

# Veien frem mot en heltidskultur

Bolig- og miljøarb.tj. 09.06.23

Marit Elin Hansen



# Bolig- og miljøarbeidertjenesten



- 10 avdelinger - geografisk inndelt
- 17 ulike tjenestesteder
- Ca. 329 ansatte
- Ca. 286 årsverk inkl. avd.l
  
- Hoved målgruppe: mennesker med psykisk utviklingshemming
- Tjenesteyting til ca. 170 brukere
  
- Døgndrift med økt bemanningsbehov kveld og helg

# Vår intensjon i 2016



- Å tilby våre medarbeidere stillingsstørrelser en kan leve av, dvs. færrest mulig personer, men i størst mulig stillinger.

..... for å gi våre brukere forutsigbarhet, kontinuitet og trygghet i hverdagen!

..... for å levere tjenester med høy kvalitet!



## Status 31.03.16

- Gjennomsnittlig stilling: ca. 66 %
- Kontinuitetsbærere (>80 %): 28,9 %
- Heltidsandel: 12,17 %

## Status 21.03.23

- Gjennomsnittlig stilling: 85,9 %
- Kontinuitetsbærere (> 80 %): 69,37 %
- Heltidsandel: 44,44 %

# Kompetansefordeling

	2016	2023
Høgskole	29,28 %	33,14 %
Fagarbeider	49,43 %	53,48 %
Ufaglært	21,9 %	13,38 %

# Virkemidler

- Økt andel helgetimer
  - Langvakter hver 3. helg



Økt gjennomsnittstilling til ca. 80 %

- Årsturnus fra 2021



Økt gjennomsnittlig stilling til ca. 86 %



# Ting tar tid

Tidvis høye bølger og  
mange skjær i sjøen



- 1998, Kommunestyrevedtak: Ikke lyse ut stillinger >40 %
- 1998-99: Ansatte pådrivere for «langturnus»
- 17.07.02: Første dispensasjon Langturnus. Direktorat for Arbeidstilsyn
- 2002-2023: Utallige turnusvarianter - hovedsakelig basert på lange vakter i helger
- 2021-2022: Årsturnus

# Driftsanalyse i 2016-2017.

## Utfordringer med:

- Kontinuitet, forutsigbarhet og stabilitet i drift
- Kompetansesammensetning og kompetansefordeling i turnus
- Rekruttering av vernepleiere
- Mange dispensasjoner fra kompetansekrav for vedtak HOL Kap. 9
- 25 % av ansatte ønsker større stilling



# Nytt fokus - heltidskultur

- Systematisk arbeid
- Kartlegginger, handlingsplan og målsetninger
- ***Definert helgepotensialet (gj.sn. stilling/antall)***
- ***Avstemt helgefrequens langvakter til hver 3. helg***
- Arbeidet mye med turnustekniske løsninger
- Vist at det går an!
  
- Arbeidet for lite med felles forståelse og kulturbygging i avdelingene

# Utfordringer i prosessen(e):

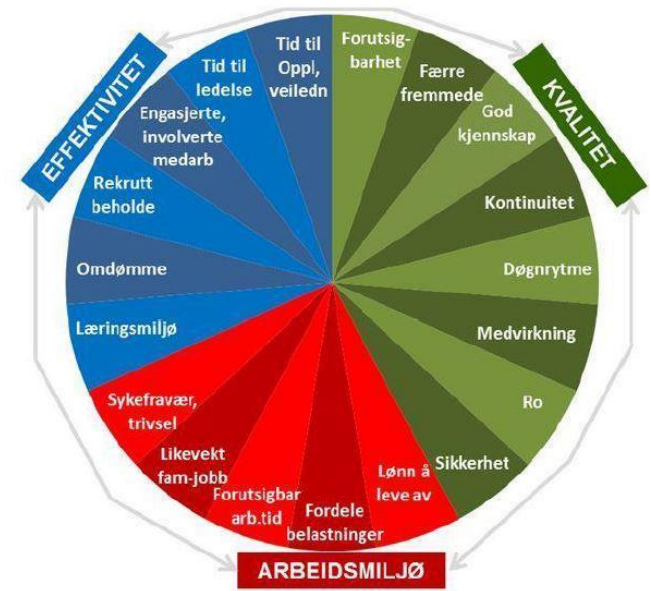
- Helgetimer/helgefrequens
- Motstand fra ansatte mtp. økning i helgetimer
- Å hente ut potensialet i variabel/faktisk drift
- Krevende endringsprosesser
- Tidkrevende prosesser med evalueringer, protokoller og tariffavtaler



# 20 år med lange vakter - hva ser vi?

- Bedre kontinuitet og forutsigbarhet for brukere
- Massiv reduksjon i utfordrende atferd -enkelt brukere
- Stor reduksjon i skademeldinger  
Rusvikvg. 3b fra ”skadeversting” i 1999 til Arbeidsmiljøpris i 2009!
- Attraktive arbeidstidsordninger -bedre rekruttering
- Reduserer/fjerner behovet for små stillinger
- Lav turn- over
- Bedre kompetansefordeling i turnus
- Redusert bruk av tvang og makt, og dispensasjoner  
kompetansekrav
- Krever tett samarbeid og oppfølging

# Gevinster



- Høy grad av kontinuitet, stabilitet og forutsigbarhet i drift
- Høyt kompetansenivå
  - Høgskole ca. 33 %
  - Fagarb. Ca. 53,5 %
  - Ufagl. Ca. 13,5 %
- Lav andel dispensasjoner kompetansekrav HOL Kap. 9
- Redusert behov for ferievikarer
- Bedre rigget for fag- og kvalitetsarbeid

# Vårt skrekksenario, beregning pr mai 23



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 %

# Hovedutfordringen nå

- God balanse - en robust nok turnus
  - Balanse i «buffer», planlagt fravær vs. økonomi
  - Bemanningsplan treffer tjenestebehov
- Ikke planlagt fravær
  - Fast ansatte i store stillinger - utløser raskt overtid
  - Tilgang på vikarer
  - Formell kompetanse
- Oppgavefordeling vs. kompetanse

# Hva har vi lært i prosessene ?

- Heltid gir stor effekt ut fra både bruker-, ansatt- og ledelsesperspektivet
- Bærekraftig drift for å møte morgendagens behov
- TTT - ting- tar -tid! Men - ingen «hvilepute»!
- Å stå i det!
- Synliggjøre resultater! Motivasjonsfaktor!
- Større fokus på felles virkelighetsforståelse og utfordringsbildet - kunne redusert konfliktnivået

# Veien videre

- Felles virkelighetsforståelse
- Større del av faktisk drift tas inn i årsturnus
- Avdelingsledere drivere og motivatorer for prosesser i egne avdelinger
- Hvordan løse vikarbehovet ?





# Takk for oss 😊

