

Hvidbog om:

**Mangel på sundhedspersonale i
Region Nordjylland**

og

**initiativer, der kan understøtte, at flere
medarbejdere i Region Nordjylland
vælger at gå op i tid.**

Udgave af 18. februar 2009

Indholdsfortegnelse

1. Forord	3
2. Opsummering	4
3. Udviklingen i manglen på arbejdskraft i Region Nordjylland	4
3.1. Metode	5
3.2. Den nuværende beskæftigelsessituation i Region Nordjylland	5
3.3. Udviklingen i personalebehov	5
3.4. Forventet tilgang af personale	6
3.5. Forventet afgang af personale	7
3.6. Opsamling	7
4. Beskæftigelsesregion Nordjyllands undersøgelse vedrørende mangel på personale	8
5. Resultatet af Task Forcens undersøgelser	11
5.1. Fokusgruppeinterviews	11
5.2. Opsamling på fokusgruppeinterviews	12
5.3. Spørgeskemaundersøgelse	13
5.4. Opsamling på spørgeskemaundersøgelsen	16
5.5. Resultaterne fra fokusgruppeinterviews ctr. resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen	16
6. Omdrejningspunkter	17
7. Afslutning	20

1. Forord

Der er mangel på personale inden for flere personaleområder i Region Nordjylland. Samtidig er der en relativ høj frekvens af deltidsansatte. Gruppen Task Force Flere på Fuldtid er blevet nedsat med henblik på at foretage en analyse af området og derefter fremkomme med forslag til, hvordan det gøres mere attraktivt for flere deltidsansatte at gå på fuldtid.

I denne hvidbog findes der først en række beregninger – i væsentlig grad baseret på alt andet lige forudsætninger – for de faggrupper, som Task Force Flere på Fuldtid har valgt at koncentrere sig om under gruppens arbejde. Beregningerne redegør for, hvorvidt der er mangel på arbejdskraft indenfor de enkelte faggrupper, og hvilket omfang manglen på arbejdskraft er på nuværende tidspunkt og i de kommende år.

Hvidbogen indeholder derefter et sammendrag af to fokusgruppeinterviews og en spørgeskemaundersøgelse, som Task Forcen har gennemført blandt deltidsansatte fra nogle af de personalegrupper, hvor det er vanskeligt at rekruttere kvalificeret arbejdskraft, og hvor der samtidig er en høj frekvens af deltidsansatte. De personalegrupper, der har indgået i Task Forcens undersøgelser er sygeplejersker, social- og sundhedsassistenter, lægesekretærer og bioanalytikere samt pædagoger. Særligt for faggruppen pædagoger gælder, at selvom der i udgangspunktet var en intention om at faggruppen skulle indgå i undersøgelserne, viste det sig bl.a. ikke praktisk muligt at finde respondenter til deltagelse. Faggruppen indgår derfor ikke i de indsamlede data og hvidbogens anbefalinger.

Efter sammenskrivning af undersøgelsestater blev der udarbejdet et udkast til denne hvidbog indeholdende forslag til, hvad der skal til for at få flere op i tid eller på fuldtid. Hvidbogens undersøgelser og udkast til forslag blev fremlagt og drøftet på en konference, hvor repræsentanter fra de faglige organisationer, sektorledelserne og SektorMed-udvalgene mv. deltog. Konferencens drøftelser ledte til en række tilføjelser og supplementeringer, som efterfølgende er indarbejdet i den foreliggende endelige hvidbog.

Det er intentionen, at de fremlagte omdrejningspunkter, skal kunne bidrage til at ændre deltidsbrøken blandt de ansatte i Region Nordjylland, og dermed formindske de rekrutteringsproblemer, der er inden for bestemte personalegrupper.

2. Opsummering

Denne rapport viser, at der indenfor flere personalegrupper i Region Nordjylland er aktuell mangel på arbejdskraft, og situationen ser ikke umiddelbart ud til at blive væsentligt forbedret i løbet af de kommende fem år. Der mangler på nuværende tidspunkt sygeplejersker, social- og sundhedsassistenter, lægesekretærer og bioanalytikere. Der mangler også personale indenfor lægeområdet, men rapporten omfatter ikke denne personalegruppe.

I løbet af de kommende fem år viser regionens undersøgelser, at der fortsat vil mangle sygeplejersker, bioanalytikere og lægesekretærer, selvom manglen på sygeplejersker bliver mindre udtalt i den kommende tid. Manglen på lægesekretærer vil i de kommende fem år være konstant, mens der fremover ikke vil mangle social- og sundhedsassistenter. Regionens undersøgelser viser ligeledes, at der i løbet af den næste femårs periode vil være omfattende mangel på bioanalytikere.

Disse prognoser er baseret på "alt andet lige"-forudsætninger omkring uddannelseskapacitet, frafald, valg af erhverv og afgang fra faget. Disse forudsætninger kan og vil i et vist omfang ændres over de kommende år med den konsekvens, at mangelsituationen ændres. En af de forudsætninger, som kan ændres, er det antal medarbejdere, som vælger at gå på fuldtid. Det er denne problemstilling, som er særlig belyst i denne hvidbog.

Med henblik på at imødekomme rekrutteringsproblemerne indenfor disse personalegrupper har Region Nordjylland undersøgt, hvad der kan medføre, at flere af de deltidsansatte vil gå på fuldtid – alternativt gå op i tid. Undersøgelsen viser, at de nævnte personalegrupper ligger stor vægt på at have tid til familie og privatliv, hvilket vagtplanlægningen og skæve vagter ofte forhindrer. Det er vigtigt for den enkelte medarbejder, at arbejde og privatliv hænger sammen på en hensigtsmæssig måde, således at den enkelte føler, at der er god tid til såvel arbejdet som til familien og privatlivet. Undersøgelsen viser ligeledes, at såfremt der skal skabes interesse for at gå op i tid eller gå på fuldtid, skal der indføres initiativer, som medfører, at det bliver lettere at skabe balance mellem privatliv og arbejdsliv.

Spørgsmålet om højere løn bliver af respondenterne foreslået som ét af disse initiativer. Imidlertid tages spørgsmålet om løn ikke op som et omdrejningspunkt. Årsagen til dette er, at spørgsmål om løn og lønsammensætning som hovedregel er overenskomstmæssig bestemt, og spørgsmålet om løn og lønsammensætning afgøres derfor dels ved overenskomstforhandlingerne og dels ved individuelle forhandlinger indenfor de overenskomstmæssige rammer.

De omdrejningspunkter, som – ud over højere løn - vil blive vægtet højest af de forskellige personalegrupper er følgende:

- fleksibilitet og medbestemmelse i vagtplanlægningen
- ledelsesudvikling og fokus på den anerkendende tilgang
- personalepleje
- bedre tid til arbejdet

3. Udviklingen i manglen på arbejdskraft i Region Nordjylland

Udbuddet af arbejdskraft påvirkes af en lang række faktorer. Det følgende udgør ikke en rekrutteringsanalyse, men indeholder en række beregninger med tilhørende forudsætninger for de faggrupper, hvorpå der er særligt fokus i denne rapport.

Der tegner sig ikke noget entydigt billede, når man skal vurdere, inden for hvilke grupper, der er mangel på arbejdskraft i regionen. Inden for samme faggruppe, er der betydelige variationer fra sektor til sektor blandt andet afhængig af geografi. De følgende beregninger er baseret på en række forudsætninger, der kan påvirkes af mange faktorer - herunder også eksterne faktorer som er uden for regionens indflydelse. Derfor er det i forhold til at vurdere manglen på/overskuddet af arbejdskraft nødvendigt at forholde sig til, hvordan disse faktorer påvirker udfaldet positivt eller negativt. (I den forbindelse er det en væsentlig pointe, at samme faktorer kan have både positive og negative effekter på forskellige tidspunkter. Denne vurdering ligger uden for de følgende beregningers rammer).

Forudsætningerne for udviklingen i personalebehovet drøftes senere i notatet.

3.1. Metode

For at vurdere udviklingen i manglen på arbejdskraft fokuseres der på 4 punkter:

- Vurdering af den nuværende beskæftigelsessituation.
- Vurdering af udviklingen i personalebehovet (efterspørgsel)
- Vurdering af forventet tilgang indenfor de relevante personalekategorier.
- Vurdering af forventet afgang indenfor de relevante personalekategorier.

3.2. Den nuværende beskæftigelsessituation i Region Nordjylland

Region Nordjyllands økonomiske styringsredskab i de enkelte afdelinger er lønsumsstyring, hvorfor antallet af normerede stillinger ikke kan beregnes præcist. Der eksisterer derfor ingen centrale opgørelser over eventuelle mangelsituationer i antallet af beskæftiget personale, ligesom det decentralt er vanskeligt at få opgjort et præcist tal. En opgørelse over den aktuelle personalesituation må derfor nødvendigvis basere sig på et skøn.

Det følgende er derfor udarbejdet på baggrund af vurderinger fra de forskellige Sygehuse og Sektorer.

Det målbare har i denne situation været vakancesituationen.

For de sygehuse, der har været kontakt med, er vakancesituationen følgende:

Sygehus	Sygepl.	SSA	Lægesekr	Bioanalytikere
Aalborg	50	30	30	25*
Anæstesi	40	Ikke oplyst	6	0
Vendsyssel	0	0	0	4
Ortopædi	18	Ikke oplyst	Ikke oplyst	0
Himmerland	10	Ikke oplyst	Ikke oplyst	Ikke oplyst
Sygehus Thy-Mors	3	1	1	2
Psykiatrien	45	7	0	Ikke oplyst
I alt	166	38	37	31
**vakanceskøn for Regionen i alt	170	57	45	35

* Der er p. t. ansat social- og sundhedsassistenter i nogle af bioanalytikerstillingerne.

** Der gøres opmærksom på at tallene er udtryk for en skønsmæssig vurdering og bør anvendes med et vist forbehold
Figur 1: Vakancesituation på de enkelte sygehuse/sectorer.

