

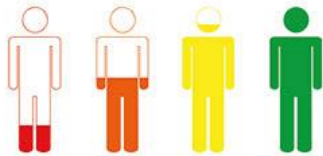
Fafo-frokost, 12.juni 2019: Ketil Bråthen og Leif E. Moland



Leif E. Moland og Ketil Bråthen

En ny vei mot heltidskultur

Resultater fra forprosjektering i åtte kommuner og en landsdekkende undersøkelse



Fafo-rapport
2019:15



Ketil Bråthen og Leif E. Moland

Dypdykk i deltidskulturen i fire Sørlandskommuner



Fafo-rapport
2019:06



Leif E. Moland og Per Schanche

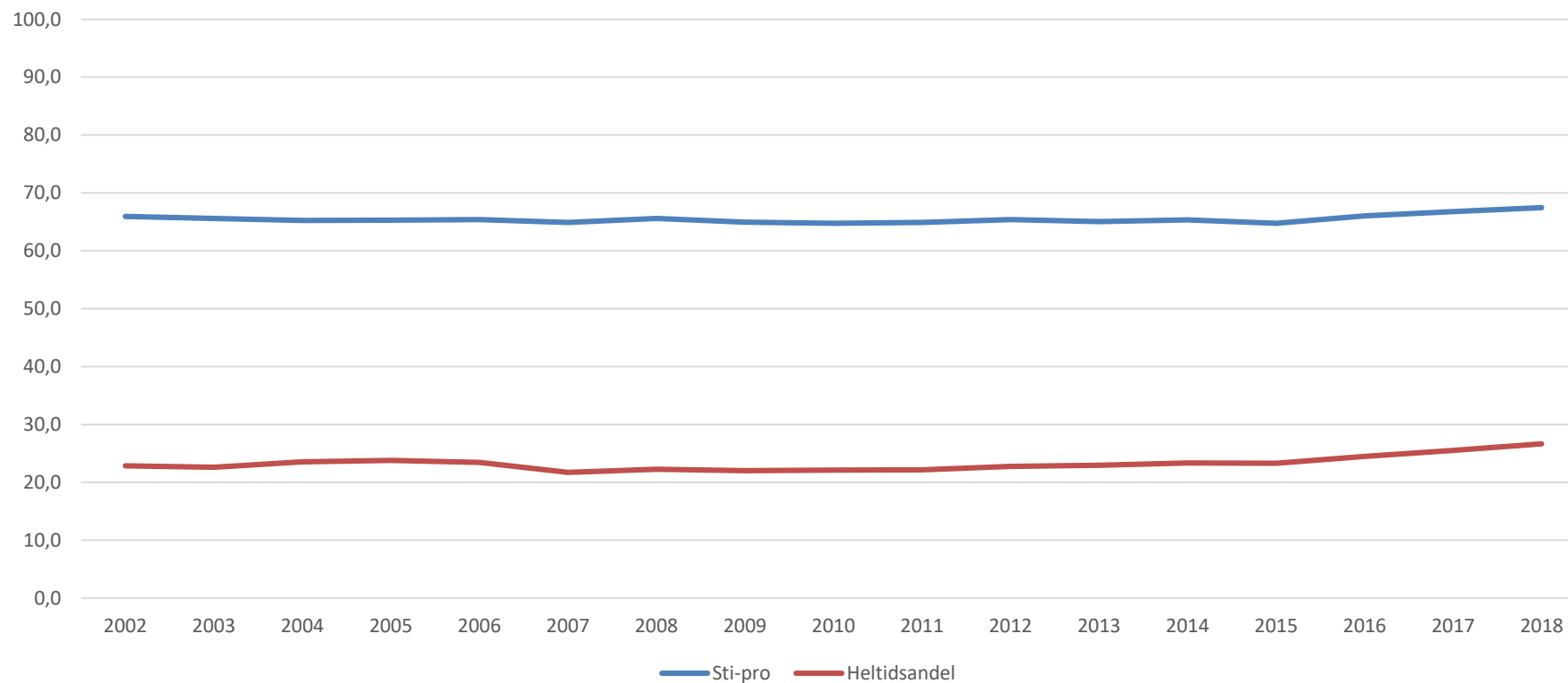
Lang vei mot heltidskultur

Evaluerings av tre pilotprosjekter i Bodø kommune

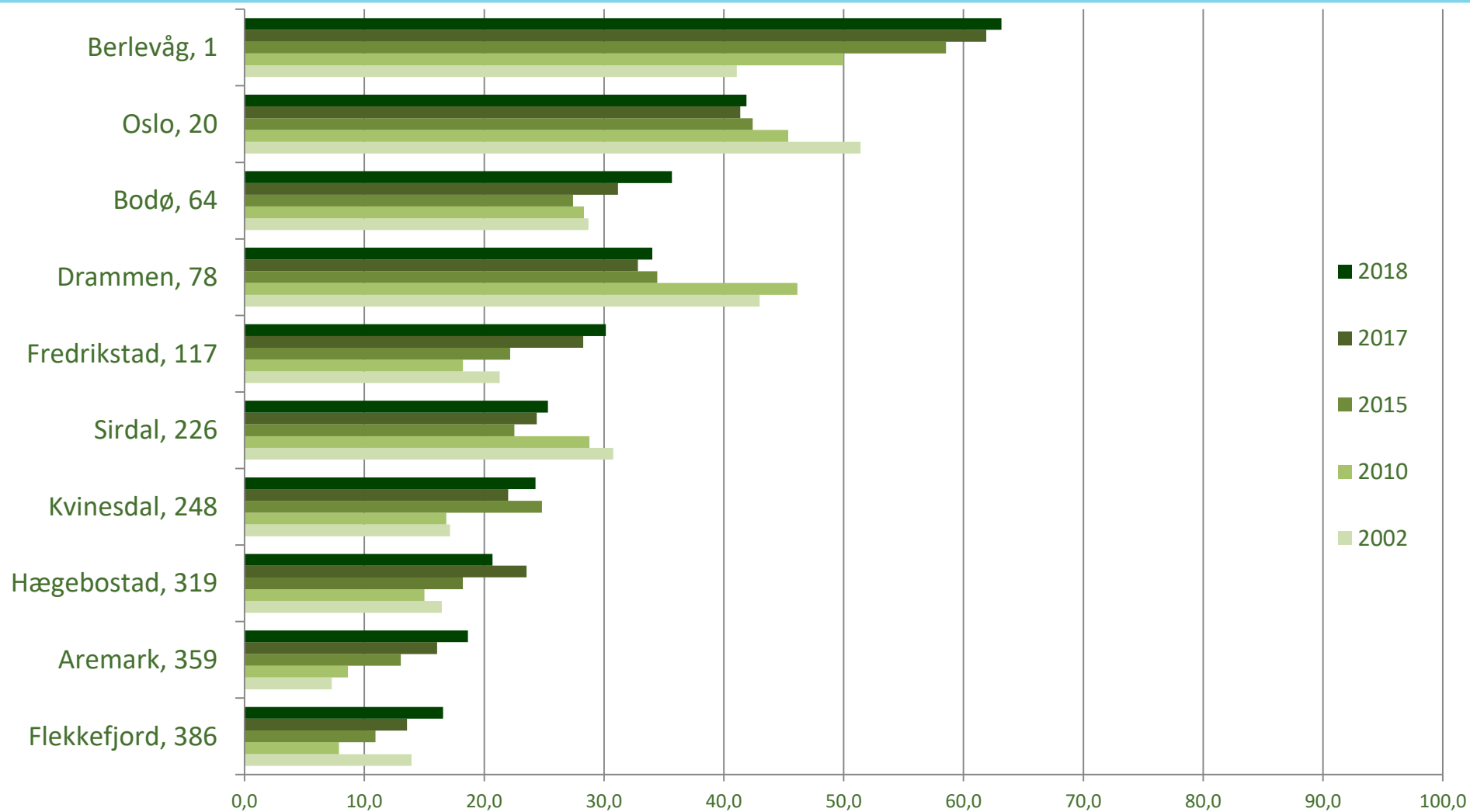


Fafo-rapport
2019:08

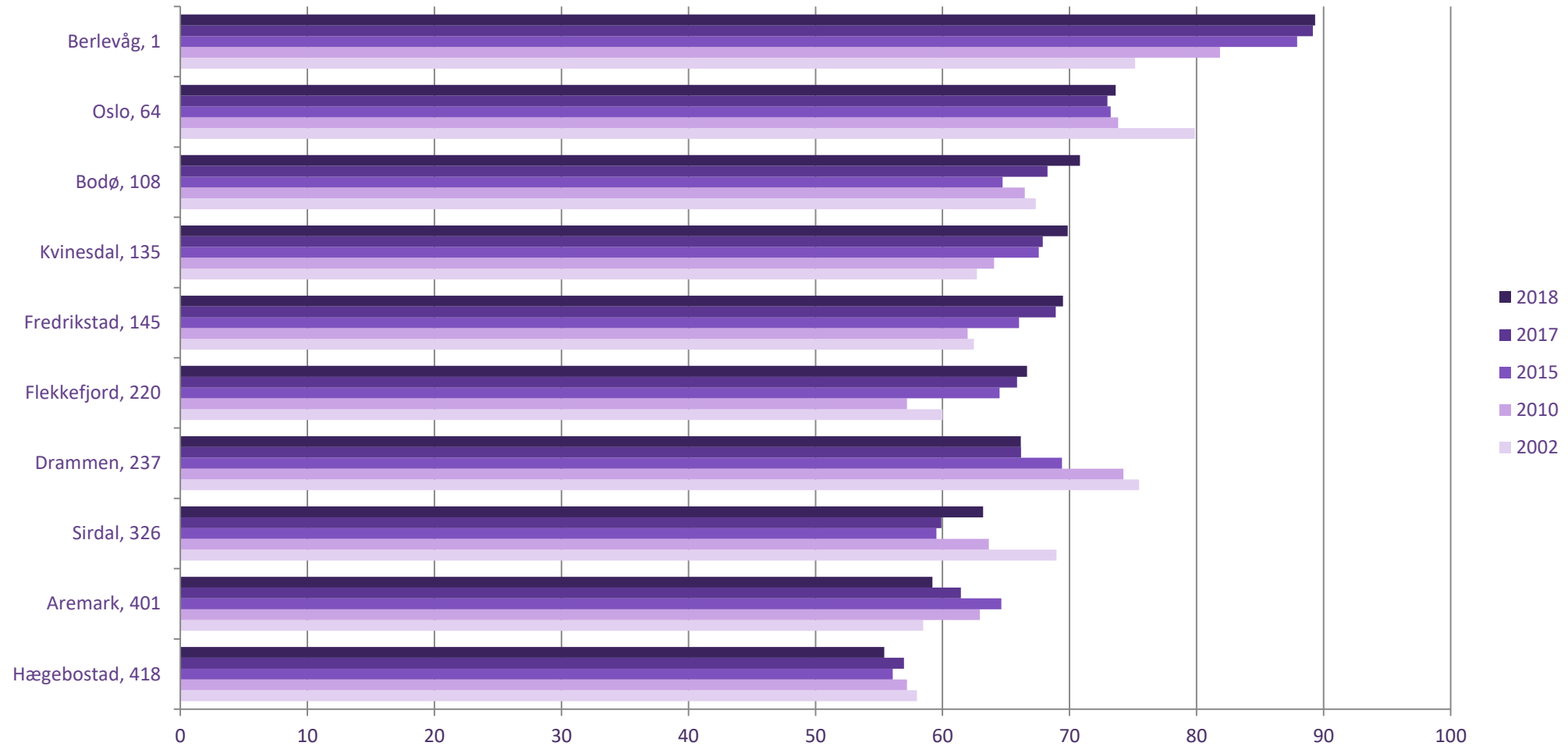
Andel heltidsansatte og gjennomsnittlig stillingsstørrelse i kommunale pleie- og omsorgstjenester 2002-2018. Kilde PAI



Andel heltidsansatte i et utvalg kommuners pleie- og omsorgstjenester 2002-2018. Kilde PAI



Gjennomsnittlig stillingsstørrelse i et utvalg kommuners pleie- og omsorgstjenester 2002-2018. Kilde PAI



En ny vei mot heltidskultur?

