



Case

Puljetimer skaber sammenhængende hverdag for medarbejdere og beboere



Puljetimer skaber sammenhængende hverdag for medarbejdere og beboere

Kommune:
Sønderborg

Fagområde:
Socialområdet

Arbejdsplads:
Døgntilbuddet Bosager

Hvornår:
2020-2023

Casen i tal



16

medarbejdere er gået op i tid



62

timer ekstra pr. uge



Mere

fast og uddannet personale til stede på arbejdspladsen



Barrierer

Hos Bosager har de lavet en spørgeskemaundersøgelse, der viser, at ca. 25% af de ansatte gerne vil op i tid. Men økonomien er stram, og arbejdsplanlægningen skal gå op, så områdelederen og arbejdsplanlæggeren skal være kreative for at få regnestykket til at gå op.



Prøvehandling

De medarbejdere, der ønsker at gå op i tid, kan vælge fra 1-5 ekstra puljetimer. Puljetimer ligger ikke fast, så arbejdsplanlæggeren anvender dem til at dække ind ved planlagt fravær, hvor man før ville have brugt vikarer. De ekstra timer bruges både i det hus, medarbejderen allerede arbejder i, og i andre huse.



Gevinst

Medarbejderne er glade for de ekstra puljetimer. Flere timer på arbejdspladsen giver færre skift og mere tid med beboere og kolleger. Det betyder også færre vikarer og mere fast og uddannet personale – til gavn for borgerne. Medarbejderne kan ligeledes mærke de ekstra timer på deres løn og pension.

”Jeg kan ikke få lån i banken til et hus, når jeg er på 30 timer”

Sådan lød det fra en medarbejder hos Bosager. En spørgeskemaundersøgelse blandt medarbejderne på døgntilbuddet viste efterfølgende, at ca. 25% af medarbejderne havde et ønske om at få flere timer. For flere af de ansatte var motivationen udsigten til mere i løn og pension.

Samtidig oplevede ledelsen hos Bosager en stigende udfordring med at rekruttere faglært arbejdskraft. De oplevede også, at flere ansatte tog job i vikarbureauer for at tjene lidt ekstra ved siden af deres faste stilling hos Bosager.

Det blev startskuddet til, at man på botilbuddet gik i gang med at se på, hvordan man kunne indrette en arbejdsplan med flere timer til de faste medarbejdere. Den skulle imødekomme medarbejdernes ønsker om højere arbejdstid samtidig med, at økonomien og arbejdsplanen hang sammen.

En hjælpende hånd fra kollegaer sikrer fleksibilitet og færre vikarer

Sammen med arbejdsplanlægger og socialpædagog Ulla Holm Faaborg gik Steen Boris Hansen, områdeleder på Døgntilbuddet Bosager, i gang med at regne på, hvordan man kunne imødekomme medarbejdernes ønsker inden for botilbuddets økonomiske rammer. Sammen fandt de frem til den løsning, at nye medarbejdere har 30 faste timer i grundplanen, og derudover mellem 1-5 puljetimer om ugen, alt efter hvad de ønsker. Puljetimerne bliver fordelt af arbejdsplanlæggeren ift., hvornår de øvrige kollegaer har ønsket fri til fx ferie, kurser eller afspadsring. På den måde kan faste medarbejdere dække ind for hinanden, mens arbejdspladsen sparer udgiften til vikarer. Bosagers 42 beboere er fordelt på fire huse. Før i tiden var der ikke tradition for, at medarbejderne dækkede ind for hinanden på tværs af husene, men det blev også en del af løsningen. De faste medarbejdere har, i modsætning til de fleste vikarer, uddannelse til at arbejde med borgerne, så arbejdspladsen har også glæde af, der nu er mere uddannet personale til stede på arbejdspladsen.

Den løsning viste sig at give rigtig god mening hos Bosager. Ikke alene kunne man imødekomme de fleste medarbejders ønske om ekstra timer, men det viste sig også at have en positiv afsmittende effekt på både faglighed, arbejdsmiljø og borgerne.

Medarbejderne får opfyldt individuelle ønsker

Med puljetimerne er det også blevet lettere for Bosager at imødekomme medarbejdernes individuelle ønsker til ferie, kurser og afspadsring. Den fleksibilitet mener Steen Boris Hansen, områdeleder på Bosager, er central, når det kommer til at rekruttere og fastholde kompetent personale:

”På den her måde kan medarbejderne nøjes med én arbejdsplads, og det er blevet klart for den enkelte medarbejder, at vi samarbejder om løsninger til fordel for både medarbejderne og borgerne.”

For Ulla Holm Faaborg, der er arbejdsplanlægger hos Bosager på tværs af alle fire huse, har puljetimerne også medført, at arbejdsplanen lettere går op. Det skyldes, at Ulla har flere timer at planlægge med, når der skal dækkes fravær. Det betyder også, at de nu bruger færre vikarer. Med puljetimerne dækker medarbejderne både ind for hinandens fravær i eget hus, men også på tværs af huse.

