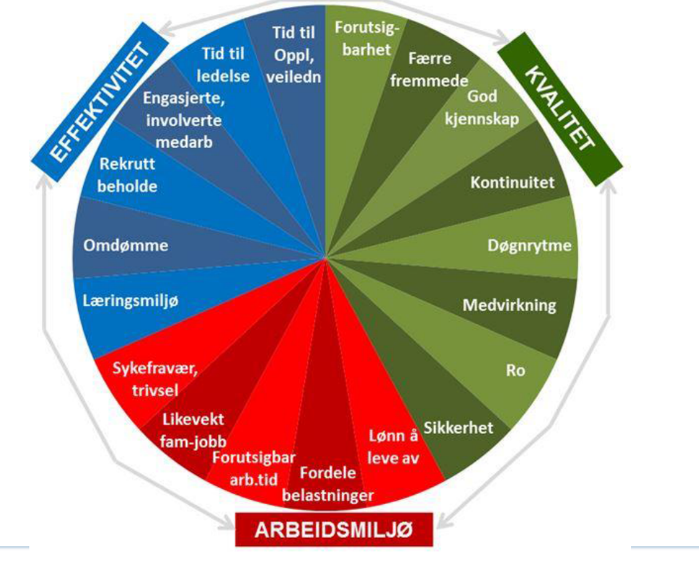
****

**Referat fra arbeidsgruppemøte – heltid – 26.6.19**

**Til stede:**

Charlott, Bente Anita, Mads, Jo Bertil, Gunn Evy, Cato, Laila, Merethe

**Forfall:**

Lars, Kim Remi, Leif Tore

**Agenda:**

*Ber dere være obs på* ***de to nye*** *punktene som ikke sto i innkallingen, uthevet nedenfor. Også obs! på siste avsnittet!*

Overordnet tema: **«*Heltid må være en del av det daglige arbeidet» + «hvordan komme fra prat til resultat»:***

1. Oppsummere etter besøk i Harstad.
2. Status på enhetene/i arbeidet:
   1. Hva er satt i gang, status og behov for oppfølging? Kort om status ved Post 2 og Soltun, oppstart Post 3, evaluering økt sykepleierdekning v/Post 1.
   2. Hvordan brukes kontinuerlig forbedring og tavlene i arbeidet?
   3. Er målene klare og tydelige nok?
   4. Hemmere og fremmere i arbeidet – hva hindrer og hva gjør mulig?
   5. **Nytt punkt – hvordan brukes lederlinja i arbeidet?**
3. Gjennomgang jf arbeidsgruppe omsorg og tiltak:
   1. Hvilke tiltak er under arbeid, sammenheng med heltid, evt. behov for oppfølging. NB! IKKE GJENNOMGÅTT I MØTET!
4. Annet/evt. (innspill før møtet, hvis mulig):
   1. **Nytt pkt: Deltakelse i siste nettverks-samling, Heltid i Nord, Bodø 22/23-august.**

**Gjennomgang i møtet:**

**1.Oppsummering etter Harstad**. Det er laget egen oppsummering, denne er sendt ut.

**2a:**

* TFF – Soltun er startet, de andre ikke. Mange i tilrettelagt turnus, gjør det litt vanskelig. Begynner å se på endringer i turnus høsten -19. Enig om at noe må endres. Eksempel kan være langvakter i Bjørkelunden. Godt driv i TFF nå. Mange går av med pensjon neste 3-4 år – vil gi handlingsrom.
* VVS P2 – ny turnus inkl nye arbeidsavtaler. Mange grep er tatt: Fjerna overlapp, har stille rapport. Langvakter i helg, 2,5 helger på 8 uker. Overtallighet håndteres ved å flytte ansatte til andre avdelinger.
* VVS P1 – trenger ny turnus. Ikke startet.
* VVS P3 – hatt oppstart mai-juni 2019, lager tiltaksplan høsten -19.
* Soltun. Ny turnus inkl økte stillinger fra februar -19 – er nå i gang med runde 2 og vil justere på nytt til høsten.
* Bo og service: Har ny turnus fra juni. Øker med 2,5 årsverk. Har 3x50% ellers er resten fra 67% og oppover. Noen få vakante stillinger. Har noen kravstillinger, og flere må gå 2. hver helg. Har endret vaktlengder og har stille rapport.

**2b. Tavler:**

* VVS P2 måler ift. Langvakter
* TFF og PHR på vent (muligens oppstart høsten -19)
* Andre tavler i bruk har ikke heltid som fokus/statistikk/ikke tiltak.

