

# Løypemelding/evalueringssrapport fra Bemannings-tjenesten

6/1-23/9-20

## Sammendrag

Sak om etablering av Bemanningstjenesten ble behandlet i kommunestyret den 27.05.19, PS 19/44. Planlegging, forberedelser og rekruttering ble gjort høsten-19 etter oppsatt plan.

Sektorens bemanningstjenesten ble åpnet den 06.01.20 i lokaler på I4Helse. I nevnte vedtak ble det bestemt at sektoren skulle gjennomføre en løypemelding/evaluering i forbindelse med 2. tertialrapport 2020.

I budsjett 2019 ble det vist til at helse- og omsorgssektoren vurderte at det kunne ligge økonomiske og faglige intensiver ved å endre system for innleie av vikarer og bruk av vikarbyrå. Det å opprette en bemanningstjeneste ville være et av flere tiltak. Sektorens erfaring hadde vært at det var vanskelig å dekke fravær med rett kompetanse, særlig gjelder dette sykepleiere.

Det har videre vært sektorens erfaring at det har vært store utfordringer med å danne seg et totaloversikt når det gjelder vakanser, overtidssinnleie, sykefraværsoversikt, bemannings- og årsverksoversikt mv. Bemanningstjenesten herunder også optimalisering av ressurstyringssystemet har vært meget hensiktsmessig for å få bedre nevnte oversikt med tanke på økt tilgjengelig styringsinformasjon.

Sektoren har et stort fokus på heltidskultur og opprettelse av bemanningstjenesten har vist seg å være var et godt virkemiddel i så henseende.

## Fakta

To bemanningskoordinatorer, fem ansatte i ressursteamet, RS-rådgiver, tillitsvalgt, verneombud og avdelingsleder deltok på oppstartseminar 2-3.01.20. De aktuelle avdelingene var inndelt i fire oppstarts grupper med en blanding av avdelinger fra de tre enhetene. Oppstart var planlagt over en åtte måneders periode, men ble fremskyndet grunnet økonomiske resultater for første tertial. I løpet av juni-20 fikk alle avdelingene tjenester fra bemanningstjenesten i form av innleie til ledige vakter, og vikarer fra ressursteamet.

Covid-19 pandemien førte til en utfordring for driften av bemanningstjenesten. Særlig dreide dette seg om fleksibiliteten til de ansatte i ressursteamet. Hver ansatt i ressursteamet har opplæring på flere avdelinger for å jobbe fleksibelt der det er behov. Det ble tidlig i pandemien klart at det er et viktig smitteforebyggende tiltak at ansatte ikke jobber på kryss innad i sektoren, i flere kommuner eller på sykehuset. For å følge kommunens føringer ble de ansatte i ressursteamet gruppert til å være på ett sted. Dvs at ansatte som jobber på avdelinger på Frivolltun bare jobber der, og de som jobber i

hjemmetjenestene jobber kun der. Denne begrensningen i fleksibilitet førte til en utfordring for driften av bemanningstjenesten.

Avdeling Guldregn ble åpnet som et midlertidig tiltak i pandemien og bemanningstjenesten har hele tiden bidratt med bemanningen der. Avdelingen ble opprettet veldig raskt, og det var hensiktsmessig å omplassere to ansatte; en sykepleier og en vernepleier. På grunn av utfordringer med rekrutteringen har bemanningstjenesten bidratt med disse to stillingene i hele perioden.

