



Saman om ein betre
KOMMUNE

- eit rammeprogram for lokale prosjekt

Modell for kostnader og gevinster ved heltid

Per Schanke

Agenda Kaupang



KOMMUNAL- OG
MODERNISERINGSDEPARTEMENTET

Disposisjon

- Oppdraget
- Modellen slik den nå ser ut
- Bruken av modellen

Mandatet

- Modell til hjelp for kommuner som ønsker å redusere omfanget av deltid
- «Enkel modell» som kan gjennomskues
- Krav til modellen
 - Effekter av å endre turnus
 - Synliggjøre handlefrihet innenfor økonomiske rammer
 - Effekter som dokumenteres i den enkelte kommune

Fremdrift

- Møte i prosjektgruppa: 5. februar
- Møte i prosjektgruppa: 25. februar
- Test Drammen: 12. mars
- Test Spydeberg: 20. mars
- Test Time: 1. april
- Møte i prosjektgruppa: 8. april
- Seminar KMD: 9. april
- Test Hamar: 10. april
- Temaverksted om heltidskultur Drammen: 8. mai
- Slutføring av modell og veileder: 1. juni

Temaverksted - formål

- Teste modell som grunnlag for ytterligere justeringer og dokumentasjon
- Finne ut mer om hva som trengs av
 - opplæring/veiledning for å bruke modellen
 - kompetanse for å veilede andre i bruken av modellen

