

Leif E. Moland og Ketil Bråthen

Forsøk med langturnusordninger i Bergen kommune

Delrapport

Leif E. Moland og Ketil Bråthen

Forsøk med langturnusordninger i Bergen kommune

Delrapport

© Fafo 2011
ISSN 0804-5135

Innhold

Forord.....	4
Sammendrag	5
Innledning	8
Bakgrunn	8
Presentasjon av arbeidstidsordninger og tjenestesteder som benytter dem	12
Metode og utvalg.....	16
Foreløpige resultater.....	20
1. Hvem jobber i de ulike arbeidstidsordningene?	20
2. Stillingsstørrelse, rekruttering og omdømme	23
3. Trivsel og tilfredshet med de ulike arbeidstidsordningene	26
4. Arbeidstidsordninger og privatliv	30
5. Arbeidstidsordninger, jobbutførelse og involverte medarbeidere	31
6. Arbeidstidsordninger, helse og arbeidsmiljø	37
7. Arbeidstidsordninger og tjenestekvalitet	41
Litteratur.....	47

Forord

Kommunesektoren vil ha et økende behov for kompetent arbeidskraft i tiden som kommer. Dette behovet må dekkes både gjennom nyrekruttering og bedre utnyttelse av den tilgjengelige arbeidskraften, blant annet ved å ta i bruk den såkalte deltidsreserven. Med tradisjonell turnus og mange ansatte som sjelden eller aldri jobber helg og kveld, oppstår et stort behov for små stillinger. Det er godt dokumentert at høyt omfang av små stillinger er negativt for tjenestekvalitet, arbeidsmiljø, et fullverdig arbeidsforhold, rekruttering og en effektiv tjeneste. Det har vært gjort mange forsøk på å få flere heltidsstillinger, uten at den gjennomsnittlige stillingsprosenten er gått nevneverdig opp. Bruk av ulike former for langturnus kan vise seg å være et effektivt tiltak for å nå målene om bedre tjenester, større stillinger og bedre bruk av den kompetente arbeidskraften i sektoren.

Bergen kommune prøver for tiden ut en rekke arbeidstidsordninger i tjenester for utviklingshemmede og psykisk syke. Enkelte av forsøksstedene har hatt alternative arbeidstidsordninger i flere år, mens andre startet opp sommeren og høsten 2010. Fafo har fått i oppdrag av Bergen kommune å evaluere forsøkene med alternative arbeidstidsordninger ved fem av disse enhetene.

Gjennom evalueringen ønsker vi å få kjennskap til hvilke erfaringer de ansatte har med de ulike arbeidstidsordningene. Denne underveisrapporteringen tar for seg undersøkelsens første fase. Datagrunnlaget er i hovedsak basert på kvalitative intervjuer med ledere, tillitsvalgte og ansatte ved de fem pilotenhetene, samt en spørreundersøkelse sendt ut til 33 enheter i kommunen (inkludert pilotenhetene). Sluttrapporten fra evalueringen vil foreligge i løpet av våren 2012.

Prosjektets referansegruppe består av Ole Vorland, Harald Pedersen, Jann Aasbak og Marit Hagevik, alle fra Bergen kommune, samt følgende representanter for kommunens fagforeninger: Carjet Demir, FO, Jostein Storsæter, NSF, Nina Jørgensen, Delta, og Reidun Rosnes, Fagforbundet.

Fafos prosjektteam har bestått av Dag Olberg, Ketil Bråthen og Leif Moland (prosjektleder), med de to sistnevnte som forfattere av denne delrapporten. Vi vil takke både referansegruppen og alle informanter som har tatt seg tid til å svare på spørreundersøkelsen, stille opp til intervjuer og delta i nettverkskonferanse. En spesiell takk til Kristine Nergaard, Tone Fløtten og Dag Olberg for kritiske og konstruktive innspill i sluttfasen av arbeidet.

Oslo 29.03.2011

Leif E. Moland og Ketil Bråthen

Sammendrag

Utpøving av nye arbeidstidsordninger i fem bofellesskap

Dette er første delrapport fra evalueringen av utpøvingen av alternative arbeidstidsordninger (ATO) innen tjenester for utviklingshemmende og psykisk syke i fem bofellesskap i Bergen kommune. Her oppsummerer vi undersøkelsens første del. Datagrunnlaget består i hovedsak av intervjuer ved fem pilotenheter, i tillegg til kvantitative data fra en spørreundersøkelse rettet mot de samme enhetene og en større kontrollgruppe.

Problemstillinger

I delrapporten presenterer vi de foreløpige svarene på følgende problemstillinger:

1. Medfører de alternative arbeidstidsordningene endringer med hensyn til stillingsstørrelse, rekruttering av kompetent og stabil arbeidskraft, og bruk av deres ressurser?
2. Medfører de alternative arbeidstidsordningene endringer i opplevd helse og muligheter til å kombinere arbeid og privatliv?
3. Hvilke effekter mener de ansatte at de alternative arbeidstidsordningene har på brukernes funksjonsnivå og trivsel?

Hovedfunn

De foreløpige dataene gir et svært positivt bilde av forsøkene med alternative arbeidstidsordninger. Både ansatte og ledere trives godt og forteller om en bedre tjeneste for brukerne. Inspirasjonen til å prøve ut disse ordningene er hentet fra barnevernet. Det bildet vi får fra bergensforsøkene stemmer godt overens med erfaringer som er beskrevet fra barnevernet (Seip 2009).

Dispensasjon fra arbeidsmiljøloven

Samtlige turnuser som benyttes er godkjent etter reglene for å få dispensasjon fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser.

Ansatte i alternative arbeidstidsordninger er som alle andre

Ansatte som jobber i de alternative arbeidstidsordningene skiller seg lite ut fra andre arbeidstakere. Begge kjønn, alle aldre, ulike sivilstatus, samt personer med forskjellig omsorgsansvar er representert.

Økt stillingsstørrelse

Langturnus kan vise seg å være det mest effektive enkeltstående tiltaket for å redusere omfanget av små stillinger. I pleie- og omsorgssektoren jobber cirka 40 prosent i full stilling. I Bergen kommunes tilrettelagte botjenester med tradisjonell turnus jobber cirka 50 prosent i full stilling. Ved tjenestestedene som prøver ut ulike langturnusordninger, varierer heltidsandelen fra 75 til 100 prosent.

Bedre rekruttering

I nesten samtlige intervjuer med ansatte, tillitsvalgte og ledere ble det hevdet at om dømmet og rekrutteringssituasjon er vesentlig bedret etter innføringen av ATO. Dataene fra spørreundersøkelsen viser også at ansatte i medlevertturnus og langturnus med flere enn fem dager i strekk, i større grad enn andre mener de arbeider på en attraktiv arbeidsplass.

Gjennomgående høy tilfredshet med turnusordningene

Av spørreundersøkelsen fremgår det at brorparten av de ansatte stort sett er tilfreds med sin arbeidstidsordning. Ansatte ved tjenestestedene med de mest komprimerte turnusordningene (medlevertturnus og langturnus med flere enn fem dager i strekk), oppgir størst grad av tilfredshet. Dette kan skyldes turnusen, men det kan også skyldes at disse tjenestestedene har lengst erfaring med ordningen. Et annet moment er at den spesielle turnusen bidrar til å trekke til seg folk som i utgangspunktet er positivt innstilt til ATO. Høyt kompetansenivå og stabilt personale kan også bidra til økt tilfredshet.

Turnusordning og privatliv

Ansatte i de to mest komprimerte turnusordningene er mest enige i at deres arbeidstidsordning lar seg kombinere med familieliv og fritidsaktiviteter. Ansatte i langturnus 1–2 dager i strekk (langturnus i helgene) og tradisjonell turnus, er minst enige i dette.

Involverte medarbeidere

Brorparten av de ansatte i ATO har sagt seg enig i at de tar mer ansvar i jobben nå enn det de gjorde i tradisjonell turnus.

Utfordringer knyttet til pauseavvikling

Vanskeligheter med pauseavvikling var et tema i flere av intervjuene. Surveydataene bekrefter langt på vei dette. Flere ansatte i langturnus synes det er vanskelig å få tatt pauser. Dette er først og fremst meldt ved tjenestesteder som nylig har startet opp med alternativ turnus. Vi forventer derfor at pauseproblematikken vil kunne løse seg innenfor de gjeldene turnusrammene.

Helse og arbeidsmiljø

I intervjuene kom det frem ulike syn på helseeffekter av å arbeide i alternative arbeidstidsordninger: Ansatte i de mest komprimerte arbeidstidsordningene mente slike ordninger er til det bedre for helsen. Mange er slitne etter en periode med lange vakter, men tar seg inn igjen gjennom lengre friperioder. En del ansatte, særlig i medlevertturnus og langturnus med flere enn fem dager i strekk, mener det er lettere å restituere seg med ATO enn med tradisjonell turnus. I spørreundersøkelsen oppga en tredjedel av de ansatte i korte langturnuser (1–2 og 3–5 dager i strekk) at ATO gjør dem mer slitne når de er på jobb, sammenlignet med da de arbeidet i tradisjonell turnus.

Tjenestekvalitet

Svarene fra spørreundersøkelsen viser at ansatte ved alle tjenestesteder, enten de jobber i tradisjonell turnus eller i ATO, mener de gir brukerne et godt tjenestetilbud. Men ansatte med ATO argumenterer for at det er lettere å gi brukerne et godt aktivitetstilbud med langturnus enn med tradisjonell turnus. ATO fører til at brukerne får færre ansatte å forholde seg til. ATO gjør det enklere å gjennomføre aktiviteter med brukerne fordi man ikke behøver å bryte av på grunn av hyppigere vaktskifter, slik man må i tradisjonell turnus. Så godt som alle ansatte ved tjenestestedene som har de mest komprimerte turnusene, mener at ATO bidrar til at brukerne blir roligere, og at deres funksjonsevne er blitt styrket som følge av den økte roen og kontinuiteten som muliggjøres av langturnusordninger.

Innledning

Utpøving av nye arbeidstidsordninger ved fem tjenestesteder

Dette er den første delrapporten fra evalueringen av utpøvingen av alternative arbeidstidsordninger (ATO) innen tjenester for utviklingshemmende og psykisk syke i fem bofellesskap i Bergen kommune. Her oppsummerer vi undersøkelsens første del. Datagrunnlaget består i hovedsak av intervjuer med ledelse, ansatte og tillitsvalgte ved fem pilotenheter, i tillegg til kvantitative data fra en spørreundersøkelse rettet mot 33 enheter (inkludert pilotenhetene).

Problemstillinger

I delrapporten presenterer vi de foreløpige svarene på følgende problemstillinger:

1. Medfører de alternative arbeidstidsordningene endringer med hensyn til stillingsstørrelse, rekruttering av kompetent og stabil arbeidskraft, og bruk av deres ressurser?
2. Medfører de alternative arbeidstidsordningene endringer i opplevd helse og muligheter til å kombinere arbeid og privatliv?
3. Hvilke effekter mener de ansatte at de alternative arbeidstidsordningene har på brukernes funksjonsnivå og trivsel?

Bakgrunn

I kommunesektoren er 58 prosent av stillingene deltidsstillinger. I pleie- og omsorgssektoren er hele 73 prosent av stillingene deltidsstillinger.¹ En god del av disse deltidsstillingene er både svært små og uønsket.

Små stillinger og uønsket deltid i kommunesektoren har med jevne og stadig kortere mellomrom vært tatt opp som et problem av fagbevegelsen. Det har vært jobbet lokalt

¹ Per 01.12.2010 hadde kommunesektoren totalt 491 075 stillinger. Av disse var 284 739 deltidsstillinger (57,9 prosent). Tilsvarende tall for pleie og omsorg var 191 808 heltidsstillinger og 139 507

for å styrke medlemmenes ansettelsesbetingelser, og sentralt overfor Stortinget i forbindelse med endringer i arbeidsmiljøloven i 1994 og 2004. Etter endringene i 1995 sank både omfanget av midlertidige ansettelser og bruken av arbeidskraft uten kontrakt.

Med FoU-prosjektet «Kampen om kompetent arbeidskraft» i 1999 tok også arbeidsgiversiden ved KS tak i deltidsproblematikken. Under tariffoppgjøret i 2003 ble partene enige om å iverksette arbeid for å redusere omfanget av uønsket deltid. KS finansierte blant annet forskerstøtte til utprøving i 16 kommuner. Etter dette har stadig flere kommuner vist interesse for å redusere omfanget av små stillinger og uønsket deltid. I 2007 svarte 94 prosent av landets rådmenn/administrasjonssjefer at deres kommune hadde diskutert problemstillingen. To av tre kommuner hadde fattet vedtak om å redusere omfanget av små stillinger, mens en av fem også hadde tallfestet mål for ønsket nivå på stillingsstørrelsene.

Men selv om det er stor oppmerksomhet omkring deltidsspørsmålet, har man ikke klart å redusere omfanget av de små stillingene. Mens arbeidslivet totalt sett har hatt en økning i heltidsstillinger, og da særlig blant kvinner, har kommunesektoren stort sett stått på stedet hvil.²

Arbeidstid og tjenestekvalitet, arbeidsmiljø og effektivitet

Et fremtredende trekk ved dagens velferdsorganisering er økt fokusering på brukerne. Dette stiller nye krav til de ansattes tilpasningsevne. I utviklingen av alternative arbeidstidsordninger legges det økt vekt på arbeidskraftens tilgjengelighet og kontinuitet. Lange turnuser og hjelpeapparatets tilgjengelighet blir begrunnet med behovene til de gruppe- ne velferdsstatens/kommunens yrker skal betjene.

Organisering av arbeidet, ulike turnusløsninger og omfang av små stillinger har stor betydning for de ansattes arbeidsforhold, for effektiviteten i tjenestene og for tjenestekvaliteten til brukerne. Forholdet mellom arbeidstid og tjenestekvalitet har lenge stått i skyggen av spørsmål om likestilling mellom kjønnene, arbeidstakerrettigheter og fastlønnsutgifter.

Mens undersyssetting tidligere bare ble artikulert som et problem av fagbevegelsen, har arbeidsgiverne i dag et stykke på vei innsett at små stillinger er uheldig ikke bare for de ansattes arbeidsmiljø og velferd, men også for effektiv drift, tjenesteutvikling, rekruttering og bibehold av kompetent arbeidskraft. I prosjektet "Strategisk kompetanseutvikling i kommunene" (Moland, Bråthen, Sollien m.fl. 2010) ble det dokumentert at

² Antall kvinner i heltidsstillinger økte med 23 prosent fra 1996 til 2008 (Moland 2009: Vedleggstabell 2a, basert på SSBs AKU).

små stillinger også er negativt for utvikling av gode læringsmiljøer. Sist, men ikke minst, har vi fått økt kunnskap om at de mange små stillingene er negative for store brukergrupper (Moland 2009). Brukerne får unødige mange tjenesteytere å forholde seg til og en hverdag som i liten grad er lagt opp etter deres behov.

Men selv med økt brukerfokus, og selv om en rekke undersøkelser har bekreftet at et høyt omfang av små stillinger er uheldig for tjenestekvaliteten, hører vi svært sjelden arbeidsgivere, arbeidstakerorganisasjoner eller brukerorganisasjoner bruke disse argumentene for å få flere heltidsstillinger.

De tradisjonelle turnusordningene kombinert med små resultatenheter har bidratt til høyt bruk av deltidsarbeidskraft. Dette har gjerne toppet seg i helgene, med en særlig høy andel ufaglært arbeidskraft i små stillinger. Nye turnusordninger inngår blant flere virkemidler for å få mer stabil bemanning. Hvis de nye turnusordningene fører til mer stabil og kompetent arbeidskraft i helgene, vil de nødvendigvis også føre til økt tilfredshet blant brukere og pårørende (som jo fortrinnsvis besøker brukerne nettopp i helgene).

Bergen kommune har gjennomført flere forsøk med alternative arbeidstidsordninger de senere årene. Her inngår blant annet bonustid for eldre arbeidstakere, tiltak med hensyn til uønsket deltid og forsøk med sekstimers arbeidsdag. Den tidligere helsebyråden i Bergen, Christine Meyer, refererer til slike forsøk i et debattinnlegg i Dagens Næringsliv 27.8. 2009. Her vises det til at forsøk med økt grunnbemanning innenfor dagens turnusordninger så langt hadde ført til økte kostnader, og at målsettinger om redusert sykefravær ikke ble nådd. Samtidig pekes det på at forsøk med alternative turnusordninger har vært vellykkede:

”Grunnideen med de alternative arbeidstidsordningene er at en med lengre, men færre vakter kan få ut større stillingsbrøker og bedre bemanning på kveld og i helgene. I våre botjenester har vi forsøkt hvor de ansatte arbeider 13-timersvakt hver fjerde helg eller følger turnus lik oljearbeidere. Omlegging av turnusordningene har gitt positive resultater for brukerne av tjenestene som opplever en betydelig større kontinuitet og stabilitet i personellet. I tillegg gjør omleggingen av turnusordningene at behovet for små (og uønskede) deltidsstillinger reduseres med omtrent en tredjedel. Men de positive resultatene stopper ikke med dette. De alternative turnusordningene har også gitt lavere sykefravær og på døren banker mange potensielle ansatte som ønsker å bli ansatt i nye turnusordninger” (Dagens Næringsliv 2009).

