

**HR og tjenesteutvikling**

# Heltid – Soltun, tiltaksplan 2018-2020

Tiltaksplanen er utarbeidet i samarbeid med ansatte ved Soltun i perioden september 2017 til januar 2018. Det har vært brukt en kombinasjon av gruppearbeid og plenumsdiskusjoner med IGP – individuell-gruppe-plenum gjennomgang. Prosessen hviler på 4 spørsmål: 1. Hva kjennetegner dagens situasjon, 2. Hvilket fremtidsbilde skal en jobbe mot, 3. Analyse av forutsetninger/muligheter/begrensninger, 4. Tiltaksplan med angivelse av hvem/hva/når.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Vestvågøy kommune – dette er «oppgaver» som sendes til arbeidsgiver for oppfølging:** | **Ansvar:** | **Frist:** |
|  | Bidra til helse/arbeidsevne-avklaringer i lag med leder og ansatt. Bør gjøres raskt. | Leder, HR, TV | Løpende |
|  | Tak på utlysning ledig stilling – ingen under 70% + unngå/redusere oppsplitting av stillinger. Heller slå sammen. | Leder, HR, TV | Løpende |
|  | Ikke rekruttere de med helseutfordringer/redusert arbeidsevne. Ta vare på de som er ansatt fra før. | Leder, HR, TV | Løpende |
|  | Gjøre det enkelt å foreta små justeringer i turnus/arbeidsavtaler – prosenter her og der gir effekt over tid | Leder, HR, TV | Løpende |
|  | **Avdelingsleder:** |  |  |
|  | Vurdere bemanning og kompetanse med utvikling (sykere brukere) | Leder, personalgruppa | Løpende |
|  | Vurdere bruk av høgskolegruppa – som nå eller omprioritere etter oppgaver, evt. øke fra 2 til 3 | Leder | 2018 |
|  | Delegere oppgaver til de med store stillinger (primærkontakt, og andre oppgaver). Må vurdere om det lar seg gjøre | Leder | Juni-18 |
|  | Funksjonsbeskrivelse primærkontakter + krav om at kun de med større stillinger kan være pk. | Leder, personalgruppa | Juni-18 |
|  | Personalmøte legges i turnus | Leder | 2018 |
|  | Samarbeidstid/tenketid legges i turnus | Leder | 2018 |
|  | Styringsprinsipper til grunn for turnus (komprimere, overganger, kompetanse, slitasje, etc) | Leder, TV | 2018 |
|  | Ikke rekruttere de med helsebegrensninger, men akseptere og ivareta de som er/blir syke underveis | Leder, HR, TV, VO | Løpende |
|  | Tillatelse til å prøve ut nye løsninger (avtale med enhetsleder/k.sjef) | Leder, Enh.leder, K.sjef | Løpende |
|  | **Pesonalgruppa – ansatte bidrar i samarbeid med avd.leder:** |  |  |
|  | Bidra til ei arbeidstidsordning ut fra brukerbehov | Alle | Løpende  |
|  | Bidra til å etablere system for brukermedvirkning og samarbeid med pårørende | Alle | Løpende |
|  | Bidra til arbeidstidsordning som legger til rette for mer heltid (bl.a styringsprinsipper) | Alle | Løpende |
|  | Bidra til turnus etter styringsprinsipper (komprimere, overganger, redusere slitasje, fordele belastn.) | Alle | Løpende |
|  | Rolle, oppgaver og turnus, se dette i sammenheng –arbeidstid etter rolle/funksjon/oppgaver/brukerbehov, etc. | Alle | Løpende |
|  | Bidra ved å foreslå/igangsette/evaluere, vaktlengder, helgefrekvens, og andre endringer | Alle | Løpende |
|  | Evaluere hvorfor dagsplaner ikke følges, jobbe med systematikk - hvordan følge opp dagsplanene | Alle | Juni-18 |
|  | Bli enige om grunnleggende forutsetninger i turnus ut fra konkrete mål (fastlegge hvilke mål) | Alle | Juni-18 |
|  | **Andre forhold:** |  |  |
|  | Spørsmål om hva andre gjør (andre kommuner – sammenlignbare tjenester) – hente erfaringer og eksempler som kan vurderes/testes ut ved Soltun. Vurdere overføringsverdi – kan noe brukes | HR, Leder, TV, ambassadørgruppa | Løpende |
|  | Deltakelse i pilotprosjekt – avvente og se på resultater av det som registreres inn i Heltidsmodellen. Gjøre ny vurdering og evt. justere ut fra det som fremkommer der. Bl.a oppdatere tiltakslista etter hvert som resultatene er klare. | Leder, TV, ambassadørgruppa  | Løpende |

**Gjennomføring:**

Tiltakene må jobbes med for at en skal se resultater. Viktig at dette er tema i personalmøtene, og at leder kan delegere noen av oppgavene til andre. Anbefaler at tiltakene settes opp i personalmøtene og jobbes med mellom disse. Hvis det er ønskelig eller nødvendig med bistand – si fra så ordner vi det. Fra nå av er Soltun ferdig med planlegging, og over i gjennomføring av tiltak.

**Evaluering:**

Alle tiltak må søkes gjennomført. Det er ikke realistisk at alle lar seg gjennomføre, eller gir den virkningen som en ønsker. Derfor må en evaluere underveis og justere tiltaksplanen ettersom arbeidet går fremover. Hvordan en skal evaluere må vi komme tilbake til. En kan telle/måle på systemnivå – ansatte og stillingsprosenter, men en kan også måle på andre ting – brukertilfredshet, kvalitet og faglighet, og annet.

**Nye momenter som tilkommer:**

Det er sannsynlig at det kommer forslag til nye tiltak eller andre måter å oppnå resultater. Dette må tas inn i tiltaksplanen, og evalueres etter hvert som det blir gjennomført.