

**Referat frå møte nr 2 i prosjektgruppa**

DATO/TID: 09.12.2022 kl 08:30-11:30
MØTE NR: 2
STAD: Volda rådhus, Voldsfjorden, 1. etg.
INNKALLA: Berit Lyngstad (prosjekteigar), Nina Kvalen (prosjektleder), Astrid Dimmen (helse og omsorg), Anita Gaarder (barnehage), Håvard Strand (skule) Wenche Skjærvik (reinhold), Finn-Preben Mathisen (RS), Sonja Hovden (HVO), Lena Sætre (HTV Sykepleierforbundet), Cathrin Fremmerlid (HTV Utdanningsforbundet), Ingunn Svendsen (HTV Fagforbundet)
FRÅFALL: Sonja Hovden, Ingunn Svendsen, Wenche Skjærvik, Lena Sætre
MØTELEIAR: Berit Lyngstad/Nina Kvalen
REFERENT: Nina Kvalen

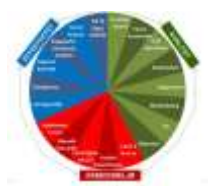
Sa k	SAK/KONKLUSJON	Ansvarle g
14 / 22	<p>Sidan sist Møte m/KS Konsulent i Volda 02.12.22</p> <p>Møte i styringsgruppa 06.12.22 – innspel til vidare prosess (frå ref.):</p> <ul style="list-style-type: none">- Prinsippet skal vere heile stillingar- Tilsette må vite konsekvensar av deltid, t.d. knytt til pensjon- Viktig å sjå på gode erfaringar i andre kommunar; kva verkar, korleis har andre fått det til- Individnivå: Mange årsaker til deltid, gje kunnskap til tilsette om at dei er avgjerande for den tenesta som blir levert, kunnskap om kva deltid har å seie for pensjon- Systemnivå: Arbeide med haldningar, kultur, kompetanse på leiarnivå, kva lyser du ut, vi skal lyse ut 100%- Vi kan gjere mykje om vi er samde om målet- Brukarane treng stabilitet og tryggleik, døme: barn/brukarar som har mange tilsette kring seg kvar dag/veke- Kontinuitet; korleis set vi opp vaktordningar, har vi nok kunnskap om å lage god bemanningsplanar <p>Informasjonsskriv frå kommunedirektøren 09.12.22 om heiltidskulturprosjektet; viktig for brukarane med heile stillingar i tenestene, meir heiltid sikrar betre kontinuitet for brukarar og tilsette, styrke kvaliteten i tenestene, nytte ressursane betre, styrke arbeidsmiljøa, meir attraktiv arbeidsplass, leiarane vil vie prosjektet stor merksemd, må ha godt samarbeid mellom dei folkevalte, leiarar, tillitsvalte og tilsette for å lykkast med å utvikle heiltidskultur</p> <p>Informasjonsskriv frå kommunedirektøren 02.12.22 om verknader ved sjukefråver; møte med vernomboda; viktig med kontinuitet for å sikre kvalitet i tenestene og trygge brukarane</p> <p>Motstand mot heiltidskulturprosjektet, sjukefråver;</p> <ul style="list-style-type: none">- <u>Helse og omsorg</u>; nokre leiarar ytrar motstand mot prosjektet; «vi treng å jobbe med andre ting»- <u>Oppvekst</u>: Skule arbeidar med «heilårstenking» for å auke heiltidsdelen; korleis tenke eit normalarbeidsår vs skuleår. Møter noko motstand - ikkje alle	Berit, Nina



