



# Årsplanlegging og Årsturnus i et heltidsperspektiv

Formannskapet 08.11.17



# Bakgrunn

- ▶ I februar 2013 inngikk KS, Fagforbundet, Delta og NSF erklæringen «Det Store Heltidsvalget».
- ▶ Heltid/deltid tema i Formannskap og Kommunestyre flere ganger de siste år



# RAMMEAVTALE

Rammeavtale for årsplanlegging i Levanger  
kommune, Helse- og omsorgstjenesten



Levanger  
kommune

## AVTALE OM ÅRSPLANLEGGING OG ÅRSTURNUS

Versjon 2.0 – Revidert avtale for Levanger  
kommune, Helse- og Omsorgstjenesten – gjeldende  
for 2018



# Mål og hensikt med årsplanlegging/års-turnus

- ▶ Alt kjent fravær planlegges og legges inn i årsplanen, slik at antall medarbeidere og hvilken kompetanse som er tilgjengelig på jobb vises, og at aktiviteten og ressursforbruket planlegges etter dette.
- ▶ Årsplan er en langsiktig metode for bemanningsplanlegging der behandling, aktiviteter og arbeidsoppgaver i en arbeidsplanperiode blir styrende for fordelingen av kompetanse og ressurser. Årsplanen kjennetegnes ved at arbeidsgiver skriver forslaget til arbeidsplan etter innspill fra de ansatte i enheten.





# Mål og hensikt med årsplanlegging/års- turnus

- ▶ Av aktiviteter som kan legges inn som en del av en årsplan, kan dette for eksempel være personalmøter, brannøvelser, HMS-dager og internundervisning. Men det er også viktig å kartlegge og planlegge pasientrettede aktiviteter gjennom dag, uke og år.
- ▶ Avvikling av ferie og planlagt fravær i forbindelse med kompetansetiltak, permisjoner og lignende skal legges inn for hele året ved start av nytt år. Kommunens permisjonsreglement, AML og HTA er gjeldende for fravær fortløpende gjennom året.



# Mål og hensikt med årsplanlegging/årsturnus

- ▶ Et av målene med innføring av årsplanlegging og Årsturnus er å imøtekomme HTA intensjon om retten til hel stilling. Med dette vil en også bedre kunne legge til rette for blant annet at arbeidsgiver oppnår en effektiv tjeneste, arbeidstakerne får gode arbeidsmiljø og pasienter og brukere vil merke bedre kvalitet i tjenestene som ytes.
- ▶ Tilsetting i hele stillinger vil også redusere utfordringene knyttet til uønsket deltid.



# Mål og hensikt med årsplanlegging/årsturnus

- ▶ Års turnus lages med 3-delt skift/turnus. Alle ansatte som berøres av års turnusen må minimum arbeide 2 skift. Dette innebærer for eksempel at ingen ansatte arbeider bare om natta.
- ▶ Arbeidsgiver ønsker å motivere ansatte til frivillig arbeid i tredelt turnus/rundturnus. Arbeid i rundturnus godtgjøres med kr 10 000,- for hver års turnusperiode, og skal evalueres før hver nye periode.



# Eksempel på Bemanningsplan vs. Årsplan

- ▶ Årsplanen skal ta inn over seg et estimert vikarbehov i f.h.t sykefravær, ferie og svangerskap. I denne sammenhengen er det viktig å skille mellom bemanningsplan og årsplan.

Årsverk i Bemanningsplan	Eksempel på vekting		20
	Sykefravær	10 %	2
	Ferie	10 %	2
	Svangerskap	10 %	2
Årsverk i årsplan			26

