

Kristin Alsos, Rolf K. Andersen og
Tord Flatland

Arbeidstids- ordninger på FOs organisasjonsområde



Fafo-rapport
2022:13

Kristin Alsos, Rolf K. Andersen og Tord Flatland

Arbeidstidsordninger på FOs organisasjonsområde

Fafo-rapport 2022:13

Fafo-rapport 2022:13

© Fafo 2022

ISBN 978-82-324-0644-9 (papirutgave)

ISBN 978-82-324-0645-6 (nettutgave)

ISSN 0801-6143 (papirutgave)

ISSN 2387-6859 (nettutgave)

Omslagsfoto: Sara Angelica Spilling

Innhold

Forord	4
Sammendrag	5
1 Innledning	8
1.1 Data og metode.....	9
2 Bakgrunn	12
2.1 Rammer for arbeidstidsordninger.....	12
2.2 Arbeidstidsordninger på FOs organisasjonsområde.....	14
2.3 Oppsummering.....	15
3 To- og tredelte turnuser	17
3.1 Hvilke to- og tredelte turnusordninger brukes?.....	17
3.2 Hvordan etableres turnusene?.....	20
3.3 Fordeler og ulemper med to- og tredelt turnus.....	22
3.4 Oppsummering.....	26
4 Langvakter	28
4.1 Langvakter 10 til 12, 5 timer.....	29
4.2 Langvakter over 12,5 timer, men under 24 timer.....	31
4.3 Vakter på 24 timer eller mer.....	35
4.4 Oppsummering.....	37
5 Fleksibel arbeidstid og hjemmekontor	39
5.1 Fleksibel arbeidstid.....	39
5.2 Hjemmekontor.....	44
5.3 Oppsummering.....	48
6 Tillitsvalgtes medvirkning og medbestemmelse	50
6.1 Tillitsvalgtes rolle i arbeidstidsplanleggingen.....	50
6.2 Innflytelse.....	52
6.3 Forbedringer.....	53
6.4 Oppsummering.....	54
7 FOs prioriteringer – arbeidstid	56
7.1 Medbestemmelse på turnus.....	57
7.2 Full lønn på all tilstedeværelse.....	58
7.3 Annet.....	59
7.4 Oppsummering.....	59

Forord

I dette prosjektet har vi kartlagt fordeler, ulemper og forbedringsområder ved ulike arbeidstidsordninger som medlemmene av Fellesorganisasjonen (FO) er omfattet av. Kartleggingen har vært gjort gjennom en webbasert spørreundersøkelse til FOs tillitsvalgte, samt gruppeintervjuer med både hoved- og plasstillitsvalgte. Vi vil takke alle tillitsvalgte som har svart på undersøkelsen og alle som har stilt opp i intervjuene.

Vi vil videre takke FO for oppdraget, og særlig Helga Melsom som har vært vår kontaktperson. Takk for gode innspill og kommentarer. På Fafo vil vi takke Kristine Nergaard som har kvalitetssikret rapporten, og informasjonsavdelingen for ferdigstilling og publisering av rapporten.

Oslo, mai 2022
Kristin Alsos,
prosjektleder

Sammendrag

I denne rapporten kartlegger vi ulike forhold knyttet til arbeidstid på Fellesorganisasjonens (FO) organisasjonsområde. Nærmere bestemt ser vi på hvilke arbeidstidsordninger medlemmene er omfattet av og hvilke utfordringer det eventuelt er med disse ordningene. I tillegg ser vi på erfaringer med hjemmekontor, og de tillitsvalgtes innflytelse på arbeidstidsordninger i de enkelte virksomheter. Grunnlaget for kartleggingen er en spørreundersøkelse blant FOs tillitsvalgte samt gruppeintervjuer med tillitsvalgte på ulike tariffområder.

I kapittel 2 beskrives de rettslige rammene for ulike arbeidstidsordninger, og ulike begrep forklares. I tillegg gis det en oversikt over hvilke arbeidstidsordninger FOs tillitsvalgte sier at medlemmene er omfattet av:

- Rundt to tredjedeler av de tillitsvalgte sier at de har medlemmer som arbeider alminnelig dagtid, mens 30 prosent sier de har medlemmer som kombinerer dagtid med innslag av vakter på andre tider av døgnet/uken.
- Nær halvparten av de tillitsvalgte, 46 prosent, oppgir at de har medlemmer som jobber en todelt turnus med dag- og kveldsarbeid. Det er omtrent like vanlig å ha medlemmer som arbeider tredelt turnus som det er å ha medlemmer som utelukkende arbeider nattevakter (hhv. 16 og 17 prosent).
- Langvakter og døgnvakter/medleverordninger er det i overkant av en tredjedel som har.

I kapittel 3 ser vi nærmere på to- og tredelt turnus. 52 prosent av de tillitsvalgte svarte at de hadde medlemmer som gikk slik turnus. Den dominerende ordningen er todelt turnus med søndagsarbeid. Det er også et betydelig innslag av tredelte turnuser med søndagsarbeid, og i overkant av én av ti har todelt turnus uten søndagsarbeid. 44 prosent av de som har medlemmer som jobber to- og tredelt turnus oppgir at over halvparten av medlemmene deres går en slik ordning. Den vanligste helgerotasjonen er hver tredje helg, den nest vanligste er hver fjerde helg.

På spørsmål om hvordan arbeidstidsordningen har blitt til svarer over halvparten av de tillitsvalgte at turnusordningen er avtalt lokalt, mens rundt en femtedel oppgir at den kun er drøftet. En turnuspraksis som ser ut til å gå igjen er planer for ett år mellom virksomhet/enhet og hovedtillitsvalgt som fastlegger overordnede rammer. Deretter foregår lokale tilpasning og drøfting der plasstillitsvalgte er involvert.

Mange tillitsvalgte peker på at en fordel med to- og tredelt turnus er bedre personlig økonomi, og delvis også muligheten til større stillinger. For arbeidsbelastning, helse, sosialt liv og fritid, og livssituasjon og familieliv, vurderer tillitsvalgte turnusordningene som en ulempe.

En overvekt av FO-tillitsvalgte mente to- og tredelt turnus innebærer en svært eller ganske stor fordel for kvaliteten på tjenestene, den faglige forsvarligheten, og pasientene, klientenes eller brukerne av tjenestenes muligheter for medvirkning. Noe færre (men fremdeles bortimot halvparten) mente at to- og tredelt turnus kunne ha en positiv effekt også på pårørendes medvirkningsmulighet. Det var om lag like mange som mente at to- og tredelt turnus innebar en ulempe som en fordel for

omfang av vold og trusler, mens nesten halvparten (47 prosent) mente at ordningen ikke spiller noen rolle fra eller til på omfanget av vold og trusler.

I kapittel 4 ser vi nærmere på bruken av langvakter, herunder døgnvakter og medleverordninger. Totalt er det 36 prosent av de tillitsvalgte som oppgir at de har medlemmer som jobber langvakter på 10 timer og mer. Den vanligste formen for langvakter er 10-12,5 timer. Av de som har langvakter oppgir 68 prosent av de tillitsvalgte at de har medlemmer med vakter på mellom 10 og 12,5 timer. 37 prosent oppgir at de har medlemmer med vakter som er over 12,5, men under 24 timer. Mens 31 prosent har medlemmer som jobber langvakter som strekker seg ut over ett døgn.

Når vi spør de tillitsvalgte om fordeler og ulemper med lange vakter mener et flertall at lange vakter har en positiv effekt for den personlige økonomien. Det er også mange som mener at lange vakter gjør det lettere å få til større stillinger. De tillitsvalgte er mer delt i synet på langvaktens virkning for familie og sosialt liv og arbeidsbelastning og helse.

I hovedsak er det brukerbehovene som er begrunnelsen for å fravike den daglige alminnelige arbeidstiden. I dette kapitlet har vi også sett at i spørreundersøkelsen svarer de tillitsvalgte at langvakter stort sett er positivt for brukermedvirkning og kvaliteten på tjenestene. Samtidig blir dette nyansert i gruppeintervjuene. Brukernes behov er ulike, og lange vakter kan slite på både ansatte og bruker når man er tett på hverandre over lang tid. Det er også tillitsvalgte som er opptatt av at langvakter over tid kan ha negative helsekonsekvenser for de ansatte, konsekvenser man ikke nødvendigvis innser selv.

I kapittel 5 ser vi nærmere på arbeidstidsspørsmål for medlemmer som jobber på dagtid, og da ordninger med fleksibel arbeidstid og hjemmekontor. De fleste (78 prosent) av FOs tillitsvalgte sier at medlemmene som jobber dagtid er omfattet av en ordning med fleksibel arbeidstid. Ordningene er i all hovedsak ansett som gode – 87 prosent sier de er svært eller ganske godt fornøyd med fleksitidsordningen de har.

Over halvparten av de tillitsvalgte sier at muligheten til å avspasere plusstimer i ordningen dårlig: de svarer at det i ganske eller svært liten grad gis mulighet for dette. Nesten én av fire sier at det i ganske eller svært stor grad er mulig. Tillitsvalgte på KS-området er mer positive til muligheten til å avvikle plusstid enn tillitsvalgte i statlig sektor. Svarene tyder også på at problemene med å avvikle plusstid er størst i mindre virksomheter/enheter. Dersom ansatte har flere plusstimer enn det som kan overføres ved overgangen fra en avregningsperiode til en annen, sier nesten halvparten av de tillitsvalgte at disse timene strykes. Grensen mellom overtid og fleksitid er et problem som går igjen i mange virksomheter og enheter der det er ordninger med fleksibel arbeidstid. I denne undersøkelsen sier 46 prosent av de tillitsvalgte at arbeidsgiver alltid eller ofte forventer at medlemmene skal bruke fleksitid fremfor overtid.

To av tre tillitsvalgte sier at arbeidsgiverne ba alle som hadde mulighet til det om å arbeide hjemmefra i forbindelse med koronapandemien. Det varierer imidlertid hvor mye av arbeidstiden som ble utført hjemmefra, men 36 prosent sier at det gjaldt mer enn halve tiden. Situasjonen har endret seg etter at tiltakene ble fjernet, og da undersøkelsen ble gjennomført svarte 77 prosent av de tillitsvalgte at medlemmene jobbet under 25 prosent av tiden hjemmefra. Det har vært lite utbredt med avtaler om arbeid fra hjemmekontor. Bare 11 prosent sier at slike avtaler er laget for alle eller for deler av medlemmene

I kapittel 6 er temaet tillitsvalgtes medvirkning og medbestemmelse på arbeidstid. Gjennomgående fremstår det som de tillitsvalgte er godt involvert i prosessene med å utarbeide nye turnuser. Dette henger nok også sammen med at de fleste turnusene

vil kreve en avtale med tillitsvalgte, slik at arbeidsgiver dermed må involvere den tillitsvalgte for å kunne etablere turnusene.

Det er særlig turnusplanlegging og -endringer som synes å være gjenstand for diskusjoner. Et område som i liten grad har vært diskutert med de tillitsvalgte er bruk av hjemmekontor. Årsaken ser ut til å være at endringen kom så brått, og at den var pålagt av myndighetene.

Selv om de tillitsvalgte er med i diskusjoner eller forhandlinger med ledelsen, er det ikke gitt at de mener at de klarer å påvirke utformingen av arbeidstidsordningene. Nesten halvparten (47 prosent) av de tillitsvalgte mener at de i ganske eller svært stor grad har innflytelse på dette området. Én av fire sier at de i ganske eller svært liten grad har innflytelse.

I undersøkelsen ble tillitsvalgte spurt om prosesser for å forbedre turnusplanleggingen. Her svarte flest at bedre tid til evalueringer ville vært positivt, mens bedre tid til forberedelser av drøftinger og forhandlinger var det nest mest populære alternativet. Rundt halvparten mente at bedre opplæring i digitale verktøy og at arbeidsgiver i større grad tok hensyn til innspill, var viktige.

Avslutningsvis i kapittel 7 har vi sett på hvilke områder de tillitsvalgte ønsker at forbundet skal prioritere på arbeidstidsområdet fremover. Her kommer rett til heltid øverst på lista etterfulgt av høyere ubekvemstillegg. Det er særlig tillitsvalgte på KS-området som er opptatt av retten til heltid.

Enkelte mener det er behov for å øke kompetansen til de tillitsvalgte når det gjaldt utarbeidelse av turnus, og noen ønsker også at regelverket for hva som kan avtales strammes inn. Sistnevnte var særlig knytte til kort hviletid (springskift) og fordelingen mellom fast og ubunden tid i turnusen.

De tillitsvalgte er delt i vurderingen av hvordan døgnturnus og langvakter fungerer. Et synspunkt som kom frem var at det ikke var ønskelig med store forskjeller på antall timer, hviletid og kompensasjon mellom ulike tariffområder.

Full lønn på all tilstedeværelse var et område som tredje flest ønsket å prioritere. Det kan knyttes til flere saker, for eksempel forholdet mellom fleksitid og overtid, at reisetid regnes som arbeidstid, lunsjpause med mer.

1 Innledning

Fellesorganisasjonen (FO) organiserer om lag 32 000 barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere, og velferdsvitere. Medlemmene jobber i ulike typer virksomheter og enheter, og på ulike arbeidstidsordninger. Mens noen jobber dagtid, er det andre som jobber todelt eller tredelt turnus, og andre igjen har lange vakter eller døgnturnus/medleverturnus. Medlemmene jobber både i offentlig og privat sektor, og de fleste er dekket av en tariffavtale enten med KS, Spekter, Oslo kommune, Virke eller NHO. Sammen med arbeidsmiljøloven setter disse avtalene rammer for hvilke arbeidstidsordninger virksomhetene og enhetene kan benytte seg av, og hvordan en går frem for å innføre eller endre ordningene.

FO ønsker mer kunnskap om medlemmenes arbeidstid. Det gjelder hvilke arbeidstidsordninger som benyttes, erfaringene med disse, hvordan turnuser fremforhandles og praktiseres, og hva FO bør prioritere på arbeidstidsområdet fremover. I tillegg vil forbundet gjerne vite mer om hvordan omfanget av hjemmekontor har vært under pandemien, og om det er særlige problemstillinger som har oppstått i forbindelse med arbeid hjemmefra.

For å fremskaffe denne kunnskapen, har Fafø gjennomført en kartlegging blant FOs tillitsvalgte. Kartleggingen baserer seg på en spørreundersøkelse og gruppeintervjuer, se nærmere om dette i avsnitt 1.1.

Kartleggingen har tatt for seg følgende hovedproblemstillinger:

- Hvilke arbeidstidsordninger er FOs medlemmer omfattet av?
- Er det utfordringer med de ulike arbeidstidsordninger, og hva består disse i?
- Hvordan har bruken av hjemmekontor vært før, under og etter pandemien, og er det noen særskilte utfordringer knyttet til denne bruken?
- Hvordan fungerer de lokale drøftingene knyttet til arbeidstid, og hvilken innflytelse opplever de tillitsvalgte at de har på arbeidstidsområdet?

I denne rapporten redegjør vi for resultatene av kartleggingen som har vært gjennomført høsten 2021 og frem til midten av februar 2022. I det påfølgende avsnittet vil vi redegjøre nærmere for datagrunnlaget rapporten bygger på. I kapittel 2 gir vi en oversikt over regelverket og hvilke arbeidstidsordninger FOs medlemmer er omfattet av. I de påfølgende kapitlene ser vi på to- og tredelt turnus (kapittel 3), lange vakter og døgnturnus/medleverturnus (kapittel 4), fleksibel arbeidstid og hjemmekontor (kapittel 5) før vi i kapittel 6 ser på hvilken medvirkning og medbestemmelse de tillitsvalgte har på arbeidstidsområdet. Avslutningsvis i kapittel 7, diskuterer vi hvilke områder FO bør prioritere fremover når det gjelder arbeidstid.

1.1 Data og metode

Datagrunnlaget i denne rapporten baserer seg på en spørreundersøkelse blant tillitsvalgte og gruppeintervjuer med tillitsvalgte.

Spørreundersøkelse blant tillitsvalgte

Spørreundersøkelsen blant tillitsvalgte er gjennomført med utgangspunkt i FOs lister over hovedtillitsvalgte og plasstillitsvalgte. Undersøkelsen ble gjennomført fra midten av november til midten av desember 2021. Totalt fikk vi en liste med 1592 tillitsvalgte, av disse var 488 hovedtillitsvalgte og 1104 plasstillitsvalgte. Vi gjennomførte en webbasert spørreundersøkelse der vi kombinerte utsendelse på e-post og på sms. Hovedutsendingen og den første påminnelsen gikk på e-post, deretter ble det sent to påminnelser på sms. Totalt fikk vi svar fra 608 tillitsvalgte, noe som gir en svarprosent på 38.

I populasjon var det 31 prosent hovedtillitsvalgte og 69 prosent plasstillitsvalgte. I spørreundersøkelse var den tilsvarende fordelingen 32 og 68 prosent. Det er med andre ord ingen vesentlige skjevheter i svartilbøyelighet ut fra typen tillitsvalgt. I spørreundersøkelsen har vi spurt de tillitsvalgte om hvilke ulike typer arbeidstidsordninger deres medlemmer er omfattet av. Siden vi har både hovedtillitsvalgte og plasstillitsvalgte med i undersøkelsen, vil sannsynligvis enkelte av respondentene svare for de samme medlemmene. Formålet med spørsmålet er imidlertid ikke å måle omfanget av ulike arbeidstidsordninger. Hensikten er først og fremst å kartlegge hvilke ordninger de har kunnskap om slik at vi har mulighet til å følge opp med spørsmål om hvordan disse ordningene er forhandlet frem og hvilke fordeler og ulemper de har.

I analysene av spørreundersøkelsen har vi sjekket om det er forskjeller i svargivning mellom tillitsvalgte med ulik bakgrunn. I tillegg til å se om det er forskjeller mellom hovedtillitsvalgte og plasstillitsvalgte har vi sett på følgende kjennetegn:

- Antall medlemmer de er tillitsvalg for:
 - Under 10, 10–25 25 eller flere
- Hvor lenge de har vært tillitsvalgte:
 - Under 2 år, 2–5 år, Over 5 år
- Hvilket tariffområde de tilhører:
 - Staten, KS, Oslo kommune, Spekter, NHO og Virke

KS-området er det dominerende tariffområdet innenfor FO. I spørreundersøkelsen utgjør derfor tillitsvalgte fra KS-området en betydelig andel, 62 prosent. Det nest største området er Staten med 17 prosent av de spurte. De andre områdene er så små at de ikke kan analyseres separat: Oslo Kommune (6 prosent), Spekter (8 prosent), NHO (3 prosent) og Virke (5 prosent). I analysene vil vi først og fremst sammenligne KS med det statlige området og i noen tilfeller se om det er forskjeller mellom KS-området og alle de andre tariffområdene sett under ett. Tillitsvalgte i KS-området representerer et bredt spekter av medlemmer i kommunal sektor. Disse kan jobbe på ulike steder i det kommunale velferdstilbudet herunder hjemmetjenester, pleie- og omsorgstjenester, boliger for psykisk utviklingshemmede og psykisk helse/rus, i NAV og i barnevernet. I staten er medlemmene først og fremst tilknyttet statlige barnevernsinstitusjoner drevet av Bufetat og Bufetats regionskontorer, men også i kriminalomsorgen og diverse andre statlige virksomheter. I Spekter-området jobber FOs medlemmer i hovedsak på helseforetakene, herunder sykehus og distriktpsykiatriske sentre. I Virke er det det såkalte HUK-området som dominerer, og her er det

ulike ideelle institusjoner innenfor barnevern, rus og psykisk helse samt noen barnehager og utdanningsinstitusjoner som følger forskjellige offentlige tariffavtaler. NHO-området er i hovedsak private bedrifter (barnevernsinstitusjoner og BPA-ordninger med mere), ideelle stiftelser og private rehabiliteringssentre.

Alle forskjeller som kommenteres direkte i teksten er signifikante med en sikkerhet på 95 prosent. Det vil si at vi med stor sikkerhet kan si at svarene representerer reelle forskjeller mellom de ulike gruppene tillitsvalgte.

Gruppeintervjuer

For å supplere og utdype funnene i spørreundersøkelsen gjennomførte vi også gruppeintervjuer med et utvalg FO-tillitsvalgte. Disse ble rekruttert via e-post fra et utvalg FO sentralt hadde samlet og oversendt Fafos forskere. De tillitsvalgte var valgt ut med bakgrunn i forbundets vurderinger av personer med særskilt kompetanse og engasjement rundt ulike aspekter ved arbeidstidsordninger og problematikk relatert til arbeidstid. Vi brukte denne listen til å skaffe oss oversikt over hvilke tema og problemstillinger de aktuelle tillitsvalgte hadde særlig kompetanse på, hvilke tariffområder og hvilken virksomhet de var tillitsvalgte og jobbet i, og hvorvidt informantene var plasstillitsvalgte, hovedtillitsvalgte eller andre typer tillitsvalgte. Ut ifra en vurdering av denne informasjonen, og når de aktuelle intervjudeltakerne hadde anledning til å stille til intervju, satte vi opp fem gruppeintervjuer med ulik tematisk vinkling:

- Langturnus
- Generelt «ekspertintervju» med hoved- og foretakstillitsvalgte ved store virksomheter
- Dagtid og hjemmekontor
- To- og tredelt turnus
- Tillitsvalgte i Virke og NHOs tariffområder

Det deltok i alt 18 tillitsvalgte i intervjuene. Tabell 1.1 viser en oversikt over hvem de var.

Tabell 1.1 Deltakere i gruppeintervju: Tariffområde, virksomhetstype og nivå for tillitsverv.

Intervju (antall deltakere)	Tariffområde	Virksomhet	Nivå tillitsverv
Langturnus (3)	2 KS 1 Spekter	2 kommuner 1 sykehus	2 hovedtillitsvalgte 1 plasstillitsvalgt
Hoved- og foretakstillitsvalgte (3)	2 KS 1 Spekter	2 kommuner 1 sykehus	2 hovedtillitsvalgte 1 foretakstillitsvalgt
Dagtid og hjemmekontor (3)	2 KS 1 Stat	2 kommuner 1 statlig etat	2 hovedtillitsvalgte 1 regionstillitsvalgt
To- og tredelt turnus (5)	3 KS 2 Stat	3 kommuner 2 statlig etater	2 regionstillitsvalgte 2 hovedtillitsvalgte 1 plasstillitsvalgt
Privat sektor (4)	3 Virke-HUK 1 NHO	3 omsorgsinstitusjoner 1 sykehus	4 hovedtillitsvalgte
Totalt (18)	9 KS 3 Virke-HUK 3 Stat 2 Spekter 1 NHO	9 kommuner 3 statlig etater 3 sykehus 3 omsorgsinstitusjoner	12 hovedtillitsvalgte 3 regionstillitsvalgte 2 plasstillitsvalgte 1 foretakstillitsvalgt

Intervjuene ble gjennomført i perioden 8–15. februar 2022, og hadde en varighet på mellom en og to timer. Fra Fafo deltok det i hvert intervju to forskere, der en forsker hadde hovedansvar for å gjennomføre intervju med spørsmålsstilling og ordstyring, og den andre forskeren hadde hovedansvar for å referere. Intervjuguiden var semi-strukturert, med enkelte kjernes spørsmål som ble stilt til alle intervjugruppene, og en del spørsmål tilpasset sammensetningen og tematikken for de spesifikke gruppene.

2 Bakgrunn

I dette kapitlet gis en oversikt over hvilke rammer som gjelder for arbeidstidens lengde og for hvileperioder mellom to vakter. Formålet er å gi et bakteppe for å forstå diskusjonen i de påfølgende kapitlene om turnusordninger og medvirkning. Vi konsentrerer oss derfor her om å vise hvordan tillitsvalgte er sikret medvirkning og medbestemmelse på arbeidstidsområdet gjennom lov- og avtaleverk. Mot slutten av kapitlet gir vi en oversikt over hvilke arbeidstidsordninger FOs medlemmer er omfattet av.

