



Leif Moland, *Fafo*



Ketil Bråthen, *Fafo*



Roy Nielsen, *Fafo*

Vikarbruk i sykehus og kommunale helse- og omsorgstjenester



Astrid Nesland, *AK*



Einar Stephan, *AK*



Maja Tofteng, *SØA*



Marthe Norberg-Schulz, *SØA*



Kompetanseløft 2025 (2,2 mrd. kr) 4 hovedutfordringer:

- a: Knapphet på helse- og sosialfaglig personell.
- b: Mangel på kompetanse og kunnskapsgrunnlag.
- c: For lite brukermedvirkning, tverrfaglighet, samarbeid og samhandling.
- D: Svakheter i ledelsen, planleggingen og organiseringen av tjenestene.

Økende behov for helse- og omsorgstjenester

Redusere gapet

Knapphet på personell til å yte disse tjenestene

Nr. 1: Rekruttere, beholde og utvikle personell
Heltidskultur, redusert vikarbruk, økt kontinuitet + +

Oppgavedeling

Døgnrytmeplan
Tjenestedesign

Kontinuitet

Medvirkning

Redusert vikarbruk

Fraværsprediksjon og overdekning

Langvakter

Arsturnus

Heltidskultur

Vikarpool / ressursenhet

Litt om helg



Helse- og omsorgssektoren som kompetansevirksomhet:

- Sårbare og kompetansekrevende brukere
- Flyktig arbeidskraft og kompetanseparadoks
- Hvordan kan kompetanseparadokset og kontinuitetsutfordringene løses?

Innholdsfortegnelse og problemstillinger

- 0. Forord og sammendrag
- 1. Innledning: Vikarbruk i det store utfordringsbildet,
- 2. Metode og gjennomføring

3. Omfang av vikarbruk

4. Omfang av innleie fra vikarbyråer

5. Hvorfor (så stort) behov for vikarer

6. Forklaringer på innleie fra vikarbyråer

7. Kostnader ved innleie fra vikarbyråer

8. Fordeler og ulemper ved vikarbruk

9. Tiltak som kan redusere/forbedre vikarbruken

- 10. Oppsummering, drøfting
- 11. Litteratur og vedlegg

Datakilder

6 casekommuner, bl.a. Karmøy + 3 helseforetak og 3 vikarbyråer
Intervjuet 50 ledere og tillitsvalgte

Survey til kommuner og helseforetak. 1377 svar

Burson, Cohn & Wolfe (BCW) / NSF

Data om innkjøp av vikartjenester

Leverandørdatabasen til Kommunal Rapport: Innleiedata

Sykehusinnkjøp HF. Helseforetakenes vikarkjøp

KOSTRA - regnskap

SSB: sysselsetting, lønnstakere og arbeidstid

Mange slags vikarer,

Hvem går lederen til først?

- Ansatte som tar ekstravakt
- Tilkallingsvikarer, nullprosentere
- Vikarer
- Ekstrahjelp
- Innleie fra vikarbyråer

