



Referat frå prosjektmøte nr. 4 i 2024

DATO/TID: 06.06.2024 kl 08:30-10:30
MØTE NR: 4/2024
STAD: Møterom Dalsfjorden, 1. etg. Volda rådhus
INNKALLA: Berit Lyngstad (prosjekteigar), Nina Kvalen (prosjektleder), Astrid Dimmen (helse og omsorg), Håvard Strand (skule), Anita Gaarder (barnehage), Wenche Skjærvik (reinhold), Ingunn Svendsen (HTV Fagforbundet), Cathrin Fremmerlid (HTV Utdanningsforbundet), Sonja Hovden (HVO), Britt Helen Rognstad (personalavdelinga)
FRÅFALL: Berit Lyngstad
MØTELEIAR: Nina Kvalen
REFERENT: Nina Kvalen

Sak nr	SAK/KONKLUSJON	Ansvar
34/24	Orientering om møte i styringsgruppa (PSU) for heiltidskultur 03.06.24 - Protokoll frå PSU-møtet: https://innsyn.volda.kommune.no/wfdocument.ashx?journalpostid=2020116631&dokid=511176&version=1&variant=A&ct=RA-PDF - Berit orienterte PSU om tariffoppgjeret, inkludert endringar om heiltidskultur: https://www.ks.no/contentassets/be87b9b576f84cbf38cb941eaf9ad0/KS-vedlegg-til-protokoll-LO-og-YS-1-5-2024-kl-xx-xx1.pdf (vedlegg 1 under) - Nina orienterte PSU om arbeidet med heiltidskultur og Tørn (vedlegg 2 under) - PSU vedtok Heiltidserklæringa slik den låg føre: https://innsyn.volda.kommune.no/wfinnsyn.ashx?response=journalpost_detaljer&journalpostid=2020113955&	Berit Nina
35/24	Belastningar i jobben; korleis jobbe vidare i Volda? - Britt Helen og Nina har samanstillt innspel frå deltakarane under konferansen 18.03.24, om korleis jobbe vidare med heiltidskultur og belastningar i jobben: - Kva kan leiar gjere? - Kva kan STIM-gruppa gjere? - Kva kan den tilsette gjere sjølv? - Kva kan vi gjere på overordna nivå – som kommune og organisasjon? - Samanstillinga er sendt ut til leiarar, STIM-gruppene og deltakarar. <u>Innspel i møtet:</u> - Forsking viser at <i>30% av sjukefråværet er arbeidsmiljørelatert</i> <i>Viktig å jobbe vidare med innspela frå dei tilsette på ulike nivå i organisasjonen</i>, jf. pkt. 1-4 over, som er sendt til leiarar, STIM-gruppene og deltakarar - Tema bør vere <i>agenda på STIM-møta på overordna- og arbeidsplassnivå</i> - Tema bør vere <i>agenda på leiarmøte, personalmøte og fagdagar</i> - Det bør <i>jobbast på systemnivå inn mot leiargruppene</i> Leiinga tek tema på alvor, viktig å få tilsette involvert. <i>Det bør vere ein felles plattform</i> for kva som skal gjerast når slike hendingar skjer. Vite kor vi skal finne det. I Compilo ligg berre rutine. Døme er: - Vald og truslar; kortversjon og full versjon: https://x09.ksx.no/system.php?item=15726256&ok=cz31h57g8n4kx29	Nina Britt Helen Britt Helen



