

Fleksibel arbejdstid og –kraft i Region Hovedstaden



Disposition:

- | | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 1) Perspektiver | 7) Ulemper ved fleksibel arbejdstid |
| 2) Eksempler på hensyn | 8) Medarbejderhensyn |
| 3) Case 1 | 9) Patient/borgerhensyn |
| 4) Case 2 | 10) Organisationshensyn |
| 5) Fakta | 11) Pointer |
| 6) Fordele ved fleksibel arbejdstid | 12) Drøftelse |

1. Perspektiver

Patientens/borgerens

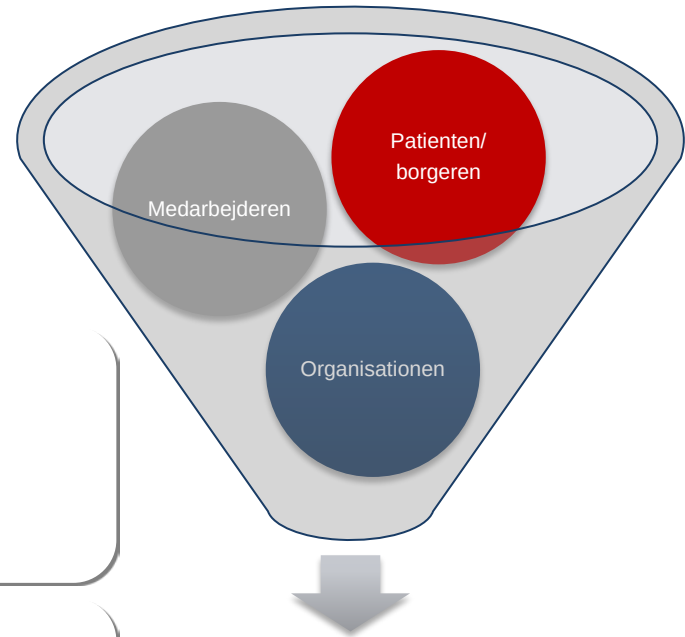
- Helbredsmæssige behov
- Personlige præferencer, ønsker & behov
- Familiemæssige præferencer & behov

Medarbejderens

- Personlige præferencer, ønsker & behov
- Familiemæssige præferencer & behov
- Personlig/fysisk/psykisk kapacitet
- Økonomiske ønsker & behov

Organisationens

- Kapacitets/driftshensyn
- Ressource- og bemandingshensyn
- Lovgivning, overenskomster og arbejdsmiljø



De forskellige hensyn skal afvejes og går ikke altid i samme retning



Patienten/borgeren

- Jeg vil op før kl.10
- Jeg vil have en tid hurtigst muligt
- Jeg vil vente med en tid til efter Jul
- Jeg vil tale med sygeplejerske X
- Jeg vil opereres af den bedste læge
- Jeg vil behandles på Bispebjerg
- Jeg vil være indlagt længere

2. Eksempler på hensyn

Medarbejderen

- Jeg vil helst møde kl.6
- Jeg skal nå at hente børn kl.15
- Jeg bliver udmattet af fuldtid
- Jeg har gæld og brug for penge
- Jeg vil gerne afspadsere, når børnene har ferie
- Jeg ønsker ens forhold blandt mine kolleger



Organisationen

- Skal overholde budgettet
- Skal optimere udnyttelsen af lokaler, maskiner og ressourcer
- Har brug for den "rigtige" personalefordeling
- Bindinger omkring den patientansvarlige læge
- Har brug for fleksibel arbejdskraft
- Skal holde medarbejdernes bruttoårsnorm
- Skal sikre at "patienten styrer forløbet"



3. Case 1: En arbejdsplads hvor deltid er normen

"Vi har kun sygeplejersker ansat på deltid. De er alle ansat 32-35 timer ugentligt. Ingen er på fuld tid. Arbejdet er for hårdt til fuld tid. Hvis nogle ønsker at gå op eller ned i tid, så får de lov til det som udgangspunkt. Vi prøver at imødekomme alle ønsker. Når vi slår job op, skriver vi altid 32-37 timer, men vi tager dialogen med kandidaterne om, at 37 timer formentlig er for meget. Vi kan ikke anbefale det.

Vi ville være meget kede af det, hvis vi blev tvunget til at ansatte på fuld tid.

Det er i øvrigt også lettere at få planlægningskabalene til at gå op, når folk er på deltid.

Sværest er problematikken omkring at dække weekendvagterne. Her er vi i hård konkurrence med vilkårene i kommunerne. Folk vil max arbejde hver 3. weekend, men i nogle kommuner kan de nøjes med hver 4. weekend. Problemet er bare at patienterne også ligger i hospitalssengene i weekendene. Vores weekendbemanding matcher desværre sjældent behovet".

