

Uppföljning gällande införande av jour inom Ambulanssjukvården

Innehåll

Sammanfattning	1
Inledning	2
Bakgrund	2
Syfte	2
Genomförande	3
Resultat	3
Processen	3
Verksamhetseffekter	3
Måluppfyllnad och ledtider	4
Bemanning och arbetsmiljö	4
Övriga effekter	6
Frågor och svar från Vårdförbundet	6
Risakanalys	9
Sammanfattande bedömning och förslag	27
Bilagor	27

Sammanfattning

Denna rapport behandlar uppföljningen av införandet av jour inom ambulanssjukvården i Region Gävleborg. En inledande del beskriver bakgrunden till att jour infördes som en del i att komma till rätta med höga övertidskostnader.

En förändring i schemat genomfördes genom att införa jour nattetid. Jourpassen fördelades på samtliga medarbetare och samtliga stationer. Vidare beskrivs processen kring detta och vad som kan ses som primära och sekundära effekter i den debatt som uppstod i samband med införandet av jour.

Rapporten behandlar även medarbetarnas reaktioner och arbetsmiljöfrågor som uppkom, samt effekter på verksamheten. Även övriga effekter som uppstått utifrån åtgärder som vidtagits genom processen och som utvecklats till arbetssätt som fortsatt kommer vara inom ambulanssjukvården.

Frågor från Vårdförbundet och arbetsgivarens svar tas upp, samt uppföljning av den risakanalys som gjordes partgemensamt mellan Kommunal, Vårdförbundet och arbetsgivaren före införandet av jour. Fackliga parter och arbetsgivarens representanter gör olika bedömningar i uppföljningen av risakanalysen och de redovisas var för sig.

Rapporten belyser även hur ambulanssjukvården klarat sitt uppdrag mot samhället under processen och hur målen uppfyllt i jämförelse med riket.

Upprättare:

Datum: 2017-02-10

Avslutningsvis redogör arbetsgivaren för vad som lyfts fram under processen både från medarbetare, fackliga och vad som kommit fram under arbetet med uppföljningen.

Utifrån synpunkter och idéer som kommit till arbetsgivaren har förslag tagits fram om utvecklingen framåt. Det handlar om utveckling av verksamheten och även fortsatt utveckling av arbetstidsmodellen. Dessa har presenterats för de fackliga parterna. Nu går verksamheten in i en fas med dialog och delaktighet tillsammans med medarbetarna. En intern process följt av förhandlingar innan beslut tas om arbetstidsmodell.

Inledning

Bakgrund

Ambulanssjukvårdens höga övertidskostnader behövde minska. Detta hade också påtalats vid flertal tillfällen av de fackliga företrädarna och olika åtgärder för att minska övertiden har undersökts de senaste åren.

Den sammanlagda övertidskostnaden för ambulansen 2015 var nästan 10 miljoner kronor vilket innebär att ambulansen stod för 40 procent av Division Operations övertidskostnader.

Utifrån detta och att belastningen i form av antalet larm och körningar som fanns nattetid bedömde arbetsgivaren att det var en rimlig åtgärd att införa jour enligt nedan:

- Tre jourpass à åtta timmar per åttaveckorsperiod och per medarbetare
- Jourtiden fördelas mellan alla stationer och alla medarbetare och utlokaliseras mellan 23-07
- Den totala arbetstiden förlängs med dessa jourtimmar, den aktiva schemalagda tiden (38,25 veckoarbetstid) berörs inte
- Ersättning utgår enligt avtal under jour och förändringen var i enlighet med gällande kollektiv avtal

Förändringen innebär också att det blev mer likvärdiga förutsättningar för anställda inom hälso- och sjukvården samt att jour fanns i skiftande grad i verksamheten redan innan förändringen.

Syfte

Denna rapport syftar till att i enlighet med beslutet följa upp införandet av jour och ge förslag på fortsatt utveckling av arbetstidsmodell.

Upprättare:

Datum: 2017-02-10

Genomförande

Uppföljning och utvärderingen av införandet jour inom VO Ambulanssjukvården har skett partsgemensamt med Vårdförbundet och Kommunal. De fackliga parterna representerades av representanter i Division Operations samverkansgrupp samt lokalt förtroendevalda.

Uppföljning av genomförd riskanalys gjordes 1 december 2016 och som en inlägga till protokollet inkom Vårdförbundet därefter med en skriftlig sammanställning av sin utvärdering. Arbetsgivarens och Vårdförbundets utvärdering redovisas i senare avsnitt i denna rapport.

Vidare har arbetsgivaren även belyst olika verksamhetseffekter:

- Bemanning och arbetsmiljö
- Måluppfyllelse och ledtider
- Övriga effekter

Resultat

Processen

Arbetet med och planeringen kring ny schemamodell med jour påbörjades i ambulanssjukvårdens ledningsgrupp. I december 2015 var det en första information i DSAM (divisionens samverkansgrupp) om förslaget och hur processen planerades vidare med medarbetarna.

I januari 2016 påbörjades informationen och dialogen med medarbetarna. Ingången var att få till delaktighet i hur jour skulle kunna fördelas på ett optimalt sätt och hur schemalaggningsen kunde anpassas utifrån varje enhets förutsättningar. Tyvärr kom frågan att bli föremål för både intern och extern debatt där själva sakfrågan kan upplevas borttappad.

De sekundära effekterna blev bland annat uppsägningar, minskad vilja att ta extra pass, ökade beordringar som föranledde övertid, behov av inhyrning, minskade/inställda utbildningar samt svårigheter att ha alla resurser tillgängliga i länet. Situationen har även lett till en oro och missnöje hos medarbetarna.

Debatten kring jourfrågan har även skapat oro hos befolkningen. Det kan upplevas som dessa två frågor smält samman i en. Det är oerhört viktigt att framåt säkerställa engagemang och dialog i det fortsatta arbetet, att sakfrågan finns i fokus och samverkan samt delaktighet är i centrum.

Verksamhetseffekter

Bemanning och arbetsmiljö

Sammanlagt valde cirka 45 personer att avsluta sin anställning inom ambulansen. Detta skedde till stor del i samband med sommar och sommarledigheter. Trots stor välvilja från medarbetare att avstå sommarsemester ställde arbetsgivaren ambulansresurser i länet då inte hyrpersonal räckte till. Bedömning att det var möjligt att reducera resurserna gjordes utifrån simuleringar från tidigare års belastning och dessa visade sig vara relevanta.

Uppsägningarna och brist på personal ledde till ökad övertid, ökad frekvens av beordringar och större belastning på kvarvarande personal. Detta ledde till en besvärlig och påfrestande arbetsmiljö under sommaren.

Medarbetare reagerade starkt på den schematekniska frågan om utökad jour inom ambulanssjukvården. Detta innebar även en rättvisefråga att juren fördelades på samtliga stationer. Medarbetare upplevde brister i den interna dialogen och begränsade möjligheter att vara delaktiga.

Situationen påverkade även ledning som fick ta emot hot och hat vilket ledde till att verksamhetschefen valde att avsäga sig sitt uppdrag.

Måluppfyllnad och ledtider

Trots den ansträngda bemanningssituationen och den besvärliga arbetsmiljön har verksamheten klarat sitt uppdrag väl.

Under sommaren journalgranskades samtliga prio 1 larm med framkörningstid över 20 minuter utifrån medicinska risker vilket inte visade några negativa konsekvenser.

Beläggningen ligger inom de nivåer som beräknades i de simuleringsbedömningar som gjordes utifrån reducerade resurser.

