

Arkivsak-dok. 23/31600-3
Saksbehandler Barbro Kingsrød

Saksgang
Administrasjonsutvalg/ADMU 2023 - 2027

Møtedato
26.10.2023

Sak nr.

Vurdering av årsturnus i virksomheter utenfor helse og velferd

Innstillingssak.
Medsaksbehandlere:

Kommunedirektørens innstilling:
Saken tas til orientering.

Sammendrag:

Årsturnus har vært brukt i kommuneområde helse og velferd siden 2020. Hovedmålet med årsturnus er at flere medarbeidere skal få hele, store stillinger i en helsefremmende arbeidstidsordning. Gevinstpotensialet er størst blant turnusmedarbeidere og i virksomheter hvor mange ansatte jobber ufrivillig deltid. Dersom heltidsandelen skal økes i virksomheter med hovedsakelig dagstidsansatte, bør andre virkemidler enn årsturnus tas i bruk.

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 vurdere årsturnus i virksomheter utenfor helse og velferd.

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

Hovedtillitsvalgte fra Fagforbundet og Utdanningsforbundet har sammen med prosjektleder for årsturnus vurdert mulige fordeler og ulemper ved å ta i bruk årsturnus i virksomheter

utenfor helse og velferd. Arbeidet ble presentert for prosjektgruppen for årsturnus, som var enige i arbeidsgruppens forslag.

Årsturnus er en turnusordning hvor arbeidstiden planlegges over 52 uker. Alt kjent fravær, heriblant fem uker ferie og kjente permisjoner, legges i planen.

Årsturnus skal gi flere medarbeidere store og hele stillinger, i tillegg til at det skal være en helsefremmende arbeidstidsordning.

Årsturnus har vært brukt i kommuneområde helse og velferd siden 2020. I 2023 er årsturnus brukt i 40 team, og i underkant av 900 årsverk fordelt på cirka 1.300 medarbeidere får arbeidstid og fritid planlagt i årsturnus.

Kommuneområde helse og velferd har den absolutt største andelen turnusmedarbeidere, og det er også her andelen medarbeidere med ufrivillig deltid er størst, jfr. sak nr 9/22 til administrasjonsutvalget 29.09.2022.

For turnusarbeidere gir årsturnus gode muligheter til å planlegge en helsefremmende turnusordning, siden de jobber til ulike tider av døgnet, helge- og høytidsdager samt i helger. For dagtidsansatte kan også arbeidstiden planlegges over 52 uker i en kalenderplan, men det er for disse svært begrensede muligheter for å lage en helsefremmende arbeidstidsordning når arbeidet kun utføres på dagtid og ikke helge- og høytidsdager eller helg.

På bakgrunn av dette har årsturnus som heltidstiltak størst gevinstpotensiale i virksomheter i helse og velferd. For økning i heltidsandel i virksomheter uten turnusdrift kan andre virkemidler benyttes, som for eksempel å øke den faste bemanningen for å ta høyde for planlagt og uplanlagt fravær.

Partene anser det derfor som lite hensiktsmessig å benytte årsturnus som heltidstiltak i virksomheter i andre kommuneområder.

Konsekvenser økonomi, miljø og folkehelse:

Økonomi:

Ingen.

Miljø:

Ingen.

Folkehelse:

Hele, faste stillinger kan hindre utenforskap, gi lavere sykefravær og økt livskvalitet for den enkelte ansatte. I et overordnet perspektiv er dette bidrag til bedre folkehelse i samfunnet.