

Bra, fortsätta göra

Arbetsätt

VII Utveckla arbetet med genomförandeplaner i det dagliga arbetet, Social dokumentation, Skapa genomförandeplaner av god kvalitet, Planera genomförandeplan för nattpatrull, Genomförandeplan IBIC fortsätta utveckla, Låta de som är proffsigast på att göra genomförandeplaner göra det (hos oss mottagningsombud), Dokumentation – fler medarbetare är med på tåget

II Ha med planerarna på ekonomimöten för att de bättre skall få insikt och kunna förstå Fast schema minskat korttidsfrånvaro och minskat timvikarier

Verksamhetsmöten

Optimerad bemanning – bemanningsenhet Normkritiskt arbetsätt, finns heteronorm inom ÄO

Använda tjänstedesign som metod för att fånga brukarperspektivet

Samverkan

Teamsamverkan med hälso- och sjukvård Skapa förutsättningar för möten/träffar gynnar samarbete

Samverka mellan FH och ÄO både myndighet och utförare

Gemensamt Göteborg och arbeta över SDF/stuprör

Fortsätta med EC-nätverk med tema t ex bemanning, natt etc.

Verksamhet

VI Fortsätta med gott bemötande till brukarna och mot varandra, ex MI samtalsteknik, Bemötande ute i verksamheterna

V Omsorgshandledare, OH finnas kvar men ev i annan form

III Reflektionshandledare, tid för reflektion
II Äldre Direkt – ett samtal in, fortsätta bygga ut

II Administratörer med inriktning planering hemtjänst

II Valfärdsteknik, Fortsätta med teknikutveckling

Mottagningsombud

Fortsätta jobba med värdighetsgarantier

UH bra, fortsätta

Rambeslut

Sätta upp administrativ tid på schemat även om det är kort tid

Hembesök hos den enskilde

Använd stöd i staden, t ex "mänskliga rättigheter"

Tydliggöra och samordna planering i Time

Care och Laps Care mellan enheter

Förstärka kontaktpersonalsuppdraget

Kompetens

III Fortbildning, Attraktiv hemtjänst utbildning, Kompetensutveckling

II Tydliggöra grunduppdraget, Professionellt uppdrag

Fördjupa uppdraget som kontaktpersonal

Erbjuda all personal usk-utbildning

Introduktion – utveckla introduktionen mer IT-ambassadörer

Fortsätta utbilda aktivitetspedagoger, YH 400 poäng

Bra, fortsätta göra

Ledarskap

V Nära/närvarande ledarskap, mycket medarbetarkontakt, fortsätta motivera mina medarbetare och vara en nära ledare, Vara en närvarande ledare

II Skapa förutsättningar för medarbetarna att göra ett bra jobb, Inspirera och motivera sin enhet

II Att fler ska läsa mejl; mottagarbevis, ställa frågor i mejl för att få reda på vilka som t ex behöver extra stöd, Veckobrev i mejl med mottagningsbevis

II EC ska alltid dela med sig av goda idéer till sina kollegor, Hjälpa till att sprida goda exempel

Bra att indirekt kundtid lika över staden

Stötta medarbetarna kring rambeslut

Följa projektet arbeta var tredje helg – välja hur ofta jag arbetar helg.

Besöka Omsorgshandledare regelbundet Delaktigheten – var och en skall känna sig delaktiga i utvecklingen på arbetsplatsen

Handlingsplan medarbetarenkät

Lyfta de små idéerna är vi bra på, fortsätta med detta

Egen kontroll

Grupper i gruppen – koppla ihop med Time-Care för bättre kontinuitet

Ha nära dialog med brukare vid träffar

Utreda avvikelser

Ledarskapet, bättre resultat i enkät fortsatt!

Sälja in förändringar till det positiva

Tydligt ledarskap och styrning

När det blir luckor = få medarbetare att administrera

Fortsätter jobba med nöjda brukare

Arbetsmiljö

IV Förbättra arbetsmiljön: kompetenshöjning, sjukfrånvaro rutin, fira det lilla, inflytande, Att arbeta med frisknärvaron inte alltid fokusera på de som är sjuka/frånvarande, Kollektiva arbetsmiljön, Öka frisknärvaron (som ökat tidigare)

III Följa upp aktiviteter, Följa den positiva utvecklingen som vi påbörjat, Uppföljning återkoppla

II Ringa chef vid frånvaro, personlig sjuk-anmälan till chef (ej sms)

II Arbeta med höja frisknärvaron, Fortsätta arbeta med minska sjukfrånvaron – lokal enhet samarbete med HR

Få medarbetare att göra hälsosamma scheman

Hälsosamtal och täta rehabuppföljningar

Nyckeltalsmall: se samband mellan Tresserva timmar/bemanning, sjukskrivning/VAB, ekonomi och kontinuitet

Våga titta på arbetstiden: kortare, rak vecka, endast kvällar, endast helger etc.