Beläggningsgrad	2016		2015		
	Juni	Juli	Juni	Juli	Aug
Gävle	36,3%	36,0%	38,3%	38,1%	34,2%
Hofors	34,7%	37,7%	40,5%	43,7%	40,6%
Ockelbo	30,1%	33,1%	31,3%	31,9%	27,8%
Sandviken	40,9%	41,5%	44,5%	41,6%	39,0%
Bollnäs	48,4%	45,2%	46,3%	43,3%	40,8%
Edsbyn	34,1%	36,5%	34,7%	38,9%	30,8%
Söderhamn	50,6%	48,1%	47,3%	44,2%	44,2%
Dellenbygden	24,2%	26,4%	25,2%	29,0%	32,3%
Hudiksvall	45,2%	45,3%	33,1%	35,5%	35,8%
Nordanstig	29,5%	26,1%	25,6%	23,5%	30,3%
Ljusdal	33,4%	37,8%	33,0%	33,4%	33,2%

Även framkörningstiderna för 2016 ligger i nivå med 2015, vilket visar att verksamheten har klarat sitt uppdrag mot befolkningen.

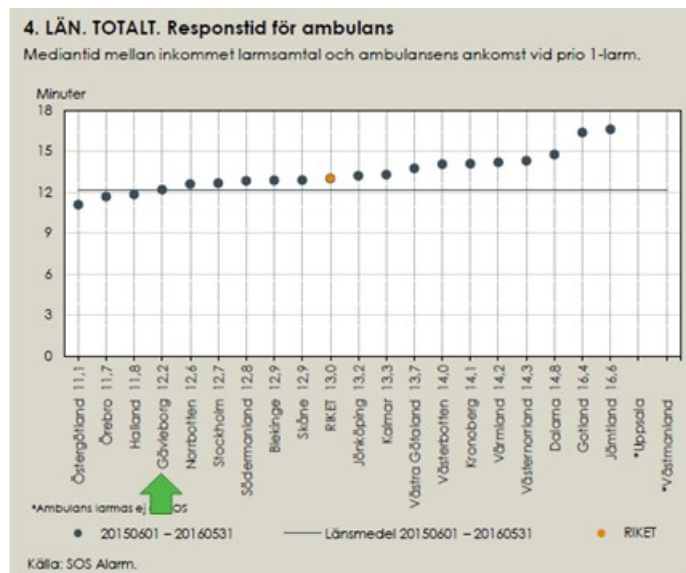
Upprättare:

Datum: 2017-02-10

Medeltid, Prio 1 från uppdrag tilldelad till framme i min - 2015												
Månad	Enhet											Totalt VO
	Gävle	Hofors	Ockelbo	Sandviken	Bollnäs	Edsbyn	Söderhamn	Hudiksvall	Dellenbygden	Ljusdal	Nordanstig	
Jan år 2015	10:09	09:37	18:40	10:29	12:28	13:04	12:04	12:55	10:10	14:41	17:10	11:47
Feb	10:16	12:37	17:02	10:59	11:58	13:20	11:56	11:38	Ingen uppgift	13:03	16:00	11:35
Mar	09:35	11:05	10:40	11:19	11:50	13:05	10:56	12:00	Ingen uppgift	12:34	Ingen uppgift	11:02
Apr	08:16	12:45	11:01	09:56	11:17	12:00	11:41	10:47	Ingen uppgift	12:49	11:48	10:33
Maj	08:44	11:22	13:45	11:08	12:47	10:56	11:14	10:08	Ingen uppgift	13:02	12:24	10:54
Juni	09:09	10:40	16:02	11:45	12:34	11:20	11:26	11:45	Ingen uppgift	13:42	13:27	11:26
Juli	09:30	10:40	15:15	12:29	12:59	11:57	12:26	12:28	Ingen uppgift	17:29	12:57	12:15
Aug	08:37	12:12	14:25	11:37	13:54	14:46	11:20	12:36	15:11	13:07	14:38	11:42
Sep	09:37	13:30	15:08	11:57	12:31	10:18	12:22	11:45	11:48	14:06	11:11	11:40
Okt	09:18	11:32	13:55	12:04	12:37	12:12	12:05	09:06	14:43	14:11	11:57	11:20
Nov	09:22	11:33	17:52	12:11	13:46	13:10	12:21	10:30	15:12	14:50	15:33	11:53
Dec	09:44	11:04	15:10	12:08	13:37	11:31	12:29	11:14	12:39	15:11	12:37	11:51

Medeltid, Prio 1 från uppdrag tilldelad till framme i min - 2016												
Månad	Enhet											Totalt VO
	Gävle	Hofors	Ockelbo	Sandviken	Bollnäs	Edsbyn	Söderhamn	Hudiksvall	Dellenbygden	Ljusdal	Nordanstig	
Jan år 2016	10:15	12:36	18:11	11:29	12:49	13:57	12:47	11:26	16:46	15:03	15:48	12:21
Feb	09:41	14:39	14:16	12:22	12:09	11:24	11:26	10:10	12:07	16:39	15:02	11:49
Mar	09:30	13:16	17:37	12:51	11:49	09:43	11:19	10:59	16:44	14:35	15:22	11:46
Apr	09:36	13:03	15:09	11:45	11:25	11:09	11:20	09:49	10:39	14:31	15:18	11:14
Maj	09:17	10:33	15:07	12:31	12:32	10:10	10:39	11:07	14:37	14:25	14:30	11:22
Juni	09:05	11:51	14:03	11:16	14:05	11:39	12:35	11:40	14:13	15:02	13:51	11:37
Juli	09:37	13:24	15:53	12:33	13:35	13:24	12:00	11:50	13:39	16:48	12:51	12:18
Aug	09:14	11:50	16:57	11:32	14:41	11:36	11:49	13:10	15:22	14:18	14:25	12:04
Sep	09:34	12:08	15:23	11:31	12:06	14:34	11:33	10:28	15:20	14:10	13:57	11:33
Okt	09:27	10:04	12:18	11:35	13:31	10:20	11:06	10:11	13:37	15:42	14:18	11:26
Nov	09:30	12:47	15:24	11:42	12:51	10:50	13:36	12:05	15:00	16:21	14:32	12:08
Dec	09:26	11:51	18:09	16:00	12:37	13:57	10:30	11:54	16:13	15:15	15:51	12:48

Jämförelse med riket under 2015-2016.



Ö! Säker vård publicering 2017-01-24

Källa: Socialstyrelsen öppna jämförelser.

Övriga effekter

Under den aktuella period som redovisas i denna rapport har ett stort intresse funnits att söka anställning vid ambulanssjukvården varav merparten är externa sökanden från andra län och arbetsgivare.

Ambulanssjukvården har även fått samverka internt över länet i större utsträckning än tidigare, vilket även kommer att ske fortsättningsvis. Arbetsgivaren har även tittat på nya sätt att arbeta med rekrytering/kompetensförsörjning och frekvensen av testdagar har kraftigt ökat liksom introduktionsutbildningarna.

Inom verksamheten har nya metoder tagits fram till förmån för dialog och delaktighet med medarbetare. Verksamheten har nya former i arbetssätt som kommer att följa med in i framtida arbeten, som exempelvis läkarstöd i område Mitt som fallit väl ut och planeras breddinföras i hela verksamheten. Även arbetssätt med alternativa transportsätt har tagits fram och som kommer förfinas och förenklas så att ambulanser kan användas till det de i första hand är till för. Även mötesstrukturen och utbildningar har setts över. Många tankar kring nya arbetssätt har tagit sin början i ett ansträngt läge och kommer fortsättningsvis att finnas med i utvecklingsarbetet för ambulanssjukvården i att kunna ge våra patienter vård på rätt nivå.

