

BACHELOROPPGÅVE

Stillingsprosentar i eldreomsorga

Monika Hønsi – Kandidatnummer 33
Irene Røneid – Kandidatnummer 3
Bente Helene Skildheim – Kandidatnummer 1

Part-time work in the care-taking of elderly

Ansvarleg for rettleiing har vore Sverre Høgheim

Økonomi og administrasjon
KA 692

Mai 2011

Samandrag

Denne oppgåva har sett søkjelys på stillingsprosentar i helse- og omsorgssektoren. Føremålet med oppgåva var å finne meir informasjon om fylgjande problemstilling:

Korleis organisere stillingsprosentar i eldreomsorga?

- Kvifor har kommunane dei stillingsprosentane som dei har i eldreomsorga?
- Kva verknader har heiltidsstillingar på arbeidsmiljøet?
- Korleis blir velferda til dei eldre påverka av stillingsprosentane?
- Kva verknader har heiltidsstillingar på budsjettet til kommunen?

Dette er eit svært dagsaktuelt tema som stadig vert omtalt i media, noko som gav grunnlag for val av problemstilling til oppgåva vår. Me nyttar primærundersøking, fordi det er mange rapportar som omhandlar helse- og omsorgssektoren, men tendensen er at forskingsspørsmålet er vinkla mot effektivisering og sjukefråvær, og ikkje på lønnsemd slik me har vinkla ein av underproblemstillingane våre.

I denne forskingsprosessen har me samanlikna eit omsorgsenter i Luster kommune, og eit omsorgsenter i Årdal kommune. I Årdal har dei gjennomført eit prosjekt for å redusere deltidsstillingar i kommunen. Prosjektet går ut på at ingen i kommunen skal vere tilsett i mindre enn 50 prosent stilling, medan dei i Luster har mange små stillingsprosentar. Desse to kommunane utgjorde difor eit godt samanlikningsgrunnlag. Me har nytta kvantitativ metode med spørjeundersøking blant dei tilsette, og kvalitativ metode med djupneintervju blant leiarar på omsorgssentera. Me har intervjuar avdelingsleiar på Gaupne omsorgsenter, Margrete Sørhoel Røneid, og avdelingsleiarar i Årdal Hilda Nese og Monica Østerbø, samt tidlegare kommunalsjef i Årdal, Alf Olsen jr.

Det viktigaste funnet me har gjort, er at fleire arbeidar heiltid i Årdal kommune, enn i Luster kommune. Me har gjort fleire viktige funn som til dømes at den største utfordringa er helgeproblematikken. Dei fleste tilsette ynskjer ikkje å arbeide fleire helgar, mot høgare stillingsprosent. Vidare fann me ut stillingsprosentar åleine ikkje er ein faktor som påverkar arbeidsmiljøet. Undersøkinga vår synte at dei tilsette i begge kommunane er like nøgd med arbeidsmiljøet, trass i skilnaden på heiltid- og deltidsstillingar. Me såg også at dei er samde om at dei får betre tid til pasientane ved å auke grunnbemanninga. Vidare såg me at omsorga til dei eldre er god, trass i at dei tilsette har ein travel arbeidskvardag. Fagforeningsrapport 2009:15 støttar undersøkinga vår, og fører til auka truverde til resultatet vårt.

Abstract

This report has given light to part-time work in the care-taking of elderly. The purpose of this report was to find more information of the following approach of the problem.

How to organize part-time work in the care-taking of elderly?

- Why do rural district organize part-time work in the care-taking of elderly the way they do?
- What consequences does full-time work have on the working environment?
- How does part-time work influence the comfort of elderly?
- What consequences does full-time work have on the budget for the rural district?

This is a theme that is often focused on in the media, and that is the reason why we have chosen this kind of approach to the problem in this report. We have chosen primary research, because it is many reports that include the care-taking of elderly, but not our way of approaching the problem. We have compared Luster nursing-home and Årdal nursing-home. This is a good comparison because the nursing-home in Årdal has had a project to reduce part-time work in the care-taking of elderly. The nursing-home in Luster, on the other hand, still has many part-time workers. We have chosen questionnaire on the employees and to interview the leadership. The leaders we have interviewed are Margrete Sjøhoel Røneid in Luster, and Hilda Nese and Monica Østerbø in Årdal. We have also interviewed a politician in Årdal municipality; the earlier leader Alf Olsen jr.

The most important discovery we have found is that more employees are full-time workers in Årdal than in Luster. We have found other important discoveries such as the weekend troubles, and we have seen that most of the employees would not prefer to work more in the weekends to have full-time work. We have also discovered that part-time work does not affect the working environment alone. The research says that the employees in both rural districts are satisfied with the working environment; even though in Årdal they have had a project to reduce part-time work in the care-taking of elderly, and in Luster they have not. The research also shows that the employees would have better time for each patient if they could be more employees at work. Nevertheless it shows that the comfort of the elderly is good regardless to the employees' busy working days. We have found an earlier research that supports our discoveries, which also makes it more reliable.

Forord

Denne oppgåva er ein del av bachelorstudiet i Økonomi og administrasjon ved Høgskulen i Sogn og Fjordane, avdeling Sogndal. Oppgåva utgjer 20 av dei totalt 180 studiepoenga som det treårige studiet består av. Me starta med å samla gruppa, der me hadde ein lang og innbringande diskusjon på hovudtemaet og problemstilling. Deretter starta me med innhenting av primærdata og sekundærdata om stillingsprosentar i eldreomsorga. Me har fordelt ansvarsområde under heile prosessen, og utfordringa har vore å komprimere alt ned til det me meiner er essensen i oppgåva. Vår meining om temaet er at det er svært dagsaktuelt. Me høyrer stadig debattar i media om budsjettoverskridingar, deltidsstillingar, rekrutteringsproblem, og korleis velferda til dei eldre blir påverka av stillingsprosentar. Budsjettoverskridingar i kommunane ligg i mange tilfelle i helse- og omsorgssektoren og det er interessant å prøve og finne ei forklaring på dette.

Me har arbeida systematisk og godt saman, samt at me har ulike erfaringar og meiningar, noko som gjev oss god kompetanse innan gruppa vår. Me har hatt jamleg kontakt via internett, telefon og har arbeida saman på skulen minst to dagar i veka, i tillegg til sjølvstudie. Der har me diskutert tema, problemstilling og teori. Me har utforma spørsmål til spørjeundersøkinga, laga intervjuguide til djupneintervjua som har vore førebuande arbeid til datainnsamlingsprosessen. Vidare har me diskutert og utforma analyse og problem som har oppstått undervegs, noko som har vore viktig for å kunna halda tritt med framdriftsplanen vår kvar veke. Løysinga av denne oppgåva har me utarbeidd på bakgrunn av dei opplysingane som me har fått frå spørjeundersøkinga, informasjon frå djupneintervjua, våre tankar, erfaringar og kompetanse i gruppa.

Me vil retta ein stor takk til rettleiar Sverre Høgheim, ved avdeling for økonomi og administrasjon, for god og konstruktiv rettleiing. Ein takk går også til Torbjørn Årethun for god opplæring i SPSS, og rettleiing ved utarbeiding av spørjeskjema og analyse. Tusen takk til tidlegare kommunalsjef i Årdal kommune, Alf Olsen jr., og leiar i heimetenesta i Årdal, Monica Østerbø, leiar for institusjonane, Hilda Nese, leiar ved Luster Sjukeheimteneste avdeling Gaupne, Margrete Søhoel Røneid. Me takkar tilsette ved institusjonane som var med og deltok på denne forskingsstudien, for tida dykkar og for god og nyttig informasjon.

Sogndal, Mai 2011

Monika Hønsi

Irene Røneid

Bente Helene Skildheim

Innholdsfor-teikning

1 Innleiing	1
1.1 Grunngeving for val av oppgåve.....	1
1.2 Problemstilling, formål og avgrensing.....	1
1.3 Oppbygging av oppgåva.....	2
2 Teori	3
2.1 Ønska og uønska deltid.....	3
2.2 Arbeidsmiljølova.....	4
2.3 Motivasjons- og behovsteori.....	7
2.4 Økonomistyring.....	9
2.2 Etikk.....	14
3 Metode	16
3.1 Teori om metode.....	16
3.2 Vårt val av metode.....	17
3.3 Val av informantar, respondentar og tilgang til forskingsfelt.....	18
4 Empiri	19
4.1 Budsjett og økonomi.....	19
4.2 Resultat frå spørjeundersøkinga.....	20
4.3 Samandrag av intervju med Alf Olsen jr.....	35
4.4 Samandrag av intervju med Hilda Nese og Monica Østerbø.....	36
4.5 Samandrag av intervju med Margrete Søhoel Røneid.....	38
4.6 Erfaringar frå forskingsprosessen.....	40
5 Analyse	42
5.1 Kvifor har kommunane dei stillingsprosentane som dei har i eldreomsorga?.....	42
5.2 Kva verknader har heiltidsstillingar på arbeidsmiljøet?.....	47
5.3. Korleis blir verferda til dei eldre påverka av stillingsprosentane?.....	54
5.4. Kva verknader har fulltidsstillingar for budsjettet til kommunen?.....	58
6 Konklusjon	62
7 Framlegg til vidare forskning	63
Litteraturliste	64
Vedlegg	67

1 Innleiing

1.1 Grunngeving for val av oppgåve

Interessa vår vart vekka av at me stadig las i avisa om prosjektet *Turnusplanlegging i eldreomsorga* i Årdal. Me har kjennskap til mange som arbeidar i helse- og omsorgssektoren, samt at ei på gruppa vår tidlegare var tilsett som assistent på Gaupne Omsorgssenter. Me har søkt etter sekundærdata på heimesidene til Forskingsstiftelsen (FAFO), Statistisk Sentralbyrå(SSB), Kommunenes Sentralforbund(KS), Bibsys.no og Frischsenteret. Det er svært mange rapportar som omhandlar helsesektoren, men tendensen er at undersøkingsspørsmålet er vinkla mot effektivisering og sjukefråvær. Den rapporten me har funne som er mest relevant for vårt undersøkingsspørsmål, er ein rapport frå heimesida til FAFO som heiter *Ønsket og uønsket deltid – konsekvenser for arbeidstaker, arbeidgiver og tjenestetilbud (2009:15)*.

Me har valt å skrive om stillingsprosentar i helse- og omsorgssektoren fordi det er eit svært dagsaktuelt tema. Problematikken rundt stillingsprosentane i helse- og omsorgssektoren vert stadig omtala i media. Velferda til pasientane og dei tilsette vert påverka av budsjettoverskridingar, deltidsstillingar, rekrutteringsproblem. I mange tilfelle ligg budsjettoverskridingar i kommunane innanfor helse- og omsorgssektoren. Me har valt å sjå nærare på stillingsproblematikken for å finne verknaer dette har på til dømes arbeidsmiljøet, pasientvelferda og kommunen sitt budsjett.

1.2 Problemstilling, formål og avgrensing

Korleis organisere stillingsprosentane i eldreomsorga?

- Kvifor har kommunane dei stillingsprosentane som dei har i eldreomsorga?
- Kva verknader har heiltidsstillingar på arbeidsmiljøet?
- Korleis blir velferda til dei eldre påverka av stillingsprosentane?
- Kva verknader har fulltidsstillingar for budsjettet til kommunen?

Me byrja undersøkinga vår med å samla gruppa, der me hadde ein lang og innbringande diskusjon på hovudtema og problemstilling. Dette var viktig for vidare arbeid med undersøkinga vår. Deretter byrja me med innhenting av primær- og sekundærdata om stillingsprosentar i eldreomsorga. Me har nytta primærundersøking fordi det er svært mange rapportar som omhandlar helsesektoren, men tendensen er at forskningsspørsmålet er vinkla mot effektivisering og sjukefråvær og ikkje mot lønnsemd slik som me har vinkla oppgåva vår. Dette førte med seg at me måtte samle inn nye data, for å kunne svare på forskningsspørsmålet vårt. Me sende meldeskjema til datatilsynet for å få løyve til å utføre spørjeundersøkinga som omhandla behandling av personopplysingar. Etter at me hadde fått løyve frå datatilsynet starta me med utforming av spørjeskjema og førebudde oss til intervjuva våre. Då me hadde fått tilbake spørjeskjema og intervjuva var reinskrivne, byrja me analysere datamaterialet. Me nytta Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) som eit verktøy for å lage frekvenstabellar og krystabellar av datamaterialet frå spørjeundersøkinga. Deretter analyserte me tabellane mot teori og empiri.

Me har gjennomført ei spørjeundersøking blant dei tilsette på omsorgssentret i Luster kommune og på omsorgssenteret i Årdal kommune. I tillegg har me intervjuva

avdelingsleiararane i dei to kommunane. Me har også intervjuet Alf Olsen jr. som var kommunalsjef, då dei gjennomførte prosjektet i Årdal kommune. Prosjektet kom som eit resultat av eit kommunevedtak der det vart bestemt at det skulle kutta ned 6,97 årsverk i helse- og omsorgssektoren. Det førte til at ingen av dei tilsette skulle ha fast stilling under 50 prosent. I Luster kommune har dei mange tilsette i små stillingsprosentar i helse- og omsorgssektoren. Me valde å avgrense undersøkingssprosessen til desse to kommunane fordi dei gav oss eit svært godt samanlikningsgrunnlag. Arbeidet starta i januar, og skal leverast til sensur 16.mai. Dette førte til at me hadde avgrensa tid til arbeidet, og me kunne difor ikkje samanlikne fleire kommunar. Me hadde avgrensa med tid, og fekk difor ikkje høve til å samanlikne fleire omsorgssenter og eventuelt fleire kommunar. Dette førte til at me fekk ein liten populasjon til spørjeundersøkinga, med førti aktuelle respondentar frå kvar kommune. Svarprosenten var god ettersom 50 prosent av respondentane tok seg tid til å svare.

1.3 Oppbygging av oppgåva

Oppgåva er delt inn i sju kapittel. I kapittel 1 *Innleiing* er det gjort greie for tema, grunngjeving for val av oppgåve, problemstilling, formål og avgrensing. Kapittel 2 *Teori* har me delt inn i tre hovuddelar. Der tek me føre oss FAFO- rapport *Ønska og uønska deltid - konsekvensar for arbeidstakar, arbeidsgivar og tenestetilbod* (2009:15), arbeidsmiljølova, motivasjons- og behovsteori, økonomistyring og etikk. I kapittel 3 *Metode* drøftar me kvalitativ og kvantitativ metode, vårt val av metode og grunngjev val av informantar og respondentar. I kapittel 4 *Empiri* framstiller me årsrapportane for 2009 for dei to kommunane, frekvenstabellar frå spørjeundersøkinga vår, eit kort samandrag frå dei tre djupneintervjua, samt erfaringar frå undersøkingssprosessen. I kapittel 5 *Analyse* føretek me ei analyse av datamaterialet me har samla inn, og drøftar dette opp mot teori og empiri. I kapittel 6 *Konklusjon* svarar me på problemstillinga vår og konkluderer med dei funna me har gjort i analysen. I kapittel 7 *Framlegg til vidare forskning* deler me våre erfaringar og synspunkt som kan gje grunnlag for vidare forskning.

2 Teori

2.1 Ønska og uønska deltid

Her bygger me på fagforeiningsrapporten *Ønska og uønska deltid – konsekvensar for arbeidstakar, arbeidsgivar og tenestetilbod*, (2009:15).

Trekk ved deltidsproblematikken

I rapporten til Fagforeningen, finn ein at små stillingar er uønska for delar av arbeidskrafta, for brukarar og eit aukande antal arbeidsgjevarar i kommunesektoren. Det står også at uønska deltid har negative konsekvensar for tenestekvalitet, rekruttering og arbeidskraft som skal vere kompetent. Tilsette som arbeidar deltid er dei som ikkje tek del i arbeidslivet på vanlege premisser. I tillegg nyttar arbeidsgjevarar som ikkje klarar å handtere turnusar seg av mykje deltid.

Deltid – Uønska for arbeidstakar

I rapporten står det mellom anna om gode grunnar for å bekjempe deltid, til dømes er styrka pensjonsrettigheitar, høgare fagleg utvikling, å bli ein sterkare del av arbeidsfellesskapen, samt auka innverknad på arbeidsforhold og eiga arbeidstid. Helse- og omsorgssektoren har i denne samanheng fått mykje merksemd, noko som har vore med på å påverke at ein i dag har langt mindre uønska deltid enn tidlegare. Andelen for ønska deltid, har heller auka.

Deltid – Uønska for brukar

Små stillingar fører til at brukarar må forhalde seg til unødige mange tenesteytarar (Moland og Egge 2000, Moland og Gautun 2002). Dette kan for mange brukarar skape ubehag og mindre tryggleik, medan andre opplever å bli forvirra og irriterte over at dei stadig må leggje fram behova sine for ulike tenesteytarar. Det kan også skape fattige læringsmiljø, grunna at dei dyktigaste tenesteytarane blir okkupert til stadig opplæring av nye medarbeidarar. Helgevakter i helse- og omsorgssektoren er vanlegvis sett opp med ein arbeidsstyrke på eit lite antal fast tilsette, og mange ekstravakter. Dette er sjølvstundt noko som går ut over brukarar og pårørande, grunna tendensar til låg tenestekvalitet (Moland 2006 og 2009).

Deltid – Uønska for arbeidsgjevar

I rapporten til fagforeningen finn ein at organisasjonar som er under læring og utvikling, treng tilsette som aktivt er med på å utforme tenester. Der leiarar ikkje har tilsette i høge stillingar, må dei sjølve nytte dyrebar tid på å skaffe deltidsarbeidskraft. I følgje rapporten omhandlar deltidsarbeidskraft å informere, lære opp, kontrollere og organisere den nye arbeidskrafta. Vidare står det at fattige læringsmiljø er tungt både for leiaren, og dei tilsette med god fagkompetanse. Dersom store delar av arbeidskrafta på ein arbeidsplass har lita tilknytning til arbeidet grunna deltidstilling, blir det ei større belastning for dei som jobbar i store og faste stillingar. Små stillingar er med på å skape ein ond sirkel fordi små stillingar blir erstatta av endå fleire små stillingar.

Ein annan faktor som gjer at det oppstår små stillingar, er eit resultat av at det er mange som ynskjer å jobbe i 80 prosent stilling, i stadenfor heiltid. Det blir såleis mange 20 prosent stillingar til overs, fordi dei ikkje alltid let seg gjere å bli slått saman til store stillingar, grunna "turnuskrausj" (Amble 2008). Ein turnuskrausj oppstår når puslespelet ikkje går opp. Grunnane til at puslespelet har vanskar med å gå opp, kjem av Lov- og avtaleverket si regulering av arbeidstid, helg- og nattarbeid gjer det såleis vanskeleg å få turnusen til å gå opp utan små

stillingar. I rapporten står det også at det såkalla “A-laget” er heilt avhengig av eit “B-lag” som kan ta dei ubekvemme vaktene for dei. Dersom fleire leiarar og tilsette hadde blitt involvert i natt, kveld og helgearbeid, ville belastninga blitt fordelt på fleire, noko som hadde ført til at små stillingar kunne blitt redusert (Moland 1994, Moland og Gautun 2002, Abrahamsen og Høst 2005).

Ønska deltid

I rapporten til Fagforeningen finn ein at mange som jobbar deltid er nøgd med det, og vil behalde stillingsstorleiken sin. Det er skilnadar på menn og kvinner når det gjeld deltid. Menn velgjer deltid kun når dei er studentar og pensjonistar, medan kvinner vel det ved omsyn til helse og familieforpliktingar. Det er fyrst og fremst kvinner med høgskuleutdanning, og/eller ektefelle som tenar godt som vel å jobbe deltid. Deltid er gunstig for dei som har anledning til å arbeide deltid og på denne måten kan bli yrkesaktive. For studentar og pensjonistar som ikkje har lønnsarbeid som hovudaktivitet, gjev deltidsjobbing ein fin anledning til å få yrkeserfaring. Dette opnar også opp for variasjon i kvardagen og ei god sjølvkjensle, samt ein moglegheit til å tene pengar utan å måtte gje avkall på hovudaktiviteten sin.

Ein annan faktor som er med på å styrke deltidsjobbing, er at ein får tilsette med ny gjev inn i verksemda. Dette kan tilføre arbeidsmiljøet, dei tilsette og brukarane nye impulsar og gode haldningar. Dersom valet hadde vore å ikkje vere yrkesaktiv i det heile, er deltidsjobbing eit positivt fenomen. I rapporten står det at i kvalitative intervju, der det har vist seg at den enkelte eigentleg ønskjer å jobbe meir, likevel kryssar av på spørjeundersøkingar at dei jobbar frivillig deltid. Dette kjem av at dei veit at dei ikkje får tilbod om å jobbe meir. Difor må ein anta at ein del av dei som jobbar frivillig deltid, eigentleg ville ha jobba meir, dersom dei hadde fått tilbod om det.

Ein finn også i rapporten til Fagforeningen at deltidsarbeid er med på å lettare fordele ubekvemme vakter. Deltidstilsette utgjer fleksibel arbeidskraft, som kan trå til på kort varsel ved til dømes sjukefråvær. Ein annan faktor som er med på å styrke deltidsjobbing, er i følgje rapporten til Fagforeninga med på å redusere utgifter til overtid (Moland 1994, Moland og Andersen 2007).

2.2 Arbeidsmiljølova

Her byggjer me på arbeidsmiljølova (aml.) nr. 62 av 17.juni 2005 er lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern. Lova sitt formål er omfatta i aml. § 1-1, ledd a-e. Den skal sikre trygge tilsettingsforhold og rettferdig behandling i arbeidslivet. Arbeidsmiljøet skal gje grunnlag for ein meningsfylt og helsefremjande arbeidssituasjon, jamfør aml. § 1-1, ledd b. Lova er gjeldande for alle verksemder som sysselset arbeidstakarar, med unntak av dei som er fritekne gjennom andre gjeldande lover, jamfør aml. § 1-2, 1.ledd. Me skal sjå nærmare på kapittel 4, 10 og 14. Dei kapitla som er mest relevante for vår forskning, er kapittel 10 om arbeidstid, og kapittel 14 om tilsetting med meir.

Kapittel 4 i aml. omhandlar generelle krav til arbeidsmiljøet i ei verksemd. Aml. § 4-1, 1.ledd seier at arbeidsmiljøet ut frå den enkelte si, og ei samla vurdering, skal vera heilt og fullt forsvarleg. Inn under denne vurderinga kjem faktorar som kan påverka den tilsette si fysiske og psykiske helse og velferd. Aml. § 4-1, 2.ledd, punkt 2 seier at dei tilsette ikkje skal utsetjast for uheldige fysiske eller psykiske belastningar, og på denne måten skal omsynet til sikkerheita bli ivareteke. Det skal gjerast gjennom god organisering, tilrettelegging,

arbeidstidsordning, teknologi og lønssystem med meir. Alt arbeid skal i utgangspunktet organiserast slik at den tilsette i minst mogleg grad må arbeide åleine. Under punktet for god arbeidstidsordning gjeld det at arbeidet skal tilretteleggast slik at tilsette kan ha eit sosialt liv utanfor arbeidet. Lova seier også at standarden omkring sikkerheit for helse og arbeidsmiljø skal utviklast i takt med samfunnet. Denne lova omtalar me som forsvarlegheitskravet. Den skal også vere med på å forhindre eit dårleg og negativt arbeidsmiljø, og bidra til eit godt og positivt arbeidsmiljø. Produktiviteten ved ei verksemd med negativt arbeidsmiljø, mot ei verksemd med positivt arbeidsmiljø, har mange ringverknader som går langt utover dei tilsette sin trivsel. Tilsette som er friske, og nøgde med arbeidet sitt, gjer også ein betre jobb, men er nokon sjuke og misnøgde påverkar dette arbeidet negativt. Fokuserer me på dei friske og nøgde tilsette, ser me at dei fører med seg lønnsemd for både seg sjølve, arbeidsgivar og samfunnet. Vidare i kapittel 4 er det mellom anna krav til tilrettelegging og det psykososiale miljøet (Benson, 2008).

Ifølge aml. § 14-9, 1.ledd skal avtale om tilsetjing i eit arbeid vere fast, men aml. § 14-9, 1.ledd, punkt a-e er unntak frå lova. Punkta gjev løyve til midlertidig tilsetjing om arbeidet sin karakter tilseier det, og om arbeidet skil seg frå det som ordinært vert utført i verksemda, jamfør aml. § 14-9, 1.ledd, punkt a. Vidare gjer punkta unntak for fast tilsetjing for vikariat, praksisarbeid, deltakarar i tiltak for arbeidsmarknaden og tilsette innanfor idrett som til dømes utøvarar, trenarar, dommarar. Kjenneteiknet for ei midlertidig tilsetjing er at oppseiinga skjer samstundes som vedkommande vert tilsett. Aml. § 14-9, 5.ledd seier at eit midlertidig tilsetjingsforhold opphøyrer ved det avtalte tidsrom sin slutt, eller når det avtalte arbeidet er avslutta. Unntaket er dersom anna er skriftleg avtalt, eller fastsett i tariffavtale. Ifølge aml. § 14-9, 5.ledd skal ein arbeidstakar som har vore midlertidig tilsett i same verksemd samanhengande i meir enn fire år, reknast som fast tilsett (Benson, 2008).

Når ein omtalar fast eller midlertidig tilsett, er det to forhold som står mot kvarandre. Det eine forholdet er den tilsette og samfunnet sitt behov for stabile, trygge og forutsigbare tilsetjingsforhold. Det andre forholdet er arbeidsgjevar sitt behov for å kunne omstille seg og vere fleksibel. Under det fyrste forholdet ser me at den tilsette og samfunnet sitt behov legg grunnlag for at hovudregelen i arbeidslivet, tilseier at alle skal vere fast tilsett. Dersom arbeidslivet er lagt opp slik at det er for stor tilgang til å tilsetje folk midlertidig, kan dette medvirke til eit dårlegare stillingsvern. Ein som er fast tilsett er verna av aml. § 15-7 og § 15-14. Desse lovene gjev vern mot oppseiing og avskjed. Tilsette kan ikkje seiast opp utan at det ligg føre ein sakleg grunn. Ein tilsett kan heller ikkje bli sagt opp med mindre det ligg føre vesentleg mishald av arbeidsavtalen. Dersom ein i stor grad nyttar midlertidig tilsette vil dette kunne føre til stor midlertidig arbeidsløyse, som vidare fører til at dei det gjeld mistar sin kompetanse innanfor sitt felt. Det er også fleire psykologiske grunnar til at ein burde vere fast tilsett. Dei fleste som er i jobb føler at det er viktig å vere fast tilsett. Ein som ikkje er fast tilsett kan oppleve det som tungt å ikkje vita kor lenge ein har jobben sin, og med det kor lenge ein har inntekta si. Ein som er midlertidig tilsett er ikkje verna av dei nemnde lovene i aml., og alle punkta over taler for at alle burde vere fast tilsett (Benson, 2008).

Under det andre forholdet ser me at arbeidsgjevar sitt behov legg grunnlag for at det burde vere betre høve til midlertidig tilsetjing. Dersom ei verksemd skal ha alle i fast stilling vil dette utgjere store lønnskostnader, i motsetnad til om dei nyttar seg av midlertidig tilsette. Det vil samstundes hindre verksemda i å tilpasse mengda av tilsette etter varierende arbeidsmengd. Nyttar verksemda seg av midlertidig tilsette får verksemda større fleksibilitet, noko som gjev dei eit stort fortrinn i å tilpasse seg marknaden og utviklinga i sektoren. Dersom ei verksemd har moglegheit til å tilsetje i midlertidige stillingar, vil dette vere med på

å bidra til at det vert enklare å komme seg inn på arbeidsmarknaden. Ei verksemd kan då "teste" fleire nytilsette, før dei vel å tilsetje i ei fast stilling. Denne moglegheita vil vere spesielt viktig for nyutdanna, innvandrarar og dei som har vore utan arbeid over ein lengre periode for å komme seg inn på arbeidsmarknaden. Alle punkta over taler for at alle verksemdar burde kunne nytte seg av midlertidig tilsette (Benson, 2008).

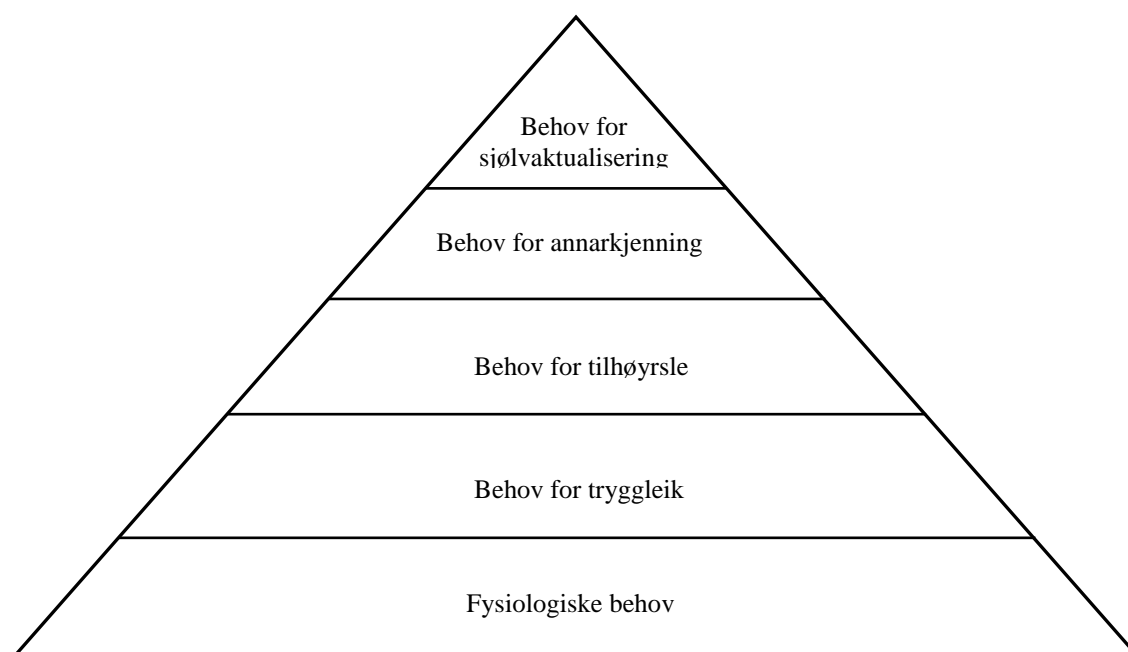
Aml. § 14-1 pålegg arbeidsgjevar å informere arbeidstakarar om ledige stillingar i verksemda. På denne måten får arbeidstakar moglegheita til å søkje på nye stillingar. I verksemdar og sektorar der det er mange som er midlertidig tilsett, sikrar denne lova at dei får lik moglegheit til fast tilsetjing som andre arbeidstakarar. Lova er spesielt viktig i samband med deltidstilsette som kan gjere krav på fortrinnsretten sin. Aml. §14-3, 1.ledd seier at deltidstilsette har fortrinnsrett til å få utvida stillinga si framfor at arbeidsgjevar tilset nye i verksemda. Denne lova skal forhindre uønska deltid. Uønska deltid kan medføre både økonomiske og sosiale kostnader for den tilsette, samt samfunnsøkonomiske kostnader. Dei samfunnsøkonomiske kostnadene kjem av at dei som er tilsett i deltid ikkje er ei fullt utnytta arbeidskraft. Det fører til tapte skatteinntekter, og i verste fall at den tilsette får krav på offentlege ytingar (Benson, 2008).

I offentleg sektor er det alltid kvalifikasjonsprinsippet som skal gjelde ved tilsetjing. Prinsippet er ikkje lovfesta, men like gjeldande som om det var lovfesta. Det inneber at det alltid er den best kvalifiserte søkjaren til ei stilling som skal tilsetjast. Kven av søkjarane som er best kvalifisert, er likevel eit skjønsspørsmål, da ein skal vurdere reint faglege kvalifikasjonar, men også personlege eigenskapar, utdanning og praksis. Arbeidsgjevar kan ikkje unngå å tilsetje ein søkjar med grunngjeving om at vedkommande er for godt kvalifisert. Sjølv om arbeidsgjevar fylgjer kvalifikasjonsprinsippet, står han likevel ikkje fritt til å velje kven han vil tilsetje ettersom fortrinnsretten er gjeldande. Retten hindrar verksemdar i å nytte seg av kortvarige driftsinnsparingar som grunnlag for å seie opp enkelttilsette. Dei kan heller ikkje tilsetje nye personar i verksemda, utan at dei eksisterande kan få auka stillinga si om det er ynskjeleg. Fortrinnsretten gjeld berre i tilfelle der tilsette har blitt sagt opp på grunnlag av verksemda sine forhold, og ikkje personlege eller arbeidsgjevar sine forhold. Det vert på denne måten skapt eit effektivt stillingsvern. Fortrinnsretten for deltidstilsette er avgrensa av bestemmelsane i aml. § 14-3, 2. ledd og aml. § 14-2, 2.ledd, punkt 1. For det første er fortrinnsretten betinga av at den tilsette er kvalifisert for den stillinga som blir lyst ut, og at det ikkje vil innebere vesentlege ulemper for verksemda om den tilsette får stillinga. Her er det likevel viktig å merke seg at arbeidsgjevar ikkje kan sjå vekk frå fortrinnsretten, sjølv om det er mogleg å få tilsett ein person med høgare kvalifikasjonar enn kva fortrinnsretten har. Så lenge fortrinnsretten har gode nok kvalifikasjonar til jobben, skal fortrinnsretten gjelde. For det andre gjeld ikkje fortrinnsretten for personar tilsett i eit vikariat (Benson, 2008).

I vår undersøking er det spesielt interessant og sjå på aml. § 14-3, 1.ledd. Den seier at deltidstilsette har fortrinnsrett til å få auka sin stillingsprosent sin i staden for at arbeidsgjevar tilset nye i verksemda. Grunnlaget for denne lova er å forhindre uønska deltid blant tilsette. Uønska deltid kan medføre både økonomiske, sosiale kostnader og samfunnsøkonomiske kostnader. Den økonomiske kostnaden seier seg i grunnen sjølv, da ein deltidstilsett ikkje har like stor moglegheit til å forsørgje seg sjølv og andre som heiltidstilsette. Dei sosiale kostnadene kan vere i form av at ein deltidstilsett ikkje får like god sosial kontakt med kollegaer, og ikkje vert like godt integrert i verksemda. Mange vil ofte oppleve at dei ikkje klarer å fylgje utviklinga i verksemda, slik som dei heiltidstilsette gjer. Dei samfunnsøkonomiske kostnadene har blitt omtalt i eit tidlegare avsnitt (Benson, 2008).

