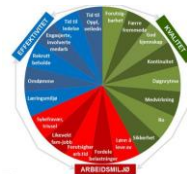


Referat frå prosjektmøte nr. 5 i 2024

DATO/TID: 03.10.2024 kl 10:30-12:30
MØTE NR: 5/2024
STAD: Møterom Dalsfjorden, 1. etg. Volda rådhus
INNKALLA: Berit Lyngstad (prosjekteigar), Nina Kvalen (prosjektleder), Anita Kristiansen (helse og omsorg), Håvard Strand (skule), Anita Gaarder (barnehage), Wenche Skjærvik (reinhold), Ingunn Svendsen (HTV Fagforbundet), Cathrin Fremmerlid (HTV Utdanningsforbundet), Britt Helen Rognstad (personalavdelinga)
FRÅFALL: Sonja Hovden (HVO), Lena Sætre (NSF)
MØTELEIAR: Berit Lyngstad
REFERENT: Nina Kvalen

Sak nr	SAK/KONKLUSJON	Ansvarleg
39/24	Status permisjonspraksis - Arbeidsgruppa har sett på sjukepermisjonar og andre type permisjonar som fører til fråvær - Rett til permisjon knytt til pleiepengar; saka er drøfta i formannskapet, ved vesentleg ulempe for arbeidsgivar må ein ev. jobbe ein annan stad i organisasjonen - Permisjon grunna helse; individuell vurdering, innan rimeleg tid (3-6 mnd.), sakleg grunn til å seie nei til vidare permisjon, kalle inn til drøftingsmøte - I dag har arbeidsgivar frigjort folk frå stillingane sine ved langvarig permisjonar slik at vi kan lyse ut faste stillingar. Vi må sjå på praksisen, kan ikkje halde fram slik vidare	Berit
40/24	Status utlysingspraksis- og rekrutteringsstrategi - Kome til eit stadium der vi må løfte arbeidet høgare opp i organisasjonen - Lovkrava er endra knytt til heiltid/deltid - Det er sett ned ei partsamansett gruppe nasjonalt som skal sjå på stimuleringsordningar for heiltidskultur. Sjå vedlegg sist i referatet. Stimuleringsordningar: - Rekrutteringstillegg for å arbeide i Hornindal; ikkje fleire søkjarar likevel - Sjå til nabokommunar, vi konkurrerer om same arbeidskrafta - Skal vi ha ein strategi der heiltid blir verdsett, skal vi t.d. gi høgare tillegg til dei som går langvakter, og kva med helgefrequens, må drøftast i lønspolitikken - Høge lønskav i stillingar det er vanskeleg å rekruttere til, kommunen har knappe ressursar/økonomi, Korleis handtere dette? Må diskuterast i leiarity Helgefrequens: - Kva strategi skal Volda kommune ha på dette? - Ambulerande teneste i Rus- og psykisk helseteneste har langvakter med arbeid kvar 5. helg - Andre tenester har langvakter med arbeid kvar 3. eller 4. helg Oppvekst: - Få småstillingar som blir lyst ut - Kan vi engasjere nokon til <i>leikeressurs</i> i oppvekst – ala servicevakter i helse og omsorg	Berit
41/24	Status Tørn og Dynamon Tørn-pilot Kleppevegen er ferdig med oppgåvekartlegging og arbeidar med redesign og ny oppgåvedeling. Fokuset er å flytte flest mogleg oppgåver frå kveld til dag og frå helg til kvardag. Seksjonsleiar går gjennom vedtak og ser dette opp mot arbeidsplanen.	Nina