Frågor och svar från Vårdförbundet

1. Antal jourtimmar. Har man kunnat använda personalens jourtid för att täcka dag pass? Hur mycket per/station?
Svar: Ja, personalens jourtid har kunnat täcka dag pass före sommaren, samt delvis efter sommaren. Beror på vilken station. Jouren skapar 24 timmar ytterligare schematid för samtliga medarbetare per 8 veckors schemaperiod. Till exempel på en station med 35 medarbetare ger det 840 timmar på en 8 veckorsperiod.

2. Övertid under perioden

År och månad	Ö-tid enkel	Ö-tid-kval	Övertid	Kostnad enkel	Kostnad kval	Kostnad totalt
apr-16	431	1 456	1 887	132 000	594 000	726 000
maj-16	588	1 629	2 217	180 000	665 000	845 000
jun-16	526	2 123	2 649	161 000	886 000	1 047 000
jul-16	512	3 668	4 180	157 000	1 497 000	1 654 000
aug-16	497	3 081	3 578	152 000	1 257 000	1 409 000

3. Beordringar under perioden
Svar: Vid 98 tillfällen under perioden april till augusti har personal beordrats att arbeta extrapass.
4. Utryckningar (Körningar)

Upprättare:

Datum: 2017-02-10

Prio1 larm 7411
 Prio2 larm 8788
 Prio3 larm 1801
 Prio4 larm 241

5. Hur många avvikelser har kommit in?

Det finns 134 st. registrerade avvikelser som ambulansverksamheten utreder under perioden 1 april till 31 augusti. Detta är alltså avvikelser som utreders, rapportören kommer både från ambulansen och andra verksamheter. Det är heller ingen specifik kategorisering utan alla avvikelser oavsett vad de handlar om.

6. Kostnaden hyrsjuksköterskor

Vårdenhet	Timmar
Ljusdal/Delsbo	411
Sandviken/Hofors	624
Gävle/Ockelbo	1300
Totalt	2335

Bollnäs/Edsbyn, Hudiksvall/Ramsjö har inga hyrkostnader.

Kostnad för hyrsjuksköterskor för perioden 1 april till 31 augusti är 3 492 171 kr

7. Hur många bilar har stått och orsakerna till varför de varit ställda?

Svar: Orsaken är personalbrist på grund av vakanser, semestrar föräldraledigheter.

Vårdenhet	timmar	dag	natt
Ljusdal/Delsbo	605		590
Sandviken/Hofors	1724	1430	294
Gävle/Ockelbo	966	600	366
Bollnäs-Söderhamn	720	720	0
Hudiksvall-Nordanstig	0	0	0
Totalt	4000	2750	1250

8. Sjukskrivningar

Avser hela VO Ambulans

201604 4,27%

Upprättare:

Datum: 2017-02-10

201605	4,38%
201606	4,45%
201607	4,45%
201608	4,39%

Jämförelsetal division operation total 5.72 %.

9. Bemanning/station. Hur många som arbetar i ambulansen ska de vara van respektive ovan?

Svar: Cirka 50% ska vara vana utifrån bemanningstal och resurser i drift. Vid ställda resurser minskar även behovet av vana medarbetare.

10. Hur många uppsägningar januari 2016 och till dagens läge?

Svar: Cirka 45 årsarbeten fram till dagens datum, 2016-11-01. 24 nya medarbetare har gått introduktionsutbildning sedan i hösten 2016.

11. Utbildningar som inte är gjorda – vilka ska genomföras?

Inställda utbildningar 2016	Antal utbildnings-tillfällen	Antal personer totalt
Kompetensdagar	3	260
Terminsövning vår (kem)	16	260
Terminsövning höst (A-HLR, fys)	16	260
PHTLS grundkurs	1	16
PHTLS refresher	3	60
PEPP	4	64
Körblock 5	3	24

Genomförda utbildningar 2016	Antal utbildnings-tillfällen	Antal personer totalt	
Intro	3	24	
AMLS	5	28	
PHTLS extern kurs	1	2	SÖS
PS refresher	2	40	
Körblock 1	2	24	
Körblock 2	2	23	
Körblock 3	1	11	
Körblock 4	10	78	

Upprättare:

Datum: 2017-02-10

Risakanalys

Inför införandet av jour gjordes en riskanalys. Medverkade i denna gjorde arbetsgivare och fackliga representanter från divisionens samverkansgrupp samt fackligt förtroendevalda.

I riskanalysen beskrivs identifierade risker, hur dessa skulle hanteras/motverkas samt beskrivning av hur stor sannolikheten var att dessa skulle falla ut. Uppföljning av denna samt vidtagna åtgärder har följts upp av samma personer som deltog vid upprättandet av riskanalysen. Dock med stor förändring i deltagande personer från arbetsgivarens sida. Detta på grund av ett flertal nya chefer.

Nedan presenteras resultatet av den uppföljningen. Fackliga parter och arbetsgivarens representanter gör olika bedömningar och de redovisas var för sig.

Risk #1 Risken att personal säger upp sig

Riskpoäng = 12 (Sannolik=4 x Kännbar=3)

Konsekvens

Kan leda till ett högre övertidsuttag, att det blir svårare att få ut semester/annan ledighet, större beroende av inhyrd/ny personal och ett större tryck på övrig personal, arbetsskador pga. ovan personal.

Utfall: Har inträffat

Kommentar: Cirka 45 uppsägningar. Mycket inhyrd personal. Ökat tryck på fast personal pga. hyrpersonal/många nya. Otydlighet avseende kommunikation om semestrar samt schemaläggning.

Åtgärdsförslag:

Ta in fler timvikarier eller någon slags personalpool

Gå övertaliga på skiften.

Ha tilltro till processen (öka förståelsen)

Fördela juren på fler personer (fler personer får färre antal jourtimmar)

Se till att en personalgrupp/skyddsombud deltar i det fortsatta arbetet med förslaget.

Finns förmåner som kan kompensera jourtiden? (ex träna på skiften)

Tydliggör vad förslaget innebär konkret för de anställda. Viktigt att fackliga och ledningen är överens om innebörden och kommunicerar förändringen.

Tydliggör i vad övertid består av och uppkommer pga. (viktigt för att förstå bakgrunden)

Förtydligande i om det är ett förslag eller ett beslut.