Fafo har siden tidlig på 1990-tallet vært engasjert i en rekke prosjekter der vi gradvis har samlet dokumentasjon på hvorfor deltidsproblematikken er viktig. Datainnsamling og analyse er gjort ut fra både arbeidstaker- og arbeidsgiverperspektiv, og ikke minst ut fra et brukerperspektiv. Som en følge av dokumentasjon på negative sider ved et høyt omfang av små stillinger, har det vært viktig å presentere incentiver for både arbeidsgiver,

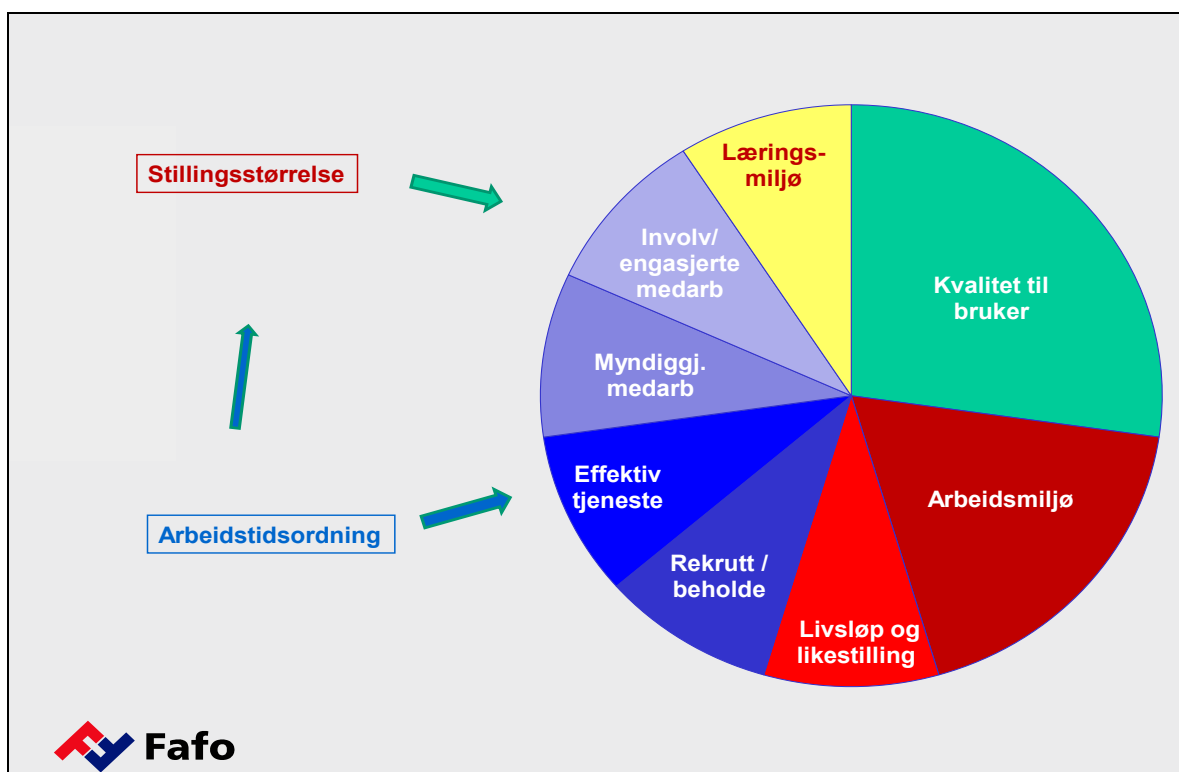
fagbevegelse, ansatte og brukere til å redusere mengden små stillinger. I figur 1 gjengis en modell hvor vi spør:

a) hvordan omfang av små stillinger påvirker tjenestekvalitet, arbeidsmiljø og en effektiv tjeneste. Hvordan virker små stillinger versus heltidsstillinger inn på forhold som har med kvalitet for bruker, arbeidsmiljøet, den ansattes økonomi, rekruttering av kompetent arbeidskraft, tjenestens evne til å holde på arbeidskraften og å bruke den optimalt osv.

b) hvordan ulike arbeidstidsordninger (i seg selv) virker på de samme variablene. Gjør medleverturnus og varianter av langturnusordninger det lettere å yte gode tjenester, rekruttere og bruke arbeidskraften osv, eller omvendt: virker arbeidstidsordningene negativt inn på tjenestekvalitet, arbeidsmiljø og effektiv drift?

c) hvordan ulike arbeidstidsordninger påvirker deltidsomfanget og slik forsterker eller svekker effektene av deltidsomfanget på de ulike forholdene ved tjenesten. Er det slik at arbeidstidsordningene bidrar til større stillinger?

Figur 1 Forholdet mellom arbeidstid og stillingsstørrelse, og effekter på ulike sider ved tjenestekvalitet, arbeidsmiljø og effektivitet.



I løpet av bergensevalueringen ønsker vi å dokumentere disse sammenhengene bedre.

Presentasjon av arbeidstidsordninger og tjenestesteder som benytter dem

Arbeidstidsordninger som avviker fra arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven § 10-4 foreskriver at alminnelig arbeidstid ikke skal overstige ni timer i døgnet og 38 timer i uken for ansatte som går i turnus. Det foreskrives videre hvordan unntak kan gjøres etter regler om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden i § 10-5. Dette forutsetter avtale mellom parter med tariffavtale. Arbeidstilsynet kan også kobles inn ved unntaksavtaler. I Bergen har partene inngått avtale om arbeidstidsordninger som unntas fra AML etter § 10-12 (4). Her heter det at fagforeninger med innstillingsrett kan inngå den typen arbeidstidsavtaler som er gjort i Bergen.³ Dette innebærer at lokalt utviklede arbeidstidsforslag godkjennes av partene både lokalt og sentralt. Avtalene godkjennes for et år om gangen. I de fem tilfellene som omtales i denne delrapporten, har både Fagforbundet, Norsk Sykepleierforbund (NSF), Fellesorganisasjonen (FO) og Delta vært involvert.⁴

Turnustypene som sammenliknes

Tradisjonell turnus

Personale i en slik arbeidstidsordning arbeider i all hovedsak i todelt turnus. Det vil si at de har både dag- og kveldsvakter. Vanligvis jobber de også hver tredje helg. En todelt turnus suppleres av egne nattevaktsturnuser. Tredelt turnus kan også forekomme. Det vil si at personalet har både dag-, kvelds- og nattevakter.

Langturnus 1–2 dager i strekk

Ett av de fem tjenestestedene i evalueringen har kun langvakter i helgene, altså vakter på cirka 13 timer lørdag og søndag. De går slike vakter hver fjerde helg. I ukedagene har tjenestestedet en tilnærmet tradisjonell turnus.

³ En mer utførlig beskrivelse av disse forholdene vil bli gjort i hovedrapporten. Se for øvrig Seip 2009 og Stokke m.fl. 2011.

⁴ I perioden 2005–2009 innvilget NSF 60 og avsto 2 søknader. Fagforbundet innvilget 295 og avsto 22 søknader (Stokke m.fl. 2011)

Langturnus 3–5 dager i strekk

I en slik turnus arbeider gjerne personalet 14 timer daglig (for eksempel kl. 07.30–21.30) i tre til fem dager etter hverandre. Antall dager i strekk tilpasses de ansattes ulike ønsker. Ved et av bofellesskapene arbeider de ansatte langvakter i tre eller fire dager, med påfølgende fri i ni eller ti dager etter hverandre. Man arbeider hver fjerde helg.

Langturnus med flere enn fem dager i strekk

I en slik turnus arbeider gjerne personalet 14 timer daglig (for eksempel kl. 07.30–21.30) i fem eller flere dager etter hverandre. Ved et av bofellesskapene går en del ansatte 14 timer daglig (kl. 07.30–21.30) i syv sammenhengende dager (man har egne nattevakter). Turnusen går over åtte uker og innebærer følgende: Én uke på, tre uker fri, én uke på, én uke med tilkallingsvakt, én uke fri, deretter én uke fri. I uken med tilkallingstid har arbeidstakerne ”bakvakt” og er tilgjengelig for arbeidsgiver.

Medlevertturnus

En slik turnus innebærer en ordning der den ansatte er på jobb i inntil tre døgn. Ved ett av tjenestestedene i undersøkelsen går de ansatte i en slik turnus. Turnusen består i: to døgn sammenhengende, én uke fri, to døgn sammenhengende, én uke fri, tre døgn sammenhengende, deretter én uke fri. En slik turnus forutsetter at både ansatte og beboerne sover på tjenestestedet om natten. Alternativt kan en slik turnus tilpasses alternativ nattevaksordning.

Valg av ordning knytter seg i stor grad til beboernes aktiviteter. For eksempel er det lite hensiktsmessig med langturnus gjennom hele uken dersom beboerne/brukerne går på skole eller deltar i andre aktiviteter i ukedagene. Et fellestrekk ved de alternative arbeidstidsordningene er at når man først jobber helg, så gjøres det konsentrert. Det vil si at antall helger som berøres kan være lavt, samtidig som antall timer en jobber helg kan være relativt høyt. Enkelte steder i denne delrapporten benevnes langturnus 1-2 dager i strekk og langturnus 3-5 dager i strekk som ”kort langturnus”, mens langturnus med flere enn fem dager i strekk kalles ”lang langturnus”.

Fem tjenestesteder

Denne evalueringen følger utviklingen ved fem tjenestesteder. Tre av enhetene i tjenestoområdet for utviklingshemmede er såkalte bofellesskap med heldøgns aktivitets- og botilbud. Forsøkene med langturnus er spesielt rettet inn mot brukere som i liten grad benytter dagtilbud utenfor boligen. Ved flere av boligene har man ulike turnuser side om side. Et fjerde tjenestested er en avlastningsbolig for unge utviklingshemmede. Det femte tjenestestedet er et bofellesskap for personer med psykisk sykdom.

Tjenestested A: Lang langturnus

Dette er et bofellesskap for beboere med utviklingshemming. Tjenestestedet har 23 ansatte som går i langturnus syv dager i strekk. 16 av de ansatte jobber heltid. Boligen er satt opp med 2:1-bemanning. Det vil si at det er to ansatte per bruker. Tjenestestedet startet med langturnus i 2005. Ledelse og ansatte har kontinuerlig justert turnusen og forbedret organiseringen. Det er med andre ord ikke bare turnusen i seg selv som forklarer de gode resultatene som er oppnådd.

Uke 1	Uke 2	Uke 3	Uke 4	Uke 5	Uke 6	Uke 7	Uke 8
14 timer x 7 dager	Fri	Fri	Fri	14 timer x 7 dager	Fri	Bakvakt	Fri

Uke 7 i turnusen er bakvaktuke. I løpet av et år skal en jobbe inntil 14 tilkallingsvakter à 14 timer. I løpet av et år mangler turnusen 73 timer for å gå opp i et helt årsverk. Disse timene går inn i en timebank de ansatte bruker til møtevirksomhet og kompetanseutvikling i friperioder.

Tjenestested B: Mellomlang langturnus

Dette bofellesskapet startet opp i 2006, og yter heldøgns omsorgstjenester for personer med psykisk utviklingshemming, autisme og psykiske lidelser. Det bor tre personer i bofellesskapet, og samtlige har 2:1-bemanning. I 2009 ble det innført alternative arbeidstidsordninger. Dette innebærer at de ansatte går på vakt klokken 08.00 og jobber til klokken 21.30, tre til fire dager etter hverandre. Antall dager i strekk varierer noe mellom de ansatte, og er tilpasset individuelle ønsker. Etter tre/fire dager i turnus har de ansatte fri i ni eller ti dager etter hverandre. De ansatte arbeider hver fjerde helg. Bofellesskapet har egne nattevaktstillinger.

Tjenestested C: Blandingsturnus

Dette bofellesskapet startet opp i 1994, og de har seks voksne beboere med utviklingshemming, der alle har én eller flere tilleggsdiagnoser, med hovedvekt på psykiatriske lidelser. Fire av beboerne har 1:1-bemanning, mens de to andre har 2:1-bemanning. Bofellesskapet startet opp med alternative arbeidstidsordninger i juni 2010. Dette innebærer at de ansatte jobber hver fjerde helg med langvakter, og har fri uken etter. I ukedagene er det langvakter hver dag unntatt tirsdager. De ansatte har cirka én langvakt i uken i ukene uten arbeidshelg eller i friuken. Langvaktene går fra 08.00-21.00 eller 09.00-22.00. Bofellesskapet har egne nattevaktstillinger.

Uke 1	Uke 2	Uke 3	Uke 4	Uke 5	Uke 6	Uke 7	Uke 8
4 ordinære vakter, 1 langvakt	4 ordinære vakter, 1 langvakt	2 ordinære vakter, 3 langvakter helg,	Fri	4 ordinære vakter, 1 langvakt	4 ordinære vakter, 1 langvakt	3 ordinære vakter, 2 langvakter helg,	Fri

Tjenestested D, langturnus i helgene

Dette tjenestestedet startet opp i 2007, og er en avlastningsbolig med plass til inntil seks barn og unge opptil 18 år. Brukerne har utviklingshemning med tilleggsvansker, og samtlige har 1:1-bemanningsordning. Brukerne av tjenestestedet bor på avlastningsboligen 50 prosent av tiden, gjerne annenhver uke, den resterende tiden bor de hos foresatte. Brukerne er borte fra tjenestestedet på dagtid for å gå på skole og i skolefritidsordning.

I ukedagene går de ansatte i en todelt turnus med dag- og kveldsvakter, mens det er egne nattevakter gjennom hele uken; hvorav én er våken og én er hvilende. I helgene slår langturnusen inn, da jobber de ansatte 13-timers vakter lørdag og søndag hver fjerde helg, mens det er egne nattevakter. Turnusen ved denne avlastningsboligen er derfor identisk med det man gjerne forbinder med tradisjonell turnus i ukedagene, mens det altså jobbes lange vakter i helgene.

Tjenestested E: Medlevertturnus

Dette tjenestestedet er en helt ny bolig for ti personer som tidligere har bodd ved ulike psykiatriske institusjoner. Boligen er satt opp med 1:5-bemanningsordning. Her er åtte miljøarbeidere og en leder. Alle går i full stilling. Det er til enhver tid to miljøarbeidere i boligen. Kjøkken og renhold ivaretas av to personer i deltid. Tjenestestedet har hatt medlevertturnus helt fra oppstarten. Det innebærer at stedet har rekruttert medarbeidere som ønsket å jobbe i en slik turnus. Turnusen er meget attraktiv og tiltrekker seg derfor svært kvalifiserte medarbeidere. Det er med andre ord ikke bare turnusen i seg selv som forklarer de gode resultatene som er oppnådd.

Turnusen er satt opp slik:

48 timer mandag, tirsdag	7 dager fri	48 timer onsdag, tors- dag	7 dager fri	72 timer Fredag, lørdag, søndag	7 dager fri
--------------------------------	-------------	----------------------------------	-------------	---------------------------------------	-------------

I løpet av et døgn har de ansatte to timer fri og kan, dersom forholdene tillater det, være borte fra boligen. Turnusen er lagt opp med forutsetning om at de ansatte skal kunne

sove på tjenestestedet om natten. Dette forutsetter at beboerne gjør det samme. Etter en innkjøringsfase, har man kommet dit at alle sover/holder seg i ro om natten.

Som denne korte gjennomgangen har vist, er det stor variasjon i brukertyngde. Det er også store variasjoner mellom boligene når det gjelder erfaring med de nye arbeidstidsordningene. Noen hadde flere års erfaring, andre var knapt kommet i gang da vi var på besøk i juni 2010. Når tjenestestedene B, C og D scorer lavere på en del av spørsmålene vi tar opp, kan dette skyldes oppstartutfordringer og ikke nødvendigvis trekk ved turnusen.

I denne undersøkelsen presenterer vi et situasjonsbilde ved evalueringens oppstart. Det er først ved neste måling vi kan skille ut klarere effektforskjeller mellom de ulike arbeidstidsordningene. Vi vil også understreke at en arbeidstidsordning som fungerer godt i én sammenheng, ikke nødvendigvis vil være like god i andre sektorer.

Metode og utvalg

Evalueringen av Bergen kommunes utprøving av ulike arbeidstidsordninger er lagt opp som en følgeevaluering. Det vil si at vi ikke venter til forsøket er over med å evaluere hvordan det har gått. I stedet er vi med underveis og gir løpende tilbakemeldinger til de fem tjenestestedene som prøver ut ulike varianter av langturnus. Ved å gi status på områder som går godt og mindre godt, kan de involverte korrigere kursen underveis. Vi innhenter data om turnusutviklingen og opplevde effekter av valgte turnus gjennom samtaler og spørreundersøkelser, og gir tilbakemeldinger muntlig og skriftlig i fora der både sentral ledelse og tillitsvalgte i Bergen kommune er til stede, så vel som i fora der ledere, tillitsvalgte og ansatte i de fem forsøksenhetene er til stede.

Denne delen av evalueringen er først og fremst rettet mot ansatte, ledere og brukere lokalt. Men siden handlingsrommet for arbeidstidsordninger influeres sterkt av partene i arbeidslivet og tilsynsmyndigheter regionalt/sentralt, vil også disse etter hvert bli trukket inn. Det samme gjelder brukere og pårørende. Den endelige rapporten vil bygge på følgende fem metoder for datainnsamling:

1. Informantintervjuer
2. Spørreundersøkelser
3. Arbeidsverksted
4. Registerdata
5. Dokumentanalyse (Inngår ikke i denne delrapporten)

Informantintervjuer

I juni 2010 gjennomførte vi informantintervjuer på fem tjenestesteder med ansatte i alternative arbeidstidsordninger (ATO). Dette ble gjort for å bli kjent med arbeids- og boforhold, og om når og hvordan de nye arbeidstidsordningene var blitt innført. Vi gjennomførte såkalt semistrukturerte intervjuer. Dette innebærer at det ble brukt en intervjuguide med hovedtemaer, som samtidig åpner for å følge opp temaer som informantene spiller inn underveis. Intervjuguiden var konsentrert rundt følgende hovedtemaer: Effekter for brukere og ansatte, og ansattes medvirkning på utformingen av turnusen.

