



Saksframlegg

Arkivsak-dok. 25/2880-1
Saksbehandler Tina Fabricius

Utvalg	Møtedato
Helse- og omsorgsutvalget 2023 - 2027	10.03.2026
Administrasjonsutvalget 2023 - 2027	12.03.2026
Formannskapet 2023 - 2027	12.03.2026
Kommunestyret 2023 - 2027	19.03.2026

Evaluering av bemanningstjenesten (Bemanning og ressursstyring)

Kommunedirektørens forslag til vedtak

Bemanning og ressursstyring legges ned.

Vedlegg

160525 Rapport for evaluering av bemanningstjenesten
00225 Arbeid og aktivitet tiltak ved nedleggelse av bemanningstjenesten
050225 ROS-analyse Arbeid og aktivitet
ROS Bruk av BR i habilitering 2026
BR - Notat habilitering
Omsorgssentre
ROS analyse, BR
Bemanning og ressursstyring psykisk helse og rus
060225 ROS-analyse psykisk helse og rus
060225 Tiltak ved nedleggelse av bemanningstjenesten
060225 ROS analyse, rehabilitering og hjemmetjenester
Vurdering av evaluering av bemanningstjenesten ved Anita Bjønnum og Eva Irene Ødegård

Kommuneplanen

Saken er relevant i forhold til kommuneplanens samfunnsdel sitt satsningsområde «Livsmestring i alle faser» og strategien «Grimstad kommune har kompetente og myndiggjorte medarbeidere».

Sammendrag

Det er i 2025 gjennomført en evaluering av bemanningstjenesten (som nå heter bemanning og ressursstyring, forkortet BR). BR startet opp i januar 2019 og har gradvis blitt økt opp med flere ansatte i ressursteamet og bemanningskoordinator. Ressursteamet har nå 24 stillingshjemler, men har aldri benyttet alle hjemlene. Det ble lagt inn en besparing på fire stillingshjemler i budsjett 2025. Det fremkommer i evalueringen at BR er for små til å dekke nok vakter med ressursteamet. Behovet er mye større. Det er derfor ikke et alternativ å fortsette med dagens størrelse på BR. I

evalueringen fremkommer det at BR bør økes opp for å kunne håndtere en større del av fraværet. Det er derfor lagt frem et forslag på hvordan BR kan økes opp til dobbel størrelse. De tre største turnustjenestene ønsker imidlertid ikke å øke opp BR. De ønsker å ha ansvar for all vaktinnleie selv. I saken er det utredet to alternativer; et forslag om å øke opp BR til dobbel størrelse og et forslag om å legge ned BR.

Fakta

Bakgrunn

I kommunens budsjett for 2019 ble det foreslått at helse- og omsorgssektoren kunne oppnå økonomiske besparelser ved å endre systemet for innleie av vikarer og bruk av vikarbyråer. Opprettelsen av en egen intern bemanningstjeneste for sektoren ble ansett som et godt tiltak for å dekke inn fravær med riktig kompetanse, spesielt blant sykepleiere i turnustjenestene. Sektoren har et stort fokus på heltidskultur, og etableringen av en bemanningstjeneste, sammen med faste arbeidsplaner, ble sett på som en måte å øke antallet heltidsstillinger raskt i kommunen. En bemanningstjeneste ville også kunne sørge for mer stabile vikarløsninger og gi en mulighet til å redusere kostnadene til overtidforbruk og bruk av private vikarbyråer.

Ved omorganisering av sektoren ble det opprettet en tjeneste – innovasjon og forvaltning – som la til rette for etablering av bemanningstjenesten (som nå heter bemanning og ressursstyring, forkortet BR). Virksomheten ble finansiert innenfor budsjettet til helse- og omsorgssektoren, uten tilføring av friske midler. Virksomheten består av tre funksjoner: Bemanningskoordinering, ressursstyring og eget ressursteam med helsepersonell. Opprettelsen av BR ble vedtatt i kommunestyret 27. mai 2019, sak 2019/44, og startet opp i januar 2020.

Det ble gitt en løypemelding/evalueringsrapport i forbindelse med 2. tertialrapport 2020.

Konklusjonen var:

«Oppretting av bemanningstjenesten har vært et godt tiltak i helse- og omsorgssektoren 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.»

