



# RAPPORT

## Innovasjon i turnus

Vikarpool – ikke optimalt, men bedre enn en 18 prosents stilling

Kari Ingstad

Høgskolen i Nord-Trøndelag  
Rapport nr 98

Steinkjer 2014



idelag

# ORT

## i turnus

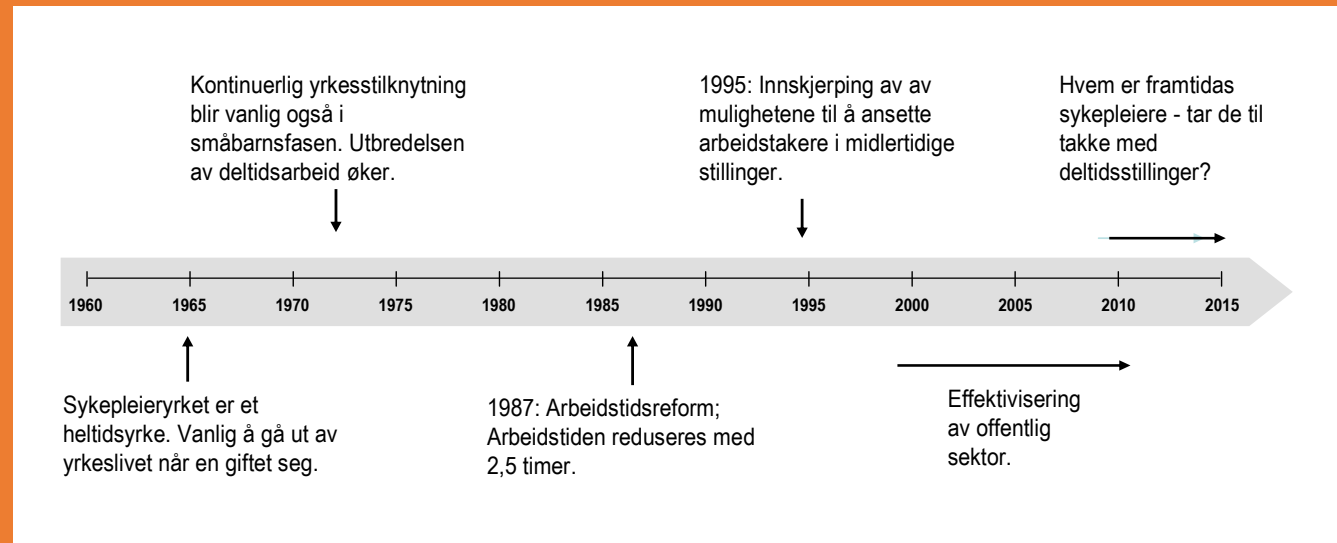
imalt, men bedre enn en 18 prosents stilling



# Vikarpool

## – en løsning på deltidsproblematikken?

# Arbeidstid i et historisk perspektiv



# Omfang av heltids- og deltidstillinger

## Verdal

- 16 har hel stilling
- 171 arbeider deltid
- 8,5 % av ansatte som arbeider turnus har hel stilling

## Levanger

- 13 har hel stilling
- 184 arbeider deltid
- 6,5 % har hel stilling

- Gjelder ansatte som arbeider turnus i institusjon



# Vår undersøkelse

1. Spørreundersøkelse blant alle ansatte ved 4 sykehjem i Levanger og Verdal kommune.
  - 266 personer ble bedt om å delta, 151 svarte (57 %).
2. Dybdeintervju med 12 personer
  - 3 ledere
  - 9 ansatte som arbeidet i turnus, hvor deler av stillingen var i vikarpool.

# Hva viser spørreundersøkelsen?

- Mange ønsker å arbeide mer
- 63 % av de som arbeider deltid ønsker å øke sin faste stillingsprosent
- 37 % av de som arbeider deltid ønsker å beholde den deltidsstillingen de har

# Hvem ønsker å arbeide mer?

## Yrke

- 67 % av fagarbeiderne ønsker å øke sin stilling
- 32 % av sykepleierne ønsker å øke sin stilling

## Alder

- 60 % av ansatte under 30 år ønsker å arbeide mer
- 59 % av ansatte i aldersgruppen 31-50 ønsker å arbeide mer
- 37 % av ansatte over 51 år ønsker å arbeide mer

# Resultater fra dybdeintervju:

- Ansatte er fornøyd med å ha fått økt sin faste stilling:
  - Ingen går ufrivillig deltid under 50 %
  - Lønn
  - Forutsigbar turnus
- MEN: Mange vil ha enda større stillingsandel
- Hvor mye vil ansatte arbeide: Ikke et entydig svar på det!

*«Når du har 50 prosent i stedet for alt mellom 16 og 25 prosent, så har du mer å stille opp med den dagen du skal ha lån. Du har garantert lønn for 50 prosent stilling, også vet du mer i forhold til fordeling på regninger, den generelle tryggheten i forhold til økonomi. Da slipper du å gå og lure på om du får lønn for 35 prosent, 50 prosent eller 75 prosent. Men 50 prosent er ikke nok for meg, jeg må ha mer. Jeg leier leilighet, men ønsker å kjøpe hus. Men da må jeg ha større stilling hvis vi skal få nok lån.»*



# Resultater fra dybdeintervju

- Bedre kontinuitet?
- *«Hvis det går et halvt år mellom hver gang du er der, så kommer du egentlig ikke inn i det, og pasientene kjenner det ikke, og de slår seg kanskje ikke helt til ro med deg heller».*
- Bedre kvalitet?
- «B-ansatt»
- Fungerer noe ulikt mellom avdelingene!

Ansatte blir lengre i sin stilling:

- *«Vi klarer å holde lengre på ansatte når de har en 50 % fast stilling. Det er letter å holde på noen som har en fast stilling, enn om de bare skal være sånn flytende vikarer med bare en helgestilling».*

# Resultater fra dybdeintervju

- Vikarpool passer for noen ansatte – ikke for alle
- Tidsbesparende både for leder og ansatte
- Helgeproblematikk
  - Ikke vikarpool på helg!
  - Ansatte i vikarpool arbeider hyppigere helg

# Ansatte i vikarpool en ressurs som kan utnyttes bedre?

- Får en bred kompetanse
  - Meningsfulle oppgaver
  - Ikke B-ansatte
- 
- *«Jeg prøver å få de til å bruke den kompetansen de har, selv om de går på 3 poster. De skal føle at de får meningsfulle oppgaver, at de får utfordringer».*

# Klasseskiller i helsesektoren

- Stjernelaget
- A-laget
- B-laget
- C-laget



# Vikarpool – en løsning på deltidsproblematikken?

- Ett skritt videre, men ikke i mål!
- Vikarpool alene gir større stillinger, men skaper ikke en heltidskultur. Fortsatt vil mange arbeide mer
- For å få en bærekraftig turnus må man:
  - Fjerne kortvakter
  - Jevne ut helgebelastningen!