



SAKSFRAMLEGG

--	--	--

Sakshandsamar:	Arkiv:	ArkivsakID
Rikke Haagensen		23/1074

Oppsummering frå arbeidsgruppa om toppbemanning

Kommunedirektøren sitt framlegg til vedtak:

Kommunedirektøren tilrår ikkje at ein i Vaksdal opprettar eit system for toppbemanning. Kommunedirektøren tilrår at ein i samband med budsjettarbeidet ser på moglege prøverdringar med forsøksordning innanfor nokre tenestområder / nokre tenestestader for ei ordning med auka ressusar utover grunnbemanning for å ha personell på tenestestaden til disposisjon i periodar med mykje fråvær.

Bakgrunn for saka

I møte i ADMU 07.02.2023 vert kommunedirektør bedd om å setje ned ei gruppe med oppgåve å sjå på ulike modellar for «toppbemanning» i Vaksda kommunel.

Gruppa har vore samansett av HR leiar Randi Pedersen, hovudtillitsvald Fagforbundet, Lillian Seim, hovudtillitsvald UF, Marit Midtun og kommunedirektør Atle Fasteland. Rikke Haagensen, politisk sekretær, har vore sekretær for gruppa. Sjukepleiarforbundet har, av ulike grunnar, hatt utfordringar med å stille med fast representant. Sjukepleiarforbundet har vore invitert på alle møter og til å ta del i arbeidet.

«Toppbemanning» er i denne samanheng definert som tilsette som har stilling der dei ambulerar mellom ulike tenestestader. Til dømes mellom sjukeheimar, barnehagar, skular eller SFOar. Ordninga kan organiserast ved at tilsette har ein prosent av stillinga til å rullere mellom tenestestadane innanfor tenesteområdet for å vere vikar ved fråvær. Primært er ordninga tenkt ved korttidsfråvær og ikkje planlagt fråvær. Ein kan og sjå føre seg at tilsette kan ha heilt årsverk (100 prosent) i ei slik ordning.

Saksopplysningar:

Store tenestestader i større kommunar, har prøvd eller har ulike ordningar med tilsette som har ein del av stillinga eller heile stillinga som fast vikar. Spesielt innanfor helse og meistring. I Bergen er ein kjend med at to sjukeheimar, Søreide og Ulset, har ei slik ordning.

Det er og nokre skular og barnehagar der tilsette har ei «fast» vikar ordning i stillingane sine. Denne ordninga var meir brukt, mellom anna i Bergen, tidlegare, men framleis er det tenestestader innanfor

oppvekst som har ordning der tilsette har ein prosent av stillinga for å vere vikar ved sjukefåvere på den tenestestaden. Det er og kjent for gruppa at større barnehagar har eller har hatt slike ordningar.

I Vaksdal kommune vart det gjort forsøk med toppbemanning i barnehagane i 2015. Ein person vart tilsett for å kunne flyttas mellom barnehagane. Resultatet var oftast at personen vart verande i den fyrste barnehagen han/ho kom til heile tida pga stort behov for vikar.

Auka sjukefraværer og ikkje minst utfordringar med å skaffe, spesielt kvalifisert personell, til vikar oppdrag er aukande innanfor alle tenesteområda. Dette tvingar kommunen til å tenkje nytt og kanskje annleis enn ein tradisjonelt har gjort for å skaffe vikarar. Ein slik prosess må sytematiserast slik at kommunen kan på kunnskapsbasert grunnlag sjå på årsakene til høgt sjukefraværa. Og på bakgrunn av desse funna setje inn målretta tiltak. Nokre tilsette er uheldige og blir sjuke / får sjukdommer som fører til fråvær. Oftast langtidssjukefråvær.

Likevel må ein, om mogeleg, arbeide enno meir «forskning basert» systematisk med å auka nærvere på arbeidsplassane. Årsak til fråvær er samansette. Difor må ein sjå systematisk på kultur, tilrettelegging, arbeidsmiljø osv.

Det er fleire utfordringar med toppbemanning i vår kommune. Vaksdal er ein langstrakt kommune, det vil nyttast mykje tid for ein tilsett å reise mellom arbeidsplassane / tenestestadane. Det vil, truleg slik arbeidsmarknaden er no, vere vanskeleg å få tak i personell med formell kompetanse til ei slik stilling / slike stillingar. Rekruttering er utfordrane og blir ikkje enklare å rekruttere til stillingar med vikaroppdrag innanfor fagfelta i heile kommunen. Spesielt ikkje når ein og må ambulere mellom tenestestadane i ein langstrakt kommune med «desentralisert» tenestestuktur.

Institusjonane i Vaksdal er ikkje store nok til og lukkast med eit system med toppbemanning. Sjukeheimane i Bergen som har slike ordningar er store med mange tilsette. Fleire avdelingar i same bygget der ein fast vikar kan fylle stillinga si med å gå opp ein etasje eller til anna avdeling i sørsida av bygget. I Vaksdal er det reisetid, lang reisetid mellom fleire av tenestestadane.

Arbeidsgruppa er samstemde om at vi i Vaksdal heller må sjå på grunnbemanninga. Situasjonen i dag er at det nærast dagleg er behov for å kalle inn vikarar. Difor kan det vere ein veg å gå å auka grunnbemanninga noko og slik ha vikarar tilgjenge på arbeidsplassen.

Vaksdal kommune tilset på bakgrunn av pasienttall, elevtall osv. Om grunnbemanninga skal aukast må det politisk godkjenning til og dei auka kostnadane må bakast inn i budjetta. Truleg vil denne aujka løne seg over tid då trongen for å leige inn vikarar ved fråvær vert redusert. Økonomisk er det korttid fråvær kommunen må dekkje aleine. Fråvær over eit visst tal dagar vert refundert.

Om ein vel å auka grunnbemanninga må dette gjerast ope og kunne forsvarast med tanke på kva tenestestader som får eller ikkje får auka grunnbemanning. Her må ein leggje til rette ein god prosess internt innanfor dei ulike tenesteområda, men og i kommunen som heilskap.

Slik geografien og tenestestad strukturen i Vaksdal kommune er ser arbeidsgruppa at auka grunnbemanning er ein meir farbar veg, enn ei ordning med «toppbemanning» som skal rullere mellom tenestestader i heile kommunen.