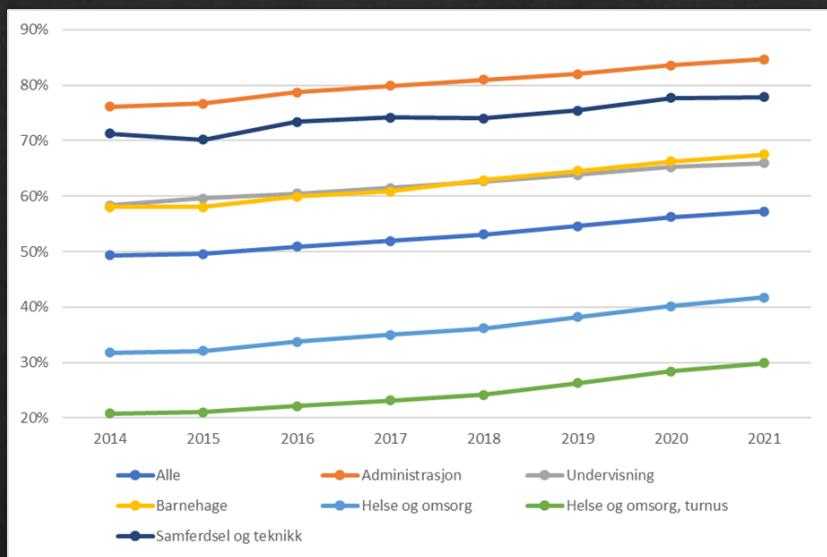


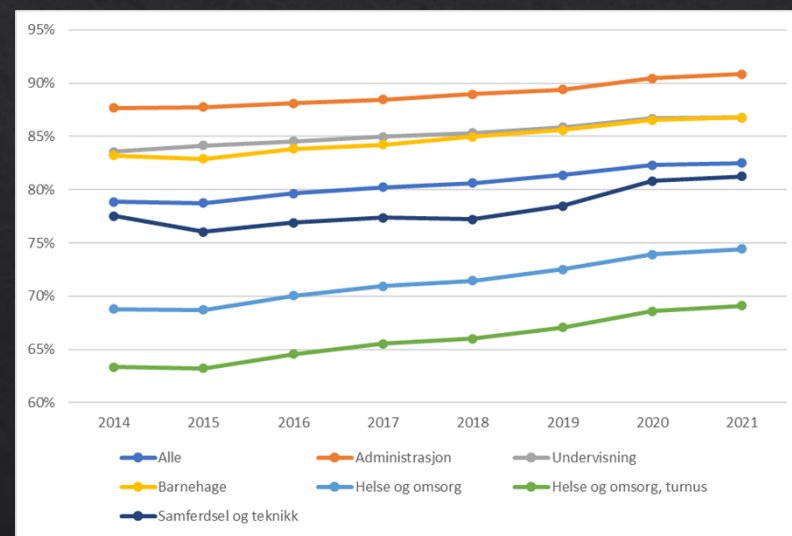
Heltidskultur

September 2022
Kari Ingstad, Professor Nord universitet

Utvikling i heltidsandel



Utvikling i stillingsstørrelse



(KS 2022)

Heltidskultur

- ◆ Definisjon:

«en situasjon der halvparten eller flere av de ansatte som arbeider turnus, har 100 prosent stilling»

(Ingstad 2016).

- ◆ Det vil også eksistere sterke og svake heltidskulturer.
- ◆ Enkelte kommuner definerer 80 prosent stilling eller mer som hel stilling.

Hvorfor heltidskultur?

- ◊ Pasient/bruker (særlig de mest sårbare)
- ◊ Arbeidstaker (lønn, pensjon, fagmiljø, arbeidsmiljø)
- ◊ Arbeidsgiver
- ◊ Tjenesteutvikling
- ◊ Samfunn
- ◊ Likestillingsperspektiv
- ◊ Nytt element 2020: Covid 19. Behov for kompetanse, faste team, redusere faren for smittespredning til et minimum.

Å innføre heltidsturnus i en deltidskultur er umulig – viktig å vite hvorfor KULTUR

Populære yrker, men sosialiseres i en deltidskultur

- ◆ I 2022 var det 9667 elever som søkte vg1 helse- og oppvekstfag. Helsearbeiderfaget er det største faget innen helse- og oppvekstfag. I 2021 søkte 2467 elever læreplass i helsearbeiderfaget (Utdanningsdirektoratet, 2022).
- ◆ Helsefagarbeidere: etter lærlingperiode blir mange nedgradert til tilkallingsvikar eller avspist med en liten stillingsbrøk. (Vabø, Drange & Amble 2019).



Norge trenger over 15 000 flere
helsearbeidere på vakt.



KLP
Kommune- og helse-Norges eget pensjonsselskap



Petter Tinbod Eggen

22. okt. 2020 · 🌐

Merkelig, NSF sier det mangler 6000 sykepleiere i Norge. Prøver å se etter 100% fast stillinger på medisinsk sengepost. Finner ingen... Kanskje helsevesenet er full av bakleks ukultur.... Enslig og i uønsket deltid. Villig til å flytte til større miljø!

👍👎👤 27

15 kommentarer

👤 Sint 💬 Kommenter ➦ Del

Debatt

Jeg må fraråde alle å bli helsefagarbeider. Yrket er rett og slett en stor bløff

«Fagbrevet som ferdigutdannet helsefagarbeider kunne jeg like gjerne revet i tusen biter, for i arbeidsmarkedet har det ingen verdi», skriver Nina Kornelussen i dette debattinnlegget.

