



akademikerne

RAPPORT FRA PARTSSAMMENSATT UTVALG OM HELTIDSKULTUR 2024-2025

Handwritten signature in blue ink for the KS representative.

KS

Handwritten signature in blue ink for the LO-K representative.

LO-K

Handwritten signature in blue ink for the Unio-K representative.

Unio-K

Handwritten signature in blue ink for the YS-K representative.

YS-K

Handwritten signature in blue ink for the Akademikerne-K representative.

Akademikerne-K

Medlemmer i partsarbeidet:

KS: Hege Øhrn
Nikolai Bratz Queseth
Berit Sundt
Cathrine Gundersen Walding

LO-K: Siv Kjølmoen
Helga Melsom

Unio-K: Stian Bøe
Ingrid Tordis Enoksen

YS-K: Sissel Berge Dyblie

Akademikerne-K: Hanne Eie Sudland

1. Innledning

1.1 Bakgrunnen for partsarbeid: Mandatet

Som en del av hovedtariffoppgjøret i 2024 ble tariffpartene enige om at det skulle nedsettes et partssammensatt utvalg om heltidskultur. Mandat for utvalget var:

Heltidskultur

«Partene er enige om viktigheten av heltidsstillinger. Heltid er viktig med hensyn til arbeidsmiljø, samfunnsøkonomi og likestilling. Heltidskultur er avgjørende for kvalitet i tjenestene, og for å sikre kompetente og motiverte medarbeidere. Arbeidstidsordninger er et virkemiddel for å bidra til høyere andel heltidsstillinger, slik at behovet for merarbeid, midlertidig ansettelse og innleie reduseres.

Flere hele stillinger vil bidra til en mer stabil bemanning, og at brukerne av tjenesten vil få færre ansatte å forholde seg til. Partene erkjenner at lav andel heltidsansatte og lave stillingsstørrelser er en utfordring. Flere må stå lengre i jobb enn tidligere, og for å sikre tilstrekkelig arbeidskraft er det behov for å legge til rette for at ansatte skal kunne jobbe i hel stilling et helt yrkesliv. Partene er enige om at lørdags- og søndagsarbeid så langt det er mulig skal fordeles jevnt mellom arbeidstakerne.

På denne bakgrunn nedsettes et partssammensatt utvalg som skal vurdere ulike løsninger, tiltak og stimuleringsordninger som kan bidra til flere heltidsstillinger og/eller økte stillingsstørrelser. Arbeidet skal ta utgangspunkt i krav og drøftinger mellom partene under forhandlingene.

Utvalget skal tilrettelegge grunnlaget for eventuelle endringer i HTA, som kan behandles i mellomoppgjøret, dersom partene er enige.

Partene skal ferdigstille arbeidet innen 31.1.2025.

1.2 Arbeidskraftbehovet for helsepersonell

NAV undersøker hvert år etterspørselen etter, og mangelen på, arbeidskraft. Tabellen fra NAVs bedriftsundersøkelse 2024 viser at mangelen på arbeidskraft på landsbasis er størst innen helse- og sosialtjenester, og ble i 2024 beregnet til 13 800 personer¹. SSB har i 2023 laget en rapport som kun gjelder arbeidsmarked for helsepersonell. I denne presenteres modeller for prognoser om tilbud og etterspørsel etter ulike typer helsepersonell innenfor forskjellige sektorer. Rapporten peker ut «mellomalternativet» som den mest realistiske prognosemodellen. Dette alternativet baserer seg på forutsetningene om middels fruktbarhet, moderat vekst i levealder, middels grad av innenlandsk flytting og et middels nivå av innvandring. Med forutsetningene fra mellomalternativet er den samlede sysselsettingen i kommunale helse- og omsorgstjenester framskrevet til å vokse med rundt 93 400 årsverk fra 2019 til 2040. Dette utgjør en økning fra 143 800 årsverk i 2019 til 237 200 årsverk i 2040. Av dette er helsefagarbeideres andel forutsatt å øke med 26 000 årsverk, antallet sykepleiere forventes å øke med cirka 25 000 årsverk, og andelen vernepleiere er ventet å fordobles, med en økning på over 19 000 årsverk.