Ved hver av de fem enhetene intervjuet vi ledere, tillitsvalgte og et utvalg ansatte. I alt ble det intervjuet mellom fem og ti personer på hvert sted. Intervjuene med ledere og tillitsvalgte ble gjennomført individuelt, mens intervjuene med ansatte ble gjennomført som gruppeintervjuer. I denne delrapporten brukes sitater fra intervjuene for å fremheve typiske poenger som kom frem under samtalene.

Høsten 2011 vil det bli gjennomført en lignende intervjurunde. Men da vil brukerperspektivet vektlegges sterkere ved at vi også intervjuer brukere og pårørende.

Spørreundersøkelse

I løpet av evalueringen vil det bli gjennomført to spørreundersøkelser. Den første ble gjennomført i perioden september–desember 2010. Den gikk til samtlige ansatte ved de fem forsøksenhetene, samt til en større kontrollgruppe bestående av ansatte ved boenheter for utviklingshemmede og psykisk syke. De fleste av disse andre tjenesteenhetene har tradisjonell turnus. Men underveis i evalueringsperioden har flere enheter startet opp med alternative arbeidstidsordninger. Dette gjelder seks av enhetene i kontrollgruppen, slik at vi i alt har elleve tjenestesteder med en variant av langturnus med i spørreundersøkelsen.

Undersøkelsen ble gjennomført elektronisk ved hjelp av QuestBack. Vi ønsket svar fra samtlige fast ansatte, bortsett fra de som eventuelt kun gikk nattevakter. Vi har i alt mottatt 313 svar. Blant de fem tjenestestedene som evalueres har vi en svarprosent på 81,3 (tabell 1). For kontrollgruppen er svarprosenten på 53,7. Opprinnelig ble spørreskjemaet sendt ut til ytterligere 15 tjenestesteder. Dette var dels tjenestesteder som fikk tilsendt undersøkelsen ved en feil,⁵ og dels tjenestesteder der vi ikke har fått noen svar i det hele tatt. Disse er derfor tatt helt ut av undersøkelsen. De vil heller ikke bli med i neste undersøkelsesrunde.

⁵ Dette gjelder for eksempel støttekontakter.

Tabell 1 Antall svar på spørreundersøkelsen.

	Antall ansatte	Antall svar	Svarprosent
5 forsøksenheter med alternativ turnus	91	74	81,3
Kontrollgruppe, 28 tjenestesteder med ulike turnuser	445	239	53,7

De fleste spørsmålene hadde faste svaralternativer. I tillegg har vi også benyttet åpne spørsmål, der informantene er bedt om å kommentere betydningen av ATO for ansatte og brukere i fritekst uten faste svaralternativer. Disse dataene er benyttet enkelte steder i delrapporten for å understreke typiske poenger, og er da omtalt som fritekstsvær. Tema som dekkes i spørreundersøkelsen er blant annet trivsel, belastninger og restitusjon, opplevde brukereffekter, omdømme, samt forhold knyttet til involverte medarbeidere.

I tabell 2 og 3 er alders- og kjønnsfordeling ved informantene i henholdsvis spørreundersøkelsen og utvalget presentert. Av tabellen ser vi at både alders- og kjønnsfordelingen i spørreundersøkelsen er relativt lik fordelingen i registerdataene.

Tabell 2 Utvalgte bakgrunnsvariabler ved ansatte fra registerdataene.

29 år eller yngre	30-49 år	50 år eller eldre	Mann	Kvinne
32 %	44 %	24 %	30 %	70 %

Tabell 3 Utvalgte bakgrunnsvariabler ved informantene i spørreundersøkelsen.

30 år eller yngre	30-44 år	45 år eller eldre	Mann	Kvinne
30 %	36 %	34 %	27 %	73 %

Arbeidsverksted

I løpet av evalueringsperioden vil det i alt bli avholdt tre arbeidsverksted, der ledere og ansatte ved de fem tjenestestedene som er med i evalueringen samles. Her tar vi opp hvordan hvert tjenestested kan forbedre sider ved arbeidstidsordningen og tjenesten.

I november 2010 hadde Fafo arbeidsverksted sammen med cirka fem representanter fra hver av de fem tjenestestedene og noen ledere sentralt. Til sammen var vi om lag 30 deltakere. Arbeidsverkstedet er en arena for gjensidige tilbakemeldinger og diskusjoner, og er både fremadskuende så vel som tilbakeskuende. På første samling presenterte Fafo funn fra intervjurunden i juni, og noen første resultater fra spørreundersøkelsen som på det tidspunkt ennå ikke var avsluttet. Funnene ble diskutert fortløpende med deltakerne.

Mot slutten av dagen gikk deltakerne fra boenhetene i grupper for å diskutere utfordringer i egen bolig. Gruppearbeidet ble presentert i plenum og er senere sammenfattet i et internt notat. Innspillene fra gruppearbeidet danner grunnlaget for prioriterte forbedringsområder hver bolig skal jobbe med i perioden januar – april 2010. I neste arbeidsverksted, som holdes i mai 2011, vil hver bolig presentere resultatene fra forbedringsarbeidet. Dagsordenen for arbeidsverkstedet i november 2010 var slik:

Kl. 10.00–12.00. Presentasjon av evalueringsprosjektet. Presentasjon og diskusjon med utgangspunkt i resultater fra intervjuer og spørreundersøkelsen del 1: Arbeidsmiljø – hva er bra og mindre bra? Hva kan bli bedre og hvordan?

Kl. 12.45–14.00. Presentasjon og diskusjon med utgangspunkt i intervjuer og spørreundersøkelsen del 2: Tjenestekvalitet – hva er bra og mindre bra? Hva kan bli bedre og hvordan?

Kl. 14.00–15.00. Gruppearbeid. Hvert tjenestested formulerer noen oppgaver som det jobbes med i halvåret som kommer. På neste samling i mai 2011 legges resultatene frem.

Kl. 15.00–15.30. Oppsummering.

Registerdata

I arbeidet med å sammenlikne de fem pilotenhetene med andre tjenestesteder i Bergen har vi benyttet data fra Bergen kommunes personalstatistikk. Det gjelder blant annet variabler som stillingsstørrelse og kjønn. Registerdataene vil trekkes sterkere inn i hovedrapporten enn det som er gjort i denne delrapporten.

Foreløpige resultater

1. Hvem jobber i de ulike arbeidstidsordningene?

I intervjuene ble ansatte i alternative arbeidstidsordninger (ATO) spurt om ordninger med komprimert arbeidstid er noe som passer for "alle", eller om det først og fremst er ordninger for unge, enslige personer uten omsorgsforpliktelser. De vi har intervjuet, det vil si ansatte og ledere i fem enheter, sier på den ene siden at komprimert arbeidstid trolig ikke passer for alle. Samtidig sier de at tradisjonell turnus heller ikke gjør det. Egentlig er nok budskapet at ATO er bedre enn tradisjonell turnus for langt flere enn de som til nå har prøvd det. Og blant de som har erfaring og er fornøyd, finner vi ansatte i alle aldre, av begge kjønn og med ulike sivilstatus. Følgende utsagn er hentet fra intervjuene:

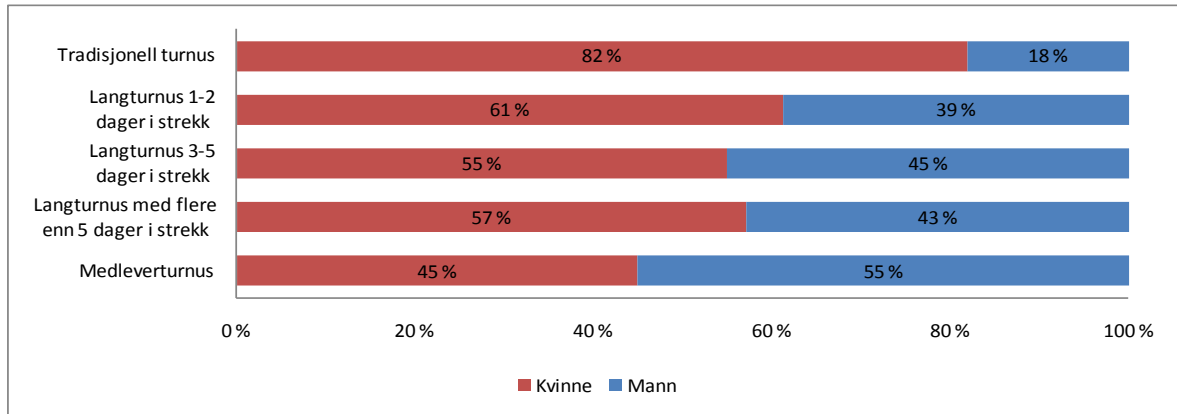
"Denne turnusen passer ikke for alle, men det gjør ikke tradisjonell turnus heller. Men vår turnus passer antakelig bedre for alle aldersgrupper enn den vanlige turnusen med stress og mas".

"Det har vært en del diskusjoner om denne typen turnus [ATO] og foreldre med små barn. Noen mener man ikke får noe tid til barna. Jeg mener det er helt feil. De jeg kjenner med små barn og 'vanlig' jobb, leverer barna i barnehagen om morgenen, henter kl. 17, så spiser de og snakker sammen, før barna legger seg igjen kl. 19. Jeg ser ikke mine barn den uken jeg jobber, men så har jeg tre uker fri sammen med dem etterpå".

"Jeg kunne ikke kombinert min familiesituasjon som aleneforsørger for barnehagebarn og full stilling hvis vi hadde hatt tradisjonell turnus. På tross av at jeg ikke ser barnet mitt på syv dager, har vi totalt sett mye mer tid sammen enn om jeg skulle gått i tradisjonell turnus".

Disse inntrykkene bekreftes også av de kvantitative dataene. Blant de ulike langturnusene er kjønnsforskjellene små. Den tradisjonelle turnusen har derimot den vanlige kjønnsfordelingen med over 80 prosent kvinner. Dette kan tyde på at de ulike langturnusvariantene kan være et godt rekrutteringsvirkemiddel for å få flere menn til yrket.

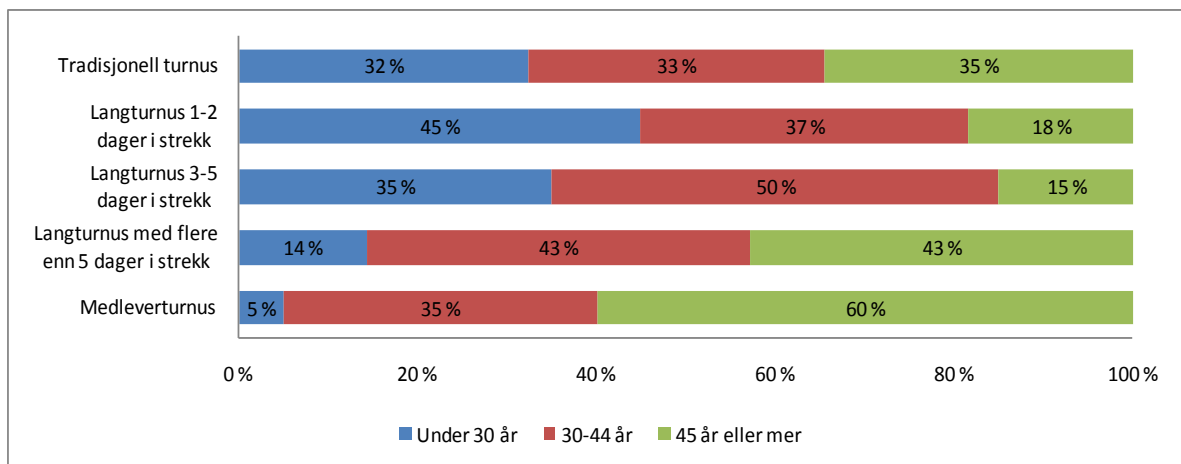
Figur 2 Turnus og kjønn. N = 292.



Når det gjelder alder, ser vi at de mest konsentrerte langturnusvariantene har flest eldre ansatte. Det tolker vi som uttrykk for at disse turnusene er mest populære, og at de derfor går til ansatte med betydelig ansiennitet. Samtidig tilbakeviser dette påstandene om at ATO kun passer for unge og raske arbeidstakere. Som en av informantene sa det:

”Jeg tror jeg kan jobbe til jeg er både 65 og 67 år i en slik turnus. Jeg kan glede meg til å gå på jobb, og jeg kan glede meg til fri med barnebarna”.

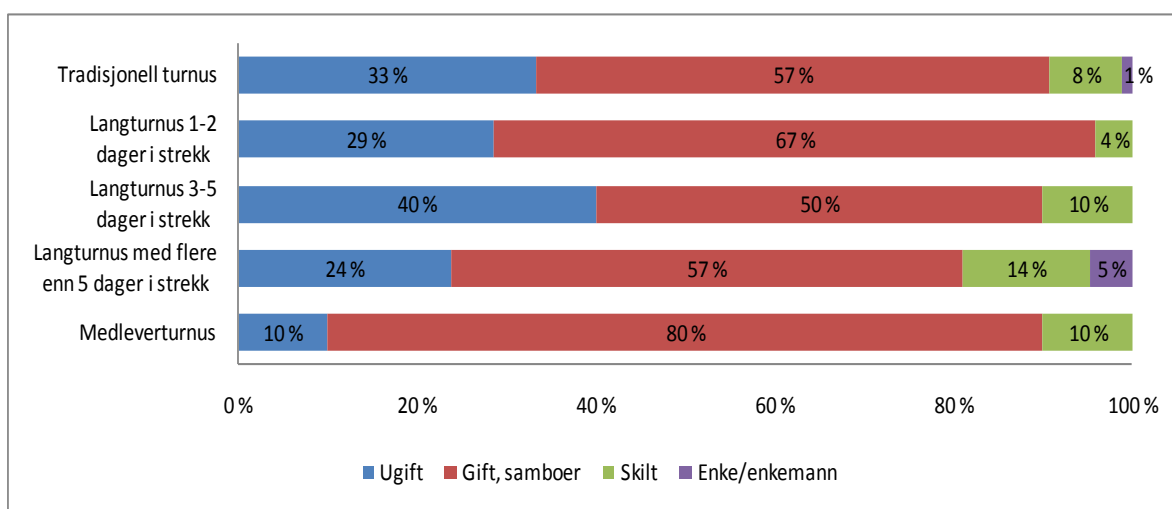
Figur 3 Turnus og alder. N = 292.



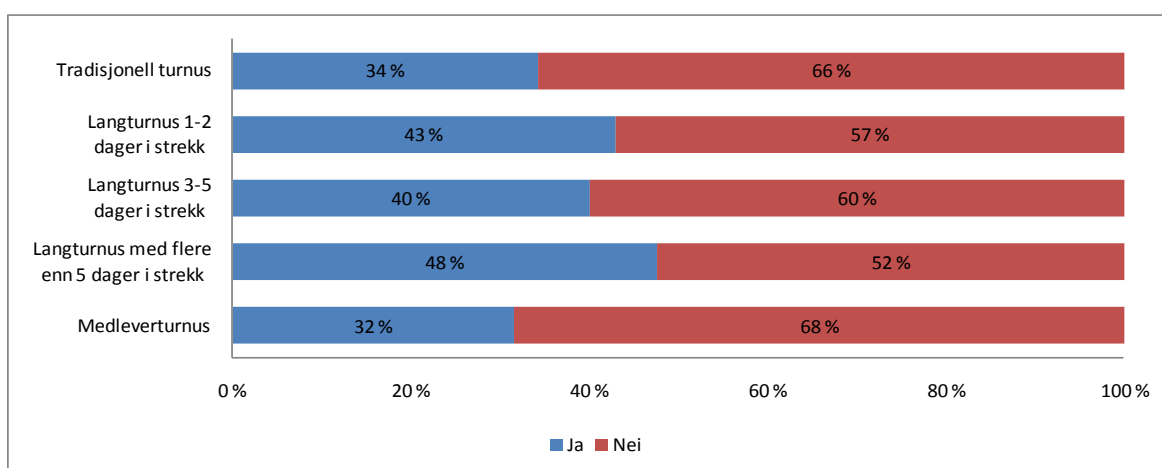
Et kjapt blikk på sivilstatus og omsorgsansvar for barn under 16 år, viser at snittet hos ansatte som jobber i henholdsvis ATO og tradisjonell turnus er temmelig likt. Blant ATO-tjenestestedene skiller medleverturnus seg ut ved å ha den største andelen ansatte som er gift. Dette er naturlig, sett i forhold til alderen. At det i samme gruppe er færre

med barn under 16 år, kan også forklares med alder. De som jobber langturnus mer enn fem dager i strekk, har størst omsorgsansvar. Disse, riktignok begrensede, dataene fra bergensforsøkene gir med andre ord ikke grunnlag for å hevde at komprimerte arbeids-tidsordninger ikke skulle passe for ansatte med betydelige sivile forpliktelser.

Figur 4 Turnus og sivilstatus. N = 293.



Figur 5 Turnus og omsorgsansvar for barn under 16 år og turnus. N = 290.