2.1 Rammer for arbeidstidsordninger

I arbeidsmiljøloven er den alminnelige arbeidstiden i løpet av en dag (eller en periode på 24 timer) begrenset til maksimalt 9 timer (§ 10-4). Dette gjelder også for ulike former for skift- og turnusarbeid. De som jobber skift eller turnus vil imidlertid få en redusert ukentlig arbeidstid (over en syvdagersperiode), som skal redusere belastningen det innebærer at arbeidstiden varierer og at det arbeides kveld, natt eller helg. Hvor lang den ukentlige arbeidstiden skal være, er regulert i tariffavtalene. For ansatte i todelt turnus med helgearbeid, vil den ukentlige arbeidstiden som regel være redusert fra 37,5 timer til 35,5 timer.

Skift- og turnusordninger

Arbeidsmiljøloven setter de ytre rammene for arbeidstiden. Paragrafene i lovens tiende kapittel omhandler arbeidstid, inkludert alminnelige rammer for arbeidstid, regler for gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid, bestemmelser for overtid, hvileperioder og pauser, søndag- og nattarbeid, samt adgang til unntak fra lovens bestemmelser. Lovens bestemmelser kan som utgangspunkt ikke fravikes til ugunst for arbeidstakerne. For at det skal kunne gjøres, må en slik adgang være eksplisitt nevnt i loven.

Ved skift- og turnusarbeid vil det som regel være behov for å gjennomsnittsberegne arbeidstid for å få arbeidsplaner til å gå opp. Gjennomsnittsberegning innebærer at en arbeidstaker i en periode kan arbeide mer enn grensene for alminnelig arbeidstid, mot tilsvarende mindre i andre perioder. Arbeidsmiljølovens § 10-5 angir reglene for dette, og den mest aktuelle bestemmelsen i denne sammenheng er gitt i andre ledd som sier at arbeidsgiver og de tillitsvalgte kan inngå avtale om gjennomsnittsberegning. Gjennom slike avtaler kan en avtale daglig arbeidstid på opptil 12,5 timer, samt 48 timer i løpet av en uke. Grensen på 48 timer kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker med 54 timer som ytre grense for alminnelig arbeidstid i en enkelt uke. I snitt over 52 uker kan imidlertid ikke arbeidstiden overskride grensene for den alminnelige arbeidstiden fastslått i § 10-4. Hvor lang den ukentlige arbeidstiden kan være, vil avhenge av hvordan turnusen er utformet, og lengden er regulert i tariffavtalene.

I turnuser vil det også kunne være behov for å avvike lovens hovedregel når det gjelder hviletid mellom to vakter. I § 10-8 er hovedregelen at hvilepausen skal være på minst 11 timer. Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte kan imidlertid fravike

denne bestemmelsen, men slik at hviletiden minst er åtte timer i løpet av 24 timer, og minst 35 timers sammenhengende fri i løpet av sju dager. Behovet for en slik avtale oppstår typisk når arbeidstakere som går i turnus skal gå fra et vakttidspunkt til et annet, for eksempel såkalte springskift fra kveld til dag.

Både reglene om gjennomsnittsberegning og om hviletid innebærer at utarbeidelse av ulike turnusordninger ofte vil være avhengig av at arbeidsgiver og tillitsvalgte kan bli enige om hvordan disse skal se ut. I tillegg til medbestemmelsen knyttet til disse ordningene, vil arbeidsgiver i flere sammenhenger også ha plikt til å drøfte arbeidsplaner med de tillitsvalgte. For arbeidstakere som arbeider ulike tider på døgnet skal det utarbeides en arbeidsplan som viser hvilke uker, dager og tider arbeidstakeren skal arbeide (arbeidsmiljøloven § 10-3). Det er her også angitt at «[d]ersom ikke annet fremgår av tariffavtale, skal arbeidsplanen drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte så tidlig som mulig og senest to uker før iverksettelsen», i tillegg til at planen skal være lett tilgjengelig for arbeidstakerne. Tariffavtalene har også bestemmelser som pålegger arbeidsgiver å drøfte arbeidstidsspørsmål med de tillitsvalgte. Arbeids- og vaktplaner er spesifikt nevnt i avtalen, for eksempel i hovedavtalen i staten med LO, Unio og YS (§ 18-1, g), hovedtariffavtalen i staten (§ 7, niende ledd i fellesbestemmelsene) og i hovedtariffavtalen for KS (kap. 1, § 4 pkt. 4.3). I tillegg til arbeidsmiljøloven og de overordnede tariffavtalene, er det ved mange virksomheter også inngått lokale særavtaler som regulerer arbeidstiden.

Lange vakter og medlevertturnus

Vakter på inntil 12,5 timer kan fastsettes i lokal avtale med tillitsvalgte i virksomheter som er bundet av tariffavtale. Skal det avtales vakter med en varighet på *over* 12,5 timer kan det bare gjøres i henhold til unntaksbestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 10-12 (4). Det innebærer at slike avtaler må godkjennes av et fagforbund med innstillingsrett. I vår sammenheng betyr det at turnusordninger med arbeidsdager som overskrider 12,5 timer skal godkjennes av FO sentralt, LO Stat eller LO. Avtaler som inngås med fagforeninger med innstillingsrett har ingen fast grense for den maksimale arbeidstiden per dag og kan også bestå av flere sammenhengende 24-timersvakter.

Det er videre gitt en egen forskrift for såkalte medleverordninger for arbeidstidsordninger som har vakter på 24 timer eller mer.¹ Ordningen ble innført som en prøveordning i 2005 i barneverninstitusjoner der ansatte bor sammen med barn og ungdom på institusjonen.² Ordningen er senere utvidet flere ganger og gjelder nå for institusjoner for personer med rus- eller atferdsproblemer, barn plassert i barneverninstitusjoner, personer med utviklingshemming, enslige mindreårige flyktninger som bosettes i kommunene, og enslige mindreårige asylsøkere (medleverforskriften § 1). For medleverforskriften er det ikke krav om godkjenning av organisasjonene sentralt, men der arbeidstiden i snitt i en seksukersperiode overstiger 48 timer per uke, kreves det et samtykke fra den enkelte arbeidstaker.

¹ Forskrift av 24. juni 2005 nr. 686 om arbeidstid i institusjoner som har medleverordninger (medleverforskriften). Forskriften brukes både av virksomheter uten tariffavtale og enkelte private virksomheter med tariffavtale som grunnlag for særavtaler om utvidet arbeidstid jf. AR—7.2022

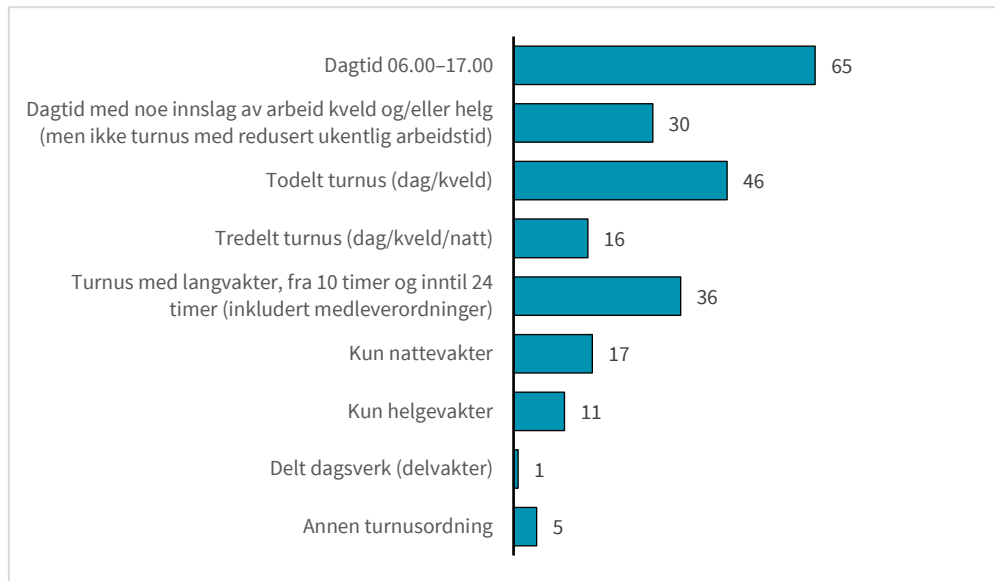
² Olberg, D. og Pettersen, K-S. (2015). Arbeidstid i barnevernsinstitusjonene. Praktisering og regulering. Fafo-rapport 2015:01.

- **Dagtid:** Arbeidstidsordning hvor en kun jobber på dagen, i undersøkelsen definert som mellom kl. 06 og 17. I tillegg til dagtid, kan ansatte ha beredskapsvakter der de går på jobb hvis et konkret behov oppstår.
- **Fleksibel arbeidstid:** også kalt fleksitid. Avtaler som regulerer om de ansatte har en fleksibilitet med hensyn til når arbeidsdagen starter og slutter, og hvor lenge en jobber den enkelte dag. Slike avtaler har gjerne en ytre ramme for arbeidstiden, en kjernetid hvor alle må være på arbeid, samt regler for opptjening og avvikling av plusstimer (plusstid) og regler om minustid. I ordningene er det vanlig å avregne plusstimer årlig eller oftere, hvor det også er en grense for hvor mange plusstimer den ansatte kan overføre fra en periode til en annen.
- **Todelt turnus:** Turnus som dekker både vakter på dagtid og kveld. I virksomheter/enheter der det også er behov for ansatte på natten, løses dette gjerne med egne nattevakter. Innenfor denne turnusen kan det variere hvor mange helgevakter som inngår og hvor lange de ulike vaktene er.
- **Tredelt turnus:** Turnus som dekker vakter både på dagtid, kveld og natt. Innenfor denne turnusen kan det variere hvor mange helgevakter som inngår og hvor lange de ulike vaktene er.
- **Lange vakter:** Kan også omtales som langturnus eller døgnturnus/medlevertturnus. I denne rapporten definert som vakter som er over ti timer. Døgnturnus/medlevertturnus dekker vakter som er på 24 timer eller mer, og omfatter gjerne boliger/institusjoner der de ansatte “lever med” beboerne i den perioden vekten varer.
- **Sekstimersvakter:** Her brukt for å beskrive vakter som i enkelte virksomheter eller enheter brukes i kombinasjon med langvakter, som hovedregel for å få turnusen til å gå opp.
- **Delt dagsverk:** Dekker bruken av to vakter på samme dag, avbrutt av en lengre friperiode.

2.2 Arbeidstidsordninger på FOs organisasjonsområde

I spørreundersøkelsen stilte vi spørsmål til de tillitsvalgte om hvilke arbeidstidsordninger medlemmene deres hadde. Figur 2.1 viser en oversikt over svarene. Svarene om arbeidstidsordningene er ikke gjensidig utelukkende, siden de tillitsvalgte kan ha flere ordninger innfor sitt ansvarsområde. Særlig gjelder dette de hovedtillitsvalgte, som ofte har ansvar for flere virksomheter og enheter.

Figur 2.1 Hvilke(n) av de følgende type(r) arbeidstidsordning(er) har dine medlemmer? Flere svar mulig. Prosent (n = 601).



De fleste tillitsvalgte, rundt to tredjedeler, oppgir å ha medlemmer som arbeider alminnelig dagtid mellom kl. 06 og 17. 85 prosent av hovedtillitsvalgte og 57 prosent av plasstillitsvalgte oppgir å ha medlemmer som jobber dagtid mellom 09–17. Medlemmer som arbeider dagtid med innslag av kvelds- og helgearbeid uten at dette medfører turnus med redusert ukentlig arbeidstid, er det til sammen 30 prosent som svarer at de har.

Nær halvparten av de tillitsvalgte, 46 prosent, oppgir at de har medlemmer som jobber en todelt turnus med dag- og kveldsarbeid. For tredelt turnus, som inkluderer nattvakter i tillegg til dag og kveld, svarer 16 prosent at de har denne ordningen. 17 prosent av de tillitsvalgte har medlemmer som utelukkende jobber nattevakter, 11 prosent at de har medlemmer som kun jobber helgevakter.

I overkant av en tredjedel oppgir at de har medlemmer som har langvakter, det vil si vakter på mer enn 10 timer, inkludert døgnturnus/medleverturnus. Delte dagsverk er ikke særlig utbredt.

Vi stilte også et eget spørsmål om utbredelsen av beredskapsvakter, det vil si vakter hvor arbeidstaker ikke må oppholde seg på arbeidsplassen, men må være tilgjengelig for arbeidsgiver og klar til å utføre oppdrag. 27 prosent av de tillitsvalgte oppgir at de har medlemmer med denne typen vaktordninger.

Ser vi på hver enkelt ordning oppgir de hovedtillitsvalgte i større utstrekning enn plasstillitsvalgte at de har de ulike arbeidstidsordningene representert blant sine medlemmer. Dette er ikke overraskende, siden de hovedtillitsvalgte som hovedregel vi ha ansvar for virksomheter/enheter, og dermed favner flere ulike arbeidstidsordninger enn plasstillitsvalgte.

2.3 Oppsummering

- Både arbeidsmiljøloven og tariffavtalene setter grenser for hvilke arbeidstidsordninger FOs medlemmer kan omfattes av og hvordan ulike ordninger kan etableres. I tillegg brukes medleverforskriften i enkelte virksomheter i privat sektor.

- Rundt to tredjedeler av de tillitsvalgte sier at de har medlemmer som arbeider alminnelig dagtid, mens 30 prosent sier de har medlemmer som kombinerer dagtid med innslag av vakter på andre tider av døgnet eller uken.
- Nær halvparten av de tillitsvalgte, 46 prosent, oppgir at de har medlemmer som jobber en todelt turnus med dag- og kveldsarbeid. Det er omtrent like vanlig å ha medlemmer som arbeider tredelt turnus som det er å ha medlemmer som utelukkende arbeider nattevakter (16 og 17 prosent).
- Langvakter og døgnvakter/medleverordninger er det i overkant av en tredjedel som har.

3 To- og tredelte turnuser

I dette kapitlet tar vi for oss hvilke to- og tredelte turnusordninger FOs medlemmer er omfattet av, og hvilke erfaringer tillitsvalgte har med disse ordningene. For å undersøke dette benytter vi oss av datamaterialet presentert i forrige kapittel: Spørreundersøkelsen rettet til FO-tillitsvalgte og gruppeintervjuene med FO-tillitsvalgte. Ett gruppeintervju omhandlet spesifikt to- og tredelt turnus, men slike turnusordninger ble også nevnt i et av de øvrige intervjuene. Det er særlig to- og tredelt turnus (og i overveiende grad *todelt* turnus) som har blitt pekt på som en dominerende turnusform i datamaterialet, og som vil bli omtalt i dette kapitlet. Langturnuser med en varighet over 12,5 timer og døgnturnuser/medlevertturnuser blir behandlet i kapittel 4.

- Todelt turnus: Turnus som dekker vakter både på dagtid og kveld. I virksomheter/enheter der det også er behov for ansatte på natten, løses dette gjerne med egne nattevakter. Innenfor denne turnusen kan det variere hvor mange helgevakter som inngår og hvor lange de ulike vaktene er.
- Tredelt turnus: Turnus som dekker vakter både på dagtid, kveld og natt. Innenfor denne turnusen kan det variere hvor mange helgevakter som inngår og hvor lange de ulike vaktene er.

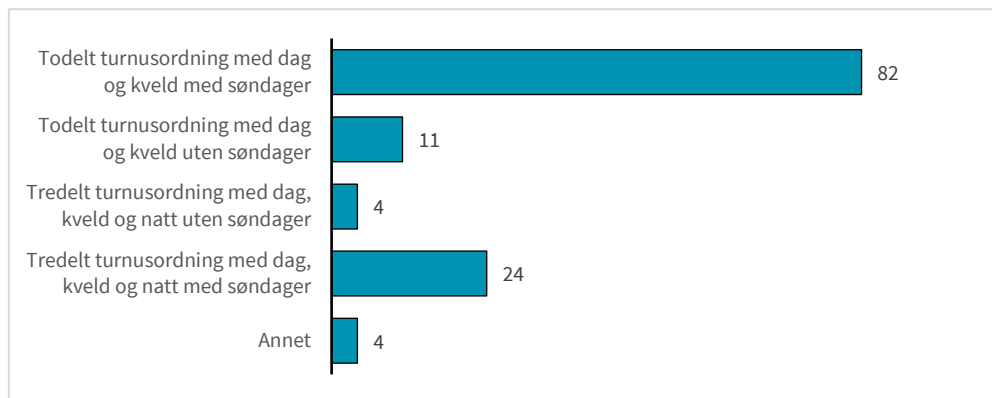
3.1 Hvilke to- og tredelte turnusordninger brukes?

Innledningsvis i spørreundersøkelsen ble de FO-tillitsvalgte spurt om hvilke arbeidstidsordninger deres medlemmer hadde (se kapittel 2). Her svarte 46 prosent av alle tillitsvalgte «Todelt turnus (dag/kveld)», og 16 prosent «Tredelt turnus (dag/kveld/natt)». Til sammen svarte 52 prosent bekreftende på at de har medlemmer som arbeider todelte og/eller tredelte turnuser. Disse ble spurt nærmere om hvilke slike turnusordninger medlemmene deres har.

Hva er vanligste turnusordning?

Først ser vi på hvordan ordningene med to- og tredelt turnus er utformet. Figur 3.1 viser svarfordelingen til tillitsvalgte som oppgir å ha medlemmer på noen form for todelte og/eller tredelte turnusordninger.

Figur 3.1 Hvilke to- eller tredelte turnuser har dine medlemmer? Vi ønsker her informasjon om turnus uten langvakter over 12,5 timer (egne spørsmål om turnus med slike langvakter kommer senere). Prosent (n = 316).



Den vanligste ordningen – i betydningen at den er i bruk på arbeidsplassen – er todelt turnus med dag- og kveldsarbeid kombinert med søndager. I alt oppga 82 prosent at slike ordninger ble brukt innen området de er tillitsvalgt. Det er langt mindre vanlig med todelt turnus *uten* søndag (11 prosent).

Selv om todelte turnusordninger dominerer, er det en god del som også har medlemmer på tredelte ordninger. 24 prosent oppga at de hadde medlemmer som går tredelt turnus med dag-, kveld-, natt- og søndagsarbeid, mens svært få (4 prosent) svarer at de har turnusordninger uten søndagsarbeid. Det er også uvanlig med andre ordninger (også 4 prosent).

På det statlige tariffområdet svarer rundt tre fjerdedeler at de har todelt turnus med søndag, mens på KS-området er det 90 prosent av tillitsvalgte som sier at deres medlemmer har denne ordningen.

Todelt turnus var også den dominerende turnusordningen blant deltakerne i gruppeintervjuene. De aller fleste svarte at de ikke hadde tredelt turnus, og at todelt turnus med egne nattevakter var den vanligste ordningen. En tillitsvalgt fortalte også om et prosjekt som var igangsatt for å få medlemmer over på todelt turnus.

Deltakerne i gruppeintervjuene sa også at det vanligste hos dem var egne nattevakter heller enn tredelt turnus som inkluderer natt. Det var ifølge informantene gjerne ufaglærte eller personer som ikke var FO-medlemmer som hadde disse stillingene. På spørsmål om hvem som utelukkende går nattevakter der man har todelte turnuser, svarte en tillitsvalgt følgende:

Det er veldig få FO-medlemmer som jobber nattevakt. Det er mange ufaglærte og dette er typisk 10-timersvakter (tillitsvalgt, kommune).

Behovet for bemanning på natt vil avhenge av brukergruppene på institusjonen. En av informantene sa at de hadde «mange nattevaktstillinger med lik bemanning natt og dag», altså at institusjonen har et likt behov for bemanning gjennom hele døgnet. I spørreundersøkelsen var det 17 prosent av de tillitsvalgte som sa at de hadde medlemmer som kun jobbet nattevakter, og 16 prosent at de hadde medlemmer som jobbet en tredelt turnus som inkluderer natt (se kapittel 2). Selv om de tillitsvalgte ble spurt om medlemmenes ordninger, kan det være at de i svarene har tatt med ordninger som finnes i virksomheten/enheten, uten at det nødvendigvis er deres medlemmer som går på disse ordningene.

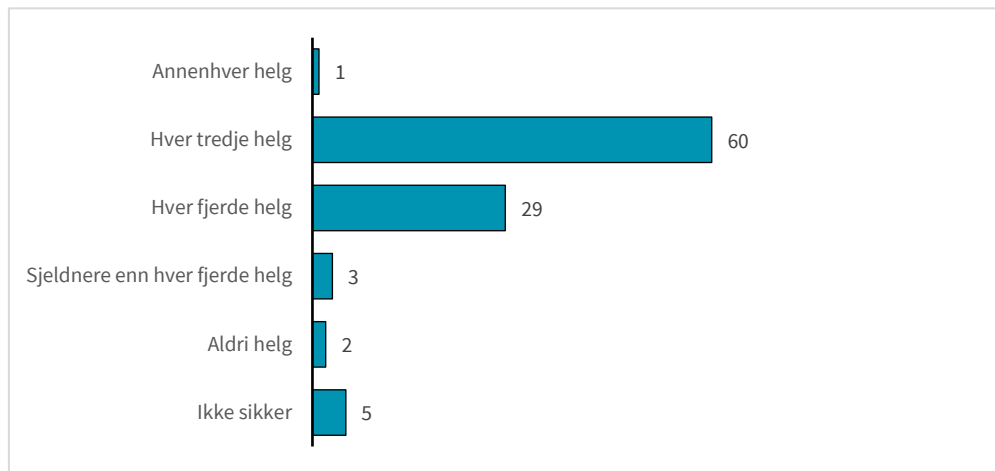
Noe som ikke fanges opp i det kvantitative datamaterialet fra spørreundersøkelsen, men som ble belyst gjennom gruppeintervjuene, er at noen FO-tillitsvalgte har medlemmer som går på en arbeidstidsordning som kombinerer todelt turnus med

lengre vakter, nattevakter og døgnturnus/medlevertturnus i helgene. Vi kan ikke si noe om omfanget av en turnusordning som kombinerer kortere og lengere vaktordninger ut fra datamaterialet, men registrerer at flere av deltakere i fokusgruppeintervju nevnte slike ordninger.

Helgerotasjoner

Som vi så i figur 3.1, er det ifølge de FO-tillitsvalgte få medlemmer som jobber turnuser som ikke omfatter søndagsarbeid. I spørreundersøkelsen spurte vi hva som er den vanligste helgerotasjonen for medlemmer som jobber turnus uten langvakter over 12,5 timer. Figur 3.2 under viser hvordan svarene fordeler seg.

Figur 3.2 Hva er den vanligste helgerotasjonen for dine medlemmer som jobber turnus uten langvakter over 12,5 timer? Prosent (n = 304).



Den dominerende helgerotasjonen er hver tredje helg. Her skiller svarene fra hoved- og arbeidsplassstillitsvalgte seg: Mens 67 prosent av de hovedtillitsvalgte svarer at hver tredje helg er vanligste rotasjon, svarer kun 54 prosent av plasstillitsvalgte det samme. 34 prosent av de plasstillitsvalgte svarer at hver fjerde helg er vanligste rotasjon for deres medlemmer, mot 23 prosent av hovedtillitsvalgte som svarer at hver fjerde helg dominerer.

Det er også signifikante forskjeller på helgerotasjoner mellom KS' tariffområde og det statlige tariffområdet. Mens 66 prosent av FO-tillitsvalgte i KS-området svarer at hver tredje helg er den dominerende helgerotasjonen, er det bare 29 prosent av de FO-tillitsvalgte i statens tariffområde som har denne som vanligste rotasjon. I staten er hver fjerde helg den vanligste rotasjonen, 58 prosent av de tillitsvalgte i staten svarer dette. I KS-området har 26 prosent hver fjerde helg som vanligste rotasjon for sine medlemmer. Uten at vi går nærmere inn på dette her, kan disse forskjellene mellom helgerotasjoner i statlig og kommunal sektor muligens forklare av ulike tjenestetilbud og hvordan disse organiseres i de to sektorene.

I intervjuene kom det frem at helgerotasjon er et diskusjonstema i mange kommuner og virksomheter. Det er ikke uventet kryssende interesser mellom tillitsvalgte og ledelse, men også ulike syn blant de tillitsvalgte. I hovedsak handler diskusjonen om rotasjonen skal være hver tredje eller hver fjerde helg:

Kan si at vi har en direktør som mener at å jobbe sjeldnere enn hver tredje helg er avvik, de tillitsvalgte er ikke enig (tillitsvalgt, staten).