Ber egne ansatte ta en ekstravakt



Ber en ekstravakt (ringe-til-vakt/nullprosentere) om å ta vekten



Henter inn personell fra intern vikarpool/ressursenhet



Leier inn personell fra vikarbyrå

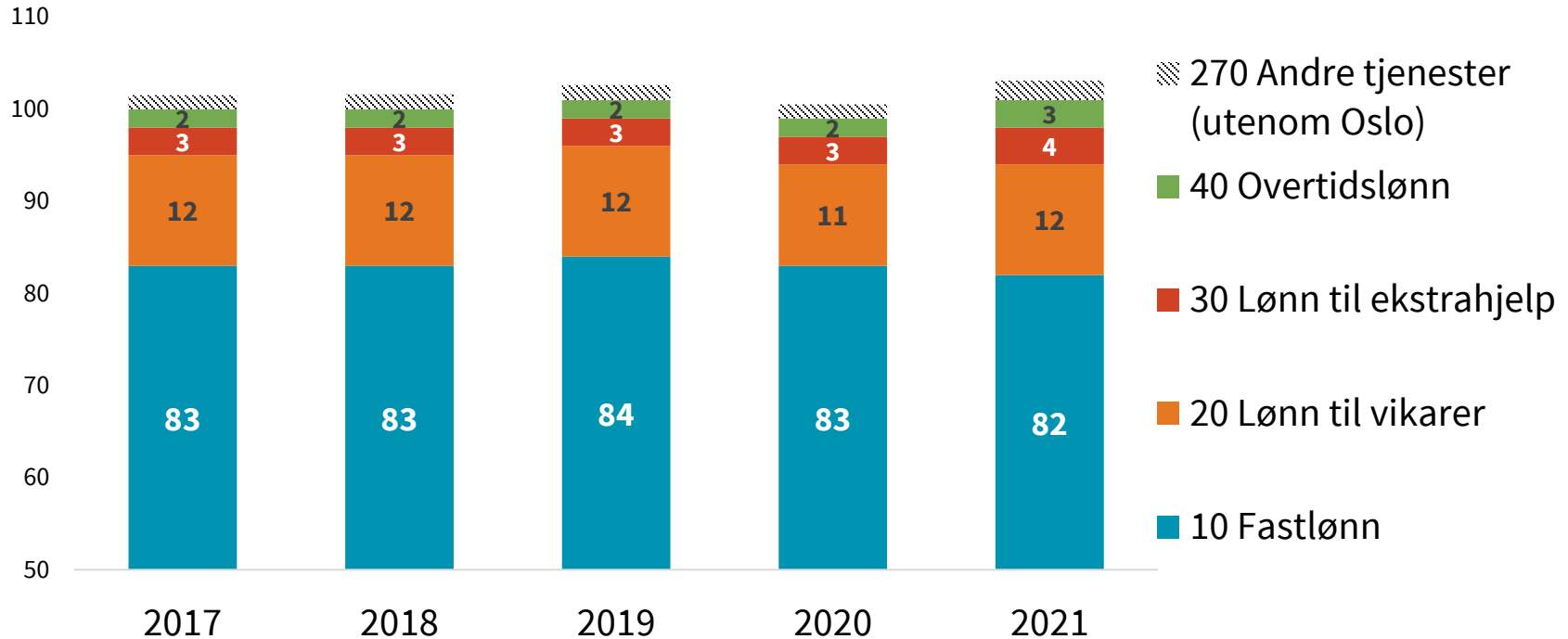


■ Svært ofte ■ Ofte ■ Av og til ■ Sjelden ■ Svært sjelden ■ Aldri ■ Ikke sikker

Omfang av vikarbruk

A

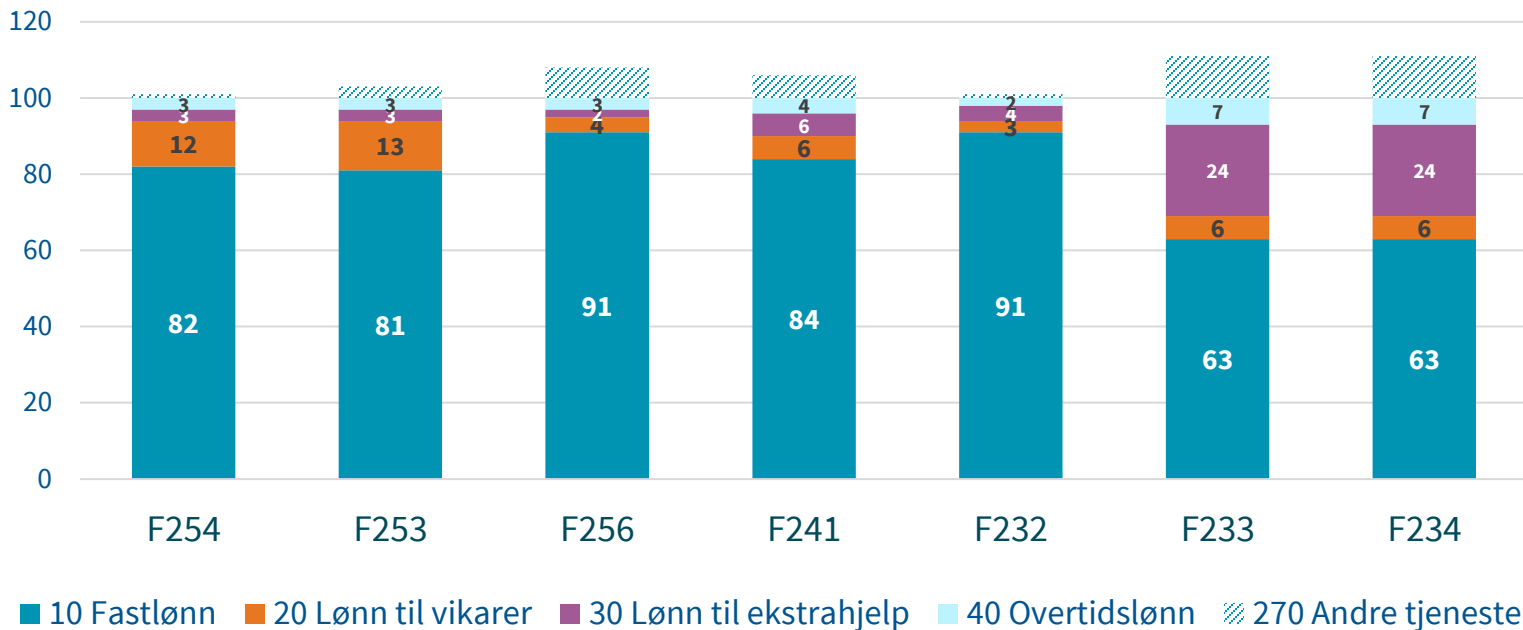
Fordeling av personalutgifter. 2017–2021. Prosent. Kilde: Kommunenes regnskapsdata, SSB