2.3 Motivasjons- og behovsteori

Det er fleire forhold som påverkar motivasjonen hjå dei tilsette i ei bedrift, både når det gjeld heilt fysiologiske behov og psykologiske behov. Det er ikkje vanskeleg å få ei forståing av at heilt fysiologiske behov som mat og drikke påverkar motivasjon, men mennesket er mykje meir komplekst enn som så. Det er difor ei rekkje psykologiske faktorar som er viktig for motivasjonen. Motivasjon kan i denne samanhengen definerast som ei indre psykologisk drivkraft, som får menneske til å handle og gjennomføre oppgåver for å nå ønska mål. ”Ein vanleg definisjon på motivasjon er: psykologiske prosesser som set i gang, regulerer og opprettheld åtferd” (Haukedal, 2005). Det er fleire psykologar, som har prøvd å få ei forståing om kva som påverkar motivasjonen. Dette kan vere til god hjelp for leiinga, og kva som bør forandrast for å auke motivasjonen til kvar enkelt tilsett. Motivasjon aukar produktiviteten, og dermed lønnsmda for ei bedrift (Haukedal, 2005).



Figur 2.3.1: Maslow sin behovspyramide (Haukedal, 2005).

Ein viktig teori som påverkar motivasjonen til dei tilsette, er Maslow sin behovsteori (Maslow, 1943; Maslow 1954; Maslow 1962, attgjeve i Haukedal, 2005). Forståinga av at det er behova som er drivkrafta for å oppnå balanse er ein vesentleg faktor i behovsteorien. Mennesket ynskjer å vere i best mogleg balanse. Dersom ein til dømes er svolten, er dette behovet ei drivkraft som får oss til å handle på bestemte måtar. Maslow sin behovsteori er hierarkisk oppbygd. Den gjev eit bilete av ulike behov, som må oppfyllest for at dei menneskelege ressursane kan nyttast best mogleg. Maslow sitt hierarki tek føre seg dei heilt grunnleggjande behova som svolt, tørst og andre livsnaudsynte forhold. Desse grunnleggjande behova er ikkje like aktuelle når det gjeld motivasjon i dag, fordi dette mest sannsynleg er oppfylt hjå dei fleste. I det neste trinnet tek Maslow føre seg behovet for tryggleik. Det vil seie økonomisk tryggleik som lønn, tryggleik i forhold til bustad, familieforhold og eit godt og trygt arbeidsmiljø. Det tredje behovet i pyramiden til Maslow er sosiale behov, som

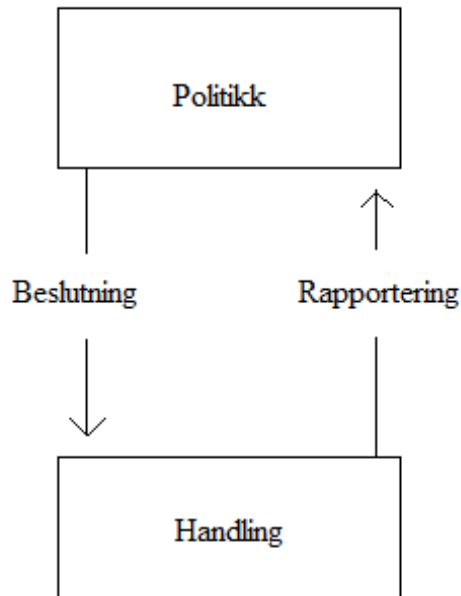
familie, venner og eit sosialt nettverk. Det nest siste trinnet i behovspyramiden er behovet for status. Dette tek føre seg eiga sjølvkjensle, godtaking og respekt frå andre menneske. På ein arbeidsplass vil dette seie skryt og positiv tilbakemelding for godt arbeid. På toppen av pyramiden har me behovet for sjølvrealisering. I følge Maslow kan ein berre oppnå dette dersom dei andre behova er tilfredsstilt. Dette behovet går ut på at ein nyttar egne evner, grensesprenging og oppfyljing av draumar. Behovsteorien kan nyttast av leiinga, som eit grunnlag til forståing av faktorar som påverkar motivasjon og åtferd hjå dei tilsette. Maslow sin behovsteori har mange svakheiter ved bruk i arbeidslivet, fordi den vart utvikla for å forstå psykisk sjuke menneske. Denne behovsteorien har difor vorte mykje misbrukt, men den gjev oss likevel ein peikepinn på forståinga av mennesket (Haukedal, 2005).

Ein annan viktig teori i motivasjonssamanheng er Herzberg sin tofaktorteori. Herzberg vidareutvikla Maslow sin behovsteori. Han såg på kva forhold som skapte positive haldningar til arbeidet og at dei var forskjellige frå dei negative haldningane (Herzberg, Mausner, Peterson og Capwell, 1957, attgjeve i Haukedal, 2005). Han utarbeida ein omfattande studie om trivsel på arbeidsplassen. Han innførte to omgrep, ”motivasjonsfaktorar” og ”hygienefaktorar”. Motivasjonsfaktorar er prestasjon, annerkjenning, arbeidsoppgåve, ansvar og kontroll, forfremjing og vekst. Dei hygieniske faktorane er arbeidsplassen sin politikk og administrative oppbygging, arbeidsleiing, dei mellommenneskelege relasjonane og arbeidsplassen si organisering og lønn. Før studien til Herzberg var det ei einstemmig forståing av at dersom ein endra på forholda, som gjorde arbeidarane misfornøgde som til døme lønn, ville dette føre til betre motivasjon. Herzberg si studie viste eit meir dekkjande bilete av dei ulike forholda som påverka arbeidet. Nokre av faktorane var viktigare enn andre med omsyn til motivasjon. Dei viktigaste faktorane for motivasjon var godtaking, respekt, interessant arbeid, ansvar og kva karrierevegane som fanst (Haukedal, 2005).

Mennesket er svært oppteke av rettferd, og det er ofte opphavet til konflikhtar i arbeidslivet. Equity (rettferds)-teorien (Adams 1963, attgjeve i Haukedal, 2005) tek føre seg dette. Kjernen i equity-teorien er at menneske spør seg sjølv om kva dei får igjen for eigen innsats, og samanliknar dette forholdet med det dei andre får for si yting (Haukedal, 2005). Mange er oppteke av til dømes lik lønn for likt arbeid, og alle for ein slik at det ikkje blir gjort forskjell på nokon. Desse psykologiske teoriene rundt motivasjon ligg til grunn for den vidare drøftinga i bacheloroppgåva.

2.4 Økonomistyring

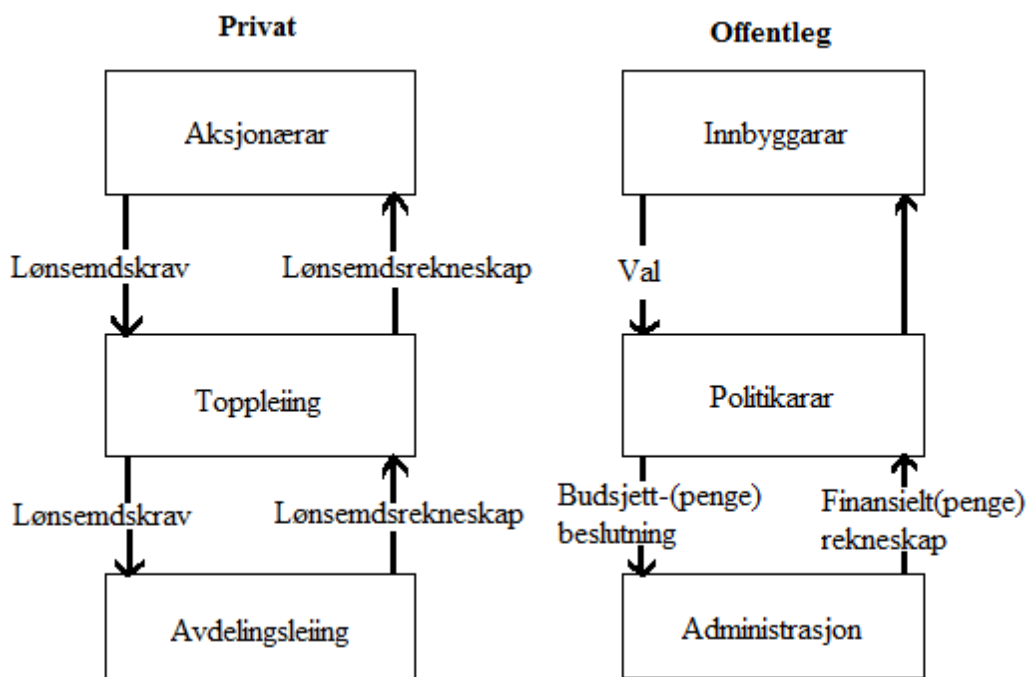
Rekneskapsinformatikk sine to normative målsettjingar er kontroll og slutningstaking, som inneber at rekneskapsinformatikk skal nyttast i kontroll og slutningsprosessar. Me har to nivå som kan skildre økonomistyringsproblemet i ein organisasjon. Det første er eit politisk nivå som tyder nivået i ein organisasjon, der ein skal finne ut kva målsettjing ein organisasjon skal ha. Vidare kjem eit handlingsnivå som skal gjere slutninga om til handling. I neste omgang skal handlingsnivået rapportere tilbake til det politiske nivået.



Figur 2.4.1: Generelt økonomistyringsproblem (Monsen, 2009).

Figur 2.4.1 skildrar det generelle økonomistyringsproblemet i alle typar organisasjonar, både i privat og offentleg sektor. Det er viktig å poengtere at “politikk” i figur 2.4.1, ikkje refererer til eit politisk nivå som partipolitikk i offentlege organisasjonar, men til eit organisasjonsnivå der målsettingane i organisasjonen blir bestemt (Høgheim og Monsen, 2009).

Styringsproblemet i privat og offentlig sektor



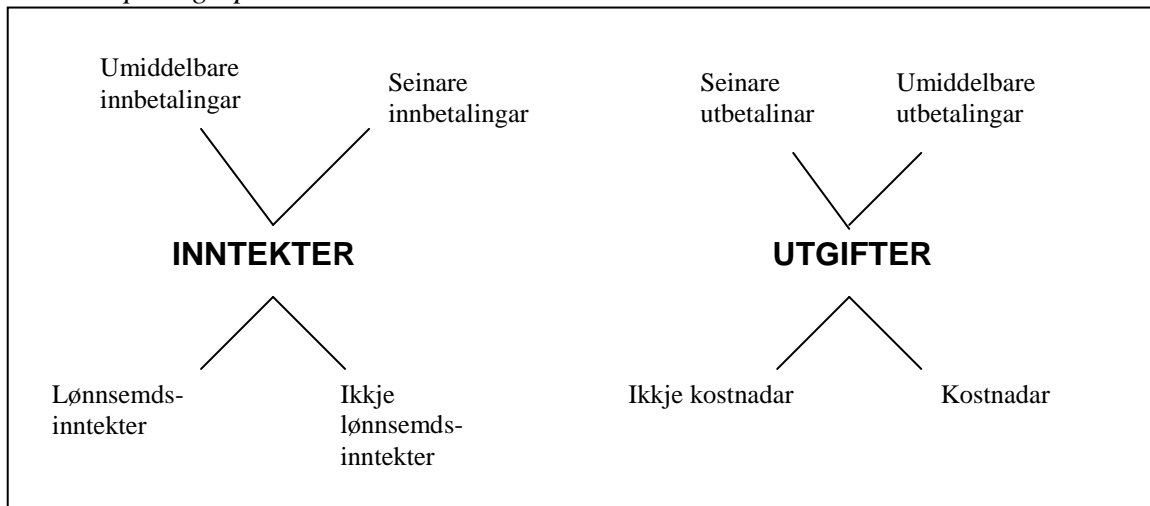
Figur 2.4.2: Styringsproblemet i privat og offentlig sektor (Monsen, 2009).

Dersom me går vidare frå det generelle nivået og ser på økonomistyringsproblematikken i privat og offentlig sektor, finn me både likskapar og ulikskapar. Privat og offentlig sektor samsvarar med at det finst ulike nivå, der eit høgre nivå skal bestemme over nivået under. Nivået under blir rekneskapspliktig til nivået over. I privat sektor er det lønsemd og størst mogeleg profitt som er den overordna målsettinga. Aksjonærane skyt inn finansielle midlar i ei privat bedrift for å oppnå ei lønnsam avkastning på kapitalinnskotet. Toppleiarane tilset avdelingsleiarar som får eit lønsemndskrav å forholde seg til. Vidare skal avdelingsleiarane rapportere tilbake til toppleiinga om korleis dei har forvalta bedrifta sine finansielle midlar, noko dei nyttar lønsemndskrapen til (jamfør figur 2.4.2) (Høgheim og Monsen, 2009).

I offentlig sektor har ein ei heilt anna målsetjing, samanlikna med privat sektor der lønsemd står i fokus. I offentlig sektor vel innbyggjarane politikarar til å representere meiningane sine i styringa av ein offentlig organisasjon, som til dømes kommunepolitikarane i ein kommune (Monsen, 2009). Difor blir diskusjonar blant politikarar frå ulike parti svært viktige i offentlege organisasjonar.

Det vedtekne kommunebudsjettet er eit konkret resultat av dei politiske målsetjingsdiskusjonane i ein kommune. Budsjettet syner kor store utgifter som skal nyttast til ulike offentlege oppgåver, og korleis desse skal finansierast i form av inntekter. Det er difor også naudsynt med eit tilsvarande finansielt pengefokus i rekneskapet. Ein kan på grunnlag av dette seie at kommunebudsjettet og kommunerekneskapen har eit pengefokus, som syner inntekts- og utgiftsutviklinga i kommunen (Høgheim og Monsen, 2009).

Rekneskapsomgrep

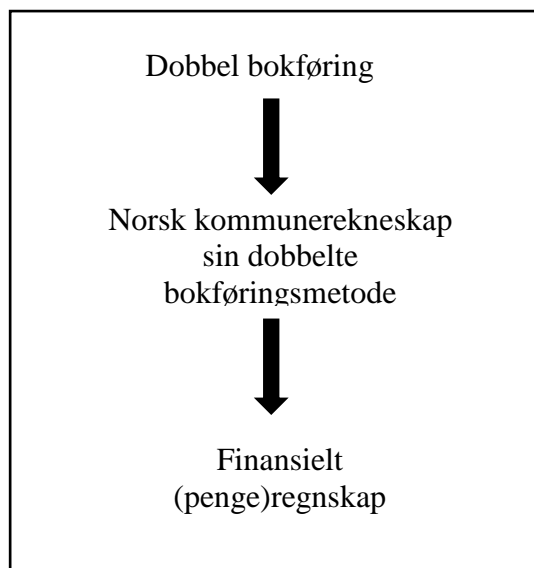


Figur 2.4.3: *Inntektene og utgiftene sin rekneskapsmessige karakter (Mülhaupt, 1987, attgjeve i Høgheim og Monsen, 2009).*

Ettersom kommunen har ein finansiell pengerekneskap, kan dette leggjast til grunn for finansielle pengeanalysar. Til dømes kan inntektene og utgiftene som blir rapportert i kommunerekneskapen, bli samanlikna med dei budsjetterte inntektene og utgiftene. Med inntekter og utgifter meiner ein då umiddelbare og seinare inn- og utbetalingar, samt med budsjetterte inntekter og utgifter meiner ein budsjetterte seinare inn- og utbetalingar. Eit finansielt pengerekneskap kan i utgangspunktet ikkje danne grunnlag for lønsemdsanalysar (nederste del av figur 2.4.3). Dersom ein er klar over ulikskapen mellom den finansielle pengeverknaden og lønsemdsverknaden til inntektene og utgiftene, og dessutan er klar over at kommunerekneskapen er eit finansielt pengerekneskap, kan ein likevel gjennomføre enkle lønsemdsanalysar. Dette kan illustrerast med eit døme som tek føre seg turismen i ein kommune. I den grad ein klarar å skilje dei inntektene og utgiftene som er knytt til turisme i kommunen, kan ein føreta ein finansiell pengeanalyse ut i frå kommunen sitt bidrag til turismen. Dette fordi kronebeløpa for ei driftsinntekt og driftsutgift innan turisme vil vere ganske like kronebeløpa for lønsemdsinntektene og kostnadene knytt til dette. Basert på desse føresetnadene, kan ein difor foreta ei lønsemdsanalyse av kommunen sitt bidrag til turismen (Monsen, 2009).

Kommunebudsjettet

Kommunar og fylkeskommunar skal ha både ein økonomiplan og eit årsbudsjett i følge kommunelova §§ 44 og 45. Eit årsbudsjett omhandlar inntekter og utgifter i staten, og andre offentlege organisasjonar. Det er framtidretta og skapar grunnlag for handling. Budsjettet fungerer som ei rettesnor, og ein må ha tiltru til det. Kvar kommune og fylkeskommune kan velje å leggje fram økonomiplanen samstundes med årsbudsjettet om hausten. Dei kan også velje om dei vil presentere økonomiplanen om våren, og årsbudsjettet om hausten. Dersom økonomiplanen blir presentert samstundes med årsbudsjettet om hausten, vil den innehalde meir pålitelege data, grunna at den nye informasjonen som har komme på slutten av året vil vera innarbeidd i i økonomiplanen. Dette skal vedtakast kvart år, og skal innehalde minst dei fire neste budsjettåra. Planen skal gje eit realistisk oversyn over sannsynlege inntekter og pårekna utgifter, samt prioriterte oppgåver i planperioden. Årsbudsjettet skal vedtakast av kommunestyret og fylkestinget for det kommande kalenderåret innan årets utgang (Høgheim og Monsen, 2009)



Figur 2.4.4: Kommunerekneskapen i Noreg (Monsen, 2009).

Særtrekk ved offentlege organisasjonar

Målsetjinga i ein privat sektor er å ha størst økonomisk overskot, medan ein i offentleg sektor har som målsetjing å ha best mogeleg tenestetilbod for innbyggjarane sine. Dette fordi organisasjonar i offentleg sektor blir finansiert via inntekter gjennom skattar og avgifter. Botnlina i privat sektor reflekterer inntektene og verdien på varene og tenestene som blir tilbydd. I den offentlege sektoren får ein først ei positiv botnline når ressursar som er stilte til disposisjon ikkje blei nytta, samt at organisasjonen har fått større inntekter enn det som blei forutsett. Organisasjonar i offentleg sektor har vore lite avhengig av kunden og marknaden for å få inntekter, men er i ferd med å endre seg fordi staten i forhold til kommunesektoren går over til stykkprisfinansiering.

Kommunane kan i mindre grad påverke inntektene ved val av produksjon og marknader. Dette fordi staten har fastlagt kva oppgåver kommunesektoren skal ha. Typiske trekk ved organisasjonar i offentleg sektor, er at dei i all hovudsak produserer tenester og ikkje fysiske produkt. Det kan difor vere vanskeleg å definere om mål er oppnådd, når det gjeld kvantum og kvalitet på tenestene. Styring av offentlege organisasjonar er difor vanskeleg, grunna at mange av aktivitetane som blir gjennomførte ikkje har klare mål for produksjon, og at ein dessutan ikkje kjenner til årsakssamanhengane mellom aktivitetane. Etersom målet i ein offentleg organisasjon er å skape velferd til til innbyggjarane, vil resultatet av tenesteproduksjonen vere den velferda innbyggjarane faktisk opplever. Dette kan vere vanskeleg å måle fordi det kan liggje langt fram i tid.

Produksjonen i ein offentleg sektor består i stor grad av spesialutdanna aktørar som til dømes legar, sjukepleiarar og lærarar. Styringa i ein offentleg sektor er likevel politisk, noko som vil seie at brukarane av tenestene som aktørane tilbyr, er innbyggjarane i samfunnet. Det er brukarane av tenestene som har den formelle styringa. Sidan dei ikkje er profesjonelle, vil heller ikkje styret som representerer brukarane vere profesjonelt. Kommunestyrerepresentanten vil vanlegvis ikkje ha spesialkompetanse innanfor helsevesenet. Grunnen til dette er at dei skal representerer oppfatningar og idear frå befolkninga, som i forhold til spesialistane blir sett på som mindre kunnskapsrike innanfor dei ulike felta (Mauland og Mellemvik, 2004).

2.2 Etikk

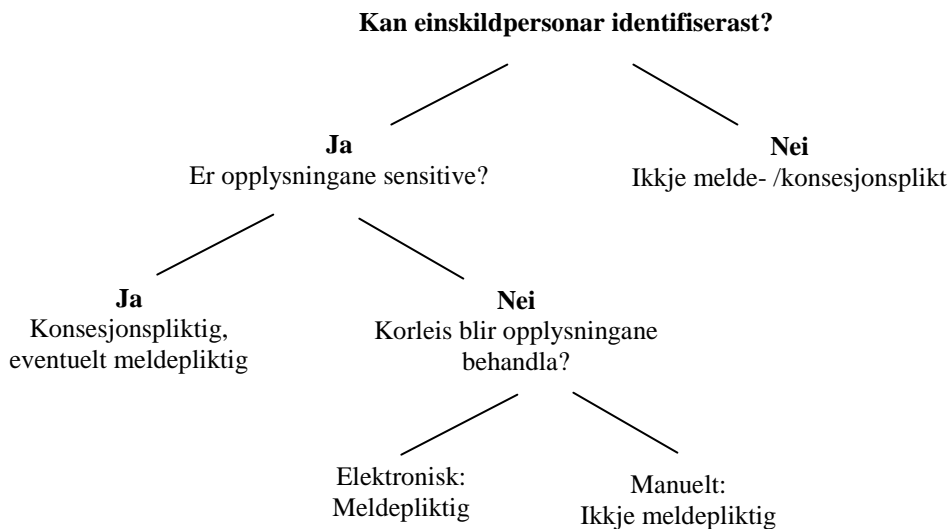
Forskingsetiske prinsipp

Etikk dreier seg fyrst og fremst om forholdet mellom menneske, det vil seia kva me kan gjera, og ikkje gjera mot kvarandre. Ethiske problemstillingar oppstår fyrst og fremst når forskning direkte rører ved menneska, spesielt i samband med datainnsamling. Dette kan gjennomførast på fleire måtar til dømes ved deltakande observasjon, intervju eller eksperiment. Ein forskar må difor tenkje på korleis eit tema kan belyst utan at det får konsekvensar for einskildmennesket, grupper av menneske eller eit heilt samfunn (Nesse og Trengereid, 2010).

Forskingsetiske retningslinjer

Ein forskar er plikta til å tenkje igjennom tre typar omsyn. Desse tre omsyna er retten til å bestemme og styre over eiga deltaking, respekt for privatliv og å unngå skade på dei som deltek i undersøkinga. Mennesket har rett til å bestemme over kven dei slepp inn i livet sitt, og kva informasjon dei vil dele med andre. Risikoen for å krysse forkingsetiske retningslinjer er særst relatert til medisinsk forskning, men gjeld også for samfunnsvitenskapleg forskning (Nesse og Trengereid, 2010).

Tilgang til og bruk av personvernopplysingar



Figur 2.2.1: Flyttdiagram over når det uttøses melde- og konsesjonsplikt (Johannessen, Tufte og Kristoffersen, 2004).

Melde - og konsesjonsplikt

Personopplysingar er informasjon som gjer det mogleg å identifisere einskildpersonar. Personopplysningslova fastslår at dersom eit prosjekt omfattar behandling av personopplysingar, og om opplysningane heilt eller delvis blir lagra elektronisk, utløyser dette melde- og konsesjonsplikt. Dette fører til at ein må søkje datatilsynet om løyve til å utføre undersøkinga. Dersom einskildpersonar kan identifiserast og opplysningane er sensitive, er dei i hovudregelen konsesjonspliktig, og prosjektet må ha løyve frå datatilsynet før det kan setjast i gong. Prosjekta skal meldast på eige skjema som ligg på Norsk samfunnsvitenskapleg datateneste AS (NSD) si heimeside, eventuelt på Datatilsynets heimeside. Ein må ha fått godkjenning før datainnsamlinga kan byrja. Dersom det er direkte eller

indirekte umogeleg å identifisere enkeltpersonar som inngår i undersøkinga, fell dei utanfor personopplysningslova. Undersøkinga treng difor ikkje meldast til datatilsynet, og det er heller ikkje naudsynt å søkje om konsesjon (Nesse & Trengereid, 2010).

Teieplikt og anonymitet

I følge forvaltningslova er all informasjon som kan tilbakeførast til einskildpersonar er teiepliktig. Informasjon om personlege forhold som røper klient- eller pasientforhold, er underlagt bestemningar om teieplikt, og kan ikkje nyttast som primær- og sekundærdata til forskingsmessige føremål. Forvaltningslova regulerar tilgangen til slik informasjon. Skal det gjerast ei slik undersøking, er det to vilkår som må vera oppfylte for å få lovleg tilgang til slik informasjon. Det eine er at klienten/pasienten samtykkjer til å delta i ei slik undersøking, det andre er å søke dispensasjon frå teieplikta (Nesse & Trengereid, 2010).

3 Metode

Metode, av det greske methodos, betyr å følge en bestemt vei mot et mål. Samfunnsvitenskapelig metode dreier seg om hvordan vi skal gå fram når vi skal hente inn informasjon om virkeligheten, og ikke minst hvordan vi skal analysere hva denne informasjonen forteller oss slik at den gir ny innsikt i samfunnsmessige forhold og prosesser. Det dreier seg om å samle inn, analysere og tolke data, og dette er en sentral del i empirisk forskning. De viktigste kjennetegn ved metode/empirisk forskning er systematikk, grundighet og åpenhet. (Johannessen, Tufte og Kristoffersen, 2004)

3.1 Teori om metode

Eit design tyder metode og teknikk for datainnsamling og analyse. Det er tre hovudtypar design. Det eksplorative designet gjev innsikt, skapar forståing og genererer hypotesar. Det deskriptive designet, er hypotesetestande, der ein nyttar store utval, og undersøker samvariasjon mellom variablar. Kausalt design har som føremål å teste årsak - verknadssamanhengar mellom variablar (Gripsrud, Olsson og Silkoset, 2006).

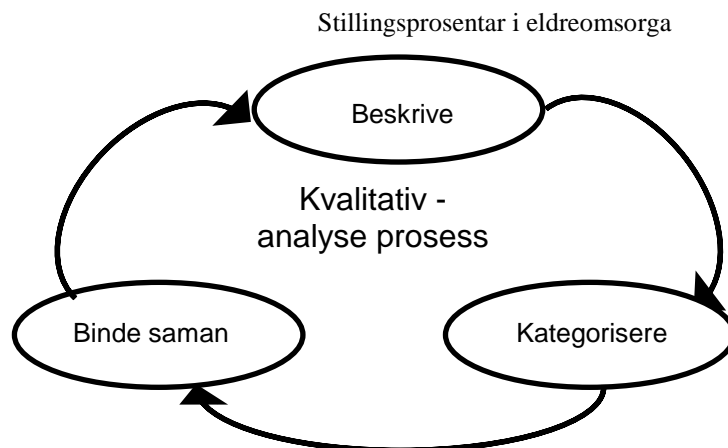
Primærdata er data som forskaren sjølv samlar inn for å svare på eit undersøkingsspørsmål. Døme på primærdata er intervju, spørjeundersøking, dagbokmetoden, observasjon og eksperiment. Det er vanleg å skilje mellom to typar primærdata som kvalitativ tilnærming og kvantitativ tilnærming.

Kvantitativ tilnærming

Ei kvantitativ undersøking gjev oss god kunnskap om fenomenet me skal studere. Ved å nytte ei slik tilnærming er føremålet å finne breidda, teljingar, målingar og talfestingar i form av tal. Døme på kvantitativ tilnærming kan vere fokusgrupper, djupneintervju eller projektive teknikkar. For å analysere datamaterialet, nyttar ein univariat, bivariat og multivariat analyse. I ei univariat analyse, tek ein føre seg ein og ein variabel som syner sentraltendensen og spreinga. Sentraltendensen talfestar medianen og gjennomsnittet. Spreinga gjev oss tal på modalprosenten, maksimum- og minimumsverdi, samt varians og standardavvik. Ei bivariat analyse undersøker samvariasjonen mellom to variablar (Gripsrud, Olsson og Silkoset, 2006).

Kvalitativ tilnærming

Ei kvalitativ undersøking gjev oss breidda av haldningar og kjensler som er knytt opp mot eit objekt eller fenomen. Det vert nytta eit lite utval som ein vil undersøkje nærare (Gripsrud, Olsson og Silkoset, 2006). Døme på kvalitative teknikkar er djupneintervju og fokusgrupper. I eit djupneintervju, får me informasjon frå informanten sitt perspektiv som er viktig å sjå i samanheng med konteksten (forståingshorisonten). Relasjonen mellom forskar og informant blir ein del av sjølve forskingsprosessen, og er difor viktig for kvaliteten på resultatet. Formålet med eit djupneintervju er å få fylldig og omfattande informasjon om korleis andre menneske opplever og forstår situasjonen dei er i. Eit intervju kan vere oppbygd med lite struktur eller mykje struktur. Intervju med mykje struktur har faste spørsmål og fast rekkjefølgje, men opne svar (Gripsrud, Olsson og Silkoset, 2006).



Figur 3.1.1: Kvalitativ analyse som ein sirkulær prosess.

Det første steget i ei kvalitativ dataanalyse er å *beskrive*. Her blir det undersøkte fenomenet skildra så grundig som mogeleg (jamfør figur 3.1). Det andre steget i ei kvalitativ dataanalyse er å *kategorisere*. I kvalitativ dataanalyse nyttar ein ikkje måleinstrument, og ein får difor ustrukturert datamateriale, som i ettertid må strukturast. Det tredje steget i ei kvalitativ dataanalyse er å *binde saman*. Den enklaste metoden for å analysere utskrifta av intervju blir kalla *klipp- og lim- teknikk*. Då klypper ein utsegner om same fenomen frå intervjuet, eventuelt frå andre intervju, og systematiserer desse (Nesse og Trengereid, 2010).

Sekundærdata er data som andre alt har samla inn, bearbeida og presentert, ofte til eit anna føremål enn vårt. Ein sparar tid og pengar i forhold til om ein skulle hente inn nye primærdata sjølv. Ei slik datainnsamling er ein effektiv måte å få tak i informasjon, særskilt dersom ein treng eit stort omfang av datamateriale. Døme på sekundærdata er offentleg statistikk, litteratur, undersøkingar og bedriftsinternt materiale (Gripsrud, Olsson og Silkoset, 2006).

Validitet vurderer kor god kvalitet det er på tolkinga. Vurdering av tolkinga gjer ein ved å gå kritisk igjennom analyseprosessen og eigne tolkingar (Kvale, 2006). Dersom tolkinga vår blir støtta av anna forskning, er dette med på å auke truverdet til undersøkingsresultatet vårt. Reliabilitet seier noko om at undersøkinga er gjennomført på ein truverdig måte. Reliabilitet tyder at ein måler rett det ein måler og at det gjev eit ærleg og fullstendig bilete av undersøkinga. Undersøkingprosessen skal vere eit resultat av mest mogleg objektivt arbeid og ikkje bli påverka av subjektive haldningar (Gripsrud, Olsson og Silkoset 2006).

3.2 Vårt val av metode

Me har valt å nytte både deskriptivt og eksplorativt forskingsdesign. Me hadde ynskje om å gå i djupna, skape forståing og svare på problemstillinga vår om stillingsproblematikken i eldreomsorga. Me har valt å nytte primærundersøking fordi det er lite tidlegare forskning som me kunne nytte som sekundærdata. Me har nytta kvantitativ metode i form av spørjeundersøking hjå dei tilsette i Luster kommune og Årdal kommune. Ved å nytte spørjeskjema hadde me avstand til respondentane, noko som gav oss resultat med kontekstfrie variablar. Utforminga av spørjeskjemaet var ein svært tidkrevjande prosess, fordi skjemaet skulle vere presist og lett forståeleg. På spørjeskjemaet vårt byrja me med nøytrale spørsmål, for sidan å stille meir emosjonelle spørsmål. Vidare måtte me kode spørjeskjemaet slik at datamaterialet i ettertid kunne analyserast i SPSS.

Me har nytta kvalitativ metode i form av djupneintervju med ulike leiarar i helse- og omsorgssektoren i begge kommunane, samt med den tidlegare kommunalsjefen i Årdal kommune. Det var heile tida viktig å ha problemstillinga klart føre seg når me utarbeida

spørsmåla til intervju. I forkant av intervju med nøkkelinformantane, gjennomførte me 1-2 prøveintervju, for å få ærlege tilbakemeldingar. Me nytta lydopptakar under intervju, slik at det i etterkant var lettare å gjere intervju om til skriftleg datamateriale. Me har nytta meiningsfortetning for å analysere intervjudata. Det gjekk i all hovudsak ut på å korte ned intervju til det me meiner var essensen.

3.3 Val av informantar, respondentar og tilgang til forskingsfelt

Me har valt å samanlikna Luster kommune og Årdal kommune fordi dei har ulike samansetjingar av stillingsprosentar i helse- og omsorgssektoren. I Årdal kommune har dei gjennomført eit prosjekt der ingen i kommunen skal vere tilsett i mindre enn 50 prosent stilling, medan dei i Luster kommune har mange tilsette i små stillingsprosentar.

Me utarbeidde spørjeskjemaet vårt og sende *Meldepliktskjema* til Datatilsynet for å få løyve til å gjennomføre spørjeundersøkinga vår. Etter godkjenning frå Datatilsynet forsette me arbeidet med undersøkinga vår. Deretter kontakta me informantane via telefon og avtalte tid for djupneintervju. Me fekk informantane til å skrive under på samtykkeerklæringa om løyve til å intervju dei, samt nytte datamaterialet frå intervjuet vidare i undersøkingsprosessen vår. Dei skreiv også under på samtykkeerklæringa på vegner av deira tilsette, slik at me fekk løyve til å utføre spørjeundersøkinga på omsorgssentera i dei to kommunane. Då det skriftlege datamaterialet frå djupneintervju var ferdig, sende me desse til informantane slik at dei kunne komme med endringar, samt godkjenne det.

4 Empiri

4.1 Budsjett og økonomi

Frå Årsrapport 2009 for Luster kommune kan me lese at dei kontinuerleg arbeider med å redusere uønska deltid i omsorgssektoren, og andre sektorar der deltid er mykje nytta. Tala for 2009 viser at heile 29 tilsette i omsorgssektoren fekk utvida stillingsprosenten sin dette året. Kommunen jobbar med å få til kombinasjonsstillingar slik at dei kan tilby dei tilsette så stor stilling som mogleg. Det byr på utfordringar med det desentraliserte tilbodet som kommunen tilbyr innanfor omsorgssektoren. I løpet av 2010 skal Luster kommune sjå nærmare på turnusordningane saman med fagforeninga som eit tiltak mot uønska deltid.

Årsrapport 2009 for Luster kommune syner at det for 2009 var budsjettert med 94 millionar til helse- og omsorgssektoren. Dei hadde ei budsjettoverskriding på 1,7 millionar, som tilsvarar eit budsjettavvik på 1,8 prosent. I hovudsak gjeld dette sjukeheimstenesta, der det i første halvår av 2009 var om lag tre brukarar meir enn kva det var budsjettert med. Dette førte mellom anna til auka lønnskostnader. *Rekneskapskjema 1B* i Luster kommune sin Årsrapport 2009 syner at det for inneverande år var budsjettert med 82,6 millionar til pleie, omsorg og hjelp inne på institusjonane og i heimen. Budsjettet vart revidert til 85,7 millionar, medan rekneskapan for 2009 syner at det vart nytta 87,4 millionar. Det vil seie at det var ei budsjettoverskriding på 0,95 millionar, som tilsvarar 1,9 prosent, for bruken av midlar til pleie, omsorg og hjelp inne på insitusionane og i heimen.

