

Leiðbeiningar vegna Gullinbrú með kostnaðarmati útg. 3.1

Horfa á týpískan mánuð í nokkuð stöðugri starfsemi – t.d. október

Horfa á meðaltal ársins í breytilegri starfsemi

Miða við breytingar sem verða 1. maí 2021

Starfsmenn

Skjalið á eingöngu við um þá sem eru skilgreindir sem vaktavinnumenn skv. skilgreiningu stýrihóps BVV frá 1. maí 2021.

Hvernig á ég að skipta upp hópnum?

Hvert líkan á að endurspeglar þann starfshóp (starfafjölskyldu) þar sem starfsfólk leysir hvort annað innbyrðis af og hefur svipaða/sömu hæfni. Gott er að miða við að horft er á einn hóp í einu þegar vaktaskýrsla er unnin.

Dæmi:

Eitt skjal á að vera fyrir landamæraverðir og annað skjal fyrir lögreglumenn þar sem þeir leysa ekki hvorn annan af.

Eitt skjal á að vera fyrir hjúkrunarfræðinga og annað fyrir sjúkraliða því þeir leysa ekki hvorn annan af þó svo að störf skarist.

Hverjir eiga að vera í skjalinu?

- Í skjalinu á ekki að setja inn þá dagvinnumenn og tímavinnumenn sem starfa á vaktavinnueiningunni.
- Séu starfsmenn á vaktavinnueiningu dagvinnufólk er nú tækifæri til að ræða við þá um þátttöku þeirra á vöktum utan dagvinnumarkna að því marki að þeir teljist vaktavinnumenn skv. skilgreiningu.
- Taka þarf alla "vaktavinnumenn" sem eru í raun dagvinnumenn og dagvinnufólk úr Gullinbrúarskjalinu. Aðlaga þarf mönnunarpörfina í samræmi við þann hóp og gera viðeigandi breytingar á vinnufyrirkomulagi þeirra.
- Tímavinnumenn - ráðlagt að setja þá í fast starfshlutfall ef þeir vinna reglubundið. Ef tímavinnumaður breytist í fast starfssamband þarf að huga að breytilegri yfirvinnu í skjalinu (breytileg yfirvinna lækkar og huga þarf að mönnunarforsendum). Setjum hann inn sem starfshlutfall og bjóðum aukningu til samræmis við aðra á einingunni til að dekkja mönnunargat.
- Tímavinnumaður sem verður áfram tímavinnumaður og er ekki að manna reglubundið þarf að taka út úr Gullinbrú og kostnaður vegna þeirra ætti að koma fram í breytilegri yfirvinnu.
- Ef starfsmaður er í fæðingarorlofi og ráðið er inn í staðinn má ekki tvítelja starfið, hægt að setja í sömu línu (Starfsmaður A/Starfsmaður B 70%).
- Fræðsla – það sem áður hefur verið utan vinnuskyldu og ef til vill greitt í formi yfirvinnu þarf að hafa í huga í umbótasamtali. Það er að segja, gera þarf ráð fyrir slíkri fræðslu í mönnun þannig að þetta verði hluti af vinnuskyldunni ef hægt er.
- Hugsa þarf að reglubundinn breytilegri yfirvinnu vegna vanmönnunar. Nú er tækifærið til að auka festu í mönnun og draga úr þessari ástæðu breytilegrar yfirvinnu.

Starfshlutfall A og starfshlutfall B:

Þarna er um að ræða sama starfsfólk á sama tímamarki þar sem skráð er hvort viðkomandi ætlar að nýta sér rétt sinn til hækkunar á starfshlutfalli í lið A (þegar breytingar ganga í garð) eða hvort hann hyggst vinna sama vinnumagn og áður í B. C liður kemur svo inn ef starfsmaður ætlar að vinna meira en í núverandi vinnu. D liður er síðan valkvæður liður fyrir sjálfstætt val um starfshlutfall sem ekki fellur inn í hina liðina (já og nei liðina).

Mönnun

Fjöldi starfa/stöðugilda þarf að taka mið af vaktavinnuhópnum (starfafjölskyldunni) á skipulagseiningunni en ekki öðrum starfhópum, s.s. dagvinnufólki, tímavinnufólki, stjórnendum og eftir atvikum fleiri.

Stillingar-forsendur

Fjarvistir:

Orlof - ekki setja inn orlof í A eða B nema þann hluta sem kerfisbreytingin hefur áhrif á. Oftast 0% - sætunum fjölga ekki.

- Hver er umframbörf orlofs, umfram það sem nú er? 1,5% v/styttingar sumarið 2021?
- Horfa þarf til þess að setja inn 1,5% í ORLOF þar sem sama þörf verður áfram fyrir sumarafleysingu. Ástæðan er sú að það fást færri vinnustundir fyrir sama fjölda starfsfólks eftir kerfisbreytinguna en nú er.
- Þar sem dregið er úr starfsemi yfir sumarmánuði og ekki er þörf á sumarafleysingu þarf að setja 0% í ORLOF við mannaðar fjarvistir.

Dæmi

Sumarið 2020 þurfti 10 starfsmenn í 10 stöðugildum til að manna sumarafleysingu.

Vinnustundir per mánuð per stg. var 173,33 klst.

Sumarið 2021 þarf að manna sama vinnumagn (jafnmargar stundir) og sumarið 2020. Þar sem betri vinnutími hefur tekið gildi þarf að manna 11 stöðugildi í stað 10 áður til að fá sama vinnumagn.