3.3. Udviklingen i personalebehov

De forhold som påvirker udviklingen i personalebehovet i de nævnte personalegrupper, vil være positivt eller negativt påvirket af en række faktorer såsom:

- sygehusstrukturen
- specialiseringsgraden hos det berørte personale, men også hos vertikalt eller horisontalt relateret personale
- den økonomiske ramme og de statslige fastlagte rammer
- den demografiske udvikling i samfundet, og dermed
- den generelle efterspørgsel efter sundhedsydelse
- produktions- og teknologisk udvikling
- opgaveglidning
- andre forhold

Den hastigt ændrede sygehusstruktur og øgede specialiseringsgrad vil generelt øge efterspørgslen efter uddannet arbejdskraft og dermed øge efterspørgslen efter:

- andelen af sygeplejersker og andelen af specialuddannede sygeplejersker
- antallet af speciallæger og andet specialuddannet behandlingspersonale

Iflg. en fremskrivning som Statens Institut for Folkesundhed foretog i Folkesundhedsrapporten 2008, forventes antallet af heldøgnsindlæggelser i de kommende år at stige med ca. 0,25 % p. a. og ambulante besøg forventes at stige med ca. 3 % p. a. Sammen med den demografiske udvikling, der går mod flere ældre og flere livsstilssygdomme, kunne en generel stigning i efterspørgslen på personale indenfor de nævnte personalekategorier forventes.

Samtidig er der en række andre faktorer, der kan trække i modsat retning. Den begrænsede økonomiske ramme og krav til øget produktivitet og effektivitet vil sandsynligvis begrænse væksten i antal ansatte. Yderligere må den allerede kendte teknologiske udvikling forventes at medføre, at den hidtidige stigning indenfor sekretærområdet vil ophøre.

Hele spørgsmålet omkring opgaveglidning kan forskybe efterspørgslen efter de forskellige personalekategorier, afhængig af hvor man vælger at opgaverne skal og kan glide hen.

I personaleredegørelsen for 2005 kan der over en 5 årig periode konstateres følgende forskydninger i personaleforbruget indenfor de pågældende faggrupper:

Faggruppe	Forøgelse/nedgang i pct./år
Sygeplejersker	+ 1,85 %
Social- og sundhedsassistenter	- 0,17 %
Lægeseekretærer	+ 2,2 %
Bioanalytikere	+ 0,59 %

Figur 2: Forskydninger i personaleforbrug i Personaleredegørelse 2005.

Som opsamling på ovenstående vurderinger forventes en årlig stigning i personalebehovet på de enkelte faggrupper:

Faggruppe	Forøgelse/nedgang i pct./år
Sygeplejersker	+ 2 %
Social- og sundhedsassistenter	Uændret
Lægeseekretærer	Uændret
Bioanalytikere	+ 0,5 %

Figur 3: Forventede forskydninger i personaleforbrug 2008.

3.4. Forventet tilgang af personale

Tilgangen af nyt personale til regionen er afhængig af antallet af personer, der gennemfører de forskellige uddannelser, og i høj grad hvorvidt disse personer søger ansættelse i Region Nordjylland. Der er ikke udarbejdet analyser på tilgangen af personale til regionen, hvorfor den forventede tilgang ligeledes må bero på et skøn. I overvejelserne forventes et uændret frafald på uddannelserne.

I forhold til sygeplejerskerne beskæftiges 71 % af sygeplejerskerne på arbejdsmarkedet i regionerne, og den sidste andel på 29 % er ansat ved primærkommunerne. Regionen og Dansk Sygeplejeråd deler opfattelsen af, at en væsentlig større andel af de nyuddannede sygeplejersker søger ansættelse hos regionen. Derfor forudsættes det at for nyuddannede *sygeplejersker* søger 75 % af alle de uddannede i regionen og får ansættelse hos Region Nordjylland.

Hos *social- og sundhedsassistenterne* forudsættes det at 33 % af årgangene får ansættelse ved regionen.

De *lægeseekretærer* der uddannes i regionen (incl. ekstraordinært omskolingshold) forudsættes alle at få ansættelse hos regionen.

Med udgangspunkt i hidtidige erfaringer forudsættes det for *bioanalytikernes* vedkommende, at 5 nyuddannede om året får ansættelse ved regionen. En udfordring i forhold til at rekruttere bioanalytikere til Region Nordjylland er, at bioanalytikeruddannelsen er placeret i Århus og i København, hvilket kan bevirke, at

færre studerende vil komme i praktik i Region Nordjylland og dermed få en introduktion til at arbejde i regionen.

3.5. Forventet afgang af personale

Afgangen af personale vil i høj grad være afhængig af aldersfordelingen blandt det personale, der pt. er ansat i regionen.

Faggruppe	u. 55 år	55-56	57-58	59-60	61-62	63-64	65 →	I alt
Sygeplejersker	2720	118	74	65	45	10	7	3.039
Soc. & sundh.ass.	852	75	64	35	11	3	3	1.043
Lægeseekretærer	683	31	43	42	35	9	11	854
Bioanalytikere	379	31	25	15	16	6	7	479

Figur 4: Antal ansatte fordelt på faggruppe og alder. Ekskl. ledende personale

Behovet for personale indenfor de nævnte personalekategorier vil endvidere være påvirket af afgang fra regionen til anden beskæftigelse f. eks. til privathospitaler, primærkommuner m. v.

Heller ikke her er der et tilstrækkeligt statistisk materiale. Det vurderes dog, at udviklingen i de seneste år har medført, at der totalt set er en (netto)afgang af personale som følge af overgang til anden beskæftigelse.

3.6. Opsamling

På grundlag af ovenstående belysninger ses nedenfor en opgørelse over mangelsituationen i Region Nordjylland for sygeplejersker, social- og sundhedsassistenter, lægeseekretærer og bioanalytikere.

Sygeplejersker							Social- og Sundhedsassistenter					
Ar	Tilgang	Afg.pga alder	Afg. Pga Andet**	Forv. Merbehov 2%	Forskydning	Status	Tilgang	Afg.Pga alder	Afg.Pga andet	Forv. merbehov 0 %	Forskydning	Status
2008						-170						-50
2009	180	62	40	60	18	-152	90	17	15	0	58	8
2010	150*	33	40	60	17	-135	90	17	15	0	58	66
2011	150	32	40	60	18	-117	90	18	15	0	57	123
2012	150	37	40	60	13	-104	90	32	15	0	43	166
2013	150	37	40	60	13	-91	90	32	15	0	43	209
I alt	780	201	200	300	79		450	116	75	0	259	
Lægeseekretærer							Bioanalytikere					
	Tilgang	Afg.pga alder	Afg.Pga andet	Forv. Merbehov 0%	Forskydning	Status	Tilgang	Afg. pga. Alder	Afg.Pga andet	Forv. Merbehov 1%	Forskydning	Status
2008						-45						-35
2009	40	55	6	0	-21	-66	5	29	5	5	-34	-69
2010	25	21	6	0	-2	-68	5	7	5	5	-12	-81
2011	30	21	6	0	3	-65	5	8	5	5	-13	-94
2012	30	22	6	0	2	-63	5	12	5	5	-17	-111
2013	30	21	6	0	3	-60	5	13	5	5	-18	-129
I alt	155	140	30	-85	70		25	69	25	25	-94	

Figur 5: Mangelsituationen fordelt på faggrupper.

* Forskellen mellem forventet tilgang på 180 i 2009 og forventet tilgang på 150 i 2010 og frem fremkommer hovedsagligt på grund af, at færre forventes at søge optagelse på sygeplejerskolerne. Dermed uddannes der også færre sygeplejersker, og tilgangen af sygeplejersker forventes dermed at falde fra 2009 til 2010.

** Afgang på grund af andet er afgang på grund af sygdom, overgang fra ansættelse i Region Nordjylland til enten ansættelse i kommunalt regi eller ansættelse i en anden region.

Opgørelsen viser, at der med de anførte forudsætninger fortsat må forventes rekrutteringsmæssige udfordringer i forhold til *sygeplejersker*, selv om problemet vil blive reduceret. Det skal her bemærkes, at der p. t. benyttes vikarer fra eksterne vikarbureauer svarende til ca. 22 stillinger på årsbasis. Særligt for intensiv/anæstesisygeplejerskernes vedkommende vil der fortsat forventes rekrutteringsvanskeligheder.

For *social- og sundhedsassistenter* vedkommende, forventes der fremover ikke væsentlige rekrutteringsproblemer. Dog skal det bemærkes, at der pt. rekrutteres eksterne vikarer svarende til ca. 70 stillinger. Dette forbrug vil der fremover være basis for at reducere gennem fastansættelse af social- og sundhedsassistenter.

Med hensyn til *lægesekretærene* forventes en nettoafgang på ca. 15 personer, derfor vil der i 2013 være et vakanceproblem på ca. 60 stillinger svarende til 2 % af de nuværende ansatte.

Angående *bioanalytikere* vil der i perioden opstå en mangelsituation på ca. 130 stillinger, hvilket svarer til ca. 27 % af det nuværende antal stillinger.

Vedrørende tilgangen af stillinger er der specielt omkring tilgangen af sygeplejerskestillinger stor usikkerhed, idet der de seneste år er konstateret et fald i tilgangen til uddannelsen, ligesom der er konstateret et stigende frafald under uddannelsen. Hvis det derfor ikke lykkes at fastholde den nuværende tilgang og forhindre frafaldet, vil mangelsituationen for sygeplejersker forværres i forhold til dette.

Medfører et fald i tilgangen til uddannelsen/stigningen i frafaldet således at tilgangen af sygeplejersker f. eks. falder med 25 stillinger pr. år, vil udviklingen i mangelsituationen blive følgende:

Sygeplejersker						
År	Tilgang	Afgang p.g.a. alder	Afgang p.g.a. andet	Forventet. merbeh.2 %	Forskydning	Aktuel mangel
2008						-150
2009	155	62	40	60	-7	-157
2010	125	33	40	60	-8	-165
2011	125	32	40	60	-7	-172
2012	125	37	40	60	-12	-184
2013	125	37	40	60	-12	-196
I alt	655	201	200	300	-46	

Figur 6: Mangelsituation.