Budsjettvedtaket for 2010 i Årdal kommune førte til permanente kostnadsreduksjonar i eldreomsorga som svarte til 6,97 årsverk. Av desse 6,97 årsverka, skulle 6 stå vakante til det var gjennomført endring av turnusen, og den var evaluert. Den nye turnusen vart planlagt og gjennomført som eit samarbeid mellom Årdal kommune og Ressurscenter for omstilling i kommunen (RO). Ei utgreiing synte at dersom ingen skulle vere tilsette i mindre enn 50 prosent stilling, måtte alle tilsette arbeide to helgar meir per år.

Årsrapport 2009 for Årdal kommune syner at prosjekt *Turnusplanlegging i eldreomsorg* starta hausten 2008. Det vart arbeida med prosjektet heile første halvår av 2009, og starta 17.august 2009. Prosjektet førte til at ingen har mindre enn 50 prosent fast stilling. Under prosjektet i Årdal fekk 31 av 34 tilsette auka stillingsprosenten sin. I samband med prosjektet vart omsorgssektoren tilført 3 millionar, som førte til at det vart oppretta 5 nye sjukepleiarstillingar i Årdal kommune. Stillingane hadde verknad frå 01.januar 2009. *Tabell 3 Drift tenesteområde, brutto og netto utgifter/inntekter 2009* frå Årsrapport 2009 for Årdal kommune syner oss at det var budsjettert med 70 millionar til eldreomsorg. Budsjettet vart halde, med eit lite mindreforbruk på kroner 21 000.

Frå sakspapir 003/11, 010/11 og 006/11, med arkvisaksnummer 08/2005, frå Årdal kommune ser me at før prosjektet i Årdal starta, var det 141 stillingar i eldreomsorga. Av dei var 16 stillingar under 50 prosent og 15 av stillingane var ubemanna. Per 2010 er det 128 stillingar i eldreomsorgen, og ingen av dei er på under 50 prosent. Den gjennomsnittlege stillingsprosenten i Årdal i 2010 er 78 prosent. Frå tabell 3.1 *Utvikling i bruk av overtid og ekstrahjelp* i sakspapira ser me at endringa i bruken av overtid og ekstrahjelp frå 2009 til 2010, ser me at dei har hatt ein reduksjon på 35,7 prosent i bruken av overtid. I rekneskapan utgjer det kroner 803 129. Dei har også hatt ein reduksjon på 15,7 prosent i bruken av ekstrahjelp, som utgjer kroner 88 251.

4.2 Resultat frå spørjeundersøkinga

Me gjennomførte spørjeundersøking hjå dei tilsette ved eit av omsorgssentera i Luster kommune og Årdal kommune. Tittelen var ”Spørjeundersøking som kartlegg ulike verknader av stillingsprosentar”.

Fyrst stilte me nokre spørsmål om respondenten sjølv. Me presenterer her alle data frå spørjeundersøkinga i dei to kommunane, Luster og Årdal, samla i frekvenstabellar.

Kor gammal er du?

	Frekvens	Prosent
21	1	3
22	2	6
25	1	3
26	2	6
30	1	3
31	1	3
32	1	3
34	1	3
36	1	3
37	1	3
40	1	3
41	1	3
43	1	3
44	3	9
46	1	3
50	1	3
51	1	3
52	2	6
54	1	3
56	1	3
58	1	3
60	1	3
61	1	3
62	1	3
Totalt	29	87
Ikkje svart	6	17
Totalt	35	104

Tabell 4.2.1: Dei tilsette si alderssamansetjing, i absolutte tal og prosent.

Tabell 4.2.1 syner samansetninga av alder til dei tilsette på dei to omsorgsheimane i dei to kommunane.

Kva arbeidskommune er du tilsett i?

	Antal	Prosent
Luster	18	51
Årdal	17	49
Totalt	35	100

Tabell 4.2.2: Tilsette etter arbeidskommune, i absolutte tal og prosent.

Tabell 4.2.2. syner oss at 51 prosent av respondentane er tilsette i Luster kommune, og 49 prosent er tilsett i Årdal kommune.

Spørsmål 1: Korleis er du tilsett?

	Antal	Prosent
Midlertidig tilsett	1	3
Fast tilsett	33	94
Tilkalling/ekstra	1	3
Totalt	35	100

Tabell 4.2.3: Dei tilsette sitt tilsetjingsforhold, i absolutte tal og prosent.

Tabell 4.2.3 syner at 94 prosent av alle dei spurte er fast tilsette i omsorgssektoren. 6 prosent er midlertidig tilsette, eller tilkallings- eller ekstrahjelp.

Spørsmål 2: Kva stilling har du?

	Antal	Prosent
Hjelpepleiar	17	49
Omsorgsarbeidar	4	11
Helsefagarbeidar	4	11
Sjukepleiar	9	26
Inga relevant utdanning/pleieassistent	1	3
Totalt	35	100

Tabell 4.2.4: Dei tilsette si stilling, i absolutte tal og prosent.

Tabell 4.2.4 syner at 49 prosent av dei tilsette i kommunane er hjelpepleiarar. 26 prosent av dei tilsette er sjukepleiarar, 11 prosent er omsorgsarbeidarar og 11 prosent er helsefagarbeidarar. 3 prosent av dei tilsette som ikkje har noko relevant utdanning, eller jobbar som pleieassistent.

Spørsmål 3: Korleis arbeider du?

	Antal	Prosent
Heiltid	13	37
Deltid	22	63
Totalt	35	100

Tabell 4.2.5: Dei tilsette sitt arbeidsforhold, i absolutte tal og prosent.

Tabell 4.2.5 syner at det er 26 prosentteiningar fleire deltidstilsette enn heiltidstilsette i omsorgssektoren i dei to kommunane.

Spørsmål 4: Dersom deltid, kor stor stillingsprosent er du tilsett i?

	Antal	Prosent
1-19%	1	3
20-39%	1	3
40-59%	3	9
60-79%	7	20
80-99%	9	26
Totalt	21	61
Ikkje svart	14	40
Totalt	35	101

Tabell 4.2.6: Dei deltidstilsette sin stillingsprosent, i absolutte tal og prosent.

Tabell 4.2.6 syner oss at 46 prosent er tilsett i 60-100 prosent stilling. 9 prosent er tilsett i 40-59 prosent stilling, og 6 prosent er tilsett i stillingar under 40 prosent.

Spørsmål 5: Dersom du jobbar tilkalling/ekstra, kor mykje har du jobba sist månad i forhold til full stilling?

	Antal	Prosent
0%	2	6
1-19%	2	6
20-39%	2	6
40-59%	2	6
60-79%	1	3
80-99%	1	3
100%	3	9
Totalt	13	39
Ikkje svart	22	63
Totalt	35	102

Tabell 4.2.7: Dei deltidstilsette sine ekstravakter, i absolutte tal og prosent.

Frå tabell 4.2.7 ser me at det er jamt fordelt kor mange prosent dei har jobba i forhold til full stilling siste månad. Me ser at 9 prosent av dei tilsette jobbar 100 prosent stilling.

Spørsmål 6: Kor stor stillingsprosent ynskjer du å vere tilsett i? Kor mykje ynskjer du som tilkalling/ekstra i forhold til full stilling?

	Antal	Prosent
1-19%	1	3
20-39%	1	3
60-79%	3	9
80-99%	8	23
100%	16	46
Totalt	29	84
Ikkje svart	6	17
Totalt	35	101

Tabell 4.2.8: Stillingsprosenten dei tilsette ynskjer å vere tilsett i, i absolutte tal og prosent.

Tabell 4.2.8 syner at 46 prosent ynskjer å vere tilsett i 100 prosent stilling. 23 prosent ynskjer å vere tilsett i 80-99 prosent stilling. 15 prosent ynskjer å vere tilsett i mindre enn 80 prosent stilling.

Spørsmål 7: Kor mykje ynskjer du som tilkalling/ekstra å jobbe i forhold til full stilling?

	Antal	Prosent
1-19%	5	14
20-39%	2	6
40-59%	1	3
80-99%	2	6
100%	3	9
Totalt	13	38
Ikkje svart	22	63
Totalt	35	101

Tabell 4.2.9: Dei som jobbar som tilkalling/ekstra sitt ynskje om stilling i forhold til full stilling, i absolutte tal og prosent.

Tabell 4.2.9 syner oss at det er 14 prosent som ynskjer å jobbe 1-19 prosent stilling som tilkallings- ekstravakt, i forhold til ei full stilling. 24 prosent av dei tilsette ynskjer å jobbe over 20 prosent som tilkallingsvakt/ekstravakt.

Spørsmål 8: Kor mange ekstravakter jobbar du i gjennomsnitt per måned? (Gjeld ikkje tilkalling/ekstra)

	Antal	Prosent
Ingen vakter	5	14
1-5 vakter	23	66
6-10 vakter	3	9
16-20 vakter	2	6
Totalt	33	95
Ikkje svart	2	6
Totalt	35	101

Tabell 4.2.10: Ekstravakter jobba av heiltidstilsette, i absolutte tal og prosent.

Tabell 4.2.10 syner at alle dei som er tilsett jobbar ekstravakter kvar måned. I undersøkinga er det 6 prosent som ikkje er fast tilsette, og dei har ikkje hatt moglegheiten til å svare på dette spørsmålet. 66 prosent av dei fast tilsette jobbar 1-5 ekstravakter kvar måned. 9 prosent jobbar 6-10 ekstravakter, og 6 prosent jobbar 16-20 ekstravakter. 14 prosent av dei tilsette jobbar ikkje ekstravakter. Spørsmålet inneheld også svaralternativet for 11-15 vakter, men det er det ingen som har svart.

Spørsmål 9: Dersom du jobbar overtid, om lag kor mange vakter utgjer dette per måned. (Gjeld ikkje tilkalling/ekstra)

	Antal	Prosent
Mindre enn 1 vakt	12	34
1-3 vakter	13	37
4-6 vakter	1	3
Totalt	26	74
Ikkje svart	9	26
Totalt	35	100

Tabell 4.2.11: Antal av ekstravaktene jobba av heiltidstilsette, som utgjer overtid, i absolutte tal og prosent.

Tabell 4.2.11 syner at 74 prosent av dei fast tilsette jobbar overtid kvar måned. 26 prosent har ikkje svart, og 6 prosent av dei er ikkje fast tilsette og hadde ikkje moglegheit til å svare. 34 prosent jobbar overtid som utgjer mindre enn 1 vakt per måned. 37 prosent jobbar 1-3 vakter overtid i løpet av ein måned. 3 prosent av dei tilsette jobbar 4-6 overtidsvakter i løpet av ein måned.

Spørsmål 10: Eg ynskjer framleis å jobbe heiltid.

	Antal	Prosent
Svært einig	26	74
Litt einig	2	6
Litt ueinig	1	3
Svært ueinig	2	6
Veit ikkje/ikkje relevant	2	6
Totalt	33	95
Ikkje svart	2	6
Totalt	35	101

Tabell 4.2.12: Dei tilsette sitt ynskje om framleis å jobbe heiltid, i absolutte tal og prosent.

I tabell 4.2.12 ser me at 74 prosent er svært einige i at dei framleis ynskjer å jobbe heiltid. Frå tabell 4.2.5 har me at det er 37 prosent som er tilsette i heiltid. Det vil seie at det er 37 prosent som er tilsette i mindre enn ein heiltidsstilling, men som likevel jobbar heiltid i form av ekstravakter, og som framleis ynskjer å jobbe slik. 9 prosent er ueinige i påstanden om at dei framleis ynskjer å jobbe heiltid.

Spørsmål 11: Eg ynskjer framleis å jobbe deltid.

	Antal	Prosent
Svært einig	6	17
Litt einig	3	9
Svært ueinig	15	43
Veit ikkje/ikkje relevant	5	14
Totalt	29	83
Ikkje svart	6	17
Totalt	35	100

Tabell 4.2.13: Dei tilsette sitt ynskje om framleis å jobbe deltid, i absolutte tal og prosent.

Frå tabell 4.2.5 har me at det er 63 prosent som er deltidstilsette. Tabell 4.2.13 syner at 43 prosent er svært ueinige i påstanden om at dei framleis ynskjer å jobbe deltid. 26 prosent av dei tilsette ynskjer framleis å jobbe deltid.

Spørsmål 12: Det er mogleg å velje mellom heiltid og deltid.

	Antal	Prosent
Svært einig	8	23
Litt einig	1	3
Litt ueinig	3	9
Svært ueinig	12	34
Veit ikkje/ikkje relevant	6	17
Totalt	30	86
Ikkje svart	5	14
Totalt	35	100

Tabell 4.2.14: Dei tilsette si oppfatning om moglegheitene for å velje heiltid eller deltid, i absolutte tal og prosent.

Tabell 4.2.14 syner oss at det er svært ulik oppfatning blant dei tilsette om det er mogleg å velje mellom heiltid og deltid. 23 prosent er svært einige i at det er mogleg å velje mellom heiltid og deltid, og 34 prosent er svært ueinige i at det er mogleg å velje tilsetjingsforhold.

Spørsmål 13: Arbeidsgivar vil ha flest heiltidstilsette.

	Antal	Prosent
Svært einig	3	9
Litt einig	7	20
Litt ueinig	6	17
Svært ueinig	11	31
Veit ikkje/ikkje relevant	6	17
Totalt	33	94
Ikkje svart	2	6
Totalt	35	100

Tabell 4.2.15: Dei tilsette si oppfatning om arbeidsgivar ynskjer flest tilsette i heiltidsstillingar, i absolutte tal og prosent.

Tabell 4.2.15 syner oss at det er 48 prosent som er ueinige i at arbeidsgivar ynskjer flest tilsette i heiltidsstillingar. 29 prosent av dei tilsette er einige i at arbeidsgivar ynskjer flest tilsette i heiltidsstillingar.

Spørsmål 14: Arbeidsgivar vil ha flest deltidstilsette.

	Antal	Prosent
Svært einig	14	40
Litt einig	7	20
Litt ueinig	3	9
Svært ueinig	3	9
Veit ikkje/ikkje relevant	7	20
Totalt	34	98
Ikkje svart	1	3
Totalt	35	101

Tabell 4.2.16: Dei tilsette si oppfatning om arbeidsgivar ynskjer flest tilsette i deltidstillingar, i absolutte tal og prosent.

Tabell 4.2.16 syner oss at 60 prosent av dei tilsette er einige i at arbeidsgjevar ynskjer å ha flest deltidstilsette. 18 prosent er ueinig i påstanden om at arbeidsgjevar ynskjer å ha flest deltidstilsette.

Spørsmål 15: Eg vil arbeide fleire helgar for å få høgare stilling.

	Antal	Prosent
Svært einig	1	3
Litt einig	2	6
Litt ueinig	2	6
Svært ueinig	26	74
Veit ikkje/ikkje relevant	3	9
Totalt	34	98
Ikkje svart	1	3
Totalt	35	101

Tabell 4.2.17: Dei tilsette si oppfatning om å jobbe fleire helgar for å få høgare stilling, i absolutte tal og prosent.

Tabell 4.2.17 syner oss at 74 prosent er svært ueinig i påstanden om å jobbe fleire helgar mot å få høgare stilling. 3 prosent er svært einig i denne påstanden. Dette er verdt å merke seg at skilnaden er så stor.

Spørsmål 16: Eg vil arbeide annakvar helg for å få høgare stilling.

	Antal	Prosent
Svært einig	1	3
Litt einig	1	3
Litt ueinig	3	9
Svært ueinig	27	77
Veit ikkje/ikkje relevant	2	6
Totalt	34	98
Ikkje svart	1	3
Totalt	35	101

Tabell 4.2.18: Dei tilsette si oppfatning om å jobbe annakvar helg for å få høgare stilling, i absolutte tal og prosent.

Tabell 4.2.18 tilspissar spørsmålet frå tabell 4.2.17 ytterligare. 77 prosent er svært ueinige i påstanden om å jobbe annakvar helg for å få høgare stilling. 3 prosent er svært einige i påstanden om å jobbe annakvar helg for å få høgare stilling. Denne skilnaden er verdt å merke seg.

Spørsmål 17: Eg vil ha flest arbeidskollegaer i heiltidsstilling.

	Antal	Prosent
Svært einig	26	74
Litt einig	5	14
Litt ueinig	2	6
Veit ikkje/ikkje relevant	1	3
Totalt	34	97
Ikkje svart	1	3
Totalt	35	100

Tabell 4.2.19: Dei tilsette sitt ynske om ha flest kollegaer i heiltidsstillingar, i absolutte tal og prosent.

Tabell 4.2.19 syner oss at heile 88 prosent ynskjer å ha flest kollegaer i heiltidsstillingar. 6 prosent er litt ueinige i denne påstanden.

Spørsmål 18: Eg vil ha flest arbeidskollegaer i deltidstillingar.

	Antal	Prosent
Litt einig	2	6
Litt ueinig	4	11
Svært ueinig	24	69
Veit ikkje/ikkje relevant	4	11
Totalt	34	97
Ikkje svart	1	3
Totalt	35	100

Tabell 4.2.20: Dei tilsette sitt ynske om å ha flest kollegaer i deltidstillingar, i absolutte tal og prosent.

I tabell 4.2.20 ser me i motsetnad til tabell 4.2.19 at 80 prosent er ueinige i påstanden om at dei ynskjer flest kollegaer i deltidstillingar. 6 prosent er einige i at dei ynskjer flest kollegaer i deltidstillingar.

Spørsmål 19: Det er god grunnbemanning på arbeidsplassen min.

	Antal	Prosent
Svært einig	10	29
Litt einig	11	31
Litt ueinig	4	11
Svært ueinig	9	26
Totalt	34	97
Ikkje svart	1	3
Totalt	35	100

Tabell 4.2.21: Dei tilsette si oppfatning om grunnbemanninga på arbeidsplassen, i absolutte tal og prosent.

Tabell 4.2.21 syner oss at dei tilsette har eit veldig spreidd syn på om grunnbemanninga på arbeidsplassen er god. Majoriteten er einige i at grunnbemanninga er god, 60 prosent svarar det. 26 prosent er svært ueinig i at det er god grunnbemanning på arbeidsplassen.

Spørsmål 20: Grunnbemanninga er høveleg i forhold til arbeidsmengda/pasienttal.

	Antal	Prosent
Svært einig	8	23
Litt einig	9	26
Litt ueinig	7	20
Svært ueinig	10	29
Totalt	34	98
Ikkje svart	1	3
Totalt	35	101

Tabell 4.2.22: *Dei tilsette si oppfatning om grunnbemanninga i forhold til arbeidsmengd/pasienttal, i absolutte tal og prosent.*

Tabell 4.2.22 syner oss at 49 prosent er ueinige i at grunnbemanninga er høveleg i forhold til arbeidsmengd og pasienttal. 49 prosent er einige i at grunnbemanninga er høveleg i forhold til arbeidsmengd og pasienttal.

Spørsmål 21: Eg har for mykje arbeid i forhold til tida eg har til disposisjon.

	Antal	Prosent
Svært einig	5	14
Litt einig	13	37
Litt ueinig	11	31
Svært ueinig	5	14
Totalt	34	96
Ikkje svart	1	3
Totalt	35	99

Tabell 4.2.23: *Dei tilsette si oppfatning om arbeidsmengd, i absolutte tal og prosent.*

Tabell 4.2.23 er vanskeleg å seie noko konkret ut ifrå då det er lita skilnad mellom dei som er einige, og dei som er ueinige. 51 prosent av dei tilsette er einig i at dei har for mykje arbeid i forhold til tid, medan 46 prosent er ueinig i denne påstanden.

Spørsmål 22: Det er vanskeleg å planleggje private aktivitetar med deltidstillingar og ekstravakter.

	Antal	Prosent
Svært einig	17	49
Litt einig	8	23
Litt ueinig	3	9
Svært ueinig	3	9
Veit ikkje/ikkje relevant	3	9
Totalt	34	99
Ikkje svart	1	3
Totalt	35	102

Tabell 4.2.24: *Dei tilsette si oppfatning om å kombinere arbeid og fritid, i absolutte tal og prosent.*

Tabell 4.2.24 syner oss at 72 prosent er einige i at det er vanskeleg å planleggje private aktivitetar med deltidstillingar og ekstravakter. 18 prosent er ueinige i denne påstanden.

Spørsmål 23: Eg ynskjer færre ekstravakter og høgare fast stillingsprosent.

	Antal	Prosent
Svært einig	20	57
Litt einig	2	6
Svært ueinig	3	9
Veit ikkje/ikkje relevant	7	20
Totalt	32	92
Ikkje svart	3	9
Totalt	35	101

Tabell 4.2.25: *Dei tilsette si oppfatning om å jobbe færre ekstravakter og ha høgare fast stilling, i absolutte tal og prosent.*

I tabell 4.2.25 syner oss at 63 prosent har svart at dei er einige i at dei ynskjer seg færre ekstravakter og høgare fast stillingsprosent. 9 prosent er svært ueinige i denne påstanden.

Spørsmål 24: Eg ynskjer fleire ekstravakter og lågare fast stillingsprosent.

	Antal	Prosent
Svært ueinig	21	60
Veit ikkje/ikkje relevant	10	29
Totalt	31	89
Ikkje svart	4	11
Totalt	35	100

Tabell 4.2.26: *Dei tilsette si oppfatning om å jobbe fleire ekstravakter og lågare fast stilling, i absolutte tal og prosent.*

Tabell 4.2.26 er motsetnaden til tabell 4.2.25. Alle respondentane som har meint noko om denne påstanden har svart at dei ynskjer fleire ekstravakter og lågare fast stillingsprosent (60 prosent).

Spørsmål 25: Eg har ein meningsfylt arbeidskvardag.

	Antal	Prosent
Svært einig	23	66
Litt einig	8	23
Litt ueinig	3	9
Veit ikkje/ikkje relevant	1	3
Totalt	35	101

Tabell 4.2.27: *Dei tilsette si oppfatning rundt ein meningsfylt arbeidsdag, i absolutte tal og prosent.*

Tabell 4.2.27 viser at 89 prosent seier seg einige i at dei har ein meningsfylt arbeidskvardag. 9 prosent er litt ueinig i at dei har ein meningsfylt arbeidskvardag.

Spørsmål 26: Arbeidsplassen min er godt tilrettelagt med gode hjelpemiddel.

	Antal	Prosent
Svært einig	18	51
Litt einig	12	34
Litt ueinig	3	9
Svært ueinig	2	6
Totalt	35	100

Tabell 4.2.28: *Dei tilsette si oppfatning rundt god tilrettelegging og gode hjelpemiddel, i absolutte tal og prosent.*

Tabell 4.2.28 syner at 85 prosent er einig i at arbeidsplassen deira er godt tilrettelagt med gode hjelpemiddel. 51 prosent er svært einige i denne påstanden. 15 prosent er ueinige i påstanden om god tilrettelegging og gode hjelpemiddel.

Spørsmål 27: I kva grad er du nøgd med arbeidsmiljøet på arbeidsplassen din?

	Antal	Prosent
Svært misnøgd	1	3
Litt misnøgd	7	20
Litt nøgd	10	29
Svært nøgd	16	46
Totalt	34	98
Ikkje svart	1	3
Totalt	35	101

Tabell 4.2.29: Dei tilsette si oppfatning om arbeidsmiljøet, i absolutte tal og prosent.

Tabell 4.2.29 syner at 75 prosent er nøgde med arbeidsmiljøet på arbeidsplassen sin. 23 prosent er misnøgd med arbeidsmiljøet.

Spørsmål 28: Kva faktorar påverkar arbeidsmiljøet på arbeidsplassen din?

Dette var eit ope spørsmål der respondentane kunne skrive kva dei ynska. Svara på dette spørsmålet kjem me tilbake til i analysen under 5.2 *Kva verknader har heiltidsstillingar på arbeidsmiljøet?*

Spørsmål 29: Eg har tilstrekkeleg tid til pasientane.

	Antal	Prosent
Svært einig	5	14
Litt einig	12	34
Litt ueinig	14	40
Svært ueinig	3	9
Totalt	34	97
Ikkje svart	1	3
Totalt	35	100

Tabell 4.2.30: Dei tilsette si oppfatning om tid til pasientane, i absolutte tal og prosent.

Tabell 4.2.30 syner oss at 48 prosent er einige i at dei har tilstrekkeleg tid til pasientane. 49 prosent er ueinige i at dei har tilstrekkeleg tid til pasientane.

Spørsmål 30: Eg må skynde meg for å få arbeidet mitt gjort.

	Antal	Prosent
Svært einig	10	29
Litt einig	16	46
Litt ueinig	3	9
Svært ueinig	6	17
Totalt	35	101

Tabell 4.2.31: Dei tilsette si oppfatning om dei må skynde seg i arbeidet, i absolutte tal og prosent.

Tabell 4.2.31 syner at dei som jobbar i omsorgssektoren har det travelt på jobb. 75 prosent av dei tilsette er einige i at dei må skynde seg for å få arbeidet sitt gjort. 26 prosent er ueinig i påstanden om at dei må skynde seg for å få arbeidet sitt gjort.

Spørsmål 31: Eg får betre tid til pasientane ved auka grunnbemanning.

	Antal	Prosent
Svært einig	22	63
Litt einig	10	29
Svært ueinig	1	3
Totalt	33	95
Ikkje svart	2	6
Totalt	35	101

Tabell 4.2.32: Dei tilsette si oppfatning om dei får betre tid til pasientane ved auka grunnbemanning, i absolutte tal og prosent.

Tabell 4.2.32 syner oss at 92 prosent er einige i at dei får betre tid til pasientane ved auka grunnbemanning.

Spørsmål 32: Eg har god nok kompetanse til å utføre dei oppgåvene eg gjer.

	Antal	Prosent
Svært einig	26	74
Litt einig	8	23
Svært ueinig	1	3
Totalt	35	100

Tabell 4.2.33: Dei tilsette si oppfatning om dei har god nok kompetanse til arbeidet dei gjer, i absolutte tal og prosent.

Tabell 4.2.33 syner oss at 97 prosent av alle dei tilsette er einig i påstanden om at dei har god nok kompetanse til å utføre dei oppgåvene dei gjer. 74 prosent er svært einige i denne påstanden.

Spørsmål 33: Kvaliteten på omsorga til pasienten er god

	Antal	Prosent
Svært einig	19	54
Litt einig	9	26
Litt ueinig	7	20
Totalt	35	100

Tabell 4.2.34: *Dei tilsette si oppfatning om kvaliteten på omsorga til pasientane, i absolutte tal og prosent.*

Tabell 4.2.34 syner oss at 80 prosent av alle tilsette er einig i at kvaliteten på omsorga til pasienten er god. 54 prosent er svært einige i denne påstanden. 20 prosent er litt ueinig i at omsorga er god.

Spørsmål 34: Har du noko anna du vil tilføye?

Dette var eit ope spørsmål der respondentane kunne skrive kva dei ynska. Svara på dette spørsmålet kjem me tilbake til i analysen under 5.2 *Kva verknader har heiltidsstillingar på arbeidsmiljøet?*

4.3 Samandrag av intervju med Alf Olsen jr.

Det er to forhold som påverkar velferda til dei eldre som eit resultat av dei stillingsprosentane som er i omsorgssektoren. Det eine er at for å få vaktordningane og turnusane til å gå opp, er ein avhengig av å ha små stillingsprosentar. Dette forholdet er spesielt viktig når det gjeld arbeid i helgane. Det andre er at det er ei utfordring å få tilsett folk i desse småstillingane som ein er avhengig av å ha. Da det er eit rekrutteringsproblem i forhold til dei små stillingane, ser ein gjerne at desse stillingane vert ståande tomme. Sjølv om desse stillingane står tomme, må det vere nokon som jobbar på desse vaktene, og det vert da ekstravakter for dei som er tilsette. Denne meirbelastninga dette medfører, kan ha ein negativ verknad på pasientane si velferd. Det ideelle hadde vore om alle stillingar, både store og små, hadde hatt full dekning. Hadde det vore tilfelle, ville ein fått stabile og langsiktige rammer rundt pleia av dei eldre, og det er noko som ein veit dei set pris på. Me kan med andre ord seie at små stillingsprosentar har ein negativ verknad på dei eldre si velferd.

Alternativet til dei små stillingsprosentane er å tilby dei tilsette heiltidsstillingar, men da står ein overfor ei anna utfordring. Tilset ein alle i heiltid, vil ein ende opp med at ein har meir arbeidskraft enn kva ein har behov for. På denne måten ville ein gjerne ha hatt høveleg bemanning i helgane, men overskot på arbeidskraft i vekene. Ei slik ordning blir veldig kostbar, og let seg ikkje gjennomføre i praksis. Ein er avhengig av å ha stillingsprosentar som er i samsvar med det reelle behovet for bemanning.

Eit anna alternativ for å endre på stillingsprosentane er å legge om turnusen. Den kan da byggast opp slik at ein har færre tilsette som jobbar meir. Da dei la om turnusen i Årdal kunne ein sjå at det gjorde noko med stabiliteten og evna til å kunne utføre arbeidsoppgåvene. Arbeidssituasjonen vart meir forutsigbar og stabil.

Turnusen i Årdal måtte leggest om som eit resultat av politiske signal om at småstillingane skulle bort, samt at det skulle kuttast sju årsverk i sektoren. Argumenta som vart nytta, var

meir langsiktige og stabile rammer for dei tilsette, som igjen skulle føre til meir stabilitet og ro for pasientane. Først vart det forsøkt med løysinga som vert kalla forhandlingsturnus. Der skal dei tilsette forhandle seg fram til dei vaktene som dei ynskjer å jobbe. Dette var eit svært omstendeleg system, og var ikkje noko løysing. Det var også motstand mot forhandlingsturnusen blant dei tilsette. Turnusen vart så endra ved å gå ned frå tre av ni helgar, til tre av åtte helgar. Det resulterte i at dei tilsette måtte jobbe to ekstra helgar i løpet av eit år. To arbeidshelgar meir vart opplevd svært forskjellig, og både fagforeining og andre kom inn i biletet og ville verna sine medlemmers interesser. Turnusen vart endra, men for at dei tilsette skulle verte villige til å jobbe fleire helgar, måtte kommunen garantere at ingen tilsette hadde mindre enn 50 prosent fast stilling. Dei tilsette var positive til både endring av turnus og garantien om minimum 50 prosent stilling.

I Årdal har det vore jobba mykje med rekruttering. Ein ser at den ikkje er langsiktig og levedyktig. Dei unge er ikkje interesserte i små stillingar og ein uforutsigbar arbeidskvardag. I Årdal har dei gjort mykje langsiktig og systematisk arbeid, og dei har også hatt eit spesifikt oppfølgingsarbeid knytt opp mot dei tilsette som går på fagutvikling. Rekrutteringa er sett inn i eit godt system i samarbeid med vidaregåande skule og høgskule. Statistikkar viser at fagutdanningsdelen i Årdal ligg høgare enn i dei andre kommunane i fylket.

I Årdal nyttar dei eit administrasjonssystem som heiter *Min Vakt*. I det systemet kan kvar enkelt gå inn og velje dei ekstravaktene dei ynskjer, så må dei få aksept av ein avdelingsleiar før ein får vaktene. Dette vert kalla å *shoppe* vakter. På denne måten har leiarane ein god oversikt over kven som kjem til å måtte jobbe overtid og ikkje, og det er eit godt hjelpemiddel. Det er lovar og reglar som gjeld for kor mykje tilsette har lov til å jobbe, samt at overtid er svært kostbart. Ser ein på prosjektet i Årdal, finn ein at pengebruken til overtid gjekk klart ned. På den måten klarte dei å spare inn 2,3 årsverk, som tilsvarar omtrent kr 1 500 000 i året. Det er vanskeleg å sjå dei eksakte årsakssamanhengane i forhold til budsjettet og små stillingsprosentane. Resonnerer ein, kan ein seie at ein får mindre slitasje og belastning på dei tilsette gjennom fulltidsstillingar.

4.4 Samandrag av intervju med Hilda Nese og Monica Østerbø

I Luster kommune har dei gjort sjukeheimane om til omsorgsenter, og dei har framleis ute- og inneteneste. På ÅBO har dei ein felles turnus der dei går både inne og ute, og det er dette som fører til at innsparingane blir så store. Dei hadde seks vekers turnus i Årdal før slik som dei har i Luster, det vil sei tre av ni helgar. Dersom ein tenkjer seg femtito veker så går den turnusen åtte gonger og då har ein åtte langfri, altså ein gong kvar sjettede periode. Då ein går over til åtte vekers turnus slik som Årdal har no, så går den turnusen seks gonger og dette fører til at det blir to færre friperiodar, det vil sei tre av åtte helgar. Dette fører til at dei tilsette må arbeide 2,17 prosent helgar meir i året. Då dei endra turnusen sin, var ein av føresetnadene at alle yrkesgrupper skulle arbeide tre av åtte helgar, også sjukepleiarar, ”alle for ein”. Det er ein av grunnane til at innsparingane blir så store. I Årdal er det eit kommunestyrevedtak på at ingen i kommunen skal ha mindre enn 50 prosent stilling. Politikarane løyvde pengar og dei tilsette fekk dårlegare turnusordning på helg. Dette førte til at færre tilsette måtte arbeide oftare og dei kunne gå frå 141 tilsette til 128 tilsette. Dei fekk bruka overskotet, og dei fekk tilført fire årsverk til og dette var nøkkelen til at dei kunne gjennomføra dette prosjektet. I Årdal kommune fekk 31 av 34 tilsette auka stillingsprosentane sine av dei som ynskje det og no er det ingen som er tilsett i mindre enn 50 prosent stilling. Det er 75-80 prosent stilling som er den stillingsprosenten som dei fleste tilsette ynskjer. I

dette yrket er det alltid tilgang på ekstravakter og då kan ein bestemme sjølv. Det er tungt arbeid spesielt på institusjonane og det er tøft arbeide i 100 prosent stilling, og det er mindre slitasje på dei tilsette ved å arbeide i 80 prosent stilling, og det er ein svært fin turnus. I Årdal byrja dei prosjektet med forhandlingsturnus, og då kom dette med ekstrahelgar inne som ein konsekvens av denne turnusen og dei lærte opp forhandlingsleiarar for at avdelingsleiarane skulle vere fristilte. Det syner seg at når initiativet ikkje kjem frå dei tilsette på avdelingane, så blir det svært vanskeleg å få til noko nytt. Dette vart trakka ned over hovudet på dei tilsette, og det var masse kursing og Årdal kommune brukte mykje pengar for å få dette til. For dei som ikkje driv med det til dagleg, er det eit svært omfattande regelverk for å kunne lage ein turnus, og dei klarte ikkje å gjennomføre desse forhandlingsturnusane. Då tok Årdal i bruk turnusen med tre av åtte helgar med gjennomsnittsberekning, fordi det ikkje fungerte med forhandlarturnus. I Årdal kommune fekk dei kniven på strupen og måtte fjerna sju årsverk. Då kan ein løyse dette på to måtar; Ein må gå ned på grunnbemanninga, det vil seie at ein blir endå færre tilsette på arbeid midt i veka for å få behalde helgebemanninga, eller så må tal helgar per tilsett aukast for å få behalda grunnbemanninga. I Årdal klarte dei å auka grunnbemanninga.