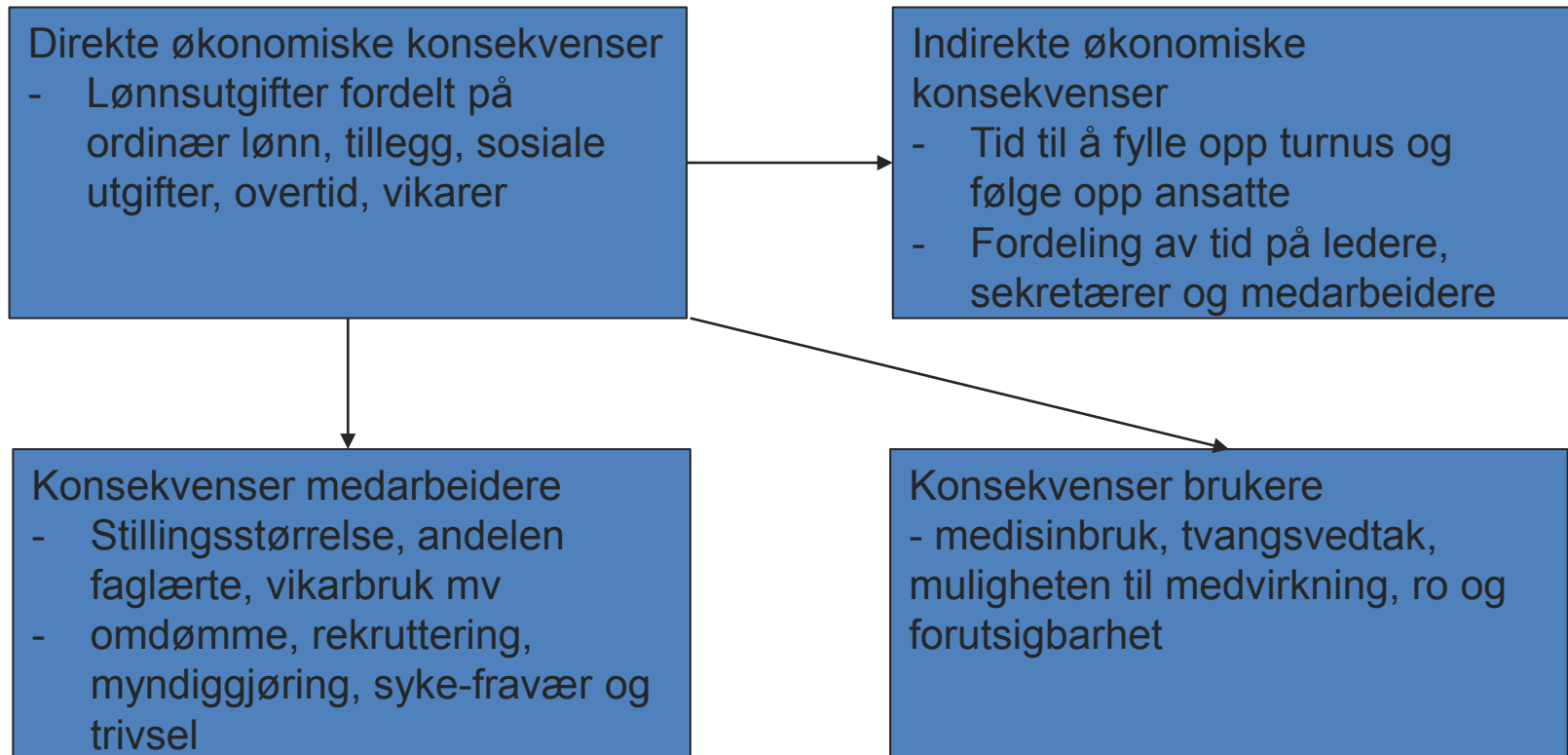
Rapport

- 1 BAKGRUNN, TILNÆRMING OG SAMMENDRAG**
 - 1.1 BAKGRUNN
 - 1.2 ARBEIDET MED MODELLEN
 - 1.3 SAMMENDRAG
- 2 FORMÅL OG BRUK AV MODELLEN**
 - 2.1 INNLEDNING
 - 2.2 STØRRE STILLINGER – HVORFOR OG HVORDAN?
 - 2.3 HVA ER EN MODELL?
 - 2.4 HVA KREVES AV KOMPETANSE?
 - 2.5 HVEM BØR INVOLVERES?
 - 2.6 PRESENTASJON AV SAMMENHENGENE I MODELLEN
- 3 VEILEDNING I BRUKEN AV MODELLEN**
 - 3.1 INNLEDNING
 - 3.2 HVORDAN GJORDE VI DET I FJOR?
 - 3.3 HVORDAN PLANLEGGES VI I ÅR?
 - 3.4 ALTERNATIVE LØSNINGER I ÅR
 - 3.5 SAMMENFATNING AV ENDRINGER
- 4 EKSEMPLER**
 - 4.1 INNLEDNING
 - 4.2 EKSEMPEL FRA SYKEHJEM
 - 4.3 Eksempel fra botilbud for funksjonshemmede

Disposisjon

- Oppdraget
- Modellen slik den nå ser ut
- Bruken av modellen

Kostnader og gevinster ved deltid



Helheten – status per 8. mai

- Direkte økonomiske konsekvenser
 - Modellen beregner lønnsutgifter
- Indirekte økonomiske gevinster
 - Modellen beregner indirekte økonomiske gevinster
- Konsekvenser medarbeidere
 - Modellen holder orden på antall ansatte, stillingsandel, fordeling på stillingsandeler, andelen faglærte, sykefravær, innleie vikarer og overtid
 - Kvalitative gevinster blir omtalt, men ikke beregnet
- Konsekvenser brukere
 - Variablene for medarbeidere indikator for kvalitet for brukere
 - Kvalitative gevinster for brukere blir omtalt, men ikke beregnet

Modellen – slik den nå ser ut (1)

Hvordan gjorde vi det i fjor.

Tall som kan justeres	
Skal legges inn, alle tall ellers er beregnet	
Sats arbeidsgiveravgift	14,1 %
Pensjonskostnad, andel av fastlønn	18,0 %
Starttidspunkt nattevakt hverdag	21:45
Starttidspunkt nattevakt helg/helligdag	21:45
Lørdag/søndagstillegg, tillegg utover minimumstats i tariffavtalen	0,0 %
Natttillegg, tillegg utover minimumstats i tariffavtalen	0,0 %
Andel avspasering helligdagstillegg	0,0 %
Sluttidspunkt kveldsvakt hverdag	22:00
Sluttidspunkt kveldsvakt helg/helligdag	22:00

