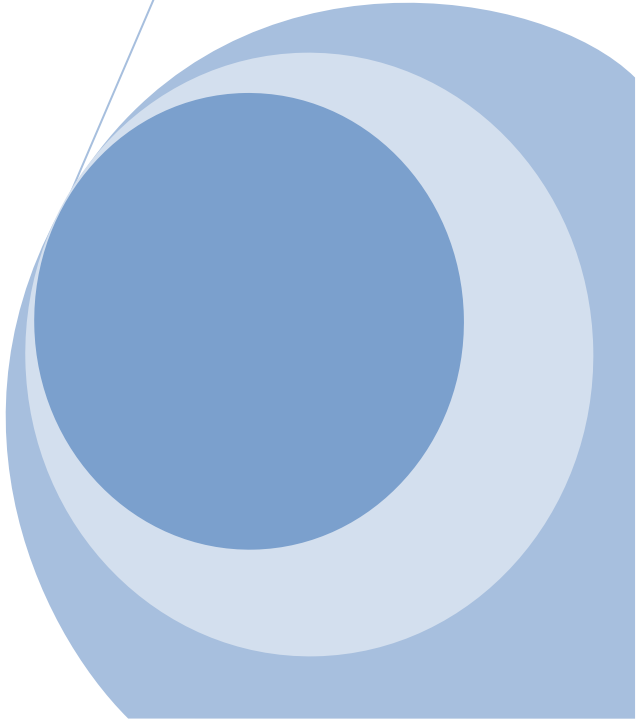


Prosjekt i Tilrettelagte tjenester, Helse, sosial og omsorg – Drammen kommune

**Etablere en eller flere arbeidstidsordning som sikrer en
brukerrettet, faglig og økonomisk optimal tilrettelegging
av tjenestene.**

08.01.2014



Mandat

Etablere en eller flere arbeidstidsordning som sikrer en brukerrettet, faglig og økonomisk optimal tilrettelegging av tjenestene.

Prosjektnavn

Prosjekt **Alternative arbeidstidsordninger** for Tilrettelagte tjenester i HSO.
Prosjekt nr ARB001

Bakgrunn, hensikt og forankring

Med bakgrunn i kunnskap og erfaringer i prosjekt "Uønsket deltid – Sammen om en bedre kommune" i Drammen kommune, er det besluttet å sette i verk prosjekt "Alternative arbeidstidsordninger i Tilrettelagte tjenester i HSO".

Hensikten med prosjektet er å gi best mulig kvalitet på tjenestene til tjenestemottakerne, at de ansatte får riktige arbeidsvilkår i forhold til tjenesten de skal utøve og at ledelsen får best mulig grunnlag å lede ut fra.

Tilrettelagte tjenester består av to virksomheter for mennesker med funksjonshemninger og har totalt ca 190 årsverk. Tjenestene har ulike tjenester og det er boliger for mennesker med funksjonshemninger med turnusarbeid som inngår i prosjektet.

Hovedprosjektet avsluttes 31. desember, men styringsgruppen ga sin støtte til prosjektet i tilrettelagte tjenester, i sitt møte i november 2013. Styringsgruppen har vært Partssammensattsamarbeidsutvalg i kommunen (PSU). PSU ønsker å informeres om utviklingen og resultatet i dette nye prosjektet.

Prosjektmål

1) Brukerperspektivet:

- Færre ansatte å forholde seg til
- At ansattes arbeidstidsordninger ikke hindrer ønsket livsførsel
- Færre tvangstiltak

2) Ansattperspektivet:

- Arbeidstidsordninger som oppleves fleksible for ansatte

Prosjekt i Tilrettelagte tjenester, Helse, sosial og omsorg – Drammen kommune

- Høyere stillingsbrøker
 - Forutsigbar arbeidstid og stillingsbrøk
 - Økt fagmiljø
- 3) *Lederfokus:*
- God rekruttering av fagfolk
 - Færre ansatte
 - Økt fleksibilitet i utnyttelsen av kompetansen på tvers av avdelinger og virksomheter
 - Lavere sykefravær
 - Mindre bruk av overtid
 - AML fokus