Då dei endra turnusen i Årdal kommune, var det nokre utfordringar med å få arbeidsstokken til å gå opp. Dei tilsette har eit eigarforhold til den turnusen som dei har. Dei fekk tilført fire årsverk til dei som allereie eksisterte, samt at dei hadde seksten stillingar på 25 prosent som måtte fjernast. Alt dette skulle passe saman og utfylle turnusen, og da måtte det gjerast nokre val. Nokon av deira tilsette måtte arbeide fleire plassar fast. Dei kombinerte til dømes at nokon måtte arbeide ute i heimetenesta i vekene og inne på institusjonane dei faste helgane sine. Dei kombinerte alt slik at det ikkje er alle tilsette som har alle vaktene sine i pleia, og det er sju tilsette som må arbeide fleire plassar fast. Dette kunne me ikkje gjere med dei som allereie var fast tilsette. Me måtte ta dei nye som kom inn og desse måtte arbeide fleire plassar fast. I Luster kommune tek dei utgangspunkt i ei avdeling og at den har så mange heimlar og får då ei ramme. Deretter går dei heilt utifrå den ramma og deler ut grunnbemanninga, noko som fører til at dei får kommastillingar. I Årdal kommune laga me grunnbemanninga fyrst før me laga stillingsheimlane og difor har me heile stillingar.

Det er helgane som er problemet. Leiarane, kommuneleiarane og fagforbundet ynskjer ikkje at dei tilsette skal arbeide oftare enn tredje kvar helg. Årdal kommune har som mål at dei skal tilbake på tre av åtte helgar ein gong, det jobbar ein aktivt med både frå fagforbundet og frå leiarsida. Det blir nesten ei prinsipp sak for turnusarbeidarane at dei ikkje skal arbeide oftare enn tredje kvar helg. Det dei ikkje har tilgang til i Årdal, er studentar, det vil seie ufaglærte som ynskjer å arbeide litt ekstra i helgane. Før dei endra turnusen sin i Årdal, hadde dei seksten tilsette i 25 prosent stilling der dei arbeidde annakvar helg. Då dei endra turnusen til tre av åtte helgar, førte dette til at dei tilsette måtte arbeide 2,17 prosent helgar meir i året. Dette er det nokon som ikkje er så begeistra for. Det er nokon av dei tilsette som av prinsipp ikkje arbeidar ekstravakter i helgane. Det er likevel mange av dei tilsette som arbeidar meir enn 2 ekstrahelgar i løpet av eit år, men då er det frivillig.

I Årdal har dei hatt ei utfordring med å rekruttere til små stillingsprosentar. Dette kan skuldast at dei lever i eit skiftsamfunn, Hydro, HMR -Hydeq, NorSun og Dooria. Det blir vanskelegare å rekruttere til små stillingar når desse tilbyr 100 prosent stilling og faste turnusordningar. Dei har solide skift ordningar med to av fem helgar. Det vil seie at dei tilsette i desse bedriftene arbeidar 20,4 prosent meir helgar i året enn dei som er tilsett i kommunen. Det var vanskeleg å fylla småstillingane på 25 prosent og annakvar helg, fordi det var tilsette innom ein kort periode og så måtte dei på leit etter nye tilsette. Det var svært vanskeleg å rekruttera tilsette i

desse stillingane. Det var mykje arbeid for avdelingsleiarane for å skaffe nok tilsette til å arbeide i helgane. Dette har vorte mykje betre no etter at dei endra turnusane sine og kombinert med at dei har fått eit vikarsystem, som heiter ”mi vakt”. Dette vikarsystemet er internettbasert og du kan sitte kvar som helst å ”shoppe vakter”, ein kan til dømes levere timelistene sine når ein er på ferie i Tyrkia og liknande. Dette har gjort arbeidet mykje lettare og dei tilsette kan til dømes ta ekstravakter i ein lengre friperiode. Dei kan melda si interesse og dei treng likevel ikkje å møte opp og skriva seg i ein perm slik som dei gjorde tidlegare. Den nye turnusordninga i Årdal har ført til at korttidssjukemeldingane har gått ned, men langtidssjukemeldingane er dei same, men det er ikkje arbeidsrelatert (prolapsar, nakkar osv). På grunn av auka grunnbemanning så merkar ein at dei toler at det er nokon som er vekke ein dag eller to, slik at ein slepp å sitte å ringe etter meir folk. Dersom ein skal vera i vekst kan ein ikkje berre ha dei tilsette til å arbeida, men det må vera moglegheit til å kunna utvikla dei ved å senda dei på kurs og då må ein ha moglegheit til å kunna ta dei vekk frå jobb. Tidlegare var det heilt minimalt. Var ein person vekke frå arbeid, så måtte ein ha folk og då måtte ein ringa etter folk eller så måtte avdelingsleiarane inn å arbeida. Grunnbemanninga i Årdal er no så god at ein toler godt at både ein og to er vekke frå arbeid ein dag. Det blir også mykje betre tid for primærkontaktane slik at ein får betre tid til pasientane sine og dei har til dømes tid til å ta dei ut kvar dag, dei kan reise å kjøpe seg klede og liknande. Det er ikkje alltid ein går med 8 personar på ei dagvakt. Det er sjeldan det er slik i praksis på grunn av at dei tilsette er sjuke, sjuk unge, kurs, avspasering og liknande. Det som er fint med den nye ordninga, er at det ikkje lenger er eit press etter å skaffe folk, fordi du må ha nok folk på arbeid både i vekene og i helgane. I Årdal kommune har dei bestemt at det skal vera ein viss kontinuitet og det skal vera stabilt for pasienten med god informasjonsflyt i vekene og i forhold til pårørande. Det er ikkje sunt med nye pleiarar annakvar helg, då klarar ein ikkje å få med seg livet til pasienten midt i veka og dette er viktig for kontinuiteten til pasientane. Dette var grunnen til at minimumsstillinga vart 50 prosent hos oss i Årdal.

Det dei ser etter den nye turnusordninga, er at det er svært lite bakvakter. Då er det sjukepleiar som har bakvakt fordi det ikkje er sjukepleiar på arbeid. Dei har samkøyrte dei to sjukeheimane slik at dei har bakvakter for kvarandre, slik at dei ikkje har heimevakter på turnus. Det er mykje mindre overtid etter den nye turnusordninga kom på plass, korttidssjukefråværet har gått ned og det vert mindre slitasje på dei tilsette. I Årdal kommune har dei spart 2,7 årsverk sidan dei starta med prosjektet. I eldreomsorga er den største utfordringa at det alltid er for lite folk på arbeid, men det kan dei ikkje seie i Årdal lenger. Dei har gjort nokre tiltak for å stimulere dei tilsette til å ta ekstravakter. Fagforbundet gjekk i forhandlingar med at alle skulle få 1000 kroner per ekstrahelg som dei jobbar og dette vart innført sommaren 2010. Det å skifte frå negativ innstilling til positiv innstilling er ein prosess og det tek tid.

4.5 Samandrag av intervju med Margrete Søhoel Røneid

I Årdal har dei prøvd å få dei tilsette opp i minimum 50 prosent stillingar. Dette mot at dei må jobbe to ekstra helgar i løpet av året. To helgar i løpet av året høyrer ikkje mykje ut, og dei aller fleste jobbar faktisk det ekstra iløpet av året likevel, dessutan er det mindre enn å jobbe ei helg ekstra på seks veker. Sjølv om dei kan få auke opp stillinga si av dette, er det få som vil ha det på turnusen sin. Det er nokre i Gaupne som tildømes jobbar tre av seks helgar fordi dei ynskjer å auke opp stillinga sin. Mange av dei synest det er mykje, så jobbar ein tredjekvar helg, har ein difor ofte nok med det. Det blir av den grunn vanskeleg å få nok folk til å dekke helgevaktene. Det er mange som vil jobbe ein eksta laurdag eller søndag, men då er det

frivillig. Når ein jobbar fast tredjekvar helg, må ein ofte byte, fordi jobbehelga kolliderar med andre planar. Når det då i tillegg blir to ekstra faste helgar i året, blir det endå meir vanskeleg å få det til. I Årdal har dei nok hatt eit dårleg utgangspunkt, ettersom dei måtte spare så mange stillingar, sidan dei skulle ned med så mange årsverk. Då har dei færre tilsette, som gjerne fører til at nokre fell heilt vekk. Før i tida hadde Gaupne omsorgssenter ei ordning med jobbing annankvar helg, med det er noko som aldri kjem til å komma tilbake. Det er ikkje så mange som ynskjer å jobbe meir enn tredjekvar helg.

Ei lettvinnt løysing er å ha faste helgar for å auke opp stillingsprosenten sin. Det er sjeldan eit problem, at dei med små stillingar får jobbe mange helgar pga. sjukmelde og liknande. Dei fleste som har ei 20 prosent stilling, jobbar gjerne i realiteten eigentleg både i 70, 80 og 90 prosent stilling. Dei som har småstillingar på berre helg, ynskjer sjølvsagt å jobbe meir. Men ein treng ikkje komme opp i ein 80 prosent stilling før folk er nøgd. I Gaupne er det nokre som studerar, som gjerne berre har denne 12,9 prosent stillingen, fordi det passar seg slik. I Årdal har dei ikkje så mange skuleungdommar ein kan ta av. Eit problem i helsesektoren er rekrutteringa, fordi det er dei små stillingarprosentane som blir ledige. Det er dersom nokre går av med pensjon eller sluttar, ein har store stillingar å putte folk inn i.

Det er viktig å få fram at det ikkje er alle som ønskjer store stillingar, fordi at det er mange innanfor pleie og omsorg som ønskjer ein fridag i veka, grunna tungt arbeid. Luster kommune har visst mange heimlar innanfor pleie og omsorg. Heimlane skal fordelast på tidleg, sein og natt. Ein får ut i frå dette fylt opp vekene med ein 8-10 stykk som går i 70-80 prosent stilling. Det er nesten ingen som jobbar 100 prosent, grunna det tunge arbeidet. Då står ein igjen med mange ledige helgar. Dette fordi jobbing tredje kvar helg krev svært mange hovud, fordi ein skal ha seks stykk på jobb, til kvart skift, kvar einaste helg. Det er det som eigentleg er heile årsaka til at ein i Luster har så mange småstillingar, rett og slett for å få helgekabalen til å gå opp. Når ein sit og skriv turnusar, ser ein verkeleg kor mange tilsette ein treng i løpet av ein trevekers periode. Ein må faktisk ha 36 tilsette for å dekke opp berre helgane.

Dei med små stillingsprosentar har ein veldig uforutsigbar arbeidskvardag, som vidare kan føre til sjukmeldingar. Ein prøver difor å leige inn ekstrahjelp, slik at folk veit det to-tre veker på forhand. Men då må ein til ein viss grad vere tilgjengeleg heile tida, dersom ein er interessert i å jobbe mykje ekstra. Tiltak som blir nytta i Luster for å redusere uønska deltid, er blant anna eit spørjeskjema dei tilsette kan svare på. Det er med på å kartlegge om folk ønskjer å auke opp stillingsprosenten sin, og mange av desse får ønske sitt innfridd. Det har vore utlyst ein del enkle vakter i vekene som har stått tomme, som dei har fått søkt på. Dessutan har ein denne 4 års regelen, at når du har jobba i 4 år så har du krav på større stilling på avtale. Dersom ein vil auke opp stillinga si, kan ein også vera buassistent på ulike sjukeheimar, men det er mange ulemper med å forflytte seg slik mellom avdelingane. Ein må forhalde seg til så mykje meir, både når det gjeld personale og pasientar. Det er interessant å finne ut om dei i Årdal har fått det mykje betre, etter at dei har fått auka stillingsprosentane. I Gaupne er det stort sett 17 prosent -stillingar som er ledig i helsesektoren grunna heimlane, og for å få helgekabalen til å gå opp.

I Gaupne prøvde ein å ha ein ekstra på dagvakt, for å sleppe å leige inn vikarar dersom nokre blei sjuke, i tillegg til at det kunne vere med på å auke opp stillingsprosentar. Resultatet blei at ein gjerne måtte leige inn endå ein ekstra, fordi det kunne vere både to og tre som var borte frå jobb. Dette førte til at det blei endå dyrare igjen. Erfaringa vår var at dei ikkje fungerte så godt som me hadde håpa på, difor blei det skrinlagt ganske fort. Dersom Årdal har mange

fleire på jobb i vekene, har dei truleg teke bemanninga si frå ein annan stad. Dersom ein nyttar til dømes ein sjukepleiar på kjøkkentenesta og vaskeriet, vil dette vere eit misbruk av ressursar. Det stod i avisa at det ikkje berre var lett å få gjennomført dette i Årdal.

På Gaupne omsorgssenter er det avdelingssjukepleiarar som har ansvar for å ringe etter folk. Ringing etter folk blir ofte gjort på ettermiddagen når det er roleg, rundt kaffitider, for at det ikkje skal gå utover pasientane. Det er ikkje lett å få tak i folk på dagtid, det er ofte enklare på ettermiddagen. Det går mykje tid på å ringe til folk utan å få svar. Gaupne omsorgssenter skal få nytt elektronisk system frå sommaren av. Det nye systemet skal gjere det mogleg for dei tilsette å styre mykje sjølv. Då slepp det å sitte ein som må nytte verdifull tid til å ringe etter folk. Men det er sjeldan ein går for få på jobb faktisk, så det er positivt.

Det er ein del assistentar som gjerne jobbar i Luster fast, medan dei tek litt ekstravakter i Gaupne også. Dette fordi Gaupne er nok dei som har størst behov for ekstra folk. I Luster og Hafslo er dei fleste stillingane dekkja. Det er i Gaupne at det er størst problem å få dekke opp helgane, fordi mange av helgane vakante. Dersom ekstravaktene som går tredjekvar helg, ikkje er innom på ei dagvakt innimellom, kan dei gå glipp av mykje viktig informasjon om helsa til pasientane. Ein får ikkje den kontinuiteten som ein skal ha i pleia, noko som også fører til at pasientane må forhalde seg til unødig mange personar. Dette går mest på pasientvelferda, hadde ein hatt mange tilsette i store stillingar, hadde det vore færre innom. Større stillingsprosentar fører også til eit meir stabilt personale, fordi dei har nokon som er kjende med seg heile tida. Det er klart at det røyner på dei faste å gå med folk som berre har småstillingar, som til dømes assistentar som jobbar helgar. Gaupne har eit godt fordelt personale på avdelingane, slik at dei med små stillingar er godt kjent på avdelingane som dei jobbar på. Det hadde vore heilt optimalt dersom alle hadde hatt store stillingar, fordi det hadde gjort kontinuiteten betre. Men ein hadde då fått altfor mange på jobb i vekene. Dette har dei gjort i Årdal, men det har gjerne ikkje gått heilt knirkefritt føre seg. I Årdal hadde dei ikkje noko val, grunna at dei hadde lite folk å ta av.

Ein ser også tendensar til motstand mot å flytte på seg. Det er nokre som helst vil jobbe på same plass, og som ikkje er like interessert i å jobbe på fleire omsorgssenter i omegn. Dersom dei hadde villa flytta på seg, hadde dei gjerne fått anledning til å få auke opp stillinga si. I Gaupne har det også vorte delt ut ein del lause vakter som har vore vakant på turnusane, det vil sei nattevakter og seinvakter. Det er overraskande mange som syns det er ok å gå mykje natt, og kanskje berre natt. Medan nokre syns det er greitt å gå berre seinvakter. Jobbar ein natt, så er bornet i barnehagen når ein søv, og ein har då fri om ettermiddagen med bornet. I Gaupne har ein faktisk størst problem med å få dekke dagvakter midt i vekene.

4.6 Erfaringar frå forskingsprosessen

I løpet av denne forskingsprosessen har me erfart at utforminga av spørsmål til spørjeskjema er svært tidkrevjande. Me måtte utarbeide eit spørjeskjema som var lett forståeleg. Det var svært viktig at me stilte dei spørsmåla som gav grunnlag for dei svara som var naudsynte for at me kunne svara på problemstillinga vår. Det var viktig at me koda spørjeskjema vårt riktig, slik at dette kunne leggjast inn i eit rekneark, som me vidare kunne overføre til SPSS og utføre analysane våre. Under utarbeidinga av spørjeskjemaet har me snudd skalaen på nokre spørsmål for å forhindre at respondenten skulle svare i eit fast mønster. Dersom me ikkje hadde gjort dette kunne det ført til feilkjelder. Me var konsekvente på at me skulle ha fem svaralternativ og like store intervall i spørjeskjemaet. Dette førte til at me kunne rekne om

spørsmål 5 der svaralternativa var i prosent og gjere det om til vakter. Då vart det lettare å samanlikne spørsmåla for ekstravakter ved heiltid og ekstravakter ved deltid.

I etterpåklokskapen sitt klare lys ser me at me hadde gløymt å stille eit spørsmål til dei som arbeida deltid og kor mange ekstravakter dei om lag jobbar kvar månad, og kor mange av dei ekstravaktene som var overtid. Dette hadde vore interessant og samanlikna med dei som arbeida heiltid og kor mange ekstravakter dei om lag jobbar kvar månad, og kor mange av dei vaktene som var overtid. Det siste spørsmålet har me laga tabellar på, men det blir ikkje like interessant når me ikkje kan samanlikne dette med dei som arbeida deltid. Ei anna svakheit med spørjeskjemaet var at me nytta både vakter og prosent av full stilling som moglege svaralternativ på to spørsmål som var eigna til samanlikning. Me kunne ikkje samanlikne svar som var i prosent med svar som var i antal vakter. Spørsmåla dette omhandla, var spørsmål fem og åtte. I spørsmål fem får me svar på kor mykje dei som jobbar tilkalling/ekstra jobbar i forhold til full stilling per månad i prosent. I spørsmål åtte får me svar på kor mange ekstravakter per månad dei som er fast tilsette jobbar i antal vakter. For å løyse denne utfordringa med ulike svaralternativ rekna me om svaralternativa i spørsmål fem til vakter. På denne måten fekk me eit heilt nøyaktig samanlikningsgrunnlag. Me spurte respondentane om fødselsår, men me hadde plassert dette spørsmålet lite synleg. Det stod bak eit anna spørsmål, slik at det var mange som truleg ikkje hadde lagt merke til dette og hadde difor ikkje svart noko. Dette fører til at alderssamansetjinga vart noko annleis enn det me kanskje hadde fått ved ei betre plassering av spørsmålet.

"[...]I kvalitative intervju har det vist seg at den enkelte egentleg ønskjer å jobbe meir, likevel kryssar av på spørjeundersøkingar at dei jobbar ønska frivillig deltid. Dette kjem av at dei veit at dei ikkje får tilbod om å jobbe meir. Difor må ein anta at ein del av dei som jobbar frivillig deltid, egentleg ville ha jobba meir, dersom dei hadde fått tilbod om det.[...]"
(FAFO, 2009:15)

Dersom me hadde hatt betre tid under denne forskingsprosessen, ville me ha samanlikna fleire sjukeheimar og kanskje også ein kommune til og då hadde me fått ein større populasjon. Me valde å avgrense oss til ein sjukeheim i Årdal kommune og ein sjukeheim i Luster kommune fordi me hadde avgrensa tid til disposisjon. Grunnlaget for at me valte dei kommunane var som tidlegare nemnt at Årdal kommune har gjennomført eit prosjekt *"Turnusplanlegging i eldreomsorga"* slik at det er ingen i kommunen som er tilsett i mindre enn 50 prosent stilling. I Luster kommune har dei små stillingsprosentar og det var difor interessant å samanlikne desse to kommunane. Dette har ført til at me trass i ein høg svarprosent på nærare 50 prosent har hatt ein liten populasjon og dette fører til at tabellane i analysen blir vanskelegare å tolke.

Spørjeskjemaet vårt testa me på eit utval på åtte personar som arbeidar i helse- og omsorgssektoren. Dei gav tilbakemelding på gode og dårlege spørsmål i skjemaet. På grunn av for lite kunnskapar innanfor fagterminologien i helse- og omsorgssektoren ville me unngå å formulere oss slik at det gav grunnlag for feiltolkingar, fordi upresise spørsmål gjev upresise svar og vil då føre til dårleg datamateriale til analyseprosessen. Dette ville me førebygge og difor testa me spørjeskjemaet vårt. Då me fekk tilbakemelding på skjemaet, endra me dei spørsmåla som var uklare og tilføyde dei spørsmåla som dei meinte me burde ta med. Desse tilbakemeldingane var gode og me kunne endra spørjeskjemaet til det betre.

5 Analyse

I analysen ynskjer me å svare på problemstillinga vår ut frå dei observasjonane som me har gjort i undersøkingprosessen, og å kunne drøfte dette mot teori og empiri.

Hovudproblemstillinga vår er *korleis organisere stillingsprosentane i eldreomsorga*. Vidare ynskjer me å svare på underproblemstillingane våre.

5.1 Kvifor har kommunane dei stillingsprosentane som dei har i eldreomsorga?

Tilsetjingsforhold			Arbeidskommune		Totalt
			Luster	Årdal	
Heiltid/deltid	Heiltid	Antal	2	11	13
		Prosent	11 %	65 %	37 %
	Deltid	Antal	16	6	22
		Prosent	89 %	35 %	63 %
Totalt		Antal	18	17	35
		Prosent	100 %	100 %	100 %

Tabell 5.1.1: Syner kva for arbeidskommune dei tilsette jobbar i og om dei arbeider heiltid eller deltid, i absolutte tal og prosent.

Me tykte det var interessant å samanlikna dei to kommunane Luster og Årdal for å sjå om det var ein samvariasjon mellom arbeidskommune og om dei tilsette jobbar heiltid eller deltid. Me fann ut at det var 54 prosenteningar fleire, som jobbar heiltid i Årdal enn i Luster. Det betyr at det er ein signifikant forskjell, det vil seie at prosentskilnaden er meir enn 5-8 prosent (Nesse, Jon Gunnar, forelesingsnotat november 2010).

Det kan vere fleire årsaker til denne forskjellen. Årdal kommune er eit skiftsamfunn med Hydro, NorSun, Dooria, HMR-Hydeq og då blir det kommunen som blir den tapande part. Det blir vanskelegare å rekruttere til små stillingar når desse konkurrentane tilbyr 100 prosent stilling, faste turnusordningar og betre betalt. Dette krev då at kommunen tilbyr større stillingar. I Luster kommune lever dei i eit primærsamfunn, der mange driv med gardsbruk og har jobb utanom. Då har dei ikkje moglegheit til å jobbe i 100 prosent stilling utanom gardsarbeidet, noko som er med på å auke frivillig deltidstilsette i kommunane. Dette kan vere noko av årsaka til at det er fleire som arbeider heiltid i Årdal kommune, enn i Luster kommune

Stillingsprosentar i eldreomsorga

Tilsetjingsforhold			Alder			Totalt
			18-34 år	35-49 år	50-67 år	
Heiltid/deltid	Heiltid	Antal	4	4	3	11
		Prosent	40 %	44 %	30 %	38 %
	Deltid	Antal	6	5	7	18
		Prosent	60 %	56 %	70 %	62 %
Totalt		Antal	10	9	10	29
		Prosent	100 %	100 %	100 %	100 %

Tabell 5.1.2: Syner kva for alder dei tilsette har og om dei arbeider heiltid eller deltid, i absolutte tal og prosent.

Det kan vere fleire grunnar til at det er ein stor skilnad mellom heiltid og deltid i Luster kommune og i Årdal kommune. Ein av grunnane kan vere at det er ein aldersforskjell blant dei tilsette i dei to kommunane. Me ser at det er 70 prosent som er over 50 år og som arbeider deltid. Då kan det tenkjast at eldre ynskjer å arbeide deltid, og at det er fleire eldre tilsette i Luster enn i Årdal.

			Arbeidskommune		Totalt
			Luster	Årdal	
Alder	18-34 år	Antal	5	5	10
		Prosent	36 %	33 %	34 %
	35-49 år	Antal	5	4	9
		Prosent	36 %	27 %	31 %
	50-67 år	Antal	4	6	10
		Prosent	29 %	40 %	34 %
Totalt		Antal	14	15	29
		Prosent	101 %	100 %	99 %

Tabell 5.1.3: Syner kva for alder dei tilsette har i dei ulike kommunane, i absolutte tal og prosent.

Det var interessant å sjå om det var ein samanheng mellom alder og arbeidskommune. Tabellen 5.1.3 syner at 40 prosent av dei tilsette i Årdal er 50-67 år. I Luster er 29 prosent av dei tilsette 50-67 år. Det vil sei at det er fleire eldre i Årdal enn i Luster, trass i at det er fleire heiltidsstillingar i Årdal enn i Luster.

Stillingsprosentar i eldreomsorga

2-delt alder				Arbeidskommune		Totalt
				Luster	Årdal	
18-42 år	Heiltid/deltid	Heiltid	Antal	2	4	6
			Prosent	25 %	67 %	43 %
		Deltid	Antal	6	2	8
			Prosent	75 %	33 %	57 %
	Totalt		Antal	8	6	14
			Prosent	100 %	100 %	100 %
43-67 år	Heiltid/deltid	Heiltid	Antal	0	5	5
			Prosent	0 %	56 %	33 %
		Deltid	Antal	6	4	10
			Prosent	100 %	44 %	67 %
	Totalt		Antal	6	9	15
			Prosent	100 %	100 %	100 %

Tabell 5.1.4: Syner kva for arbeidskommune dei tilsette jobbar i og om dei arbeider heiltid og deltid fordelt på alder.

Er det ein skilnad i deltid mellom Luster kommune og Årdal kommune? Me ser at det er fleire eldre som arbeider deltid i Luster enn i Årdal. Det syner seg at gjennomsnittsalderen er høgare i Årdal samanlikna i Luster, sjølv om det er fleire som arbeider deltid i Luster. Det vil seie at alderssamansetjinga ikkje er med på å forklare den store skilnaden mellom heiltid og deltid i Luster kommune og Årdal kommune.

Tilsetjingsforhold				Arbeidskommune		Totalt
				Luster	Årdal	
Heiltid	Stillingsgruppe	Helsefagarbeidar	Antal	2	9	11
			Prosent	100 %	82 %	85 %
		Sjuepleiar	Antal	0	2	2
			Prosent	0 %	18 %	15 %
	Totalt		Antal	2	11	13
			Prosent	100 %	100 %	100 %
Deltid	Stillingsgruppe	Helsefagarbeidar	Antal	9	5	14
			Prosent	56 %	83 %	64 %
		Sjuepleiar	Antal	7	1	8
			Prosent	44 %	17 %	36 %
	Totalt		Antal	16	6	22
			Prosent	100 %	100 %	100 %

Tabell 5.1.5: Syner kva for arbeidskommune dei tilsette jobbar i og om dei jobbar heiltid eller deltid fordelt på sjuepleiarar og helsefagarbeidarar, i absolutte tal og prosent.

Det var interessant å samanlikne dei to kommunane for å sjå om det var ein samvariasjon mellom sjuepleiarar som arbeider i Luster og i Årdal. Dette kan vere ein av årsakene til den store skilnaden mellom deltidstilsette i Luster og Årdal. Me ser at det er fleire sjuepleiarar som jobbar deltid i Luster enn i Årdal, slik at noko av denne signifikante skilnaden kan skuldast nettopp dette. "Det blir jobba meir deltid blant sjuepleiarar enn blant andre høgskuleutdanna kvinner, kanskje fordi sjuepleiarar er meir tradisjonelle i sine haldningar

til arbeidstid” (<http://www.sykepleien.no>). Det kan tenkjast at sjukepleiarar tykkjer at det er meir spanande å arbeide på eit sjukehus enn på eit omsorgssenter, fordi der får dei meir utfordrande og spanande arbeidsoppgåver. Årdal og Årdalstangen ligg ein 30-45 minuttars køyretur frå Lærdal sjukehus. Det kan tenkjast at dette er ein grei pendleveg, og at nokre sjukepleiarar føretrekkjer å arbeide på Lærdal sjukehus i staden for på eit omsorgssenter i Årdal. I Luster ligg ein 60-75 minuttars køyretur frå Lærdal sjukehus. Dette blir ein lengre veg å pendla, og kanskje dette fører til at fleire sjukepleiarar arbeidar på omsorgssentera i Luster.

Dei to kommunane Luster og Årdal fordeler stillingsprosentane sine på ulike måtar. I Luster kommune tek dei utgangspunkt i ei ramme der dei har nokre stillingsheimlar per avdeling, og deretter deler dei ut etter grunnbemanninga si. Dette fører til kommastillingar, som til dømes 17,7 prosent stilling. Dei har ein turnus på seks veker, der dei tilsette jobbar tre av ni helgar. I løpet av eit år går den turnusen åtte gonger, og då har dei tilsette åtte periodar med langfri, det vil seie ein gong kvar sjette periode.

I Årdal kommune har dei gjennomført eit prosjekt og gjort store endringar. Dei har laga grunnbemanninga før dei fekk stillingsheimlane, og difor har dei heile stillingar. Turnusordninga er oppbygd slik at færre tilsette må arbeide meir, og dei tilsette får ein meir forutsigbar arbeidssituasjon. Då veit dei kor tid dei skal arbeide, og kor tid dei ikkje skal arbeide. I Årdal er det gjort eit kommunestyrevedtak på at ingen i kommunen skal vere tilsett i mindre enn 50 prosent stilling. Prosjektet i Årdal kunne gjennomførast fordi politikarane var villige til å løyva pengar, og dei tilsette fekk dårlegare turnus ordning på helg. Dei tilsette måtte arbeide tre av åtte helgar i staden for tre av ni helgar. Det vil seie at dei må arbeide 2,17 prosent helgar ekstra per år. Det var ein turnus på seks veker i Årdal tidlegare, men dei har ein turnus på åtte veker no. Då går den turnusen seks gonger som fører til at det blir fjerna to fri periodar. I Årdal har dei klart å gjennomføre tre av åtte helgar på alle yrkesgrupper, ”alle for ein” (Hilda Nese og Monica Østerbø). Dette var ein av føresetnadene i Årdal for at dei kunne gjennomføre dette prosjektet. Her ser ein tydelege parallellar til equity-teorien (Haukedal, 2005). Mennesket er svært opptekne av rettferd, og dersom dei tilsette opplever noko urettvist, blir dette ofte opphavet til konflikhtar på arbeidsplassen. Prosjektgruppa i Årdal fekk bruka overskotet som dei sparte på denne turnusordninga, og dei fekk tilført fire årsverk frå kommunen. Dette førte til at dei kunne gjennomføre prosjektet. Endringa førte til at det vart færre tilsette som måtte arbeide meir, og det medførte auka stabilitet hjå personalet. Turnusen i Årdal måtte endrast som eit resultat av eit politisk vedtak om at dei ville redusere små stillingsprosentar, og at det skulle reduserast sju årsverk innanfor helsesektoren (Alf Olsen jr.).

Det var interessant å sjå nærare på om dei tilsette hadde ynskje om å arbeide fleire helgar mot å få høgare stillingsprosent. Frekvenstabell 4.2.17 syner oss at 9 prosent er einige i at dei ynskjer å arbeide fleire helgar for å få auka stillingsprosenten sin. 80 prosent er ueinige i at dei ynskjer å arbeide fleire helgar for å få høgare stillingsprosent. Her ser ein tydeleg oppfatningane blant dei tilsette om å arbeide fleire helgar mot å få auka stillingsprosenten sin.

Den største utfordringa i helsesektoren er helgeproblematikken. Vaktordningane og turnusane er i mange samanhengar avhengig av små stillingsprosentar, og utan desse hadde det vorte vanskeleg å fylla alle vaktene. Eit alternativ til desse små stillingsprosentane er å gje dei tilsette heiltidsstillingar. Då kan resultatet bli at dei tilsette har for mange timar i forhold til kva det er behov for på arbeidsplassen, noko som fører til eit overskot på arbeidstimar. Dette ville bli ei så kostbar ordning at den ikkje er mogleg å gjennomføre. Dersom alle skal ha 100

prosent stilling, vil det i praksis seie at dei får 15 personar på dagtid, men likevel ikkje fleire i helgane. Fagforbunda jobbar aktivt mot at deira medlemmar ikkje skal arbeide meir enn tredje kvar helg. Det er ikkje eit mål i seg sjølv at dei tilsette skal arbeide fleire helgar, men det er eit mål at det skal vere eit best mogleg tilbod til brukarane (Alf Olsen jr.). Fagforbunda gjekk i forhandlingar sommaren 2009 med på at deira medlemmar skulle få kroner 1000 per ekstra arbeidshelg. Dette vart innført sommaren 2010. Årdal kommune innførte at ingen skulle vere tilsett i mindre enn 50 prosent stilling, og dette vart oppfatta som svært positivt (Hilde Nese og Monica Østerbø). I eldreomsorga ynskjer ein å ha tilsette i stillingsprosentar som er i samsvar med det reelle behovet for bemanning. Dersom ein kunne kombinert pleia med andre arbeidsoppgåver så hadde ein hatt ei anna problemstilling i forhold til heiltidsstillingane. I Årdal erfarte dei at tilsette ynskjer ein stillingsprosent som er knytt til ein fast arbeidsplass, og med faste arbeidsoppgåver (Alf Olsen jr.). Då dei endra turnusen i Årdal, måtte sju av dei tilsette ha varierte arbeidsoppgåver samt arbeide på fleire omsorgssenter (Hilda Nese og Monica Østerbø).

I Årdal hadde dei ei utfordring med rekrutteringsproblematikken, dei hadde seksten stillingar på 25 prosent, som var vanskeleg å rekruttere til. Dei som var tilsette i små stillingar var av eige ynskje tilsett i korte periodar grunna deira ynskje om høgre stillingsprosent. I Årdal har dei konkurrentar som Hydro, HMR-Hydeq, NorSun og Dooria. Dette fører til at det blir vanskelegare å rekruttere til små stillingar, når desse tilbyr 100 prosent stilling og faste turnusordningar. Då dei tilsette i helse- og omsorgssektoren i Årdal kommune såg at leiinga ville gjere noko aktivt med å endre stillingsprosentane, vart det i stor grad motteke positivt. Her ser me parallellar til Hertzberg sin tofaktorteori. Dei tilsette opplevde at dei vart sett i fokus, og blei difor meir positivt innstilt og auka motivasjon. I Årdal har det vore ein kultur for å drive fagleg utvikling over veldig lang tid, og det er med på å styrke vurderingane av situasjonen på arbeidsmarknaden (Hilda Nese og Monica Østerbø). Dersom nokon er tilsett i ein liten stillingsprosent, vil det ofte vere meir ein overlevingsstrategi, enn som ein strategi for fast arbeid. Dei blir naudsynt for dei tilsette å ta dei ekstravaktene som dei får tilbod om. Dei ynskjer i størst mogleg grad å ha stabile rammer, der ein veit kva ein går til og har eit sikkert inntektsgrunnlag. Det er skilnad på å søkje på ei heiltidsstilling samanlikna med ei deltidstilling der arbeidssituasjonen ofte er mindre forutsigbar (Alf Olsen jr.). Det som er positivt med ein slik arbeidsplass, er at denne sektoren kan tilby sommarjobbar og ekstrajobbar til dei som ynskjer det. Studentar ynskjer til dømes å arbeide annakvar helg. I Årdal kommune har dei ikkje hatt tilgang til studentar eller andre ufaglærte som ynskjer å arbeide annakvar helg, slik som dei i større grad har i Luster. Det har difor vorte jobba aktivt med rekrutteringspolitikken i Årdal.