Bemanningsplan. Første hovedkolonne viser gj antall tilstede/vaktordning, andre arbeidstiden pr vakt															Antall ansatte hvis vakt hver 3 helg skal være mulig	Overtid (gj snitt)		Innleie av vikarer		Gj snittlig grunnlønn pr. årsverk 1000 kr per år	Antall årsverk (inkl fast ansatte utover be. plan)	Fast ansatte utover bemanningsplan (overbooking)	Arb tid pr uke	Lønnsutgifter fratrukket refusjon folketrygden (beregnet)
Antall tilstede i gjennomsnitt pr vakt					Arbeidstid pr vakt (eventuell passiv vakt omregnes)					Timer pr. uke		Ferie-avvikling	All annen	Andel av fast		Helår (1000 k								
Hverdag		Helg/helligdag			Hverdag		Helg/helligdag			50 %	100 %													
Turnus	6,00	3,00	2,00	4,00	3,00	2,00	7,5	7,0	9,8	7,5	7,0	9,8	27	1,0	5,0	7,0%	5,5%	365	17,2	1,2	35,5	11125		
Dagstill	2,90						7,5						0			0,0%	0,0%	530	2,9		37,5	2069		

Beregnete utgifter sammenliknes med regnskapstall, sykefravær og antall vakter som må ringes etter, antall nyttilsetninger.

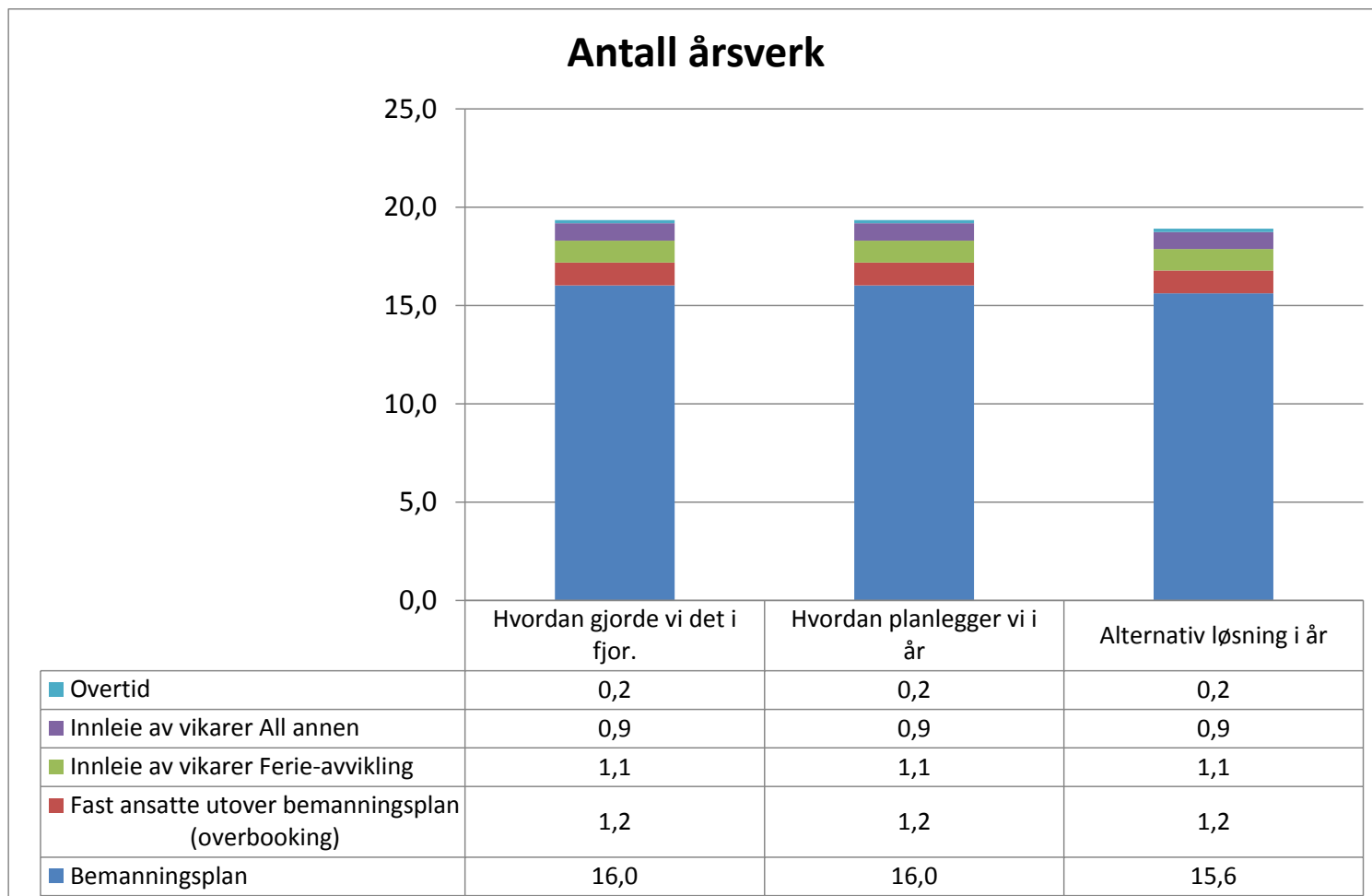
Lønnsutgifter fratrukket refusjon folketrygden (inkl dagstillinger)	Grunnlønn	Lør- og søndagstillegg	Helligdagstillegg	Natttillegg	Innleie av vikarer (eks til ferieavvikling)	Innleie av vikarer (eks til ferieavvikling)	Annen overtid	Pensjonspremie	Arb giver avgift	Totalt	Andel sykefravær		Ved korttidsfravær. Andel innleie ?	Indikator for arbeid ved år å ringe etter vakter	Antall vakter en har leid inn til totalt (hentet fra turnussystem)	Nyttilsetninger	
											Langtidsfravær	Korttidsfravær					
Beregnet	7807	367	269	642	421	536	117	1405	1631	13194	Langtidsfravær	7,5 %		Antall	141	Antall	1
Regnskapstall										13170	Korttidsfravær	2,3 %	100 %	Andel av fast	15,0 %	Andel	2,7 %

