



---

# Melding

---

Saksbehandler: Guro Winsvold / Kommunalsjef Helse og mestring  
Vår referanse: 24/29534 - 10 /  
Dato: 21.08.2024

---

## Emne: Bonusavtalen i Helse og mestring

Helse og Omsorgssektoren i Norge har siden 1987 hatt en overvekt av organisering av tjenestene hvor ansatte arbeider 3. hver helg. En slik organisering fører til et stort behov for ansatte i små stillinger, da det ofte blir 1 x 100 % stilling samt 2 x 14 % stilling for å dekke inn helgene.

Larvik kommune har fra juni 2016 hatt en avtale som gir ekstra lønn til ansatte som jobber flere helger/helgetimer enn den tradisjonelle organiseringen med arbeid 3 hver helg. Denne avtalen gis i tillegg til betalingsbestemmelsene i Hovedtariffavtalen. De fleste nabo kommunene våre har ikke slike avtaler

Bakgrunn for helgeavtalen i Larvik kommune, var deltakelse i prosjektet «NyttBlikk» som tok for seg behovet for arbeidskraft i Helse og Omsorg, kvalitet i tjenestene 24 timer daglig, syv dager i uka og for å unngå uønsket deltid. NyttBlikk var en forløper for Tørn arbeidet. Det ble da sett at det var et behov for økonomisk incitament for å få ansatte til å jobbe flere helgetimer.

Larvik kommune har hatt forholdsvis lav gjennomsnittlig stillingsstørrelse for sine ansatte, samtidig som behovet for vikarer spesielt i helger har vært stort. For å få økt stillingsstørrelsene til ansatte er det nødvendig at (alle) ansatte arbeider flere helgetimer enn tradisjonell 3 hver helg.

Avtalen om helgearbeid har vært utarbeidet i samråd med tillitsvalgte fra NSF, Delta, Fagforbundet og FO.

For år 2022 ble det brukt 6,9 millioner til avtalen. Det ble for år 2023 brukt ca 9,6 millioner på avtalen. Budsjettet for helgeavtalen for 2024 ble satt til 9,9 millioner. Noe som viste seg å være for lite. Omdisponering av andre midler til bruk på helgeavtalen har blitt ansett for å være vanskelig da hovedtyngden av midlene i Helse og Mestring er knyttet mot fast lønn.

Hovedtariffavtalens bestemmelser om godtgjøring for helgearbeid er p.t. et tillegg på 22 %. De aller fleste har i dag kr 70,- pr time.

Mange kommuner inkludert Larvik har spilt inn til KS at godtgjøringen for helgearbeid må økes, slik at ansatte får en bedre godtgjøring for å arbeide på lørdager/søndager. Arbeidet opp mot KS for å ha fokus på dette inn mot neste lønnsoppgjør videreføres.

## **Aktuelt tiltak:**

Larvik kommune hadde ved inngangen av 2024 en helgeavtale med følgende satser:

Langvakter 4 hver helg kr 22 500 pr år  
Langvakter 3 hver helg kr 25 200 pr år  
Langvakter 2 hver helg kr 39 600 pr år  
Ordinær vaktlengde 2 hver helg, kr 22 500 pr år

På bakgrunn av den økonomiske situasjonen i Helse og Mestring, så kommunalsjefen seg nødt til å redusere beløpene i helgeavtalen med 1/3. Det betyr at Larvik kommune fortsatt har ekstra betaling for helgearbeid, men beløpene er redusert.

Nye beløp fra 01.08.2024:

Langvakter 4 hver helg kr 15 000 pr år  
Langvakter 3 hver helg kr 16 800 pr år  
Langvakter 2 hver helg kr 26 400 pr år  
Ordinær vaktlengde 2 hver helg, kr 15 000 pr år

Reaksjonene fra ansatte kom bl.a. fordi virksomhet sykehjem og Larvik Helsehus gikk over til kalenderplan 17 juni 2024, og de ansatte føler da at de har takket ja til å ta på seg flere helgetimer på feilaktig grunnlag. Det har også kommet reaksjoner fra ansatte hvor virksomheten de jobber i ikke har startet opp med Tørn enda.

Pr august er det 522 som kommer innunder helgeavtalen, herunder:

- 307 ansatte som har lang vakter hver 4 helg
- 80 ansatte som har lang vakter hver 3 helg
- 22 ansatte som har lang vakter hver 2 helg
- 113 ansatte som har ordinære vakter 2 hver helg

## **Tørn:**

Tørn er et landsomfattende læringsnettverk i regi av KS som innehar flere viktige elementer for at kommunene skal kunne møte fremtidens behov for tjenester innenfor helse og mestring.

Tørn handler om å prøve ut nye måter å organisere arbeidet og arbeidstiden som gir effekt på kvalitet og kontinuitet, forutsigbarhet og trygghet for brukere og ansatte hele døgnet, hele uka, 365 dager i året.

Helsetjenestene i kommunen er avhengig av, og vil fortsatt legge til rette for, å motivere flest mulig til å jobbe heltid. Å komme nærmere en heltidskultur er en forutsetning for å lykkes med å skape økt kvalitet og kontinuitet i tjenesten. Heltidskultur gir et bedre arbeidsmiljø, høyere kvalitet i tjenesten og det blir enklere å drive god ledelse (FAFO). Det er ikke mulig å øke gjennomsnittlig stillingsstørrelse uten at ansatte jobber flere helgetimer enn tradisjonelt tredje hver helg med "vanlige ca 7 timers vakter". Å jobbe langvakter på helg er *en* mulighet å øke helgetimene uten å jobbe oftere helg. Erfaring og forskning viser at for å få større stillingsstørrelser og dermed kontinuitetsbærere i avdelingene så må antall helgetimer økes for alle ansatte. Det er ulike måter å løse dette på, f.eks. langvakter 4 hver helg, langvakter 3 hver helg eller ordinær vaktlengde 2 hver helg.

Kalenderplan med planlegging av arbeidet for ett år, er også en måte å organisere dette på hvor alt kjent fravær blir lagt inn. Kollegaer kan da f.eks. være ferievikarer for hverandre, noe som gir større stillingsstørrelse og færre ukjente ansatte for brukerne.

Et annet element i Tørn satsingen er oppgavefordeling. Hva slags kompetanse trengs for å utføre de ulike oppgavene overfor brukerne. Rett/nødvendig kompetanse til de ulike arbeidsoppgavene vil kunne føre til frigjøring av tid til f.eks. sykepleierne, slik at de utfører kun sykepleiefaglige oppgaver.

### **Veien videre**

Larvik kommune fortsetter, og utvider satsingen av Tørn til virksomhetene Hjemmetjenester, virksomhet for funksjonshemmede og virksomhet for psykisk helse og avhengighet, (VPA).

I løpet av 1.halvår vil alle avdelingene med døgndrift ha gjennomført kartlegging og startet med kalenderplan og årsturnus.

Larvik kommune som arbeidsgiver jobber aktivt inn mot KS for å få økt helgetilleggene slik at det økonomisk blir mer attraktivt å jobbe på disse dagene.