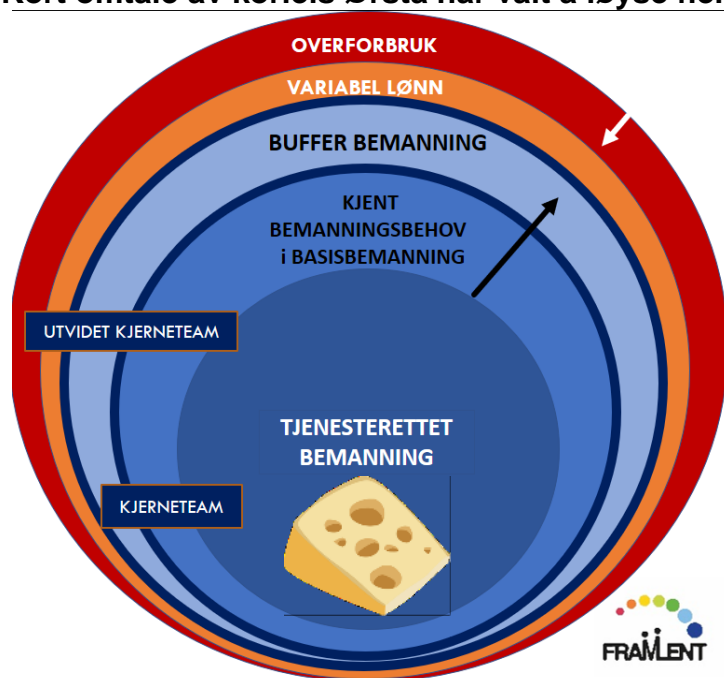


## Forsøk med fleksiresurs i Ørsta kommune 2021 – 2022

### Kort omtale av prosessen

Ørsta kommune stod saman med partane om å søkje om å ta del i forsøket. Kommunen har omfattande bemanningskartleggingar for kvart år tilbake til 2018, som eit viktig kunnskapsgrunnlag å byggje på. Det har vore ein føresetnad for kommunen at forsøket skulle inngå som ein naturleg del av heiltidskultur-prosessen. Kommunen valde ut to einingar i heimebaserte tenester (HBO aust og vest) og to langtidsavdelingar på sjukeheim; Solkroken og Vallastova. Desse einingane tok del på felles samlingar for Gneist-gruppene (einingsvise partssamansette grupper) i august og september, etter det har dei jobba i prosessar i sine seksjonar og einingar.

### Kort omtale av korleis Ørsta har valt å løyse fleksiresurs



Forsøket er ein naturleg del av arbeidet med å innføre ein ny modell for budsjett- og strategisk bemanningsplanlegging. Hos oss vil fleksiresursen vere det same som bufferbemanning. Det er ein føresetnad for Ørsta kommune at alle partane er med, og at alle dei tilsette vert innlemma i ordninga. Flexiresursen skal vere godt merka i turnusen, slik at den tilsette veit at denne vakta skal avviklast i samsvar med avtalt plan for bufferbemanning.