Fire enkle spørsmål med krevende svar:

- Hvorfor endre dagens praksis?
- Hvorfor har vi/dere dagens praksis?
- Er det teknisk mulig å endre dagens praksis?
- **Er det kulturelt og politisk mulig å endre praksis?**



Fredrikstad



Drammen



Aremark



Bydel
Østensjø



«En ny vei mot heltidskultur»

Ideen for å lykkes:

- Omveien om kunnskapsbasert begrunnelse, involvering og å oppløse motstand
- Kunnskap/erfaringer med snarveiene som ikke førte fram

Heltidsundersøkelsen 2018/19

Kartlagt

- Styrken i deltidskulturen
- Kunnskap om heltidsgevinster
- Oppslutning om målet om heltidskultur
- Oppslutning om tiltak

Så kommer det viktigste:



Fredrikstad



Drammen



Aremark



Bydel
Østensjø



«Utvikle og praktiskere en samtale- og refleksjonsmetodikk,
for å løse opp motstand = øke oppslutningen,
om verdier og praktiske tiltak som forutsettes,
for å skape og fylle flere heltidsstillinger,
og derigjennom realisere hovedmålet om heltidskultur.»



Alle med når startskuddet går

03.09.17 J. E. Askerøy, Smålenenes Avis



En ny vei mot heltidskultur

Deltidskulturen forstått

Nye holdninger utvikles

Heltidsstillinger i flertall

Heltidskultur etablert

2017

2018

2019

2020

2021

2022



2022 - 2029
Implementering

Kilde: iStocks

Fase 1 Forarbeid

Fase 2 a De første casene

Fase 2 b Videreføring

Fase 3 Implementering og sluttspurt

Turnus, stillingsstørrelse og belastninger

Hvem er mest/minst fysisk/mentalt slitne?

Hvem har lettest for å kombinere arbeid og privatliv?

Unge - eldre?

Kvinner - menn?

Nattevakter – andre?

Omsorg for barn - ikke?

Gifte/samboere - enslige?

Heltids eller deltidsansatte?

Fredrikstad, Drammen – Bydel Østensjø, andre?

Ansatte i sykehjem, hjemmetjenester, barnehage, andre?

Trad. turnus – langvakter- kortvakter – samarbeidsturnus - ressursenhet?

Hvem er oftest fysisk / mentalt sliten?

Fysiske belastninger (54 - 58%)

Mentale belastninger (gj.sn. 62 - 66%)

Minst fysisk slitne

Liten effekt

Mest fysisk slitne

Minst psyk slitne

Liten effekt

Mest psyk slitne

Hvem er oftest fysisk / mentalt sliten?

Fysiske belastninger (54 - 58%)

Mentale belastninger (gj.sn. 62 - 66%)

Minst fysisk slitne

Liten effekt

Mest fysisk slitne

Minst psyk slitne

Liten effekt

Mest psyk slitne

Alder

Sivilstatus

Omsorg for barn

Kjønn

Sivilstatus

Omsorg for barn

Hvem er oftest fysisk / mentalt sliten?

Fysiske belastninger (54 - 58%)			Mentale belastninger (gj.sn. 62 - 66%)		
Minst fysisk slitne	Liten effekt	Mest fysisk slitne	Minst psyk slitne	Liten effekt	Mest psyk slitne
		Sykehjem 71% Barnehage 66%			Sykehjem 76% Barnevern 75% Psyk./rus 71%
	Alder	Kortvakter 67% Trad. todelt turnus 63%		Kjønn	Trad. todelt turnus, 71%
	Sivilstatus	Hel/del red. 63%		Sivilstatus	Langvakt helg 71% Hel/del red. 79%
	Omsorg for barn	Kvinne 57% Faglært 59% Drammen 58% Fagforb. 57%		Omsorg for barn	Under 30 år 64% Høgskoleutd. 70% Fagforbundet 64%

Hvem er oftest fysisk / mentalt sliten?

Fysiske belastninger (54 - 58%)			Mentale belastninger (gj.sn. 62 - 66%)		
Minst fysisk slitne	Liten effekt	Mest fysisk slitne	Minst psyk slitne	Liten effekt	Mest psyk slitne
Psyk./rus/b.vern 23%	Alder Sivilstatus Omsorg for barn	Sykehjem 71% Barnehage 66%	Renhold 33%	Kjønn Sivilstatus Omsorg for barn	Sykehjem 76% Barnevern 75% Psyk./rus 71%
Langvakt helg + ukedag 46%		Kortvakter 67% Trad. turnus 63%	Nattevakter 54%		Trad. todelt turnus 71%
Nattevakter 49%		Hel/del red. 63%	Deltid beh. 60%		Langvakt helg 71%
Mann 38%		Kvinne 57%	55 år+ 57%		Hel/del red. 79%
Høyskoleutd. 45%		Faglært 59%	Ufaglært 48%		Under 30 år 64%
Lister, Aremark 38%		Drammen 58% Fagforb. 57%	Lister-Aremark 54%		Høyskoleutd. 70% Fagforbundet 64%

Heltidskultur er et sammensatt begrep.