[Microsoft Word - rapport BT](#)

Bemanningstjenesten 2.0 – sak i kommunestyret den 02.05.23, sak 2023/73.

Kort oppsummert gjaldt dette overføring av oppgaver med rekruttering og onboarding av tilkallingsvikarer, sommervikarer, studenter og lærlinger til bemanningstjenesten. Formålet er å kvalitetssikre og koordinere disse oppgavene, strømlinjeforme ansettelsen og blant annet frigjøre ledertid til rekruttering av faste stillinger.

I tillegg inneholdt saken en orientering om bemanningstjenestens arbeid med styringsinformasjon ved utvikling av rapporter og analyse av innhentede styringsdata.

Virksomheten har satset på hele stillinger, noe som har gjort det lettere å tiltrekke og beholde kompetent arbeidskraft. Rekrutteringen av ansatte har vært spesielt rettet mot personer som ser gevinsten i å jobbe på flere arbeidsssteder. I tillegg har de blitt utfordret på egnethet til denne typen belastning. Denne målrettede rekrutteringen har resultert i en stabil personalgruppe med lav turnover, og det har vært enkelt å rekruttere til stillingene. Heltidsstillingene har bidratt til å utvikle et godt fagmiljø, og tilby tjenester av høy kvalitet, med god kompetanseoverføring mellom virksomhetene. Ansatte i ressursteamet har et lønnstillegg for å være fleksible og med større variasjon i arbeidsoppgaver og tjenestesteder.

Ressursteamet startet med åtte stillinger som i løpet av perioden har økt til 24. Planleggingen tok sikte på at antall stillinger skulle dekke ca. 30% av sykefraværet. I 2024 utførte ressursteamet 20 230 timer i virksomhetene som mottar tjenester. Dette utgjør 30 % av innleie knyttet til sykefravær (67 227 timer). Fire stillinger er holdt vakant som et innsparingstiltak i sektoren. Det er ytterligere to ledige stillinger som nå holdes vakante i påvente av evalueringsprosessen.

Oppsummering av resultatene i evalueringen av BR i 2025

Evalueringen av BR i helse- og omsorgssektoren viser at tiltaket i stor grad har oppnådd sine mål. BR har etablert seg som en sentral aktør i sektoren, og har bidratt til bedre ressursutnyttelse, økt kompetanse, mer stabile vikarløsninger og bedre ressursstyring. De tre største turnustjenestene opplever imidlertid dobbeltarbeid da de uansett må ha egne ressurser til å skaffe vikarer.

Hovedfunn i evalueringen:

Effektivitet og kvalitet

- Bemanningskoordinatorene dekket 82 % av det innmeldte vikarbehovet i 2024, hvor ressursteamet i BR stod for 14,78 % av de totale vikartimene.
- Ansatte i virksomhetene vurderte kvaliteten på ressursteamets arbeid til 3,81 av 5
- Ledere i sektoren vurderte kompetansen i ressursteamet til 3,63 av 5.
- Ressursteamets ansatte vurderte egen kompetanse til å utføre oppgaver til 4,25 av 5.
- Ressursteamet dekket i 2024 30% av vikarbehovet knyttet til sykefravær som planlagt.

Fleksibilitet og tilgjengelighet

- Fleksibilitet i BR ble vurdert til 3,57 av 5 av ansatte i virksomhetene
- Lederne ønsker å ha mer fleksibilitet til å bytte ansatte i ressursteamet mellom ulike arbeidssteder og arbeidslistor.
- Det er et ønske fra virksomhetene om bistand fra bemanningskoordinator på kveld og helg, i tillegg til dagtid i ukedagene som nå.

Overholdelse av regelverk

- BR har bidratt til større kontroll med overholdelse av regelverket for arbeidstid og vikarinnleie.
- Innleie følger både rutine for innleiekontroll (Vedlegg 5) for lovsjekk, kompetanse og overtid, og retningslinje for grønn, gul og rød bemanning (Vedlegg 8).
- Ressursteamet rapporterte sjelden å bli pålagt overtid (Vurdering 1,25 av 5).