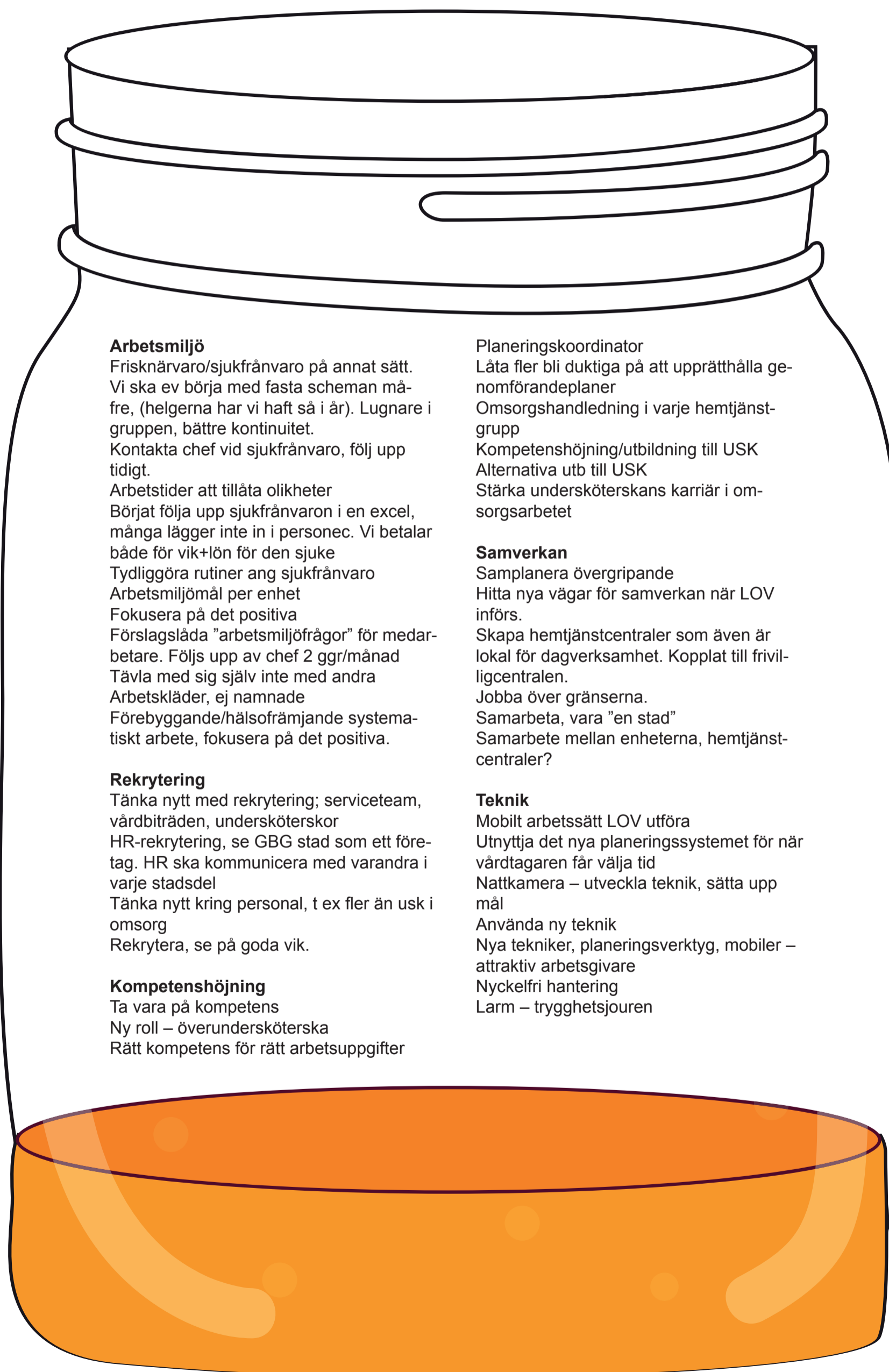
Rekrytering

II Överanställa = rätt bemanning, jobbar sedan 1 år med 1-2 överbemanning av den ordinarie personalen, mycket bra resultat

Har x antal egna timvikarier så länge inte bemanningen levererar

Goda arbetsplatser: fortsätta rekrytera medarbetare med kompetens och erfarenhet

Göra nytt, annorlunda



Arbetsmiljö

Frisknärvaro/sjukfrånvaro på annat sätt. Vi ska ev börja med fasta scheman måfre, (helgerna har vi haft så i år). Lugnare i gruppen, bättre kontinuitet.

