

**Referat frå møte nr 10 i prosjektgruppa**

DATO/TID: 16.11.2023 kl 08:30-10:30  
MØTE NR: 10  
STAD: Volda rådhus, Dalsfjorden (137), 1. etg.  
INNKALLA: Berit Lyngstad (prosjekteigar), Nina Kvalen (prosjektleder), Astrid Dimmen (helse og omsorg), Anita Gaarder (barnehage), Håvard Strand (skule), Ingunn Svendsen (HTV Fagforbundet), Sonja Hovden (HVO), Wenche Skjærvik (reinhald) og Cathrin Fremmerlid (HTV Utdanningsforbundet)  
FRÅFALL: Lena Sætre (HTV Sykepleierforbundet)  
MØTELEIAR: Berit Lyngstad  
REFERENT: Nina Kvalen

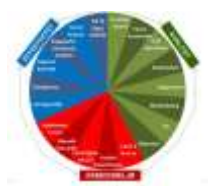
Saksnr.	SAK/KONKLUSJON	Ansvarleg
55/23	<p><b>Orientering om arbeidet med permisjonspraksis v/Birgitte Sævik Pedersen.</b></p> <p>Gjennomgang av <b>mandat; effektmål og resultatmål</b>. Sjå vedlegg.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Kartleggje omfanget, klargjere og definere omgrep</li><li>- Utarbeide klare retningslinjer slik at permisjonspraksisen vert meir føreseieleg for tilsette og leiarar</li></ul> <p><u>Metode</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Kartlagt omfanget av permisjonar i 2022/2023; to år med data</li><li>- Nytt K7-rapportar som Nav sender kommunen kvar måned med oversikt over refusjonar knytt til sjukepengar og pleiepengar</li><li>- Rapportar i VISMA og frå oppvekst</li><li>- Sett desse opp mot vedtak i Acos og VISMA</li><li>- Sett på kvar måned; heil/delvis permisjon, permisjonslengde og maksdato</li></ul> <p><u>Funn</u></p> <p><b>Pleiepengar</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- 45 tilsette har pleiepengar</li><li>- 50/50 deltid/heiltid, frå få dagar til full tid</li><li>- nokre har 100% permisjon over fleire år</li></ul> <p><b>AML § 10-2 (4) Redusert arbeid grunna alder, sosiale behov</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- 40 tilsette har slik permisjon</li><li>- Dei fleste arbeidar deltid</li><li>- Tilsette i 100% stilling søker oftast permisjon i 20% av stillinga</li><li>- Dei fleste søker om redusert stilling i 1-4 år</li><li>- Nokre har redusert stilling i 8, 11 og 12 år</li><li>- Det kan vere av interesse å få oversikt over kvar desse jobbar, dette er ikkje kartlagt ennå, og</li><li>- Kva utslag har omfanget av permisjonar ute på arbeidsplassane t.d. knytt til kvalitet og kontinuitet overfor brukarar, kollegaer og arbeidsgivar</li></ul> <p><b>Utvida fødselspermisjon</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Rettigheit etter fødselspermisjon</li><li>- 7 tilsette har utvida fødselspermisjon</li><li>- Dei fleste har 100% permisjon, nokre har delvis permisjon</li></ul>	Birgitte



