

Arkivsak-dok. 23/31600-1
Saksbehandler Barbro Kingsrød

Saksgang
Administrasjonsutvalg/ADMU 2023 - 2027

Møtedato
26.10.2023

Sak nr.

Analyse av bruk av vikar og timelønn i virksomhetene

Innstillingssak.

Medsaksbehandlere:

Kommunedirektørens innstilling:

Saken tas til orientering.

Sammendrag:

I tråd med Handlingsplan 2023-2026, kapittel 5.3, er det gjennomført en analyse av bruk av vikar og timelønn i 2022.

I kommuneområde helse og velferd ble det leid inn timelønnede vikarer tilsvarende cirka 246 årsverk i 2022. Timelønnede vikarer ble hovedsakelig benyttet til fravær grunnet ferie, sykdom og ledige stillinger. I kommuneområde teknisk ble totalt cirka 11 årsverk timelønnede vikarer benyttet i 2022, mens det i kommuneområdene for samfunn, organisasjon og teknologi og endring var begrenset vikarinnleie med tilhørende timelønn.

Kommuneområde oppvekst har ikke en like detaljert registrering av timelønnede vikarer som øvrige kommuneområder og er derfor ikke inkludert i denne saken.

Utredning:

Endringer i arbeidsmiljøloven fra 01.01.2023 styrker retten til heltid. Hovedregelen i arbeidslivet skal være ansettelse på heltid, jf. arbeidsmiljøloven §14-1 b. Lovendringen gir deltidsansatte fortrinnsrett til utvidelse av sin stilling framfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse eller innleie i virksomheten, samt fortrinnsrett til ekstravakter, jf. arbeidsmiljøloven §14-3.

Ifølge Handlingsplan 2023-2026, kapittel 5.3, skal det gjennomføres fem prioriterte tiltak for å nå målet om mindre uønsket deltid og vikarbruk. Ett av tiltakene er å analysere bruk av vikarer og timelønn i virksomhetene.

Mål: Mindre uønsket deltid og vikarbruk	
Styrke kommunens arbeid med heltidskultur, herunder foreta kartlegging av uønsket deltid. Administrasjonsutvalget vil ha en sentral rolle i arbeidet.	2023-2025
Gjennomføre prosjekt årsturnus som et virkemiddel for å bidra til målet om heltidskultur og for å sikre nødvendig fagkompetanse.	2023-2025
Vurdere årsturnus i virksomheter utenfor helse og velferd	2023
Vurdere innskjerping av rekrutteringspraksis, herunder skriftlig begrunnelse ved alle tilsetninger i lavere stilling enn f.eks. 75%. Prinsipper og retningslinjer utredes og behandles i egen sak til administrasjonsutvalget.	2023
Analysere bruk av vikarer og timelønn i virksomhetene med mål om å få til en varig nedgang i midlertidig ansatte og timelønnet arbeidskraft. Det fremmes sak til Administrasjonsutvalget.	2023

Resultatene av analysen vil være utgangspunkt for senere å kunne iverksette tiltak for å redusere bruken av midlertidig ansatte og timelønnet arbeidskraft. Arbeidskraftsbehovet vikarene fyller skal isteden dekkes av fast ansatte medarbeidere i store stillinger.

Videre i denne saken vil uttrykket «variabel lønn» benyttes synonymt med «timelønn», og er det motsatte av fast lønn.

Analysen omfatter vikarinnleie i perioden 01.01.2022 – 31.12.2022. Det er hensiktsmessig at et fullt kalenderår legges til grunn, siden vikarbehovet gjennom et år følger sesongmessige variasjoner i sykefravær og feriefravær.

Arbeidstidsplanleggingsverktøyet GAT benyttes i alle virksomheter med unntak av skolene. Dette skyldes kompleksiteten i arbeidstidsberegninger på skole, blant annet ved at én time arbeidstid kan være både 45 minutter eller 90 minutter, og ikke 60 minutter som er vanlig beregning i virksomheter utenom skole. I tillegg er det stor variasjon og sammensetning av ulike utdanningsnivåer med tilhørende lønnsarter som GAT mangler tilstrekkelig funksjonalitet for å håndtere. P.t. er vi ikke kjent med et optimalt system for registrering av arbeidstid i skole.

