

UTVÄRDERINGSRAPPORT

Delrapport 1
ESF-projektet
Vårdnära Service
Dec 2015 – Feb 2018

evaluation
north

den 11 januari 2017



REGION
NORRBOTTEN



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

SAMMANFATTNING

Vårdnära Service, VNS, är ett Socialfondsfinansierat projekt som drivs av Region Norrbotten. Projektet sträcker sig över drygt två år och har föregåtts av pilotprojekt med annan finansiering.

Projektet har skapats för att möta de utmaningar vården i Norrbotten, så väl som i övriga landet, står inför. Det vill säga brist på kvalificerad vårdpersonal. Genom projektet har den nya yrkeskategorin servicemedarbetare skapats. Genom projektet flyttas servicerelaterade arbetsuppgifter över från vårdpersonalen till servicepersonalen, vilket medför att vårdpersonalen får mer tid att lägga på kärnverksamheten, det vill säga vårdrelaterade arbetsuppgifter.

I dagsläget är det inte möjligt att se något ekonomiskt resultat med denna satsning, utan i detta skede är det istället viktigt att fokusera på andra värden som projektet avser att uppnå. Dessa är, förutom att i ökad utsträckning tillgodose kompetensförsörjningen, att skapa ett ökat intresse för vårddyrken, skapa en större trivsel bland vårdpersonalen, minska sjukfrånvaron och skapa ett mer inkluderande arbetsklimat både sett till jämställdhet, ålder och etnicitet. Servicemedarbetarna är mer diversifierade än övrig vårdpersonal och en av anledningarna till detta är det arbete projektpersonalen har lagt ner på rekryteringsprocessen.

VNS-personalen är överlag väldigt nöjda med sitt arbete och de allra flesta trivs mycket bra med arbetsmiljön, arbetsuppgifter och arbetskolllegorna. De upplever även att samarbetet med närmsta chef fungerar bra likväl som samarbetet med vårdpersonalen. Från början var dock läget ett helt annat och vårdpersonalen var generellt sett inte intresserade av att få in servicemedarbetare på sina respektive avdelningar. De upplevde att det blev mer arbete för dem och det fanns en viss rädsla för att de skulle förlora sina arbeten. Denna inställning ledde till att VNS-personalen inte inkluderades och flera av dem tyckte att arbetssituationen var besvärlig och mädde dåligt till följd av detta.

Projekttledningens och projektmedarbetarnas målmedvetna och ihärdiga arbete för att inkludera servicemedarbetarna på ett antal avdelningar och för att vårdpersonalen skulle se dem som en resurs gav dock resultat och idag är servicemedarbetarna ett mycket uppskattat inslag i personalmixen. Fler och fler avdelningar efterfrågar servicemedarbetare och vårdpersonalen är överlag mycket positiva till att inkludera servicemedarbetarna på sina respektive avdelningar.

Projektet har även till uppgift att bidra till den förestående kompetensöverföringen, vilken ses som nödvändig för att kunna säkerställa den framtida kompetensförsörjningen inom vården. VNS är ett effektivt verktyg i kompetensöverföringen, även om projektet självt inte kan stå för hela den kompetensöverföring som behöver genomföras.

Både projektets styrgrupp och landstingspolitiker ser positivt på VNS och en breddimplementering i den ordinarie verksamheten. De menar att VNS medför att användningen av personella resurser optimeras samtidigt som det är en given väg i arbetet för att säkra framtida kompetensförsörjning.

INNEHÅLL

| | |
|---|----|
| VÅRDNÄRA SERVICE | 4 |
| Bakgrund | 4 |
| Syfte | 4 |
| Mål, resultat och effekter | 4 |
| Delmål | 4 |
| Övergripande mål | 5 |
| Förväntade resultat vid projektslut | 5 |
| Förväntade effekter | 5 |
| Avgränsning | 5 |
| Genomförande | 5 |
| PROJEKTETS KOPPLING TILL DEN REGIONALA UTVECKLINGSSTRATEGIN | 6 |
| OM UTVÄRDERINGEN | 7 |
| Lärande utvärdering | 7 |
| Dialog och stöd | 7 |
| Planer och indikatorer | 7 |
| Deltagande vid styrgruppsmöten | 7 |
| Kvalitativa intervjuer | 7 |
| Enkätundersökning | 8 |
| RESULTAT | 8 |
| Projektorganisation, sjukvårdspersonal och politisk ledning | 8 |
| Servicemedarbetare | 13 |
| HORISONTELLA PRINCIPER | 15 |
| ANALYS OCH SLUTSATSER | 17 |
| Utvecklingsområden | 17 |
| Framgångsfaktorer | 18 |
| UTVÄRDERARNAS REKOMENDATIONER | 19 |
| KONTAKTUPPGIFTER | 21 |

VÅRDNÄRA SERVICE

Bakgrund

Region Norrbotten står inför en rad utmaningar där kompetensväxling, utveckling och förutsättningarna att vara en attraktiv arbetsgivare är centrala frågor. Bristen på utbildad vårdpersonal är både en nationell och en regional angelägenhet och behovet av att kunna rekrytera och behålla kompetent arbetskraft inom vårdyrken är stort. Det ses därför som nödvändigt att undersökta och utveckla möjligheterna att skapa en arbetssituation som känns intressant och utvecklande för vårdpersonalen samtidigt som det lockar till ett långt yrkesliv.

Vårdyrken upplevs ibland som stressiga då både vårdrelaterade arbetsuppgifter och arbetsuppgifter utöver kärnverksamheten, som bland annat städning, diskning, matservering och förrådshantering ska utföras. Detta är arbetsuppgifter som inte ingår i utbildningar för undersköterskor eller sjuksköterskor, men vissa av de icke vårdrelaterade arbetsuppgifterna som utförs kräver dock en viss form av utbildning. De servicerelaterade arbetsuppgifterna har integrerats i vårdpersonalens yrkesroll och de förväntas kunna utföra även dessa inom sina respektive professioner. Utförandet av dessa servicerelaterade arbetsuppgifter blir ineffektivt sett till bland annat ekonomi, arbetsmiljö och prismetvetenhet. Dessa arbetsuppgifter är stödverksamhet och bör därför utföras av utbildad servicepersonal.