Vi må jobbe hver tredje helg, det handler om å være løsningsorienterte og fleksible. Handler om å tenke litt større, og på samfunnet. Det gir stabilitet og kontinuitet og færre på deltid (tillitsvalgt, staten).

Hver tredje eller fjerde helg, det er mye krangling og mye uenighet (tillitsvalgt, kommune).

Samtidig er det noen som knytter helgerotasjon opp mot turnuser der det er en del kortvakter, typisk vakter på 6 timer. En av de tillitsvalgte sa det på følgende måte:

I mitt hode er det ikke relevant å innføre flere helger så lenge vi har steder der ansatte jobber seks timer. Da har vi noe å gå på (tillitsvalgt, kommune).

Helgejobbing er med andre ord et tema i seg selv, men det knyttes også opp mot tilstøtende problemstillinger som for eksempel bruk av korte vakter, som de tillitsvalgte er imot. De tillitsvalgte er også opptatt av at korte vakter gjør det vanskeligere å få til større stillinger, og at dette motvirker en ønsket utvikling mot mer heltid.

3.2 Hvordan etableres turnusene?

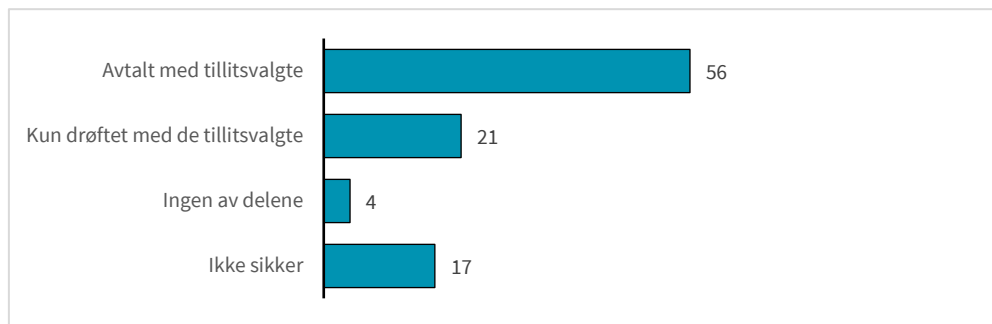
Etter å ha skaffet oss et overblikk over hvilke ulike to- og tredelte turnusordninger FO-medlemmene er omfattet av, går vi over til å se på hvordan turnusplaner ved virksomheter/enheter blir etablert. Det inkluderer blant annet spørsmål om tillitsvalgtes involvering og innflytelse i utforming og endringer av planer, lengde på arbeidsplaner, forekomst og bruk av avtaler og drøftinger og eventuell problematikk FO-medlemmer opplever i etablering og planlegginger av turnuser.

Avtale og drøfting

Som vi så i kapittel 2, danner lovverk, sentrale avtaler og lokale særavtaler et rammeverk der turnusordninger er hjemlet. Loven kan i utgangspunktet ikke fravikes til ugunst for arbeidstaker. Det betyr at loven inneholder minstekrav, men at det kan være tilfeller der det er mulig å inngå bedre avtaler for arbeidstaker.³ Etter avtaler med arbeidstakere, deres tillitsvalgte eller deres fagforening kan enkelte bestemmelser i loven i nærmere angitte tilfeller fravikes, for eksempel for å få etablert en fungerende turnusordning. Tillitsvalgte som oppgir at det benyttes todelt eller tredelt turnus, ble i spørreundersøkelsen spurt om hvorvidt deres mest utbredte turnuser var avtalt mellom ledelse og tillitsvalgte eller bare drøftet med tillitsvalgte. Som vi ser av figur 3.3, svarer over halvparten at deres dominerende ordning er avtalt med tillitsvalgte, mens 21 prosent svarer at den bare er drøftet. 4 prosent svarer at ordningen verken er drøftet eller avtalt. I tillegg er det 18 prosent som ikke vet hvorvidt ordningen er avtalt eller drøftet.

³ Tariffavtalene vil derimot ikke alltid åpne for å avtale bedre ordninger. Dette vil avhenge av om bestemmelsene er ment å angi et minstenivå eller et normalnivå. Flere av arbeidstidsbestemmelsene angir det normale nivået, og de lokale partene kan derfor ikke fritt avtale andre ordninger.

Figur 3.3 Hvis du tar utgangspunkt i den to- eller tredelte turnusordningen som er mest utbredt blant dine medlemmer, er ordningen ... Prosent (n = 298).



Hovedtillitsvalgte svarer i større grad (65 prosent) enn plasstillitsvalgte (51 prosent) at den mest utbredte todelte eller tredelte turnusordning er avtalt med tillitsvalgte. At det er færre plasstillitsvalgte som svarer at turnusordningen er avtalt kan nok henge sammen med at en del virksomheter avtaler turnusordninger sentralt. I gruppeintervjuene fortalte tillitsvalgte på forskjellige nivå om prosessene med å etablere turnuser, og flere viste til at det gjennomføres årlige forhandlinger om turnusplanene som skal gjelde ett år fremover. Noen av virksomhetene og enhetene kombinerer årlige forhandlinger eller drøftinger på overordnet nivå med lokale drøftinger med plasstillitsvalgte. Drøftingene mellom HR-ansvarlige og hovedtillitsvalgte kan for eksempel resultere i en protokoll som danner grunnlaget for en turnusmal. En hovedtillitsvalgt forteller om en slik arbeidsdeling eller et hierarki, mellom ulike nivåer i turnusplanleggingen.

På vårparten forhandler vi om protokoll for årsplanene, rammene for årsplanene. Og der har vi også tatt inn de stedene vi har unntak fra disse reglene, så vi har oversikt over hvor det er. Men så er det de lokale plasstillitsvalgte som gjør godkjenning av hvert enkelt medlems planer. I protokollen har vi rammer for dispensasjon fra hviletid, så det er også overordnet (tillitsvalgt, kommune).

En annen tillitsvalgt forteller noe lignende:

Årsturnus er overordnet avtale, F3-dager [søn- og helgedager], rammene ligger der, og så kan lokale lage tilpassede gjennomsnittsberegninger, bemanningsplaner og så videre. Det skal være drøftet, vi har prosess for hvordan det skal gjøres. Samme gjelder helg og høytidsavtaler. Hvis de ikke blir enige lokalt, er det arbeidsmiljøloven som gjelder. Vi blir involvert hvis de ønsker en bedre avtale (tillitsvalgt, kommune)

Blant de plasstillitsvalgte er 23 prosent usikre på om ordningen er avtalt eller bare drøftet med arbeidsgiver. Tilsvarende tall blant hovedtillitsvalgte er langt lavere (13 prosent). Forskjellene i hoved- og plasstillitsvalgtes svar kan kanskje forklares med henvisning til planleggingshierarkiet beskrevet ovenfor. Plasstillitsvalgte kan i mange tilfeller ha mindre turnuskompetanse enn hovedtillitsvalgte, og vi kan tenke oss situasjoner der det er hovedtillitsvalgte som både fremforhandler og signerer avtalene. I en slik situasjon, der plasstillitsvalgte ikke nødvendigvis deltar eller er mye involvert på det nivået der turnusen blir til, kan det kanskje fremstå som litt utydelig om en turnusordning er avtalt eller om den kun er drøftet. Dette kan muligens også forklare at noen svarer at turnusen hverken er drøftet eller avtalt.

Medvirkning i turnusplanlegging

Deltakere i gruppeintervjuene var opptatt av at en nøkkel til å få til gode turnuser var medbestemmelse og medvirkning, og å lytte til forskjellige behov ansatte har. Intervjudeltakerne var opptatt av at det var vesentlig at plasstillitsvalgte måtte ha god kontakt både med medlemmene og med ledelsen for å kunne ivareta det enkelte medlem. En tillitsvalgt fortalte at i dennes virksomhet ble det før etableringen av turnusen gjort en evaluering av hvordan turnusen hadde fungert tidligere, ved at en gjennomførte en personalundersøkelse.

Et mulig hinder for å få til gode turnusordninger som flere av de tillitsvalgte peker på er manglende turnuskompetanse, først og fremst hos leder, men også hos tillitsvalgte.

Det er mest turbulens rundt turnus. Det er dårlig kompetanse hos lederne. Vi trenger kompetanse på begge sider av bordet (tillitsvalgt, staten).

Ansattes medvirkning og innflytelse over egen arbeidstid er også et tema når allerede etablerte turnusplaner endres. Noen tillitsvalgte sier at de opplever at «hvis det gjøres endringer, gjør arbeidsgiver det uten involvering» (se for øvrig kapittel 6).

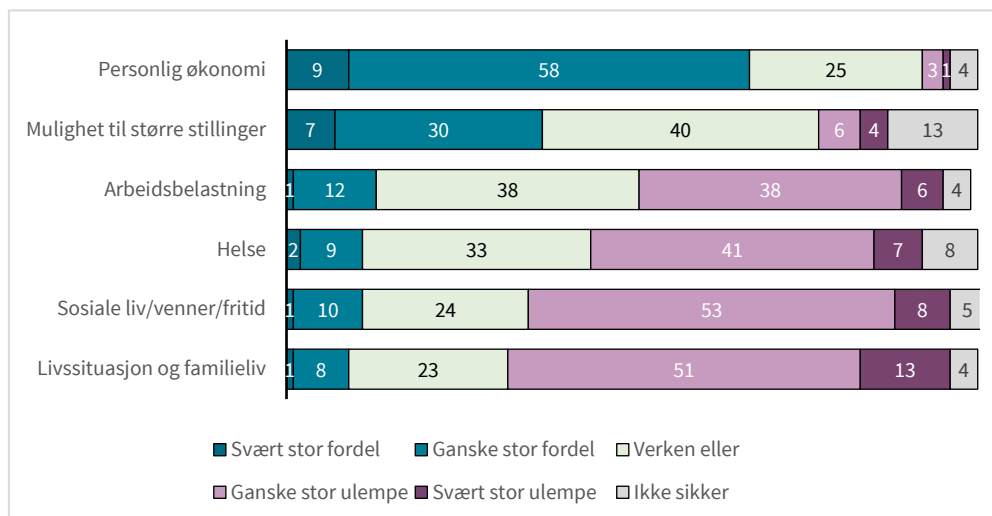
3.3 Fordeler og ulemper med to- og tredelt turnus

I dette avsnittet ser vi nærmere på hvilke fordeler og ulemper FO-tillitsvalgte vurderer at todelt og tredelt turnusordninger har. Dette belyses både gjennom svar i spørreundersøkelsen, og gjennom utsagn i gruppeintervjuene. Vi ser først på hvilke vurderinger de tillitsvalgte gjør seg rundt fordeler og ulemper for ansatte eller medlemmer, og deretter hvilke fordeler og ulemper tillitsvalgte mener todelt og tredelt turnus har for virksomheter/enheter, brukere og pårørende.

For ansatte/medlemmer

I spørreundersøkelsen ble de tillitsvalgte bedt om å vurdere graden av fordeler og ulemper todelt og tredelt turnus har på ulike områder. Svarfordelingen er presentert i figur 3.4, og er rangert etter hvor stor andel av de tillitsvalgte som enten svarer «svært stor fordel» eller «ganske stor fordel» på de enkelte områdene.

Figur 3.4 Hvilke fordeler eller ulemper mener du som tillitsvalgt at to- eller tredelt turnus innebærer for de ansatte på de følgende områdene? Prosent. (n = 273).



Vi ser at personlig økonomi blir vurdert som den største fordel med to- og tredelt turnus av flest tillitsvalgte. Rundt to tredjedeler av de som har svart på dette spørsmålet i spørreundersøkelsen mener at todelt eller tredelt turnus innebærer en svært stor eller ganske stor fordel for personlig økonomi. Dette blir også trukket frem av deltakere i intervjuene.

Det er en økonomisk fordel, men jeg vil heller si at det er en kompensasjon for ulempe (tillitsvalgt, staten).

Turnus er ikke tiltrekkende for våre medlemmer, men penger har en betydning (tillitsvalgt, kommune).

Nest etter personlig økonomi blir muligheten til større stillinger vurdert som den største fordel med de to- og tredelte turnusordningene, og til sammen 37 prosent av de som har svart mener at slik turnus innebærer enten svært eller ganske stor fordel for å fremme dette. Det er likevel færre enn de som mener at denne turnusformen ikke spiller noen stor rolle fra eller til på muligheten til større stillinger, 40 prosent svarer «verken eller».

Fra og med temaet arbeidsbelastning overtar de negative svarene overvekten i hva de tillitsvalgte svarer. Det er få (13 prosent) som svarer at to- og tredelt turnus innebærer en fordel for de ansattes arbeidsbelastning, mens 44 prosent mener det utgjør en ganske stor eller stor ulempe. Svarene for arbeidsbelastning kan ses i sammenheng med svarene for helse, og svarene for de to områdene fordeler seg rimelig likt, med noe mer negative resultater for helse. Enda færre av de tillitsvalgte (til sammen 11 prosent) svarer at de opplever at to- og tredelt turnus innebærer en fordel for helse. Mens en tredjedel ikke tror to- eller tredelt skift eller turnus har noen nevneverdig betydning på ansattes helse, svarer 47 prosent at ordningen innebærer en ganske eller svært stor ulempe for ansattes helse.

Det er flere utsagn i gruppeintervjuene som setter arbeidsbelastning og helseeffekter i sammenheng, og som understøtter inntrykket om at to- og tredelt turnus innebærer en ulempe for de ansattes arbeidsbelastning og helse.

Det er utfordrende hele tiden med tanke på det ubekvemme med helg og kveld. Og minimumsbemanning har gjort det mer utfordrende. Vi ser at det er lite å gå på og at folk blir mer slitne (tillitsvalgt, kommune).

Skiftbytter blir også holdt frem som en helse- og arbeidsbelastningsutfordring av intervjudeltakerne. En hovedtillitsvalgt i et helseforetak opplever særlig at å gå fra senvakt til tidligvakt og medfølgende lite hviletid utgjør en helseulempe.

Det er ulemper knyttet til lite hviletid etter springskift. Folk som ikke ser sin egen begrensning og behov for hvile. Noen vil gjerne ha mange netter på rad, men det er ikke bra, det gir for stor helsebelastning over tid (tillitsvalgt, staten).

Andre er også bekymret for belastningen skiftbytter kan medføre, og en kommunal hovedtillitsvalgt mener at «turnus forstyrrer også døgnrytmen, skifte kveld og dag er en stor ulempe». Slitasjen turnus gir, kan også føre til at eldre arbeidstakere faller fra, mener en.

Det er attraktivt med lange friperioder [i forbindelse med to- og tredelt turnus], men det er ikke bra for den enkeltes helse. Og det skaller av mange, det skjer noe dramatisk med arbeidstakere mellom 57 og 62. Det er få som står løpet etter 57 (tillitsvalgt, staten).

Sosialt liv, venner, fritid og familiesituasjon/familieliv er også områder som kan vurderes i sammenheng. 11 prosent opplever at to- og tredelt turnus innebærer en fordel for ansattes sosiale liv, venner eller fritid, mens 61 prosent mener det innebærer en ulempe. For familiesituasjon og familieliv er tilsvarende tall fordelt på fordeler og ulemper henholdsvis 9 og 64 prosent. Selv om det i det kvantitative datamaterialet fra spørreundersøkelsen danner seg et bilde av at to- og tredelt turnus utgjør en ulempe for ansattes sosiale liv og familieliv, trekker tillitsvalgte i gruppeintervjuene frem både positive og negative effekter av, og erfaringer med, å jobbe to- og tredelt turnus fremfor alminnelig, fast arbeidstid. Noen opplever at det er «en fordel å ha fri når andre er på jobb, det er for eksempel deilig å kunne være på et kjøpesenter når ingen andre er der». Andre trekker frem at den totale arbeidstiden går ned: «Du jobber i snitt mindre, tre uker mindre». Andre igjen trekker frem at man får mange fridager, og at dersom man jobber hver tredje helg gir det fri på ukedager. Motsatt forteller tillitsvalgte at det kan være krevende for fritid og familieliv når turnusplaner skal legges opptil et helt år frem i tid, «mange synes nok det er vanskelig å planlegge neste års ferie året før».

I intervjuene snakket tillitsvalgte om at det er en ulempe for familielivet med turnusarbeid. En sier at det er belastende med ulik arbeidstid fra uke til uke. En tillitsvalgt som tidligere jobbet turnus forteller at «det jeg ikke savner med å jobbe turnus er helgejobbing, særlig når man har barn». Men for både ens sosiale liv, venner og fritid og for familieliv og familiesituasjon understreker noen av de tillitsvalgte at hvorvidt turnus utgjør en fordel eller ulempe for den enkelte kan være livsfase-avhengig.

Det er også livsfaseavhengig hva som er belastende. Det som passer fint når man er ung og uten familie kan være umulig i andre livsfaser (tillitsvalgt, staten).

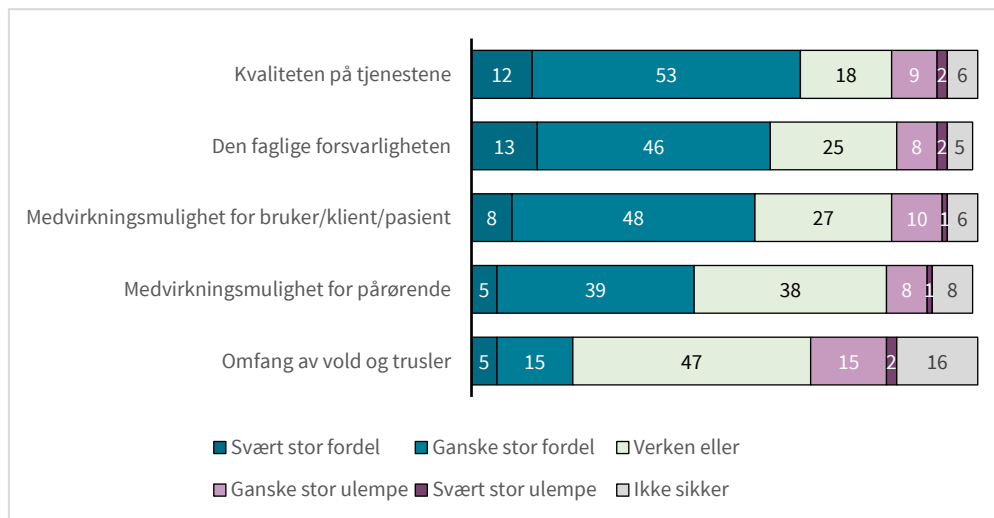
En annen tillitsvalgt er også opptatt av å ikke kategorisk snakke ned turnus, og heller understreke at ulike ordninger kan passe i ulike livsfaser. Turnus passer ikke alle, men passer også mange.

For brukere

FO-ansatte jobber med brukerrelaterte tjenester. Her retter vi oppmerksomheten mot hvordan de tillitsvalgte oppfatter at to- og tredelte turnusordninger virker inn på områder som omfatter kvaliteten på virksomhetsdriften, og for brukerne og deres pårørende.

Figur 3.5 viser en oversikt over hvordan de tillitsvalgte oppfatter at to- og tredelt turnus virker inn på forskjellige områder. Som i figur 3.4 ovenfor er svarene rangert etter hvor mange som mener at to- og tredelt turnus utgjør en fordel for det aktuelle området.

Figur 3.5 Hvilke fordeler eller ulemper mener du som tillitsvalgt at to- eller tredelt turnus innebærer for Prosent (n = 264).



Aller mest positive stiller de tillitsvalgte seg til innvirkningen to- og tredelt turnus har på kvaliteten på tjenestene. 12 prosent mener ordningen innebærer en svært stor fordel, mens 53 prosent mener den innebærer en ganske stor fordel. Det er 11 prosent som mener at to- og tredelt turnus innebærer en ulempe for kvaliteten på tjenestene.

Faglig forsvarlighet skårer også høyt på denne rangeringen. 59 prosent av de tillitsvalgte mener to- og tredelt turnus innebærer en fordel for den faglige forsvarligheten, og bare 11 prosent mener ordningen innebærer en ulempe. En fjerdedel av de tillitsvalgte som har svart på spørsmålet tror ikke ordningen utgjør noen vesentlig forskjell fra eller til.

Over halvparten, 54 prosent, mener at to- og tredelt turnus utgjør en fordel for medvirkningsmuligheten til brukere, klienter og pasienter. I overkant av en fjerdedel mener ordningen ikke spiller noen rolle fra eller til, mens 11 prosent mener to- og tredelt turnus innebærer en ulempe for mulighetene til brukermedvirkning.

Nært forbundet er medvirkningsmulighetene for pårørende. Her mener 44 prosent at to- og tredelt turnus utgjør enten en svært stor eller ganske stor fordel for pårørendes medvirkningsmulighet. Nokså mange (38 prosent) tror ikke ordningen bidrar vesentlig til verken ulemper eller fordeler, mens bare 9 prosent mener turnusordningen medfører en ulempe for pårørendes mulighet til å medvirke.

Langt færre av de tillitsvalgte tror at to- og tredelt turnus utgjør noen form for fordel for omfanget av vold og trusler. Det er om lag like mange, 20 og 17 prosent, som henholdsvis mener at to- og tredelt turnus innebærer en fordel eller en ulempe for omfanget. Det er derimot bortimot halvparten som mener at ordningen ikke spiller noen vesentlig rolle, og vi ser også at andelen som svarer at de er usikre (16 prosent) er høyere enn for de andre områdene.

I gruppeintervjuene var tillitsvalgte opptatt av at brukerne, klientene eller pasientene – de som mottar tjenesten – ofte har et ønske om stabilitet og få bytter. For brukerne gir todelt turnuser flere ansikter å forholde seg til enn med lengre turnuser og døgnturnuser/medlevertturnuser. Flere bytter av ansatte kan i enkelte tilfeller oppleves befriende, for det er ikke noen nødvendighet at man som bruker har et like godt forhold til alle, men det kan samtidig forringe stabilitet, og medføre uro og ubehag for brukere med mange bytter. Andre tillitsvalgte var også opptatte av å finne en god balanse her.

Kontinuitet er i det store bra, men det kan også variere. Både kontinuitet og bytte kan være bra. Jeg mener todelt turnus er bra. Det er en god utnyttelse av kompetanse (tillitsvalgt, staten).

I det kvalitative datamaterialet trår det tydelig frem en spenning flere av de tillitsvalgte føler på, og som kanskje ikke fullt ut lar seg løse: Brukere har som hovedregel ønske om stabilitet og få ansikter, og dermed færrest mulig bytter. De ansatte har på sin side interesse av en arbeidstidsordning som det går an å leve med, og som muliggjør et godt liv ved siden av jobb, med nok fritid og tilstrekkelig lange hvileperioder, og dermed flere bytter. En kommunal plasstillitsvalgt mente at todelt turnuser er godt regulert og at man har et godt regelverk rundt det. Det muliggjør god drift, selv om det kanskje er i brukernes interesse med få bytter. Han hadde en erkjennelse av at «det beste for brukerne tror jeg ikke er mulig å få til. Å ha samme ansatte hele tiden er ikke mulig».