Ved disse forudsætninger vil manglen på sygeplejersker som vist stige til 196 stillinger svarende til ca. 6,5 % af det nuværende antal stillinger.

4. Beskæftigelsesregion Nordjyllands undersøgelse af mangel på personale

Beskæftigelsesregion Nordjylland har i februar og marts 2008 gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt de nordjyske sygehuse for at afdække, om sygehusene har problemer med at rekruttere medarbejdere indenfor sundhedsfagene. Undersøgelsen omfatter bioanalytikere, ergo- og fysioterapeuter, sygeplejersker, anæstesisygeplejersker, operationssygeplejersker, jordemødre, radiografer, samt det ledende personale indenfor de nævnte personalegrupper.

Undersøgelsen viser, at der i de to måneder op til udsendelse af spørgeskemaet var foretaget 48 forgæves rekrutteringer fordelt mellem alle de omfattede faggrupper. Tallet er sandsynligvis større, idet svarprocenten på undersøgelsen var 75 %. Det er derfor sandsynligt, at der er foretaget yderligere forgæves rekrutteringer, men at disse ikke fremgår af Beskæftigelsesregionens undersøgelse. Aalborg Sygehus har oplevet flest

forgæves rekrutteringer, mens Sygehus Thy-Mors er den institution, der har oplevet forgæves rekrutteringer på flest forskellige stillingsbetegnelser. Der er registreret flest forgæves rekrutteringer for sygeplejersker, som også er langt den største faggruppe. Mere bemærkelsesværdigt er det, at radiografer, som er den mindste faggruppe, samtidig har næstflest forgæves rekrutteringer.¹

Nedenstående tabel viser, hvor mange gange i de seneste to måneder forud for Beskæftigelsesregionens undersøgelse, sygehuset forgæves har forsøgt at rekruttere nye medarbejdere i følgende personalekategorier. Tabellen er gengivet herunder:

FAGGRUPPE	Jordemoder Centre	Sygehus Himmerland	Sygehus Thy-Mors	Sygehus Vendsyssel	Aalborg Sygehus og anæstesi	I alt
Bioanalytiker					8	8
Ergoterapeut			2			2
Fysioterapeut			2			2
Jordemoder	3			*		3
Radiograf				1	8	9
Sygeplejerske		9	2	8		19
Sygeplejerske, Anæstesi					*	0
Sygeplejerske, operation			2		*	2
Ledende bioanalytiker						0
Ledende ergoterapeut						0
Ledende fysioterapeut						0
Ledende jordemoder	1					1
Ledende radiograf						0
Ledende sygeplejerske				2		2
Forgæves rekrutteringer i alt	4	9	8	11	16	48

* Respondenten har ikke angivet antallet af forgæves rekrutteringer.

Figur 7: Antal forgæves rekrutteringer fordelt på personalekategorier.

Der er registreret forgæves rekrutteringer i alle faggrupper med undtagelse af ledende bioanalytikere, ledende ergoterapeuter, ledende fysioterapeuter og ledende radiografer. Årsagen til dette er muligvis, at der i den periode, som undersøgelsen koncentrerer sig om – de to måneder forud for udsendelse af spørgeskemaet – ikke var slået stillinger op indenfor de nævnte stillingskategorier. Alternativt er stillingerne blevet besatte efter opslaget.

Beskæftigelsesregionens undersøgelse bekræfter således dét vakanceskøn, der er beregnet i figur 1. Billedet i figur 1 viser imidlertid det samlede skøn over antallet af vakante stillinger, mens figur 7 viser antallet af forgæves rekrutteringer de sidste to måneder forud for Beskæftigelsesregionens undersøgelse. Ved opgørelsen af tallene i figur 1 er der ikke taget udgangspunkt i, om stillingerne har været opslåede, mens der ved opgørelsen af tallene i figur 7 udelukkende er taget udgangspunkt i de stillinger, der har været opslået.

I den følgende tabel sammenholdes antallet af forgæves rekrutteringer med den aktuelle arbejdsstyrke. (Arbejdsstyrken er valgt som antallet af medlemmer i faggruppen DSA – Danske Sundhedsorganisationers A-kasse – i januar måned 2008. Arbejdsstyrken kan derfor være større, hvis ledige og beskæftigede personer i faggruppen ikke er medlem af denne a-kasse.)

FAGGRUPPE	Forgæves rekrutteringer	Arbejdsstyrke	Forgæves rekrutteringer i % af arbejdsstyrken
Bioanalytiker	8	581	1,4 %
Ergoterapeut	2	646	1,2 %
Fysioterapeut	2	626	1,3 %
Jordemoder, herunder ledende	4	161	5,0 %
Radiograf	9	68	11,8 %
Sygeplejerske, herunder ledende	23	6421	0,1 %

* Kilde: Danske Sundhedsorganisationers A-kasse. Arbejdsstyrken er antallet af medlemmer i DSA i Nordjylland i de udvalgte grupper.

Figur 8: Antal forgæves rekrutteringer sammenholdt med aktuel arbejdsstyrke.

Relativt viser tallene, at rekrutteringsproblemerne i Nordjylland er størst for radiograferne, idet de forgæves rekrutteringer udgør 11,8 % af arbejdsstyrken. Også for jordemødrene synes situationen at være vanskelig,

¹ Mangel på Arbejdsstyrke i Sundhedsfagene, side 4, Beskæftigelsesregion Nordjylland, juni 2008

da de forgæves rekrutteringer her udgør 5 % af arbejdsstyrken. Selv om sygeplejerskerne kvantitativt tegner sig for det største antal forgæves rekrutteringer, udgør de forgæves rekrutteringer dog kun 0,1 % af arbejdsstyrken.²

Umiddelbart tegner der sig således ikke et billede af, at der er udbredt mangel på eksempelvis sygeplejersker, men den demografiske udvikling taler for, at arbejdsstyrken bliver mindre i de kommende år. Dette vil formentlig skærpe problemerne med at rekruttere til sundhedsfaggrupperne.

Beskæftigelsesregion Nordjylland konkluderer i rapporten fra juni 2008, at der er rigtig gode beskæftigelsesmuligheder for sundhedsfaggrupperne aktuelt og fremover. Dette gælder for samtlige faggrupper, mens der for nogle af faggrupperne forventes større vanskeligheder med at rekruttere personale, medmindre der uddannes flere og produktiviteten pr. medarbejder øges. Samtidig er det sandsynligt, at der vil komme en øget efterspørgsel på sundhedsfaggrupperne. Den demografiske udvikling betyder flere ældre i befolkningen og et større træk på sundhedsydelse. Udviklingen i behandlingstilbud går i retning af en øget vifte af tilbud, hvilket sandsynligvis vil fordrer mere og højt uddannet personale, selvom den teknologiske og medicinske udvikling sammen med nye måder at organisere opgaver og ressourcer på også kan øge produktiviteten.

Dertil kommer, at flere med private midler benytter sundhedstilbud i den private sektor, en udvikling der øges i takt med, at virksomheder og borgere tegner private sundhedsforsikringer. Også her vil efterspørgslen på serviceydelser øge efterspørgslen efter faguddannet sundhedspersonale.³

Beskæftigelsesregion Nordjyllands undersøgelse fra juni 2008 bekræfter Region Nordjyllands egne beregninger og bemærkninger i ovenstående afsnit. Det er derfor på nuværende tidspunkt højest relevant at undersøge, om nogle af de eksisterende og kommende rekrutteringsproblemer kan imødekommes, og hvordan de kan imødekommes, hvilket vil blive gjort i det følgende.

² *Mangel på Arbejdskraft i Sundhedsfagene*, side 5, Beskæftigelsesregion Nordjylland, juni 2008

³ *Mangel på Arbejdskraft i Sundhedsfagene*, side 9 f., Beskæftigelsesregion Nordjylland, juni 2008

5. Resultatet af Task Forcens undersøgelser

5.1. Fokusgruppeinterviews

Task Force Flere på Fuldtid har valgt at kombinere fokusgruppeinterviews med spørgeskemaundersøgelser.

Der blev afholdt to fokusgruppeinterviews – et på Aalborg Sygehus og et på Sygehus Vendsyssel, Hjørring. Der deltog i hvert interview 3 sygeplejersker, 2 social- og sundhedsassistenter, 1 bioanalytiker og 1 lægesekretær.

Under de to interviews kom det frem, at fleksibilitet er et nøgleord i forbindelse med deltidsansættelse. Den fleksibilitet, der er forbundet med en deltidsansættelse, giver mulighed for, at man kan få tingene passet ind i familielivet, hvilket især småbørnsfamilier har glæde af. Flexibiliteten medfører også, at der kan blive tid til at hente og bringe børn, have fri og være med i aktiviteter. Der skabes lufthuller i hverdagen, og man kan derigennem nå nogle praktiske gøremål – f.eks. tandlægebesøg på de dage man har fritidligt fri.

I forhold til arbejde mente flere, at en deltidsansættelse medfører større arbejdsglæde, da arbejdsmiljøet på nogle afdelinger kan være hårdt. Korte dage eller en ugentlig fridag medfører, at det ikke er så tungt at gå på arbejde. En anden fordel er, at der er flere om at tage vagterne, og at man som deltidsansat kan vælge, hvornår på døgnet man vil arbejde. Nogle mente, at en deltidsansættelse medfører, at man er længere på arbejdsmarkedet, fordi det er mere skånsomt at arbejde på deltid.

I forbindelse med at deltagerne i de to interviews arbejdede sig frem til fordelene ved at være deltidsansat, blev der nævnt flere problemstillinger i forhold til at gå op i tid eller på fuldtid.

