

En stor förändringsresa på kort tid

Skurups kommun



+46 (0)8 505 518 00



timecare@rldatix.com



timecare.se

Skurups kommun har under det senaste året genomgått en imponerande förändringsresa.

Genom strategiska satsningar, engagerade medarbetare och ett tydligt ledarskap har kommunen lyckats vända ekonomiska utmaningar till framgångar.

Här är berättelsen om hur hemtjänsten i Skurups kommun har skapat en hållbar och effektiv verksamhet.



Samarbete

Samarbetet mellan roller har förbättrats avsevärt. Alla pratar nu samma språk.



Controllermodule

Ger enhetscheferna verktygen att förstå och analysera sin verksamhet för att fortsätta utvecklas.



Utbildningar

Tack vare Bemanningsakademin har enhetscheferna nu verktyg för att snabbt anpassa bemanningen efter verksamhetens behov.



Framgångsfaktorer

ETT gemensamt mål och att stå fast vid förändringen.

"Det absolut roligaste är att vi ser nu att vår prognos är budget i balans"

Annica Dyverdahl Winding
Ekonom / Controller



+46 (0)8 505 518 00



timecare@rldatix.com



timecare.se

Förändringsresan

Damir Babic Vård och omsorgschef

är ytterst ansvarig för fyra hemtjänstområden och tre särskilda boenden i kommunen, med cirka 300 anställda, inklusive sju enhetschefer, en administratör och projektanställd samordnare för välfärdsteknik.

Med en bakgrund som behandlingsassistent med inriktning på socialt arbete och missbruk, har Damir arbetat mycket med barn och unga.

Efter tio år i den branschen valde han att arbeta med äldre och började inom hemtjänsten i Malmö stad.

I januari 2024 tillträdde han rollen som vård och omsorgschef och Skurups kommun stod då inför stora utmaningar inom äldreomsorgen, särskilt inom hemtjänsten.

Enkäten "Vad tycker äldre om äldreomsorgen" visade en betydande nedgång i det totala betyget, och kommunen hade stora ekonomiska förluster.

Kommunen hade en dålig kontinuitet, med ett snitt på 21, jämfört med tidigare 15-16. Dessutom var sjukfrånvaron högre än vad som är acceptabelt inom äldreomsorgen.

Rekryteringen av undersköterskor till kvällar var också en stor utmaning, vilket resulterade i många vårdbiträden och flera Lex Sarah-anmälningar.

Det var ett gediget arbete som startade redan från Damirs första dag i Skurup. Damir och hans team arbetade aktivt för att förstå och åtgärda dessa problem.

De tittade på alla arbetsscheman och hur många anställda de hade mot antalet brukartimmar och insåg att de inte följde varandra. De jobbade i blindo helt enkelt.

För att få struktur på detta skapade man nyckeltal.

Nyckeltal togs fram som inkluderade sjukfrånvaro, kontinuitet, intäkter, personalomsättning, övertid och mertid för att få en bättre förståelse för vad som hände.

Under sommaren 2024 insåg de att de behövde göra en storsatsning för att lösa problemen.

De valde att genomföra Bemanningsakademier från RL Datix vilket innebar en tre dagars utbildning, där alla nyckelpersoner deltog. Innan utbildningsstart gjordes en genomlysning av verksamheten för att kunna se hela nuläget och utifrån det se vad de saknar och vart vill de nå.

En viktig del i förändringen var skapandet av en bemanningshandbok för att förbättra strukturen och tydligheten i schemahanteringen.

Det första steget blev att inrätta 4 veckors schema. De införde också resursspass inom hela hemtjänsten för att minska behovet av timvikarier och tillsatte en resurskoordinator, med centralt ansvar för schemahantering och planering vilket har resulterat i bättre kontinuitet, rättvis hantering av schemaläggning, optimerade resurser och minskad sjukfrånvaro.