3.4 Oppsummering

- 52 prosent av FOs tillitsvalgte som deltok i spørreundersøkelsen svarte at de hadde medlemmer som gikk todelt og/eller tredelt turnus. Av de som oppgir at medlemmene har to- og tredelt turnus er den overlegent dominerende ordningen for deres medlemmer todelt turnus med søndagsarbeid. Det er også et betydelig innslag av tredelt turnuser med søndagsarbeid, og i overkant av én av ti har todelt turnus uten søndagsarbeid. Øvrige to- og tredelt turnusordninger ser ut til å være uvanlige. 44 prosent av de som har medlemmer som jobber to- eller tredelt turnus oppgir at over halvparten av medlemmene deres går en slik ordning. Den vanligste helgerotasjonen er hver tredje helg, deretter hver fjerde helg. I kommunal sektor er hver tredje helg klart dominerende, mens det i statlig sektor er et flertall som har hver fjerde helg som vanligste helgerotasjon. Å gå oftere enn hver tredje, sjeldnere enn hver fjerde eller aldri jobbe helg, er svært uvanlig blant FO-medlemmene som jobber to- eller tredelt turnus.
- Over halvparten av tillitsvalgte svarer at turnusordningen som er mest vanlig for deres medlemmer er avtalt med virksomheten eller enheten, mens rundt en femtedel oppgir at den bare er drøftet. Det er flere hovedtillitsvalgte som svarer at ordningen er avtalt, og det er flere plasstillitsvalgte som svarer at de ikke vet hvorvidt ordningen er avtalt eller kun drøftet. Det kan tyde på at turnusavtalene i en del virksomheter/enheter i større grad er hovedtillitsvalgtes enn plasstillitsvalgtes domene, en hypotese som også er understøttet av tilbakemeldinger fra FO-tillitsvalgte i gruppeintervju. En turnuspraksis som ser ut til å gå igjen er planer for ett år mellom virksomhet/enhet og hovedtillitsvalgt, som fastlegger overordnede rammer, og at det deretter foregår lokal tilpasning og drøfting der plasstillitsvalgte er involvert. Tillitsvalgte er opptatt av at gode turnusordninger er avhengig av lokal medvirkning, og etterlyser større turnuskompetanse hos både ledere og tillitsvalgte.
- Mange tillitsvalgte vurderer personlig økonomi som en ganske stor fordel med to- og tredelt turnus, og delvis også at to- og tredelt turnus har en positiv innvirkning på mulighet til større stillinger. For øvrige områder som påvirker ansatte, som arbeidsbelastning, helse, sosialt liv og fritid, og livssituasjon og familieliv, finner vi at de tillitsvalgte vurderer turnusordningene som en ulempe.

- En overvekt av FO-tillitsvalgte mente to- og tredelt turnus innebærer en svært eller ganske stor fordel for kvaliteten på tjenestene, den faglige forsvarligheten, og pasientene, klientene eller brukerne av tjenestene sine muligheter for medvirkning. Noe færre (men fremdeles bortimot halvparten) mente at to- og tredelt turnus kunne ha en positiv effekt også på pårørendes medvirkningsmulighet. Det var om lag like mange som mente at to- og tredelt turnus innebar en ulempe som en fordel for omfang av vold og trusler, mens nesten halvparten (47 prosent) mente at ordningen ikke spiller noen rolle fra eller til på omfanget av vold og trusler.

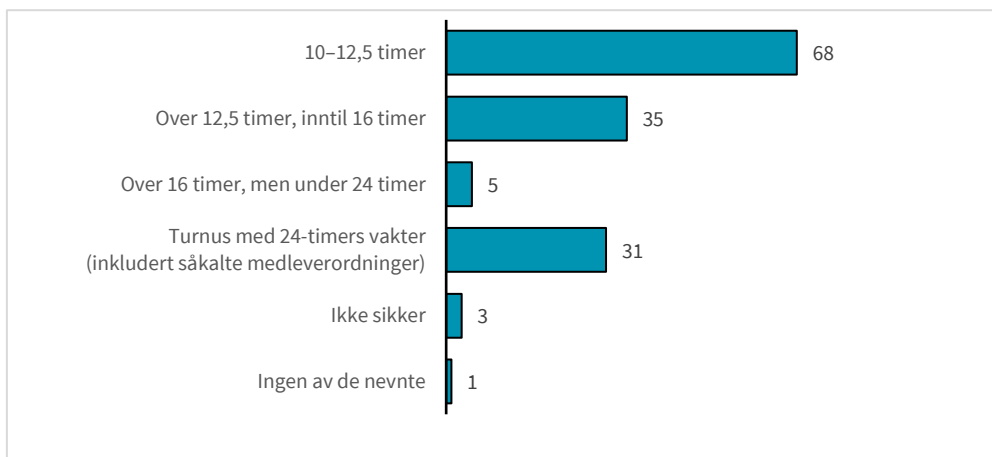
4 Langvakter

Som vi så i kapittel 2, er det totalt 36 prosent av de tillitsvalgte som oppgir at de har medlemmer som jobber langvakter på 10 timer og mer. I dette kapitlet vil vi se videre på langvaktene og hvilke fordeler og ulemper de tillitsvalgte mener ulike typer langvakter har for medlemmene, for tjenestene og for brukerne. I kapitlet legger vi i hovedsak de ulike grensene for langvakter til grunn. Det vil si vakter på 10–12,5 timer, vakter over 12,5 timer (inntil 16 timer), vakter over 16 timer (men under 24 timer) og vakter på 24 og mer enn 24 timer (dvs. flere døgnvakter etter hverandre).

- Vakter på inntil 12,5 timer kan fastsettes i lokal avtale med tillitsvalgte i virksomheter som er bundet av tariffavtale.
- Skal det avtales vakter med en varighet på over 12,5 timer kan det kun gjøres i henhold til unntaksbestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 10-12 (4). Det innebærer at slike avtaler må godkjennes av et fagforbund med innstillingsrett.
- Avtaler som inngås med fagforeninger med innstillingsrett har ingen fast grense for den maksimale arbeidstiden per dag og kan også bestå av flere sammenhengende 24-timersvakter.
- Det er gitt en egen forskrift for såkalte medleverordninger for enkelte institusjoner som benytter vakter på 24 timer eller mer.⁴

36 prosent av de tillitsvalgte oppgir altså at det benyttes langvakter blant deres medlemmer. Disse ble spurt om hva slags langvakter som benyttes (figur 4.1).

Figur 4.1 Hvilke typer langvakter benyttes? Tillitsvalgte som oppgir at langvakter over 10 timer benyttes. Flere svar mulig. Prosent (n = 190)



⁴ Forskrift av 24. juni 2005 nr. 686 om arbeidstid i institusjoner som har medleverordninger (medleverforskriften). Forskriften brukes både av virksomheter uten tariffavtale og enkelte private virksomheter med tariffavtale som grunnlag for særavtaler om utvidet arbeidstid jf. AR–7.2022

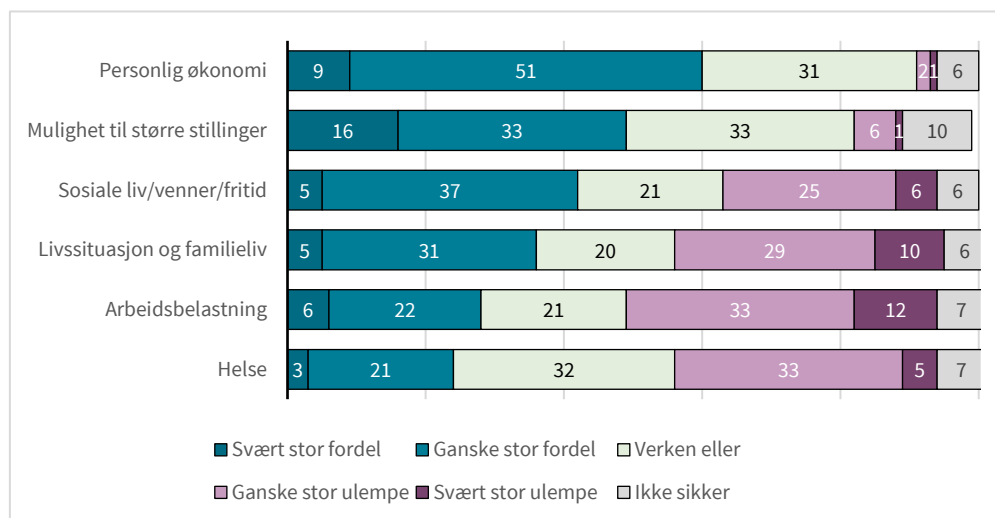
Den vanligste formen for langvakter er 10–12,5 timer, altså vakter som kan inngås lokalt med tillitsvalgte i virksomheter med tariffavtale. 68 prosent av de som oppgir at de har langvakter svarer at de har denne typen vakter. 35 prosent oppgir at de har vakter over 12,5 og inntil 16 timer, mens 5 prosent svarer vakter som er over 16, men under 24 timer. Totalt har til sammen 37 prosent av de tillitsvalgte medlemmer med en ordning med vakter som er over 12,5, men under 24 timer. Figuren viser også at 31 prosent av de tillitsvalgte oppgir at de har medlemmer med langvakter som strekker seg over et døgn. Turnusordningene med vakter over 12,5 timer krever sentral avtale.

Tillitsvalgte innenfor KS-området rapporterer i større grad enn tillitsvalgte innenfor andre tariffområder turnuser med langvakter på mellom 10 og 12,5 timer. Vi finner også at de som er i KS-området i mindre grad oppgir at de har turnuser med vakter på 24 timer eller mer.

4.1 Langvakter 10 til 12,5 timer

I det følgende skal vi se nærmere på hvilke fordeler og ulemper de tillitsvalgte mener langvakter på 10 til 12,5 timer har for medlemmene og for brukerne, og hvordan disse avtalene inngås. I figur 4.2 viser vi hvordan de tillitsvalgte mener 10–12,5-timersvakter påvirker ulike sider av medlemmenes liv både på og utenfor arbeidet.

Figur 4.2 Hvilke fordeler eller ulemper mener du som tillitsvalgt at turnusordninger med langvakter fra 10 timer til 12,5 timer innebærer for de ansatte på de følgende områdene? Prosent (n = 126)



Med lengre vakter vil det som regel føre til flere vakter der man får kvelds, natt eller helgetillegg. Dermed er det ikke overraskende at 60 prosent av de tillitsvalgte også mener at turnuser der det er vakter på mellom 10 og 12,5 timer er en fordel for den personlige økonomien. Vi ser også at nær halvparten av de tillitsvalgte mener at lengre vakter øker mulighet for at flere kan få større stillinger. Når det kommer til det sosiale livet utenfor arbeidet ser vi at det er flere tillitsvalgte som mener langvakter har en negativ effekt for medlemmene. Drøyt 30 prosent mener langvakter går ut over det sosiale livet, mens nær 40 prosent av de tillitsvalgte mener det kan være en ulempe for livssituasjon og familieliv, samtidig ser vi også at det er omtrent like mange som sier at det er en fordel.

Vi tok også opp fordeler og ulemper med denne typen vakter i gruppeintervjuene. Ulemper som ble trukket frem var at det kunne være slitsomt med lange vakter, særlig

dersom brukergruppa var krevende. Samtidig var det flere som påpekte at lange vakter også kunne være utfordrende for relasjonen til andre kollegaer og for de som hadde lang reiseavstand til jobben. En plasstillitsvalgt oppsummerte det slik:

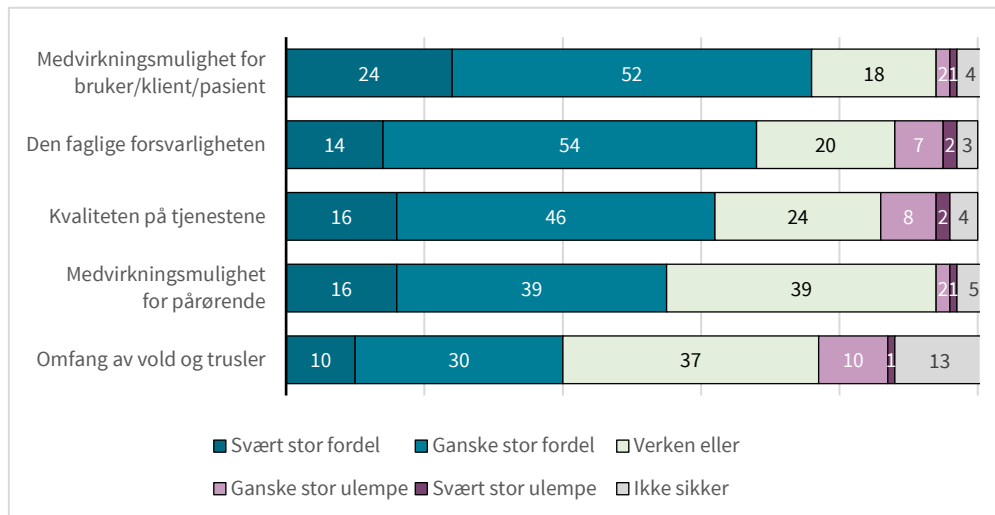
Jeg har jobbet langvakter selv en periode, og det kan jo være slitsomt, utmatende og man har kanskje ikke samme given og energien som man skal ha overfor brukerne. Det er mye utfordrende adferd på min avdeling, med 2–3 ansatte per bruker. Da kan det også være belastende hvis man ikke går godt sammen med noen av kollegene man er på team med. Noen orker ikke langvakter på grunn av familiesituasjon, pendleavstand og så videre. Vi prøver å ta hensyn, men langvakter kan jo være nødvendig for å få det [turnusen] til å gå opp også (tillitsvalgt, kommune)

En annen problemstilling som kom opp i gruppeintervjuene var at langvakter i en del tilfeller ble kombinert med en del korte vakter på 6 timer. De tillitsvalgte som hadde denne typer vakter mener det ga en ugunstig turnus for medlemmene fordi det førte til mange oppmøter:

Vi må få bort flere av disse 6-timers vaktene som det fortsatt er mye av. De lager mange oppmøter og det belaster. Det kan være blanding, for eksempel tre 6-timer og én 12-timer, og da blir det mye oppmøte. Der hadde det vært bedre med litt lengre, seks timer er for kort (tillitsvalgt, kommune)

Selv om det kan være flere begrunnelser for at det settes opp turnuser med lange vakter vil det ofte også være begrunnet ut fra et brukerbehov. Figur 4.3 viser hvordan de tillitsvalgte ser på langvakter i et brukerperspektiv.

Figur 4.3 Hvilke fordeler eller ulemper mener de tillitsvalgte at turnusordninger med langvakter fra 10 timer til 12,5 timer innebærer for kvaliteten på tjenestene, brukere og pårørende. Prosent (n = 122)



Gjennomgående mener de tillitsvalgte at langvakter på 10–12,5 timer ikke har mange negative konsekvenser for brukergruppa. Særlig mener de at lengre vakter har en positiv innvirkning på brukernes mulighet til medvirkning. Mer enn tre av fire mener lengre vakter er en fordel for brukermedvirkningen. Figuren viser også at et klart flertall mener at de lengre vaktene kan være en fordel for både den faglige forsvarligheten og kvaliteten på tjenestene. I gruppeintervjuene kom det også frem at brukerperspektivet var viktig, men også at brukernes behov kunne variere. Lange vakter kunne

også gi behov for både bruker og ansatte til å ha noen pauser fra hverandre dersom det hadde vært krevende over en lengre periode:

Å forholde seg til færre personale gir mer forutsigbarhet og ro for brukerne. Og det er ikke bare i institusjon. Det gjelder også i hjemmetjenesten, at brukere som har besøk tre ganger om dagen slipper nye ansikter hver gang de kommer. (tillitsvalgt, kommune).

Noen ganger er det ønskelig å bytte bruker underveis i langvakta hvis man har hatt en sliten formiddag for eksempel på tur og har hatt en del konflikter med en av brukerne, da kan man ønske å slippe samme bruker resten av dagen. Mye avhengig av hva brukerne trenger, og hva personalet ønsker. Man prøver å tilpasse der man kan, men bemanningen skal jo gå opp (tillitsvalgt, kommune).

Hvordan inngås avtalene om langvakter?

I gruppeintervjuene spurte vi hvordan de de tillitsvalgte ble involvert i planlegging og drøftinger av turnuser med vakter på 10–12,5 timer. Dette kunne variere fra arbeidsgiver til arbeidsgiver. Turnusoppsett kan være komplisert og krever mye kompetanse om hva som faktisk er lovlig, men også om hva som er ønskelig, sett både fra de ansattes og brukernes behov. Det var ikke nødvendigvis slik at alle tillitsvalgte hadde turnuskompetanse. I tillegg vil FO ofte være en mindre part på noen arbeidsplasser, for eksempel kan både Fagforbundet og Norsk Sykepleierforbund ha vesentlig flere medlemmer enn FO. Når det er flere fagforeninger krever det mer koordinering og i noen tilfeller vil FO også ha avtaler med de andre fagforeningene om at de andre tar selve drøftingen. De følgende sitatene kan illustrere hvordan denne type drøftinger foregår og hvilke hensyn som tas før en turnus kan settes opp:

De [arbeidsgiver] har drøftinger med plasstillitsvalgt, men det havner også hos meg. Noen ganger er jeg med i drøftingene, andre ganger signerer jeg bare. Fagforbundet kan ha hatt drøfting, og jeg får begrunnelsene skriftlig og da trenger jeg ikke ha vært med på drøftingen. Der har vi avtale om at det alltid skal følge skriftlige begrunnelser. Flere av plasstillitsvalgte har også turnuskompetanse selv (tillitsvalgt, kommune).

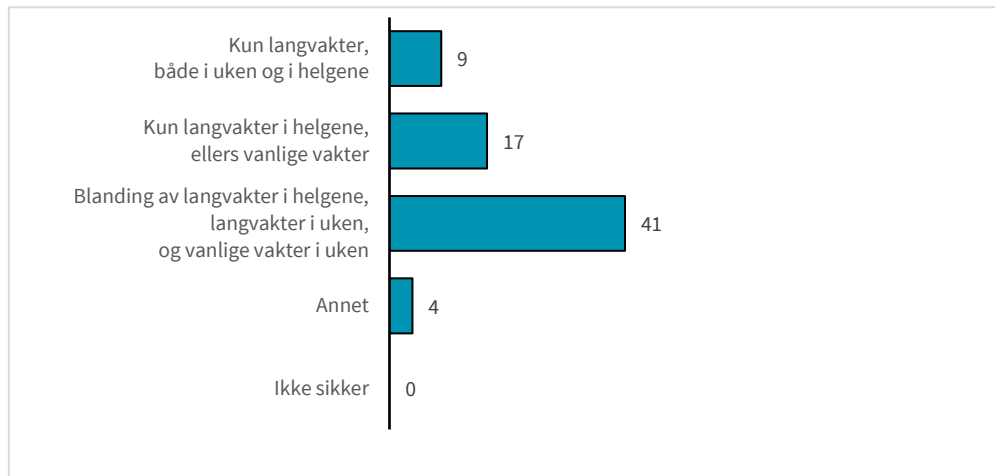
Vi har laget en sjekklister for hva vi skal spørre om. Vi kaller det ikke sjekklister for godkjenning, for det skal vi jo ikke gjøre, men i praksis er det det. Sjekkpunkter som om det har vært oppe i HMS-utvalg, hvordan det har tatt hensyn til helse og sånt. Og noen avtaler er jo dårlige selv om de er lovlige. Det må skapes forståelse for ansattes ønsker og behov. [...] Men det er jo også avhengig av inntaket og brukernes behov. Det endrer seg og også innen turnusperioden på et halvt år, ett år (tillitsvalgt, kommune).

4.2 Langvakter over 12,5 timer, men under 24 timer

Som nevnt innledningsvis, kan langvakter på over 12,5 timer, men under 24, kun avtales med utgangspunkt i unntaksbestemmelsen i arbeidsmiljøloven (§ 10-12 (4)). Dette innebærer at arbeidstid på over 12,5 timer bare kan avtales med fagforbund med innstillingsrett. Det vil i praksis vil si at det kun er fagforbund med minst 10 000 medlemmer som kan inngå avtaler om denne typen arbeidstidsordninger. I tillegg kan Arbeidstilsynet gi samtykke til vakter på 13 timer (aml § 10-5 (3)).

I tabell 4.1 så vi at blant tillitsvalgte med medlemmer som jobber vakter på 10 timer eller mer, oppgir 37 prosent at de har medlemmer som har vakter på over 12,5 timer og inntil 24 timer. Sett i forhold til totalt antall tillitsvalgte i vår undersøkelse er det få som har denne typen vakter, bare 71 tillitsvalgte til sammen. Det er, statistisk sett et så lite antall at resultatene må tolkes med forsiktighet. Når vi ser på disse spørsmålene har vi derfor valgt å ikke presentere dataene fra spørreundersøkelsen i prosentandeler, men bare vise det faktiske antallet tillitsvalgte. Antallet er såpass lite at det heller ikke er relevant i statistisk forstand å se på forskjellene mellom ulike undergrupper. Figur 4.4 viser hvordan de tillitsvalgte oppga at arbeidstidsordningen for disse vaktene var organisert.

Figur 4.4 Hva slags arbeidstidsordning med langvakter (over 12,5 timer, men under 24 timer) har medlemmene? Totalt antall (n = 71)



Et flertall av de tillitsvalgte oppga at de hadde en arbeidstidsordning med en kombinasjon av vakter på over 12,5, men under 24 timer i helger og uken kombinert med vanlige vakter. 17 tillitsvalgte oppga at medlemmene bare gikk langvakter i helgene. Et mindretall på 9 tillitsvalgte svarte at medlemmene bare hadde langvakter. Når vi spurte hva som var den vanligste helgerotasjonen for de med over 12,5, men under 24-timersvakter, oppga flertallet (52 stykker) at den vanligste rotasjonen var hver fjerde helg. 17 tillitsvalgte svarte at hver tredje helg var det vanligste.

Vi spurte også hvor avtalen var hjemlet. Flertallet, 54 tillitsvalgte, svarte at turnusen med disse langvaktene var avtalt med FO, LO Stat eller LO. 11 oppga at ordningen var hjemlet i dispensasjon fra Arbeidstilsynet. 16 tillitsvalgte svarte at ordningen var basert på en lokal avtale. Det er i utgangspunktet ikke åpning for at denne typen vakter kan avtales lokalt, men den praktiske utformingen kan være gjort lokalt. Det var heller ingen av de 16 som svarte at de kun baserte ordningen på lokal avtale. 11 av de 16 svarte at den også var godkjent sentralt i FO, LO-stat eller LO. De resterende seks svarte at den enten var hjemlet i en dispensasjon fra Arbeidstilsynet eller at det varerte mellom ulike avtaler.

I gruppeintervjuene spurte vi også hvordan disse vaktene ble avtalt. På noen arbeidsplasser kan FO ha få medlemmer og de tillitsvalgte i liten grad bli involvert, men der FO har flere medlemmer og lokale tillitsvalgte blir tillitsvalgte som hovedregel involvert i drøftingene. Det ble også påpekt at det ikke var helt uvanlig at de kunne komme for sent inn i planleggingen. Det er også ofte slik at det er flere fagforbund inne når slike avtaler skal inngås og det er ikke gitt at alle forbundene er enige under slike drøftinger.

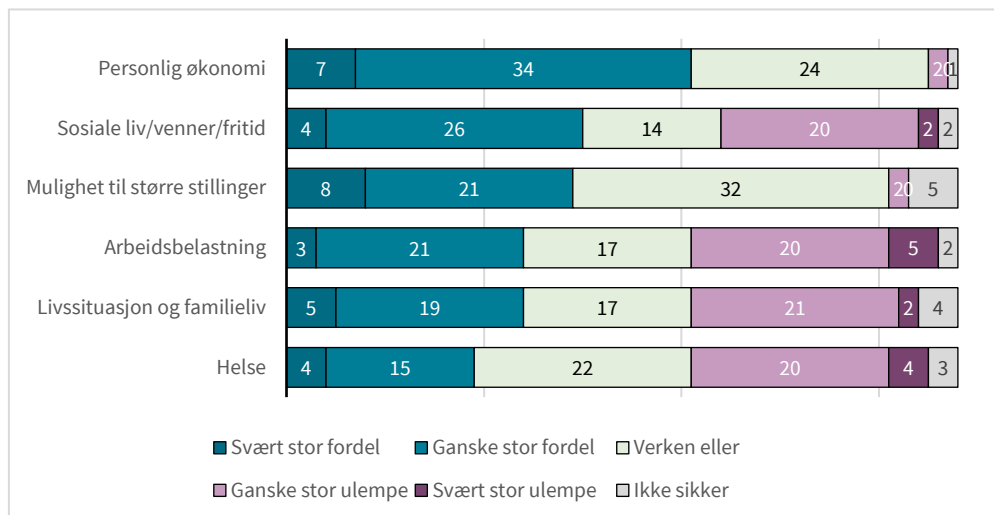
FO er jo store, men små. Det kommer veldig an på hvor mange vi har på stedet. Har vi plasstillitsvalgt blir vi alltid med, men ellers glemmes vi ofte. Der vi først blir tatt med blir vi hørt, men vi oppleves nok som litt vanskeligere enn noen andre forbund, vi stiller mer kritiske spørsmål enn dem (tillitsvalgt, kommune).

