i skolefritidsordningen (85 prosent i deltidstilling). I tillegg utmerker disse tjenesteområdene seg ved at de deltidsansatte har relativt små stillinger, mens mange av de deltidsansatte i eldreomsorgen har ganske store deltidstillinger.

Hver fjerde ansatte i undersøkelsen ønsker større stilling

Bare 3 prosent jobber i full stilling og ønsker å redusere denne. Dette indikerer at kommunen har lyktes godt med å imøtekomme ansatte som har ønsket å få sin stilling redusert. Oslo kommune har derimot en lengre vei å gå i arbeidet for å redusere andelen som ønsker større stilling.

Flest undersysselsatte i skolefritidsordningen (SFO)

Ca. 40 prosent av de ansatte i skolefritidsordningen ønsker større stilling. Ansatte som yter tjenester til funksjonshemmede, følger etter med 32 prosent, deretter kommer ansatte i renhold. Her oppgir 26 prosent at de ønsker større stilling. Dette tilsier at Oslo kommune bør oppfordre bydelene spesielt til å gjøre utviklingsforsøk for å redusere omfanget av uønsket deltid også innen disse tjenesteområdene.

Den typiske undersysselsatte

Man finner ansatte som ønsker større stilling innen alle tjenesteområder, blant begge kjønn og innenfor alle utdanningsgrupper. Den typiske ansatte som ønsker større stilling, er imidlertid ung, ufaglært mann (note 1) som jobber i SFO eller gruppebolig for personer med psykisk utviklingshemning.

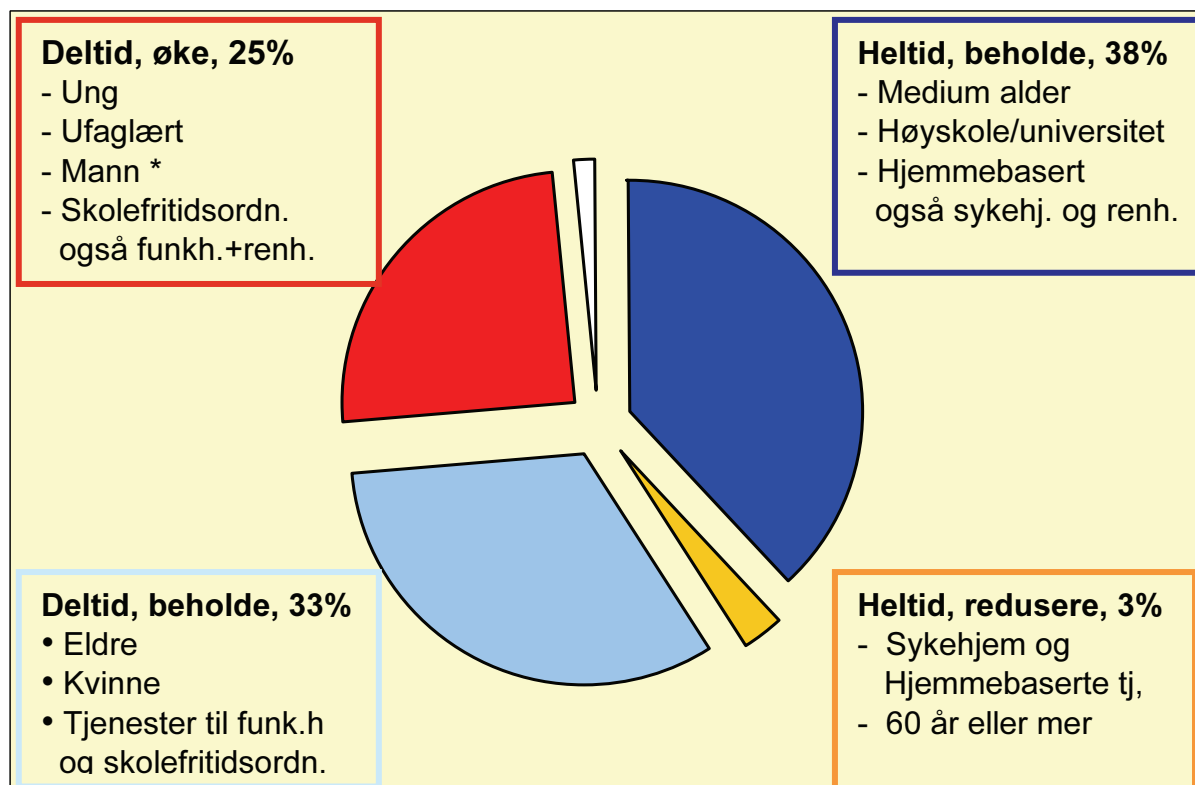
Den heltidsansatte

Den typiske heltidsansatte er i 30–40-årene, har høyere utdanning og jobber innenfor hjemmebaserte tjenester. Hadde andre sektorer vært med i undersøkelsen, ville neppe hjemmetjenestene kommet så ”godt” ut av en ranking der uønsket deltid er negativt og ønsket heltid er positivt.

De andre

Deltidsansatte som har den stillingsstørrelsen de ønsker seg, er gjerne litt eldre kvinner. Til slutt ser vi at en liten andel på tre prosent jobber i full stilling og ønsker å redusere denne. Dette er gjerne litt eldre kvinner som jobber i eldreomsorgen.

Figur 0.1: Noen hovedtrekk ved ansatte som ønsker å øke, redusere eller beholde stillingsstørrelsen²



² *: Det er flere undersysselsatte kvinner enn menn. Dette skyldes at det jobber langt flere kvinner enn menn innenfor de aktuelle tjenesteområdene. Derfor vil det være flere kvinner enn menn i alle kategorier man ønsker å si noe om. Andelen undersysselsatte menn er imidlertid høyere enn andelen undersysselsatte kvinner.

Rapport 2: Erfaringer med Fleksibel arbeidstid ved ABR

Abildsø bo- og rehabiliteringssenter (ABR) ligger i Bydel Østensjø. Institusjonen har to avdelinger med 32 plasser på hver. Avdelingene er igjen delt opp i fire grupper med egne stuer og kjøkkenkrok. Post 2 har 25 plasser til korttid og rehabilitering. Abildsø bo- og rehabiliteringssenter inngår i Oslo kommunes større deltidsprosjekt. De startet sitt forsøk med Fleksibel arbeidstid (FA) 15.11.04 etter at lokal protokoll var undertegnet sammen med Fagforbundet og Norsk Sykepleierforbund.

Konklusjon

ABR har på kort tid klart å etablere en "Fleksibel arbeidstidsordning" som har fått stor oppslutning blant ledere og ansatte. Institusjonens mål om å kunne tilby en bedre tjeneste i helgene er fortsatt ikke nådd, men man er på god vei. Arbeidet med FA ser også ut til å ha bidratt til at institusjonen har færre "løsarbeidere" i små stillinger.

Fleksibel arbeidstid: motiver og oppstart

Hovedmål: mer kvalifisert personell i helgene for å oppnå bedre tjenestekvalitet

Hardt arbeidspress og mangel på kvalifisert personell i helgene kombinert med utilfredsstillende lav tjenestekvalitet utgjør bakteppet for ABRs ønske om å endre turnus fra 01.01.05. I forkant av forsøkene med Fleksibel arbeidstid ble det prøvd ut innføring av en turnus hvor de ansatte skulle jobbe hver tredje helg, mot hver fjerde tidligere.

Kjapt i gang

Fra det tidspunktet ledelsen hadde bestemt seg for å prøve ut Fleksibel arbeidstid, tok det kort tid før man var i gang. Ledelsens motiv for ikke å trekke de ansatte mer inn i søke- og vurderingsarbeidet, var å unngå at en mengde motforestillinger skulle dominere oppstartfasen og dermed forsinke implementeringen unødig. Med dette brøt ABR med erfaringer og rådende teorier for å oppnå gode resultater i utviklingsarbeid.

Forarbeidet litt for kjapt

Etter et halvt års tid så ledelsen at arbeidstidsordningen ikke hadde tilstrekkelig oppslutning. Ideene bak og forståelsen for den nye arbeidstidsordningen hadde ikke fått tilstrekkelig fotfeste blant de ansatte. "Mange" ville tilbake til tradisjonell turnus. Sykepleiergruppen var ikke tilstrekkelig engasjert. Både ledere og medarbeidere i arbeidsgruppen innså at de hadde gått for fort frem i starten. For å øke engasjementet hos de ansatte ble det foretatt flere grep høsten 2005 som langt på vei var vellykket (se delrapport 2).

Stor oppslutning om Fleksibel arbeidstid som ordning for de ansatte

Ønsker ikke tradisjonell turnus tilbake

Ca. 70 prosent av de ansatte ønsker å fortsette med FA, mens 20 prosent fortsatt er usikre. Bare 8 prosent vil tilbake til tradisjonell turnus. De fleste ønsker å beholde 6-ukersperioden. En del kan godt tenke seg 12-ukersperioder.

Oftere vakter på ønsket tidspunkt

Tre av fire sier de nå har færre vakter på uønsket tidspunkt enn før (lysark 10). Omtrent like mange sier at de ikke har like stort behov for å bytte vakter som før. De blir heller ikke bedt om å bytte vakt like ofte. Ferieavviklingen er også blitt enklere å gjennomføre.

Lettere å kombinere jobb og fritid

På spørsmål om FA har hatt innvirkning på fritidsaktiviteter og familieliv, svarer ingen negativt. Halvparten sier at det er blitt lettere å kombinere jobb og et sosialt liv. FA har med andre ord gjort disponering av arbeidstid bedre for de fleste.

Nøkkelen til oppslutningen

ABR har klart å etablere en ny arbeidstidsordning som på kort tid har fått stor oppslutning hos de ansatte. Dette har de oppnådd på tross av en del ”snarveier” i utviklingsprosessen. Forklaringen på dette er trolig å finne i forhandlingsmøtet. Her møter de aller fleste jevnlig for i fellesskap å legge neste periodes arbeidsplan. Her får deltakerne anledning til å lære om FA og utvikle kompetanse til å håndtere de utfordringene og mulighetene ordningen gir. Involvering i og eierskap til FA er altså etablert gjennom praksis.

Fortsatt krevende i helgene

Det er fortsatt et stykke vei å gå før man har nådd målet om å få omdisponert kompetansen slik at helgene blir bedre dekket. Helgevaktene er fortsatt tunge, særlig dagvaktene. Det er derfor ikke så rart at nesten 90 prosent av de fast ansatte nå vegrer seg mot å gå flere helgevakter. Med så stor arbeidsbelastning er det rimelig å anta at tjenestekvaliteten ikke kan bli optimal. ABR bør derfor stimulere ytterligere til omfordeling av sykepleie- og hjelpepleierressursene slik at helgene kan styrkes.

Fordeling av arbeidstid er mer fleksibel enn fordeling av arbeid

FA ble vedtatt uten sterk involvering av de ansatte. De ansatte ble derimot involvert da de skulle begynne å praktisere den nye arbeidstidsordningen.

Praktisering av FA stiller større krav til de ansattes involvering på arbeidsplassen enn en tradisjonell turnus. De aller fleste liker at de er blitt mer involvert, men de synes det tar for mye tid å forberede og gjennomføre forhandlingsmøtene. Dersom økt involvering på tjenesteutforming/arbeidstid også fører til økt involvering i selve tjenesteutøvelsen, har ABR fått en ”involveringsgevinst” som burde komme både ansatte og brukere til gode. Men – dette gjelder i tilfelle bare de som er med i FA. Den gjelder ikke nattevakter og ansatte i små stillinger.

ABR har oppnådd økt fleksibilitet hva angår fordeling av arbeidstid. Man har også kommet et lite stykke på vei med å omdisponere arbeidskraften slik at den bedre kan møte brukerbehovene. Det er imidlertid ikke gjort så mye for å bruke de ansatte mer på tvers av grupper og poster. Oppgavefordelingen er også ganske smal.

ABR vil kunne oppnå enda bedre bruk av sine personalressurser dersom flere ansatte får opplæring i å jobbe på den andre posten. Sammen med en praksis der flere også jobber på tvers av postene, vil dette bidra til å nå et annet mål ledelsen har, nemlig å utvikle økt ansvarlighet for tjenestene på hele ”huset” og ikke bare for egen post. I dag vegrer de aller fleste seg, med unntak av sykepleierne, for å jobbe på den andre posten.

Rapport 3: Deltidsarbeid og sykefravær

Deltidsforsøk ved to tjenestesteder

Abildsø bo- og rehabiliteringssenter (ABR) har gjort reduksjon av uønsket deltid til et mål som skulle nås gjennom realiseringen av prosjektet *Fleksibel arbeidstid*. Grenda bolig for funksjonshemmede har forsøkt å redusere omfanget av uønsket deltid gjennom mer informasjon om ledige stillinger. Tanken er at de deltidsansatte skal ha først rett på ledige stillingshjemler og få mulighet til å øke stillingen før den ledige hjemmelen eventuelt blir utlyst. Til hjelp har de utarbeidet nye retningslinjer for håndtering av ledige stillinger og laget en deltidsperm med relevant informasjon. Det er også undertegnet en lokal protokoll med Fagforbundet.

Både ansatte og ledere ved begge tjenestesteder er godt fornøyd med resultatene fra prosjektarbeidet. De har hatt fremgang på flere områder som økt trivsel og styrket arbeidsmiljø. ABR har også lyktes bra med deler av den nye arbeidstidsordningen. Ved Grenda har de ansatte lest i den nye deltidspermen, og de synes den er fin.

ABR har klart å gi tre ansatte heltidsstillinger. Samtidig er andelen med uønsket deltid mer enn halvvert. På Grenda fikk tre ansatte økt stilling like før prosjektet ble startet opp, og fem fikk større stilling underveis. Mot slutten av prosjektperioden ble åtte nye personer ansatt. Tre fikk jobb i 10 prosent stilling, tre andre fikk stillinger på mellom 10 og 20 prosent, mens to fikk full stilling. Dette må tolkes som at informasjon og deltidsperm som virkemiddel har positiv, men begrenset effekt. Skal små tjenestesteder klare å få bukt med de små stillingene, må man også se på arbeidstidsordninger og eventuelt samarbeid med andre enheter.

Målklarhet og informasjon

Overordnede mål har lett for å bli formulert i litt for generelle vendinger, nærmest som intensjoner det vanligvis er lett å enes om. Dersom disse ikke er formulert tilstrekkelig klart, og i et lokalt språk, oppnås en midlertidig skinnenighet. Dette forlenger oppstartsfasen fordi lokale krefter ikke riktig vet hva de skal gjøre. Dermed kan man heller ikke forvente stor oppslutning om prosjektet. I forbindelse med Oslos deltidsprosjekt forelå det nok en god stund en form for skinnenighet (om at deltid var et viktig tema) mellom den sentrale prosjektledelsen og ledelsen ved ABR og Grenda.

Hovedmålet for prosjektet er for så vidt klart nok formulert. Det er å forberede Oslo kommune på en større innsats for å redusere omfanget av uønsket deltid. Det har med andre ord ikke vært en målsetting å oppnå resultater i stor skala i denne omgang.

Oslo har funnet startgropen

Oslo har hatt reduksjon av uønsket deltid på dagsorden i tre år. En del prosesser er i gang, men resultatene har foreløpig latt vente på seg. Ser man alle Oslos bydeler under ett, må vi fastslå at kommunen enda ikke er ute av startgropen.

Det var de sentrale avtalepartene i Oslo kommune som formulerte prosjektets hensikt. Formelt sett er vedtaket besluttet slik at det har stor legitimitet. Uformelt står vedtaket derimot ikke like sterkt. Til det savnet man i oppstarten en deltidsdiagnose der det går frem at også Oslo har et deltidsproblem. Uten denne vil lokale ledere i bydelene ri-

meligvis ikke oppfatte at de har behov for noe deltidsprosjekt og følgelig heller ikke prioritere å bruke ressurser på dette. Selv om denne diagnosen kom i form av den første delrapporten *Uønsket deltid – også et Oslofenomen* er oppfatningen fortsatt ”nei, hos oss har vi ikke mange som jobber uønsket deltid”. Det er først etter at det gis dokumentasjon på at situasjonen i egen avdeling er annerledes enn det de har trodd, at lederne går med på at også de har en utfordring med mange små stillinger. Med andre ord: Lokale kartlegginger må inngå i alle deltidsprosjekter i forkant både for å motivere og for å kunne måle endring.

Forankring

Gode omstillingsprosesser og større prosjekter har ofte en partsbasert forankring. Det vil si at både ledernes og de ansattes representanter står bak prosjektet. Oslos deltidsprosjekt er forankret hos partene sentralt i kommunen, hos partene sentralt i bydelen og hos partene lokalt på tjenestestedet. Det er nedsatt representative arbeidsgrupper på alle nivåer. Den formelle forankringen har med andre ord vært god.

Den reelle forankringen har ikke vært like god. Flere forhold har medvirket til dette. For det første kom initiativet til prosjektet ovenfra og uten tilstrekkelig begrunnelse til å skape begeistring ute i bydelene. For det andre har prosjektet vært et typisk ”stabsprosjekt” for kommunen. Kommunens sentrale prosjektdrivere har fått ansvar for et prosjekt der de har vært prisgitt bydelenes gode vilje. Det har heller ikke ligget føringer i linjen som kunne stimulere til lokalt engasjement. Deltidsprosjektet slik det har vært gjennomført i Oslo frem til 2006, kan karakteriseres som prosjektet ingen ville ha, men som Bydel Østensjø lot seg overtale til å bli med på.

Godt partssamarbeid

I Oslo-prosjektet har samarbeidet mellom partene vært godt på alle nivåer. Lokalt har både tillitsvalgte, verneombud og ansatte vært involvert. De har også formulert og omformulert lokale mål og virkemidler. I flere sammenhenger har tillitsvalgte i bydelen og på tjenestestedene aktivt jobbet for å motivere sine medlemmer og få til en god gjennomføring. Bydelens ledelse har vært representert av personalavdelingen.

Erfaringer som er etterspurt?

I prosjektdokumentet står det forsiktig formulert: ”Det vil bli sett på som positivt dersom en gjennom prosjektet kan høste erfaringer med ønsketurnus og samarbeid på tvers av tjenestesteder i bydelen.” Erfaringer med såkalt ønsketurnus er gjort gjennom ABRs prosjekt ”Fleksibel arbeidstid”.

Man har derimot ikke fått erfaringer med samarbeid på tvers av tjenestesteder i bydelen. Tjenestestedene har imidlertid selv satt samarbeid mellom interne avdelinger på dagsorden. Skulle man fått erfaringer med samarbeid på tvers av tjenestesteder, måtte både prosjektet og tjenestene hatt en annen forankring på bydelsnivå. Skal man kunne samkjøre stillinger på tvers av tjenestesteder, må dette støttes fra nivået over de aktuelle tjenestestedene. Helst burde alle tjenestetyper også vært forankret på bydelsnivå slik at en aktiv bydelsledelse kunne disponere personell på tvers av for eksempel SFO, renhold, sykehjem og hjemmebaserte tjenester. Slik sett bidrar organiseringen av SFO som en del av Utdanningsetaten og sykehjemmene i den nye Sykehjemsetaten både til å øke terskelen for samarbeid på tvers og til å skape en mindre fleksibel tjenesteorganisering. Dette

gjør det vanskeligere å finne gode løsninger både på deltidsproblematikken og på IA-målet om å kunne tilrettelegge arbeidet for personer med redusert funksjonsevne.

Oppfølging

Oppfølging handler mye om reell forankring, ikke bare hos linjeleder, men også hos toppledelsen. Ledere som viser interesse ved å etterspørre ”resultater”, formidler både at prosjektet er viktig og motiverer ledere og ansatte til videre innsats.

De to lokale Oslo-prosjektene har fått den støtte og oppfølging det har vært mulig å gi, tatt forutsetningene og de nevnte trekkene ved forankringen i betraktning. Sagt med andre ord: Deltidsproblematikken representerer en lavt prioritert problemstilling, og har fått oppfølging deretter. Begge tjenestesteder har gjennomført evalueringer underveis og slik fått anledning til å korrigere kursen.

Sykefravær og deltid

Pleie- og omsorgssektoren, som er en del av helse- og sosialsektoren, har både høyt sykefravær og mange deltidsansatte. Men når den har mye sykefravær, skyldes det ikke at det er mange deltidsansatte der. Snarere tvert imot: Hadde sektoren hatt flere heltidsansatte uten samtidig å gjøre noe med arbeidsinnholdet, ville antakelig sykefraværet vært enda høyere. I vårt uttrekk fra Oslo personaldatabase er sykefraværet på 8,7 prosent. Uttrekket fra NLP som benyttes i denne undersøkelsen, har med andre ord et sykefravær som ligger noe under de offisielle Oslo-tallene for samme tjenesteområder.

Ansatte i små stillinger har minst sykefravær

I pleie- og omsorgssektoren har ansatte i fulle stillinger og ansatte i store deltidsstillinger omtrent like høyt fravær. Ansatte i mindre enn halv stilling har betydelig lavere fravær enn de andre. Mens det gjennomsnittlige fraværet i Oslo-utvalget i 2005 lå på 8,7 har ansatte i hele stillinger et fravær på 10,9 prosent (figur 4.3). Ansatte som jobber deltid og har en stillingsprosent på mellom 50 og 99, har et gjennomsnittlig fravær på 9,0 prosent. Lavest sykefravær har ansatte som jobber i mindre enn halv stilling (4,7 prosent).

Denne hovedtendensen gjenfinnes i alle tjenesteområder (figur 4.7). Vi finner det samme bildet i PAI-registerets data for resten av Kommune-Norge (figur 4.8).

Går man mer konkret inn på de enkelte yrkene, er bildet mer sammensatt. Da ser man yrkesgrupper med store stillinger som har henholdsvis høyt eller lavt fravær, og yrkesgrupper med små stillinger som har henholdsvis høyt eller lavt fravær (figur 4.11 og tabell 4.2). Dermed gir stillingsstørrelse alene en begrenset forklaring på sykefraværet.

Sammenhengen mellom sykefravær og deltid gjenspeiles for begge kjønn. Det vil si at både kvinner og menn i små stillinger har lavt fravær, samtidig som både kvinner og menn i store stillinger har høyt fravær (figur 4.5).

Kjønn og stillingsstørrelse er lite egnet til å forklare områdeinterne ulikheter. Men kan kjønn og stillingsstørrelse forklare forskjeller områdene imellom? SFO har lavest sykefravær, mens hjemmebaserte tjenester har høyest fravær. Ifølge ”Mor Nille”-hypotesen (side 36) bør vi i så fall finne at hjemmebaserte tjenester er det mest kvinne-dominerte området, og/eller at det er her vi finner flest små stillinger. Tilsvarende bør SFO være det området som er minst kvinnedominert og/eller har færrest små stillinger.