Modellen – slik den nå ser ut (2)

Ansatte og vikarer. Hvor mange hadde ulik stillingsprosent, går i ulike type turnus. I hvilken grad fyller de kvalifikasjonskravene?

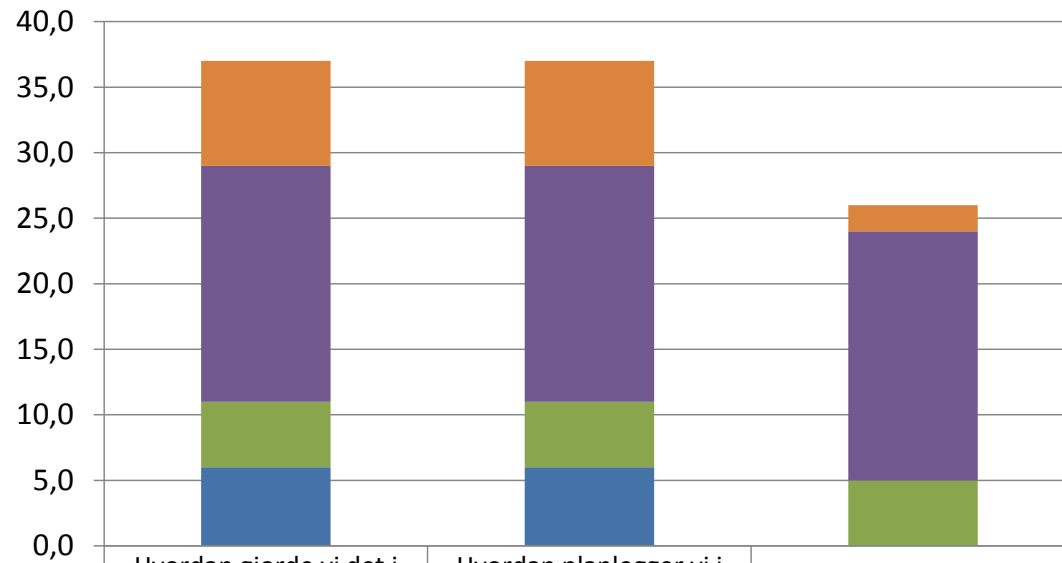
Fordeling av vakter helg/helligdag i turnus etter "type vaktordning"							Andelen faglærte						Beregnet antall årsverk brukt				
Hvor ofte har ansatte helgevakt. 3 angir f.eks. her vakt hver 3. helg. Kan også angis med desimal, dersom f.eks. noen tar en og noen to vakter i helga de jobber, eller en har "hinke"turnus.	Antall ansatte i den type vaktordning totalt	Av antall fast ansatte, stillingsstørrelse (TOTALT eller pr. arbeidsted) de er				Antall vakter pr. helg	Antall ansatte som fyller faglig kvalifikasjonskrav til stillingen/funksjonen de utfører (AUTORISERTE)						Fast ansatte (inkl. utover bem. plan)	Innleie av vikarer Ferie	Innleie av vikarer All annen	Overtid	Totalt
		Under 30%	30 til 50%	50 til 80%	Over 80%		Under 30%	30 til 50%	50 til 80%	Over 80%	Totalt						
3,0	21	6	0	3	12												
2,0	0				0												
3,5	0				0												
4,0	8			2	6												
Ikke helgevakt					0												
Totalt antall ansatte	29	6	6	5	23												
Hull i turnus/ ikke besatte stillinger																	
Beregnet behov ut fra turnusoppsett																	
Antall vikarer etc utover fast ansatte	8	8			0												
Totalt antall ansatte / vikarer etc	37	14	0	5	18												
							Beregnet andel						Gjennomsnittlig stillingsstørrelse dersom vakt 3 hver skal være mulig				
													63,6 %				
							Beregnet andel										
							Ansatte						67 %				
							Vikarer etc						0 %				
							Totalt						100 %				
													100 %				
													93 %				
													63 %				
													86 %				