Rapport «Særaldersgrenser før og nå og en vurdering av det fremtidige behovet» fra 2023 viser at avgangsalderen er lav for flere grupper innenfor helse- og omsorg² (for alle sektorer). Den gjennomsnittlige avgangsalderen inkluderer all avgang fra arbeidslivet etter 50 år, dvs. både avgang til pensjon, helserelaterte trygdeytelser og det å bli selvstendig næringsdrivende. Fra rapporten fremheves det at *«pensjonsbeslutningen påvirkes av en rekke faktorer, blant annet vurdering av arbeidsoppgaver, arbeidsmiljø, arbeidsbelastning, familiære forhold og den enkeltes helsetilstand. Faktorer som blir fremhevet som viktige for valget om å fortsette yrkeskarrieren er blant annet at arbeidet gir økt livskvalitet, at arbeidsoppgavene er interessante og at arbeidets art innebærer tilstrekkelig grad av selvbestemmelse»*. Utvalget har ikke gått nærmere inn i rapporten.

Når behovet for helsefaglig kompetanse i kommunenes helse- og omsorgstjenester er sterkt økende, samtidig som tilfanget av denne kompetansen per tiden er begrenset, må det iverksettes tiltak som kan føre til økt mobilisering av arbeidskraft. Det er et stort potensial for mobilisering av arbeidskraft, ved å redusere deltidsandelen blant de som i dag er ansatt i sektoren.³ Hele stillinger bidrar dessuten til å beholde ansatte, og kan virke rekrutterende. Et annet viktig tiltak kan være lønns- og arbeidsforhold som bidrar til å beholde helsepersonell i tjenestene og redusere sykefravær.

¹ https://www.nav.no/_/attachment/download/466dae46-6a7a-445d-ad53-cbf58f0b0341:8988f8890bda1590aee7a2d755cd8aa51f57ad9f/NAV-rapport%20nr.%201%20NAV%20bedriftsundersøkelse2024_ny.pdf

² <https://www.regjeringen.no/contentassets/56f57d5936c24f56bb62ceebd250d3d0/saraldersgrenser-for-og-na-og-en-vurdering-av-det-framtidige-behovet.-arbeidsgrupperapport-juni-2023.pdf#page100>

³ <https://www.ks.no/contentassets/a4d98c7727eb4acd84700dd8df982845/veileder-for-lokalt-arbeid-med-heltidskultur.pdf>

1.3. Utfordringsbildet

Høy andel deltid er en stor utfordring i kommunal sektor. Andelen heltidsansatte i kommunal sektor har økt, men andelen er fremdeles for lav. Heltidsandelen innenfor helse- og omsorg for turnusarbeidere i 2023 var 34,8% og gjennomsnittlig stillingsstørrelse var 71,5%.⁴

Utvalget har drøftet ulike utfordringer i arbeidet med å få til en heltidskultur med utgangspunkt i mandatet. Årsakene til deltidarbeid er sammensatte, og for å oppnå heltidskultur, må tiltakene rettes inn mot det totale årsaksbildet. Det er derfor ikke kun ett tiltak som må til for å oppnå heltid. Flere tiltak må sees i sammenheng, og de vil også kunne variere mellom kommuner og tjenestesteder. Partene har jobbet sammen om heltidskultur i mange år og har tidligere utarbeidet ulike tiltak, virkemidler og verktøy som er i kontinuerlig utvikling og bruk, men ser at det kan være behov for ytterligere virkemidler og tiltak.