	<p>er like positive. Utfordringa er at tilsette i deltid finn 100% jobb anna plass, turnover, går ut over kvalitet og kontinuitet. Det er positiv tilnærming til heiltidskulturprosjektet blant leiarar i barnehage .</p> <ul style="list-style-type: none">- <u>Sjukefråvær</u>: Vi snakkar mykje om sjukefråvær, ofte opplevd negativt. Sjukefråvær gir oss mindre kompetanse på arbeidsplassen<ul style="list-style-type: none">o Viktig å arbeide vidare med sjukefråvær som er jobbrelaterto Kan effektar av heiltidskulturprosjektet bidra til å redusere sjukefråvær?o Viktig ikkje å kople sjukefråvær til arbeidet med heiltidskulturprosjektet. Det er to forskjellige ting, men har ofte same effektar <p><i>Prosjektgruppa må sjå på korleis arbeide vidare med desse utfordringane i prosjektet; kick off, STIM-grupper, tiltak; informasjon, utlysingspraksis mv.</i></p>	
15 / 22	<p>Heiltidserklæring; mål, definisjonar, høyring</p> <p>Utkast til heiltidserklæring vart drøfta i styringsgruppa 06.12.22, dei ber oss vere tydeleg på tala, definisjonar:</p> <ul style="list-style-type: none">- <i>Kva er definisjonen på heiltidskultur for oss?</i>- <i>Kva er heiltid?</i>- <i>Mål om å auke heiltidsdelen med fem prosent heiltidstilsette kvart år;</i><ul style="list-style-type: none">o <i>på kva nivå er målet sett; organisasjonen, sektor, arbeidsplass</i>- Sentral heiltidserklæring «Det store heiltidsvalget» er signert av KS, Fagforbundet, Norsk sykepleierforbund, Delta og FO for 2021-2024 innanfor helse og omsorgssektoren: https://www.ks.no/contentassets/a48d9ee43d594a38bd4402d892000605/H_eldtid.pdf- Lokal heiltidserklæring er for heile organisasjonen og skal signerast av arbeidsgivar og arbeidstakarorganisasjonane i Volda kommune- Formålet med erklæringa er at partane skal forplikte seg til å jobbe saman om å redusere deltidarbeid og utvikle heiltidskultur i Volda kommune- Utkast til lokal heiltidserklæring er etter mal frå Halden kommune- Vi må tilpasse erklæringa til lokale forhold i Volda, tilbakemelding frå styringsgruppa og arbeidstakarorganisasjonane, før den vert sendt på høyring- Erklæringa vert sak på møte med arbeidstakarorganisasjonane 26.01.23- Vi nyttar PAI til å hente statistikk og samanlikne mellom kommunar. Døme samanlikning Volda/Ørsta: https://www.ks.no/nye-kartregioner/norge-i-tall/statistikk-om-kommuneansatte/compare?r1=1577&r2=1520- <u>Definisjon heiltid:</u><ul style="list-style-type: none">o I PAI vert heiltid målt ut i frå andel/tal tilsette i 100% stillingo I HTA er full tid/ordinær arbeidstid 37,5 t/v, i turnus 35,5 t/vo Heiltid = 100% stilling?o Heiltid = Meir enn 80% stilling?- <u>Definisjon heiltidskultur:</u><ul style="list-style-type: none">o Kva er heiltidskultur for oss?o Kva er «sterk» heiltidskultur?o Meir enn 80% stilling?o Flest mogleg jobbar heiltid?	Berit