2. Stillingsstørrelse, rekruttering og omdømme

Det er et uttrykt mål både fra politisk hold og fra arbeidslivets parter at flere skal arbeide heltid og færre i små deltidstillinger.⁶ Utprøving av nye arbeidstidsordninger kan vise seg å være blant de mest effektive virkemidlene for å få redusert omfanget av små stillinger og tiltrekke seg kompetent arbeidskraft innenfor økonomisk bærekraftige rammer. Dette har tidligere vært prøvd ut i en rekke kommuner med moderat rekrutteringseffekt (Moland og Egge 2000, Nicolaisen og Olberg 2005a, 2005b). Reduksjon av små stillinger og økt andel heltid er også blant de sentrale målene for Bergen kommunes utprøving av nye arbeidstidsordninger. Så langt ser det ut til at man har lykket godt.

Stillingsstørrelse

Tradisjonelle turnusordninger kombinert med små resultatenheter har bidratt til høy bruk av deltidarbeidskraft. Dette har gjerne toppet seg i helgene, med en særlig høy andel ufaglært arbeidskraft i små stillinger. En sektor der det ikke er utsikter til hele stillinger, er attraktiv verken for den kompetente arbeidskraften eller for ungdom som vurderer å ta utdanning innenfor et av velferdsstatens yrker (Moland og Egge 2000, Moland og Gautun 2002, Moland og Andersen 2007).

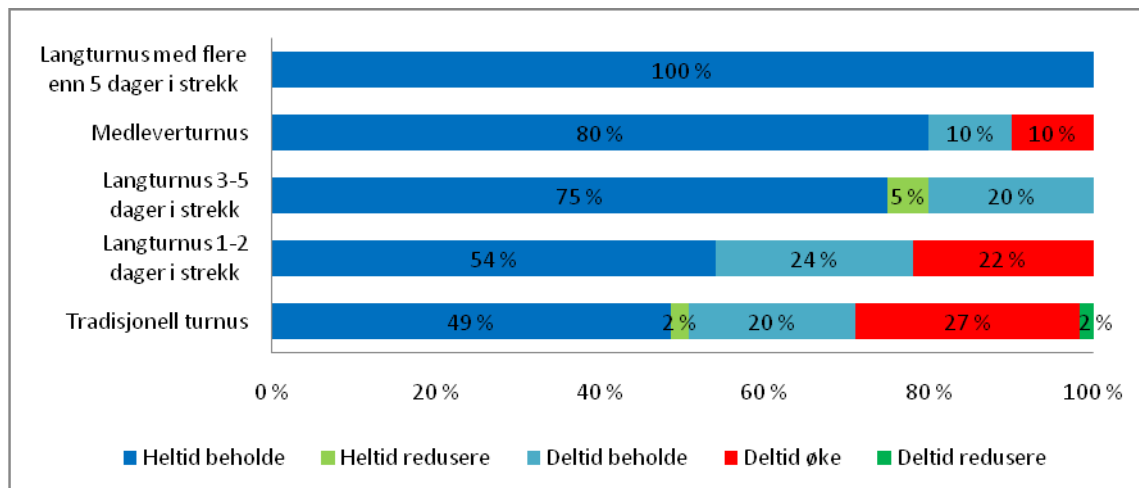
I spørreundersøkelsen ble informantene bedt om å ta stilling til følgende påstander:

- a. Jeg har *hel* stilling og ønsker å *beholde den* uendret
- b. Jeg har *hel* stilling og ønsker å *redusere* den om mulig
- c. Jeg har *deltidsstilling* og ønsker å *beholde* den stillingsprosenten jeg har
- d. Jeg har *deltidsstilling* og ønsker å *øke* stillingen om mulig
- e. Jeg har *deltidsstilling* og ønsker å *redusere* stillingen om mulig

Svarfordelingen viser at samtlige informanter som arbeider i langturnus med flere enn fem dager i strekk, har heltidsstilling og ønsker å beholde denne (figur 6). Tilsvarende tall for medlevertturnus er 80 prosent, mens andelen er 75 prosent for langturnus 3–5 dager i strekk. Noen jobber deltid og er tilfreds med den stillingsstørrelsen de har. Svært få ønsker større stilling, bare halvparten av de som jobber langturnus 1–2 dager i strekk og tradisjonell turnus har full stilling. Videre ser vi av figuren at hele 27 prosent av informantene som arbeider tradisjonell turnus, arbeider deltid og ønsker å øke stillingen. Tilsvarende tall for langturnus 1–2 dager i strekk er 22 prosent.

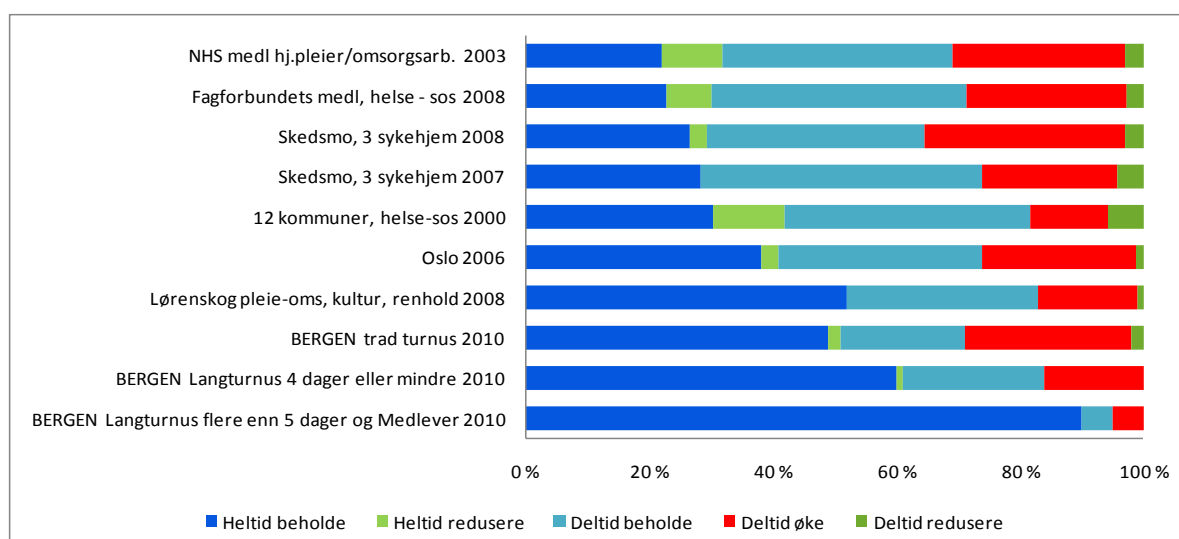
⁶ For eksempel har Regjeringen bevilget 25 millioner kroner til ”ny offensiv mot ufrivillig deltid og for heltid” (Arbeidsdepartementet 2010).

Figur 6 Ønsket stillingsstørrelse etter turnustype. N = 294.



En sammenlikning av Bergen med andre kommuner viser at alle langturnusvariantene har en større andel heltidsansatte og en mindre andel ansatte i små, uønskede deltidstillinger. Men også enheter i Bergen kommunes tjenester for utviklingshemmede og psykisk syke med tradisjonell turnus har flere heltidsstillinger enn de vi sammenlikner med i figur 7. Det er positivt, sett i forhold til målsettingen om flere heltidsansettelser. Derimot har disse tjenestestedene fortsatt en stor andel ansatte som ønsker å jobbe mer (nesten 30 prosent). Her har kommunen en vei igjen å gå.

Figur 7 Ønsket stillingsstørrelse i Bergensundersøkelsen sammenliknet med andre tilsvarende undersøkelser.



Rekruttering

Flere, både ledere, tillitsvalgte og ansatte, hevdet i intervjuene at innføringen av ATO har gjort det vesentlig lettere å rekruttere kompetent personell, og at boenhetene fremstår som mer attraktive enn tidligere. Følgende sitater er hentet fra noen av intervjuene:

”Vi har et godt omdømme og er stolte av måten vi jobber på. Dette har gitt oss mye oppmerksomhet og gode jobbsøkere. Dette gir oss igjen et godt fagmiljø. Du kan nok si at turnusen er en gulrot.”

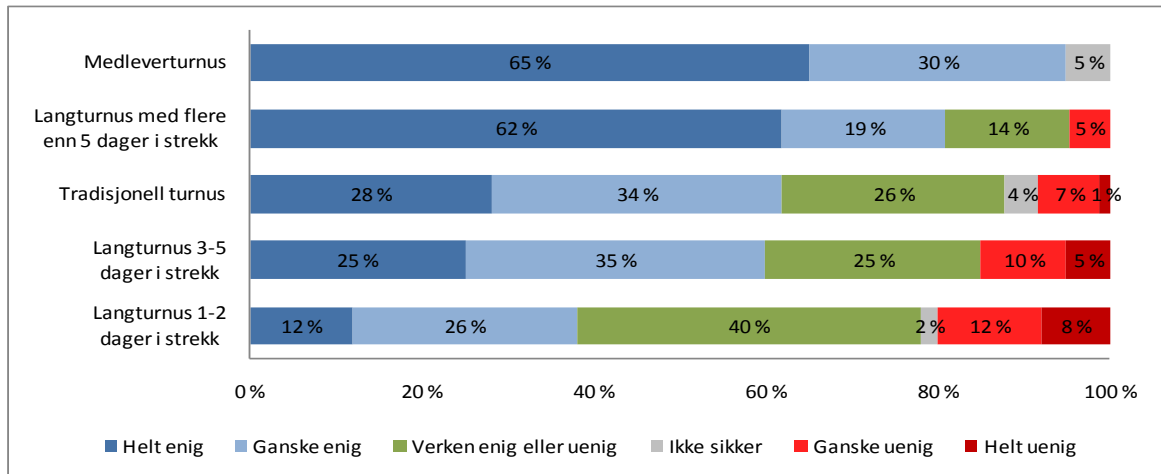
”Jeg får ofte forespørsler fra andre som ønsker å jobbe her. Det var 106 søknader på de åtte stillingene vi fikk da vi åpnet. Folk utenfor skjønner at det er greit å jobbe her”.

”Tidligere slet vi forferdelig med å rekruttere ansatte. (...) Etter at vi innførte den nye turnusen, har vi ikke problemer med å få nok søkere. I dag er alle stillingene besatt, bortsett fra én helgestilling”.

”Da vi fikk ny arbeidstidsordning, haglet det inn med søknader”.

Vårt førsteinntrykk er at de mest attraktive boenhetene ikke bare rekrutterer godt, de har også lavere turnover enn vanlig. I spørreundersøkelsen ble ansatte i samtlige turnustyper bedt om å ta stilling til følgende påstand: ”Jeg jobber på et sted hvor det er attraktivt å jobbe”. Som vi ser av figur 8 er det stor variasjon i svarene. Igjen kommer de lengste langturnusene best ut: 95 prosent av ansatte i medleverturnus og 91 prosent av ansatte i langturnus med flere enn fem dager i strekk er enige i påstanden. Tilsvarende andel for tradisjonell turnus og langturnus 3–5 dager i strekk er henholdsvis 62 og 60 prosent. Vesentlig færre av de ansatte i langturnus 1–2 dager i strekk (langturnus i helgene), 38 prosent, var enige i at de jobber på et attraktivt sted.

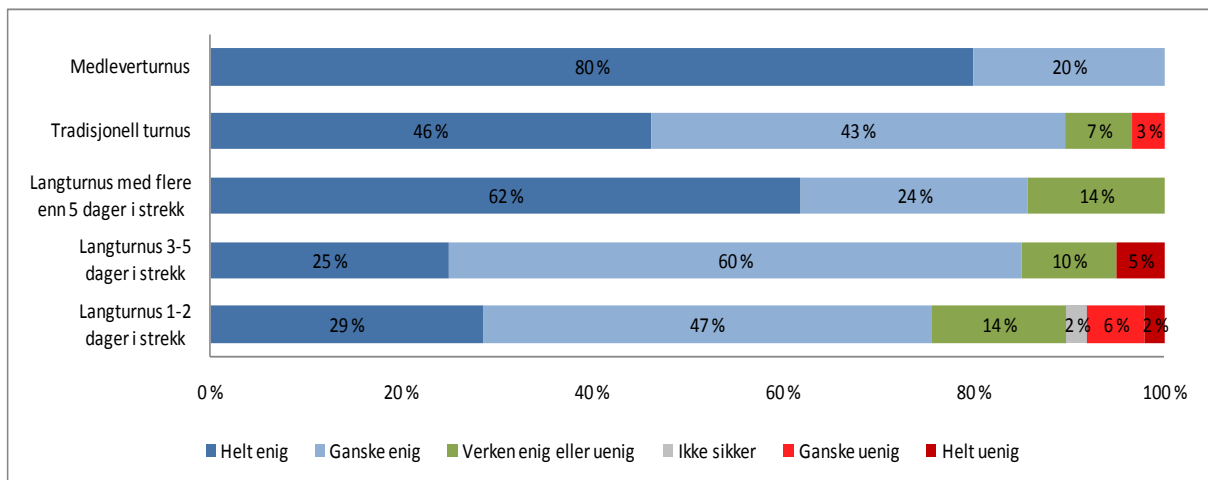
Figur 8 Jeg jobber på et sted hvor det er attraktivt å jobbe. N = 292.



3. Trivsel og tilfredshet med de ulike arbeidstidsordningene

I undersøkelsen ble informantene bedt om å ta stilling til følgende påstand: ”Jeg trives godt med å jobbe på denne boenheten”. Svarene viser at det gjennomgående er høy trivsel blant de ansatte uavhengig av turnustype; det er relativt få ansatte som har sagt seg uenig i påstanden vedrørende trivsel. Samtlige ansatte i medleverturnus har oppgitt at de er enig i påstanden, mens henholdsvis 89, 86 og 85 prosent av de ansatte i tradisjonell turnus, langturnus med flere enn fem dager i strekk og langturnus 3–5 dager i strekk har gjort det samme. Dette er omtrent der hvor normalen for alle arbeidsplasser ligger. Andelen er noe lavere for ansatte i langturnus 1–2 dager i strekk, der 76 prosent har sagt seg enig i påstanden. Om dette skyldes lange vakter i helgene eller ikke, er uvisst, men det kan selvsagt også bunne i at de ansatte er misfornøyde med (den tradisjonelle) turnusen i ukedagene. Dette tar vi sikte på å kunne forklare i hovedrapporten når vi har flere og bedre data ved neste innsamling.

Figur 9 Jeg trives godt med å jobbe på denne boenheten. N = 292.



Tilfredshet med arbeidstidsordningen

Flere ansatte, ledere og tillitsvalgte ga i intervjuene uttrykk for at de var svært tilfredse med ATO. Følgende utdrag er hentet fra intervjuene og fritekstswarene fra surveyen:

”Dette er en fin turnus om du trives på jobb. Skulle du mistrives, tror jeg det må være forferdelig å ha en så arbeidsintensiv arbeidstidsordning med krevende brukere og så konsentrerte bolker. Det er viktig at folk ikke begynner å jobbe her bare på grunn av friperioden”.

”Vi trives veldig godt med denne langturnusen!”

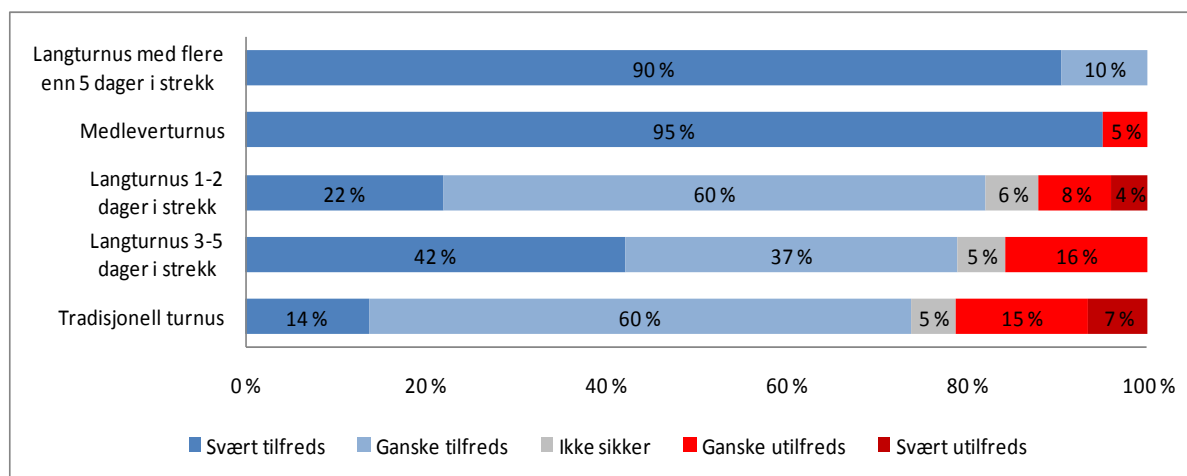
”Trives bedre på jobb, mer innholdsrik fritid. Utfører en bedre jobb”.

Det første sitatet har et budskap som er viktig. Det forteller at ATO er en god arbeidstidsordning i medgang, og om sårbarhet og fallhøyde ved motgang. Flere informanter ved ulike ATO-varianter har vært inne på det samme. Man jobber tett med kolleger og intenst med brukerne, og med mindre krefter på slutten av arbeidsperioden. Dette stiller ekstra store krav til ledelse, kommunikasjon og samarbeid.