En viktig del av utfordringsbildet er at bemannings- og turnusplaner i mange tilfeller ikke tar tilstrekkelig høyde for forutsigbart og kjent fravær⁵, slik at det ikke blir samsvar mellom planlagt og faktisk bemanning. Et gap mellom planlagt og faktisk bemanning er en utfordring, da det går utover kommunens mulighet til å tilby gode tjenester og tilstrekkelig omfang av tjenester. Manglende samsvar mellom planlagt og faktisk bemanning kan også medføre stor belastning på de ansatte, noe som i sin tur vil kunne føre til sykefravær og frafall fra yrket. Reduseres gapet mellom planlagt og faktisk bemanning, vil dette kunne bidra til en mer stabil bemanning og mindre behov for innleie, overtid/merarbeid og midlertidige ansettelser. I tillegg kan det gi grunnlag for å øke stillingsstørrelser og andelen heltidsansatte.

Knapp tid til ledelse og stort lederspenn begrenser muligheten til å jobbe godt nok med å få på plass en tjenestestyrte bemanning. En tjenestestyrte bemanningsplanlegging handler om å organisere arbeidet og arbeidstiden basert på behovene til pasienter og brukere av tjenestene. Hensikten er å sikre kontinuitet, kompetanse, tilstrekkelig bemanning og rett kapasitet i tjenestene gjennom døgnet, uken og året. Kartlegging av oppgaver og kompetanse er nødvendig for å kunne utnytte potensialet til alle ansatte og gjøre dem trygge i jobbene sine. Kompetanse blant lederne til å benytte blant annet fraværstatistikk ved planlegging av bemanning og utarbeidelse av turnusplaner, er også av stor betydning. Handlingsrom for lederne til å omdisponere midler fra merarbeid/overtid/vikarbudsjetten til faste, hele stillinger, er også viktig for å kunne planlegge med påregnelig fravær.⁶

Når det etableres heltidskultur, kreves det en omstrukturering av bemanningen ved å redusere behovet for ekstravakter, merarbeid og innleie. Dette vil kunne føre til et udekket bemanningsbehov i helgene, blant annet fordi omfanget av deltidansatte som primært jobber helger, er stort.

Forskning⁷ påpeker at «For å fylle ledige helgestillinger og redusere bruken av ekstrahjelpere i helgene, og dermed forbedre kommunens evne til å løse sitt tjenesteoppdrag, må fast ansatte jobbe mer i helgene enn de har gjort fram til nå».

Partene er enige om at fordelingen av lørdags- og søndagsarbeid skal fordeles jevnt mellom arbeidstakerne, så langt det er mulig.

⁴<https://www.ks.no/fagomrader/statistikk-og-analyse/statistikk-om-heltid--deltid/statistikk-om-heltid-og-stillingsstorrelse/>

⁵ Fafo-rapport 2023:28 Høyde for fravær

⁶ Fafo-rapport 2024:33 Tiltak for å etablere store og hele stillinger i norsk arbeidsliv s. 35

⁷ Fafo-rapport 2024:36 Modeller for økt grunnbemanning og mindre vikarbruk i omsorgssektoren

2. Nærmere om utvalgets arbeid

Utvalgets mandat har vært å vurdere ulike løsninger, tiltak og stimuleringsordninger som kan bidra til flere heltidsstillinger og/eller økte stillingsstørrelser. Videre har mandatet vært å tilrettelegge grunnlaget for eventuelle endringer i HTA, som kan behandles i mellomoppgjøret, dersom partene er enige.

Partene ble enige om å se nærmere på:

- utfordringer knyttet til temaene i mandatet
- ulike tiltak og løsninger som kan bidra til mer heltid og forsvarlige arbeidstidsordninger med utgangspunkt i diskusjonene under tariffforhandlingene våren 2024
- stimuleringsordninger for å nå felles mål om heltidskultur

Utvalget har hatt 9 møter.