Når det gjelder stillingsstørrelsen, har vi sett at hypotesen på sett og vis er bekreftet, men med motsatt fortegn! Der det er flest store stillinger, er det også mest sykefravær. Når det gjelder kjønn, får vi heller ikke bekreftet "hypotesen". Man kan kanskje si at SFO er lite kvinneorientert i og med at kvinneandelen er så lav som 70 prosent. Men kvinneandelen er enda lavere i boligene for funksjonshemmede (som har høyere fravær). Hjemmebaserte tjenester har en kvinneandel på litt over 80 prosent. Skulle kjønn forklare at hjemmebaserte tjenester har høyere sykefravær enn SFO, må en økning i kvinneandelen på 10–15 prosent i tilfelle føre til et økt sykefravær på hele 4 prosentpoeng. Dette er ikke er mulig.³

Størrelse på tjenestestedet og sykefravær

Med to unntak er det ingen sammenheng mellom størrelse på tjenestestedet og sykefravær (vedleggsfigur f). Det viktigste unntaket finner vi i hjemmebaserte tjenester. Store enheter (med 17 ansatte eller mer) har betydelig høyere sykefravær enn små enheter. Dertil er disse store enhetene langt mer utbredt enn de små. Det andre unntaket er de aller største sykehjemsavdelingene (mer enn 30 ansatte). Også her er sykefraværet betydelig høyere enn ved mindre sykehjemsavdelinger. Med andre ord: Er man på jakt etter tjenestesteder med høyt sykefravær, skal man gå til de største avdelingene i hjemmebaserte tjenester og ved sykehjemmene.

Tjenestestedenes gjennomsnittlige stillingsstørrelse og sykefravær

Spørsmålet om tjenestestedenes bruk av små stillinger og en eventuell sammenheng med sykefravær er grunnet i en antakelse om at tjenestesteder med få, små stillinger fører en arbeidstakervennlig personalpolitikk, og at dette i sin tur kunne bidra til å redusere sykefraværet. Nå har vi allerede sett at ansatte i små stillinger har lavere sykefravær enn ansatte i store stillinger. Når dette også gjenspeiles på avdelingsnivå, er det som forventet. Hovedtendensen er at tjenestesteder med lav gjennomsnittlig stillingsstørrelse også har lavt sykefravær.

Deltidsproblematikken i et IA-perspektiv

I protokollen fra mellomoppgjøret i Oslo kommune per 01.05.2003 punkt 3 om deltid står det blant annet:

"Partene erkjenner at deltidspromatikken også berører problemstillinger som er relevante i arbeidet med et inkluderende arbeidsliv (IA), og derfor også må følges opp i arbeidet med IA."

Med utgangspunkt i de problemstillingene som har ligget til grunn for denne rapporten, kan vi formulere idealtypen på en Inkluderende arbeidsplass slik:

Den ideelle IA-virksomheten har et moderat sykefravær som følges opp både individuelt og organisatorisk. Den har en god personalpolitikk for eldre arbeidstakere og ansatte med redusert arbeidsevne. Dette innebærer at både arbeidsinnhold og arbeidstid i størst mulig grad er tilpasset de ansattes behov og evner.

³ SFO med 70 prosent kvinneandel har et sykefravær på 6,5 prosent, mens hjemmebaserte tjenester med drøyt 80 prosent kvinner har et sykefravær på 10,5 prosent.

En inkluderende arbeidsplass unngår undersysselsetting, men gir i stedet sine ansatte et fullverdig arbeidsforhold. På samme måte søker den å imøtekomme ansatte som av ulike grunner ønsker å redusere stillingen.

Den ideelle IA-virksomheten er derfor organisert slik at den kan gi ansatte varierte arbeidsoppgaver når dette kan bidra til å redusere sykefraværet eller øke stillingsstørrelsen. Ikke minst kan god tilrettelegging på arbeidsplassen bidra til at ansatte som egentlig ikke ønsker å redusere stillingen, kan unngå dette.

Vi kan fastslå at reduksjon av stillingsstørrelse ikke bør stå i fremste rekke blant tiltak for å nå intensjonene om et mer inkluderende arbeidsliv.⁴ Derimot bør det store omfanget av små stillinger og uønsket deltid få en langt mer sentral plass både i IA-arbeidet og i arbeidet for mer effektive og kvalitativt gode tjenester. La oss for anledningen kalle dette arbeidet for ”den gode sak”. Når det gjelder deltid og sykefravær, har vi sett at ansatte i store stillinger har mer fravær enn ansatte i små stillinger. Det betyr at sykefravær ikke kan brukes som tungtveiende argument i ”den gode saks tjeneste”.

Avslutning

Oslo kommune ved Byrådsavdeling for finans og utvikling (FIU) og Utviklings- og kompetanseenheten (UKE) har hatt ansvaret for å følge opp vedtaket fra tariffoppgjøret i 2003. Oppgaven kan sammenfattes i følgende tre punkter:

- 1 Finne frem til og prøve ut virkemidler som kan bidra til en reduksjon av uønsket deltid i Oslo kommune. Herunder utvikle verktøy/metoder som gjør at andelen uønsket deltid reduseres, gjerne i samband med ”ønsketurnus” og samarbeid på tvers av tjenestesteder i bydelen.
- 2 Få kunnskap om hvilke arbeidstakere som arbeider deltid.
- 3 Få økt kunnskap om eventuelle sammenhenger mellom bruk av deltid og sykefravær.

Ved utgangen av 2006 har Oslo kommune langt på vei gjort dette. Samtidig vil vi understreke at det arbeidet som er beskrevet i tre rapporter, er å regne som pilotarbeid. Analysen av sykefraværet er begrenset og den første i sitt slag. Det vil derfor være behov for noe mer forskning på dette området.

Kommunen har høstet erfaringer i småskala med noen få av mange mulige virkemidler. Det er også høstet viktige erfaringer knyttet til prosjektprosesser. Ikke minst er selve prosjektgrunnlaget gjennom kartleggingen av deltidsomfanget kommet på plass. Det bør derfor bli lettere å få oppslutning for arbeidet med å redusere omfanget av uønsket deltid når man går over i neste fase.

Det har ikke vært formulert resultatmål for prosjektet, verken lokalt eller sentralt. Det bør bli gjort i neste fase. En mulighet er at bystyret formulerer et intensjonsmål hvor bydelene utfordres til å formulere lokale resultatmål. De sentrale avtalepartene kan videre inngå en protokoll med forpliktende avtale om oppfølging både på sentralt og på lokalt nivå.

⁴ Knappt 4 prosent ønsker redusert stilling.

Kapittel 1 Innledning

Oslo kommunes deltidsprosjekt

Fra Riksmeklingsmannens møtebok for tariffoppgjøret i Oslo kommune i 2003 om deltid heter det: ”Partene er enige i at det iverksettes prøveordninger i kommunens virksomheter for å redusere bruken av uønsket deltid. Arbeidet skal blant annet baseres på eksisterende grunnlagsmateriale i Oslo kommune.”

På denne bakgrunn startet kommunen våren 2004 et arbeid for å redusere omfanget av uønsket deltid. I prosjektbeskrivelsen av 26.10.04 er målet beskrevet slik:

”1. Formål: Hensikten med prosjektet er å finne fram til og prøve ut virkemidler som kan bidra til en reduksjon av uønsket deltid i Oslo kommune. Fokus på brukere, ansatte, ledere og rekruttere/beholde arbeidskraft utgjør rammer rundt prosjektet.

2. Mål

- a) Utvikle et verktøy/en metode som gjør at andelen uønsket deltid reduseres. Det vil bli sett på som positivt dersom en gjennom prosjektet kan høste erfaringer med ønsketurnus og samarbeid på tvers av tjenestesteder i bydelen.
- b) Få kunnskap om hvilke arbeidstakere som arbeider deltid.
- c) Få økt kunnskap om eventuelle sammenhenger mellom bruk av deltid og sykefravær.
- d) Finne fram til forhold som bør belyses nærmere i form av et større og mer omfattende prosjekt.

[...]

5. Metode

- a) Framskaffelse av nøkkeltall/statistiske opplysninger.
- b) Gjennomføre prøveordninger i deltagende bydeler.
- c) Forskningsstiftelsen Fafo vil ha en veileder/konsulentrolle.

6. Tidsplan/framdrift

- Oppstart høsten 2004.
- Gjennomføring hele budsjettåret 2005.
- Foreta eventuelle justeringer våren 2006.
- Avslutning med rapportframleggelse høsten 2006.”

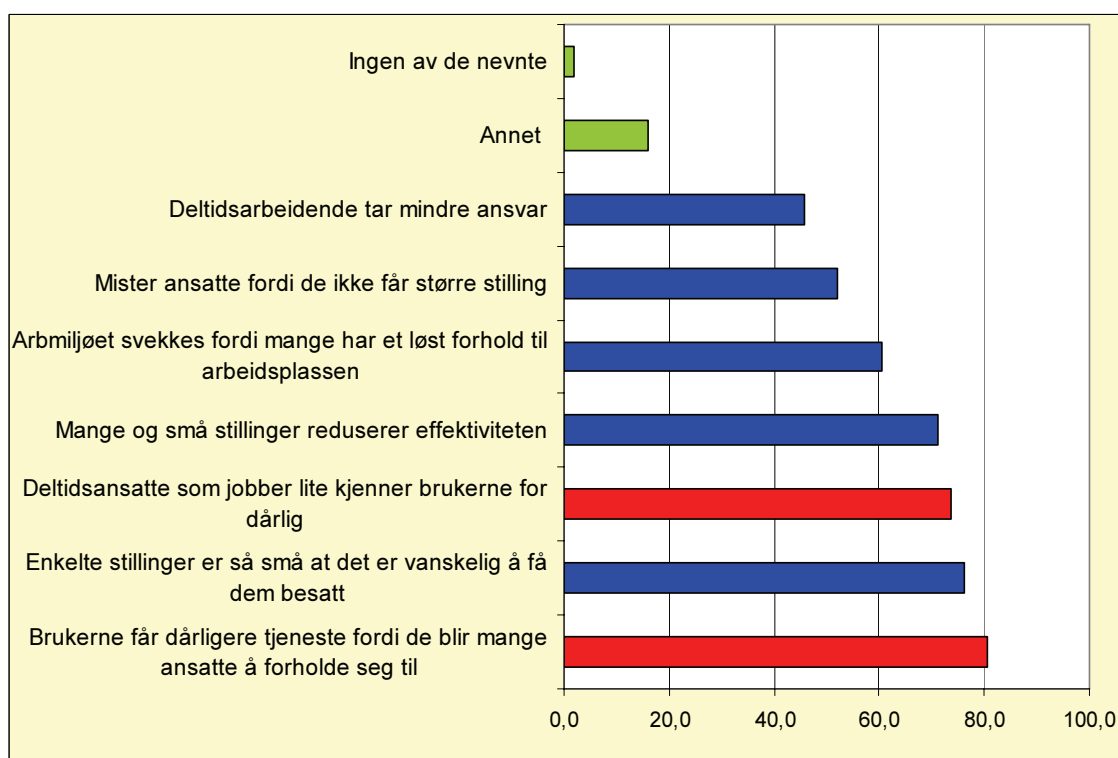
Det kan være mange gode grunner til å opprettholde en viss mengde deltidsstillinger. Det kan bidra til effektiv ressursutnyttelse der arbeidsbehovet ikke korresponderer med

normalarbeidsdagen, og det er et gunstig tilbud til arbeidstakere som av ulike grunner ikke kan eller ikke ønsker å jobbe i full stilling. Ikke minst kan tilbud om deltidstilling være et godt virkemiddel i et inkluderende arbeidsliv – ikke som et alternativ der heltid er ønsket av arbeidstakeren, men som mulighet til arbeidstakere som ikke ønsker full stilling, og der alternativet er å stå helt utenfor arbeidslivet.

Betydningen av et høyt omfang av ansatte i små stillinger

Høyt omfang av små stillinger er negativt for kvalitativt gode tjenester, rekruttering og bibehold av arbeidskraft, effektiv drift, endringskompetanse og arbeidsmiljøet. I tillegg er små stillinger, når det er uønsket, uheldig for ansatte med behov for et fullverdig ansettelsesforhold.⁵ Dette er forhold Oslo kommune har trukket inn i formuleringene av prosjektets formål. Vi har oppsummert de negative sidene ved høyt omfang av deltid i figur 0.1 Oppsummeringen i figur 0.1 bygger i stor grad på en undersøkelse gjort i 2002, der ledere og ansatte i både Oslo og landet for øvrig deltok. I figur 1.2 gjengir vi svarene på noen av spørsmålene som ble stilt.

Figur 1.2: Negative sider ved høyt omfang av deltidstillinger. Prosent. N = 250 ledere. Kilde: Moland og Gautun 2002)



I den nevnte undersøkelsen svarte Oslo-lederne i større grad enn ledere i landet for øvrig at stort omfang av deltid var negativt (Moland og Gautun 2002). Samtidig viste undersøkelsen at Oslo ikke hadde så mange undersysselsatte hjelpepleiere som landet for øvrig. Dermed spredte det seg en oppfatning blant mange i Oslo kommune at selv om

⁵ Moland, L.E. og H. Gautun: *Deltid: Bidrag eller hemsko for fornyelse av pleie- og omsorgssektoren*. Fafo 2002.

et stort omfang av små stillinger er uheldig for tjenestene, så er det et fenomen som i liten grad gjelder for Oslo.

Som beskrevet i den første delrapporten bidro dette til at interessen for å ta tak i deltidspromblematikken var heller laber ute i bydelene. Etter å ha slått fast at omfanget av uønsket deltid er langt større i Oslo enn det som tidligere er dokumentert, har man også bekreftet de antakelsene som har ligget til grunn for prosjektet.

Metode og gjennomføring

For å understøtte Oslo kommune i arbeidet for å redusere omfanget av uønsket deltid, har Fafo dels levert dokumentasjon og dels bistått i ulike prosjektgrupper i planleggingen og gjennomføringen av utviklingsarbeidet.

For å kunne beskrive fenomenene og omfanget av deltid og sykefravær har vi kartlagt:

- 1 omfanget av deltid
- 2 omfanget av uønsket deltid
- 3 sykefraværet
- 4 forholdet mellom sykefravær og deltid
- 5 noen forsøk med å redusere omfanget av uønsket deltid

Datagrunnlaget består av en spørreundersøkelse til ni bydeler, fire små undersøkelser til lokale enheter i Bydel Østensjø og to uttrekk fra Oslo kommunes personaldatabase (NLP).

Hovedsurvey om uønsket deltid (1)

I denne undersøkelsen har vi kunnet stille spørsmål om uønsket og ønsket arbeidstid som ikke ligger inne i andre databaser. Der det har vært praktisk mulig, har vi sammenliknet egne tall med uttrekk fra kommunens lønns- og personaldatabase (NLP).

Spørreskjemaet ble utarbeidet høsten 2004 og gjennomført februar 2005.⁶ Følgende fem tjenesteområder fra ni bydeler er med: sykehjem, hjemmebaserte tjenester, tjenester til funksjonshemmede (psykisk utviklingshemmede), skolefritidsordningen (SFO) og renhold. Det er vanskelig å vurdere svarprosenten nøyaktig. Vi har fått inn 1341 svar. Dette utgjør noe over 60 prosent av et beregnet maksimum.

Data fra Oslo kommunes lønns- og personalstatistikk (2+3)

Vi har gjort to uttrekk fra NLP, ett per oktober 2004 og ett per oktober 2005. Data er hentet fra de samme ni bydelene og de samme fem tjenesteområdene som fra surveyen. Også fra NLP-registeret som i utgangspunktet skal inneholde samtlige ansatte i Oslo kommune, har det vært et visst frafall. Ansatte i basen som ikke står oppført med stillingsprosent, eller som jobber ved en avdeling som overhodet ikke er registrert med sykefravær, er tatt ut av materialet. Som det går frem av tabell 1.1, har vi fjernet over halvparten av de som var med i det opprinnelige uttrekket. Hadde vi ikke gjort det, ville vi fått en sykefraværprosent som ligger på ca. en tredjedel av det antatt riktige. Vi har også måttet fjerne ca. 200 enheter fordi de hadde et sykefravær som overgikk 100 pro-

⁶ En mer utførlig fremstilling er gitt i delrapport 1.

sent. Til slutt har vi også fjernet renholderne fra den delen av analysen som angår sykefravær. Dette er gjort fordi de utgjorde en altfor liten gruppe av uttrekket, samtidig som de hadde ekstreme verdier på sykefravær.

Tabell 1.2: Oversikt over datagrunnlaget som er samlet inn til Oslos deltidsprosjekt

	Totalt	Antall uten stillings-prosent	Antall med stillings-prosent	Andel ut av materialet
Bjerke	1022	575	447	56,3
Frogner	1321	758	563	57,4
Gamle Oslo	279	99	180	35,5
Nordre Aker	599	143	456	23,9
Sagene	1403	819	584	58,4
Vestre Aker	112	10	102	8,9
Østensjø	897	377	520	42,0
Stovner	742	388	354	52,3
Søndre Nordstrand	1165	844	321	72,4
Totalt	7540	4013	3527	53,2

Lokale spørreundersøkelser (4–7)

Abildsø bo- og rehabiliteringssenter (ABR) og Grenda bolig for funksjonshemmede (Grenda) fikk den samme spørreundersøkelsen som nevnt over (1) da de sto ved oppstarten av sine prosjekter. Undersøkelsen ble så gjentatt da tjenestestedene skulle være tilnærmedesvis ferdige med prosjektene. Andre gangs spørreskjema inneholdt i tillegg noen spørsmål om arbeidsmiljø, selve prosessen og tilfredshet med eventuelle resultater. Ved andre gangs undersøkelse ved Grenda var svarprosenten så lav at vi ikke kan si med sikkerhet om de har klart å nå målet om å redusere omfanget av uønsket deltid.

Tabell 1.2: Oversikt over datagrunnlaget som er samlet inn til Oslos deltidsprosjekt

1 Survey til 1350 ansatte i ni bydeler og fem tjenesteområder	2005
2 NLP-data fra ni bydeler og fem tjenesteområder (ca. 2350 ansatte)	2004
3 NLP-data fra ni bydeler og fem tjenesteområder (ca. 3500 ansatte)	2005
4 Survey til ansatte på ABR (ca. 35 ansatte)	2005
5 Survey til ansatte på ABR (ca. 35 ansatte)	2006
6 Survey til ansatte på Grenda (ca. 25 ansatte)	2006
7 Survey til ansatte på Grenda (ca. 15 ansatte)	2006
8 Intervjuer og møter sentralt og lokalt	2004-2006

Data fra PAI og NAV

I tillegg har vi gjort uttrekk fra KS' PAI-register som inneholder data om samtlige ansatte i norske kommuner bortsett fra Oslo og fra NAVs sykefraværsregister som inneholder data om samtlige arbeidstakere i Norge.

Survey versus kommunens lønns- og personalstatistikk

Blant informantene i undersøkelsen jobber 59,5 prosent i redusert stilling. Blant utvalget fra Oslo kommunes lønns- og personalstatistikk (NLP) er tilsvarende tall henholdsvis 60,1 og 60,7 prosent. Disse tallene er nesten identiske og styrker holdbarheten i vår surveyundersøkelse. Går vi inn på tjenesteområder, fremkommer likhet som mer typisk enn forskjellene. Det kan imidlertid se ut til at sykehjemmene har flere deltidsansatte i 2005 enn i 2004, mens det motsatte er tilfelle for hjemmebaserte tjenester.

Tabell 1.3: Antall og andel heltids-/deltidsansatte i Oslo kommune etter tjenesteområde, basert på tall fra henholdsvis egen survey og Oslo kommunes lønns- og personalstatistikk (NLP) i 2004 og 2005

Tjenesteområde		Egen survey 2005			Oslo kommune NLP 2004			Oslo kommune NLP 2005		
		Heltid	Deltid	Sum	Heltid	Deltid	Sum	Heltid	Deltid	Sum
Skolefritidsordning,	Antall	57	272	329	117	516	633	568	100	668
SFO	Prosent	17,3	82,7	100	18,5	81,5	100	15,0	85,0	100
Hjemmebaserte	Antall	229	148	377	310	232	542	246	469	715
tjenester	Prosent	60,7	39,3	100	57,2	42,8	100	65,6	34,4	100
Tjenester til	Antall	58	154	212	145	253	398	560	258	818
funksjonshemmede	Prosent	27,4	72,6	100	36,4	63,6	100	31,5	68,5	100
Sykehjem	Antall	172	179	351	360	403	763	706	509	1215
	Prosent	49	51	100	47,2	52,8	100	41,9	58,1	100
Total	Antall	543	797	1340	932	1404	2336	2086	1352	3438
	Prosent	40,5	59,5	100	39,9	60,1	100	39,3	60,7	100

Kapittel 2 Deltid og uønsket deltid

Dette kapitlet tar for seg omfanget av ønsket og uønsket deltid blant ansatte i Oslo kommune.

Begrepet uønsket deltid

I denne rapporten bruker vi fortrinnsvis begrepet uønsket deltid i stedet for undersyssetting. I den grad begge begrepene benyttes, så er det som synonyme størrelser. Rent formelt er dette to ulike begreper. I realiteten er forskjellen imidlertid ikke så stor. Arbeidstakere som jobber deltid, og som ønsker større stilling uten at de har fått det, regnes som undersysselsatte. Omfanget av undersyssettingen tilsvarer altså gapet mellom faktisk og ønsket fast arbeidstid. Med uønsket deltid og undersyssetting menes i denne rapporten både deltidsansatte som aktivt har forsøkt å få en større stilling, og deltidsansatte som ønsker større stilling, men som ikke nødvendigvis har gjort et formelt fremstøt for å få utvidet stillingen.

Statistisk sentralbyrå (SSB) definerer undersyssetting strengt, til kun å være de som aktivt har forsøkt å få økt stillingsprosenten og deretter fått avslag.⁷ Dersom man regner undersyssetting som en form for arbeidsledighet, er det rimelig å ha formelle kriterier for å komme inn under en slik definisjon. Det skal ikke være nok at den enkelte sier seg å være arbeidsledig eller deltidsarbeidsledig.⁸ Dette er et poeng enten det dreier seg om å oppnå bestemte rettigheter som arbeidsledig eller det er arbeidsmarkedsmyndighetene som skal beregne omfanget av arbeidsledighet i arbeidsstyrken.

Denne studien forholder seg til en slik formell definisjon av undersyssetting. Men som uttrykk for det reelle omfanget av undersyssetting mener vi en slik formell definisjon ikke er tilstrekkelig. Grunnen til det er at en rekke undersøkelser har vist at en stor andel av de deltidsansatte som ønsker større stilling, ikke spør arbeidsgiver om dette fordi de regner med å få avslag (Moland 1994, 1997, 2000, Moland og Gautun 2002). Svarene fra de som har fått avslag, indikerer at deres vurderinger av egne muligheter er riktige.

