

Heltidskultur

Status 170418

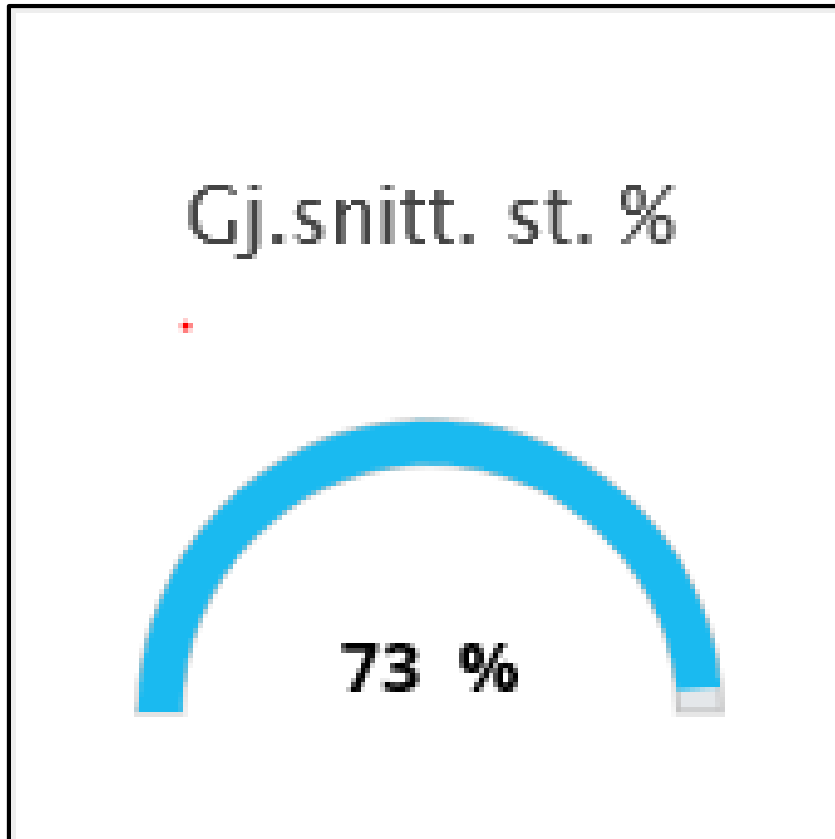


Hovedmål

Bodø kommune skal ha en heltidskultur



Status mars 2018 for HO



- Piloter startet 2018
 - Sølvsuper HV
 - Hj.tj. Sentrum
 - Vollveien 10
- To hovedtiltak piloter
 - Opptil 10% Ressursbemanning
 - Heltidskulturtillegg
- Innføring av heltidskultur forutsetter gode lokale prosesser
- Heltidskulturtillegget er på 400 kr time for ekstra helgetimer
 - Planlagt i turnus
 - Utover ca 270 timer helg pr år

Sølvsuper helse- og velferdssenter

- Oppstart nye bemanningsplaner som fremmer heltidskultur 5/2 i tre av fire avdelinger involvering av ansatte i prosess.
- Oppsummerte endringer i avdelingene Bølgen, Langbølgen og Mellombølgen:
 - 25 ansatte har 100% stillinger fra 5/2 – tidligere 18 ansatte
 - 22 personer har fått økt stillingen til over 75%
 - 12 nattevakter har fått økt sin stilling
 - 27 helg-stillinger er blitt redusert til 15 helg-stillinger
- Kortbølgen iverksetter heltidskulturturnus fra 30/4

Sølvsuper helse- og velferdssenter

- Status
 - Mange er veldig godt fornøyd med økt stilling
 - Økt arbeid helgetimer
 - Tilfredshet fra pårørende som treffer kjent personell og som har oversikt i avdelingen
 - Avdelingsledere merker at det går mindre tid til innleie – mer tid til ledelse
 - Ønske om justering på turnus – fri før langhelg – kortere nattevakter
 - Ønske om å slutte tidlig søndag når det er jobb igjen mandag
 - Lavt fravær – 7,0 % i mars
- utfordringer
 - Nattpersonell opplever størst endring med kortere hviletid mellom vakter er kortere og flere oppgaver på kveld og morgen

Hjemmetjenesten sentrum

- Oppstart nye bemanningsplaner som fremmer heltidskultur 5/2-18
-
- 12 personer har fått økt sin stilling til 100% dette er inkludert 2 vakante stillinger som ennå er under utlysning.
- Vi har gått fra 27 små helgestillinger til 15 helgestillinger med høyere årsverk.
- 48 stillinger i hjemmetjenesten Sentrum er nå i 100%

Hjemmetjenesten sentrum

- Fordeler
 - Medarbeidere har den stillingsstørrelsen de ønsker
 - God kompetanse i helgene med kjente medarbeidere som bedrer både arb.miljø, effektivitet og kvalitet på våre tjenester
 - God økonomisk kompensasjon
- utfordringer
 - Bemanningen er økt med 10 % ressursbemanning (De fleste spl.stillinger)
 - Å rekrutterer sykepleiere til både eksisterende og nye stillinger har vært generelt svært vanskelig. I noen stillinger har vi satt inn helefagarbeider, mens andre stillinger er ubemannet (under utlysning).
 - Mye innleie pga for lite personell som ikke skyldes tiltak knyttet til heltidskultur

Vollsletta 10

- Dette er en ny bolig for 6 med oppstart 2.1 i år. Beboere flyttet inn 22.1.
 - Det er tilsatt 27 personer fordelt på 23 årsverk Vollsletta 10:
 - 18 ansatte i 100% stilling – jobber lange vakter hver 4. helg
 - 6 ansatte i 72 % stilling (natt) – jobber hver 3. helg
 - 3 ansatte i 23 % stilling (helg) – jobber lange vakter hver 4. helg
 - Gjennomsnittlig stillingsstørrelse er 85%
- I en tradisjonell turnusplan ville det ha blitt tilsatt 38 personer fordelt på 22 årsverk. Gjennomsnittlig stillingsstørrelse ville vært 58%.

Vollsletta 10

- Status
 - Vi klarer å gi gode tjenester med få tjenesteytere rundt hver hoved person.
 - Enkelt å rekruttere kvalifisert personal til alle stillingene, vi valgte på øverste hylle.
 - Gode turnuser som gir fornøyde ansatte.
 - Forutsigbare dager for både personal, tjenestemottakere og pårørende
 - Motiverte og engasjerte medarbeidere som er svært fornøyd med lønna og som gjerne vil jobbe mer helg.
 - De ansatte ber om at Heltidstillegget må fortsette.
- Utfordringer
 - Beregnet grunnbemanning er ikke tilstrekkelig ihht behovet og må vurderes på nytt
 - For lav grunnbemanning er krevende og gir ikke den effekten som var ønsket ved at en må benytte flere vikarer enn forutsatt.