Kilde: Anonymt interview, juni 2017



4. Case 2: Jobbet er alt andet end fleksibelt

"Der er kun én sygeplejerske i min afdeling, der *ikke* er på deltid. Og det er hun alene pga. økonomi. Det er som udgangspunkt alt for hårdt at have fuldtid. Dem på fuld tid er som regel, dem uden børn, eller dem der har brug for pengene (uden en rig mand).

Sygeplejersjobbet er alt andet end fleksibelt. Det bliver ikke fleksibelt af at have muligheden for at gå op/ned i timer, når det er ufleksibelt alt i alt. Det giver ikke mening at snakke om fleksibel arbejdstid, der skal give trivsel, sådan som tingene er skruet sammen i dag. Jeg kan ikke bare gå fra en vagt, hvis min søn knækker en tand, og de ringer fra skolen. Det må min mand tage sig af. Som sygeplejerske har vi kun mulighed for at ønske frivagter, hvis det sker 6-8 uger inden, eller hvis vi kan bytte med en kollega (her har vi en facebookgruppe). Kollegerne er de eneste, der kan give mig fleksibilitet. Jeg kan kun få lov at få 2 ugers sammenhængende ferie i denne sommerferie og de øvrige skoleferieuger bliver jeg ufrivilligt pålagt voldsomt overarbejde (52 timer pr uge). Jeg har ingen indflydelse på, hvor de så lægger mine optjente fridage. Dem har de lagt, netop som mine børn er tilbage i skolen igen".

Kilde: Anonymt interview, juni 2017

5. Fakta

Arbejdsmarkedet er fleksibelt indrettet, 1/3 arbejder allerede på deltid i dag

- Ifølge arbejdsmarkedsforsker professor Per Kongshøj Madsen er fordelingen på arbejdsmarkedet i dag den at:
 - 1/3 af danskerne arbejder 37 timer i gennemsnit
 - 1/3 af danskerne arbejder mere end 37 timer
 - 1/3 af danskerne arbejder mindre end 37 timer(Kilde: Videnskab.dk. 25 marts 2015)
- I Region Hovedstaden er 35% ansat på deltid
- Undersøgelse viser at medarbejderne generelt set oplever gensidig fleksibilitet og mulighed for at tilpasse arbejdslivet til privatlivet (Kilde: "Arbejdstidstilrettelæggelse på danske hospitaler", KORA, dec. 2016)



Rammerne er der, men udnyttes ikke

Siden 2008 har alle regioner været forpligtet af KTO "Aftalen om deltidsansattes adgang til højere timeantal"¹

Undersøgelser har vist, at denne aftalemæssige forpligtelse ikke har udmøntet sig i ny praksis

Kilde: Rapport om deltidsbeskæftigelse på regionale arbejdspladser.

(http://www.forhandlingsfaelleskabet.dk/media/647001/deltidsbeskftigelse_regionale_arbejdspladser_aarhus_universitet.pdf)

Flertallet af de deltidsansatte i regionerne er ikke blevet tilbudt flere timer, når muligheden har budt sig

(Kilde: Undersøgelse af Aarhus universitet, 2012 m.v.)



Note

¹. Aftalen indebærer en pligt for regionen til at tilbyde ledige timer til allerede ansatte medarbejdere, som er på deltid

Store forskelle i den regionale arbejdstidskultur



- Der er væsentlige forskelle i andelen af deltidsansatte på tværs af regionen (i lighed med RegionMidt¹) fra 33 % deltidsansatte på Bispebjerg/Frederiksberg til 45,9% deltidsansatte på Nordsjællands hospital²
- Accepten af og/eller brugen af deltid er forskellig på tværs
- Medarbejdernes behov for deltid kan også være forskellige afhængig af arbejdspladsens geografiske placering
- Noget tyder på at "deltidsarbejde" smitter/inspirerer

Note

1. Undersøgelse foretaget i 2014 omkring deltidsbeskæftigelse i RegionMidt
2. Forskelle i andelen af deltidsansatte kan være påvirket af en lokal praksis for, hvordan betalingen for arbejde på særlige tidspunkter håndteres. Nogle kompenserer med afspadsering, andre får særydelser udbetalt kontant. Arbejdstiden kan for sidstnævnte deltidsansatte komme til at svare til en fuldtidsansat.

Hvad gør vi i forvejen?