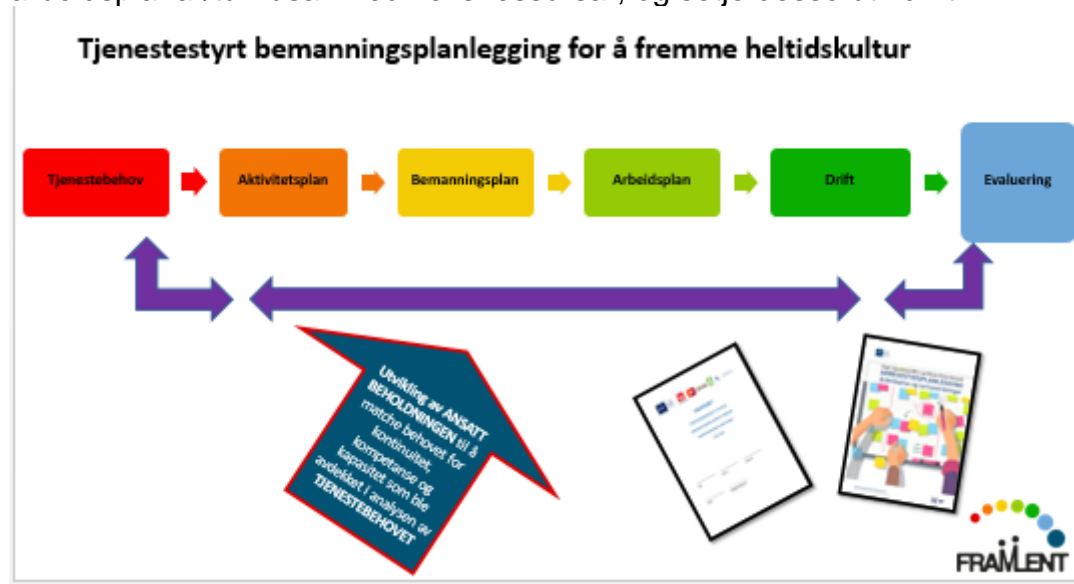
### Utfordringar

Ørsta har jobba med ein strategi for heiltidskultur, med handsaming i kommunestyret i nov. 2021. Strategien byggjer på bærekraft og at heiltidskultur ikkje er eit mål i seg sjølv, men ein avgjerande føresetnad for å lukkast med samfunnsoppdraget. Kommunen har jobba med å synleggjere at helgetimar er ein sentral del av løysinga, samstundes som årsplanlegging i turnus er ein føresetnad for ei god utnytting av fleksiresursen. Dette er krevjande prosessar, og utfordrande å sameinast om. Partane har ulike perspektiv; tilsettperspektivet / brukarperspektivet, og ser ulike løysingar. Då me tok til på å planlegge for fleksiresurs, synte det seg at einingane mangla dei tenesteretta bemanningsplanane, dei planla og rekrutterte ut frå ei minimumsbemanning med vakansar (mange hol i «osten»). Når dette grunnlaget mangla, var det uråd å planleggje for bufferbemanninga/fleksiresursen. Dei har også

brukt tid på å erkjenne at fleksiressursen skal nyttast på tvers av einingar. Vedtak i heiltidsstrategien er utsett til juni 2022.

### Effektar/gevinstar

Einingane har gjennomført omfattande prosessar med kartlegging av tenestebehov, dei har utarbeidd aktivitetsplanar, og har såleis grunnlag for å utvikle tenesteretta bemanningsplanar. Dei har jobba med å utvikle tilsettbeholdninga i samsvar med det behovet for kontinuitet, kompetanse og kapasitet som er avdekkja i tenestebehovet. På grunnlag av dette arbeidet er einingane no klare for å setje opp nye arbeidsplanar/turnusar med fleksiressursar, og setje desse ut i drift.



### Gevinstane så langt:

Arbeidet med forsøket har gitt oss verktøy for å utvikle gode, tenesteretta bemanningsplanar. Gjennom gode planleggingsverktøy og leiaropplæring/støtte, skal kommunen vere i stand til å planleggje med ei reell bufferbemanning. Partane har teke del i prosessen gjennom Gneist-gruppene og HTV. Forsøket har vore viktig for å synleggjere at me ynskjer – og kjem lengst med- ein arbeidsgjevarpolitikk der alle dei tilsette tek sin del og er ein del av løysinga.

For å ta ut heile potensialet med fleksiressurs, drøftar partane grunnlag for avtale om årsplanlegging i turnus.

### Fleksiresurs - ei god løysing for Ørsta – råd til andre kommunar

Partane står samla om at fleksiresurs er ei naudsynt løysing for å lukkast med å planleggje for variasjonar i drift. Det er ynskeleg at alle einingar skal ha fleksiresurs. Det er ein føresetnad at ressursen vert fordelt på alle dei tilsette, i samsvar med kompetansekravet på dag, kveld og helg. Einingane skal rigge ei robust faglegheit. Partane må stå saman om denne store endringa, og det er avgjerande at leiarane får tilstrekkeleg opplæring og innsikt, og som gjer at dei har eigarskap til denne måten å drive strategisk bemanningsplanlegging på, eit eigarskap som dei må dele med alle dei tilsette.

Rapporten er utarbeidd i samspel med dei lokale partane.

Ørsta, 8. mars 2022

Hilde Flotve Mo – personalrådgjevar og prosessleiar