

Time Care Award 2023

Vinnare 2023 Äldreförvaltningen, Hallstahammars kommun - Så skapade vi en hållbar förändring kring bemanning



Resan började med ett antal uppsatta målsättningar så som att chefen ska ta ansvar för sin verksamhet ur ett bemanningsperspektiv, användandet av färre timalönade, minskade vikarietimmar och hållbart schema. Som en start på detta så genomförde de Bemanningsakademier som i sin tur ledde till att de skapade en bemanningshandbok och köpte in nya moduler som systemstöd för att klara av att ta sig mot dessa mål.

Utmaningen

Förutom schematekniska utmaningar så är den tuffa biten att få med sig medarbetarna och att överkomma kulturella utmaningar. Det är viktigt att ha samverkan och dialog under hela förändringsresan med återkommande informationsmöten. I Hallstahammars kommun så presenterade de olika schemaförslag som man fick välja utifrån. Synpunkter tittades på och besvarades under vägens gång. De hade kontinuerliga möten med fackliga företrädare med uppföljande riskbedömningar.

Lösningen

Första steget mot att klara av utmaningen och målsättningarna var att genomföra Bemanningsakademier. De som genomförde utbildningen var enhetschefer, chefsassistenter, ekonomer och fackliga representanter.

De visste inte till en början vad dessa bemanningsakademier skulle ge men kan idag säga att det bidrog till effektivare schemaläggning, enklare administration, tydligare kostnadskontroll, effektivare uppföljning och utvärdering samt smartare resursanvändning.

Under tiden som de genomförde bemanningsakademierna så föddes också idén om att göra en bemanningshandbok.

Genom dessa utbildningar så fick de också en större förståelse för hur de kunde använda sig av systemet.

Som hjälp och systemstöd beslutade de sig därför att ta in controllermodulen och Produktionsplanering som är tilläggsmoduler till Time Care Planering.

Resultat

Genom att mer strukturerat jobba med bemanningskravet och operativ bemanningsplanering där planerad frånvaro, möten samt utbildningar läggs in i schemat så kan de nu använda de resurser de har på sina hus och i sin hemtjänst.

De har ökat upp grundbemanningen, arbetar med resursspass och täcker upp för planerad frånvaro.

De planerar i stora schemagrupper och jobbar med Avancerad resursplanering som gör att de kan nyttja sina egna resurser på enheterna och har ännu inte börjat dela med sig av sina resurser till poolen eller någon annan enhet, men det kan säkert finnas en möjlighet till det i framtiden.

Eftersom de nu har börjat arbeta operativt i färdigt schema så kommer alla deras vikariepass in i schemat och de kan byta ut aktiviteter på sin ordinarie personal, vilket gör att de får en helt annan överblick.

Genom att använda controllermodulen, där de har skapat olika rapporter samt satt upp rutiner och processer för när och hur dessa rapporter ska tas ut av varje chef, så har de bättre koll på sina kostnader och en effektivare uppföljning och utvärdering.

Detta arbete har resulterat i minskade kostnader, färre timavlönade, 11 timmars dygnsvila, inga delade turer, sänkt sjukfrånvaro och de har på ett helt annat sätt kontroll över verksamheterna än tidigare. Cheferna har också fått en betydligt bättre kontroll över schemat trots att det inte är dem som lägger schemat.

2020 nyttjades 43 000 vikarietimmor och 2022 hade den siffran sänkts till 25 000

Vikariekostnaderna har från 2022 till 2023 gått ner från 30% till 10%

Korttidsfrånvaron har under samma period sänkts från 5,3% till 2,7%

Framtiden

De kommer fortsätta utveckla och inte stanna upp.

Det är viktigt att ha det som ett levande arbete. Schemaarbete är något som hela tiden behöver ses över då schemaperioder hela tiden förändras.

Bemanningshandboken är nu förhandlad och klar så ett jobb för framtiden är att jobba med att använda den, utveckla och anpassa efter de behov som finns.

Produktionsplanering kommer till en början rullas ut till hemtjänsten för att få en ännu bättre kontroll över bemanningskravet.

Avslutning

Ett tips från äldreförvaltningen i Hallstahammars kommun är att hålla i och hålla ut, jobba som ett team samt bjud in fackliga representanter i ett tidigt skede när man gör ett sådant här förändringsarbete. Låt de vara med på utbildningstillfällen.

“

vad skönt nu känner jag mig utvilad för första gången på länge

**Personal,
Äldreförvaltningen
Hallstahammars kommun**

”

“

det är så skönt när man går hem efter att ha jobbat kväll och då veta att jag inte behöver gå upp kl 05.00 nästa morgon för att jobba igen

**Personal,
Äldreförvaltningen
Hallstahammars kommun**

“