Årsverk



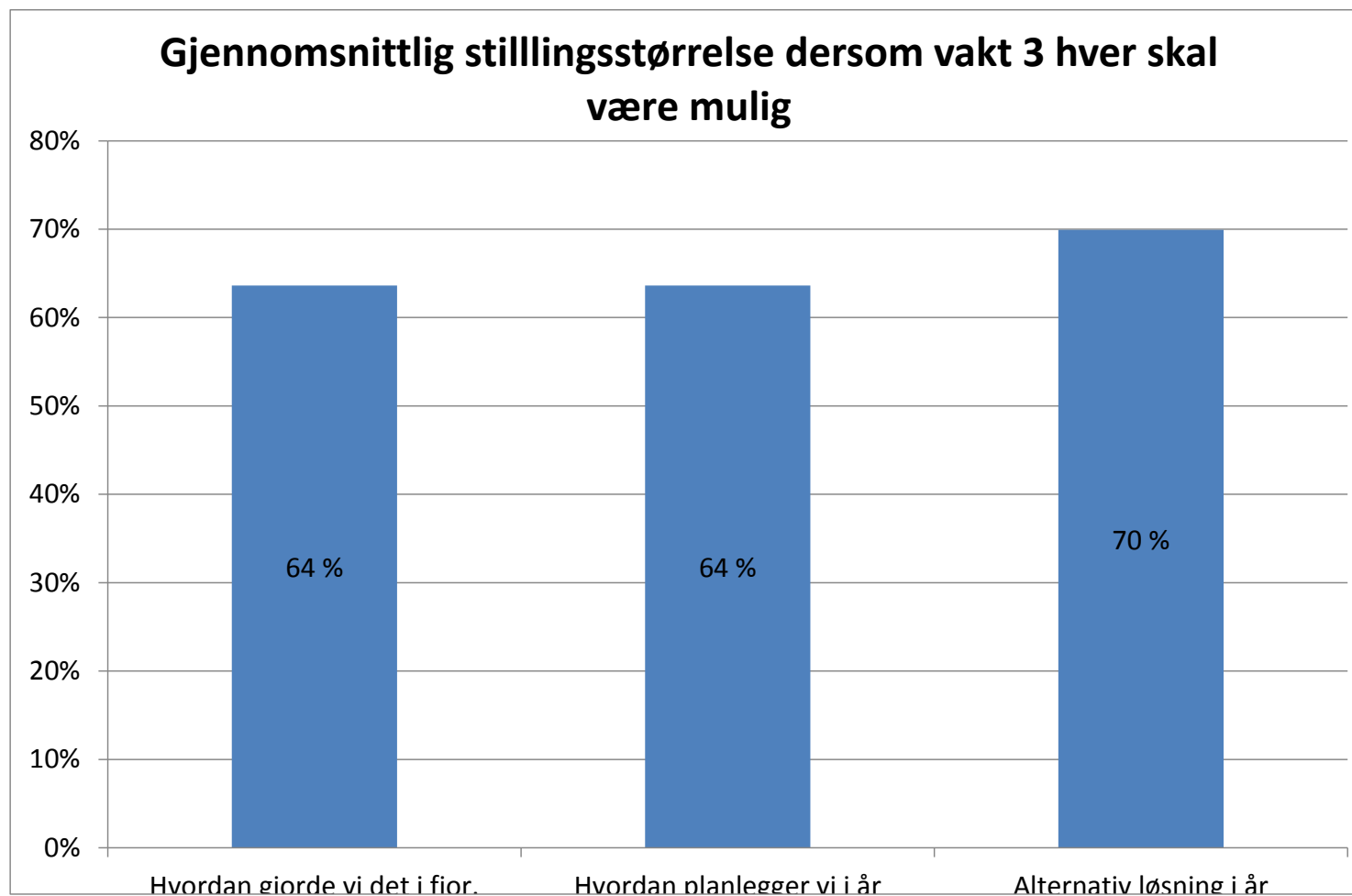
Ansatte

Antall personer som beboere/ brukere møter jevnlig



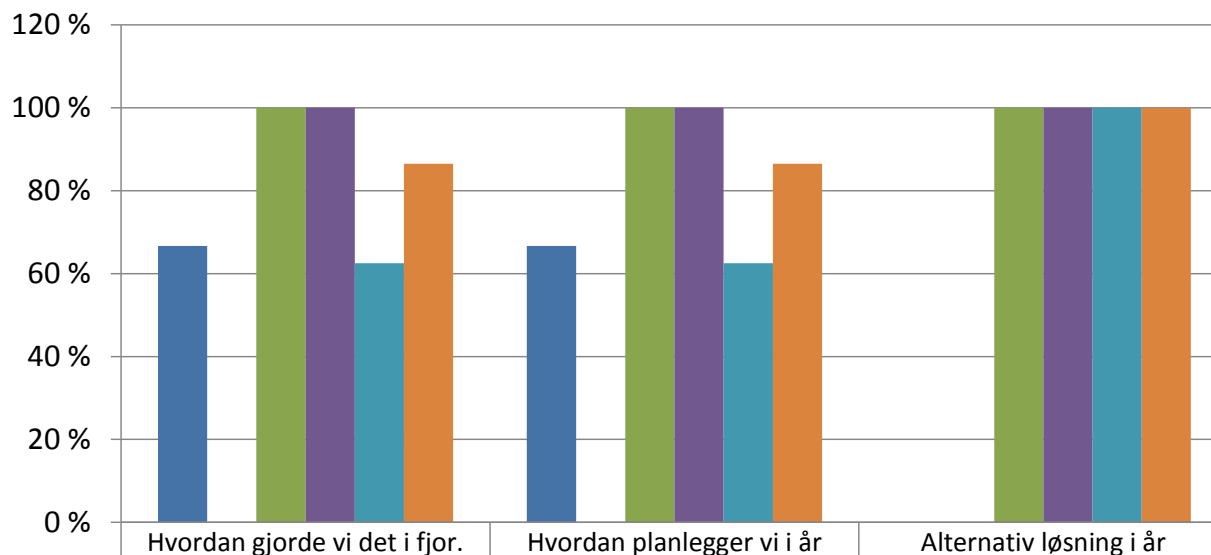
	Hvordan gjorde vi det i fjor.	Hvordan planlegger vi i år	Alternativ løsning i år
Antall vikarer etc utover fast ansatte	8,0	8,0	2,0
Hull i turnus/ ikke besatte stillinger	0,0	0,0	0,0
Fast ansatte Over 80 %	18,0	18,0	19,0
Fast ansatte 50 til 80 %	5,0	5,0	5,0
Fast ansatte 30 til 50%	0,0	0,0	0,0
Fast ansatte Under 30 %	6,0	6,0	0,0