Facility Management, FM, handlar om att, på ett tydligt sätt, koordinera och utveckla Region Norrbottens stödtjänster inom fastighets- och serviceområdet i syfte att främja kärnverksamheterna och den totala nyttan för Region Norrbotten. En del i detta är vårdnära service-tjänster.

Region Norrbotten har under perioden september till mars 2014 bedrivit ett pilotprojekt kring vårdnära servicetjänster i syfte att underlätta för vårdpersonal, höja kvalitén inom vården, kostnadseffektivisera samt skapa en mer gynnsam miljö för specifik kompetensutveckling inom olika vårdyrken. Pilotprojektet genererade positiva resultat och genom detta skapades ett framgångsrikt koncept, vilket har varit utgångspunkten för detta projekt.

Syfte

Vårdnära service syftar till att renodla yrkesrollerna inom sjukvården genom att avlasta vårdpersonalen från servicerelaterade arbetsuppgifter och flytta dessa till servicepersonal. Projektet ska ge en långsiktigt hållbar och skalbar lösning som bidrar till att höja attraktiviteten inom vårdyrket samt hos Region Norrbotten som arbetsgivare.

Mål, resultat och effekter

Nedan följer en sammanställning av projektets mål och effekter på olika nivåer

Delmål

- Skapat en ny yrkeskategori inom Region Norrbotten
- Skapat en mer inkluderande rekryteringsprocess

- Genomfört utbildningsinsatser för VNS-personal
- Skapat en plan för utbildnings/fortbildnings-insatser för under- och sjuksköterskor

Övergripande mål

- Hitta en modell för breddimplementering av Vårdnära Service-konceptet. Detta innefattar både en ekonomisk modell, utbildning för personal samt förändringar av rutiner och processer för vården.

Förväntade resultat vid projektslut

- Ett mer långsiktigt hållbart och attraktivt yrkesliv inom Region Norrbotten

Förväntade effekter

- Bidragit till Region Norrbottens kompetensförsörjningsmål
- Bidragit till Region Norrbottens jämställdhetsmål (vilka är relevanta för projektet)
- Ökat attraktiviteten inom vårddyrket
- Ökat kvaliteten på vården och servicen inom Region Norrbotten
- Ökat patientsäkerheten
- Förbättrad patient- och personalupplevelse

Avgränsning

Denna, ESF-finansierade del, av projektet avgränsas fysiskt och geografiskt till Sunderby Sjukhus beläget i Luleå kommun. På Sunderby Sjukhus finns servicepersonalen hittills på 6 avdelningar. Servicepersonalen utgörs av personer i arbetsför ålder, vilka har en reguljär anställning eller en anställning med någon form av anställningsstöd.

Projektet omfattar kompetensöverföring från sjukvårdspersonal till servicemedarbetare dock inte kompetensöverföring mellan olika kategorier av sjukvårdspersonal.

Genomförande

Deltagarna i VNS utgörs av servicemedarbetare som anställs av Region Norrbotten och är stationerade på Sunderby Sjukhus. Region Norrbotten har sedan projektstart anställt 37 servicemedarbetare vid Sunderby Sjukhus. Varje servicemedarbetarna är stationerad på en specifik avdelning och när arbetsbelastningen kräver arbetar de även på andra avdelningar. Servicemedarbetarna finns idag på sex olika avdelningar och initialt fanns de på två avdelningar. Anställningstiden varierar och idag finns både servicepersonal som anställts under pilotprojektet och servicepersonal som har anställts under denna, ESF-finansierade projektverksamhet.

De flesta av servicemedarbetarna är mellan 18 och 25 år och en majoritet av dem är kvinnor. Dock är andelen män högre bland servicemedarbetarna än bland vårdpersonalen. Omkring hälften av VNS-personalen har tidigare arbetat inom vård- och omsorgsbranschen, medan det tidigare var en obeprövad bransch för den andra halvan av deltagarna.

Servicemedarbetarna arbetar med servicerelaterade arbetsuppgifter som tidigare utfördes av sjukvårdspersonalen och då främst undersköterskor. I dagsläget utför servicemedarbetarna arbetsuppgifter inom områdena kost, transport, städ och förråd. Genom denna kompetensväxling frigörs tid för sjukvårdspersonalen som de istället kan lägga på vårdrelaterade arbetsuppgifter.

Arbetsuppgifterna är de samma på samtliga avdelningar, men rutinerna för dessa, och då framförallt kosthanteringen, skiljer sig åt mellan avdelningarna. Samtliga servicemedarbetare är schemalagda och arbetar både kvällar och helger. Samtlig utför även samma typer av arbetsuppgifter.

Servicemedarbetarna får utbildning, efter behov, inom de olika områden de arbetar inom och den mest omfattande av utbildningarna är städutbildningen. De har även genomgått en bemötandecertifieringsutbildning. Denna var inte specifik för servicepersonalen utan är en utbildning som samtliga avdelningar och enheter inom Region Norrbotten har erbjudits genomgå.

Projektet har samarbetat med Arbetsförmedlingen i rekryteringsprocessen och anställningarna har föregåtts av både speeddating-intervjuer och enskilda intervjuer med de arbetssökande. Rekryteringen har varit kompetensbaserad i syfte att hitta medarbetare som lagt stor vikt vid mjuka värden som service och omsorg. Projektet har aktivt arbetat för att skapa en så jämn könsfördelning som möjligt bland servicepersonalen och har tagit hjälp av organisationens jämställdhetsansvarig för att jämställdhetssäkra platsannonserna.

PROJEKTETS KOPPLING TILL DEN REGIONALA UTVECKLINGSSTRATEGIN

Projektets mål sammanfaller med mål i den regionala utvecklingsstrategin för Norrbotten och ett lyckat projektnytt resultat kommer således bidra till utvecklingsstrategins målsuppfyllnad.

I Norrbottens utvecklingsstrategi står att läsa att en demografisk utmaning är förestående. Befolkningen blir allt äldre samtidigt som andelen i arbetsför ålder minskar, till största del på grund av utflyttning. Detta innebär att försörjningsbördan på de i arbetsför ålder ökar då allt färre ska försörja allt fler. Med detta faktum i åtanke är det av yttersta vikt att ta tillvara på all potentiell arbetskraft, vilket ökar kraven på normbrytande yrkesval och möjligheterna till utbildning för att kunna matcha utbud och efterfrågan på den regionala arbetsmarknaden.