	○ Oppvekst kjøper tenester frå helse og omsorg. Blåbærhaugen i bu- og habiliteringstenesta i helse og omsorg har overteke oppgåver frå oppvekstsektoren med oppfølging av elevar i skulen ○ Tilsette på Blåbærhaugen går i langvaktturnus og følgjer brukaren gjennom heile dagen, også når dei er på skulen. Med langvakter vil brukaren møte færrest mogleg vaksne ○ Dette har også eit avlastningsmoment i seg; på skulen kjem spesialpedagog inn, tilsette på Blåbærhaugen får avlastning når spesialpedagogen er inne ○ Det er utfordrande med stor turnover, det møter opp stadig nye tilsette. Mange er ute av arbeid/drift/fråvær. Bu- og habilitering er i ei stor omvelting, får inn ein ny generasjon tilsette ○ Kombinasjonsstillingar bidreg til fleire store stillingar ○ Lokale retningslinjer må innehalde noko om kombinasjonsstillingar	Håvard
	● Sjukefråver ○ Helse og omsorg har bedt om bistand frå personalavdelinga til å jobbe med sjukefråværet ○ 30% av sjukefråværet er arbeidsrelatert; organisering av arbeidet, det psykososiale arbeidet, det er her vi har moglegheit til å jobbe, vi må nytte dei etablerte fora, STIM-gruppa bør ha aktivt fokus og jobbe med dette ○ Volda kommune bør ligge under 9% sjukefråvær, dvs. 8,5% sjukefråvær ▪ Sjukefråver hittil i år: <i>10,05 i heile kommunen</i> • 11,52 i helse og omsorg • 10,39 i samfunnsutvikling • 9,92 i barnehage • 9,03 i oppvekst ● Pålegg arbeidstilsynet ○ Kartlegging av risikofaktorar, vald og trugslar, leiarar og mellomleiarar, arbeide med å finne ein metodikk - teste ut på leiarar først ● Heiltidskultur ○ Kartlegging av arbeidsoppgåver, organisering av arbeidet, ny arbeidstidsordning som er meir effektiv og framtidsretta ● Ein bra dag på jobb - Arbeidstilsynet ○ Tenestene bør bli kjend med og nyttiggjere seg tilgjengelege verktøy: ○ En bra dag på jobb - Gratis verktøy for å skape et bedre arbeidsmiljø (enbradagpajobb.no) ○ Arkiv for Bransje - En bra dag på jobb (enbradagpajobb.no) ○ Bratteberg barnehage har lite sjukefråvær, handlar det om at dei har arbeid med verktøyet <i>Ein bra dag på jobb</i>? ○ Det er fleire barnehagar som har nytta verktøyet ● Tørn - ny arbeidspraksis som fremjar Den gode vakta - I Tørn vert det arbeidd med å finne tiltak som sikrar kontinuitet, kvalitet og eit godt liv for brukarane. Her er link til informasjon, metodikk og malar som vert nytta: ○ Steg 0 – Oppstart - KS ○ Steg 1 - Evaluering - KS ○ Steg 2 – Avklare behov og krav - KS ○ Steg 3 – Aktivitets- og oppgaveplanlegging - KS ○ Steg 4 – Bemanningsplan - KS	Berit
		Britt Helen
		Anita
		Nina



	○ Steg 5 – Utvikling av ansattbeholdningen - KS ○ Steg 6 – Arbeidsplan - KS ○ Steg 7 – Drift- og gevinstrealisering - KS ● KLP har ein ny pensjonskalkulator der tilsette kan få berekna sin pensjon frå KLP, folketrygda og andre pensjonsordningar. Her kan ein sjå korleis personlege val, heiltid/deltid, løn eller andre faktorar påverkar pensjonsberekningane: ○ Pensjonskalkulator - Beregn din pensjon - KLP.no ● Pensjonskalkulator for lærarar i skulen: ○ Om beregning av pensjon - Statens pensjonskasse (spk.no)	Ingunn Cathrin
44/24	Lokale retningslinjer for heiltidskultur ● Det vert sett ned ei førebels arbeidsgruppe som jobbar vidare med å førebu saka. I første omgang deltek: ○ Anita Gaarder ○ Nina Kvalen ● Dei får i oppgåve å sjå på rettleiar, HTA § 2.3 (sjå vedlegg 1 under) om at det skal utarbeidast lokale retningslinjer med formål å auke tal heiltidstilsette, og til kva andre kommunar har gjort på feltet. ● Hensikta med retningslinjene er at partane skal bli samde om viktige prinsipp, og at desse skal følgast av alle partar. ● Tema som kan takast inn i lokale retningslinjer er m.a.: ○ Utlysing av stillingar ○ Bruk av fortrinnsrett ○ Meirarbeid ○ Kompensasjon/insentiv ○ Arbeidstidsordningar og turnus ○ Kombinasjonsstillingar ○ Kompetanseutvikling ○ Praksis ved permisjonar og redusert arbeidstid ○ Evaluering av retningslinjene ○ <i>Lista er ikkje uttømmende</i> ● Tema vert sett opp på neste prosjektmøte for vidare drøftingar og refleksjon rundt: ○ Partssamansett deltaking, organisering, tidsperspektiv ○ Kva skal vere dei viktigaste tema hos oss? ○ Korleis skal reglande i HTA 2.3.1 bidra til utvikling av heiltidskultur hos oss ○ Kor ofte skal vi evaluere og revidere retningslinjene?	Berit Anita Nina
45/24	Framdriftsplan, møter i 2024 - 18.01.24: Prosjektmøte; velferdsteknologi, kick-off, plan 2024 - 07.02.24: Kick-off 2024; samling heile dagen - 07.03.24: Prosjektmøte; evaluering Kick-off, status og framdrift tiltak - 29.04.24: Prosjektmøte; evaluering saml., retningslinjer, møte Dynamon - 03.06.24: Styringsgruppa (PSU): Evaluering heiltidserklæring, orientering - 06.06.24: Prosjektmøte; Innspel; korleis jobbe vidare? - 04.09.24: Fagdag om turnus og Dynamon, heil dag Uppheim - 03.10.24: Prosjektmøte; status, vegen vidare, STIM, lokale retningslinjer heiltidskultur - 11.11.24: Prosjektmøte; lokale retningslinjer	Nina
46/24	Neste møte Måndag 11.11.2024 kl 10:00-12:00 , Volda rådhus, Helgehornet 3.etg. Det er sendt innkalling i kalenderfunksjonen.	Nina