Mest til fastlønn, men variasjoner mellom tjenesteområdene

Personalutgifter fordelt på kostnadsarter og funksjonskoder. Prosent. 2021.

Kilde: Kommunenes regnskapsdata, SSB



F254 HO hjemme

F253 HO institusjon

F256 Øyeblikkelig hjelp døgn

F241 Diagnose, behandling og re-/hab

F232 Helsestasjons- og skolehelsetjeneste

F233 Annet forebyggende helsearbeid

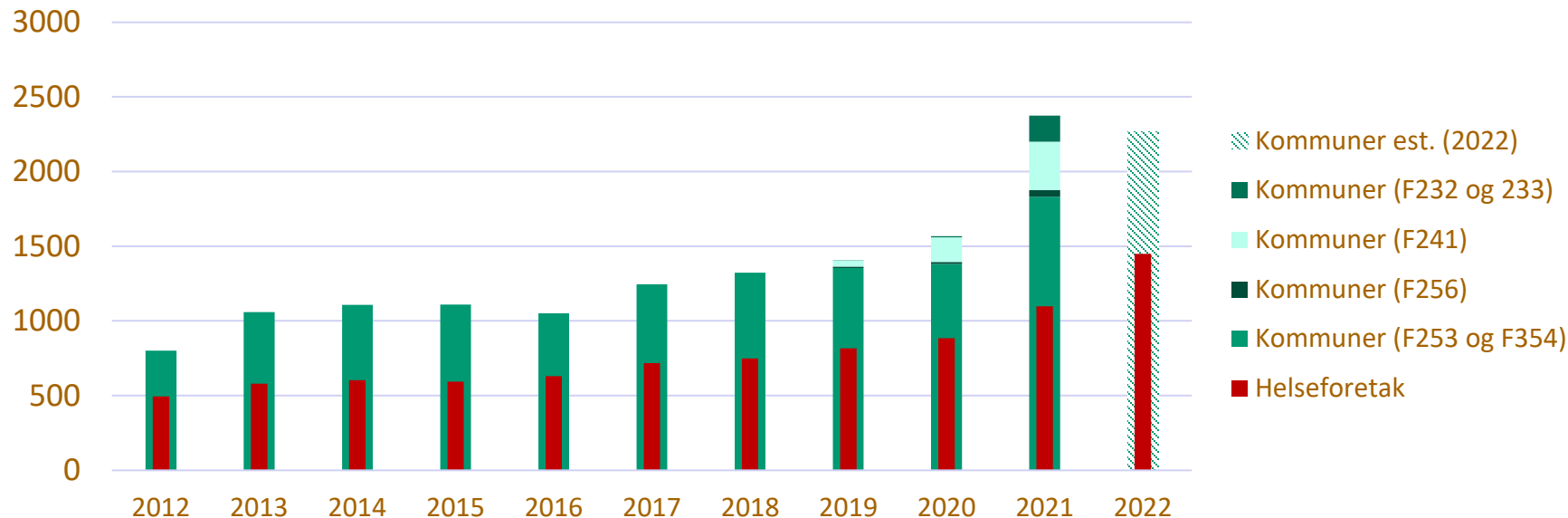
Hvorfor så stort omfang vikarer (og små stillinger)?

