

## Utvärdering av nya utförarorganisationen 2020

Den 1 januari 2020 sjösattes ny organisation på Äldreomsorgsavdelningen, Östermalms sdf.

Bakgrunden till förändringen var ett identifierat behov av att tydliggöra mandat och ansvar för chefer i organisationen, samt att vidta åtgärder för att minska antalet medarbetare per chef och därigenom möjliggöra ett mer närvarande och tillgängligt ledarskap. Utförarorganisationen hade också ett budgetunderskott, där systemfel och åtgärder behövde identifieras och åtgärdas.

Utvärderingen av organisationen har försenats med anledning av pandemin, men påbörjades direkt efter sommaren 2022.

I utvärderingen har följande moment ingått:

- berörda chefer har gått igenom de risk-och konsekvensbedömningar som gjordes inför förändringen 2020,
- resultatdialoger utifrån tertialrapport 2 har genomförts (tillsammans med medarbetare på enheterna och representanter från avdelningsstödet)
- Planering av VP inför 2022 (samtliga chefer, hela avdelningsstödet och stödfunktionerna HR, ekonomi och kommunikation har också genomförts.
- Workshop med hemtjänstcheferna i syfte att identifiera stöd och förutsättningar för att lyckas med uppdraget att arbeta mot verksamhetens mål och uppdrag.

Utvärderingen har gjorts på respektive verksamhetsområde dvs hemtjänsten har utvärderats för sig och Rio vård-och omsorgsboende har utvärderats för sig. Underlaget vi fått fram, är viktigt verktyg för att identifiera om justeringar behöver göras i organisationen

## **Utvärdering Rio vård-och omsorgsboende**

### **Vid genomgång av riskbedömning inför förändring 2020 framkommer det att:**

- erforderliga rutiner och riktlinjer saknas eller behöver uppdateras
- sjuksköterskebemanningen inför sommaren har varit ett återkommande problem och det har fortsatt 2020 och 2021. Semester har beviljats innan planeringen gjorts och avrop på avtal har delegerats till administratör som inte hanterat uppgiften på ett adekvat sätt.
- oklarheter i mandat och ansvarsfördelning föreligger mellan enhetscheferna på boendet

### **Vid resultatdialoger vid tertialrapport 2, framkommer det att:**

- boendet som helhet har nöjda boende och anhöriga, vilket är en absolut styrka.
- enheterna arbetar väldigt olika, ansvar –och mandatfördelningen är antingen oklar eller fördelas adhoc, vilket påverkar arbetsmiljön för övriga. HSL-frågorna tar stort utrymme, men saknar struktur.
- ledningsgruppen på plats har möten som saknar struktur och dagordningen som ändras under mötets gång.
- utveckling inom salutogent förhållningssätt och HBTQI-certifiering har skett på den somatiska enheten och inom enheten med demensinriktning har bland annat utbildning av Sylviasyster påbörjats. HSL/Korttidsenheten har arbetat med att utveckla korttidsvistelsen från ax till limpa under ledning av MAS
- sjuksköterskorna upplever arbetsmiljöproblem, och avsaknad av tydlighet i mandat och ansvar
- samtliga enheter redovisar budgetunderskott

### **Vid planering av VP utifrån styrsignaler i budget, framkommer behov av:**

- säkerställa struktur och arbetssätt för HSL-frågor då politiken har ett starkt fokus på utveckling av hälso-och sjukvård i äldreomsorgen.

-säkra ett tydligt ledarskap på boendet, med EN huvudansvarig chef som leder arbetet, fördelar mandat och arbetsuppgifter

-säkra budgetbalans

- andelen/antal timanställda i verksamheten ska minska

-arbeta för att hitta former för framtida kompetensförsörjning

### **Förslag till justering i syfte att uppfylla verksamhetens mål och uppdrag:**

Steg 1:

- Verksamhetschefsansvar för HSL flyttas från enhetschef till områdeschef. Nämndbeslut 16 december, verkställs from 17 december 2021.