- Når familie og fritid fungerer godt, og der er tid til det, er der også mere glæde ved arbejdet. Frihed til planlægning medfører fleksibilitet som medfører overskud.
- Skiftende vagter slider på kroppen, og så er det godt ikke at arbejde fuldtid.
- På deltid er der overskud til at tage ekstravagter, og de deltidsansatte kan få alt det ekstra arbejde, de vil have, hvilket betyder, at de selv har indflydelse på om de vil have ekstra vagter. Denne valgmulighed giver arbejdsglæde og indflydelse. Det mest optimale er at bruge internt personale i ekstravagterne frem for en vikar, idet det interne personale kender afdelingen og derfor kræver mindre hjælp fra de øvrige på afdelingen. En deltidsansat er derfor også mere motiveret til at tage en ekstravagt, når vedkommende har overskud. Dog er det også hårdt, at man som deltidsansat altid er den, der ringes til, når der er behov for hjælp – der bliver ikke ringet til fuldtidsansatte.
- De færre vagter, deltidsansatte har, betyder, at de ved at tage få ekstra nattevagter vil kunne tjene lige så meget som en på fuldtid.
- De hjemlige forhold og det, der skal laves hjemme er vigtige. Og de sidste kroner tjent ved fuldtid er ikke det værd – de er for surt tjente. Og så længe, der er mulighed for at tjene flere penge på kortere tid ved at tage en ekstravagt ind imellem, så er det dét, man gør.
- Det er ikke alle, der ønsker at arbejde ekstra, og de der gør det, gør det ikke nødvendigvis hver måned.

Deltagerne i de to interviews kunne også se mange positive ting i at være på fuldtid.

Blandt andet blev det anført, at fuldtidsansatte har større indflydelse på arbejdet, idet fuldtidsansatte i højere grad bliver inddraget i beslutningsprocesserne. Som eksempel blev nævnt, at deltidsansatte går glip af informationerne, såfremt der afholdes møder, mens en deltidsansat ikke er på arbejde. Når den deltidsansatte igen møder på arbejde, er beslutningerne truffet, og den deltidsansatte har dermed ikke mulighed for at få indflydelse på beslutningen. Som fuldtidsansat er det lettere at følge med i forbindelse med udvikling af afdelingen o.a. Fuldtidsansatte er mere synlige og bliver derfor også oftere rådspurgte i forskellige situationer.

Ligeledes blev det anført, at en fuldtidsansat ikke bruger tid på, at "starte forfra" efter flere på hinanden følgende fridage. Når man som deltidsansat starter forfra, er der ikke overskud til nye initiativer og ideer, idet deltidsansatte bruger meget energi på bare at følge med.

Fuldtidsansatte har ofte en bedre kontinuitet i deres arbejde med patienter og patientforløb, hvilket giver mere tilfredse og mindre stressede patienter. Deltidsansatte må ofte bruge tid på at spørge og undersøge nye patienter, da man ikke er der så ofte som fuldtidsansatte.

Deltagerne i de to interviews skulle nu fremkomme med mulige løsningsforslag til, hvad der skulle til, for at de ville gå op på fuldtid. Det kom der følgende forslag og begrundelser ud af:

Pension

Pension fylder meget – især for ansatte over 50 år – og der bør oplyses bedre om, hvad det betyder for pensionen at være på fuldtid. Som yngre ansat spekuleres der ikke så meget over, hvilken indflydelse en deltidsansættelse har på størrelsen af pensionen. Der bør laves informationsmateriale og illustrationer af, hvad såvel deltids- som fuldtidsansættelse betyder for pensionsindbetalingen, men også for beregning af brutto- og nettolønnen. Et sådant initiativ kan have indflydelse på, om der vælges deltids- eller fuldtidsansættelse.

Efter- og videreuddannelse

Efteruddannelse var højt prioriteret blandt flere af deltagerne i de to interviews. At have mulighed for at følge en diplom- eller masteruddannelse giver mere energi og arbejdslyst. Det blev foreslået, at en fuldtidsansat kunne optjene uddannelsespoint eller uddannelsesdage, således at disse point eller dage kunne give ret til uddannelsesfrihed med løn.

Medbestemmelse på vagtplanlægningen

Det er individuelt, hvad man ønsker med hensyn til arbejdstider, og hvordan det passer ind i de ansattes livsfaser. Såfremt vagtplanerne kunne gøres mere fleksible vil det muliggøre at tilgodese de ansattes private behov. Det vil derfor blive oplevet positivt, hvis man selv kunne have indflydelse på, hvornår ens vagter skal placeres.

Ledelse, personalepleje og anerkendelse

Der er behov for ledelsesmæssig anerkendelse og opmærksomhed til de medarbejdere, der yder en stor indsats med at tage ekstra vagter i forbindelse med weekender og helligdage, eller når det brænder på. Det opleves som et problem, at ledelsen aldrig er til stede på afdelingen i weekenderne og dermed muligvis ikke er bevidst om, hvilke medarbejdere, der har ydet noget ekstra i disse dage. Der er behov for, at ledelsen lytter og anerkender ideer og giver medarbejderen informationer om, hvordan ideerne udvikler sig, om de eventuelt er bremset, eller om de stadig bliver arbejdet med. Når en ansat har ydet en ekstra indsats, er der brug for, at dette anerkendes af ledelsen f.eks. i form af et "tak for indsatsen" eller en Jule-nytårsmail, som tak for indsatsen.

Tid til arbejde

Det er vigtigt, at den ansatte har tid til sit arbejde, og at man ikke føler, at man forsømmer noget vedrørende sit privatliv, når man går på arbejde. Hvis den ansatte har tiden til at være på fuldtid, opleves det som noget positivt at være på fuldtid. Det er ligeledes vigtigt, at den ansatte har tiden til at udføre et godt stykke arbejde, når den ansatte er på arbejde. Afgørende for dette er, at der er medarbejdere nok til at løfte opgaverne, og at ressourcerne bliver udnyttet bedre.

Personalegoder

Hjælp til mange af de praktiske gøremål i hjemmet kunne skabe rum og luft til, at flere ville vælge at gå op i tid eller gå på fuldtid. Det drejer sig om hjælp til aftensmad, børnepasning – oprettelse af en sygehusbørnehave/vuggestue, indkøb, rengøring, vasketøj, julegaver.

Løn

Det skal kunne betale sig at gå på fuldtid.

5.2. Opsamling på fokusgruppeinterviews

For respondenterne i de to fokusgruppeinterviews handler spørgsmålet om at gå op i tid/på fuldtid om indflydelse og medbestemmelse i arbejdet og tilrettelæggelsen af arbejdet, anerkendelse fra ledelsens side, at ledelsen anerkender de ansatte på forskellig vis, og at de ansatte har tiden til at udføre deres arbejde godt. Ligeledes handler det om helhed, kontinuitet og fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen – herunder

indflydelse på vagtplanen, samt om fleksible muligheder for at tage en efteruddannelse. Deltagerne lagde meget vægt på patientpleje som en af nøglerne til arbejdsglæde.

Spørgsmålet om løn i forhold til fuldtid fyldte ikke meget under de to interviews, og dette spørgsmål var heller ikke et af de løsningsforslag, som deltagerne valgte som de vigtigste for at komme op i tid/på fuldtid.

Til gengæld fyldte spørgsmålet om pension meget - herunder tydeliggørelse af, hvad en deltidsansættelse betyder for pensionsberegningen i forhold til en fuldtidsansættelse. Det blev foreslået, at forskellen blev tydeliggjort ved udarbejdelse af informationsmateriale indeholdende opstilling af beregninger.⁴

5.3. Spørgeskemaundersøgelse

Med udgangspunkt i de svar og overvejelser, som respondenterne gjorde sig under fokusgruppeinterviewene, blev der efterfølgende udarbejdet et spørgeskema, som blev udsendt til 150 deltidsansatte fordelt på personalegrupperne sygeplejersker, social- og sundhedsassistenter, bioanalytikere, lægesekretærer og pædagoger.

De handlingsforslag, der blev diskuteret under fokusgruppeinterviewene blev sat op i et skema, som udgjorde en del af spørgeskemaundersøgelsen. Deltagerne i spørgeskemaundersøgelsen blev derefter bedt om at sætte kryds ud for de fem handlinger eller tiltag, som vil have størst betydning for, om vedkommende ville gå op i tid/på fuldtid. Besvarelsene fordelte sig således:

Sæt kryds ud for de 5 handlinger eller tiltag, som du mener, har størst betydning for, om du vil gå på fuldtid / gå op i tid.	Procent
Medbestemmelse i forhold til hvornår ens ekstra timer ligger	51%
Faste vagter	19%
Stabilitet i vagterne	16%
Medbestemmelse i vagtplanlægningen	30%
Personalegoder (eks. få aftensmaden med hjem, få indkøb med hjem, tøjvask, sygehus vuggestue/børnehave, julegave)	30%
Synliggøre lønnens bestanddele ved deltid og fuldtid (eks. forskel i pensionsindbetaling, ferieopsparing mv.)	7%
Anerkendende ledelse	21%
Kompetencetillæg	44%
Aften- og nattevagter skal have højere tillæg	45%
Optjening af tid til kompetenceudvikling, efter- og videreuddannelse ved at være på fuld tid (eks. master, diplomuddannelse mv.)	16%
Tid til at udføre sit arbejde	34%
Mere i løn	86%

⁴ Muligheden for at udarbejde materiale med opstilling af beregninger, der tydeliggør, hvad deltidsansættelse betyder for pensionen set i forhold til fuldtidsansættelse, er undersøgt af HR. Det er imidlertid ikke muligt at opstille en generel beregning, idet der er stor forskel på, hvor meget den enkelte medarbejder opsparer i pension. Dette kan afhænge af pensionsindbetalingsprocenten, barselsfravær, ansættelsesbrøk, supplerende pension osv. Udgangspunktet er dog, at en deltidsansat får øget sin pension svarende til den procentuelle forhøjelse i ansættelsesbrøken.