2.1 Premisser for arbeidet

Utvalget har lagt følgende til grunn for arbeidet:

- a. Mål om heltid
- b. Viktigheten av gode lokale prosesser
- c. Behovet for stabil bemanning
- d. Mål om forsvarlige arbeidstidsordninger og godt HMS-arbeid
- e. Så langt det er mulig jevn fordeling av lørdags- og søndagsarbeid

2.2 Hvilke tiltak har partene sentralt blitt enige om før?

Partene har jobbet sammen i mange år og utviklet både tiltak, virkemidler og endringer i hovedtariffavtalen som støtter opp under målet om en heltidskultur. Partene har også utarbeidet en heltidserklæring, der partene gjennom erklæringen forplikter seg til å jobbe sammen om å redusere deltidsarbeid og utvikle heltidskultur i helse- og omsorgssektoren i kommunene. For å lykkes i å utvikle en heltidskultur, er det avgjørende med et godt samarbeid mellom de folkevalgte, ledere, tillitsvalgte fra alle berørte organisasjoner og de ansatte i kommunen. God forankring og medvirkning gjennom brede lokale prosesser er avgjørende for å oppnå varige resultater. Det er viktig at dette vektlegges enda mer i det videre arbeidet med å utvikle en heltidskultur i kommunesektoren. For å bidra til dette har partene utarbeidet en veileder⁸, for hvordan gode lokale prosesser i arbeidet med heltidskultur kan gjennomføres («Sammen om lokale retningslinjer for heltidskultur»).

Det er videre i hovedtariffavtalen kapittel 1 pkt. 2.3.1 tariffestet at det skal utarbeides lokale retningslinjer med formål om å øke antall heltidsansatte. Sentrale parter har utarbeidet en felles

⁸ Det store heltidsvalget – en veileder for lokalt arbeid med heltidskultur

veileder⁹ som skal være til hjelp ved utarbeiding av de lokale retningslinjene. Denne veilederen beskriver og legger til rette for gode lokale prosesser ved utarbeidingen av de lokale retningslinjene.

I et partssammensattutvalg om arbeidstid i perioden 2018-2020 diskuterte partene ulike bemanningstiltak, samt viktigheten av god planlegging og hvordan bemanningen bør styres. På bakgrunn av disse diskusjonene utarbeidet utvalget en felles beskrivelse¹⁰ av tjenestestyrte bemanning, som en god veiledning for hvordan en slik prosess kan gjennomføres. Målet med tjenestestyrte bemanning er tjenester av god kvalitet som er tilpasset brukernes behov. Utvalget beskrev også flere virkemidler for å omfordele overtid- og vikarmidler. Det ble nedsatt et nytt partssammensatt utvalg for perioden 2020-2022 som laget en beskrivelse av en fleksibel oppbemanning, kalt fleksiressurs¹¹. Ordningen handler om å systematisere behov for midlertidige og utforutsette bemanningsendringer.

Som ledd i det kontinuerlige arbeidet med heltid ble partene i 2023 enige om en felles veileder for årsturnus¹², og lagde også et felles webinar til hjelp og inspirasjon for de lokale parter.

Partene har tidligere tariffestet en differensiering av tilleggene for lørdags- og søndagsarbeid for å prøve å stimulere til økt helgearbeid. Tariffestingen fikk ikke ønsket effekt og det er nå kun avtalt en flat sats, med mulighet for arbeidsgiver til å differensiere tillegget for å stimulere til flere heltidsstillinger.