Stillingsstørrelse etter tjenesteområde

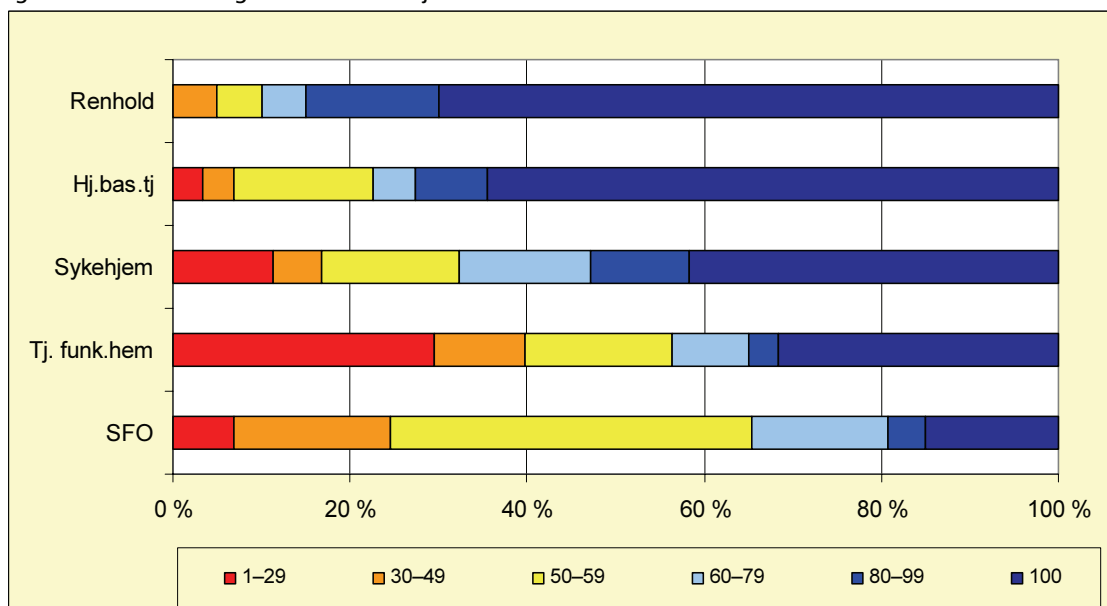
Sykehjem og hjemmebaserte tjenester – to hovedpilarer for eldreomsorgen – er antakelig de to tjenesteområdene i Norge som i de siste 15 årene har fått størst oppmerksomhet når det gjelder små stillinger. For Oslos del jobber ca. 60 prosent av de ansatte i denne sektoren deltid. Deltidsandelen er imidlertid høyere blant ansatte som yter tjenes-

⁷ SSBs definisjon av undersyssetting: "Undersysselsatte er definert som deltidssysselsatte personer som har forsøkt å få lengre arbeidstid ved å kontakte den offentlige arbeidsformidling, annonsere selv, ta kontakt med nåværende arbeidsgiver e.l. De må kunne starte med økt arbeidstid innen en måned." (SSB-WEB-2002)

⁸ I Sverige kalles undersysselsatte for deltidsarbeidsledige: "Deltidsarbetslösa är personer med en fast eller tidsbegränsad anställning som har en kortare tjänstgöringstid än de skulle vilja ha." (Arbetsmarknadsstyrelsen 2001)

ter til funksjonshemmede og barn i skolefritidsordningen (figur 2.1). I SFO jobber ca. 85 prosent av de ansatte deltid, mens tilsvarende tall for ansatte i tjenester til funksjonshemmede er om lag 70 prosent. I tillegg ser vi at SFO og særlig tjenester til funksjonshemmede utmerker seg ved at de deltidsansatte har relativt små stillinger, mens mange av de deltidsansatte i sykehjem og hjemmebaserte tjenester har ganske store deltidsstillinger. Vi finner nesten de samme tallene i alle våre undersøkelser. Tallene i figur 2.1 er hentet fra NLP-registeret per oktober 2005.

Figur 2.1: Avtalt stillingsstørrelse etter tjenesteområde. N = 3350



Avtalt stillingsstørrelse etter alder, kjønn og utdanningsnivå

Ca. halvparten av de ansatte mellom 30 og 59 år jobber deltid. Blant de som enten er yngre eller eldre, er deltidsandelen betydelig større. Dette er i overensstemmelse med en rekke andre undersøkelser. (Se delrapport 1 og Moland og Gautun 2002 for en bredere gjennomgang.)

Utdanningsnivået slår klarere ut enn alder på andelen som jobber deltid. Grovt sett kan man si at jo høyere utdanning, jo flere jobber i full stilling. Dette er heller ikke nytt.

Flere kvinner enn menn jobber deltid. Vårt materiale utmerker seg imidlertid ved at andelen menn som jobber deltid, er så høy som nesten 75 prosent. Vi har også en høyere deltidsandel blant menn enn blant kvinner. Dette er uvanlig. Forklaringen er at vårt materiale har med så mange ansatte fra sektorer som tjenester til funksjonshemmede, skolefritidsordningen (SFO) og renhold. Dermed får vi bekreftet en tendens som er påpekt tidligere, men som er usedvanlig klar i dette materialet: Fenomen som karakteriserer såkalte kvinnearbeidsplasser, gjelder ikke bare for kvinnene som jobber der, men også i stor grad for menn.

Ønsket og uønsket stillingsstørrelse

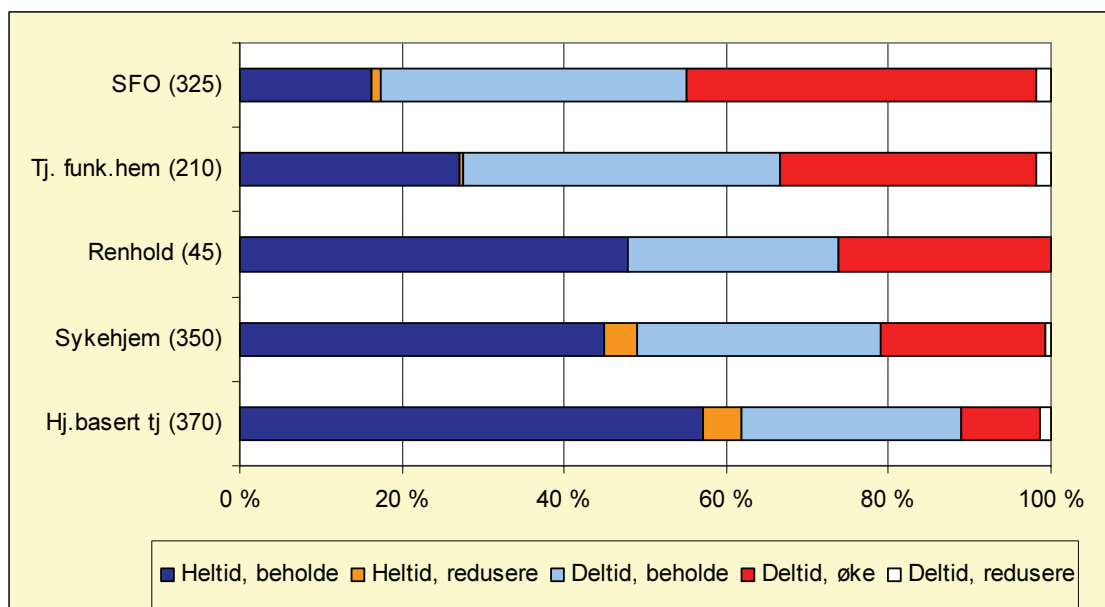
De ansatte kan grovt deles inn i tre nesten like store grupper. Det er de som ønsker å endre stillingen, dernest deltidsansatte som ønsker å beholde stillingsstørrelse, og for det tredje heltidsansatte som ønsker å beholde full stilling (figur 0.1).

Hver fjerde ansatte i Oslo kommune ønsker større stilling. Bare tre prosent jobber i full stilling og ønsker å redusere denne. Dette indikerer at kommunen har lykket godt med å imøtekomme ansatte som har ønsket å få sin stilling redusert. Oslo kommune har derimot en lengre vei å gå i arbeidet for å redusere andelen som ønsker større stilling.

Ønsket og uønsket stillingsstørrelse etter tjenesteområde

Andelen som ønsker større stilling, er desidert størst blant ansatte i SFO (figur 2.2). Her oppgir 43 prosent at de ønsker større stilling. Ansatte som yter tjenester til funksjonshemmede, følger etter med 32 prosent, deretter kommer ansatte i renhold. Her oppgir 26 prosent at de ønsker større stilling. Dette tilsier at Oslo kommune bør oppfordre bydelene spesielt til å gjøre utviklingsforsøk for å redusere omfanget av uønsket deltid også innen disse tjenesteområdene.

Figur 2.2: Ansatte som ønsker å øke, redusere eller beholde stillingsstørrelsen, etter tjenesteområde. Eksakte tall er gjengitt delrapport 1



Ønsket og uønsket stillingsstørrelse etter kjønn, alder og utdanning

Det er relativt sett flere menn enn kvinner som ønsker større stilling. Selv om vi fikk et forvarsel ved den høye deltidsandelen blant menn, så er dette overraskende. Sektoren er kvinnedominert, og den har mange ansatte som ønske større stillinger. Det er derfor nærliggende å betrakte undersysselfetting som et kvinnefenomen. Men når man går nærmere inn på denne sektoren, viser det seg igjen at det som gjelder for kvinner, også

gjelder for menn i sektoren. I dette tilfellet finner vi altså at menn relativt sett oftere ønsker seg større stilling enn kvinner.

Når det gjelder ønsket stilling etter alder, er funnene omtrent som man kunne forvente. Vi ser at eldre arbeidstakere ofte er deltidsansatt, og at de ikke vil øke stillingsstørrelsen. De har den stillingsstørrelsen de ønsker. I KS-prosjektet "Kampen om kompetent arbeidskraft", der en av de sentrale problemstillingene var hvordan man kunne mobilisere den arbeidskraftreserven som lå hos de deltidsansatte, ble denne gruppen spurt om hva som måtte til for at de skulle være villige til å øke stillingen. Konklusjonen var at andre aldersgrupper nok kunne jobbe mer hvis forholdene ble lagt bedre til rette for dem. Blant de eldre, deltidsansatte var det imidlertid få som var interessert i å jobbe mer selv om de skulle bli tilbudt bedre lønn eller andre goder. (Moland og Egge 2000, Moland og Gautun 2002) De hadde den stillingen de ønsket. Det vil si at det heller ikke er så mange av de eldre som ønsker å redusere stillingen.

Problemet ligger ikke her, men blant de unge. Blant Oslos yngre arbeidstakere oppgir 33 prosent at de ønsker større stilling. Dette er et høyt tall, selv om det er lavere enn det vi vil finne utenfor Oslo. For to år siden oppgav eksempelvis halvparten av landets hjelpepleiere under 30 år at de hadde mindre stilling enn det de ønsket.

SFO og tjenester til funksjonshemmede har de yngste ansatte. De har også flest ansatte som ønsker større stillinger. Uten å gå langt inn i noen analyse av dette kan man i alle fall slå fast at disse to tjenesteområdene i særlig grad har en stillingsstruktur der det er dårlig harmoni mellom det arbeidsgiver tilbyr, og det arbeidstaker ønsker.

Ansatte med høy utdanning har i større grad den stillingsstørrelsen de ønsker, enn ansatte med lavere utdanning. Dette er i samsvar med samtlige undersøkelser som har vært gjort de siste 10–20 årene.

Man finner ansatte som ønsker større stilling, innen alle tjenesteområder, blant begge kjønn og innenfor alle utdanningsgrupper. Den typiske ansatte som ønsker større stilling, er imidlertid en ung, ufaglært mann som jobber i SFO eller gruppebolig for personer med psykisk utviklingshemming.

Den typiske heltidsansatte i de sektorene som har vært med i denne undersøkelsen, er i 30–40 årene, har høyere utdanning og jobber innenfor hjemmebaserte tjenester. Hadde andre sektorer vært med i undersøkelsen, ville neppe hjemmetjenestene kommet så "godt" ut av en ranking der uønsket deltid er negativt og ønsket heltid er positivt.

Deltidsansatte som har den stillingsstørrelsen de ønsker seg, er gjerne litt eldre kvinner. Til slutt ser vi at en liten andel på 3–4 prosent jobber i full stilling og ønsker å redusere denne. Dette er gjerne litt eldre kvinner som jobber i eldreomsorgen.

Faktisk og ønsket stillingsstørrelse hos de som ønsker å øke

Vi har sett at hver fjerde ansatte i de sektorene undersøkelsen dekker, ønsker høyere stillingsprosent enn det de har i dag. På undersøkelsestidspunktet hadde disse i gjennomsnitt en stillingsprosent på ca. 40. Ønsket stillingsprosent viser seg å være 83, med andre ord: omtrent det dobbelte av det de har (tabell 3.1). Dette korresponderer godt med gjengse oppfatninger i sektoren og med det vi har funnet i tidligere undersøkelser (Moland og Gautun 2002). Se for øvrig delnotat 1.

Tabell 2.1 viser hvor stor stilling de undersysselsatte ønsker. Tallene viser gjennomsnittlig ønsket stillingsstørrelse etter kjønn, alder, utdanning og tjenesteområde. Tabellen oppgir også standardavvik. Høyt standardavvik forteller at det er store variasjoner innen gruppen, mens lavt standardavvik viser at gruppen er ensartet. Renhold er en liten gruppe

pe i vårt utvalg, men samtlige undersysselsatte oppgir at de ønsker full stilling. Standardavviket er derfor 0,0.

Blant ansatte som yter tjenester til funksjonshemmede, er standardavviket på 28. Dette viser at det er stor variasjon blant de ansatte i hvor stor stilling de ønsker seg. Gjennomsnittlig ønsket stillingsstørrelse er på 72 prosent. Dette er lavt, sammenliknet med andre. Men på grunn av det høye standardavviket kan vi se at denne gruppen består av en del som ønsker tilnærmet full stilling, og en del som ønsker en liten stilling. Dette er et rimelig resultat som avspeiler at ansatte som har arbeid som primæraktivitet, ønsker tilnærmet full stilling, mens den relativt store gruppen studenter som jobber i gruppeboliger for funksjonshemmede, ønsker en ganske liten deltidsstilling.

Ansatte under 59 år ser ut til å ha samme oppfatning av hva som er ønsket arbeidstid. Ansatte eldre enn 59 år ønsker imidlertid å jobbe noe mindre. Blant dem er ca. 70 prosent stilling det foretrukne. Det er videre verd å merke seg at kjønn ikke slår ut i det hele tatt. Det samme gjelder for utdanningsnivå. Alle grupper ligger tett på gjennomsnittet.

Tabell 2.1: Ønsket stillingsstørrelse blant de som ønsker større stilling, gjennomsnittstall innen hver gruppe

Tjenesteområde	Gjennomsnittlig ønsket stillingsstørrelse	Antall	Standardavvik
Skolefritidsordningen, SFO (325)	88,8	139	20,5
Hjemmebaserte tjenester (370)	77,8	56	18,6
Tjenester til funksjonshemmede (210)	72,8	67	28,1
Sykehjem (350)	83,5	86	16,6
Renhold (45)	100,0	12	0,0
Total	83,0	365	21,8
Kjønn	Gjennomsnittlig ønsket stillingsstørrelse	Antall	Standardavvik
Mann	83,2	93	24,4
Kvinne	83,0	271	20,9
Total	83,0	364	21,8
Aldersgrupper	Gjennomsnittlig ønsket stillingsstørrelse	Antall	Standardavvik
0 – 29 år	81,9	117	24,7
30 - 44 år	85,4	126	20,4
45 - 59 år	84,9	90	18,1
60 år og eldre	71,9	8	18,9
Total	83,7	341	21,4
Utdanningsnivå	Gjennomsnittlig ønsket stillingsstørrelse	Antall	Standardavvik
Høgskole/universitet	83,5	85	21,8
Videregående/faglært	83,0	152	19,3
Ufaglært	83,1	124	24,6
Total	83,1	361	21,8

Kapittel 3 Hva har Oslo gjort med uønsket deltid?

Vi har dokumentert at omfanget av uønsket deltid også er et Oslo-fenomen, og vi har vist at små stillinger er negativt for tjenesten. Ikke minst har vi sett at de som ønsker å øke stillingen sin, ønsker å øke den ganske mye. De fleste ser på en stilling på litt over 80 prosent som det ideelle. I dette kapitlet beskriver vi hva to tjenestesteder i Bydel Østensjø har gjort for å redusere omfanget av uønsket deltid.

Abildsø bo- og rehabiliteringssenter: Prosjekt "Fleksibel arbeidstid"

Abildsø bo- og rehabiliteringssenter (ABR) har over to år gjennomført et prosjekt som primært har vært rettet inn mot å innføre en fleksibel arbeidstidsordning der de ansatte selv tar ansvaret for at avdelingene er riktig bemannet. De viktigste målene for dette har vært å styrke bemanningen i helgene for å oppnå bedre tjenestekvalitet og mindre press på de ansatte som tar helgevakter. Disse målene og håndteringen av den nye arbeidstidsordningen stiller betydelige krav til de ansattes involvering. Dermed har det også vært naturlig å gjennomgå den enkeltes ansettelsesforhold. Faste ansettelser og større stillinger har da stått sentralt. Spørsmålet om uønsket deltid var ikke opprinnelig inne i prosjektet. På forespørsel fra Oslo kommune sentralt ble deltidsproblemet tatt inn. Dette ble gjort ved å gjøre reduksjon av uønsket deltid til et mål som skulle nås gjennom realiseringen av prosjektet Fleksibel arbeidstid. Prosjektgruppen ved ABR utarbeidet følgende mål for prosjektet:

"Mål 1:

Uønsket deltid reduseres ved at det innføres fleksibel arbeidstidsordning.

Delmål 1: Utprøving av fleksibel arbeidstidsordning i en 12. mnd. periode ved ABR med oppstart 15.11.04.

Mål 2:

Bydelen har kunnskap om hvilke arbeidstakere som jobber deltid.

Delmål 1: FAFO gjennomfører en spørreundersøkelse blant ansatte i Oslo kommune.

Delmål 2: Bydelen gjennomfører en kartlegging blant de ansatte på ABR..

Delmål 3: Det skal gis mulighet for utvidelse av stillingsprosent for deltidsansatte.

Kartlegge omfang og ønske blant de ansatte på ABR. Utarbeide rutiner som ivaretar deltidsansattes behov for utvidelse av stilling.

Delmål 4: Vurdere muligheten for sammenslåing av stillinger på tvers av arbeidsområder/tjenestesteder.

Mål 3:

Bydelen har økt kunnskap om det er eventuelle sammenhenger mellom bruk av deltid og sykefravær.

Delmål 1: Kartlegge sykefravær i helgene, blant faste og helgevikarer.

Delmål 2: Utarbeide spesifikke IA – rutiner for oppfølging av deltidsansatte/helg.”

Per november 2006 var ABR kommet et godt stykke på vei. Mål 1 med sitt delmål 1 var fullført. Det samme gjelder for mål 2 og de tre første delmålene under dette.

Grenda bolig for funksjonshemmede

Grenda bolig for funksjonshemmede lot seg overtale til å være med i deltidsprosjektet på slutten av 2005. På grunn av sykefravær i ledelsen kom de imidlertid ikke i gang før ut på våren 2006. Da ble en lokal prosjektgruppe etablert. Denne formulerte ”rutiner vedrørende øking av deltidsbrøk”. Her følger et lite utdrag av disse rutinene:

- Før ledige stillinger lyses ut, skal leder og tillitsvalgte i samråd vurdere om det er noen deltidsansatte i boligen som ønsker å øke sin stillingsbrøk.
- Ledige stillinger skal settes inn i permen der de ansatte kan se dem.
- Hvis ingen har meldt sin interesse innen fristen har gått ut, skal stillingen lyses ut på vanlig måte.
- Ledige stillinger skal ikke deles opp slik at man har igjen så små stillingsbrøker at man ikke får ansatt noen i dem.
- Det skal skrives referat fra møtene.

Dette er innholdet i deltidspermen på Grenda:

- 1 informasjon om deltidsprosjektet
- 2 informasjon om stillingshjemler
- 3 rutiner vedrørende økning av stillingsbrøk – inngått protokoll
- 4 stillingsbeskrivelser
- 5 turnus: hva er besatt eller vakant. Her kan man sjekke ledig turnus ved ledighet
- 6 bruk av egenmelding – henvisning til HMS – B-bok
- 7 timelister: eksempel på utfylling av timeliste, frist senest 1. i hver måned
- 8 ledige stillingshjemler: frist for intern søknad – kan sette seg på søkerliste
- 9 eksempel på hvordan en arbeidsavtale ser ut
- 10 rutiner for ansettelser – taushetsplikten
- 11 referater fra møter i arbeidsgruppa – deltidsprosjektet

Større stillinger?

Verken på Abildsø bo- og rehabiliteringssenter (ABR) eller i Grenda bolig var deltidsproblematikken et hovedtema for det lokale prosjektarbeidet. Begge tjenestesteder har på forespørsel fra ledelsen i bydelen (etter henvendelse fra Oslo kommune sentralt) inkludert målene om å redusere omfanget av uønsket deltid i de andre prosjektmålene de har hatt. Sagt på en annen måte: Deltidsproblematikken har ikke vært et hovedmål i det lokale prosjektarbeidet. Både ansatte og ledere ved begge tjenestesteder er svært godt fornøyd med resultatene fra prosjektarbeidet. De har hatt fremgang på flere områder som økt trivsel og styrket arbeidsmiljø. ABR har også lyktes bra med deler av den nye arbeidstidsordningen. På spørsmål om for eksempel trivsel på jobben svarer 11 av 15 at de trives svært godt på Grenda. De siste fire svarer at de trives godt. Ingen svarer nøytralt eller negativt på spørsmålet. Sammenliknet med andre arbeidsmiljøundersøkelser er dette et meget godt resultat.

12 av 15 har lest i den nye deltidspermen og synes den er fin. Alt i alt synes litt over halvparten at deltidsprosjektet har vært vellykket. De andre er fortsatt avventende. Dette oppfatter vi som et realistisk svar. ABR som har jobbet mer med sitt turnusprosjekt, har fått flere ansatte i faste stillinger. Men hva med stillingsstørrelsene?

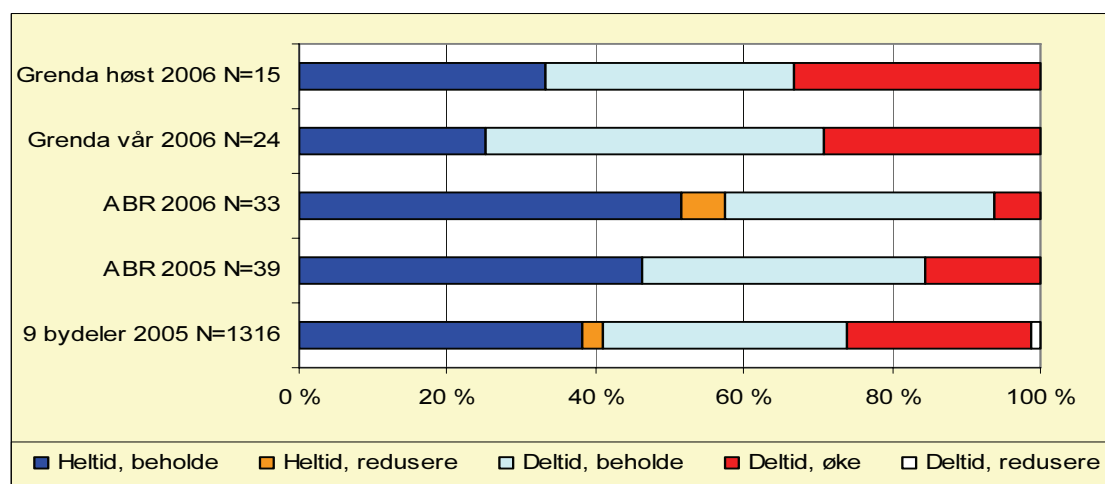
Både Grenda og ABR hadde i forkant av prosjektene hatt en gjennomgang av stillingsstørrelsene, noe som hadde ført til flere større stillinger. Sammenlikner vi ABR med gjennomsnittet for de ni bydelene, ser vi at ABR i 2005 hadde noe flere heltidsansatte og litt færre som ønsket større stilling. En sammenlikning med andre sykehjem viser imidlertid at ABR ligger temmelig nøyaktig likt med de andre (figur 2.1). Grenda ligger noe "svakere" an enn gjennomsnittet (figur 3.1), men temmelig nøyaktig likt når vi bare sammenlikner med andre gruppeboliger for funksjonshemmede (figur 2.1).

