

**Referat frå møte nr 11 i prosjektgruppa**

DATO/TID: 14.12.2023 kl 08:30-10:30

MØTE NR: 11

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 (reinhold), Cathrin Fremmerlid (HTV Utdanningsforbundet) og Lena Sætre (HTV Sykepleierforbundet).

FRÅFALL:

MØTELEIAR: Berit Lyngstad

REFERENT: Nina Kvalen

Saksnr.	SAK/KONKLUSJON	Ansvarleg
65/23	<p><b>Orientering om utlysingspraksis og rekrutteringsstrategi v/Berit Lyngstad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Har så vidt kome i gang med arbeidet</li> <li>- Personalavdelinga v/Heidi J. Wiik har frikjøpt ressurs til arbeidet</li> <li>- Møte med Webcruiter i 27.10.23 med gjennomgang av rapportane som kan takast ut og opplæring av konsulent</li> <li>- Nokre leiarar og tilsette frå helse og omsorg, oppvekst og personal deltok m.a. Berit, Anita, Astrid og Wenche</li> <li>- Det er viktig informasjon for alle som driv rekruttering å kunne ta ut årsstatistikk og anna relevant statistikk</li> <li>- Kva lyser vi ut? Kva ønsker vi å lyse ut vidare? Annonseane?</li> <li>- Kva kanalar får vi søkjarane frå? Kor er stillingane publisert?</li> <li>- Heimesida er størst, Nav fangar ikkje opp alle stillingane som vert lyst ut</li> <li>- Arbeidsgivar er pliktig å publisere alle stillingar på Nav</li> <li>- I statistikken er det er over dobbelt så mange faste stillingar som vert lyst ut enn midlertidige/engasjement</li> <li>- I 2023: Utlyst 202 stillingar: 101 heile stillingar og 99 deltidsstillingar</li> <li>- Berit roser leiarar som i større grad lyser ut større og heile stillingar; leiarane er meir bevisst på dette, i skule, barnehage, helse og omsorg mv. Om dei ikkje får det til fortel dei kvifor</li> <li>- For å få ut gode tal og relevant statistikk for analyse er det ønskeleg å endre statistikken som ligg inne i Webcruiter; få inn fleire kategoriar</li> <li>- Dette må gjerast i Sjustjerna. Må ha eit møte med Sjustjerna, avtale å endre kategoriar, og ta det opp med Webcruiter</li> <li>- Vi har ikkje høve til å lyse ut alle stillingar i 100 %. Skrive protokoll når slike saker blir drøfta med tillitsvalde</li> <li>- Interessant å sjå korleis dette slår ut på statistikken</li> <li>- Også å sjå på annonseringa, få meir lik utlysingspraksis</li> <li>- Når ein turnus er godkjent, har vi også godkjent stillingane i turnusen</li> <li>- Drøftingar ein gang i halvåret. Protokoll etter drøftingar med ny turnus</li> <li>- Jobbe mye ekstravakter over tid, rett på auka stilling. Ofte slike situasjonar som oppstår. 1 års regel, 3 års regel. Krava kommunen får inn blir handsama riktig. I rekrutteringsstrategien står det kven som har rett først</li> </ul>	Berit