2.3 Tiltak og stimuleringsordninger som kan bidra til mer heltid

Å bygge en heltidskultur innebærer å jobbe systematisk og på nye måter. For å møte de kommende utfordringene knyttet til arbeidskraftbehovet som omtalt under punkt 1.2, er utvalget enige om at det er behov for ytterligere tiltak, herunder stimuleringsordninger, samt videreutvikling av tidligere tiltak som kan fremme flere heltidsstillinger og/eller økte stillingsstørrelser særlig innenfor helse- og omsorgssektoren. I Nasjonal helse- og samhandlingsplan¹³ peker regjeringen blant annet på følgende: *«Jobbtilfredshet er viktig for å rekruttere og beholde fagfolk. Samtidig må arbeidsgivers behov for å kunne bemanne med rett kompetanse til riktig tid ivaretas for å imøtekomme forsvarlighetskravet i helselovgivningen. Utfordringer om arbeidstidsspørsmål løses best i samarbeid mellom partene. Regjeringen anerkjenner utfordringen med arbeidsgivers behov for å kunne bemanne slik at forsvarlighetskravet ivaretas, men vil oppfordre partene i sektoren til å finne løsninger knyttet til arbeidslivsspørsmål som støtter opp under prinsippene om virksomhetens ansvar og myndighet. Partssamarbeidet er innarbeidet og har bidratt til løsninger til beste for arbeidstakere, arbeidsgivere og samfunnet ellers. Regjeringen ber derfor om at partene sammen vurderer muligheten for å inngå avtaler om gjennomsnittsberegning av arbeidstid i de sentrale tariffavtalene, på linje med det som er gjort i andre sektorer. Regjeringen understreker samtidig at det ikke er aktuelt i denne regjeringsperioden å sette i verk en gjennomgang av arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser som en subsidær løsning hvis partssamarbeidet ikke lykkes. Økt fleksibilitet i arbeidstidsordninger kan være et gode både for arbeidstakere og arbeidsgivere, gitt at dette er*

⁹ Veileder for lokale retningslinjer for heltidskultur

¹⁰ Rapport partssammensatt utvalg – arbeidstidsrelaterte temaer 2018-2020 punkt 3.2.

¹¹ Vedlegg til rapport partssammensatt utvalg 2018-2020

¹² Veileder for årsturnus

¹³ <https://www.regjeringen.no/contentassets/4e5d9e6c63d24cd7bdab5d8c58d8adc4/no/pdfs/stm202320240009000dddpdfs.pdf>

basert på frivillighet for arbeidstakersiden og forankret i partssamarbeidet. Det er ønskelig å vurdere alternative arbeidstidsordninger som kan bedre den samlede ressursbruken og styrke heltid»

Utvalget har diskutert tjenestestyrte bemanning og turnuser som tar høyde for fravær, viktigheten av god ledelse, lokalt partsarbeid og medbestemmelse, helgearbeid, gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, langvakter, ulike former for redusert arbeidstid og ulike stimuleringsordninger.

Bemanningsplanlegging som tar høyde for fravær

Utvalget har diskutert viktigheten av god bemanningsplanlegging som tar høyde for fravær ref. pkt. 1.3. Korrekt og tilstrekkelig bemanning er en viktig forutsetning for heltidskultur. En grundig analyse av tjenestebehovet må ligge til grunn for utarbeidelse av bemanningsplaner. Ved utarbeidelse av turnusplaner må det i størst mulig grad tas høyde for ulike former for fravær blant de ansatte, slik som ferie, permisjoner og sykefravær. For å oppnå bedre samsvar mellom planlagt og faktisk bemanning er bruk av fraværstatistikk og regnskapstall for overtid og innleie gode verktøy. For å få best effekt av dette, må ledere ha et handlingsrom til å omdisponere midler fra vikar-/overtidsbudsjett til faste, hele stillinger.

Utvalget har diskutert om tiltak som; tjenestestyrte bemanning, årsturnus og fleksiresurs, kan gjøre det enklere å ta høyde for fravær.

Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden

De klart fleste turnuser i helse- og omsorgssektoren, krever avtale med tillitsvalgte om blant annet gjennomsnittsberegning av arbeidstid.

På bakgrunn av tarifforhandlingene i 2024 har gjennomsnittsberegning vært et tema som har blitt diskutert i utvalget. Flertallet i helsepersonellkommisjonen¹⁴ viser til at arbeidsgiver finner det krevende å ivareta drifts- og arbeidsgiveransvaret når man er avhengig av tillitsvalgtes godkjenning for planlegging av ordinær drift. Flertallet viser til at det er nærliggende å fastsette avtaler om gjennomsnittsberegning i sentrale tariffavtaler. Et mindretall i kommisjonen var uenig i dette og ønsket verken en inngåelse av sentrale avtaler om gjennomsnittsberegning eller en gjennomgang av arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser. Mindretallet mente blant annet at sentrale avtaler vil svekke arbeidstakernes medbestemmelse.

