



Heltidskultur

Tiltak og virkemidler



Innledning.....	3
Medlemsforankring.....	4
Lokale prosesser og suksesskriterier	5
Lov- og avtaleverk.....	6 - 7
Tiltak og virkemidler og «verktøy».....	8 - 9
Arbeid på lør- og søndag, bemanningsbehov og helgefordeling	10-11

**Eksempler på ulike tiltak og virkemidler for flere større stillinger -
100 % stillinger**

- Budsjettmidler og budsjeterte vikar- og overtidstimer «overført» til økte faste stillinger	12-13
- Turnus med langvakter og langvakter i turnus med aktiv og passiv arbeidstid	14-15
- Fleksibel arbeidstid, ønsketurnus, livsfaseturnus o.l.	16-17
- Årsturnus.....	18-19
- 3 + 3 turnus.....	20-21
- Medleverturnus og medleveravtale	22-23
- Arbeid på flere (på tvers av) enheter/poster/avdelinger	24-25
- Bemanningspool	26-27
- Timebank ("flytende" arbeidstid). Arbeidstidsordninger med timebank og «flytende» arbeidstid	28-29

Vedlegg 1 – Arbeidsmiljøloven. Verne- og velferdsbestemmelser	30-31
Vedlegg 2 – Kompensasjon. Økt betaling for arbeid på lør-, søndag og langvakter.....	32-33
Vedlegg 3 – Det store heltidsvalget 2015.....	34-36

Innledning

Arbeidstakere i kvinnedominerte yrker har gjennom flere år jobbet mye deltid. Ansatte i deltidstillinger har ofte vært inndelt i to grupper:


- De som ønsker å øke sin stillingsstørrelse opp til 100%.
- De som av ulike årsaker fortsatt ønsker å arbeide i en deltidstilling.


Det har i lengre tid vært stort fokus på hvordan man best kan løse deltid utfordringene.

I offentlig sektor har tariffpartene i flere år gjennomført prosjekter og utvalg med målsetting: Flere større og hele stillinger.

- Kvalitetskommuneprosjektets satsing mot bl.a. uønsket deltid.
- Saman om ein betre kommune hvor ett av tiltakene var flere større stillinger.
- Regjeringssatsing fra 2009-2013. Satsing fra deltid til heltid. Herunder tilskudd til kompetanseheving.
- *Heltidserklæringen* - Det store heltidsvalget 2013 – 2017 i KS i samarbeid med NSF, Fagforbundet og Delta.

Utprøving lokalt av ulike tiltak og virkemidler har vist at det er mulig å oppnå gode resultater for flere større stillinger – 100% stillinger uten at ansatte må arbeide oftere enn hver 3. helg.

 **mener** at arbeidsgiver skal gi ansatte som ønsker det tilbud om økt stillingsstørrelse opp til 100 % stilling i stedet for til stadighet å tilby ekstravakter.

 **mener** tillitsvalgte og arbeidsgiver må gjennomføre lokale prosesser og diskutere realistiske, motiverende og attraktive mål og delmål med partsforankring før diskusjonen om tiltak og virkemidler er tema. Flere større og hele stillinger må være målsettingen, Jf. også tariffavtalen.

Gjennom suksesskriterier, partsenighet om tiltak og virkemidler oppnås en "vinn – vinn» situasjon.

Delta

Arbeidslivsavdelingen
Oslo, november 2016



Medlemsforankring

delta mener det er viktig at tillitsvalgte inviterer medlemmene til informasjons- og dialogmøter om heltidskultur og for eks. diskuterer:

- Hvem ønsker økt stillingsstørrelse eller 100% stilling?
- Hvilke tiltak og virkemidler ønskes iverksatt?

Flere større og 100% stillinger gir også økt tjenestekvalitet.

- Partenes prosess må resultere i en realistisk og helhetlig gjennomarbeidet virksomhetsplan.

Lokale prosesser

For å nå målet om flere større stillinger, 100% stillinger og lykkes, er lokale prosesser, involvering og partsforankring viktig.

Suksesskriterier

- Ha klare mål/delmål som er attraktive, motiverende og realistiske.
- Ha en fornuftig tids-/handlingsplan som øker sjansen for en god prosess og fremtidig suksess.
- God samarbeidskultur for utvikling av kvalitativt gode tjenester, jf. HA.
- Tillitsvalgte fra alle organisasjoner og arbeidsgiver samarbeider.
- Gjensidig tillit og forståelse for partenes ulike roller jf. Hovedavtalen (HA).
- Tålmodighet og forståelse for nødvendig modningsprosess hos ansatte.
- Felles forankring for tiltak og virkemidler som utvikles og iverksettes.
- Behovet for en eller flere ildsjeler i virksomheten.
- Kjenne lov- og avtaleverkets bestemmelser, muligheter og anvendelse.
- Lokalt utviklede og tilpassede arbeidstids- og kompensasjonsordninger.

Partene lokalt:

Vet best hvor «skoen trykker».

- Utarbeide handlingsplan, jf. suksesskriterier.
 - Hva skal gjøres - Hvordan skal det gjøres - Når skal det gjøres
 - Hvilke ressurser er tilgjengelig - Hva trengs for å nå målet
 - Når skal målet helt eller delvis være oppnådd.
- Gjennomgår døgnrytme- og bemanningsbehovet.
- Kartlegger ansattes ønsker og behov.
- Diskuterer og finner de gode løsningene.
- Utarbeider lokale retningslinjer for økt stillingsstørrelse -100% stillinger, jf. tariffavtalen og arbeidsmiljøloven (AML).
- Avtaler hvilke tiltak og virkemidler som skal iverksettes og hvordan.
- Inngår lokal avtale om betaling for økt ubekvem arbeidstid.
- Gjennomfører evaluering av iverksatte tiltak og virkemidler.