Østlendingen ☰
MENY

HELSE- OG OMSORG


Marianne (30) har jaktet vakter i omsorgssektoren i 11 år: - På det meste var jeg vikar sju steder



1 / 2
HELTID: - Jeg drømmer om en fast, hel stilling i Eiverum kommune, sier helsefagarbeider Marianne Sebakken i Eiverum kommune.

Nyutdannede sosialiseres inn i en deltidskultur

- ❖ Halvparten av utlyste sykepleierstillinger er deltid (NSF 2019).
 - ❖ 70 prosent av sykepleierstudentene ønsker seg full stilling etter fullført utdanning. Bare 1 prosent ønsker å arbeide mindre enn 50 prosent (NSF 2019).
 - ❖ 45 % får full stilling (ofte vikariat).
- ❖ Og det lages et klasseskille med et A,B,C lag



Hvordan arbeide mot
heltidskultur?

Turnus som fremmer heltidskultur - prinsipper

1. Predikere arbeidsbelastningen - hva er den forventede arbeidsbelastning over tid?
2. Bemanning -Avklare forventet bemanningsbehov
3. Turnusplanlegging
 1. Riktig kompetanse til riktig tid
 2. Imøtekomme forventet bemanningsbehov med en helsefremmende turnus og hele stillinger.
4. (Vaktlister og oppgavefordeling)

Vakter	Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lørdag	Søndag
Dag grunnbemanning	9	9	9	9	9	5	5
Dag minstebemanning	9*	9	9	9	9	5	5
Kveld grunnbemanning	3	3	3	3	3	3	3
Kveld minstebemanning	3	3	3	3	3	3	3
Natt grunnbemanning	2	2	2	2	2	2	2
Natt minstebemanning	2**	2	2	2	2	2	2



Utfordringen er helgejobbing – helgeknuten må løses opp

- ◆ 2 av 7 dager er helg (for pasientene)= 29 %
- ◆ 2 av 15 vakter er helg (for A-laget) = 13 %
- ◆ Hvor mye kan vi redusere arbeidsmengden i helgene?





FAGFORBUNDET



NORSK
SYKEPLEIERFORBUND

delta EN ARBEIDSTAKER-
ORGANISASJON I YS

FO

Det store heltidsvalget 2021

KS, Fagforbundet, Delta, FO og Norsk Sykepleierforbund skal jobbe sammen om å redusere deltidsarbeid og utvikle en heltidskultur i helse- og omsorgssektoren i kommunene. Heltid er viktig både arbeidsmiljømessig, samfunnsøkonomisk og fra et likestilte avgjørende for å:

- Sikre kvalitet i tjenestene
- Fremme kommunene som en attraktiv arbeidsgiver
- Benytte kompetent arbeidskraftpotensiale
- Fremme et godt og lærende arbeidsmiljø, noe som frig

Heltidskultur er avgjørende for å sikre kompetente og motiverte tjenester for innbyggerne våre. Det sikrer den enkelte forutsig

I denne perioden (2021 – 2024) vil partene i heltidserklæringen fokusere på temaene omtalt under:

- Partene er opptatt av at kommunesektoren skal være en attraktiv arbeidsgiver som tiltrekker seg tilstrekkelig og kompetent arbeidskraft. Heltid skal være hovedregelen.
- Partene understreker behovet for gode lokale prosesser og løsninger. Det lokale handlingsrommet må tas i bruk.
- Partene er enige om at et viktig grep for å utvikle heltidskultur kan være å omdisponere vikar- og overtidsmidler til faste, hele stillinger. Hensiktsmessig bemanning må basere seg på brukernes, pasientenes og virksomhetens faktiske behov.
- Partene støtter opp om at kommunene tar i bruk arbeidstidsordninger som ivaretar tjenestekvalitet på ukedager og helg.
- Partene støtter opp om arbeidstidsordninger som ivaretar de ansattes arbeidsmiljø, helse og sikkerhet. Arbeidstidsordningene skal gjøre det mulig med full yrkesdeltakelse fram til pensjonsalder.
- Partene vil understreke betydningen av å lyse ut hele stillinger. Vi vil støtte opp om kommunenes utlysningspraksis gjennom formidling av kunnskap, verktøy og veiledning.
- Partene vil bidra til nødvendig forskning og kunnskapsutvikling om heltidskultur, og bidra til at partene i sektoren får støtte og veiledning slik at målet om heltidskultur kan realiseres.
- Partene er enige om at organisering av arbeidet og oppgavedeling kan være viktige virkemidler for å oppnå heltid.

Bjørn Arild Gram, KS

Mette Nord, Fagforbundet

Lill Sverresdatter Larsen, NSF

Prosjekt heltidskultur– 3 kommuner

- ◆ 3 kommuner inviterer til prosjekt for å øke andelen heltid.
- ◆ Krav/Forpliktelser:
 - ◆ Heltidskultur (minst 50 % skal ha 100 % stilling)
 - ◆ Medarbeiderdrevet innovasjon

Korttidsavdeling
sykehjem

Langtidsavdeling
sykehjem

Hjemmesykepleie

Predikering av fravær:

- ◆ Kan gi langt flere høyere/hele stillinger
- ◆ Kan gi ledere langt bedre oversikt over behovet.
- ◆ Kan redusere tid brukt til innleie
- ◆ Kan redusere bruk av overtid og vikarbyrå
- ◆ Gir ikke heltidskultur, da må man gjøre noe med elefanten i rommet.
- ◆ På sikt kan det gi «dypere læring»
 - ◆ Medvirkning/individtilpassede turnuser

