

Fafo Frokostmøte hos Statsforvalteren i Troms og Finnmark

25.09.2025

Leif E. Moland:

**Modeller for økt grunnbemanning og mindre vikarbruk
i helse- og omsorgstjenestene**

Nye Fafo-rapporter om bemanningsplanlegging



Modeller for økt grunnbemanning og mindre vikarbruk

Lederes handlingsrom for å gjennomføre vikarreduserende tiltak.

Vikarbruk i sykehus og kommunale helse- og omsorgstjenester

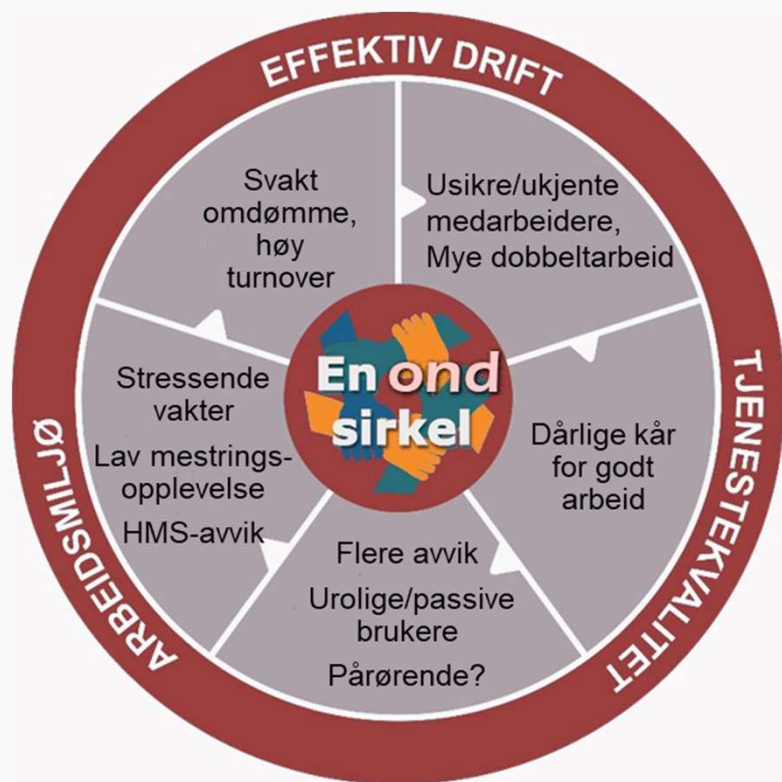
Nye stillinger for ikke-faglærte og ny oppgavedeling

Høyde for fravær

Tørn-evaluering

Den vanlige vakta,

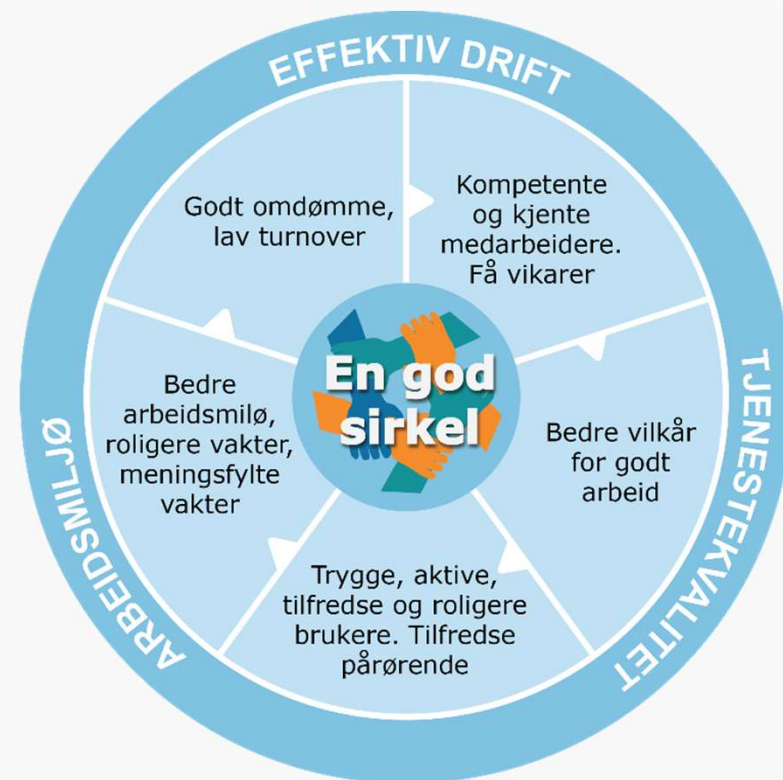
Vanskelig å lede



Kostbar minimumsbemanning
Flyktig arbeidskraft, Stressende
løpeturnus, høyt fravær heltid