- Sårbare brukere kan ikke vente
- Varierende arbeidstopper og vanskelig helger
- Ledige stillinger/rekrutteringsproblemer
- Ferieavvikling
- Lav grunnbemanning, sårbar for fravær
- Sykefravær, litt koronaeffekt

Når helt prekært: vikarbyråer ..

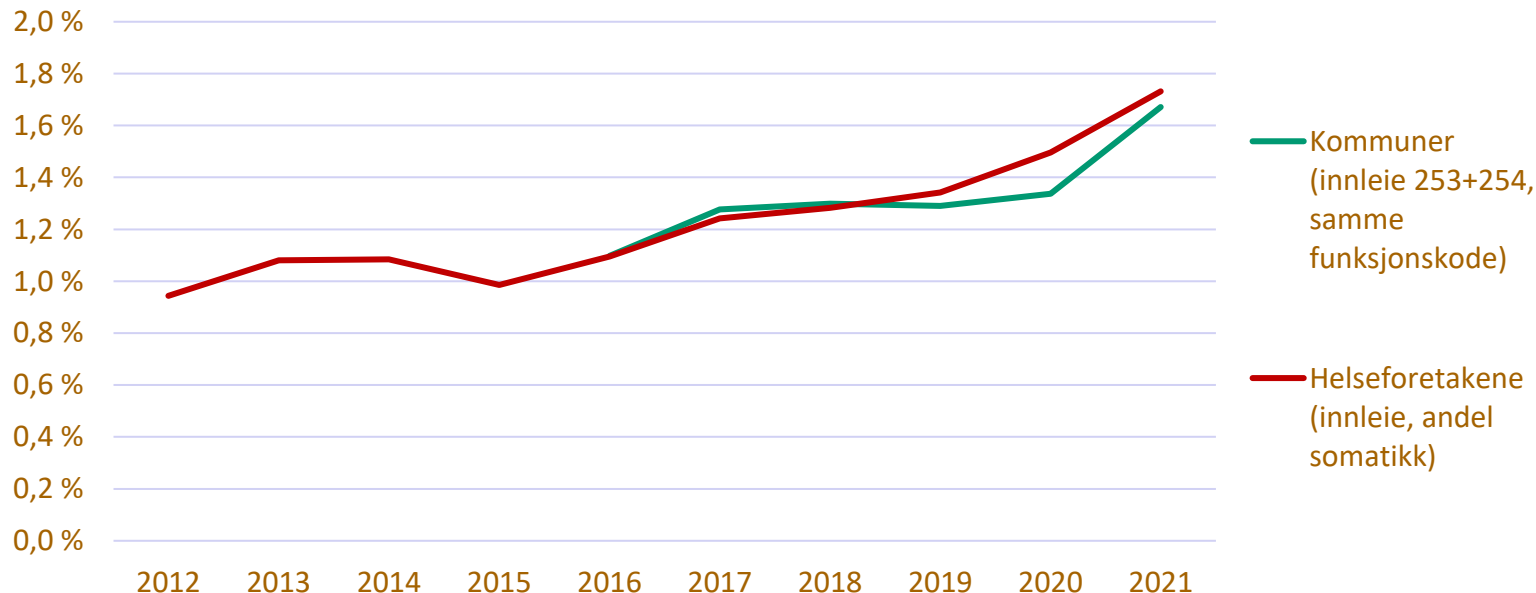
3,4 mrd. kroner i innleie fra vikarbyrå

Utgifter til kjøp av tjenester fra vikarbyrå i helse og omsorgssektoren. 2012-2022*. i millioner 2022-kroner. Kilde: SØA og AK basert på BCW, Sykehusinnkjøp og Kommunal rapport.