Kontakta chef vid sjukfrånvaro, följ upp tidigt.

Arbetstider att tillåta olikheter

Börjat följa upp sjukfrånvaron i en excel, många lägger inte in i personec. Vi betalar både för vik+lön för den sjuke

Tydliggöra rutiner ang sjukfrånvaro

Arbetsmiljömål per enhet

Fokusera på det positiva

Förslagslåda "arbetsmiljöfrågor" för medarbetare. Följs upp av chef 2 ggr/månad

Tävla med sig själv inte med andra

Arbetskläder, ej namnade

Förebyggande/hälsofrämjande systematiskt arbete, fokusera på det positiva.

Rekrytering

Tänka nytt med rekrytering; serviceteam, vårdbiträden, undersköterskor

HR-rekrytering, se GBG stad som ett företag. HR ska kommunicera med varandra i varje stadsdel

Tänka nytt kring personal, t ex fler än usk i omsorg

Rekrytera, se på goda vik.

Kompetenshöjning

Ta vara på kompetens

Ny roll – överundersköterska

Rätt kompetens för rätt arbetsuppgifter

Planeringskoordinator

Låta fler bli duktiga på att upprätthålla genomförandeplaner

Omsorgshandledning i varje hemtjänstgrupp

Kompetenshöjning/utbildning till USK

Alternativa utb till USK

Stärka undersköterskans karriär i omsorgsarbetet

Samverkan

Samplanera övergripande

Hitta nya vägar för samverkan när LOV införs.

Skapa hemtjänstcentraler som även är lokal för dagverksamhet. Kopplat till frivilligcentralen.

Jobba över gränserna.

Samarbeta, vara "en stad"

Samarbete mellan enheterna, hemtjänstcentraler?