5.2 Kva verknader har heiltidsstillingar på arbeidsmiljøet?

Fleire personar i heiltidsstillingar er med på å styrkje arbeidsmiljøet positivt. Dette fordi kollegaene har færre og forhalde seg til, samt at dei då har moglegheit for å bli godt kjend med medarbeidarane sine. Dette er med på å styrkje samhaldet i gruppa, og ein vil naturleg bli ein sterkare del av arbeidsfellesskapen. Vidare har ein moglegheit for å få ei større innverknad på arbeidsforhold og vedtak som blir tekne på arbeidsplassen. Hilda Nese og Monica Østerbø i Årdal tykkjer at arbeidsmiljøet i Årdal er svært bra, og fortel om seniorar som held ut lenge, før dei pensjonerar seg: “[...]Derimot seier det svært mykje om arbeidsmiljøet at dersom ein ynskjer å jobbe på same arbeidsplass i 25 år, så viser det at ein trivest og at det er eit godt arbeidsmiljø på arbeidsplassen, i motsetning til om ein byter arbeidsplass veldig hyppig.[...]” (Hilda Nese og Monica Østerbø).

Arbeidsmiljøet er tilsynelatande godt i Årdal, og det er intressant for oss å samanlikne svara frå respondentane i Årdal med svara frå respondentane i Luster. Samanlikninga finn ein ved å krysse variabelen *arbeidskommune*, med variabelen *nøgd med arbeidsmiljøet*.

			Arbeidskommune		Totalt
			Luster	Årdal	
<i>Nøgd med arbeidsmiljøet</i>	Misnøgd	Antal	4	4	8
		Prosent	24 %	24 %	24 %
	Nøgd	Antal	13	13	26
		Prosent	77 %	77 %	77 %
Totalt	Antal	17	17	34	
	Prosent	101 %	101 %	101 %	

Tabell 5.2.1: I kva grad respondentane er nøgd med arbeidsmiljøet fordelt på arbeidskommune, i absolutte tal og prosent.

Ut i frå tabell 5.2.1 ser ein at det er 77 prosent i begge kommunane som er nøgd med arbeidsmiljøet. Det er 24 prosent som er misnøgd med arbeidsmiljøet i begge kommunane. Desse tala viser at respondentane i begge kommunane er like nøgd med arbeidsmiljøet på arbeidsplassen. Ein har difor ingen signifikante skilnader når det gjeld kor nøgd dei er med arbeidsmiljøet i dei to kommunane.

Tolkinga av denne tabellen gjev oss eit inntrykk av at respondentane generelt sett er nøgd med arbeidsmiljøet på arbeidsplassen, uavhengig av kva kommune dei tilhøyrer. I Luster har ein mange i små deltidstillingar, medan det i Årdal er mange heiltidstilsette, samt at dei som arbeidar i deltid, har minimum ein 50 prosent stilling. Ut i frå denne tabellen kan det sjå ut som om arbeidsmiljøet ikkje blir påverka av stillingsprosentar. Me hadde også eit ope spørsmål knytt til arbeidsmiljø, der respondentane sjølv kunne skrive kva faktorar dei meiner har positiv og negativ innverknad på arbeidsmiljøet. Svara blir presentert på neste side:

Luster

Faktorar som bidreg til eit godt arbeidsmiljø.

- Gode kollegaer.
- Evne og vilje til samarbeid.
- Positiv innstilling til arbeidet.
- God kommunikasjon mellom leiing og tilsette.
- Respekt og forståing mellom dei ulike yrkesgruppene og fagkompetansen.
- Mi innstilling til arbeidet.

Faktorar som bidreg til eit dårlegare arbeidsmiljø.

- For lite faste stillingar, alle som ville burde fått 50 prosent stilling.
- Uønska deltid, ukjende kollegaer.
- For mange deltidsstillingar.
- Korte vakter.
- Kvinnedominert, skulle vore meir menn i yrket.
- Dårlig bemanning.
- Ulik behandling av dei tilsette.
- Baksnakking.

Årdal

Faktorar som bidreg til eit godt arbeidsmiljø.

- Å vere trygge på kvarandre som kollegaer gjev trivsel.
- Bli verdsett for jobben ein gjer.
- Ta seg tid til aktivitetar på fritida, som til dømes hytteturar og liknande.
- Respekt, tillitt og samarbeidsvilje.
- God kommunikasjon, sosiale aktivitetar, gode rutinar, godt samhald.
- Bli teken på alvor.
- Stillingsprosentar, kvalitetssikring og kompetanse.
- God informasjon, kontroll over kva som skal vere på dagsorden.
- Vera konfliktløysar, endre åtferd dersom ynskjeleg.
- Vera motivert, ta ansvar for mål og prioriteringar.
- Brukarane sine interesser veg tyngst.
- Ta opp ting på ulike uformelle møte, morgonmøte, avdelingsmøte, daglege pausar og medarbeidarsamtalar etc.

Faktorar som bidreg til eit dårleg arbeidsmiljø.

- Lite folk, inga tilkallingshjelp og dårleg leiing.
- Bruk av vikarbyrå.
- Dårlig kommunikasjon og samarbeid med leiinga.
- Urettvise vaktfordelingar (ekstravakter).
- Baksnakking.

Ettersom arbeidsmiljøet tilsynelatande viser seg å vere bra ut ifrå tabell 5.2.1, ser ein også at det er nokre som ikkje er like nøgd, ut ifrå det opne spørsmålet me hadde. I følgje equity-teorien er menneske svært opptekne av rettferd, noko som ofte fører til konflikhtar i arbeidslivet, som vidare kan påverke arbeidsmiljøet negativt. Ei konflikt i kommunane innanfor helse- og omsorgssektoren, går ofte ut på at nokre føler seg urettvis behandla i forhold til tilsetjing og fordeling av stillingsprosentar. Det er dette som kjem fram i det opne spørsmålet vårt også. Ein ser mellom anna ei misnøye rundt uønska deltid, noko som er med på å påverke arbeidsmiljøet negativt.

Difor har me i tabell 5.2.3 og 5.2.4 krysse variabelen *arbeidskommune*, og *nøgd med arbeidsmiljøet* med ein tredje variabel *tilsetjingsforhold*. Er det slik at dei respondentane som jobbar heiltid kan vere meir nøgd med arbeidsmiljøet, samanlikna med dei som jobbar deltid? Er det i så fall ein signifikant skilnad mellom dei to kommunane?

<i>Tilsetjingsforhold</i>				<i>Arbeidskommune</i>		Totalt
				Luster	Årdal	
Heiltid	<i>Nøgd med arbeidsmiljøet</i>	Misnøgd	Antal	0	4	4
			Prosent	0 %	36 %	31 %
		Nøgd	Antal	2	7	9
			Prosent	100 %	64 %	69 %
Totalt			Antal	2	11	13
			Prosent	100 %	100 %	100 %

Tabell 5.2.3: Kor mange som jobbar heiltid som er nøgd med arbeidsmiljøet fordelt på arbeidskommune, i absolutte tal og prosent.

Tabell 5.2.3 syner at 100 prosent av respondentane i Luster som er heiltidstilsette, har svart at dei er nøgd med arbeidsmiljøet. I Årdal er 64 prosent nøgd med arbeidsmiljøet, medan 36 prosent er misnøgd av dei som er heiltidsstilsette. Det blir vanskeleg å samanlikne kommunane ut i frå desse tala, fordi me har ein liten populasjon, noko som fører til at det blir få respondentar. Dette kjem av at det er få som har heiltidsstilling i Luster, samanlikna med Årdal. I Årdal jobbar dei fleste i høge stillingsprosentar, samt at mange av dei tilsette jobbar heiltid. Det kan tenkjast at 100 prosent av dei i Luster som har heiltidsstilling er nøgd med arbeidsmiljøet, fordi dei er ein av dei få heldige som har fått tilbod om å jobbe heiltid.

<i>Tilsetjingsforhold</i>				<i>Arbeidskommune</i>		Totalt
				Luster	Årdal	
Deltid	<i>Nøgd med arbeidsmiljøet</i>	Misnøgd	Antal	4	0	4
			Prosent	27 %	0 %	19 %
		Nøgd	Antal	11	6	17
			Prosent	73 %	100 %	81 %
Totalt			Antal	15	6	21
			Prosent	100 %	100 %	100 %

Tabell 5.2.4: Kor mange som jobbar deltid som er nøgd med arbeidsmiljøet fordelt på arbeidskommune, i absolutte tal og prosent.

Tabell 5.2.4 syner at 73 prosent av deltidstilsette er nøgd med arbeidsmiljøet i Luster kommune, medan 27 prosent av dei deltidstilsette er misnøgd. I Årdal er alle som er deltidstilsette nøgd med arbeidsmiljøet. Ein har ut i frå tabellen ein klar signifikant skilnad, fordi 100 prosent av respondentane med deltidsstilling i Årdal er nøgd med arbeidsmiljøet, mot at 73 prosent i Luster er det. Men her blir det vanskeleg å samanlikna dei to kommunane med kvarande, sidan det er skilnad på antal respondentar som har svart i dei to kommunane.

Det kan tenkjast at 100 prosent av dei få i Årdal som har deltidsstilling, er nøgd med arbeidsmiljøet, fordi dei har fått oppfylt ynskje om å jobbe deltid. I Årdal innførte dei prosjektet som omhandlar at ingen skulle ha stillingar under 50 prosent. Dette er eit positivt tiltak for dei tilsette som ynskjer ein høgare stillingsprosent, men kva med dei som framleis vil jobbe i små stillingsprosentar? Dette kan vere ein faktor som er med på å gjere dei heiltidsstilsette i Årdal mindre nøgd med arbeidsmiljøet, samanlikna med dei deltidstilsette i same kommunen. I Luster ser ein det motsette, at respondentane som er tilsett i heiltidsstilling er meir nøgd med arbeidsmiljøet, samanlikna med dei som har deltidsstilling i same kommunen. Dette kan som tidlegare nemnt komme av at dei fleste respondentane frå Luster jobbar i deltidsstillingar, utan særleg moglegheit for å kunne auke opp stillingsprosenten sin.

Difor har me i den neste tabellen kryssa variabelen *arbeidskommune* med variablane *tilsetjingsforhold* og *ynskjer å jobbe heiltid*, for å finne ut kor mange av dei som jobbar heiltid og deltid, som ynskjer å jobbe i ei heiltidsstilling.

Tilsetjingsforhold				Arbeidskommune		Totalt
				Luster	Årdal	
Heiltid	Ynskjer å jobbe heiltid	Einig	Antal	2	11	13
			Prosent	100 %	100 %	100 %
	Totalt		Antal	2	11	13
			Prosent	100 %	100 %	100 %
Deltid	Ynskjer å jobbe heiltid	Einig	Antal	12	3	15
			Prosent	75 %	75 %	75 %
	Ueinig	Antal	2	1	3	
		Prosent	13 %	25 %	15 %	
	Veit ikkje/ikkje relevant	Antal	2	0	2	
		Prosent	13 %	0 %	10 %	
	Totalt		Antal	16	4	20
			Prosent	101 %	100 %	100 %

Tabell 5.2.5: Kor mange som jobbar heiltid/deltid, og kor mange av dei som ynskjer å jobbe heiltid, fordelt på arbeidskommune, i absolutte tal og prosent.

Denne trivariate tabellen syner kor mange som jobbar heiltid og deltid i eldreomsorga i kommunane Luster og Årdal, og kor mange av desse som ynskjer å jobbe heiltid. Det kjem fram i tabellen at samtlige heiltidsstilsette framleis ynskjer å jobbe heiltid i begge kommunane. Tabellen syner oss at 75 prosent av dei deltidstilsette i begge kommunane, eigentleg ynskjer å arbeide heiltid. Det er 13 prosent i Luster som er deltidstilsette, som vil halde fram med å jobbe deltid. I Årdal ynskjer 25 prosent av dei deltidstilsette framleis å arbeide i deltid. 75 prosent er eit høgt tal på uønska deltid, kva faktorar er med på å få dei tilsette til å ynskjer heiltidsstillingar? Tabellen syner oss at det er inga er skilnad mellom

kommunane Luster og Årdal, når det gjeld andelen heiltid- og deltidstilsette som framleis ynskjer å jobbe heiltid og deltid.

Ein person som er heiltidsstilsett, vil naturleg nok bli ein større del av arbeidsfelleskapen. Ein har difor større innflytelse på arbeidsforhold, egne rettigheter, samt at ein kan bidra til eit større læringsmiljø og auke fagkompetansen til gruppa. Andre faktorar som talar for å jobbe heiltid, kan vere at arbeidskvardagen blir meir forutsigbar, noko som er med på å gjere det lettare for dei tilsette å planlegge fritida si. Dessutan blir omstendigheitane rundt økonomien til den einskilde meir avslappa, grunna at lønnsutbetalingane kvar månad blir stabile. Heiltidsstillingar er også med på å auke rekrutteringa til kommunane, då nyutdanna fagarbeidarar innan helsesektoren oftast søker på jobbar med høg stillingsprosent. (Fagforeningsrapport, 2009:15)

I Følgje aml. § 15-7 og 15-14 vil ein som er fast tilsett vere verna mot oppseiing og avskjed. Ein fast tilsett kan heller ikkje bli sagt opp med mindre det ligg føre vesentleg misleghald av arbeidsavtalen. Nyttar ein i stor grad midlertidig tilsette, vil dette kunne føre til stor midlertidig arbeidsløyse, som igjen fører til at dei det gjeld mistar sin kompetanse innanfor sitt felt. Det er også fleire psykologiske grunnar til at ein burde vere fast tilsett. Dei fleste som er i jobb føler at det er viktig å vere fast tilsett. Ein som ikkje er fast tilsett kan oppleve det som tungt å ikkje vite kor lenge ein har jobben sin, og da kor lenge ein har inntekta si. Ein som er midlertidig tilsett er ikkje verna av dei nemnde lovene i aml., og alle punkta over taler for at alle burde vere fast tilsett.

Kvifor kan ikkje dei som ynskjer å jobbe heiltid, få høve til dette? Ifølgje aml. § 14-9, 1.ledd skal avtale om tilsetjing i eit arbeid vere fast, men aml. § 14-9, 1.ledd, pkt. a-e er unntak frå lova. Punkta gjev løyve til midlertidig tilsetjing om arbeidet sin karakter tilseier det, og om arbeidet skil seg frå det som ordinært vert utført i verksemda, jamfør aml. § 14-9, 1.ledd, pkt. a. Pleie- og omsorgssektoren fell difor inn under punkta om løyve til midlertidig tilsetjing, grunna helgekabal og skiftarbeid.

Ein ser også ut i frå tabellen over at det er nokre som er nøgd med å jobbe deltid. Me vil difor krysse variablane *arbeidskommune*, *tilsetjingsforhold*, med variabelen *ynskjer framleis deltid*. På denne måten kan me kartleggje kor mange som jobbar ønska og uønska deltid i dei to kommunane.

Stillingsprosentar i eldreomsorga

Tilsetjingsforhold				Arbeidskommune		Totalt
				Luster	Årdal	
Heiltid	Ynskjer å jobbe deltid	Einig	Antal	1	0	1
			Prosent	50 %	0 %	13 %
	Ueinig	Antal	1	4	5	
		Prosent	50 %	67 %	63 %	
	Veit ikkje/ikkje relevant	Antal	0	2	2	
		Prosent	0 %	33 %	25 %	
Totalt			Antal	2	6	8
			Prosent	100 %	100 %	101 %
Deltid	Ynskjer å jobbe deltid	Einig	Antal	5	3	8
			Prosent	33 %	50 %	38 %
	Ueinig	Antal	8	2	10	
		Prosent	53 %	33 %	48 %	
	Veit ikkje/ikkje relevant	Antal	2	1	3	
		Prosent	13 %	17 %	14 %	
Totalt			Antal	15	6	21
			Prosent	99 %	100 %	100 %

Tabell 5.2.6: Kor mange som jobbar i heiltid/deltid, og kor mange som ynskjer å jobbe deltid, fordelt på arbeidskommune, i absolutte tal og prosent.

Denne trivariate tabellen syner oss kor mange som jobbar heiltid og deltid i eldreomsorga, fordelt på kommunane Luster og Årdal, og kor mange av dei som ynskjer å jobbe deltid. Tabellen viser at dei heiltidstilsette i Årdal vil halde fram med å jobbe heiltid, medan i Luster er det 50 prosent av dei heiltidstilsette som eigentleg ynskjer å jobbe deltid. Her er det viktig å merke seg at ein berre har 1 respondent som har svart, noko som gjer det vanskeleg å samanlikna dei to kommunane med kvarande her.

Tabellen syner at 50 prosent av dei deltidstilsette i Årdal, framleis ynskjer å jobbe deltid. I Luster ser ein at 33 prosent av dei deltidstilsette, framleis ynskjer å jobbe deltid. Ein ser også at 53 prosent av dei deltidstilsette i Luster eigentleg ynskjer å arbeide heiltid, medan det i Årdal er 33 prosent av dei deltidstilsette som eigentleg ynskjer å arbeide heiltid. Dei store svarskilnadene her skuldast gjerne at det er mange fleire i Luster som har deltidsstillingar, i forhold til kva det er i Årdal. Det er interessant å sjå at det faktisk ikkje er "alle" i Luster med deltidsstilling, som ynskjer seg ei heiltidsstilling. Ein ser at 33,3% av dei er nøgd med å jobbe deltid, og vil halde fram med å jobbe deltid. Margrete Søhoel Røneid forklarar det på denne måten:

[...]Det er og mange i helsesektoren som synest det er meir enn nok å jobbe 50%, fordi det er så tungt arbeid. Dette med deltidsstillingar, er ikkje så gale som det ser ut til. Det er klart at dei som har småstillingar på berre helgar, sjølvst sagt ønskjer meir. Men ein treng ikkje komme opp i 80% stilling før folk er nøgd. Det er mange som er nøgde før det.[...]

(Margrete Søhoel Røneid)

Hilda Nese og Monica Østerbø er samde i at det er få som vil jobbe i full stilling:

[...]Det er 75-80 % stilling som er den stillingsprosenten som dei fleste ynskjer å ha. I dette yrket er det alltid tilgang på ekstravakter og då kan ein bestemme litt sjølv. Det er tungt arbeid spesielt på institusjonane og det er tøft å jobbe i 100%. Det er difor svært bekvemt å jobbe i 80% stilling, fordi det er ein svært fin turnus. Det er derimot veldig forutsigbart å jobbe på institusjonane og seniorane jobbar lenge, men me har gode ordningar i Årdal kommune. Dei har lovfesta den sjette ferieveka, men her hjå oss har dei i tillegg fem dagar ekstra fri i året, etter dei er fylt 62 år. Det vil sei at dei har sju veker ferie og i tillegg får dei ei månadsløn ekstra. Dette har vore med på å halde mange seniorar i sving i fleire år. Derimot dei yngre av oss er meir nøgde med 60 % fast stilling, dei ynskjer ikkje å jobbe i høge stillingar.[...]
(Hilda Nese og Monica Østerbø)

Grunna tungt arbeid og skadar i følge av slitasje, kan det sjå ut som det er fleire som føretrekkjer ei 80 prosent stilling, framfor å ha 100 prosent stilling. Når ein har mange 80 prosent stillingar, blir det naturleg at ein får mange 20 prosent stillingar til overs. Desse småstillingane er ikkje alltid like enkle å slå i saman til større stillingar heller, grunna at turnusane skal gå opp. Men ein har alså nokre som ynskjer små stillingsprosentar. Denne gruppa består ofte av pensjonistar, innvandrarakar og studentar som ikkje har lønnsarbeid som hovudaktivitet. Dei har då moglegheit til å få kontakt med arbeidslivet, tene pengar, og få variasjon i kvardagen, utan å måtta gi avkall på hovudaktiviteten sin. Ei annan årsak til at nokre vel å jobbe deltid, kan vere knytt til økonomi. Dersom ein er godt etablert økonomisk, er det gjerne andre faktorar i livet ein rettar meir merksemd mot, som til dømes familieliv, born og heim(Fagforeiningsrapport, 2009:15).

Andre faktorar som er med på å forsvare deltidsjobbing, er til dømes at Luster er eit primærsamfunn. Har ein eit gardsbruk å ta hånd om morgon og kveld, er det ikkje alltid ein ynskjer, eller har kapasitet til å ha ein fulltidsjobb utanom. Sjølv om deltidsjobbing gjev dei tilsette ein mindre forutsigbar arbeidskvardag, har ein samstundes betre moglegheit til å planlegge jobbinga opp mot familieliv og fritid. I Årdal let dette seg gjere gjennom eit elektronisk vaktfordelingssystem, som heiter *mi vakt*, der ein kan “shoppe” vakter alt etter kva dagar som høver best. Til sommaren får dei eit tilsvarande system i Luster kommune (Margete Sjøhoel Røneid).

5.3. Korleis blir verferda til dei eldre påverka av stillingsprosentane?

Ein høyrer stadig i media om at dei tilsette har dårleg tid til pasientane i eldreomsorga. Dette inneber at det blir for dårleg tid til å utføre god pasientvelferd. Det er difor viktig for oss å finne ut om auka grunnbemanning kan vere ein faktor som er med på å auke disponering av tid til pasientane. Me ville difor krysse variabelen *betre tid til pasientane ved auka grunnbemanning*, med variabelen *arbeidskommune*, for å sjå om me fekk ulike svar frå dei to kommunane.

			Arbeidskommune		Totalt
			Luster	Årdal	
<i>Betre tid til pasientane ved auka grunnbemanning</i>	Einig	Antal	18	14	32
		Prosent	100 %	93 %	97 %
	Ueinig	Antal	0	1	1
		Prosent	0 %	7 %	3 %
Totalt	Antal	18	15	33	
	Prosent	100 %	100 %	100 %	

Tabell 5.3.1.: Kor mange som meiner at dei får betre tid til pasientane ved auka grunnbemanning, fordelt på arbeidskommune, i absolutte tal og prosent.

Ein ser ut i frå tabellen at respondentane frå Luster og Årdal er svært samde i at auka grunnbemanning gjev betre tid til pasientane. Me synest det er intressant å finne ut om respondentane som er samde i at grunnbemanninga er god, framleis kjenner at dei må skunde seg for å få arbeidet sitt gjort. Då har me kryssa variabelen *arbeidskommune* med variablane *god grunnbemanning* og *må skunde meg for å få arbeidet gjort*. Er det slik at respondentane som meiner dei har ei god grunnbemanning, kan ha betre tid til pasientane?

<i>God grunnbemanning</i>				Arbeidskommune		Totalt
				Luster	Årdal	
Einig	<i>Må skynde meg for å få arbeidet gjort</i>	Einig	Antal	8	7	15
			Prosent	80 %	64 %	71 %
	Ueinig	Antal	2	4	6	
		Prosent	20 %	36 %	29 %	
Totalt	Antal	10	11	21		
	Prosent	100 %	100 %	100 %		

Tabell 5.3.2.: Kor mange som er einig i at dei må skunde seg for å få arbeidet sitt gjort, i forhold til om dei har god bemanning på arbeidsplassen, fordelt på arbeidskommune, i absolutte tal og prosent.

Ut i frå 5.3.2, ser ein at 80 prosent i Luster er samde i at dei har god bemanning på arbeidsplassen, men likevel kjenner at dei må skunde seg for å få arbeidet sitt gjort. I Årdal kjem det fram at det er 64 prosent er samde i at dei har god bemanning på arbeidsplassen, men likevel kjenner at dei må skunde seg for å få arbeidet gjort. Ein ser difor ein klar signifikant skilnad mellom Årdal og Luster, ved at dei i Årdal ikkje kjenner at dei må skunde seg for å få arbeidet gjort, i like stor grad som dei gjer i Luster. Dette kan nok komme av at dei har auka grunnbemanninga si i vekedagane, medan dei i Luster framleis nyttar same turnusen, utan

ekstra bemanning på dagtid. Ein ser at det er 20 prosent i Luster som er einig i at dei har god grunnbemanning, og ueinig i at dei må skunde seg for å få arbeidet sitt gjort. I Årdal er det 36 prosent som er einig i at dei har god grunnbemanning, og ueinig i at dei må skunde seg for å få arbeidet sitt gjort. Ut ifrå intervjuet med Hilda Nese og Monica Østerbø frå Årdal omsorgssenter, fekk ein inntrykk av at dette var ei svært vellukka ordning for både for pasientane og dei tilsette. Dei forklarar det på denne måten:

[...]Det beste er at ein har så god grunnbemanning midt i veka, slik at ein har litt å gå på. Dersom ein skal vera i vekst, kan ein ikkje berre ha dei tilsette til å jobba. Like viktig er det å kunna ha ei moglegheit til å utvikla dei tilsette ved å sende dei på kurs. Difor må ein ha moglegheit til å kunne ta dei ut frå jobb utan at det blir ei for stor belastning på pasientane og dei andre tilsette. Før var dette heilt minimalt. Dersom nokre var borte frå jobb, måtte ein ringa etter folk eller så måtte avdelingsleiarane inn å jobba i pleien. Grunnbemanninga i Årdal er no så god at ein toler godt at både ein og to er borte frå jobb ein dag. Det blir også mykje betre tid for primærkontaktane, slik at dei får betre tid til pasientane sine. Dei har til dømes tid til å ta dei ut kvar dag, dei kan reise å kjøpe seg klede og liknande. Men ein ser også at på avdelingane at ein ikkje alltid går med 8 på ei dagvakt. Det er sjeldan at det er slik i praksis på grunn av at folk er sjuke, sjuke ungar, kurs, avspasering og liknande. Det som er fint med den nye ordninga er at ein ikkje lengre har eit press på seg etter å heile tida skaffe folk, det er ein heilt ny verden.[...]

(Hilda Nese og Monica Østerbø)

I Luster har dei ikkje hatt like god erfaring med å auke grunnbemanninga si. Margrete Søhoel Røneid forklarar det slik:

[...]Me prøvde i Gaupne å ha ein ekstra på dagvakt for at vedkommande kunne få auke opp stillingsprosenten sin, i tillegg til at ein ikkje trengde å leige inn vikarar dersom nokre vart sjuke. Men det fungerte ikkje i det heile tatt, så det blei skrinlagt ganske fort. For om det til dømes var to sjuke ein dag, så var det framleis for lita bemanning den dagen. Det var nesten aldri ein for mykje på jobb, fordi det alltid var folk som var sjuke. Dersom Årdal har mange fleire på jobb i vekene, må dei ha teke bemanninga si frå noko anna. Det må jo bli mykje meir heimlar i forhold til sjukeheimstenesta, eldre og dette med pleie og omsorg, dersom dei har mange fleire på jobb i vekene.[...]

(Margrethe Søhoel Røneid)

No vil me teste dei respondentane som er ueinig i at bemanninga på arbeidsplassen er god, og om dei kjenner at dei må skunde seg for å få arbeidet sitt gjort. Då har me kryssa variabelen *arbeidskommune* med variablane *god bemanning* og *må skunde meg for å få arbeidet gjort*.

God bemanning				Arbeidskommune		Totalt
				Luster	Årdal	
Ueinig	Må skunde meg for å få arbeidet gjort	Einig	Antal	6	4	10
			Prosent	86 %	67 %	77 %
		Ueinig	Antal	1	2	3
			Prosent	14 %	33 %	23 %
Totalt			Antal	7	6	13
			Prosent	100 %	100 %	100 %

Tabell 5.3.3.: Kor mange som er ueinig i at dei må skunde seg for å få arbeidet sitt gjort, i forhold til om dei har god bemanning på arbeidsplassen, fordelt på arbeidskommune, i absolutte tal og prosent.

I tabell 5.3.3 kjem det fram at 86 prosent av dei tilsette i Luster er ueinig i at grunnbemanninga er god, og kjenner at dei må skunde seg for å få arbeidet gjort. Dersom ein ser på respondentane frå Årdal, er 67 prosent ueining i at grunnbemanninga er god, og kjenner at dei må skunde seg for å arbeidet sitt gjort. I Luster ser me at 14 prosent av dei tilsette er ueinig i at grunnbemanninga er god, og ueinig i at dei må skunde seg for å få arbeidet sitt gjort. I Årdal ser me at 33 prosent av respondentane er ueinig i at grunnbemanninga er god, og ueinig i at dei må skunde seg for å få arbeidet sitt gjort.

Me har ein signifikant skilnad mellom Luster og Årdal. Det er fleire i Luster som kjenner at dei må skunde seg for å få arbeidet gjort, i forhold til i Årdal. Men ein ser likevel at det er nokre i Årdal som framleis ikkje er samde i at bemanninga på arbeidsplassen er god, endå dei har auka grunnbemanninga si i vekedagane.

Det er også interessant for oss å sjå om dei tilsette som jobbar heiltid og deltid, har ulikt syn på om pasientane får god nok kvalitet på omsorga, samt om det er skilnad mellom dei to kommunane. Først vil me ta føre oss om dei som jobbar heiltid er nøgd med kvaliteten på omsorga til pasientane. Dette har me gjort ved å krysse variabelen *arbeidskommune*, med variablane *heiltid* og *god kvalitet på omsorga til pasientane*, i frå spørjeskjemaet.

Tilsetjingsforhold				Arbeidskommune		Totalt
				Luster	Årdal	
Heiltid	God kvalitet på omsorga til pasientane	Einig	Antal	2	7	9
			Prosent	100 %	64 %	69 %
		Ueinig	Antal	0	4	4
			Prosent	0 %	36 %	31 %
Totalt			Antal	2	11	13
			Prosent	100 %	100 %	100 %

Tabell 5.3.4: Kor mange som meiner at kvaliteten på omsorga til pasientane er god, av dei som jobbar heiltid, fordelt på arbeidskommune, i absolutte tal og prosent.

Ein ser ut i frå tabellen, at 100 prosent av respondentane med heiltidsstilling i Luster kommune, er samde i at kvaliteten på omsorga til pasientane er god. I Årdal er det 64 prosent av dei heiltidstilsette som er samde i at kvaliteten på omsorga til pasientane er god. Me ser at

36 prosent av dei heiltidstilsette i Årdal er ueinig i at kvaliteten på omsorga til pasientane er god. Ein ser ut i frå tabellen at dei er generelt samde i at kvaliteten på omsorga er god, både i Luster og Årdal. Tala syner oss eigentleg at det er fleire i Årdal med heiltidsstilling som meiner kvaliteten på omsorga er mindre god.

[...]Med god kvalitet på omsorga, meiner ein at eldre som mottek omsorgstenester må få ivareteke grunnleggjande behov med respekt, eigenverd og livsførsel. Dette inneber at pasientane skal kjenne seg trygge og få tilstrekkeleg med tid til pleie og omsorg. Det skal også kunna leggjast til rette for at pasientane sjølv har ei moglegheit til eigenomsorg, noko som inneber at dei kan få hjelp til å vera sjølvhjelpne med både av-og påkledning, måltid og toalettbesøk. Andre behov som er med på å styrkje velferda til dei eldre, er å legge opp god døgnrytme. Det er også viktig at pasientane er med på både fysiske og sosiale aktivitetar.[...]
(Fagforeningsrapport, 2009:15)

Det er no spennande for oss og sjå om dei som jobbar deltid, kan ha ei anna meining om kvaliteten til pasientane. Dette finn ein ut ved å krysse variabelen *arbeidskommune* med variablane *deltid* og *god kvalitet på omsorga til pasientane*:

<i>Heiltid/deltid</i>				<i>Arbeidskommune</i>		Totalt
				Luster	Årdal	
Deltid	<i>God kvalitet</i>	Einig	Antal	13	6	19
			Prosent	81 %	100 %	86 %
		Ueinig	Antal	3	0	3
			Prosent	19 %	0 %	14 %
Totalt			Antal	16	6	22
			Prosent	100 %	100 %	100 %

Tabell 5.3.5: *Kor mange som meiner at kvaliteten på omsorga til pasientane er god, av dei som jobbar deltid, fordelt på arbeidskommune, i absolutte tal og prosent.*

Tabell 5.3.5 syner at 100 prosent av dei deltidstilsette i Årdal er samde i at kvaliteten på omsorga til pasientane er god. I Luster er 81 prosent av dei deltidstilsette samde i at kvaliteten på omsorga til pasientane er god. Me ser at 19 prosent av dei deltidstilsette i Luster er ueinig i at kvaliteten på omsorga til pasientane er god. Ein ser difor at dei tilsette er generelt samde i at kvaliteten på omsorga er god, både i Luster og Årdal. Tala syner oss eigentleg at det er fleire i Luster med deltidstilling som meiner kvaliteten på omsorga er mindre god i forhold til dei deltidstilsette i Årdal.

Oppsummert har ein i tabellane 5.3.4 og 5.3.5, ein god indikasjon på at kvaliteten på omsorga til dei eldre er god, uavhengig om dei jobbar heiltid eller deltid. Det er heller inga nevneverdig skilnad mellom dei to kommunane. Dette kan ein knyte opp mot Maslow sin behovspyramide, der det andre trinnet i pyramiden er behovet for tryggleik. I denne forskinga vil tryggleik innebere eit godt og trygt miljø for pasientane og dei tilsette.

5.4. Kva verknader har fulltidsstillingar for budsjettet til kommunen?

Me fann det interessant å sjå nærare på Luster kommune og Årdal kommune sine budsjett for helse- og omsorgssektoren, for å finne ut om ulike stillingsprosentar har innverknad på rekneskapen. Regnskapen sine normative målsetjingar er kontroll og slutningstakinga (Mauland og Mellempvik, 2004). I Årdal hadde dei tilsette minimum 25 prosent stilling før kommunestyret sitt budsjettvedtak for 2009 om ingen i kommunen skulle ha mindre enn 50 prosent fast stilling. I Luster ser ein derimot at mange tilsette har små stillingsprosentar. Frå tabell 5.1.1, som tidlegare er omtala i avsnitt 5.1, har me at heile 54 prosentteiningar fleire jobbar heiltid i Årdal enn i Luster. Budsjettvedtak for 2009 i Årdal kommune vedtok at eldreomsorga sine permanente kostnader skulle reduserast med 6,97 årsverk.

Kommunebudsjettet er eit konkret resultat av slike vedtak (Mauland og Mellempvik, 2004). Ifølge kommunelova § 44 og § 45 skal alle kommunar og fylkeskommunar ha både ein økonomiplan og eit årsbudsjett. Me ser nærmare på om budsjettvedtaket gjort i Årdal kan ha hatt verknad for pengebruken i helse- og omsorgssektoren.

			Arbeidskommune		Totalt
			Luster	Årdal	
Mogleg velje heiltid/deltid	Einig	Antal	3	6	9
		Prosent	18 %	46 %	30 %
	Ueinig	Antal	12	3	15
		Prosent	71 %	23 %	50 %
	Veit ikkje/ikkje relevant	Antal	2	4	6
		Prosent	12 %	31 %	20 %
Totalt	Antal	17	13	30	
	Prosent	101 %	100 %	100 %	

Tabell 5.4.1: Dei tilsette si oppfatning av moglegheiten for å velje heiltid eller deltid i dei to kommunane, i absolutte tal og prosent.