Økonomi og kvalitativ analyse

- Det har vært en jevn stigning i gjennomsnittlig stillingsbrøk i sektoren fra 68 % i 2018 til 81 % i 2024. Økningen har vært målrettet tiltak for å skape større heltidskultur og lavere arbeidsfravær. Etableringen av BR har også bidratt til dette. Til tross for økningen av gjennomsnittlig stillingsbrøk, har fraværet i sektoren økt i samme periode. Man ser ingen klar sammenheng mellom økt stillingsbrøk og redusert fravær.
- En betydelig del av arbeidet med å skaffe til veie vikar løses nå i normalarbeidstiden av bemanningskoordinatorene i BR. 82% av vaktbehovet som ble innmeldt til BR i 2024 ble løst av BR. Tjenestene utfører også selv arbeid med å skaffe til veie vikar ved behov som planlagt grunnet døgndrift i virksomhetene. I 2024 løste tjenestene 43 % av vaktene selv, uten innmelding til BR. Dette utgjør dobbeltarbeid. I tillegg er det behov for å skaffe vikarer utenom den normalarbeidstiden som BR har hatt.

- Antall innleide vikartimer og bruk av overtidstimer har vært høyt både før og etter opprettelsen av BR, men man ser en negativ korrelasjon mellom andelen timer fra ressursteamet og bruk av overtid, dvs at de som bruker BR mye har mindre overtid.
- Kostnader til kjøp av viktjenester fra private leverandører har påløpt både før og etter at BR ble opprettet. Det er en tydelig reduksjon i bruk av overtidstimer og en reduksjon i bruk av private vikarbyrå etter opprettelsen av BR.
- Det løpende vikarbehovet i sektoren er til enhver tid høyt. BR sin andel av vikarvaktene var kun 14,78 % i 2024.
- En større andel av vaktene enn tidligere går nå til å håndtere sykefravær. Andelen innleie av vakt for dekning av sykefravær utgjør fortsatt mindre enn halvparten av vaktene og i 2024 var andelen 36 %.
- Vikarbehov utløses av arbeidsfravær, og sykefravær en del av dette, men ikke alt. Vikarbehov utløst av ferier, permisjoner og vakante stillinger utgjør en vesentlig del av totalen. Ressursteamet i BR dekker ulike typer fravær i tjenestene, også vikarbehov som følge av vakanser, ferier og permisjoner.
- Finansieringsmodellen til BR er dels direkte finansiert og dels brukerfinansiert. Kostnader for ressursteamet videre belastes i dag ut på tjenestene som benytter ressursteamet og fordeles etter totalkostnad og andel av vakter benyttet. Internkostnaden for bruk av ressursteamet varierer og tjenestene synes derfor det er vanskelig å se hva de reelle kostnadene blir.

Forslag til tiltak og vurderinger:

- Øke kapasitet og tilgjengelighet
- Tettere samarbeid, tydeliggjøre samarbeidsavtale og ansvarsrolle
- Ønske om fast pris for forutsigbarhet
- Mulig å øke innsats mot korttidsfravær, kan gi kostnadsbesparelser
- Oppskalering bør vurderes
- Risiko ved oppskalering: flytting av ansatte - avlønning i BR noe høyere
- Utforske utvidelse til andre sektorer
- Forbedre systemstøtte
- Alternativ: lokale team i tjenestene – usikker gevinst
- Anbefalt videre analyse av kostnader og finansieringsmodell

Administrativ behandling av evalueringsrapporten

Rapporten ble behandlet i sektorens tjenesteledergruppe 13.05.25. Det kom da innspill på rapporten, og det ble gjort justeringer i rapporten på bakgrunn av disse innspillene.

Det ble besluttet at rapporten skulle opp til ny behandling i tjenesteledermøtet den 12.08.25.

Når rapporten ble behandlet i tjenesteledermøtet den 12.08.25 kom det signaler fra to store tjenester om at de mente at rapporten er for positiv og at det er en del merarbeid knyttet til vaktinnleie. De mente også at de kan løse vaktinnleie på en rimeligere måte selv.

Det var ulike synspunkter i møtet. Noen tjenesteledere mente at det kun er behov for justeringer slik som fremmet i rapporten. Det ble også pekt på at et større ressursteam ville løse utfordringene.

Konklusjonen i møtet var at det er ønskelig at BR i sin nåværende form legges ned, og at bemanningskoordinatorer og ressursteam fordeles ut til de aktuelle tjenestene. Men at dataanalyse, systemstøtte VFR og rådgivning for kalenderplaner/ressursstyring fortsatt skal bestå i tjeneste innovasjon og forvaltning.