Viktigt att ledningen återkopplar utifrån genomförda aktiviteter

Region Gävleborg Utvärdering	Vårdförbundet Utvärdering
<ul style="list-style-type: none"> • Extrapersonal har tagits in. • Under våren har vissa stationer haft övertalig personal på vissa pass. • Juren har fördelats jämt. • Gemensamma informationsinsatser har genomförts. 	<p><u>Ej utfört</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ta in fler timvikarier eller någon slags personalpool <p>Detta var ej möjligt att införa i ett tidigt skede pga. ett stort vakansläge</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gå övertaliga på skiften. <p>Övertalighet på skiften har ej kunnat genomföras</p>

Upprättare:

Datum: 2017-02-10

<ul style="list-style-type: none"> • Tydlighet i vad övertid består av redde ut. • Vid riskanalysens genomförande var detta ett förslag, beslut i mars. • Veckovisa avstämningar genomfördes, muntligt/skriftligt. • Individuella samtal med de personer som sade upp sig med närmaste chef. 	<p>pga. många medarbetare slutat. Syftet att det skulle vara med i planeringen – men har ej fullt ut realiserats. Har ej inträffat under sommaren. Juni-augusti är inga bra månader att utvärdera då verksamheten har sommarbemanning.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se till att en personalgrupp/skyddsombud deltar i det fortsatta arbetet med förslaget. Denna uppföljning har uteblivit. Den partsgemensamma turnén följdes ej upp som överenskommet. • Finns förmåner som kan kompensera jourtiden? (ex träna på skiften) <p>Denna åtgärd har ej genomförts.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tydlighet i vad övertid består av och uppkommer pga. (viktigt för att förstå bakgrunden) <p>Har ej följts upp gentemot personalen. Arbetsgivaren har inte kunnat redovisa vad som varit övertid pga. juren vs övertid pga. andra skäl.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Förtydligande i om det är ett förslag eller ett beslut. Detta förtydligades i organisationen vid flertalet tillfällen, bl.a. vid den partsgemensamma informationen på samtliga stationer. Dock var det mycket svårt att nå fram i organisationen avseende budskapet gällande förslag vs beslut. • Viktigt att ledningen återkopplar utifrån genomförda aktiviteter. <p>Pga. många chefsbyten uteblev denna åtgärd i allt för stor utsträckning.</p> <p><u>Påbörjat:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ha tilltro till processen (öka förståelsen) <p>Arbetsgivare och fack har försökt uppmuntra personalens tilltro till processen, bl.a. genom den partsgemensamma informationen efter riskanalysen. Har varit svårt att få kontinuitet i detta då processen har kantats av stort antal chefsbyten. De fackliga lyfter att det ej blev någon bra start på processen. Brist på delaktighet i framtagande av förslaget.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tydliggör vad förslaget innebär konkret för de anställda. Viktigt att fackliga och ledningen är överens om innebörden och kommunicerar förändringen. <p>Detta genomfördes på den partsgemensamma informationsturnén. Efter det ingen ytterligare uppföljning från arbetsgivaren.</p> <p><u>Utfört</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Fördela juren på fler personer (fler personer får färre antal jourtimmar) <p>Alla stationer involverades och juren fördelades lika bland alla medarbetare. En del medarbetare väljer att lägga mer jour.</p>
--	---

Upprättare:

Datum: 2017-02-10

Risk #10. Risken att fler kommer att bli utbeordrade i arbete

Riskpoäng = 12 (Sannolik=4 x Kännbar=3)

Utfall: Har inträffat.

Kommentar: Högt antal beordringar cirka 100 st. efter att jouten infördes.

Signaler har kommit från personal att det upplevt det som belastande att bli föremål för att beordras till övertidspass

Åtgärdsförslag:

Se risk #1 avseende tydlighet

Viktigt med tydlighet vid utbeordring (ex vis vem som omfattas)

Viktigt att beordra den som är mest lämplig (ex vis viktigt att chefen ser till att inte samma personer beordras gång på gång)

Övertaligheten per arbetspass (se risk #1) minskar sannolikheten för utbeordring.

Region Gävleborg utvärdering	Vårdförbundet utvärdering
Beordring fördelad jämt av närmaste chef. Beordringen har ökat.	<u>Ej utfört:</u> <ul style="list-style-type: none"> Viktigt med tydlighet vid utbeordring (ex vis vem som omfattas) Arbetsgivare har i största utsträckning arbetat för en fördelning av övertiden, men den har i för stor utsträckning fallit ut ojämnt. Fackliga parterna lyfter upp att de fått signaler om att personal ibland varit så trötta att det varit risk att framföra ambulansfordonen. Arbetsgivaren har vidtagit relevanta åtgärder men brustit i återkopplingen till de fackliga. <ul style="list-style-type: none"> Viktigt att beordra den som är mest lämplig (ex vis viktigt att chefen ser till att inte samma personer beordras gång på gång) De fackliga parterna har synpunkter på att arbetsgivaren ej har hanterat beordringarna baserat på kompetens och lämplighet. Arbetsgivaren påpekar att beordringar fallit in men att en stor orsak till varför de ökat i antal var att medarbetarna ej längre var lika villiga till frivilliga ÖT –pass. <ul style="list-style-type: none"> Övertaligheten per arbetspass (se risk #1) minskar sannolikheten för utbeordring. Detta var ett av syftena med jouten men kunde ej genomföras pga. stort antal uppsägningar och vakansläge.

Upprättare:

Datum: 2017-02-10

Risk #13. Risken att personalen förlorar förtroende för ledningen
Riskpoäng = 12 (Sannolik=4 x Kännbar=3)

Konsekvens:

Kan leda till att det blir svårt att genomföra framtida förändringar.

Utfall: Har inträffat

Åtgärdsförslag:

Se risk #14

Region Gävleborg utvärdering	Vårdförbundet utvärdering
<p>Det fanns en god ambition att samverka och gemensam önskan om dialog, som arbetsgivaren arbetade utifrån. Ledningsgruppen tog fram och kommunicerade ett samstämmt budskap.</p>	<p><u>Ej Utfört</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Viktigt att både ledning och personal är ärliga mot varandra <p>Har funnits en ärlig och uppriktig ambition från arbetsgivare och fack att detta ska följas. Har dock varit svårt pga. flertalet chefsbyten, medias bevakning samt att tillgänglighet mellan chef/medarbetare minskade pga. att semesterperioden inför strax efter införandet av jouten.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utrymme för dialog och frågor behöver finnas. <p>Viktigt att vi aktivt tar tag i frågor och tar reda på information.</p> <p>Förutom APT så har det inte funnits övriga forum för detta.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Viktigt att involvera de anställda tidigt vid förändringar <p>Vårdförbundet anser att ingen uppföljning av riskanalysens åtgärder har gjorts med personalen. Följdfrågor gällande jouten har hanterats av närmsta chef samt VC.</p> <p><u>Påbörjat</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ledningsgruppen behöver ha ett samstämmt budskap. <p>Har funnits en uttalad ambition från arbetsgivaren om att ge en samstämmt kommunikation men det har inte fallit ut optimalt. Detta beror på sommarperiod och chefsbyten</p> <p><u>Ej bedömningsbar</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Viktigt att folk deltar på APT. I vissa fall behöver APT vara obligatoriskt. <p>Har varit otydligt gällande ev. obligatoriska APT. Deltagande svårt att utvärdera.</p>

Upprättare:

Datum: 2017-02-10

Risk #19. Risken att personalen upplever otydlighet kring förslaget
Riskpoäng = 12 (Sannolik=4 x Kännbar=3)

Konsekvens:

Kan leda till minskad arbetsglädje, känsla av hopplöshet, ökad osäkerhet.

Utfall: Har inträffat

Kommentar: Initialt upplevdes mycket otydligt kring förslaget. Frågans spridning i media har bidragit till att förstärka otydligheten.

Åtgärdsförslag:

Se risk #14

Region Gävleborg utvärdering	Vårdförbundet utvärdering
Ledning och fackliga företrädare arbetade tillsammans med att tydliggöra förslaget.	Personalen upplever att fakta mörkas och är oklara vilket leder till oro.

Risk #20. Risken att felaktig information och ryktesspridning förekommer avseende förslaget

Riskpoäng = 12 (Sannolik=4 x Kännbar=3)

Konsekvens:

Kan leda till ökad oro och misstänksamhet.

Utfall: Har inträffat.

Kommentar: Otydlighet i information samt svårighet att nå ut med information.

Åtgärdsförslag:

Se risk #14

Svårt för chefer/anställda att kunna bemöta "sanningar" på sociala medier. Uppmuntra att frågorna lyfts upp på arbetsplatsen.

