



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 (prosjektleiar), Anita Kristiansen (helse og omsorg), Håvard Strand (skule), Anita Gaarder (barnehage), Wenche Skjærvik (reinhalld), 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	<p>Status permisjonspraksis</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 stillinger. Vi må sjå på praksisen, kan ikkje halde fram slik vidare 	Berit
40/24	<p>Status utlysingspraksis- og rekrutteringsstrategi</p> <ul style="list-style-type: none"> 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: <ul style="list-style-type: none"> Rekrutteringstillegg for å arbeide i Hornindal; ikkje fleire søkerar 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 helgefrekvens, må drøftast i lønspolitikken Høge lønskrav i stillingar det er vanskeleg å rekruttere til, kommunen har knappe ressursar/økonomi, Korleis handtere dette? Må diskuterast i leiarfora Helgefrekvens: <ul style="list-style-type: none"> Kva strategi skal Volda kommune ha på dette? <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>Oppvekst:</p> <ul style="list-style-type: none"> Få småstillingar som blir lyst ut Kan vi engasjere nokon til leikeressurs i oppvekst – ala servicevakter i helse og omsorg 	Berit
41/24	<p>Status Tørn og Dynamon</p> <ul style="list-style-type: none"> 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



HEILTIDSKULTUR i Volda kommune



	<p>Grunnturnusen i Kleppevegen er sagt opp, og målet er ny turnus frå 01.01.2025. Det er sendt ut kartleggingsskjema til tilsette om kven som ønsker å gå langvakter heile veka, langvakter berre i helgar eller ordinære vakter</p> <ul style="list-style-type: none"> 24. september blei 3. Tørn-samling gjennomført med fokus på bemanningsplan, helgefaktor og langvakter. STIM-gruppa i Kleppevegen og ein annan tilsett deltok. I tillegg deltok Berit Lyngstad og Svein Berg Rusten på delar av samlinga, nokre avdelingsleiarar og seksjonsleiarar, og HTV frå FO 4.-5. september vart det arrangert fagdagar om turnus og Dynamon. <ul style="list-style-type: none"> Den 4. september var leiarar og tillitsvalde i helse og omsorg samla på Uppheim. Totalt deltok 60 personar på samlinga, inkl. tilsette frå Ørsta kommune som var invitert. Tema var: <ul style="list-style-type: none"> <i>Korleis lage god turnus?</i> Kvalitet i turnus, rammer for turnus (turnusmatematikk, lovar og reglar), helsefremjande turnus, tilsette sin medråderett <i>Kva turnusmodell passar oss?</i> Kl i turnus, Årturnus eller rullerande turnus, langvakter, sjukepleiar på topp Den 5. september var det eit fellesmøte og oppfølgingsmøte med dei fire Dynamon-pilotane: <ul style="list-style-type: none"> Hornindal institusjonsteneste og heimeteneste Heimetenesta i Volda Sevrinhaugen Kleppevegen 11. september vart det gjennomført eit digitalt møte for oppsummering av fagdagane om turnus og Dynamon i Volda der kommunedirektøren, Berit, Svein, Thomas, Nina, Hilde og Siv frå Dynamon 	Nina
42/24	<p>STIM-gruppe og vernerunde</p> <ul style="list-style-type: none"> Relasjonelle og emosjonelle belastningar skal arbeidast inn i malen til STIM-møta Nyttig å ha malen, seier noko om kva skal vi bruke dette møtet til Vere spesifikt knytt til dei ulike tenestene; barnehage, skule, helse og omsorg mv. To lovverk som det lokale partssamarbeidet er styrt av; det er tariffstyrt gjennom HTA i kommunal sektor, Arbeidstilsynet og AML. Arbeidstilsynet er oppteken av AML, ikkje tillitsvalde sin rolle Det skal utarbeidast eit forventningsskriv til tillitsvalde og verneombod om roller og oppgåver, m.a. knytt til førebuing og gjennomføring av STIM-møta 	Berit
43/24	<p>Vegen vidare i heiltidskulturprosjektet</p> <p>➤ <i>Kva skal vidareførast?</i></p> <p>➤ <i>Kva skal vi prioritere neste år?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Oppgåvekartlegging, redesign og ny oppgåvedeling må inn i alle tenester <ul style="list-style-type: none"> Vi må kartlegge, kva oppgåver som skal løysast og korleis er dei organisert Tørn blir avslutta i april 2025, skal vi søke Tørn på nytt?, Treng vi KS og Tørn for å kome eit stykke vidare? Vi ser på om det er aktuelt med eit Tørn fellesseminar for Volda og Ørsta i 2025 etter Tørn-piloten er evaluert Bør vi spisse fokuset mot helse og omsorg siste året av heiltidskulturprosjektet? Det er helse og omsorg som er målgruppe for Tørn og kanskje viktigast å satse på vidare Skal vi ha med barnehage og skule vidare? <ul style="list-style-type: none"> Viktig å sjå på det som er av samarbeid mellom sektorane m.a. i form av <i>kombinasjonsstillingar</i> og jobbe heilskapleg med dette i helse og omsorg og oppvekst 	Berit Håvard