Et halvt år senere har ABR klart å gi tre deltidsansatte fulle stillinger, og omfanget av uønsket deltid er mer enn halvert. I praksis vil det si at på tidspunktet for den andre undersøkelsen, hadde ABR bare to personer som ønsket større stilling. Et annet resultat fra ABR er at de har redusert antall ansatte som ikke har fast ansettelse.

I et referat fra et prosjektgruppemøte på Grenda 04.10.06 står det at fem ansatte har fått økt stillingsprosenten etter at arbeidet satte i gang, og at tre ansatte hadde fått det like før. De resterende som ønsker større stillinger, har de ikke klart å gjøre noe med: Det har ifølge nevnte referat "vært problemer med de resterende ansatte på grunn av at de måtte da ha jobbet mer i helgene enn det de har lov til (se dok. 25)."

Da undersøkelse nummer to ble gjennomført på Grenda, hadde nettopp ganske mange sluttet. I etterkant av undersøkelsen ble åtte personer ansatt. Disse er altså ikke med i resultatene som gjengis i figur 3.1. Samtidig fikk vi lav svarprosent på undersøkelsen. Dermed er det vanskelig å si noe sikkert om hva Grenda egentlig har oppnådd i deltidsspørsmålet. Ut fra samtaler vi hadde med ledelsen under ansettelsesprosessen, var det grunn til å tro at gruppen "uønsket deltid" skulle reduseres. Ut fra tallene i figur 3.1 har vi relativt sett fått flere svar fra heltidsansatte høsten 2006 enn det vi fikk våren 2006. Men på samme tid har vi også fått flere undersysselsatte ved andre undersøkelsestidspunkt.

Figur 3.1: Ansatte i ni bydeler og ved Grenda og ABR på to tidspunkt som ønsker å øke, redusere eller beholde stillingsstørrelsen etter tjenesteområde. Eksakte tall er gjengitt delrapport 1



Vi mener det er grunn til forsiktig optimisme for Grendas del på tross av at det i skrivende stund er vanskelig å si noe sikkert om resultatene. Denne optimismen er basert på at deltidspermen er etablert og godt mottatt, og at Grenda er en arbeidsplass i god utvikling. At optimismen ikke er så stor begrunner vi dels i fordelingen som kommer frem i figur 3.1, og dels i ansettelsen av åtte nye medarbeidere etter at deltidsprosjektet ble iverksatt. Av disse åtte har tre fått jobb i 10 prosent stilling. Tre har fått en stillingsprosent på mellom 10 og 20, mens to har fått full stilling.

Oslo versus andre

Hvis vi sammenlikner resultatene over med det andre kommuner har fått til, er bildet ikke fullt så positivt. De siste årene har mange kommuner arbeidet for å redusere omfanget av uønsket deltid (KS 2005). Flere kommuner oppgir å ha klart å halvere omfanget av uønsket deltid, og de minste stillingene er nesten fjernet. Her skal vi kort trekke frem to eksempler

Karmøy kommune

Helse- og sosialsektoren i Karmøy kommune har drøyt 700 årsverk fordelt på ca. 1100 ansatte. Fra 2002 har kommunen jobbet for å redusere antall små stillinger og uønsket deltid. I løpet av fire år har 150 ansatte fått økt stilling, og den gjennomsnittlige stillingsstørrelsen er økt fra 58 til 62 prosent. Antall stillinger under 40 prosent er redusert fra 220 til 100. Kommunen har som mål å redusere dette tallet ytterligere, slik at man ved utgangen av 2006 bare har 50 ansatte i stillinger under 40 prosent. De lyser nå ikke ut stillinger som er mindre 40 prosent. Målet er at flest mulig ansatte skal jobbe i 75 prosent stilling eller mer. For å få til dette har tjenesteenhetene i kommunen prøvd ut en rekke ulike turnussystemer.

Bergen har gjort noe med SFO

Ved SFO på Kringlebotn skole i Bergen jobber 13 av 15 ansatte i 80 prosent eller 100 prosent stilling. De to siste jobber i 60 prosent stilling etter eget ønske. Sammenliknet med Oslo-tallene har denne skolen klart å doble stillingsstørrelsen til sine ansatte. Dette har de fått til ved å se flere tjenestesteder i sammenheng. I dette tilfellet har man slått sammen renhold og SFO. Dette har gitt mer fleksibilitet og samtidig mer stabilitet. De ansatte har fått mer variert arbeidsmiljø, og barna har fått flere, faste voksne som tar ansvar. (Kilde: <http://www.likestillingsombudet.no/fremme/deltid/kringlebotn.html>)

Sterke og svake forhold i utviklings- og omstillingsarbeidet i Oslo kommune

I det følgende beskrives prosjektprosessen Oslo kommune har hatt til nå. Dette gjør vi ved å kommentere hva Oslo har gjort og ikke gjort når det gjelder mer allmenne suksessfaktorer som kjennetegner gode utviklings- og omstillingsprosesser.

Oslo har funnet startgropen

Oslo har hatt reduksjon av uønsket deltid på dagsorden i tre år. En del prosesser er i gang, men resultatene har foreløpig latt vente på seg. Ser man alle Oslos bydeler under ett, må vi fastslå at kommunen ennå ikke er ute av startgropen. Hvorfor ikke?

Man kan saktens si at enkelte ting tar mer tid enn andre. Det å gjøre noe med deltidspromblematikken er kanskje en slik ting. Karmøy hadde faktisk et vedtak i kommunestyret fra 1998 om å redusere omfanget av uønsket deltid. De hadde med andre ord en periode på fire år før noen tok tak i oppgaven. Deretter brukte de fire nye år på å nå dagens resultater, og fortsatt trenger de mer tid for å nå de målene de har satt seg.

Behov og hensikt: snubler i starten

Vanligvis er økt effektivitet og kvalitet (verdiskaping) et motiv som ligger til grunn for alt forbedringsarbeid, og noe både ledere og ansatte gjerne enes om. Hvor mye og hvordan skaper imidlertid ofte uenighet. Spørsmål om drivkrefter, andre motiv og bruk av bestemte konsepter, modeller eller verktøy inngår her. Og hvordan er miksen av indre- og ytre styring?

- Hva er hensikten med omstillingen eller utviklingsprosjektet? Hvordan er hensikten unnfanget og formulert? Foreligger det en diagnose? Hvilke utfordringer søkes løst?
- Hvilke behov er omstillingen eller utviklingsprosjektet ment å dekke?
- Har prosjektet fått et utgangspunkt som oppfattes som legitimt internt og eksternt?

”Hensikten med prosjektet er å finne fram til og prøve ut virkemidler som kan bidra til en reduksjon av uønsket deltid i Oslo kommune.” Denne formuleringen fra prosjektdokumentet følger opp formuleringen fra tariffoppgjøret i 2003, der det heter at ”partene er enige i at det iverksettes prøveordninger i kommunens virksomheter for å redusere bruken av uønsket deltid”.

Det er altså de sentrale partene i Oslo kommune som formulerer prosjektets hensikt. Avtaleteksten følger opp tilsvarende formuleringer mellom KS og hovedsammenslutningene som dekker resten av Kommune-Norge. Formelt sett er vedtaket besluttet slik at det har stor legitimitet. Uformelt står vedtaket derimot ikke like sterkt. Til det savnes en deltidssdiagnose for Oslo der det går fram at også Oslo har et deltidssproblem. Uten en forståelse for at deltidssomfanget også er et problem i Oslo, vil lokale ledere i bydelene rimeligvis ikke oppfatte at de har behov for noe deltidssprosjekt og følgelig heller ikke prioritere å bruke ressurser på dette. Da første fase av prosjektet var gjennomført, kom denne diagnosen i form av den første delrapporten *Uønsket deltid – også et Oslofenomen*. Dette endret imidlertid ikke holdningen blant de lederne vi traff underveis. Der het det fortsatt at ”nei, hos oss har vi ikke mange som jobber uønsket deltid”. Det er faktisk først etter at de får dokumentasjon på at situasjonen i egen avdeling er annerledes enn det de har trodd, at lederne går med på at også de har en utfordring med mange små stillinger. Dokumentasjonen basert på svar fra fem tjenestoområder i ni bydeler anses altså ikke som tilstrekkelig til å skape den ønskede oppslutningen om prosjektet. Oslo kommune ventet for øvrig halvannet år før de aktivt informerte om den nye diagnosen. Det skjedde i form av en sluttkonferanse 30.11.06.

Målklarhet og informasjon

Overordnede mål har lett for å bli formulert i litt for generelle vendinger, nærmest som intensjoner det vanligvis er lett å enes om. Dersom disse ikke er formulert tilstrekkelig klart og i et lokalt språk, oppnås en midlertidig skinnenighet. Dette kan få to negative konsekvenser. For det første kan det forlenge oppstartsfasen fordi lokale krefter ikke riktig vet hva de skal gjøre. Dermed kan man heller ikke forvente stor oppslutning om

prosjektet. For det andre kan det etter en tid vise seg at det ikke er enighet om målet eller målene. Dette vil også kunne forlenge hele prosessen, men dersom dette medfører diskusjoner der nye mål etableres, kan likevel resultatet bli mer vellykket, fordi oppslutningen vil kunne øke. I forbindelse med Oslos deltidsprosjekt forelå det nok en form for skinnenighet (om at deltid var et viktig tema) mellom den sentrale prosjektledelsen og ledelsen ved ABR og Grenda.

Hovedmålet for prosjektet er for så vidt klart nok formulert. Det er å forberede Oslo kommune på en større innsats for å redusere omfanget av uønsket deltid. I prosjektdokumentet er målet som følger:

- ”a) Utvikle et verktøy/en metode som gjør at andelen uønsket deltid reduseres. Det vil bli sett på som positivt dersom en gjennom prosjektet kan høste erfaringer med ønsketurnus og samarbeid på tvers av tjenestesteder i bydelen.
- b) Få kunnskap om hvilke arbeidstakere som arbeider deltid.
- c) Få økt kunnskap om eventuelle sammenhenger mellom bruk av deltid og sykefravær.
- d) Finne fram til forhold som bør belyses nærmere i form av et større og mer omfattende prosjekt.”

Det har med andre ord ikke vært en målsetting å oppnå resultater i stor skala i denne omgang. Det er imidlertid nærliggende å tolke målformuleringen dit hen at det forventes konkrete resultater ved de tjenestestedene som skulle prøve ut virkemidlene.

Kommunen gikk tidlig ut med informasjon til bydelene om prosjektet. Dette skjedde imidlertid før man kunne dokumentere at Oslo hadde et deltidsproblem. Interessen var derfor minimal, og prosjektet endte til slutt med en avtale med Bydel Østensjø om at de skulle trekke deltidsproblematikken inn i et prosjekt som allerede pågikk om fleksibel arbeidstid.

Abildsø bo- og rehabiliteringssenter (ABR) hadde før dette definert målene for sitt prosjekt ”Fleksibel arbeidstid” (FA). Her inngikk mål om å knytte flere arbeidstakere fast og formelt til tjenestestedet fordi gjennomføringen av FA forutsetter en grad av involvering på arbeidsplassen som kun ansatte i faste og store stillinger kan inneha. ABR hadde med andre ord et prosjekt gående der uønsket deltid i utgangspunktet hadde en perifer plass. Ledere og tillitsvalgte ved ABR gav sin tilslutning til innholdet i de sentralt formulerte målsettingene, men sa samtidig at uønsket deltid ikke var noe problem ved institusjonen.

Informasjonen fra Oslo kommune sentralt og intensjonen om å jobbe spesifikt med deltidsproblematikken hadde med andre ord ikke nådd helt gjennom på lokalt nivå. Alternativt hadde informasjonen nådd frem, men den hadde ikke hatt nevneverdig gjennomslag.

Grenda kom med i prosjektet senere og på et tidspunkt hvor forventningene om å formulere deltidsrelaterte målsettinger ble tydeligere formulert fra den sentrale prosjektledelsen. Deres deltidsprosjekt har derfor fremstått mer tydelig som et deltidsprosjekt. Dette har imidlertid ikke gitt bedre resultater – antakelig fordi ”Deltidspermen” er et godt, men ikke tilstrekkelig virkemiddel.

Forankring

Forankring handler om involverte parter og aktørers aksept av innholdet i en endringsprosess. Det dreier seg om aksept og tilslutning til både mål og strategier. Det handler

om informasjon, kommunikasjon og ikke minst – medvirkning og innflytelse. Dette betyr også at forankring er krevende, og det fordrer ikke minst tid. Store omstillingsprosjekter bør ha både formell og reell forankring flere steder i og utenfor organisasjonen.

Gode omstillingsprosesser har ofte en partbasert forankring. Det vil si at både ledere og de ansattes representanter står bak prosjektet. Litt større prosjekter bør ha partsbasert forankring på alle relevante nivåer. Oslo kommunes deltidsprosjekt er forankret hos partene sentralt i kommunen, hos partene sentralt i bydelen og hos partene lokalt på tjenestestedet. Det er nedsatt representative arbeidsgrupper på alle nivåer. Den formelle forankringen har med andre ord vært god.

Slik prosessen har løpt, forstår vi imidlertid at den reelle forankringen ikke har vært like god. Flere forhold har medvirket til dette. For det første kom initiativet til prosjektet ovenfra og uten tilstrekkelig begrunnelse til å skape begeistring ute i bydelene. For det andre har prosjektet vært et typisk ”stabsprosjekt” for kommunen. Kommunens sentrale prosjektdrivere har fått ansvar for et prosjekt der de har vært prisgitt bydelenes gode vilje. Siden ingen bydeler har bedt om sentral prosjektstøtte, har det heller ikke vært lokale drivkrefter. Det har heller ikke ligget føringer i linjen som kunne stimulere til lokalt engasjement. Spørsmål om hvordan det går med ”deltidsprosjektet” har neppe vært blant de første ledere er blitt spurt om av sine overordnede. På mange måter kan deltidsprosjektet slik det har vært gjennomført i Oslo frem til 2006 karakteriseres som prosjektet ingen ville ha, men som Bydel Østensjø lot seg overtale til å bli med på.

I prosjektdokumentet står det svært forsiktig formulert: ”Det vil bli sett på som positivt dersom en gjennom prosjektet kan høste erfaringer med ønsketurnus og samarbeid på tvers av tjenestesteder i bydelen.” Erfaringer med såkalt ønsketurnus er gjort gjennom ABRs prosjekt ”Fleksibel arbeidstid”.

Man har derimot ikke fått erfaringer med samarbeid på tvers av tjenestesteder i bydelen. Tjenestestedene har imidlertid selv satt samarbeid mellom interne avdelinger på dagsorden. Skulle man fått erfaringer med samarbeid på tvers av tjenestesteder, måtte både prosjektet og tjenestene hatt en annen forankring på bydelsnivå. Skal man kunne samkjøre stillinger på tvers av tjenestesteder, må dette støttes fra nivået over de aktuelle tjenestestedene. Helst burde alle tjenestetyper også vært forankret på bydelsnivå slik at en aktiv bydelsledelse kunne disponere personell på tvers av for eksempel SFO, renhold, sykehjem og hjemmebaserte tjenester. Slik sett bidrar organiseringen av SFO som en del av Utdanningsetaten og sykehjemmene i den nye Sykehjemsetaten både til å øke terskelen for samarbeid på tvers og til å skape en mindre fleksibel tjenesteorganisering. Dette gjør det vanskeligere å finne gode løsninger både på deltidsproblematikken og på IA-målet om å kunne tilrettelegge arbeidet for personer med redusert funksjonsevne.

Samarbeid og medvirkning

Samarbeid og medvirkning handler om å få alle gode krefter engasjert i å gjennomføre de tiltakene som kan sikre måloppnåelse. Dette forutsetter at det er oppslutning om målene, og at det er samsvar mellom mål og virkemidler. Her er det avgjørende hvem som involveres, hvor tidlig og hvor mye. Er det rom for dialog? Gis dialogen betydning for prosessen? Hvordan håndteres uenighet? Hvordan skjer eventuelle reformuleringer av mål og virkemidler?

Medvirkning kan begrunnes ut i fra tre ulike perspektiver. Disse er henholdsvis det *deltakerdemokratiske, det rettighetsbaserte og det nyttemotiverte*.⁹

En god del handler om å bruke tillitsvalgte og medvirkningssystemet som en holdnings-skaper når det gjelder utviklingsarbeidet. Tillitsvalgte kan velge mellom å bremse prosessene og motivere for motstand eller å motivere for involvering.

I Oslo-prosjektet har samarbeidet mellom partene vært godt på alle nivåer. Lokalt har både tillitsvalgte, verneombud og ansatte vært involvert. De har også formulert og omformulert lokale mål og virkemidler.¹⁰ I flere sammenhenger har tillitsvalgte i bydelen og på tjenestestedene aktivt jobbet for å motivere sine medlemmer og få til en god gjennomføring. Bydelens ledelse har vært representert av personalavdelingen.

⁹ Det deltakerdemokratiske perspektivet

I det deltakerdemokratiske perspektivet betraktes medvirkning som *et gode i seg selv*. Medvirkning er basert på og begrunnet ut ifra rimelighet: Det anses som rimelig og riktig at arbeidstakere får uttale seg om forhold som gjelder dem selv. Medvirkning bør komme alle arbeidstakere til del, og derfor vektlegges direkte medvirkning innenfor perspektivet (Pateman 1970, Lafferty 1983, Ingebrigtsen 1993). Medvirkning betraktes videre som viktig når det gjelder arbeidstakernes pedagogiske, intellektuelle og emosjonelle utvikling. Dette perspektivet har imidlertid mistet mye av sin relevans innenfor forståelsen og praktiseringen av bedriftsdemokratiet (Engelstad mfl. 2003, Hagen – under arbeid), men var en viktig komponent i samarbeidsforsøkene mellom LO og NAF på 1960-tallet. Det deltakerdemokratiske argumentet vektlegger også medvirkning som et viktig virkemiddel for maktutjevning, men dette er klart tydeligere i det rettighetsbaserte medvirkningsperspektivet.

Det rettighetsbaserte medvirkningsperspektivet

I det rettighetsbaserte medvirkningsperspektivet fokuserer man på maktutjevning gjennom indirekte medvirkning. Her argumenteres det for at det først og fremst er de kollektive arbeidstakerinteressene, basert på rettighetsperspektivet, som kan bevege maktrelasjonen i organisasjonen og slik sett utvide området hvor beslutninger fattes på grunnlag av en eller annen type demokratisk prosess (Nylehn 1994, Rappaport 1987). Representative medvirkningsordninger – eller indirekte medvirkning – er en viktig kilde til å oppnå kontroll med arbeidsgiverne. Slik sett tar dette perspektivet utgangspunkt i at forholdene mellom partene kan være preget av konflikt.

Både det rettighetsbaserte og det deltakerdemokratiske medvirkningsperspektivet betrakter medvirkning som et sosialt fenomen med betydning utenfor virksomhetens grenser. Medvirkning blir påvirket av og påvirker selv samfunnet, dets institusjoner, organisasjoner og dets individer. Innenfor perspektivene er det et ideal at alle fullverdige medlemmer skal ha lik rett til å delta i styringen av organisasjonen, om dette skjer gjennom direkte eller indirekte deltakelse. Medvirkning gjennom det formelle partssystemet er en lov- og avtafestet rettighet. I Lov- og avtaleverket er det gitt anvisninger for opprettelse av forhandlingsutvalg, arbeidsmiljøutvalg og andre utvalg.

Det nyttemotiverte perspektivet

Det nyttemotiverte perspektivet står sentralt i ”Human Resource-tradisjonen” og er snevrere enn de førstnevnte. Det nyttemotiverte medvirkningsperspektivet legger vekt på at medvirkning er produktivitets- og effektivitetsfremmende, og kan således sies å bygge på en harmonimodell. Det forutsettes at arbeidstaker og arbeidsgiver har sammenfallende interesser. Medvirkning blir betraktet som et strategisk ledelsesverktøy, og manglende suksess vil kunne relateres til at man ikke i god nok grad har maktet å benytte de verktøyene man har til rådighet. Her kobles medvirkning til ulike ledelsesteknikker eller anses å være et virkemiddel for å eliminere dysfunksjonelle trekk i organisasjonen (Dachler og Wilpert 1978:4). Medvirkning fremstår med andre ord som instrumentell: Medvirkningen, eller deltakelsen, er primært rettet mot det å endre bestemte tilstander. Den sikter mot konkrete og forutsigbare mål og resultater (Lafferty 1983:32), noe som indikerer at medvirkningens grad og arena vil kunne endres dersom målene endres. Det gjensidige forholdet mellom et demokratisk samfunn og en demokratisk arbeidsorganisasjon er innenfor perspektivet mindre tydelig.

I løpet av 1980- og 1990-tallet fremsto koblingen mellom medvirkning og nytte med ny kraft, noe som blant annet må sees i lys av at globaliserte ideer om ledelse og organisering i denne perioden traff både privat og statlig/kommunal sektor med stor tyngde. Det nyttemotiverte medvirkningsperspektiv er for eksempel en sentral komponent i New Public Management, der det er den ansattes medvirkning og ikke den representative medvirkningen som understrekes sterkest.

¹⁰ Dette er nærmere beskrevet i delrapport 2.

Ressurser (tid, kompetanse og økonomi)

Tre former for ressurser kan ha betydning for om prosessen og/eller det endelige resultatet er vellykket.

- Er det satt av tilstrekkelig tid i de ulike fasene av prosessen? (Knappe tidsfrister kan umuliggjøre reell medvirkning.)
- Har organisasjonen tilstrekkelig endringskompetanse? (Her er svaret nesten alltid nei.) Eventuelt også: Har organisasjonen tilstrekkelig kompetanse til å ivareta nye funksjoner og styringsprinsipper som måtte følge av omstillingen – og hva med kompetanse til å utføre nye oppgaver?
- Er det satt av økonomiske ressurser til å forberede og gjennomføre prosessen – eventuelt også til å sikre driften inntil denne er kommet i normalt gjenge?

I Oslo-prosjektet har tidsfaktoren vært romslig. Prosjektet er gjennomført i takt med lokale muligheter. ABRs gjennomføring av "Fleksibel arbeidstid" er et godt eksempel på at man har ervervet seg endringskompetanse underveis.

Oppfølging

Oppfølging handler mye om reell forankring, ikke bare hos linjeleder, men også hos toppledelsen. Ledere som viser interesse ved å etterspørre "resultater", både formidler at prosjektet er viktig og motiverer ledere og ansatte til videre innsats. Dette er særlig viktig der nye modeller og konstellasjoner må utvikles før de kan fungere tilfredsstillende. Interesse fra overordnede vil også ofte bidra til å holde retning og tempo.

Evalueringer underveis og i etterkant virker i samme retning. Dette styrker også videreutviklingspotensialet. Evalueringer som inkluderer både ledere, ansatte og brukere, borger for større suksess enn evalueringer som foretas av en avgrenset (leder-)gruppe.

De to lokale Oslo-prosjektene har fått den støtte og oppfølging det har vært mulig å gi, tatt forutsetningene og de nevnte trekkene ved forankringen i betraktning. Sagt med andre ord: Deltidsproblematikken representerer en lavt prioritert problemstilling og har fått oppfølging deretter. Begge tjenestesteder har gjennomført evalueringer underveis og slik fått anledning til å korrigere kursen.