	○ Rettleiar på debriefing i Myra bufellesskap: https://x09.ksx.no/system.php?item=15727634&ok=cz31h57g8n4kx29 ○ Vald og trugslar RPHT: https://x09.ksx.no/system.php?item=15726504&ok=cz31h57g8n4kx29 ● <i>Behov for rutine</i>, også for daglege hendingar. ● <i>Skal ha ein samtale ved slike hendingar</i>. <i>Leiar</i> skal ta initiativet. Bli sett og anerkjent av sin leiar. Kor stor skal terskelen vere? Kva tek vi opp av spørsmål? Tidsfrist, innan så og så lag tid? ● <i>Felles malar</i> – På <i>systemnivå</i> bør det utarbeidast felles malar for korleis jobbe med tema, som vert lagra i Compilo: ○ MAL - Agenda for STIM-møte (<i>Britt Helen</i>) ○ MAL - Vernerunde (<i>Britt Helen</i>). Ønske om trafikklysmodell (raud/gul/grøn) på skjema. Enklare i digital bruk. ○ MAL – Kva er forventningar til tilsette? Lage tilsvarande skriv som eksisterer til leiarar? ▪ Døme MAL for forventningssamtale nyttilsette: https://x09.ksx.no/system.php?item=15724985&ok=cz31h57g8n4kx29 ○ Forventningsskriv til leiarar: https://x09.ksx.no/system.php?item=15726254&ok=cz31h57g8n4kx29 ● <i>Kvar skal tenestene lagre dokument</i> frå STIM-møte og vernerunde? ● <i>Compilo-søk</i> - det må bli lettare å finne fram i Compilo m.a. ved hjelp av søkeord, dei som legg inn dokument må vere flinke til å skrive inn ulike søkeord ● <i>STAMI - bransjeretta verktøy for betre arbeidsmiljø</i> - STAMI (Statens Arbeidsmiljøinstitutt) har gode bransjeretta verktøy som sektorane/avdelingane/arbeidsplassane kan ta i bruk: ○ En bra dag på jobb - Gratis verktøy for å skape et bedre arbeidsmiljø (enbradagpajobb.no) ○ Arkiv for Bransje - En bra dag på jobb (enbradagpajobb.no) ○ <i>Lenke til STAMI/»Ein bra dag på jobb» bør leggst i Compilo.</i> ○ Fokus på kva vi kan gjere noko med. ● <i>Arbeidsmiljøprosessar</i> - Ønske om at <i>Britt Helen</i> initierer og deltek i prosessar i sektorane/avdelingane/på arbeidsplassane, t.d. med utgangspunkt i verktøya til STAMI ● <i>Attraktiv arbeidsplass</i> - Kva gjer kommunen attraktiv? Korleis synleggjere dette? Kva kan kommunen gjere for å opplevast meir attraktiv? Satse på helsefremmande «gode»? Trening og liknande. ● <i>Barnehage</i> har allereie byrja jobbe med tema i avdelinga ● <i>Oppvekst</i>: Tema på fagdagar mv. ● <i>Mange småstillingar på helg og permisjonar</i> gir utfordringar – viktig at arbeidsgruppa for permisjonspraksis arbeidar vidare med dette I etterkant av prosjektmøtet har personalavdelinga og hovudverneombodet hatt møte om innhald i STIM-møta og vernerundeskjema, og vil jobbe vidare med dette over sommaren.	Britt Helen Britt Helen
36/ 24	Lokale retningslinjer for heiltidskultur Saka er utsett til neste møte.	
37/ 24	Framdriftsplan, møter i 2024 - 18.01.24: Prosjektmøte; velferdsteknologi, kick-off, plan 2024	



HEILTIDSKULTUR i Volda kommune



	- 07.02.24: Kick-off 2024; samling heile dagen - 07.03.24: Prosjektmøte; evaluering Kick-off, status og framdrift tiltak - 29.04.24: Prosjektmøte; evaluering saml., retningslinjer, møte Dynamon - 03.06.24: Styringsgruppa (PSU): Evaluering heiltidserklæring, orientering - 06.06.24: Prosjektmøte; Innspel; korleis jobbe vidare? - 04.09.24: Fagdag om turnus og Dynamon, heil dag Uppheim - 10.10.24: Prosjektmøte	Nina
38/ 24	Neste møte Torsdag 10.10.2024 kl 08:30-10:30 , Volda rådhus, Voldsfjorden 1.etg. Det er sendt innkalling i kalenderfunksjonen.	Nina



Vedlegg 1 - Tariffoppgjeret - endringer om heltidskultur

Link: <https://www.ks.no/contentassets/be87b9b576f84cbf8e38cb941eaf9ad0/KS-vedlegg-til-protokoll-LO-og-YS-1-5-2024-kl-xx-xx1.pdf>

III a) Heltidskultur

Partene er enige om viktigheten av heltidsstillinger. Heltid er viktig med hensyn til arbeidsmiljø, samfunnsøkonomi og likestilling. Heltidskultur er avgjørende for kvalitet i tjenestene, og for å sikre kompetente og motiverte medarbeidere. Arbeidstidsordninger er et virkemiddel for å bidra til høyere andel heltidsstillinger, slik at behovet for merarbeid, midlertidig ansettelse og innleie reduseres.

