



BERGEN KOMMUNE

Utfordringer, hva vi lykkes med og veien videre

20.02.2025

UTFORDRINGENE

Rekruttere og beholde personell

- 90 vakante årsverk
- Turnover 14,5 %
- Kompetansesammensetning, forsvarlig drift, ikke forutsigbart.
- Dyre løsninger.
- De fleste enhetene er ikke robuste nok til å tåle dette



ORGANISERING AV TJENESTENE

- 21 sykehjem/behandlingsentre
 - Størrelse
 - Utforming bygg
 - Ulik kultur
 - Fagmiljø
- Samme organisering svært mange år
- Krevende å finne en modell som kan overføres til alle enhetene, grunnet ulikheter.
- Ikke en bærekraftig organisering



Arbeidstidsordning

- Bemanningsfaktoren (årsverk/beboere) uendret. Ligger lavere enn Trondheim/Oslo. Den er for lav.
- Skal bare lyse ut 100% stillinger, men det krever en rigg for å ta imot de. Ikke alle vil ha 100% stillinger.
- Skal holde oss innenfor den økonomiske rammen.
- Forutsetningen for å kunne øke stillingssnittet:
 - Krever redusere antall stillinger
 - Årturnus
 - langvakter (fleire helgetimer),
 - fleksible ansatte
 - ledere som har god kunnskap om lov og avtaleverk, kunne utarbeide turnus, ha god økonomisk forståelse og godt samarbeid mellom avdelingene.
- Ressursstyringsverktøy - utdatert. Tidkrevende. Kl.
- Ikke godt nok opplæring, ingen e-læring
- Man ønsker ikke fast helgestilling



Digitalisering og velferdsteknologi

- Det settes ikke av midler til dette
- Opprettholde kvalitet med mindre ressurser (digitalt tilsyn)
- Tidkrevende prosesser
- Utdaterte systemer



Hva er vi gode på?

Heltidskultur – gjennomsnittlig stillingsstørrelse

- Jobbet systematisk med siden 2018.

| ÅR | 31.12.2018 | 31.12.2019 | 31.12.2020 | 18.01.2022 | 31.01.2023 | 28.08.2023 | 20.12.2024 |
|------------------|------------|------------|------------|------------|------------|---------------|---------------|
| Stillingssnittet | 64,30 % | 65,25 % | 68,71 % | 71,06 % | 75,08 % | 75,96% | 77,85% |
| Stilling = 100% | 668 | 712 | 864 | 904 | 1044 | 1059 | 1199 |
| Stilling 75%-99% | 583 | 554 | 561 | 538 | 564 | 524 | 414 |



Heiltidskultursatsingen

- Årsturnus: 20 av 21 enheter inne på ordningen
- Langvakter: 20 av 21 enheter inne på denne ordningen



Erfaringer

- Må ikke glemme de som jobber redusert
- Hva er den optimale gjennomsnittet?
- Alle kan ikke jobbe langvakter
- Alle kan ikke jobbe 100%
- Få maks ut av heiltidskultursatsingen må man ha innført årsturnus, kombinasjonsturnuser, langvakter og organisere tjenestene på nye måter (spl team, servicemedarbeidere)FAFO Heltid kostnader



Servicemedarbeidere

- Har prøvd dette ut et år
- Avlaster slik at helsepersonellet kan prioritere pasientnære oppgaver
- Svært positive tilbakemeldinger fra enhetene



Hva skal vi jobbe med fremover?

Robuste enheter – organisering av tjenestene våre

- Prosjekt: se på hvilke modeller og muligheter vi har for å finne en mer hensiktsmessig måte å organisere oss på, for å sikre en mer robust og bærekraftig drift.
 - Kartlegge oppgaver og spisse oppgaver (eks. Sykepleierteam)
 - Oppgavefordeling/ kompetansebehov trengs for å få dette til (helsefag, assistenter, servicemedarbeidere mm)
 - Bruk av ressurser på tvers av enheter



Servicemedarbeidere

- To sykehjem får midler til å øke årverk servicemedarbeidere.



Mentorprogrammet

- God onboarding av nye medarbeidere, over tid.
- Der det er satt av tid for å følge de opp.





Opplæring av ledere i turnus og arbeidstidsbestemmelser. Samt ressursstyringssystemet. E-læring.



Det må investeres i nytt ressursstyringsverktøy, samt KI



Det må investeres i velferdsteknologi og digitale løsninger (eks. digitalt tilsyn, appbaserte løsninger). Pilot på bruk av RoomMate fra mars 2025.

