



Saman om ein betre kommune

Prosjekt Fast, men vikar

Administrasjonsutvalget

16.10.14

Status

- Prosjektet er avsluttet.
- Prosjektrapport levert 31.01.14
- Forskningsrapport «Innovasjon i turnus» Vikarpool – ikke optimalt, men bedre enn 18 % stilling – ferdig 08.05.14.
- FAFO evaluerer alle prosjektene som har fått støtte. De har gått lengre inn i Innherredsprosjektene på grunn av at det ser ut som alle delprosjektene har lyktes. Både ledere, tillitsvalgte, verneombud og ansatte involveres i spørreundersøkelser. Denne prosessen er fortsatt i gang.



Delprosjektene

- Årsturnus Ørmelen bo- og helsetun
 - Vikarpool Distrikt Sør
 - Vikarpool Verdal bo- og helsetun
 - Kombinasjonsstillinger oppvekst – avlastningsbolig for barn
-
- Mange involverte

Antall kvinner	Antall menn
126	1

Antall faglærte	Antall ufaglærte
114	13

Hva lyktes vi med...

1. Antall ansatte på ufrivillig deltid under 50 % før prosjektstart og etter prosjektslutt

	Før start	Etter slutt
Delprosjekt vikarpool Skogn og Åsen helsetun	10	2
Delprosjekt vikarpool Verdal bo- og helsetun 1 etg.	5	0
Delprosjekt vikarpool Verdal bo- og helsetun 2 etg.	11	0
Årsturnus med vikarmidler Ørmelen bo og helsetun	24	12
Kombinasjonsstillinger omsorg og oppvekst	*	*
	50	14

Hva lyktes vi med ...forts

- Redusert behov for akuttinnleie av vikarer da mange vikarvakter allerede er planlagt inn i bemanningen
- Mer fornøyde ansatte etter at de fikk større forutsigbare stillinger og sikrere lønn.
- Lederne har brukt mindre tid på innleie
- Ved bruk av årsturnus er det aktivt brukt tilrettelegging i et IA-perspektiv for å forebygge helseplager/sykefravær.
- Større stillinger har ført til mindre turnover som igjen har gitt større kontinuitet og tilgjengelig kompetanse. Dette er også en av suksesskriteriene for økt kvalitet på tjenester
- Prosjektet har også gitt oss erfaring på at det er enkelt å administrere økt bemanning gjennom endring til faste stillinger ved å bruke vikarmidler.
- Ved bruk av årsturnus mindre fleksibilitet for fri på kort varsle da mye av vikarressursen er planlagt i drift

Utfordringer i prosjektperioden

- **Vikarpool:**
 - Vanskelig å få rekruttert inn sykepleiere i vikarpoolen
 - Tidvis også vært utfordrende å rekruttere inn fagarbeidere.
 - Ansatte i vikarpool har hatt en annen, hyppigere, helgebelastning enn andre – dette har blitt et tema i vikarpoolgruppen.
 - Ansatte i vikarpool har slitt litt med å føle seg implementert i personalgruppen på lik linje med andre.
- **Årsturnus:**
 - Kan være utfordrende å planlegge fritid i inntil et år i forveien.
- **Kombinasjonsstillinger:**
 - Kompetanseoverføring mellom enhetene på arbeidstidsordninger, turnus, arbeidstid for å kunne drøfte felles løsning ut i fra samme grunnforståelse.

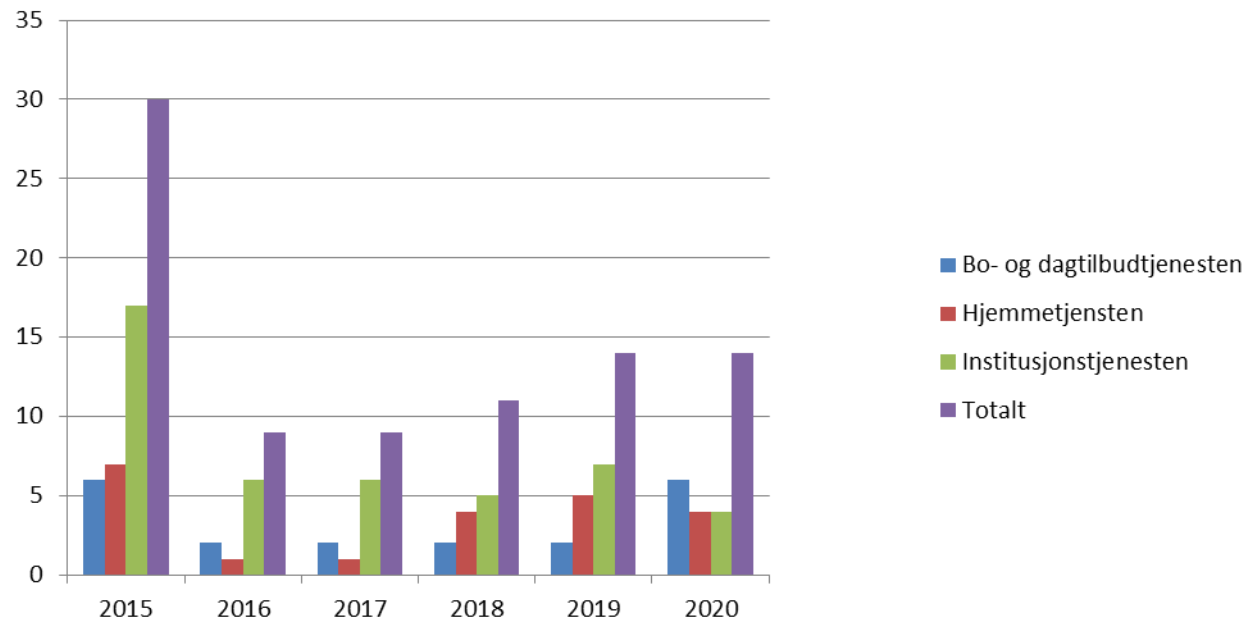


Hva nå ?

- Delprosjektene ligger i drift.
- Vurderinger rundt flere årsturnuser. Må drøftes og kjøres prosesser med tillitsvalgte.
- Kombinasjonsstillingene videreføres, økning drøftes i enkelt-tilfeller.
- Mange prosesser har gått parallelt med delprosjektene og vært litt «forstyrrende». Eks. endring i institusjonstjenesten i Levanger.
- Ansvar for videre arbeid med «delprosjektene» ligger nå hos virksomhetslederne/enhetslederne

Rekrutteringsbehov i helse- og omsorg

- (Verdal kommune)
- Ut i fra ansatte som blir 65 +....
- Totalt 87 ansatte som i løpet av 6 år er eller har passert 65 år.



Rekruttering - kompetansebehov

- Ut i fra ansatte som når 65 år +... hva slags kompetanse har de?
- Hele helse- og omsorg Verdal kommune

