



Utredning av vikarpool for skolene i Vestby kommune

Saksbehandler: Per Øyvind Strand

Saksnr.: 18/03117-4

Behandlingsrekkefølge

Møtedato

Skole-, oppvekst- og kulturutvalget
Formannskapet
Kommunestyret

25.04.2019
06.05.2019
20.05.2019

Rådmannens innstilling:

Saken tas til orientering.

Vestby kommune

SAKSUTREDNING:

Bakgrunn for saken:

Kommunestyret vedtok 11.12.17 følgende:

Rådmannen bes utrede muligheten for å innføre en vikarpool i Vestbyskolen. Det skal utredes alternativer til en tradisjonell vikarpool, herunder bruk av elektroniske løsninger. Utredningen skal fremmes i løpet av 2018.

Saken var oppe i skole-, oppvekst- og kulturutvalget 01.11.18. Der ble følgende vedtatt: *Saken sendes tilbake til rådmannen. Det bes om at det også utredes en tradisjonell vikarpool.*

Alternativer:

1. Tradisjonell vikarpool, definisjon, omfang, konsekvenser og praktiske ordninger

- a. En tradisjonell vikarpool kan defineres på to ulike måter. *Vikarpool 1)* En oversikt over personer med ulike kvalifikasjoner som kan tilkalles ved sykdom eller annet fravær for et kortere eller lengre tidsrom. *Vikarpool 2)* Personer ansatt med en arbeidsinstruks som gjør dem fleksible og i stand til å gå inn eller rykke ut ved behov på de ulike skolene.
- b. *Vikarpool 1)* Det eksisterer i dag oversikter over hvilke personer, med ulike kvalifikasjoner og kompetanse, som har mulighet til å ta på seg vikaroppdrag av ulik lengde. Disse oversiktene befinner seg i dag på hver enkelt av kommunens åtte skoler.
- c. *Vikarpool 2)* På 60- og 70-tallet var det vanlig med «faste vikarer» i norske kommuner. Lærere som havnet i slike stillinger hadde en lite forutsigbar hverdag, ofte flere arbeidssteder i løpet av en arbeidsuke og for organisasjonene ble dette raskt en kampsak. For arbeidsgiver var ordningen med faste vikarer lite effektiv, da vikarene enten var ledige grunnet lavt fravær, som f.eks i ukene etter sommerferien. Alternativt var vikarbehovet så stort at de faste vikarene gjorde liten forskjell, eksempel november-desember eller perioder med f.eks. influensa. Kommunene gjennom KS og organisasjonene ved Norsk Lærerlag (nå: Utdanningsforbundet) valgte derfor å avslutte denne type ordninger, både grunnet ineffektivitet og hensynet til de fast ansatte vikarene. I dag vil en slik ordning neppe være arbeidsrettslig mulig. I særavtalen for lærere SFS22.13 fremkommer det tydelig at lærere har krav på en individuell arbeidsplan som angir timeplan (fast for minimum et semester av gangen), samt start og slutt-tidspunkt for hver av arbeidsukens fem dager.

2. Alternativ til tradisjonell vikarpool, elektroniske løsninger

- a. Dersom kommunestyret velger å la skolene organisere vikarpoolene selv er det mye som tyder på at skolenes egne oversikter er funksjonelle og operative. Det er likevel grunn til å poengtere at kvalifisert arbeidskraft er vanskelig å fremskaffe for RO skole, og særlig gjelder dette midt i eller mot slutten av skolens høst- og vårsemester. Utfordringen ved å finne kvalifiserte vikarer midt i et skoleår vil neppe la

Vestby kommune

seg løse eller forbedre med elektroniske systemer. Dersom man velger å overstyre dette og gi politiske føringer på skolenes drift, så finnes det flere muligheter:

- b. Teams. Teams er en plattform knyttet til Office 365 som gjør det mulig å etablere rom med egen tilgangsstyring og deling av dokumenter, lister og oversikter (Word, OneNote osv.). Løsningen er nettbasert og vil kunne være et utgangspunkt for en felles, kommunal vikarpool.
- c. It's Learning. It's Learning er plattformen for kommunikasjon mellom skole-hjem og lærer-elev. Her leveres elevarbeider, lekseplaner deles ut og bruken er allsidig og variert. Det vil kunne tenkes at It's Learning kan danne grunnlaget for en vikarpool, men vil utfordres ut tilgangsstyring og neppe være verken praktisk eller funksjonelt.
- d. Fellesområdet EgenOrg (K:). Fellesområdet på kommunal server har mulighet til å tilgangsstyre mapper og etablere en enkel oversikt over vikarer, behov, personer, kvalifikasjoner osv. Om dette er en praktisk og funksjonell løsning vil stå og falle på om skolene bruker den aktivt. Slik det er i dag har vi verken kultur eller tradisjon for det, og dette er heller ikke noe skolene selv har etterspurt. En endring her vil kunne implementeres, men det vil kunne dukke opp noen «skjær i sjøen» dersom fagfeltets egne vurderinger ikke ser nytten av løsningen.
- e. Det opprettes en åpen utlysning i rekrutteringsportalen til kommunen hvor vikarer kan melde sin interesse for å være vikarer i skolene i Vestby.

Vurdering:

Det er ingen signaler fra skolene om at det er behov for et annet system i forhold til vikarer enn det skolene har i dag.

Konklusjon:

Skolene fortsetter med det systemet de har i dag. I tillegg opprettes det en åpen utlysning i kommunens rekrutteringsportal.