



Hållbara schema i hemtjänsten

Pilotprojekt i Brålanda och Frändefors
hemtjänst

Start 210322

Beräknas pågå 1 år



Vad?

- Vi överanställer utbildade undersköterskor
- Vi tar bort delade turer
- Vi inför 11 timmars dygnsvila (nattvila)
- Inför resursspass som en modell för att klara planerad frånvaro och ökad arbetsanhopning inom kluster
- Medarbetare i Brålanda och Frändefors täcker för varandra
- Bemanningseenheten täcker *korttidsfrånvaro* – det vi inte klarar själva



Varför ?

- Säkerställa att vårdtagarna får den hjälp de har rätt till
- Rätt till heltid kräver en ökad flexibilitet
- Inga delade turer kräver en ökad flexibilitet
- Effektivt resursnyttjande
- Vi har en ambition att medarbetare ska få återhämtning mellan pass
- Fler anställda med rätt kompetens, färre tidsbegränsat anställda och fler heltidsanställda
- Vi vill skapa hållbara anställningar som ger kontinuitet och trygghet hos vårdtagare och medarbetare





Hur?

- Gemensam Risk-och konsekvensanalys hösten 2020 i hela hemtjänsten
- Presentation för skyddsombud, gruppledare och administratörer
- Presentation på APT
- Synpunkter från personal – enkät
- Anställt totalt 18 utbildande undersköterskor ytterligare till båda grupperna
- Introduktionsgrupp – material
- Introduktion mellan verksamheterna
- Information – förutsägbarhet
 - Målet är att medarbetaren ska känna att man fått förutsättningar att klara av ett arbete på annan enhet.



Nyckeltal, statistik & uppföljning

- Enkät till medarbetarna
- Sjukfrånvaro 2019 och 2021
- Övertid, förskjuten arbetstid och mertid 2019 och 2021
- Personalomsättning
- KIOR kopplade till projektet
- Avvikelser kopplade till projektet
- Antal resursspass som finns efter schema är lagt
- Antal resursspass som löste frånvaro
- Antal turer som köptes utöver av Bemanningsenheten .Trend från februari 2019
- Antal resursspass som inte löstes ut och en övertalighet uppstod.
- Personalkontinuitet
- Ekonomi





Nuläge och framåt

- Bättre förutsättningar i arbetet
- Fördjupade analyser krävs
- Fördjupade enkäter behövs
- Åtgärder planeras efter analys, tex var resursspassen ska läggas.
- Andra anställningsformer ska prövas
- Implementering av vissa delar i övrig hemtjänst under projekttid



Observandum

- Antal medarbetare /chef ökar
- Antal timvikarier minskar – mindre attraktivt
- Få ut alla resurspann – vara steget före och ha med sig medarbetarna
- Kontinuiteten