



Vård- och omsorgsnämnden

Planerings- och schemaprocessen inom vård- och omsorgsboende

Förslag till beslut:

Uppdra till förvaltningen att utveckla planerings- och schemaprocessen med dess arbetssätt inom vård- och omsorgsboende.

Ärendebeskrivning:

Bakgrund

Rätten till önskad sysselsättningsgrad (RÖS) trädde i kraft 1 januari 2015. Medarbetare som omfattas av avtalet har rätt att själv önska sin sysselsättningsgrad. Varje tillsvidareanställd personal har rätt men inte skyldighet att välja om sin sysselsättningsgrad en gång per år. Avtalet gäller för alla som har en sysselsättningsgrad oavsett om medarbetaren har tillsvidareanställning eller är tidbegränsat anställd. Ingen ekonomisk ersättning har utgått till verksamheten i samband med införandet av RÖS.

Vård- och omsorgsboende redovisade ett ekonomiskt resultat 2014 på motsvarande + 4,6 mnkr. I februari 2015 hade vård- och omsorgsboende 52,2 årsarbetare i ofinansierad arbetstid (inklusive korttidsverksamheten). Detta med hänvisning till RÖS och ökad grundbemanning. Området har under 2015 försökt utveckla arbetssätt för att hantera verksamhetens ofinansierade arbetstid. Området har bland annat:

- Upprättat ramar för schemaläggning och bemanningskrav
- Skapat gemensamma rutiner och arbetssätt i planerings- och schemaprocessen
- Skapat checklistor och instruktioner för ombudsroller (Time Care ombud och Laps Care ombud)
- Skapat en uppföljningsfil för att kunna följa personaltimmar och utfall
- Utbildat enhetschefer, administratörer och medarbetare i hur vi arbetar i planerings- och schemaprocessen
- Utarbetat en ny resursfördelningsmodell med ersättning utifrån vårdtyngd (ej implementerad).

Arbetet har skett i nära samspel med bemanningsenheten och Kommunal.

Trots stora ansträngningar har verksamheten inte balanserat personalkostnader i förhållande till budget. Ofinansierad arbetstid som inte ersatt frånvaro motsvarar ca 35 årsarbetare. Det ekonomiska utfallet 2015 redovisas till – 16,5 mnkr (inklusive korttidsverksamheten som redovisade – 4,5 mnkr).

Förutsättningar inför 2016

Medarbetarna har inför 2016 fått möjlighet att på nytt önska sin sysselsättningsgrad. Den ofinansierade arbetstiden har ökat till 64 årsarbetare (exklusive korttidsverksamhet).

Hemvistområde	Verksamhet	Antal chefer	Antal ofinansierade årsarbetare
1	Lagersbergsgården	5	15,1
2	Måsta Äng, Oxen, Djurgården	6	20,1
3	Tunagården, Ärlagården	4	10,4
4	Marielund, Åbacken, Skogsglantan	5	12,4
5	Trumslagargården, Ekebo, Solåsen	3	6,1
SUMMA			64,1 åa

I budget 2016 finns utrymme för följande bemanning:

	Äldreboende	Demensboende	Resursenhet
Åa dagtid/brukare	0,55	0,66	0,74
Åa natt/brukare	0,13	0,14	0,15
SUMMA/brukare	0,68	0,80	0,89

Differensen mellan faktisk bemanning och utrymme i budget redovisas till 123 328 timmar/år (ca 65 årsarbetare). I januari 2016 beräknas differensen mellan faktisk bemanning och utrymme i budget till 42,6 årsarbetare (utfall). I februari var motsvarande siffra 50,8 årsarbetare.

