

Heltid

Innledning

Økt bruk av heltid i arbeidslivet har bred tilslutning, både politisk og blant arbeidslivets parter. Heltid er viktig i et samfunnsøkonomisk perspektiv og av hensyn til virksomhetenes drift og den enkelte arbeidstaker. I Perspektivmeldingen 2021 (Meld. St. 14 (2020–2021)) er det fremhevet at det er vesentlig å utnytte potensialet i arbeidsstyrken best mulig, ettersom høy arbeidsinnsats er med på å sikre verdiskaping, velferd og en bærekraftig økonomisk utvikling. Høy velferd i fremtiden er avhengig av at det tilbys nok arbeidskraft, og da er det, som Sysselsettingsutvalget (NOU 2021: 2) påpeker, nødvendig at flere arbeidstakere kan jobbe i hele stillinger. I mandatet til helsepersonellkommissjonen står det innledningsvis at «*bærekraften i helse- og omsorgstjenesten er avhengig av at personellens tid benyttes ressurseffektivt. Arbeidsmiljø, arbeidsvilkår, ansettelsesforhold, kompetanse- og utviklingsmuligheter er blant de faktorene som er viktige for at sektoren skal fortsette å være attraktiv og beholde sine ansatte.*» Norsk Sykepleierforbund (NSF) mener heltid er en viktig del av løsningen for å oppnå disse målsettingene.

Andelen deltid er ekstra stor innenfor helse- og omsorgssektoren, og både i kommunal sektor og innenfor spesialisthelsetjenesten har det gjennom flere år vært en uttalt målsetting å oppnå *heltidskultur*. Hyppigere helgearbeid er fra en rekke hold blitt beskrevet som løsningen på deltidsutfordringen. NSF's arbeidstidspolitikk om begrensning av helgearbeid til hver tredje helg, blir i denne sammenheng jevnlig pekt på som et hinder for å oppnå heltid. NSF er ikke uenig i at helgearbeid er en del av utfordringsbildet knyttet til heltid, men et ensidig fokus på å pålegge sykepleierne mer helgearbeid, er ikke veien å gå. Sykepleiermangelen gjør det viktigere enn noen gang å finne *omforente løsninger* som bidrar til at vi kan beholde, mobilisere og rekruttere sykepleierkompetanse nå og fremover.

Våre viktigste innspill

- Pålagt økt helgebelastning er ingen god løsning på deltidsproblematikken.
- Heltid må baseres på bærekraftige løsninger som ivaretar både pasientenes, virksomhetenes og de ansattes behov.
- Turnus og arbeidsbelastning må gjøre det mulig for sykepleiere å gå i hele stillinger gjennom et helt yrkesliv, samtidig som virksomhetene får dekket sitt bemanningsbehov i uke og helg.
- Bemanning må stå i forhold til faktisk behov og ta høyde for ulike fravær.
- Arbeidstidsordningene må være helsefremmende.
- Lokalt partsarbeid og gode prosesser er en suksessfaktor i arbeidet med å skape heltidskultur.
- Ulike virksomheter/fagområder fordrer ulike tiltak og løsninger.
- Nye måter å organisere arbeidstiden på, gjennom sentrale og lokale avtaler, kan bidra til å løse utfordringene på god måte.
 - Flere helgevakter
 - Turnus med lengre vakter i helgene
 - Bedre fordeling av helgearbeidet
 - Bemanningseenheter/vikarpooler eller andre former for arbeid på tvers av enheter

Bærekraftig heltid

Heltid handler om noe mer enn en matematisk beregning av antall helger og hoder. I arbeidet for heltid må man selvsagt søke å finne løsninger som gjør det *mulig* for arbeidsgivere å tilby hele stillinger. Men, minst like viktig er det å finne løsninger som gjør at sykepleiere (og annet helsepersonell) *klarer* å arbeide heltid. Det hjelper ikke å lage turnuser med hele stillinger dersom ingen sykepleiere ønsker eller makter å gå i disse turnusordningene over tid, fordi de er for belastende og uforenelig med familieliv og øvrig sosialt liv. I NSF's medlemsundersøkelse i 2022 oppgir de som jobber deltid høyt arbeidspress som den viktigste årsaken til at de ikke ønsker å jobbe i 100 prosent stilling.

Løsningene for heltid må ivareta *begge* perspektivene – at arbeidsgiver kan tilby hele stillinger og at sykepleierne kan klare å stå i hele stillinger gjennom et helt yrkesliv. Dette er bærekraftig heltid.