Region Gävleborg utvärdering	Vårdförbundet utvärdering
Ledning höll informationsmöten och uppmuntrade till dialog med närmaste chef.	<p><u>Ej utfört</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Svårt för chefer/anställda att kunna bemöta "sanningar" på sociala medier. Uppmuntra att frågorna lyfts upp på arbetsplatsen Svårt för personalen att känna att dem vågar lyfta motsägelserfulla saker på arbetsplatsen när påståenden från ledningen ut i media påtalar motsatsen. <p>Då situationen snabbt blev oerhört "polariserad" blev det svårt att nå ut med rätt information och rätt budskap. Frågans spridning i media har bidragit till att förstärka ryktesspridningen.</p>

Upprättare:

Datum: 2017-02-10

Risk #21. Risken att känslorna mot förslaget är så starka att de som har en avvikande åsikt inte vågar/vill yttra sig

Riskpoäng = 12 (Sannolik=4 x Kännbar=3)

Konsekvens

Kan leda till obehag för enskilda medarbetare, splittring i arbetsgruppen.

Utfall: Svårt att bedöma men tydliga signaler har funnits om att detta har förekommit

Kommentar: Signaler har nått arbetsgivaren men Vårdförbundet har inte fått några indikationer på detta.

Åtgärdsförslag:

Se risk #14

Viktigt att prata om att det är OK att ha en avvikande åsikt.

Kan lagrådet hjälpa till så att personalen känner att de vågar lyfta fram sin åsikt?

Region Gävleborg utvärdering	Vårdförbundet utvärdering
Arbetsgivaren har uppmuntrat till ett öppet samtals klimat.	<p><u>Utfört:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Viktigt att prata om att det är OK att ha en avvikande åsikt. Detta har betonats från såväl Vårdförbundet som arbetsgivaren. <p><u>Ej utfört:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Kan lagrådet hjälpa till så att personalen känner att de vågar lyfta fram sin åsikt? I samband med jourprocessen avsa sig många medarbetare sina uppdrag i lagråden.

Risk #2. Risken att det är svårt att rekrytera

Riskpoäng = 9 (Möjlig=3 x Kännbar=3)

Konsekvens:

Kan leda till underbemanning, att det blir svårare att få ut semester/annan ledighet, större beroende av inhyrd/ny personal och ett större tryck på övrig personal, arbetsskador pga. ovan personal.

Utfall: Har ej inträffat.

Kommentar: Många har sökt sig till verksamheten. Vårdförbundet påtalar att det är viktigt att skilja på sökande och faktiskt rekryterade.

Åtgärdsförslag:

Arbeta för att få en bättre arbetsmiljö och bättre arbetstider.

Finns andra förmåner?

Viktigt att fortsätta arbeta aktivt med rekrytering, kan vi hitta nya infallsvinklar? (Mindre erfarenhet längre trainee kanske?)

Diskutera hur vi på bästa sätt kan använda resurser som frigörs.

Upprättare:

Datum: 2017-02-10

Är det möjligt med extra ersättning till de som frivilligt tjänstgör vid en station där resurser behövs?

Viktigt att vi stärker vår självbild/yrkes stolthet. Vi behöver se över vår image. Vi ska vara den arbetsplats dit andra vill.

Viktigt att se till att folk som anställs känner sig välkomna.

Region Gävleborg utvärdering	Vårdförbundet utvärdering
<p>Stort antal sökanden under pågående process, AG arbetar aktivt med att hitta nya rekryteringsvägar tillsammans med personalen. Personal medverkar vid intervjuer. Nya sätt att rekrytera och behålla har vuxit fram.</p>	<p>Ej utfört:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeta för att få en bättre arbetsmiljö och bättre arbetstider. <p>Vårdförbundet påtalar att arbetsmiljön har försämrats avseende arbetstider, beordring, psykosocial arbetsmiljö etc. Förekommer oro gällande trött personal kopplat till trafiksäkerhet. Arbetsgivaren har genomfört ett antal aktiviteter/åtgärder i syfte att förbättra arbetsmiljön, men kommunikationen gällande dessa aktiviteter har inte varit tillräcklig.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Finns andra förmåner? <p>Denna åtgärd har ej hanterats</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diskutera hur vi på bästa sätt kan använda resurser som frigörs. <p>Vårdförbundet påtalar att de ej varit involverade i denna dialog.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Är det möjligt med extra ersättning till de som frivilligt tjänstgör vid en station där resurser behövs? Punkten har ej följts upp av arbetsgivaren. • Viktigt att vi stärker vår självbild/yrkes stolthet. Vi behöver se över vår image. Vi ska vara den arbetsplats dit andra vill. <p>Trots den negativa bild som framställts i olika sammanhang har VO Ambulansen haft ett högt söktryck på de tjänster de utannonserat.</p> <p><u>Utfört:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Viktigt att fortsätta arbeta aktivt med rekrytering, kan vi hitta nya infallsvinklar? (Mindre erfarenhet längre trainee kanske?) <p>Har påbörjats, men oklart exakt vilka former gäller för detta? Vårdförbundet efterlyser tydlig information gällande definition och form för trainee.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Viktigt att vi stärker vår självbild/yrkes stolthet. Vi behöver se över vår image. Vi ska vara den arbetsplats dit andra vill. <p>Ledningens påståenden i media bland annat har fått personalen att i vissa fall inte känna sig uppskattade vilket givit motsatt effekt, personalen upplever sig mer som en börda än en tillgång.</p>

Upprättare:

Datum: 2017-02-10

Risk #8. Risken att arbetsbelastningen (genom utökad arbetstid/ fler nätter) och nattarbetstiden ökar
Riskpoäng = 9 (Möjlig=3 x Kännbar=3)

Konsekvens:

Kan leda till arbetsskador (långsiktig sjukdom (både fysisk och psykisk)).

Utfall: Har inträffat.

Kommentar: Upplevd hög arbetsbelastning under jourtid. Mer totaltid på jobbet. Mycket övertid som konsekvens av juren och dess följder. Personal uttrycker trötthet relaterat till juren.

Åtgärdsförslag:

Kompensationsledighet

Striktare schemaläggningsrutiner så att schemat läggs så att nattvila ges.

Mer förutsägbara scheman så att medarbetarna vet hur de kommer att jobba.

Se till att mertiden man ska göra ligger på dagtid.

Undvika långa nattpass

Undersök om treskift kan vara en möjlighet.

Se till att det finns en policy som tar fasta på vad vi gör om en kollega kommer till arbetet och meddelar att denne är för trött för att arbeta under passet.

