



Prosjekt: Fast, men vikar

Formannskapet Verdal
kommune 17.01.13

Fast, men vikar – ufrivillig deltid prosjekt

- Samkommuneprosjekt
- Søkte om prosjektmidler utlyst av NAV i mars 2012.
- Hovedmål:
Større gjennomsnittlig stillingsstørrelse i pleie- og omsorg i begge kommuner.
- Delmål:
Økt stillingsstørrelse ved omdisponering av vikarmidler. Doble antall kombinasjonsstillinger mellom pleie- og omsorg og andre enheter.
- August 2012: tildelt kr 650.000,- i prosjektmidler for 2012 og lovnad på nye 650.000 i 2013.
- Etablert styringsgruppe: 3-parts, adm.sjef ISK som prosjektansvarlig.
- Prosjektgruppe: ledere og tillitsvalgte, org.sjef ISK, HVO
- Delprosjektgrupper; ledere og plasstillitsvalgte



Delprosjekt

- Årsturnus Ørmelen bo- og helsetun VK
- Vikarpool Skogn og Åsen helsetun LK
- Vikarpool Verdal bo- og helsetun VK
- Kombinasjonsstilling omsorg og velferd – oppvekst VK

- Fokus på at tiltak i delprosjekt kan legges i ordinær drift – med tanke på videreføring etter prosjektperioden.
- Prosjektmidler brukes til dekning av ekstra ressursbruk i planlegging, drøftingsmøter, personalmøter, prosjektledelse med mer.

Årsturnus Ørmelen bo- og helsetun

- Planlagt oppstart mars/april 2013
- Planlegge arbeidsplaner for et år ad gangen – eks april til april.
- Planlegger inn ferie, høytidsarbeid, avspasering + individuelle ønsker fra ansatte
- Timebankmuligheter – kan ha både + og - timer
- Ansatte jobber planlagt 17 helger på et år
- Planlagt fri for ansatte i årsturnus fører til et synlig vikarbehov – planlegger å kunne øke deltidsstillinger ved bruk av vikarmidler for å dekke vikarbehov – ikke definert omfang enda.
- Lagt inn 1 årsverk med vikarmidler fra tidligere – brukes også i et IA-perspektiv – eks. kollegastøtte
- 3 justeringstidspunkt pr år for mindre endringer
- Veldig bred involvering av tv og ansatte – avklart holdninger og forventninger.



Vikarpool Verdal bo- og helsetun

- Startet med forprosjekt i januar 2012
- Utfordring med 10 vakante småstillinger og store utfordringer med å ha nok vikarer på helg.
- Utgangspunkt: Driftskomiteens vedtak 33/2005
Redusere uønsket deltid for ansatte under 50%
- **Status;**
Økt 15 stillinger til 50 % - ingen uønsket deltid under 50 % på sykeavdelingene VBH
Jobber 5 av 12 helger – fast avtalt arbeidstid
Bruker 5,03 årsv. av vikarmidler til faste stillinger (ca 1,7 mill)
2 stillinger endret fra fagarbeider til sykepleier
Pr dato 2 vakante stilling i vikarpoolen
Måler på ; treffpunkt på vikarvakter, overtid, turnover
- **Gevinster;**
Nesten alle helgevakter er dekt opp
Tilgjengelig vikarressurs med ønsket kompetanse – økt kvalitet?
Avdelingslederne bruker mindre tid på innleie
Redusert overtidsbruk med 30% fra 2011 til 2012

Vikarpool Skogn og Åsen helsetun

- Samme mal og mål som for Vbh
- Oppstart Skogn; 01.11.12 - økt med 0,3 årsv.
- 11 stillinger er justert – ingen uønsket under 50 % stilling
- Oppstart Åsen helsetun; januar -13.
Ekstra utfordring - mange ansatte med krav om økt fast stilling ihht AML § 14.9
- Ansatte med økt stilling på Åsen må sannsynligvis også jobbe på Skogn.
- Enda ikke oversikt over antall årsverk som legges inn på Åsen.

Kombinasjonsstillinger

- Invitert skole og barnehageenheten til felles prosjekt før jul – ikke avklart enda – avtalt møte.
- Har mange felles unge brukere/elever/ barnehagebarn – bedre kvalitet med samhandling? – Eks med avlastningsbolig for barn.
- Januar: startet kartlegging av eksisterende kombinasjonsstillinger mellom omsorg og velferd og andre enheter i VK.



Videre arbeid

- Fullføre fremdriftsplaner i delprosjektene
- Erfaringskonferanse for kommunene i starten av 2014
- Bruk av prosesserfaringene og modellene i andre avdelinger.
- Jevnlig rapporteringer til NAV ufrivillig deltid
Andre prosjekt på www.nav.no/ufrivilligdeltid
- Effekt på sykefravær?
- Vikarpool som rekrutteringsmetode, sikre kompetansetilgang, reduserte opplæringskostnader?