VNS bidrar till att ta tillvara på potentiell arbetskraft genom att öka rekryteringsbasen och låta personer som inte är utbildade inom vård- och omsorgssektorn arbeta i en sjukhusmiljö. Samtidigt ökar möjligheterna att få fler intresserade av att utbilda sig och arbeta inom vård- och omsorgssektorn och med ett ökat intresse minskar sannolikt bristen på kvalificerad sjukvårdspersonal. Genom att implementera VNS i den ordinarie verksamheten är det även

sannolikt att bristen på framtida kompetensförsörjning inte blir lika stor.

VNS menar att målen i den regionala utvecklingsstrategin till viss del uppnås genom att öka landstingets attraktivitet som arbetsgivare genom att ta tillvara på och utveckla samtliga medarbetares resurser.

OM UTVÄRDERINGEN

Lärande utvärdering

Projektutvärderingen genomförs genom en lärande utvärdering, även kallad följeforskning eller löpande utvärdering. En sådan utvärdering skapar förutsättningar för en objektiv utvärdering av projektet och ger möjligheter att justera och förbättra projektet under dess genomförande, vilket i sin tur ger möjlighet att spara både tid och resurser och bättre styra mot uppsatta mål. Vi finns med från projektstart till projektavslut och vår roll som utvärderare är inte att hitta fel och brister. Vår roll som utvärderare är att se till projektgenomförandet ur ett övergripande perspektiv, vara ett tillgängligt och coachande stöd under hela projektgenomförandet och lyfta fram utvecklingsområden likväl som framgångsfaktorer för att därigenom kunna rekommendera relevanta förändringar i projektgenomförandet.

Dialog och stöd

Vi som utvärderare har funnits tillgängliga för råd och stöd och agerat bollplank när så har behövts under genomförandet.

Planer och indikatorer

Vi har deltagit i skapandet av projektets jämställdhets- och tillgänglighetsplan. Vi utvärderar även om och hur väl projektet följer dessa planer och vad aktiviteterna i dessa har för påverkan på projektgenomförandet och resultatet. Mer om detta står att läsa under rubrikerna ”Jämställdhet” och ”Tillgänglighet” i rapportens resultatdel.

Deltagande vid styrgruppsmöten

Vi har kontinuerligt deltagit vid styrgruppsmöten i egenskap av utvärderare. Under dessa möten har vi fångat upp och dokumenterat de diskussioner som har förts gällande upplevda framsteg och utmaningar i projektet.

Kvalitativa intervjuer

I syfte att skapa en större förståelse för deltagande aktörers upplevelser av och syn på nuvarande och kommande projektverksamhet samt bakomliggande har vi valt att genomföra

djupintervjuer med såväl servicemedarbetare som projektledning, projektmedarbetare, politiker och styrgruppsmedlemmar.

Samtliga styrgruppsmedlemmarna och delar av projektmedarbetarna har intervjuats enskilt via telefon. Projektledningen, landstingspolitiker, delar av projektmedarbetarna och 10 stycken från servicepersonalen har intervjuats på respektive arbetsplats.

Analyserna har sammanställts och analyserats för att visa på återkommande mönster. Genom intervjuerna har en tydlig bild av hur projektet uppfattats av de, som på olika sätt, är involverade framträtt. Genom resultatet från intervjuerna är det möjligt att peka ut vissa framgångsfaktorer respektive utvecklingsområden.

Enkätundersökning

För att skapa en bredd i resultatet genomfördes en enkätundersökning bland servicemedarbetarna under november. Undersökningen innehöll, förutom grundläggande frågor om kön, ålder och hur länge de har arbetat som servicemedarbetare, frågor om varför de valde att söka arbetet samt frågor med fokus på bemötande, samarbete och hur de ser på en eventuell framtid inom vård- och omsorgssektorn.

Enkätundersökningen besvarades av 20 stycken, vilket ger en svarsfrekvens på 54%. Det kan nämnas att de intervjuade servicemedarbetarna överlag var något mer positivt inställda till vissa områden än vad resultatet av enkätundersökningen visar. Detta kan bero på att det upplevs som enklare att svara ärligt när svaren är anonyma, att de mest positiva medarbetarna valts ut till intervju. Resultatet kan även bero på andra eller slumpmässiga faktorer.

RESULTAT

I följande stycke beskrivs resultatet av projektets genomförande från projektstart fram till nu. Resultatet bygger på den verksamhet som hittills har genomförts inom projektet, utvärderarnas kommunikation med projektledningen, deltagande vid styrgruppsmöten samt intervjuer med VNS-personal, sjukvårdspersonal, projektmedarbetare, projektledning, politisk ledning samt styrgrupp.

Projektorganisation, sjukvårdspersonal och politisk ledning

Att VNS är ett bra projekt är styrgrupp, projektmedarbetare, projektledning, sjukvårdspersonal och politiker överens om. Flertalet talade om att det är nödvändigt med denna typ av strukturella förändringar inom vården för att öka möjligheterna att tillgodose behovet av kompetens i framtiden och att VNS möjliggör en effektivare användning av personella resurser samt är ett viktigt verktyg för kompetensväxling.

Några styrgruppsmedlemmar upplever att styrgruppen är för stor, medan andra tycker att den är välrepresenterad och utgörs av medlemmar med kompetenser och befattningar som är

viktiga för projektets verksamhet. Samtliga styrgruppsmedlemmar upplever att projektorganisationen fungerar väl. Styrgruppen upplever överlag att politikerna har en positiv syn på VNS och ser positivt på en breddimplementering av verksamheten. Några uppger även att det upplever att det finns en tydlig styrning från politiskt håll och från regiondirektören.

Både projektets syfte och mål uppfattades som otydliga till en början och dessa upplevs ha förtydligats under projektets gång likväl som de förväntade projektresultaten. Vissa anser att de har blivit tillräckligt tydliga under projektets gång, medan andra anser att ytterligare definitioner är nödvändiga. Vissa upplever att styrgruppen inte har fått möjlighet att påverka projektets indikatorer och någon nämnde att det borde skapas en förteckning över vad som ska mätas i projektet samt vad som kan mätas i ekonomiska vinster. Några anser att projektet inte enbart bör fokusera på direkta ekonomiska resultat utan även bör ta hänsyn till faktorer som ger mer kvalitativa värden och upplevs bidra till ekonomiska vinningar på längre sikt. Bland dessa nämndes minskat antal sjukskrivningar, ökad trivsel och minskad omsättning av personal.