Tiltak og virkemidler

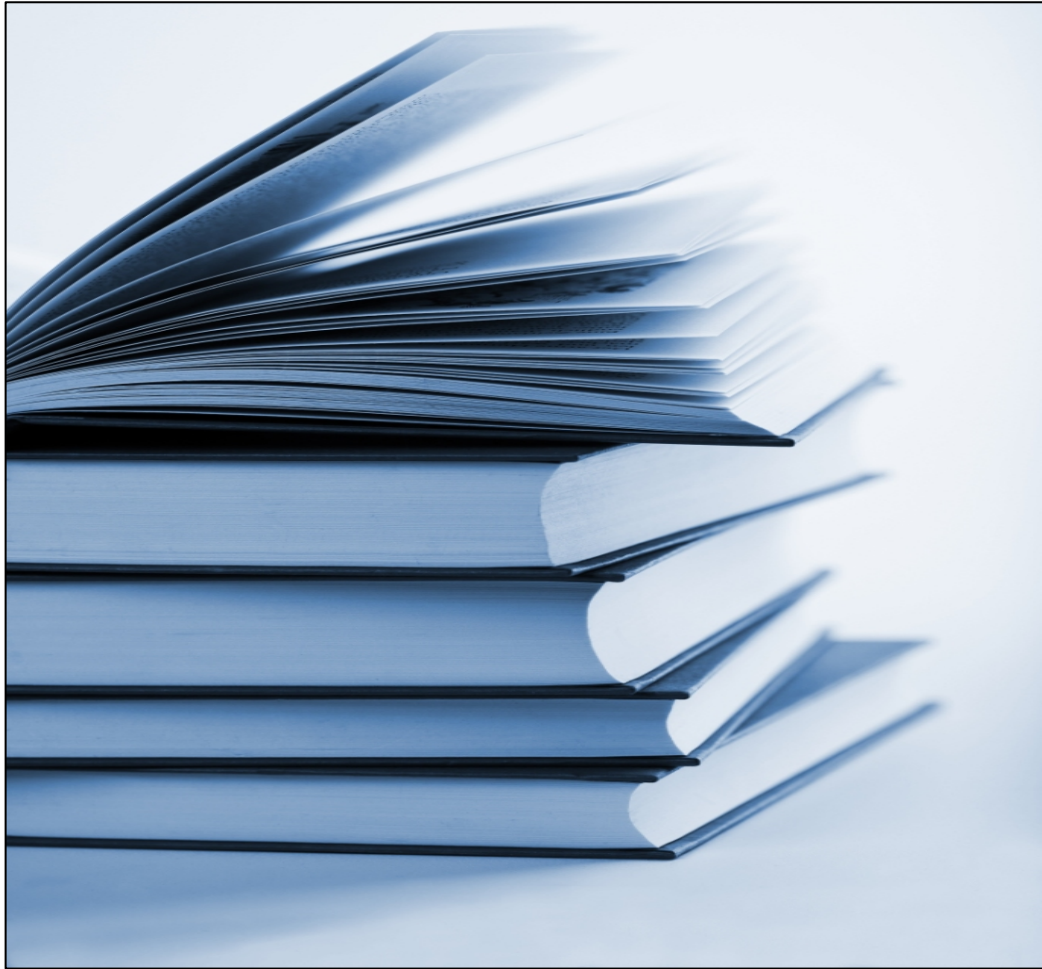
Flere anvendbare tiltak og virkemidler kan iverksettes og kombineres

- Virkemidler ut fra kartleggingen.
- Økonomi som virkemiddel bidrar til økt interesse for aktuelle tiltak.
- Ulike arbeidstidsordninger kan kombineres og iverksettes.
- Kombinere stillinger med kun dagtid med turnusarbeid.
- Virkemidler som utprøves / iverksettes må være forsvarlig, jf. AMLs verne- og velferdsbestemmelser.

Delta lokalt:

Har dialog med medlemmene

- Innkaller til medlemsmøte(r). (Informasjon og kommunikasjon).
- Må vite hva medlemmene ønsker og mener (frivillighet).
- Må forankre tiltak og virkemidler hos medlemmene (eierskap).



Lov- og avtaleverk

delta[®] mener de lokale parter må forsvarlighetsvurdere turnusplaner som utarbeides, jf. AMLs bestemmelser om helse, miljø og sikkerhet og velferd.

Ved lokal partsenighet kan økt ubekvemstillegg bety at flere ansatte ønsker å jobbe flere ubekvemme vakter. Eks.

- Økt betaling for arbeid ut over hver 3. helg
- Økt betaling for langvakter i helg og/eller i ukedager

Kompensasjonsordningen kan:

- Være hjemlet i tariffavtalen, i partenes turnusavtale tilknyttet den enkelte turnusplan eller i lokal særavtale eller i AML § 10-12(4) avtale.
- I Spekter kan dette være regulert i B-overenskomsten eller særavtaler.
- Være en administrativ bestemmelse.

Lov- og avtaleverk

Arbeidsmiljøloven (AML) har bl.a. bestemmelser om arbeidstid, fleksible arbeidstidsordninger, fortrinnsrett for deltidsansatte og verne- og velferdsbestemmelser.

Tariffavtaler hvor Delta er part har bl.a. bestemmelser om arbeidstid, og ulike minstelønnsbestemmelser som partene lokalt kan diskutere og anvende som virkemidler tilknyttet ulike arbeidstidsordninger.

AML

§ 10-2	Arbeidstidsordninger.
§ 10-12	Unntak. Eks. § 10-12(4)-avtale med Delta sentralt.
§ 14-3	Fortrinnsrett for deltidsansatte.
§14-4a	Deltidsansattes rett til stiling tilsvarende faktisk arbeidstid siste 12 mnd.
§ 14-9	Midlertidig ansettelse.

Vernebestemmelser

Kap. 1, 2, 3 og 4 Kap. 10	Kapitler som omhandler helse og velferd. Den alminnelige arbeidstid må bl.a. ikke overstige 9 timer i løpet av 24 timer, § 10-4(1), og 8 timer for nattevakter, § 10-11(5) og (6)
------------------------------	--

Tariffavtalen i KS

HTA § 2.3.1 og	Heltids-/deltidstillinger. Vedlegg 2 Lokale retningslinjer – heltidskultur Bruk av fortrinnsrett, merarbeid, utlysning av stillinger, kompensasjon.
HTA § 4.2.2	Ukentlig arbeidstid på gjennomsnittlig 35,5 time <i>gir 7,1 time i snitt per dag med 5 dagers uke.</i> Jf. også § 4.2.3 og 4.2.4 kortere ukentlig arb.tid.
HTA § 5	Lør- søn,- kvelds- og natt og smuss er minimumsbestemmelser. Høyere tillegg kan drøftes og avtales lokalt. Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov. Tilleggene bør innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger
HA § 1-4 og 4-5 HA § 4-6	Lokal særavtale tilknyttet den enkelte turnusplan Lokale forsøksordninger. Lite brukt. Før avtaleinngåelse ta kontakt med Deltas regionkontor.

Tariffavtalen i Spekter

A2 Pkt. 1.7 Protokoll med Delta sentralt B-del	Deltid/fortrinnsrett. Økt betaling for å arbeide lange vakter i helg, og for å arbeide oftere enn hver 3. helg. (Frivillig) Kan ha bestemmelser som kan anvendes.
---	---

Andre tariffavtaler hvor Delta er part kan ha helt eller delvis tilsvarende bestemmelser som i KS eller Spekter.

Eks.: Oslo kommune Har egne bestemmelser.



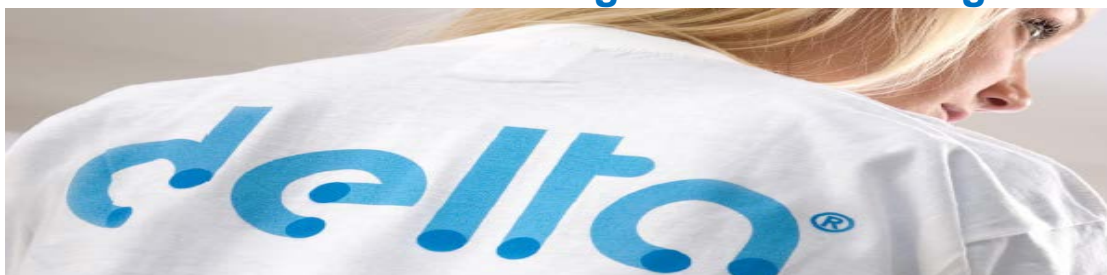
Tiltak og virkemidler

delta[®] mener partene lokalt må ha kjennskap til ulike tiltak og virkemidler som gir handlingsrom for å nå målet: Flere større stillinger og 100% stillinger.

- Gode lokale prosesser hvor alle parter deltar gir den beste måloppnåelsen.
- Partene lokalt vet best hvor «skoen trykker», er løsningsorientert, og vet hva som må til for å oppnå et varig og helhetlig resultat.