Stillingsstørrelse



Andelen som fyller faglige krav

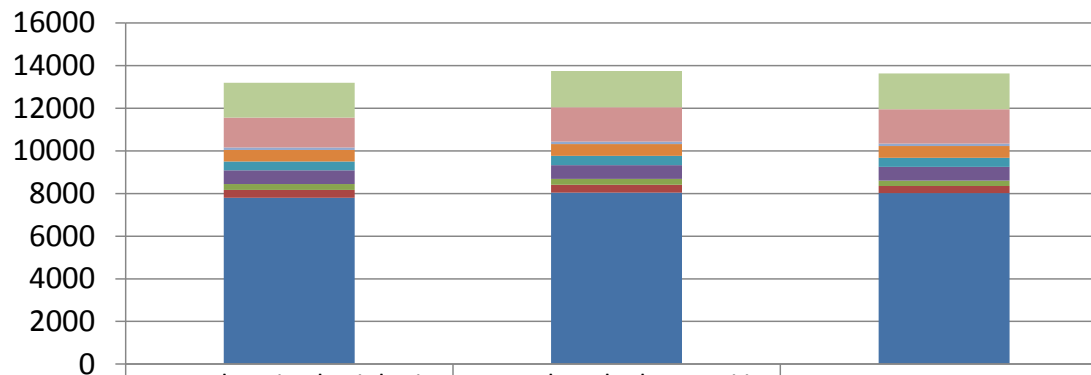
Antall ansatte som fyller faglig kvalifikasjonskrav til stillingen/funksjonen de utfører (AUTORISERTE)



	Hvordan gjorde vi det i fjor.	Hvordan planlegger vi i år	Alternativ løsning i år
Fast ansatte Under 30 %	67 %	67 %	0 %
Fast ansatte 30 til 50 %	0 %	0 %	0 %
Fast ansatte 50 til 80 %	100 %	100 %	100 %
Fast ansatte Over 80 %	100 %	100 %	100 %
Vikarer etc	63 %	63 %	100 %
Alle	86 %	86 %	100 %

Økonomi

Lønnsutgifter fratrukket refusjon folketrygden (inkl dagstillinger)



	Hvordan gjorde vi det i fjor.	Hvordan planlegger vi i år	Alternativ løsning i år
Arb giver avgift	1631	1699	1685
Pensjonspremie	1405	1609	1604
Annen overtid	117	122	124
Innleie av vikarer Ferie-avvikling	536	552	546
Innleie av vikarer (eks til ferieavvikl)	421	434	429
Nattillegg	642	642	642
Helligdagstillegg	269	278	255
Lør - og søndagstillegg	367	367	331
Grunnlønn	7807	8044	8022