Teknik

Mobilt arbetssätt LOV utföra

Utnyttja det nya planeringssystemet för när vårdtagaren får välja tid

Nattkamera – utveckla teknik, sätta upp mål

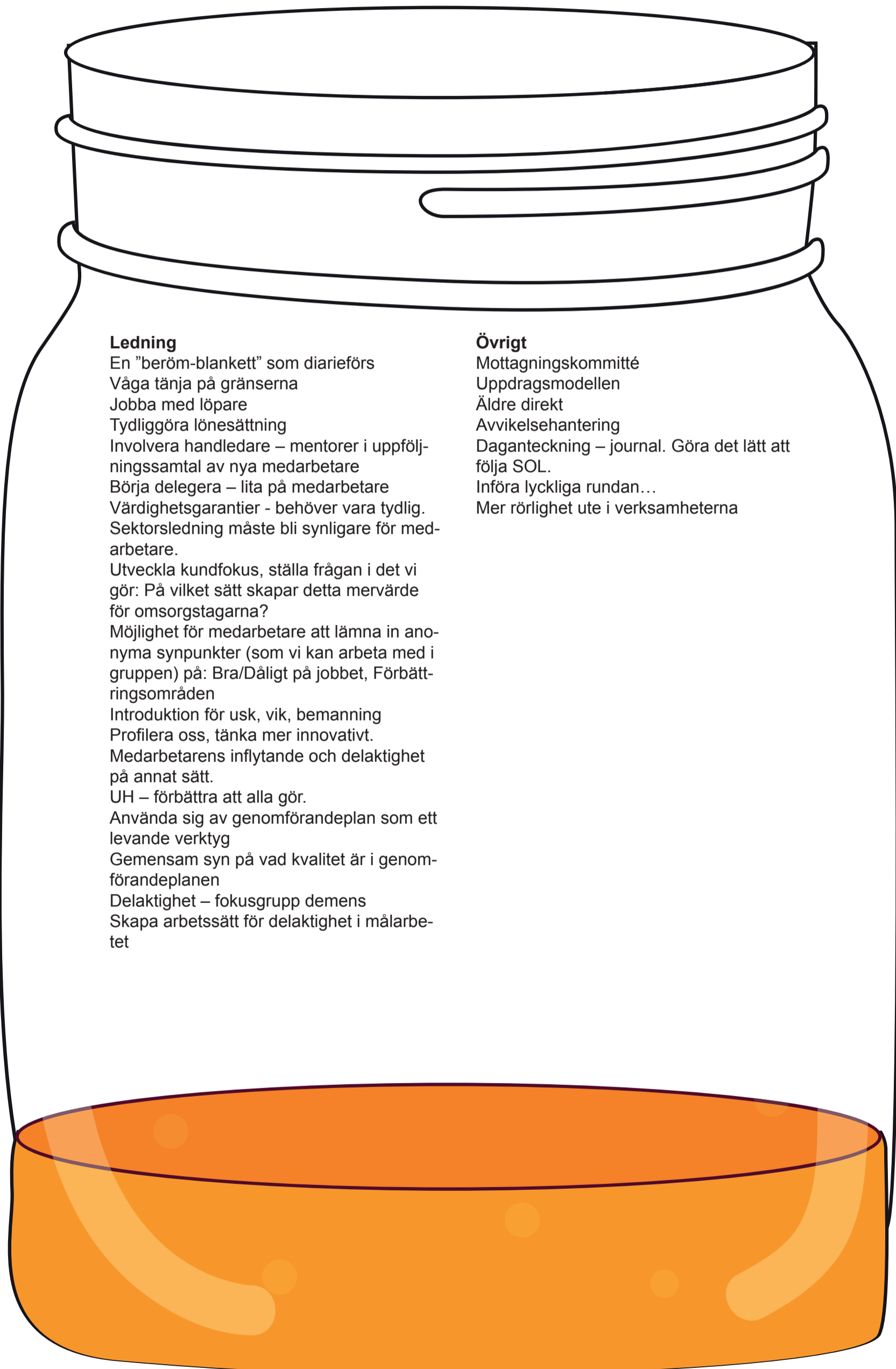
Använda ny teknik

Nya tekniker, planeringsverktyg, mobiler – attraktiv arbetsgivare

Nyckelfri hantering

Larm – trygghetsjouren

Göra nytt, annorlunda



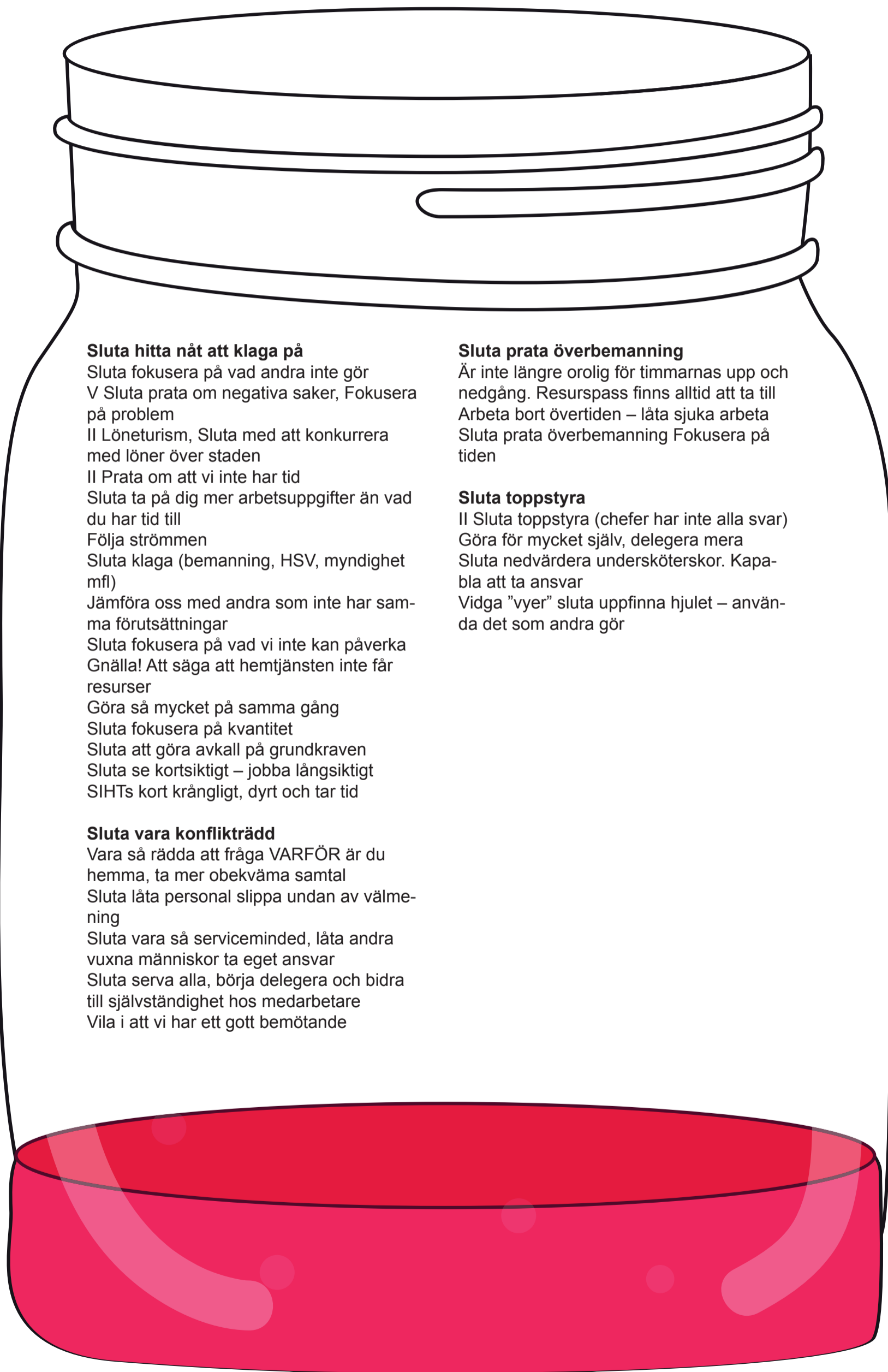
Ledning

En "beröm-blankett" som diarieförs
Våga tänja på gränserna
Jobba med löpare
Tydliggöra lönesättning
Involvera handledare – mentorer i uppföljningsamtal av nya medarbetare
Börja delegera – lita på medarbetare
Värdighetsgarantier - behöver vara tydlig.
Sektorsledning måste bli synligare för medarbetare.
Utveckla kundfokus, ställa frågan i det vi gör: På vilket sätt skapar detta mervärde för omsorgstagarna?
Möjlighet för medarbetare att lämna in anonyma synpunkter (som vi kan arbeta med i gruppen) på: Bra/Dåligt på jobbet, Förbättringsområden
Introduktion för usk, vik, bemanning
Profilera oss, tänka mer innovativt.
Medarbetarens inflytande och delaktighet på annat sätt.
UH – förbättra att alla gör.
Använda sig av genomförandeplan som ett levande verktyg
Gemensam syn på vad kvalitet är i genomförandeplanen
Delaktighet – fokusgrupp demens
Skapa arbetssätt för delaktighet i målarbetet

Övrigt

Mottagningskommitté
Uppdragsmodellen
Äldre direkt
Avvikelsehantering
Daganteckning – journal. Göra det lätt att följa SOL.
Införa lyckliga rundan...