I spørreundersøkelsen ble de ansatte spurt om hvor tilfredse de er med turnusen de går i. Svarfordelingene tyder på at de fleste ansatte i de ulike enhetene er tilfredse med sin arbeidstidsordning. De to mest ”komprimerte” turnusvariantene (langturnus med flere enn fem dager i strekk og medleverturnus) har også de mest fornøyde ansatte. Henholdsvis 100 og 95 prosent oppgir at de er tilfredse, og de fleste velger svaralternativet

”svært tilfreds”. Dette er høyt, også når vi sammenlikker med andre deler av arbeidslivet. Videre ser vi av figur 10 at henholdsvis 82 og 79 prosent av ansatte i langturnus 1–2 dager i strekk (langturnus i helgene) og langturnus 3–5 dager i strekk er tilfredse med turnusen. Blant ansatte på tjenestesteder med tradisjonell turnus oppgir 74 prosent at de er tilfredse med arbeidstidsordningen.

Figur 10 Hvor tilfreds er du – alt i alt – med arbeidstidsordningen du har? N = 293.



Har ansattes holdning til ATO endret seg etter innføringen?

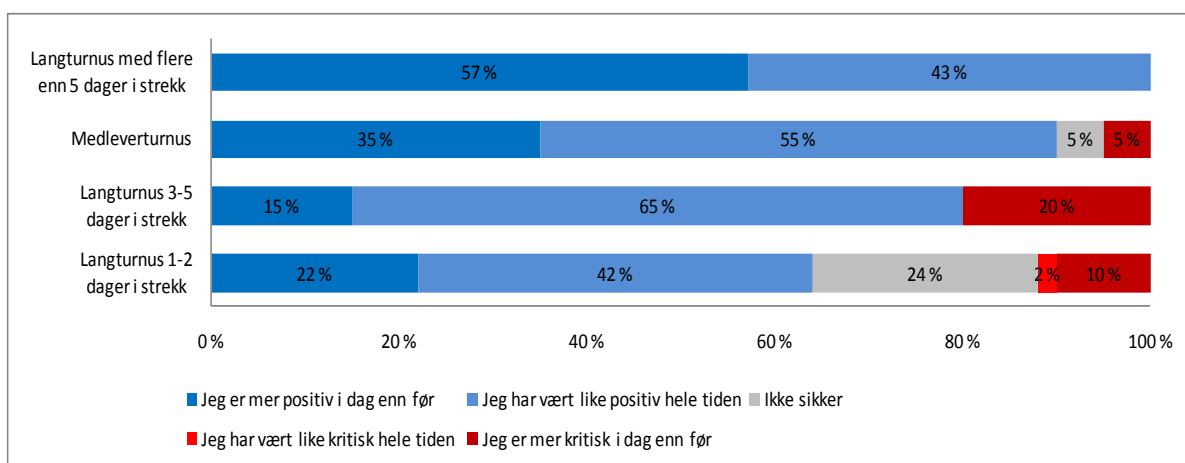
Alternative turnusordninger har fått mye positiv oppmerksomhet, blant annet i media. Man kan lett få inntrykk av at ”alt vil ordne seg” bare man får innført ATO. Det var derfor nærliggende å spørre informantene i spørreundersøkelsen om deres holdning til ATO har endret seg etter at de selv har fått erfaring med den. Svarfordelingen viser at de to mest ”komprimerte” turnustypene (langturnus med flere enn fem dager i strekk og medlevertturnus) har størst andel med ansatte som enten er mer fornøyde etter at forsøket startet opp, eller har vært like fornøyde hele tiden. Samtlige ansatte i langturnus med flere enn fem dager i strekk er enten mer positive (57 prosent) eller har vært like positive hele tiden (43 prosent). Tilsvarende tall for medlevertturnus er 35 og 55 prosent, men her har også henholdsvis 5 prosent svart at de er mer kritiske i dag enn før oppstart, og ”ikke sikker”. Tjenestestedene med de mest komprimerte turnusordningene har lengst erfaring med de nye turnusordningene.

Videre ser vi av figur 11 at én femtedel av de ansatte i langturnus 3–5 dager i strekk oppgir at de er mer kritiske til sin arbeidstidsordning i dag enn før oppstart, mens 65 prosent har vært like positive hele tiden. Når det gjelder langturnus 1–2 dager i strekk, er 22 prosent mer positive i dag enn før, mens om lag én fjerdedel (24 prosent) har svart

”ikke sikker”. Denne andelen er vesentlig større her enn for de andre turnustypene. Denne usikkerheten og den noe mer kritiske holdningen kan skyldes at over halvparten av enhetene i denne gruppen innførte alternative arbeidstidsordninger så sent som i løpet av 2010, enkelte bare noen uker før spørreundersøkelsen ble gjennomført. De som kun har langturnus i helgene og som bare jobber hver fjerde helg, kunne heller ikke ha rukket å få et tilstrekkelig grunnlag for å vurdere ny turnus opp mot gammel.

Disse svarene samsvarer godt med svarfordeling vi har fått ved evalueringer av innføring av andre arbeidstidsordninger som gir de ansatte mer forutsigbar arbeidstid og fritid (Moland 2006, Moland og Gautun 2002).

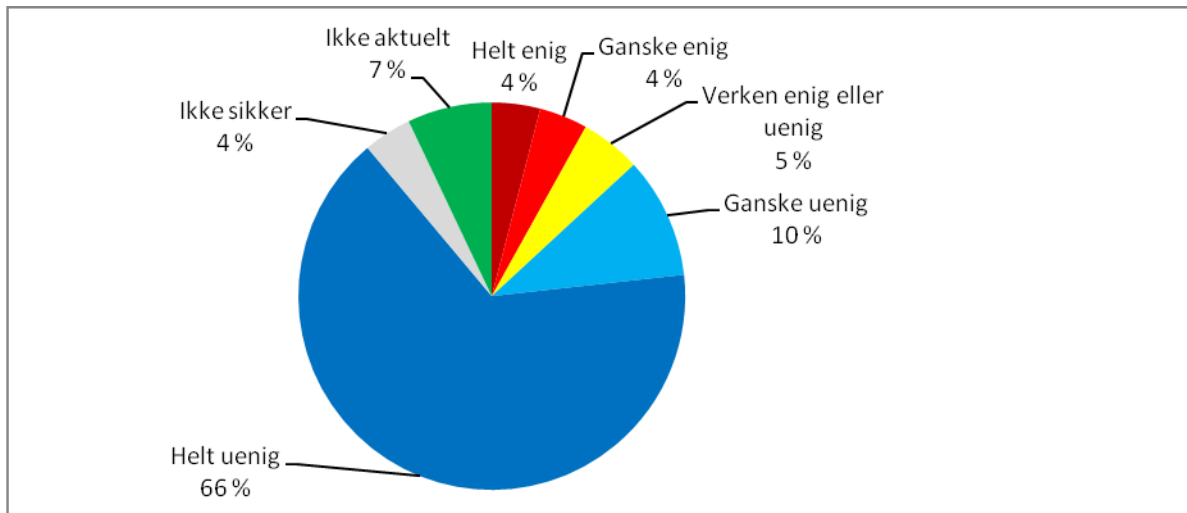
Figur 11 Har din holdning til arbeidstidsordningen endret seg etter at du har fått erfaring med den? N = 111.



Ønskelig å gjeninnføre tradisjonell turnus?

I undersøkelsen fikk informantene med ATO spørsmål om de ønsket å gjeninnføre tradisjonell turnus når spørsmålet om arbeidstidsordning igjen skal vurderes. Sett under ett svarer kun 8 prosent at de ønsker å gjeninnføre tradisjonell turnus (figur 12). Dataene viser at det er enkelte forskjeller mellom turnustypene. Ingen av de ansatte i medleverturnus har sagt seg enig i påstanden, mens andelen varier mellom 5 og 15 prosent blant ansatte i de andre turnustypene.

Figur 12 Når spørsmålet om turnus igjen skal vurderes, håper jeg vi innfører tradisjonell turnus.
N = 98.



4. Arbeidstidsordninger og privatliv

Hvor fornøyd eller misfornøyd arbeidstakere er med en arbeidstidsordning, har også sammenheng med koplingene mellom arbeidstid og tid utenfor jobb – familietid, sosial tid, og egentid. En stor del av den internasjonale forskningslitteraturen har fokusert på ”work-life-balance” (jf. McInnes 2005). Mange av de nye turnusordningene gir ansatte en mer forutsigbar arbeidstid og dermed også en mer forutsigbar fritid. Tidligere undersøkelser har vist at ansatte fremholder dette som svært positivt (Moland 2006). Arbeidstidsordningens påvirkning på privatlivet var også noe flere av informantene var opptatt av. Følgende sitatet er hentet fra intervjuene og fritekstsvarene:

”De fleste som jobber her har barn, de synes det er bra, da får de mer tid med ungene”.

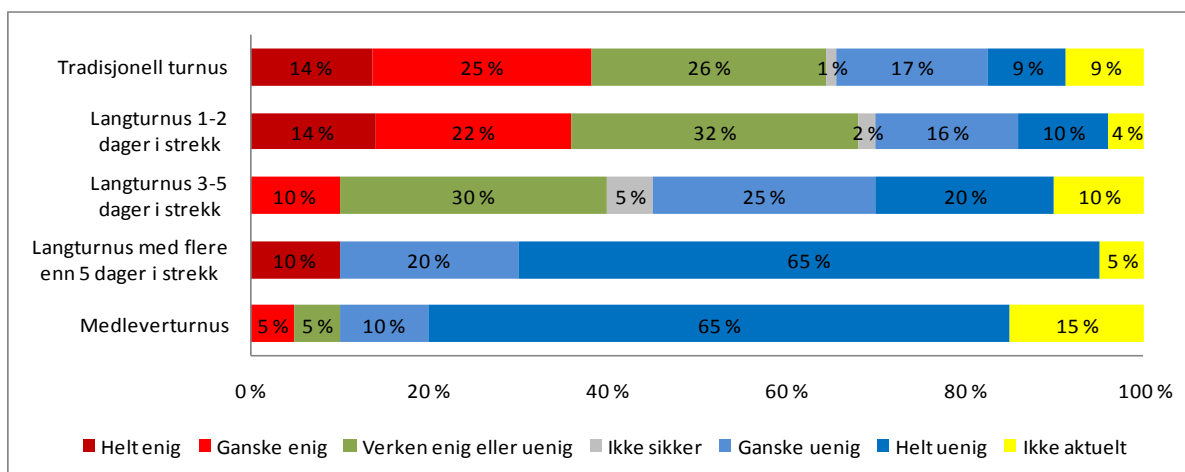
”Med ATO har jeg større frihet til å besøke gamle foreldre i andre deler av landet”.

”Jeg er helgepappa og det har gjort at det har kommet inn i faste rammer. Lengre friperioder viktig for å få til egne fritidsinteresser”.

”Masse fritid til å bruke på familie, venner og aktiviteter. For følelsen av å ha fri, istedenfor vanlig turnus hvor man jobber kveld dag og natt i hytt og pine ...”.

I spørreundersøkelsen ble de ansatte spurt om hvilken betydning deres arbeidstidsordning har for familielivet (figur 13). Ansatte i de to mest ”komprimerte” arbeidstidsordningene synes arbeidstiden lar seg forene med familieliv. Knappt 10 prosent sier det motsatte. Blant ansatte i tradisjonell turnus og langturnus 1–2 dager i strekk mener om lag 40 prosent at de synes det er vanskelig å kombinere jobb og familieliv.

Figur 13 Jeg har en arbeidstidsordning som er vanskelig å kombinere med familieliv. N = 293.



5. Arbeidstidsordninger, jobbutførelse og involverte medarbeidere

I intervjuene i de ulike boenhetene ga flere ansatte og ledere uttrykk for at ansatte i ATO har større frihet og tar mer ansvar enn ansatte i tradisjonell turnus. Følgende uttalelser er hentet fra intervjuene:

”Vi ser at det er stor forskjell mellom teamene, men det er ikke negativt. Teamene er blitt flinke til å samarbeide”

”Vi som jobber i hvert team kjenner hverandre svært godt. Det blir få misforståelser og mer effektivt arbeid”.

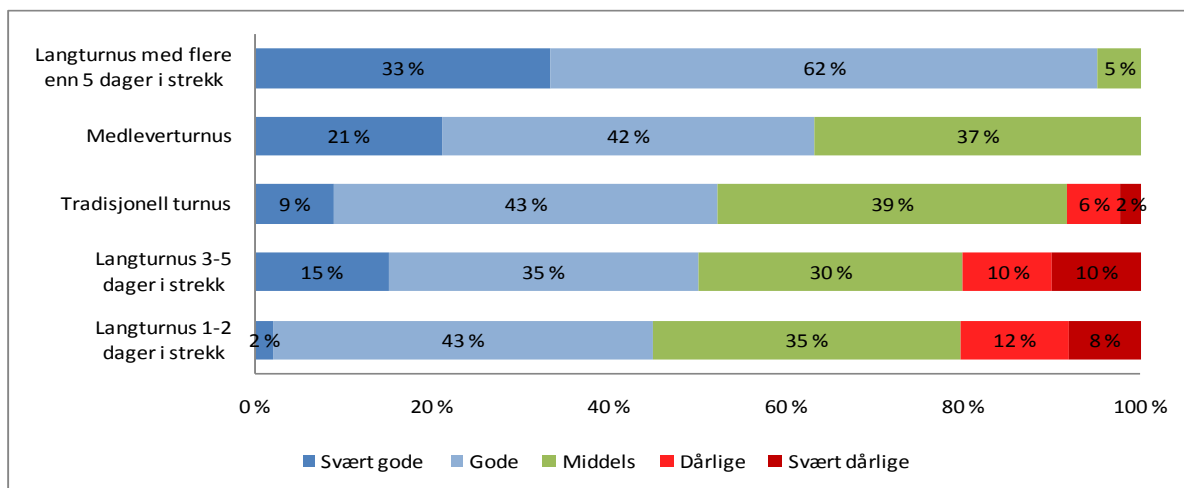
”Turnusen gjør at vi tar en del avgjørelser vi kanskje hadde spart til leder på en vanlig arbeidsplass. Det stilles større krav til de ansatte her enn ellers. Så da blir det ekstra

viktig at vi rekrutterer de riktige personene. Vi har erfarne ansatte som virkelig ønsker å jobbe her, så det går greit”.

”Vi har fått mer involverte medarbeidere med denne turnusen – og det frigjør tid til ledelse. Turnusen er lett å administrere. Vi har enkle timelister og jeg slipper å ringe etter ekstravakter. Vikarbehovet er lavt. De fast ansatte blir jo ikke syke”.

I spørreundersøkelsen stilte vi en rekke spørsmål om jobbutførelse og involverte medarbeidere. Blant annet ble ansatte i samtlige arbeidstidsordninger spurt om hvilke muligheter de har til å bestemme tempoet i utførelsen av arbeidet. Svarfordelingene viser at ansatte i langturnus med flere enn fem dager i strekk, skiller seg ut ved å være de som har best mulighet til dette, etterfulgt av ansatte i medlevertturnus. Ansatte i tradisjonell turnus oppgir å ha større mulighet til å bestemme tempo, sammenlignet med ansatte i langturnus 3–5 dager i strekk og langturnus 1–2 dager i strekk. Her bør det legges til at forhold som ulike typer boenheter, lokal ledelse, hvor lenge turnusen har eksistert, personalgruppens erfaring og lignende, også kan spille en vesentlig rolle for hvordan medarbeiderne kan påvirke utførelsen av arbeidet.

Figur 14 Mulighet til å bestemme tempoet i utførelsen av arbeidet? N = 289.



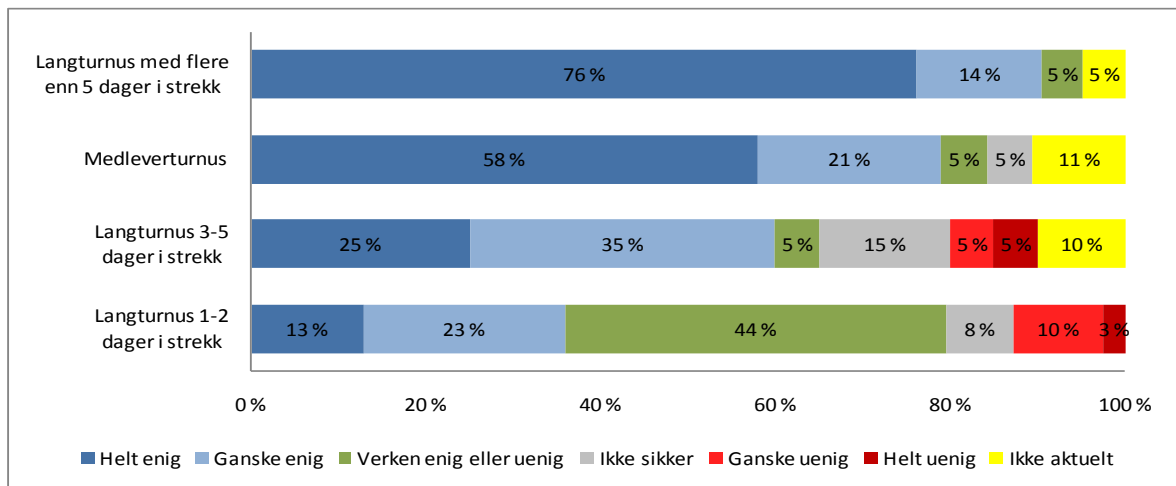
ATO og jobbutførelse

Ansatte i ATO med tidligere erfaring fra tradisjonell turnus ble bedt om å ta stilling til en del påstander knyttet til nåværende arbeidstidsordning og jobbutførelsen. Svarfordelingene viser at 89 og 79 prosent av ansatte i henholdsvis langturnus med flere enn fem dager i strekk og medlevertturnus, er enige i at det er mindre stress på avdelingen etter at ATO ble innført (figur 15). Følgende utsagn er hentet fra intervjuene:

”Man unngår stress fordi vi har god tid gjennom hele dagen”.