«Verktøy» - Virkemidler

Flere større stillinger – Heltidsstillinger



Økonomi

- «Friske» budsjettmidler tilført enheten/posten/avdelingen.
- Budsjetterte vikar,- overtids- og eventuelt deler av sykefraværs- midlene «overføres» til faste større stillingsstørrelser – 100% stillinger.
- Økt betaling for *frivillig* økt helgearbeid ut over arbeid hver 3. helg.
- Økt betaling for *frivillig* å jobbe langvakter ut over normal arbeidsdag, 7,5 – 8 timers dag- /aftenvakter og 9-10 timers nattevakter. Alternativt arbeide hver 4. helg i stedet for hver 3. helg.

Arbeidstidsordninger

- Økt bemanning i eksisterende turnus.
- Langvakter inntil 12,5 time primært avtale med HV/FTV . Sekundært med tillitsvalgte (*frivillig*).
- Langvakter ut over 14,5 time (kombinasjonen aktiv / passiv tid). Inngås med Delta sentralt og arbeidsgiver, jf. AML §10-12(4) (*frivillig*).
- Arbeid ut over hver 3. helg (*frivillig*). Økt ubekvemskompensasjon.
- Ønsketurnus eller fleksibel arbeidstid, jf. AML § 10-2(3).
 - Også omtalt som pusle-/samarbeids- forhandlingturnus.
- Årturnus.
- 3 +3 turnus.
- Medleverordning – Gjelder rusomsorg, psykiatri. Fra 2016 bolig for mindreårige flyktninger. (Delta mener *frivillighet må legges til grunn*).
 - I boliger for brukere gjelder fortsatt avtaler etter AML §10-12(4) som inngås med Delta sentralt / regionkontor.

Andre virkemidler

- Arbeid på flere enheter /poster /avdelinger (omtalt: Arbeid på tvers).
- Bemanningspool. Også omtalt som vikarpool
- Timebank, jf. AML § 10-3, regelen om 14 dagers varsel.

Andre tiltak

- Oppjustering av stillingsstørrelse for deltidsansatte tilsvarende gjennomsnittlig arbeidede timer siste 12 mnd. jf. AML § 14-4a.

NB! Arbeidsmiljølovens verne- og velferdsbestemmelser må ivaretas.



Arbeid på lør- og søndag

delta mener det skal være frivillig å jobbe oftere enn hver 3. helg og lange vakter. Hovedtyngden av turnusarbeidstakere i helse- og omsorgssektoren har tilbake til 1.1.1987 jobbet hver 3. helg.

- Arbeid hver 3. helg er nok.
- Å jobbe oftere enn hver 3. helg og langvakter skal være frivillig
- Flere ubekvemme vakter/langvakter må gi kompensasjon, økonomisk eller på annen måte (langvakter for eks. hver 4.helg)
- Kommuner har ofte lik bemanning alle ukens 7 dager.
 - Umulig å få 100% stillinger til alle ansatte med mindre alle jobber oftere enn hver 2. helg i gjennomsnitt per år, som er lovstridig.
- Helseforetakene reduserer ofte bemanningen på flere enheter/poster i helger. (Pasienter sendes hjem eller til kommunale institusjoner).
 - Gir større muligheter for flere 100% stillinger.

Arbeidstidsforkortelsen 1.1.1987

I 1987 fikk alle turnusarbeidstakere som ønsket det arbeid hver 3. helg. Eks. Ansatte i 100% gikk fra arbeid hver 2 helg, og deltidsansatte fra arbeid hver 4. helg.

Bemanningsbehov på lør- og søndag – Helgefordeling

Når enheter/poster har lik bemanning alle ukens 7 dager er det, med mindre man kombinerer turnusen med ulike virkemidler, umulig for alle å få 100% stillinger. Bemanningsplanen med helgeeksemplet nedenfor viser dette. Ansatte må jobbe 4 av 6 helger, som er lovstridig. Se også neste side.

Bemanningsplan med lik bemanning 7 dager i uken:

Nattevakter har egen turnus.										
	M	T	O	T	F	L	S			
D	2	2	2	2	2	2	2	7,5 time x 14 vakter = 105 timer		
A	2	2	2	2	2	2	2	7,5 time x 14 vakter = 105 timer		
Bemanningsbehov i helgen							4	4	Sum	210 timer

35,5 time per uke gir totalt 210 timer og 5,9 stillingshjemler (210 t.: 35,5 t.).
Avrundet til 6 stillingshjemler i 100 % = 213 timer.

- Arbeid hver 3. helg krever 12 personer (3 personer x 4 helger)
- Arbeid hver 2. helg krever 8 personer (2 personer x 4 helger)
- Skal 6 personer ha 100% stilling må alle jobbe 2 av 3 helger. Lovstridig.

Eksempel (Arbeid 4 av 6 helger er lovstridig)			
Nr./navn	L	S	
1	F	F	Seks ansatte i 100 % stilling må jobbe fire av seks helger over 6 uker for å dekke arbeidsplassens bemanningsbehov i helgen
2	A	A	
3	D	D	
4	F	F	
5	A	A	
6	D	D	
			Etter AML § 10-8(4). er det <u>ulovlig</u> å jobbe oftere enn hver 2. helg i gjennomsnitt over 52 uker

Ulike kombinasjonsmuligheter

Skal ansatte ha 100% stilling og jobbe «lovlig» i helger må arbeidsgiver kombinere for eks. en eller flere av følgende alternativer:

- Alt. 1 Øke bemanningen i ukedagene (bemanne opp).
For eks. bruke vikar – og overtidbudsjettet.
- Alt. 2 Kombinere turnusstillinger med dagarbeidstid på annen arbeidsplass.
Eks. barnehage, SFO. Arbeid minst hver 3. helg gir 35,5 time per uke i begge stillingsstørrelsene.
- Alt. 3 Etablere bemanningspool/vikarpool med for eks. «friske» midler eller midler fra vikar og overtidbudsjett.
- Deler av stillingen dekker faste vakter på en enhet/post.
- Den resterende stillingsstørrelsen dekker vakter på én til to andre avtalte enheter/poster.
- Alt. 4 Langvakter i helg og/eller i ukedager (frivillig)¹
- Alt. 5 Arbeide oftere enn hver 3. helg (frivillig)²

¹ Økt ubekvemsbetaling eller et ekstra kronebeløp per ekstra arbeidshelg, eller jobbe hver fjerde helg.

² Økt betaling for å jobbe oftere enn hver 3. helg. For eks. per helgevakt.

Eksempler på tiltak og virkemidler for flere større stillinger og 100% fra side 12 til side 29.



Budsjettmidler

delta mener de lokale parter må diskutere hvordan virksomhetens budsjettmidler i for eks. pleie- og omsorgssektoren, kan omdisponeres for å gi en optimal anvendelse. Vikar- og overtidbudsjettet kan for eks. brukes til:

- Økt bemanningen alle ukedager, eller kun mandag til fredag.
- Økt stillingsstørrelser tilsvarende timer ansatte har jobbet ekstra ut over egen prosentstilling siste år. Jf. AML § 14.4a.
- Innføring av bemanningspool/vikarpool.
- Innføring av årsturnus hvor alle vakter tilsvarende ansattes stillingsstørrelse, ferie m.m. legges inn samtidig for ett år av gangen, ingen timer i timebank.

En kombinasjon av flere ulike tiltak og virkemidler gir større handlingsrom.