Region Gävleborg utvärdering	Vårdförbundet utvärdering
Tre skift infört i Bollnäs. Arbetsgivaren följer de regler som finns. Mertid ligger på dagtid.	<u>Ej utfört:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Kompensationsledighet • Striktare schemaläggningsrutiner så att schemat läggs så att nattvila ges. Inga genomgripande förändringar i hur personal lägger schema i TimeCare har genomförts. <ul style="list-style-type: none"> • Mer förutsägbara scheman så att medarbetarna vet hur de kommer att jobba. Inga genomgripande förändringar i hur personal lägger schema i TimeCare har genomförts. <ul style="list-style-type: none"> • Se till att jourtiden ska ligga på dagtid. Inga förändringar och jourtiden ligger nattetid. <ul style="list-style-type: none"> • Undvika långa nattpass Oförändrade arbetstider - Inga genomgripande förändringar i hur personal lägger schema i Time Care har genomförts. <ul style="list-style-type: none"> • Se till att det finns en policy som tar fasta på vad vi gör om en kollega kommer till arbetet och meddelar att denne är för trött för att arbeta under passet. Arbetsgivaren har vid varje enskilt tillfälle fångat upp dessa signaler. Rutinen är att påtala detta för sin närmsta chef, dock saknas skriven policy.
	<u>Delvis utfört:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Undersök om treskift kan vara en möjlighet. Treskiftsbil har rullat i syd redan innan förslaget. Följden av juren och personalbristen blev att det är

Upprättare:

Datum: 2017-02-10

	svårare att bemanna upp treskiftsbilen och att den nu oftare går som en tvåskiftsbil. I Bollnäs har treskiftsbil införts. I övriga områden har detta ej följts upp.
--	---

Risk #12. Risken att personalen inte kan återhämta sig mellan arbetspassen
Riskpoäng = 9 (Möjlig=3 x Kännbar=3)

Konsekvens:

Kan leda till sjukskrivningar och arbetsskador.

Utfall: Har inträffat

Kommentar: Medarbetare vittnar om ökad trötthet, känsla av att vara mer på jobbet och att de tycker att de ständigt arbetar sedan jour infördes. Sjukskrivningar.

Åtgärdsförslag:

Viktigt att kunna följa beläggning och belastning för att se hur väl personal kan återhämta sig. Kompensationsledighet, Undvika långa nattpass.

Striktare schemaläggning. En del trycker idag ihop pass för att få längre sammanhållande ledighet. (Finns risker med att reglera denna frihet).

Styra upp arbetsnattpassen så att de följer framtagna policy (max 11h)

Region Gävleborg utvärdering	Vårdförbundet utvärdering
Närmaste chef har individuell uppföljning med medarbetare gällande återhämtning.	<p><u>Ej utfört:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Viktigt att kunna följa beläggning och belastning för att se hur väl personal kan återhämta sig. Vårdförbundet upplever inte att det fått ngn återkoppling från arbetsgivaren om att detta har genomförts. • Kompensationsledighet • Undvika långa nattpass. <p>Oförändrade arbetstider - Inga genomgripande förändringar i hur personal lägger schema i Time Care har genomförts. Arbetsgivaren har utökat möjligheten till mer dygnsarbete.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Striktare schemaläggning. <p>Inga genomgripande förändringar i hur personal lägger schema i Time Care har genomförts. Genom beordringar har fler arbetspass i rad tillåtits även egna valda dygnspass av medarbetare för att minska den sammanlagda tiden på arbetet.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Styra upp arbetsnattpassen så att de följer framtagna policy (max 11h) <p>Oförändrade arbetstider - Inga genomgripande förändringar i hur personal lägger schema i Time Care har genomförts.</p>

Upprättare:

Datum: 2017-02-10

Risk #14. Risken att man inte kan arbeta jour utifrån praktisk/privat situation (bl.a. utifrån ökad arbetstid)
Riskpoäng = 9 (Möjlig=3 x Kännbar=3)

Konsekvens:

Kan leda till uppsägningar.

Utfall: Har inträffat.

Kommentar: Personal har slutat p.g.a. detta. Personal har minskad tjänstgöringsgrad p.g.a. detta.

Åtgärdsförslag:

Mer förutsägbara scheman så att medarbetarna vet hur de kommer att jobba.

Flexiblare schemaläggning (motsats till åtgärder i risk #8 och #12 ex. vis.). Treskift kan vara en sådan flexibilitet. Kan det vara OK att lägga lite över en period och lite under nästa? Kompensationsledighet.

Region Gävleborg utvärdering	Vårdförbundet utvärdering
Enstaka åtgärder.	<u>Ej utfört:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Mer förutsägbara scheman så att medarbetarna vet hur de kommer att jobba. Oförändrade arbetstider - Inga genomgripande förändringar i hur personal lägger schema i Time Care har genomförts. • Flexiblare schemaläggning (motsats till åtgärder i risk #8 & #12 exempelvis.). Treskift kan vara en sådan flexibilitet. Kan det vara OK att lägga lite över en period och lite under nästa? Schemaläggningen har blivit svårare relaterat till personalbristen. Treskift infört i Bollnäs men ej övriga områden, mindre treskift där det redan tidigare fanns i syd. Ingen ökad flexibilitet i Time Care, snarare tvärtom <ul style="list-style-type: none"> • Kompensationsledighet.

Upprättare:

Datum: 2017-02-10

Risk #15. Risken att jourtiden innebär rotation mellan stationer
Riskpoäng = 9 (Möjlig=3 x Kännbar=3)

Konsekvens:

Kan leda till oro hos personalen (exempelvis avseende lokalkännedom, lokala rutiner), ökade restider till jobbet, svårt att ta sig till arbetet.

Utfall: Har inträffat.

Kommentar: Även om rotationsidén tagits bort har personal tvingats rotera, Hofors/Sandviken/Gävle framförallt men även mer förflyttningar exempelvis Ljusdal/Delsbo.

Åtgärdsförslag:

Se till att förutsättningar finns för denna typ av rotation (ex kläder).

Ekonomisk ersättning (ersättning för restid).

Oron minskar i och med att rotation sker (ju oftare man är på stationen, desto tryggare blir man). Kan vara tveksamt om detta hjälper mot oro avseende lokalkännedom.

När man börjar rotera är det viktigt att man har en lokal erfaren kontakt vid stationen (bra inskolning)

Viktigt med information om vad som gäller vid rotation

Inkludera restid i arbetstid (ex vis dagbilen i Los), lånebil.

Om möjligt, kan jour lösas utan rotation (kanske möjligt på vissa stationer)?

Se åtgärder risk #16 avseende rättviseaspekten.

Region Gävleborg utvärdering	Vårdförbundet utvärdering
Jouren fördelad.	<p><u>Ej utfört:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Se till att förutsättningar finns för denna typ av rotation (ex kläder). • De praktiska lösningarna för detta har inte etablerats. • När man börjar rotera är det viktigt att man har en lokal erfaren kontakt vid stationen (bra inskolning) <p>Vårdförbundet påtalar att vissa ambulanser började rotera utan god framförhållning.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Viktigt med information om vad som gäller vid rotation <p>Se ovan. Otydlig information mellan stationerna. Oklart kring rutiner med kläder och ersättning.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inkludera restid i arbetstid (ex vis dagbilen i Los), lånebil. <p>Arbetsgivaren har betalat kilometerersättning enl. ab. Färdtidsersättningen indragen.</p> <p><u>Delvis utfört:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Om möjligt, kan jour lösas utan rotation (kanske möjligt på vissa stationer)? <p>Obligatoriska rotationen som del i förslaget borttagen, men har ändå för många inneburit rotation/förflyttning i någon form.</p> <p><u>Motsatsen utförd:</u></p>

Upprättare:

Datum: 2017-02-10

	<ul style="list-style-type: none"> • Ekonomisk ersättning (ersättning för restid). Arbetsgivaren har istället minskat ersättningen genom att hänvisa till AB och endast ge km ersättning och inte färdtidsersättning. <p><u>Felbedömning:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Oron minskar genom att rotation sker (ju oftare man är på stationen, desto tryggare blir man). Kan vara tveksamt om detta hjälper mot oro avseende lokalkännedom. Vårdförbundet påtalar nackdelarna med rotation, bl.a. svårt att känna sig hemma någonstans, svårt att hålla sig a'jour på flera stationer, svårt att upprätthålla lokalkännedom.
--	---

Risk #16. Risken att hur mycket jour man behöver jobba skiljer mellan stationerna (rättviseaspekt)

Riskpoäng = 9 (Möjlig=3 x Kännbar=3)

Konsekvens:

Kan leda till irritation hos personalen, rekryteringsproblem på vissa stationer.