Steg 2:

-Risk-och konsekvensbedömning för HSL-medarbetare och skyddsombud för Vårdförbundet, genomförs 8 december 2021, då de föreslås få verksamhetschef för HSL som närmaste chef. Det är nödvändigt att ansvar och mandat hänger ihop.

Förändringen samverkas 18 januari och vid beslut föreslås justeringen träda i kraft from 1 februari.

Steg 3

-Översyn av enheternas storlek då en enhet minskar avsevärt i antal medarbetare. Hur ska enheterna se ut framöver?

Bjuda in till Workshop, tillsammans med fackliga företrädare för Kommunal, vilkas medlemmar berörs. Framtaget förslag ska risk- och konsekvensbedömas, tillsammans med chefer och skyddsombud.

Tidplan tas fram för slutlig justering av organisationen görs i samverkan med Kommunal

### **Utvärdering av hemtjänstorganisationen**

Vid genomgång av riskbedömning inför förändring 2020 framkommer det att:

-arbetsmängden för enhetschefer har ökat, sedan rollen som biträdande chef togs bort och enhetscheferna upplever att de fastnar alltför mycket i detaljer som tidigare kunnat lösas av annan roll.

-budgetunderskottet har minskat, trots pandemin, men är fortfarande betydande -7,5 miljon

### **Vid resultatdialoger vid tertialrapport 2 och planering inför 2022 framkommer det att:**

-enheterna arbetar väldigt olika och har behov av att samordnas och lära av varandra, ha gemensamma rutiner och arbetsätt. Samarbete med beställarområdet behöver utvecklas, språkkompetensen hos medarbetare behöver höjas och stödfunktioner förtydligas. Gemensam introduktion för nyanställda.

### **Vid planering av VP utifrån styrsignaler i budget, framkommer behov av:**

- behov av ökad struktur och samverkan mellan enheter
- att följa personalkontinuitet per enhet och på totalen
- andel/antal timanställda ska minska
- arbeta för att hitta former för framtida kompetensförsörjning
- vidta åtgärder för budgetföljsamhet

### **Vid workshop med enhetscheferna framkom att:**

På workshopen var alla chefer överens om att någon form av mellanled behövs och att funktionen är nödvändig för att nå måluppfyllelse. Idag utförs arbetsuppgifter inom enheterna av lite olika medarbetare, vilket innebär att kostnaderna per timme redan finns. Att inrätta ett mellanled betyder självklart ändå att det ska inrymmas inom befintlig budget, men genom effektivare planering och bättre systemstöd kan bättre struktur skapas och därigenom kan kostnader lättare minska.

Vi enades om titlarna

Administratör och Gruppledare,

då de titlarna också finns i andra delar av organisationen.

Idag gör enheterna lite olika och det är viktigt att vi gör likadant över enheterna så att vi lätt kan stötta upp varandra, oavsett om det är på chefsnivå, gruppledarnivå eller administratörsnivå.

**Vi beslutade gemensamt att nästa steg är:**

Att enhetscheferna tillsammans med områdeschef går igenom vilken funktion som ska ha vilka arbetsuppgifter så att en tydlig kravspecifikation kan tas fram för respektive funktion.

**Förslag till justering i syfte att uppfylla verksamhetens mål och uppdrag:**

-Införa gruppledare som funktion på samtliga enheter

-tydliggöra arbetsuppgifter och mandat för gruppledare och administratörer så att rollerna har samma innehåll i sitt uppdrag på alla fyra enheter.

Bättre struktur på enhetsnivå kan skapa förutsättningar att arbeta aktivt med det gemensamma budgetunderskottet.

**Tidplan:**

Kommunal informeras och bjuds in till att tycka till på kravspecifikationerna på avdelningssamverkan 18 januari

Risk-och konsekvensbedömning genomförs med skyddsombud och chefer

Förslag på tid för annonsering 1 februari 2022