Såväl styrgruppen som projektmedarbetarna upplever att projektledningen fungerar väl både sett till arbete och kommunikation. Det upplevs finnas en tydlig projektstruktur och det nämndes att det är fördelaktigt för projektverksamhetens utveckling att projektledningen har lyfts från en operativ nivå till en mer strategisk nivå. Det nämndes även att projektledarens vårdbakgrund är till fördel för projektets genomförande. Några av de intervjuade uppgav att projektledningen är tillgänglig och gör ett bra arbete med att vara ute i olika verksamheter för att förklara projektets syfte och verksamhet.

Inledningsvis fanns det ett stort motstånd mot projektet och införandet av servicemedarbetare på Sunderby Sjukhus. Motståndet fanns både bland sjukvårdspersonal, ledningen och bland fackliga företrädare. Några uttryckte det som att det blev fel från början.

Samtidigt som sjukvårdspersonalen upplevde att de inte fick möjlighet att koncentrera sig på kärnverksamheten var de ovilliga att lämna ifrån sig arbetsuppgifter. Flera var rädda att servicepersonalen skulle ta över så många arbetsuppgifter att de skulle riskera att bli utan arbete. Under den första tiden av projektet upplevde sjukvårdspersonalen att de fick mer att göra när servicepersonalen började arbeta på avdelningarna. Sjukvårdspersonalen och deras chefer ansåg inte att införandet av servicepersonal bidrog till att frigöra tid som de kunde ägna åt vårdrelaterade arbetsuppgifter. Flertalet upplevde istället att de fick mindre tid till dessa arbetsuppgifter när de samtidigt skulle hjälpa servicepersonalen. Under intervjuerna sades att det fanns två orsaker till att införandet av servicepersonal på de aktuella avdelningarna fick motsatt effekt än önskat. Den ena orsaken var kopplad till kosthanteringen och utgjordes av ett försök att ersätta bricksystemet med ett kantinsystem och den andra var att servicepersonalen inte hade någon chef på plats. Att det inte fanns någon chef på plats bidrog både till att VNS-personalen inte visste vem de skulle vända sig till i olika ärenden samt att avdelningscheferna på vårdavdelningarna inte hade någon att kontakta gällande frågor och synpunkter på VNS. Avdelningscheferna såg inte någon direkt nytta av att inkludera servicemedarbetarna i personalmixen.

Dessa upplevelser och detta synsätt ledde både till problem med bemötandet och kommunikationen. Servicemedarbetarna sågs inte som en del av personalmixen och fick inte

delta på arbetsplatsträffar eller gemensamma aktiviteter som anordnades på avdelningarna. Sjukvårdspersonalen kände inte heller till namnen på flera av servicemedarbetarna när de hade funnits på de två ursprungliga avdelningarna i ett antal månader. Detta medförde att servicemedarbetare inte mådde bra på sina arbeten. Projektledningen och projektmedarbetarna lade ner ett omfattande arbete för att servicepersonalen skulle bemötas bättre. Detta arbete gav resultat och servicemedarbetarna upplever idag att de blir väl bemötta av de flesta ur sjukvårdspersonalen i de flesta situationerna.

Det initiala och förhållandevis långvariga motståndet mot VNS har ersatts av ett intresse och en önskan från fler avdelningar att få möjlighet att delta i projektet. De avdelningar som har varit involverade under VNS en längre tid är mycket nöjda med verksamheten och flertalet avdelningar som ännu inte är delaktiga har sett de positiva resultat som VNS genererar, vilket förklarar det allt eftersom ökande intresset och efterfrågan på servicepersonal.

För närvarande har samtliga avdelningar på Sunderby Sjukhus i uppgift att komma in med handlingsplaner för effektivisering av respektive avdelning. I detta ingår bland annat att minska kostnader för inhyrd personal, minskad sjukfrånvaro samt förändra schemaläggningen. Det talas om att VNS blir en del av dessa planer i och med att verksamheten bidrar till att frigöra resurser och renodla verksamheten, vilket medför att andra förändringar är möjliga att genomföra.

Flera av de intervjuade framhöll att rekryteringsprocessen har varit lyckad sett till mångfald samt att den kvantitativa jämförbarheten är större bland servicepersonalen än bland vårdpersonalen. Vissa menar att vårdavdelningarna har mycket att lära av VNS rekryteringsprocess och att den formen av rekrytering borde införas på fler enheter inom Region Norrbotten. Rekryteringsprocessen med bland annat så kallade speeddating-intervjuer och rekryteringsmässor har funnits med i VNS redan från start när projektet var ett pilotprojekt. Det påpekades även att eftersom det gäller service och inte vård, som är en kvinnodominerad bransch, ökar rekryteringsbasen, vilket i förlängningen kan vara ett sätt att få fler män intresserade av att arbeta inom vård- och omsorgsbranschen.

Några av de intervjuade önskade ett ökat fokus på framtida utbildning av servicepersonalen och det nämndes att projektet har börjat se över hur detta ska gå till. Det diskuteras i vilken form det ska ske samt om det ska ske på nationell eller lokal nivå.

Under projektets gång har det diskuterats om servicemedarbetarna skulle kunna utföra fler arbetsuppgifter utöver städ, transport, kost och förrådshantering. Den arbetsuppgift som har diskuterats flitigast är patientövervakning. Vissa anser att det är en uppgift som skulle kunna utföras av servicepersonalen eftersom övervakning inte är av medicinsk karaktär, medan andra anser att den uppgiften ska utföras av kvalificerad vårdpersonal med tanke på patientsäkerheten. En annan arbetsuppgift som nämnts i sammanhanget är ledsagning av patienter, samtidigt menar vissa att denna arbetsuppgift redan utförs av entrévärdarna. I dagsläget finns det inget samarbete mellan servicepersonalen och entrévärdarna som finns på Sunderby Sjukhus. Servicepersonalen sköter transporter mellan avdelningar och entrévärdarna tar hand om transporter mellan exempelvis taxi och vårdavdelningar. Under intervjuerna sades de att det inte är meningen att verksamheterna ska konkurrera med

varandra utan istället ska ses som ett komplement till varandra. Någon uppgav att det på vissa avdelningar, däribland på akutavdelningen, inte finns utrymme för att lägga fler arbetsuppgifter på servicepersonalen då arbetsbelastningen är hög i dagsläget. Det finns även de som anser att det med nuvarande bemanning och antalet avdelningar som ska bemannas inte är möjligt för servicemedarbetarna att ta sig ann fler typer av arbetsuppgifter än i dagsläget. De som anser att servicemedarbetarna utför tillräckligt många arbetsuppgifter i dagsläget påpekade även att det är en bra kombination av arbetsuppgifter samt att de inte ska läggas så många arbetsuppgifter på servicemedarbetarna att de finns risk för att de konkurrerar ut andra verksamheter. Det anses vara bättre att samverka med andra yrkesgrupper och nyttja möjliga synergier.