Vedlegg 1 - Tariffoppgjeret - endringar om heiltidskultur

Link: <https://www.ks.no/contentassets/be87b9b576f84cbf8e38cb941eaf9ad0/KS-vedlegg-til-protokoll-LO-og-YS-1-5-2024-kl-xx-xx1.pdf>

III a) Heltidskultur

Partene er enige om viktigheten av heltidsstillinger. Heltid er viktig med hensyn til arbeidsmiljø, samfunnsøkonomi og likestilling. Heltidskultur er avgjørende for kvalitet i tjenestene, og for å sikre kompetente og motiverte medarbeidere. Arbeidstidsordninger er et virkemiddel for å bidra til høyere andel heltidsstillinger, slik at behovet for merarbeid, midlertidig ansettelse og innleie reduseres.

Flere hele stillinger vil bidra til en mer stabil bemanning, og at brukerne av tjenesten vil få færre ansatte å forholde seg til. Partene erkjenner at lav andel heltidsansatte og lave stillingsstørrelser er en utfordring. Flere må stå lengre i jobb enn tidligere, og for å sikre tilstrekkelig arbeidskraft er det behov for å legge til rette for at ansatte skal kunne jobbe i hel stilling et helt yrkesliv.

Partene er enige om at lørdags- og søndagsarbeid så langt det er mulig skal fordeles jevnt mellom arbeidstakerne.

På denne bakgrunn nedsettes et partssammensatt utvalg som skal vurdere ulike løsninger, tiltak og stimuleringsordninger som kan bidra til flere heltidsstillinger og/eller økte stillingsstørrelser. Arbeidet skal ta utgangspunkt i krav og drøftinger mellom partene under forhandlingene.

Utvalget skal tilrettelegge grunnlaget for eventuelle endringer i HTA, som kan behandles i mellomoppgjøret, dersom partene er enige.

Partene skal ferdigstille arbeidet innen 31.1.2025.

Kap. 2.3 Heltid/deltid/midlertidig ansatt

2.3.1 Heltids-/deltidsstillinger

Arbeidstaker skal som hovedregel ansettes på heltid, jf. arbeidsmiljøloven § 14-1 b).

Ved ledig stilling skal det foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere om flere deltidstillinger kan slås sammen.

Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling, jf. arbeidsmiljøloven § 14-3.

Arbeidsgiver skal minst én gang i året, eller når en av partene krever det, informere om og drøfte prinsippene for og bruken av deltidstillinger.

Partene skal drøfte og vurdere organisering og arbeidstidsordninger som kan bidra til høyere andel heltidsansatte og/eller høyere stillingsprosent, slik at behovet for merarbeid, midlertidig ansettelse og innleie reduseres. Det skal utarbeides lokale retningslinjer med formål om å øke antall heltidsansatte. Retningslinjene bør blant annet inneholde elementer knyttet til praktisering av fortrinnsrett, merarbeid, oppgavedeling, utlysning av stillinger og kompensasjonsordninger.

2.3.2 Midlertidig tilsetting ansettelse – innleie

Arbeidsgiver skal minst to ganger i året, eller når én av partene krever det, informere om og drøfte prinsippene for bruk av oppdragstakere, innleid arbeidskraft og midlertidige ansettelser.

Arbeidsmarkedstiltak forutsettes behandlet etter regler som gjelder for disse.