Frå tabell 5.4.1 ser me at 71 prosent av respondentane i Luster kommune seier seg ueinig i at arbeidsgivar gjev dei moglegheit til å velje mellom heiltid og deltid. Ein må også ta i betraktning at det er 12 prosent som ikkje har teke noko stilling til denne påstanden, og svart veit ikkje/ikkje relevant. Det er 23 prosent av respondentane i Årdal kommune som seier seg ueinige i den same påstanden. Skilnaden mellom dei to kommunane om dei tilsette si oppfatning av moglegheita for å velje heiltid eller deltid er 48 prosentteiningar. Her ser me tydeleg at kommunane har ulik politikk når det gjeld stillingsprosentane. "[...]Det er ikkje alle som ynskjer seg full stilling, sjølv om det gjerne kan virke slik.[...]" (Margrete Søhole Røneid)

I Luster Kommune veit ein at det er mange små stillingsprosentar. Ein del av dei tilsette i Luster har store stillingsprosentar, og det fører til at det vert ein del småstillingar til overs for å få fylt opp heimlande. Frå intervjuet med Røneid har me at det stort sett er stillingar på 17 prosent som står vakante, desse er naudsynte for å få helgekabalen til å gå opp..

[...]Det er mange som jobbar mange ekstra helgar. At dei tilsette arbeidar faste helgar for å auke opp stillingsprosenten sin er ikkje ei lettvinnt løysing. Det er sjeldan eit problem at dei tilsette ikkje får jobbe så mykje som ynskjeleg, da dei med små stillingar får jobbe masse helgar på grunn av mellom anna sjukmeldingar. Dei fleste som har ei 20 prosent stilling, jobbar gjerne både 70-, 80-, og 90 prosent.[...]
(Margrete Sjøhoel Røneid)

Ser ein på tabell 5.4.1 er den generelle oppfatninga i dei to kommunane at i Årdal kan ein velje mellom heiltid eller deltid, mens i Luster kan ein ikkje velje mellom det.

[...]Me ser kva dei gjer i Luster, og me gjorde det på same måte i Årdal før, me hadde kommastillingar. Me hadde ikkje så små stillingar som i Luster, den minste me hadde var 25 prosent. I Luster har dei ikkje teke det store løftet endå, slik som me har gjort i Årdal. Ein blir veldig upopulær av å ta dette valet, men det har vorte godt innarbeidd her no. I Årdal er det eit kommunestyrevedtak på at ingen i kommunen skal ha mindre enn 50 prosent stilling. Det er bra, for da slepp ein dei små stillingane.[...]
(Hilda Nese og Monica Østerbø)

Da prosjektet i Årdal vart starta var det 141 stillingar i eldreomsorga, og 16 av dei var under 50 prosent, samt at 15 stillingar var vakante. I etterkant av prosjektet er talet på stillingar redusert til 128, og ingen er under 50 prosent. Dei la opp turnusen på ein annan måte enn det som er gjort i Luster. Dei lagde grunnbemanninga før dei laga stillingsheimlane, og difor har dei heile stillingar i Årdal. I Luster tek dei utgangspunkt i ei avdeling og at den har så mange heimlar og får ei ramme for stillingane. Dei går ut frå den gitte ramma, og det fører med seg kommastillingar som dei sidan deler ut etter grunnbemanninga. Kan denne omlegginga i Årdal ha ført til at dei som er tilsette jobbar færre ekstravakter, på grunn av at dei har større fast stilling og at dei då ikkje har så mange vakante vakter som må fyllast opp? Kan det ha vorte mindre ekstravakter å bemanne etter omlegginga, mot året før? Kan det vere slik at i Luster er det tilsette i små stillingsprosentar som bemannar dei vakante vaktene, slik at dei fast tilsette ikkje treng arbeide så mange ekstravakter?

			Arbeidskommune		Totalt
			Luster	Årdal	
Ekstravakter ved heiltid gr	Mindre enn 5 vakter	Antal	14	14	28
		Prosent	82 %	88 %	85 %
	Meir enn 5 vakter	Antal	3	2	5
		Prosent	18 %	13 %	15 %
Totalt		Antal	17	16	33
		Prosent	100 %	101 %	100 %

Tabell 5.4.2: Kor mange tilsette i heiltid som jobbar ekstravakter i dei to kommunane, i absolutte tal og prosent.

Tabell 5.4.2 syner oss at det er ein signifikant forskjell på 5 prosenteningar mellom dei som jobbar ekstravakter i dei to kommunane. Det er 5 prosenteningar fleire av dei heiltidstilsette i Luster enn i Årdal, som jobbar meir enn fem ekstravakter i månaden. Det er ein signifikant forskjell, men den er absolutt så liten som den kan være for at me kan leggje vekt på dette resultatet (Nesse, Jon Gunnar, november 2010). Frå sakspapira, vedrørende endring av turnusen, frå Årdal kommune finn me at utviklinga i antal ekstravakter har gått ned sidan dei innførte prosjektet *Turnusplanlegging i eldreomsorg*. Frå 2009 til 2010 har talet på

ekstravakter gått ned med 15,7 prosent. Frå Luster har me ikkje tal på antal ekstravakter, men det er nærliggande å tru at det ikkje har vore stor skilnad dei to åra, då det ikkje er gjort endringar i forhold til stillingsprosentane. Tabellen over tek føre seg ekstravakter for dei som er heiltidstilsette. Kva da med dei som er deltidstilsette? Jobbar dei fleire ekstravakter for å få auka inntekta si? Som tidlegare sitert avdelingsleiar Røneid, syner det seg at tilsette i 20 prosent stilling gjerne arbeidar opp mot 70-90 prosent.

			Arbeidskommune		Totalt
			Luster	Årdal	
<i>Ekstravakter ved deltid</i>	Mindre enn 5 vakter	Antal	4	4	8
		Prosent	44 %	100 %	62 %
	Meir enn 5 vakter	Antal	5	0	5
		Prosent	56 %	0 %	39 %
Totalt	Antal	9	4	13	
	Prosent	100 %	100 %	101 %	

Tabell 5.4.3: Kor mange tilsette i deltid som jobbar ekstravakter i dei to kommunane, i absolutte tal og prosent.

Tabell 5.4.3 syner oss at det er ikkje er nokon som er tilsette i deltid i Årdal kommune, som jobbar meir enn 5 ekstravakter per måned. Ser ein derimot til Luster ser ein at 56 prosent av dei deltidstilsette jobbar over 5 ekstravakter per måned. Årsaka kan vere at dei i Årdal har fleire som er heiltidstilsette. Med heiltidstilsetjingar fylgjer også ein meir stabil arbeidskvardag, og ei betre grunnbemanning. Som tidlegare nemnt gjekk talet på ekstravakter i Årdal ned med 15,7 prosent frå 2009 til 2010. I deira sakspapir er det grunngeve med at dei tilsette har fått auka stillingsprosentane sine og at turnusen er endra(sakspapir med arkivreferanse 08/2005). Men kva innverknad får desse ekstravaktene på budsjettet i helse- og omsorgssektoren i dei to kommunane? Blir nokre av desse ekstravaktene til overtidsvakter for dei tilsette, slik at dei skal ha overtidsbetaling?

<i>Ekstravakter ved heiltid</i>				Arbeidskommune		Totalt
				Luster	Årdal	
Mindre enn 5 vakter	<i>Overtidsvakter</i>	Mindre enn 3 vakter	Antal	11	11	22
			Prosent	100 %	92 %	96 %
		Meir enn 3 vakter	Antal	0	1	1
		Prosent	0 %	8 %	4 %	
	Totalt	Antal	11	12	23	
		Prosent	100 %	100 %	100 %	
Meir enn 5 vakter	<i>Overtidsvakter</i>	Mindre enn 3 vakter	Antal	2	1	3
			Prosent	100 %	100 %	100 %
	Totalt	Antal	2	1	3	
		Prosent	100 %	100 %	100 %	

Tabell 5.4.4: Kor mange av ekstravaktene, til dei som er tilsette i heiltid, som er overtidsvakter, i absolutte tal og prosent.

Tabell 5.4.4 er ein trivariat tabell der me har nytta tre faktorar for å finne ein samanheng mellom dei heiltidstilsette sine ekstravakter, og kor mange av dei som vert overtidsvakter. Har ein kommune mange ekstravakter og få tilsette som kan bemanne dei, må gjerne nokon av dei

jobbe overtid. I Luster er det opp til dei tilsette sjølve og seie frå at dei har nådd overtid, mens i Årdal er det avdelingsleiarane som gjennom vaktssystemet *Min Vakt* kan administrere og ha oversyn om dei tilsette får overtid om dei skal jobbe ekstravakter. Må ein ha tilsette til å jobbe ei ekstravakt vil ein gjerne ikkje at vedkommande skal få overtid, då dette medfører overtidsbetaling. ”[...] På heimane der det er mykje små stillingsprosentar, så ser ein at det er mange som må gå overtid, eller få vaktene sine forskyvde.[...]” (Alf Olsen jr.).

Me ser at av fem ekstravakter dei tilsette i Luster kommune jobbar på ein månad, utgjer mindre enn tre av desse vaktene overtid. Det er ingen i Luster som jobbar mindre enn fem ekstravakter der meir enn tre av dei utgjer overtid. Til mindre overtid ein kommune må betale dei tilsette, til meir økonomisk er det for dei. I Årdal er det 92 prosent av dei tilsette som jobbar mindre enn fem ekstravakter på ein månad, der mindre enn tre av vaktene utgjer overtid. Det gir oss at for 8 prosent av dei tilsette som jobbar mindre enn fem ekstravakter, utgjer meir enn tre av desse vaktene overtid. For begge kommunane gjeld det at for dei som jobbar meir enn fem ekstravakter på ein månad, utgjer mindre enn tre vakter overtid. Det er positivt for kommunane at dei i hovudsak har tilsette som jobbar mindre enn tre overtidsvakter per månad. Ut frå tabell 5.4.4 ser me at det er truleg inga skilnad på antal ekstravakter dei heiltidstilsette arbeidar, og kor mange av dei som vert overtidsvakter. Me kan på grunnlag av dette ikkje seie at dei ulike stillingsprosentane i Luster kommune og Årdal kommune har innverknad på antal ekstravakter og overtidsvakter.

Kan ein ut frå budsjetta til kommunane seie noko om det er lønnsamt å ha tilsette i heiltidsstillingar eller i deltidsstillingar, i forhold til ekstravakter og overtidsvakter? Kva seier tala frå Årdal oss om antall overtidsvakter etter at dei la om turnusordninga si? ”[...] Me ser at kvart einaste år så ligg budsjettoverskridinga i helsesektoren, og då er sjukefråveret og overtida ein viktig faktor.[...]” (Hilda Nese og Monica Østerbø). Frå årsrapportane til dei to kommunane finn me at dei i Luster kommune hadde ei budsjettoverskriding i helse- og omsorgssektoren på kroner 1,7 millionar i 2009. I Årdal hadde dei eit mindreforbruk i budsjettet i helse- og omsorgssektoren på kroner 21 000. Kan dette skuldast endring av turnusen i eldreomsorga i Årdal? Me har ikkje tal over antall overtidsvakter og kor mykje pengar som vert nytta til dette i Luster, men frå sakspapir 08/2005 frå Årdal kommune finn me desse tala i tabell 3.1 *Utvikling i bruk av overtid og ekstravakter*. Frå tabellen ser me at dei i Årdal kommune hadde ein nedgang på 35,7 prosent i overtid frå 2009 til 2010. På budsjettet utgjer dette kroner 803 129. I deira sakspapir er den vesentlege nedgangen i overtid grunngeve med auka stillingsstorleik og endra turnus. Dette har ført til redusert arbeidsbelastning og meir forutsigbare arbeidstider for dei tilsette (sakspapir 08/2005).

Då me ikkje har eit spesifikt budsjett for Luster sitt helse- og omsorgsbudsjett veit me ikkje kva som inngår i dei kroner 1,7 millionane i budsjettoverskridinga. Ein kan ikkje utan vidare seie at dei hadde komme til å spare på å ha færre tilsette i deltidsstillingar, men det er nærliggjande å tru det då dei i Årdal har hatt eit mindreforbruk etter at dei la om turnusen.

6 Konklusjon

Korleis organisere stillingsprosentane i eldreomsorga?

- Kvifor har kommunane dei stillingsprosentane som dei har i eldreomsorga?
- Kva verknader har heiltidsstillingar på arbeidsmiljøet?
- Korleis blir velferda til dei eldre påverka av stillingsprosentane?
- Kva verknader har fulltidsstillingar for budsjettet til kommunen?

Dei viktigaste funna me har gjort, er at me ser ein signifikant forskjell mellom antal heiltidstilsette og antal deltidstilsette i dei to kommunane. Alle respondentane som jobbar heiltid i begge kommunane, ynskjer framleis å jobbe heiltid. Tidlegare forskning, jamfør rapport 2009:15 frå FAFO, underbyggjer dette resultatet med å uttrykke at ein som er heiltidstilsett har større forutsigbarheit, meir innflytelse på arbeidsforhold, egne rettigheter, rikare læringsmiljø, auka fagkompetanse til gruppa og lønnsutbetalingane blir stabile. Me ser at stillingsprosentar åleine ikkje er ein faktor som medfører dårleg arbeidsmiljø. Dei fleste tilsette ynskjer ikkje å arbeide annankvar helg mot høgare stillingsprosent, noko som medfører vanskar med bemanning i helgane. Forskinga vår syner at dei tilsette i begge kommunane er like nøgd med arbeidsmiljøet, trass i den store skilnaden på heiltid- og deltidstillingar. Me ser også at tilsette i begge kommunane er samde i at dei får betre tid til pasientane ved å auke grunnbemanninga. Dei tilsette i begge kommunane er samde i at omsorga til dei eldre er god, trass i at dei tilsette har ein travel arbeidskvardag. Fagforeiningsrapport 2009:15 samsvarar med forskninga vår og støttar opp om forskingsresultatet. Alle er einige i at dei har det travelt på jobb, men kvaliteten på omsorga til pasientane likevel er god. God kvalitet er at pasientane som mottek omsorgstenester må få ivareteke grunnleggjande behov med respekt, eigenverd og livsførsel (FAFO 2009:15). Under forskingsprosessen vår har me ikkje funne noko eintydig svar på at stillingsprosentar påverkar arbeidsmiljøet og pasientvelferda.

Det er fleire sjukepleiarar som arbeidar deltid i Luster enn i Årdal, og dette kan vere ein faktor som kan forklara skilnaden mellom heiltid og deltid. Årdal kommune er eit skiftsamfunn, medan Luster i hovudsak er eit primærsamfunn noko som gjev større tilgang på tilsette som ynskjer å arbeide deltid. Ei anna utfordring er rekruttering til helse- og omsorgssektoren i kommunane, grunna deltid. Tidlegare forskning, jamfør rapport 2009:15 frå FAFO, støttar desse utsegnene, då den seier at nyutdanna fagarbeidarar innan helse- og omsorgssektoren søkjer på jobbar med høge stillingsprosentar.

Ved å sjå på budsjetta til Luster og Årdal kommune har me funne at det kan vere lønnsamt å ha tilsette i heiltidsstillingar i helse- og omsorgssektoren. Innsparingane er i form av mindre ekstravakter og mindre overtid. Dette fører med seg mindre slitasje på dei tilsette og betre kontinuitet for pasientane. Me meiner at prosjektet som vart gjennomført i Årdal er eit godt tiltak som ser ut til å medføre mange positive verknader. Dei tilsette burde vore med på utforminga av ein slik omstillingsprosess på arbeidsplassen sin.

7 Framlegg til vidare forskning

I denne undersøkinga har me henta inn datamateriale. Dersom oppgåva hadde hatt eit lengre tidsperspektiv, hadde me hatt datamateriale til å analysere og svare på problemstillingar med andre vinklingar. For vidare forskning er det nyttig med ein større populasjon, slik at ein kunne gjennomført spørjeundersøking blant fleire tilsette, på fleire omsorgssenter og gjerne samanlikna med ein tredje kommune.

Det kunne vore interessant å intervju brukarane på omsorgssentera for å finna ut om dei er samde i at kvaliteten på omsorga er god. I vår undersøking har me nytta primærdatainnsamling som er eit eksplorativt design. Ein gjennomfører datainnsamling ved å nytte fokusgrupper og djupneintervju. Me har nytta djupneintervju, men me ser her at det kan vere svært interessant å nytte fokusgrupper med dei tilsette og pasientane på dei ulike omsorgssentera. Ved å nytte denne metoden for innsamling av datamateriale kunne me ha vore moderator og leia diskusjonen, og fått meir utdjupande datamateriale til forskinga. I etterkant av denne datainnsamlinga burde me henta inn fleire nøkkelinformantar, deriblant rådmenn og økonomiansvarlege i kvar kommune. Nøkkelinformantane kunne bidrege med meir informasjon og kanskje bekrefte vårt funn, noko som kunne styrka vårt forskingsresultat.

Det kan vera interessant å sjå nærare på innsparinga gjennom at korttidssjukefråværet har gått ned i Årdal etter at dei innførte prosjektet *”Turnusplanlegging i eldreomsorga”*. Dette kunne me samanlikna mot sjukefråværet i ein kommune som ikkje har gjennomført eit slikt prosjekt. Dersom det skal gjennomførast ei ny undersøking, bør ein ta med eit spørsmål som me ikkje nytta i denne undersøkinga. Det er eit spørsmål til dei som arbeidar deltid, og kor mange ekstravakter dei om lag jobbar kvar månad, og kor mange av dei ekstravaktene som var overtid. Dette hadde vore interessant å samanlikna med dei som arbeida heiltid, og kor mange ekstravakter dei om lag jobbar kvar månad, og kor mange av dei vaktene som var overtid. Dette datamaterialet vil vere nyttig dersom ein skal sjå på moglege innsparingar på overtidsbruken i dei ulike kommunane. Det kunne ha vore interessant å sjå på korleis dei tilsette hadde reagert på gjennomføringa av ei ny turnusordning slik som i Årdal, dersom dei hadde kunne delta i planlegginga. I Årdal kom prosjektet som eit resultat av ei politisk handling i samarbeid med leiarane i helse- og omsorgssektoren, der dei tilsette ikkje fekk vere med på å påverke denne prosessen.

Litteraturliste

Interne dokument

Det kongelige fornyings- og administrasjonsdepartement; *Hovedtariffavtalen i staten, 1.mai 2008 – 30.april 2010* (Med lønnsplanhefte nr. 47)

Leif E. Moland; *Ønsket og ønsket deltid – konsekvenser for arbeidstaker, arbeidsgiver og tjenestetilbud*
Forskningsstiftelsen, *Fafo-rapport 2009:15*

Luster kommune; *Årsrapport 2009*

Monsen; Norvald Nytræ; *Kommuneregnskapet som analysegrunnlag: Noen refleksjoner*
Norges Handelshøyskole (Institutt for rekneskap revisjon og rettsvitenskap) og Høgskolen i Hedmark (Rena), 2010

Nesse, Jon Gunnar; *Forelesingsnotat, hausten 2010*

Trengereid, Veronika; *Forelesingsnotat, hausten 2010*

Årdal kommune; *Sakspapir frå saksnummer 003/11, 010/11 og 006/11. Arkivsaksnummer 08/2005.*

Årdal kommune; *Årsrapport 2009*

Bøker og tidsskrifter

Antonsen, Eli Fiske og Hansen, Kjell Are; *Service og kundebehandling i reiselivsnæringen*
Gyldendal Norske Forlag AS, 2001

Benson, Thomas; *Arbeidsrettsboka*
Fagbokforlaget, 2008

Bjerk, Arne Sundt og Drangsrud, Ole Jonny; *Marknadsføring for reiselivet*
Universitetsforlaget AS, 2008

Jacobsen, Dag Ingvar og Thorsvik, Jan; *Hvordan organisasjoner fungerer*
Fagbokforlaget, 2007

Jacobsen, Dag Ingvar; *Hvordan gjennomføre undersøkelser*
Høyskoleforlaget, 2005

Johannessen, Asbjørn, Kristoffersen, Line og Tufte, Per Arne; *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*
Abstrakt, 2004

Gripsrud, Geir, Olsson, Ulf Henning og Silkoset, Ragnhild; *Metode og dataanalyse, beslutningsstøtte for bedrifter ved bruk av JMP*
Høyskoleforlaget, 2010

Haukedal, Willy; *Arbeids- og lederpsykologi*
Cappelen akademisk, 2005

Høgheim, Sverre og Monsen, Norvald Nytræ; *Budsjettering i offentlig sektor med hovedvekt på norsk regelverk, rapport 5/09*
Undervisningskompendium HSF Sogndal, 2009

Kvale, Steinar og Brinkmann, Svend; *Det kvalitative forskningsintervju*
Oversettere; Anderssen, Tone M. og Rygge, Johan
Gyldendal akademisk, 2009

Mauland, Helge og Mellemvik, Frode; *Regnskap og økonomistyring i kommuner*
Cappelen akademisk, 2004

Nesse, Jon Gunnar og Trængereid, Veronika; *Samfunnsvitskapleg metode – kvalitativ metode*
Undervisningskompendium HSF Sogndal, 2010

Norges lover 1687-2009

Redaktører; Flock, Hans, Backer, Inge Lorange, Bull, Henrik, med fleire
Fagbokforlaget, 2009

- Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljølova), lov nummer 62 av 17.juni 2005
- Lov om behandlingsmåten i forvaltningssaker (forvaltningsloven), lov nummer 85 av 17.desember 2010
- Lov om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven), lov nummer 91 av 19.juni 2009
- Lov om behandling av personopplysninger (personopplysningslova), lov nummer 31 av 14.mars 2000

Wenstøp, Fred; *Statistikk og dataanalyse*
Universitetsforlaget, 2006

URL-adresser

Besøkt 17.september 2010

<http://www.teknologiradet.no/FullStory.aspx?m=28&amid=6706>

Besøkt 17. september 2010

http://www.nho.no/files/Eldreboolgen_og_pensjon.pdf

Besøkt 17.september 2010

<http://www.aftenposten.no/helse/article3299259.ece>

Besøkt 17.september 2010

<http://www.dn.no/forsiden/kommentarer/article604339.ece>

Besøkt 09.april 2011

http://www.sykepleien.no/ikbViewer/page/sykepleien/standpunkt/kronikker/vis?p_document_id=387781

Vedlegg

1.1 Informasjon om undersøkinga

1.2 Informert samtykke til dei som deltek på spørjeundersøkinga

1.2.1 Underskrivne skjema

1.3 Spørjeundersøking

1.4 Informasjon og informert samtykke til dei som deltek på djupneintervju

1.5 Veiledning til djupneintervju

1.6 Intervju med Alf Olsen

1.6.1 Underskrive skjema

1.7 Intervju med Hilda Nese og Monica Østerbø

1.7.1 Underskrive skjema

1.8 Intervju med Margrete Søhoel Røneid

1.8.1 Underskrive skjema

1.9 Framsyning midtvegs i forskinga

Vedlegg

1.1 Informasjon om undersøkinga

Informasjon om undersøkinga
Utført av studentar ved Høgskulen i Sogn og Fjordane

Me er tre studentar ved Høgskulen i Sogn og Fjordane som skal skrive bacheloroppgåve våren 2011. Tema for oppgåva vår er stillingsprosentar i eldreomsorga i kommunane. Me har valt å samanlikne Luster kommune og Årdal kommune.

Korleis organisere stillingsprosentane i eldreomsorga?

- Korleis blir velferda til dei eldre påverka av stillingsprosentane?
- Kvifor har kommunen dei stillingsprosentane som dei har i eldreomsorga?
- Kva verknad har fulltidsstillingar på eldreomsorga?
- Kva verknad har fulltidsstillingar for budsjettet til kommunen?

Ta gjerne kontakt om det er spørsmål

Monika Hønsi: monikahonsi@hotmail.com

Irene Røneid: irene.roneid@gmail.com

Bente Helene Skildheim: bente_helene_skildheim@hotmail.com, mobil: 414 45 747

1.2 Informert samtykke til dei som deltek på spørjeundersøkinga

Informert samtykke

Eg gjev med dette samtykke til å delta i ein studie om stillingsprosentar i eldreomsorga i kommunane. Undersøkinga vert utført av tre studentar ved høgskulen i Sogn og Fjordane. Eg har lese innleiinga til spørjundersøkinga, og stadfestar at eg er opplyst om at føremålet med bacheloroppgåva er å kartleggje verknadene av stillingsprosentane i eldreomsorga.

Eg deltek i ei spørjeundersøking som tek mindre enn fem minutt. Denne undersøkinga vil bli gjennomført på min arbeidsplass i veke 7-8. Deltakinga i forskingsstudiet er frivillig, og eg kan trekkje meg når som helst.

Eg stadfestar hermed at:

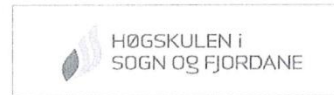
- Deltakinga mi er sikra anonymitet.
- Deltakinga i forskingsstudiet er frivillig.
- Studentane har informert meg om hensikta med forskinga.
- Resultatet vil bli nytta i forskingsarbeidet, samt offentleggjerast på seminar og gjennom publikasjon av bacheloroppgåva.

Stad og dato

Signatur

1.2.1 Underskrivne skjema

Hilda Nese og Monica Østerbø skreiv under for sine tilsette at dei gjev sitt samtykke til å delta i spørjeundersøkinga vår.



Informert samtykke

Eg gjev med dette samtykke til å delta i ein studie om stillingsprosentar i eldreomsorga i kommunane. Undersøkinga vert utført av tre studentar ved høgskulen i Sogn og Fjordane. Eg har lese innleiinga til spørjundersøkinga, og stadfestar at eg er opplyst om at føremålet med bacheloroppgåva er å kartleggje verknadene av stillingsprosentane i eldreomsorga.

Eg deltek i ei spørjeundersøking som tek mindre enn fem minutt. Denne undersøkinga vil bli gjennomført på min arbeidsplass i veke 7-8. Deltakinga i forskingsstudiet er frivillig, og eg kan trekkje meg når som helst.

Eg stadfestar hermed at:

- Deltakinga mi er sikra annonymitet.
- Deltakinga i forskingsstudiet er frivillig.
- Studentane har informert meg om hensikta med forskinga.
- Resultatet vil bli nytta i forskingsarbeidet, og skal dessutan offentleggjerast på seminar og gjennom publisering av bacheloroppgåva.

Årdalstungen 22.02.11
Stad og dato

Hilda Nese

Signatur

Informert samtykke

Eg gjev med dette samtykke til å delta i ein studie om stillingsprosentar i eldreomsorga i kommunane. Undersøkinga vert utført av tre studentar ved høgskulen i Sogn og Fjordane. Eg har lese innleiinga til spørjundersøkinga, og stadfestar at eg er opplyst om at føremålet med bacheloroppgåva er å kartleggje verknadene av stillingsprosentane i eldreomsorga.

Eg deltek i ei spørjeundersøking som tek mindre enn fem minutt. Denne undersøkinga vil bli gjennomført på min arbeidsplass i veke 7-8. Deltakinga i forskingsstudiet er frivillig, og eg kan trekkje meg når som helst.

Eg stadfestar hermed at:

- Deltakinga mi er sikra annonymitet.
- Deltakinga i forskingsstudiet er frivillig.
- Studentane har informert meg om hensikta med forskinga.
- Resultatet vil bli nytta i forskingsarbeidet, og skal dessutan offentleggjerast på seminar og gjennom publikasjon av bacheloroppgåva.

22 februar Årdalstøen
Stad og dato

Monica Østebø
Signatur

Margrete Søhoel Røneid skreiv under for sine tilsette at dei gjev sitt samtykke til å delta i spørjeundersøkjina vår.



Informert samtykke

Eg gjev med dette samtykke til å delta i ein studie om stillingsprosentar i eldreomsorga i kommunane. Undersøkinga vert utført av tre studentar ved høgskulen i Sogn og Fjordane. Eg har lese "Informasjon om undersøkinga", og stadfestar at eg er opplyst om at føremålet med bacheloroppgåva er å kartleggje verknadene av stillingsprosentane i eldreomsorga.

Eg deltek i eit individuelt djupneintervju som vil vare i ein halvtime til ein time. Dette intervjuet vil bli gjennomført på min arbeidsplass i veke 7-8. Intervjuet vil bli teke opp med lydopptakar. Deltakinga i forskingsstudiet er frivillig, og eg kan trekkje meg når som helst.

Eg stadfestar hermed at:

- Deltakinga i forskingsstudiet er frivillig.
- Studentane har informert meg om hensikta med forskinga.
- Resultatet vil bli nytta i forskingsarbeidet, og skal dessutan offentleggjerast på seminar og gjennom publikasjon av bacheloroppgåva.
- Materialet frå intervjuet mitt ikkje kan førast vidare utan mitt samtykke.
- Eg har moglegheit til å trekkje mi deltaking frå undersøkinga.
- Deltakinga mi i studiet kan trekkjast når som helst. Då kan ikkje informasjonen eg har gjeve nyttast.

Gaupe 23/2-11
Stad og dato

Margrete S Røneid
Signatur

1.3 Spørjeundersøking

Spørjeundersøking som kartlegg ulike verknader av stillingsprosentar, utført av studentar ved Høgskulen i Sogn og Fjordane

Spørjeundersøkinga vert gjennomført på vegner av tre studentar som skriv bacheloroppgåve ved Høgskulen i Sogn og Fjordane, avd. Sogndal. Tema i oppgåva er stillingsprosentar og arbeidsmiljø i eldreomsorga i Luster og Årdal. Hovudproblemstillinga i oppgåva er ”*Korleis organisere stillingsprosentane i eldreomsorga?*” Med utgangspunkt i problemstillinga ynskjer me å kartleggje kva verknad stillingsprosentane har på velferda til dei eldre og arbeidsmiljøet.

Alle som svarar på spørjeundersøkinga er sikra anonymitet. Me har fått samtykke frå arbeidsgivaren din til å utføre denne undersøkinga. Det tek mindre enn 5 minutt å svare.

Takk for at du svarar på denne spørjeundersøkinga. *Dine svar vil vera viktige for vårt vidare arbeid med bacheloroppgåva.*

Med venleg helsing

Monika Hønsi

Irene Røneid

Bente Helene Skildheim

Fvrst ber me deg svare på nokre spørsmål om deg siølv.

Arbeidskommune:

Luster: 1

Årdal: 2

Kjønn:

Kvinne: 1

Mann: 2

Fødselsår: 19_____

Her ber me deg om å svare på nokre spørsmål om stillingsprosenten din.

1. *Korleis er du tilsett?*

Midlertidig tilsett: 1

Fast tilsett: 2

Tilkalling/ekstra: 3

2. *Kva stilling har du?*

Hjelpepleiar: 1 Omsorgsarbeidar: 2 Helsefagarbeidar: 3
Sjukepleiar: 4 Vernepleiar: 5 Inga relevant utdanning/Pleieassistent:
 6

3. *Korleis arbeidar du? (Gjeld **ikkje** tilkalling/ekstra)*

Heiltid: 1 Deltid: 2

4. *Dersom **deltid**, kor stor stillingsprosent er du tilsett i?*

0%: 1 1-19% 2 20-39%: 3 40-59%: 4
60-79%: 5 80-99%: 6 100% 7

5. *Dersom du jobbar **tilkalling/ekstra**, kor mykje har du jobba sist månad i forhold til full stilling?*

0%: 1 1-19% 2 20-39%: 3 40-59%: 4
60-79%: 5 80-99%: 6 100% 7

6. *Kor stor stillingsprosent ynskjer du å vere tilsett i? Kor mykje ynskjer du som tilkalling/ekstra å jobbe i forhold til full stilling?*

1-19% 1 20-39%: 2 40-59%: 3
60-79%: 4 80-99%: 5 100% 6 Meir enn 100% 7

7. *Kor mykje ynskjer du som tilkalling/ekstra å jobbe i forhold til full stilling?*

1-19% 1 20-39%: 2 40-59%: 3
60-79%: 4 80-99%: 5 100% 6 Meir enn 100% 7

Kvifor? _____

8. *Kor mange ekstravakter jobbar du i gjennomsnitt per månad? (Gjeld **ikkje** tilkalling/ekstra)*

Ingen: 1 1-5 vakter: 2 6-10 vakter: 3 11-15 vakter: 4
16-20: 5 Meir enn 20: 6

9. *Dersom du jobbar overtid, omlag kor mange vakter utgjer dette per månad?(Gjeld ikkje tilkalling/ekstra)*

Mindre enn 1 vakt: 1 1-3 vakter: 2 4-6 vakter: 3 7-9 vakter: 4

Meir enn 10 vakter: 5

<i>Påstandar om arbeidssituasjonen din</i>	Svært einig (1)	Litt einig (2)	Litt ueinig (3)	Svært ueinig (4)	Veit ikkje /ikkje relevant (5)
10. Eg ynskjer framleis å jobbe heiltid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Eg ynskjer framleis å jobbe deltid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Det er mogeleg å velje mellom heiltid og deltid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Arbeidsgivar vil ha flest heiltidstilsette	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Arbeidsgivar vil ha flest deltidstilsette	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Eg vil arbeide fleire helgar for å få høgare stilling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Eg vil arbeide annankvar helg for å få høgare stilling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Eg vil ha flest arbeidskollegaer i heiltidsstilling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Eg vil ha flest arbeidskollegaer i deltidstilling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Her ber me deg om å svara på nokre spørsmål om arbeidsmiljøet på arbeidsplassen din.

<i>Påstandar om arbeidsmiljøet på arbeidsplassen din</i>	Svært einig (1)	Litt einig (2)	Litt ueinig (3)	Svært ueinig (4)	Veit ikkje /ikkje relevant (5)

Stillingsprosentar i eldreomsorga

19. Det er god grunnbemanning på arbeidsplassen min	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Grunnbemanninga er høveleg i forhold til arbeidsmengda/pasientantal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Eg har for mykje arbeid i forhold til tida eg har til disposisjon	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Det er vanskeleg å planleggje private aktivitetar med deltidsstillingar og ekstravakter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Eg ynskjer færre ekstravakter og høgare fast stillingsprosent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Eg ynskjer fleire ekstravakter og lågare fast stillingsprosent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Eg har ein meiningsfylt arbeidskvardag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Arbeidsplassen min er godt tilrettelagt med gode hjelpemiddel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

27. I kva grad er du nøgd med arbeidsmiljøet på arbeidsplassen din?

Svært misnøgd: 1 Litt misnøgd: 2 Litt nøgd: 3 Svært nøgd: 4

28. Kva faktorar påverkar arbeidsmiljøet på arbeidsplassen din?

Her ber me deg om å svara på nokre spørsmål om velferda til pasientane dine.