Flere hele stillinger vil bidra til en mer stabil bemanning, og at brukerne av tjenesten vil få færre ansatte å forholde seg til. Partene erkjenner at lav andel heltidsansatte og lave stillingsstørrelser er en utfordring. Flere må stå lengre i jobb enn tidligere, og for å sikre tilstrekkelig arbeidskraft er det behov for å legge til rette for at ansatte skal kunne jobbe i hel stilling et helt yrkesliv.

Partene er enige om at lørdags- og søndagsarbeid så langt det er mulig skal fordeles jevnt mellom arbeidstakerne.

På denne bakgrunn nedsettes et partssammensatt utvalg som skal vurdere ulike løsninger, tiltak og stimuleringsordninger som kan bidra til flere heltidsstillinger og/eller økte stillingsstørrelser. Arbeidet skal ta utgangspunkt i krav og drøftinger mellom partene under forhandlingene.

Utvalget skal tilrettelegge grunnlaget for eventuelle endringer i HTA, som kan behandles i mellomoppgjøret, dersom partene er enige.

Partene skal ferdigstille arbeidet innen 31.1.2025.

Kap. 2.3 Heltid/deltid/midlertidig ansatt

2.3.1 Heltids-/deltidsstillinger

Arbeidstaker skal som hovedregel ansettes på heltid, jf. arbeidsmiljøloven § 14-1 b).

Ved ledig stilling skal det foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere om flere deltidstillinger kan slås sammen.

Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling, jf. arbeidsmiljøloven § 14-3.

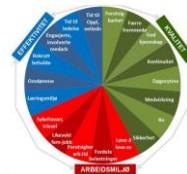
Arbeidsgiver skal minst én gang i året, eller når en av partene krever det, informere om og drøfte prinsippene for og bruken av deltidstillinger.

Partene skal drøfte og vurdere organisering og arbeidstidsordninger som kan bidra til høyere andel heltidsansatte og/eller høyere stillingsprosent, slik at behovet for merarbeid, midlertidig ansettelse og innleie reduseres. Det skal utarbeides lokale retningslinjer med formål om å øke antall heltidsansatte. Retningslinjene bør blant annet inneholde elementer knyttet til praktisering av fortrinnsrett, merarbeid, oppgavedeling, utlysning av stillinger og kompensasjonsordninger.

2.3.2 Midlertidig tilsetting ansettelse – innleie

Arbeidsgiver skal minst to ganger i året, eller når én av partene krever det, informere om og drøfte prinsippene for bruk av oppdragstakere, innleid arbeidskraft og midlertidige ansettelser.

Arbeidsmarkedstiltak forutsettes behandlet etter regler som gjelder for disse.



Vedlegg 2 – Orientering om Heiltidskultur og Tørn Volda



KOMMUNE TØRN

Helse og omsorg i nye tider

Orientering i PSU-møte 03.06.2024
prosjektleder Nina Kvalen

NASJONAL SATSNING



Helsedirektoratet

Målet med nettverket

Tørn (KS) bistår kommunene med å prøve ut nye måter å organisere arbeidet og/eller arbeidstiden på, som kan gi følgende effekt:

- kontinuitet og kvalitet i tjenestene
- forutsigbarhet og trygghet for brukere og ansatte

hver dag – året rundt

24/7/365



Volda kommune, avdeling Bu og habilitering, pilot Kleppevegen

Kleppevegen; 1 av 6 seksjoner i bu og habilitering

14,52 årsverk fordelt på 20 fast tilsette

- helgevakanse, 10 vikarar
- 5 heiltid og 15 deltid; 4 har 75-99% stilling
- gjennomsnittleg stillingsstorleik er 64%
- tredelt turnus, sovande nattevakt

21 brukarar

- 4 bur i samlokalisert bustad
- 4 bur i egne leilegheiter
- 13 bur i privat eigde bustader

