



Handläggare: Kjell O Jansson

Tfn: 08 508 14 542

Till Enskede- Årsta stadsdelsnämnd

Utvärdering av hemtjänstens organisation och organisa- tionsförändring

Förslag till beslut

1. Hemtjänsten organiseras enligt förvaltningens tjänsteutlåtande.
2. Organisationen följs upp 6 månader efter genomförandet.

Ulla Thorslund
Stadsdelsdirektör

Lena Rosdahl
Chef utförraravdelning äldre särskilda
boendeformer och hemtjänst

Sammanfattning

Den hemtjänstorganisation som infördes i oktober 2004 har utvärderats av en partssammansatt styrgrupp. Under 2005 och 2006 har insatser genomförts för att förstärka arbetsledning, öka frisknärvaron, öka personalens delaktighet och kompetens och följa upp kvaliteten i verksamheten. Utifrån resultatet av utvärderingen och pågående insatser föreslås att nuvarande geografiska områdesindelning be- hålls för att få flexibilitet och ekonomisk bärighet. Årsta hemtjänst föreslås få en enhetschef, en biträdande enhetschef och en kvalificerad administratör. Gullmars- plan med projektet processtyrda målgrupper föreslås få en enhetschef och en re- sursperson. Stureby och Dalens hemtjänst föreslås få en enhetschef och en biträ- dande enhetschef. De administrativa assistenttjänsterna och chefssekreterartjäns- ten dras in. Förslaget innebär en utökning med två enhetschefer för att stärka ar- betsledning och det operativa chefskapet. Kompetensutveckling bland medarbe- tarna ska fortsätta genom intern och extern utbildning. Omvårdnadsteamet perma- nentas och demensteam inrättas. Befintliga planerings- och bemanningssystem ska utvecklas för att stärka och effektivisera resursanvändningen i verksamheten. Samverkan med landstinget och förvaltningens vård- och omsorgsboenden ska utvecklas och stärkas för att bidra till ökad trygghet för vårdtagarna.

Ärendets beredning

En partssammansatt styrgrupp har svarat för utvärderingen. Information om resultaten har givits på samverkansgrupp 2006-01-31. MBL information § 19 har genomförts 2006-02-02. MBL § 11 har genomförts 2006-02-07 och 2006-02-14.

Bakgrund

En ny organisation för hemtjänsten trädde i kraft den 1 oktober 2004. I nämndens beslut ingick att organisationen skulle utvärderas årsskiftet 2005/2006.

Målet med den nya ledningsorganisationen var att skapa en flexibel organisation med ekonomisk bärighet. Organisationen skulle på ett bra sätt kunna möta det förändrade äldreomsorgsbehovet och leva upp till policyn om god vård med hög kvalitet. En effektiv och fungerande organisation skulle åstadkommas genom att renodla och tydliggöra chefsrollen och samtidigt stärka den operativa arbetsledningen.

Nuvarande hemtjänstenheter organiserades i fyra områden med två enhetschefer och fyra biträdande chefer. Inom varje område skulle finnas kvalificerade administrativa resurser, som stöd till biträdande chef. De större enheterna skulle bli mer ekonomiskt bärkraftiga och ge möjlighet till ett bättre resursutnyttjande mellan områdena.

Resultat av utvärdering**Medarbetarenkät**

En medarbetarenkät till personalen inom hemtjänsten har genomförts. Svarsfrekvensen är hög (92 %), varför resultatet kan betraktas som säkert. Frågeområdena omfattade: Tydligt ledarskap, bättre resursutnyttjande, förbättrad arbetsmiljö, säkrare vård och omsorg samt egna förslag till förbättringar.

Det är stor samstämmighet att målsättningen med den nya organisationen inte har uppnåtts. Målet om en närvarande chef har inte uppnåtts och därmed har inte inflytande, stöd och samverkan stärkts mellan personal och chef. Personalomsättningen bland cheferna har bidragit till att organisationen inte har motsvarat förväntningarna.

Den flexibilitet i användningen av personal mellan enheterna som förväntades har inte kunnat genomföras och därmed har inte de ekonomiska fördelarna uppnåtts.

Den nya organisationen har inte bidragit till att vårdtagarna fått en säkrare vård och omsorg enligt personalens uppfattning. Bristande kontinuitet beror främst på att kontaktmannaskapet inte fungerar.

Intervjuer med enhetschefer och biträdande enhetschefer

Alla intervjuade chefer är överens om att det var nödvändigt att göra en omorganisation då det krävdes större enhetsområden för att få ekonomisk bärighet. Samtidigt framförs att den nya organisationen inte har fungerat vilket beror på att ledningsfunktionen är otydlig. Resultatet av intervjuerna ger vid handen att den nya organisationen inte har bidragit till några tydliga förbättringar vad det gäller säkrare vård, förbättrad samverkan eller bättre arbetsmiljö.