Utfall: Har inträffat.

Kommentar: Jouren har fördelats på alla stationer

Åtgärdsförslag:

Bemanningen skiljer mellan stationerna, därför kommer jouren att skilja sig åt. Viktigt att vi ser till att vi har rätt bemanning.

Spelreglerna behöver se snarlika ut så långt det är möjligt.

Kan man kompensera de som arbetar på stationer som har mer jour (exempelvis andra förmåner)? Kan även Söderhamn rotera mot någon enbilstation (enbart ur rättviseaspekt)?

Kan man ha jour utan att rotera?

Region Gävleborg utvärdering	Vårdförbundet utvärdering
Jämn fördelning	<p><u>Ej utfört:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Bemanningen skiljer mellan stationerna, därför kommer jouren att skilja sig åt. Viktigt att vi ser till att vi har rätt bemanning. Ställda resurser både över sommaren och förlängt fram till dagens datum dock med samma beredskap och måluppfyllnad <p><u>Utfört:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Spelreglerna behöver se snarlika ut så långt det är möjligt. Har genomförts. • Kan även Söderhamn rotera mot någon enbilstation (enbart ur rättviseaspekt)? Jour har införts på alla stationer istället för att Söderhamn fått rotera. • Kan man ha jour utan att rotera?

Upprättare:

Datum: 2017-02-10

	Har genomförts. <u>Ej längre relevant:</u> • Kan man kompensera de som arbetar på stationer som har mer jour (exempelvis andra förmåner)? Ej längre relevant då juren fördelats jämt.
--	--

Risk #18. Risken att man tar längre arbetspass för att vara färre tillfällen på jobbet
Riskpoäng = 9 (Möjlig=3 x Kännbar=3)

Konsekvens:

Kan leda till att personalen tvingas att arbeta långa ohälsosamma arbetspass för att få ihop tid.

Utfall: Har inträffat.

Kommentar: Ökad benägenhet att lägga dygn eftersom man “ändå måste göra jour”, vilket gör att folk tycker de hellre lägger dygn för att få bort tiden och behöva vara färre arbetspass på jobbet.

Åtgärdsförslag:

Striktare schemaläggning. Viktigt att arbetsgivaren styr. Se över schemalägningsrutinerna. Kompensationsledigt.

Region Gävleborg utvärdering	Vårdförbundet utvärdering
Ingen åtgärd	<u>Ej utfört:</u> • Striktare schemaläggning. Viktigt att arbetsgivaren styr. Se över schemalägningsrutinerna. Inga genomgripande förändringar i hur personal lägger schema i Time Care har genomförts. • Kompensationsledigt.

Risk #5. Risken att man säger ifrån sig sina ansvarsområden
Riskpoäng = 8 (Mindre sannolik=2 x Allvarlig (FÅR EJ INTRÄFFA)=4)

Konsekvens:

Kan leda till utbildningar fallerar, man kan inte introducera ny personal.

Utfall: Har inträffat.

Kommentar: Omfattande uppsägningar av ansvarsområden med resultat att utbildningar fått ställas in och aktiviteter fått skjutas upp. Annan personal har i många fall tvingats kompensera för de uppsagda ansvarsområdena, utan ersättning. Utbildningar har fått köpas in.

Åtgärdsförslag:

Chefen har ett ansvar att arbetet fungerar och kommer behöva delegera arbetsuppgifter under en tid.

Köpa utbildningar exempelvis från andra län, dela körutbildning med Dalarna.

Upprättare:

Datum: 2017-02-10

Kan man ha Movi-baserad utbildning?
KTC kan ta över en del utbildningar.
Kan viss personal få gå VUB?

Region Gävleborg utvärdering	Vårdförbundet utvärdering
Har inträffat delvis. " " Köpt utbildning. Planerat Movi utb. samt samarbete med KTC. Personal har fått gå VUB. Minimerat utbildningen	<u>Ej utfört:</u> • Kan man ha Movi-baserad utbildningar? Har ej utförts/återkopplats till Vårdförbundet. • Kan viss personal få gå VUB? Allmänt mer restriktivt med ledighet/tjänstledigt/utbildningar. Inga sökande till vidareutbildning i år enligt arbetsgivaren. Härledbart till att man inte vill skriva på för flera år i verksamheten i det skick den är nu? <u>Påbörjat:</u> • KTC kan ta över en del utbildningar. Har diskuterats och påbörjats men Vårdförbundet saknar återkoppling. <u>Utfört:</u> • Chefen har ett ansvar att arbetet fungerar och kommer behöva delegera arbetsuppgifter under en tid. Har genomförts men inte till 100 %. Stationsrutiner etc. har fallit mellan stolar ibland. Otydlighet om vad som gäller t.ex. ett ansvarsområde. • Köp utbildningar exempelvis från andra län, dela körutbildning med Dalarna. Genomförts i utvalda fall.

Risk #7. Risken att schemalagningen blir mer komplex och att mer tid behöver läggas på schemalagging
Riskpoäng = 8 (Sannolikhet=4 x Lindrig=2)

Konsekvens:

Kan leda till svårigheter att få igenom personliga önskemål avseende scheman, sämre arbetsmiljö.

Utfall: Har inträffat.

Kommentar: Svårare för personal att få igenom sina önskescheman då verksamheten måste fungera. Vårdförbundet påtalar att personalen upplever nekade ledigheter, semestrar och 'Sista minuten-ändringar' med ställda bilar.

Åtgärdsförslag:

Fasta rader, fasta scheman; kan det vara ett alternativ? (Skulle också ge förutsägbara scheman).

Att man har flera alternativa arbetstider att välja på.

Avsatt tid för att lägga schema.

Upprättare:

Datum: 2017-02-10

Region Gävleborg utvärdering	Vårdförbundet utvärdering
Ingen åtgärd	<u>Ej utfört:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Fasta rader, fasta scheman; kan det vara ett alternativ? (Skulle också ge förutsägbara scheman). Har ej följts upp. • Att man har flera alternativa arbetstider att välja på. Det har blivit mindre tider att välja på då bilar ställts och då tresiftsbilar ofta går i mindre omfattning än innan. Inga marginaler i schemat givit mindre valfrihet, mer tvång. • Avsatt tid för att lägga schema Har ej följts upp.

Risk #3. Risken att vi får trötta medarbetare
Riskpoäng = 6 (Mindre sannolik=2 x Kännbar=3)

Konsekvens:

Kan leda till arbetsskador, vårdrelaterade infektioner (hos personal).

Utfall: Har inträffat.

Kommentar: Många uppger ökad trötthet, hög arbetsbelastning, känsla av att vara på jobbet jämt, m.m.

Åtgärdsförslag:

Striktare schemaläggning.

Se åtgärder risker med högre riskvärde.

Region Gävleborg utvärdering	Vårdförbundet utvärdering
Se tid – åtgärder	<u>Ej utfört:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Striktare schemaläggning. Inga genomgripande förändringar i hur personal lägger schema i TimeCare har genomförts. Detta har medfört att trafiksäkerheten inte har följts upp pga trötthet. Från den 1/1 2016 och till den 30/10 har man fått in 134 avvikelser.

Risk #4. Risken att personalen får minskad motivation utifrån ersättningsvillkor
Riskpoäng = 6 (Mindre sannolik=2 x Kännbar=3)

Konsekvens:

Kan leda till lägre arbetsglädje.