Viktigheten av tilstrekkelig bemanning

Årsakene til deltid er sammensatte. For å finne bærekraftige løsninger på heltid må man ta tak i alle årsakene. Mange sykepleiere opplever en så krevende og belastende arbeidssituasjon at heltid ikke fremstår som en reell mulighet, selv om de får tilbud om en heltidsstilling.¹ Flere ulike undersøkelser har avdekket at svært mange i helse- og omsorgssektoren jobber deltid fordi de opplever arbeidsbelastningen i yrket som svært krevende, særlig i kombinasjon med en dårlig turnus og mange ekstravakter i helgene. Flere av disse arbeidstakerne ville valgt å arbeide mer dersom forutsetningene var annerledes.² Arbeid i helger oppleves som en merbelastning, fordi det går ut over samvær med familie og øvrig sosialt liv. Flest mulig helger fri er verdifullt og helsefremmende, og det må derfor hensyntas når man skal finne løsninger for heltid.

Ubalanse mellom oppgaver og ressurser gjør at mange sykepleiere «velger» å arbeide deltid. En del av denne ubalansen oppstår som følge av at det ved bemanningsplanlegging i altfor liten grad tas høyde for fravær blant ansatte. Dette medfører at det i tillegg til den allerede stramme grunnbemanningen jevnlig er for få sykepleiere og andre helsearbeidere på jobb, noe som øker belastningen på de som er på jobb.³ Ved turnusplanlegging må det tas høyde for kjent og typisk fravær, som sykefravær, ferie, kompetanseheving, permisjoner, mv. Sykefravær bakover i tid bør kartlegges med sikte på å kunne planlegge med mer korrekt bemanning. Økning av stillingsstørrelser basert på forventet fravær vil redusere belastningen på de ansatte, samtidig som man vil redusere utgifter til innleie og vikarer og vil i tillegg gi bedre tjenester. Økning av fast bemanning kan bla. skje gjennom å omdisponere midler fra vikar-/innleie- og overtidbudsjett til faste stillingshjemler.

Fafo har beregnet⁴ at de ulike tjenestesteder i kommunene har et kontinuerlig vikarbehov i forbindelse med ulike typer fravær tilsvarende mellom 15 og 20 prosent av alle årsverk. Ifølge Fafo framstår det derfor som økonomisk «ufarlig» å overføre ca. 10 prosent av de frie midlene til faste stillinger. Ifølge tall fra KS fra 2020 er litt over tre fjerdedeler av alt merarbeid som gjøres i kommunesektoren innen helse/pleie/omsorg. Merarbeid er definert som arbeid utover avtalt stillingsstørrelse for deltidsansatte, og som ikke er overtid. Omtrent alt dette gjøres av ansatte i turnus, og turnusansatte står for 74 prosent av alt merarbeidet i kommunesektoren. Dette tilsvarer om lag 10 400 årsverk, og merarbeidet utgjør drøyt 9 prosent av samlet utførte årsverk for de turnusansatte i helse/pleie/omsorg.⁵

Økning av den faste bemanningen er i mange tilfeller et nødvendig første tiltak for å etablere heltidskultur.

I NSFs medlemsundersøkelse 2022 fremkommer det at en av de viktigste årsakene til at sykepleiere har skiftet jobb er for stor arbeidsbelastning. Den samme årsaken oppgis som den viktigste for de sykepleiere som ønsker å skifte jobb innenfor helsetjenesten. Nesten 30 % av sykepleiere som ønsker å jobbe andre steder enn i helsetjenesten oppgir for stor arbeidsbelastning som hovedårsak.

¹ Prop. 133 L (2021–2022) Endringer i arbeidsmiljøloven (styrking av retten til heltid)
[Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven \(styrking av retten til heltid\)](#)

² Moland, L. E. (2021). Mulige og umulige løsninger på veien mot heltidskultur. En kunnskaps- og eksempelsamling. Fafo-notat 2021:01.

I en undersøkelse gjennomført av Fafo i 2018, svarte 58 prosent av de deltidsansatte i fire sørlandskommuner at de jobbet deltid fordi de opplevde det som for slitsomt å jobbe i full stilling. Bråthen, K., & Moland, L. E. (2019). Dypdykk i deltidskulturen i fire Sørlandskommuner.