Én side handler om bærekraftig arbeidsmiljø. I undersøkelsen mener ansatte:

Arbeidsgiverpolitikken skal være «hel».

Når tjenestestedene følger normer om å utlyse heltidsstillinger, har fast ansatte som jobber i helgene og ansatte som kan stå i fulle stillinger over tid, så kan man si å ha utviklet en heltidskultur.

Et annet aspekt handler ifølge informantene om tjenestekvalitet ..

Tjenestekvalitet

- Tidligere forskning: høyt omfang av deltid kan svekke tjenestekvaliteten

Syv påstander:

- Brukerne får et **forutsigbart** tilbud
- Brukerne møter **unødvendig mange** ansatte
- Min avdeling har en god **døgnrytme** for brukerne
- Min avdeling involverer brukerne og gir dem **innflytelse** på tilbudet
- Tjenestene på min avdeling er **trygge** og sikre
- Alle ansatte har god **kjennskap** til brukernes behov
- Tjenesten er samordnet og preget av **kontinuitet**

Tjenestekvalitet

- Et klart flertall av ansatte og ledere mener at tjenestekvaliteten er god
- Men mange ansatte og ledere mener brukerne møter unødvendig mange ansatte

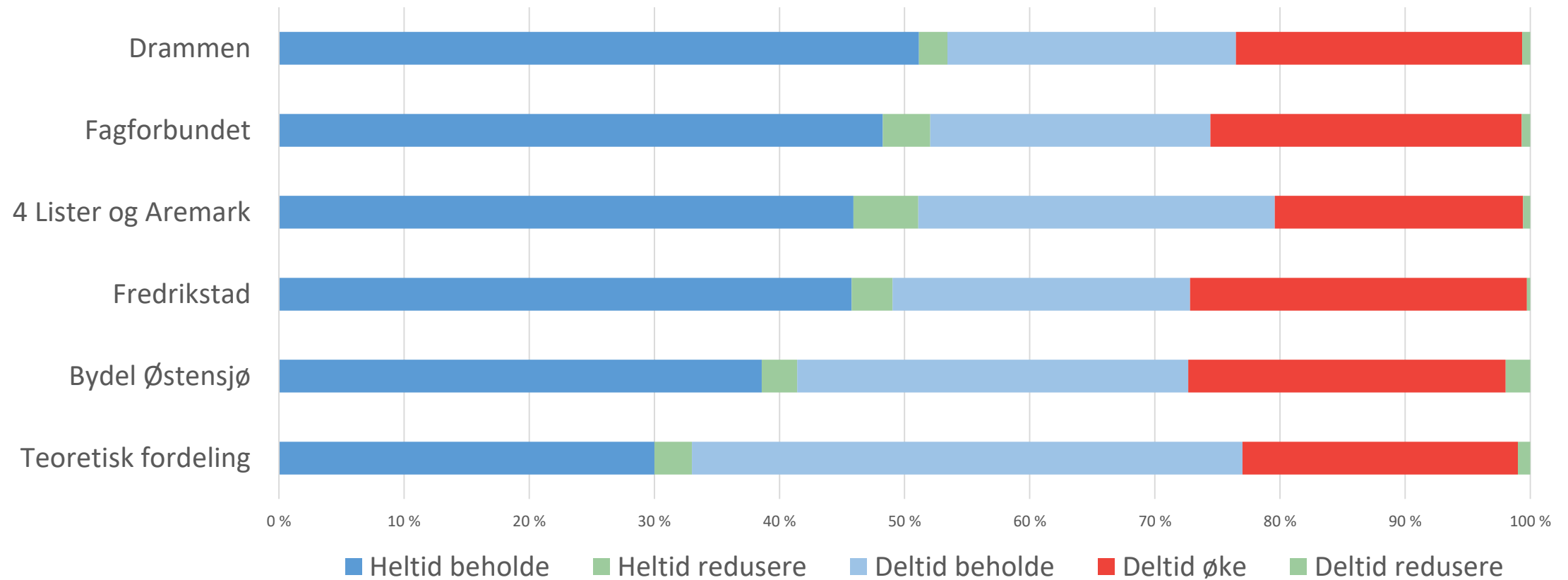
Er du enige eller uenige i om flere store stillinger (80–100 prosent) og færre små (under 50 prosent), vil føre til:

