



Midtvejsvaluering af frisættelsesforsøg 2.0 i KFF

Frisættelsesforsøg om barselsrefusion i KFF. Forsøget giver frisættelse fra kravet i barselsfondscirkulæret om, at der skal ansættes en midlertidig medarbejder i barselsperioden for at opnå barselsrefusion, således at dette i stedet kan opfyldes gennem ansættelse af en fastansat medarbejder i overnorm.

- **Hvordan er processen forløbet?**

Forsøget er opstået med tanke på, at en række enheder jævnligt opslår barselsvikariater. Forslaget er blevet forelagt KFF's Hoved-MED og fagudvalg uden kommentarer. I opstartsfasen har det vist sig, at enhederne har været lidt forbeholdne med at ansætte faste barselsvikarer før de, har en reel vakance, og forsøget er derfor ikke kommet så langt, som man kunne have ønsket. På denne baggrund bliver der arbejdet med to modeller af forsøget:

- 1) I den første model ansætter enheden en fast barselsvikar i overnorm, som løbende dækker enhedens egne barselsvikariater.
- 2) I den anden model ansætter enheden en fast barselsvikar i overnorm, som både dækker enhedens egne barselsvikariater og som lånes ud til øvrige enheder i KFF ved behov for barselsdækning. Dette sker primært i stabsenheder.

- **Hvordan forventes frisættelsesforsøget evalueret i forhold til de tre besluttede indikatorer (effektivitet, kvalitet og trivsel)**

Førmålingen indeholder: Statistisk opgørelse over, hvor mange barselsvikariater KFF slår op på et år, samt hvor mange barslende medarbejdere KFF har haft i samme periode.

Kvantitative og kvalitative interviews foretages blandt udvalgte ledere og medarbejdere i de 3 enheder, som indgår i forsøget, ift., hvad de generelt oplever, at hhv. kortvarige og langvarige vikariater har af betydning for teamets effektivitet, kvalitet og trivsel.

Midtvejsmåling:

Spørgeskema til alle medarbejdere og ledere i de teams, hvor barselsvikariaterne er ansat, hvor der måles på, hvorvidt teamet oplever, at ordningen påvirker effektiviteten, kvaliteten og trivslen positivt.

Slutmåling:

Spørgeskema til alle medarbejdere og ledere i de teams, hvor barselsvikariatene er ansat, hvor der måles på, hvorvidt teamet oplever, at ordningen påvirker effektiviteten, kvaliteten og trivslen positivt. Resultaterne sammenlignes med førmåling og midtvejsevaluering.

- **Hvordan løses kerneopgaven anderledes nu end tidligere?**
Det er ikke relevant at beskrive løsningen af kerneopgaven, da denne kan variere fra enhed til enhed og ikke direkte er berørt af forsøget. Vurderingen er dog, at det kan være en forel med fastansatte barselsvikarer, da de allerede kender KFF og kerneopgaven, når de starter i et nyt vikariat.
- **Hvad har udfordringerne været på hhv. enhedsniveau og organisatorisk niveau?**
Muligheden for at bruge fastansatte barselsvikarer på tværs i organisationen har været en idé, som skulle modnes hos enhedscheferne. Dette er en ny måde at arbejde på og kan give udfordringer i perioder, hvor en fastansat vikar ikke er i brug til at dække et barselsvikariat.
- **Hvad har de positive erfaringer været?**
Der har været en konstruktiv dialog med enhedschefer og udvalgte ledere, hvilket betyder, at vi i skrivende stund har aftalt fire ansættelser af faste barselsvikarer i forvaltningen.
- **I hvilket omfang er der opnået forenkling af regler?**
I samarbejde med KoncernService er der udarbejdet procedurer, som skal gøre det muligt at afprøve denne ordning uden for store administrative procedurer.
- **I hvilket omfang er det lykkedes at skabe nye og innovative måder at løse opgaverne på?**
Gevinsterne i forsøget forventes at være:
 - Færre rekrutteringer ifm. barselsvikariater
 - Færre ressourcer på oplæring af nye vikarer
 - Større stabilitet i medarbejderstaben
 - Større opbygning og fastholdelse af viden i organisationen
 - Vidensdeling/samarbejde på tværs ved rokering af medarbejdere