Bedre seniorordninger	29%
Indflydelse på arbejdsdagens tilrettelæggelse	25%
Synlig ledelse også ved aften- og nattevagter	3%

Figur 10.

Efterfølgende blev respondenterne bedt om at svare på, hvor sandsynligt det er, at de vil gå op i tid/på fuldtid i løbet af det næste halve år, såfremt en eller flere af handlingerne blev iværksat for at gøre det mere attraktivt at være på fuldtid/gå op i tid. Følgende billede tegnede sig:

Hvor sandsynligt er det, at du vil gå på fuldtid/gå op i tid i løbet af det næste halve år, hvis en eller flere handlinger blev sat i gang fra regionens side for at gøre det mere attraktivt at være på fuldtid/gå op i tid?	Procent
Meget sandsynligt	12%
Noget sandsynligt	19%
Lidt sandsynligt	23%
Ikke sandsynligt	42%
Ved ikke	3%
Total	100%

Figur 11.

Ovenstående viser, at det er meget sandsynligt eller noget sandsynligt, at 31 % af respondenterne vil gå op i tid eller på fuldtid i løbet af det næste halve år, såfremt en eller flere af handlingerne i figur 10 iværksættes.

Efterfølgende blev respondenterne bedt om – med egne ord – at beskrive og uddybe handlinger eller tiltag, som Region Nordjylland kan iværksætte, som kunne få den pågældende til at gå op i tid eller på fuldtid. Mange af de forskellige handlinger, som respondenterne foreslår, at regionen kan iværksætte, bliver nævnt adskillige gange af samtlige personalegrupper, der er repræsenteret ved undersøgelsen.

De handlinger der bliver nævnt oftest er følgende:

1. Medindflydelse på planlægningen af arbejdstiderne.
2. Færre weekendvagter.
3. Fleksible arbejdstider.
4. Personalegoder
5. Mindre stresset arbejdsdag/bedre normering.
6. Højere løn.
7. Bedre pension
8. Hjemmearbejdsplads
9. Bedre seniorordninger

Ovenstående handlinger er for de fleste af respondenternes vedkommende uddybet. Nogle af kommentarerne og uddybningerne fremgår i det følgende:

Ad. 1 – Medindflydelse på planlægningen af arbejdstiderne

...arbejder som fast nattevagt hver anden uge og trives utroligt godt med det, men vil ikke kunne holde til at have fuldtid i nattevagt. Jeg tror, at det vil blive langt hårdere for mig, hvis mine vagter skulle deles op, eller der skulle suppleres med dagvagter op til fuldtid, så tror jeg, at mine dage som nattevagt er talte.

At jeg selv kan tilrettelægge min arbejdstid.

En stilling med rene dagvagter.

Fritagelse for vagter.

En afløserpulje.

Længere vagter – evt. 8,5 timer.

Man kunne eventuelt lave et "internt vagtbureau", hvor man kunne henvise til, hvis der mangler en vagt i aften/weekend.

Jeg vil selv have indflydelse på de forskellige vagter, så jeg arbejder når det passer mig og familien.

Medbestemmelse og fleksibilitet i forhold til arbejdstidstilrettelæggelse – f.eks. forskellige mødetider, fleksibel mødetid set fra medarbejderens synspunkt. Mulighed for korte og lange arbejdsdage, når det passer ind i mit privatliv.

Ad. 2 – Færre weekendvagter.

Ambulatoriearbejde mandag til fredag i dagvagt og fri hver weekend, alle helligdage og i børnenes ferier.

Man kunne eventuelt lave et "internt vagtbureau", hvor man kunne henvise til, hvis der mangler en vagt i aften/weekend.

Hvis jeg ikke får flere aften- og weekendvagter end i dag, er jeg interesseret i at gå op i tid.

Der kunne laves en rulleplan, således at ALLE på sengeafdelingerne kun skulle arbejde hver tredje weekend.

Hvis jeg kun skulle arbejde hver 3. eller 4. weekend, ville jeg være interesseret i flere timer.

Ad. 3 – Fleksible arbejdstider

Mere fleksible arbejdstider.

Vil gerne have en ekstra vagt, når det passer ind i familielivet.

Medbestemmelse og fleksibilitet i forhold til arbejdstidstilrettelæggelse – f.eks. forskellige mødetider, fleksibel mødetid set fra medarbejderens synspunkt. Mulighed for korte og lange arbejdsdage, når det passer ind i mit privatliv.

Flekstid.

Hvis jeg kunne gemme eventuelt overarbejde til et valgfrit tidspunkt i stedet for at få pengene udbetalt.

Ad. 4 – Personalegoder

Sikker på en ledig og gratis parkeringsplads, så jeg kan bruge tiden på arbejde i stedet for at lede efter parkering.

Bedre parkeringsmuligheder. Jeg overvejer at søge nyt job på grund af de dårlige parkeringsmuligheder. Det er frustrerende (selvom man møder ½ time før arbejdstids begyndelse) absolut ikke er i stand til at finde en parkeringsplads.

Julegaver og betalt motion i motionscenter og lignende.

Mere ferie.

Tiltag, der kan spare min fritid, fx mulighed for at købe dagligvarer via arbejdspladsen, som kan hentes ved arbejdstidsophør og tages med hjem. Eller eventuelt en færdig middagsret, som kan tages med hjem.

Bedre pasningsmuligheder for mine børn.

Lave en god aftale om rengøringshjælp eller lignende i hjemmet.

Jeg tror, at mange kvinder vælger nedsat tid, fordi det får hverdagen til at hænge sammen. Der skal jo hentes børn, købes ind, laves lektier, følges til sport etc. Deltiden er dét, der får børnefamilien til at hænge sammen. Deltid handler ikke om penge, men om TID.

Ad. 5 – Mindre stresset arbejdsdag/bedre normering

Mindre overarbejde og stress. Jeg finder store uoverensstemmelser mellem arbejdsopgaver og tiden vi har til rådighed. På min afdeling er en vagt 8,5 timer. Det har minimeret noget overarbejde. Men det resulterer også i, at en vagt kan blive lang og hård, når der kommer overarbejde oveni. Flere hænder/større normering vil hjælpe. Sygeplejersker mangler på landsplan. Er det muligt at rekruttere SOSA'er, så er det her hjælpen skal hentes.

Arbejdspresset og arbejdsbyrden på min arbejdsplads er ALT for stort! Ændrede det sig BETYDELIGT, kunne tanken MÅSKE strejfe mig.

Ledelsen på min arbejdsplads kan kun fortælle mig, at vi i årene fremover IKKE bliver flere hænder, og at vi får mere og mere travlt. Kunne der gives en garanti for det modsatte, ville jeg måske vælge flere timer/fuldtid. Tilføje afdelingen flere timer, så der bliver mindre stresset. Lavere tempo/pres i det daglige arbejde. Mere tid til patienterne og færre registreringer.

Ad. 6 – Højere løn

Jeg kunne på ingen måde gå op i tid, da jeg tjener væsentligt mere ved at arbejde ude i det private i min fritid.

Jeg tager i forvejen frivilligt ekstra arbejde en gang imellem, for at hjælpe afdelingen samt ekstra lønbonus.

En lønstigning på det ekstra arbejde, vil få mig til at overveje.

Flere af respondenterne uddyber ikke ønsket om højere løn.

Ad. 7 – Bedre pension

Er ikke uddybet.

Ad. 8 – Hjemmearbejdsplads

Er ikke uddybet

Ad. 9 – Bedre seniorordninger

Implementere omsorgsdage for seniorer.

Slutteligt er der flere af respondenterne, der giver udtryk for, at de ikke ønsker at gå op i tid, selvom der iværksættes et eller flere initiativer med henblik på at gøre det mere attraktivt at arbejde flere timer. Dette begrundes ofte med at en deltidsansættelse gør det lettere at få familielivet til at hænge sammen. Andre begrundes deres valg med, at der ofte er tale om tungt arbejde, for meget stress på arbejdet, dårligt helbred eller lang transporttid. Ligeledes er der flere, der ikke ønsker at gå op i tid/på fuldtid, idet de supplerer deres deltidsansættelse med vikartimer eller frivillige ekstra vagter. Disse respondenter henviser til, at de derved dels selv bestemmer hvornår de ønsker at have ekstra vagter, og dels at de tjener mere ved at tage vikartimer eller frivillige ekstra vagter, end de kan ved en "almindelig" fuldtidsansættelse.

5.4. Opsamling på spørgeskemaundersøgelsen

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at der er mange forskellige handlinger og initiativer, der kan have indflydelse på, om respondenterne ønsker at gå op i tid eller gå på fuldtid. Det kommer ikke som en overraskelse, at 86 % af besvarelserne giver udtryk for at en højere løn vil have betydning for, om man ønsker at gå op i tid/på fuld tid.

Imidlertid giver 51 % af besvarelserne udtryk for, at det er vigtigt at have medbestemmelse i forhold til, hvornår ens ekstra timer ligger. Desuden mener 30 %, at medbestemmelse i vagtplanlægningen er vigtig og 25 % mener, at det er vigtigt med indflydelse på arbejdsdagens tilrettelæggelse. Medbestemmelse i forhold til hvornår ens ekstra timer ligger, medbestemmelse i vagtplanlægningen, færre weekendvagter, fleksible arbejdstider og indflydelse på arbejdsdagens tilrettelæggelse "flyder sammen", når der ses på de kommentarer, der er afgivet i spørgeskemaundersøgelsen. Derfor samles de under ét – medbestemmelse i vagtplanlægningen.

I spørgeskemaundersøgelsen er der flere af respondenterne, der af forskellige årsager ikke er interesserede i at gå op i tid eller på fuldtid - uanset hvilke initiativer, der iværksættes. Denne gruppe er det ikke sandsynligt, at Region Nordjylland kan påvirke gennem nedenstående omdrejningspunkter.