Vi kommer for sent inn i en del tilfeller, der lederne har lagt det de mener er en god turnus, men det hjelper ikke hvis de har glemt å drøfte med oss. Vi opplever nå at Fagforbundet for tiden er veldig steile på krav til pauser i 14-timers vakter. De krever 2 timers pause på 14-timers vakter. Hvordan skal vi få det til å gå opp? Vi er mer opptatt av å diskutere hvordan det best kan ordnes, når i løpet av vekten og kan det kombineres med ventetid før brukerne har stått opp og lignende (tillitsvalgt, kommune).

Fordeler og ulemper med langvakter over 12,5 timer, men under 24 timer

De tillitsvalgte som hadde medlemmer som gikk langvakter over 12,5 timer men under 24-timersvakter ble også spurt om fordeler og ulemper med disse vaktene for arbeidstakerne (figur 4.5).

Figur 4.5 Hvilke fordeler eller ulemper mener du som tillitsvalgt at turnusordninger med langvakter fra 12,5 timer, men under 24 timer innebærer for de ansatte på de følgende områdene? Antall svar (n = 68)



For personlig økonomi og mulighet til større stillinger er det få tillitsvalgte som mener denne typen langvakter er en ulempe. Når det kommer til betydning for det sosiale livet, familieliv, arbeidsbelastning og helse er det langt større variasjon i vurderinger. Vi ser også at det på samtlige påstander er få som velger ytterpunktene, «svært stor fordel» og «svært stor ulempe». I gruppeintervjuene så vi også flere ulike syn, og mange pekte på at det var ganske individuelt om denne typen vakter passet for den enkelte ansatte. Særlig var de mange som var opptatt av at det kunne være vanskelig å kombinere lange vakter med å ha små barn.

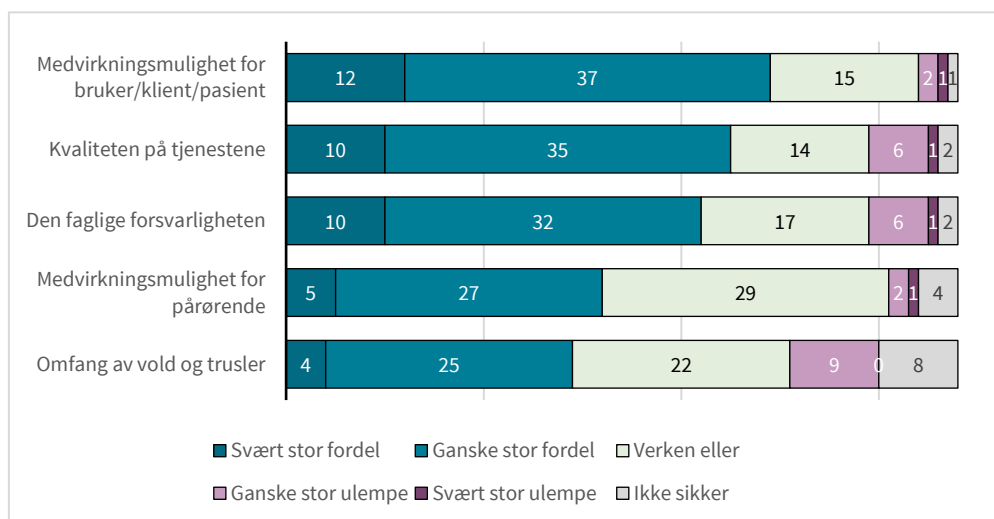
13 timers skift må jo søkes sentralt, så det blir jo spennende å se på når vi går inn på 13,5 og 14-timers. Der har vi ikke landet en avtale ennå. Ser at det er gunstig for noen ansatte, men det er jo avhengig av familie- og livssituasjonen (tillitsvalgt, kommune).

En del av de tillitsvalgte hadde selv erfaring med lange vakter. En av dem var særlig opptatt av at hvordan vaktene og teamene ble satt sammen kunne være vel så viktig som selve lengden på den lange vakta.

Jeg har også selv gått langvakter, det ga ikke store endringer å øke fra 12 til 14-timers. Det kan nesten være enklere med 14 og 15 timer, men det er jo antall vakter etter hverandre som belaster. Det bør helst bare være to etter hverandre, men det er veldig individuelt. Og det handler også om vaktlagene, at man har god kjemi, at man samhandler bedre. Og det handler om hvordan teamet er satt sammen: hvis noen går lange og noen kortere på samme team, så blir jo den som går lang vakt kontinuiteten gjennom dagen, og det kan bli belastende (tillitsvalgt, kommune).

Selv om lange vakter kan ha noe positive sider for mulighet til større stillinger og den personlige økonomien er det ofte brukernes behov som blir påpekt når lange vakter kommer opp. Når vi spør tillitsvalgte om hvordan vakter på over 12,5 timer til 24 timer fungerer for brukerne og de pårørende er det da også gjennomgående få av de tillitsvalgte som mener at langvaktene er negative for brukerne (figur 4.6).

Figur 4.6 Hvilke fordeler eller ulemper mener de tillitsvalgte at turnusordninger med langvakter fra 12,5 timer, men under 24 timer innebærer for kvaliteten på tjenestene, brukere og pårørende. Antall svar (n = 68)



Det ble imidlertid påpekt i intervjuene at lange vakter kunne være slitsomme over tid og sånn sett også kunne gå ut over kvaliteten på tjenestene

Utfordringen over lange strekk er jo å holde oppmerksomheten oppe over så lang tid. Når de jobber opp til 14 timer, er de så slitne på slutten av vekten at hvis det oppstår noe, er de slitne og har dermed vanskelig for å gripe fatt i det (tillitsvalgt, kommune).

Når vi diskuterte vakter fra over 12,5 timer til 24 timer i gruppeintervjuene var det også en diskusjon om hvordan finne balansen mellom brukernes behov og de ansattes behov:

Avtalene er rundt hver enkelt bruker [ikke ansatte], og utgangspunktet er at det er normale vakter som gjelder. De fleste brukerne har en-til-en bemanning, så de krever mye oppfølging, og eventuelle langvakter skal følge av brukerens behov (tillitsvalgt, kommune)

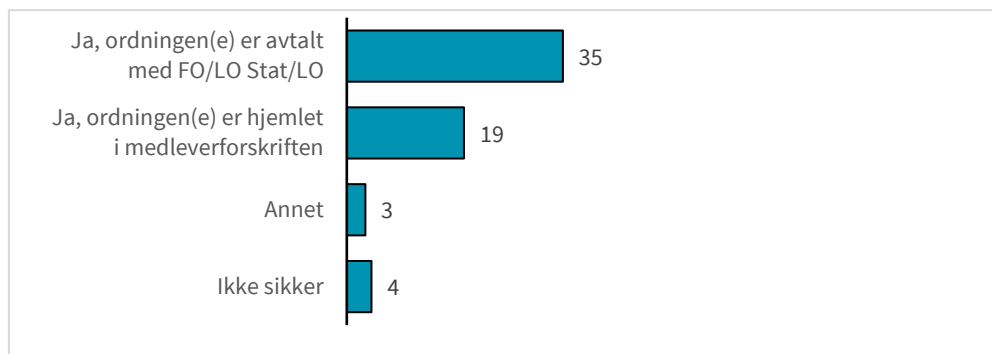
Vi prøver å ta hensyn til hva folk orker, og hva brukerne krever. Og noen ganger trenger du å skifte bruker i løpet av en langvakt, for det er belastende å sitte med tung bruker en hel dag (tillitsvalgt, kommune).

4.3 Vakter på 24 timer eller mer

Vakter på mer enn ett døgn er stort sett knyttet til boliger/institusjoner der brukerne bor mer eller mindre permanent. Denne type vakter kan hjemles på to ulike måter. Den kan hjemles i unntaksbestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 10-12 (4), eller den kan hjemles i den såkalte medleverforskriften. Dersom det skal hjemles i unntaksbestemmelsen i arbeidsmiljøloven må avtalen inngås med en fagforening med innstillingsrett. Medleverordningen kan innføres uten avtale, men forskriften krever at den skal begrunnes i at «det er nødvendig at arbeidstaker oppholder seg i lengre sammenhengende perioder, for å ivareta institusjonens særlige omsorgs- eller behandlingsoppgave» (medleverforskriften § 1).

Det er få tillitsvalgte i spørreundersøkelsen som har svart at deres medlemmer har turnuser med vakter som overskrider 24 timer. Til sammen hadde 56 tillitsvalgte krysset av for slike ordninger. Vi presenterer derfor også her fordelingene med antall tillitsvalgte og ikke som prosenter. Vi spurte disse om denne typen ordninger var avtalt med fagforening (FO, LO Stat; LO) eller om det var hjemlet i medleverforskriften (figur 4.7).

Figur 4.7 Er turnuser med 24-timersvakter avtalt med FO/LO Stat/LO eller faller den inn under medleverforskriften. Antall svar (n = 56)



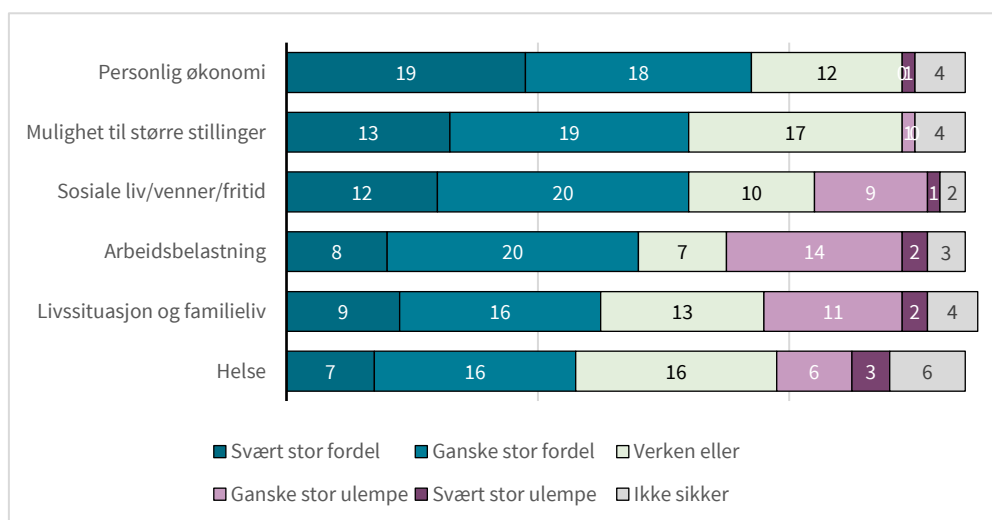
Flertallet svarte at disse vaktene var avtalt med fagforening, men det var også en god del (19 tillitsvalgte) som opplyste at vaktene var hjemlet i medleverforskriften. Disse siste var i hovedsak fra privat sektor. Vi kartla også hva slags turnusordning det var snakk om, og her var det en del variasjon. 26 opplyste at de hadde medlemmer i en 6 ukers rotasjon der de fire første ukene ble jobbet to døgn på, for så å ha 7 døgn fri. Den siste arbeidsperioden var tre døgn på etterfulgt av en uke fri, en såkalt 2-7-2-7-3-7-rotasjon. 15 av de tillitsvalgte opplyste at de hadde medlemmer i fire ukers rotasjon med en 3-7-4-7-ordning. Åtte hadde andre kombinasjoner av vakter på mer enn 24 timer, mens 12 av de tillitsvalgte hadde ulike kombinasjoner av vakter der noen var 24 timer, men kombinert med andre langvakter eller vanlige vakter. Helgerotasjonen var i hovedsak hver fjerde helg (30), men noen jobbet også hver tredje helg (16).

I intervjuene kom det frem at det var ulikt syn på døgnturnus/medlevertturnus blant medlemmer og tillitsvalgte i FO: En av de tillitsvalgte beskrev dette slik:

Vi i FO snakker ikke om medleverturnus, vi kaller det døgnturnus. Vi har 2-7, 2-7, 3-7 turnuser, men også kombinerte der de i tillegg har langturnus, langvakt helg eller ukedag med døgn ellers. Boliger har bare døgnturnuser, der er det veldig lett å besette stillinger, de er attraktive og har mange søkere når de legges ut. Jeg ønsker å skrape medleverturnusen. Vi har fremforhandlet et døgnturnustillegg som kompenserer merarbeidet over 100 prosent, mens de som går i medleverturnus kan gå 120 prosent uten mer kompensasjon. Og medleverforskriften har ikke vi forhandlingsrett på, den er mer opp til arbeidsgiver» (tillitsvalgt, kommune).

Også for de med turnuser med vakter på mer enn 24 timer fikk spørsmål om fordeler og ulemper for de ansatte med så lange vakter (figur 4.9).

Figur 4.8 Hvilke fordeler eller ulemper mener du som tillitsvalgt at turnusordninger med 24-timersvakter (inkludert medlever) innebærer for de ansatte på de følgende områdene? Totalt antall (n = 56)



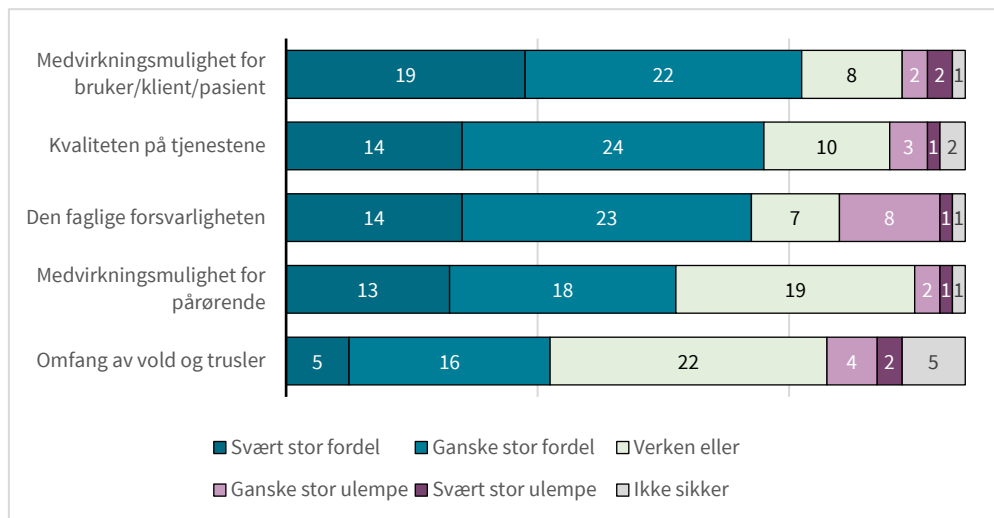
Vi finner mye av det samme mønstret vi har sett tidligere. Et flertall av de tillitsvalgte mener turnuser med vakter på mer enn 24 timer er en fordel for den personlige økonomien og for muligheten til større stillinger. Mens synet er mer delt når det gjelder familie og venner, arbeidsbelastning og helse. Det ble i intervjuene særlig påpekt at medlever eller andre turnuser med vakter på over 24 timer, kan være vanskelig for de som har små barn. Noen påpekte også at de ansatte ikke alltid ser ulempen som belastningen ved å jobbe lange vakter kan ha over tid:

Det vil ikke passe for folk i alle livsfaser, fungerer når de er unge og uetablerte, men med små barn kan det være vanskelig (tillitsvalgt, kommune).

Folk ser ikke alltid sin egen begrensning og behov for hvile. Noen vil gjerne ha mange netter på rad, men det er ikke bra, det gir for stor helsebelastning over tid (tillitsvalgt, kommune).

Turnuser med vakter over 24 timer er som andre turnuser med lange vakter i hovedsak begrunnet ut fra brukernes behov. I figur 4.9 viser vi hvordan de tillitsvalgte i FO vurdere disse turnusene i forhold til brukeren og kvaliteten på tjenestene.

Figur 4.9 Hvilke fordeler eller ulemper mener du som tillitsvalgt at turnusordninger med 24-timersvakter (inkludert medlever) innebærer for kvaliteten på tjenestene, brukere og pårørende. Totalt antall (n = 54)



Et stort flertall anser at lange vakter er positivt for brukerne og for den faglige forsvarligheten. I den kvalitative intervjuene var det to tillitsvalgte som hadde arbeidsplasser med medlevertturnus hjemlet i forskriften. Begge var svært positive til den turnusen og også ganske negative til andre varianter. De var tilknyttet barnevernsinstitusjoner og knyttet sine betraktninger både opp mot barnas behov og de ansattes ønsker.

Flere snakker om at hvis de ikke får medlever så slutter de. Både på grunn av fritid, og for barna sin skyld. [...] Tredelt turnus i barnevernsinstitusjon? Nei, da ... (tillitsvalgt, privat sektor)

Det har jeg faktisk gjort tidligere [gått tredelt turnus], enorm forskjell med tredelt, det var så slitsomt. Du må si «nå må jeg gå», barna føler seg så sviktet. Særlig på kveldstid (tillitsvalgt, privat sektor).

De tillitsvalgte var også kritiske til at Bufetat i noen områder hadde gått bort fra døgnturnuser/medlevertturnuser:

Det jeg savner i diskusjon om turnus, det er liksom hvorfor ... Alle vet at barnevernsproffene er ute og snakker om at barna trives best når vi er der over lang tid. Så hører vi at Bufetat har gått vekk fra medlever, alle er fortvilet. Både barna og medarbeiderne. [...] Hvis du har god relasjon med ungene, så kan du glatt si «jeg er trøtt, la meg få fred», så blir det en del av hverdagen (tillitsvalgt, privat sektor).

4.4 Oppsummering

- Totalt er det 36 prosent av de tillitsvalgte som oppgir at de har medlemmer som jobber langvakter på 10 timer og mer.
- Den vanligste formen for langvakter er 10–12,5 timer. Av de som har langvakter oppgir 68 prosent av de tillitsvalgte at de har medlemmer med vakter på mellom 10 og 12,5 timer. 37 prosent oppgir at de har medlemmer med vakter som er over

12,5, men under 24 timer, mens 31 prosent har medlemmer som jobber langvakter som strekker seg ut over et døgn.

- Når vi spør de tillitsvalgte om fordeler og ulemper med lange vakter mener et flertall at lange vakter har en positiv effekt for den personlige økonomien. Det er også mange som mener at lange vakter gjør det lettere å få til større stillinger. De tillitsvalgte er mer delt i synet på langvaktens virkning for familie og sosialt liv og arbeidsbelastning og helse.
- I hovedsak er det brukerbehovene som er begrunnelsen for å fravike den daglige alminnelige arbeidstiden. I dette kapitlet har vi også sett at i spørreundersøkelsen svarer de tillitsvalgte at langvakter stort sett er positivt for brukermedvirkning og kvaliteten på tjenestene. Samtidig blir dette nyansert i gruppeintervjuene. Brukernes behov er ulike, og lange vakter kan slite på både ansatte og bruker når man er tett på hverandre over lang tid. Det er også noen tillitsvalgte som er opptatt av at langvakter over tid kan ha negative helsekonsekvenser for de ansatte, som de ikke nødvendigvis innser selv.

5 Fleksibel arbeidstid og hjemmekontor

I dette kapitlet ser vi nærmere på de hvilke problemstillinger som oppstår for de av FOs medlemmer som arbeider dagtid, herunder hvilke erfaringer tillitsvalgte har gjort seg med bruk av hjemmekontor under pandemien. For de som arbeider på dagtid er det særlig spørsmål knyttet til fleksibel arbeidstid som har vært diskutert, i tillegg til bruk av hjemmekontor, og vi vil derfor i hovedsak konsentrert oss om disse temaene. Vi vil kombinere data fra spørreundersøkelsen og gruppeintervjuene. Ett av gruppeintervjuene var i sin helhet viet til dagtid, fleksitid og hjemmekontor, mens temaene også ble berørt i to av de andre gruppeintervjuene.

- **Dagtid:** Arbeidstidsordning hvor en kun jobber på dagen, i undersøkelsen definert som mellom kl. 06 og 17. I tillegg til dagtid, kan ansatte ha beredskapsvakter der de går på jobb hvis et konkret behov oppstår.
- **Fleksibel arbeidstid:** Også kalt fleksitid. Avtaler som regulerer om de ansatte har en fleksibilitet med hensyn til når arbeidsdagen starter og slutter, og hvor lenge en jobber den enkelte dag. Slike avtaler har gjerne en ytre ramme for arbeidstiden, en kjernetid hvor alle må være på arbeid, samt regler for opptjening og avvikling av plusstimer (plusstid) og regler om minustid. I ordningene er det vanlig å avregne plusstimer årlig eller oftere. Det er også en grense for hvor mange plusstimer den ansatte kan overføre fra en periode til en annen.

5.1 Fleksibel arbeidstid

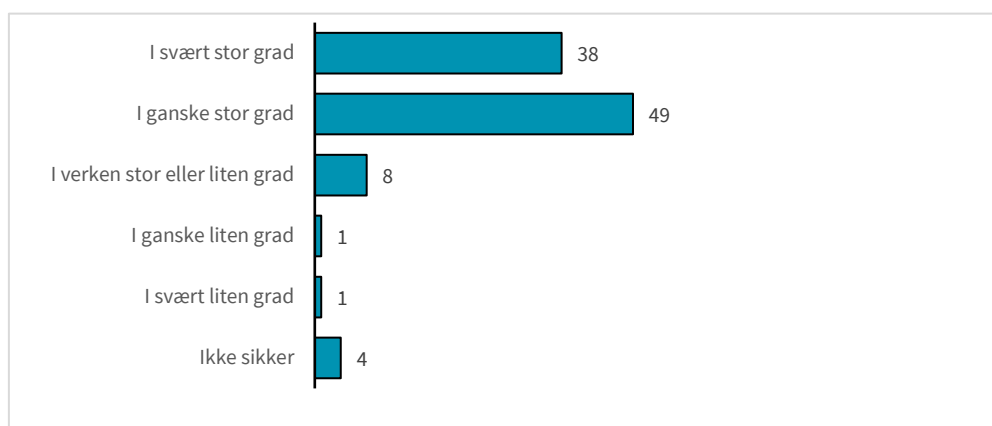
De fleste av FOs tillitsvalgte sier at medlemmene som jobber dagtid er omfattet av en ordning med fleksibel arbeidstid. I spørreundersøkelsen var det 78 prosent av de tillitsvalgte som svarte dette, mens 17 prosent sa at de ikke hadde en slik ordning og 5 prosent var ikke sikre. På det statlige tariffområdet er det inngått en rammeavtale om fleksitid som kan gjøres gjeldende på den enkelte virksomhet, og de aller fleste statlige virksomheter er dermed omfattet av en slik avtale. I vår undersøkelse sier ni av ti tillitsvalgte på det statlige området at de har fleksitid, mens andelen på KS-området er noe lavere. Der sier tre av fire at medlemmene har en slik ordning. Det er forøvrig noe mer vanlig å ha slike ordninger på store arbeidsplasser enn på små. Vi har få respondenter fra øvrige tariffområder, men også i privat sektor sier de tillitsvalgte at de er omfattet av fleksitidsavtaler. Det gjelder fire av seks på NHO-området og 11 av 17 på Virke-området.

For ansatte på det statlige tariffområdet, vil det være grensene i den sentrale fleksitidsavtalen som regulerer både de ytre og indre rammene for arbeidstiden, det vil si hvor tidlig og sent arbeidet kan starte og om det er en kjernetid hvor alle må være til stede. I kommunal og privat sektor er det opp til den enkelte kommune eller virksomhet hvordan dette reguleres. Mens det i Oslo kommune er inngått en avtale etter mønster av den statlige avtalen, finnes det andre løsninger i andre kommuner. Det kan både gjelde arbeidstidens ramme, hvor mange plusstimer som kan overføres og hvor ofte en avregner plusstid.

I intervjuene sa en av de tillitsvalgte som ikke hadde avtale om fleksibel arbeidstid, at de likevel hadde en viss fleksibilitet i hverdagen. De kunne komme senere og gå tidligere, og hadde også muligheter til å avspasere litt. De hadde også et tak for hvor mange plusstimer de kunne ha. Det var imidlertid ikke anledning til å jobbe sent for å spare opp timer. Dette er et eksempel på at ansatte kan ha fleksibel arbeidstid uten at den nødvendigvis er formalisert i en avtale. Ulempen med slike mellomsøsninger kan være at reglene ikke er like klare for alle ansatte, slik at det kan bli tilfeldig hvem som benytter seg av muligheten for fleksibilitet.