Utfall: Har inträffat.

Kommentar: Vårdförbundet påtalar en känsla hos personalen att behöva jobba “nästan gratis” på jourtid, att man blir utnyttjad och att juren endast är ett sätt att förlänga arbetstiden. Kraftigt försämrad stämning på arbetsplatserna, minskad motivation (se exempelvis uppsagda ansvarsområden och uppsägningar) och försämrad psykosocial arbetsmiljö.

Upprättare:

Datum: 2017-02-10

Åtgärdsförslag:

Se åtgärder risker med högre riskvärde.

Region Gävleborg utvärdering	Vårdförbundet utvärdering
Enskilda samtal	

Risk #6. Risken att det är svårt att få till stånd en rotation på enheten
Riskpoäng = 6 (Mindre sannolik=2 x Kännbar=3)

Konsekvens:

Kan leda till mer övertid, ökad arbetsbelastning.

Utfall: Ej längre relevant.

Kommentar: Är ej aktuell sedan jouren spreds på alla stationer.

Risk #9. Risken att man inte kan vila på sin jourtid
Riskpoäng = 6 (Mindre sannolik=2 x Kännbar=3)

Ej konsensus kring gradering, alternativ riskpoäng = 12, Sannolik=4 x Kännbar=3.

Konsekvens:

Kan leda till sömnstörningar.

Utfall: Har inträffat.

Kommentar: Mycket arbete på jouren generellt enl. personalen, men framförallt sedan den spreds till alla stationer. Personal som uppger att de är tröttare.

Åtgärdsförslag:

Kompensationsledighet

Tydliga regler för vilka larm man behöver åka på. (Så att man får sova i större utsträckning).

TSV har regler/föreskrifter/info kring störd sömn utifrån ett trafiksäkerhetsperspektiv som är viktiga att ta del av.

Region Gävleborg utvärdering	Vårdförbundet utvärdering
Minimering av prio 3 nattetid. Införande av 3 skift.	<u>Ej utfört:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Kompensationsledighet • Tydliga regler för vilka larm man behöver åka på. (Så att man får sova i större utsträckning). Har ej följts upp. Prio 4 uppdragen finns fortfarande kvar. • TSV har regler/föreskrifter/info kring störd sömn utifrån ett trafiksäkerhetsperspektiv som är viktiga att ta del av. Vårdförbundet påtalar att ingen uppföljning gjorts utifrån trafiksäkerhet eller de regler som gäller för vanlig yrkestrafik, som är oerhört mycket striktare än ambulanssjukvårdens regler. Upprepade brott mot

Upprättare:

Datum: 2017-02-10

	ambulansens egen trafiksäkerhetsrutin har påtalats av facket då personal (framförallt hyrpersonal och nya) arbetat på bilar de ej haft behörighet att framföra (>3,5 ton).
--	--

Risk #17. Risken att man inte orkar arbeta övertid
Riskpoäng = 6 (Mindre sannolik=2 x Kännbar=3)

Konsekvens:

Kan leda till en svårare bemanningssituation.

Utfall: Har inträffat.

Kommentar: Minskad benägenhet att ta övertid, personal som uppger att de är tröttare och personal som inte orkar ta övertidspass. Dessutom finns personal som gått över övertidstaket och därför rent praktiskt ej längre ska tillåtas jobba jour då de ej får jobba mer övertid.

Åtgärdsförslag:

Förslaget syftar till att minimera/eliminera övertiden. (Kostnadsberäkning finns).

Minimera möjligheten att arbeta övertid på andra kliniker.

Region Gävleborg utvärdering	Vårdförbundet utvärdering
Syftet med införandet av jour är att eliminera övertid och lägga överturer som täcker upp vakanser. Dialog har förts med andra kliniker.	<p><u>Felbedömning:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Förslaget syftar till att minimera/eliminera övertiden. (Kostnadsberäkning finns). Vårdförbundet påtalar att övertiden har med all sannolikhet ökat vilket underminerar jourens existensberättigande. <p><u>Genomfört men sedan fallit:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Minimera möjligheten att arbeta övertid på andra kliniker. Arbetsgivaren har tillämpat ett strikt förhållningssätt till detta. Dock har det återinförts.

Risk #11. Risken att förslaget fördyrar verksamheten

Riskpoäng = 6 (Osannolik=1 x Kännbar=3)

Konsekvens:

Kan leda till fler besparingar som riskerar att påverka arbetsmiljö.

Utfall: Har inträffat.

Kommentar: Kostnader för hyrsjuksköterskor som på 5 månader överskrider hela den årliga besparingen (5,1 Mkr.). Kostnader för introduktion av nya (250,000 kr x 45 pers.) som motsvarar minst 2,5 års besparing. Övertidskostnader? De första 3,5 årens besparing har alltså redan raderats, när inte ens övertid och övriga kostnader är inräknade.

Upprättare:

Datum: 2017-02-10

Åtgärdsförslag:

Viktigt att vi har beräkningar som särskiljer övertid för ambulans och andra kliniker. Även viktigt att kunna se typer av övertid inom ambulansen.

Viktigt att vi är tydliga med information till arbetsgruppen om förslaget visar sig kosta mer än vad man trott (så att arbetsgruppen kan komma med förslag).

Viktigt med transparens från ledningen, exempelvis avseende hur uppsägningar (Även de som börjar rotera på andra enheter inom HoS) påverkar ekonomin och hur man planerar kring detta.

Viktigt att hela ekonomin för förslaget synliggörs (exempelvis utifrån dubbla uppsättningar kläder).

Region Gävleborg utvärdering	Vårdförbundet utvärdering
Fördyring har skett genom vakansläget som uppstått.	<u>Ej utfört:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Viktigt att vi har beräkningar som särskiljer övertid för ambulans och andra kliniker. Även viktigt att kunna se typer av övertid inom ambulansen. Har ej följts upp. • Viktigt att vi är tydliga med information till arbetsgruppen om förslaget visar sig kosta mer än vad man trott (så att arbetsgruppen kan komma med förslag). Har ej följts upp. • Viktigt med transparens från ledningen, exempelvis avseende hur uppsägningar (Även de som börjar rotera på andra enheter inom HoS) påverkar ekonomin och hur man planerar kring detta. Har ej följts upp. • Viktigt att hela ekonomin för förslaget synliggörs (exempelvis utifrån dubbla uppsättningar kläder). Har ej följts upp under denna period.

Sammanfattande bedömning och förslag

Syftet med att införa jour uppfylldes inte och sammanfattningsvis har det varit en jobbig period för många inblandade. Uppdrag mot befolkningen har dock uppfyllts. Nya arbetssätt har uppkommit som kommer att fortsätta utvecklas. Dock har det inneburit en stor påfrestning för medarbetare och ledning. Under processen som varit har arbetsgivaren lyssnat och fått idéer och förslag på vad som skulle kunna vara alternativ till dagens modell. Utifrån detta har arbetsgivaren tagit fram en idé om hur ett tänkbart alternativ kan se ut. Detta är presenterat för Kommunal och Vårdförbundet som ser detta som en väg framåt. Arbetsgivare kommer i nästa steg att tillsammans med fackliga parter presentera denna idé för medarbetarna och ha en intern dialog och delaktighet kring detta. Dialog med medarbetare och fackliga parter kommer att äga rum innan en eventuell facklig förhandling och beslut i frågan.

Bilagor

- Beslutsunderlag
- Förhandlingsprotokoll