

Vurdering av rapport *Intern evaluering av bemanning og ressursstyring* ved tjenesteledere Anita Bjønnum og Eva Irene Ødegård

I vår vurderingen har det vært viktig å skille mellom evaluering av ressursteam og bemanningskoordinering og de øvrige oppgavene som utføres av virksomheten. Det er viktig for oss å presisere at virksomheten utfører mange svært viktige oppgaver og er til svært god hjelp i krevende situasjoner som i pandemien, opprettelse av nye avdelinger og sommeren 2024. Vår vurdering handler utelukkende om ressursteam og bemanningskoordinering.

Rapporten viser at i hovedsak at Bemanningstjenesten har oppnådd målsetting for opprettelse av tjenesten:

- Redusere bruk av eksterne vikarbyrå
- Redusere bruk av overtid
- Øke heltidsstillinger

Videre var det mål at bemanningstjenesten skulle gi økt lederstøtte, og at tjenesten skulle ha god kompetanse og ha høy grad av fleksibilitet. Rapporten viser at en langt på vei har lyktes i å nå disse målene.

Vår vurdering er at det er et gap mellom opplevelsen av BR og det som kommer frem av rapporten. I rapporten tilskrives i stor grad at en har lyktes i flere av målene på bakgrunn av opprettelse av bemanningstjenesten. Vår erfaring tilsier at det er andre faktorer som har bidratt til at sektoren har oppnådd målene, ikke kun etablering av bemanningstjenesten.

Rapporten viser ikke til alle innspillene som fremkommer i alle 4 spørreundersøkelsene. Svarene skulle være bidrag til evalueringen, og svarene vurderes som viktige og ville nyansere funnene som vises i rapporten. Svarene i sin helhet bør vedlegges rapporten.

Redusert bruk eksterne vikarbyrå.

Sektoren har benyttet vikarbyrå frem til og med sommer 2023. Det har vært et mål å unngå bruk av vikarbyrå og et tiltak for å unngå dette har vært å organisere etter oppgavedeling. Å øke bemanning om sommeren har også vært et effektivt tiltak for å kunne dekke egen sommeravvikling. Vår vurdering er at det er tjenesteområdene som har arbeidet målrettet for å redusere bruk av privat bemanningsbyrå og at det derfor ikke blir riktig å tillegge kun bemanningstjenesten som årsak til reduksjon.

Redusere bruk av overtid

Alle tjenestene har tidligere hatt et høyt forbruk av overtidsutbetalinger. I rapporten kan det se ut til at bemanningstjenesten er årsak til dette. Det er fra våren 2024 at bruken av overtid er redusert. Dette skyldes i hovedsak kommunedirektørens retningslinjer for innleie og bruk av overtid. Det er vanskelig å forstå at disse resultatene legges som resultat av bemanningstjenesten.

Andel heltid

Sektoren har over år økt antall 100% stillinger og samtidig har gjennomsnittlig stillingsstørrelse blitt høyere. Alle i bemanningstjenesten har fulle stillinger, det er bra. Tjenesteområdene har også jobbet målrettet for økt heltid og økt gjennomsnittlig stillingsprosent.

Lederstøtte

Et viktig mål med opprettelse av bemanningstjenesten var at virksomheten skulle gi god lederstøtte, primært i forbindelse med daglig innleie via ressurstyringsprogrammet. De fleste virksomhetsledere bruker fremdeles mye tid på innleie. De tre store tjenesteområdene har funnet det nødvendig å ha egne ressurser for å arbeide med innleie og være kontaktperson mellom BR og virksomhetsleder.

Kommentarer fra spørreundersøkelse (ledere):

- *Retur av udekte vakter kommer ofte litt sent. Starter å jobbe/sendt ut vakter sent Ønsker at ressurspersonene hos BT også starter kl 07, større behov på avdelingene for kl 07 enn kl. 07:30 BT gir avdelingene lite eierskap til egen ukeplan og ledige vakter, unødvendig nå BT kontakter ledere pga ledige vakter i ukeplan som ikke er delt med BT. Avdelingen bør eie ukeplan og BT kun ta vakter de får tilsendt Når behovet er stort i avd. Ressurspersoner med samme arbeidssted bør ikke ha jobbhelg og ferie samtidig. Oppfølging av vakter er tidkrevende og genererer likevel samme oppfølging i avdelingen. Må ofte finne løsninger som BT kunne sett selv. Es flytte fra avd, og teste inneleie. Mulig dette er vanskelig når de ikke sitter lokalt og ser dagens bilde i avd. Når ressursperson er syk bør ikke BT vente på svar fra avd før de erstatter, opplever ofte at vakten forsvinner uten beskjed og vi må selv gi beskjed på nytt at den ansatte må erstattes. Det er en grunn for at vi har fått tildelt den ansatte fra ressursteamet, da må den selvsagt erstattes ved sykdom.*