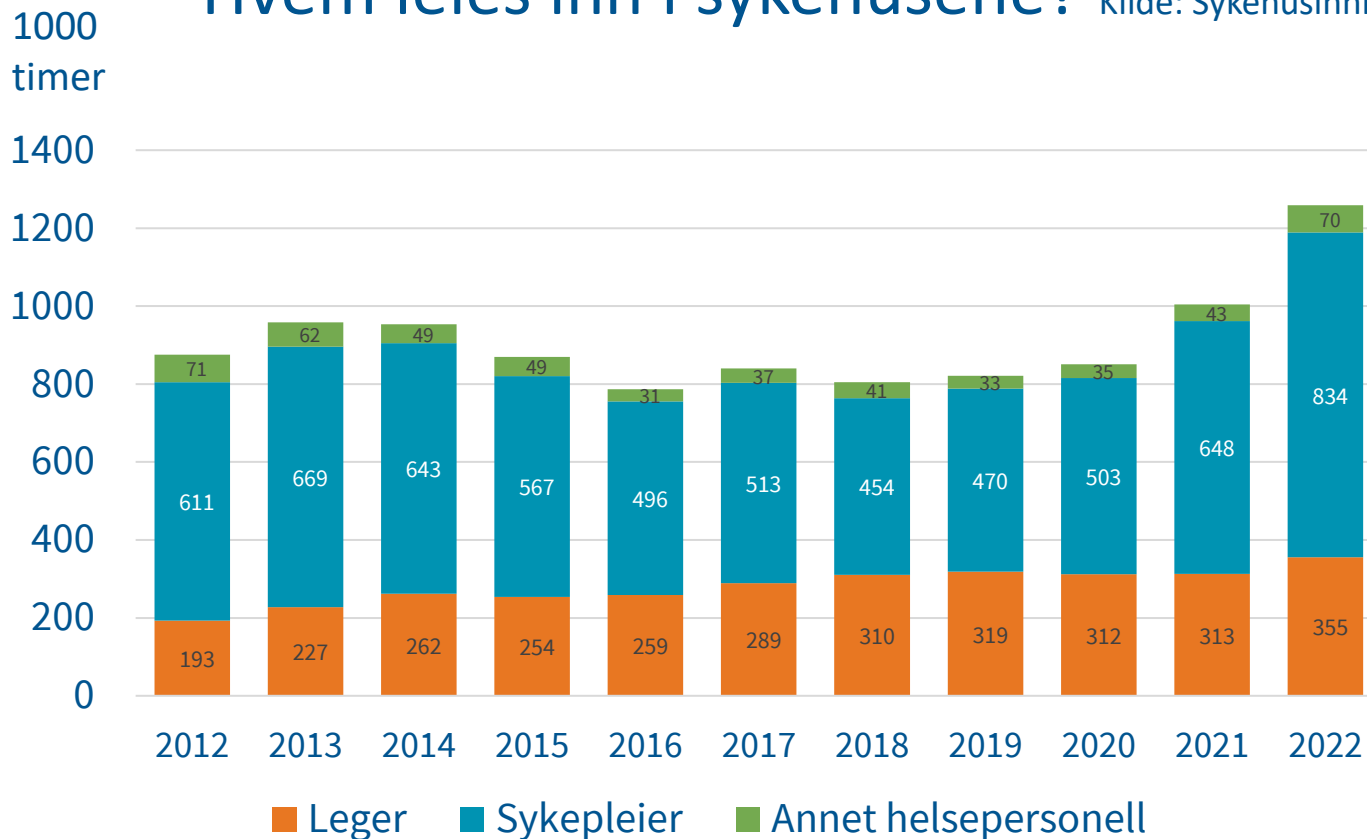


Betydelige beløp, men begrenset i forhold til lønnskostnader

Utgifter til innleie fra vikarbyrå i deler av helse- og omsorgssektoren. 2012–2021 som andel av utgifter