	<ul style="list-style-type: none"><li>- Heiltid/deltid skal drøftast på ein overordna nivå, statistikken vil vere nyttig</li><li>- Spannande å sjå nye PAI-tal for 2023. Kjem i februar 2024</li></ul> <p><b>Vegen vidare</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Lage mandat for arbeidsgruppa; vise veg</li><li>- Ta utgangspunkt i KS sitt verktøy <i>Utlysning av heltidsstillinger</i> <a href="https://www.ks.no/fagomrader/arbeidsgiverpolitikk/heltid/utlysning-av-heltidsstillinger/">https://www.ks.no/fagomrader/arbeidsgiverpolitikk/heltid/utlysning-av-heltidsstillinger/</a></li><li>- Arbeidsgruppa: Få oversikt og kunnskap om verktøyet, lage rutinar, vurdere kva vi har behov for, kva handlar det om, kva er praktisk mogleg å gjere med dette i kvardagen, innsiktsbiten – gjennomsnittleg stillingsstorleik mv.</li><li>- Gruppa vert kalla inn til første møte over nyttår</li></ul> <p><b>Arbeidsgruppe utlysingspraksis og rekrutteringsstrategi</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Oppvekst/barnehage: Anita Gaarder</li><li>- Oppvekst/ skule: <i>Håvard avklarar dette</i></li><li>- Samfunnsutvikling reinhald: Wenche Skjærvik</li><li>- Helse og omsorg: Ein leiar – <i>Astrid avklarar dette</i></li><li>- HTV: <i>HTV avklarar dette</i></li><li>- Personal: Bente Vatnehol</li><li>- Personal: Berit Lyngstad</li></ul> <p><i>Aktuell informasjon:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <a href="https://www.ks.no/contentassets/a1b51c9f05994fe8a10f940113193726/Fafo-Moland-og-Brathen-2021-Stillingsutlysninger-og-heltidskultur.pdf">https://www.ks.no/contentassets/a1b51c9f05994fe8a10f940113193726/Fafo-Moland-og-Brathen-2021-Stillingsutlysninger-og-heltidskultur.pdf</a></li><li>- <a href="https://www.ks.no/fagomrader/arbeidsgiverpolitikk/kompetanse-og-rekruttering/profilerings-og-rekrutteringsarbeid2/">https://www.ks.no/fagomrader/arbeidsgiverpolitikk/kompetanse-og-rekruttering/profilerings-og-rekrutteringsarbeid2/</a></li></ul>	
66/23	<p><b>Program for Kick-off 2024 - 7. februar 2024 på Uppheim</b></p> <p><b>1. Status Volda</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Kva skjedde i 2023, kva har vi gjort, lært og erfart?</li><li>- Heiltidsplakatar 2023, samanlikne m/2022</li><li>- Oppgåvekartlegging - har det fått konsekvensar? Servicevertar</li><li>- Digitalt turnusprogram – Dynamon, utprøving av nye turnusar</li><li>- Permisjonspraksis, utlysingspraksis/rekrutteringsstrategi</li><li>- Tørn-prosjektet</li></ul> <p><b>2. Leif Moland, Fafo</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <i>Økonomiske kostnader og gevinstar ved å utvikle heiltidskultur i kommunale tenester.</i></li><li>- <a href="https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/hva-koster-heltid-egentlig">https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/hva-koster-heltid-egentlig</a></li></ul> <p><b>3. Marte Pettersen Buvik, Sintef (digitalt)</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <i>Relasjonelle og emosjonelle belastningar i arbeidet</i> i utvalde yrkesgrupper</li><li>- Særleg relevant for oss er funn knytt til barnehagelærarar, grunnskulelærarar og sjukepleiarar.</li><li>- Vi får presentert hovudfunn og forslag til tiltak. Vi spør om slike krav og belastningar kan vere årsak til at mange ikkje ønskjer å jobbe heiltid, og om det også kan vere ein medverkande årsak bak sjukefråvær.</li><li>- <a href="https://fremtidensarbeidsmiljo.no/wp-content/uploads/2023/12/SINTEF-rapport-2023-Relasjonelle-og-emosjonelle-krav-og-belastninger-i-arbeidet.pdf">https://fremtidensarbeidsmiljo.no/wp-content/uploads/2023/12/SINTEF-rapport-2023-Relasjonelle-og-emosjonelle-krav-og-belastninger-i-arbeidet.pdf</a></li></ul>	Berit  Ann-Sølvi Astrid Berit / Svein



