

Genomförande heltid Blekingesjukhuset

Hälso- och sjukvårdsnämnden
2014-10-30



Bakgrund

- I heltidsprojektet ingår idag 120 medarbetare vilket motsvarar en ökning av tillgänglig arbetstid med ca 21 årsarbetare.
- Ytterligare 91 medarbetare har uttryckt intresse för heltid/ökad sysselsättningsgrad. Om samtliga tackar ja till erbjudandet motsvarar det en ökning av tillgänglig arbetstid med ca 13 årsarbetare.
- Inom fem år går 84 deltidsarbetande medarbetare i pension. Om deras ersättare anställs på heltid motsvarar det en ökning av tillgänglig arbetstid med ca 19 årsarbetare.



Bakgrund

- Utmaningen är att kunna använda den ökade arbetstiden i produktionen.
- Tiden behöver kunna användas flexibelt för att användas när och var den bäst behövs.
- Därför behövs en kombination av timbanksmodell och metod att fördela överkapacitet.



Genomförande

- Använd redan existerande timbanksmodell
- Identifiera syskonavdelning
- System för att samla in och fördela överkapacitet:
 - BEMA
 - Vårdplatskoordinator
 - Kalendersida
- Införande klinikvis under 2015
- Förutsättningar:
 - Lokalt avtal med fackliga organisationer
 - Linjechefer äger införandet



Timbank

- Målet är att arbetsledning i samarbete med medarbetarna skall kunna styra bemanningen utifrån belastningen på verksamheten, så att när belastningen är som störst så är även bemanningen hög. Detta förutsätter ett givande och tagande i ett ansvarsfullt samarbete mellan medarbetare och arbetsledning.
- Upplägg:
 - När belastningen är låg kan personal erbjudas att ta ledigt, då dras 25 % av tiden bort och personen blir skyldig resterande timmar som läggs som minus i en timbank (ledighet med timbank beviljas med kort varsel, dvs. samma dag eller kvällen innan ett dagpass).
 - Timbank skall användas till att ersätta vid korttidsfrånvaro.
 - Om man har minus i timbanken och går in på ledig tid för möte eller internutbildning tas den tiden från timbanken (tid mot tid).
 - Blir personal som ligger minus i timbank inringd, ersätts man med tiden samt 1/165 av månadslönen



Syskonavdelningar

- Avd 8 + avd 9 + avd 20
- Dagakuten + ÖVA
- Förlossningen + BB/Gyn
- Avd 36 + avd 37
- Avd 47 + avd 55
- Avd 45 + avd 57
- Avd 58 + avd 57
- Akuten + kirurgen + övriga avdelningar
- Avd 61 och barnavdelningen saknar syskonavdelning



Kostnad för genomförande

- Ökningen av tillgänglig arbetstid med ca 21 årsarbetare genom heltidsprojektet har kostat ca 800 tkr. Detta innebär att tiden kunnat utnyttjas till ca 90%.
- Av de 91 medarbetarna som nu uttryckt intresse för ett erbjudande om heltid anses sammanlagt ca 1 årsarbetare ha så specifik kompetens att den är svår att utnyttja flexibelt i verksamheten.



Alternativkostnad

- Minskad mertid p.g.a. heltidsprojektet är ca 500 tkr.
- Heltid för resterande medarbetare exkl. specifik kompetens skulle motsvara ca 250 tkr ytterligare i minskad mertid.
- Minskad övertid
 - För en sjuksköterska med en lön på 26000, kostar varje timme enkel övertid 127 kr mer än en ordinarie timme, och en timme kval övertid kostar 220 kr mer. 2013 hade BLS ca 44 000 h övertid, ca hälften av dessa var enkel övertid.
 - Uppskattningsvis skulle 13 årsarbetare mer ha påverkat övertiden så att kostnaden varit 1 100 tkr lägre.
- Minskad personalomsättning
- Minskning inhyrd personal



Kostnader genomförande heltid

	80% nyttjande	90% nyttjande	100% nyttjande
Heltidsprojektet	1 600 tkr	800 tkr	0
Nya 2014	1 200 tkr	600 tkr	0
Inom fem år	1 900 tkr	950 tkr	0
Specifik kompetens	500 tkr	500 tkr	500 tkr
Summa inkl spec komp	5 200 tkr	2 850 tkr	500 tkr
Summa exkl spec komp	4 700 tkr	2 350 tkr	0
Alternativkostnad mertid	- 750 tkr	- 750 tkr	- 750 tkr
Alternativkostnad övertid	- 1 100 tkr	-1 100 tkr	-1 100 tkr