I en lignende undersøkelse fra 2019 oppga svært mange at de jobber deltid fordi de opplever arbeidsbelastningen i yrket som svært krevende, særlig i kombinasjon med en dårlig turnus og mange ekstravakter i helgene. Moland, L. E., & Bråthen, K. (2019). En ny vei mot heltidskultur. Resultater fra forprosjektering i åtte kommuner og en landsdekkende undersøkelse.

³ Antall sykepleierårsverk i kommunene som var borte på grunn av lange fravær (legemeldt sykefravær og foreldrepermisjon) var på 13 prosent i 2019. Gautun, H. (2020). En utvikling som må snus. Bemanning og kompetanse i sykehjem og hjemmesykepleien.

⁴ Moland og Bråthen (2021) Stillingsutlysninger, rekruttering og heltidskultur i de kommunale helse- og omsorgstjenestene.

⁵ KS.no. Økt bruk av merarbeid for deltidsansatte i 2020.

Notat Helsepersonellkommissjonen

Turnusarbeid med vekslende arbeidstid gjennom døgnet og uken er en annen belastning i sykepleiernes arbeidsmiljø.⁶

En bakenforliggende årsak og driver til deltid på arbeidsgivers side, er tilgang til fleksibel arbeidskraft. Deltidsansatte fungerer som en fleksibel arbeidskraftreserve for arbeidsgiver⁷. I regjeringens høringsnotat om forslag til endringer i arbeidsmiljøloven (styrking av retten til heltid)⁸ uttaler departementet: «*Når deltidansatte tar ekstravakter, får de vanlig lønn så lenge ekstraarbeidet er mindre enn en fulltidsstilling, såkalt mertid. Når heltidsansatte tar ekstravakter, fører det ofte til overtidsbetaling. Deltidsansatte er i tillegg kjent på arbeidsplassen og utgjør dermed lett tilgjengelig reservearbeidskraft.*»

Større grad av hele stillinger vil gi arbeidsgiverne mindre tilgang til lett tilgjengelig reservearbeidskraft. Slik NSF ser det er dette en nødvendig «pris å betale» for å oppnå alle fordeler som heltid gir, både på individ- og samfunnsnivå. Samtidig vil flere ansatte i hele stillinger, bla. som følge av nødvendig oppbemanning i tråd med de faktiske behov, gi en mer robust arbeidsstokk, noe som vil medføre at det blir mindre behov for en arbeidskraftreserve.

Viktigheten av et godt partssamarbeid

Fafo har forsket mye på deltid og arbeid med heltidskultur, og i deres rapporter understrekes at bruk av tilstrekkelig tid – og involvering av ansatte og tillitsvalgt er helt avgjørende faktorer for å lykkes i dette arbeidet. NSF mener at et godt partssamarbeid lokalt er en suksessfaktor i arbeid med heltid. I kommunikasjon med våre tillitsvalgte er vi opptatt av å formidle viktigheten av å være konstruktive samarbeidspartnere, for å få på plass løsninger som bidrar til mer heltid.

Hvordan løse bemanningsbehovet i helger?

Når man skal etablere flere hele stillinger og oppjustere stillingsstørrelser og i tillegg avvikle deltidstillinger, vil dette en del steder medføre et udekket bemanningsbehov i helgene. Særlig vil dette gjelde på arbeidssteder hvor man har et tilnærmet likt bemanningsbehov på ukedager og helger. Å pålegge sykepleierne mer arbeid på helg, vil imidlertid øke den allerede store belastningen som er i yrket med de åpenbare uheldige konsekvenser som dette har.

NSF ser flere mulige løsninger for å dekke bemanningsbehov i helgene, men understreker igjen viktigheten av at det først gjennomføres tiltak for å styrke bemanningen, ref. ovenfor. Videre er det som nevnt avgjørende for et godt resultat at tiltakene jobbes frem av de lokale parter i fellesskap. Ofte kan det være behov for å ta i bruk flere tiltak som samlet sett kan bidra til at man får økt antall heltidsstillinger i virksomheten. Nedenfor omtaler vi tiltakene, og vi understreker at dette ikke er en prioritert rekkefølge.

Flere helgevakter

Det kan legges til rette for at ansatte *frivillig påtar seg* flere helgevakter enn det som ligger i den vanlige turnusen. Gjennom avtaler om ekstra helgearbeid mot ekstra kompensasjon kan man mobilisere ansatte til å flytte arbeidstid fra uke til helg, og dermed gi rom for at flere kan arbeide full stilling. NSFs medlemsundersøkelse 2022 viser at ca. 30 % av sykepleierne mener det kan være aktuelt for de å jobbe hyppigere helg, forutsatt at det er frivillig og tilstrekkelig god kompensasjon. NSF har tatt initiativ til og er innstilt på å inngå en sentral arbeidstidsavtale som muliggjør denne type lokale avtaler om ekstra helgearbeid med sykepleiere.