En tariffesting av gjennomsnittsberegning av arbeidstiden i sentral tariffavtale innebærer å heve avtaleretten fra lokale parter til sentrale parter med landsdekkende tariffavtale.

KS mener:

Kommunen er ansvarlig for at tjenestene som tilbys, er i samsvar med kommunens plikter etter helse- og omsorgstjenesteloven. Arbeidsgiver er ansvarlig for at arbeidstidsordningene er forsvarlige og i henhold til arbeidsmiljøloven. Arbeidsgiver må derfor sammen med vernetjenesten, tillitsvalgte og den ansatte sørge for at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger. For å ivareta disse hensynene, har arbeidsgiver behov for større handlingsrom til etterdrøftinger å fastsette turnuser som i dag forutsetter avtale med tillitsvalgte.

KS har over tid fremmet ønske om sentral regulering av gjennomsnittsberegning av arbeidstid. På bakgrunn av anbefalingen fra flertallet i Helsepersonellkommisjonen (2023), som KS støttet i sin høringsuttalelse, samt regjeringens senere oppfordring til partene i nasjonal samhandlingsplan (2024), fremmet KS krav om gjennomsnittsberegning i hovedtariffoppgjøret 2024. Med bakgrunn i de

¹⁴ NOU 2023:4 – Tid for handling

utfordringer den kommunale helse- og omsorgssektoren står overfor, mener KS behovet for sentral avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstid, er ytterligere forsterket og har i dette utvalget synliggjort mulige elementer i en slik avtale.

Flere nye rapporter fremhever potensialet som ligger i tjenestestyrte bemanning, herunder tilgjengelig kompetanse, turnuser som tar høyde for fravær, ulike arbeidstidsordninger og økt mulighet for heltid. Ved å regulere gjennomsnittsberegning i en sentral tariffavtale kan de lokale parter bruke tiden mer effektivt og konkret på arbeidet med tjenestestyrte bemanning, gode prosesser og helsefremmende turnuser. Dette vil være et viktig bidrag til å ivareta bemanningsbehovene, og bedre enn i dag bidra til stabil og rett kompetanse til rett tid.

Involvering gjennom lokalt partsarbeid er viktig, men det brukes mye tid og ressurser på å inngå lokal avtale om gjennomsnittsberegning for helt ordinære turnuser. Fra arbeidstakersiden stilles det krav om at avtale om gjennomsnittsberegningen skal knyttes til den enkelte turnus. Kommunene opplever at det oppstår forhandlingsarenaer når arbeidsgiver er avhengig av avtale med tillitsvalgte. En regulering i sentral tariffavtale om gjennomsnittsberegning vil bidra til stabilitet, forutsigbarhet og likebehandling blant arbeidstakerne, i tråd med formålet med landsdekkende tariffavtaler. Dette vil frigjøre tid og vil kunne fremme et godt samarbeidsklima lokalt.

Utvalgets medlemmer fra KS viser til at en avtale om gjennomsnittsberegning i sentral tariffavtale vil føre til at eventuelle interesseløstvinger (som defineres i arbeidstvistloven § 1 bokstav j) blir løst i samsvar med Hovedavtalens regler.

LO, Unio, YS og Akademikerne mener:

Organisasjonene har vært positive til en dialog med KS om sentral avtale om gjennomsnittsberegning. Organisasjonenes vurdering er at KS i liten grad har konkretisert hva slags elementer som bør ligge i en slik avtale, herunder beskrankninger.