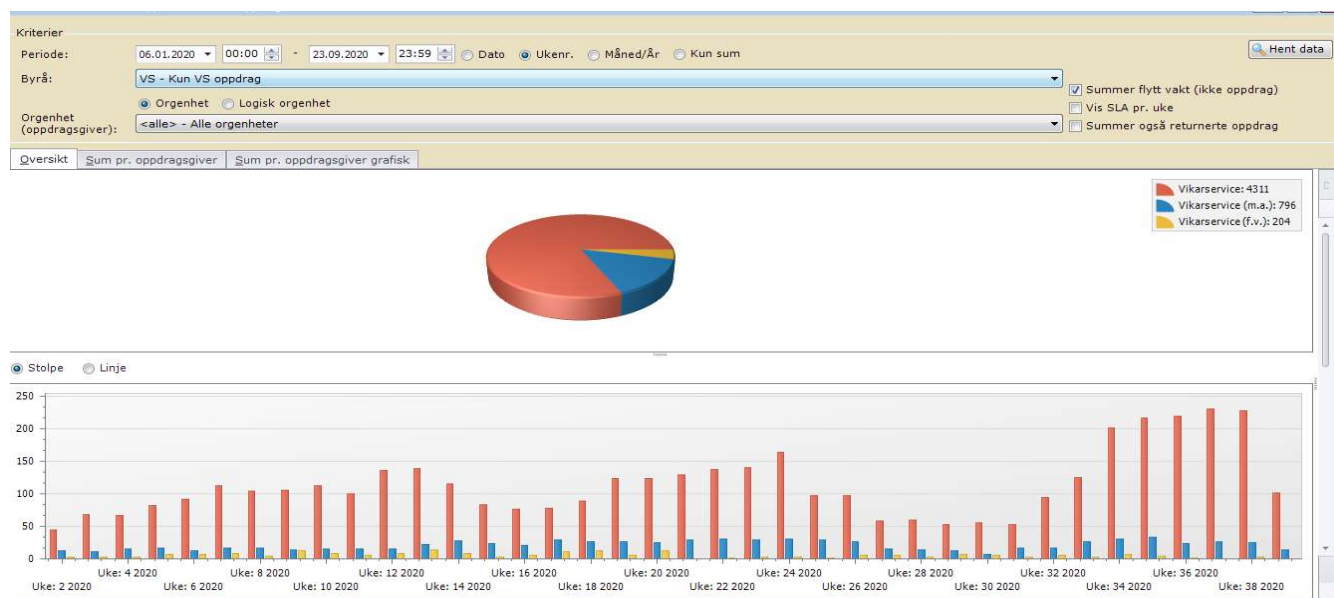
Informasjon og samarbeid har et stort fokus i bemanningstjenesten både i planleggingsfasen og etter oppstart. Det har blitt gjennomført planleggingsmøter med alle oppstarts gruppene det avdelingsledere og enhetsledere har deltatt. Før oppstart har det i tillegg blitt gjennomført samarbeidsmøter med hver enkelt avdeling der avdelingsleder, tillitsvalgte, verneombud og andre nøkkelpersoner har vært tilstede. I tillegg har det blitt informert om bemanningstjenesten på avdelingsmøter, stormøter, enhetsledermøter og andre samarbeidsarenaer.

Det utarbeides månedlige rapporter av RS-rådgiver om bemanningstjenestens drift.

Bemanningstjenestens bemanningskoordinatorer har i tillegg overtatt oppgaven med å opprette tilganger til Min Arbeidsplan (MAP) fra rådgiver og enhetene.

Status innleie 23.09.20:

Antall vakter som meldes til bemanningstjenesten har nå nådd ett nivå på i underkant av 300 per uke. De ansatte i ressursteamet dekker i gjennomsnitt 30 av disse. I tillegg leies det inn vakter på den enkelte avdeling når bemanningstjenesten har stengt. Totalt antall vakter innleid fra bemanningstjenesten nærmer seg 6000 hittil i år (se bilde). RS-rådgiver utarbeider en rapport månedlig på det totale antallet innleide vakter i avdelingene. Den differensierer på antall timer, overtid, sykefravær, vakanser mm.



## Vurdering

Oppretting av bemanningstjenesten har vært et godt tiltak i helse- og omsorgsektoren i arbeidet med heltidskultur, økonomi og tilgang til styringsinformasjon. Det er fremdeles et stort gap mellom det totale behovet for vikarer og det ressursteamet kan dekke. For å ha bedre kapasitet på innleieservicen og større dekningsgrad for ressursteamet er det behov for å utvide. Den planlagte økningen av ressursteamet, som er beskrevet i saken om opprettelsen, ble vanskelig å gjennomføre på grunn av pandemien. Det ble vurdert som hensiktsmessig å utsette å ansette flere i ressursteamet til bemanningstjenesten hadde en mer etablert drift. Innrulling av avdelingene ble også fremskyndet, og dette arbeidet ble prioritert.

Både koordinatorfunksjonen og ressursteamet bør styrkes. Det er ønskelig å øke med 0,4 årsverk (til to 100% stillinger) for koordinatorfunksjonen, og syv årsverk i ressursteamet.

I tråd med grunnbemanningslæren skal større virksomheter ha faste ansettelser til å dekke et visst forutsigbart fravær. Bemanningstjenesten finansieres ved overføringer fra de enkelte enhetenes budsjetter og påvirker ikke sektorens ramme. En økning av ressursteamet og koordinatorstillingene medfører liten økonomisk risiko. Ved en omfordeling av sykepengerefusjonen til faste stillinger kan finansieringen av nye årsverk gjøres uten en merkostnad for sektoren.

Bemanningstjenesten har store utviklingsmuligheter. Både for helse- og omsorgsektoren og for Grimstad kommune. Driften kan videreutvikles til å bli tverrsektoriell, den kan tilføres nye oppgaver og tilbys andre kommuner i et samarbeid.

## Konklusjon

Oppretting av bemanningstjenesten har vært et godt tiltak i helse- og omsorgsektoren i arbeidet med heltidskultur, økonomi og styringsinformasjon. Det er ønskelig å utvide Bemanningstjenesten med ytterligere syv årsverk i ressursteamet og 0,4 årsverk til bemanningskoordinator. Finansiering vil være interne overføringer i sektoren jmf. tidligere etablert finansieringsmodell for Bemanningstjenesten opp mot fraværsbudsjettet.