Vissa ansåg att projektet skulle vinna på att ännu tydligare definiera var gränsen mellan vård och service går samtidigt som det sades att det inte kommer vara möjligt att göra det fullt ut eftersom det alltid kommer finnas serviceuppgifter som behöver utföras av vårdpersonal. Det påpekades även att definitionen av servicemedarbetarna och deras arbetsuppgifter varierar för VNS-projekt runt om i landet. Flera styrgruppsmedlemmar anser att servicepersonalen framöver ska utgöra en del av personalmixen och att VNS ska bli en inkluderad del av verksamheten. Det fanns många åsikter om att VNS ska inkluderas i personalmixen från första början när nya vårdavdelningar startar. Det nämndes även att beslutet om hur stor andel av personalen som i framtiden ska utgöras av servicepersonal ligger på en politisk nivå.

Flera av de intervjuade menade att bemanningen och schemaläggningen skulle underlättas om servicemedarbetarna inte var stationerade på en specifik avdelning samtidigt som de personella resurserna skulle kunna nyttjas på det mest effektiva sättet. Det uppgavs att det skulle vara enklare att bemanna med servicemedarbetare om de enheter de arbetar på blev större. Någon nämnde att det är produktionen och patienterna som bör vara avgörande för schemaläggningen. Det poängterades även att det är viktigt med hälsofrämjande scheman, att alla får nödvändig dygnsvila och veckovila samtidigt som det är viktigt att det alltid finns servicepersonal att tillgå.

Flera av de intervjuade uppgav att de ser en breddimplementering som det givna alternativet för en fortsatt verksamhet. Det finns även en tro, både bland styrgruppen och från politiskt håll, på att de ekonomiska vinningarna med VNS kommer bli synliga först när en sådan implementering har genomförts. Några anser dock att en breddimplementering bör föregås av en utförlig planering som resulterar i en tydlig plan för hur implementeringen ska genomföras. Utifrån planen bör det sedan vara möjligt att praktiskt organisera den framtida verksamheten. Det talades även om att vården behöver vara redo för en breddimplementering och att det behövs en strategi för hur detta ska uppnås.

Det finns många olika tankar kring framtida rekrytering inom vårdbranschen och under intervjuerna talades det om att det kommer bli nödvändigt att arbeta på ett helt annat sätt för öka intresset för att arbeta inom branschen och klara utmaningen med den framtida kompetensförsörjningen. Både projektets styrgrupp och styrande politiker anser att VNS är en av flera aktiviteter som kommer bidra till att säkra framtida personalförsörjning inom vårdbranschen. Flera anser även att det är avgörande att satsa på VNS för att ha en chans att ha en framtida fungerande kompetensförsörjning. VNS upplevs vara ett verktyg för att skapa ett ökat intresse för vårddyrket och öka rekryteringsbasen samtidigt som verksamheten ger bland annat ungdomar och utrikesfödda personer möjlighet till ett arbete utan särskilda krav

på utbildning eller tidigare arbetslivserfarenhet. Projektets förhoppning är att en del av servicepersonalen ska välja att vidareutbilda sig inom vård- och omsorgssektorn.

Under flera intervjuer poängterades det att VNS kommer behövas framöver för att det ska vara möjligt att upprätthålla en tillräckligt omfattande personalstyrka som arbetar med vårdrelaterade arbetsuppgifter. Respondenterna menade att genom att inkludera servicepersonal i personalmixen och förändra arbetsuppgifter genom kompetensväxling finns det en chans att klara kompetensförsörjningen. Det finns dock en upplevelse av att den tid som har frigjorts för vårdpersonalen, i och med att de inte längre utför servicerelaterade arbetsuppgifter i samma utsträckning, inte har lett till en motsvarande ökning av tid med patienter och vårdrelaterade uppgifter.

Det poängterades även att VNS inte bör ses som den enda lösningen i genomförandet av kompetensväxlingen utan som ett av flera verktyg. Vissa menade också att det krävs mer än införande av servicepersonal och kompetensväxling för att klara den framtida kompetensförsörjningen och talade bland annat om att fler behöver bidra till att klara kompetensförsörjningen. En av de intervjuade nämnde att det kan vara svårt att se fördelarna med att anställa en servicemedarbetare istället för en undersköterska när servicemedarbetarna enbart utför ett fåtal arbetsuppgifter och en undersköterska kan utföra samma arbetsuppgifter och dessutom vårdrelaterade arbetsuppgifter. Samma person sa dock att det kommer bli nödvändigt med en ökad andel servicepersonal eftersom det inte kommer finnas tillräckligt många undersköterskor att anställa i framtiden.

Några påpekade att kompetensförsörjning och kvalitet hör ihop och det påpekades även att det blir högre kvalitet på de servicerelaterade arbetsuppgifterna om det utförs av servicepersonal eftersom dessa i nuläget ibland får stå tillbaka till förmån för de vårdrelaterade arbetsuppgifterna när vårdpersonalen upplever att tiden inte räcker till. Det nämndes att kvalitetsaspekten är särskilt viktig när det kommer till städning eftersom det kan handla om ökade möjligheter att undvika vårdskador.

Några av de intervjuade poängterade att den kommande kompetensväxlingen, vilken ses som nödvändig, inte enbart kan genomföras av projektet eftersom det är en för stor uppgift för att den enbart ska kunna lösas av VNS. Vissa sa att det är väldigt viktigt att det utarbetas väl fungerade metoder för kompetensväxling mellan olika yrkesgrupper eftersom kompetensväxlingen inte får medföra att patienter eller personal utsätts för risker under genomförandet. En av de intervjuade menade att det är viktigt att tänka på att det inte enbart handlar om kompetensväxling utan även en praktisk växling av arbetsuppgifter. En annan sa att kompetensväxlingen är det som kommer bidra till att VNS blir en praktiskt integrerad del av sjukhusets verksamhet.