Mer rörlighet ute i verksamheterna

Sluta göra



Sluta hitta nåt att klaga på

Sluta fokusera på vad andra inte gör
V Sluta prata om negativa saker, Fokusera på problem
II Löneturism, Sluta med att konkurrera med löner över staden
II Prata om att vi inte har tid
Sluta ta på dig mer arbetsuppgifter än vad du har tid till
Följ strömmen
Sluta klaga (bemanning, HSV, myndighet mfl)
Jämföra oss med andra som inte har samma förutsättningar
Sluta fokusera på vad vi inte kan påverka
Gnälla! Att säga att hemtjänsten inte får resurser
Göra så mycket på samma gång
Sluta fokusera på kvantitet
Sluta att göra avkall på grundkraven
Sluta se kortsiktigt – jobba långsiktigt
SIHTs kort krångligt, dyrt och tar tid

Sluta vara konflikträdd

Vara så rädda att fråga VARFÖR är du hemma, ta mer obekväma samtal
Sluta låta personal slippa undan av välmening
Sluta vara så serviceminded, låta andra vuxna människor ta eget ansvar
Sluta serva alla, börja delegera och bidra till självständighet hos medarbetare
Vila i att vi har ett gott bemötande

Sluta prata överbemanning

Är inte längre orolig för timmarnas upp och nedgång. Resursspass finns alltid att ta till
Arbeta bort overtiden – låta sjuka arbeta
Sluta prata överbemanning Fokusera på tiden

Sluta toppstyra

II Sluta toppstyra (chefer har inte alla svar)
Göra för mycket själv, delegera mera
Sluta nedvärdera undersköterskor. Kapa-
bla att ta ansvar
Vidga "vyer" sluta uppfinna hjulet – använda det som andra gör