- at tjenesten blir mer samordnet og koordinert
- at de ansatte har bedre kjennskap til brukernes/barnas behov
- at tjenesten blir mer preget av kontinuitet
- at tjenestene på arbeidsplassen oppleves tryggere for brukerne/barna
- at brukerne kan forholde seg til færre ansatte

Hvordan er det å jobbe på et sted der mange jobber deltid?

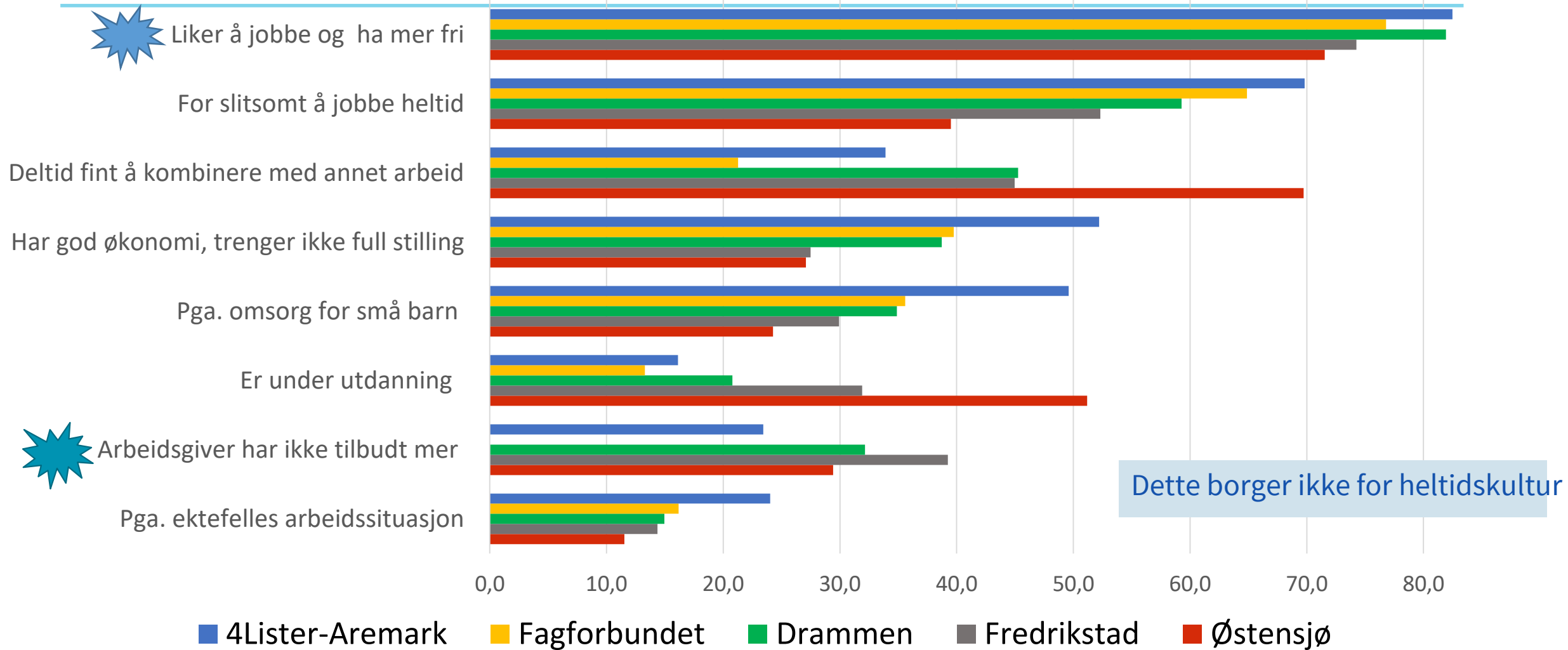
- «Etter min mening har folk som jobber fulltid bedre oversikt og er mer motiverte»
- «Kanskje best med heltidsstillinger så brukerne blir trygg på de ansatte»
- «Har ikke reflektert nevneverdig rundt dette, men anser det ikke som et direkte problem»

Faktisk og ønsket arbeidstid. 2018-19. N=10110 ansatte



Hvorfor jobber du deltid?