67/23	<b>Heiltidsplakatar 2023</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Endre el. sende ut same som i 2022?</li><li>- Kartlegge tal tilsette i 75-99 % stilling (tal/prosent)</li><li>- Ikkje inn noko om sjukefråvær/nærvær i plakaten. Vert fort synleg i små einingar. Klarer ikkje seie noko om permisjonsfråvær på einingsnivå</li><li>- Nina og Berit gjer justeringar i plakaten og rettleiaren</li><li>- Sender leiarar med frist før Kick-off 2024</li></ul>	Berit Nina
68/23	<b>Evaluering av prosjektaktivitetar</b> <p>Tidleg i prosjektarbeidet vart det arbeidd med å kartlegge tal og statistikk for heiltid og deltid i organisasjonen, som er ein del av talgrunnlaget i heiltidserklæringa, heiltidsplakatar og vidare statistikk og målingar på området. Gjennomførte og planlagde tiltak i 2023 har vore:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Heiltidserklæring</b><ul style="list-style-type: none"><li>o Utarbeidd og vedteke politisk</li><li>o Ev. justerast i 2024</li></ul></li><li>- <b>Heiltidsplakatar</b><ul style="list-style-type: none"><li>o Utarbeidd for alle arbeidsplassane i helse og omsorg, barnehage, skule og reinhald for 2022. Nokre vart presentert under Kick-off 2023, plakataner vart hengt opp under samlinga</li><li>o Plakaten og rettleiaren er noko justert for 2023</li><li>o Plakatane for 2023 vert hengt opp under Kick-off 2024, for å samanlikne utviklinga i tenestene frå 2022 til 2023</li></ul></li><li>- <b>Kick-off 2023</b><ul style="list-style-type: none"><li>o Markerte oppstart av heiltidskulturprosjektet i Volda kommune</li><li>o Heildagssamling 09.02.23 for STIM-gruppene i helse og omsorg, barnehage, skule og reinhald</li><li>o Innleiing og prosess med KS Konsulent, Leif Moland og Kari Ingstad</li></ul></li><li>- <b>Oppgåvekartlegging</b><ul style="list-style-type: none"><li>o Gjennomført opplæring med KS Konsulent</li><li>o God prosess i institusjonstenesta m/pilot Hornindal</li><li>o Heimetenesta har starta arbeidet</li><li>o Viktig at fleire tenester kjem etter</li></ul></li><li>- <b>Bemanningsplanlegging</b><ul style="list-style-type: none"><li>o Opplæringa med KS Konsulent i 2023/2024 vart avsluttet</li><li>o Blir vurdert korleis jobbe vidare med tema</li></ul></li><li>- <b>Servicevakter</b><ul style="list-style-type: none"><li>o Institusjonstenesta har god erfaring i 2023, held fram sommaren 2024</li></ul></li><li>- <b>Permisjonspraksis</b><ul style="list-style-type: none"><li>o Godt forarbeid, vi ser fram til å lese rapporten</li><li>o Viktig å få arbeidsgruppa opp å gå i 2024</li></ul></li><li>- <b>Utlysingspraksis og rekrutteringsstrategi</b><ul style="list-style-type: none"><li>o Gjennomført møte med Webcruiter</li><li>o Må avklare statistikk/kategoriar med Sjustjerna</li><li>o Viktig å få arbeidsgruppa opp å gå i 2024</li></ul></li><li>- <b>Dynamon – digital turnusplanlegging</b><ul style="list-style-type: none"><li>o Gjennomført opplæring i tre pilotar i helse og omsorg</li><li>o Turnusen blir ikkje heilt slik ein ønsker, får feil vektning når den kjem ut</li><li>o Viktig å gjennomføre oppfølgingsmøter med Dynamon</li></ul></li><li>- <b>Kombinasjonsstillingar</b><ul style="list-style-type: none"><li>o Blitt meir bevisst, vert jobba med i det daglege, særleg i oppvekst</li><li>o Tiltaket bør ha auka fokus i 2024 både internt i sektoren og på tvers</li></ul></li></ul>	