Saken ble deretter behandlet i kommunedirektørens ledergruppe som ønsket en grundigere kartlegging av risikoen ved å legge ned BR. Det ble også sett på anbefalingene i rapporten. Det ble gitt et oppdrag om å lage et forslag til økning av BR for å kunne håndtere alt fravær i sektoren.

Det ble laget et oppsett med dobling av ressursteamet til 48 ansatte, og utvidelse med ytterligere to bemanningskoordinatorer. Videre innebar forslaget at det skulle være åpningstid fra kl. 7-20 alle dager i uken for å hjelpe med vaktinnleie. Dette forslaget imøtekom også behovet for lokalkunnskap.

Ved behandling av forslaget i tjenesteledergruppen den 20.01.26, ble det klart at flertallet av tjenestene ikke ønsket en slik økning. Tre av turnustjenestene ønsker ikke å fortsette med BR. Tjenestelederne ble derfor bedt om å lage et notat for hvordan vaktinnleie skal gjennomføres uten BR, samt å utarbeide en ROS. Disse følger vedlagt saken.

Det ble den 21.01.26 gjennomført et informasjonsmøte med de hovedtillitsvalgte og hovedverneombudet. De hovedtillitsvalgte uttrykte bekymring for å legge ned BR, og viste til kvalitet og robusthet i BR. De var også opptatt av at det vil bli vanskeligere å rekruttere i fremtiden og at det å ha en bemanningstjeneste er viktig fremover. De viste også til en sak i EU som kan få betydning for oss i Norge. Dommen i EU går ut på at det skal utbetales overtid også for deltidsstillinger. Saken behandles nå i rettsvesenet i Norge.

Den 25.02.26 ble det gjennomført et informasjonsmøte/drøftingsmøte med de hovedtillitsvalgte.

Den 25.02.26 kom det informasjon om at Søndre Østfold tingrett i en fersk dom slår fast at en ansatt som jobbet deltid, har rett på å få utbetalt de timene som han jobbet utover egen stillingsprosent som overtid. Retten konkluderte med at tidligere praksis er i strid med EUs deltidsdirektiv. Retten gir ikke den ansatte rett i kravet om overtid for de timene vedkommende jobbet som tilkallingsvikar. Denne dommen er ikke rettskraftig, og det er ikke avklart om den vil bli anket.

I denne saken er det utredet to alternativer. De to ulike alternativene blir derfor beskrevet nedenfor. Alternativet med å fortsette BR på samme nivå som i dag anses ikke som et aktuelt alternativ etter evalueringen.

Alternativ 1 – Bemanning og ressursstyring legges ned

Virksomhetsstøtte i HO sektoren vil da reduseres med bemanningskoordinatorer og ressursteam. Virksomheten vil da inneholde dataanalyse, systemstøtte VFR og rådgivning for kalenderplaner/ressursstyring og merkantil støtte.

Ved opprettelsen av BR ble det overført midler fra de andre tjenestene i sektorene på 5 mill. kr. For øvrig er BR finansiert ved bruk av sykepengerefusjon fra de virksomhetene som har benyttet BR. Ved en nedleggelse av BR vil grunnfinansieringen og sykepengerefusjonen fordeles tilbake til de aktuelle tjenestene. Dataanalyse vil bestå i virksomhetsstøtte helse og omsorg, slik at finansieringen av denne stillingen må dekkes før grunnfinansieringen kan fordeles.

Tjenestene har laget et notat og en ROS-analyse på hvordan de vil jobbe med vikarinnleie uten BR. Dette følger vedlagt saken.

Beskrivelsen av hvordan vikarinnleie skal løses er basert på hvordan tjenestene jobber per i dag. De har allerede omrokkert ressurser til å håndtere vaktinnleie. Tjeneste habilitering har beskrevet et ønske om å opprette en egen bemanningstjeneste med egne vikarer. Alle ROS-analysene er på grønt nivå.

Tjenestene arbeid og aktivitet og psykisk helse og rus oppgir at det vil være en god lederstøtte om BR fortsetter å eksistere med planlagt utvidelse. De opplever at koordinatorene og ressursteamet har tilstrekkelig lokalkunnskap til å bistå dem på en tilfredsstillende måte.

Tjenestene rehabilitering og hjemmetjenester, habilitering og omsorgssentre ønsker ikke at BR skal bestå eller utvides. De ønsker at bemanningskoordinatorer og ansatte i ressursteam fordeles ut til tjenestene.