En omfattande planeringsdag med enhetscheferna hölls under hösten 2024, där mål sattes och bemanningshandboken granskades. Bemanningshandboken är ett levande dokument och Damir ser att det är viktigt att de aktivt jobbar med handboken, tydliggör den för medarbetarna och även låta medarbetarna komma med input.

Efter dessa åtgärder har kommunen sett en stor nedgång i avvikelser och en ökning av nöjdheten hos de äldre med sex procentenheter. Sjukfrånvaron har också minskat, även om det fortfarande finns arbete kvar att göra.



Utmaningar

Förändringsarbetet i Skurups kommun har mött flera utmaningar, som har krävt både beslutsamhet och samarbete.

Här är några av de mest framträdande utmaningarna:

Ekonomiska utmaningar

När Annica Dyverdahl Winding började som ekonom och controller i Skurups kommun hösten 2023, stod de inför stora ekonomiska utmaningar, särskilt inom hemtjänsten.

Det fanns ingen kontroll över volymer eller nyckeltal, och bemanningen var alldeles för hög jämfört med verksamhetens behov.

Samsyn & Rutiner

Enhetschefen Frida Andersson insåg att det saknades rutiner och riktlinjer för att skapa samsyn kring bland annat semesteransökningar. Därför påbörjades arbetet med en bemanningshandbok. De införde också schemamöten där de träffade resurskoordinatören en gång i veckan för att se över planerad frånvaro, ledigheter och gemensamma resurser.

Medarbetarnas engagemang

Det var en stor utmaning att få medarbetarna med på tåget. Det var viktigt att skapa förståelse för vad de gjorde och varför.

Att ha en öppen kommunikation för att förklara nyttan med förändringarna.

"Vi hade påbörjat en förändringsresa men bemanningsakademin gjorde verkligen att det tog skruv för där fick man precis de små verktygen som fattades."

Annica Dyverdahl Winding
Ekonom

Implementering av nya rutiner

Ett av problemen var att det blev många schemaförändringar, vilket ledde till besvikna medarbetare som inte såg till verksamhetens behov.

Det tar tid att implementera nya rutiner och arbetssätt, men att vara delaktig i sina scheman gör det enklare.

"Det tar tid att implementera nya rutiner, men att vara delaktig i sina scheman gör det enklare"

Ewa Ljungberg
Usk & Fackligt ombud

- Antalet arbetade timmar inom hemtjänsten minskade med 26% under första kvartalet i år jämfört med samma period förra året
- Övertiden har nästan eliminerats genom effektiv användning av resursspass, vilket har lett till ytterligare kostnadsbesparingar
- Den senaste mätningen av kontinuitet visade en siffra på 11.88, jämfört med 22 under 2024
- Nöjdheten bland brukarna ökade med 6 procentenheter mitt under rådande förändringar

Lösningar & resultat

Förändringsarbetet i Skurups kommun har lett till flera konkreta lösningar och positiva resultat

Här kan du läsa om några av dem:

Ekonomiska besparingar

En av de mest betydande delarna för förändringsarbetet var när kommunen valde att genomföra bemanningsakademier. Genom utbildningen lärde sig kommunen hur de skulle arbeta för att minska kostnader och förbättra kvaliteten.

Ett tydligt exempel är antalet arbetade timmar inom hemtjänsten som minskade med 26% under första kvartalet i år jämfört med samma period förra året. Detta har resulterat i stora ekonomiska besparingar.

Effektiv bemanning

Tack vare Bemanningsakademin har de nu verktyg för att snabbt anpassa bemanningen efter verksamhetens behov.

Det har gjort att de kunnat minska antalet timanställda och genom att använda resursspass mer effektivt lyckades kommunen också minska övertiden avsevärt, vilket hade en positiv inverkan på verksamheten.

Förbättrat samarbete

Samarbetet mellan olika roller har förbättrats avsevärt. Alla pratar nu samma ekonomiska språk, och det har blivit roligare att arbeta med ekonomi. Små förändringar har visat sig göra stor skillnad.