Vår signatur på satsinga

Vi skal gi tenester med god kvalitet gjennom å ha rett kompetanse på rett stad, riktig oppgåvefordeling og arbeide for heiltidskultur

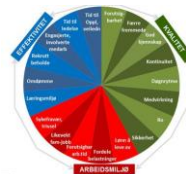


Motivasjon for å delta i læringsnettverket

- ✓ Tenesteutvikling gjennom deltaking i eit strukturert læringsnettverk, samarbeide og dele erfaringar med andre kommunar
- ✓ Prøve ut nye måtar å organisere oppgåver og arbeidstid på for å sikre betre kvalitet, stabilitet, kontinuitet og målretta bruk av kompetanse i tenesta
- ✓ Arbeidstidsordning tilpassa behov i tenesta og heiltidskultur, få meir stabilitet på helg, ønsker å prøve ut langturnus, auke bruken av velferdsteknologi



HEILTIDSKULTUR i Volda kommune





Volda
kommune



Kleppevegen	Ståstad 2023 Registrert 29.02.24		Ståstad 2024 Registrert 04.03.24	
1. Tal årsverk fast tilsette	10,75		14,52	
2. Tal fast tilsette	14		20	
3. Tal tilsette totalt (inkl. rammeavtalar, vakansar, vikarar)	24		30	
4 a) Tal tilsette i 100 % fast stilling (tal/prosent)	4	28,6 %	5	25 %
4 b) Tal tilsette i 75-99 % fast stilling (tal/prosent)	4	28,6 %	4	20%
5. Gjennomsnittleg stillingsprosent fast tilsette	75,4 %		64 %	
6. Kontinuitet (tal tilsette pr brukar i ei veke)	8		8	
7. Quick returns (helse og omsorg)	4		4	
8. Overtid timar pr år	?		?	
9. Kostnad vikarbyrå	0		0	
10. Rolleklarheit	-		-	
11. Meistringsklima	-		-	



Aktivitetskartet for nasjonalt læringsnettverk

Det nasjonale læringsnettverk består av 13 kommuner.

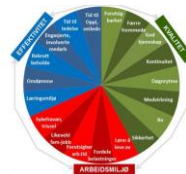
Det vil være 5 digitale heldagssamlinger i løpet av prosjektperioden.

Mellom samlingene vil prosjektveilederne få innkalling til

- Gjennomgang av hjemmearbeid
- Prosjektveiledning i grupper
- Forberedende møter
- Åpen skjerm

Tørn inviterer alle prosjekteiere til overordnet samling **29.oktober 2024**.

Dette er en 3 timers digital samling for prosjekteier og overordnet partssammensatte grupper, administrativ og politisk ledelse, økonomi og HR.



Deltakerkommuner

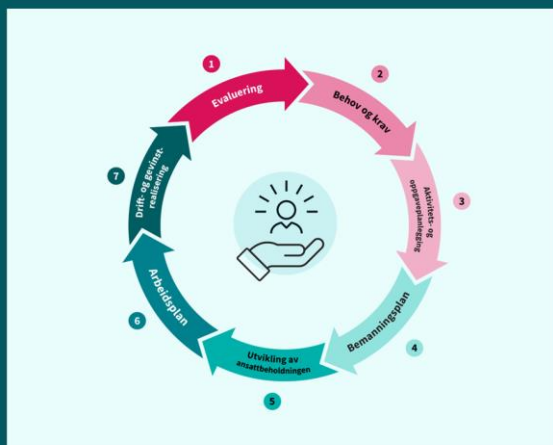
Lørenskog
Midt-Telemark
Gjerstad
Ørsta
Bardu
Hustadvika

Moss
Seljord
Stavanger
Volda
Vestvågøy
Vegårshei
Halden

Metodikken som brukes i nettverket

Tjenestestyrte bemanningsplanlegging

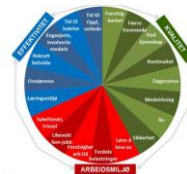
- Handler om å organisere arbeidet og arbeidstiden basert på behovene til brukerne av tjenestene
- Hensikten er å sikre kontinuitet og rett kapasitet i tjenestene gjennom døgnet, uka og året.
- Bygger på enighet med partene og erfaringer
- Kvalitet og forutsigbarhet for brukerne er avgjørende for å sikre gode helsetjenester
- Det oppnår vi med utviklingsorientert partssamarbeid, mestringsorientert ledelse og medarbeiderdrevet utvikling



Modellen viser de ulike delene av prosessen.