til innleie og lønnskostnader. Kilde: SØA, BCW, Sykehusinnkjøp og SSB



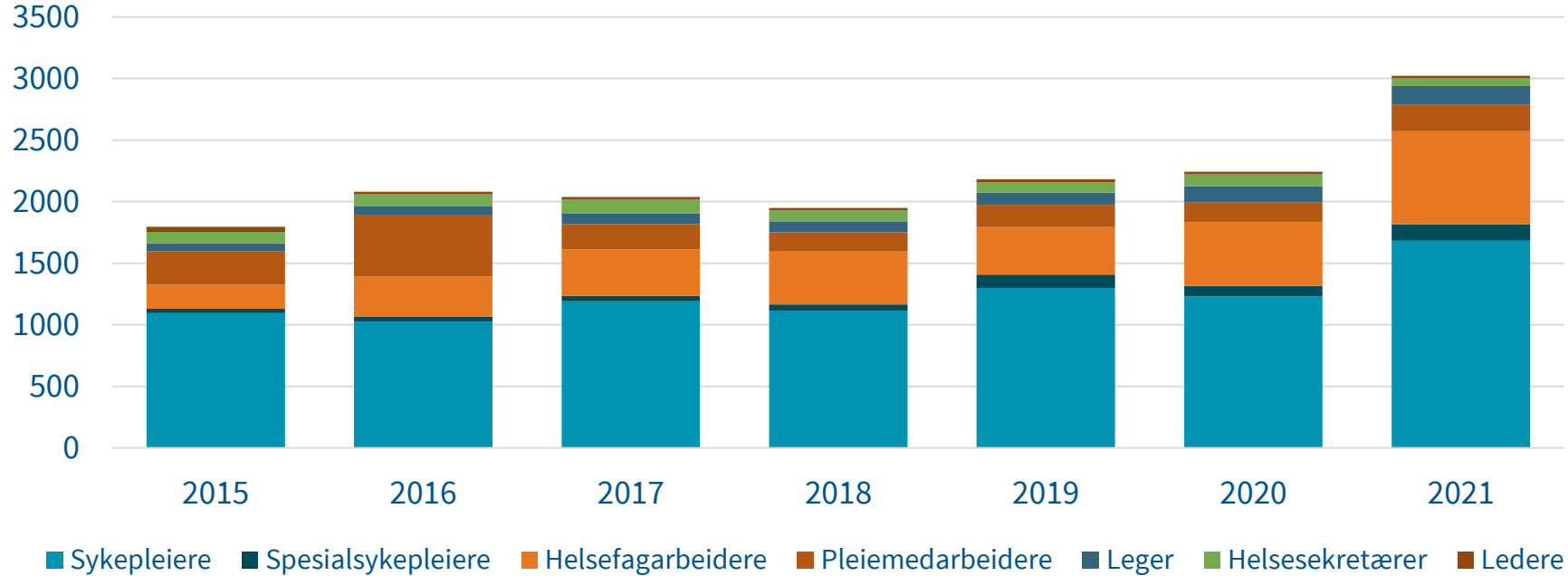
Hvem leies inn i sykehusene? Kilde: Sykehusinnkjøp



Hvem leies inn i kommunenes HO-tjenester?