"Efter bemanningsakademin påbörjade vi ganska snabbt ett arbete att se över våra bemanningsgrafer för att få dem utifrån det verkliga behovet."

Frida Andersson
Enhetschef

Ökad delaktighet & förbättrad kundplanering

Frida Andersson berättar att de arbetar med lagindelningar inom hemtjänsten, där personalen får vara med och skapa lagmöten. Detta har lett till ökad delaktighet och förbättrad kundplanering, vilket i sin tur förbättrat kontinuiteten. Tidigare låg den högsta siffran på 22, men nu har den sjunkit till ett snitt på 16.

Förbättrad arbetsmiljö & Kvalitet

För att förbättra arbetsmiljön infördes mentorskap i resursspassen. Detta innebar att personalen alltid hade en mentor med sig under hela arbetspasset, vilket ökade tryggheten.

Efter Bemanningsakademin påbörjades arbetet med att se över bemanningsgraferna för att bättre möta de verkliga behoven. Detta innebar bland annat att flytta arbetspass från morgon till eftermiddag där behovet var större, samt att anpassa scheman efter rätt kompetens och rätt person på rätt tid. Dessa åtgärder har lett till minskade avvikelser och förbättrad kvalitet i verksamheten.

Förbättrad kontinuitet

Frida är mest stolt över att de på kort tid åstadkommit så mycket. I mars ändrade de nattens arbetspass till 9 timmar, och den processen föll verkligen väl ut tack vare verktygen de fick med sig efter Bemanningsakademin. Hon är också otroligt stolt över deras kontinuitet, som i den senaste mätningen var nere på 11.88, jämfört med 22 under 2024.

Långsiktiga effekter

De lösningar och resultat som förändringsresan har bidragit till har också lagt grunden för långsiktiga positiva effekter.

Ekonomisk stabilitet och hållbarhet

Genom att minska kostnader och förbättra kvaliteten har Skurups kommun uppnått betydande ekonomiska besparingar. Detta har skapat en mer hållbar ekonomisk struktur som kommer att gynna kommunen på lång sikt.

Effektiv bemanning och resursanvändning

Med de nya verktygen som gett en mer effektiv bemanning anpassad efter verksamhetens behov kan skurups kommun fortsätta att optimera resursanvändningen och minska övertiden, vilket leder till ytterligare kostnadsbesparingar och ökad effektivitet.

Förbättrat samarbete och kommunikation

Tack vare det förbättrade samarbetet och att alla pratar samma ekonomiska språk kommer kommunen kunna fortsätta stärka organisationen och dess förmåga att hantera framtida utmaningar

Ökad delaktighet och engagemang bland medarbetarna

Genom att involvera personalen i förändringsprocessen och skapa en öppen kommunikation har medarbetarnas engagemang och delaktighet ökat. Detta har inte bara förbättrat arbetsmiljön utan också skapat en starkare och mer sammanhållen arbetsstyrka som är bättre rustad för framtida förändringar.

Förbättrad arbetsmiljö, kvalitet och kontinuitet

De åtgärder som tagits för att förbättra arbetsmiljö, kvalitet och kontinuitet så som till exempel lagindelningar, mentorsskap och en bemanning efter verksamhetens behov kommer fortsätta att gynna både personalen och de som använder kommunens tjänster.

Framtida innovation och utveckling

Framtiden innebär fortsatt uppföljning av nyckeltal och implementering av Controllermodulen för att förbättra schemahanteringen och effektivisera verksamheten.

Med Controllermodulen vill de ge enhetscheferna verktygen att förstå och analysera sin verksamhet för att kunna fortsätta utvecklas.

Införandet av Controllermodulen och andra tekniska verktyg skapar en plattform för framtida innovation och utveckling. Med samlad data och en tydlig överblick kommer kommunen att kunna fortsätta att förbättra sina processer och tjänster, vilket kommer att gynna både medarbetare och invånare på lång sikt.

Damir betonar vikten av ett gemensamt mål och att stå fast vid förändringen.

För vad finns det för alternativ?