Tema på samlinger

- Samling 1: **Forankring og rigg utviklingsarbeidet.** Introduksjon til metodikken **tjenestestyrte bemanningsplanlegging**. Skape felles forståelse gjennom å jobbe med **den gode vakta**. **Evaluer** dagens arbeidstidspraksis og identifisere utviklingsbehovet på avdelingene. **Avklare rammer og behov**.
- Samling 2: **Aktivitets-, oppgave- og bemanningsplanlegging.** Kartlegge og vurdere dagens aktivitets-, oppgaveløsning og bemanningsløsning på avdelingen. Reorganisere aktivitets-, oppgaveløsning og bemanningsløsning for neste planperiode.
- Samling 3: **Fra bemanningsplan til arbeidsplan.** Hvordan gå fra bemanningsplan bygget på tjenestebehov til en arbeidsplan som fremmer kontinuitet, stabilitet og målrettet bruk av kompetanse 24/7 året gjennom?
- Samling 4: **Drift- og gevinstrealisering.** Arbeidsplanene skal settes i verk. Fokus på å hente ut gevinstene som de nye arbeidsplanene legger opp til.
- Samling 5: **Evaluer og skalere arbeidet.** Oppsummere hva dere har oppnådd i Tørn-perioden. Nå skal Tørn breddes og skaleres – hvordan å få til denne omstillingen i fortsettelsen?



Hjemmearbeidet frem mot 7.5 2024

TØRN KOMMUNE

1. Med bakgrunn i innlegget til Moland fra FAFO - om betydningen av at alle nivåene må bidra for at utviklingsarbeidet skal lykkes – gjør en vurdering om dere er godt nok rigget (se lysbilde 29).
2. Lag en tidslinje som synliggjør hvordan dere har tenkt å legge opp prosessen i avdelingen
 - Sett inn datoen for når dere tenker at ny arbeidsplan skal settes i drift og planlegg prosessen bakover til dagens dato. Vi anbefaler å bruke PADLET.
 - HUSK den GYLNE TREKANTEN – hvilke aktiviteter og milepæler må det legges opp til frem mot neste samling?
 - Gjør TIDSLINJEN tilgjengelig for alle på arbeidsplassen.
 - Bruk TIDSLINJEN til å dokumentere fortløpende prosessen.
3. Hvis en ikke har gjort det allerede – nå er det på tide å starte medarbeiderinvolveringen på arbeidsplassen 😊.
For de som har startet - hold temaet varmt:
 - Gjennomgå TIDSLINJEN og fortell hvilke forventninger dere har til medarbeidernes deltakelse i prosessen. Del hva dere jobber med i den partssammensatte gruppa.
 - Fortell fra samlingen - vis gjerne filmene som ble benyttet (lysbylde 5 og 6) og gjennomgå modellen for tjenestetsturt bemanningsplanlegging for å fremme kontinuitet og kvalitet (se lysbilde 7 og 8))
 - Gjennomfør refleksjonsoppgaven med «den gode vakta». Heng ordskyen opp i avdelingen. Merk dere de gode vaktene. Utforsk hvilke forutsetninger som må være tilstede for at den gode vakta skal oppleves.
 - Evaluer forrige arbeidsplan- Den første delen er en øvelse som viser opplevelsen av bemanningssituasjonen på tjenestedet. Den andre handler om å kartlegge de faktiske forholdene. Se lysbilde 16 til 20 (Se også tips til evalueringspunkter i veilederen)
4. Avklar behov og rammer som gjelder for tjenesteområdet i neste planperiode
se lysbilde 21 og 22) og behov og rammer' i veilederen
5. Til - prosjektlederveiledning- se lysbilde 27.