Vi spurte de tillitsvalgte om medlemmene var fornøyd med den fleksitidsordningen de hadde, se figur 5.1. Figuren viser at de aller fleste mener at medlemmene er ganske godt eller svært fornøyd. Til sammen er det 87 prosent som svarer dette, mens 2 prosent er av motsatt oppfatning.

Figur 5.1 Hvor fornøyd tillitsvalgte i virksomheter/enheter med fleksitidavtale oppfatter at medlemmene er med fleksitidsordningen. Prosent (n = 327).



Mens hovedtillitsvalgte vil besvare spørsmålet ut fra medlemmer på ulike tjenestemråder og i ulike virksomheter, svarer plasstillitsvalgte gjerne ut fra en mer ensartet medlemsgruppe. Det er likevel ingen signifikante forskjeller på hva hovedtillitsvalgte og plasstillitsvalgte svarer på dette spørsmålet. Tillitsvalgte i statlig sektor svarer noe mer positivt, enn tillitsvalgte på KS-området, med henholdsvis 92 og 83 prosent som oppfatter at medlemmene er svært eller ganske fornøyd med ordningen.

Avvikling av plusstid

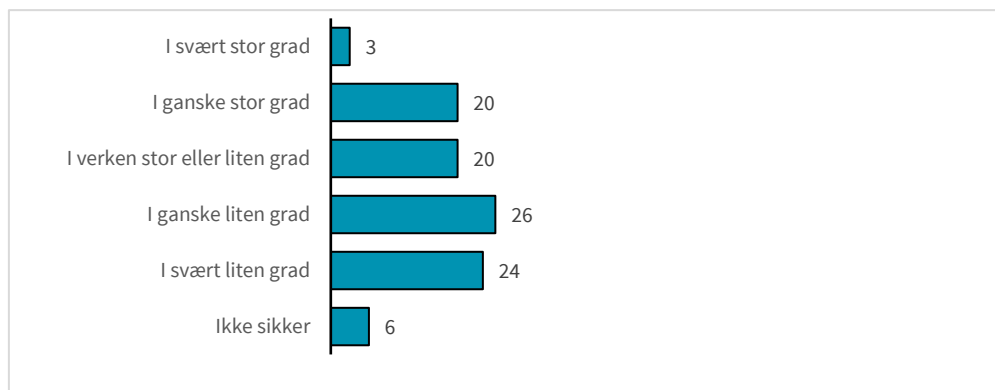
I en fleksitidsordning kan de ansatte spare opp plusstimer, for å avspasere disse senere. I avtalene er det gjerne begrensninger på hvor mange dager som kan avspaseres i løpet av avregningsperioden. På det statlige tariffområdet er det en begrensning på 24 dager i løpet av et år, mens dette kan variere i kommunal og privat sektor. En problemstilling som kan oppstå, er at de ansatte ikke får avviklet de plusstimene de har. Enkelte av disse timene kan overføres ved avslutning av avregningsperioden til neste periode. En slik periode kan typisk være ett år eller et halvt år, men i en av kommunene gjorde de en avregning hver måned. I avtalene er det som regel et tak for hvor mye tid som kan overføres. Blant deltakerne i gruppeintervjuene var et tak på 40 eller 50 timer vanlig. Flere sa imidlertid at det i forbindelse med pandemien har vært mulighet til å overføre et større antall timer. I en kommune var det anledning til å overføre 20 timer ekstra mens øvrig fleksitid ble utbetalt. Dette ble begrunnet med at pandemien medførte en spesiell situasjon med mye ekstra arbeid. I en annen

kommune hadde taket blitt utvidet til 100 timer, mens i en statlig virksomhet hadde de fått anledning til å skyve på avregningstidspunktet.

I spørreundersøkelsen ble de tillitsvalgte spurt om medlemmene har mulighet til å avvikle plusstiden de tjener opp, se figur 5.2. Her svarer halvparten at en slik mulighet foreligger i ganske eller svært liten grad. En av fem er nøytrale og svarer verken eller, mens 23 prosent svarer i ganske stor eller svært stor grad. Hovedtillitsvalgte vurderte muligheten til å avspasere noe mer positivt enn det plasstillitsvalgte gjorde, og nesten én av tre hovedtillitsvalgte har svart ett av de to mest positive alternativene. Likevel, også blant disse er det nesten fire av ti som sier mulighetene er dårlige. Hvis vi sammenligner svarene på tvers av tariffområder, finner vi at tillitsvalgte på KS-området er langt mer positive til muligheten for å avvikle plusstid enn tillitsvalgte i statlig sektor. Svarene tyder også på at problemene med å avvikle plusstid er størst i virksomheter/enheter der FO har under 10 medlemmer. Det kan være virksomheter/enheter med få ansatte, og der det er vanskeligere å dekke opp for en person som avspaserer. Dette var også et poeng som en av de tillitsvalgte vi intervjuet trakk frem. Vedkommende sa at medlemmene som hovedregel ikke kunne avspasere hele dager, da det ville kreve at det ble hentet inn en vikar for dem.

At halvparten av de tillitsvalgte mener muligheten til å avspasere er dårlige, er en overraskende høy andel, og kan tyde på at mange kommuner og virksomheter/enheter har en jobb å gjøre for å få dette systemet til å fungere bedre. Resultatene på spørsmålet om avvikling av plusstid må muligens ses i sammenheng med når det ble stilt. Undersøkelsen ble gjort høsten 2021, i en periode der pandemihåndteringen hadde pågått i nærmere to år. Som vist over har man enkelte plasser hatt særlige problemer med å avvikle plusstid i denne perioden på grunn av høyt arbeidspress. Det er mulig resultatene hadde vært mer positive dersom undersøkelsen hadde blitt gjennomført før pandemien.

Figur 5.2 Tillitsvalgtes syn på om medlemmene har mulighet til å avvikle plusstid. Prosent (n = 327).



I statlig sektor ble fleksitidsavtalen endret med virkning fra 2018⁵, og det ble innført mer detaljerte regler for hvordan avvikling av plusstid skulle planlegges. Det ble innført en tidsfrist for når arbeidsgiver sammen med arbeidstaker, skulle planlegge hvordan opptjent plusstid skulle avvikles, og denne planleggingen skulle skje senest fire måneder før avregningsperiodens utløp. I en evaluering av prøveordningen fant Alsos mfl.⁶ at bestemmelsen i liten grad hadde blitt tatt i bruk. Ifølge våre informanter er

⁵ Endringene ble først innført i en prøveperiode, men ble permanente fra 1. mars 2021.

⁶ Alsos, K., Andersen, R.K. og Nergaard, K. (2020). Fleksitidsavtalen i staten. Evaluering av prøveordningen. Fafo-rapport 2020:14.

det normalt nærmeste leder som har ansvaret for hvordan avspasering håndteres. Én av informantene mener dette fører til at praksis blir ulik i ulike deler av kommunen.

I staten skjer avregning normalt en gang i året. I kommunene er praksis noe ulik. En tillitsvalgt forteller at avregning skjer fire ganger i året.

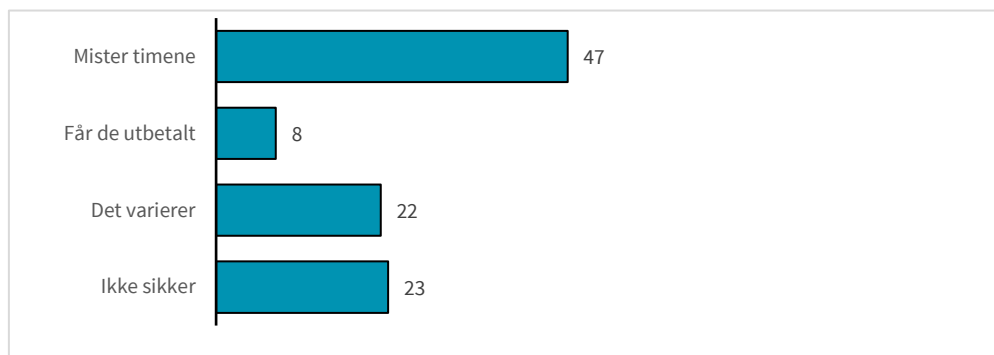
Vi har kvartalsvis gjennomgang. Ledelsen sjekker hvert kvartal og passer på. Det er mange ansatte med mange ekstra timer og ledelsen må ha kontroll og oversikt over dette for at de ansatte får tatt ut ekstratiden. Ansatte ønsker ofte å ta flere dager, vi har ikke noen maksgrense, så lederne må skaffe seg oversikt (tillitsvalgt, kommune).

Det er imidlertid ikke holdepunkter for å si om hyppigere avregning gjør det enklere å få avvirket plusstid. En av informantene mener at problemet er særlig knyttet til barnevernsområdet, og ikke gjelder i andre deler av kommunen. Der er problemet at det sjelden passer for virksomheten/enheten at de ansatte avspaserer, og plusstimene samler seg dermed opp.

Et annet problem som informantene trekker frem, er at plusstimer bare er én av flere former for timer som skal avspaseres. Ifølge spørreundersøkelsen har 26 prosent av de tillitsvalgte medlemmer hvor reisetid på jobbreiser anses som en del av arbeidstiden, mens henholdsvis 17 og 16 prosent sier at reisetid i forbindelse med jobbreiser ofte eller av og til inngår. Reisetiden skal som utgangspunkt også avspaseres, men for denne er det ikke noe avregningsperiode. Den kan normalt tas med uforkortet. En av informantene sier at de har et hierarki for hva slags fri som kan tas ut: først prioriteres ferie, deretter avvikling av reisetid og til slutt fleksitid. Informanten sier likevel at hun ikke kjenner til problemer med å avvikle fleksitid, og at det etter det hun vet, fungerer bra.

Hva skjer så dersom de ansatte har for mye plusstid ved avregningsperiodens utløp? Det mest vanlige er at disse timene strykes, se figur 5.3. Det innebærer at timene ikke kan avspaseres i neste periode. Nesten halvparten av de tillitsvalgte svarer dette, og i tillegg er det 22 prosent som sier at dette varierer. En liten andel (8 prosent) sier at timene utbetales, mens en betydelig andel ikke er sikre på hvordan dette ordnes. Det er flere tillitsvalgte innen kommunal sektor som er usikre enn tillitsvalgte på det statlige området.

Figur 5.3 Hva som skjer med plusstimer som ikke kan videreføres til en ny periode. Prosent (n = 326).



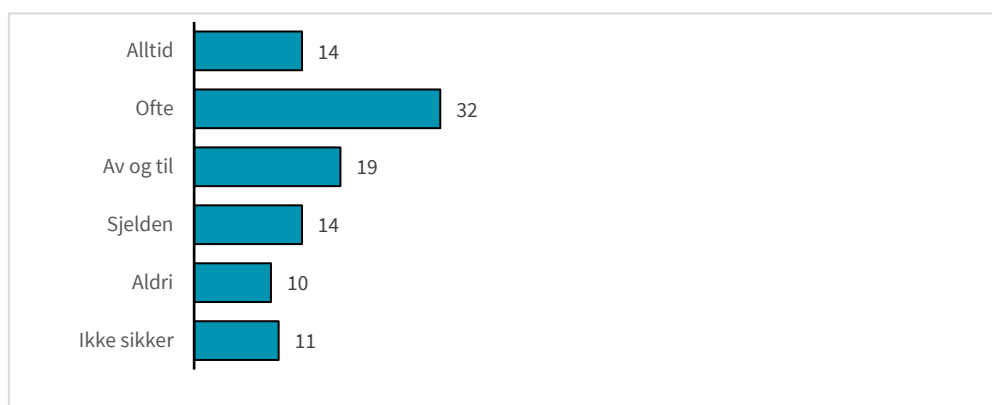
I intervjuene er det delte oppfatninger om de fleksitidsavtalene som er inngått, og enkelte gir uttrykk for at det er behov for å revidere dem. Det er få som gir klart uttrykk for misnøye med at timene som ikke kan overføres, strykes. Her fremstår det til en viss grad som systemet aksepteres. Det kan henge sammen med at de er mer fokusert på skillet mellom fleksitid og overtid (se nedenfor), ved at de mener at

medlemmene fører plusstimer når de egentlig burde fått overtidsbetalt. Hvis dette problemet løses, vil også problemet med plusstimer som må strykes, reduseres.

Grensen mellom overtid og fleksitid

Grensen mellom overtid og fleksitid er et problem som går igjen i mange virksomheter/enheter der det er ordninger med fleksibel arbeidstid. Spørsmålet gjelder hvorvidt det er klare linjer mellom når de ansatte skal bruke fleksitid og når tiden de jobber ut over ordinær arbeidsdag skal regnes som overtid. I evalueringen av prøveordningen på det statlige tariffområdet, svarte én av fem tillitsvalgte at det av og til var uenighet om grensene mellom når fleksitid og overtid skal benyttes, mens 4 prosent sa at de ofte var uenig.⁷ I spørreundersøkelsen til FOs tillitsvalgte spurte vi om hvor vanlig det var at arbeidsgiver enten direkte eller gjennom organisering av arbeidet forventet at medlemmene skulle bruke fleksitid fremfor å pålegge overtid, se figur 5.4.

Figur 5.4 Hvor vanlig tillitsvalgte mener det er at arbeidsgiver enten direkte eller gjennom organisering av arbeidet forventer at medlemmene skal bruke fleksitid fremfor overtid. Prosent (n = 324).



I figur 5.4 ser vi at 14 prosent mener at dette alltid er tilfelle mens 32 prosent mener at dette skjer ofte. Hovedtillitsvalgte og plasstillitsvalgte svarer nokså likt på dette spørsmålet. I staten er det nesten 20 prosent som mener dette alltid skjer, mens det er ti prosent av de tillitsvalgte på KS-området som svarer det samme. Antall respondenter på de andre tariffområdene er for få til at svarene kan sammenlignes. Det er videre flere tillitsvalgte i virksomheter/enheter der de har flere enn 25 medlemmer som mener at dette skjer av og til, ofte eller alltid, enn det tillitsvalgte i virksomheter/enheter med færre medlemmer gjør.

Denne variasjonen finner vi også blant informantene som deltok i gruppeintervjuene. En av de tillitsvalgte i en middels stor kommune sier at de alltid må bruke fleksitid.

Overtid får man ikke når vi har fleksitid. Der har arbeidsgiver vært steile. Vi ønsker å få revidert fleksitidavtalen (tillitsvalgt, kommune).

En tillitsvalgt fra statlig sektor sier derimot at hun opplever at dette er ordnet på en god måte.

I staten er det veldig regulert, både fleksitid, overtid og reisetid. Det man pålegges å gjøre utenfor arbeidstid er overtid. Det er litt diskusjon om det brukes

⁷ Alsos, K., Andersen, R.K. og Nergaard, K. (2020). Fleksitidsavtalen i staten. Evaluering av prøveordningen. Fafo-rapport 2020:14. s. 24.

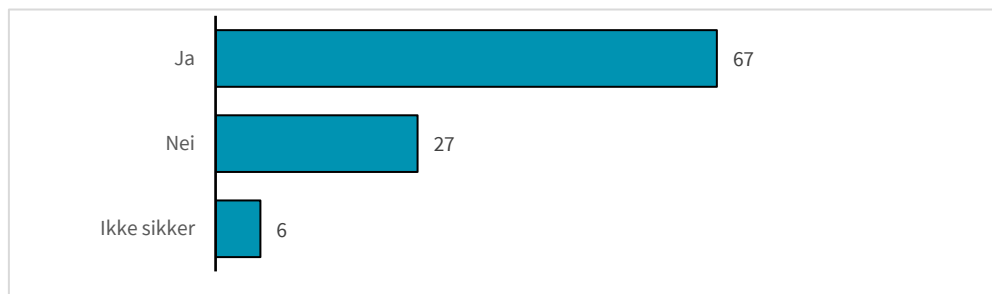
rett. Fleksitid er frivillig utover arbeidstid, overtid er pålagt, reisetid er arbeidstid, men ikke overtid. ... Det betyr ikke at alle er fornøyd, men det er regulert og ordnet i staten (tillitsvalgt, staten).

En annen tillitsvalgt fra kommunal sektor sier at reglene for så vidt er klare hos dem, men at det i praksis blir problemer. Et eksempel er at en ansatt sitter ut over ordinær arbeidstid for å gjøre unna oppgaver som det er knyttet frister til. I den kommunen praktiseres det slik at dersom grunnen til at den ansatte jobber ut over ordinær arbeidstid er at vedkommende ønsker å komme a jour med saker, så regnes det som fleksitid. Informanten sier at dette er en pågående diskusjon hos dem og at medlemmer opplever at arbeidsgiver ønsker at de bruker fleksitid fremfor overtid. Tillitsvalgt i en stor kommune sier at hun ikke vet om det er lovverket eller kulturen det er noe feil med, men mener at skillet er uklart fordi begrepene er uklare. Ifølge informanten har lederne forskjellige forståelser og holdninger. I tillegg peker hun på at overtid er dyrt for arbeidsgiver, slik at det er bedre for kommunen om de bruker fleksitid. For medlemmene kan skillet mellom de to ordningene ha økonomisk betydning, og en tillitsvalgt fra en annen stor kommune sier at det gjerne er dette medlemmene er oppatt av. Den tillitsvalgte er på sin side mer bekymret for belastningen.

5.2 Hjemmekontor

I forbindelse med koronapandemien har myndighetene, nasjonale og lokale, i perioder bedt arbeidsgiverne sørge for at de ansatte arbeider fra hjemmekontor i den grad arbeidsoppgavene har tillatt det. I spørreundersøkelsen sier to av tre tillitsvalgte at arbeidsgiver har bedt ansatte som har mulighet for det om å jobbe hjemmefra.

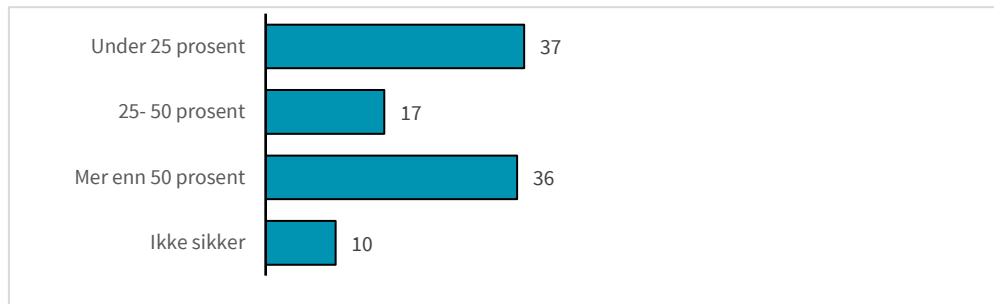
Figur 5.5 Hvorvidt FO-tillitsvalgtes arbeidsgivere har bedt alle som har mulighet til det å jobbe hjemmefra i forbindelse med koronasituasjonen. Prosent (n = 527).



Det er særlig på de små arbeidsplassene (58 prosent av arbeidsplasser med under 10 FO-medlemmer) at de tillitsvalgte sier at en slik beskjed ikke har blitt gitt. Dette kan tyde på at det til en viss grad er gitt overordnede beskjeder om hjemmekontor, for eksempel i en kommune, men at det ikke har vært mulig å få dette til i alle deler av virksomheten. Mange av FOs medlemmer har dessuten arbeidsoppgaver som det kan være vanskelig eller umulig å utføre hjemmefra.

Tillitsvalgte som svarte at medlemmene var bedt om å jobbe hjemme, fikk spørsmål om hvor stor andel som faktisk jobbet helt eller delvis hjemmefra. Figur 5.6. viser at det har vært stor variasjon. Omtrent like mange tillitsvalgte sier at omfanget har vært på under 25 prosent som over 50 prosent. Vi vet ikke noe utover dette om fordelingen mellom arbeid på hjemmekontor og på arbeidsplassen. Én av de tillitsvalgte i privat sektor sier at de hadde en ordning der de kunne møte på jobb annenhver dag. Én kommunal tillitsvalgt sier at de lagde team som byttet på å være på jobb.

Figur 5.6 Andel av medlemmene til FOs tillitsvalgte som har jobbet hjemmefra etter at koronatiltakene ble satt i verk, enten helt eller delvis. Prosent (n = 352).



Som i andre deler av arbeidslivet, synes koronasituasjonen å ha ført til en endring i holdningene til hjemmekontor, ved at man har gått fra en situasjon der nesten ingen hadde anledning til å jobbe hjemmefra, til at mange gjorde det.

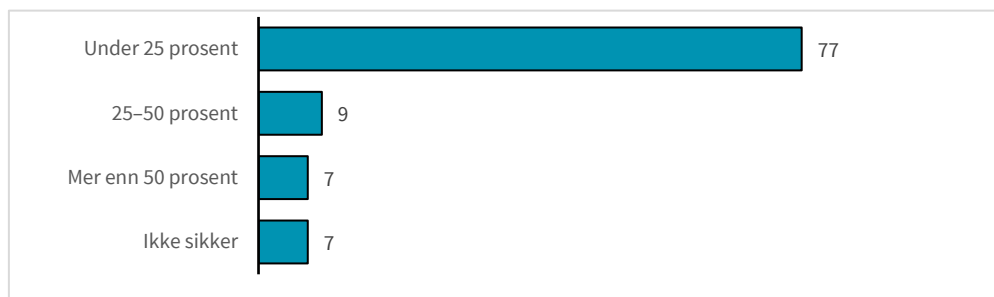
Det har vært lite bruk av hjemmekontor før korona ... Arbeidsgiver ønsker tilstedeværelse, og vi har hatt dårlig med teknisk utstyr (tillitsvalgt, staten).

Før korona har arbeidsgiver ønsket lite hjemmekontor. Det har bare vært spesielt utvalgte som fikk ha det (tillitsvalgt, kommune).

Til tross for lite erfaring med hjemmekontor før pandemien kom til Norge, sier de tillitsvalgte i gruppeintervjuene at overgangen har gått bra. Det tekniske har fungert, og en av de tillitsvalgte skryter av kommunenes digitale kursing av medarbeiderne. De tillitsvalgte har derimot ulike erfaringer når det gjelder den fysiske arbeidssituasjonen på hjemmekontorene. Dette har vært et problem hos enkelte, mens andre mener at tilretteleggingen av vært god. Flere sier også at det har vært mulig å være på jobb for de som har hatt behov for fysisk tilrettelegging. En av de tillitsvalgte sier også at arbeidet til dels fungerte bedre på hjemmekontor enn på arbeidsplassen. Blant annet opplevde mange av sosionomene i barnevernet at møtene med brukerne fungerte bedre på nett enn på kontoret.

Spørreundersøkelsen til FOs tillitsvalgte ble gjennomført høsten 2021, i en periode der nasjonale tiltak var tatt bort, før mange tiltak senere igjen ble innført, se nærmere om dette i kapittel 2. Mange var derfor tilbake på kontorene, og diskusjonen hadde så vidt begynt om hvilken plass hjemmekontorene skulle ha fremover. Som figur 5.7 viser var det 77 prosent av de tillitsvalgte som sa at under 25 prosent av medlemmene jobbet hjemmefra på det tidspunktet undersøkelsen ble gjennomført.

Figur 5.7 Andel av medlemmene til FOs tillitsvalgte som jobbet hjemmefra, enten helt eller delvis, etter at de nasjonale tiltakene ble fjernet høsten 2021. Prosent (n = 352).



Fordeler og ulemper – hjemmekontor som fast ordning

Etter at spørreundersøkelsen var gjennomført høsten 2021, spredte omikronvarianten seg, og det ble igjen innført nasjonale tiltak om hjemmekontor. Disse gjaldt fremdeles tidlig i februar 2022, da gruppeintervjuene ble gjennomført. For informantene var det derfor uklart hvilke regler de ville ha på arbeidsplassene fremover. Flere ga uttrykk for at det var få som ønsket å være på hjemmekontor hele tiden, og at en hybridløsning var mest aktuelt. De tillitsvalgte så for seg at hvordan dette skulle organiseres, ville bli et viktig tema fremover.

