

Fleksiressurs

Et alternativ til bemanningsenhet kan være å innføre en form for fleksibel oppbemanning, heretter kalt *fleksiressurs*. Det er likheter mellom en fleksiressurs og en bemanningsenhet. Oppbemanning kan skje gjennom omfordeling av midler, innenfor den økonomiske rammen arbeidsgiver allerede har, f.eks ved at en omfordeler midler fra overtids- og vikarbudsjetten. Fleksiressursen handler om å systematisere behov for midlertidige og uforutsette bemanningsendringer. Dette kan gi rom for å øke stillingsstørrelser, og sikre stabil og kjent bemanning.

Hva er en fleksiressurs?

Fleksiressurs innebærer en form for oppbemanning. Alle arbeidstakerne som inngår i ordningen får fastsatt sin arbeidstid i arbeidsplanen, og planen utarbeides på ordinært vis. Det legges imidlertid inn en oppbemanning på enkelte vakter. Hvor stor oppbemanningen skal være, og på hvilke vakter oppbemanningen skal legges, må vurderes ut ifra en kartlegging av alt fravær for en gitt periode (sykefravær, permisjoner mv.). Oppbemanningen kan da tilsvare det statistiske fraværet på en gitt avdeling/enhet/tjenesteområde.

Hvilke arbeidstakere som utgjør «oppbemanningen» den enkelte dag/vakt, fremgår av arbeidsplanen om markeres særskilt, f.eks med «FV», «R» eller lignende. Disse arbeidstakerne må være beredt på å få endret arbeidssted eller arbeidstid på kort varsel, ved fravær eller behov for ekstra bemanning. Dersom det ikke er behov for å endre verken arbeidssted eller arbeidstid, vil fleksiressursen følge arbeidsplanen, og virksomheten blir overbemannet. Det er viktig å ha en god plan for hvordan ressursen skal benyttes i slike tilfeller.

Hvorfor ha en fleksiressurs?

En oppbemanning reduserer behovet for bruk av ekstravakter, merarbeid og overtid. Det innebærer at vikar- og overtidsbudsjetter helt eller delvis kan benyttes til å øke bemanningen, og ordningen kan bli kostnadsnøytral. En økning av bemanningen på denne måten kan gi

- økt kvalitet på tjenesten
- økte stillingsstørrelser og mer stabilitet
- større rom for kompetansedeling og faglig utvikling
- større fleksibilitet og forutsigbarhet
- bedre arbeidsmiljø mv.

I tillegg vil ledere kunne bruke mindre tid på administrasjon, og mer på ledelse.

Muligheten for å pålegge arbeidstaker endret arbeidstid følger først og fremst av reglene om endring av arbeidsplaner i arbeidsmiljøloven § 10-3, og reglene om forskjøvet arbeidstid i Hovedtariffavtalen kap. 1 § 6 punkt 6.8. Det er ingen forutsetning at arbeidstaker på forhånd vet hvilke vakter i planen som kan bli forskjøvet. Ved at arbeidstaker på forhånd er kjent med hvilke vakter som kan bli endret, skaper det større forutsigbarhet for arbeidstakerne.

Hvilke vurderinger må foretas?

Det må foretas en vurdering av hvor høyt behov det vil være for oppbemanning. Vurderingen av dette behovet bør ta utgangspunkt i alt fravær – sykefravær, permisjoner mv. – over en gitt periode.

Vi anbefaler at alle ansatte som hovedregel inngår i fleksiressursordningen, og at det foretas en jevn fordeling av disse vaktene. En bør så langt mulig unngå at det kun er arbeidstakere som får utvidet stilling som inngår i ordningen. I noen tilfeller kan det imidlertid være en midlertidig løsning for arbeidstakere som har fått utvidet stillingen sin i medhold av arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

Forholdet til lov- og avtaleverk

Endring av arbeidsted

Etablering av fleksiressursordning innebærer ikke i seg selv noen begrensninger, i arbeidsgivers adgang etter styringsretten til å pålegge endringer med hensyn til arbeidstidens inndeling, forskjøvet arbeidstid eller arbeidssted. For å sikre forutberegnelighet for arbeidstakerne, anbefales det likevel at det avklares hvilke endringer som typisk vil måtte påregnes for den enkelte arbeidstaker som inngår i ordningen.

Ved oppbemanning i form av fleksiressurs vil en i større grad kunne benytte seg av forskjøvet arbeidstid/endringer i arbeidstiden og endring av arbeidssted/arbeidsoppgaver, og i mindre grad merarbeid, overtid og ekstravakter. Etablering av fleksiressursordning bør som hovedregel innebære at det er de arbeidstakere som til enhver tid er markert i planen som ved behov får sitt arbeidssted eller sine arbeidsoppgaver midlertidig endret.

Endring av arbeidstid

Det følger av Hovedtariffavtalen kapittel 1 punkt 4.5 at arbeidstidens inndeling skal drøftes med tillitsvalgte. Reglene om når arbeidstidens inndeling må følge av en arbeidsplan og fristene for utarbeidelse/endring av arbeidsplaner følger av arbeidsmiljøloven § 10-3. Dersom det ikke er foretatt endringer i arbeidsplanen i henhold til § 10-3, utløser endringer i arbeidstiden innenfor fleksiressursordningen en rett til kompensasjon for forskjøvet arbeidstid i henhold til Hovedtariffavtalen kapittel 1 punkt 6.8.

Diverse lov- og avtalebestemmelser

Arbeidsmiljøloven § 10-3

Dersom arbeidstakerne arbeider til ulike tider på døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan som viser hvilke uker, dager og tider den enkelte arbeidstaker skal arbeide. Arbeidsplanen skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakernes tillitsvalgte. Dersom ikke annet fremgår av tariffavtale, skal arbeidsplanen drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte så tidlig som mulig og senest to uker før iverksettelsen. Arbeidsplanen skal være lett tilgjengelig for arbeidstakerne.

Hovedtariffavtalen kapittel 1, punkt 4.5 Arbeidstidens inndeling

Arbeidstidens inndeling, herunder eventuell innføring av fleksibel arbeidstid, fastsettes etter drøftinger med vedkommende organisasjons tillitsvalgte uavhengig av eldre lokale avtaler om arbeidstidens inndeling.

Hovedtariffavtalen kapittel 1, punkt 6.8 Forskjøvet arbeidstid

6.8.1

Når partene lokalt er enige om å forskyve arbeidstiden, betales 50 % tillegg for den tid som faller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid.

Varsel om forskjøvet arbeidstid skal så vidt mulig gis 3 dager i forveien, og aldri mindre enn 1 dag i forveien.

Hvis en arbeidstaker pålegges forskjøvet arbeidstid samme dag eller natten etter at vedkommende har hatt alminnelig arbeidstid, betales som for overtid inntil arbeidstidens begynnelse neste dag.

Medfører forskjøvet arbeidstid overtidarbeid, gjelder bestemmelsen i §§ 6.5 og 6.6 .

6.8.2

Forskjøvet arbeidstid foreligger ikke hvor det på grunn av forholdene etter drøftinger, jf. punkt 4.5 , er fastsatt en særskilt inndeling av arbeidstiden for enkelte arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-3 og 10-5 .

6.8.3

Oppnås ikke enighet om forskjøvet arbeidstid, skal arbeidet igangsettes, og tvisten kan forelegges KS og vedkommende forbund.