Tørn Volda – pilot Kleppevegen

TØRN KOMMUNE

LINKAR tidslinje og heimeside

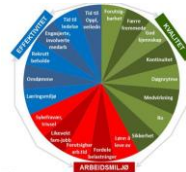
- Volda: [TØRN Volda kommune \(padlet.com\)](https://padlet.com/tornvolda)
- Jakta på den gode vakta: [Vi starter jakta på den gode vakta! \(padlet.com\)](https://padlet.com/tornvolda)
- Heimeside Tørn Volda: [Tørn Volda kommune - Volda kommune](https://www.volda.kommune.no)
- Heimeside Heiltidskultur Volda: <https://www.volda.kommune.no/heiltidskultur/>

Vi starter jakta på den gode vakta!

Organisering av arbeidet



Bedre tjenestekvalitet



Hjemmearbeid del 1 frem til 18. juni



Ferdigstill kartlegging av dagens oppgave- og bemanningsløsninger på hverdagsdøgn og helgedøgn



Tidfest oppgavene som skjer sjeldnere enn hver hverdag og helg



Heng opp plakaten for de ulike avdelingen på et sted hvor ansatte kan se dem i hverdagen



Forklar kollegaene om innholdet i plakaten. Be om innspill på justeringer av dagens oppgaveløsning



Heng opp en ideplakat. Be om innspill på ideer på grep som kan bedre flyt og bruk av kompetanse på gjennom døgnet, uka og året

Tjenestestyrte bemanningsplanlegging

handler om å gå fra ORD til HANDLING i heltidskulturarbeidet



DØGNET



UKA



ÅRET

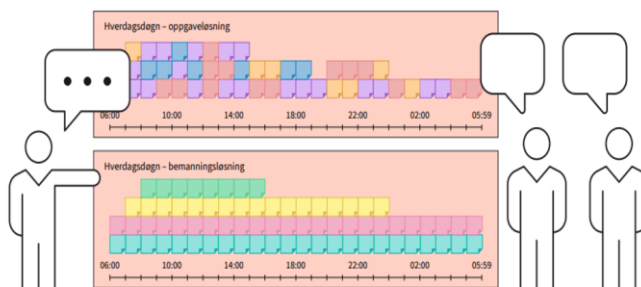
Jakten på den gode vakta

Utforske hvordan **organisere arbeidet og arbeidstiden** slik at **andelen kontinuitetsbærere øker**, omfanget ubesatt bemanning og **bruk av flyktig arbeidskraft** reduseres

Kartlegging og redesign av oppgaver og bemanningsløsning

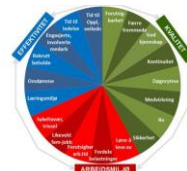
Dere skal kartlegge og reorganisere aktiviteter, oppgaver og bemanningsløsning

Dette danner grunnlaget for ny bemanningsplan



Aktiviteter knyttet til dette i nettverket:

- 7. mai 2024 samling (kartlegging av dagens situasjon)
- 18. juni 2024 prosjektleder veiledning(verktøy for redesign)
- 23. august 2024 prosjektleder veiledning (ny oppgave- og bemanningsløsning)



Oppgåvedeling og ny bemanningsplan i institusjonstenesta og heimetenesta i Hornindal

- Ambulerande må dreie grunnbemanninga
 - frå 4 på dag og 1 på kveld,
 - til 3 på dag og 2 på kveld, inkludert langvakter på helg
- Stor forekomst av kortvakter er eit stort hinder for heiltid
 - Det hindrer å oppnå ny oppgåvedeling, og gjer det vanskeleg å gå i gong med langvakter, fordi det manglar folk på plass når langvakta må avvikle lovpålagt pause
- I tillegg er det tilsette som allereie jobber fem dagar i veka i korte vakter, og har dermed ikkje høve til å kome opp i større/full stilling
- Grunnbemanning på institusjon er minimal i utgangspunktet, og særleg på kveld og helg er ikkje dagens bemanning tilstrekkeleg i høve pleiebehovet

Kostnader vikarbyrå, overtid, ekstrahjelp

	Overtid 2022	Overtid 2023	Ekstrahjelp 2022	Ekstrahjelp 2023	Vikarbyrå 2022	Vikarbyrå 2023
Institusjon	991.000	726.000	70.000	277.000	1.670.000	1.014.000
Heimetenesta	280.000	205.000	40.000	80.000	230.000	223.500