LO, Unio, YS og Akademikerne deler ikke KS' oppfatning om at det er store utfordringer knyttet til dagens ordning med lokale avtaler om turnus. Organisasjonene mener at dagens system med at lokale parter sammen vurderer de særskilte behovene i den enkelte virksomhet, samt foretar forsvarlighetsvurderinger, bidrar til de beste løsningene. Det er for eksempel inngått en rekke avtaler om bruk av lange vakter i helgene, som et ledd i arbeidet med å etablere heltidskultur. Økt styringsrett for arbeidsgiver er ikke en forutsetning for å kunne ivareta lovens krav om forsvarlige helsetjenester, ei heller for godt lokalt partssamarbeid om bl.a. tjenestestyrte bemanning, turnuser som tar høyde for fravær og ulike arbeidstidsordninger. I de tilfeller lokale parter ikke kommer til enighet, kan sentrale parter bidra til å finne løsninger. Enkelteksempler på at man lokalt ikke har kommet til enighet, bør etter vårt syn ikke danne grunnlag for endringer i hovedtariffavtalen.

LO, Unio, YS og Akademikerne er bekymret for at en sentral avtale om gjennomsnittsberegning vil svekke medbestemmelsen og bidra til mindre tilfredshet på arbeidsplassene. En slik avtale vil ikke løse utfordringene kommunesektoren har med å rekruttere og beholde helsepersonell, og vil kunne føre til økt frafall (gjennomsnittlig pensjonsalder for sykepleiere i 2023 var 57,4 år¹⁵) og økt sykefravær. Med et allerede høyt sykefravær og lav avgangsalder i helse- og omsorgssektoren, vil løsninger som innebærer mindre medbestemmelse kunne forverre dette. Det er derfor nødvendig

¹⁵ KLP-tall 2023 på NSF's nettside

med tiltak som motiverer og stimulerer ansatte til å ville påta seg økt helgearbeid, der dette er et behov.

Lokale prosesser og lokale drøftinger

Utvalget er enig om viktigheten av gode lokale prosesser og løsninger knyttet til arbeidstidsordninger.

I diskusjonen om sentral avtale om gjennomsnittsberegning har partene diskutert behovet for lokale retningslinjer til bruk ved utarbeidelse av arbeidsplan, og hvordan dette kan se ut.

Arbeidstidsforkortelser

Utvalget har diskutert ulike modeller for arbeidstidsforkortelser. Pr. i dag regulerer tariffavtalen blant annet redusert arbeidstid for tredelt skift- og turnusarbeid, jf. HTA kap. 1 § 4.2.4. Bestemmelsen gir en gradvis reduksjon i arbeidstiden etter gitte vilkår.

Unio, LO og YS mener:

Det er behov for å endre vilkårene i bestemmelsen, slik at de som arbeider langvakter på helg, men sjeldnere enn 3. hver helg og de som kun jobber natt omfattes av bestemmelsen. Dette vil sikre at flere omfattes av bestemmelsen og dermed bidra positivt til ansattes helse og velferd, samt kontinuitet og trygghet for pasientene. Det vil virke forebyggende for sykefravær, noe som igjen vil mobilisere arbeidskraft i en sektor med store bemanningsutfordringer.

For at det skal kunne være en reell arbeidstidsforkorting må nedjustering av arbeidstid pr. arbeidet time ta utgangspunkt i 35,5 timer.

LO mener:

LO har foreslått arbeidstidsforkorting for de som påtar seg å jobbe et visst antall helgetimer i året der det tas utgangspunkt i 35,5 timer for å regne nedjustering av arbeidstid per arbeidet time på søn- og helgedager. Et slikt tiltak vil kunne bidra til at flere ønsker å jobbe flere helgetimer samtidig som det legger til rette for at ansatte klarer å stå i hel stilling et helt yrkesliv.

LO mener at dette kan mobilisere ansatte fra andre bransjer over til helsesektoren og det kan føre til lavere sykefraværstall. Ansatte som i dag har deltidsstillinger, vil kunne øke stillingsstørrelsen opp til hel stilling.