5.5. Resultaterne fra fokusgruppeinterviews ctr. resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen

Som det fremgår af ovenstående, er resultaterne af de to fokusgruppeinterviews og resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen meget forskellige på nogle områder, mens de samtidig er meget ens og sammenlignelige på andre områder. Dette er imidlertid forventeligt, når der anvendes to forskellige typer undersøgelser af samme område.

Spørgsmålet om løn fyldte ikke meget under de to fokusgruppeinterviews. Under spørgeskemaundersøgelsen gav besvarelserne indtryk af, at spørgsmålet om løn fyldte meget, og lønnen har stor betydning for, om mange vil overveje at arbejde ekstra timer.

Imidlertid tages spørgsmålet om løn ikke op som et omdrejningspunkt. Årsagen til dette er, at spørgsmål om løn og lønsammensætning som hovedregel er overenskomstmæssig bestemt, og spørgsmålet om løn og lønsammensætning afgøres derfor dels ved overenskomstforhandlingerne og dels ved individuelle forhandlinger indenfor de overenskomstmæssige rammer.

Under de to fokusgruppeinterviews blev der udvist stor interesse for muligheden for at videreudanne sig – eksempelvis ved at man kunne optjene uddannelsesdage ved at gå op i tid eller på fuld tid. Muligheden for efter- og videreuddannelse var der kun 16 % af besvarelserne i spørgeskemaundersøgelserne, der vægtede som havende betydning for at gå op i tid. Da spørgsmålet om efter- og videreuddannelsesmuligheder blev vægtet højt under fokusgruppeinterviewsene, bør denne mulighed sættes på listen over omdrejningspunkter.

Weekendvagter nævnes mange gange i respondenternes kommentarer i spørgeskemaundersøgelsen, mens weekendvagter ikke er nævnt i fokusgruppeinterviewsene. Dette er muligvis fordi, der under de to fokusgruppeinterviews blev fokuseret mere generelt på medindflydelse i vagtplanlægningen.

Bedre pension og bedre seniorordninger er ligeledes initiativer, der nævnes som værende af betydning for om deltidsansatte ønsker at gå op i tid eller på fuld tid. Imidlertid er det i forbindelse med overenskomstfornyelsen pr. 1. april 2008 aftalt mellem parterne, at de afsatte trepartsmidler til seniorinitiativer på i alt 140 mio. kr. udmøntes i overenskomstperioden 2008 til 2011. Midlerne er afsat til at fremme seniorpolitiske initiativer i regionerne, og udbetales som en årlig seniorbonus. Derfor er der allerede på nuværende tidspunkt mulighed for at få bedre seniorordninger/seniorinitiativer gennemført, og dette fravælges derfor som et omdrejningspunkt.

6. Omdrejningspunkter

På baggrund af fokusgruppeinterviewsene og spørgeskemaundersøgelserne blev der - til brug ved drøftelserne på minikonferencen – opstillet følgende 6 omdrejningspunkter.

Fleksibilitet og medbestemmelse i vagtplanlægningen

Kan man forestille sig fleksibilitet, der følger eksempelvis hjemmeboende børns alder, medarbejderens alder (livsfaserne) mv. samt en vis form for medbestemmelse og indflydelse på vagtplanlægningen således, at fleksibiliteten tilpasses de enkelte medarbejderes ønsker.

Optjening af tid til kompetenceudvikling

Kan man forestille sig en model, hvor der optjenes efter- og videreuddannelsesdage, ved at gå op i tid? (Der er tale om ekstra uddannelsesdage i forhold til de dage, der allerede er beskrevet i "De bedste arbejdspladser").

Budskabet

Hvordan formidles budskabet om fordele ved at være på fuld tid? Kan Region Nordjylland blive bedre til at tydeliggøre, hvad løn, pension og brutto- og nettoløn består af?

Personalepleje

Hvordan kan der indføres personalepleje, der medfører, at flere vil gå på fuld tid?

Ledelse og mere anerkendelse

Flere deltidsansatte har givet udtryk for, at bedre ledelse og mere anerkendelse kan medføre, at de vil gå på fuld tid. Hvordan kan ledelse og anerkendelse bruges til at få flere på fuld tid?

Tid til arbejdet

Kan man forestille sig en bedre udnyttelse af ressourcerne? Kan der tænkes nye måder at få flere hænder til arbejdet?

Ovenstående formuleringer af forslag til omdrejningspunkter blev drøftet under café-drøftelser på en minikonference afholdt i Regionshuset den 19. november 2008. Tilstede på konferencen var både

repræsentanter fra Hovedudvalget, SektorMedUdvalgene, sektorledelserne, direktionen og de faglige organisationer.

Formålet med at drøfte omdrejningspunkterne i caféer var at få belyst fordele og ulemper omkring de enkelte forslag til initiativer. Under cafédrøftelserne blev deltagerne derfor bedt om at overveje fordelene – fremmere - og ulemperne – hæmmere – ved initiativerne. De enkelte caféer blev bedt om at udfylde et skema med hæmmere og fremmere ved de enkelte initiativer. Skemaerne er for omfattende at referere i denne hvidbog, hvorfor de i stedet er vedhæftet som bilag.

Drøftelserne i de forskellige caféer viser, at det er vanskeligt at holde de enkelte omdrejningspunkter adskilte. Ofte hænger de sammen, og det kan derfor være hensigtsmæssigt at indføre flere af initiativerne. Efter Task Forcens vurdering vil det dog ikke være hensigtsmæssigt at indføre alle seks initiativer. Dels vil det være vanskeligt at måle på effekten af de enkelte initiativer, hvis alle initiativerne indføres, og dels viste drøftelserne i caféerne, at nogle af initiativerne ikke vil fungere i praksis.

Det vil ikke være hensigtsmæssigt at arbejde videre med omdrejningspunkterne "optjening af tid til kompetenceudvikling" og "hvordan formidles budskabet om fordelene ved at være på fuldtid".

Med hensyn til initiativet omkring "optjening af tid til kompetenceudvikling, er årsagen til at dette omdrejningspunkt fravælges begrundet i følgende: Såfremt fuldtidsansatte tilbydes yderligere mulighed for efteruddannelse og kompetenceudvikling – en ekstra mulighed, som de deltidsansatte ikke tilbydes - vil dette være at betragte som negativ forskelsbehandling af de deltidsansatte. Dette vil stride mod regler om ligebehandling.

Under minikonferencen kom det ligeledes frem, at de vigtigste "fremmere" for omdrejningspunktet "budskabet om fordelene ved at være på fuldtid" hovedsagligt skulle findes i, at forskellen på pensionsopsparing og løn ved henholdsvis fuldtids- og deltidsansættelse skal tydeliggøres. Imidlertid er det ikke muligt for Regionen at opstille overskuelige eksempler eller statistisk materiale i en "pixi-vejledning" eller lignende. Der er meget store forskelle på, hvor meget den enkelte medarbejder opsparer til pension. Opsparingen afhænger blandt andet af pensionsprocenten, barselsfravær, ansættelsesbrøk, supplerende pension osv. Derfor er det ikke muligt at opstille overskuelige og gennemskuelige regneeksempler.

I stedet bør medarbejderne henvises til deres pensionselskabers hjemmesider, hvor man har mulighed for at få overblik over sin pensionsopsparing. De forskellige afdelinger kan henvende sig til pensionselskaberne, som ofte udviser stor vilje til at møde op på en afdeling og fortælle om pension, opsparing og betydning.

Der er således fire omdrejningspunkter, der kan arbejdes videre med:

Fleksibilitet og medbestemmelse i vagtplanlægningen

Personalepleje

Ledelse og anerkendelse

Tid til arbejdet

Fælles for disse fire omdrejningspunkter er, at omdrejningspunktet "fleksibilitet og medbestemmelse i vagtplanlægningen", blev nævnt under gennemgangen af cafédrøftelserne for samtlige fire initiativer, som motivation for at få flere på fuldtid. Dette tyder på, at det er højst relevant at arbejde videre med muligheden for at lave vagtplanlægningen mere fleksibel og inddrage medarbejderne i planlægningen, således at den enkelte i videst mulige omfang selv har indflydelse på, hvornår vagterne placeres.

Under cafédrøftelserne viste det sig, at deltagerne havde vanskeligt ved at holde sig til udelukkende at diskutere et enkelt omdrejningspunkt. Det viste sig under diskussionerne, at omdrejningspunkterne er tæt forbundne, hvorfor man under cafédrøftelserne gerne fik diskuteret flere af omdrejningspunkterne.

I flere af caféerne blev der således givet udtryk for, at såfremt der bliver indført større fleksibilitet og mere medbestemmelse i vagtplanlægningen, ville dette også være at betragte som personalepleje, ledelse og anerkendelse, og det vil medføre at der bliver bedre tid til arbejdet, fordi den enkelte medarbejder har mulighed for at få vagter på de tidspunkter, hvor det passer bedst ind i privatlivet.

Såfremt regionen - ved at koncentrere sig om omdrejningspunktet "fleksibilitet og medbestemmelse i vagtplanlægningen - kan få de forskellige personalegrupper til at føle, at der derved bliver bedre tid til arbejdet, at der bliver givet bedre ledelse og mere anerkendelse, og at initiativet er en del af personaleplejen, bør det være dette initiativ, der arbejdes målrettet videre med.

Med baggrund i ovenfor omtalte fokusgruppeinterviews og spørgeskemaundersøgelser bør det dog overvejes, om der også bør arbejdes videre med opgaveglidning og bedre ressourceudnyttelse, idet dette kan være medvirkende til at skabe mere tid til arbejdet. Det bør ligeledes overvejes, om der samtidig bør indføres mindre initiativer indenfor personalepleje, ledelse og anerkendelse. Det kunne eksempelvis være mulighed for at få aftensmad med hjem eller mere opmærksomhed fra nærmeste leders side, når man har været presset, eller kommer tilbage fra ferie.

8. Afslutning

Under arbejdet med denne hvidbog er Region Nordjylland blevet opmærksom på, at også andre spørgsmål end spørgsmålet om, hvordan vi kan få flere på fuldtid, bør tages op til overvejelse.