	<p><b>Utdanningspermisjon</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Dei fleste har permisjon på heiltid, medan nokre få har delvis permisjon</li><li>- Lenga er frå få månader til fleire år</li></ul> <p><b>Uføre-/sjukepermisjon</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Permisjon inntil du får svar om uførepensjon</li><li>- Korleis skal praksisen vere her? Korleis vil vi ha det?</li><li>- Vi får ikkje lyst ut faste stillingar før tilsette er heilt ute</li><li>- Mange arbeidsplassar kunne med fordel fått meir kontinuitet</li><li>- Arbeidsgivar må starte arbeidet rett etter tilsette vert sjukmeldt</li><li>- Kva er realismen i å sitje på ein 100% stilling, når ein har redusert stilling i 3-4 år</li><li>- Dette er tilsette som har arbeidd lenge</li><li>- Arbeidsevna må avklarast</li><li>- Vi må sjå nærare på korleis handtere saker om sjukepermisjon der vi veit at tilsette ikkje kjem tilbake i arbeid.</li></ul> <p><b>Kva er vesentleg ulempe?</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Tvistelønsnemnda har hatt to saker som kan relaterast til vårt arbeid</li><li>- Den eine er avslag på søknad om redusert stilling i barnehage; stor ulempe knytt til kontinuitet, andre tilsette, leing og administrasjon</li><li>- Den andre var ei sak som var påklaga sjølv om den tilsette hadde fått vedtak om reduksjon i arbeidstid. Det som var påklaga gjaldt når uttaket skulle gjerast</li></ul> <p><b>Skjema for søknad om permisjon</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Mange søknader er dårleg utfylt, ofte berre avkryssa, lite tankar om vegen vidare, får dårlegare vurderingar</li><li>- Vi må endre søknadsskjema; få betre vurdering og tilråding frå leiar, knytt til lov og permisjonsreglement, kva har permisjonen å seie knytt til vesentleg ulempe, kvalitet, kontinuitet, meir belastning, økonomi mv.</li></ul> <p>Rapporten frå arbeidet vert klar før nyttår.</p> <p><b>Betraktningar og avklaringar etter orienteringa:</b></p> <p><b>Omfanget av fråvær grunna permisjon og sjukdom</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Kommunen har om lag 870 årsverk</li><li>- 78 har delvis permisjon, dvs. 10% av arbeidsstokken</li><li>- I tillegg har 10% av arbeidsstokken sjukefråvær</li><li>- Dvs. at Volda kommune totalt har 20% fråvær i arbeidsstokken knytt til permisjonar og sjukefråvær</li><li>- <i>200 av 870 tilsette er borte frå jobb</i></li><li>- Gjennom kartlegginga er det fleire funn vi bør sjå nærare i arbeidet med å utvikle ein heiltidskultur i Volda kommune knytt til omfanget av fråvær</li></ul> <p><b>Arbeidsgruppe permisjonspraksis</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Oppvekst/barnehage: Anita Gaarder</li><li>- Oppvekst/ skule: rektor – <u>Håvard</u> avklarar dette</li><li>- Samfunnsutvikling reinhald: Wenche Skjærvik</li><li>- Helse og omsorg: Ein leiar – <u>Astrid</u> avklarar dette</li><li>- HTV: <u>HTV</u> avklarar dette</li><li>- Personal: Bente Vatnehol</li><li>- Personal: Berit Lyngstad</li></ul> <p>Gruppa vert kalla inn til første møte over nyttår.</p>	<p>Birgitte</p> <p>Berit</p> <p>Håvard</p> <p>Astrid</p> <p>HTV</p> <p>Berit</p>
--	---	--