Budsjetterte vikar- overtidsmidler «overføres» til økte faste stillinger

Enhetens bemanningsbehov dekkes gjennom økt bemanning fra deltidsansatte

Økt bemanning mandag til fredag (5 dager i uken)

Eksisterende bemanning								Jf. eks. på foregående side. Arbeid 4 av 6 helger som er lovstridig	
	M	T	O	T	F	L	S		
D	2	2	2	2	2	2	2	7,5 time x 14 vakter = 105 timer	
A	2	2	2	2	2	2	2	7,5 time x 14 vakter = 105 timer	
Bemanningsbehov i helgen							4	4	Sum 210 timer
Økt bemanning mandag til fredag									
D1	1	1	1	1	1			7,5 time x 5 vakter = 37,5 timer	
A1	1	1	1	1	1			7,5 time x 5 vakter = 37,5 timer	
Bemanningsbehovet er fortsatt							4	4	Sum 75,0 timer
Samlet timetall									Sum 210t. + 75t. = 285 timer

Eksisterende turnus tilsvarer 5,9 stillingshjemler. Eksemplet her gir en økning tilsvarende 75 timer. Kan alternativt benyttes til større stillinger.

Hvordan anvende økt bemanning til større stillingshjemler?

285 timer med 35,5 timers uke gir 8 stillingshjemler i 100 %.

- En økning på 75 timer utgjør 2,1 stillingshjemler.
- Opprettholde dagens turnus. 2 nye 100% stillinger jobber hver 2. helg.
- Andre alternativer, jf. pkt. 2 til 4 nedenfor.

- Alt. 1 8 personer i 100 % stilling som jobber hver 2. helg i snitt.
 Alt. 2 8 personer i 100 % stilling med langvakter hver 4. helg (D1/A1).
 Alt. 3 8 personer i 100 %. Jobber 3 av 8 helger, hinkehelg, (A1 og 2D).
 Alt. 4 6 personer i 100 % stilling som jobber hver 3. helg og
 4 personer i deltidsstilling (50%) som jobber hver 2. helg.

Alternativ 1 100% stillinger					Alternativ 2 Arbeid hver 4. helg				Alt. 3 Hinkehelg		Alternativ 4		
Uke	L	S	L	S	Nr./navn	L	S	L	S	Nr./navn	L	S	
1	F	F	D	D	1 100%	F	F	F	F	1 100%	F	F	
2	D	D	F	F	2 «	F	F	F	F	2 «	F	F	
3	F	F	D	D	3 «	F	F	D	D	3 «	D	D	
4	A	A	F	F	4 «	D1	D1	F	F	4 «	F	F	
5	F	F	A	A	5 «	F	F	D2	D2	5 «	F	F	
6	D	D	A	A	6 «	F	F	F	F	6 «	A	A	
7	F	F	F	F	7 «	F	F	F	F	1 Deltid	F	F	
8	A	A	F	F	8 «	A1	A1	A1	A1	2 «	A	A	
Gjennomsnitt hver 2. helg gjennom hele året					Langvaktene pluss lengre nattevakter dekker bemanningsbehovet, jf. alt. 1				3 « F F				
									4 « D D				

Nattevaktene lengde endres fra for eks. 9,5 til 12,5 time som sammen med D1 og A1 vaktene samlet dekker lør- og søndagsvaktene bemanningsbehov. Nattevaktene stillingsstørrelse får en liten økning.

delta® delta® delta® delta®



Turnus med langvakter

delta® mener de det er partene lokale som har best kjennskap til hvilke tiltak og virkemidler ansatte ønsker, og har størst innvirkning på måloppnåelsen. Alternativt anvende flere tiltak / virkemidler samtidig.

- Realistiske mål er viktig, herunder delmål fordi ønsket resultat ikke alltid er mulig å oppnå umiddelbart.
- Økt bemanning for eks. kun i ukedagene gir større stillinger uten flere helgevakter. Medfører muligens oppgaveforskyvning fra helg til andre ukedager.
- Økt bemanning reduserer ofte sykefraværet.
- Flere faste og kjent personell på enheten gir bedre tjenestekvalitet.
- Vakter mellom 10 og 12,5 timer inngås primært med Deltas HTV /FTV og sekundært med PTV (plasstillitsvalgte), jf. forsvarlighet.
- Delta sentralt kan, når det er forsvarlig, inngå AML § 10-12(4) avtale med arbeidsgiver.

Langvakter i turnus med kombinasjon aktiv og passiv arbeidstid

Etter AML kan arbeidsgiver inngå følgende avtaler med tillitsvalgte.:

Avtale med arbeidstaker jf. AML §§ 10-5(1) og 10-4(2)	Inntil 10 timer aktiv tid +2 t. passiv tid = 12 AML timer
Avtale med <u>tillitsvalgt</u> jf. AML §§ 10-5(2) og 10-4(2)	Inntil 12,5 timer aktiv tid+2 t. passiv tid = 14,5 AML timer

For vakter ut over 14,5 time kan arbeidsgiver søke Arbeidstilsynet om samtykke, jf. AML § 10-12(7).

I stedet for å søke Arbeidstilsynet om samtykke inngår arbeidsgiver og Delta sentralt/regionkontorene en AML § 10-12(4) avtale. I avtalen ivaretas vaktens lengde (for eks. 24 timers vakter, betalt 1:3 for passiv tid, jf. tariffavtalen). Helse- miljø, vern og velferd skal ivaretas. Eks. på arbeidsplasser: Boliger for brukere, for mindreårige flyktninger, personlig bruker, ambulanse m.m.

Kombinasjonsvakt(er) gir normalt flere større eller 100% stillinger.

Aktiv og passiv arbeidstid

Etter AML er også passive timer lik 1:1 tid.

AML timer 1:1 (kontroll-timer)

Aktiv tid kl. 1500-2300 = 8 timer
Passiv tid kl. 2300-0700 = 8 timer
Aktiv tid kl. 0700-0800 = 1 time
Sum timer 17 timer

Tariffavtalen har 1:3 som

betalingsbestemmelser for omregnede passive timer

Betalte timer 1:3 etter tariffavtalen

Aktiv tid kl. 1500-2300 = 8 timer
Passiv tid kl. 2300-0700=8t.:3= 2,67t.
Aktiv tid kl. 0700-0800 = 1 time
Sum 11,67 timer

- Timetallet for beregning av lønn i eksemplet her er 11,67.
Dvs. aktive timer pluss omregnede timer (2300-0700) etter forholdet 1:3.

Viktig å vite forskjellen på AMLs og tariffavtalens timeberegning.

For å få 100% betalt må ansatte derfor arbeide/være tilstede ut over for eks. gjennomsnittlig 35,5 time per uke. I motsatt fall kan for eks. lønnen kun bli 75%.

Arbeidstidsordninger med til sammen 17 aktive/passive timer skal:

- Arbeidstidsordningen skal være forsvarlighetsvurdert, jf. AML. Alternativt ivareta kompenserende hvile, eller annet passende vern, jf. AML helse- og velferdsbestemmelser.
- Være frivillig.
- Gi økt betaling for lovbestemt fridag (F5 for F1) tilsvarende søndagsvaktens lengde når denne faller på en helge- eller høytidsdag. Alternativt arbeide sjeldnere enn hver 3. helg .



Fleksibel arbeidstid

delta[®] mener det er en fordel å ha en utarbeidet grunnturnus som ligger i «bunnen» når partene lokalt (arbeidsgiver og tillitsvalgte) skal utarbeide, jf. aml § 10-3) godkjenne og underskrive en turnusplan utarbeidet som: fleksibel arbeidstid /ønske-, livsfase-, forhandlings-, pusleturnus.

