

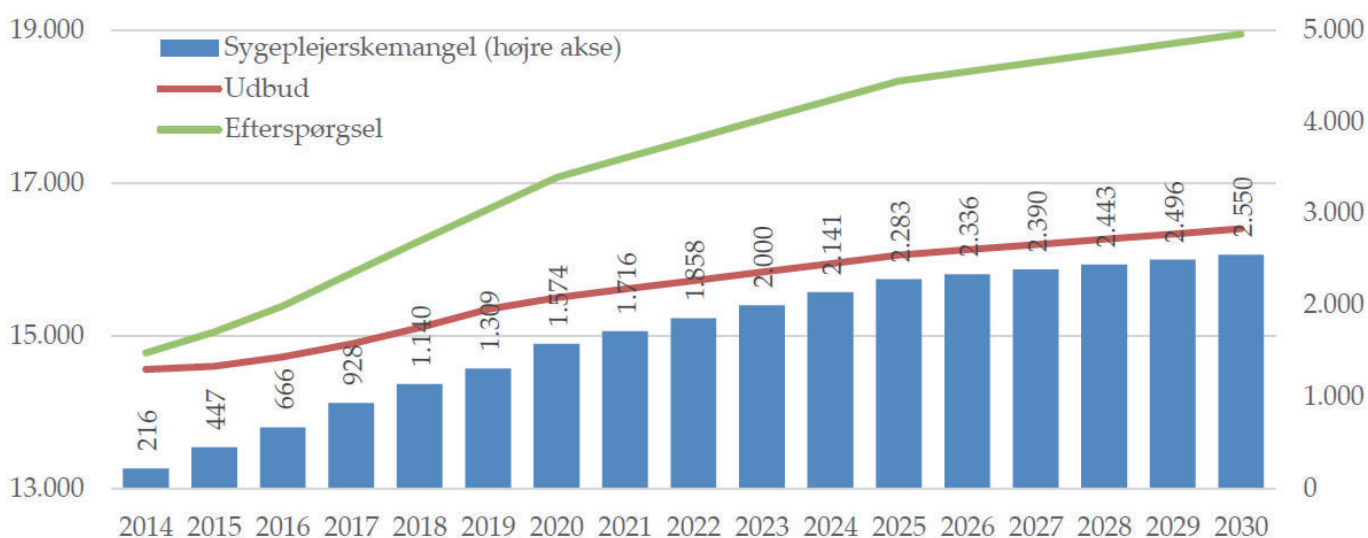
Fuld tid eller deltid?

Hvordan rådgiver du medlemmer, der ønsker at gå på deltid?

Og hvilke argumenter kan du bruge, når ledelsen ikke udbyder fuldtidsstillinger?

Det har i lang tid været svært at finde sygeplejersker, når kommuner og regioner slår stillinger op. En fremskrivning af udbud og efterspørgsel fra Dansk Sygeplejeråds analyseafdeling viser, at hvis der ikke sættes ind med omfattende tiltag, så kan Danmark i 2025 forvente at mangle 6.600 sygeplejersker.

Figur 1: Udbud og efterspørgsel efter sygeplejersker 2014-2030 i Region Midtjylland.



Kilde: CRT og beregninger foretaget af DSR Analyse. Uddannelses- og Forskningsministeriet

For at imødekomme efterspørgslen på sygeplejersker foreslår Dansk Sygeplejeråd blandt andet, at flere sygeplejersker tilbydes ansættelse på fuld tid.

Større ansættelsesbræk, bedre pension og færre arbejdstimer

Sygeplejerskernes pensionsindbetalinger kommer hovedsageligt som en fast procentdel af grundlønnen og i væsentlig mindre grad fra de arbejdstidsbestemte ydelser. Sygeplejersker, som går op i tid, får således også en større pensionsindbetaling.

Hvis de samtidigt får mulighed for at afspadsere de arbejdstidsbestemte ydelser, vil de opleve, at deres pensionsindbetaling øges, uden at de i praksis arbejder fuld tid.

Som tillidsrepræsentant kan du være med til at forhandle, om de arbejdstidsbestemte ydelser skal udbetales eller afspadsres.

Foreslå din ledelse og de deltidsansatte fuld tid

En analyse fra Dansk Sygeplejeråd peger på, at 10 procent af de deltidsansatte sygeplejersker ikke bliver tilbudt at gå op i tid. Hvis en af dine fastansatte kolleger fx stopper permanent i sin stilling, bør det være sådan, at der bliver frigjort timer til deltidsansatte, der er interesserede i at komme op på fuld tid. Her skal du være opmærksom på aftalerne med henholdsvis Danske Regioner og Kommunernes Landsforening om deltidsansattes adgang til et højere timetal. For at ønsket kan dokumenteres, er det en god ide, at din kollega skriftligt gør ledelsen opmærksom på, at hun/han ønsker at få flere timer.

Sådan påvirkes løn og pension af at være deltidsansat eller fuldtidsansat

Det kan være fristende at gå ned i tid på jobbet i nogle år for eksempelvis at kunne hente børnene tidligere og få mere overskud i hverdagen. Du skal kunne rådgive om de økonomiske konsekvenser.