<i>Påstandar om pasientvelferda</i>	Svært einig (1)	Litt einig (2)	Litt ueinig (3)	Svært ueinig (4)	Veit ikkje /ikkje relevant (5)
-------------------------------------	--------------------	-------------------	--------------------	---------------------	-----------------------------------

Stillingsprosentar i eldreomsorga

29. Eg har tilstrekkeleg tid til pasientane	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Eg må skynde meg for å få arbeidet mitt gjort	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Eg får betre tid til pasientane ved auka grunnbemanning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Eg har god nok kompetanse til å utføre dei oppgåvene eg gjer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Kvaliteten på omsorga til pasientane er god	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

34. Har du noko anna du vil tilføye?

Tusen takk for at du har teke deg tid til å hjelpa oss!

1.4 Informasjon og informert samtykke til dei som deltek på djupnetervju

Informert samtykke

Eg gjev med dette samtykke til å delta i ein studie om stillingsprosentar i eldreomsorga i kommunane. Undersøkinga vert utført av tre studentar ved høgskulen i Sogn og Fjordane. Eg har lese ”Informasjon om studiet”, og stadfestar at eg er opplyst om at føremålet med bacheloroppgåva er å kartleggje verknadene av stillingsprosentane i eldreomsorga.

Eg deltek i eit individuelt djupneintervju som vil vare i ein halvtime til ein time. Dette intervjuet vil bli gjennomført på min arbeidsplass i veke 7-8. Intervjuet vil bli teke opp med lydopptakar. Deltakinga i forskingsstudiet er frivillig, og eg kan trekkje meg når som helst.

Eg stadfestar hermed at:

- Deltakinga i forskingsstudiet er frivillig.
- Studentane har informert meg om hensikta med forskinga.
- Resultatet vil bli nytta i forskingsarbeidet, samt offentleggjerast på seminar og gjennom publikasjon av bacheloroppgåva.
- Materialet frå intervjuet mitt ikkje kan førast vidare utan mitt samtykke.
- Eg har moglegheit til å trekkje mi deltaking frå studie
- Deltakinga mi i studiet kan trekkjast når som helst. Då kan ikkje informasjonen eg har gjeve nyttast.

Stad og dato

Signatur

1.5 Veiledning til djupneintervju

Innleiing

Tema for bacheloroppgåva vår er stillingsprosentar i eldreomsorga. I denne oppgåva har me valt å nytte både kvantitativ og kvalitativ metode. Den kvantitative metoden er å sende spørjeskjema til tilsette på Gaupne omsorgsenter og Årdal omsorgsenter. Den kvalitative metoden er å ha eit djupneintervju med tidlegare kommunalsjef i Årdal, Alf Olsen jr., avdelingsleiar i Luster kommune, Margrete Sørhoel Røneid, og to avdelingsleiar i Årdal kommune Hilda Nese og Monica Østerbø. Me er svært interesserte i ditt synspunkt på temaet vårt og verknadene dette har. Me kjem til å nytta lydopptakar under intervjuet. I etterkant av intervjuet kjem me til reinskrive og sende det til deg for korrigering og godkjenning.

Problemstilling

Korleis organisere stillingsprosentane i eldreomsorga?

- Korleis blir velferda til dei eldre påverka av stillingsprosentane?
- Kvifor har kommunen dei stillingsprosentane som dei har i eldreomsorga?
- Kva verknad har fulltidsstillingar på eldreomsorga?
- Kva verknad har fulltidsstillingar for budsjettet til kommunen?

Arbeidsgivars politikk

Kor mange er fast tilsett og kor mange er midlertidig tilsett?

Kvifor så mange deltidstillingar?

Kva verknad har deltidstillingar og ekstravakter?

Kva verknader har overtid og sjukefråvær? Har de mykje av dette?

Kva verknad vil fleire fulltidsstillingar få?

Kor mange arbeidar heiltid og kor mange arbeidar deltid?

Har de ein plan for å redusere uønska deltid?

Korleis stiller de dykk i høve til å arbeide fleire helgar og få høgare stilling?

Korleis er grunnbemanninga i forhold til arbeidsmengd?

Korleis er pasientvelferda?

Kva verknader har deltidstillingar for kommunen sitt budsjett?

Kor god nytte har ein av deltidstilsette i motsetning til heiltidstilsette?

Kvifor må ein nytte deltidstillingar i omsorgssektoren som er basert på turnus?

1.6 Intervju med Alf Olsen jr.

Det første spørsmålet som vert reist er *Korleis blir velferda til dei eldre påverka av stillingsprosentane*. Den eine sida av saken er at for å få vaktordningane og turnusane til å gå opp, er ein i ein del samanhengar avhengig av små stillingsprosentar. Dette gjeld spesielt i forhold til vaktene i helgane. Hadde ein ikkje hatt desse små stillingsprosentane, hadde ein hatt ei veldig stor utfordring for å få dekkja alle vaktene. Den andre sida av saken er at det er ei utfordring i seg sjølv å få tilsett folk i dei små stillingsprosentane. Små stillingsprosentar fører til eit større rekrutteringsproblem. Det fører til ein ustabil situasjon, og i eit veldig stort omfang blir dei små stillingane ståande tomme. Med små stillingar som ikkje er bemanna må ein nytte det eksisterande personalet til å ta vaktene som utgjer dei små stillingane, og det fører til meirbelastning på dei tilsette. Indirekte vil det seie at dei små ubemanna stillingane har ein negativ innverknad på dei eldre sin velferd. Det kan nok ikkje trekkast ein eintydig konklusjon, verken i den eine eller den andre retninga. Ideelt sett har ein full dekning av småstillingane, som medfører at ein yter dei tenestene ein skal, at det blir mindre belastning på dei som er tilsette og at velferda er god. Dette kan ein gjennomføre sjølv om det er ulike tilsette som handterer pasientane til ei kvar tid, med andre ord at det bemanningsmessig er forholdsvis ustabil. Trivselen til dei eldre er i stor grad avhengig av kven som pleiar dei. Dei eldre likar stabilitet og langsiktige rammer, og ynskjer og forholde seg til eit lite antall tilsette. Sett i samanheng med det første spørsmålet i problemstillinga, så kan ein seie at små stillingsprosentar har negativ påverknad på dei eldre si velferd.

Det andre spørsmålet som vert stilt er *Kvifor kommunen har dei stillingsprosentane som dei har i eldreomsorgen*. Det er nemnd i første punktet under den førre problemstillinga, og kjem av at det er nødvendig med små stillingsprosentar for å få fylla opp turnusane og vaktordninga. Alternativet til desse små stillingsprosentane er å gi dei tilsette heiltidsstillingar. Det kan resultere i at dei tilsette har for mange timar i forhold til kva det er behov for på arbeidsplassen, og det fører til eit overskot på arbeidstimar. Ein slik ordning blir veldig kostbar, og let seg ikkje gjennomføre i praksis. Dei fleste kommunar brukar minst ein tredjedel av budsjettet sitt til omsorgssektoren, og dermed er det ikkje rom for å ha overskot på arbeidstimar i forhold til arbeid.

I eldreomsorgen ynskjer ein å ha tilsette i stillingsprosentar som er i samsvar med det reelle behovet for bemanning. Kunne ein kombinert pleia med andre oppgåver hadde ein fått ei heilt anna problemstilling i forhold til heiltidsstillingane. Sjølv om dei tilsette ynskjer heiltidsstillingar, ynskjer dei ikkje å kombinere pleia med andre arbeidsoppgåver. Erfaring tilseier at tilsette ynskjer ein stillingsprosent som er knytt til ein fast arbeidsplass, og faste arbeidsoppgåver. Eit alternativ for å endre på stillingsprosentane er å legge om turnusane. Den kan da byggast opp slik at ein har færre tilsette som må jobbe meir. Erfaringar frå turnusen i omsorgssektoren i Årdal tilseier at det er mange som vert kalla inn på ekstravakter, uansett korleis tilsetjingssituasjonen er. Med andre ord har ein i omsorgssektoren ein veldig uforutsigbar arbeidssituasjon. Ein kan da seie at det nesten er betre å ha ein ny turnus, som for det første krev mindre folk og for det andre gjev meir forutsigbarheit. På denne måten får ein ein situasjon der dei veit når dei tilsette skal på vakt og ikkje. Samstundes treng dei ikkje å gå å tenkje på at dei skal bli oppringde om å jobbe ekstravakter i vekene og helgane. Da dei la om turnusen i Årdal kunne ein sjå at det gjorde noko med stabiliteten, og evna til å kunne utføre dei arbeidsoppgåvene som ein er tilsett for. Det seier seg sjølv at har ein færre tilsette som jobbar meir, så aukar stabiliteten i personalet. Må ein nytte seg av ekstravakter for å få turnusen til å gå, veit ein ikkje sikkert kven som kan jobbe dei vaktene. Ekstravaktene kan ein løyse med å få tilsette til å jobbe meir, eller ein kan leige inn folk frå vikarbyrå eller liknande. I

meir eller mindre utstrekning var det dette som var gjort i Årdal. Slepp ein å nytte ekstravakter får dei eldre stort sett det same personalet å forholde seg til, og i alle fall i mykje større grad enn kva det var i den gamle turnusen.

Turnusen i Årdal måtte endrast som eit resultat av eit politisk signal om at dei ville bli kvitt små stillingsprosentar, og eit politisk val om at det skulle kuttast ned sju årsverk innanfor helsesektoren. Nokre av argumenta som vart nytta var at det skulle verte meir langsiktige og stabile rammer for dei tilsette, og at det skulle medføre meir ro og stabilitet rundt brukarane. For å gjera dette måtte vaktene i helgane endrast. Turnusen vart gjort om ved å gå ned frå tre av ni, til tre av åtte helgar. Med den bemanninga som var i Årdal, resulterte det i at alle måtte jobbe to ekstra helgar i løpet av året. Dei to ekstra helgane i året opplevde dei tilsette på svært ulike måtar. Det er veldig stor forskjell på at nokon som ikkje jobbar i omsorgssektoren seier at to helgar meir i året eigentleg ikkje er så mykje, i forhold til kva dei tilsette som må jobbe desse vaktene opplever. Da desse vaktene vart innført kom både fagforeninga og andre inn i biletet og ville verna om medlemmer sine interesser. Det var ikkje eit mål at dei tilsette skulle gå oftare på vakt, men det var eit mål å få best mogleg tilbod til brukarane. For at dei tilsette skulle seie seg villige til å jobbe fleire vakter, måtte kommunen gå inn og garantere at ingen tilsette hadde mindre enn femti prosent stilling. Dette vart opplevd positivt hos dei tilsette.

Den endringa av turnusane i Årdal kunne også ha vore løyst på andre måtar. Den første løysinga som vart forsøkt var det som vert kalla forhandlingsturnus. I prinsippet fungerer det slik at eit visst antall vakter vert lagt ut på nettet via *Min Vakt*, som er vaktordningsprogrammet som vert nytta i Årdal, også kan dei tilsette forhandle seg fram til dei vaktene ein vil jobbe. På denne måten blir arbeidet med å sette opp turnusen på ein måte lagt i hendene til dei tilsette, da dei må forhandle seg fram til korleis dei ynskjer å jobbe. Erfaringane frå Årdal var at dette var eit veldig omstendelig system. Det vart forsøkt å legge om turnusane i heile pleie og omsorga samstundes, men det vart for mykje å endre på ein gong. Da dette ikkje vart mogleg å gjennomføre, vart konklusjonen at turnusane måtte leggest om til arbeid tre av åtte helgar, som nemnt i tidlegare avsnitt.

Arbeidsmarknaden i Årdal er spesifikk med tanke på at ein har fleire alternative arbeidsplassar som kører skiftordning. På den tida da det vart gjort tiltak med å endra turnusen, blei bedrifter som NorSun og Dooria etablerte der. Det var nokon som bytta jobb frå helsesektoren til enten NorSun eller Dooria, men det var også nokon som bytta den andre vegen. Det var fleire som bytte frå helsesektoren til ei av dei andre bedriftene, for så å finne ut at det var igrunn var forskjell på å handtere solceller og dører i forhold til menneske. Dei bytta naturlegvis tilbake til sin gamle arbeidsplass. Ut frå dei endringane som skjedde i form av byte av arbeidsplass kan ein ikkje sjå noko eintydig bilete av det som skjedde. Sjølv om det ikkje var noko eintydig bilete, kan ein likevel seie at arbeidsmarknaden sett i samanheng med den holdninga dei tisetle har til helsefaget har påverka situasjonen i Årdal. Ein opplever stor grad av fagleg stoltheit. Dei har ein kultur for å drive fagleg utvikling over veldig lang tid, og det er med på å styrke vurderingane av situasjonen på arbeidsmarknaden.

Da dei tilsette såg at leiinga ville gjere noko aktivt med å endre stillingsprosentane vart det i stor grad motteke positivt. Den motstanden som oppsto var i stor grad retta mot forhandlingsturnusen. Motstanden vart mindre da ein endra turnusen til arbeid tre av åtte helgar i staden. Arbeid tre av åtte helgar kan opplevast på svært forskjellige måtar. Det er grunn til å reflektere over dei ulike perspektiva dei tilsette og leiinga har på det. Spesielt sidan det er knytt opp mot den enkeltes arbeidskvardag. Söker ein på ein jobb er ein mest interessert i å ha mest mogleg fast stilling, og ikkje ein liten stillingsprosent med mange ekstravakter i

tillegg. Ein som er tilsett i ein liten stillingsprosent ser vel kanskje på det meir som ein overlevelsestrategi, enn som ein strategi for fast jobb. Dei vert tvinga til å ta dei ekstravaktene som dei vert tilbydd, og prøve å gjere mest mogleg ut av situasjonen. Det er veldig stor forskjell på å søke på ein heiltidsstilling der den tilsette har stabile rammer rundt seg, ein veit kva ein går til og ein har eit sikkert inntektsgrunnlag, og ein deltidstilling der alt er meir usikkert. Eit anna perspektiv er at sektoren kan tilby sommarjobbar og ekstrajobbar til ungdommar som treng, og det er jo positivt.

Ser ein på heilheita i rekrutteringa til sektoren er den ikkje langsiktig og levedyktig. Dei fleste unge ser det ikkje som attraktivt å ha ein liten stillingsprosent fast, for så å jobbe mykje ekstra som er ein uforutsigbar arbeidssituasjon. I Årdal har det vore jobba mykje med rekrutteringsstrategien. Dei har hatt eit langsiktig og systematisk arbeid, og dei har også hatt eit spesifikt oppfølgingsarbeid knytt opp mot dei tilsette som går på fagutvikling. Dei har utarbeida ein samarbeidsavtale med vidaregåandeskule og høgskule, der dei set rekrutteringa inn i eit godt system. Det er utarbeida nokre statistikkar som viser at fagutdanningsandelen i Årdal ligg høgare enn i dei andre kommunane i fylket. Det kan ein sjå som eit resultat av det langsiktige, og systematiske arbeidet dei har gjennomført gjennom sju til åtte år no.

Det tredje spørsmålet som vert stilt er *Verknadene av fulltidsstillingar på eldreomsorga*. Da er det naturleg å sjå på budsjettet. Ser ein på budsjettet i Årdal er ikkje det eintydig. Går ein tilbake og ser på prosjektet der, med arbeid tre av åtte helgar, så fekk dei tilsette større stillingsprosentar. Da ser ein at pengebruken på overtid heilt klart gjekk ned. På denne måten sparte dei inn 2,3 årsverk og det tilsvarar omlag kroner 1 500 000 i året. Samanliknar ein det beløpet med "eldremilliarden" som blei spreidd utover landet, så er effekten klart større. Den nasjonale politiske satsinga ser ein betyr ikkje so mykje i kvardagen. I forhold til budsjettet er det vanskeleg å påvisa dei eksakte årsakssammenhengane. Resonerer ein kan ein seie at ein får mindre slitasje og belastning på dei tilsette gjennom fulltidsstilling, og det vil slå ut på sjukefråværet. Korleis utviklinga i sjukefråværet har vore i den perioden er ukjent. Ein kan også registrere at bruken av vikarbyrå vart noko redusert som eit resultat av heiltidsstillingar.

På dei heimane der det er mykje små stillingsprosentar ser ein at det er mange som må gå overtid, eller få vaktene sine forskyvde. I Årdal so har dei eit administrasjonssystem for vaktene som heiter *Min Vakt*. Der går kvar enkelt tilsett inn i systemet og vel dei ekstravaktene som dei ynskjer å jobbe, også må dei få aksept av ein avdelingsleiar før dei faktisk har fått denne vakta. Dette kallar me å *shoppe* vakter. Der oppstår jo også den motsette problemstillingen, i forhold til at dei tilsette utnyttar ekstravaktene til å få overtid. Har dei jobba mykje ei veke, vel dei gjerne å jobbe så mange ekstravakter som dei får i tillegg slik at dei får overtidsbetalt for alle ekstravaktene. For å unngå dette er det avdelingsleiarane sjølve som skal halde styr på om dei tilsette har overtid eller ei. Har ein tilsette ynskje om å jobbe ei ekstravakt som vert overtid for den tilsette, kjem det opp ei raud varselampe i *Min Vakt*. Er det nokon andre som har ynskje om å jobbe den ekstravakta men som ikkje kjem til å få overtid på den, så lyser det ei grøn lampe. På denne måten kan avdelingsleiarane gje aksept for ekstravakta til den tilsette som ikkje kjem til å gå på overtid. Det er to ting som er viktig i forhold til overtida. Det eine er kostnadene, og det andre er kor mykje overtid ein har lov til å arbeide. Går ein for mykje overtid bryt ein lovar og reglar som gjeld for denne type aktivitetar. Det kan igjen gå utover kvaliteten og sikkerheita til brukarane.

Tusen takk for at du tok deg tid til eit intervju!

1.6.1 Underskrive skjema



Informert samtykke

Eg gjev med dette samtykke til å delta i ein studie om stillingsprosentar i eldreomsorga i kommunane. Undersøkinga vert utført av tre studentar ved høgskulen i Sogn og Fjordane. Eg har lese ”Informasjon om undersøkinga”, og stadfestar at eg er opplyst om at føremålet med bacheloroppgåva er å kartleggje verknadene av stillingsprosentane i eldreomsorga.

Eg deltek i eit individuelt djupneintervju som vil vare i ein halvtime til ein time. Dette intervjuet vil bli gjennomført på min arbeidsplass i veke 7-8. Intervjuet vil bli teke opp med lydopptakar. Deltakinga i forskingsstudiet er frivillig, og eg kan trekkje meg når som helst.

Eg stadfestar hermed at:

- Deltakinga i forskingsstudiet er frivillig.
- Studentane har informert meg om hensikta med forskinga.
- Resultatet vil bli nytta i forskingsarbeidet, og skal dessutan offentleggjerast på seminar og gjennom publikasjon av bacheloroppgåva.
- Materialet frå intervjuet mitt ikkje kan førast vidare utan mitt samtykke.
- Eg har moglegheit til å trekkje mi deltaking frå undersøkinga.
- Deltakinga mi i studiet kan trekkjast når som helst. Då kan ikkje informasjonen eg har gjeve nyttast.

Lerdal 15/2-11
Stad og dato


Signatur

1.7 Intervju med Hilda Nese og Monica Østerbø

I Luster kommune har dei gjort sjukeheimane om til omsorgsenter, og dei har framleis ute og inne teneste. På Årdal bu- og omsorgsenter har me ein felles turnus der dei går både inne og ute, og det er dette som fører til at innsparingane blir så store. Dei blir ikkje låst av eigarforholdet til avdelinga si, og det er eit veldig godt arbeidsmiljø i Årdal. Det er mange utfordringar ved å gjennomføra dette, og det er ikkje så veldig enkelt å få det til.

Me såg i Sogn Avis på laurdag at Luster Kommune lyste ut stillingar. Me ser jo kva dei gjer, me gjorde det på same måte i Årdal før da me også hadde kommastillingar. Me hadde ikkje så små stillingar som i Luster, den minste me hadde var 25 % stilling. I Luster har dei ikkje teke det store løftet endå, slik som me har gjort i Årdal. Ein blir veldig upopulær av å ta dette valet, men det har vorte godt innarbeidd her no. I Årdal er det eit kommunestyrevedtak på at ingen i kommunen skal ha mindre enn 50 prosent stilling og det er jo bra, for då slepp me små stillingane. Det var eit tøft år det året som me endra turnusane. Politikarane var villige til å bevilga pengar og dei tilsette fekk dårlegare turnus ordning på helg. For no måtte dei jobba 3 av 8 helgar i staden for 3 av 9 helgar, og då må dei jobbe 2,17 prosent helgar ekstra per år. Dette førte til at me kunne gå frå 141 tilsette i turnus til 128, slik at me fekk fjerna ein del hovud der. Me fekk bruka overskotet, pluss at me fekk fire årsverk til, og det var nøkkelen til å kunna gjennomføra dette.

Det er helgane som er problemet. Leiarane og kommuneleiarane vil ikkje at dei tilsette skal jobbe meir enn tredje kvar helg. Me har som mål at me skal tilbake på 3 av 9 helgar ein gong, det jobbar ein aktivt med både frå fagforbundet og frå leiar sida. Me ser ikkje dette føre oss dei næraste åra, og dersom me går tilbake til 3 av 9 helgar må me ha meir folk i helgane og då er me tilbake til deltidstillingar. Det me ikkje har i Årdal er skuleelevar eller høgskulestudentar slik som Sogndal har, det vil sei ufaglærte, som ynskjer å jobbe litt ekstra i helgane. Dersom me hadde hatt tilgang på ufaglærte, som ynskjer å jobbe annakvar helg så hadde me sikkert hatt fleire deltidstillingar i Årdal. Før me la om stillingane i Årdal hadde me 16 tilsette i 25 prosent stilling der dei jobba annakvar helg. Det var vanskeleg å fylla desse. Det var tilsette innom ein kort periode, og så måtte me på leit etter nye. Det var svært vanskeleg å rekruttera tilsette i desse stillingane. Mykje logistikk for avdelingsleiarane for å få tak i folk som kunne jobbe i helgane. Det er vorte mykje betre no og kombinert med at me har fått eit vikarsystem som heiter *Mi Vakt* i Årdal. Luster kommune har valt å kjøpa programvara *NOTUS*, ein avtale med at Sogndal, Leikanger og Luster har valt dette vaktssystemet i staden for *Min Vakt* som Årdal. *NOTUS* er veldig likt på dei andre systema som ein nyttar i eldreomsorga i kommunane. Det har vorte mykje lettare, det er internett basert og du kan sitte kvar som helst og ”shoppe vakter”, ein kan til dømes levere timelistene når ein er på ferie i Tyrkia og så vidare. Det har gjort arbeidet mykje lettare, og folk kan få ekstravakter i ein lenger fri periode, dei kan melda si interesse og ein treng ikkje møte opp å skriva seg i ein perm slik som me gjorde tidlegare.

Me hadde seks vekers turnus før og viss ein tenkjer seg eit år så går den turnusen åtte gonger og då har ein åtte langfri, altså ein gong kvar sjettede periode. Då ein går over til åtte vekers turnus slik som me har no, så går den turnusen seks gonger og då tek det vekk to fri periodar, så dei opplever den åttande veka som ei ”straffeheg”. Dei tilsette opplever at dei har åtte ekstrahelgar i løpet av eit år. Prosessen i dette prosjektet kom litt brått på oss i avisa, slik at me ikkje var godt nok førebudde på det som kom. Det kom ein konsulent som me heller ikkje var førebudd på, som skulle byrje me ynskje/forhandlar turnus, det var det som var bakgrunn. Då kom dette med ekstrahelgar inn som ein konsekvens av denne forhandlar turnusen. Me

sette i gang med forhandlingsturnus. Me lærte opp mange forhandlingsleiarar for at avdelingsleiarane skulle vere fristilte. Det viser seg at når initiativet ikkje kjem frå dei tilsette på avdelingane så blir det veldig vanskeleg å få til noko nytt. Dette vart trakka ned over hovudet på dei tilsette på avdelingane, det var masse kursing og me brukte enormt med pengar på å få dette igjennom, og for at me skulle få lært opp dei tilsette. Det er eit svært omfattande regelverk å forholde seg til for å lage ein turnus for dei som ikkje driv med det til dagleg, og dei klarte ikkje å gjennomføre desse forhandlingsturnusane. Forhandlingsleiarane innfridde også ynskjer, som gjekk på tvers av arbeidsmiljølova for at dei tilsette skulle få fri. Då fekk me kniven på strupen og me tok i bruk turnusen med tre av åtte helgar med gjennomsnittsberekning, fordi det ikkje fungerte med forhandlarturnus og me måtte finne på noko anna som også sparte pengar. Det er ein heilt lovleg turnus, men den er dårlegare enn den turnusordninga som me hadde. Moskenæs kommune er den einaste kommunen som også har tre av åtte helgar gjennomført på alle yrkesgrupper. Det er også andre kommunar som klarar å gjennomføre tre av åtte helgar og annakvar helg på assistentar og hjelpepleiarar, men ikkje på sjukepleiarar. I Årdal jobbar også sjukepleiarane tre av åtte helgar, det var ein av føresetnadane, ”alle for ein”. Det er ein av grunnane til at innsparingane blir så store.

I Årdal fekk 31 av 34 tilsette auka stillingsprosent av dei som ynskte dette, og no er det ingen som er tilsett i mindre enn 50 prosent stilling. Me har hatt ein intern utlysing i Årdal no på 100 prosent, der det er tre personar som har søkt. Den eine har 100 prosent frå før og vil bytte arbeidsplass, og dei to andre har vikariat og ynskjer sjølv sagt fast stilling. Det er 75-80 prosent som er den stillingsprosenten som dei fleste ynskjer. I dette yrket er det alltid tilgang på ekstravakter og då kan ein bestemme litt sjølv. Det er tungt arbeid, spesielt på institusjonane, og det er tøft og jobbe i 100 prosent. Det er mindre slitasje ved å jobbe i 80 prosent, og det er ein svært fin turnus. Det er derimot veldig forutsigbart å jobbe på institusjonane og seniorane jobbar lenge, men me har gode ordningar i Årdal kommune. Dei har lovfesta den sjette ferieveka, men her hos oss har dei fem dagar ekstra fri i tillegg i året etter fylte 62 år. Det vil sei at dei har sju veker ferie, og i tillegg får dei ei månadsløn ekstra. Dette har halde mange seniorar i sving i fleire år. Derimot dei yngre av oss er fornøgde med 60 prosent fast stilling, dei vil ikkje jobba i høge stillingar.

Dersom ein tenkjer seg ei 37,5 (dagsarbeidar) timars veke kontra 35,5 (turnusarbeidar) timars veke, så blir det 12 timar ekstra på ein åtte vekers turnus. Da kjem ein opp i ganske mange fleire timar per år når ein er dagsarbeidar, mot å vere skift/turnusarbeidar, sjølv om dei har fri alle dei raude dagane. Det har me rekna på, du har alltid minimum 47 timar meir, dersom alle dei raude dagane er komne på dagar midt i veka. Ein fri periode kvar seks veke varer i fire dagar, og nokon tykkjer det er greitt å ha fri nokre dagar midt i veka.

Det var ikkje berre enkelt å få arbeidsstokken til å gå opp. Dei tilsette har eit eigarforhold til den turnusen som dei har. Då me fekk tilført fire årsverk, alle stillingane skulle oppm. Alle dei seksten stillingane på 25 prosent skulle vekk, og me skulle få dette til å passa inn. Då måtte me gjere nokre val. Nokon av våre tilsette måtte jobbe på fleire plassar fast. To av sjukepleiarane på Tangen måtte jobbe ute midt i veka og tre av åtte helgar, det vil sei alle helgene sine inne. Ei i Øvre fekk 30 prosent på Åbo, og 30 prosent på Ardal omsorgsheim. Heimehjelpformidlaren fekk tre av åtte helgar i Seimsdalen, og opp til 100 prosent i heimehjelpa på dagtid. I vaskeriet har ei som er tilsett auka frå 64 prosent til 84 prosent mot at ho jobbar helgar inne på sjukeheimen. I Seimsdalen kombinerte me ei kjøkkenvakt med at ho jobbar helgar ute, slik at ho vart auka opp til 64 prosent. Me kombinerte alt slik at det ikkje er alle som har alt i pleia, det er 7 som må jobbe fleire plassar fast. Det krev ganske mykje. Dette kunne me ikkje gjere med dei som var fast tilsett. Me måtte ta dei nye som kom inn, og desse

måtte jobbe fleire plassar fast. Dette vart ein stor kabal som skulle gå opp, så me løyste Sudoku på turnusane for å få helgane til å gå opp. Då sette me opp utan namn og kor helgane skulle treffa, fordi dette får ein ikkje til å gå opp. Då fekk me det til å gå opp med Sudoku i staden for at me skulle mangla folk på helg og då fann me ut kor mange me trengte kvar helg. Årdal er ein rik kommune på same måte som Luster kommune, men Luster har betre sjukeheimsdekning enn me har i Årdal, men no skal me bygga nytt i Årdal.

I Luster kommune tek dei utgangspunkt i ei avdeling, og at den har så mange heimlar og får ei ramme. Dei heilt ut i frå den ramma, noko som fører til at dei får kommastillingar og deretter deler dei ut etter grunnbemanninga. I Årdal lagde me grunnbemanninga før me lagde stillingsheimlane, og difor har me heile stillingar. Skal Luster gjere noko tilsvarende så må dei få eit tap på tal helgar, og deretter må dei bruke det overskotet dei får då, slik at alt ikkje vil bli rein innsparing.

Det eigenmelde sjukefråveret har gått ned, men langtidssjukemeldingane er dei same, men dette er ikkje arbeidsrelatert (til dømes prolapsar og nakkeproblem). På grunn av auka grunnbemanning så merkar ein at me toler at det er nokon som er vekke ein dag eller to, slik at ein slepp å sitte å ringe etter folk. Det var fleire som fekk 100 prosent i prosjektet, men som har søkt seg ned igjen i 80 prosent. Det beste er at ein har så god grunnbemanning midt i veka, slik at ein har litt å gå på. Dersom ein skal vera i vekst så kan ein ikkje berre ha dei tilsette til å jobba, men det må vere moglegheit til å kunna utvikla dei ved å sende dei på kurs. Då må ein ha moglegheit til å kunne ta dei vekk frå jobb. Før var det heilt minimalt, var ein vekke frå jobb så måtte ein ha folk, og då måtte ein ringa etter folk eller så måtte avdelingsleiarane inn å jobba. Grunnbemanninga i Årdal er no så god at ein toler godt at både ein og to er vekke frå jobb ein dag. Det blir også mykje betre tid for primærkontaktane slik at dei får betre tid til pasientane sine, og dei har til dømes tid til å ta dei ut kvar dag, dei kan reise å kjøpe seg klede og liknande. Me ser på avdelingane at det ikkje er alltid ein går med åtte stykkje på ei dagvakt. Det er sjeldan at det er slik i praksis på grunn av at folk er sjuke, sjuk unge, kurs, avspasering og liknande. Det som er fint med den nye ordninga er at det ikkje lenger er eit press etter å skaffe folk, det slepp ein og det er ein heilt ny verden. Fordi du må ha nok folk på arbeid både i vekene og i helgane. Det har vore ei utfordring å få politikarane til å skjønne at i helsesektoren så kan ein ikkje berre fjerne tre stillingar. Dersom ein fjernar desse stillingane så har kanskje dei arbeidshelg på same helg, og då har ein ingen folk på dei helgane. Det å få politikarane til å tenkje noko anna enn dagsarbeidarar er ein utfordring, til tross for at me er i eit Hydro og NorSun samfunn. Dei har solide skift ordningar, dei har fem skiftsordning, som rullerar, og alle i 100 prosent stilling og like mange på jobb heile tid. Dei har vanskelegare for å forstå at me ikkje treng like mange på nattevakt som på dagtid, det nyttar ikkje å ha like mange folk døgnet rundt. Politikarane vil at alle skal ha 100 prosent stilling, men dei skjønner ikkje konsekvensane, at me i praksis får femten personar på dagtid, men likevel ikkje fleire på helg.

Helseførde har køyrt ein ordning der ein har 80 prosent arbeid mot 100 prosent løn, det har også Lærdal kommune hatt, men det har opphøyr. Helseføretaka har køyrt tre av åtte helgar i mange år, men det er ikkje noko fokus på dei. Kommune og helseføretak er to ulike ting og fagforbundet og sjukepleiarforbundet reagerar også annleis på endringane der. I helseføretaka går alt igjennom med ein gong, helseføretak er mykje meir kyniske. I kommunane er alt mykje meir omstendeleg og me må jobba oss igjennom, bli einige og me må diskutera alt. Arbeidsgivar sin styringsrett er nok mykje tydelegare i helseføretaka enn den er her i kommunen. Dersom Årdal kommune hadde tilbode dei tilsette 80 prosent jobb mot 100

prosent løn og annakvar helg, så hadde ingen av dei tilsette vore interesserte. Anna kvar helg er det svært få som ynskjer og det er ”skrekken”.

Informasjonsflyt har vore svært viktig under prosjektet i Årdal. Me valde då å sende ut informasjon i posten til alle, og ikkje at dei berre skulle lese det som vart hengt opp. Det var mykje motstand noko som krev god informasjon, og at dei tilsette fekk god informasjon var ganske avgjerande. Så er det viktig med gode rammer, me lagde reglar for korleis turnusen skulle vere. Me vart ikkje spesielt populære blant dei tilsette og andre leiarar med det valet me gjorde. Problemet er at dei tilsette og arbeidsgivar står i kvar sin ende, dei tilsette ynskjer fjerdekvart helg og arbeidsgivar tilbyr tre av åtte, så då er det ikkje så veldig enkelt. Me ser at til dømes Oslo tilbyr kvar fjerde helg for nokon av sine yrkesgrupper, men dei har god tilgang på studentar som ynskjer annakvar helg. I Årdal kommune har me sagt noko om at det skal vere ein viss kontinuitet, det skal vere stabilt for pasientane med god informasjons flyt i vekene og i forhold til pårørande. Det er ikkje sunt med nye folk annakvar helg, ein klarar ikkje å få med seg livet til pasienten midt i veka og dette er viktig for kontinuiteten til pasientane. Det var grunnen til at minimumsstillingen vart 50 prosent hos oss.

I Årdal har me avdelingssjukepleiarar som berre går dagtid på alle avdelingar. Me har ein verksemdsleiar for heile eldreomsorga, og så har me to mellomleiarar under verksemdsleiaren; leiar for heimetenesta (Monica Østerbø) og leiar for institusjonane (Hilda Nese). Avdelingsleiarane jobbar berre dag på turnus, men dei jobbar kveld og dei jobbar helg når det er for lite folk på avdelingane. Ein fagansvarleg/avdelingsleiar kvar dag er viktig for å få den raude tråden på avdelingane. Velferda til pasientane blir påverka av stillingsprosentane. Det er viktig med ein viss kontinuitet for tryggleiken og trivselen til pasienten og svært viktig for pårørande som ofte kjem på besøk i helgane. Då veit assistentane som jobbar annakvar helg svært lite om kvardagen til pasienten og dette er vanskeleg for pårørande og kan vere frustrerande for assistentane.