Ástæða þess er að vinnustundir per mánuð verða 156 per stöðugildi í stað 173,33 áður.

Í þessu dæmi þyrfti að bæta við 1,5% í flípann ORLOF í mannaðar fjarvistir þar sem umframbörfin er 1,5% í heildina.

Veikindi – taka þarf þarf mið af því hvort langtímaveikindi og kostnaður vegna þeirra komi úr sérstökum potti eða hvort gert er ráð fyrir þeim í mönnun.

- Ef mönnun vegna allra veikinda koma úr sérstökum potti þá á að vera 0% í VEIKINDI
- Ef veikindi eru í mönnun þá á að hafa þau með. Horfa þarf til þess hversu stórt hlutfall af veikindum er mannað fyrir.
- Ef eingöngu langtímaveikindi eru í potti þá þarf að horfa til skammtímaveikinda og hversu stór hluti þeirra veikinda er mannað fyrir.

Bakvaktarfrí - þetta eru tekin frí sem þarf að manna fyrir. Ekki setja inn uppsöfnunina.

Námsleyfi – almennt ekki meira en 1-1,5% í heildina að jafnaði

Ekki taka tillit til helgidagafrís þar sem jöfnun vinnuskila koma í staðinn og sá kostnaður verður óbreyttur.

Aðrar fjarvistir - frí sem ákv. starfshópar fá og eru öllu jöfnu á sólarlagi (t.d. geislafrí, geðdeildarfrí).

Þjálfun og fræðsla sem telst til hluta starfsins á að gera ráð fyrir í mönnunarforsendum og gera áfram.

Ef fólk notar „B“ hlutann í mönnuðum forsendum þá er þetta öllu jafna á bilinu 5-10% a.t.t. ólíkra aðstæðna.

Ef skjalið skilar inn yfir-/undirmönnun þarf að huga að því hvort að mönnunarforsendur endurspegli raunmönnun og hvort allar forsendur hér að ofan séu réttar.

Vegna kostnaðarmats

Unnin breytileg yfirvinna

- Unnin breytileg yfirvinna er viðvera. Um er að ræða tilfallandi yfirvinna þar sem kallað er út á aukavaktir (styttri og lengri) sem og þegar starfsfólk þarf að vera lengur í lok vaktar og fær greidda yfirvinna.
- Ef að tímavinumenn auka við sig starfshlutfall þarf að minnka yfirvinnuna á móti.
- Hugsa þarf að fastri yfirvinna sem er í reynd unnin breytilegri yfirvinna. Dæmi um slíkt er þegar vinnufyrirkomulag krefst viðveru umfram 173,33 klst. að jafnaði á mánuði frá hverjum starfsmanni sem greitt er með yfirvinna fyrir viðveru. Er það m.a. þegar 12 klst. vaktakerfi hefur ekki gengið upp á 173,33 og yfirvinna krafist af starfsfólki til að vinnufyrirkomulagið gangi upp.

Aukatímar vegna breytinga á vakt og aukavaktar að næturlagi/helgi

Það er mikilvægt að setja þessar breytur inn þar sem að þær eru teknar með í útreikningum vegna kostnaðarmats. Það er breyting á þeim þar sem aukatímar vegna breytinga á vöktum verður breytingagjald og verðgildið minnkar sem nemur þriðjungi og gengur upp í kerfisbreytinguna. Er almennt skráð sem merking í vinnustund og í þeim tilfellum sem það kerfi er notað er hægt að taka það út sem skýrslu.

Aðrir aukatímar

Aukatímar sem eru ekki með sérstökum skýringum. Vegna t.d. námskeiða sem ekki er hægt að halda á vinnutíma vegna eðli starfseminnar.

Kostnaðarmat

Lengd vakta

Setja inn meðallengd vakta í núverandi stöðu og eftir umbótasamtal.

Vaktahvatinn

Af hverju kemur vaktahvatinn ekki inn eða er mun lægri en ég hefði haldið?

Vaktahvati í kostnaðarmati tekur tillit til meðaltalsstarfshlutfalls, fjölbreytileika útfrá mönnunarlutanum og fjölda í hverju vaktaálagi sem segir til um fjölda tegunda.

Vaktahvati reiknast nánar tiltekið eftir:

- Fjöldi stöðugilda skv. D
- Meðalstarfshlutfalls skv. D
- Mönnunarforsendum einingar eftir umbótasamtal
- Lengd vakta

Vaktahvatinn í kostnaðarmatinu segir ekki til um hvernig vaktahvatinn verður hjá hverjum og einum starfsmanni heldur er hann áætlaður kostnaður fyrir eininguna í heild.

Ef yfirvinna núllast út þá þarf að horfa til:

1. Hvort um sé að ræða raunverulega yfirvinna sem sett er í „Unnin breytileg yfirvinna“.
2. Hvort hópurinn sé yfirmannaður skv. D við gildistöku betri vinnutíma í vaktavinnu.
3. Skoða þarf mannaðar fjarvistir með tilliti til hvort þær séu nú þegar mannaðar með stöðugildum.
4. Greina hvað liggur á bakvið unninnar breytilegrar yfirvinna og hvort það sé verið að gera ráð fyrir sama kostnaði og settur var inn fyrir mannaðar fjarvistir.

Gullinbrú tekur eingöngu til áhrifa betri vinnutíma í vaktavinnu á vaktavinnufólk!

Verkefnastjórn betri vinnutíma í vaktavinnu