**ARBEIDSGRUPPEMØTE HELTID – 5.OKTOBER 2018 – REFERAT**

Tilstede: Lars, Ida, Charlott, Leif-Tore, Bente Anita, Laila, Gunn Evy, Jo Bertil, Mads

OPPGAVER, løst gjennom bruk av IGP:

1. MÅL FOR 2019

* Fra 14% til 20% av ansatte har 100% ved utgangen av 2019
* Ved utgangen av 2022 skal 50% av ansatte ha 100% stilling
* 5% økning i gjennomsnitt grunnstilling ved utgangen av 2019

1. AKTIVITETER SOM MÅ GJØRES FOR Å NÅ MÅL

* Lage nye turnuser i de ulike avdelingene som dekker behovene, fokus på kvalitet og kontinuitet, og som gjør at 20% av ansatte har 100% stilling innen 31.12.19.
* Raskere avklaring av helseutfordringer (Milly – sikre videreføring av arbeidet)
  + Strategi for å avklare stillinger tidligere /løse ansatte fra stillinga slik at den kan lyses ut/tilsettes i
* Kartlegging av ønsker hos ansatte – starte tankeprosesser (jf nye mål)
* Fokus på «den nye tid» og nyansatte
* Prøve ut arbeidstidsordninger, pilotere, vurdere incitamenter etc.
* Avklare ift ansatte – muligheter, ønsker, etc. – hva er mulig (uønsket deltid)
* Turnus. Øke kompetanse. Fleksibel turnus.
* Heltid som tema i alle møter, jobbe med kultur
* Lage en strategi for å oppnå heltid
* Risikovurdere, faktorer som påvirker arbeidet.
* Sikre ansattes deltakelse i arbeidet (re-aktivisere ambassadørgruppene?)

1. RISIKO/HINDRINGER/AVKLARINGER SOM MÅ LØSES

* Har ikke med verneombud
* Kollektivt ansvar – er alle med?
* Står arbeidsoppgaver i forhold til de endringene som blir gjort?
* Turnover blant ledere (bl.a i arbeidsgruppe heltid)
* Uforutsette utgifter rundt enkeltbrukere
* Manglende avklaring jf langtidssykemeldte - kravstillinger
* Økonomi – kan bli utfordringer
* Handlingsrom hvis det ikke er der – blir fastlåst
* Brukere – skjer uforutsette ting – varierende behov men rigid bemanningsplan/turnus
* Lav grunnbemanning

Ref.

Cato Hansen,

Rådgiver, HR og Tjenesteutvikling