- **OK18** drager fokus på fleksibilitet
- **Vagtplanlægningen** tager i videst mulig omfang hensyn til særlige behov
- Løbende interessetilkendegivelse og monitorering af den oplevede indflydelse på arbejdstidstilrettelæggelse via **TrivselsOP / trivselsmålinger**
- **Forøgelse af udbud** – Der er løbende anmodning om optag af flere læger og sygeplejersker



6. Fordele ved fleksibel arbejdstid

- **Trivsel:** Nogle medarbejdere forventes at få en øget trivsel & arbejdsglæde pga. en antaget større medbestemmelse i eget arbejdsliv
- **Fastholdelse:** Mulighed for at fastholde dygtige medarbejdere pga. hensyn til den enkeltes ønsker/behov/livssituation
- **Image:** En mulig brandringværdi, at få et image som en moderne og attraktiv arbejdsplads, der ønsker at fremme det gode individuelt tilpassede arbejds- og familieliv.
- **Familievenligt:** Nogle medarbejdere får en positiv mulighed for at skabe en bedre balance mellem privat/arbejdsliv
- **Efterlevelse.** Det understøtter en bedre efterlevelse af forpligtelserne i "Aftale om deltidsansattes ret til et højere timeantal" (2011)

Sygefravær
Det kan ikke dokumenteres at deltid, giver lavere sygefravær i RegionH



7. Ulemper ved fleksibel arbejdstid

- **Uens forhold** blandt medarbejderne – kan få konsekvenser for kollegerne
- **Smitter:** Deltidsarbejde ser ud til at smitte, flere blive inspireret til deltid
- **Interessekonflikt** hvis ønskerne ikke matcher de organisatoriske behov
- **Livslang deltid.** Medarbejdere på deltid, går oftest ikke på fuldtid igen
- **Overhead** er større på deltidsansat, det kan derfor udfordre budgettet
- **Vagtplanen.** Nogle enheder har svært ved at få vagtplanen til at gå op, når folk er på deltid, andre ansætter kun på fuld tid af hensyn til kompetenceudvikling¹
- **Symptombehandling.** I de tilfælde hvor medarbejdernes ønsker om deltid er et resultat af for stor en arbejdsbelastning, burde dette løses i stedet
- **Imod arbejdsmarkedshensyn** iflg. Danske Regioner (Jf. Danske Regioners politik om fuldtid)

Fagbevægelsen
Fagbevægelsen har historisk set kæmpet for del modsatte af individuelle ordninger, nemlig ens vilkår for de ansatte

”Man løser ikke et kollektivt problem ved at individualisere det”
(Jan Helbak, jan. 2017)

Note

¹ Udsagn fra ledere på arbejdspladser i RegionMidt i forbindelse med en undersøgelse foretaget i 2014 omkring deltidsbeskæftigelse i RegionMidt



8. Muligheder for fleksibel arbejdstid

1. At øge opmærksomheden omkring at udnytte de eksisterende rammer
2. At fremme en øget medbestemmelse ift. arbejdstidsplanlægning
3. At øge dialogen omkring den enkeltes ønsker og behov ift. arbejdstid fx ved jobstart, MUS og efter familieførøgelse



9. Muligheder for øget fleksibilitet

1.

At personalestyring og planlægning sker med udgangspunkt i patientflow og patientforløb – "Patienten styrer forløbet"

2.

At bemanning matcher belastning/behovet, dvs. der er mere bemanning om vinteren end om sommeren

3.

At arbejdskraften er endnu mere mobil på tværs af afdelinger, virksomheder og sektorer



10. Muligheder for øget fleksibilitet

1. At styrke kompetencerne og videndeling ift. effektiv arbejdstidstilrettelæggelse
2. At tidsbegrænse individuelle ordninger om nedsat tid
3. At blive bedre til at udbrede kendskabet til og anvende de muligheder, der er i overenskomsterne i dag



11. Pointer

- Fleksibel arbejdstid er ikke lig med deltid
- Fleksibilitet har ikke noget med antallet af timer at gøre
- Sygeplejefag – og lignende jobtyper - kan (nogle steder) opleves som et job med begrænset fleksibelt, uanset deltid eller ej
- Deltid skaber ikke nødvendigvis højere trivsel, mindre stress og større arbejdsglæde
- Med forbehold for faggrupper og køn er der generelt set højere sygefravær blandt deltidsansatte



12. Drøftelse

Hvorledes er der sammenhæng med fleksible arbejdstider og strategikortets politiske målsætninger om Patientens situation styrer forløbet og høj faglig kvalitet. Herunder:

- *Hvordan vægter vi de forskellige behov og hensyn?*
- *Skal patientens behov være styrende for fremmøde af personale – eller er det vores planlægning af og personlige ønsker til arbejdstiden, der udstikker rammerne?*
- *Hvordan sikrer vi den rette balance mellem de tre perspektiver?*
- *Hvordan sikrer vi fleksibel arbejdskraft, så der er timer til rådighed, når behovet er størst?*