Eksempelvis skal det undersøges, hvorledes vi fremover kan bidrage til at sikre optagelsestallene på regionens sygeplejerskoler. Som ovenstående figur 6 viser, forventes der et fald i tilgangen af sygeplejersker fra 2009 til 2010, hvilket blandt andet er begrundet i, at der i de seneste år er konstateret et fald i tilgangen til uddannelsen, ligesom der er konstateret et stigende frafald under uddannelsen.

Såfremt Region Nordjylland kan være medvirkende til at sikre eller forøge optagelsestallene og eventuelt formindske frafaldet på uddannelsen, vil dette ligeledes bidrage til at forbedre rekrutteringssituationen for sygeplejersker i regionen.

Under arbejdet med denne hvidbog er Region Nordjylland ligeledes blevet opmærksom på, at rekrutteringssituationen for bioanalytikere er alvorlig. Årsagen kan her findes i blandt andet placeringen af uddannelsesstederne for kommende bioanalytikere.

Det er for nuværende muligt at uddanne sig til bioanalytiker i Århus og i København. Dette medfører, at de fleste bioanalytikerstuderende også vælger at bosætte sig i umiddelbar nærhed af uddannelsesstederne. Når de er fædiguddannede, er det af samme årsag vanskeligt at tiltrække de fædiguddannede til Region Nordjylland. Det er derfor højst relevant at undersøge, hvordan regionen kan tiltrække flere bioanalytikere.

Der er allerede på nuværende tidspunkt nedsat en arbejdsgruppe, der undersøger mulighederne for at tiltrække flere bioanalytikere til regionen. Blandt andet undersøges muligheden for fjernundervisning på bioanalytikerstudiet.

Bilag

Bilag 1: Skema fra cafédrøftelserne – optjening af yderligere tid til kompetenceudvikling

<p>Optjening af tid til kompetenceudvikling, efteruddannelse mv. ved at være på fuldtid. <i>Kan man forestille sig en model, hvor der optjenes efter- og videreuddannelsesdage, ved at gå op i tid? (Der er tale om ekstra uddannelsesdage i forhold til de dage, der allerede er beskrevet i "De bedste arbejdspladser").</i> <i>Forslag til modeller og betragtninger diskuteres.</i></p>
<p>Hæmmere Brainstorm på alle de ting I mener, der kan hæmme forslaget i at lykkes! Brug 20 min.</p>
<p>Der vil opstå A og B hold – dem, der vil arbejde fuldtid skal plejes, og dem der er på deltid overses. Hvis fremmødet skal fungere i afdelingen, må alle ikke være på fuldtid – der skal være deltidsansatte. Det første år nye ledere er ansat, er de væk på grund af uddannelse. Misundelse er en hæmmer. Det skal vurderes, hvad eventuel efteruddannelse skal bruges til, hvad der er relevant. Hvis medarbejderen har optjent uddannelsesdage og "tager dem med sig" til en ny afdeling. Hvis det gælder for alle fuldtidsansatte, mister afdelingen nogle mennesker, idet der altid er nogle på kursus.</p>
<p>De 3 vigtigste hæmmere – skriv jeres umiddelbare fornemmelse ned! Brug 2 min.</p>
<p>A og B hold – fuldtid- og deltidsansatte. Administration – hvordan kan man administrere det? Hvis uddannelsen ikke bliver brugt.</p>
<p>Fremmere Brainstorm på alle de ting I mener, der kan fremme forslagets succes! Brug 20 min.</p>
<p>Skal gælde for alle fuldtidsansatte. Vil gerne give muligheden til kommende potentielle ledere. Hvis man blev honoreret efter sin uddannelsesmæssige baggrund i stedet for efter funktionerne. Man skal være individuel i forhold til hvad den enkelte ønsker. Kompetencedage skal kunne anvendes på afdelingen – man behøver ikke nødvendigvis at tage på kursus. Centralt styret og finansieret. Hvis den ansatte samtidig får medindflydelse på vagtplanlægningen, kan nogle af ulemperne ved flere på fuldtid afbødes.</p>
<p>De 3 vigtigste fremmere – skriv jeres umiddelbare fornemmelse ned! Brug 2 min.</p>
<p>Hvis den ansatte honoreres efter uddannelsesmæssig baggrund i stedet for efter funktionerne. Den enkelte skal have indflydelse på, hvad der optjenes ekstra uddannelsesdage til. Skal gælde for alle fuldtidsansatte.</p>

Bilag 2: Skema fra cafedrøftelserne – ledelse og mere anerkendelse

<p><i>Flere deltidsansatte har givet udtryk for, at bedre ledelse og mere anerkendelse kan medføre, at de vil gå på fuldtid. Hvordan kan ledelse og anerkendelse bruges til at få flere på fuldtid? Forslag til modeller og betragtninger diskuteres.</i></p>
<p>Hæmmere Brainstorm på alle de ting I mener, der kan hæmme forslaget i at lykkes! Brug 20 min.</p>
<ul style="list-style-type: none">• Bliver ikke set af ledelsen, taget med på råd, eller får del i de spændende nye opgaver• Kollegers manglende anerkendelse,• Ledelser der ikke har de rigtige redskaber i forhold til at udøve ledelse,• Ufleksible arbejdstider, skiftende vagter, utilstrækkelig indflydelse på egen arbejdstid• Stort arbejdspress• Fysiske rammer (især lægesekretærer)• Usikkerhed om fremtiden (politiske prioriteringer)• Manglende anerkendelse og brug af de tilstedeværende kompetencer
<p>De 3 vigtigste hæmmere – skriv jeres umiddelbare fornemmelse ned! Brug 2 min.</p>
<ul style="list-style-type: none">• Ledelser der ikke har de rigtige redskaber i forhold til at udøve ledelse• Stort arbejdspress/ufleksible arbejdstider mv.• Manglende anerkendelse og brug af de tilstedeværende kompetencer
<p>Fremmere Brainstorm på alle de ting I mener, der kan fremme forslagets succes! Brug 20 min.</p>
<ul style="list-style-type: none">• Nærmeste leder får rum til ledelse (er til stede i afdelingen, MUS, interesse for medarbejderne)• Lederen kender sit personale – både faglige og personlige kompetencer• Souchefstillinger giver rum til lederen• Løn• Stor medbestemmelse i forhold til arbejdstiden, arbejdstilrettelæggelse• Kompetenceudviklingsmuligheder for medarbejderen v. fuldtidsstilling, ekstra tid til udvikling• Økonomi/større øk. frihed for de lokale ledelser• "Turde" fastansætte nyuddannede i "fleksible" stillinger (besparelse på vikarer)• Mindre arbejdspress/opnormering• Flere personalegoder (coaching, børnepasning, arbejdsmiljø - DBA)
<p>De 3 vigtigste fremmere – skriv jeres umiddelbare fornemmelse ned! Brug 2 min.</p>
<ul style="list-style-type: none">• Anerkendende ledelser og øk. større frihed• Mindre arbejdspress/tilrettelæggelse• Kompetenceudvikling (tid og fokus)• Personalegoder - DBA

Bilag 3: Skema fra cafédrøftelser – bedre tid til arbejdet

<p>Tid til arbejdet. Kan man forestille sig en bedre udnyttelse af ressourcerne? Hvis alle deltidsansatte i regionen arbejdede 2 timer ekstra i snit om ugen, ville manglen på arbejdskraft være løst. Kan der tænkes nye måder at få flere hænder til arbejdet? Forslag til modeller og betragtninger diskuteres. Association: hvor kan man udnytte det, at der er nogle steder, hvor folk arbejder mindre end fuldtid. Hvordan tænker og italesætter man sit arbejde – hvor værdsættende går man til sit arbejde?</p>
<p>Hæmmere Brainstorm på alle de ting I mener, der kan hæmme forslaget i at lykkes! Brug 20 min.</p>
<p>Tilrettelæggelsen af arbejdet. Arbejdsgangene og ressourcerne skal i fokus Brug af vikarer til at dække normering Deltidsansatte giver fleksibilitet ift. vagtplanlægningen, derfor forhindre det, at man kan komme op i tid. Lav normering Skiftende vagter i rul Opgavefordelingen – der er opgaver, der stjæler tiden fra primære funktion Dokumentation og skriftlighed forstyrrer det faglige arbejde = ydre krav forstyrrer Tradition for at arbejde deltid som sygeplejerske, familielivet prioriteres højt Tradition for lang barselsorlov blandt kvindelige ansatte Manglende ligestilling Andre faggrupper for at opfylde normering skaber bekymring for faglighed og udviklingen af faget Lønnen er ikke høj nok, vælger det der giver mest eks. vikarbureau Vikarer kan gå ud over fagligheden, man har ikke kontinuitet i arbejdet Ledere mangler dristighed til at bruge de muligheder, der ligger indenfor budgettet Lovgivningen</p>
<p>De 3 vigtigste hæmmere – skriv jeres umiddelbare fornemmelse ned! Brug 2 min.</p>
<p>Tradition for at arbejde deltid som sygeplejerske, familielivet prioriteres højt Lønnen er ikke høj nok, vælger det der giver mest eks. vikarbureau Tilrettelæggelsen af arbejdet.</p>
<p>Fremmere Brainstorm på alle de ting I mener, der kan fremme forslagets succes! Brug 20 min.</p>
<p>Kombinationsstillinger – ambulatorium og sengeafdeling Bruttonormering Hjemmearbejdsplads Lange arbejdsdage – 12 timers vagter – fleksibel arbejdstilrettelæggelse Indflydelse på arbejdstilrettelæggelse Personlig, faglig udvikling Anerkendelse og lydhørhed fra ledelsen Ledelsen skal være mere dristig Personligt løntillæg Indflydelse på egen arbejdstid – hvilke opgaver løses hvornår – afdelingens døgnrytme Seniorordninger – få folk til at blive længere på arbejdspladsen Større fleksibilitet i overenskomsten og lovgivning – deltidspensionist Fastansættelse i stedet for vikaransættelse Kun at opslå fuldtidsstillinger Mulighed for forskellig intensitet i sit arbejdsliv Alle skal ikke behandles ens – individuelle muligheder – hensyn til livsfaser Færre weekendvagter – 12 timers vagter</p>

Oprette studierelevante jobs til alle grupper

De 3 vigtigste fremmere – skriv jeres umiddelbare fornemmelse ned! Brug 2 min.