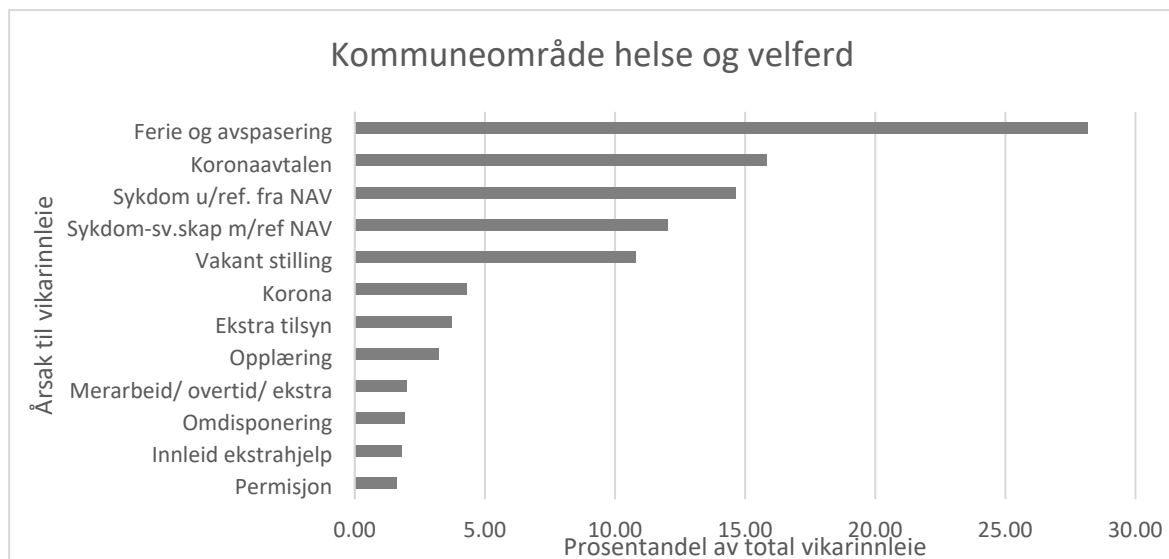
Rapporter i GAT viser hvor mange timer som vikar er leid inn og av hvilken årsak.

Rapportene gir imidlertid ikke informasjon om hvilken kompetanse som er leid inn, relatert til kompetansen hos medarbeideren som er fraværende. De viser heller ikke omfanget av vikariater i tidsbegrensede arbeidsavtaler, eller om vikaren har en fast deltidsstilling i Sarpsborg kommune.

Kommuneområde helse og velferd.

I 2022 ble det foretatt vikarinnleie i totalt 453.695 timer, tilsvarende cirka 246 årsverk. Vikar ble leid inn av følgende årsaker:

Årsak til vikarinnleie	Antall timer	Antall tilfeller	Prosentandel av total innleie	Tilsvarende antall årsverk
Ekstra tilsyn	16.870	2.963	3,72	9,8
Ferie og avspasering	127.764	17.479	28,16	69,2
Korona	19.489	2.773	4,30	10,6
Omdisponering	8.702	1.282	1,92	4,7
Opplæring	14.575	2.397	3,21	7,9
Sykdom u/ref. fra NAV	66.472	9.333	14,65	36,0
Sykdom m/ref. fra NAV	54.558	7.427	12,03	29,6
Innleid ekstrahjelp	8.206	1.425	1,81	4,4
Permisjon	7.372	1.044	1,62	4,0
Vakant stilling	48.918	6.907	10,78	26,5
Koronaavtalen	71.724	10.691	15,81	38,9
Merarbeid/overtid/ekstra	9.044	4.012	1,99	4,9
Totalt	453.695	67.733	100	245,8



Variabel lønn i team med årsturnus.