Grunnturnus gir tariffmessige rettigheter, jf. permisjoner med lønn, sykdom, lør-, søn-, kvelds- og nattillegg, erstatning for lovbestemte fridag (F5 for F1) m.m.

- Alternativt må partene lokalt ivareta rettighetene med tekst i en avtale tilknyttet den enkelte turnus.

Fleksibel arbeidstid /ønske-, livsfase-, forhandlings-, pusleturnus o.l.

AML, jf. § 10-2(3), har regler om arbeidstakers rett til *fleksibel arbeidstid* dersom dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Fleksibel arbeidstid omtales også som ønske-, livsfase-, forhandlings-, pusleturnus o.l.

Utarbeides slik(e) turnusplaner kan partene avtale retningslinjer i en avtale tilknyttet den enkelte turnusplan.

En avtale tilknyttet den enkelte turnusplan inngått mellom arbeidsgiver og HTV / FTV / tillitsvalgte omfatter bl.a.

- Antall uker turnusen skal omfatte.
- Vaktlengder, herunder nattevaktens vaktlengde.
- Nedre grense for fritid i løpet av 24 timer og 7 dager.
- Kompenserende hvile eller annet passende vern, jf. vakt plassering
- Maksimalt antall timer i en enkelt uke.
- Spisepause med/uten betaling.
- Kompensasjonsordninger (jf. ulempevakter).
- Søndagsarbeid (hvor ofte), jf. frivillighet og kompensasjon.
- Forhold tilknyttet høytids- og sommerferieturnus.

Underskrift på turnus

- Når turnusplanen er utarbeidet godkjennes og underskrives denne av av tillitsvalgte minst 4 uker før iverksettelsen. Tillitsvalgte skal se hele turnusplanen, jf. fordeling av vakter og vaktbelastning.

Fleksibel arbeidstid, ønske-, livsfase-, forhandlings-, pusleturnus o.l. kan:

- Tilrettelegge for å ivareta ansattes ulike livsfaser.
- Ulik alder har ofte ulikt arbeids- og fritidsbehov.
- Bety at ansatte i en eller flere turnusperioder muligens ønsker å arbeide langvakter, for eks. i «bytte» mot arbeid hver 4. helg eller langfriperiode(r).
- Bety at ansatte mot økt helebetaling ønsker å jobbe noen helgevakter ut over hver 3. helg.

Lokal prosess for fleksibel arbeidstid/ønske-, livsfase-, forhandlings-, pusleturnus

- Ansatte oversender vakt- og fritidsønsker til arbeidsgiver (eks. elektronisk).
- Ansatte kan ha ett førstevalg for vakt-/fritidsønske. Dette meddeles arbeidsgiver.
- Arbeidsgiver legger ansattes ønsker inn i datasystemet.
- Ansatte møtes, diskuterer og blir enige om vakt-/fritids plassering, og får «turnuskabalen» til å gå opp. Jf. enhetens/postens bemanningsbehov.
- Antall ubekvemme arbeidsvakter ut over grunnturnus utbetales med ubekvemstillegg og innberettes til pensjonsordningen hver 3. mnd.
- Hele turnusplanen³ og en «tilhørende» turnusavtale godkjennes og underskrives samtidig av Deltas tillitsvalgte. Disse to dokumentene er uløselig tilknyttet hverandre. Sies en av avtalene opp er begge oppsagt.

³ Ikke kun turnusplaner for Deltas medlemmer, men for alle som skal arbeide etter turnusplanen.

kalender 2016 lengkap Hijriyah dan Jawa



Årsturnus



mener det er flere utfordringer med årsturnus.

Erfaringsvis utarbeider arbeidsgiver årsturnusen slik at ansatte aldri får:

- F5 for F1
Årsak: Lovbestemt fridag (F1) legges aldri på en helge- eller høytidsdag i samme uke arbeidstaker arbeider på søndag.
- F3-dager.med lønn.
Årsak: Arbeidsgiver «tar igjen» fridagene ved å legge timer tilsvarende F3-dagene inn på «svarte» dager i årsturnusen.

I en ordinær 6 ukers turnusplan får ansatte både F5 (ny fridag(er) eller betaling) og F3-dager (fri med lønn på følgende «rød» dag, jf. AMLs hovedregel i § 10-8(4).

- I årsturnus ønsker arbeidsgiver ofte deler av ansattes stillingsstørrelse lagt i en timebank for innarbeiding ved korttidsfravær med kort varslings tid med SMS. En lite forutsigbar ordning for ansatte., jf. AMLs helse- og velferdsbestemmelser. Etter AML § 10-3 skal ansatte vite om sin arbeidstid 2 uker før iverksettelsen

Innføring av årsturnus må medføre at deltidsansatte får økt stillingsstørrelse. Vakter og fridager tilsvarende økt stilling må være innlagt (fremgå) i en fast turnusplan. Ikke ligge som «flytende arbeidstid».

Årsturnus

Flere arbeidsgivere mener årsturnus er et godt virkemiddel for å øke deltids-ansattes stillingsstørrelse. For at alle parter i størst mulig grad skal få oppfylt sine ønsker og behov kan årsturnus for eks. kombineres med ønsketurnus.

Arbeidsgivers primære behov :

Dekke bemanningsbehovet ut fra:

- Lav- og høyaktivitet
- Sykefravær
- Ansattes ferie
- Søndagsarbeid
- Helg- og høytid

Arbeidstakers primære behov

Egen livsfase

- * Fortsatt arbeide hver 3. søndag
- * Langvakter i helg hvis mulig
- * Ferie i skoleferiene
- * Jobbe halvparten av årets helge- og høytidsdager og samle disse

Andre forhold kan være:

- Økonomisk besparelse
- Timer i timebank som jobbes inn på forespørsel med kortere enn 14 dager uten kompensasjon

Andre forhold kan omfatte:

- * Kan jobbe to, tre ekstra lør- og søndager per år mot økt komp.
- * Timebank med mindre enn 14 dagers varsel må gi lønnskompensasjon

Utarbeidelse av årsturnus

- Ansattes vakter, fridager, permisjoner, ferie, arbeid på søndager, helg- og høytidsdager og annet kjent fravær settes inn ut fra stillingsstørrelsene.
- Skjer i samarbeid med tillitsvalgte, jf. aml § 10-3, og ut fra ansattes ønsker/behov for fri- og vaktsplassering, jf. ønsketurnus o.l.

Delta må bl.a. avklare følgende forhold med arbeidsgiver før bekreftelse på samarbeid om årsturnus gis.

1	Hvordan skal ferien beregnes?	Beregnes etter ansattes stillingsstørrelse og kommer til fratrukk fra årstimetallet ?
2	Hvordan skal søndagene dekkes opp?	Arbeid hver 3. helg, eller oftere, da kun for ansatte som ønsker det, eller for alle? Skal det fortsatt være noen deltidsansatte eller skal alle jobbe i 100% stilling? Kan ansatte som ønsker det jobbe langvakter?
3	Kompensasjon Jf. tariffavtalens muligheter	Gis det økt kompensasjon til ansatte som ønsker å jobbe oftere enn hver 3. helg i gjennomsnitt per år eller langvakter?
4	Lovbestemt fridag F5 for F1	Får ansatte alternativ kompensasjon som erstatning for F1 som utgjør 1- 2 fridager per år eller tilsvarende betaling/fri. Dvs. tilsvarende vaktens lengde når denne overstiger 8 timer?
5	Fri på helge- og høytidsdager (F3)	I ordinær turnus får ansatte «røde» fridager uten trekk i lønn. Hva får de i årsturnus? Søndager bør skille fra årets 10 helge- og høytidsdager 10 helge/høytidsdager per år gir 5 slike dager fri Dette er dager som ikke er sammenfallende med søndager
6	14 dagers varsel for nye vakter	Arbeidsgiver vil ha timebank. Spare penger. Mener aml § 10-3 (14 dagers varsel) kun gjelder for dem og ikke når arbeidstaker selv bekrefter dette. Varsel under 14 dager må gi økonomisk kompensasjon.