Indflydelse på arbejdstilrettelæggelse – hensyn til livsfaser

Større fleksibilitet i overenskomsten og lovgivning – deltidspensionist

Ledelsen skal være mere dristig

Bilag 4: Skema fra cafédrøftelser - personalepleje

<p><i>Hvordan kan der indføres personalepleje, der medfører, at flere vil gå på fuldtid? Forslag til modeller og betragtninger diskuteres.</i></p>
<p>Hæmmere Brainstorm på alle de ting I mener, der kan hæmme forslaget i at lykkes! Brug 20 min.</p>
<p>Arbejdspres. Det er nødvendigt med et pust, således man også en gang imellem kan tage et ekstra nap. Stive vagtplaner. – som så alligevel laves om. – hæmmer god personalepleje Faste vagtlængder (8timer) 37 timer er mere belastende i vagt end fast dagvagt. Usikkerhed vedrørende fri når man har fri. Brandslukning Vi har ikke de gode historier om den gode personalepleje timepuljer Lederne har ikke det tilstrækkelige frirum til god personalepleje, eksempelvis økonomisk. At kunne gøre noget sammen i personalegruppen. Tradition for lederens arbejdstid (dagtid) Ros/anerkendelse er forsinket. Den øverste ledelse er ikke synlig i anerkendelsen. Vi klæder ikke vores ledere godt nok på til at kunne give god personalepleje. Manglende tillid til medarbejdernes opgaveløsning. Kontrol af frontpersonalet.</p>
<p>De 3 vigtigste hæmmere – skriv jeres umiddelbare fornemmelse ned! Brug 2 min.</p>
<p>Den rigide arbejdstidsplanlægning. Minus mulighed for at kunne give belønning. Manglende ledelse om aftenen og natten</p>
<p>Fremmere Brainstorm på alle de ting I mener, der kan fremme forslagets succes! Brug 20 min.</p>
<p>Alle faggrupper skal bruge de kompetencer, man nu en gang har – og får anerkendelse for det. At overlade vagtplanlægningen til de, der er gode til det, ikke nødvendigvis lederen Kompetenceudvikling OG at man får brugt de nyerhvervede kompetencer. Tale kompetenceudvikling op - minus fokus på ressourcenedgang. Lave turnusordning Vagtplanlægning. Rum til ønskeliste på timer. Mere økonomisk råderum til lederne i afdelingerne. Have mulighed for at tage chancer. Minus fokus på bureaukratiske. Større dristighed. Hjemmearbejdspladser. Udviklingsarbejde inden for faget. Fryns – motion, velvære o.l. Mulighed for at kunne købe mad med hjem. Fleksibel arbejdstidstilrettelæggelse</p> <p>Hvorfor har vi begrænset os til kun at se på de deltidsansatte? Fuldtidsansatte kunne måske også give et par timer ekstra – give mulighed for lufthuller. "- lave tre dages arbejde på to dagsværk" Byde timer ind til pulje Løse opgaver fra dag til dag – ikke slukke brande fra dag til dag Tre-tremodeller med indbyggede udviklingsdag og fleksdage Vide at man har fri, når man har fri</p> <p>Lederen spørger den enkelte deltidsansatte: hvad skal til for, at du vil gå op i tid?</p>

De 3 vigtigste fremmere – skriv jeres umiddelbare fornemmelse ned! Brug 2 min.

Begavede – nytænkende arbejdstidsplanlægning (Fleksible vagtplaner)
Kompetenceudvikling
Give mellemliderne råderum (økonomisk)

Bilag 5: Skema fra cafédrøftelser – det gode budskab

<p><i>Hvordan formidles budskabet om fordele ved at være på fuld tid? Kan Region Nordjylland blive bedre til at tydeliggøre, hvad løn, pension og brutto- og nettoløn består af? Forslag til modeller og betragtninger diskuteres.</i></p>
<p>Hæmmere Brainstorm på alle de ting I mener, der kan hæmme forslaget i at lykkes! Brug 20 min.</p>
<ul style="list-style-type: none">- Stillinger bliver ikke opslået som fuldtidsstillinger.- Personalet (eller gruppepres) har opfattelse af stor overnormering i forhold til nu, er en nødvendighed for at få dækket week-end vagter.<ul style="list-style-type: none">- Ikke overskue hvordan hverdagen kan hænge sammen (week-enden).- De fleste er gift med en der tjener mere.- Vagtbelastningen aften/nat/week-end.- Alle timer ønskes på samme afdeling.- Lønsedler er svære at læse m.h.p. hvad forskel der er der er på fuld/deltid.- Manglende viden, information og interesse for pensionsopsparing.- Manglende information mellem Regionen og afdelingsledelse og medarbejdere.
<p>De 3 vigtigste hæmmere – skriv jeres umiddelbare fornemmelse ned! Brug 2 min.</p>
<ul style="list-style-type: none">- Manglende viden, information og interesse for pensionsopsparing.- Alle timer ønskes på samme afdeling.- Manglende information mellem Regionen og afdelingsledelse og medarbejdere.
<p>Fremmere Brainstorm på alle de ting I mener, der kan fremme forslagets succes! Brug 20 min.</p>
<ul style="list-style-type: none">- Viden om pensionsopsparing.- MUS-samtale med mulighed for afdelingssygeplejersker at handle- Information på lønsedlen om, hvad grundlønnen er på fuld tid (hver 3. måned)- Bedre information: kampagner, pixi, korte fyraftensmøder, besøg af pensionselskabet.- Kan lønsedlen laves mere læsevenlig?- Beregningsmodel for at vise for den enkelte, hvad det betyder at gå på fuld tid (på computer).- Synliggøre individuelle muligheder for arbejdstid, som allerede findes, mulighed for fleksibilitet.- Generel bedre normering på afdelingerne.- Synliggøre, hvad vi kan købe for 5 timers arbejde om ugen/måned/år- Synliggøre hvad 5 timer om ugen betyder for pensionsindbetalingen i et helt arbejdsliv.- Mere i løn fra 30-37 timer.
<p>De 3 vigtigste fremmere – skriv jeres umiddelbare fornemmelse ned! Brug 2 min.</p>
<ul style="list-style-type: none">- Synliggøre hvad 5 timer om ugen betyder for pensionsindbetalingen i et helt arbejdsliv.- MUS-samtale med mulighed for afdelingssygeplejersker at handle- Bedre information: kampagner, pixi, korte fyraftensmøder, besøg af pensionselskabet.

Fleere siger at løn alene ikke, vil få flere til at have fuld tid, der er andre forhold der skal tages i betragtning.

- på samme afdeling
- bedre børnepasning
- andre arbejdstider skal være mulig

Bilag 6: Skema fra cafédrøftelser – fleksibilitet og medbestemmelse i vagtplanlægningen

Fleksibilitet og medbestemmelse i arbejdstid og vagtplanlægningen.

Kan man forestille sig fleksibilitet, der følger eksempelvis børnenes alder, medarbejderens alder (livsfaserne) mv. samt en vis form for medbestemmelse og indflydelse på vagtplanlægningen således, at fleksibiliteten tilpasses de enkelte medarbejderes ønsker.

Forslag til modeller og betragtninger diskuteres.

Hæmmere

Brainstorm på alle de ting I mener, der kan hæmme forslaget i at lykkes! Brug 20 min.

At fokus på fleksibilitet kan medvirke til at flere vil være på deltid.

At det kun kan gælde for få medarbejderne

Normer og mønstre i arbejdstilrettelæggelsen

At kulturen dikterer eks. at alle skal have fri med samme mønster

At arbejdskraftudbuddet bestemmer om der er muligt at ansætte på fuldtid.

At personalebehovet dikteres af opgaveløsningen eks. tidspunkt på dagen/døgnet/ugen

At økonomien ikke er til at have flere ansatte end det umiddelbare behov

At vagtbyrden er stor

At arbejdstiden fordeles på alle ugedage??

At antallet af vagter/normering gør at deltidsansattes arbejdstid medfører at det er nemmere at få weekends dækket.

At deltidsansatte ikke får overarbejdsbetaling før fuldtidsnorm er opnået.

At deltidsansatte kan opnå højere løn ved bijob

Manglende information om ydelser udover lønnen

Teknologi

De 3 vigtigste hæmmere – skriv jeres umiddelbare fornemmelse ned! Brug 2 min.

Teknologi

Norm og kultur ved arbejdstidsplanlægning

Økonomi/risikovillighed

Fremmere

Brainstorm på alle de ting I mener, der kan fremme forslagets succes! Brug 20 min.

At stillinger altid opslås til Fuldtid

At der er mulighed for at ændre mellem fuldtid og deltid

At aflønning for fleksibilitet er ens for alle

At vagtbyrde og weekendarbejde minimeres

F.eks. at kontinuerlig kompetenceudvikling planlægges som eks. 1 studiedag om måneden for fuldtidsansatte

At understøtte en kultur hvor arbejdstidstilrettelæggelse fremmer fleksibilitet i opgaveløsningen

At være konkurrencedygtig i forhold til de mulige fordele i bijobs

At udbuddet af personalegoder øges eks. børnepasning, tøjvask

Øget medindflydelse på eget arbejdsfelt eks gennem deltagelse i udviklingsaktiviteter

De 3 vigtigste fremmere – skriv jeres umiddelbare fornemmelse ned! Brug 2 min.

Økonomiske og andre fordele ved fuldtid

Øget fleksibilitet i arbejdstidstilrettelæggelsen
Udbud af personalegoder