	<ul style="list-style-type: none">- <u>Synleggjere kvifor heiltidskultur er viktig for oss:</u><ul style="list-style-type: none">o arbeidsmiljømessig, samfunnsmessig, i eit likestillingsperspektivo for arbeidsgivar, for den tilsette, for brukarane/pasientaneo 4 K = Kvalitet, Kompetanse, Kapasitet, Kontinuitet (+ Kostnad)o Sikre kvalitet og kontinuitet i tenestene, kompetent arbeidskraft, attraktiv arbeidsgivar mv. - <u>Mål:</u><ul style="list-style-type: none">o Heile stillingar skal vere hovudregel (jf. signal frå styringsgruppa)o Er 5% årleg auka heiltidsandel eit realistisk mål på overordna nivå i Volda kommune?o STIM-gruppene skal definere mål på arbeidsplassnivå - kan vere høgare/lågare enn målet for organisasjonen - <u>Bør det stå noko om vegen mot målet i lokal heiltidserklæring?</u><ul style="list-style-type: none">o Kva ønskjer partane å rette fokuset mot på kort/lang sikt? Innsatsfaktorar?o Døme: Utlysingspraksis – Vi skal lyse ut 100% stillingar (jf. signal frå styringsgruppa)o Døme: Informasjon om konsekvensar av deltid for pensjon (jf. signal frå styringsgruppa)o Døme: Organisering av arbeidet, oppgåvedeling, kunnskap om å lage vaktplanar/bemanningsplanar for å fremje heiltidskultur (jf. signal frå styringsgruppa)o Døme: Kva er hensiktsmessig bemanning/organisering basert på brukarane/pasienten/verksemda sine behov? <p><i>Prosjektgruppa får tilsendt erklæringa med stikkord frå møtet (farga tekst), for innspel om tekst frå tenestene (mål, visjon mv.).</i></p> <p><i>I denne versjonen er tala frå PAI justert. Vi har valt å bruke tal frå statistikken i pkt. nr. 1 under:</i></p> <ol style="list-style-type: none">1. Denne statistikken viser at Volda har tilsett 870 kvinner 287 menn, dvs. 1 157 tilsette kvinner/menn, og 41,5% heiltidsandel. For turnustilsette er heiltidsandelen 19%: https://www.ks.no/nye-kartregioner/norge-i-tall/statistikk-om-kommuneansatte/region?r=15772. Denne statistikken (Volda s. 2) viser andel heiltidstilsette (41,7%) og andel heiltidsstillingar (33%), som er viktig å skilje mellom: https://www.ks.no/contentassets/c2b6faa95e764ecb9206f3ed9b1b5f64/Heltid-deltid-Tabell-7a-Andel-heltidsansatte-og-stillinger-Per-kommune.pdf	
16 / 22	KICK-OFF 09.02.23 <u>Deltakarar:</u> <ul style="list-style-type: none">- Skjema for kartlegging av STIM-grupper er sendt ut til leiarar <u>Program:</u> <ul style="list-style-type: none">- Utkast til program er laga på bakgrunn av innspel i møtet, sjå under- Utkastet er sendt KS Konsulent for avklaring/innspel	Berit
17 /	Mandat styringsgruppe, prosjektgruppe, STIM-gruppe <ul style="list-style-type: none">- Saka vert sett opp på neste møte	Nina



22		
18 / 22	Neste møte Torsdag 05.01.2022 kl 08:30-11:30 , Volda rådhus, Dalsfjorden (137) 1.etg. Det er sendt innkalling i kalenderfunksjonen.	Nina

Utkast program KICK OFF (sist justert 16.12.22)

Tid	Tema	Innhald	Ansvar
0815-0830	KAFFI	Ankomst og kaffi	
0830-0900	Velkomen og opning	Berit: Velkomen og praktisk info om dagen Ordførar: Opning av prosjektet Organisasjonane: Kvifor er dette viktig for oss Berit: Heiltidserklæring - mål - høringsfrist	BL
0900-0945	<i>Frå deltid til heiltid?</i>	KS v/Geir Johan og Jo Må avklare med innhald jf Leif Moland og Kari Ingstad	KS
0945-1000	Status Volda	Presentasjon av heiltidsplakatar	BL+
1000-1015	Pause		
1015-1200	Følgforskning og 4 K	Leif Moland presenterar si forskning med hovudfokus på følgeforskinga og sirkelen	LM
1200-1245	LUNSJ	Forflyttingslunsj (oppvekst et lunsj på Pinsekyrkja	
1200-1530: Oppvekst + reinhald på Pinsekyrkja Prosessleiar: Jo Fiske		1200-1530: Helse og omsorg på Uppheim Prosessleiar: Geir Johan Hansen Kari Ingstad presentera si forskning på turnus	