Med årsturnus planlegges arbeidstid og kjent fravær for 52 uker. Årsturnus er en helsefremmende turnusordning som skal gi mer heltid og store stillinger, blant annet ved at fravær som tidligere ble dekket opp av timelønnede vikarer, isteden dekkes av fast ansatte medarbeidere med økte stillinger og økt fastlønn. Et av årsturnusens definerte gevinstområder er at det skal benyttes mindre variabel lønn og mer fastlønn.

Årsturnus ble tatt i bruk i utvalgte team i helse og velferd første gang i 2020, da med 6 team. Antallet team har økt for hvert år, og i 2023 er årsturnus i bruk i cirka 40 team.

Tabellen under viser antall timer variabel lønn brukt til inndekking av feriefrafravær for team med oppstart i perioden 2020 – 2022, med første årsturnusår markert med grønt. Team med oppstart i 2023 er ikke inkludert i tabellen, siden effekten av årsturnus sett opp mot variabel lønn ved feriefrafravær ikke blir fullstendig før ved årets slutt. Kurland og Tingvoll sykehjem er heller ikke inkludert, siden de av organisatoriske årsaker avsluttet årsturnus i juni 2022.

Team	2019	2020	2021	2022	Kommentar
Baterød team 2	3.758,2	971,0	2.021,3	2.254,5	
Hannestadjellet 4	1.912,0	533,5	456,5	867,8	
Legevakten	2.649,0	1.277,5	2.049,0	697,3	
Tingvoll kjøkken	2.522,5	817,7	1.217,3	1.536,5	
Haugvoll rød	536,8	1.275,5	1.004,3	914	Nytt ansvarsområde fra 01.09.19
Sandbakken Skjeberg	377,25	3.069,3	2.540,8	1.981,3	Nytt ansvarsområde fra 01.09.19
Varteig/Hafslundsøy		2.191,0	1.126,9	1.091,9	
Borgen/Ise		2.143,8	373,8	1.359,2	2021 sees i sammenheng med Varteig/Hafslundsøy.
Haugvoll grønn		2.170,8	1.009,4	579,0	
Haugvoll gul		1.469,0	978,8	531,8	
Hannestadjellet 1		997,8	611,3	671,8	
Baterød team 1			3.441,3	3.703,8	
Borgen avd. AB1			1.245,3	529,0	
Borgen avd. AB2			2.757,0	1.121,0	
Borgen avd. CD2			2.694,2	923,6	
Haugvoll blå			1.032,0	811,8	

Tabellen viser at for flertallet av teamene har bruk av variabel lønn til dekking av feriefravær blitt redusert etter at årsturnus ble tatt i bruk,

Det er sannsynligvis et potensiale for ytterligere nedgang i bruk av variabel lønn til feriefravær, og årsakene kan være flere.

En forklaring er at deltidsansatte medarbeidere i små helgestillinger, ofte studenter, arbeider mye ekstra gjennom sommeren når det er mye feriefravær, og at de ønsker lønn for arbeidede timer på sommeren utbetalt som variabel lønn i september og oktober, istedenfor høyere stilling og påfølgende fastlønn gjennom hele året.

Alternative kan deltidsansatte jobbe frivillig deltid og ikke ha ønsker om økt stilling

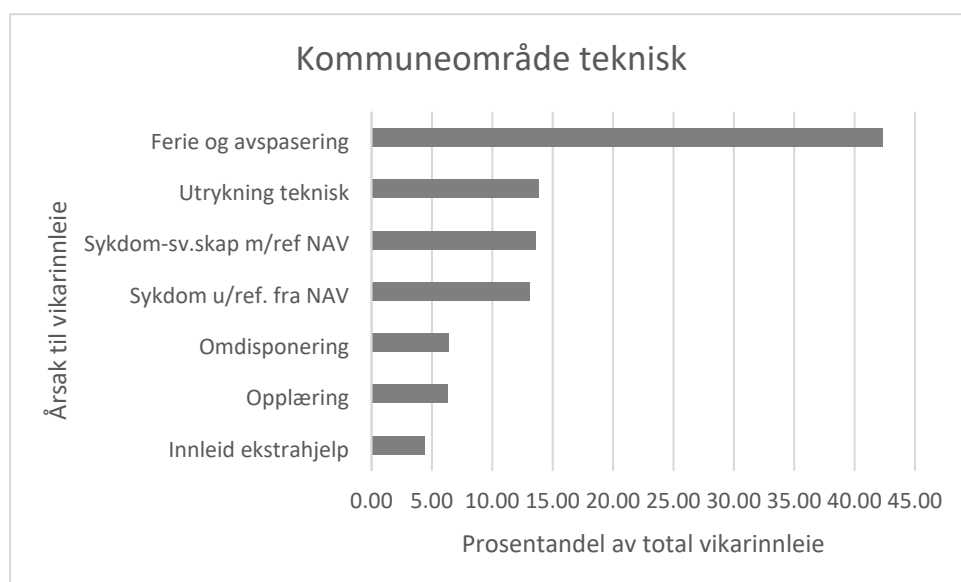
Feriefravær og annet fravær må i slike tilfeller dekkes av timelønnende vikarer med variabel lønn.

