

Alternative arbeidstidsordninger, ennå en gang

Dette nummeret av Rapport har flere artikler om alternative arbeidstidsordninger og den betydning det har og har hatt for tjenester som tilbys utviklingshemmede og psykisk syke som bor i bofellesskap.

I desember 2012 kom FAFO-rapporten «Langturnus og hele stillinger i Bergen kommune. Arbeidstid og tjenester for utviklingshemmede og psykisk syke». Den viser at en turnus med langvakter kan bidra til å heve tjenestenes kvalitet, øke antall hele stillinger, rekruttering av kompetent arbeidskraft, og arbeidsmiljø og trivsel for de ansatte.

Kanskje noe av det viktigste en kan lese i denne rapporten er hvordan alternative arbeidstidsordninger kan føre til gode sirkler: Arbeidstidsordningen og et godt arbeidsmiljø med kvalitativt gode tjenester gir godt omdømme. Godt omdømme gjør det lettere å rekruttere kompetent arbeidskraft som i sin tur bidrar til å yte kvalitativt gode tjenester. Dette styrker både læringsmiljø og arbeidsmiljø, noe som igjen forsterker omdømme. En stabil personalgruppe som jobber i store stillinger og langvakter, skaper trygghet og ro blant brukerne. Dette virker tilbake på de ansatte som får redusert arbeidsbelastning. Kvalifiserte ansatte har ikke bare kompetanse til å håndtere vanskelige situasjoner, men bidrar også til meningsfulle aktiviteter uten avbrudd og i overenstemmelse med brukers behov og ønsker. Det bidrar til å heve brukers funksjonsnivå, som i sin tur bidrar til mer brukertilfredshet og god faglig tilfredstillelse hos de ansatte.

Rapporten slår fast at kompetent arbeidskraft er kostbart, men vi vet også at høy turnover, der en stadig må bruke tid og ressurser på å fa tak i vikarer og drive opplæring, tar fokus bort fra brukerne og det arbeidet en skulle ha gjort. Negative sirkler kan bli like kostbart, ikke bare økonomisk.

Det er der en har tatt seg best tid med implementeringen av arbeidstidsordningen en har lykkes best. Det som er gjort ulike steder i Bergen kan ikke bare kopieres og iverksettes i andre kommuner. Og det kan ikke bare gjøres av kostnadshensyn eller fordi ansatte ønsker det. Det er et krav at turnusen bidrar til vesentlig bedre tjenester for tjenestemottakerne. Den enkelte kommune må selv bruke tid på å formulere hensikt, hovedmål og delmål og gå sine runder med sine tillitsvalgte og sine ansatte. Det er et tidkrevende arbeid, men FAFO-rapporten viser at det er mulig å få til gode ordninger der alle – både brukerne, ansatte og pårørende – er fornøyd. ● ● ●



Sølvi