Eksempel på turnusplan

Uke /nr.	M	T	O	T	F	L	S	
1	D	D	D	F1	F	F	A	Uke 1 - Fri på lørdag
2	A	A	F1	F	F	D	D	Uke 2 - Jobb lør/søndag
3	D	F1	F	F	A	A	A	Uke 3 - Jobb lør/søndag
4	F1	F	F	D	D	D	F ⁴	Uke 4 - Fri på søndag
5	F	F	A	A	A	F	F1	Uke 5 - Fri lør/søndag
6	F	D	D	D	F	F	F1	Uke 6 - Fri lør/søndag
7	A	A	A	F1	F	F	D	Uke 7 - Fri lør/søndag
8	D	D	F1	F	F	A	A	Uke 8 - Jobb lør/søndag
9	A	F1	F	F	D	D	D	Uke 9 - Jobb lør/søndag
Bemanningsoversikt								Jobber 6 søndager. Fri 3. Jobb oftere enn hver 2. søndag over 9 uker i snitt. Lovstridig.
D	3	3	2	2	2	3	3	Søndag i uke 4 tilfredsstillende ikke AMLs krav om 35 timer fri. Fra lørdag kl. 16.00, vaktens slutt, til søndag kl. 24.00 er det 32 timer.
A	3	2	2	2	2	2	2	

3 + 3 turnusplan



mener antall arbeidshelger i en ordinær 3+3 turnus overstiger AMLs bestemmelser om gjennomsnittlig arbeid hver 2. helg. Helgevakter og fridager samme uke kan flyttes, markert med rosa for å ivareta AMLs bestemmelser. Da forlates 3+3 prinsippet.

- Hvis noen ansatte får 6 timers vakter betyr det at 3+3 systemet ikke gir 100% stillinger til alle ansatte, og 3+3 ordningen som skulle gi 100% stilling til alle er brutt.

⁴ Søndag i uke 4 kan ikke være den lovbestemte fridagen, jf. AML. Fra D-vaktens slutt på lørdag og til søndag kl. 24.00 er det færre enn 35 timer. Derfor blir mandag i samme uke F1.

3+3 turnus

I en 3+3 turnus inngår tillitsvalgte og arbeidsgiver avtale om:

- Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid på 32.5 time mot «normalt» 35,5 time per uke
- To-skiftordning med dag - og aftenvakter, og egne faste nattevakter.
- Alle i 100% stilling får 8 timers vakter per dag.
- Ansatte i deltidstilling får ofte 6 timers vakter (80% stilling). De jobber like mange vakter som ansatte i 100% stilling.
- Alle har en ekstra friuke på 32,5 time per år.
- Ansatte (100%) stiling skylder normalt 15 arbeidsdager/år som må jobbes inn. Alternativt ingen ekstra friuke, men veksles inn i færre skyldige vakter per år.

Utfordringene i en 3+3 turnus er at ansatte må jobbe mange helger.

- Ansatte som hittil har arbeidet hver 3.helg må minst arbeid hver 2 helg eller oftere. For å følge AMLs regel om arbeid hver 2. helg i snitt gjennom året forutsetter 3+3 turnus en «mekking» på helgevaktene. Dette medfører at man forlater 3+3 prinsippet.
- En jevn fordeling av alle ubekvemme vakter er positivt.
Ønsker ansatte dette også for lør- og søndagsvakter hvis de ikke får økt helgebetaling for vakter ut over arbeid hver 3. helg?
- En kombinasjon med etablering av en ordning med noen få faste helgevakter som for eks. arbeide hver 2. helg gir færre arbeids- helger for øvrige ansatte. Færre arbeidstimer i helg, kan veksles inn i den ekstra ferieuken.



Medleverturnus

delta mener at avtale om 24 timers vakter som arbeidsgiver med hjemmel i AMLs forskrift, jf. § 10-12(7) kan iverksette for turnusplanen innenfor rus og psykiatri (fra 2016 også for boliger for mindreårige flyktninger) skal være en arbeidstidsordning som er forsvarlighetsvurdert.

Turnusavtale tilknyttet turnusplanen for:

- Brukere i boliger med funksjonshemming
- Personlige assistenter (eget hjem)

må, hvis ansatte ønskelig å arbeide langvakter, AML § 1012-(4) avtale fortsatt inngås mellom arbeidsgiver og Delta sentralt / regionkontor. I den skriftlige avtalen inngås også økonomiske forhold som ikke er tariffmessig regulert.

Medleveravtalen

For statlige barnevernsinstitusjoner, rus og psykiatri har departementet og hovedsammenslutningene, YS, LO, Unio og Akademikerne inngått en sentral arbeidstidsavtale (forskrift) hjemlet i AML § 10-12(7), omtalt som medleveravtalen. Turnusplaner etter slik avtale sendes til og godkjennes av departementet og organisasjonene sentralt. Fra 2016 gjelder forskriften også boliger for mindreårige flyktninger.

I en turnus etter medleveravtalen kan ansatte arbeide mer konsentrert og ha flere påfølgende arbeids- og fridager enn hva som er normalt i en ordinær turnus. Eksempler:

- Alt. Arbeide 4 påfølgende arbeidsdager, 2 friuker, 3 påfølgende arbeidsdager (fredag/lørdag/søndag) og 2 påfølgende friuker.
- Alt. Inntil 7 påfølgende døgnvakter. Deretter fire påfølgende friuker.
- Alt. Annen vaktinndeling.

Alternativene kan også kombineres med bakvakter.

Etterfølgende lange friperioder kompenseres for manglende fritid i løpet av 24 timer. Dvs. kompenseres ut fra AMLs regel om annet passende vern etter 24-timersvaktene. Medleveravtalen kan også, avhengig av type arbeidsplass, ha bestemmelser om en til to fritimer i løpet av en 24-timersvakt i tillegg til fri på natten

All økonomisk kompensasjon for en medlevertturnus inngås mellom partene sentralt. Årsbeløpet opp til kr. 150.000, avhengig av vakttype, vaktlengder og antall ubekvemme vakter. Utrekning skjer etter statlige tariffbestemmelser.

Søknad til arbeidstilsynet

For boliger og hjem for personlig assistanse har arbeidsgiver to alternativer:

- 1) AML § 10-12(4) avtale med Delta sentralt / regionkontor
- 2) Søke arbeidstilsynet, jf. AML § 10-5(3) vedrørende arbeidsgivers drøftingsplikt med tillitsvalgte. Arbeidstilsynet har normalt lang saksbehandlingstid, derfor anbefales AML § 10-12(4) avtale.