Medan vissa av de intervjuade ville se planer för hur kompetensväxlingen ska gå till i praktiken menade andra att den har påbörjats på ett tillfredsställande sätt och att de upplever att det finns en tydlig process som går att följa. Flera talade om att den organisationskultur och den hierarki som upplevs finnas inom vården och även på Sunderby Sjukhus utgör ett visst hot mot kompetensväxlingen och en breddimplementering av VNS. De menade att det kommer ta lång tid att bryta rådande kultur och fullt ut integrera en ny personalkategori.

Några poängterade att det gäller att fortsätta arbetet och inte ge upp för att det stöter på motstånd och det sades även att projektmedarbetarna nu har kommit en bit på vägen.

Från både politiskt håll och bland styrgruppen finns en tro på att andelen inhyrd personal kan minskas genom att antalet servicemedarbetare ökas och sjukvårdspersonalen får mer tid för vårdrelaterade arbetsuppgifter. Att implementera VNS i den ordinarie verksamten utan att genomföra någon förändring av den befintliga personalbudgeten ses som en kommande utmaning samtidigt som en implementering sågs som den rätta vägen att gå för att kunna motverka bristen på kompetensförsörjning.

Några styrgruppsmedlemmar sa att de tror att politikens fokus på ekonomiska resultat kan utgöra ett hinder för en breddimplementering om implementeringen inte skulle vara möjlig att genomföra inom den befintliga personalbudgeten samtidigt som det från politiskt håll efterlyses tydligare ekonomiska resultat som visar att VNS är en givande satsning.

Servicemedarbetare

Samtliga intervjuade bland servicemedarbetarna berättade att de är väldigt nöjda med sitt arbete och några av dem sa att det är det bästa arbetet de har haft. Det finns överlag en mycket positiv inställning till att få arbeta med och få hjälpa andra människor. Även resultatet från enkätundersökningen visar att servicemedarbetarna är väldigt nöjda, detta resultat ger dock en mer nyanserad bild av synen på att arbeta som servicemedarbetare i VNS.

Flera servicemedarbetare sökte sig till arbetet, och därmed projektet, för att de ville arbeta med människor och/eller ville arbeta i en sjukhusmiljö och andra för att de ville arbeta med service. Några sökte arbetet för att de var arbetssökande eller ville byta arbete. En sökte arbetet eftersom den innebar en heltidstjänst och en av de intervjuade berättade att hen egentligen inte visste vad det var för arbete hen sökte, men kände att det var helt rätt arbete när hen väl var på plats. Andra sökte arbetet för att det verkade vara ett spännande och utmanande arbete och någon för att hen ville ha ett arbete med fysisk rörelse. Några av servicemedarbetarna hade tidigare arbetat som transportör och trivdes bra med det arbetet och med sjukhuset som arbetsplats.

Samtliga servicemedarbetare har genomgått en utbildning. Alla har dock inte deltagit i samtliga utbildningsmoment då vissa har haft de nödvändiga kunskaperna sedan tidigare. Ett exempel på detta är att dem som tidigare arbetat som transportörer inte har deltagit i utbildningsmomentet gällande transporter. Överlag är de flesta nöjda med utbildningen och säger att den innehöll de väsentligaste områdena, men vissa upplever att delar av utbildningen var förhållandevis ytliga. Dock tillade de flesta att det dem inte lärde sig under utbildningen har de lärt sig genom praktiskt arbete. Den del av utbildningen som har varit mest uppskattad är städutbildningen och några uppgav att det känns tryggt att ha den utbildningen med sig när de städar. Någon upplevde att det blev för mycket upprepning under den del av utbildningen som gällde kosthantering. Servicemedarbetarna har även fått genomgå en bemötandebildning, vilken är den samma som vissa från sjukvårdspersonalen har genomgått. Det var en utbildning som överlag ansågs vara bra och givande.

Under intervjuerna berättade flera servicemedarbetare att de trivs väldigt bra med sina VNS-kollegor och att de har en väldigt bra teamkänsla inom gruppen. Flertalet berättade även att servicepersonalen hjälper och stöttar varandra i arbetet trots att de finns på olika avdelningar. Någon berättade att hen tycker att hela gruppen är öppna för utveckling och förändring och snabbt tar sig an nya arbetsuppgifter.

Samarbetet med närmaste chef fungerar bra, det anser samtliga. En av de intervjuade sa "världens bästa chef" när hen fick frågan om vad hen tyckte om sin närmaste chef. Alla tycker även att samarbetet med respektive avdelningschef fungerar bra, även om de i praktiken inte har mycket samarbete med respektive vårdavdelningschef.

VNS-personalen är, som nämnt, vanligtvis stationerade på en specifik avdelning. Detta gäller samtliga förutom vikarier. Ibland får servicepersonalen arbeta på andra avdelningar än den avdelning de vanligtvis är stationerad på. Detta är något som de flesta inte tycker om eftersom de upplever att det är svårare att arbeta på andra avdelningar än den de vanligtvis arbetar på. Denna upplevelse kommer av att det finns olika rutiner för olika moment på olika avdelningar. Flertalet uppger att de är välbekanta med rutinerna på sina respektive avdelningar, men inte på de andra avdelningarna. De upplever även att det är en bättre sammanhållning och samarbete när de befinner sig på den avdelning de vanligtvis gör.

Upplevelsen av arbetsbelastningen varierar stort mellan servicemedarbetarna och flera av dem sa att arbetsbelastningen ökar och minskar över tid. Några uppgav att de ibland inte hinner med allt det ska göra när de är få servicemedarbetare på en avdelning och en av de intervjuade sa att det är väldigt mycket att göra ibland och berättade vidare att det är precis som det kan vara inom vården. Andra upplever arbetsbelastningen som rimlig i jämförelse med tidigare arbeten. Flera nämnde att de helst inte skulle vilja arbeta varannan helg och vissa sa att de upplever att de inte hinner återhämta sig. De allra flesta nämnde under intervjun att de önskade att schemat förändrades på ett sådant sätt att de inte skulle behöva arbeta varannan helg. När det gäller schemat nämnde även några att de inte förstår varför de går på ett så kallat vårdschema då de inte har några patienter att avrapportera.