4 Deltid og sykefravær

I dette kapitlet spør vi om det er noen sammenheng mellom stillingsstørrelse og sykefravær. Nærmere bestemt har vi disse to problemstillingene:

- Er deltidsansatte mer eller mindre syke enn heltidsansatte?
- Har arbeidsplasser med lav gjennomsnittlig stillingsstørrelse større eller mindre sykefravær enn arbeidsplasser med høy gjennomsnittlig stillingsstørrelse?

For å forstå de sammenhengene vi kommer til å finne mellom stillingsstørrelse og sykefravær, vil vi også se på forholdet mellom sykefravær og tjenesteinnhold/yrke og på alderens betydning for både sykefravær og deltid.

Det er gjort mange studier av sykefravær. Det er også gjort en del studier av deltidspromatikken. Derimot finner vi lite dokumentasjon på eventuelle sammenhenger mellom disse to forholdene. Et vanlig resonnement er dette:

- 1 Pleie- og omsorgssektoren har mye sykefravær.
- 2 Pleie- og omsorgssektoren har stort omfang av deltidstillinger.
- 3 Der det er mye deltid, er det også mye sykefravær. Med andre ord: Deltidsansatte har mer sykefravær enn heltidsansatte.

Et annet resonnement man også ofte støter på, er dette:

- 1 Pleie- og omsorgssektoren har stort omfang av uønsket deltid.
- 2 Pleie- og omsorgssektoren sysselsetter flest kvinner.
- 3 Uønsket deltid er altså et kvinnefenomen.¹¹

Vi tar med en tredje variant, denne gangen fra litteraturen. Ludvig Holberg lar Erasmus Montanus skremme sin mindre beleste mor med følgende resonnement:

- 1 En sten kan ikke fly.
- 2 Mor Nille kan ikke fly.
- 3 Ergo er Mor Nille en sten.

Vi kan dokumentere at omsorgssektoren har høyere sykefravær enn mange andre arbeidsplasser. Vi kan også dokumentere at deltidsandelen er svært høy. Videre kan vi sikkert være enig i at sykefraværet i denne sektoren er høyere enn man kunne ønske, og tilsvarende at omfanget av deltid i form av mange små stillinger er uheldig høyt. Vi kan også dokumentere at kvinner jevnt over har høyere sykefravær enn menn. I hele arbeidsstyrken jobber også kvinner mer deltid enn menn.

¹¹ Men som vi tidligere har sett, er det prosentvis flere menn i uønsket deltid enn kvinner.

Vi kan derimot ikke uten videre slutte oss til at deltidsansatte har mer sykefravær enn heltidsansatte, eller at arbeidsplasser med mange deltidsansatte har større sykefravær enn arbeidsplasser med færre deltidsansatte.

Et tilfeldig søk på Internett i enkelte statlige og kommunale virksomheters årsmeldinger viser at det flere steder er slik at de deltidsansatte har mer sykefravær enn de heltidsansatte. Mer spesifikt har deltidsansatte kvinner mer sykefravær enn heltidsansatte kvinner. Tilsvarende har deltidsansatte menn mer fravær enn heltidsansatte menn. Noen steder har deltidsansatte menn også mer fravær enn heltidsansatte kvinner. Andre steder er det omvendt. Variasjonene er store. De lokale kommentarene er at dette er som forventet. Problemet med en del av disse tallene er at de ikke skiller på hvor de ansatte jobber internt i virksomheten. Har for eksempel deltidsansatte kvinner og heltidsansatte menn ved en høyskole samme type jobb?

Kanskje er det slik at deltidsansatte i omsorgssektoren har høyere sykefravær enn heltidsansatte i enkelte andre sektorer. Men er det også slik at deltidsansatte innen en sektor eller et tjenesteområde har mer sykefravær enn sine heltidsansatte kolleger samme sted? Og videre: Hvis en sektor skiller seg fra en annen, er det kanskje slik at ett tjenesteområde innen en sektor skiller seg fra et annet tjenesteområde innen den samme sektoren? Går vi ett skritt til, finner vi kanskje at yrkesgruppene eller innholdet i arbeidsoppgavene skiller mer enn både sektor og tjenesteområde?

En vanlig antakelse er at deltidsansatte har høyt sykefravær fordi de har svakere relasjoner til arbeidsplassen. I Oslo kommune har man for eksempel oppdaget tilfeller der deltidsansatte på ett tjenestested er sykemeldt samtidig som de er i jobb på et annet tjenestested. Dermed har de klart å få lønn pluss sykepenger på samme tid.¹²

En annen antakelse er at mange av de som jobber deltid, gjør det nettopp fordi de har redusert funksjonsevne på grunn av langvarig slitasje. Dermed vil de kanskje også ha større sannsynlighet for sykefravær.

Men denne reduksjonen kan på den annen side også slå helt motsatt ut. Kanskje har nettopp reduksjonen fra heltidsstilling til deltid ført til at sykefraværet i stedet er redusert? Norsk Sykepleierforbund (NSF) har gjennomført en undersøkelse blant sine medlemmer og kommer til at det siste må være riktig. NSF finner at sykepleiere som jobber i heltidsstillinger, har mer sykefravær enn sykepleiere som jobber deltid. Dette forklares med at det er så hardt å jobbe i pleie- og omsorgssektoren at mange går over fra heltid til deltid for å klare belastningen. De sykepleierne som ikke reduserer stillingen på tross av slitasje, beholder lønna, men er rimeligvis mer syke enn de som jobber redusert.

IA-perspektivet

En av intensjonene i Intensjonsavtalen for Inkluderende Arbeidsliv¹³ er å redusere sykefraværet. Det er videre et mål å kunne tilrettelegge arbeidsforholdene for ansatte som midlertidig eller permanent har nedsatt funksjonsevne. Det tredje målet er å tilrettelegge for at eldre arbeidstakere skal kunne bli lengre i arbeid. Vi ser umiddelbart at spørsmålet om stillingsstørrelser står sentralt i arbeidet for å realisere intensjonene i IA-avtalen. Li-

¹² Disse smartingene er neppe mange, for som vi skal se, slår fenomenet ikke ut i våre tall.

¹³ Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA) ble undertegnet av myndighetene og partene i arbeidslivet 03.10.01. Trygdeetatens (nå en del av NAV) har siden da hatt i oppgave å bistå virksomheter i arbeidslivet med å nå målene i intensjonsavtalen. Mer om avtalen kan leses på hjemmesiden til NAV.

keledes vil virksomheter som klarer å håndtere deltidsprobatikken på en tilfredsstillende måte, også kunne ha lettere for å håndtere sykefraværsutfordringene. Slik sett er det en sammenheng mellom sykefravær og deltid: Virksomheter som har en viss bredde i sin produksjon, og som har anledning til å tilby ansatte varierte oppgaver, vil lettere finne alternativt arbeid til ansatte for å minimere sykefraværet. Varierte belastninger vil også i seg selv kunne redusere den delen av sykefraværet som kan knyttes til slitasje. De samme virksomhetene vil også lettere kunne tilby sine ansatte større stillinger.

En inkluderende arbeidsplass bør derfor ha få ansatte som ønsker redusert stilling uten å få det. Dernest skal stillingsreduksjonen være virkelig ønsket og ikke en nødløsning fordi arbeidsgiver ikke kan tilby mer variert og tilrettelagt arbeid. På samme vis sørger en inkluderende arbeidsplass for at ansatte som ønsker større stillinger, får dette. I dette perspektivet fremstår landets kommuner som lite IA-vennlige.

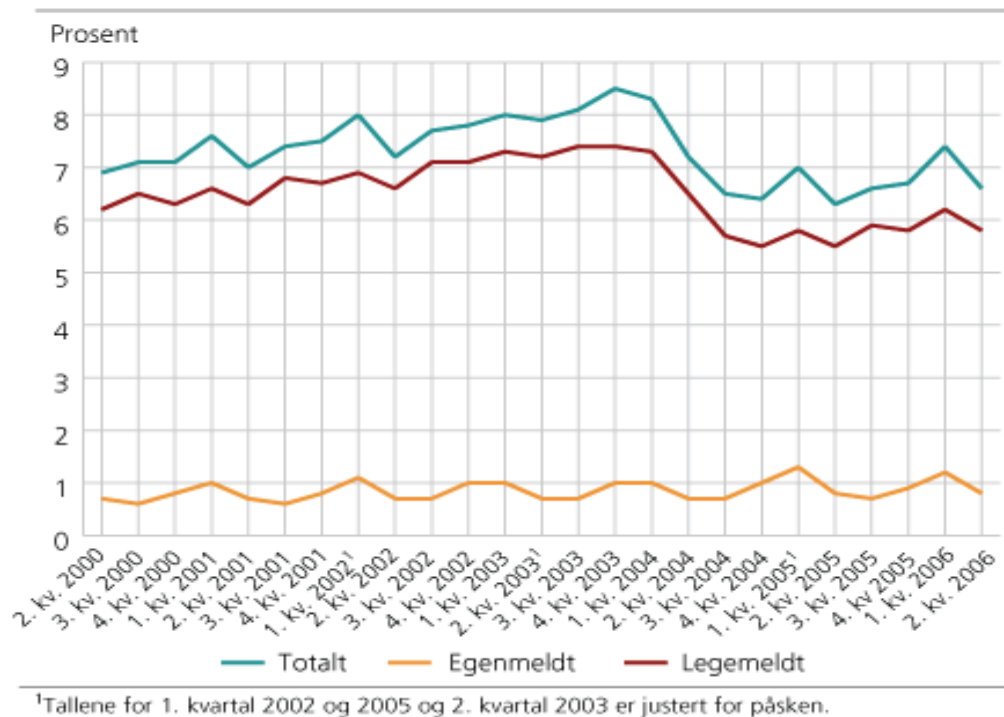
Sykefraværet i Oslo kommune og i landet for øvrig

Sykefraværet regnes i prosent av årsfraværet med basis i den enkeltes stillingsstørrelse.¹⁴ En ansatt som jobber full stilling og er borte i fire dager, er dobbelt så lenge bort som en ansatt som jobber halv stilling og som også er borte i fire dager. Sistnevnte vil være borte fire halve dager. Sykefraværet som prosent av de respektives årsarbeidstid vil imidlertid være likt.

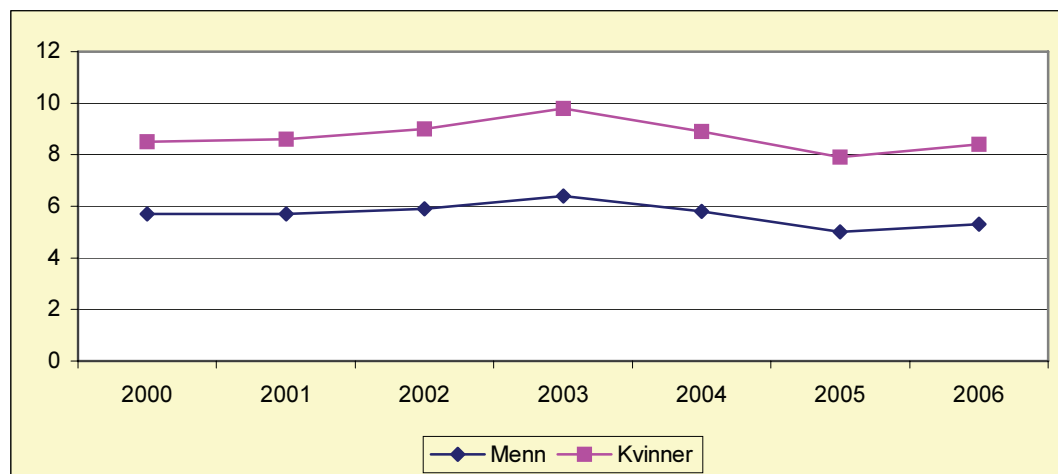
Ifølge SSB var sykefraværet totalt annet kvartal 2006 på 6,6 prosent (figur 4.1). Grovt regnet er ca. 90 prosent av sykefraværet legemeldt. På dette tidspunktet hadde menn et sykefravær på ca. 5,5 prosent mens kvinner hadde et fravær på ca. 8 prosent (figur 4.2).

¹⁴ I uttrekket er stillingsprosent og antall relative fraværsdager oppgitt. Hvis en ansatt i 60 prosent stilling har vært borte i ti dager, er dette registrert som et fravær på seks fulle dagsverk. Datagrunnlaget dekker perioden januar til oktober 2005. Dette regner vi utgjør et "årsverk" på 188 dagsverk for den som jobber i full stilling. For den som jobber i 60 prosent stilling, vil "årsverket" bestå av $188 \cdot 60 / 100 = 112,8$ dagsverk. Vedkommendes årssykefravær blir da lik $6 / 112,8 \cdot 100 = 5,3$ prosent.

Figur 4.1: Egenmeldt og legemeldt sykefravær i Norge 2000–2006. Alle arbeidstakere 16-69 år. Kilde: SSB



Figur 4.2: Sykefravær i Norge 2000–2006 etter kjønn. Alle arbeidstakere 16-69 år. Kilde: SSB



Ifølge de offisielle tallene fra Oslo kommune lå sykefraværet i bydelene på samme tid på 10,6 prosent (Oslo 2005). Sykefraværet for menn var ca. 3 prosentpoeng lavere. Sykefraværestallene for SFO, boliger (tjenester for funksjonshemmede), sykehjem og hjemmebaserte tjenester var på ca. 11,3 prosent. Det øvrige Kommune-Norge hadde et sykefravær på drøyt 9 prosent (PAI-registeret).

I vårt uttrekk fra Oslo personaldatabase er sykefraværet på 8,7 prosent. Uttrekket fra NLP som benyttes i denne undersøkelsen, har med andre ord et sykefravær som ligger noe under de offisielle Oslo-tallene for samme tjenesteområder.

Vi foretok opprinnelig et uttrekk fra NLP på ca. 7000 personer. Her viste det seg at ganske mange jobbet ved tjenestesteder som sto oppført helt uten sykefravær. Disse er fjernet. Det er ikke rimelig at tjenestesteder i denne sektoren med opp til 30–40 ansatte overhodet ikke skulle hatt sykefravær i 2005. Vi har også fjernet ansatte som verken var registrert med stillingsprosent eller sykefravær fra uttrekket. Dette er ofte personer som har sluttet, eller som bare har jobbet i sommerferien. Dermed har vi ”mistet” en del tjenestesteder som ellers ville ha trukket gjennomsnittet ytterligere ned. På den andre siden har vi fjernet alle informanter fra uttrekket som hadde en sykefraværprosent på mer enn 100. Fortsatt står ca. en tredjedel av de ansatte som er med i uttrekket, uten fravær. Det er med andre ord en del grums i datagrunnlaget, men det har liten betydning for vårt formål. Vi er ikke ute etter nøyaktige tall, men hovedtendenser knyttet til deltidsspørsmålet.

Vi ser av tabell 4.1 at det fortsatt er 919 personer som ikke har fravær i det hele tatt. Disse fordeler seg for øvrig ganske likt på alle stillingsstørrelser.

Tabell 4.1: Antall informanter i NLP-uttrekket gruppert etter anført sykefravær. N=3413

Sykefraværprosent	Antall	Prosent
0	920	27,0
Mindre enn 3	762	22,3
3-5	480	14,1
6-10	421	12,3
11-19	384	11,3
20 eller mer	446	13,1
Total	3413	100,0

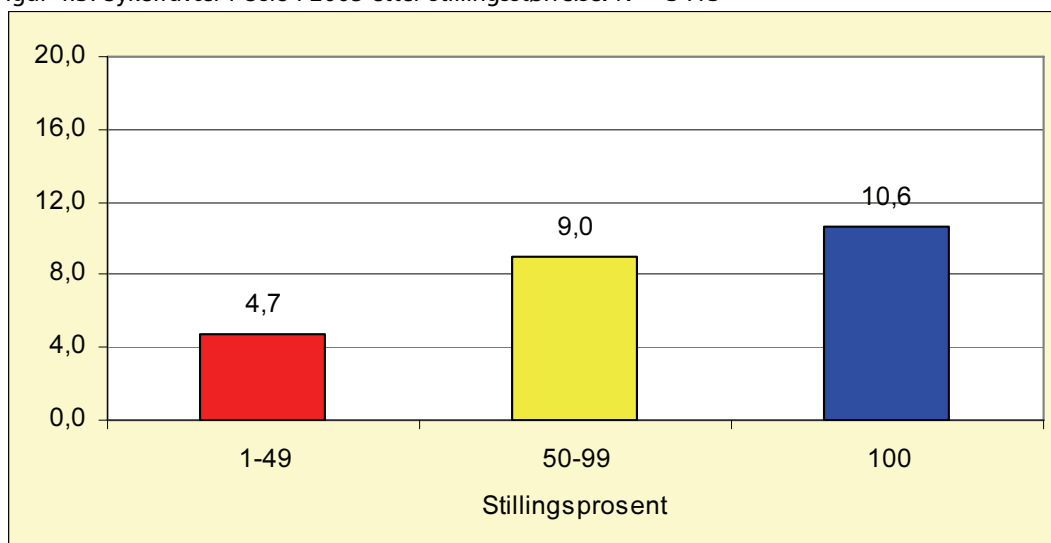
Sykefravær og deltid

Pleie- og omsorgssektoren, som er en del av helse- og sosialsektoren, har både høyt sykefravær og mange deltidsansatte. Men når den har mye sykefravær, skyldes det ikke at det er mange deltidsansatte der. Snarere tvert imot: Hadde sektoren hatt flere heltidsansatte uten samtidig å gjøre noe med arbeidsinnholdet, ville antakelig sykefraværet vært enda høyere.

Ansatte i små stillinger har minst sykefravær

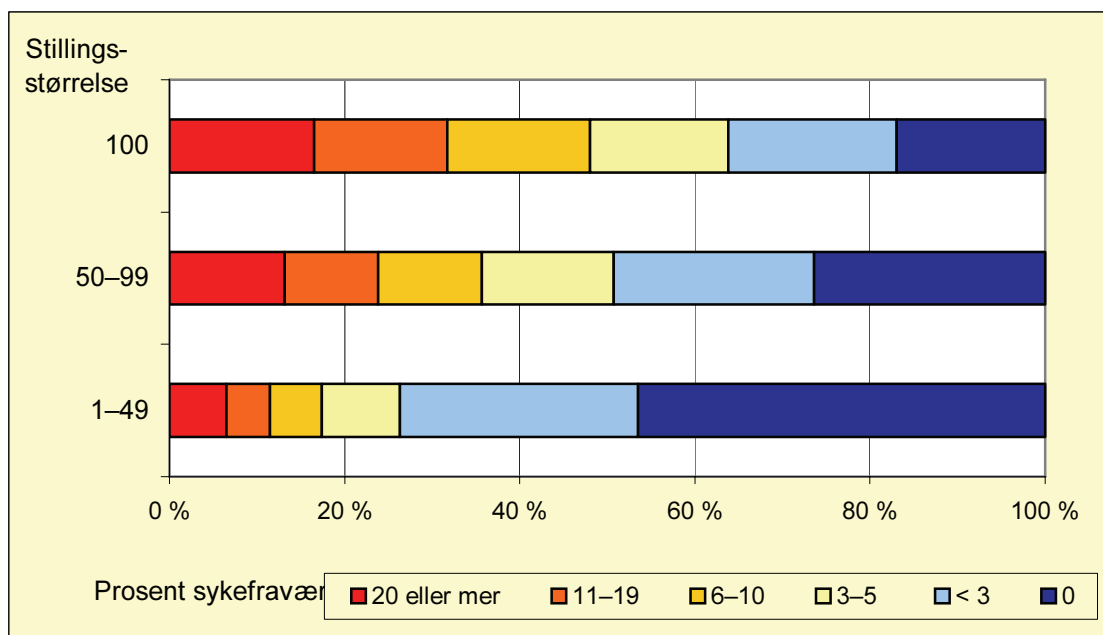
I pleie- og omsorgssektoren har ansatte i fulle stillinger og ansatte i store deltidsstillinger omtrent like stort fravær. Ansatte i mindre enn halv stilling har betydelig lavere fravær enn de andre. Mens det gjennomsnittlige fraværet i Oslo-utvalget i 2005 lå på 8,7 prosent, har ansatte i hele stillinger et fravær på 10,9 prosent (figur 4.3). Ansatte som jobber deltid og har en stillingsprosent på mellom 50 og 99, har et gjennomsnittlig fravær på 9,0 prosent. Lavest sykefravær har ansatte som jobber i mindre enn halv stilling (4,7 prosent).

Figur 4.3: Sykefravær i Oslo i 2005 etter stillingsstørrelse. N = 3413



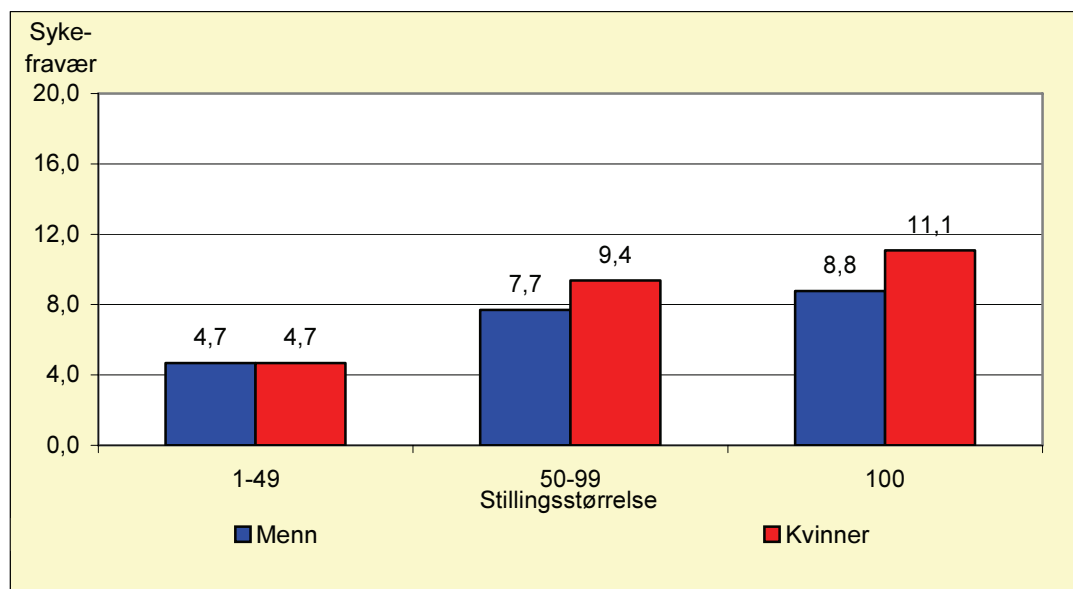
I figur 4.4 har vi gruppert sykefraværet blant de som jobber i henholdsvis full stilling, stor deltid (50–99 prosent stilling) og liten deltid (mindre enn halv stilling). Da ser vi at halvparten av de som jobber i de minste stillingene, ikke er oppført med sykefravær i det hele tatt. Den neste fjerdedelen har et sykefravær som er mindre 3 prosent. Det er med andre ord en liten gruppe som står for sykefraværet blant ansatte i de minste stillingene. Samtidig ser vi at så mye som en tredjedel av de heltidsansatte har et sykefravær som ligger over 10 prosent.