Arbeidstilsynet har i sitt samtykke ingen lovhjemmel for å kunne pålegge økonomisk kompensasjon. Det kan være en årsak til at arbeidsgiver ønsker å sende saken til arbeidstilsynet i stedet for å inngå AML § 10-12(4) avtale med Delta sentralt/regionkontor.



**Arbeid på tvers.
Dvs arbeid på flere enheter / poster/ avdelinger**

delta[®] mener en løsning for deltidsansatte til å få økt stillingsstørrelse – 100% kan være å jobbe på flere enheter/poster.

- Arbeidstaker blir ansatt i 100% stilling. Jobber for eks. 50% fast på en enhet/post og 50% fast på en eller to andre enheter/poster.
- En kombinasjon av to deltidsstillinger som har ulik ukentlig arbeidstid skal ikke være en hindring for økt stillingsstørrelse - 100 % stilling. Eks. 50% på SFO og 50% i pleie- og omsorg.

Arbeid på tvers.

Dvs. arbeid på flere enheter / poster / avdelinger

Et alternativ til større stilling, 100% stilling, er å jobbe på to eller tre ulike enheter / poster hos samme arbeidsgiver. Et annet alternativ er å ha to arbeidsgivere, for eks. to kommuner eller én kommune og ett sykehus.

To deltidsstillinger:

- En arbeidstaker kan ha en deltidsstilling hvor det ikke er helgearbeid og en annen deltidsstilling som har helgearbeid. Begge disse stillingene kan være hos samme arbeidsgiver.
- En arbeidstaker jobber i to deltidsstillinger. En i kommunen og en i sykehuset. Dette er to arbeidsgiver som betyr at arbeidstaker kan arbeide i gjennomsnitt hver 2. helg hos begge arbeidsgiverne. Dvs. følger AMLs regler hos hver enkelt arbeidsgiver.

Eksempel på arbeidsplasser uten helgearbeid:

- Barnehage
- SFO
- Merkantil sektor
- Renhold (når det aldri arbeides i helg)
- Teknisk sektor
- Poliklinikk
- m.m.

En arbeidstaker har to deltidsstillinger hos samme arbeidsgiver. En av stillingene har arbeid minst hver 3. helg. Dette gir også dagstillingen, som «alene» har 37,5 time per uke, redusert uketimetall til 35,5 time i gjennomsnitt.

Årsak:

- Begge stillingsstørrelsene har samme arbeidsgiver og ses derfor under ett. En 50 % stilling for eks. i barnehage vil bli redusert fra 18,75 per uke til 17,75.

Arbeidstidsreduksjonen i dagarbeidsstillingen kan være en årsak til at arbeidsgiver vegrer seg for å inngå avtale om slik kombinasjon. Hvis så er tilfelle må tillitsvalgte ta dette opp med arbeidsgiver.

I stedet for til stadighet å bruke vikarer, kan ansatte som ønsker det få tilbud om økt stillingsstørrelse.



Bemanningspool / vikarpool

delta mener en ordning med deler av stillingen i en bemanningspool kan være et alternativ til en løsning for ansatte som kun har deltidsstilling og ønsker større stilling / 100 % stilling.

Bemanningspoolen /vikarpoolen må omfatte:

- God opplæring
- Ikke omfatte for mange arbeidsplasser
- Faste vakter, men ikke ett fast oppmøtested
- Økt fast kompensasjon for arbeidstakers fleksibilitet.

Bemanningspool /vikarpool

Et annet alternativ til større stilling – 100% stilling, er å etablere en bemanningspool /vikarpool.

I stedet for at ledige vakter «legges ut» som ringevakter, blir disse «overført» til deltidsansatte som ønsker økt faste større stilling – 100 % stilling.

Etablering av bemanningspool /vikarpool er en forutsigbar ordning for ansatte.

- Det vet hvor når de skal jobbe, men ikke hvor.

Ansatte får opplæring på enheter hvor de skal dekke ledige vakter. Enhetsleder sparer tid, som kan brukes til andre gjøremål enn å ringe eller sende SMS etter vikar ved bl.a. sykefravær.

Bemanningspool/vikarpool kan etableres ut fra erfaringstall for ledige vakter siste 12 mnd., jf. AML § 14.4a:

- Alt. 1 Som en selvstendig arbeidstidsordning med egen leder. Ansatte har egen turnus for hele sin stilling med faste vakter. Oppmøtet er normalt på bemanningskontoret. Der får ansatte beskjed om hvilken enhet/post de skal arbeide på. Alternativt oppmøte direkte på enheten/posten. Melding blir da mottatt på SMS dagen i forveien.
- Alt. 2 Som en arbeidstidsordning hvor vakter i tillegg til en fast post/enhet også er tilknyttet en eller to andre poster/enheter. Slike vakter er markert i turnusen for «hovedenheten», med leder der som koordinator .

Ved null fravær på tilleggsenhetene/postene gir dette en av enhetene/postene en ekstra ressurs.

NB! For å gjøre stillinger i en selvstendig bemanningspool /vikarpool mer attraktive kan partene lokalt inngå avtale om et fast årlig kronebeløp som ubekvemskompensasjon utbetalt per måned.



Timebank (med «flytende» arbeidstid)

delta mener at enkelte arbeidsgivere er opptatt av arbeidstidsordninger som gir dem størst mulig fleksibilitet.

Arbeidsgiver:

- Ønsker å inngå avtale med tillitsvalgte om turnus hvor ansatte har deler av stillingen i timebank. Dvs. «flytende arbeidstid», kort varslingstid, og timer innarbeidet på årsbasis.
- Uttaler at AMLs 14 dagers varslingsfrist kun gjelder for dem, og ikke for ansatte når de frivillig melder ja til arbeidsgivers SMS-varsel om ledige vakter.

For ansatte betyr timer i timebank:

- En lite forutsigbar arbeidssituasjon
- Stress med innarbeiding av minustimer for uttak etter arbeidsgivers varierende behov.
- Alltid være tilgjengelig på SMS for melding om ledige vakter etter prinsippet: «Først til mølla får først malt».

Arbeidstidsordninger med timebank og «flytende» arbeidstid

En arbeidstidsordning hvor deler av stillingens timer er i timebank (fri flyt av arbeidstid) med fleksiblet uttak etter arbeidsgivers behov er ingen helse- og velferdsmessig god ordning.

Timebank

Med timer i timebank mener arbeidstakerorganisasjonene følgende:

- Timer fra personalmøter som ikke er lagt inn i turnus.
- Erstatningsfridag (F5) for lovbestemt fridag (F1) som ikke tas ut i forbindelse med helge- høytidsturnus.
- Overtidstimer time for time. Overtidstillegget utbetales, jf. AML § 10-6(11).
- Ekstratimer – merarbeid for deltidsansatte. Dvs. timer innenfor full stillingstimetall per dag eller per uke, som ikke gir rett til overtidsbetaling etter tariffavtalen.

Enkelte arbeidsgivere ønsker innført timebank med annet innhold.