Alternativ 2 - Bemanning og ressursstyring økes opp til dobbel størrelse

BR har 24 stillingshemler i ressursteamet, men har kun hatt maks 20 stillingshemler. I budsjett 2025 ble fire årsverk i BR holdt vakante. Forslaget om å øke opp BR til dobbel størrelse tar utgangspunkt i benyttede årsverk ved innleie i 2025. Det foreslås å øke ressursteamet til 48 årsverk.

Turnustjenestenes fravær i 2025 omregnet til hele årsverk viser at sykefraværet utgjorde totalt 39 årsverk, vakante stillinger 14,5 årsverk, permisjoner 10 årsverk, ekstrainnleie 7 årsverk og ferie utenfor sommerperioden 4 årsverk. Fravær på natt og i sommerferie er ikke tatt med her. Fraværet i turnustjenestene utgjorde 74,5 årsverk i 2025.

En dobling av BR vil utgjøre 48 årsverk i ressursteamet og en økning fra 2,75 årsverk til 4,75 årsverk med bemanningskoordinatorer. Dette forslaget vil øke dekningen av fravær med egne ansatte fra ressursteamet og vil utgjøre en mye mer fleksibel virksomhet. Resten av fraværet vil dekkes av andre vikarer ved hjelp av bemanningskoordinatorene. Ved å øke BR på denne måten vil åpningstiden kunne være fra kl. 07.00 til kl. 20.00 hver dag. Tilbakemeldingen i evalueringen om manglende lokalkunnskap vil ivaretas ved denne løsningen. Kostnadene for dekning av vakter fra ressursteamet vil bli beregnet til en fastpris slik at tjenestene vet hva timeprisen er. Dette vil ivareta ledernes behov for oversikt på innleiekostnader.

Økonomiske og administrative konsekvenser

Alternativ 1 - Bemanning og ressursstyring legges ned.

Virksomhet virksomhetsstøtte HO sektoren vil reduseres fra 34,2 årsverk til 8,2 årsverk inklusiv leder. Det må vurderes om den skal fortsettes som en virksomhet eller omgjøres til en avdeling. Det vil også være naturlig å vurdere andre endringer i tjenesten, som vil kunne ha betydning for organiseringen.

Av de 8,2 årsverkene er ett av årsverkene finansiert med den overføringen som utgjør grunnfinansieringen til BR. Dette gjelder en bemanningskoordinator som jobber med dataanalyse. Alle tjenestene ønsker at denne funksjonen består. Dersom BR legges ned må den delen av grunnfinansieringen som dekker dette årsverket, trekkes fra ved en refundering til de aktuelle tjenestene.

De store turnustjenestene ønsker at bemanningskoordinatorene og ressursteamet fordeles ut til dem. Utover grunnfinansieringen dekkes ressursteamet og bemanningskoordinatorene av sykepengerefusjon fra de aktuelle virksomhetene som benytter dem. Dersom tjenestene ikke har vakante stillinger som ansatte fra BR kan gå inn i, må de fortsatt finansieres med sykepengerefusjon i den aktuelle tjenesten.

Alternativ 2 - Bemanning og ressursstyring økes opp til dobbel størrelse.

Virksomhet virksomhetsstøtte HO sektoren vil økes fra 34,2 årsverk til 60,2 årsverk inklusiv leder. Dette er en stor virksomhet så det må vurderes hvordan den kan organiseres med gruppeansvarlige og lederstøtte. På sikt bør det også vurderes om turnus- og analysearbeidet bør styrkes med ett årsverk.

Virksomheten vil få et budsjett som er lagt opp i forhold til de årsverkene som den har. Det vil fortsatt bli overført midler fra de virksomhetene som benytter ressursteamet, men da etter en fast timepris med eventuelle kvelds- og helgetillegg. Økonomien vil da være forutsigbar for BR og de virksomhetene som benytter ressursteamet. Bemanningskoordinatorene lønnes av grunnfinansieringen. Økningen på to bemanningskoordinatorer kan håndteres i sektoren. Merkantil støtte vil også bidra inn i BR.