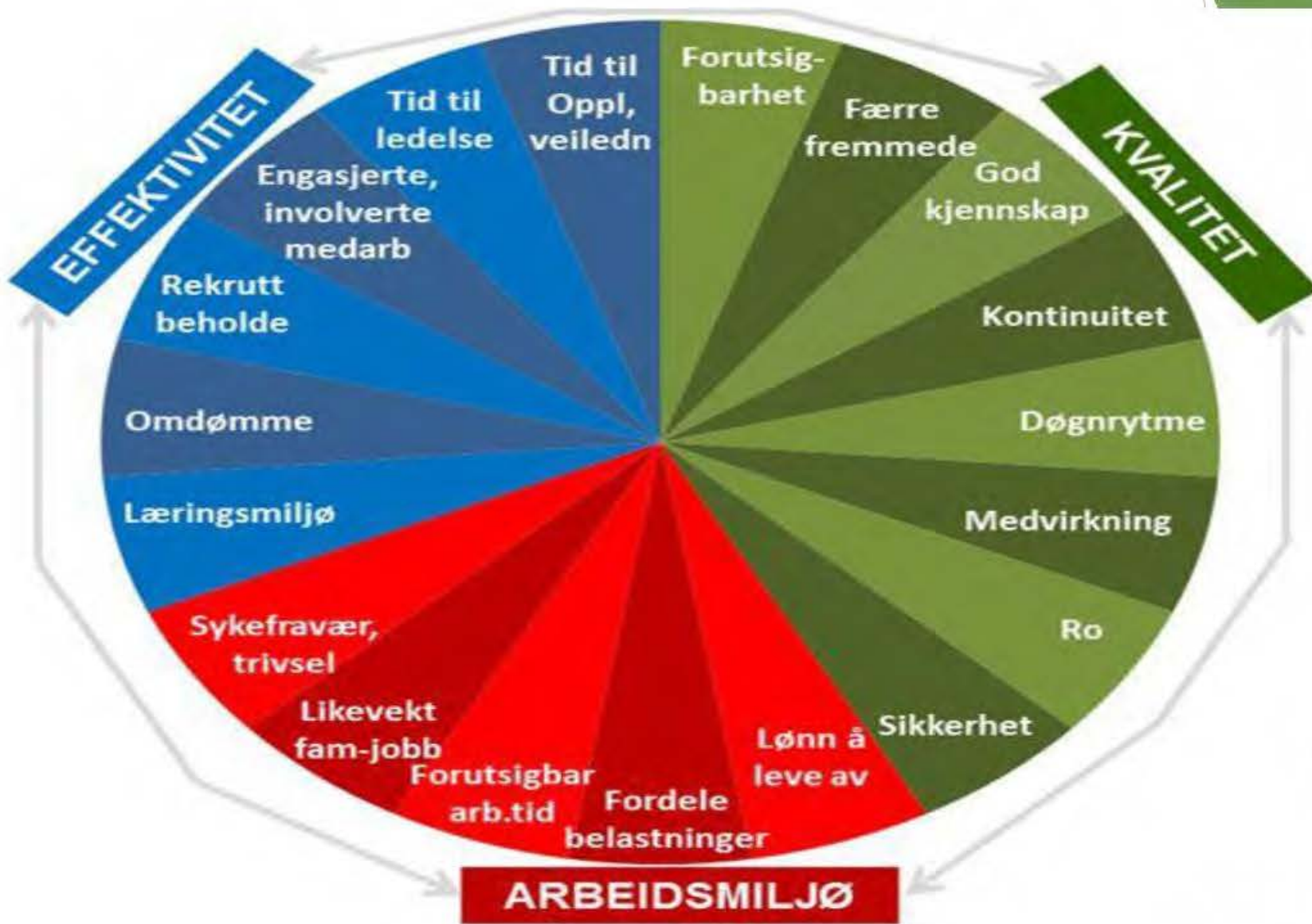




# Gulrot eller pisk?

- ▶ Hovedregelen er at det skal arbeides 17/52 søndager/helger i året. Unntaksvis kan det planlegges med arbeid to påfølgende søndager.
- ▶ Arbeidstakere kan frivillig arbeide inntil 20 søndager i året. Dette utløser en ekstra godtgjøring for arbeid på søndag nr. 18/52, 19/52 og 20/52 tilsvarende kr 10 000,- pr helg. Ekstra arbeidsbelastning på helg utover minimumskravet på 17 helger/søndager skal evalueres før hver års-turnusperiode.





	Antall (x)	Kostnad (a)	Erstatter (b)	Årsverkskostnad (c)	Effektivisering (c-a)
Ytterøy helsetun	40	(x) x kr 10 000,- = Kr 400 000,-	40/17 = 2,4 årsverk	2,4 x kr 500 000,- = 1 200 000,-	Kr 800 000,-
Staup Helsehus	107	(x) x kr 10 000,- = kr 1 070 000,-	107/17 = 6,3 årsverk	6,3 x kr 500 000 = 3 150 000,-	Kr 2 080 000,-

Forutsetningene er i sammenheng med en heltidsatsning og behovet for hele stillinger og antall personer. Årslønnskostnad satt til kr 500 000,- eksklusive pensjon og sosiale utgifter. For Staup sin del så viser dette at vi betaler kr 1 070 000 for en ressurs som vanligvis ville kostet kr 3 150 000,- og dermed har redusert kostnadene med 2 mill.

Alternativt ville disse stillingene som her er effektivisert, vært midlertidig besatt i deltidsstillinger og ofte da med ufaglært arbeidskraft. Ustabil, lite kontinuitet og med store ressurser brukt på å sørge for innleie av vikarer.



Avdeling	År	Korttidsfravær	Langtidsfravær	Totalt
Ytterøy	2016	1,9 %	3,1 %	4,9 %
	2017	0,9 %	7,2 %	8,1 %
BBT Sykehjem	2016	2,9 %	5,1 %	8,0 %
	2017	2,1 %	3,7 %	5,8 %