Færre timer på jobbet betyder nemlig mindre i løn og også en mindre pension. Hvis din kollega eksempelvis er nyuddannet, vil en deltidsansættelse på 30 timer ugentligt på et hospital betyde:

- Lønnedgang på 55.231 kr. pr år = 4.600 kr. pr. måned.
- Nedgang i pensionsindbetaling på 7.461 kr. pr. år.

Deltidsansættelse og konsekvenser for pensionen

PKA har udarbejdet en beregning, der anskueliggør forskellen for pensionen, når nyuddannede sygeplejersker vælger at arbejde 30 timer ugentligt:

	Forventet årlig pension (uden ATP og folkepension)	Forskel	Forskel i procent
37 timer ugentligt	135.904kr.		
30 timer ugentligt	108.964 kr.	- 26.941 kr.	-20 %

Kilde: PKA juni 2019

Hvis din kollega vælger at arbejde på deltid, kan du gøre opmærksom på, at det udover pensionsopsparingen også kan få betydning for både evt. barsels- og sygedagpenge.

Gør også opmærksom på, at deltidsansattes fritid er ikke så meget værd

- Deltidsansattes merarbejde aflønnes time for time = almindelig timeløn.
- Fuldtidsansattes overarbejde aflønnes med overarbejdsbetaling = timeløn + 50% i overarbejdsbetaling.

Husk at fuldtidsansættelse er 37 timer; alt derunder er deltid. Deltidsansættelse er ikke nødvendigvis det samme som færre arbejdsdage. F.eks. kan en halv time kortere arbejdsdag for nogle betyde yderligere 13 arbejdsdage pr. år.

Et godt arbejdsmiljø understøtter sygeplejerskers mulighed for at balancere arbejds- og privatliv
Helbredet, arbejdsmiljøet, privatlivet – der er mange hensyn at tage, når hverdagen skal hænge sammen for sygeplejersker. De høje produktivetskrav og den øgede kompleksitet i sygeplejen i både kommuner og regioner betyder, at sygeplejersker ofte bliver mødt med krav om at arbejde på 'skæve' tidspunkter samt om over- og merarbejde. For at skabe en balance mellem arbejds- og privatlivet vælger mange sygeplejersker at arbejde på deltid.

I en undersøgelse foretaget af Dansk Sygeplejeråd fremgår det, at et hårdt psykisk og fysisk arbejdsmiljø ikke er befordrende for sygeplejerskernes motivation til fuldtid. Samtidigt slås det fast, at nogle allerede arbejder mere end planlagt på grund af overarbejde. Undersøgelsen viser derudover, at 30 pct. ville være villige til at gå op i tid, hvis arbejdsmiljøet forbedres, mens 20 pct. er villige til at arbejde flere timer, hvis de får større indflydelse på vagtplanlægningen.

Den gode normering kan derfor medvirke til et bedre arbejdsmiljø, da flere ansatte giver færre vagter til den enkelte. Du kan bl.a. finde evidens og argumenter for fagligt forsvarlige normeringer herunder:

Sikker bemanning med sygeplejersker er afgørende for patientsikkerheden

"Sygepleje er en kerneydelse i sundhedsvæsenet. Sikker bemanning med sygeplejersker betyder, at der er et passende antal sygeplejersker til stede på alle tidspunkter af døgnet, som kan dække hele det sygeplejefaglige felt med en passende blanding af uddannelse, kvalifikationer og erfaring. Det sikrer, at patientens behov for sygepleje opfyldes, og at arbejdsmiljøet og arbejdsbetingelserne understøtter personalet til at yde kvalificeret sygepleje.

Sikker bemanning med sygeplejersker er afgørende for patientsikkerheden og kvaliteten af plejen på hospitaler og i kommunerne. Utilstrækkelig sygeplejerskebemanning øger risikoen for, at patienterne får komplikationer i deres tilstand, at der opnås ringere kliniske resultater, at patienterne får en dårligere oplevelse af plejen, og ikke mindst øger det dødeligheden for hospitalsindlagte patienter."

Kilde: ICN, Aiken, 2018, Evidensbaseret sikker bemanning med sygeplejersker.

Sygeplejenormeringer er afgørende for faglig kvalitet

Klinisk sygeplejespecialist og Ph.d. Hanne Mainz har udviklet en model for, hvordan man kan beregne sygeplejenormeringen. I modellen tages der højde for:

- Sygeplejetimer pr. patient
- Plejepersonalets kompetencer (uddannelse, erfaring og kompetenceniveau)
- Plejeintensitet (omfang og intensitet i patienternes plejebehov)
- Rammer (ressourcer, ledelse og øvrige kontekst i organisationen) og arbejdsmiljø (faglig kvalitet, medindflydelse mm.)

Kilde: Mainz, Hanne, 2017, Organisatoriske faktorer sammenhæng med sygeplejerskers vurdering af den sundhedsfaglige kvalitet og sygeplejenormering.