Vurderinger:

Det å opprette en bemanningstjeneste – BR – i sektoren har vært et ønsket tiltak for å dekke inn fravær med riktig kompetanse, spesielt blant sykepleiere i turnustjenestene. Sektoren har et stort fokus på heltidskultur, og etableringen av en bemanningstjeneste, sammen med faste arbeidsplaner, har ført til en økning i antallet heltidsstillinger i sektoren. BR har ført til mer stabil vikarløsning og bidratt til å redusere kostnadene til overtid og bruk av private vikarbyråer. Den størrelsen som BR har per nå er vurdert til å ikke dekke nok av tjenestenes behov og har ført til at det oppleves som dobbeltarbeid for virksomhetslederne. Det er derfor ikke ansett som et alternativ å fortsette BR på det nivået som det driftes med per i dag. Alternativene er derfor å øke opp ressursteamet og antall bemanningskoordinatorer eller å legge ned driften.

Alternative løsninger

Alternativ 1 – Bemanning og ressursstyring legges ned

Dette alternativet medfører at tjenestene må ta tilbake det totale arbeidet med innleie av vikarer. Tjenestene har i notat beskrevet hvordan dette skal gjøres og har selv utarbeidet ROS hvor risikoene vurderes til å være grønne (se vedlegg).

Dersom BR legges ned vil det ikke være aktuelt å bygge det opp igjen i nærmeste framtid. Det er derfor viktig å være helt trygg på at dette er en god løsning. En risiko er dommen i EU som kan påvirke oss i Norge. Dersom det blir overtid for hver time utover avtalt deltid, så er det høy risiko for økning i overtidstimene i sektoren. Et stort ressursteam i fulle stillinger er da et godt konsekvensreduserende tiltak.

Ressursteamet er ansatte i 100 % stilling med kompetanse som sykepleiere, vernepleiere og helsefagarbeidere. Dette sikrer vikarer med god kompetanse. Ved en nedleggelse av BR må tjenestene sikre at de har nok tilkallingsvikarer med riktig kompetanse. Dette mener tjenestene i sine notater at de vil håndtere godt. Det er kun tjeneste arbeid og aktivitet og tjeneste psykisk helse og rus som ønsker en økning av BR.

Tjeneste rehabilitering ønsker å opprette sitt eget ressursteam – flytvakter. Ved en eventuell

nedleggelse av BR må dette vurderes nærmere.

Tre av tjenestene ønsker at BR legges ned, og de vil håndtere all vikarinnleie selv. Når man ser på kvalitetsøkningen som BR har bidratt til i sektoren fra 2019 til i dag, så har det skjedd mye siden tjenestene sist hadde full kontroll på vikarinnleie i 2019. Ressursteamet har også ført til at vakter dekkes med samme kompetanse som i bemanningsplanen. Dette var en utfordring før BR ble opprettet. Det er derfor utfordrende å legge ned BR, men samtidig er det vanskelig å fortsette dersom tjenestene selv ikke ønsker å benytte BR.

Alternativ 2 – Bemanning og ressursstyring økes opp til dobbel størrelse.

Dette alternativet medfører at ressursteamet vil kunne dekke det meste av fraværet i sektoren. Det vil sikre at fraværet dekkes med rett kompetanse i forhold til bemanningsplanen og behovet. Virksomhetene kan fortsatt vurdere om vekten skal leies inn eller ikke i henhold til trafikklysmodellen. De vurderer selv hvilke vakter som BR får i oppdrag å dekke. Ved å øke opp ansatte i ressursteamet og bemanningskoordinatorer kan man sikre lokalkunnskap hos de ansatte. Videre vil åpningstiden økes slik at bemanningskoordinatorene kan sørge for at vaktene dekkes også på kveld og i helg.

En økning i ressursteamet vil medføre at det må ansettes mange. Det kan føre til at ansatte ute i turnustjenestene vil søke på stillinger i BR, men erfaring fra tidligere ansettelse viser at dette ikke er en stor utfordring. Dette bekreftes også at tjenestelederne.

Ved å øke opp BR vil sektoren ha et godt tiltak dersom EU-dommen implementeres i Norge, og deltidsansatte skal ha overtid utover sin stillingsprosent.

Konklusjon

Det er utredet to alternative forslag, men kommunedirektørens forslag til vedtak er at BR legges ned. Turnusområdene vil håndtere all vaktinnleie i egen tjeneste. Det er lagt frem notat på hvordan dette skal håndteres og Ros-analyse, se vedlegg.