Figur 4.4: Sykefravær i Oslo i 2005 etter stillingsstørrelse. N = 3413



Sammenhengen mellom stillingsstørrelse og sykefravær som kommer til uttrykk i figurene 4.3 og 4.4, er signifikant på 1-prosent nivå. Korrelasjonskoeffisienten Pearson's R er på 0,3.¹⁵ Denne sammenhengen gjenspeiles for begge kjønn. Det vil si at også kvinner i små stillinger har lavt fravær, samtidig som menn i store stillinger har høyt fravær (figur 4.5).

Figur 4.5: Sykefravær i Oslo i 2005 etter stillingsstørrelse og kjønn. N = 3413



Sykefravær etter tjenesteområde

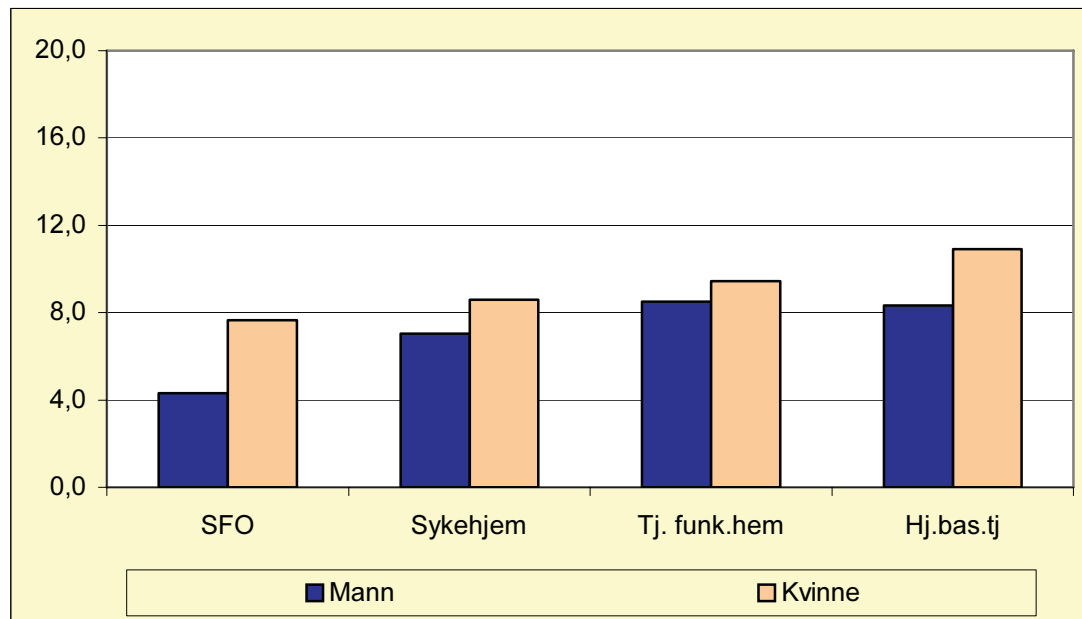
Når SSB bryter sykefraværet ned på næringsgrupper, plasserer undervisning seg omtrent på gjennomsnittet (ca. 6,5 prosent), mens helse- og sosialsektoren ligger over. Slik er det også i våre Oslo-tall. Her har hjemmebaserte tjenester mest fravær (10,5 prosent). Deretter følger tjenestene til funksjonshemmede (med psykisk utviklingshemming) med et fravær på 9,1 prosent og sykehjemmene (8,3 prosent). SFO som ligger under skolesektoren, har med sine 6,6 prosent det laveste sykefraværet i denne sammenhengen.¹⁶

I figur 4.7 er sykefraværet innen de respektive tjenesteområdene gruppert etter stillingsstørrelse. Ansatte i de minste stillingene har det laveste sykefraværet i alle de fire tjenesteområdene. Stillingsstørrelse har minst å si for sykefraværet i SFO, mens forskjellen er størst ved sykehjemmene. Ellers er figur 4.7 spesielt interessant fordi den gir en fin anledning til å sammenlikne Oslo og resten av Kommune-Norge (figur 4.8).

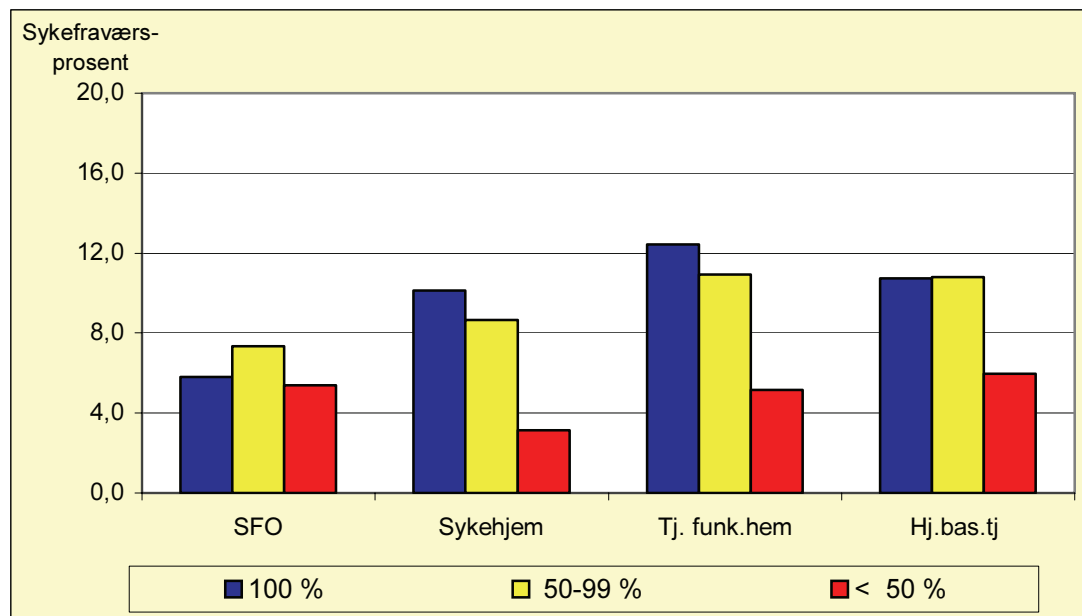
¹⁵ Pearsons korrelasjonskoeffisient på rundt 0,2 og litt over regnes som sammenhenger av middels sterk styrke i samfunnsvitenskap (Ringdal 2001).

¹⁶ Ifølge Oslo kommunes offisielle tall hadde SFO i 2005 et sykefravær på 9,8 prosent, boliger (tjenester til funksjonshemmede) hadde 10,1 prosent, sykehjemmene 12,1 prosent mens hjemmebaserte tjenester hadde 13,1 prosent.

Figur 4.6: Sykefravær i Oslo i 2005 etter tjenesteområde og kjønn. N = 3413



Figur 4.7: Sykefravær i Oslo i 2005 etter tjenesteområde og stillingsstørrelse. N = 3413

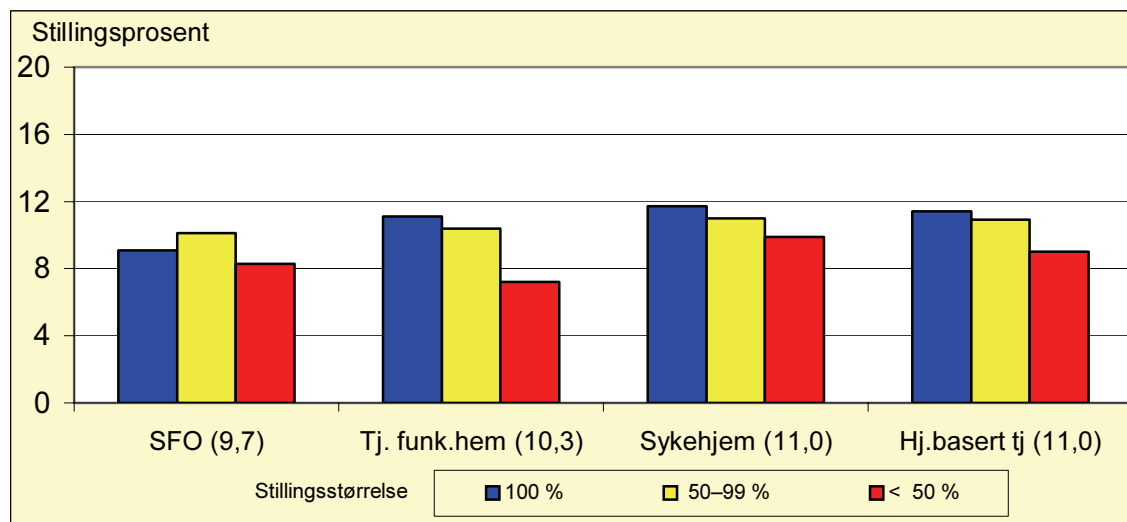


Når vi ser på data fra PAI-registeret til KS, bekrefter disse hovedfunnene fra Oslos NLP-register. Også der er sykefraværet lavest i SFO og høyest i de hjemmebaserte tjenestene. Men viktigere for vår problemstilling er at også i PAI-registeret har ansatte i små stillinger minst registrert sykefravær. Og som vi ser av figur 4.8 er betydningen av stillingsstørrelse for sykefraværet minst i SFO.

I tall fra NAV (tidligere Rikstrygdeverket) og SSB som dekker hele arbeidsstyrken, er utslagene av stillingsstørrelse mindre. Disse er imidlertid ikke brutt ned på samme detaljnivå og kan derfor verken bekrefte eller avkrefte funnene som gjengis i figur 4.6 og 4.7.

Figur 4.8: Sykefravær i norske kommuner unntatt Oslo i 2005 etter tjenesteområde og stillingsstørrelse.

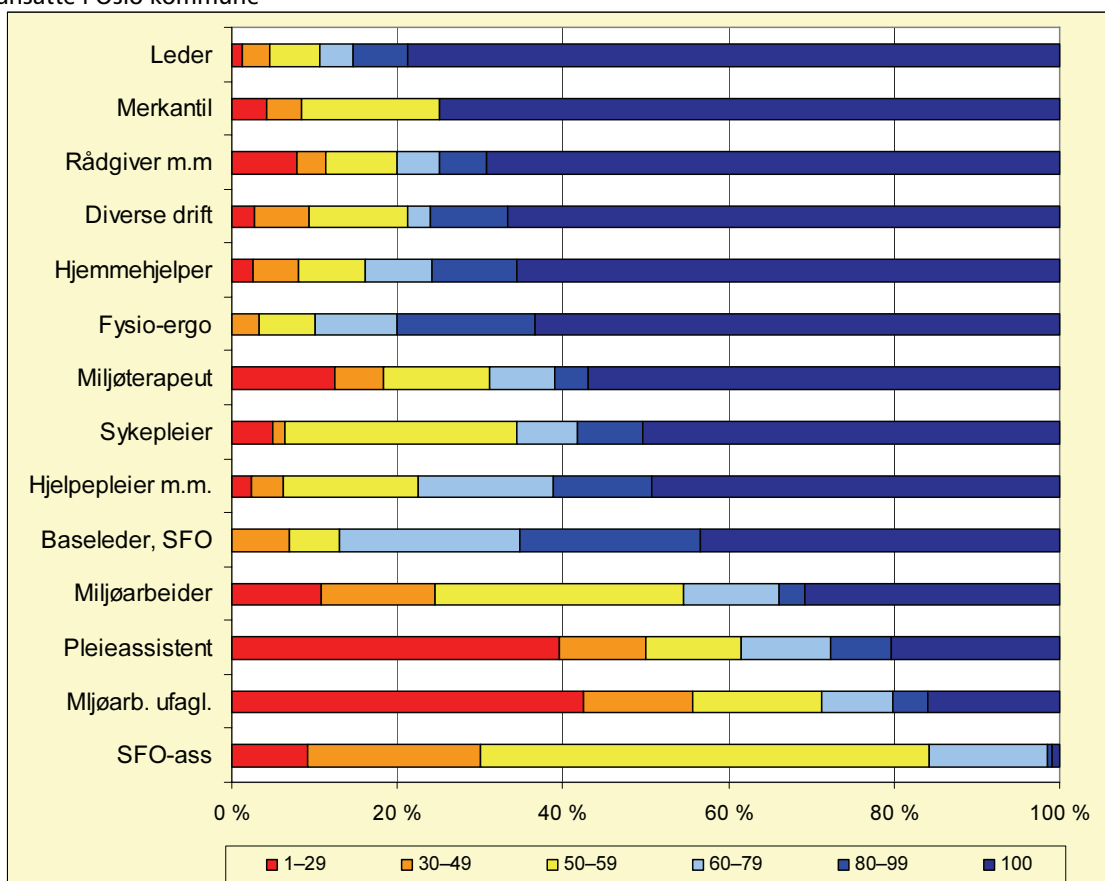
Kilde: PAI-registret



Stillingsstørrelse i 12 yrkesgrupper

Utvalget i de fire sektorene består av ansatte som representerer 80 ulike stillingskoder i Oslo kommunes personaldatabase. Disse har vi slått dem sammen til 12 yrkesgrupper. Deretter kan vi se etter sammenhenger mellom yrkesgruppe (og jobbinnhold) og sykefravær, stillingsstørrelse etc.

Figur 4.9: Stillingsstørrelse i tolv kommunale yrkesgrupper rangert etter andel heltidsansatte. N = 3350 ansatte i Oslo kommune

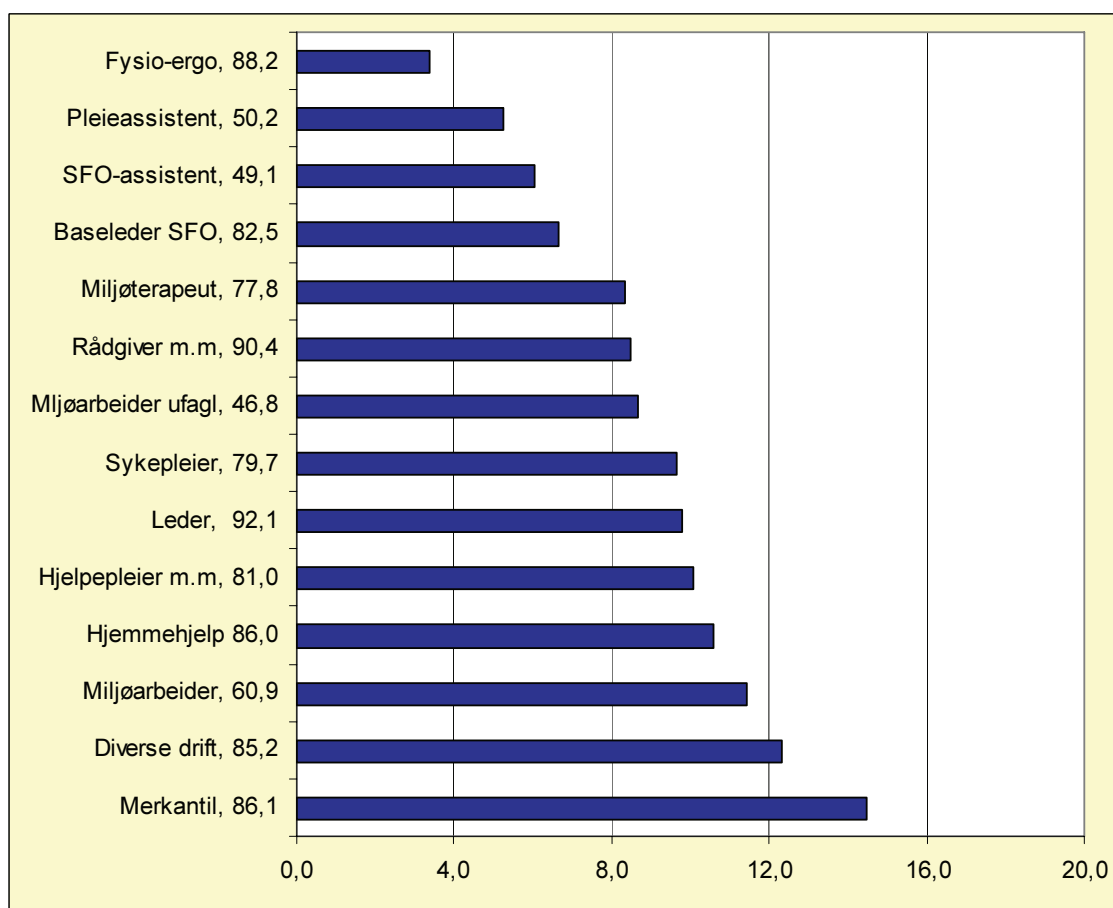


Ikke overraskende har ledere oftere stor stilling enn ansatte i samme sektor, men også blant ledere finnes det en god del som har liten stilling (figur 4.9). Litt grovt kan man si at de minste stillingene er vanligst der det jobbes med barn og unge (inkludert psykisk utviklingshemmede). Deretter følger de som jobber med eldre. Størst stilling har de som jobber med papir, ting og PC.

Sykefravær og yrke

Miljøarbeidere, hjemmehjelpere, hjelpepleiere og sykepleiere har alle et fravær som ligger over 9 prosent. Ufaglærte pleieassistenter og SFO-ansatte (både ledere og assistenter) har et sykefravær på ca. 5 prosent. Fysioterapeuter/ergoterapeuter har lavest fravær, mens merkantilt ansatte har størst fravær (figur 4.10).¹⁷

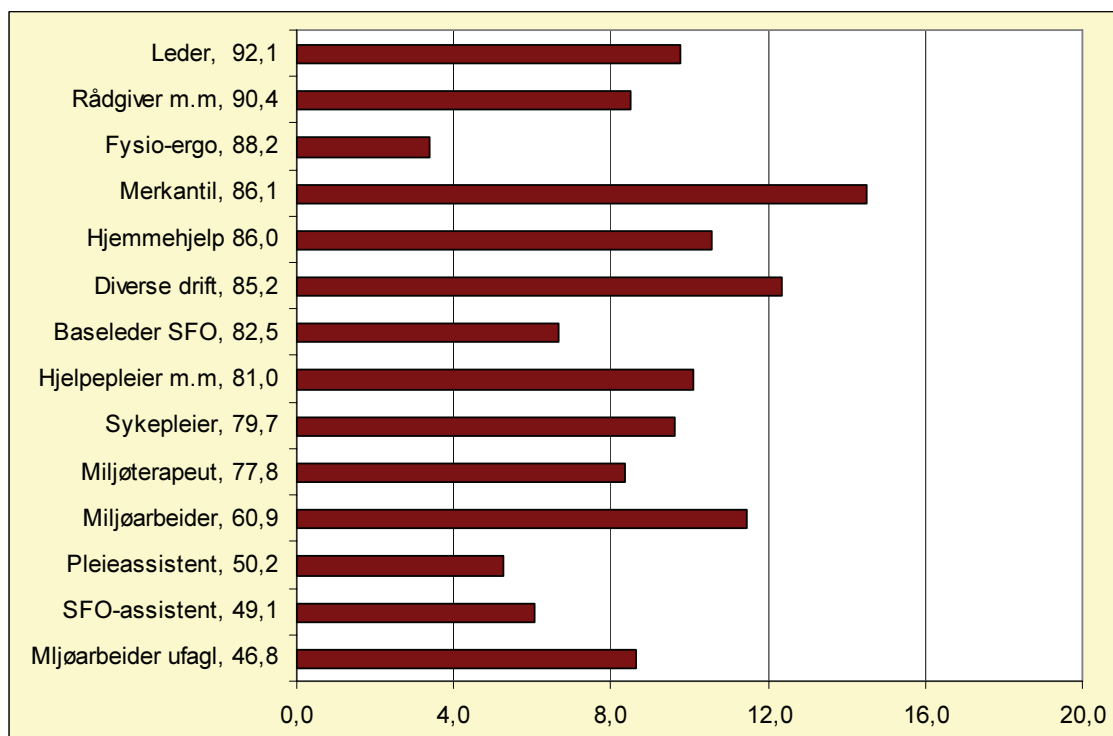
Figur 4.10: Sykefravær på årsbasis etter stilling. Tallene mellom stilling og søyle angir gjennomsnittlig stillingsprosent for yrkesgruppen. N = 3408



I figur 4.11 vi har fremstilt de samme resultatene, men rangert etter stillingsprosent. Da ser man tydelig at det finnes yrkesgrupper med store stillinger som har både høyt og lavt fravær, og yrkesgrupper med små stillinger som har både høyt og lavt fravær. Dermed kan vi slå fast at stillingsstørrelse alene gir en begrenset forklaring på sykefraværet.

¹⁷ I vårt utvalg er dette to svært små grupper (N < 50), så disse tallene er ikke sikre.

Figur 4.11: Sykefravær på årsbasis etter stilling. Rangert etter stillingsstørrelse. Tallene mellom stilling og søyle angir gjennomsnittlig stillingsprosent for yrkesgruppen. N = 3408



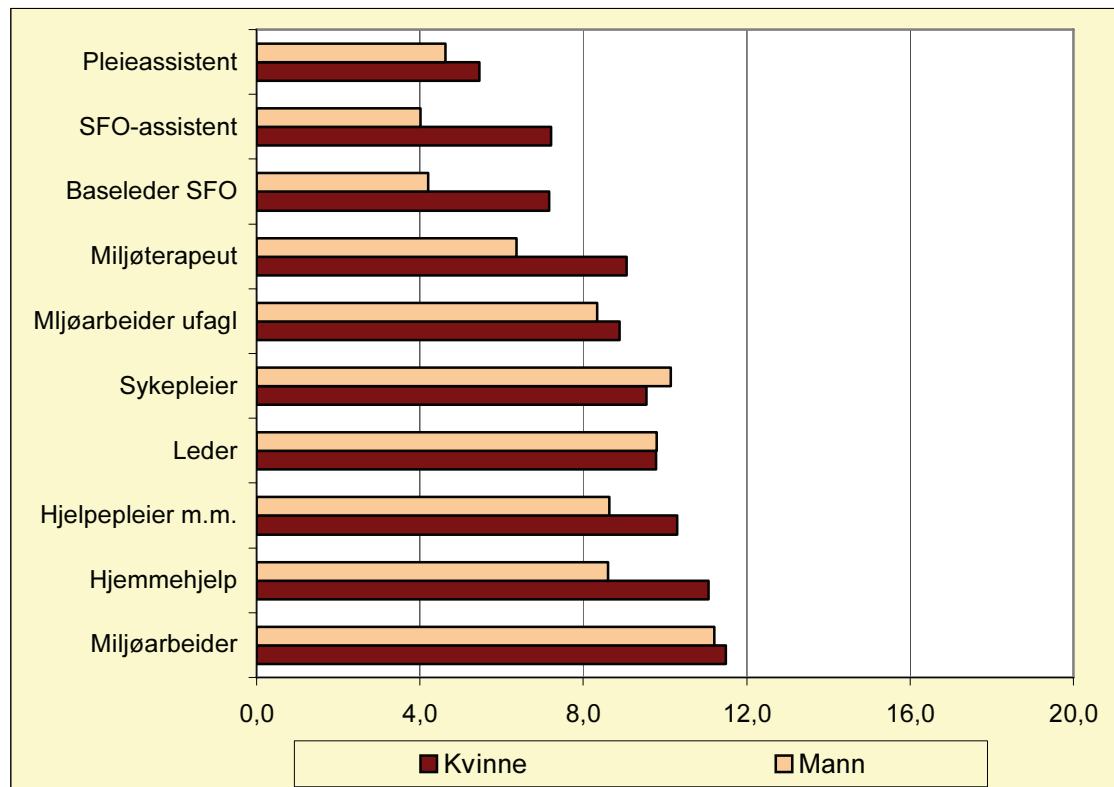
Tabell 4.2: Eksempler på yrker med henholdsvis store og små stillinger og henholdsvis lavt og høyt sykefravær (basert på figur 4.9)

	Små stillinger	Store stillinger
Høyt sykefravær	Miljøarbeidere med og uten utdanning	Ledere og rådgivere
Lavt sykefravær	SFO- og pleieassistenter	Fysioterapeuter og ergoterapeuter

Sykefravær, kjønn og yrke

Vi har sett at sykefraværet ligger ca. 3 prosentpoeng høyere hos kvinner enn hos menn. Denne forskjellen gjenspeiler seg bare delvis innen hver av yrkesgruppene. Det gjelder for SFO-ansatte, miljøterapeuter, hjemmehjelpere og til en viss grad hjelpepleierne. For de øvrige er sykefraværet omtrent likt for kvinner og menn (figur 4.12).