Det me ser i Årdal, som tidlegare nemnt er at eigarforholdet til avdelinga dei jobbar på er stor. Dersom til dømes nokon har ein deltidsstilling i Seimsdalen, så søkjer dei ikkje dersom ein 100 prosentstilling er utlyst på Tangen. Dei ynskjer 100 prosentstilling der dei allerede jobbar, og berre der. Derimot seier det svært mykje om arbeidsmiljøet at dersom ein ynskjer å jobbe på same arbeidsplass i 25 år, så viser det at ein trivest og at det er eit godt arbeidsmiljø på arbeidsplassen, i motsetning til om ein ofte byter arbeidsplass. Då ein blir godt vand der ein er og har det godt, så veit ein heller ikkje korleis det er på andre arbeidsplassar og at det finst 17 prosent stillingar til dømes. Då blir det ofte verre dersom det strammar seg til med ein ny turnus med tre av åtte helgar og ”straffehelg”. Det er det dei tilsette kallar den nye turnusordninga, men dei har rekna på det og det er berre 2,17 prosent helgar meir i året. I løpet av eit år jobbar veldig mange tilsette mykje meir enn to ekstrahelgar i året, men då bestemmer dei det sjølv og då blir det annleis. I byrjinga så trudde dei at me lurte dei, men no har dei tilsette sjølv rekna på dette og funne ut at det stemmer. Alf Olsen jr. sat i prosjektet med Hilda og Monica, og dei møtte mykje motstand. Dei opplevde at dei gapte litt høgt, og du er heilt nøydd til å forholde deg til arbeidsmiljølova og hovudtariffavtalen, du kan ikkje bestemme noko anna enn det. Då møter ein mykje motstand med at ein ikkje kunne gjere det på eine eller andre måten. Prosjektet tok lenger tid enn dei hadde tenkt, og det vart mykje meir omfattande enn fyrst tenkt. Den fyrste fasen i prosjektet med forhandlarturnus som ikkje fungerte stilte oss i eit dårleg lys ute hos dei tilsette på avdelingane. Me brukte mykje tid og ressursar på å få til ein forhandlingsturnus og så fungerte det ikkje og det vart oppfatta som tillitsbrot hos dei tilsette.

I Årdal har ein to store konkurrentar som Hydro og NorSun så det blir vanskelegare å rekruttere til små stillingar når desse tilbyr 100 prosent og faste turnusordningar. Nokon har slutta og byrja på NorSun, men der jobbar dei to av fem helgar og då har ein 20,4 prosent helgar meir i året. Der får ein 100 prosent stilling med ein gang og litt betre betalt. Fagforeiningane jobbar også aktivt mot færre helgar for turnusarbeidarar. Det blir nesten ein prinsipp sak for turnusarbeidarane at dei ikkje skal jobbe oftare enn tredjekvar helg. Me i Årdal hadde ikkje valt dette sjølv dersom me ikkje hadde hatt kniven på strupen. Me måtte fjerna sju årsverk, då måtte me finna på noko. Det er to måtar å løyse dette på. Enten så må ein ned på grunnbemanninga, det vil sei at ein blir endå færre folk på arbeid midt i veka slik at ein kan behalde helgebemanninga, eller så må tal helgar per tilsett aukast for å få behalda grunnbemanninga. Me i Årdal fekk auka grunnbemanning, det er me godt nøgde med.

Vara tillitsvald uttalte seg i avisa og var svært positiv til den nye ordninga, men ho har kanskje fått litt kritikk i etterkant. Det er ikkje alle som er like positive til den nye turnusordninga i Årdal. Mange av dei tilsette jobbar meir enn to ekstrahelgar i løpet av eit heilt år, men då er det frivillig. Dei to ekstrahelgane som dei er vorte pålagde etter den nye turnusordninga er dei ikkje særleg begeistra for. Det er også nokre tilsette, som av prinsipp ikkje jobbar ekstravakter i helgane. Då me hadde den gamle ordninga førte det også til at mange jobbar veldig mange ekstravakter den veka som dei får overtid, og då tenar dei gode pengar på dette. Det som er veldig dyrt for kommunen er å forskyva fagfolk til dei vaktene som det manglar folk. Etter den nye ordninga ser me ikkje nokon stor nedgang i forskyvingar, men forskyvingar er billigare enn overtid, det kjem an på kor tid du forskyver før klokka tolv dagen før eller etter klokka tolv dagen før ifølgje hovudtariffavtalen. Det me ser etter den nye turnusordninga i Årdal er at det er svært lite bak vakter. Då er det sjukepleiar som har bak vakt fordi det ikkje er sjukepleiar på jobb. Me har samkøyrt dei to sjukeheimane slik at dei har bak vakt for kvarandre. Dersom det er ein sjukepleiar som er på jobb på Årdal sjukeheim og ikkje nokon sjukepleiarar i Seimsdalen, så har den på Årdal sjukeheim bak vakt for Seimsdalen og omvendt, slik at me ikkje har heimevaktar på turnus. Då sparar ein på at det så og seia ikkje er bak vakter. Det er mindre overtid, korttidssjukefråveret har gått ned og det vert mindre slitasje på dei tilsette, så den nye turnusordninga er lønnsam. Annakvar helg vil nok vere meir belastande og ein skal leggje til rette for ein livsfase politikk til dømes seniorar. Me i Årdal lever i eit anna skift samfunn som har NorSun og Hydro, det er kommunen som blir den tapande part. Det å vere i eit skift samfunn og å vere den svake part er ein utfordring, med at begge foreldra jobbar skift. Me trur at tre av åtte helgar turnus ikkje er så belastande, som til dømes kalender planlegginga og å sitja å forhandla seg fram til ein turnus for seks veker om gangen. Ein brukar veldig mykje tid på å administrere det både i forkant og i etterkant. Det var ingen som var positivt innstilt til forhandlarturnusen i utgangspunktet heller, så då vart det veldig vanskeleg. Dei tilsette ville jobbe grunnturnusen sin og det var det dei var innstilte på og då var me like langt.

Me ser at kvart einaste år så ligg budsjettoverskridingane i helsesektoren, og då er sjukefråveret og overtida ein viktig faktor. Me ser i Årdal i år at me går på ei overskriding sjølv om me har lagt om turnusen. Det er lønna som er grunnen. Det var ikkje budsjettert med at folk skulle vere vekke i arbeidsgivarperioden, og då brukar ein ofte sjukevikarar. Overtid hadde dei ikkje budsjettert med og det er ganske urealistisk. Me har møtt mykje motstand hos dei tilsette, og i tillegg har me brukt mykje tid på å få politikarane til å setja seg inne i korleis ein turnus i eldreomsorga skal vere og forstå vår situasjon.

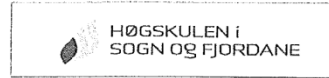
Me mista nokre tilsette som byrja på Dooria og NorSun, men nokon har byrja hjå oss igjen. Sitat Alf Olsen jr.: *"Det var fleire, som bytte frå helsesektoren til ei av dei andre bedriftene,*

men dei fann ut at det i grunn var forskjell på å handtere solceller og dører i forhold til menneske, og dei kom naturlegvis tilbake til sin gamle arbeidsplass.” Ein av grunnane til at me har møtt så mykje motstand hos dei tilsette er at initiativet kom frå administrasjon, og ikkje frå dei tilsette. I tillegg hadde me kniven på strupen fordi ein måtte spara sju årsverk, så me fekk ein litt dårleg start på prosjektet. Me har hatt god informasjons flyt og me sende ut brev som gjekk heim til alle i postkassane deira der me fortalde kvifor me måtte gjere desse endringane. Dei tilsette har stort sett også berre jobba i Årdal kommune og veit ikkje korleis det er andre plassar, og har ikkje forståing for at det er gode ordningar i Årdal.

I eldreomsorga er det største problemet at dei alltid er for lite folk på arbeid, men det kan dei ikkje sei her i Årdal lenger. Me har eit godt vakt system *Min Vakt* der me ser på vekeplanane kor mange tilsette dei er på kvar avdeling til ei kvar tid. Me veit om at det er nokon soner som har gått underbemanna, men det ser me og det veit me om, og me veit kor mykje dei har vore underbemanna. Det å skifte frå negativ innstilling til positiv innstilling er ein prosess og det tek tid. Det å vere avdelingssjukepleiar er ein vanskeleg stilling, da du blir stilt mellom ”barken og veden”, me sitt i den eine enden og dei andre tilsette i den andre enden. Dei tilsette ser ikkje heilt den jobben som me gjer, dei tykkjer at det er bra at me er inne å jobbar ekstra for då jobbar me óg. Me har til dømes systemansvar for *Min Vakt* me skaffar nye tilsette, me har systemansvar for *Gerica*, deltek i intervju med studentar, søknader om permisjon, vanskelege personalsamtalar, vedtaksskriving, alle som søker på ei teneste skal få brev om at dei har fått tenesta og det skal kartleggjast og utarbeidast. Det er lovkrav på alle kantar rundt pasienten, og den jobben som me gjer den ser ikkje dei tilsette. Det er ein viktig jobb som må gjerast og då kan ikkje me jobbe ekstra på avdelingane, så då leiger me vikarbyrå. Overtidsbruken blant dei tilsette har gått kraftig ned og me har gjort nokre tiltak for å stimulere dei tilsette til å ta ekstravakter. Fagforbundet gjekk i forhandlingar med at alle skulle få kroner 1000 per ekstrahelg som dei jobbar, dette vart innført i sommar.

Tusen takk for at du tok deg tid til eit intervju!

1.7.1 Underskrive skjema



Informert samtykke

Eg gjev med dette samtykke til å delta i ein studie om stillingsprosentar i eldreomsorga i kommunane. Undersøkinga vert utført av tre studentar ved høgskulen i Sogn og Fjordane. Eg har lese "Informasjon om undersøkinga", og stadfestar at eg er opplyst om at føremålet med bacheloroppgåva er å kartleggje verknadene av stillingsprosentane i eldreomsorga.

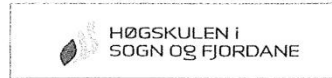
Eg deltek i eit individuelt djupneintervju som vil vare i ein halvtime til ein time. Dette intervjuet vil bli gjennomført på min arbeidsplass i veke 7-8. Intervjuet vil bli teke opp med lydopptakar. Deltakinga i forskingsstudiet er frivillig, og eg kan trekkje meg når som helst.

Eg stadfestar hermed at:

- Deltakinga i forskingsstudiet er frivillig.
- Studentane har informert meg om hensikta med forskinga.
- Resultatet vil bli nytta i forskingsarbeidet, og skal dessutan offentleggjerast på seminar og gjennom publisering av bacheloroppgåva.
- Materialet frå intervjuet mitt ikkje kan førast vidare utan mitt samtykke.
- Eg har moglegheit til å trekkje mi deltaking frå undersøkinga.
- Deltakinga mi i studiet kan trekkjast når som helst. Då kan ikkje informasjonen eg har gjeve nyttast.

Årdalstangen 22.02.11
Stad og dato

Hilda Nese
Signatur



Informert samtykke

Eg gjev med dette samtykke til å delta i ein studie om stillingsprosentar i eldreomsorga i kommunane. Undersøkinga vert utført av tre studentar ved høgskulen i Sogn og Fjordane. Eg har lese "Informasjon om undersøkinga", og stadfestar at eg er opplyst om at føremålet med bacheloroppgåva er å kartleggje verknadene av stillingsprosentane i eldreomsorga.

Eg deltek i eit individuelt djupneintervju som vil vare i ein halvtime til ein time. Dette intervjuet vil bli gjennomført på min arbeidsplass i veke 7-8. Intervjuet vil bli teke opp med lydopptakar. Deltakinga i forskingsstudiet er frivillig, og eg kan trekkje meg når som helst.

Eg stadfestar hermed at:

- Deltakinga i forskingsstudiet er frivillig.
- Studentane har informert meg om hensikta med forskinga.
- Resultatet vil bli nytta i forskingsarbeidet, og skal dessutan offentleggjerast på seminar og gjennom publikasjon av bacheloroppgåva.
- Materialet frå intervjuet mitt ikkje kan førast vidare utan mitt samtykke.
- Eg har moglegheit til å trekkje mi deltaking frå undersøkinga.
- Deltakinga mi i studiet kan trekkjast når som helst. Då kan ikkje informasjonen eg har gjeve nyttast.

22 februar Ardalstengen
Stad og dato

Monica Østebø
Signatur

1.8 Intervju med Margrete Søhoel Røneid

De tek føre dykk og samanliknar kommunane Årdal og Luster, for å kartleggje stillingsprosentane. I Årdal har dei prøvd å få dei tilsette opp i minimum 50 prosent stillingar. Dette mot at dei må jobbe to ekstra helgar i løpet av året. Å jobbe to ekstra helgar i løpet av året, for å få auka opp stillingane sine har vore omsnakka i Gaupne og. Det er jo nokre her i Gaupne som tildømes jobbar tre av seks helgar fordi dei ynskjer å auke opp stillinga sin. Men det er ikkje så mange som ynskjer å jobbe meir enn tredjekvar helg. To helgar i løpet av året høyrer ikkje mykje ut, og dei aller fleste jobbar det ekstra iløpet av året likevel. Men sjølv om dei kan få auke opp stillinga si, er det få som vil ha det på turnusen sin.

I Gaupne prøvde ein å ha ein ekstra på dagvakt for å kunne auke opp stillingsprosenten, og for å sleppe å leige inn vikarar dersom nokre blei sjuke. Dette fungerte ikkje så godt, så det blei skrinlagt ganske fort. Det var nesten aldri ein for mykje på jobb, på grunn av at det nesten alltid var nokre som var sjuke. Dersom Årdal har mange fleire på jobb i vekene, har dei truleg teke bemanninga si frå ein annan plass. Dersom ein nyttar til dømes ein sjukepleiar på kjøkkentenesta og vaskeri, vil dette vere eit misbruk av ressursar. Det stod i avisa at det ikkje berre var lett å få gjennomført dette i Årdal. Men det er sjølv sagt ein måte å få auke opp stillinga si, for dei som er interessert i det. Det er politikarane som bestemmer kor mange heimlar som skal vere på ulike ting. Dersom ein vil ha fleire på dagvakt, blir det færre på ettermiddag eller på natt.

Det er nok ikkje alle som ønskjer seg full stilling, sjølv om det gjerne kan virke slik. Ein må då kanskje vera buassistent på ulike sjukeheimar, og det er mange ulemper med å forflytte seg slik mellom avdelingane. Ein må forhalde seg til så mykje meir, både når det gjeld personale og pasientar. Det er interessant å finne ut om dei i Årdal har fått det mykje betre, etter at dei har fått auka stillingsprosent. I Gaupne er det stort sett 17prosentstillingar som er ledig i helsesektoren grunna heimlane, og for å få helgekabalen til å gå opp. Men det er også ein del som har store stillingsprosentar. Ein nyttar difor opp mange av heimlane, som fører til at det blir ein del småstillingar til overs. Det er det som er problemet, å få helgekabalen til å gå opp.

Det er mange som jobbar mange ekstra helgar. Faste helgar for å auke opp stillingsprosenten er nok ikkje ei lettvingt løysing. Det er sjeldan eit problem, at dei med små stillingar får jobbe masse helgar pga. sjukmelde og liknande. Dei fleste som har ei 20 prosent stilling, jobbar gjerne både 70, 80 og 90%. Det er eit par som jobbar i heimetenesta som av og til jobbar inne, fordi dei ønskjer det slik. Her i Gaupne er det nokre som studerar, som gjerne berre har denne 12,9% stillingen, fordi det passar seg slik. I Årdal har dei ikkje så mange skuleungdommar ein kan ta av. Medan det i Sogndal er mange som ønskjer å jobbe i småstillingar og helgar på grunn av alle studentane. Dei har difor truleg ingen problem med å få dekke helgane sine. Eit problem i helsesektoren er rekrutteringa fordi at det er små stillingsprosentar som blir ledige. Det er dersom nokre går av med pensjon eller sluttar, ein har store stillingar å putte folk inn i. I Gaupne har ein nokre sjukepleiarstudentar som tykkjer det er greitt å heim igjen frå Førde tredjekvar helg og jobbe.

Det er ein del assistentar som gjerne jobbar i Luster fast, medan dei tek litt ekstravakter i Gaupne også. Dette fordi Gaupne er nok dei som har størst behov for ekstra folk. I Luster og Hafslo er dei fleste stillingane dekkja. Det er i Gaupne at det er størst problem å få dekke opp helgane, fordi mange av helgane vakante.

Gaupne omsorgssenter skal få nytt elektronisk system frå sommaren av. Det som blir nytta no, er litt tungvindt fordi ein må sitte og ringe etter folk. Det nye systemet skal gjere det mogleg for dei tilsette å styre mykje sjølv. Då slepp det å sitte ein som må bruke verdifull tid til å ringe etter folk. Men det er sjeldan ein går for få på jobb faktisk, så det er positivt.

Dersom ekstravaktene som går tredjekvar helg, ikkje er innom på ei dagvakt innimellom, så er det mykje viktig informasjon om pasientane som gjerne ikkje blir oppdatert. Ein får ikkje den kontinuiteten som ein har i pleia, noko som fører til at pasientane må forholde seg til unødige mange personar. Det er difor ikkje så lett for desse som er så sjeldan innom, og det kan gjerne gå litt tråare. Det er nok det som er største bøygen i forhold til pasientane, at dei får mange å forholde seg til. Det er nok det som går mest på pasientvelferda. Hadde ein hatt mange tilsette i store stillingar, hadde det vore færre innom.

Kvifor kommunen har dei stillingsprosentane som dei har, botnar ut i å dekke helgane, enkelt og greit. Dette fordi ein har visst mange heimlar innanfor pleie og omsorg. Og dei skal då fordelast på tidleg, sein og natt. Det er difor ingen som jobbar annankvar helg, men det er nokre få som ynskjer å jobbe tredjekvar helg. Ein har då fylt opp vekene med ein 8-10 stykk som går i 70-80 prosent stilling. Det er nesten ikkje nokon som har 100 prosent, for det er det ikkje så mange som ynskjer. Det er tungt arbeid i helsevesenet, så det er veldig få som går i 100 prosent stilling av den grunn. Men då står ein jo igjen med mange ledige helger. Dette fordi tredje kvar helg krev svært mange hovud, fordi ein skal ha seks stykk på jobb, til kvart skift, kvar einaste helg. Det er det som eigentleg er heile årsaka til at ein i Luster har så mange småstillingar, rett og slett for å få helgekabalen til å gå opp.

Det er gjerne ikkje noko folk flest tenkjer så mykje over, men det er først når ein sit og skriv turnusar ein verkeleg ser kor mange tilsette ein treng i løpet av ein trevekers periode. Ein må faktisk ha 36 tilsette for å dekke opp berre helgane.

Når det gjeld kva verknader fulltidsstillingar har for eldreomsorga, er det nok dette med kor stabilt pasientane har det. Har ein mange store stillingar, har ein eit meir fast personale. Dessutan blir det meir stabilt for personalet, fordi dei har nokon som er kjende med seg heile tida. Det er klart at det røyner på dei faste å gå med folk som har småstillingar, som til dømes assistentar som går berre på helgar. Gaupne har eit godt fordelt personale på avdelingane, slik at dei med små stillingar er godt kjent på avdelingane som dei jobbar på. Men likevel blir det ei belastning for dei med større stillingsprosentar, å ha med seg nokon med små stillingsprosentar.

Det er ikkje så mange ulemper med store stillingsprosentar, det er nok det som er mest ideelt. Det hadde vore heilt genialt dersom alle hadde hatt store stillingar fordi det hadde gjort kontinuiteten betre. Men ein hadde då fått altfor mange på jobb i vekene. Dette har dei vel gjort i Årdal, men det har gjerne ikkje gått knirkefritt føre seg. Men i Årdal hadde dei ikkje hatt noko val på grunn av at dei hadde lite folk å ta av.

Det er viktig å få fram at det ikkje er alle som ønskjer stor stilling heller, fordi at det er mange innanfor pleie og omsorg som ønskjer ein fridag i veka, grunna tungt arbeid.

Dei som jobbar tredjekvar helg, synes at det kan vera mykje. Ein er då meir eller mindre ikkje ferdig med helga, før ein skal på igjen på helgejobbing. Før i tida hadde dei ei ordning med jobbing annankvar helg, med det er nok noko som aldri kjem til å komma tilbake. Dersom ein ser på at dei i Årdal må jobbe to helgar i løpet av året, så ser ein i utgangspunktet ikkje på det som mykje. Det er nok også noko dei aller flest jobbar likevel. Dette har vore diskutert i Gaupne og. To helgar meir i året er eigentleg mindre enn å jobbe ei ekstra helg på

6 veker. Jobbar ein tredjekvar helg, har ein ofte nok med det. Det er nok difor det er så vanskeleg å få nok folk til å dekke helgevaktene. Det er mange som vil jobbe ein ekstra laurdag eller søndag, men då er det frivillig. Når ein jobbar fast tredjekvar helg, må ein ofte byte, fordi jobbehelga kolliderar med andre planar. Når det då difor blir to ekstra faste helgar i året, blir det endå meir vanskeleg å få det til. I Årdal har dei nok hatt eit dårleg utgangspunkt, ettersom dei måtte spare så mange stillingar, sidan dei skulle ned med så mange årsverk. Då har dei færre tilsette, som fører til at nokre gjerne dett ut.

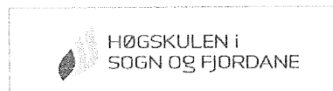
Små stillingar kan nok føre til fleire sjukmeldingar. Dette fordi dei har ein veldig uforutsigbar arbeidskvardag. Ein prøver difor å leige inn ekstra, slik at folk veit det to-tre veker på forhand. Men då må ein til ein viss grad vere tilgjengeleg heile tida, dersom ein er interessert i å jobbe mykje ekstra. Tiltak som blir nytta i Luster for å redusere uønska deltid, er jo blant anna at dei leverar inn spørjeskjema annankvart år. Dei sender ut skjema for å kartlegge om folk ønskjer å auke opp stillingsprosenten sin, då er det mange som får ønske sitt innfridd. Det har vore utlyst ein del enkle vakter i vekene som har stått tomme, som dei har fått søkt på. Dessutan har ein denne 4 års regelen, at når du har jobba i 4 år så har du krav på større stilling på avtale. Men det er ikkje så mange som ønskjer å ha så mykje større stilling – nokre sjølv sagt, men ikkje så mange som ein kanskje hadde trudd. Det er og mange i helsesektoren som synes det er meir enn nok å jobbe 50 %, fordi det er så tungt arbeid. Men det er klart at dei som har småstillingar på berre helg og slik, ønskjer sjølv sagt meir. Men ein treng ikkje komme opp i ein 80 prosent stilling før folk er nøgd. Det er mange som er nøgde før det.

Ein ser også tendensar til motstand mot å flytte på seg. Det er nokre som helst vil jobbe på same plass, og som ikkje er like interessert i å jobbe på fleire omsorgssenter i omegn. Dersom dei hadde villa flytta på seg, hadde dei gjerne fått anledning til å få auke opp stillinga si. I Gaupne har det også vorte delt ut ein del lause vakter som har vore vakant på turnusane, det vil sei nattevakter og seinvakter. Det er ein del som syns det er heilt greitt å gå seinvakter og nattevakter. Difor er det mange som har fått auke opp stillinga si litt no. Det er overraskande mange som syns det er ok å gå mykje natt, og kanskje berre natt. Medan nokre syns det er greitt å gå berre seinvakter. Det er ofte desse som har born og, med tanke på at dei slepp skule og fritidsordning og slike ting, fordi mannen då er heimkommen. I Gaupne har ein faktisk størst problem med å få dekke dagvakter midt i vekene. Jobbar ein natt, så er boret i barnehagen når ein søv, og ein har då fri om ettermiddagen med boret. Så det er difor ein del som faktisk syns det er vel så bra å jobba sein og natt, som å jobba tidleg.

Det er klart at dersom ein har fleire på dagvakt, så sparar ein tid, for det er stort sett alltid nokre som er sjuke. Dette såg ein i Gaupne også, når ein hadde ein ekstra på dagtid. Men ein måtte gjerne leige inn endå ein ekstra, fordi det kunne vere både to og tre som var borte frå jobb. Dei sparte ikkje peng på det, så difor blei det nok kutta ut. Dei mått leige inn ekstra likevel, og då blei det endå dyrare igjen. Det er avdelingssjukepleiarar som har ansvar for å ringe etter folk. Ringing etter folk blir ofte gjort på ettermiddagen når det er roleg, rundt kaffitider, for at det ikkje skal gå utover pasientane. Det er ikkje lett å få tak i folk på dagtid, det er ofte enklare på ettermiddagen. Det går mykje tid på å ringe til folk utan å få svar.

Tusen takk for at du tok det tid til å bli intervjuet!

1.8.1 Underskrive skjema



Informert samtykke

Eg gjev med dette samtykke til å delta i ein studie om stillingsprosentar i eldreomsorga i kommunane. Undersøkinga vert utført av tre studentar ved høgskulen i Sogn og Fjordane. Eg har lese "Informasjon om undersøkinga", og stadfestar at eg er opplyst om at føremålet med bacheloroppgåva er å kartleggje verknadene av stillingsprosentane i eldreomsorga.

Eg deltek i eit individuelt djupneintervju som vil vare i ein halvtime til ein time. Dette intervjuet vil bli gjennomført på min arbeidsplass i veke 7-8. Intervjuet vil bli teke opp med lydopptakar. Deltakinga i forskingsstudiet er frivillig, og eg kan trekkje meg når som helst.

Eg stadfestar hermed at:

- Deltakinga i forskingsstudiet er frivillig.
- Studentane har informert meg om hensikta med forskinga.
- Resultatet vil bli nytta i forskingsarbeidet, og skal dessutan offentleggjerast på seminar og gjennom publikasjon av bacheloroppgåva.
- Materialet frå intervjuet mitt ikkje kan førast vidare utan mitt samtykke.
- Eg har moglegheit til å trekkje mi deltaking frå undersøkinga.
- Deltakinga mi i studiet kan trekkjast når som helst. Då kan ikkje informasjonen eg har gjeve nyttast.

Gaupe 23/2-11
Stad og dato

Margrete S. Rønne
Signatur

1.9 Framsyning midtvegs i forskinga

29.mars hadde me framsyning for resten av studieklassen der me presenterte kva me hadde jobba med so langt, og kva me skulle jobbe med vidare. Her er PowerPoint framsyninga me nytta i det høvet.



Me har valt å skrive om dette temaet fordi det er svært dagsaktuelt. Ein høyrer alltid debattar i radio og fjernsyn, og les i aviser og magasin om budsjettsprekkar, deltidsstillingar, rekrutteringsproblem, og korleis velferda til dei eldre blir påverka pga. nedskjæring i helsesektoren også vidare.

Budsjettsprekkanane i kommunane kvart einaste år ligg ofte i helsesektoren og det er interessant å prøve og finne ei forklaring på dette.

For å finne ut av dette, har me samanlikna to kommunar – Luster og Årdal. Luster har framleis mange låge stillingsprosentar, mens Årdal har innført høgre stillingsprosentar, og me er interessert i å sjå om dette har positiv verknad på budsjettet, arbeidsmiljøet og pasientvelferda. Me har valt å samanlikne desse kommunane fordi Årdal kommune har gjennomført eit prosjekt der ingen av dei tilsette skal ha mindre enn 50 % stilling, medan i Luster har dei småstillingar som til dømes 12,9%.

Problemstilling

- Korleis blir velferda til dei eldre påverka av stillingsprosentane
- Kva verknad har fulltidsstillingar på eldreomsorga
- Kvifor har kommunen dei stillingsprosentane som dei har i eldreomsorga
- Kva verknad har fulltidsstillingar for budsjettet til kommunen

Teori

- Arbeidsmiljølova og hovudtariffavtalen
- Organisasjon og leiing
- Økonomistyring i offentleg sektor

Arbeidsmiljølova og hovudtariffavtalen er det ein må forholde seg til når ein utarbeidar ein turnus.

Organisasjon og leiing for å sjå nærare på behova til pasientane, og motivasjon & trivsel hjå dei tilsette.

Økonomistyring i offentleg sektor er viktig for at me skal kunna samanlikna budsjetta til dei to kommunane Luster og Årdal.

Forskinsdesign

- Eksplorativt design
- Uforskande
- Mål
- Dybdeintervju
- Deskriptivt design
- Beskrivande
- Mål
- Spørjeundersøking

Eksplosorativt design

Me ynskjer å forstå eller forklare, gå i djupna og få betre forståing for korleis dei tilsette og leiinga i eldreomsorga organiserer stillingsprosentane og kva dei meiner om dette.

Djupneintervju

Me ynskjer å gå i djupna og finne ut kvifor kommunane organiserar stillingsprosentane på denne måten og kva verknad dette får for dei tilsette, pasientane og lønnsmda til kommunen. Den informasjonen, som me har fått skal me nytte vidare i oppgåva vår. Individuelle djupneintervju blir gjennomført ved ein til ein situasjon. Dette gjer me fordi individets personlege erfaringar og meiningar er av interesse.

Deskriptivt design

Me ynskjer å generalisere statistisk og kunne undersøkje samvariasjon mellom variablar, finst det til dømes ein samvariasjon mellom arbeidskommune og stillingsprosent og liknande. Spørjeundersøking: Me har nytta spørjeskjema, som hjelpemiddel for å få dei naudsynte dataa, som me treng.



Primærdata

Me nyttar primærundersøking fordi det er svært mange rapportar som omhandlar helsesektoren, men tendensen er at forskingsspørsmålet er vinkla mot effektivisering og sjukefråvær og ikkje på lønnsmd slik som me har gjort.

Populasjon

Populasjonen vår i denne undersøkinga er dei tilsette på omsorgsentra i Luster og i Årdal. Me har valt å gjennomføre eit djupneintervju med desse, Alf Olsen Jr. var kommunalsjef i Årdal under prosjektet, Hilda og Monica avdelingsleiar i Årdal og Margrethe i Luster.

Utval

Det blir eit tilfeldig utval av dei tilsette, som tek seg bryet med å svara på spørjeundersøkinga som ligg i posthylla på jobb, slik at me får eit så representativt utval som mogleg.



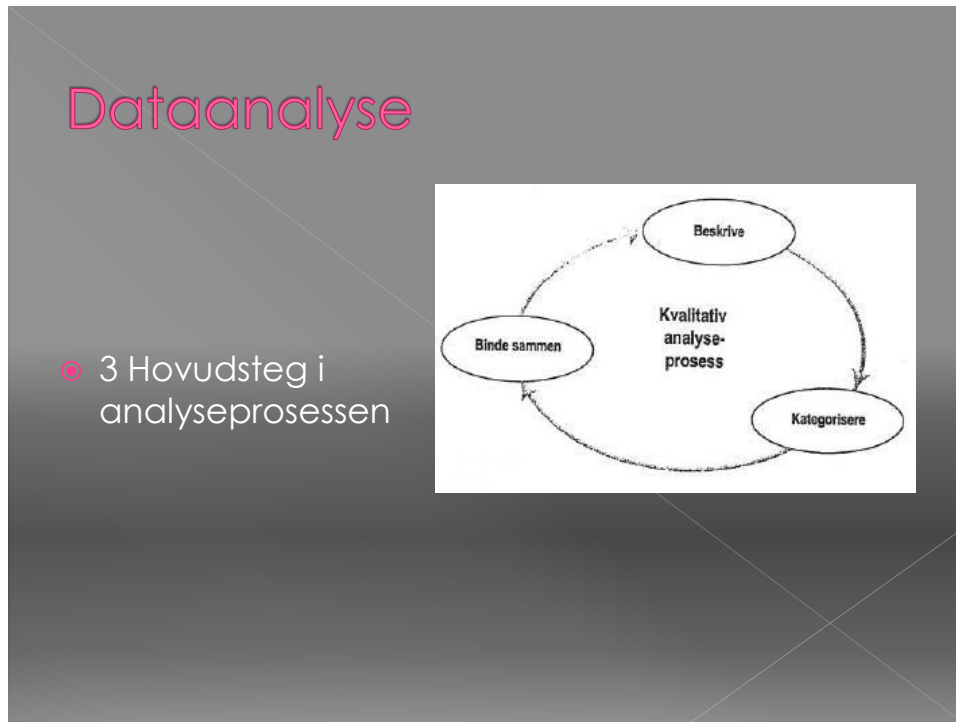
I vår forskning har me nytta både kvalitativ og kvantitativ datainnsamling, i form av djupneintervju og spørjeundersøking.

Me har valt den kvalitative metoden for me er interesserte i å måle individuelle, personlege synspunkt på eit forhold. Informasjonen me får ut frå eit djupneintervju er viktig å sjå i samanheng med forståingshorisonten. Dei tre intervju me gjennomførte har gitt oss god innsikt i stillingsproblematikken.

Ut frå materialet frå intervju skal me prøve finne samvariasjon mellom kommunane og dei ulike stillingsprosentane.

Den kvantitative metoden valde me for å få inn data i form av tal, og finne utbreiingar, teljingar, målingar og kunne talfeste meininger. Utarbeidinga av spørjeskjema var svært tidkrevjande på grunn av kodinga av spørjeskjema for at punching skulle verte enklare, men gav oss mykje god kunnskap rundt problemstillinga vår. Dataa skal me nytte til å lage frekvenstabellar og multivariate analysar i SPSS.

Det var om lag 40 respondentar på kvar av omsorgsheimane me gjennomførte spørjeundersøkinga, og me hadde ein svarprosent på omkring 50%. Sjølv om svarprosenten er bra, er det i grunn få respondentar. For at me skal kunne seie noko ut frå tabellane våre, bør det vere minst 4 som har svart innanfor eit kryssalternativ. Det har gjort til at me har måtte gruppere data, dvs. me har slått saman svaralternativ innanfor stilling, stillingsprosent og mening om påstandar.



Dei tre hovudstega i ein kvalitativ analyseprosess

Beskrive

Det fyrste steget i ein kvalitativ dataanalyse er å beskrive. Da skal ein beskrive forskinga vår så grundig som mogleg. I vår forsking gjer me dette ved å skrive grunnleggjande teori rundt forskinga og gjennomføre djupneintervju. Me skal forklare kva er ute etter finne svar på.

Kategorisere

Det andre steget i ein kvalitativ dataanalyse er å kategorisere. Sidan me ikkje nyttar måleinstrument slik som i kvantitativ analyse, skjer kodinga parallelt før og etter datainnsamlinga. I vår forsking har me skrive ned intervju, slik at me har dei på papir, og me skal no til å etterstrukturere datamaterialet me har fått samla inn. Me skal identifisere innhaldet og trekke samvariasjonar ut frå det.

Binde saman

Det tredje steget i ein kvalitativ dataanalyse er å binde saman. Den enklaste metoden for å analysere intervju er å nytte "klipp- og – lim -teknikken". I vår forsking vil det seie at me skal klippe ut like fenomen frå dei tre intervju og samle dei. Dette er ein relativt grei måte å systematisere data på. Me er nok komen til det siste hovudsteget i analyseprosessen, og jobbar med binde saman data frå intervju.

Kvantitativ analyse

Her har me data på forholdstalsnivå og nyttar måleinstrument for å lage tabellar og analysere data.

Gruppa vår

- Monika Hønsi
- Irene Røneid
- Bente Helene Skildheim

❖ Takk for oss!