”Større forutsigbarhet. Mindre stress i forbindelse med vaktskifter. Lettere å planlegge og gjennomføre aktiviteter fordi vi ikke må hjem til rapport og vaktskifte, som vi opplevde så mange ganger i tradisjonell turnus”.

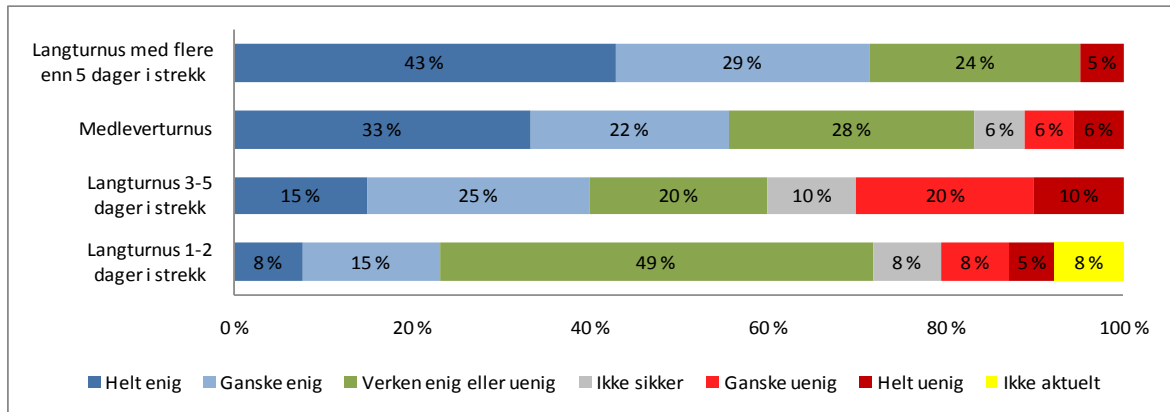
Figur 15 Det er mindre stress på avdelingen etter at vi innførte ATO. N = 99.



Flere tar mer ansvar i ATO

72 og 55 prosent av ansatte i henholdsvis langturnus med flere enn fem dager i strekk og medleverturnus mener de tar mer ansvar i ATO enn det de gjorde i tradisjonell turnus (figur 16). Tilsvarende tall for langturnus 3–5 dager i strekk og langturnus 1–2 dager i strekk er henholdsvis 40 og 23 prosent. Vi ser at hele 30 prosent av ansatte i langturnus 3–5 dager i strekk uenig i at de tar mer ansvar nå enn før.

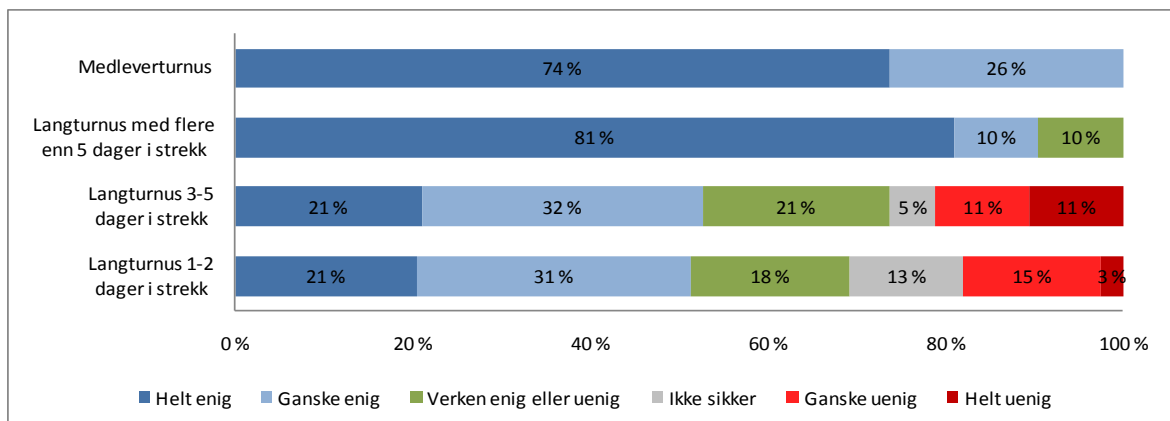
Figur 16 Med ATO tar jeg mer ansvar for tjenesten enn i tradisjonell turnus. N = 98.



Effektivitet

I spørreundersøkelsen ba vi ansatte i ATO ta stilling til påstanden ”Jeg jobber mer effektivt i denne turnusen” (figur 17). De aller fleste ansatte i langturnus med flere enn fem dager i strekk (91 prosent) og medlevertturnus (100 prosent) er enig i denne påstanden. I de to andre typene av ATO, langturnus 3–5 dager i strekk og langturnus 1–2 dager i strekk, har drøyt halvparten av informantene sagt seg enig i denne påstanden, mens cirka én femtedel har sagt seg uenig.

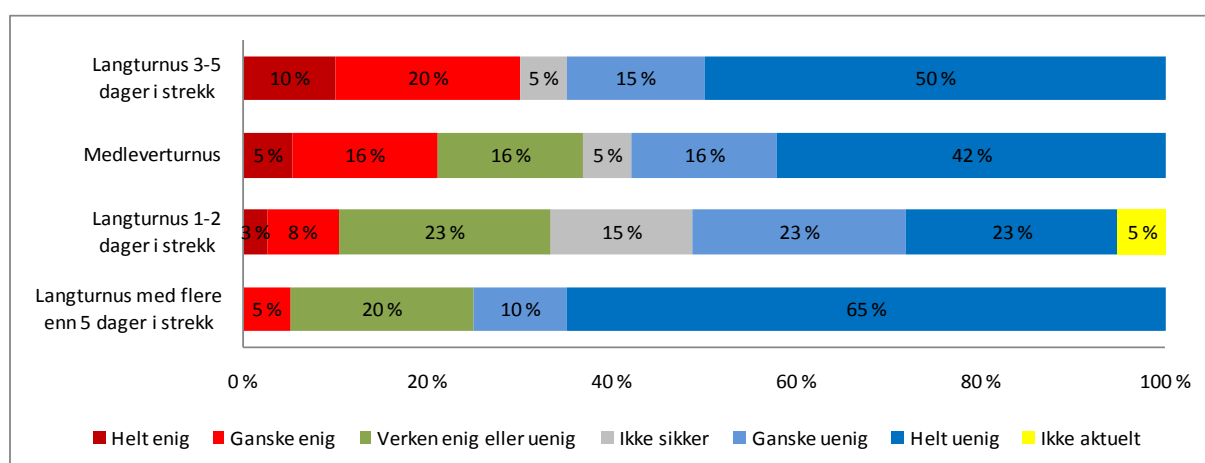
Figur 17 Jeg jobber mer effektivt i denne turnusen. N = 98.



Kompetanseutvikling

Av figur 18 ser vi at hele 30 prosent av ansatte i langturnus 3–5 dager i strekk mener det har blitt vanskeligere å få tid til faglig utvikling etter innføringen av ATO. 21 prosent av de ansatte i medlevertturnus har også sagt seg enig i denne påstanden, og hele 16 prosent har svart ”verken enig eller uenig”. Videre ser vi at andelen som har sagt seg enig er henholdsvis 11 og 5 prosent for langturnus 1–2 dager i strekk og langturnus med flere enn fem dager i strekk. Dette er en god del lavere enn for de andre turnustypene. Likevel bør det bemerkes at om lag én femtedel av informantene i disse to turnustypene har svart ”verken enig eller uenig”. Intervjuene avdekket at kompetanseutvikling er et tema tjenestestedene med lengst erfaring fra ATO har arbeidet mye med. Dette blir også viktig for de mer nyetablerte enhetene. Dette er et område der kommunen bør legge til rette for erfaringsoverføring mellom enhetene.

Figur 18 Det er vanskeligere å få tid til faglig utvikling med ATO. N = 98.



Pauseavvikling

I de kvalitative intervjuene kom det frem at enkelte mener det kan være vanskelig å få tatt både hovedpause med fri fra brukerne og småpauser, der man for eksempel har tid til å ta en kopp kaffe eller lignende. Følgende utdrag fra intervjuene og fritekstsvarene kan tjene som eksempel:

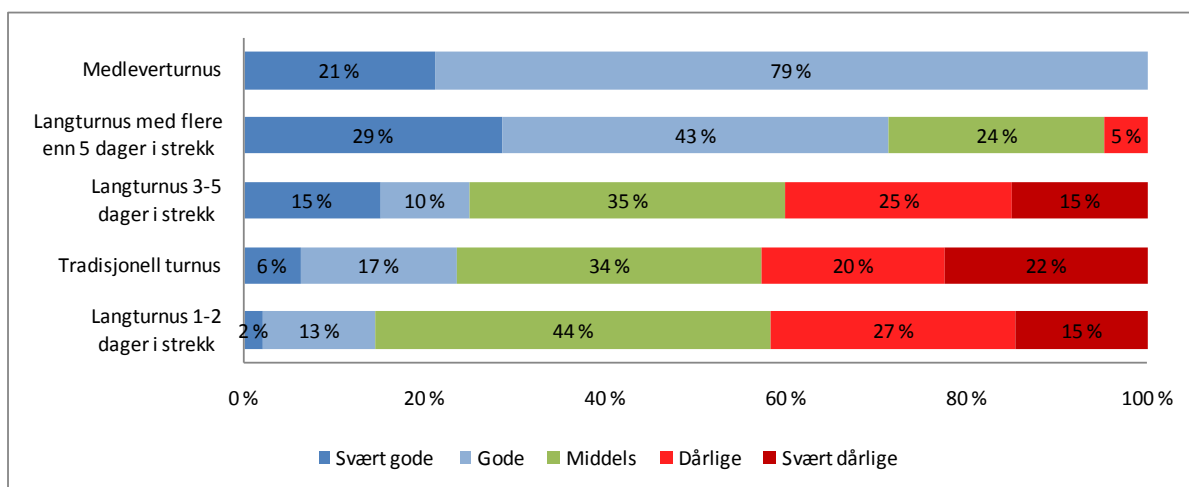
”Jeg føler det er veldig vanskelig med pauser her, på det området har vi en utfordring”.

”Til tider vanskelig å få tatt pauser en har krav på”.

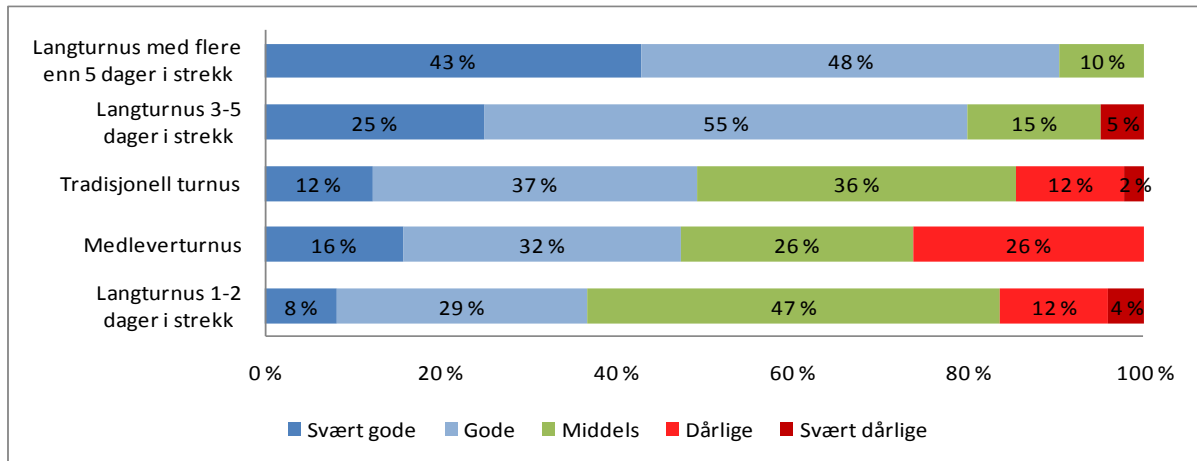
”Ikke problem [med pauseavvikling] i medleverturnus. Der har man også 2 timer pause/fri per døgn og ansvarliggjorte ansatte som styrer dette selv”.

I spørreundersøkelsen ble informantene spurt om hvilke muligheter de har til å ta pauser. 40 prosent av ansatte i tradisjonell turnus og i de korte langturnusene oppgir at de har dårlige muligheter for å ta hovedpause (figur 19). Ansatte i medleverturnus har ingen problemer med pauseavviklingen. Hvorvidt dette skyldes turnusen, god arbeidsorganisering eller brukerne, tar vi ikke stilling til her. Det ble også spurt om hvilke muligheter informantene har til å ta småpauser. Svarfordelingene viser at det er lettere å ta småpauser enn hovedpause (figur 20). Igjen er hovedtendensen at de etablerte og mest konsentrerte turnusene er kommet lengst.

Figur 19 Mulighet til å ta hovedpause, fri fra bruker. N = 286.



Figur 20 Mulighet til å ta småpauser? N = 288.



6. Arbeidstidsordninger, helse og arbeidsmiljø

I en omfattende litteraturgjennomgang av forskning om sammenhenger mellom arbeidstid og helse behandler Statens Arbeidsmiljøinstitutt blant annet temaet lange arbeidsdager:

”Lange arbeidsdager/økter gir økt ulykkesrisiko, noe som underbygges av observasjoner av gradvis reduksjon av yteevne ved arbeid utover ’normal’ arbeidstid. Lange arbeidsdager gir også risiko for psykiske plager og sannsynligvis muskel- og skjelett-plager og hjerte- og karsykdommer” (Lie m.fl. 2008:6).

Ordninger med komprimert arbeidstid innebærer lange arbeidsperioder, men de inneholder også lengre perioder med fri mellom arbeidsperiodene. En spørreundersøkelse som ble gjennomført om 14/21-rotasjon ved landanleggene Hammerfest LNG og Ormen Lange, tydet på at helseproblemene var relativt små, og at helseplager som følge av arbeidssituasjonen nesten ikke forekom. Evalueringen viser til at den lange friperioden trolig også hadde en positiv effekt på de ansattes helse (Olberg 2010, Byrkjeland m.fl. 2006). Andre studier har vist til at ansatte har rapportert om at friperiodene har gjort det lettere å ”ta seg inn” og bli uthvilt mellom øktene, som i 3+3-ordninger (Nicolaisen og Olberg 2005a, 2005b), og at utvidet tilgjengelighet overfor brukere lettere kan håndteres om de ansatte opplever at de har autonomi i arbeidssituasjonen, som rapportert i undersøkelser blant MST-terapeuter (Pettersen og Olberg 2006, 2008). Riktignok kan flere forhold spille inn, blant annet strategisk svargivning, for eksempel ved at ansatte svarer

for positivt fordi de ønsker å beholde arbeidstidsordningen. Vi kan også stå overfor såkalte seleksjons- eller utsilings effekter, for eksempel ved at personer med helseproblemer ikke velge denne typen arbeid. I spørreundersøkelsen og intervjuene ba vi informantene om å ta stilling til en del forhold knyttet til arbeidstidsordning og egen helse. Dette innebærer at diskusjonen i dette avsnittet bygger på informantenes egne vurderinger av mulige helseeffekter høsten 2010.

Ansatte i lang- og medlevertturnus har vesentlig lengre vakter enn ansatte i tradisjonell turnus. I intervjuene kom det frem ulike syn på hvorvidt man føler seg fysisk eller psykisk sliten etter en arbeidsdag. Mange er rimeligvis slitne etter 13 timer på jobb:

”Selvsagt er jeg sliten av og til. Men jeg er mindre sliten etter en helg nå enn jeg var etter en helg i gammel turnus”.

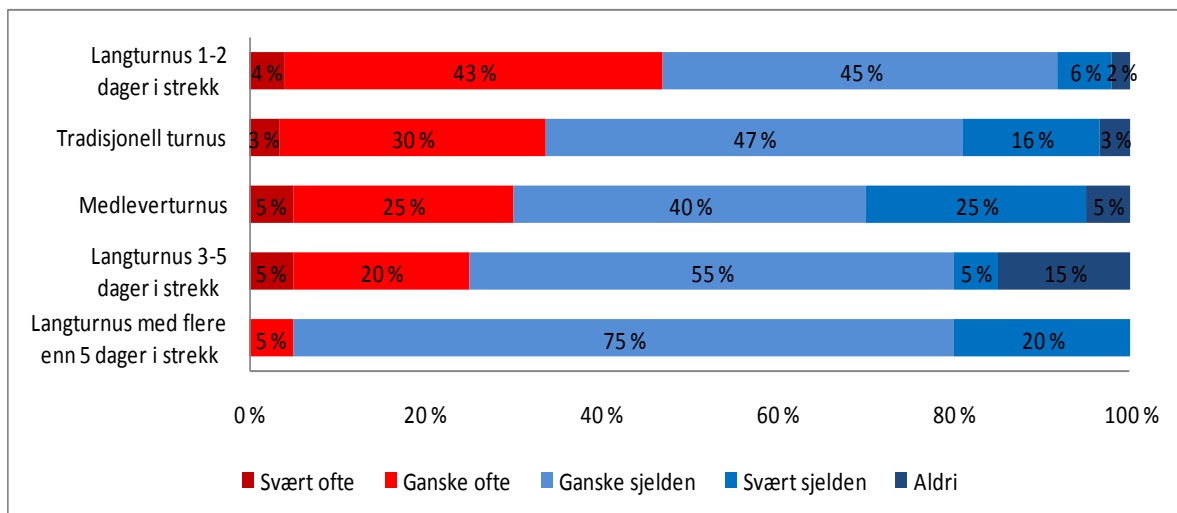
”Jeg har hørt om veldig få eller ingen som må hvile ut i mange dager etter uken på jobb. Det er vel heller snakk om å sove ni timer den første natten man har fri. Men skiftene mellom ukene kan selvsagt være litt slitsomme innimellom”.