Figur 4.12: Sykefravær på årsbasis etter stilling og kjønn. N = 3413 NLP-data per oktober 2005



Sykefravær og alder

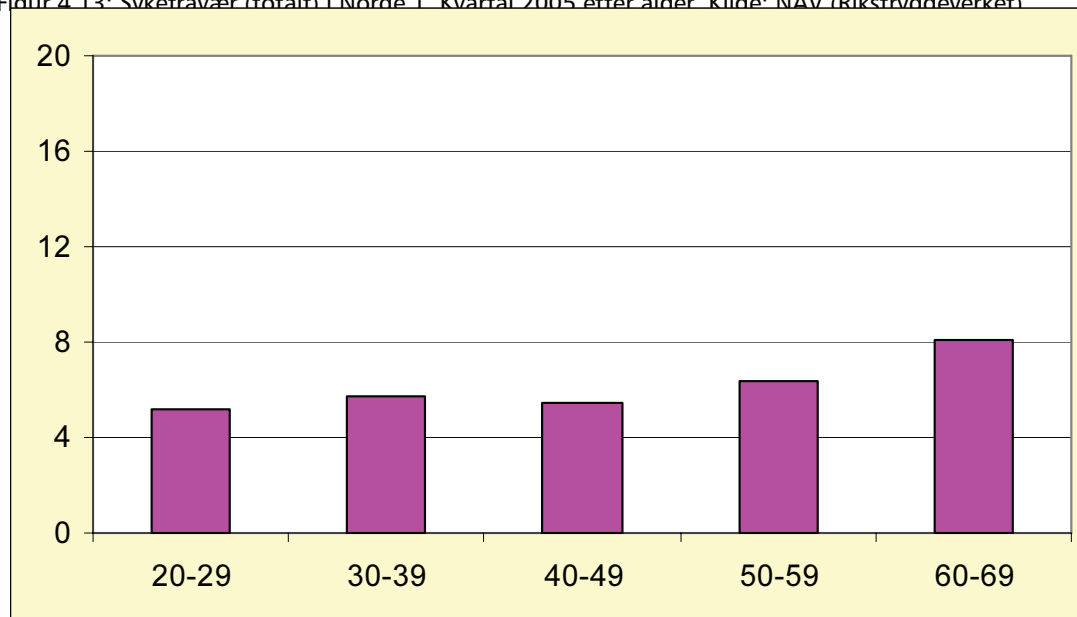
Norsk arbeidsliv hadde i henhold til offisielle tall fra SSB og NAV 1. kvartal 2005 et sykefravær på 5,8. Ansatte over 60 år har et sykefravær på ca. 8 prosent (figur 4.10). I de andre aldersgruppene ligger sykefraværet ganske tett opp til gjennomsnittet.¹⁸

Arbeidstakere over 60 år utgjør ca. 3 prosent av utvalget i vår spørreundersøkelse for Oslo kommune. Dette utvalget er representativt for pleie- og omsorgssektoren i Oslo. Vi kan derfor gå ut fra at andelen ansatte i denne gruppen i sykefraværsdataene fra Oslo kommunes personaldatabase (NLP) ligger nærmere 3 enn 7 prosent. Det vil si at i praksis vil 95 prosent av de ansatte i Oslo-undersøkelsen befinne seg i aldersgrupper som ikke skiller seg ut på sykefravær – i alle fall ikke hvis hovedtallene for hele arbeidsstyrken legges til grunn. Men siden vi nettopp har sett at kjønn reduserer sin forklaringskraft for sykefravær når vi bryter tallene ned på yrke, kan det jo hende at alder også slår ulikt ut når vi bryter tallene ned på yrke.¹⁹

¹⁸ Om man bryter ned alder ytterligere, vil man se at ansatte over 64 år har betydelig lavere sykefravær enn ansatte mellom 59 og 63 år.

¹⁹ Vi har dessverre ikke mulighet til å koble alder, kjønn, stillingsstørrelse og tjenesteområde. Dette skyldes at vi kun har opplysninger om samtlige variabler i ett og samme datasett.

Figur 4.13: Sykefravær (totalt) i Norge 1. Kvartal 2005 etter alder. Kilde: NAV (Rikstrykdeverket)



SFO: Alder, kjønn og deltid mot sykefravær

Vi har sett at SFO har et lavere sykefravær enn de tre andre kommunale, tjenesteproduserende arbeidsplassene. SFO er også det tjenesteområdet der forskjellen i sykefravær mellom kvinner og menn er størst. Mennenes gjennomsnittsalder er 28 år, og knappe tre prosent er over 50 år. Kvinnenes gjennomsnittsalder er 35 år, og her er nesten 15 prosent over 50 år. Vi har tidligere sett at SFO har få store stillinger. 17 prosent av kvinnelig ansatte jobber i full stilling. Tilsvarende tall for menn er 10 prosent. Sykefraværet er likt blant baseledere og SFO-assistenter til tross for at baselederne er mer kvinneledert og har større stillinger. Det ser med andre ord ut til at verken kjønn eller stillingsstørrelse (se figur 4.7) kan kaste lys over sykefraværsvariasjonene blant SFO-ansatte. Det er mulig alder spiller noe inn, men dette har vi ikke godt nok datagrunnlag for å si med sikkerhet. Blant de øvrige som jobber ved SFO, skiller ansatte med helt andre stillingsbenevnelser²⁰ seg ut ved å ha betydelig høyere sykefravær enn SFO-assistenter og baseledere.

Hjemmebaserte tjenester: Alder, kjønn og deltid mot sykefravær

Hjemmebaserte tjenester er det området som har størst sykefravær. Også her er forskjellen i sykefravær mellom kvinner og menn stor. Gjennomsnittsalderen ligger på ca. 42 år, og den er ganske lik for begge kjønn (vedleggstabell b). Alderssammensetningen er derimot mer ulik. Blant de mannlige ansatte finner man svært få under 30 år og nesten ingen over 60 år. De kvinnelige ansatte har derimot en langt jevnere aldersspredning. De er med andre ord også flere ansatte over 60 år.

²⁰ Foruten SFO-assistenter og baseledere er følgende stillingskategorier også representert blant de SFO-ansatte: kjøkkenassistent, renholder, sekretær, miljøterapeut, verneassistent, styrer, avdelingsleder, seksjonsleder, pedagogisk leder, koordinator, barne- og ungdomsarbeider samt noen på midlertidige oppdrag.

To av tre hjemmehjelpere har full stilling, mens andelen som jobber i mindre enn halv stilling, er under 10 prosent. Den siste fjerdedelen jobber i større deltidsstillinger. Dette gjelder begge kjønn.

Vi har her bare kort trukket frem de to tjenesteområdene som har størst og minst sykefravær. Kjønn og stillingsstørrelse er lite egnet til å forklare områdeinterne ulikheter. Men kan kjønn og stillingsstørrelse forklare forskjeller områdene imellom? Ifølge "Mor Nille"-hypotesen bør vi i så fall finne at hjemmebaserte tjenester er det mest kvinnedominerte området, og/eller at det er her vi finner flest små stillinger. Tilsvarende bør SFO være det området som er minst kvinnedominert, og/eller har færrest små stillinger.

Når det gjelder stillingsstørrelsen, har vi sett at hypotesen på sett og vis er bekreftet, men med motsatt fortegn. Der det er flest store stillinger, er det også mest sykefravær. Når det gjelder kjønn, får vi heller ikke bekreftet "hypotesen". Man kan kanskje si at SFO er lite kvinnedominert i og med at kvinneandelen er så lav som 70 prosent. Men kvinneandelen er enda lavere i boligene for funksjonshemmede. Hjemmebaserte tjenester har en kvinneandel på litt over 80 prosent. Skulle kjønn forklare at hjemmebaserte tjenester har høyere sykefravær enn SFO, må en økning i kvinneandelen på 10–15 prosent føre til et økt sykefravær på hele 4 prosentpoeng, noe som ikke er mulig.²¹

Avdelingsstørrelse, stillingsstørrelse og sykefravær

Vi skal kort besvare følgende tre spørsmål helt til slutt:

- 1 Har store tjenestesteder større eller mindre stillinger enn små?
- 2 Har store tjenestesteder mer eller mindre sykefravær enn små?
- 3 Har tjenestesteder med mange små stillinger mer eller mindre sykefravær enn tjenestesteder med større stillinger?

Størrelse på tjenestestedet og størrelse på stillingene

Spørsmålet om størrelse på tjenestestedet har sitt utgangspunkt i en antakelse om at en viss størrelse gir større fleksibilitet i fordeling av oppgaver og derigjennom også økte muligheter til å gi større stillinger og varierte oppgaver. Vi har data fra 204 forskjellige tjenestesteder. Disse kan deles inn etter størrelse. Når vi sammenlikner gjennomsnittlig stillingsstørrelse ved tjenestesteder som har henholdsvis færre enn 8 ansatte, 8–16 ansatte, 17–29 ansatte og 30 ansatte eller mer, finner vi nesten ingen forskjeller. Små enheter og store enheter opererer omtrent med de samme stillingsstørrelsene (vedleggstabell d).

Bryter vi ned tallene på tjenestetype, viser det seg imidlertid at små enheter ved SFO og boliger for funksjonshemmede har flere store stillinger enn større tjenestesteder (vedleggstabell e). I hjemmebaserte tjenester er tendensen derimot den motsatte. Her er det de store enhetene (med 17 ansatte eller mer) som har flest store stillinger. Ved sykehjemmene er det ingen sammenheng mellom enhetsstørrelse og stillingsstørrelse.

Størrelse på tjenestestedet og sykefravær

Med to unntak er det ingen sammenheng mellom størrelse på tjenestestedet og sykefravær (vedleggsfigur f). Det viktigste unntaket finner vi i hjemmebaserte tjenester. Store

²¹ SFO med 70 prosent kvinneandel har et sykefravær på 6,5 prosent, mens hjemmebaserte tjenester med drøyt 80 prosent kvinner har et sykefravær på 10,5 prosent.

enheter (med 17 ansatte eller mer) har betydelig høyere sykefravær enn små enheter. Dertil er disse store enhetene langt mer utbredt enn de små. Det andre unntaket er sykehjemsavdelinger med mer enn 30 ansatte. Også her er sykefraværet betydelig høyere enn ved mindre sykehjemsavdelinger. Med andre ord: Er man på jakt etter tjenestesteder med høyt sykefravær, skal man gå til de største avdelingene i hjemmebaserte tjenester og ved sykehjemmene.

Tjenestestedenes gjennomsnittlige stillingsstørrelse og sykefravær

Spørsmålet om tjenestestedenes bruk av små stillinger og en eventuell sammenheng med sykefravær er grunnet i en antakelse om at tjenestesteder med få små stillinger fører en arbeidstakervennlig personalpolitikk, og at dette i sin tur kunne bidra til å redusere sykefraværet. Nå har vi allerede sett at ansatte i små stillinger har lavere sykefravær enn ansatte i store stillinger. Vi forventer derfor at det samme gjenspeiles på avdelingsnivå. Ansatte i små stillinger på tjenestesteder der gjennomsnittsstillingen er høy, er ikke mange nok til å påvirke sykefraværet nevneverdig. I vedleggstabell g blir dette bekreftet. Der er sykefraværet ved 188 tjenestesteder gjengitt. Med unntak av SFO er hovedtendensen at tjenestesteder med lav gjennomsnittlig stillingsstørrelse også har lavt sykefravær.

Deltidsproblematikken i et IA-perspektiv

I protokollen fra mellomoppgjøret i Oslo kommune per 01.05.2003 punkt 3 om deltid står det blant annet:

”Partene erkjenner at deltidproblematikken også berører problemstillinger som er relevante i arbeidet med et inkluderende arbeidsliv (IA), og derfor også må følges opp i arbeidet med IA.”

Oslo kommune har skrevet under på Intensjonsavtalen for et Inkluderende arbeidsliv. Per 31.12.2005 var det inngått til sammen 126 IA-avtaler mellom Oslo kommune og Trygdeetatens arbeidslivssenter. Kommunen har dermed forpliktet seg til å utvikle og føre en arbeidsgiverpolitikk der IA-perspektivet tillegges betydelig vekt i konkurransen med hensynet til effektivitet, tjenestekvalitet og brukerorientering. I en pressemelding i forbindelse med kommunens fremlegging av tertialrapporten for andre tertial i 2005 heter det:

”Rapporten viser at det gjennomsnittlige sykefraværet i andre kvartal i 2005 har vært på 8,7 %, noe som er 0,5 prosentpoeng lavere enn på samme tid i fjor. Dermed fortsetter den positive utviklingen kommunen har hatt på dette området de siste årene. Oslo kommune er tilsluttet IA-avtalen, og det arbeides aktivt for å få ned sykefraværet i hele kommunen.

- Det er gledelig å se at arbeidet for å få ned sykefraværet nå for alvor begynner å gi effekt. Et lavt sykefravær er bra, både for den enkeltes livskvalitet, for arbeidsmiljøet og ikke minst for kommunens økonomi, sier finansbyråd André Støylen.”

En inkluderende arbeidsplass

Denne rapporten er ingen fullstendig evaluering av Oslo kommunes innsats for å føre en inkluderende arbeidsgiverpolitikk. Vi har ikke evaluert hva Oslo kommune faktisk gjør for sine ansatte med sikte på å forebygge og redusere sykefravær. Vi har heller ikke sett på tiltak for å rekruttere og beholde ansatte med redusert arbeidsevne. Med utgangspunkt i de problemstillingene som har ligget til grunn for denne rapporten, kan vi formulere idealtypen på en inkluderende arbeidsplass slik:

Den ideelle IA-virksomhet har et moderat sykefravær som følges opp både individuelt og organisatorisk. Den har en god personalpolitikk for eldre arbeidstakere og ansatte med redusert arbeidsevne. Dette innebærer at både arbeidsinnhold og arbeidstid i størst mulig grad er tilpasset de ansattes behov og evner.

En inkluderende arbeidsplass unngår undersysselsetting, men gir i stedet sine ansatte et fullverdig arbeidsforhold. På samme måte søker den å imøtekomme ansatte som av ulike grunner ønsker å redusere stillingen.

Den ideelle IA-virksomhet er derfor organisert slik at den kan gi ansatte varierte arbeidsoppgaver når dette kan bidra til å redusere sykefraværet eller øke stillingsstørrelsen. Ikke minst kan god tilrettelegging på arbeidsplassen bidra til at ansatte som egentlig ikke ønsker å redusere stillingen, kan unngå dette.

Alt i alt er det bare 4 prosent som ønsker redusert stilling. De fleste av disse ønsker å gå fra heltid til deltid. Ønsket om redusert stilling er sterkest blant ansatte ved sykehjem og i hjemmebaserte tjenester, og det er med ett unntak jevnt fordelt i alle aldersgrupper. Ansatte over 60 år ønsker sjelden å redusere, enten det er fra heltid eller deltidsstilling. Disse tallene er hentet fra spørreundersøkelsen. Der ble det ikke spurt om sykefravær. I uttrekket fra Oslo kommunes personalstatistikk har vi sykefravær, men ikke alder. Vi kan derfor ikke si noe om gruppen arbeidstakere som ønsker redusert stilling, har høyere eller lavere sykefravær enn andre.

Men vi kan fastslå at reduksjon av stillingsstørrelse ikke bør stå i fremste rekke blant tiltak for å nå intensjonene om et mer inkluderende arbeidsliv. Derimot bør det store omfanget av små stillinger og uønsket deltid få en langt mer sentral plass både i IA-arbeidet og i arbeidet for mer effektive og kvalitativt gode tjenester. La oss for anledningen kalle dette arbeidet for ”den gode sak”.

Når det gjelder deltid og sykefravær, har vi sett at ansatte i store stillinger har mer fravær enn ansatte i små stillinger. Det betyr at sykefravær ikke kan brukes som tungtveiende argument i ”den gode saks tjeneste”.

Avslutning

Oslo kommune ved Byrådsavdeling for finans og utvikling (FIU) og Utviklings- og kompetanseenheten (UKE) har hatt ansvaret for å følge opp vedtaket fra tariffoppgjøret i 2003. Oppgaven kan sammenfattes i følgende tre punkter:

- 1 Finne fram til og prøve ut virkemidler som kan bidra til en reduksjon av uønsket deltid i Oslo kommune. Herunder utvikle verktøy/metoder som gjør at andelen uønsket deltid reduseres, gjerne i samband med ”ønsketurnus” og samarbeid på tvers av tjenestesteder i bydelen.
- 2 Få kunnskap om hvilke arbeidstakere som arbeider deltid.
- 3 Få økt kunnskap om eventuelle sammenhenger mellom bruk av deltid og sykefravær.

Ved utgangen av 2006 har Oslo kommune langt på vei gjort dette. Samtidig vil vi understreke at det arbeidet som er beskrevet i tre rapporter, er å regne som pilotarbeid. Kommunen har høstet erfaringer i småskala med noen få av mange mulige virkemidler. Det er også høstet viktige erfaringer knyttet til prosjektprosesser. Ikke minst er selve prosjektgrunnlaget gjennom kartleggingen av deltidsomfanget kommet på plass. Det bør derfor bli lettere å få oppslutning for arbeidet med å redusere omfanget av uønsket deltid når man går over i neste fase.

Det har ikke vært formulert resultatmål for prosjektet, verken lokalt eller sentralt. Det bør bli gjort i neste fase. En mulighet er at bystyret formulerer et intensjonsmål hvor bydelene utfordres til å formulere lokale resultatmål. De sentrale avtalepartene kan videre inngå en protokoll med forpliktende avtale om oppfølging både på sentralt og på lokalt nivå.

Litteratur

- Arbetsmarknadsstyrelsen (2001): <http://www2.ams.se/ams/stat/defini/deltid.html>
- Engelstad, F., J. Svalund, I.M. Hagen og A.E. Storvik (2003): *Makt og demokrati i arbeidslivet*. Oslo, Gyldendal Akademisk.
- Dachler, H.P. og B. Wilpert (1978): "Conceptual Dimensions and Boundaries of Participation in Organizations: A Critical Evaluation." I *Administrative science quarterly*. New York, Cornell University, March, Vol. 23:1–39.
- Gautun, Heidi (2002): *Når fleksibilitet fremmer fellesskap. Nye arbeidstidsordninger innen pleie og omsorg*. Oslo: Fafo.
- KS (2005): *Tenke, ville, gjøre – virkemidler mot uønsket deltid*.
- Lafferty, W.M. (1983): "Deltakelse og demokrati." I Trond Bergh: *Deltakerdemokratiet. Teori og praksis*, s. 30–50. Oslo, Universitetsforlaget.
- Moland, Leif (2006): *Erfaringer med "Fleksibel arbeidstid" 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 hemske for fornyelse av pleie- og omsorgssektoren*. Oslo, Fafo.
- Moland, Leif og Halvor Holmli (2002): *Nærværende lederskap og tverrfaglighet i pleie- og omsorgssektoren*. Oslo, Fafo.
- Moland, Leif (2000): *Økt yrkesdeltakelse blant deltidsansatte i pleie- og omsorgssektoren - et bidrag for å møte etterspørselen etter arbeidskraft?* Oslo, Fafo.
- Nylehn, Børre (1994): *Den som våger vinner ikke. Om den uoppnåelige medbestemmelsen*. Tidsskrift for samfunnsforskning.
- Pateman, C. (1970): *Participation and Democratic Theory*. Cambridge, Cambridge University Press.
- Rappaport, J. (1987): "Terms of empowerment/exemplars of prevention: Towards a theory for community psychology." I *American Journal of Community Psychology*, s. 121–148, 1987.
- Ringdal, K. (2001): *Enhet og mangfold*. Bergen, Fagbokforlaget.
- Oslo kommune (2005a): *Rapport sykefravær for 2005*. Byrådsavdelingen for finansavdelingen og utvikling, seksjon for personalledelse.
- Oslo kommune (2005b): Pressemelding i forbindelse med fremlegging av tertialrapporten for andre tertial i 2005.

