



FLEKSIRESSURS

KORT EVALUERING FRA SANDEFJORD KOMMUNE 08.03.2022

Første henvendelse fikk Sandefjord kommune den 14.04.22 fra NSF Vestfold og Telemark ved fylkesleder som ønsket å foreslå kommunen til å være med i forsøket fleksisressurs i regi av KS og partene i arbeidslivet. Baggrunnelsen var at kommunen har satt av tid og ressurser til å jobbe med heltidskultur.

Sandefjord kommune ble av KS invitert til et Webinar 20.05.21 der ledere og hovedtillitsvalgte fikk grundig informasjon om forsøket. Kommunen søkte videre om deltakelse til å være en av forsøkskommunene, men på betingelse av at vi tok inn Fleksisressurs i kommunens heltidskulturprosjekt. Vi så tidlig at vi ikke ville rekke tidsfristen som var satt av KS.

Hvordan vi har løst det

Etter en prosess i kommunens prosjektgruppe Heltidskultur og ledergruppene i HSO og KBU ble følgende piloter meldt til forsøket. Andebu bo og behandlingssenter avdeling Tusenfryd, leder Ragna Borgen Matre. Senter og hjemmetjenester, Stokke hjemmesykepleie, leder Evy Solheim Fosaas. Lederne i de respektive avdelingene gjort en stor jobb i egen avdeling med god forankring hos lokale tillitsvalgte og ansatte og arbeidet med arbeidsplanen/turnusen og har gitt gode resultater.

Drøftingsmøte mellom arbeidsgiver og organisasjonene ble avholdt 13.10.21

Eventuelle utfordringer

Organisasjonene har vært tydelig på at de opplever å ha fått for lite informasjon og at prosessen har gått for fort. Prosessen gikk litt raskt og det var usikkerhet blant ansatte på hva de gikk inn i. Ledere fikk for liten tid til forankring hos ansatte. Sterk reaksjon og motstand hos noen ansatte var opplevelsen noen fikk da de skulle få en fleksivakt i turnus. Uforutsigbart og oppleves negativt å blir flyttet på kort varsel.

Innspill fra NSF ved hovedtillitsvalgt Eileen Monk Berge

- For liten tid til å gjennomføre prosjektet. Skaper uro blant ansatte når informasjonen ikke er tilstrekkelig. Leder har ikke fått nok tid til å forberede seg.
- Testing av flere ting samtidig, langvakter, mellomvakt, flexivakt, gjør det vanskelig å evaluere hva som fungerer
- Utvalg av avdelinger: Ansatte bør ha medvirkning ifm. utvelgelsen til prosjektet. Opplevde mye motstand fra ansatte i prosessen.

Innspill fra Fagforbundet ved hovedtillitsvalgt Anita Torpengen

- For kort tid til forarbeidet som har ført til redusert medvirkning og mulighet for å hente inn innspill fra medlemmene
- *Det er utfordrende at det samtidig trekkes inn årsturnus og langvakter i prøveperioden, noe som vil gjøre det vanskelig å evaluere selve prosjektet*
- *At ikke alle ansatte i turnus har fleksivakter i turnus eller økte helgetimer, vil også bli utfordrende med tanke på evaluering.*
- Eventuelle effekter/gevinster -økt grunnbemanning er et pluss her.
- Er fleksiresurs er noe dere ønsker å fortsette med og eventuelt anbefale andre? Usikker vanskelig å evaluere.

Innspill fra Delta ved hovedtillitsvalgt Bente E. Svenum

- For kort tid! Medvirkning! Kun de med økte stillinger er med i ordningen, dårlig grunnlag.
- Stokke HS + Andebu BBS, tatt med langvakter... årsturnus...Flytter fokus vekk fra flexiresurs, når andre ting tas inn i turnus.
- Hva sier de ansatte? Eventuelle effekter/gevinster - For kort tid til å se dette ennå.
- Er fleksiresurs er noe dere ønsker å fortsette med og eventuelt anbefale andre? Vet ikke, vanskelig å evaluere.

Effekter/gevinsterAndebu bo og behandlingssenter avd. Tusenfryd startet ny turnus 20. desember 2021 med følgende resultat/gevinster:

- 1,3 årsverk er flyttet i budsjettet.
- 4 ansatte har startet med langvakter (12,5t) hver fjerde helg.
- Startet opp med mellomvakt (fra kl.10.00-18.00).
- 9 ansatte har økt stilling som betyr flere kontinuitetsbærere i turnus.
- Helg stillinger er redusert fra 10 til 8.

Stokke hjemmesykepleie har plan om 12 ukers turnus med rullering x 3
Oppstart 07.02.2022- 16.10.2022. med følgende resultat/gevinster:

- 1,8 årsverk er flyttet i budsjettet.
- Har doblet antallet som går langvakter i helger det vil si 10 nye begynner med langvakter.
- 4 helsefagarbeidere får 100% stilling (tidligere ca. 78-94).
- 2 helsefagarbeidere får 80% stilling (tidligere ca. 70-75).
- 2 helsefagarbeidere får 75% stilling (tidligere ca. 55).
- 1 sykepleier får 100% stilling (tidligere ca. 80).
- 1 ny sykepleier 100% - utlyses.
- I tillegg har også alle helgeansatte fått økt stilling (fre-lør-søn).
- 18 medarbeidere skal nå ha langvakter helg - (mellom 2 og 6 langvakter / 12 uker). 3-4 vil ha langvakter per. vakt lørdag og søndag.

Det ble testet flere «ting» samtidig. Fleksiressurs og langvakter med økte helgetimer. Andebu løste med mellomvakt to dager i uke som er fordelt på alle ansatte. Mellomvakten er forskjøvet mye. Økt kompetanse i helg i begge piloter p.g.a langvakter, reduserer innleie i helger. Langvakter i helger er etter ønske fra ansatte. Kompetansen hos den som har fleksivakt kan være utfordrende dersom det er «feil» kompetanse som det er behov for å forskyve.

«Gull» med buffer i hverdagene. Forsterket grunnbemanning reduserer innleie ved fravær. Forsøket har gitt flere kontinuitetsbærere i driften. Antall helgestillinger er redusert.

Er fleksiressurs noe dere ønsker å fortsette med og eventuelt anbefale andre?

Vi er enige om at vi ikke har grunnlag nok til å anbefale fleksiressurs videre. Turnusene har kort driftsperiode fra oppstart og frem til i dag. Høyt sykefravær på grunn av covid 19 har i tillegg gitt noen utfordringer.

Dersom flere ønsker å prøve det ut bør det være med flere avdelinger som kan samarbeide på tvers. Vi anbefaler bedre tid på prosessen for å sikre forankring og forståelse hos ansatte.

På vegne av de involverte.

Med vennling hilsen

Tone Woll Buer

Prosjektleder Heltidskultur

Sandefjord kommune

Mobil: 90682441

E-post: tone.woll.buer@sandefjord.kommune.no