Indirekte økonomiske konsekvenser

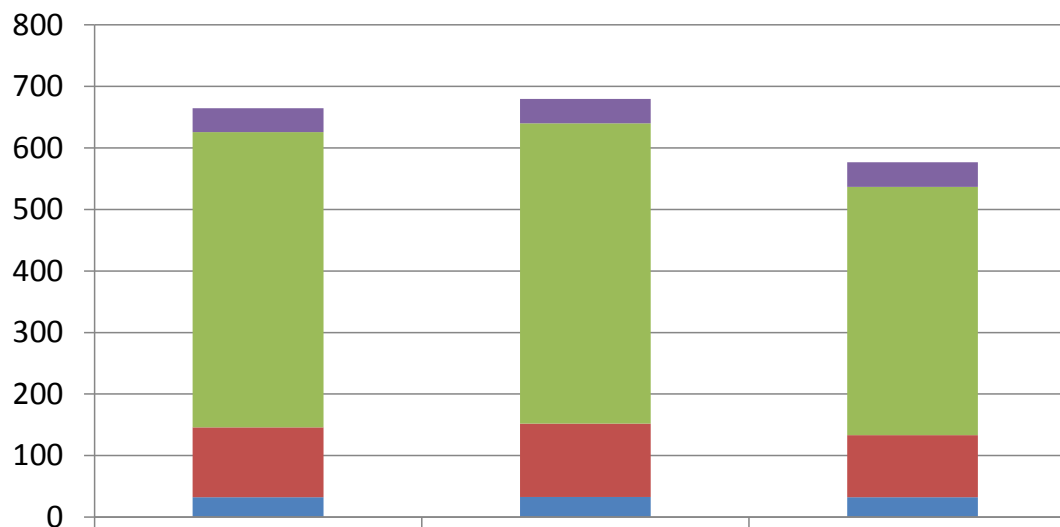
- Kostnader = tidsbruk*lønnsutgifter
 - Reduserte kostnadene som følge av mindre tidsforbruk eller at oppgaven utføres av andre enn lederne
 - Skille korttids- og langtidsfravær (lettest å planlegge for langtidsfraværet)
- Tiltak som kan redusere tidsbruken
 - «Overbooking», vikarpool, ønsketurnus, ikt-verktøy (eksempel: Visma - ressursstyring Web), bemanningskonsulenter mv
 - Altså: God planlegging vil kunne redusere tidsbruken
 - Drammen: Ledernes tid til planlegging redusert fra 30-50% til 5-7%
 - Omtale relevante tiltak i veilederen

Modellen – slik den nå ser ut (3)

Hvor mye brukes til å ringe etter vikarer, personalarbeid etc.															
	Forutsetninger brukt i beregningene (kommer fra data ovenfor i arket)			Anslag vedr tidsforbruk				Beregnet bruk av ressurser pr år					Timer pr år		
	Antall vakter det må leies inn til pr. år			Antall ansatte	Antall nytils- ettinger	Anslått tidsforbruk pr. vakt		Gj snittlig antall timer pr. uke avsatt i turnusplan	Anslått tidsforbru- k i timer pr år/tilsettin- g	Timer	For de som utfører arbeidet			Bereg- net timel- ønn	Lønnsutg- ifter inkl arb- avgift og pensjon
	Kort- sfravær	Annem- innlei- e	Total			Kort- sfravær	Annem- innleie				Gj grunnløn- n/tusen	Arb- tid pr uke			
Fylle bemanningsplan (ringe, sende)	87,9	53	141			1,00	0,20			98	420	37,5	328	32	1725
Tidsbruk ansatte har avsatt i turnusplanen til turnusoppsett etc.				29				0,25		377	365	35,5	301	113	1633
Personal/ledelsesarbeid ansatte				29						1160	530	37,5	414	480	1725
Personal/ledelsesarbeid nytilsetninger					1					100	500	37,5	390	39	1725
Totalt														665	

Oppfølging av personale

Hvor mye brukes til å ringe etter vikarer, personalarbeid etc. Lønnsutgifter inkl arb avgift og pensjon



	Hvordan gjorde vi det i fjor.	Hvordan planlegger vi i år	Alternativ løsning i år
Personal/ledelsesarbeid nytilsettinger	39	40	40
Personal/ledelsesarbeid ansatte	480	488	404
Tidsbruk ansatte har avsatt i turnusplanen til turnusoppsett etc	113	119	101
Fylle bemanningsplan (ringe, sende SMS etc)	32	33	32

Disposisjon

- Oppdraget
- Modellen slik den nå ser ut
- Bruken av modellen

Nødvendig kompetanse

- Ferdigheter
 - Regneark – normale ferdigheter
 - Turnusplanlegging – hvilke tiltak virker
 - Økonomi – budsjett og regnskap
 - Prosess for mer heltid (hva skal til for å lykkes?)
 - Analytisk teft
- Opplæring trolig nødvendig
- Skolering av nøkkelperson(er) i den enkelte kommune

Brukere

- Brukere
 - Primær: virksomhetsleder, avdelingsleder, økonomikonsulent, personalkonsulent (HR) og lokal prosjektleder, (evt tillitsvalgt)
 - Sekundær: Politikere, kommunalsjef og tillitsvalgte
- Lokal prosjektleder viktig rolle
- Verktøy som støtte i organisasjonsutvikling
 - Bør ikke markedsføres som kalkulator