Vedleggstabeller

Vedleggstabell a: Alder etter kjønn og tjenesteområde. Prosent. N = 1376

	Tjenesteområde	18-30 år	31-40 år	41-50 år	51-60 år	61-70 år	Sum	Antall
Mann	SFO	76,0	8,7	12,5	2,9		100,0	104
	Hj.basert tj.	8,9	44,6	32,1	12,5	1,8	100,0	56
	Tj. funkh.	45,8	34,7	13,9	4,2	1,4	100,0	72
	Sykehjem	14,6	31,7	31,7	19,5	2,4	100,0	41
	Alle menn	42,8	27,3	20,9	8,1	1,0	100,0	297
Kvinne	SFO	43,8	21,4	17,9	15,2	1,8	100,0	224
	Hj.basert tj.	15,6	27,8	28,4	22,2	5,9	100,0	320
	Tj. funkh.	45,5	24,0	21,4	8,4	0,6	100,0	154
	Sykehjem	22,0	25,0	28,9	21,4	2,7	100,0	336
	Alle kvinner	27,5	24,9	25,7	18,4	3,5	100,0	1077

Vedleggstabell b: Alder etter kjønn og tjenesteområde. Gjennomsnitt. N = 1376

	Tjenesteområde	Gj.snittsalder	Antall	Standardavvik
Mann	SFO	28,2	104	9,4
	Hj.basert tj.	40,3	56	9,3
	Tj. funkh.	34,8	80	13,9
	Sykehjem	43,0	42	13,6
	Alle menn	35,1	306	12,6
Kvinne	SFO	35,5	224	13,0
	Hj.basert tj.	43,3	320	11,4
	Tj. funkh.	35,9	159	13,7
	Sykehjem	41,8	339	12,7
	Alle kvinner	40,2	1085	12,9

Vedleggstabell c: Gjennomsnittlig stillingsstørrelse etter kjønn og tjenesteområde. Prosent. N = 3413

Tjeneste	Kjønn	Stillingsstørrelse				
		1-49	50-99	100	Sum	Antall
SFO	Kvinne	22,1	60,7	17,2	100,0	458
	Mann	28,9	60,8	10,3	100,0	204
Hj.basert tj.	Kvinne	4,9	29,8	65,3	100,0	593
	Mann	8,7	21,7	69,6	100,0	115
Tj. funkh.	Kvinne	36,3	28,7	35,0	100,0	534
	Mann	45,9	28,7	25,4	100,0	279
Sykehjem	Kvinne	15,8	43,5	40,6	100,0	1004
	Mann	21,6	29,9	48,5	100,0	204

Vedleggstabell d: Gjennomsnittlig stillingsstørrelse etter kjønn og tjenesteområde. Prosent. N = 3413

Størrelse på tjenestestedet	Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	Antall	Standardavvik
2-7 ansatte	71,3	187	28,3
8-16 ansatte	68,3	1011	26,7
17-29 ansatte	70,6	1357	31,1
30-47 ansatte	68,3	858	31,0
Total	69,4	3413	29,7

Vedleggstabell e: Gjennomsnittlig stillingsstørrelse etter tjenesteområde og størrelse på tjenestestedet. Prosent. N = 3413

Tjenestetype	Størrelse	Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	Antall	Standardavvik
SFO	2-7 ansatte	62,4	44	27,0
	8-16 ansatte	60,9	348	21,4
	17-29 ansatte	54,3	169	22,5
	30-47 ansatte	53,5	101	20,9
Hj.basert tj.	2-7 ansatte	78,4	26	24,8
	8-16 ansatte	75,4	113	28,6
	17-29 ansatte	87,8	342	20,9
	30-47 ansatte	87,5	227	21,2
Tj. funkh.	2-7 ansatte	74,3	65	29,0
	8-16 ansatte	66,5	215	30,2
	17-29 ansatte	53,3	286	33,6
	30-47 ansatte	52,8	247	33,9
Sykehjem	2-7 ansatte	69,3	48	29,0
	8-16 ansatte	74,7	335	26,5
	17-29 ansatte	73,4	542	30,7
	30-47 ansatte	71,7	283	28,3

Vedleggstabell f: Sykefravær etter tjenesteområde og størrelse på tjenestestedet. Prosent. N = 3413

Tjenestetype	Størrelse	Gj.sn. Stillingsstørrelse	Antall	Standardavvik
SFO	2-7 ansatte	3,3	44	4,2
	8-16 ansatte	8,7	348	15,3
	17-29 ansatte	4,5	169	9,4
	30-47 ansatte	4,4	101	10,6
Hj.basert tj.	2-7 ansatte	8,4	26	13,5
	8-16 ansatte	6,5	113	9,3
	17-29 ansatte	12,1	342	15,9
	30-47 ansatte	10,3	227	13,5
Tj. funkh.	2-7 ansatte	10,7	65	17,6
	8-16 ansatte	9,6	215	14,6
	17-29 ansatte	8,4	286	16,1
	30-47 ansatte	9,1	247	15,8
Sykehjem	2-7 ansatte	6,0	48	12,8
	8-16 ansatte	8,2	335	12,6
	17-29 ansatte	7,4	542	12,3
	30-47 ansatte	10,7	283	15,8

Vedleggstabell g: Sykefraværet (gruppert) etter tjenesteområde og tjenestestedenes gjennomsnittlige stillingsstørrelse. Prosent. N = 3200 ansatte fra 188 tjenestesteder

Tjenestested	Stillings- størrelse	sykefravær						Gj.sn. sykefravær
		< 3	3-5	6-10	11-19	20 +	Sum	
SFO	80-100	0,0	2,1	53,2	0,0	0,0	2,1	4,7
	60-79	6,4	44,7	17,0	6,4	2,1	44,7	7,5
	30-59	14,9	53,2	10,6	6,4	2,1	53,2	6,5
Hj.basert tj	80-100	2,9	70,6	35,3	23,5	0,0	70,6	10,5
	60-79	2,9	23,5	14,7	0,0	2,9	23,5	9,6
	30-59	2,9	5,9	2,9	0,0	0,0	5,9	4,3
Tj. funkh.	80-100	4,4	13,3	2,2	2,2	2,2	13,3	8,9
	60-79	4,4	40,0	11,1	11,1	6,7	40,0	11,5
	30-59	2,2	46,7	11,1	8,9	2,2	46,7	8,0
Sykehjem	80-100	0,0	33,9	21,0	4,8	1,6	33,9	9,3
	60-79	4,8	50,0	16,1	16,1	0,0	50,0	8,1
	30-59	1,6	16,1	0,0	1,6	0,0	16,1	5,5

Spørreundersøkelse om stillingsstørrelse og fleksibel arbeidstid ved ABR mars 2006

ABR har siden 2004 prøvd ut en ny turnusordning. Nylig ble det vedtatt at prøveordningen skulle forlenges ett år. Som ledd i det videre utviklingsarbeidet gjennomføres det nå en evaluering av første fase.

Som en del vet er ABR også med i prosjekt hvor målet er å redusere omfanget av uønsket deltid. I den forbindelse ønsker vi å kartlegge hvor mye ansatte ved ABR jobber og hvor mye dere ønsker å jobbe. Noen av dere vil kjenne igjen spørsmålene i skjemaets første del fra en liknede undersøkelse vi gjennomført på forsommeren i fjor.

Resultatene vil utgjøre grunnlaget i en behovsanalyse før en eventuelt starter et prosjekt for å redusere omfanget av uønsket deltid. Resultatene vil også benyttes til å evaluere effektene av tiltak som allerede er gjennomført eller som vil bli iverksatt. Tallene fra ABR vil også bli sammenliknet med tilsvarende tall fra andre tjenestesteder i Oslo

Har du fast stilling eller går i vikariat skal du svare på alle delene i spørreskjemaet. Hvis du kun tar ekstravakter svarer du bare på spørreskjemaets del 1 (spm 1–8) og del 5 (spm 27–30)

Svarene vil bli behandlet anonymt.

Når du har fylt ut skjemaet og lagt den i konvolutten, kan du enten postlegge den i en vanlig postkasse (Fafo betaler porto) eller du kan legge den i en samleeske på jobben. Har du spørsmål kan de stilles til Leif Moland på Fafo tlf 22 08 86 05 eller på e-mailadr. leif.moland@fafo.no

1. Faktisk og ønsket stillingsstørrelse (Besvares av alle)

1. Hva slags ansettelsesforhold har du ved ABR?

- 1 ☐ Fast stilling
- 2 ☐ Vikariat
- 3 ☐ Tar kun ekstravakter

2. Hvor stor stilling har du?

Oppgi avtalt stillingsprosent: _____

3. Har du flere ansettelsesforhold i kommunen?

- 1 ☐ Ja
- 2 ☐ Nei

Hvis du har flere ansettelsesforhold (ellers hopp over spørsmål 3b og c):

3.b Hvor mange ansettelsesforhold har du?

Oppgi antall ansettelsesforhold: _____

3.c Hvor stor er den samlede stillingen?

Oppgi antall summen av stillingene, dvs den totale stillingsprosenten som er avtalt:: _____

4. Kryss av på det utsagnet som passer best til din arbeidssituasjon

- 1 ☐ Jeg har *hel* stilling og ønsker å *beholde* den uendret
- 2 ☐ Jeg har *hel* stilling og ønsker å *redusere* den om mulig
- 3 ☐ Jeg har *deltidstilling* og ønsker å *beholde* den stillingsprosenten jeg har
- 4 ☐ Jeg har *deltidstilling* og ønsker å *øke* stillingen om mulig
- 5 ☐ Jeg har *deltidstilling* og ønsker å *redusere* stillingen om mulig

Hvis du *ikke* ønsker å endre den stillingsstørrelsen du har i dag:

5. Hvor lenge har du hatt en tilfredsstillende stillingsstørrelse?

- 1 ☐ Helt siden jeg begynte å jobbe på ABR
- 2 ☐ Det har endret seg mens jeg har jobbet her

Hvis du ønsker å endre den stillingsstørrelsen du har i dag:

6. Hva er ønsket stillingsstørrelse?

Oppgi ønsket stillingsprosent: _____

Hvis du tar ekstravakter:

7. Omtrent hvor mange timer jobber du ekstra i måneden?

Oppgi omtrent antall timer du jobber i tillegg til ønsket stillingsprosent: _____

Hvis du har flere stillinger eller tar ekstravakter andre steder i kommunen

8. Innenfor hvilke tjenesteområder jobber du i da?

- 1 ☐ Barn / oppvekst
- 2 ☐ Hjemmebaserte tjenester
- 3 ☐ Tjenester til utviklingshemmede
- 4 ☐ Sykehjem
- 5 ☐ Renhold
- 6 ☐ Annet

2. Arbeidssituasjonen

Hvis du bare tar ekstravakter kan du hoppe til spørsmål 27 på siste side

9. Hvordan vil du beskrive den generelle trivselen på posten?

- 1 ☐ Svært god
2 ☐ Ganske god
3 ☐ Verken god eller dårlig
4 ☐ Ganske dårlig
5 ☐ Svært dårlig

10. Hvordan vurderer du arbeidsbelastningen på de ulike vaktene? (Sett ett kryss per linje)

	Svært stor	Ganske stor	Ganske liten	Svært liten	Går ikke slike vakter
A Dagvakt i ukedagene	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
B Kveldsvakt i ukedagene	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
C Nattevakter i ukedagene	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
D Dagvakt i helgene	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
E Kveldsvakt i helgene	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
F Nattevakt i helgene	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐

11. Hvor godt eller dårlig synes du samarbeidet mellom yrkesgrupper og postene er?

	Svært godt	Ganske godt	Ganske dårlig	Svært dårlig
A Jeg synes samarbeidet mellom ulike yrkesgrupper er	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
B Jeg synes samarbeidet mellom postene er	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐

12. Hender det at du må ta vakter på et tidspunkt du helst vil slippe?

- 1 ☐ Svært ofte
2 ☐ Ganske ofte
3 ☐ Ganske sjelden
4 ☐ Svært sjelden
5 ☐ Aldri

13. Opplever du at fordelingen av vakter du helst vil slippe skjer i din disfavør?

- 1 ☐ Ja, ofte
2 ☐ Ja, av og til
3 ☐ Nei

3. Erfaringer med fleksibel arbeidstid (FA)

14. Hvor tilfreds er du med ordningen med fleksibel arbeidstid?

- 1 ☐ Svært tilfreds
- 2 ☐ Ganske tilfreds
- 3 ☐ Ganske utilfreds
- 4 ☐ Svært utilfreds
- 5 ☐ Har ingen oppfatning

15. Har din holdning til FA endret seg fra dere startet? (Sett bare ett kryss)

- 1 ☐ Jeg er mer kritisk i dag enn da vi begynte
- 2 ☐ Jeg er mer positiv i dag enn da vi begynte
- 3 ☐ Jeg har vært like positiv hele tiden
- 4 ☐ Jeg har vært like kritisk hele tiden
- 5 ☐ Ikke sikker

16. Hvis du kunne velge mellom tradisjonell turnus og FA som dere prøver nå, hva ville du velge? (Bare ett kryss)

- 1 ☐ Tradisjonell turnus
- 2 ☐ Fleksibel arbeidstid med 6 ukers turnusperiode
- 3 ☐ Fleksibel arbeidstid med 12 ukers turnusperiode
- 4 ☐ Spiller ingen rolle
- 5 ☐ Ikke sikker

17. Har FA hatt innvirkning på ditt sosiale liv og fritidsaktiviteter?

- 1 ☐ Nei
- 2 ☐ Mer tid til familie, venner og fritidsaktiviteter
- 3 ☐ Mindre tid til familie, venner og fritidsaktiviteter
- 4 ☐ Ikke sikker

18. Er du enig i at FA stiller større krav til at du involverer deg i jobben din?

- 1 ☐ Enig
- 2 ☐ Uenig
- 3 ☐ Ikke sikker

4. Om prosjektet "Fleksibel arbeidstid"

19. Når hørte du første gang om FA og når innførte dere denne arbeidstidsordningen?

	Perioden juli –des 2005	Perioden januar-juni 2005	Perioden juli –des 2004	Perioden januar-juni 2004	Har jobbet for kort på ABR til å vite	Ikke sikker
A Når ble du kjent med at dere skulle prøve ut en ordning med fleksibel arbeidstid?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	6 ☐
B Når satte dere i gang denne prøveordningen?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	6 ☐

20. Vil du si at du har fått mye eller lite informasjon om FA fra de følgende ? (Ett kryss per linje)

	Svært mye	Ganske mye	Ganske lite	Svært lite	Ikke sikker
A Institusjonsleder	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
B Avdelingsleder	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
C Tillitsvalgt	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
D Kolleger	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
E Andre	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐

21. Har du vært med i diskusjoner om den nye arbeidstidsordningen? Flere kryss per linje er mulig

	Nei	Fag- forenings- møter	Avdelings- møter	Oppstart- seminar med besøk fra Os	Uformelle smågrupper, Refleksjons- grupper el.l.	Ikke sikker
A Har du vært med i fora der prøveordningen ble diskutert før dere iverksatte den?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	6 ☐
B Har du vært med i fora der prøveordningen ble diskutert etter dere iverksatte den?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	6 ☐

22. Prosjektets arbeidsgruppe består av ledelsen, tillitsvalgte og noen ansatte. Har du deltatt i et av prosjektets arbeidsgrupper? (Mulig å sette to kryss)

- 1 ☐ Ja, i den første arbeidsgruppen
2 ☐ Ja, i andre arbeidsgruppen
3 ☐ Nei

Hvis du har deltatt i arbeidsgruppen:

23. I hvilken grad har du utført noe av det følgende i forbindelse med at du har sittet i arbeidsgruppen? (Ett kryss per linje)

	Svært stor grad	Ganske stor grad	Ganske liten grad	Svært liten grad	Ikke sikker
A Diskutert forhold i gruppen som vedrører FA	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
B Formidlet synspunkter fra kolleger til gruppen	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
C Formidlet synspunkter og beslutninger tatt i arbeidsgruppa til kolleger	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
D Deltatt på studietur	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
E Deltatt i møter utenfor huset	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐

24. Hvor ofte pleier du å delta på forhandlingsmøter for neste periodes fordeling av arbeidstid?

- 1 ☐ Svært ofte (hver gang, dvs hver 6. uke)
- 2 ☐ Ganske ofte (oftere enn annen hver gang)
- 3 ☐ Ganske sjelden (litt sjeldnere enn annen hver gang)
- 4 ☐ Svært sjelden (en til to ganger i året eller mindre)
- 5 ☐ Aldri

25. Nå følger noen påstander om tjenestetilbudet og den nye arbeidstidsordningen, FA. Hvor enig eller uenig er du i disse påstandene. (Ett kryss per linje)

	Helt enig	Ganske enig	Ganske uenig	Svært uenig	Ikke sikker
A Jeg kan godt tenke meg å jobbe flere kveldsvakter	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
B Jeg kan godt tenke meg å jobbe flere helger	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
C Jeg behøver ikke å bytte vakt like ofte som før	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
D Jeg blir oftere bedt om å bytte vakt nå enn før	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
E Med FA er det blitt lettere å få til gode ferieløsninger	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
F Med FA jobber jeg færre vakter på uønsket tidspunkt enn før	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
G Med FA har vi fått bedre disponering av sykepleieressursene	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
H Vi har fått god informasjon om FA fra første dag	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
I Tjenestetilbudet i helgene er blitt bedre og det skyldes i stor grad endringer som har med FA å gjøre	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
J Tjenestetilbudet i helgene er blitt bedre, men det skyldes i liten eller ingen grad endringer som har med FA å gjøre	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
K Arbeidsmiljøet er blitt bedre og det skyldes i stor grad endringer som har med FA å gjøre	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
L Arbeidsmiljøet er blitt bedre, men det skyldes i liten eller ingen grad endringer som har med FA å gjøre	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
M Jeg er ofte faglig usikker	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
N Jeg vil helst slippe å jobbe på den andre posten	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
O Vi har fått alt for liten opplæring i FA	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
P FA stiller for store krav til å måtte involvere seg i jobben	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
Q FA er ikke så fleksibelt som jeg hadde håpet	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
R FA er vanskelig å praktisere	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
S FA tar for mye tid å administrere	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐

Har du avslutningsvis noen forslag til hva som kan øke sjansen for at FA skal videreføres når prøveperioden er over?

26.

Eller omvendt:

Hvorfor tror FA eventuelt kommer til å bli avviklet når prøvetiden er over?

Notér:

5. Bakgrunnsspørsmål

27. Hvilket utdanningsnivå har du for stillingen?

- 1 ☐ Høyskole / universitet
2 ☐ Videregående skole / faglært
4 ☐ Ufaglært

28. Hvor gammel er du?

Notér antall år: _____

29. Kjønn

- 1 ☐ Kvinne
3 ☐ Mann

30. Ved hvilken post jobber du (mest)?

- 1 ☐ Jobber mest ved post 1
3 ☐ Jobber mest ved post 2

Takk for hjelpen!

Andre spørreundersøkelse om faktisk og ønsket stillingsstørrelse på Grenda, oktober 2006

Oslo kommune vil redusere omfanget av uønsket deltid blant alle ansatte. Som en del vet er Grenda med i et pilotprosjekt hvor målet er å utvide stillingene til ansatte som ønsker større stilling. I denne forbindelse ønsker vi å kartlegge hvor mye ansatte ved Grenda jobber og hva dere mener om de tiltakene som prøves ut på Grenda. Noen av dere vil kjenne igjen spørsmålene i skjemaets første del fra en liknede undersøkelse vi gjennomførte tidligere i år

Det er viktig at alle svarer, enten dere har svart før eller ikke, og enten dere er fornøyde med stillingsstørrelsen eller ikke. Svarene vil bli behandlet anonymt.

Når du har fylt ut skjemaet og lagt det i konvolutten, kan du enten postlegge den i en vanlig postkasse (Fafo betaler porto) eller du kan legge den i en samleeske på jobben. Har du spørsmål kan de stilles til Leif Moland på Fafo tlf 22 08 86 05 eller på E-postadr. leif.moland@fafo.no

1. Faktisk og ønsket stillingsstørrelse

1. Hva slags ansettelsesforhold har du ved Grenda?

- 1 ☐ Fast stilling
- 2 ☐ Vikariat
- 3 ☐ Tar kun ekstravakter

2. Hvor stor stilling har du?

Oppgi avtalt stillingsprosent: _____

3. Har du flere ansettelsesforhold i kommunen?

- 1 ☐ Ja
- 2 ☐ Nei

Hvis du har flere ansettelsesforhold (ellers hopp over spørsmål 3b og c):

3.b Hvor mange ansettelsesforhold har du?

Oppgi antall ansettelsesforhold: _____

3.c Hvor stor er den samlede stillingen?

Oppgi antall summen av stillingene, dvs den totale stillingsprosenten som er avtalt:: _____

4. Kryss av på det utsagnet som passer best til din arbeidssituasjon

- 1 ☐ Jeg har *hel* stilling og ønsker å *beholde den* uendret
- 2 ☐ Jeg har *hel* stilling og ønsker å *redusere* den om mulig
- 3 ☐ Jeg har *deltidstilling* og ønsker å *beholde* den stillingsprosenten jeg har
- 4 ☐ Jeg har *deltidstilling* og ønsker å *øke* stillingen om mulig
- 5 ☐ Jeg har *deltidstilling* og ønsker å *redusere* stillingen om mulig

Hvis du *ikke* ønsker å endre den stillingsstørrelsen du har i dag:

5. Hvor lenge har du hatt en tilfredsstillende stillingsstørrelse?

- 1 ☐ Helt siden jeg begynte å jobbe på Grenda
- 2 ☐ Det har endret seg mens jeg har jobbet her

Hvis du ønsker å endre den stillingsstørrelsen du har i dag:

6. Hva er ønsket stillingsstørrelse?

Oppgi ønsket stillingsprosent: _____

Hvis du tar ekstravakter:

7. Omtrent hvor mange timer jobber du ekstra i måneden?

Oppgi omtrent antall timer du jobber i tillegg til faktisk stillingsprosent: _____

Hvis du har flere stillinger eller tar ekstravakter andre steder i kommunen

8. Innenfor hvilke tjenesteområder jobber du i da?

- 1 ☐ Barn / oppvekst
- 2 ☐ Hjemmebaserte tjenester
- 3 ☐ Tjenester til utviklingshemmede
- 4 ☐ Sykehjem
- 5 ☐ Renhold
- 6 ☐ Annet

2. Arbeidssituasjonen

9. Hvordan vil du beskrive den generelle trivselen på posten?

- 1 ☐ Svært god
- 2 ☐ Ganske god
- 3 ☐ Verken god eller dårlig
- 4 ☐ Ganske dårlig
- 5 ☐ Svært dårlig

10. Hvordan vurderer du arbeidsbelastningen på de ulike vaktene? (Sett ett kryss per linje)

	Svært stor	Ganske stor	Ganske liten	Svært liten	Går ikke slike vakter
A Dagvakt i ukedagene	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
B Kveldsvakt i ukedagene	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
C Nattevakter i ukedagene	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
D Dagvakt i helgene	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
E Kveldsvakt i helgene	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
F Nattevakt i helgene	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐

11. Hvor godt eller dårlig synes du samarbeidet mellom yrkesgrupper og postene er?

	Svært godt	Ganske godt	Ganske dårlig	Svært dårlig
A Jeg synes samarbeidet mellom ulike yrkesgrupper er	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
B Jeg synes samarbeidet mellom postene er	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐

12. Hender det at du må ta vakter på et tidspunkt du helst vil slippe?

- 1 ☐ Svært ofte
2 ☐ Ganske ofte
3 ☐ Ganske sjelden
4 ☐ Svært sjelden
5 ☐ Aldri

13. Opplever du at fordelingen av vakter du helst vil slippe skjer i din disfavør?

- 1 ☐ Ja, ofte
2 ☐ Ja, av og til
3 ☐ Nei

3. Erfaringer med Grendas deltidsprosjekt

14. Kjenner du til at Grenda har et prosjekt der målet er å gjøre de små stillingene større?

- 1 ☐ Ja
2 ☐ Nei
3 ☐ Ikke sikker

15. Kjenner du til at det er laget en personalmappe hvor det blant annet er oppført hvilke stillinger som er ledige?

- 1 ☐ Ja
2 ☐ Nei
3 ☐ Ikke sikker

Hvis Ja på spørsmål 15:

16. Har du lest i mappen?

- 1 ☐ Ja
2 ☐ Nei
3 ☐ Ikke sikker

Hvis Ja på spørsmål 14:

17.	Vil du si at du har fått mye eller lite informasjon om deltidsprosjektet fra de følgende ? (Ett kryss per linje)						
		Svært mye	Ganske mye	Ganske lite	Svært lite	Ingen ting	Ikke sikker
A	Avdelingsleder	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	6 ☐
B	Tillitsvalgt, verneombud	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	6 ☐
A	Kolleger	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	6 ☐
B	Andre	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	6 ☐

Hvis Ja på spørsmål 14:

18.	Alt i alt, hvor vellykket eller mislykket vil du vurdere deltidsprosjektet til å være? Vil du si det har vært...							
		Svært vellykket	Nokså vellykket	Verken eller	Nokså mislykket	Svært mislykket	For tidlig å svare på	Ikke sikker
		1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	6 ☐	7 ☐

4. Bakgrunnsspørsmål

19.	Hvilket utdanningsnivå har du for stillingen?
1	☐ Høyskole / universitet
2	☐ Videregående skole / faglært
4	☐ Ufaglært

20.	Hvor gammel er du?
Notér antall år: _____	

21.	Er du kvinne eller mann?
1	☐ Kvinne
3	☐ Mann

22.	I hvilke etasje jobber du mest?
1	☐ Jobber mest i 4. etasje
3	☐ Jobber mest i 5. etasje

Takk for hjelpen!

Deltidsarbeid og sykefravær i Oslo kommune



Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-notat 2007:01
Bestillingsnummer 10020
ISSN 0804-5135