Psykosociala skyddsronder 2004 – 2005 inom hemtjänsten

Resultaten av den psykosociala skyddsronden överensstämmer i stort med resultaten av intervjuer och medarbetarenkät. Kontakten med närmaste chef har försämrats och uppskattningen och uppmärksamhet av chef för utfört arbete har minskat. Arbetsplatsträffarna fungerar sämre liksom rutinerna på arbetsplatsen. Trivseln med arbetskamrater och arbetsuppgifter är oförändrat hög. Delaktigheten i verksamhetsutvecklingen har ökat och informationen har förbättrats.

Sjukfrånvaron 2004-2005

Omorganisationen genomfördes i slutet av 2004, vilket gör det svårt att studera de olika enheternas sjukfrånvaro. Däremot kan man utifrån totalsiffrorna konstatera att sjukfrånvaron minskade från 16,9 % till 14,2 % eller i dagar med nästan 2000. Antalet dagar minskade i genomsnitt från 48 till 40 dagar per anställd.

Ekonomi

Kostnader och intäkter för hemtjänst 2003-2005

År	2003	2004	2005
Kostnader	- 67 100	-73 100	-66 200
Intäkter	61 800	67 400	61 500
Netto	-5 300	-5 600	- 4 700

Underskottet i den nya organisationen har minskat men kvarstår.

Förvaltningens förslag

Den nya organisationen för hemtjänsten trädde i kraft i oktober 2004. Under 2005 och 2006 har insatser genomförts för att förstärka arbetsledning inom Årsta hemtjänst, öka frisknärvaron, öka personalens delaktighet och kompetens och för att följa upp kvaliteten i verksamheten.

Insatser som pågår är:

Möjligheter till schemalagd friskvård finns för samtliga enheter. En särskild friskvårdspeng och insatser från Previa vid sjukanmälan prövas i syfte att stärka gruppgemenskapen och öka frisknärvaron. Träningsmöjligheter finns i ny lokal inom Årsta sjukhem. Möjligheter till massage erbjuds inom Årsta hemtjänst.

Projektet processtyrda arbetsgrupper inom Gullmarsplans hemtjänst. Projektets mål är att hemtjänstenheten ska arbeta mer resurseffektivt, genomsyras av professionellt arbetssätt med hög kvalitet. Resultaten förväntas bidra till arbetsorganisatoriska och kvalitetshöjande insatser för att utveckla hemtjänsten för både brukare och vårdpersonal

Projekt Språnget som riktar sig till hela äldreomsorgen syftar bland annat till bred delaktighet från samtliga medarbetare och ledning. Projektet skapar förutsättning för medarbetarna på varje enhet att vara delaktiga och bidra med idéer om visioner, strategier och aktiviteter för att möta framtidens äldreomsorg.

Inom ramen för projektet mobilt omvårdnadsteam ges praktisk kompetensutveckling för att på ett bättre sätt kunna möta kraven på mer komplexa vårdbehov.

Uppföljning av kvaliteten i verksamheten sker genom regelbundna träffar med Årsta vårdcentral, via vårt anhörig- och brukarråd och beställaravdelningens uppföljning på individnivå.

Mot bakgrund av utvärderingens resultat och hittills utförda insatser föreslås följande organisation för hemtjänsten.
Nuvarande geografiska områdesindelning bibehålles för att få flexibilitet och ekonomisk bärighet.

Årsta hemtjänst föreslås få en enhetschef, en biträdande enhetschef och en kvalificerad administratör på grund av områdets storlek. Med hänsyn taget till Gullmarsplan projekt med processtyrda målgrupper föreslås en enhetschef och en resursperson som arbetsgruppen själva föreslår. För Stureby och Dalens hemtjänst föreslås en enhetschef och en biträdande enhetschef. De administrativa assistenttjänsterna och chefssekreterartjänsten dras in.

Det nya förslaget innebär en utökning med två enhetschefer för att stärka arbetsledning och det operativa ledarskapet. Befattningarna kommer att utannonseras. Möjlighet till direktinplacering finns av nuvarande enhetschef och biträdande enhetschefer.

Kompetensutveckling bland medarbetarna ska fortsätta genom intern och extern utbildning. Omvårdnadsteamet permanentas och demensteam inrättas i mars 2006. Syftet är att brukarna ska få en säker och trygg omvårdnad.

Befintliga planerings- och bemanningssystem utvecklas för att stärka och effektivisera resursanvändningen i verksamheten. Samverkan med landstinget och förvaltningens vård- och omsorgsboenden ska fortsätta och utvecklas för att få en ökad trygghet för vårdtagarna.

Bilagor

1. Protokoll MBL § 11 2006-02-14.