Området vård- och omsorgsboende har utöver ovanstående ett effektiviseringskrav för 2016 på motsvarande 7 mnkr. Åtgärder som vidtagits för genomföra effektiviseringskravet är:

- Omstrukturering av 42 platser inom vård- och omsorgsboende (effekt 2016 beräknas till ca 4 mnkr, helårseffekt 5,8 mnkr)
- Minskad grundbemanning från 0,30 till 0,29 (ca 3 mnkr, helår)

Nuvarande planerings- och bemanningsprocess

Eskilstuna kommun använder idag Time Care planering för schemaläggning och Time Care pool för att vikariatillsätta frånvaro. För att planera direkt brukartid, kollektiv tid och kringtid används planeringsverktyget Laps Care.

Vård- och omsorgsboende har sedan införandet av RÖS haft problem i planerings- och uppföljningsprocessen vad gäller bemanning. De svårigheter som ansvariga chefer och nyckelpersoner upplever i processen kan sammanfattas enligt följande:

- Nuvarande planerings- och schemaprocess är tidskrävande. Den tar för mycket tid från verksamheten och brukarna.
- Det är många personer/aktörer inblandade i processen.
- Stressnivån kring schema arbetet är hög. Inom flera arbetsgrupper sker onödiga diskussioner om vem som ska arbeta när. Förståelsen för bemanningskrav och uppdrag som kontaktpersonal kan vara låg.
- Det är svårt att få ut RÖS tid eftersom tiden i stor utsträckning ligger koncentrerad på eftermiddagarna i verksamhet.
- RÖS leder till att verksamheten har för många timmar men saknar fysiska personer för att klara schemaläggningen.
- Ofrivilliga delade turer är borttagna från årsskiftet vilket inneburit ökade kostnader.
- Antalet personer inom enheten räcker inte till för helgtjänstgöring om verksamheten ska redovisa ekonomi i balans.
- För att kunna använda verksamhetssystemet optimalt måste behörigheter och spärrar ses över.

Tänkbar framtida inriktning:

- Förenkla planerings- och schemalägningsprocessen i syfte att frigöra tid för brukare och verksamhet.
- Inför ett fast ”grundschema” med möjlighet till samplanering mellan chefsområden i närområdet. Schemat ska vara anpassat efter brukaren och samtidigt ge medarbetaren möjlighet att framföra vissa önskemål om önskad tjänstgöring.
- Utveckla alternativa arbetsmetoder för att samla RÖS tid inom respektive hemvist som stärker upp på enheter där det finns enskilda personer som har omfattande hjälpbehov. Den gemensamma personalresursen genererar god kontinuitet och stärkt kompetens inom verksamheten.
- Lägg schema för hela året och gå in och justera kontinuerligt.

Medarbetarna har i så kallade hälsointervjuer framfört följande synpunkter (exempel):

- Vi har önskeschema men det blir aldrig som man önskat.
- Vi önskar fasta scheman

- Vi försöker diffa men sedan kommer det till bemanningen och där ändras allting.
- Önskeschema är bra, man kan i alla fall påverka någonting och det är bättre än fast schema.
- Det tar lång tid att skriva och lägga schema.
- Det är många kringuppgifter som tar tid från brukarna, Time Care, Laps Care, administration.
- Jag vet inte förrän jag har kommit till jobbet var jag ska vara placerad.
- RÖS har blivit en stressfaktor, man ska arbeta på enheter som man inte varit på länge.
- RÖS är inte bara positivt, man känner sig orutinerad och måste fråga hela tiden.
- Kontinuiteten har blivit sämre för brukarna
- Det hjälper inte att det kommer in mer personal, det måste vara personal som kan.
- Laps Care fungerar inte i boende för personer med demenssjukdom. Brukaren måste styra när insatser ska utföras.
- Det går inte att planera in alla insatser i Laps Care, t ex larm.
- Har man bra rutiner så fyller inte Laps Care någon funktion.

Förvaltningen konstaterar att utöver ovanstående svårigheter så redovisar inte området en ekonomi i balans. Åtgärder måste vidtas för att komma tillrätta med de problem som identifierats.