8 av 21 begrunnelser. 2018/19 N= ca. 2500



Prekesjappe

- Team heltid
- Møtes for felles refleksjon
- Øke oppslutningen om verdier og praktiske tiltak for å skape og fylle flere heltidsstillinger
- Arbeid med holdninger og kulturendring **på flere nivåer**



Foto: Fredrikstad kommune



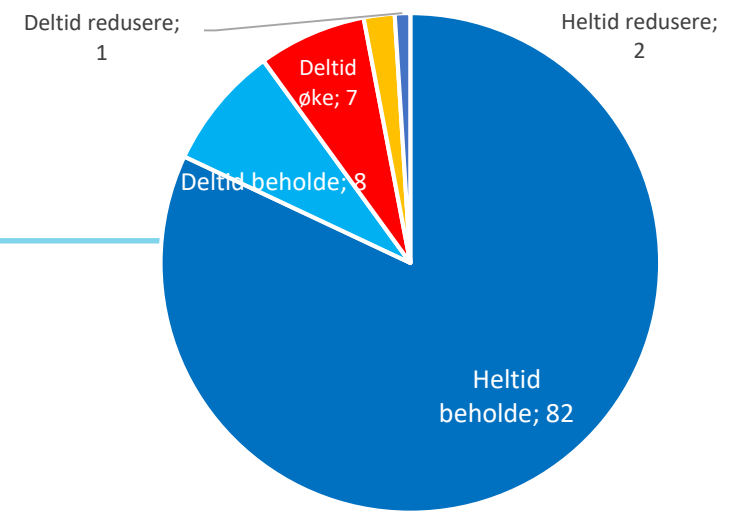
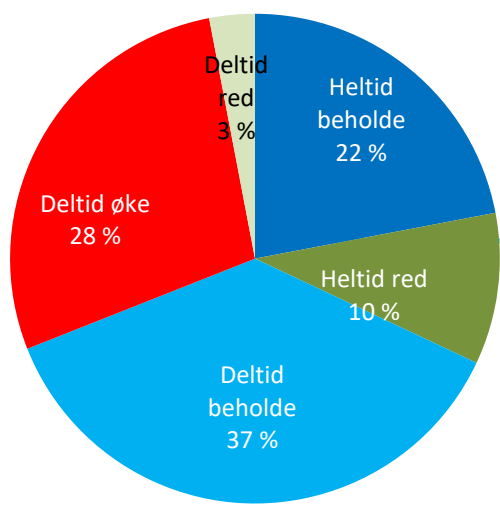
Foto: Sidsel Hjelme, Fagbladet

Mange har deltatt

- Mer enn 2000 ansatte fordelt på 150 prekesjapper
- Folk er fornøyde 
- Prekesjapper som endrings- og forankringsverktøy



Fra deltidskultur til heltidskultur



1: Hva er deltidskultur og hvor sterk er den?

2.1.5 Hvor sterk er deltidskulturen?

2017

FØRST:
 Prekesjappe
 Involvering
 Forankring
 Ressurser
 Utvidet partssamarbeid



SÅ:
 Turnuser
 Rekruttering
 Annen praksis

2: Hva er heltidskultur?

- Tall
- Normer, verdier og praksis
- Forventede gevinster
 - «Hel arbeidsgiverpolitikk»
 - Hel og forutsigbar lønn,
 - Tilstedeværende kolleger
 - Kvalitet for bruker



Innledning: Omfang og behov for kulturendring

Arbeidsmiljø

Tjenestekvalitet

Hvorfor deltid

Deltid- heltidskultur

Prekesjappa



Gj.sn. stillingsstørrelse og heltidsandeler i flere kommunale tjenesteområder i 2016. Kilde PAI-registeret