KS mener:

Med bakgrunn i utfordringsbildet med den særskilte mangelen på arbeidskraft innenfor sektoren, kan utvalgets medlemmer fra KS ikke se at det vil være bærekraftig å foreta en ytterligere arbeidstidsreduksjon. Å se nærmere på en modell for å avspasere deler av lørdags- og søndagstillegget, i den grad dette ikke kommer i konflikt med tjenestebehovet kunne vært hensiktsmessig.

Langvakter

Langvakter har vist seg å være et hensiktsmessig tiltak for å løse bemanningsutfordringer i helger. Når ansatte arbeider flere helgetimer når de er på jobb, muliggjør det også økte stillingsstørrelser og derigjennom økt kontinuitet og bedre fagkompetanse.

Som vist til i avsnitt 1.3 viser forskning at fast ansatte må jobbe mer i helgene for å oppnå målet om mer heltid og økte stillingsstørrelser. Partene har diskutert behovet for en sentral særavtale for langvakter.

Stimuleringsordninger

Utvalget har diskutert ulike stimuleringsordninger som kan bidra til større andel heltid, samt å dekke arbeidskraftsbehovet på helg. Diskusjonen har først og fremst handlet om ulike varianter av økonomiske stimuleringsordninger og arbeidstidsforkortelser.

Utvalget har diskutert ulike innretninger av lørdags- og søndagstillegget, som blant annet økt tillegg, differensierte tillegg, bonusordning, samt modeller for arbeidstidsforkortelser (ref. punktet om arbeidstidsforkortelser).

3. Utvalgets anbefalinger

Utvalget er enige om at arbeidstidsordninger er et virkemiddel for å bidra til høyere andel heltidsstillinger, slik at behovet for merarbeid, midlertidig ansettelse og innleie reduseres. Utvalget er enig om viktigheten av gode lokale prosesser og løsninger knyttet til arbeidstidsordninger.

Korrekt og tilstrekkelig bemanning er en viktig forutsetning for heltidskultur og for å ivareta tilfredsstillende tjenester. For å redusere bruken av ekstravakter, merarbeid, overtid og innleie i helgene, kan ett virkemiddel være stimuleringsordninger som gjør det mer attraktivt for fast ansatte å jobbe mer i helgene.

Partene er enige om at helgearbeidet skal fordeles jevnt, så langt det er mulig. Utvalget er enige om at et mulig virkemiddel kan være bruk av langvakter på helg. Økt helgearbeid kan bidra til økte stillingsstørrelser og mer heltid.

Utvalget er enige om at det er viktig å ha arbeidsordninger som tar høyde for fravær. For å oppnå bedre samsvar mellom planlagt og faktisk bemanning er bruk av fraværstatistikk og regnskapstall for overtid og innleie gode verktøy. For å få best effekt av dette, må ledere ha et handlingsrom til å omdisponere midler fra vikar-/overtidsbudsjett til faste, hele stillinger. Mulige virkemidler for å ta høyde for fravær kan være tjenestestyrt bemanning, årsturnus og ulike typer fleksibel oppbemanning ved omfordeling av overtid- og innleiemidler.

3.2 KS sin anbefaling

Utvalgets medlemmer fra KS anbefaler en sentral tariffavtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. I en slik avtale bør det vurderes om det er hensiktsmessig med en nærmere regulering av lokale prosesser knyttet til utarbeiding av arbeidsplaner og ekstra kompensasjon for utført helgearbeid..

3.3 Forhandlingssammenslutningenes anbefaling

Utvalgets medlemmer fra forhandlingssammenslutningene anbefaler å ta i bruk ulike stimuleringsordninger for å få økt andelen heltid. Mulige ordninger kan være økte satser for helgearbeid, økt betaling på helg dersom man jobber utover tredje hver helg og arbeidstidsforkortinger. Forhandlingssammenslutningene vil peke på viktigheten av medbestemmelse og betydningen dette har for jobbtillfredshet. En sentral avtale om gjennomsnittsberegning vil ikke løse utfordringene kommunesektoren har med å rekruttere og beholde helsepersonell, og vil kunne føre til økt frafall og økt sykefravær.