Fortsatt utvecklingsarbete

Det finns ett behov av fortsatt utvecklingsarbete i planerings- och schemaprocessen inom vård- och omsorgsboende. Med utgångspunkt av ovanstående bör vård- och omsorgsnämnden ge förvaltningen i uppdrag att ta fram en ny planerings- och schemaprocess för verksamheten. Målsättningen är att:

- Skapa en enklare planerings- och schemaprocess med förslagsvis ett fast grundschema som förstärks inför schemaperioden.
- Skapa bättre förutsättningar för samplanering mellan verksamheterna i hemvisten.
- Säkerställ kompetensen i verksamheten genom att använda tillsvidare anställd personal som vikarier från förvaltningens bemanningsenhet.
- Minska antalet timvikarier i verksamheten.
- Minska schema administrationen i verksamheten vilket minskar belastningen för enhetschef, administratör och undersköterska.
- Skapa ett schema som innebär ökad kvalitet för våra äldre och förbättrad arbetsmiljö för personal.

Förändrade hemvistområden

Sedan införandet av RÖS har området vård- och omsorgsboende haft hemvistområden enligt nedan (antalet enhetschefer anges i parentes):

- Lagersbergsgården (5)
- Måsta Äng, Djurgården och Oxen (6)
- Tunagården och Ärlagården (4)
- Marielund, Åbacken och Skogsglántan (5)
- Trumslagargården, Ekebo och Solåsen (3)

Förvaltningen konstaterar att samarbetet i vissa hemvister inte fungerat optimalt. Orsaken är att hemvistområdena är stora och det geografiska avståndet i vissa fall långa. Enhetschefen försöker i första hand hantera sin bemanning inom chefsområdet och därefter med närmaste chefskollega. I hemvister där verksamheter i stora fastigheter finns saknas ofta samarbete med verksamheter som ligger utanför den egna fastigheten.

Området önskar att förändra hemvistområdena enligt nedanstående förslag:

- Lagersbergsgården (5)
- Måsta Äng (3)
- Tunagården (3)
- Åbacken, Djurgården och Marielund (5)
- Skogsglántan, Ekebo, Solåsen, Ärlagården, Oxen och Trumslagargården (6)

Den sistnämnda hemvisten omfattar fler fastigheter än övriga. Tanken är att två enheter samordnas i första hand enligt följande:

- Skogsglántan och Ekebo
- Solåsen och Ärlagården
- Oxen och Trumslagargården

I föreslagen hemvist finns redan ett upparbetat samarbete.

Kommunal har tagit del av förslaget om nya hemvistområden och har hittills inte haft något att invända. För att kunna verkställa nya hemvister så måste frågan samverkas på central nivå i kommunen.

Övrigt utvecklingsarbete

Vård- och omsorgsboende har en hög sjukfrånvaro. Sjukfrånvaron 2014 redovisades till 10,6 %. Motsvarande siffra 2015 är 11,5 %. Området har bjudit in 10 % av alla medarbetare till så kallade ”hälsointervjuer”. Medarbetarna har svarat på 13 frågor som baseras på forskning inom området hälsa. Resultatet av intervjuerna har varit grund för workshop där medarbetarna deltog för att identifiera utvecklingsområden. Med utgångspunkt av detta har fem arbetsgrupper bildats under rubrikerna:

- Schema och bemanning
- Planeringsverktyg (Laps Care)
- Yrkesroll

- Samarbete med andra parter
- Ledarskap och chefsroll

Utöver ovanstående arbetsgrupper inleds ett arbete med att identifiera lämplig teknikanvändning i verksamheten. I regeringens författningskommentar till Förordning om ändring i socialtjänstförordningen (2001:937) framgår att om det är lämpligt kan tekniskt stöd användas i verksamheten. Det är viktigt att det tekniska stödet används på ett sådant sätt så att det inte är till nackdel för den äldre.



Sara Schelin
Förvaltningschef
Vård- och omsorgsförvaltningen



Åsa Tavemark
Områdeschef
Vård- och omsorgsförvaltningen