Arbeidsgiver ønsker timebank som for eks. omfatter følgende:

- Deler av ansattes faste stillingsstørrelse settes **ikke** inn i turnus, men legges i timebank.
- Timer som «mangler» for å oppnå egen stillingsstørrelse innarbeides ut fra turnusens (arbeidsgivers) fraværsbehov over en periode på 52 uker.
- Arbeidstaker har selv ansvaret for å innarbeide skyldige timer.
- Timene må jobbes inn med kortere frist enn AMLs 14 dagers varsel ved SMS-melding om ledige vakter. Prinsippet: «Først til mølla, får først malt» får den ledige vakten. Svært belastende og lite forutsigbart for arbeidstaker. Jf. Nina Amble «Jage etter vakter».
- Gir overtidsbetaling først etter at alle årlige «skyldige» timer (timebank-timer) er innarbeidet. Kan for eks. jobbe ut over AMLs timetall per uke fordi den ansattes timer er erlagt inn som årstimer i datasystemet.
- Lønnstrekk for manglende innarbeidede årstimer per 52 uker.
- Kun ubekvemstillegg ut fra den faste stillingsstørrelsen i turnus. Uklare regler for sykefravær
- Betyr ofte stort arbeidspress i ferie-, helge- og høytidsperioder.

Arbeidsgiver

- Maksimal utnyttelse ved å anvende ansattes «flytende» arbeidstid.
- Penger spart. Unngår betaling for forskjøvet arbeidstid og overtid.
- Overlater dekning av ubesatte vakter til ansatte gjennom SMS-melding på kort varsel.



Arbeidsmiljøloven

Arbeidstidsordninger skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn (AML § 10-2 (1)).

Arbeidsmiljøloven

Arbeidsgiver skal:

- Fastsette mål for helse, miljø og sikkerhet.
- Vurdere risikofaktoren, kartlegge farer og problemer, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen.
- Vurdere tiltak for fysisk aktivitet blant arbeidstakerne.

Det er mange forhold som påvirker ansattes arbeidstidsordninger. Den type oppgaver et arbeidssted er satt til å løse har naturligvis stor betydning for hvilke arbeidstidsordninger som kan være aktuelle. Hvordan vernehensynet blir ivaretatt innenfor ulike arbeidstidsordninger er viktig for hvilke arbeidstidsordninger som kan aksepteres.

Når turnusplaner utarbeides må disse utarbeides i tråd arbeidsmiljølovens verne- og velferdsbestemmelser. Dette for å ivareta ansattes helse-, miljø, sikkerhet og velferd. For turnusplaner utarbeidet med hjemmel i AML § 10-12(4) vil det være behov for å utarbeide egne vernebestemmelser tilknyttet arbeidstidsordninger.

Kapittel 1 - Lovens formål

Skal bl.a.:

- Sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet.
- Sikre trygge ansettelsesforhold og legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon.

Kapittel 3 - Virkemidler i arbeidsmiljøet

Bestemmelsen skal:

- Sikre at hensynet til arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt av arbeidsgiver, og sørge for at det blir utført systematisk helse-, miljø og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

Arbeidsgiver skal bl.a.:

- Fastsette mål for helse, miljø, sikkerhet og velferd.
- Vurdere risikofaktoren, kartlegge farer og problemer, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen.
- Vurdere tiltak for fysisk aktivitet blant arbeidstakerne.



Kompensasjonsordninger

delta mener at økt ubekvemskompensasjon kan være ett av flere virkemidler til økt ansatte-interesse for frivillig:

- Å jobbe ut over hver 3. lør- og søndag.
- Å jobbe lange vakter.
- Å ha alle eller deler av vaktene i en bemanningspool / vikarpool..
- Å jobbe på «tvers» (jobbe på flere enheter/poster).
- Å akseptere utradisjonelle arbeidstidsordninger, for eks. timer i timebank som innarbeides på kort varsel. Jf. forutsigbarhet og stressmestring, og lokal avtale som gir lønn under sykdom og tekst slik at timer som ikke blir jobbet i løpet av året blir slettet.

Ubekvemstilleggen må gjenspeile ansattes ubekvemme arbeidstid. Utradisjonelle vaktordninger må gi økte ubekvemstillegg som partene lokalt kan inngå avtale om. Jf. ukentlig arbeidstid som reduseres i forhold ansattes arbeidsbelastning (antall ubekvemme vakter).

Det er også muligheter for å innta bestemmelser om økonomisk kompensasjon i en lokal særavtale.

Økt betaling for arbeid på lør- /søndag og langvakter

I den senere tid har arbeidsgiver hatt ekstremt stort fokus på arbeidstidsordninger med økt helgearbeid ut over hver 3. helg med følgende argumentet: Turnusen går ikke opp uten at ansatte jobber flere helger. Økt kompensasjon for økt helgearbeid er et ikke tema hos flere arbeidsgiver.

Arbeidsgivere

- må også gi, ikke kun «ta».
- kan ut fra tariffavtalens bestemmelser gi økt betaling til ansatte som jobber mer ubekvemst nå enn hva som har vært tradisjonelt de siste 30 årene. Flere av tariffavtalene Delta er part i har bestemmelser som hjemler lokale avtaler om økt lønn. Jf. bestemmelser omtalt tidligere i dette heftet.
- kan gi belønning i form av et årlig kompensasjonstillegg eller per ekstra helgevakt. Dette er motivasjon som bidrar til dekning av ubekvemme vakter samtidig som ansatte får økt stillingsstørrelse.

Eksempler fra Hovedtariffavtalen i KS:

- Årslønn (måneds/timelønn) og
- Lør-, søn-, kvelds- og nattillegg

Minstelønnssetningene gir partene hjemmel til å inngå avtale om økt ubekvemstillegg

- For *frivillig* arbeid ut over hver 3. helg og for langvakter.
- For å arbeide i en bemanningspool
- For å ha timer i timebank m.m.

HTA § 5.

«Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for lør- og søndagstillegg, kvelds- og nattillegg avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov».

Delta er kjent med at flere kommuner har inngått lokale partsavtaler med organisasjonene om økt lør- og søndagstillegg. Betaling for en ekstra helgevakt med kr.3.000 – til 4.000 avhengig av vaktlengder. Halvparten for enkeltdager.

Spekter

I Spekter kan ulike ubekvemstillegg for eks. være regulert i B-overenskomst. En frivillig avtale ble inngått fra 1.1.2014 mellom Delta og Spekter som gir:

- Økt lør- og søndagstillegg for vakter som jobbes ut over hver 3. helg.
- Økt lør/søndagstillegg for langvakter.

I Oslo kommune

Her er det tariffavtalt økte lør- og søndagstillegg og tillegg for langvakter.



Det store heltidsvalget

Fra venstre.

Solveig K. Brathseth (NSF) Mette Nord (Fagforbundet) Lasse Hansen (KS)
og Erik Kollerud (Delta)

De sentral parters målsetting med det store heltidsvalget er at alle som ønsker det skal få 100% stilling, eller annen stillingsstørrelse hvis det er ønskelig.

delta mener

- Heltidskultur er viktig for den enkelte arbeidstaker
 - Partene lokalt må ha gode prosesser, klare mål og delmål med lokal forankring
 - Fornuftig tids-/handlingsplan for fremtidig suksess
 - Tiltak og virkemidler må være attraktive, motiverende og realistiske.
 - Felles forståelse for tiltak og virkemidler som utvikles og iverksettes lokalt
 - Gjensidig tillit og forståelse for partenes ulike roller, jf. HA
 - Tålmodighet og forståelse for nødvendig modningsprosess hos ansatte
 - Lokalt utviklede og tilpassede arbeidstids- og kompensasjonsordninger
 - Flere tiltak og virkemidler kan anvendes og kombineres.
 - Informasjon, kommunikasjon og forankring hos medlemmene
- Lik bemanning alle ukedager vil aldri kunne gi alle ansatte 100% stilling med mindre bemanningen i ukedagene økes eller ansatte jobber flere helger enn lovlig.
- k