56/23	<b>Status implementering av Dynamon</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Heimetenesta og Sevrinhaugen/bu- og habiliteringstenesta hadde første opplæring med Dynamon denne veka, leiarar og TV deltok. Nina var observatør under heimetenesta sin opplæring, Anita under opplæringa til bu og habilitering</li><li>- Tenestene burde vore betre informert på førehand</li><li>- Arbeidd med å legge inn grunnlagsdata</li><li>- Har heimeoppgåve om grunnlagsdata til opplæringa i neste veke</li><li>- Astrid vil kalle inn til statusmøter etter kvart</li><li>- Sevrinhaugen har BAT-turnus, og treng ny grunnturnus, har mange småstillingar</li><li>- Spannande å sjå kva vi kan få ut av Dynamon</li><li>- Dynamon har ikkje testa ut verktøyet i barnehage, har testa i private bedrifter</li></ul>	Astrid
57/23	<b>Status oppgåvekartlegging i heimetenesta i Hornindal</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Gjekk greitt</li><li>- Laga plakat på stort gråpapir som heng oppe</li><li>- Skal ha STIM-møte neste veke</li><li>- Dele opp tenesta i tre grupper</li><li>- Meir matnyttig å gjere det i ein avdeling, t.d. institusjonstenesta, enn i heimetenesta</li><li>- Samtidig får vi god oversikt og tydeleggjering av kva vi held på med</li></ul>	Astrid
58/23	<b>Status opplæring i bemanningsleiing for tenester med døgndrift</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Det vart gjennomført avklarande møte med KS Konsulent 19. september der Berit, Svein og Nina var til stades</li><li>- Programmet skulle bygge vidare på leiaropplæringa som er gjennomført</li><li>- Tilsette vart delt i 4 grupper, ein heildags opplæring for kvar gruppe</li><li>- Dvs. 4 likelydande dagar; 2 grupper før jul og 2 grupper etter jul</li><li>- Ved fleire høve er det etterspurt eit komprimert og tilpassa program som kan sendast ut og nyttast for å søke OU-midlar</li><li>- Når programmet kjem er det lagt opp til opplæring over 4 dagar, som krev deltaking frå alle på alle dagar</li><li>- Vi har ikkje tiltru til at vi kan gjennomføre opplæringa med ønska kvalitet, sett opp mot dei ressursane det vil krevje</li><li>- Opplæringa må diverre avlysast</li></ul>	Berit
59/23	<b>Søknad om OU-midlar – opplæring i bemanningsleiing</b> Går ut sidan opplæringa er avlyst.	Nina
60/23	<b>Konferanse i belastningspsykologi</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Blei ikkje teke opp på leiarsamlinga, må ta det opp i anna samanheng</li><li>- Vurdere å ta tema opp på februarsamlinga</li><li>- Belastning er ein årsak til å søke redusert stilling</li></ul>	Berit
61/23	<b>Orienteringar i dei neste møta</b> 14.12.23: Utlysingspraksis og rekrutteringsstrategi 18.01.24: Velferdsteknologi V/Karianne Sveen Orvik	Berit Karianne
62/23	<b>Kick-off 2024 - avspark 2. omgang - <b>ONSDAG 7. FEBRUAR</b> på Uppheim</b> Aktuelle tema: <ul style="list-style-type: none"><li>- Belastningspsykologi</li><li>- Økonomi i deltidskultur</li><li>- Tørn-prosjektet</li><li>- Besøk av ein kommune (frå barnehagesektoren)</li><li>- Sjukepleiarteam-løysinga</li></ul>	Berit



63/23	<b>Framdriftsplan, møter i 2023-2024</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- 05.01.23: Prosjektmøte/førebuing KICK-OFF mv.</li><li>- 09.02.23: KICK-OFF samling heile dagen</li><li>- 02.03.23: Prosjektmøte; etterarbeid KICK-OFF, vegen vidare mv.</li><li>- 11.04.23: Prosjektmøte; høyringssvar Heiltidserklæring mv.</li><li>- 11.05.23: Prosjektmøte; Førebuing oppgåvekartlegging mv.</li><li>- 22.-23.05.23: Oppgåvekartlegging samling 1</li><li>- 06.-07.06.23: Oppgåvekartlegging samling 2</li><li>- 15.05.23: PSU vedtak om heiltidserklæring</li><li>- 23.05.23: Formannskapet vedtak om heiltidserklæring</li><li>- 08.06.23: Prosjektmøte; Oppsummering 1. halvår, plan for 2. halvår</li><li>- 22.06.23: Politisk sak i kommunestyret heiltidserklæring</li><li>- 21.09.23: Prosjektmøte; nattevaktprosjektet, aktivitetar 2. halvår</li><li>- 26.10.23: Prosjektmøte; langvakter, Dynamon, oppgåvekartlegging, Tørn</li><li>- 16.11.23: Prosjektmøte; Permisjonspraksis, Dynamon, bemanningsleiing</li><li>- 14.12.23: Prosjektmøte; Utlysingspraksis/rekrutteringsstrategi, kick-off 2024, evaluering 2023</li><li>- 18.01.24: Prosjektmøte; velferdsteknologi, kick-off, plan 1. halvår 2024</li><li>- 07.02.24: Kick-off 2024 – avspark 2. omgang</li><li>- STIM-gruppene arbeidar vidare på sine avdelingar</li></ul>	Berit  Nina
64/23	<b>Neste møte</b> <b>Torsdag 14.12.2023 kl 08:30-10:30</b> , Volda rådhus, Dalsfjorden (137) 1.etg. Det er sendt innkalling i kalenderfunksjonen.	Nina