HEILTIDSKULTUR i Volda kommune



	<ul style="list-style-type: none">Oppvekst kjøper tenester fra helse og omsorg. Blåbærhaugen i bu- og habiliteringstenesta i helse og omsorg har overteke oppgåver fra oppvekstsektoren med oppfølging av elevar i skulenTilsette på Blåbærhaugen går i langvakturnus og følgjer brukaren gjennom heile dagen, også når dei er på skulen. Med langvakter vil brukaren møte færrest mogleg vaksneDette har også eit avlastningsmoment i seg; på skulen kjem spesialpedagog inn, tilsette på Blåbærhaugen får avlastning når spesialpedagogen er inneDet 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 tilsetteKombinasjonsstillingar bidreg til fleire store stillingerLokale retningsliner må innehalde noko om kombinasjonsstillingar <ul style="list-style-type: none">Sjukefråver<ul style="list-style-type: none">Helse og omsorg har bedt om bistand frå personalavdelinga til å jobbe med sjukefråværet30% 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 detteVolda kommune bør ligge under 9% sjukefråvær, dvs. 8,5% sjukefråvær<ul style="list-style-type: none">Sjukefråver hittil i år: <i>10,05 i heile kommunen</i><ul style="list-style-type: none">11,52 i helse og omsorg10,39 i samfunnsutvikling9,92 i barnehage9,03 i oppvekstPålegg arbeidstilsynet<ul style="list-style-type: none">Kartlegging av risikofaktorar, vald og trugslar, leiarar og mellomleiarar, arbeide med å finne ein metodikk - teste ut på leiarar førstHeiltidskultur<ul style="list-style-type: none">Kartlegging av arbeidsoppgåver, organisering av arbeidet, ny arbeidstidsordning som er meir effektiv og framtidsrettaEin bra dag på jobb - Arbeidstilsynet<ul style="list-style-type: none">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 arbeidd med verktøyet <i>Ein bra dag på jobb?</i>Det er fleire barnehagar som har nytta verktøyetTørn - 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:<ul style="list-style-type: none">Steg 0 – Oppstart - KSSteg 1 - Evaluering - KSSteg 2 – Avklare behov og krav - KSSteg 3 – Aktivitets- og oppgaveplanlegging - KSSteg 4 – Bemanningsplan - KS	Berit
		Britt Helen
		Anita
		Nina



HEILTIDSKULTUR i Volda kommune



	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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 pensjonsberekingane: <ul style="list-style-type: none"> ○ Pensjonskalkulator - Beregn din pensjon - KLP.no ● Pensjonskalkulator for lærarar i skulen: <ul style="list-style-type: none"> ○ Om beregning av pensjon - Statens pensjonskasse (spk.no) 	Ingunn Cathrin
44/24	<p>Lokale retningslinjer for heiltidskultur</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Det vert sett ned ei førebels arbeidsgruppe som jobbar vidare med å førebu saka. I første omgang deltek: <ul style="list-style-type: none"> ○ 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 retningslinene 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.: <ul style="list-style-type: none"> ○ Utlysing av stillingar ○ Bruk av fortrinnsrett ○ Meirarbeid ○ Kompensasjon/insentiv ○ Arbeidstidsordningar og turnus ○ Kombinasjonsstillingar ○ Kompetanseutvikling ○ Praksis ved permisjonar og redusert arbeidstid ○ Evaluering av retningslinene ○ <i>Lista er ikkje uttømmande</i> ● Tema vert sett opp på neste prosjektmøte for vidare drøftingar og refleksjon rundt: <ul style="list-style-type: none"> ○ 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 retningslinene? 	Berit Anita Nina
45/24	<p>Framdriftsplan, møter i 2024</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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	<p>Neste møte Måndag 11.11.2024 kl 10:00-12:00, Volda rådhus, Helgehornet 3.etg. Det er sendt innkalling i kalenderfunksjonen.</p>	Nina



Vedlegg 1 - Tariffoppgjøret - endringar om heiltidskultur

Link: <https://www.ks.no/contentassets/be87b9b576f84cbfbe38cb941eaf9ad0/KS-vedlegg-til-protokoll-LO-og-YS-1-5-2024-kl-xx-xx-1.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 mer arbeid, midlertidig ansettelse og innleie reduseres.

Fleire 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 deltidsstillinger 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 deltidsstillinger.

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 og drøfte prinsippene for bruk av oppdragstakere, innleid arbeidskraft og midlertidige ansettelser.

Arbeidsmarkedstiltak forutsettes behandlet etter regler som gjelder for disse.