Några av servicemedarbetarna talade under intervjun om att det var en dålig stämning mellan dem och vårdpersonalen från första början av projektet. De berättade att vårdpersonalen trodde att de skulle ta över deras arbetsuppgifter och att det skulle innebära att vårdpersonalen riskerade att förlora sina arbeten. Vidare berättade de att vårdpersonalen så småningom insåg att de inte var konkurrenser om samma arbete och att de därmed inte riskerade att bli arbetslösa då servicepersonalen enbart tog över vissa arbetsuppgifter från dem. Nu upplever servicemedarbetarna att sjukvårdspersonalen inte längre anser att de inkräktar på deras områden och de känner att de är en del av teamet på vårdavdelningarna de finns på. De allra flesta upplever att de är uppskattade och blir väldigt bra bemötta av sjukvårdspersonalen. De känner även att de är viktiga och behövda. Några berättade att sjuksköterskorna är väldigt glada att de inte längre behöver utföra vissa arbetsuppgifter.

Nu upplever en majoritet av VNS-personalen att de har en bra sammanhållning med vårdpersonalen och att samarbetet mellan dem i de flesta fall fungerar bra, dock upplevs det fungera något bättre på vissa avdelningar än på andra. Flera talade om att kommunikationen mellan dem och vårdpersonalen skulle kunna förbättras i vissa hänseenden. De berättade att vårdpersonalen ibland inte använder de listor som ska användas vid patienttransport eller för att ange vilka patienter som ska serveras mellanmål, utan istället talar om detta muntligt,

vilket kan upplevas som svårt att minnas för servicepersonalen. När VNS-personalen sedan ska utföra transporten och frågar om detta uppdrag uppstår viss irritation.

Flertalet berättade att de är väldigt uppskattade och blir mycket bra bemötta av patienterna och att patienterna många gånger säger det till dem. Flera servicemedarbetare upplever att det är fördelaktigt att de enbart får göra de saker som patienterna uppfattar som roliga, som att serva dem och servera mat. Några av servicemedarbetarna sa även att kontakten med patienterna är den bästa delen av deras arbete.

Av de intervjuade ser alla utom en servicemedarbetare en framtid inom vård- och omsorgssektorn eller i arbete med människor och av dessa har några en mer tydlig bild av vad de vill arbeta med; en ska fortsätta sin sjuksköterskeutbildning, en vill bli ambulansförare, en vill arbeta med någon annat inom landstinget och en vill stanna kvar så länge arbetet är roligt och några vill utbilda sig till undersköterska.

HORISONTELLA PRINCIPER

Jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering är de tre horisontella principer som ingår som ett obligatoriskt och integrerat inslag i samtliga ESF-projekt. Både jämställdhet och tillgänglighet handlar om att ta till vara på all kompetens samtidigt som det handlar om att alla människor ska ges likvärdiga möjligheter utefter sina unika förutsättningar. Eftersom både jämställdhet och tillgänglighet är viktiga aspekter när det gäller kompetensförsörjning och tillväxt är det enkelt att se kopplingen mellan ett lyckat projektresultat för Vårdnära Service och ett väl genomfört jämställdhets- och tillgänglighetsarbete.

Projektet arbetar aktivt för att integrera jämställdhet i samtliga processer. Detta gäller allt från rekrytering av projektmedarbetare till deltagare i styrgruppen. Projektet har tagit fram en jämställdhetsplan och en tillgänglighetsplan och strävar efter att arbeta efter det som fastställts i dessa.

Projektmedarbetarna uppgav att de brinner för frågor som rör mångfald och jämställdhet och att de arbetar mycket med dessa frågor. De uppgav även att det talar mycket om värderingar och värdeord med servicemedarbetarna på sina arbetsplatsträffar. Samtliga VNS-medarbetare kommer under början av 2017 delta i en workshop där de, förutom att få ta del av de projektresultat som har uppnått ditintills, kommer få en närmare genomgång av de horisontella principerna och genom ett interaktivt grupperarbete peka ut områden de själva vill förbättra.

Projektledningen och projektmedarbetarna uppgav att de har ett stort fokus på de horisontella principerna och de gäller framförallt i rekryteringsprocessen där stor vikt har lagts på att skapa mångfald bland servicepersonalen. Vid den senaste rekryteringen anställdes 12 personer. Av dessa var hälften män och två av de nyanställda hade utländsk bakgrund. Projektet har lyckats skapa en större kvantitativ jämställdhet bland personalen än vad som generellt sett kännetecknar vård- och omsorgsyren. Av de totalt 37 ordinarie servicemedarbetarna på Sunderby sjukhus är 13 kvinnor och 24 män. Detta innebär att personalstyrkan till 35% utgörs av män. Även om denna siffra inte faller inom ramarna för

kvantitativ jämställdhet är projektet en god bit på väg mot detta mål. Flertalet av styrgruppsmedlemmarna framhöll att rekryteringsprocessen har varit lyckad sett till både jämställdhet och mångfald och flera menade att vården har mycket att lära av VNS rekryteringsprocess.

Under intervjuerna framkom det att samtliga servicemedarbetare var mycket nöjda med sin närmaste chef. Resultatet från enkätundersökningen visar också att servicemedarbetarna generellt sett är nöjda med sin chef, att de har ett bra samarbete och att kommunikationen fungerar väl. Resultatet från enkätundersökningen visar dock att männen generellt sett upplever att de har ett bättre samarbete med sin närmaste chef än vad kvinnorna upplever.

Under intervjuerna berättade samtliga servicemedarbetarna att de blir bemötta på samma sätt och utför samma arbetsuppgifter oavsett kön. Dock nämndes vissa avvikelser från detta. Bland annat finns det män som uppfattar att de har en liten fördel eftersom det arbetar flest kvinnor inom vården. Det förekommer även att män blir tillfrågade framför kvinnor när det till exempel gäller lyft, byte av glödlampor eller om någonting ska monteras ihop.