Bruken av variabel lønn samlet sett for team med årsturnus, uavhengig av årsak, er ikke gjort nærmere rede for i denne saken.

Kommuneområde teknisk.

I 2022 ble det foretatt vikarinnleie i totalt 20.923 timer, tilsvarende cirka 11 årsverk. Vikar ble leid inn av følgende årsaker:

Årsak til vikarinnleie	Antall timer	Antall tilfeller	Prosentandel av total innleie	Tilsvarende antall årsverk
Utrykning teknisk	2.892	1.270	13,82	1,57
Ferie og avspasering	8.852	1.097	42,31	4,80
Omdisponering	1.340	289	6,40	0,73
Opplæring	1.325	263	6,33	0,72
Sykdom u/ref. fra NAV	2.745	212	13,12	1,49
Sykdom m/ref. fra NAV	2.846	235	13,60	1,54
Innleid ekstrahjelp	923	219	4,41	0,50
Totalt	20.923	3.585	100	11,35



Kommuneområdene samfunn, organisasjon og teknologi og endring

Omfanget av vikarinneleie og bruk av timelønn var 22.797 timer, tilsvarende cirka 11 årsverk. Siden omfanget er såpass lite, er fordelingen av timeantall og årsak til innleie ikke gått nærmere inn på.

Kommuneområde oppvekst.

Barnehagene tok i bruk GAT i august 2022, men som tidligere nevnt har det i denne saken liten verdi å gjennomføre en analyse i en begrenset periode av året.

Siden skolene ikke benytter GAT, og det heller ikke finnes et tilsvarende verktøy som gir oversikt over bruk av vikar og timelønn, vil det kreve mye manuelt arbeid for å få tilsvarende oversikt, med påfølgende risiko for feilkilder. Av denne grunn er derfor ingen virksomheter i dette kommuneområdet inkludert i analysen.

Bruk av vikarbyrå.

I sak 18/01826 til administrasjonsutvalget 27.04.2023, ble det orientert om bruk av vikarbyrå i Sarpsborg kommune 2022.

Kommuneområde helse og velferd kjøpte vikartjenester for cirka 12,3 millioner, hvorav det meste var til vikarer med sykepleierkompetanse.

I kommuneområde teknisk ble det kjøpt vikartjenester for cirka 50.000 kroner.

Konsekvenser økonomi, miljø og folkehelse:

Økonomi:

God bruk av personalressurser med fast ansatte medarbeidere i store og hele stillinger gir effektive tjenester, god tjenestekvalitet og godt arbeidsmiljø (Fafo-rapport 2023:22, Hva koster heltid egentlig?).

I følge Fafo-rapport 2023-17, er kostnadene ved innleie fra vikarbyrå er cirka 2,5 ganger så høy som kostnadene ved bruk av fast ansatte medarbeidere.

Miljø:

Ingen.

Folkehelse:

Mindre uønsket deltid, mindre bruk av vikarer og flere medarbeidere som jobber heltid og store stillinger kan bidra til sosial bærekraft, samt redusere sosiale ulikheter og utenforskap. For enkeltindividet er fast, stor stilling helsefremmende, gir god livskvalitet og muligheten til å forsørge seg selv og egen familie.