Puljetimer skaber sammenhængende hverdag for medarbejdere og beboere. Foruden puljetimerne arbejder Bosager også med at indsamle ønsker til grundplanerne, når der skal laves nye. Hver medarbejder der skal tilknyttes en grundplan, kan indsende ét ønske som de er sikre på at få opfyldt i grundplanen og som der ikke pilles ved i planlægningen af arbejdsplanen. Det kan ex. være et ønske som "Ingen aftenvagt om onsdagen" eller "Helst aftenvagter". Det fremhæver Ulla som en rigtig god måde at arbejde med grundplaner på, for både medarbejdere og hende som planlægger:

"I stedet for at hver medarbejder fx indsender 5 ønsker til en grundplan, hvor kun 2 kan imødekommes, har vi hos Bosager besluttet, at hver medarbejder har ét ønske, som de til gengæld kan være sikre på, at vi kan honorere. Det betyder fx, at den enkelte medarbejder kan gå til håndbold fast onsdag aften og ikke skal tænke på, om de nu får en vagt, der lægger samtidig."

Ulla Holm Faaborg, arbejdsplanlægger hos Bosager

Når grundplanen rulles ud i selve arbejdsplanen for en given periode, kan medarbejderne komme med ønsker til denne periode, i det vi kalder for ønskeperioden. Her kan de ønske deres fri-ønsker osv. og perioden planlægges ud fra hvad der kan lade sig gøre for perioden. Som regel imødekommes stort set alle de indgivne ønsker.

Arbejde på tværs giver fagligt udbytte

Før Bosager igangsatte arbejdet med puljetimer, var der ikke tradition for, at medarbejderne arbejdede på tværs af de fire huse. Men da puljetimerne medførte, at man skulle kunne dække ind for kollegaer i andre huse, var det nu en mulighed, at medarbejderens puljetimer lå i et andet hus end medarbejderens faste hus. Det var for nogle medarbejdere en overvindelse de første gange, men er nu gået hen og blevet en positiv sideeffekt ved puljetimerne. Medarbejderne oplever, at det har bidraget til mere faglig udvikling og bedre mulighed for at følge borgere og opgaver.

"Til at starte med var jeg ret nervøs, fordi jeg jo så pludselig fik 5 nye borgere, jeg skulle lære at kende, men nu er jeg faktisk rigtig glad for det og for de nye faglige inputs, det giver at arbejde i flere huse. De nye erfaringer, jeg har gjort mig, tager jeg med over i mit eget hus."

Kristina Tooming, socialpædagog

For at hjælpe medarbejderne bedst muligt, ligger der beskrivelser af borgerne og deres dagsrytme i alle huse, og man får ikke opgaver med borgere, der kræver en særlig oplæring. Det er også muligt at få et par oplæringsvagter i det "nye" hus.

At kende sin økonomi udvider ens handlerum som leder

Foruden at have en dygtig arbejdsplanlægger, fremhæver Steen Boris Hansen også, at det er vigtigt, at man som leder kender og forstår sin økonomi i dybden. Det gør nemlig, at man kan udvide sit eget handlerum og se nye muligheder indenfor de økonomiske rammer:

”Man skal turde kigge kreativt på det, for så kan man måske godt finde økonomien til det. Så man skal være varsom med ikke på forhånd at tænke, at en merudgift begrænser en – for den kan godt hente sig ind på anden vis.”

Steen anbefaler desuden, at man gør brug af kommunens økonomiforvaltningen og de økonomer, der arbejder der. De kan ofte være behjælpelige med sparring og input til muligheder indenfor de økonomiske rammer.

Det gør en forskel for borgerne i hverdagen

På Bosager bor 42 beboere fordelt på fire huse. Beboerne har behov for pleje og omsorg i løbet af hele døgnet, da de er svært udviklingshæmmede. Det betyder også, at flere af beboerne fx ikke har et sprog, men kommunikerer via lyde. Derfor har det også for beboerne stor betydning, at de mødes af fast personale, der har erfaring med den type kommunikation og opgaver, som deres plejebehov kalder på.

Socialpædagog Kristina Tooming og hendes team bestående af hende selv og tre kollegaer, er alle gået op i tid, og kan allerede nu mærke flere gevinster ved at være på arbejde i flere sammenhængende timer. Der går mindre tid med at møde ind og ud. De har fået bedre mulighed for at drøfte borgernes trivsel indbyrdes, lige som de har fået bedre tid til at tale med den enkelte borger og høre, hvordan det går:

”Nu har vi lige tid til at høre, hvordan det går i dag, eller til lige at sætte sig ind hos en borger og få en kop kaffe. Og det er jo små ting, men samlet set betyder det bare rigtig meget for borgeren.”

Kristina fremhæver, at flere beboere selv har givet udtryk for, at det er dejligt, at de kendte medarbejdere er der noget mere.

Slutteligt fremhæver Kristina, at det også har været lettere at få ansat nye medarbejdere, fordi der nu har været mulighed for at tilbyde 35 timer om ugen.

Er du nysgerrig på mere?

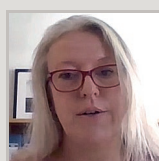
Hvis I vil vide mere om Bosagers indsats, kan I kontakte Steen Boris Hansen eller Ulla Holm Faaborg.



Steen Boris Hansen

27 90 01 25

sbha@sonderborg.dk



Ulla Holm Faaborg

27 90 45 68

ufa@sonderborg.dk



en fremtid med
fuldtid