**2c: Mål** – tilbakemelding om at målene er uklare og at prioriteringen oppleves diffus.

**2d. Hemmere og fremmere i arbeidet:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Hemmere** | **Fremmere** |
| Rammer – lov/regler, bl.a forskjøvet vakt | Ansatte ønsker heltid |
| Slitasje på ansatte pga må ha bruker i fokus. Blir mange stopp | Alternative arbeidstidsordninger som prøves ut – gir positiv smitte-effekt |
| Kronikere, delvis uføre | Publisere det vi gjør/oppnår - viktig |
| Økonomisk ramme | Vilje og fleksibilitet (ansatte) |
| Ikke felles forståelse for at heltid er for brukeren | Tettere samarbeid med HRTU og tillitsvalgte |
| Kompleksitet ift brukere, turnus | Heltid beste for brukeren |
| Fravær gir usikkerhet, innleie | Mange avklaringer, gir retning |
| Kommunikasjon og diskusjon om små stillinger i HRTU | Forutsigbarhet med mindre innleie |
| Usikker på politisk forankring | Heltid gir kontinuitet og stabilitet |
| Tunge brukere, vanskeliggjør 100% | Cato/HRTU har tråden i arbeidet |
| Tillatelse til å prøve ut, ikke avklart, usikker på administrativ forankring og prioritering | Ansatte ønsker lån i banken (drar i riktig retning) |
| Avlastning i helgene fører til små stillinger | Heltid kan gi innsparing på sikt |
| Mange kravstillinger | TFF: Godt fokus nå |
| Mangler viktig kompetanse | VVS: Mari har vært pådriver |
| Utlysing/tilsetting – tillatelse ? |  |
| Må ha mer støtte til turnusarbeidet |  |

**2e. Hvordan brukes lederlinja til å jobbe med heltid?**

* Var diskusjon i starten (2017) om delta/ikke delta i nettverk i nord m/KS.
* Tema har vært satt på dagsorden, men utsatt flere ganger.
* Entydig tilbakemelding om at dette ikke jobbes med i lederlinja pr i dag. Dette inkluderer møter og øvrig kommunikasjon mellom ledernivåene.
* Egenevaluering at det jobbes dårlig med dette i lederlinja.
* Forslag om at heltid tas inn i lederlinjen, blant annet ved å ha erfaringsutveksling og diskusjon i ledermøtene. Viktig å holde prosjekter og satsinger «varmt», ha gjennomgang i hvert møte på disse.

**3: Ikke gjennomgått i møtet.**

**4. Deltakelse i siste nettverkssamling i Bodø 22-23. august.** Viser til egen utsendelse om dette, antar/håper de som skal delta har meldt seg på og bestilt billetter nå.

**Til slutt – tar sjansen på å gi noen anbefalinger:**

* Lær av hverandre, bruke smitte-effekten aktivt. Copy-translate-paste.
* Jf heltid i lederlinja: Noen må ha rollen som den ekle kløen, være den som ikke gir seg. Sørge for at viktige tema ikke utsettes/skyves på.
* Identifiser situasjoner der endringer kan gjøres, og gjør endringer da:
  + Når noen slutter, uansett årsak (bruke turnover positivt)
  + Når noen starter, som har kompetanse og driv til å bidra i endringsarbeidet
  + Endringer i brukersammensetning som gir åpninger
  + Bruke umulige situasjoner som brekkstang for endring – «*nå* ***må*** *vi gjøre noe*»
* Når ansatte ønsker endringer som trekker i ønsket retning
* Be om bistand hvis du ønsker å starte med noe men ikke vet hvordan

**27. august er det Administrasjonsutvalgsmøte.** Det er avtalt med ordfører og varaordfører at vi skal bruke deler av møtet til å starte jobben med at politikerne selv skal utforme ei mer tydelig målsetting for heltidsarbeidet. De ønsker at dette jobbes mer med, og vil ha en finger med i arbeidet. Tanken er at administrasjonsutvalget lager et utkast til målsetting, og at politikerne selv tar ansvar for en prosess i (det nye) kommunestyret. I møtet 27. august tror jeg det hadde vært fint om i alle fall noen av dere var til stede. Enten som observatører, for spørsmål/svar, eventuelt for å bidra i møtet hvis det er behov for det.

Link til møtekalender: <https://www.vestvagoy.kommune.no/politikk-og-organisasjon/politisk-motekalender-saksdokumenter/>

**9. september er det valg. Heltid er forventet å være en viktig sak for flere partier.**

Med vennlig hilsen

Cato Hansen

Rådgiver

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Beskrivelse: Beskrivelse: Beskrivelse: kommunevapen** | **Vestvågøy Kommune HR og tjenesteutvikling** | Tlf.direkte:  Mobil  Fax:  E-post: | 76 05 60 90  76 05 60 01  [cato.hansen@vestvagoy.kommune.no](mailto:cato.hansen@vestvagoy.kommune.no) |