”Det er krevende å være tett på brukerne i 13 timer. De ansatte er mer slitne på slutten av dagen enn før, men lang friperiode gir god restitusjon”.

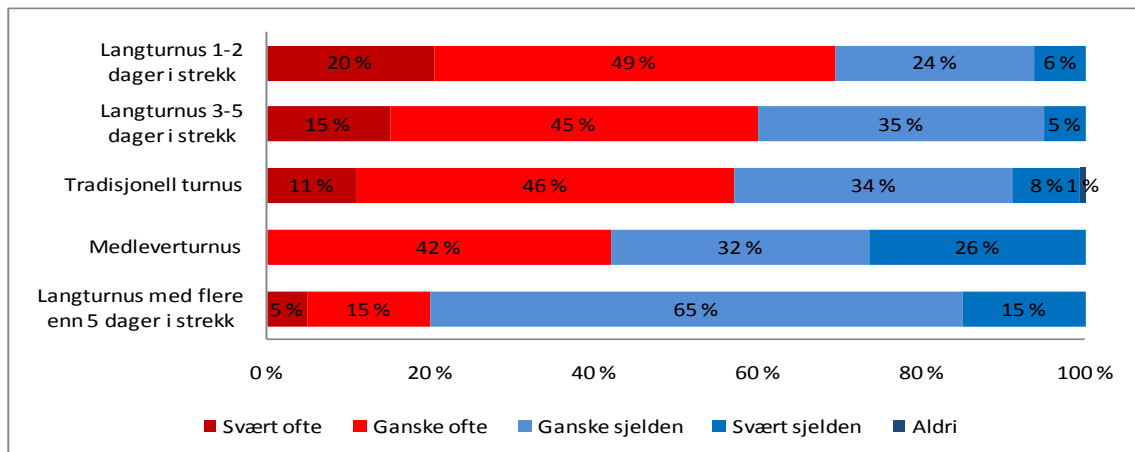
”Ingen har fått helseplager på grunn av turnusen. Ser mindre tretthet hos de som går i langturnus enn blant dem i vanlig turnus. Vanlig turnus kan også være slitsomt”.

I spørreundersøkelsen ble informantene bedt om å vurdere ulike spørsmål om hvorvidt de var fysisk og mentalt slitne etter arbeidsdagen. Cirka halvparten har oppgitt at de ofte eller ganske ofte er mentalt slitne. Færre oppgir å være fysisk sliten etter en vakt. Svarfordelingene viser videre at ansatte i langturnus 1–2 dager i strekk (langturnus i helgene) er den gruppen som føler seg mest fysisk og mentalt slitne etter en arbeidsdag, mens ansatte i langturnus med flere enn fem dager i strekk er den gruppen som føler seg minst fysisk og mentalt slitne etter endt arbeidsdag. Ansatte i tradisjonell turnus plasser seg på midten på disse spørsmålene (figur 21 og 22).

Figur 21 Er arbeidet ditt slik at du etter arbeidsdagen kjenner deg fysisk sliten? N = 287.



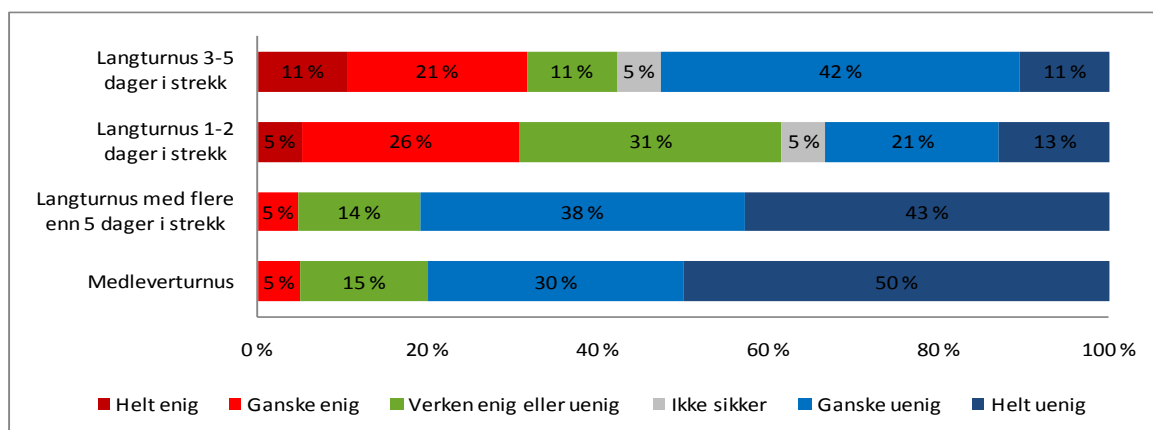
Figur 22 Er arbeidet ditt slik at du etter arbeidsdagen kjenner deg psykisk/mentalt sliten? N = 290.



Som nevnt over, var det flere av informantene som mente at til tross for komprimert arbeidstid, legges det bedre til rette for restitusjon med ATO. I spørreundersøkelsen ble ansatte i ATO med tidligere erfaring fra tradisjonell turnus, bedt om å ta stilling til en del påstander om belastninger og restitusjon knyttet til ny og gammel turnus. Svarfordelingene viser at ansatte i de korte langturnusene, altså langturnus 3–5 dager i strekk og langturnus 1–2 dager i strekk, i større grad er enige i påstanden ”ATO gjør meg mer sliten når jeg er på jobb”, enn ansatte i langturnus med flere enn fem dager i strekk og medlevertturnus. Ansatte med de lengste langturnustypene svarte relativt likt på dette spørsmålet. Cirka 80 prosent er uenige i at ATO er mer slitsomt enn tradisjonell turnus (figur 23).

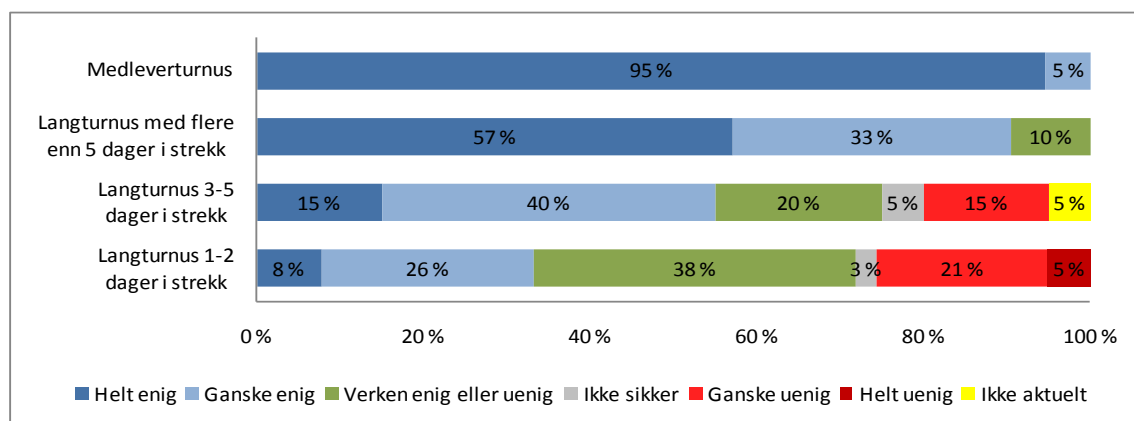
Kun 5 prosent av ansatte i henholdsvis langturnus med flere enn fem dager i strekk eller medleverturnus har sagt enig i påstanden.

Figur 23 ATO gjør meg mer sliten når jeg er på jobb. N = 99 (ansatte med erfaring fra både tradisjonell turnus og ATO).



Som intervjusitatene har illustrert, mente flere av informantene at det er lettere å restituere seg dersom man jobber ATO enn med tradisjonell turnus. Samtlige ansatte i medleverturnus og 90 prosent av ansatte i langturnus med flere enn fem dager i strekk har sagt seg enig i påstanden ”med ATO er det lettere å ta seg inn og komme opplagt på jobb”. 55 og 34 prosent av de ansatte i henholdsvis langturnus 3–5 dager i strekk og 1–2 dager i strekk har sagt seg enig i denne påstanden, mens 15 og 26 prosent sa seg uenig.

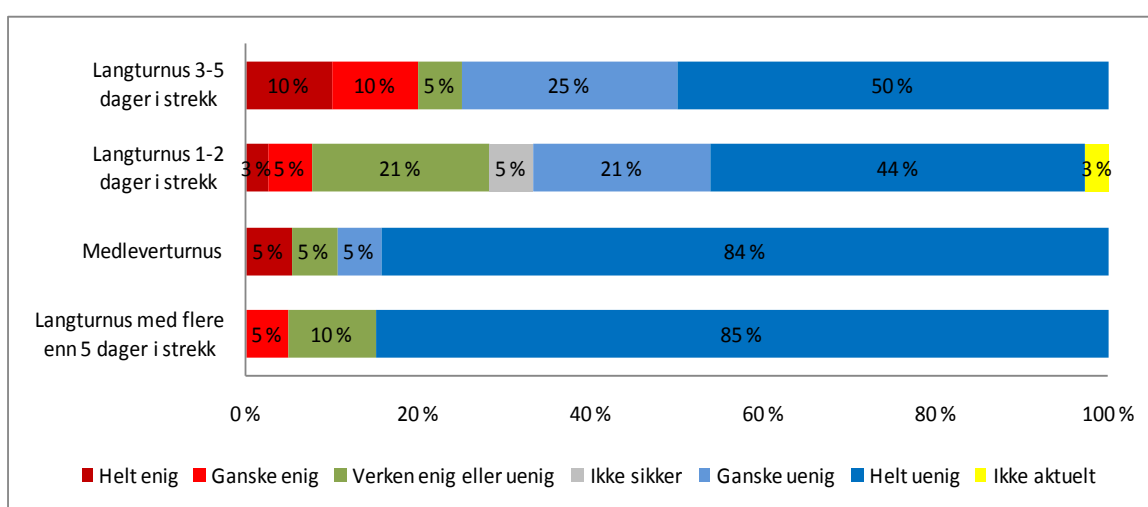
Figur 24 Med ATO er det lettere å ta seg inn og komme opplagt på jobb. N = 99 (ansatte med erfaring fra både tradisjonell turnus og ATO).



Synspunkter på helse

I undersøkelsen ble informantene bedt om å ta stilling til en generell påstand om alternativ turnus og helse: ”ATO virker negativt på min helse” (figur 25). De aller fleste avviser påstanden. Blant ansatte som jobber i de lange langturnusene mener 5 prosent at turnusen kan virke negativt på helsen. Flest bekymrede for helsen finner vi blant de som jobber i langturnus 3–5 dager i strekk (20 prosent). Det er imidlertid for tidlig å si om dette skyldes turnusen eller andre forhold.

Figur 25 ATO virker negativt på min helse. N = 98.



7. Arbeidstidsordninger og tjenestekvalitet

Erfaringer fra pleie- og omsorgssektoren er at deltidsarbeid kan være uønsket sett fra brukeres og pårørendes ståsted. Fafo har i flere undersøkelser vist at mange små stillinger fører til at brukere må forholde seg til unødige mange tjenesteytere. For mange brukere skaper dette utrygghet og ubehag, andre blir forvirret, mens atter andre opplever irritasjon over stadig å måtte instruere nye tjenesteutøvere (Moland og Gautun 2002, Moland 2009). Positive brukereffekter knyttet til ATO var også noe de fleste av informantene var inne på i intervjuene. Følgende sitater er hentet fra intervjuene og fritekstsvarene:

”Færre personale å forholde seg til. Opplever tryggere etter at ATO ble innført”.

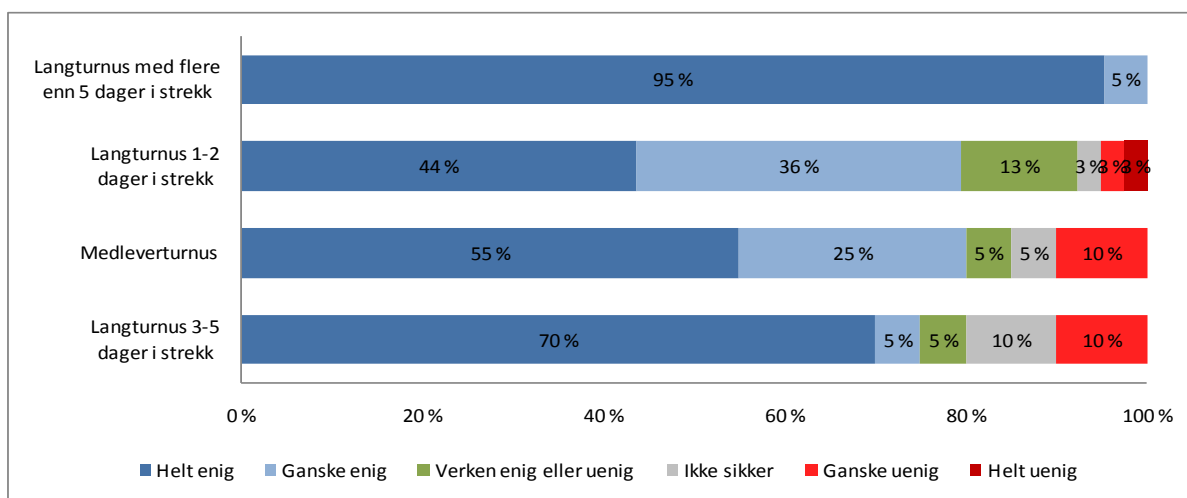
”Denne turnusen følger bruker tett. Tjenestene legges mye lettere og bedre opp enn ved tradisjonell turnus. Arbeidstidsordningen gjør det lettere for oss å yte brukertilpassede tjenester”.

”Denne turnusen er MYE bedre for våre brukere. Her hadde vi ikke fått gjort noen ting med todelt turnus. Det er jo nettopp imellom klokken 12 og 17 våre brukere er klare for å gjøre ting; for eksempel gå på tur, kjøre buss, se på gravemaskiner osv. Nå som vi ikke blir avbrutt av vaktskifter, rekker vi å gjøre slike ting. Det ville vi ikke klart før”.

”Veldig positivt med ATO fra brukers perspektiv. Større frihet og mulighet for å gjøre hverdagen mer tilpasset og tilrettelagt. Muligheter for å reise lenger vekk fra boligen”.

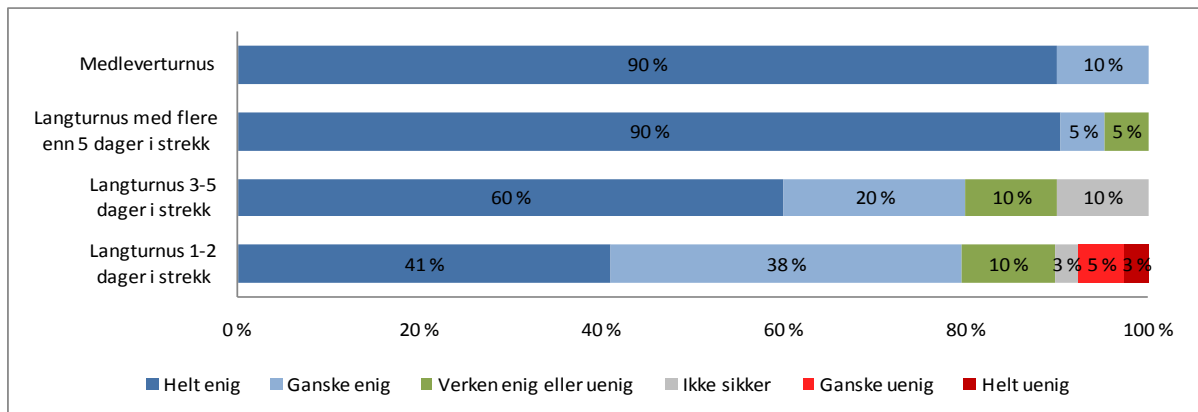
I spørreundersøkelsen stilte vi ansatte i ATO flere spørsmål knyttet til tjenestekvalitet. De aller fleste, uavhengig av turnustype, har sagt seg enig i at ATO gir bruker et godt aktivitetstilbud. Likevel er det mellom 5 og 10 prosent av de ansatte som mener tjenestekvaliteten ikke er god nok.

Figur 26 ATO gir bruker et godt aktivitetstilbud. N = 100.