Det er et stort tema som må tas opp fremover. Men det er ikke lett å se hva som er beste mulighetene. Noen føler seg alene på hjemmekontor, om tunge saker de ikke har kollegastøtte på. Mens andre elsker det (tillitsvalgt, kommune).

De tillitsvalgte ser både fordeler og ulemper med et visst innslag av arbeid på hjemmekontor. Flexibilitet blir trukket frem både som en fordel og som en ulempe. De tillitsvalgte mener det er fint for de ansatte at det er større flexibilitet, og at reisetiden faller bort. En av informantene mener imidlertid at medlemmene arbeider mer når de arbeider hjemme. En annen har opplevd at lederne blir mer mistenksomme. De er usikre på om de ansatte bruker arbeidstiden til arbeid eller til andre ting.

En av de tillitsvalgte er skeptisk til å la bruk av hjemmekontor bli gjenstand for individuelle løsninger ved at det er ønskene til den enkelte ansatte som skal være avgjørende. Hun mener det er arbeidsoppgavene og hva som er faglig forsvarlig som må styre hvorvidt de ansatte kan jobbe hjemmefra eller være til stede på jobb. Flere peker også på at det er en del oppgaver som har en faglig kompleksitet som krever faglige samtaler med kolleger for å sikre god kvalitet, og mener at det faglige blir dårligere der ansatte sitter hjemme.

Mange har gjort seg erfaring med digitale møter under pandemien, og det er blandede erfaringer med disse. Noen problemer er praktiske, for eksempel at møter legges for tett og at en ikke får den nødvendige pausen som en får når en fysisk flytter på seg mellom møter. Mens en tillitsvalgt mener at saker kan håndteres bedre med digitale møter enn med fysiske, peker en tillitsvalgt også på at kvaliteten på enkelte av møtene blir dårligere.

Teams-møtene blir ... ikke helt det samme som fysiske møter. Det blir kortere møter og mindre refleksjon og small-talk. Selv om man prøver å legge til rette for litt small-talk fungerer det dårlig. [Teams-]møtene har nok kommet for å bli, men det er viktig å være oppmerksom på hva man mister i digitale møter (tillitsvalgt, kommune).

Avtaler om arbeid på hjemmekontor

Arbeid i arbeidstakers hjem, reguleres av en egen forskrift hjemlet i arbeidsmiljøloven.⁸ Etter forskriften skal det inngås en skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om hjemmearbeidet. Det har imidlertid vært diskusjoner om denne forskriften gjelder for hjemmekontor i forbindelse med koronapandemien. Bakgrunnen er at forskriften ikke gjelder for «kortvarig eller tilfeldig arbeid» (§ 1). Det har også vært diskusjoner om den gjelder der hjemmekontor er pålagt av myndighetene og ikke basert på en frivillig avtale.⁹ Arbeids- og inkluderingsdepartementet satte i gang

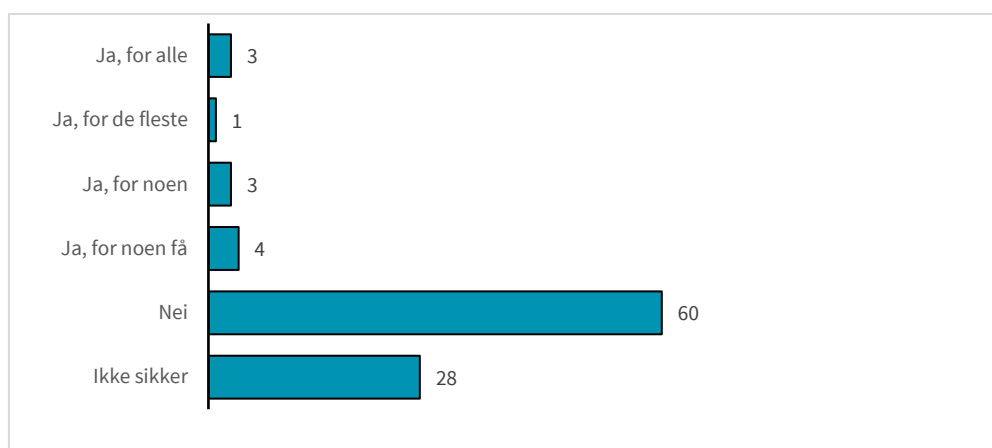
⁸ Forskrift av 5. juli 2002 nr. 715 om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem.

⁹ Se notat fra Arbeids- og sosialdepartementet fra november 2020, tilgjengelig på <https://ar-binn.nho.no/globalassets/dokumenter-nho/apen/korona/notat-fra-arbeids--og-sosialdepartementet.pdf>

et arbeid med å revidere forskriften i 2020, og et utkast var på høring våren 2021. Ny forskrift ble vedtatt i mars 2022 og vil tre i kraft 1. juli 2022.

I spørreundersøkelsen spurte vi de tillitsvalgte som sa at noen av medlemmene jobbet hjemmefra, om det var inngått individuelle avtaler mellom arbeidsgiver og medlemmene om bruk av hjemmekontor (figur 5.8). Resultatene viser at slike avtaler er lite utbredt. Kun 11 prosent sier at slike avtaler er laget for alle eller for deler av medlemmene. Dette er i tråd med andre undersøkelser. En undersøkelse blant tillitsvalgte i LO viste at skriftlige avtaler om hjemmekontor under pandemien var lite utbredt.¹⁰ De nasjonale tiltakene ble innført med kort varsel, og det var derfor vanskelig å få på plass slike avtaler før hjemmearbeidet startet. Da undersøkelsen ble gjennomført hadde det imidlertid gått 20 måneder siden de første tiltakene trådte i kraft. At andelen med slike avtaler fremdeles er så lav, kan tyde på at arbeidsgiverne ikke har sett behovet for egne hjemmekontoravtaler, eller vurdert at det ikke var påkrevd. Ingen av de tillitsvalgte i gruppeintervjuene kjente til at det var inngått individuelle avtaler. De sa at dette hadde vært pålagt og at de hadde forholdt seg til nasjonale, regionale eller lokale retningslinjer. Flere ga uttrykk for at de skulle i gang med arbeidet med å få på plass hjemmekontoravtaler nå.

Figur 5.8 Er det i forbindelse med koronapandemien laget individuelle tilleggsavtaler om bruk av hjemmekontor? Prosent (n = 352).



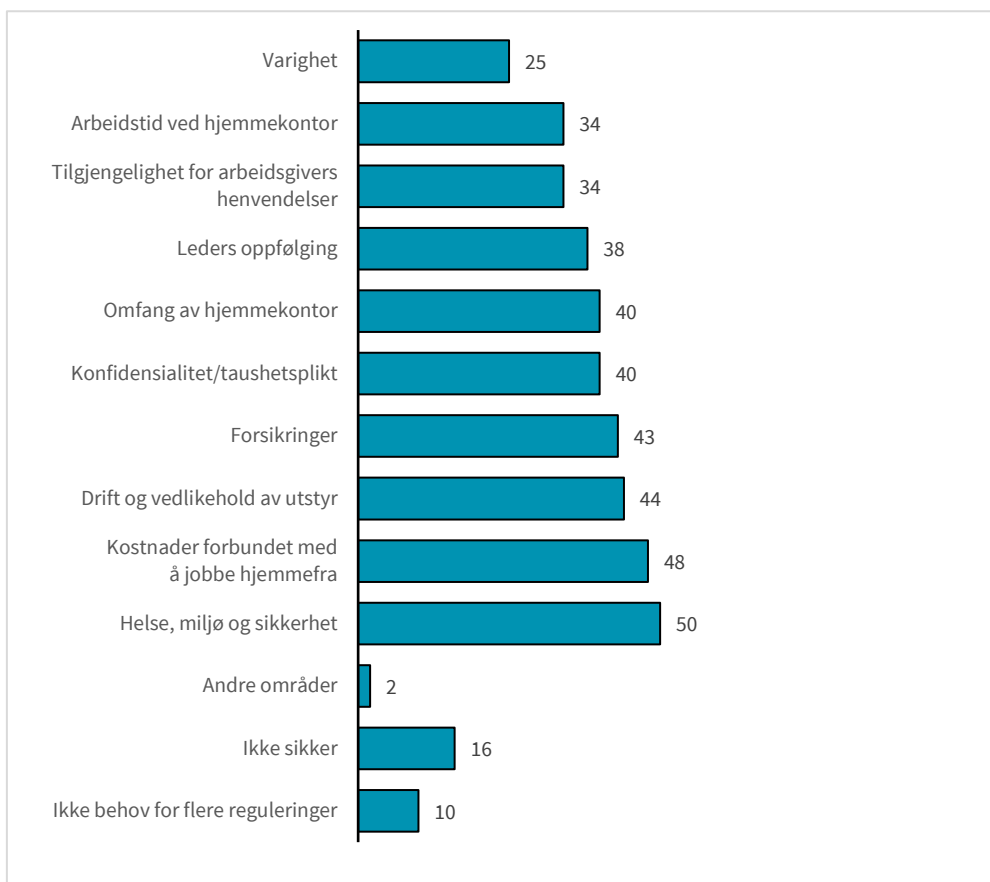
Vi spurte videre om det var forhold knyttet til bruken av hjemmekontor der de tillitsvalgte mente det var behov for reguleringer, enten gjennom lov eller avtale. Svarene vises i figur 5.9. Av respondentene er det bare én av ti som mener det ikke er behov for flere reguleringer, mens 16 prosent ikke er sikre. De to områdene flest mener det er behov for reguleringer på, er helse, miljø og sikkerhet og kostnader forbundet med å jobbe hjemmefra. Helse, miljø og sikkerhet vil kunne omfatte både det fysiske og det psykososiale arbeidsmiljøet. Både utfordringer knyttet til å ha flyttet over til et hjemmekontor hvor de ergonomiske forhold kanskje ikke er godt tilrettelagt, og mindre kontakt med kolleger og ledere kan ha ført til at dette har blitt trukket frem av flest respondenter. Videre vil spørsmål knyttet til kostnader med å tilrettelegge hjemmekontoret med stol, arbeidsbord, skjerm, lys og annet, blitt aktualisert i forbindelse med denne overgangen.

Blant de øvrige svaralternativene er det få forskjeller. Henholdsvis 44 og 43 prosent av de tillitsvalgte peker på drift og vedlikehold av utstyr og forsikringer som tema det

¹⁰ Ødegård, A.M. og Andersen, R.K. (2021). LOs tillitsvalgtpanel om hjemmekontor. Fafo-notat 2021:20.

er behov for å regulere. Særlig yrkesskadeforsikringenes dekning har vært debattert i tilknytning til hjemmearbeid, men her kan også forsikring av utstyr kunne være aktuelt å regulere. Varighet, arbeidstid og når arbeidstaker skal være tilgjengelig for arbeidsgiver er de områdene der færrest peker på et reguleringsbehov. Dette kan være knyttet til at de avtalene som allerede finnes, enten i tariffavtalen eller den individuelle arbeidskontrakten, oppleves som tilstrekkelige, og at flertallet ikke mener det er behov for å fastsette en varighet. 38 prosent ønsker at leders oppfølging reguleres bedre, mens 40 prosent ønsker forbedringer i reguleringene av omfang av hjemmekontor og av taushetsplikt. Det er få som ser reguleringsbehov ut over de valgene som ble gitt respondentene i undersøkelsen.

Figur 5.9 Hvilke forhold knyttet til hjemmekontor tillitsvalgte mener at det er behov for større grad av regulering gjennom lov eller avtale. Flere svar mulig. Prosent (n = 351).



5.3 Oppsummering

I dette kapitlet har vi sett nærmere på problemstillinger knyttet til fleksibel arbeidstid og hjemmekontor.

- 78 prosent av FOs tillitsvalgte sier at medlemmene som jobber dagtid er omfattet av en ordning med fleksibel arbeidstid. Ordningene i all hovedsak ansett som gode: 87 prosent sier de er svært eller ganske godt fornøyd med fleksitidsordningen de har.
- Over halvparten av de tillitsvalgte sier at muligheten til å avspasere plusstimer i ordningen dårlig. De svarer at det i ganske eller svært liten grad gis mulighet for

dette. Nesten én av fire sier at det i ganske eller svært stor grad er mulig. Tillitsvalgte på KS-området er mer positive til muligheten til å avvikle plusstid enn tillitsvalgte i statlig sektor. Svarene tyder også på at problemene med å avvikle pluss-tid er størst i mindre virksomheter/enheter.

- Dersom ansatte har flere plusstimer enn det som kan overføres ved overgangen fra en avregningsperiode til en annen, sier nesten halvparten av de tillitsvalgte at disse timene strykes.
- Grensen mellom overtid og fleksitid er et problem som går igjen i mange virksomheter/enheter der det er ordninger med fleksibel arbeidstid. I denne undersøkelsen sier 46 prosent av de tillitsvalgte at arbeidsgiver alltid eller ofte forventer at medlemmene skal bruke fleksitid fremfor overtid.
- To av tre tillitsvalgte sier at arbeidsgiverne ba alle som hadde mulighet til det, å arbeide hjemmefra i forbindelse med koronapandemien. Det varierer imidlertid hvor mye av arbeidstiden som ble utført hjemmefra, men 36 prosent sier at det gjaldt mer enn halve tiden. Situasjonen har endret seg etter at tiltakene ble fjernet, og da undersøkelsen ble gjennomført svarte 77 prosent av de tillitsvalgte at medlemmene jobbet under 25 prosent av tiden hjemmefra.
- Det har vært lite utbredt med avtaler om arbeid fra hjemmekontor. Kun 11 prosent sier at slike avtaler er laget for alle eller noen av medlemmene

6 Tillitsvalgtes medvirkning og medbestemmelse

Hvordan arbeidstidsordningene er utformet påvirker arbeidstakernes velferd og muligheten til å ha en god balanse mellom arbeidstid og fritid. Lov- og avtaleverk setter derfor grenser for hvordan slike ordninger kan være. Det er flere av bestemmelsene i arbeidsmiljøloven som forutsetter at tillitsvalgte skal tas med i prosessen med å utforme arbeidstidsordninger. Arbeidsmiljøloven § 10-3 sier at arbeidsplanen som viser når de ansatte skal arbeide, skal utarbeides sammen med de tillitsvalgte. Videre, dersom lovens grenser skal avvikes, vil det også kreve avtale med tillitsvalgte. Et eksempel her er § 10-5 om gjennomsnittsberegning av arbeidstid, noe som er vanlig å benytte seg av når en utarbeider turnusordninger, eller § 10-8 som gir åpning for å avtale kortere hviletid mellom to vakter. I dette kapitlet ser vi på hvordan FOs tillitsvalgte blir involvert i arbeidet med turnusordninger.

6.1 Tillitsvalgtes rolle i arbeidstidsplanleggingen

I de kapitlene 3 og 4 er tillitsvalgtes rolle i arbeidstidsplanleggingen beskrevet. Inntrykket er at prosessene er delt mellom ulike nivåer, ved at hovedtillitsvalgte gjerne involveres i arbeidet med å lage turnuser, og at plasstillitsvalgte drøfter utforming av arbeidsplanen med sin leder. Det er imidlertid også eksempler på at avtalene om turnus inngås på den enkelte arbeidsplass.

Gjennomgående fremstår det som de tillitsvalgte er godt involvert i prosessene med å utarbeide nye turnuser. Dette henger nok sammen med at de fleste turnusene vil kreve en avtale med tillitsvalgte, slik at arbeidsgiver må involvere den tillitsvalgte for å kunne etablere turnusene. I intervjuene fremstår det imidlertid ikke som det alltid er bevissthet rundt bruken av begrepene avtale og forhandling på den ene siden og drøfting på den andre siden, og noen av de tillitsvalgte synes å bruke forhandling og drøfting som synonymmer. Hvor mye de tillitsvalgte fra FO blir involvert, synes også å avhenge av hvor mange medlemmer de har, sammenlignet med andre forbund. På arbeidsplassene er det gjerne flere fagforbund representert, og det kan både dreie seg om andre forbund i LO-familien og forbund som er tilknyttet andre hovedorganisasjoner. FO har heller ikke alltid egne tillitsvalgte på den enkelte arbeidsplass.

Til tross for at involveringen gjennomgående virker god, er det også eksempler i de kvalitative intervjuene på at de tillitsvalgte ikke føler de blir tatt med, eller at de kommer for sent inn i prosessen. På arbeidsplasser der FO har få medlemmer, kan det være vanskelig å få valgt plasstillitsvalgte som kan delta i diskusjoner om arbeidstid. I slike tilfeller kan den hovedtillitsvalgte støtte seg på tillitsvalgte fra andre fagforeninger som har deltatt, men det er grunn til å anta at muligheten for å påvirke blir dårligere.

Mens FO-tillitsvalgte samarbeider med tillitsvalgte fra andre fagforbund, er det også eksempler på at de FO-tillitsvalgte føler seg presset til å inngå avtaler som andre forbund inngår. Et eksempel som blir trukket frem er bruk av langvakter, og hvor lange disse vaktene skal være. Dersom ledelsen og en tillitsvalgt fra en annen

fagforening er enig om en løsning, kan det være vanskelig for andre tillitsvalgte å stå imot. De blir gjerne oppfattet som vanskelige eller bremseklosser. En av de tillitsvalgte sier også at de har mistet medlemmer på grunn av dette. I noen tilfeller har ansatte som ønsker lange vakter gått over til en annen fagforening, fordi den FO-tillitsvalgte har satt ned foten fordi hun mener at vaktene ikke er forsvarlige.

Som det fremkom i kapittel 3 er det heller ikke bare den representative medvirkningen, altså tillitsvalgtes medvirkning, som har betydning for muligheten til å utarbeide gode turnuser. Kommunikasjonen med medlemmene og hvilke ønsker disse har, vil også være viktig. En av de tillitsvalgte mener at der medlemmene har vært involvert i å bestemme turnusen, er de fornøyd, selv om turnusen sett fra tillitsvalgtes side ikke er god. Hun mener at det å ha vært med på å bestemme i seg selv er viktig.

Det er særlig turnusplanlegging og endringer som synes å være gjenstand for diskusjoner. Et område som i liten grad har vært diskutert med de tillitsvalgte er bruk av hjemmekontor. Årsaken ser ut til å være at endringen kom så brått, og at den var pålagt av myndighetene. Det er likevel slående at ulike sider ved å jobbe hjemmefra synes å ha hatt liten plass i partssamarbeidet i denne perioden. Intervjuene viser imidlertid at det er flere som skal i gang med dette arbeidet nå. Manglende aktivitet kan dermed ikke tolkes som manglende vilje hos arbeidsgiver, men heller at en ikke har kommet i gang med prosessene før nå.

Endring av turnuser

I mange av virksomhetene/enhetene settes turnusen opp for en fastlagt periode, gjerne et år eller et halvår. Det kan underveis i denne perioden oppstå behov for å gjøre endringer, for eksempel for å tilpasse turnusen til en ny bruker, eller fordi enkelte ansatte har behov for tilpasninger i sin arbeidstid. Da prøver lederne å løse det aktuelle problemet uten å sette opp hele turnusen på nytt. Dette omtales gjerne som lapping av turnuser. I intervjuene fremkommer det at slik lapping av turnuser ikke er uvanlig. Til slutt kan det være så mye lapping at partene ser det som mer hensiktsmessig å sette opp en ny turnus.

En av de tillitsvalgte sier at adgangen til å gjøre endringer er regulert i den overordnede protokollen, og den fastsetter både når og hva slags endringer som kan gjøres. Dette er imidlertid ikke tilfellet i alle virksomheter/enheter. En av informantene ga uttrykk for at de var usikre på hvor store endringer arbeidsgiver kan gjøre uten å diskutere det med de tillitsvalgte.

Hvis det gjøres endringer, gjør arbeidsgiver det uten involvering. Vi sier at de skal snakke med oss om alt. Men det ser ut til at de kan gjøre justeringer for å tilpasse til en ny beboer eller en ansatt som har særlige behov eller ønsker. Avtalen regulerer ikke hva slags endringer det er åpent for å gjøre. Det kunne vi godt se mer på (tillitsvalgt, privat sektor).

Når turnusperioden går mot slutten, vil ledelsen og tillitsvalgte starte arbeidet med en ny turnus. Mens noen bare fortsetter med den turnusen de har hatt, legges turnusen helt på nytt i andre virksomheter/enheter. De tillitsvalgte vi intervjuet beskriver veldig ulike prosesser.

Vet ikke om vi har noe fast intervall for endring av turnus, jeg tror det blir sånn at når det blir for vanskelig og for mye lapping så tar vi en runde (tillitsvalgt, privat sektor).

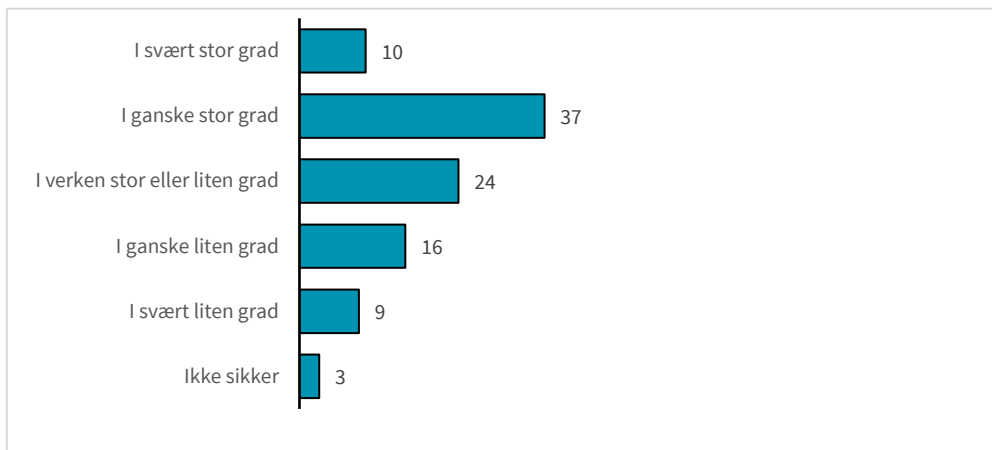
Det sendes ut en personalundersøkelse. De som går i turnus blir spurt. Vi evaluerer turnusen og tar hensyn til resultater av undersøkelsen (tillitsvalgt, privat sektor).

I statlig sektor kan det oppleves som avstanden er lang fra de som forhandler frem turnusen og ned til situasjonen på den enkelte arbeidsplass. En tillitsvalgt sier at dette ikke er noe de kan gjøre lokalt, de er avhengige av de turnusene som fremforhandles sentralt.

6.2 Innflytelse

Selv om de tillitsvalgte er med i diskusjoner eller forhandlinger med ledelsen, er det ikke gitt at de mener at de klarer å påvirke utformingen av arbeidstidsordningene. I spørreundersøkelsen ble de tillitsvalgte bedt om å vurdere innflytelsen som tillitsvalgte i sin virksomhet/enhet har på dette området (se figur 6.1). Nesten halvparten (47 prosent) av de tillitsvalgte mener at de i ganske eller svært stor grad har innflytelse på dette området. Det er imidlertid en av fire som sier at de i ganske eller svært liten grad har innflytelse.

Figur 6.1 Tillitsvalgtes vurdering av innflytelse på utforming av turnusordninger Prosent. (n = 287).



Det er en høyere andel blant hovedtillitsvalgte enn plasstillitsvalgte som mener at innflytelsen er stor, noe som kan reflektere at medvirkningen på dette området hovedsakelig skjer på hovedtillitsvalgnivå. Det er mulig at plasstillitsvalgte er mindre involvert og har mindre kompetanse på området. Selv om respondentene ble bedt om å vurdere de tillitsvalgtes innflytelse generelt, kan svarene indikere at de plasstillitsvalgte ikke har god nok kjennskap til hvordan de hovedtillitsvalgte er involvert, eller de kan ha svart ut fra hvordan de opplever det på sin enhet.

Noen av de tillitsvalgte har erfaring både fra privat og offentlig sektor. En av disse mener at situasjonen er særlig utfordrende i privat sektor fordi en ikke har den samme kulturen for partssamarbeid.