	<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>1000 første dagar</b><ul style="list-style-type: none"><li>o Tiltaket går ut på å ha heile stillingar i barnets 1000 første dagar</li><li>o Ikkje blitt arbeidd med i 2023</li><li>o Tiltaket bør setjast på dagsorden i 2024</li></ul></li><li>- <b>Økonomi i heiltid/deltid</b><ul style="list-style-type: none"><li>o Tiltaket er utsett til Kick-off 2024, der Leif Moland vil innleie om tema</li><li>o I ettertid vil vi avklare korleis arbeide vidare med tema i prosjektet</li></ul></li><li>- <b>Tema og innleiing på prosjektmøta</b><p>For å få kunnskap om aktivitetar som er relevant for utvikling av heiltidskultur, har vi på prosjektmøta hatt innleiarar som har delt erfaringar frå prosjekt og aktivitetar. Tema i 2023, og planlagde tema i 2024</p><p><a href="https://www.arendal.kommune.no/_f/p1/ib252215d-7397-4f99-8769-3edaae097aeb/plakat-retningslinjene-for-heltidskultur-160118.pdf">https://www.arendal.kommune.no/_f/p1/ib252215d-7397-4f99-8769-3edaae097aeb/plakat-retningslinjene-for-heltidskultur-160118.pdf</a> 024, er:</p><ul style="list-style-type: none"><li>o <i>Nattevaktprosjektet v/Thomas og Karianne (sept.23)</i></li><li>o <i>Langvakter i bu og habilitering v/Reidun (okt.23)</i></li><li>o <i>Permisjonspraksis v/Birgitte (nov.23)</i></li><li>o <i>Utlysingspraksis og rekrutteringsstrategi v/Berit (des.23)</i></li><li>o <i>Velferdsteknologi v/Karianne (jan.24)</i></li></ul></li></ul>	
69/23	<b>Søknad om Tørn-deltaking i 2024</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Det er avklart i leiargruppa at vi skal søke Tørn-deltaking i eit nasjonalt læringsnettverk for ny organisering av oppgåvene og arbeidstida, og arbeide både med ny oppgåvedeling og tenestestyrt bemanningsplanlegging/nye arbeidstidsordningar</li><li>- Bu- og habiliteringstenesta v/Sevrinhaugen blir pilot <a href="https://www.ks.no/fagomrader/arbeidsgiverpolitikk/kompetanse-og-rekruttering/torn/vil-din-kommune-bli-med-i-torn-kommune-2024-aktivitetene-lyses-ut-na/">https://www.ks.no/fagomrader/arbeidsgiverpolitikk/kompetanse-og-rekruttering/torn/vil-din-kommune-bli-med-i-torn-kommune-2024-aktivitetene-lyses-ut-na/</a></li><li>- Søknadsfrist 31.12.2023</li><li>- Nina skriv søknad</li></ul>	Nina
70/23	<b>Konferanse om belastningspsykologi 18.-19. mars 2024</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><li>- Svært relevant fokusområde i heiltidskulturprosjektet</li><li>- Vert tema på Kick-off 2024 m/innleiing frå Sintef</li><li>- Vurdere å opne for digital fellesdeltaking på Fagfokus sin konferanse 18.-19.03.2024 <i>Når jobben blir for mye</i> <a href="https://fagfokus.no/konferanser/nar-jobben-blir-for-mye/?utm_source=Ledelse&amp;utm_campaign=bc29aa8956-belastning&amp;utm_medium=email&amp;utm_term=0_a5d1803ae1-bc29aa8956-%5BLIST_EMAIL_ID%5D">https://fagfokus.no/konferanser/nar-jobben-blir-for-mye/?utm_source=Ledelse&amp;utm_campaign=bc29aa8956-belastning&amp;utm_medium=email&amp;utm_term=0_a5d1803ae1-bc29aa8956-%5BLIST_EMAIL_ID%5D</a></li><li>- Ev. leige Uppheim el. andre store møterom</li></ul>	Berit
71/23	<b>Retningsliner for heiltidskultur</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Arendal kommune har utarbeidd retningsliner for heiltidskultur både generelt og i helse og levekår</li><li>- <a href="https://www.arendal.kommune.no/_f/p1/ib252215d-7397-4f99-8769-3edaae097aeb/plakat-retningslinjene-for-heltidskultur-160118.pdf">https://www.arendal.kommune.no/_f/p1/ib252215d-7397-4f99-8769-3edaae097aeb/plakat-retningslinjene-for-heltidskultur-160118.pdf</a></li><li>- <a href="https://www.arendal.kommune.no/_f/p1/i082e9eed-ec97-4346-896c-9ec0fe0a0fa0/rev-04032020-retningslinjer-for-heltidskultur-helse-og-levekar.pdf">https://www.arendal.kommune.no/_f/p1/i082e9eed-ec97-4346-896c-9ec0fe0a0fa0/rev-04032020-retningslinjer-for-heltidskultur-helse-og-levekar.pdf</a></li><li>- Dette er aktuelt at prosjektgruppa ser på dette i det vidare arbeidet i 2024</li></ul>	



72/23	<b>Orientering i neste møte</b> 18.01.24: Velferdsteknologi v/Karianne Sveen Orvik	Karianne
73/23	<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 2023; 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; nattevaktsprosjektet, 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..</li><li>- 18.01.24: Prosjektmøte; velferdsteknologi, kick-off, plan 2024</li><li>- 07.02.24: Kick-off 2024; samling heile dagen</li><li>- 07.03.24: Prosjektmøte</li><li>- STIM-gruppene arbeidar vidare på sine avdelingar</li></ul>	Berit  Nina
74/23	<b>Neste møte</b> <b>Torsdag 18.01.2024 kl 09:30-11:30</b> , Volda omsorgssenter, 4.etg. Det er sendt innkalling i kalenderfunksjonen.	Nina