

Bemanning og ressursstyring i habilitering

Bakgrunn for analysen: (Hvorfor lages analysen?)	Risikovurdering ved organisering av vikarinneleie og opplæring
Dato:	05.02.26
Tjeneste:	Habilitering
Deltakere:	Anette Mathilassi, Siv Anita Olsen, Hilde Andersen Sundhordvik, Tommy Krüger, Marthe Alette Skarseth, Cathrine Sandberg, Janne Strand, Arve Falk Lorentzen
Definisjoner:	Ingen spesielle

		Konsekvens				
		A Ufarlig	B En viss fare	C Farlig	D Kritisk	E Svært kritisk
Sannsynlighet	5 Svært sannsynlig					
	4 Meget sannsynlig					
	3 Sannsynlig					
	2 Mindre sannsynlig					
	1 Lite sannsynlig					



ID	Hva kan gå galt?	Hvor galt kan det gå?				Hva er allerede gjort for å unngå at det går galt?	Oppfølging, må det gjøres mer?		
Nr.	Identifisert risiko / trussel / uønsket hendelse	Beskriv kort hvilke konsekvenser som kan inntreffe, og hvor sannsynlig det er.	Lav	Moderat	Høy	Etablerte tiltak for å redusere risiko	Nye tiltak	Ansvarlig	Frist
	Drifte uten BR	- Bruker mye tid på innleie i virksomhetene. - Lederkapasiteten utfordres. - Mer ulik praksis mellom tjenester og virksomheter. - Ny EU-dom kan føre til overtid der man jobber deltid		X		- Godt etablerte virksomheter - Lederspenn er justert - Mer heltidskultur nå enn da bemanningstjenesten oppsto. - Ikke rullerende turnus er innført. - Ansatte er opplært i digital vakt innleie	- Nye løsninger må til for å håndtere eventuelt nytt lovverk (flytvakter) -		
	Drifte med BR slik den er i dag	- Får ikke nok personell fra ressursteamet. - Bemanningskoordinator kjenner ikke virksomheten godt nok - Ressursteamet leverer ikke riktig kompetanse til brukergruppen. - Ny EU-dom kan føre til overtid der man jobber deltid -			x	- Godt etablerte virksomheter - Lederspenn er justert - Ressursteam etablert hvor det er mulig å leie inn rett kompetanse, habilitering får ikke tildelt ansatte.	- Habilitering trenger at folk ønsker seg dit. - Ansatte må fordeles likt rundt - Bemanningskoordinator må være lokalt kjent, dette må organiseres annerledes. - De må være flere ansatte bemanningskoordinatorer og folk i ressursteamet. - Folk må ønske å jobbe for habilitering.		
	Eget forslag som beskrevet	- Ny EU-dom kan føre til overtid der man jobber deltid - Mer av vikarjobben legges på leder - Manglende finansiering	x			- Godt etablerte virksomheter - Lederspenn er justert - Mer heltidskultur - Ikke rullerende turnus - Turnussystemet gir muligheter for flytvakt.	- Kan gjøre at konsekvensene av EU-dom reduseres ved bruk av flytvakter. - Økt gruppeansvar gir større fleksibilitet for virksomheten. -		