Næringsgruppe 78.200 utleie av arbeidskraft. Kilde: SSB (registerdata).

Antall
lønns-
takere



Mest innleie (relativt) vest og nord i landet

Store interne forskjeller

87 kommuner = 0

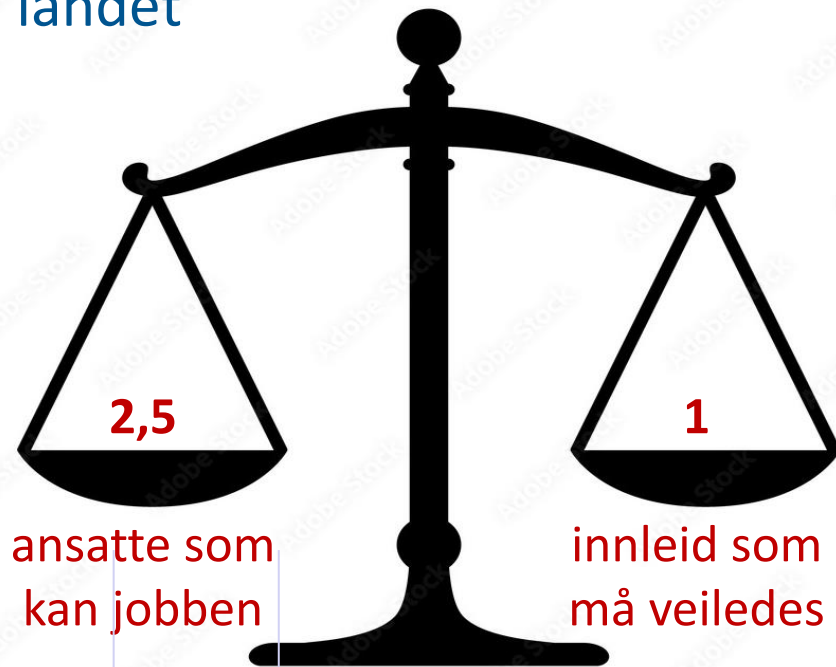
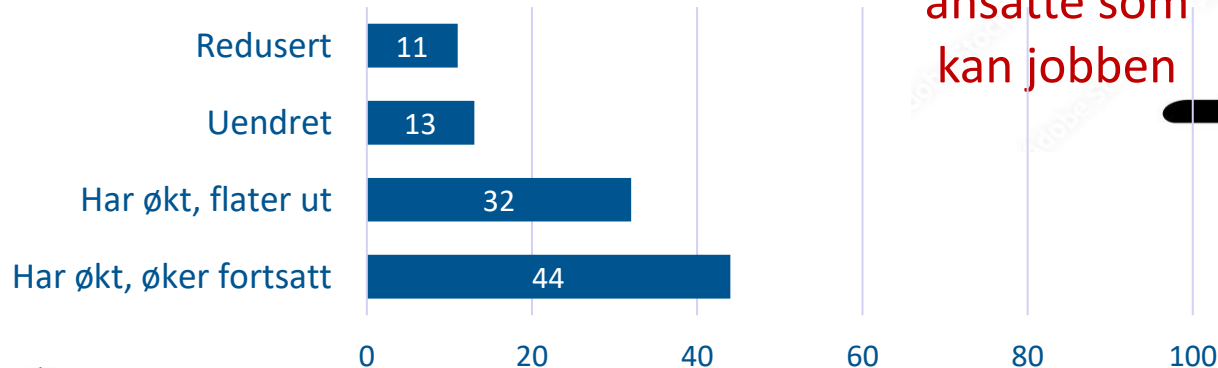
Vanlig dagvakt koster

Offentlig sykepleier 3000 kr

Byråansatt sykepleier 7500 kr

Differanse per vakt 4500 kr

Innleieutviklingen. Prosent. Survey.