- I 2023 var det totalt kostnader på kr 2 525 000 til vikarbyrå, overtid og ekstrahjelp i sjukeheim og ambulerande
- Det er ikkje realistisk å eliminere behovet for noko overtid og ekstrahjelp i løpet av eit år, men med ny turnus trur vi behovet vert kraftig redusert
- Greier vi å rekruttere inn fagfolk i dei nye stillingane med meir attraktive turnusar, så vil vi unngå bruk av vikarbyrå

Oppgåvedeling og ny bemanningsplan i institusjonstenesta og heimetenesta i Hornindal

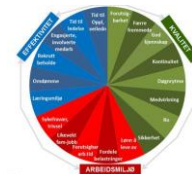
For å ha forsvarlege arbeidsdagar når vi startar utprøving med langvakter* på helg, ser vi at bemanninga må aukast på helg for i det heile tatt å kunne prøve det ut

Det fører til behov for auka ramme til fastløn på 3,1 årsverk for å kome i mål:

- 1,4 årsverk tilført i heimetenesta, og
- 1,7 årsverk auke i sjukeheim
- Dette bør i hovedsak vere fagarbeidarstillingar, men kan også vere noko assistentressurs (i høve oppgåvedeling)

Langvakter

- ei frivillig ordning
- 12,5 t/dag, 11 t/natt
- berre på helg, målet på sikt er å få langvakter også på vekedagane
- Bonus: Arbeid kvar 4. helg i stadenfor kvar 3. helg



Erfaringar med langvakter i Karmøy kommune

TORN

Etter 20 år med langvakter ser vi:

- Bedre kontinuitet, stabilitet og forutsigbarhet i drift
- Den gode vakta
- Kvalitet på tjenester
- Attraktive arbeidstidsordninger
- Bedre rekruttering
- Lav turnover
- Reduserer/fjerner behovet for små stillinger
- Ferievikarbehovet redusert med 50%
- Bedre kompetansefordeling i turnus
- Høyt kompetansenivå
- Redusert bruk av dispensasjoner for kompetansekrav
- Betre rigget for fag- og kvalitetsarbeid
- Krever tett samarbeid og oppfølging
- Reduksjon i utfordrende atferd og skademeldinger
- Redusert bruk av tvang og makt

Erfaringar med langvakter i Karmøy kommune

TORN

- Bedre kontinuitet, stabilitet og forutsigbarhet i drift
- Den gode vakta
- Kvalitet på tjenester
- Reduksjon i utfordrende atferd og skademeldinger
- Attraktive arbeidstidsordninger
- Bedre rekruttering
- Reduserer/fjerner behovet for små stillinger
- Ferievikarbehovet redusert med 50%
- Lav turnover
- Bedre kompetansefordeling i turnus
- Høyt kompetansenivå
- Redusert bruk av dispensasjoner for kompetansekrav
- Betre rigget for fag- og kvalitetsarbeid
- Redusert bruk av tvang og makt
- Krever tett samarbeid og oppfølging

2016	2017
21 ansatte	12 ansatte
Langvakter hver 4. helg	Langvakter hver 3. helg
Gjennomsnittlig stilling 66 %	Gjennomsnittlig stilling 83 %
4 ønsker større stilling	Alle har ønsket stillingsstørrelse
Overforbruk 3,11 årsv.	Overforbruk = 0
Kompetansefordeling 33 % høgskole, 47 % fagarb, 20 % ufagl	Kompetansefordeling 55 % høgskole, 37 % fagarb., 8 % ufagl.
Vedtak Hol Kap 9: 11 dispensasjoner	Vedtak Hol Kap. 9: 3 dispensasjoner (natt)

Vårt skrekksenario, beregning pr. mai 2023

Endring fra langvakter hver 3. til hver 4. helg

- Behov for ca. 92 flere ansatte
- Gjennomsnittlig stilling redusert til ca. 65 %

Endring til «vanlige» vakter hver 3. helg:

- Behov for ca. 205 flere ansatte
- Gjennomsnittlig stilling redusert til 52,58 %