Indikatorer og nå-situasjon

Mål:	Nå-situasjon	Ønsket oppnåelse	Målemetode:
Færre ansatte å forholde seg til			Antall årsverk og "hoder" i Vivaldi
At ansattes arbeidstidsordninger ikke hindrer ønsket livsførsel			Registrer aktiviteter som ikke kunne gjennomføres før endring
Færre tvangstiltak			Telle tvangsvedtak
Arbeidstidsordninger som oppleves fleksible for ansatte			Spørreundersøkelse et år etter oppstart
Høyere stillingsbrøker			Måle gjennomsnittlig stillingsbrøk og antall innenfor hver kategori stillingsbrøk
Forutsigbar arbeidstid og stillingsbrøk			Spørreundersøkelse Antall vikarer
Økt fagmiljø			Andel med høyskoleutdanning, fagutdanning og uten relevant utdanning
Økt utnyttelse av kompetanse på tvers			Antall som utfører oppgaver på tvers
Lavere sykefravær			Måle sykefravær
Mindre bruk av overtid			Økonomi og regnskapssystemet
AML fokus			Antall AML brudd

Prosjektbeskrivelse

Prosjektet vil omfatte disse tiltak og ordninger:

1) Endre arbeidstidsordning fra ordinær turnus til samarbeidsturnus.

Hovedtrekkene i ordningen er at de ansatte selv setter opp sin egen turnus og må komme til enighet om fordeling av vaktene i bemanningsplanen. Det er utarbeidet en egen veileder for denne ordningen.

2) De ansatte som ønsker, kan (så langt det er hensiktsmessig for driften) jobbe langvakter.

Ordningen innebærer å kunne jobbe lengre vakter en i ordinær turnus. Det resulterer i færre oppmøtedager og sjeldnere helg en tredje hver i snitt (for de som ønsker det). Det skal ikke jobbes lengre vakter en 13 timer. Lov og avtaleverk skal holdes.

3) Bemanningskonsulentordningen videreutvikles og innlemmes i prosjektet.

Bemanningskonsulent ordningen innebærer at alle virksomheter har en person som ivaretar innleie av vikarer. Bemanningskonsulenten kan også bistå i arbeidet med GAT opplæring og gjennomføring av samarbeidsturnus. Begge bemanningskonsulentene jobber 100% med samarbeidsturnus og vurderer dag / kveld jobbing.

Følgende avdelinger inngår i prosjektet ved oppstart:

Blentenborg

Betzy Kjeldsbergsvei 169 og 203

Prof.Smiths alle , Rektor Olsen gt., Tollbugt og Bacheparken

Sølfast 1 og Sølfast 2 og Røislia

Avlastningsenheten

Hvis det i tillegg ansees som hensiktsmessig kan flere boliger med samme avdelingsleder også tas med i arbeidet. Samarbeid på tvers av avdelingene og virksomhetene bør etterstrebes.

Organisering

Prosjekteier: Utviklingsenheten, Skap Gode Dager i samarbeid med begge virksomhetene i Tilrettelagte tjenester, HSO.

Styringsgruppe

Januar 2014, Dokument som er i kontinuerlig arbeid, utkast 3 – Tilrettelagte tjenester HSO

Virksomhetsleder Espen Sørvig,
Virksomhetsleder Thea Kristine Bye,
Utviklingsleder Skap Gode dager Lisbeth Bakken,
Hovedtillitsvalgte FO Ann Karen Skjellum,
HR Anne Åshild Solberg,
KVO Laila Evensen.

Arbeidsgruppe.

Arbeidsgruppen skal ledes av prosjektleder Catharina Meyer.

Det er forslag på at arbeidsgruppen bør bestå av ;

Bemanningskonsulentene i fra begge virksomhetene. Begge i 100%.