Det er færre medlemmer i private virksomheter. I kommune og stat er det en annen kultur for tillitsvalgte ... det er fremme i bevisstheten der, mens det er det ikke i privat sektor. I mitt firma kjemper du for å si noe.. Det er kulturforskjell (tillitsvalgt, privat sektor).

I [det statlige] barnevernet var det vanlig med medvirkning. Det var tillitsvalgte og det var kultur. Jeg føler at det ble tilrettelagt på annen måte. Du fikk fastsatt

tid, var frikjøpt. I privat sektor er det nesten sånn at du må kjempe selv for å få tilbake timene du jobber. Ikke noen goder, ikke pc, ikke tilrettelegging slik som det var tilrettelagt på en annen arbeidsplass. Men her må du kjempe. Så skjønner at de ikke gidder å være tillitsvalgte (tillitsvalgt, privat sektor).

En annen tillitsvalgt gir uttrykk for at en ofte kan føle seg alene som tillitsvalgt i privat sektor. Vedkommende peker på at det er lite hjelp å få, og ingen som kan fortelle henne hva som skal gjøres. Dette vil sannsynligvis særlig være tilfelle der det er vanskelig å få på plass flere tillitsvalgte, slik at det heller ikke er andre i samme rolle å diskutere med.

Er kompetansen god nok?

For å utarbeide gode turnuser, er det ikke bare kunnskap om regelverket som er viktig, men også kompetanse knyttet til hvordan turnuser påvirker ansattes helse, organisering av arbeidet, forholdet mellom deltid og heltid, samt brukernes behov. Manglende kompetanse, både blant ledere og tillitsvalgte, blir pekt på som et problemområde av enkelte av informantene.

Kunnskapsnivået om hva som er gode og dårlige turnuser mangler både hos ledere og tillitsvalgte. Vi har foreslått felles opplæring med lederne og tillitsvalgte så de har felles kunnskap på dette. Det handler ikke om jus, vi vet hva som er lovlig, men mangler kunnskap om hva som er helsebevarende (tillitsvalgt, kommune).

Det fremstår som flere tillitsvalgte ber om at ledelsens begrunnelse for turnusene skal være skriftlig, særlig der det er behov for å gjøre avvik fra lovverket eller be om en godkjennelse fra det sentrale organisasjonsleddet. Dette kan være en strategi for å få ledelsen til å tenke mer gjennom behovet for å gjøre slike fravik.

Utfordring med alle avtaler er at ledere ofte ikke har god forståelse om hva hviletid og belastende betyr og hvordan ta hensyn til det. Lederne skriver gjerne det samme som før uten å vurdere innhold. Vi ber om begrunnelser skriftlig, men det er utfordrende (tillitsvalgt, privat sektor).

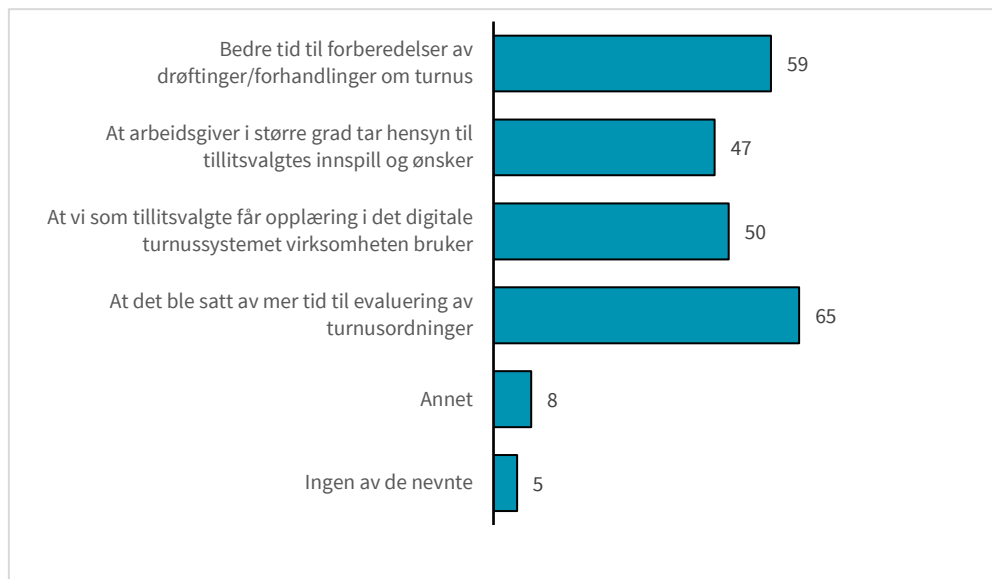
6.3 Forbedringer

I spørreundersøkelsen ba vi de tillitsvalgte svare på hva som kunne forbedret den lokale prosessen med å etablere nye eller videreutvikle eksisterende turnusordninger, se figur 6.2. Vi presenterte fire ulike tiltak som de tillitsvalgte kunne velge mellom, i tillegg til at de hadde mulighet å skrive inn egne forslag. De aller fleste nøyde seg med å krysse av på noen av foreslåtte endringene. Flest (65 prosent) mente at bedre tid til å evaluere de ordningene man allerede hadde ville forbedret den lokale turnusprosessen. Tid var også en faktor i det nest mest populære alternativet, nemlig mer tid til forberedelser av drøftinger eller forhandlinger om turnus, noe 59 prosent krysset av for. Alternativet med mer tid til forberedelser, toppet listen over hva kommunale og fylkeskommunale tillitsvalgte ønsket seg, hele 68 prosent av de tillitsvalgte i KS-området krysset av for dette. Videre mente halvparten av alle de tillitsvalgte at bedre opplæring i virksomhetens digitale turnussystem ville hjelpet, mens noe under halvparten mente at det ville forbedret prosessen om arbeidsgiver tok bedre hensyn til deres innspill og ønsker.

Vi ser en forskjell i hva de tillitsvalgte svarer alt etter hvor lenge de har vært tillitsvalgt. De som har vært tillitsvalgt i over fem år svarer i mindre grad enn andre at

opplæring i digitale systemer og evaluering av ordninger ville forbedret prosessen. Disse svarer også oftere enn andre at det ikke er noe som kan forbedre prosessen (15 prosent), eller at det er andre tiltak enn det som var listet opp i spørsmålet (10 prosent).

Figur 6.2 Hva, om noe, kan forbedre den lokale prosessen med å etablere nye eller videreutvikle eksisterende turnusordninger. Flere svar mulig. Prosent (n = 285).



En gjennomgang av hvilke andre ting de tillitsvalgte mener kan forbedre prosessen, viser at de synes kompetanse er viktig. Flere peker på at bedre opplæring av ledere og tillitsvalgte kan forbedre prosessen, og en peker på at kurs om turnusordninger bør være felles for å unngå at de lokale partene fortolker informasjonen en får ulikt. En annen ønsker mer innsikt i forskning knyttet til turnus og arbeidstidsordninger. Andre peker på behov for forbedringer i selve prosessen med å utarbeide turnuser. Her er det flere som foreslår at turnusen bør utarbeides i samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgt, for eksempel av en partssammensatt gruppe. Andre igjen ønsker større grad av lovregulering, noe som kan være et uttrykk for at partssamarbeidet på arbeidstidsordning ikke fungerer optimalt.

6.4 Oppsummering

Tema for dette kapitlet har vært tillitsvalgtes medvirkning og medbestemmelse på arbeidstid.

- Gjennomgående fremstår det som de tillitsvalgte er godt involvert i prosessene med å utarbeide nye turnuser. Dette henger nok også sammen med at de fleste turnusene vil kreve en avtale med tillitsvalgte, slik at arbeidsgiver dermed må involvere den tillitsvalgte for å kunne etablere turnusene.
- Det er særlig turnusplanlegging og endringer som synes å være gjenstand for diskusjoner. Et område som i liten grad har vært diskutert med de tillitsvalgte er bruk av hjemmekontor. Årsaken ser ut til å være at endringen kom så brått, og at den var pålagt av myndighetene.

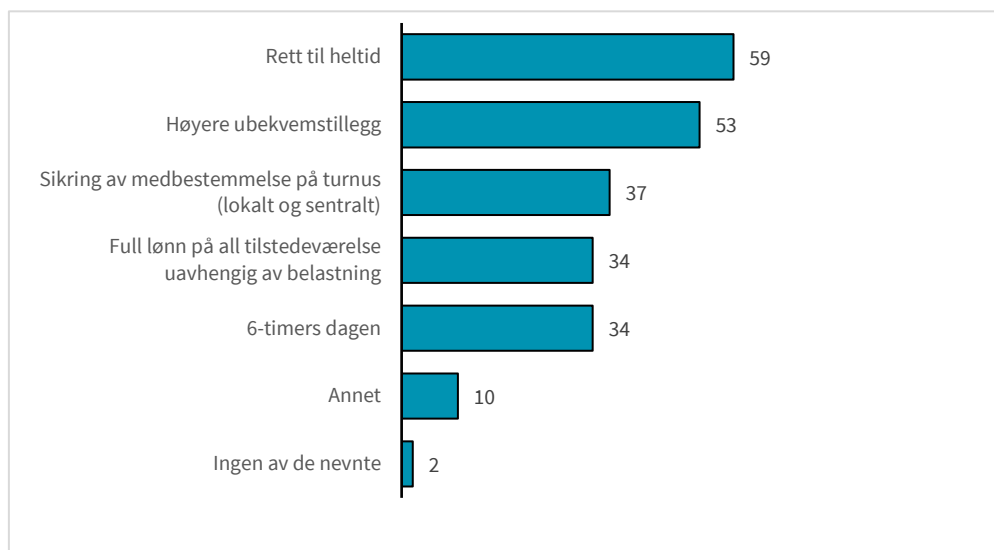
- Selv om de tillitsvalgte er med i diskusjoner eller forhandlinger med ledelsen, er det ikke gitt at de mener at de klarer å påvirke utformingen av arbeidstidsordningene. Nesten halvparten av de tillitsvalgte mener at de i ganske eller svært stor grad har innflytelse på dette området. Én av fire sier at de i ganske eller svært liten grad har innflytelse.
- I undersøkelsen ble tillitsvalgte spurt om prosesser for å forbedre turnusplanleggingen. Her svarte flest at bedre tid til evalueringer ville vært positivt, mens bedre tid til forberedelser av drøftinger og forhandlinger var det nest mest populære alternativet. Rundt halvparten mente at bedre opplæring i digitale verktøy og at arbeidsgiver i større grad tok hensyn til innspill var viktig.

7 FOs prioriteringer – arbeidstid

I denne rapporten har vi ved hjelp av en spørreundersøkelse til FOs tillitsvalgte, og gruppeintervjuer med tillitsvalgte med erfaring fra ulike typer arbeidstidsordninger, gitt en oversikt over hvilke arbeidstidsordninger medlemmene er omfattet av, hva tillitsvalgte opplever som fordeler og ulemper med de ulike ordningene, og hvordan medbestemmelse rundt arbeidstid er organisert og fungerer. FOs medlemmer er spredt over svært ulike turnusordninger, og dette innebærer også at de tillitsvalgte kan ha ulike syn på hva som er det viktigste for forbundet å prioritere på dette området. I dette kapitlet peker vi på noen av de spørsmålene som har blitt stilt, og presenterer data for hva de tillitsvalgte selv har sagt om hva som bør være prioriteringene.

I spørreundersøkelsen ble de tillitsvalgte spurt om hvilke områder de mener at FO burde prioritere, og de fikk velge inntil tre av fem forhåndsdefinerte områder, i tillegg til at de selv kunne notere andre områder, se figur 7.1.

Figur 7.1 Tillitsvalgtes syn på de viktigste temaene FO bør prioritere på arbeidstidsområdet. Maks tre svar mulig. Prosent. N = 524



Som vi ser er det to temaer som skiller seg ut – henholdsvis 59 og 53 prosent mener at rett til heltid og høyere ubekvemstillegg burde prioriteres. Rett til heltid var ikke noe eget tema i gruppeintervjuene, og ble derfor i liten grad diskutert der. I spørreundersøkelsen er det særlig tillitsvalgte på KS-området som ønsker å prioritere retten til heltid. 64 prosent av disse har krysset av på dette temaet. Rett til heltid blir i kommunene gjerne knyttet til hvordan arbeidstidsordningene skal utformes, og særlig hvor mange timer ansatte skal jobbe i helgene. Både forskere og arbeidsgivere har argumentert for at økt heltid vil forutsette at de ansatte jobber mer i helgene.¹¹ Denne diskusjonen ble også synlig i gruppeintervjuene, der flere av de tillitsvalgte sa at de

¹¹ Se for eksempel Moland, L. (2021). Mulige og umulige løsninger på veien mot heltidskultur. En kunnskaps- og eksempelsamling. Fafo-notat 2021:01.

opplevde et press fra arbeidsgiver for at medlemmene skulle jobbe flere timer i helgene enn i dag. Ingen av de tillitsvalgte så imidlertid dette som en god løsning.

For meg selv er det stor forskjell, når jeg jobbet hver tredje helg opplevde jeg at det var veldig mye helgejobbing, med hver fjerde helg opplevdes det som mye mindre (tillitsvalgt, kommune).

I tillegg til belastningen, mente enkelte av de tillitsvalgte at helgejobbing også var negativt for rekrutteringsutfordringer de opplevde, og at dersom de ikke klarer å begrense jobbingen i helger, vil det være vanskelig å rekruttere og beholde ansatte til turnusarbeid.

Det er imidlertid ikke bare i tilknytning til turnus og helger at tillitsvalgte er opptatt av retten til heltid. Noen av de som hadde utdypet dette svaret i spørreundersøkelsen var særlig opptatt av hele stillinger for miljøterapeuter/miljøveiledere i skoleverket. Her opplevde noen av de tillitsvalgte at det var mye lave stillingsprosenter, og at stillingene ikke var store nok til å kunne drive med planlegging og samarbeid med andre.

Uenigheten knyttet til helgejobbing kan også være et element i det alternativet som nest flest har krysset av for – høyere ubekvemstillegg. Det er naturlig å tolke svaret slik at de tillitsvalgte mener at medlemmene får for lite igjen for arbeid på kveld, natt og i helgene. Mens de tillitsvalgte i staten i mindre grad er opptatt av dette spørsmålet – bare 34 prosent ønsker at det prioriteres – er temaet prioritert høyt i alle de andre tariffområdene. I intervjuene blir det også pekt på at de som jobber dagtid ikke har noen god økonomisk kompensasjon for arbeid som utføres utenfor normal arbeidstid, slik som hjemmebesøk, gruppesamtaler, og «debrief» etter alvorlige hendelser. Beredskapsvakter er en annen utfordring. En tillitsvalgt mener at slike vakter, hvor den ansatte må være i beredskap og være klar til å rykke ut ved behov, er svært begrensende for privatlivet. Flere mener at disse vaktene bør kompenseres bedre.

Beredskapsvakter i helgene, fredag til mandag, da jobber de fast kveld og har beredskapsvakt resten av døgnet. Det blir jo nesten som medlevert. Det er belastende og dårlig lønnet (tillitsvalgt, kommune).

De tre øvrige temaene har blitt prioritert noenlunde likt. Det gjelder medbestemmelse på turnus (37 prosent), full lønn på all tilstedeværelse (34 prosent) og sekstimersdag (34 prosent). Her er det små forskjeller mellom tillitsvalgte fra ulike tariffområder. I tillegg har ti prosent krysset av for andre tema. I det følgende skal vi se på hver av disse og hvordan disse temaene ble utdypet i spørreskjemaet og intervjuene.

7.1 Medbestemmelse på turnus

Et betydelig flertall av FOs tillitsvalgte har medlemmer som arbeider turnus. For å kunne påvirke hvordan turnusene blir, er de tillitsvalgte avhengig av kompetanse om hvordan gode turnuser utformes. Dette behovet ble også understreket i intervjuene.

Vi trenger opplæring i turnus fra FO, det er krevende og vi trenger kunnskap og trening for å stille sterkere. Det er mye mellomløsninger som vi utfordres av, mange som blir jobbende i ikke-godkjente turnuser og det tar tid før de blir godkjent (tillitsvalgt, kommune).

Både svarene i spørreundersøkelsen og i intervjuene kan tyde på at tillitsvalgte i enkelte virksomheter/enheter har problemer med å nå frem med sine argumenter. Enkelte av de tillitsvalgte ønsker derfor hjelp i form av begrensninger i lov- og

avtaleverk. Et eksempel på en begrensning som er ønsket, er hvor stor del av arbeidstiden som kan være ubunden. Med dette siktes det til en ordning der deler av arbeidstida er satt opp i fast turnus (bunden), mens deler er ubunden og hvor den ansatte skal sette seg opp på vakter som blir ledige. Videre er det et ønske om at problemet med for kort hviletid, og særlig såkalte springskift, altså skifter fra et vakttidspunkt til et annet mot klokka, for eksempel fra kveldsskift til dagskift, tas opp. Et forslag er at det settes en begrensning på hvor mange springskift en kan ha i løpet av en måned, eller innføring av et forbud mot springskift i avtaleverket. I enkelte kommuner blir også sekstimersvakter sett på som et problem, og en del tillitsvalgte mener de trenger hjelp til å få bort disse.

Medbestemmelse på turnus er imidlertid ikke bare knyttet til hvordan turnusen utformes, men også hvordan turnusen er tilpasset den enkelte ansattes individuelle behov. Noen av de tillitsvalgte gir uttrykk for at de ønsker mer fleksibilitet i turnusene for å kunne gjøre individuelle tilpasninger, og at det enkelte medlem skal ha økt medbestemmelse over egen arbeidstid. En av dem peker på at det likevel er viktig at dette ikke blir organisert i form av individualiserte løsninger, fordi det vil kunne undergrave fagforeningen som fellesskap.

Særlig om langturnus

Langvakter og særlig døgnturnus/medlevertturnus, blir berørt av flere tillitsvalgte, men de er delt i vurderingene av hva FO skal arbeide med på dette området. Noen er opptatt av at lange vakter, som 12-timersturnus, ikke er anbefalt på alle arbeidsplasser selv om arbeidsgiver ønsker det. Flere ønsker å beholde både lange vakter og døgnturnus/medlevertturnus, og en sier at slik turnus er å foretrekke fremfor tredelte turnuser eller langvakter med våken natt. Utforming av disse turnusene er også et område der noen av de tillitsvalgte ønsker forandring. Det gjelder for eksempel et ønske om å kunne ha full stilling i turnus med bare langvakter i offentlig sektor. Enkelte tillitsvalgte viste til at de i dag opplever å måtte kombinere lange og korte vakter for å få turnusen til å gå opp.

I intervjuene var det en viss misnøye med at døgnturnus/medlevertturnusene var svært ulike mellom ulike tariffområder, og at ordningen ikke var nærmere regulert i tariffavtalen i privat sektor. Tillitsvalgte ønsket derfor at FO jobbet for en større grad av harmonisering på dette området.

I NHO-området er man avhengig av særavtaler. Jeg vil at det skal vekk, og at man skal over på sentrale avtaler, med tydelighet på hva man skal ha av hvile, kompensasjon et cetera. (tillitsvalgt privat sektor).

Den tillitsvalgte mente at dagens ordning var helt prisgitt dyktige tillitsvalgte lokalt for å få til gode ordninger på NHO-området, og ønsket derfor en forbedring eller sentralisering av avtaleverket. Samtidig peker enkelte av de tillitsvalgte på at det er bra for brukerne («barna») at de ansatte har medleverordninger, og at det er viktig at ikke denne muligheten tas bort.

7.2 Full lønn på all tilstedeværelse

Én av tre tillitsvalgte sier at de ønsker at FO skal prioritere å jobbe for full lønn for all tilstedeværelse. Blant de hovedtillitsvalgte gjelder dette 44 prosent. Dette alternativet kan i prinsippet romme mange ulike problemstillinger, noe som også har kommet frem i intervjuene.

Et problem de tillitsvalgte har vært opptatt av, er betaling for de som jobber dagtid og som er omfattet av fleksitidsordninger. Som beskrevet i kapittel 5, kan grensen mellom fleksitid og overtid være uklar. Flere ønsker at medlemmene skal få betalt for overtid i større grad enn de gjør i dag. Noen er også opptatt av at reisetiden ikke er regnet som arbeidstid, og at dette er noe som må adresseres. En sier at enkelte ansatte er på reise flere dager i strekk, og at den fritiden som da går tapt bør kompenseres. I tillegg er det tillitsvalgte som ønsker at lunsjpausen skal være betalt, og da særlig for de som arbeider utadrettet på dagtid. Uten at dette ble nærmere utdypet i svarene, kan det for enkelte ansatte sannsynligvis være vanskelig å få avvirket lunsjpausen, og at de tillitsvalgte da tenker at det bør kompenseres. En problemstilling som er særlig knyttet til NAV er forskjellen i arbeidstid mellom de NAV-ansatte som er omfattet av det statlige og de som arbeider i det kommunale tariffområdet. Her sier en av de tillitsvalgte at de ønsker seg en sentral særbestemmelse som slår fast at arbeidstiden skal være lik i det statlige og kommunale tariffområdet.

Andre problemstillinger som kan falle inn under dette alternativet er betaling for passiv tjeneste, enten dette er beredskapsvakter, som diskutert over, eller passiv arbeidstid i døgnturnus/medlevertturnus eller andre type lange vakter. Det er flere tillitsvalgte som har vært opptatt av at tid som bindes opp av arbeidsgiver og som ikke den ansatte kan disponere fritt, bør være bedre betalt, og at dette er noe FO bør jobbe med.

7.3 Annet

Én av ti har krysset av for at FO skal prioritere andre ting enn de som ble tilbudt i spørsmålsformuleringen. Her har de tillitsvalgte hatt mulighet for å utdype dette gjennom å notere i spørreskjemaet hva de er opptatt av. Svarene spriker, og ikke alle svarene er relatert til arbeidstid. Mange av svarene er knyttet til medlemmenes profesjon, og særlig videreutdanning og avlønning for dette.

Når de tar videreutdanning med sykepleiere så får de tittelen «spesialsykepleier». Jeg som vernepleier får «vernepleier 1». Så min kompetanse, er ikke synlig. Sykepleierne har også bedre avtaler lønnsmessig. Jeg ønsker meg mer uttelling for videreutdanninger (tillitsvalgt, sykehus).

Også andre er opptatt av tilsvarende problemstillinger, og at det generelt må jobbes for å styrke det sosialfaglige perspektivet, og at det gis større anerkjennelse av sosialfaglig arbeid.

7.4 Oppsummering

I kapittel 7 har vi sett på hvilke tema på arbeidstidsområdet FOs tillitsvalgte mener at FO bør prioritere fremover.

- Rett til heltid er det temaet flest mener FO bør prioritere, etterfulgt av høyere ubekvemstillegg. Det er særlig tillitsvalgte på KS-området som er opptatt av retten til heltid. Diskusjonen om sammenhengen mellom mer heltid og mer helgejobbing kom frem i intervjuene, og enkelte mente at mer arbeid i helgene ville øke rekrutteringsutfordringene.
- Enkelte mener det er behov for å øke kompetansen til de tillitsvalgte når det gjaldt utarbeidelse av turnus, og noen ønsker også at regelverket for hva som kan avtales

strammes inn. Sistnevnte var særlig knytte til kort hviletid (springskift) og fordelingen mellom fast og ubunden tid i turnusen.

- De tillitsvalgte er delt i vurderingen av hvordan døgnturnus og langvakter fungerer. Et synspunkt som kom frem var at det ikke var ønskelig med store forskjeller på antall timer, hviletid og kompensasjon mellom ulike tariffområder.
- Full lønn på all tilstedeværelse var et område som tredje flest ønsket å prioritere. Det kan knyttes til flere saker, for eksempel forholdet mellom fleksitid og overtid, at reisetid og lunsjpauser regnes som arbeidstid.

Arbeidstidsordninger på FOs organisasjonsområde

Rapporten gir en oversikt over fordeler, ulemper og forbedringsområder ved ulike arbeidstidsordninger som medlemmene av Fellesorganisasjonen (FO) er omfattet av. Kartleggingen har vært gjort gjennom en webbasert spørreundersøkelse til FOs tillitsvalgte, samt gruppeintervjuer med både hoved- og plasstillitsvalgte.



Borggata 2B
Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-rapport 2022:13
ID-nr.: 20816