Fleksibilitet

Et annet viktig mål med bemanningstjenesten var at de ansatte skulle være fleksible. Det oppleves av mange virksomheter at det kan være mangel på fleksibilitet. Det kommer frem av kartleggingen at det hadde vært hensiktsmessig at ressursteamet hadde arbeidsplaner som var mer sammenfallende med øvrige ansatte.

Kommentarer fra spørreundersøkelse (ansatte, tv, vo, lederstøtte, gruppeansvarlige):

- *Opplever at noen er låst til faste arbeidslister, og har vanskelig for å bytte til andre pasienter/brukere enn de er vant til å gå til.*
- *Enkelte er ikke like fleksible når det gjelder å bytte gruppe / arbeidsliste.*
- *Noen er svært lite fleksible og vil ikke la seg styre av ansvarshavende sykepleier. De nekter å gå på andre grupper enn den de er leid inn på om behovet for deres kvalifikasjon er større på en annen gruppe pga fravær også der. Dette er ugreit da disse har som jobb å flekse og også har ekstra betaling/lønn for å bære fleksible.*

Kompetanse

I rapporten fremkommer det at ressursteamet har høy kompetanse og deler denne. Dette funnet er vanskelig å se ut fra kartleggingen av ledere.

Kommentarer fra spørreundersøkelse (ledere):

- *Variert. Dokumentasjonen spesielt på helsefag er varierende. Bemanningstjenesten har mange fagdager i året, mer enn øvrige avdelinger og forventningene er kanskje derfor høye til kompetansen og kvaliteten.*
- *De har mange fagdager i året. Fint hvis denne kompetansen kan læres videre til faste ansatte som ikke får slike fagdager*
- *Det er varierende grad. Som regel svært fornøyd med kompetanse*

Annet funn i kartleggingen er at åpningstiden av ressurskoordinatorne er for smal da det er ønskelig med åpningstid fra f.eks. 0700 – 1700, samt åpent på lørdager.

Det kommer frem i kartleggingen at det er ønskelig at arbeidstidsordningen til medarbeidere i ressursteamet er mer rettferdig, sett opp mot de andre virksomhetene. I dag savnes det flere som har arbeidstidsordninger som er tilpasset virksomhetenes faktiske behov. Dette gjelder 0700-vakter, fredagskvelder, sommer og helg- og høytid

Kommentarer fra spørreundersøkelse (ledere):

- *Ønskelig at feriefordeling er rettferdig og lik for hele kommunen - ser at noen ansatte i ressursteamet har ferie i begge puljer på sommer f.eks. Ønsker at ressurspersoner også tar 7-vakter. Ønskelig at turnusene til ressurspersonene baseres på virksomhetens faktiske behov, spesielt i sårbare perioder som f.eks. sommer, jul, nyttår, påske ++. Fordele ressurspersonenes arbeidshelger slik at de ikke jobber samme helg, sett opp mot de ulike arbeidsstedene de jobber ved.*
- *Ønskelig at ferie fordelingen for ressurspersonene er lik annet helsepersonell i kommunen. (Tidlig/sen) Turnusene til ressurspersonene bør også ha rettferdig fordeling av fredag kveld og mandag dag ifm arbeidshelg. Uheldig i sårbare perioder som høstferie/vinterferie/påske/jul at ressurspersonene får turnusfri, uten å måtte ta ut ferie.*

Økonomi

Kartleggingen formidler ikke hvilke kostnader virksomhetene blir belastet ved bruk av bemanningstjenesten. Bemanningstjenesten skal gå i null. Dette innebærer at alle utgiftene bemanningstjenesten har blir fordelt ut til tjenesteområdene. Dette er

kostnadene ved sykefravær, fagdager og utdanningspermisjoner med lønn. Dette medfører høy kostnad per vakt for tjenestene, det er vanskelig å få en konkret kostnad per vakt.

Vi er også usikre på de årsverk som ble fordelt fra enhetene ved oppstart. Enhetene gav da fra seg midler tilsvarende 10 til 12 årsverk. Dette bør kanskje bety at de har/hadde et budsjett. Hvor kan vi se disse midlene?