⁶Turnusarbeid innebærer avvik fra det som ut fra et helsemessig perspektiv er ansett å være en god innretning på arbeidstiden, dvs. jevn veksling mellom arbeid og fritid, tilstrekkelig hvile mellom arbeidsøktene, søvn på natten og arbeid om dagen. Dette avviket innebærer helsefare. Det er godt dokumentert gjennom forskning at turnusarbeid, nattarbeid og lange arbeidsøkter gir økt risiko for en rekke helseskader og økt risiko for feilhandlinger, skader og ulykker. Turnusarbeid og nattarbeid kan bl.a. føre til søvnforstyrrelser, psykiske plager, hjerte-/karsykdommer og kreft. De siste årene har det også vært forsket mer på innvirkningen forkortet hviletid har på søvn og ansattes helse.

⁷ Ingelsrud mfl. (2020). Konsekvenser av atypiske tilknytningsformer for arbeidsforhold og partssamarbeid. og Neergard mfl. (2015). Tilkallingsvikarer i norsk arbeidsliv. Fafo-rapport 2015:10.

⁸ Prop. 133 L (2021–2022) Endringer i arbeidsmiljøloven (styrking av retten til heltid) [Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven \(styrking av retten til heltid\)](#)

Turnus med lengre vakter i helgene

Det å jobbe flere timer de helgene man allerede er på jobb, kan bidra til å løse bemanningsbehovet, uten at den enkelte må jobbe flere helger. Erfaringer tilsier også at langvakter kan medføre færre helger i turnus. Når ansatte arbeider flere helgetimer, muliggjør det større stillingsstørrelser og bedre kompetanse i helgene. Bruk av langvakter forutsetter kunnskap og bevissthet rundt de risikofaktorer slike vakter innebærer. Det er viktig at det gjennomføres forsvarlighetsvurdering av arbeidstidsordningen, slik at risikofaktorer blir identifisert og nødvendige tiltak for å fjerne eller redusere disse blir iverksatt. En avgjørende forutsetning er at slike vakter er frivillig for den enkelte ansatte. Mange har gode erfaringer ved å ta i bruk langvakter. Lange vakter i helgene passer imidlertid ikke for alle arbeidstakere og det passer heller ikke over alt.

Bedre fordeling av helgearbeid

Dersom helgearbeidet fordeles på flere ansatte, kan dette noen steder bidra til økte stillingsstørrelser og heltid, samtidig som man får dekket arbeidskraftbehovet i helgene. Dette vil kunne være aktuelt på arbeidsplasser hvor enkelte ansatte ikke arbeider helg, for eksempel poliklinikker.

Bemanningsenheter/vikarpooler eller andre former for arbeid på tvers av enheter

Dette kan også være hensiktsmessige tiltak. For å lykkes med denne måten å organisere arbeidet på, må det etableres gode systemer for å sikre nødvendig kompetanse hos de ansatte og gode rutiner for opplæring. Dette er viktig for forsvarlig pasientbehandling og for den enkelte ansatte. Ansattes opplevelse av trygghet og mestring er en suksessfaktor for bemanningsenheter. Det bør derfor vurderes nøye hvor mange og hvilke avdelinger den ansatte skal jobbe på, slik at det er snakk om noenlunde lik pasientgruppe.⁹ En annen viktig faktor som må avklares dersom ansatte arbeider på tvers av enheter, er hvordan arbeidsgiveransvaret skal ivaretas. Nærledelse er et viktig stikkord i denne sammenheng.

Oppsummering

Heltid er forbundet med en rekke gevinster, men kan også ha konsekvenser for bemanning på helg. Det finnes en rekke tiltak som kan bidra til å løse denne utfordringen, uten at sykepleiere blir pålagt å jobbe flere helger. Å pålegge sykepleiere flere helger er ikke en bærekraftig eller helsefremmende måte å organisere arbeidstiden på.

⁹ Moland, L. E., & Bråthen, K. (2021). Heltids- og deltidansettelser i sykehusene. Om bruk av flerdelte stillinger ved Sykehuset Østfold. og Moland, L. (2021).