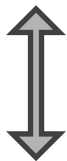


Fordeler og ulemper ved vikarbruk (og små stillinger)

- Viktig supplement for å ha tilstrekkelig bemanning når det kniper
- Fint tilbud til de som bare kan/vil jobbe litt (eller mer og annerledes)
- Kjente vikarer går greit, men kjennskapen er ikke god nok
- Krevende for ledere og fast ansatte
- Arbeidet med å skaffe og veilede flyktig arbeidskraft går på bekostning av tid til ledelse, tjenesteutvikling og bruker
- Flyktig arbeidskraft er ugreit for drift, arbeidsmiljø og tjenestekvaliteten jf. heltidshjulet

Hvorfor større, faste stillinger?

Flyktig arbeidskraft



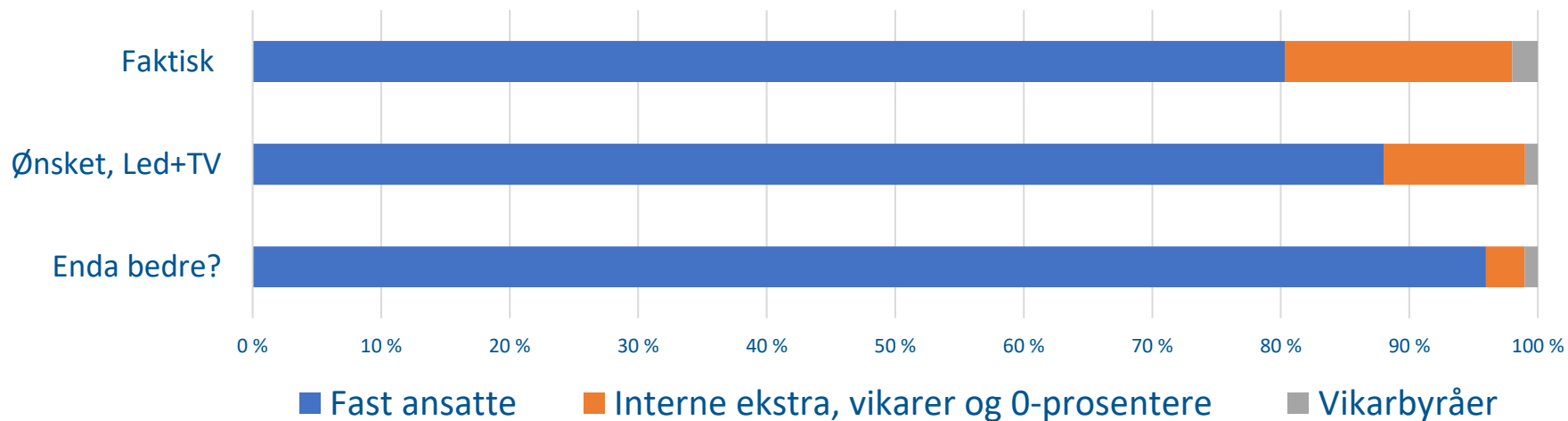
Bemanningsplaner



Befolkningsframskriving og framtidig kompetansebehov

Tiltak som kan redusere vikarbruken. Kilde: Fafos spørreundersøkelse

Den ideelle sammensetningen?



Hvordan redusere og forbedre vikarbruken?

1. Bruke vikarene bedre

- Færre og mer kjente vikarer, tettere samarbeid med byråene
- Redusere bruk av stillinger under 30 prosent

2. Redusere vikarbehovet

- Robuste turnuser, faste i helgene, innarbeide ferier og annet forutsigbart fravær
- Den gode vakta er attraktiv, kan redusere sykefravær
- Ny oppgavedeling kan lette rekrutteringen og redusere rekrutteringsbehovet
- Langvakter som rekrutteringsgrep og seniorpolitikk
- Gi avdelingsledere økonomisk og komp. handlingsrom