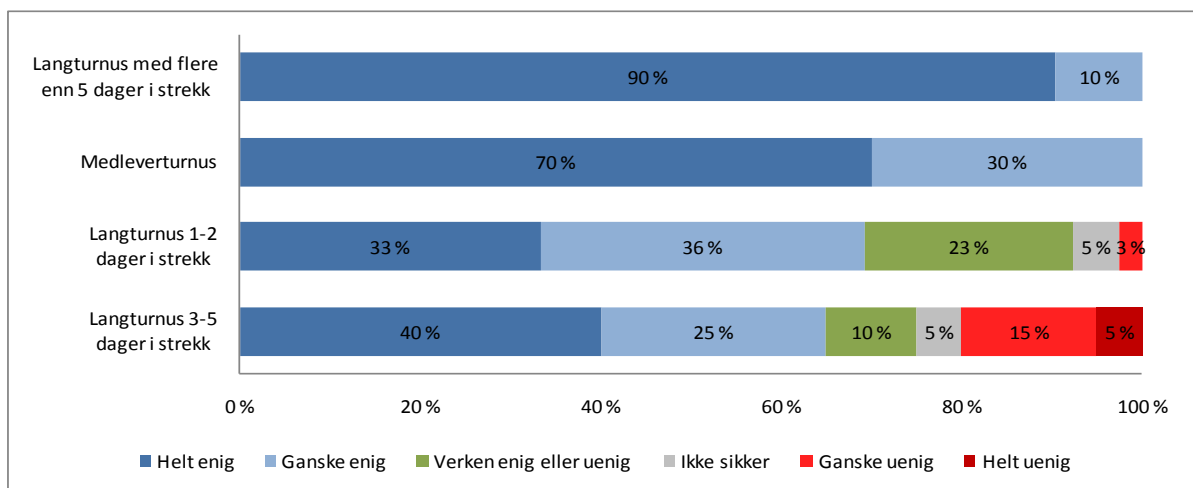


Som sitatene over peker på, var det en klar fordel med alternative arbeidstidsordninger at brukere får færre ansatte å forholde seg. I spørreundersøkelsen ble informantene bedt om ta stilling til følgende påstand: ”ATO bidrar til at bruker får færre ansatte å forholde seg til”. Svarfordelingen viser at de aller fleste, uavhengig av turnustype, mener ATO bidrar til at bruker får færre ansatte å forholde seg til (figur 27). Tilsvarende ser vi at et fåtall har sagt seg uenig i påstanden om at ”ATO bedrer samhandlingen mellom ansatt og bruker” (figur 28), riktignok med unntak av ansatte i langturnus 3–5 dager i strekk. I denne gruppen har én femtedel sagt seg uenig i denne påstanden. Det bør også tillegges at nesten én fjerdedel (23 prosent) av ansatte i langturnus 1–2 dager i strekk har svart ”verken enig eller uenig”.

Figur 27 ATO bidrar til at bruker får færre ansatte å forholde seg til. N = 100.



Figur 28 ATO bedrer samhandlingen mellom ansatt og bruker. N = 100.



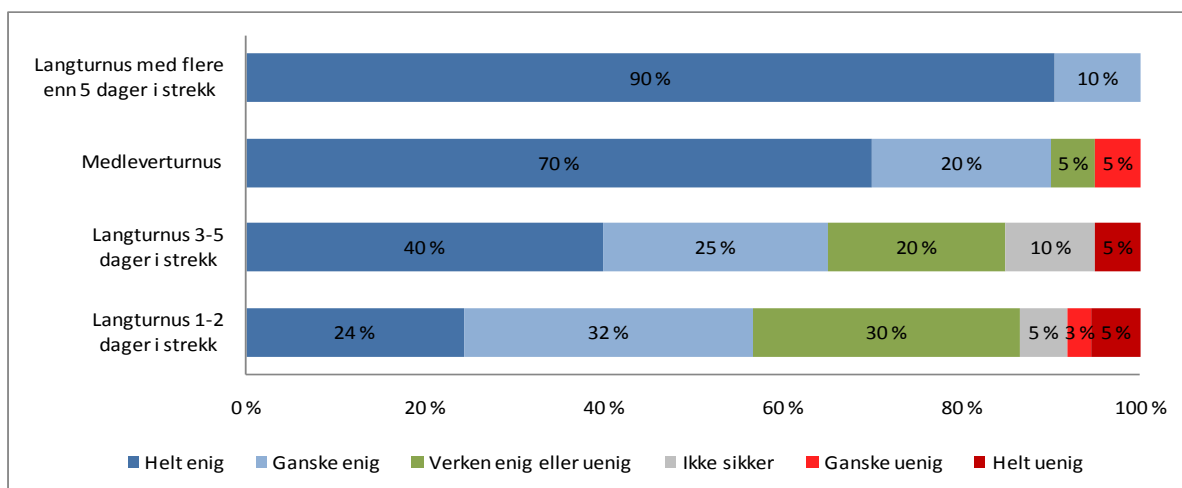
Brukernes funksjonsevne

Samtlige informanter i langturnus med flere enn fem dager i strekk er enig i påstanden ”med ATO kan vi styrke brukernes funksjonsevne” (figur 29), mens 90 prosent av de ansatte i medleverturnus sa seg enig i den samme påstanden. En del færre, 65 prosent og 56 prosent av de ansatte i henholdsvis langturnus 3–5 dager i strekk og langturnus 1–2 dager i strekk, var enig i påstanden.

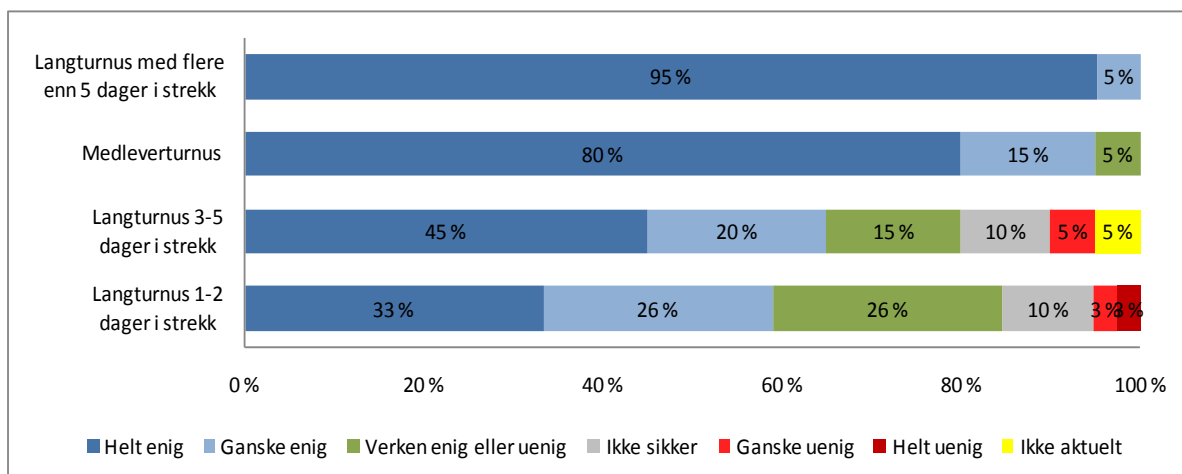
Et ganske likt svarmønster ser vi også i figur 30, der informantene har blitt bedt om å ta stilling til påstanden: ”ATO bidrar til at brukerne er blitt roligere”: Samtlige ansatte i langturnus med flere enn fem dager i strekk har sagt seg enig i påstanden, mens 90 prosent av dem i medleverturnus har gjort det samme. En del færre av de ansatte i langtur-

nus 3–5 dager i strekk (65 prosent) og langturnus 1–2 dager i strekk (56 prosent) har sagt seg enige.

Figur 29 Med ATO kan vi styrke brukernes funksjonsevne. N = 98.



Figur 30 ATO bidrar til at brukerne er blitt roligere. N = 100.

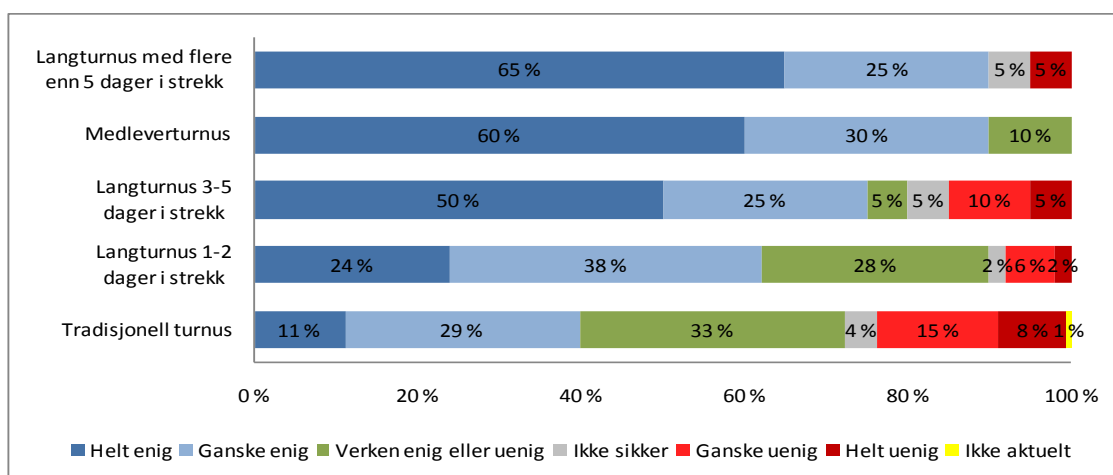


Døgnrytme

Informantene ble bedt om å ta stilling til to påstander vedrørende turnusens betydning for brukernes aktiviteter/døgnrytme. 90 prosent av de ansatte i de to lengste langturnusene (langturnus med flere enn fem dager i strekk og medlevertturnus) har sagt seg enig i følgende påstand: "Vår turnus er lagt opp for lettere å kunne følge brukernes døgnrytme" (figur 31). Det tilsvarende tallet for ansatte i langturnus 3–5 dager i strekk, langtur-

nus 1–2 dager i strekk, og tradisjonell turnus er henholdsvis 75 prosent, 62 prosent og 40 prosent. Vi ser altså en tendens til at jo mer arbeidstiden er komprimert, desto mer enige er de ansatte i at deres turnus er lagt opp for lettere å kunne følge brukernes døgnrytme.

Figur 31 Vår turnus er lagt opp for lettere å kunne følge brukernes døgnrytme. N = 291.

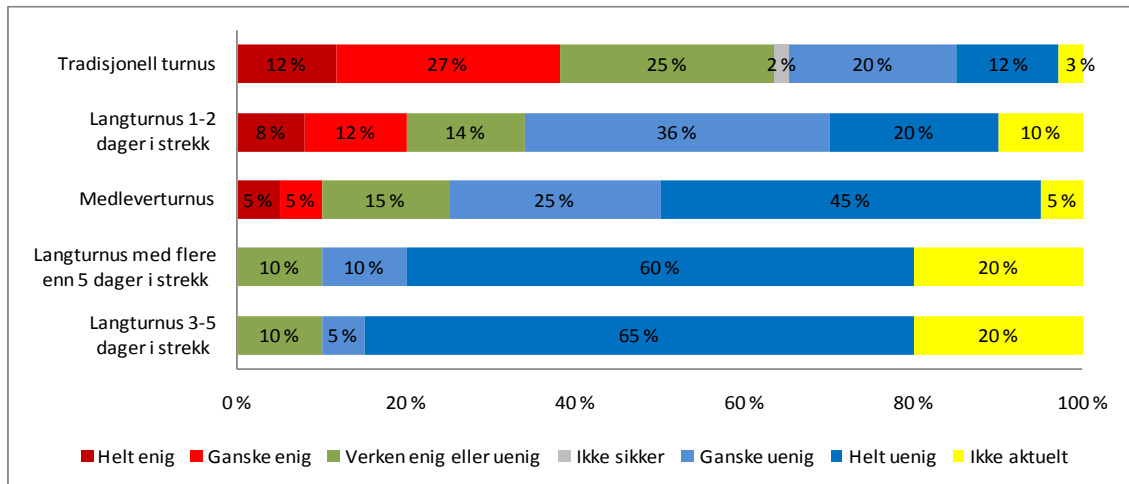


Vaktskifte

Vaktskifter representerer et kritisk punkt i tjenesten fordi de tar oppmerksomheten bort fra brukerne, og fordi bruker må forholde seg til nye tjenesteutøvere. De fører også til brudd i tjenesten, som kan være kvalitetsforringende. I tillegg er vaktskifter tid som ikke er brukerrettet. Dette er derfor et økonomisk tilleggsargument for å ha færrest mulig vaktskifter i løpet av et døgn og en uke. Sett fra brukerhold vil det være gunstig at vaktskiftene foregår når de sover, og at den som sier “god natt”, er tilbake neste morgen før bruker står opp. I medlevertturnus går en et skritt lenger, ved at samme tjenesteutøver er kontinuerlig til stede over flere dager.

Nesten 40 prosent av de ansatte i tradisjonell turnus er oftest enige i at “Vi har vaktskifter på tidspunkt som begrenser mulighetene til å ta brukerne med på aktiviteter” (figur 32). Det tilsvarende tallet for ansatte i den korteste langturnus 1–2 dager i strekk er 20 prosent. Ingen ansatte i langturnus 3–5 dager i strekk eller langturnus med flere enn fem dager i strekk sa seg enig i påstanden, men 10 prosent i hver turnustype svarte “verken enig eller uenig”.

Figur 32 Vi har vaktskifter på tidspunkt som begrenser mulighetene til å ta brukerne med på aktiviteter. N = 291.



Litteratur

- Arbeidsdepartementet (2010), 25 millioner til ny offensiv mot ufrivillig deltid og for heltid.
<http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/pressemeldinger/2010/25-millioner-til-ny-offensiv-mot-ufrivil.html?id=620266>
- Byrkjeland, M., T. Haga, K. Hansen (2006), Evaluering av arbeidstidsordningen 14/21 for personell ved landanleggene Hammerfest LNG og Ormen Lange. IRIS-rapport 2006/187. Stavanger: IRIS.
- Dagens Næringsliv (2009), Matematikk på heltid, 27. august.
- Lie, J.-A. S., E. Gulliksen, R. Bast-Pettersen, M. Skogstad, T. Tynes og A. S. Wagstaff (2008), *Arbeidstid og helse. En systematisk litteraturstudie*. STAMI-rapport nr. 21.
- McInnes, J. (2005), «Work-Life Balance and the demand for Reduction in Working Hours: Evidence from the British Social Attitudes Survey 2002.» *British Journal of Industrial Relations* 43:273–295.
- Moland, L.E., K. Bråthen, O.B. Ure, H. Renå, C. Skattum og T.H. Sollien (2010), Strategisk kompetanseutvikling i kommunene. Sandvika/Oslo: Asplan Viak AS og Fafo
- Moland, L.E. (2006), *Erfaringer med "Fleksibel arbeidstid" ved Abildsø bo- og rehabiliteringssenter*. Fafo-notat 2006:11.
- Moland, L.E. (2009), *Ønsket og uønsket deltid – konsekvenser for arbeidstaker, arbeidsgiver og tjenestetilbud. Delrapport 5 Liv og arbeid – mulighetenes arbeidsliv for alle? Et prosjekt om forutsetningene for et bedre og lengre yrkesliv*. Fafo-rapport 2009:15.
- Moland, L.E. og R. K. Andersen (2007), *Hva gjør norske kommuner med deltid?* Fafo-rapport 2007:25.
- Moland, L.E. og M. Egge (2000), *Kommunal sektor – bedre enn sitt rykte? Strategier for å rekruttere og beholde arbeidskraft*. Fafo-rapport 337.
- Moland, L. og H. Gautun (2002), *Deltid: Bidrag eller hemske for fornyelse av pleie- og omsorgssektoren*. Fafo-rapport 395.
- Nicolaisen, H. og D. Olberg (2005a), «Forsøk med 3+3-turnus i pleie og omsorgssektoren.» *Søkelys på arbeidsmarkedet* 22:157–165.

- Nicolaisen H. og D. Olberg (2005b), *Nye arbeidstidsordninger – Forsøk med 3+3-turnus og Tillitstid i Bærum Kommune*. Fafo-notat 2005:15.
- Olberg, D. (2010), *De utvidete arbeidstidene. Om regulering av innarbeidingsordninger, langturnus og langvakter*. Fafo-rapport 2010:35.
- Pettersen, K.S. og D. Olberg (2006), *Arbeidstid i barneverninstitusjonene og behandlingstiltaket MST*. NOVA rapportserie 8/06.
- Pettersen, K.S. og D. Olberg (2008), «Den ekstreme tilgjengeligheten – arbeidstid i MST.» *Nordisk sosialt arbeid* 2:20–31.
- Seip, Å.A. (2009), *Regulering av arbeidstid. Arbeidstidsordninger i statlig barnevern og jernbane*. Fafo-rapport 2009:44
- Stokke, T. Aa., Ø.M. Berge og Å.A. Seip (2010), *Arbeidstidsordninger som fraviker arbeidsmiljøloven. Utvikling, omfang og praksis*. Fafo-rapport 2010:42

Forsøk med langturnusordninger i Bergen kommune

Bergen kommune prøver for tiden ut en rekke arbeidstidsordninger i tjenester for utviklingshemmede og psykisk syke. Enkelte av forsøksstedene har hatt alternative langturnusordninger i flere år, mens andre startet opp sommeren og høsten 2010. Fafo evaluerer forsøkene ved fem av disse enhetene.

Gjennom evalueringen ønsker vi å få kjennskap til hvilke erfaringer ansatte og brukere har med de ulike arbeidstidsordningene sett i lys av kommunens mål om å redusere omfanget av små stillinger og samtidig utvikle et bedre tjenestetilbud.

Denne delrapporten tar for seg forsøkene første fase. Datagrunnlaget er i hovedsak basert på kvalitative intervjuer med ledere, tillitsvalgte og ansatte ved de fem pilotenhetene, samt en spørreundersøkelse sendt ut til 33 enheter i kommunen (inkludert pilotenhetene). Sluttrapporten fra evalueringen vil foreligge i løpet av våren 2012.