Tillitsvalgt Fagforbundet, Elin Kvarekval

Avd.ledere Tilrettelagte tjenester:

Linda Nedberg , Boveiledning

Sissel Garmo, Boveiledning

Christine Bach, Boveiledning og Avlastning

Kjell –Iver Skogmo, Bo og dagtilbud

Marianne Giseth, Bo og dagtilbud

Virksomhetsverneombud, Gerd-Tove Olsen eller Amnat

Representanter fra Psykisk helsetjenester i kommunen som har erfaring fra lignende prosjekt.

I tillegg bør man vurdere å trekke inn representant fra andre aktuelle parter underveis i prosjektet (Eks. i forhold til løsninger som bruk av nettbrett og i forhold til opprettelse av felles dokumentasjon/rapporter/kartleggingsverktøy i GAT).

Trio Triav, Spesialkonsulent GAT

Rapportering:

Månedlige rapporter på fremdrift i forhold til oppsatt plan.

Behov for endringer og justeringer legges frem for styringsgruppen

Prosjektleders mandat:

Etablere alternative arbeidstidsordninger i Tilrettelagte tjenester som innbefatter langvaksordninger og samarbeidsturnuser mellom enheter.

Gjennomføre prosjektet i henhold til gjeldene prosjektbeskrivelse. Innhente nødvendig kompetanse og ressurspersoner til deltagelse i arbeidsgruppa.

Utarbeide et arbeidsdokument i løpet av prosessen som beskriver arbeidet.

Prosjektleder legger tilrette for rapportering til sentrale myndigheter sammen med utviklingsenheten, Skap Gode Dager.

Prosess og milepælsplan:

Tiltak:	Ansvarlig:	Deltakere:	Tidsperiode:
Prosjektmandat utarbeidet og godkjent	Espen Sørvig og Thea Bye	Styringsgruppen	8 januar 2014
Innhente nullpunkts tall - indikatorer	Catharina Meyer	Espen Sørvig, Thea Bye og Lisbeth Bakken	Innen 29 jan.2014
Kartlegge ønsker vedr lanvakter	Catharina Meyer	Arbeidsgruppen	Innen 24 jan 2014
Avklaring rundt bemanningskonsulent organisering	Espen Sørvig og Thea Bye	Styringsgruppen og prosjektleder	8 januar 2014
Nødvendige drøftinger med HTV	Anne Åshild Solberg	Deltakere i direktørens medbestemmelsesmøte	Janur/februar 2014
Søknad arbeidstilsynet	Anne Åshild Solberg	Catharina Meyer	Februar/mars 2014
Informasjonsmøter med ansatte, plass TV og verneombud	Catharina Meyer og arbeidsgruppen	Lisbeth Bakken ,Espen Sørvig og Thea Bye	21 januar kl. 16 – 18 på SGD. Pliktig oppmøte.
Eventuelle nye grunn turnuser lages	Catharina Meyer	Arbeidsgruppen	Innen 20 feb
Avklart/ ferdig forarbeid og inform.	Catharina Meyer	Arbeidsgruppen	Innen 1 april 2014
Prosess vedrørende samarbeidsturnus gjennomføres	Catharina Meyer	Arbeidsgruppen	10 mars – 27 mai (evaluering)
GAT opplæring	Bemanningskonsulentene / Anne Åshild	Arbeidsgruppen	Januar/april 2014
Felles evaluering	Espen Sørvig og Thea Bye	Catharina Meyer	1 Mai 2014

Ressursbruk og budsjett

Budsjett:

Prosjektleder lønnes 100% av utviklingsenheten, Skap Gode Dager.

Ressurser fra virksomhetene, i tillegg til lønn CM:

- Ansatte: Bemanningskonsulenter, tillitsvalgte
- Avd.l. ansatte i større stillinger.

Ressurser fra andre:

Prosjekt i Tilrettelagte tjenester, Helse, sosial og omsorg - Drammen kommune