Den gode vakta

Lett å lede

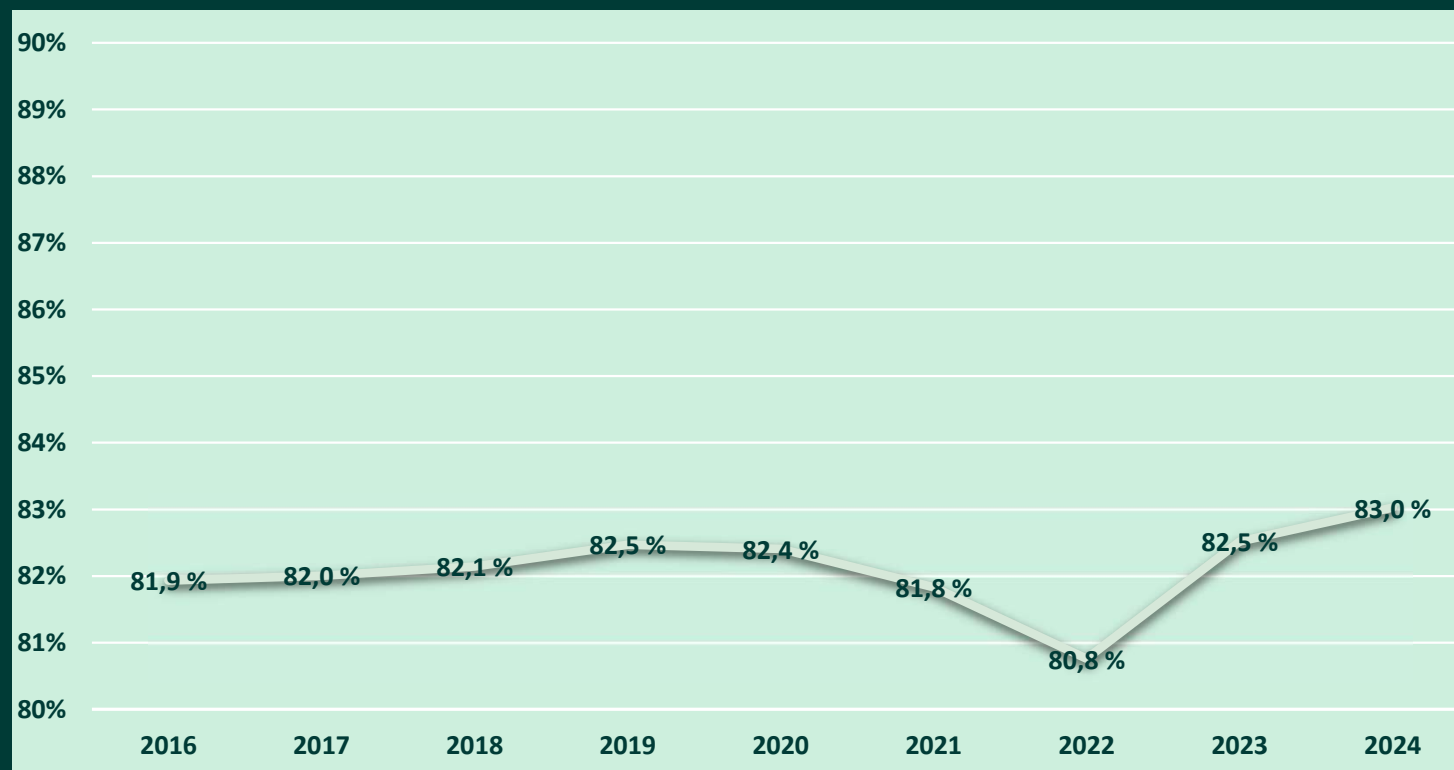


Moland (Fafo) og Lindberg (Fredrikstad kommune)

Bærekraftig arbeidsmiljø
Lengre vakter
Inntjent overdekning



Andel av utbetalt lønn som er fastlønn. 2016-2024



Kommuner	Fastlønns-andel, prosent
Gj.sn. Norge	83,0
De fleste Finnmark/ Troms-kommunene	76 - 86
Loppa Lavangen Vardø	> 87
Lebesby Storfjord Kåfjord Tana Karasjok Nesseby	< 75

Handlingsrommet for flere faste ansettelses



1. Hva kjennetegner kommuner som ikke bruker bemanningsbyråer?
2. Hvilke virkemidler kan kommunene ta i bruk for å tiltrekke seg kvalifisert arbeidskraft som ansettes fast i tjenestene?
3. Hvilket økonomisk og turnusteknisk handlingsrom har ledere for å planlegge med en fast bemanning som tar høyde for fravær og begrenser behovet for vikarer og ekstrahjelp?

**Ekstra spørsmål: Er overdreven vikarbruk
nødløsning for ofre av omstendighetene
eller resultat av en styrt personalpolitikk?**

Kommuner med mange faste ansatte og moderat vikarbruk



1. nærværende ledere og langsiktige tiltak for å rekruttere/beholde ansatte
2. innovasjonsfremmende partssamarbeid og felles forståelse av lov- og avtaleverket
3. avdelingsoverskridende personalsamarbeid og ny oppgavedeling som fremmer økt faglighet og behov for færre sykepleiere
4. fleksible årsplaner med turnuser som tar høyde for fravær
5. faste ansatte jobber flere helgetimer i løpet av et år, og det er gjerne bruk av langvakter
6. omgjøring av «vikarmidler» til faste stillinger i henhold til grunnbemanningslæren
7. mer innflytelse til avdelingsledere i budsjett- og bemanningsplanleggingen. Bedre styrings- og planleggingsverktøy, slik at både under- og overbemanning kan unngås