Sett till ålder är gruppen servicemedarbetare förhållandevis homogen och de flesta är under 30 år. Samtidigt ger projektet ungdomar möjlighet till ett första arbete utan krav på tidigare arbetslivserfarenhet eller högre utbildning och kan inspirera dem att vidareutbilda sig just inom vård- och omsorgsyren. Det finns även en tro på att VNS kan bidra till ökad integration inom vårdsbranschen genom att projektet har möjlighet att anställa personer av utländsk härkomst som inte har någon tidigare utbildning eller arbetslivserfarenhet. Därigenom ökar även möjligheten att inspirera utrikesfödda personer att söka sig till och vidareutbilda sig inom vård- och omsorgsbranschen.

Flera servicemedarbetare kan tänka sig att vidareutbilda sig inom vård- och omsorgssektorn och ser sig själva arbeta inom vård- och omsorgssektorn om fem år. Det är dock fler kvinnor än män som ser denna framtid.

Styrgruppen består av sju kvinnor och tre män, vilket inte faller inom den kvantitativa gränsen för jämställdhet, även om det precis som när det gäller servicemedarbetarna är nära målet. Enligt utvärderarnas egna observationer vid styrgruppsmötena har samtliga deltagare möjlighet att komma till tals och har lika möjligheter att påverka projektets genomförande. Några av styrgruppsmedlemmarna uppger att de inte är särskilt insatta i hur projektet har arbetat med jämställdhet och mångfald, men anser dock att dessa är viktiga frågor för projektet att arbeta med.

Personer från olika grupper som är involverade i projektet talade om att det finns en hierarki bland vårdpersonalen. En hierarki som ibland skapar en över- och underordning bland olika yrkesgrupper och bidrar till att medarbetare blir bemötta på olika sätt beroende på yrkestillhörighet och ibland kön. Detta påverkar i viss mån genomförandet av VNS. Ett exempel på det är att sjukvårdspersonalen tidigare inte hälsade på servicepersonalen och då framförallt när de utförde arbetsuppgifter kopplade till städ.

ANALYS OCH SLUTSATSER

Nedan följer en analys av projektets verksamhet fram till nu. Analysen är uppdelad i rubrikerna ”Utvecklingsområden” respektive ”Framgångsfaktorer” där utvecklingsområden handlar om de utmaningar som hittills finns inom projektet samt eventuella risker som uppmärksammas av oss utvärderare. Under rubriken framgångsfaktorer lyfts sådant som har medfört ett lyckat genomförande och ett gott resultat fram.

Utvecklingsområden

Alla i styrgruppen upplever inte att projektets syfte och mål är tillräckligt tydliga och vissa upplever att de inte har haft någon möjlighet att påverka de indikatorer som används för att mäta resultatet. Vissa i styrgruppen är inte heller särskilt välbekanta med projektets jämställdhets- och jämlikhetsarbete.

Servicepersonalen blir i stort sett väl bemötta, men bemötandet är inte helt tillfredställande på alla avdelningar, dels på grund av den hierarki som upplevs finnas på och reproduceras inom vårdverksamheten. Även om servicepersonalen svarade att de blir likvärdigt bemötta oavsett kön framkom det att männen i större utsträckning än kvinnorna får genomföra tyngre lyft och uppgifter som byte av glödlampor och montering. Det finns även en upplevelse av att männens arbete på något sätt är lättare därför att sjukvårdspersonalen som till största del utgörs av kvinnor, behandlar dem annorlunda. Det finns således praktiska aspekter av jämställdheten att arbeta vidare med.

Kommunikationen mellan servicemedarbetarna och vårdpersonalen fungerar inte alltid som det är tänkt då arbetsuppgifter som ska förmedlas skriftligt från vårdpersonal till servicepersonal ibland förmedlas muntligt. Detta åtföljs ibland av en irritation mellan yrkesgrupperna då servicepersonalen inte kommer ihåg vad sjukvårdspersonalen har sagt.

Det finns en upplevelse av att den tid som har frigjorts i och med att servicepersonalen har tagit över arbetsuppgifter från vårdpersonalen inte har lett till en motsvarande ökning av tid som vårdpersonalen lägger på ytterligare vårdrelaterade arbetsuppgifter.

Servicemedarbetarnas stationering på en specifik avdelning medför vissa hinder för en optimal schemaläggning, samtidigt som servicemedarbetarna inte är särskilt positiva till att arbeta på andra avdelningar än den de vanligtvis arbetar på eftersom de inte känner sig bekväma med andra avdelningars rutiner.

Det upplevs saknas en tydlig gränsdragning mellan vårdrelaterade arbetsuppgifter och servicerelaterade arbetsuppgifter, vilket flera menar att projektet skulle tjäna på att ta fram. Det råder även delade meningar om vilka ytterligare arbetsuppgifter servicepersonalen skulle kunna utföra, både sett till kunskap och patientsäkerhet.

Det sägs att ett arbete med att skapa rutiner för kompetensväxlingen har påbörjats. Detta verkar dock vara okänt för vissa. Det finns även vissa tveksamheter gällande om vården är redo för

att medverka till de förändringar som krävs för att kompetensväxlingen ska vara möjlig att genomföra fullt ut.

Det finns ännu inte några klara riktlinjer eller processbeskrivningar för hur en breddimplementering ska gå till och det finns inte heller någon framtagen plan för detta. Vidare finns oklarheter gällande i vilken utsträckning en breddimplementering kommer vara möjlig att genomföra inom befintlig personalbudget. I dagsläget saknar både politiker och vissa styrgruppsmedlemmar konkreta ekonomiska resultat.

Framgångsfaktorer

Ett strategiskt och målinriktat arbete från både projektledning och verksamhetsledning har lett till stora förändringar inom projektet. Chefer och personal på vårdavdelningarna som initialt har varit delaktiga i projektet har både förändrat sin syn på projektverksamheten och attityden gentemot servicepersonalen.

Servicepersonalen trivs överlag mycket bra på sitt arbete och med sina arbetsuppgifter. En majoritet av dem beskrev även sitt arbete som roligt. Flera av dem kan även tänka sig att vidareutbilda sig inom vård- och omsorgsbranschen och uppger att det är sannolikt att de kommer att arbeta inom branschen i framtiden. Detta tyder på att verksamheten är ett väl fungerande verktyg i arbetet för att öka intresset för vårdbranschen och motverka rådande och kommande personalbrist inom sjukvården.

Vårdpersonalen är positiva till att servicemedarbetare arbetar på deras respektive avdelningar och att servicemedarbetarna har tagit över vissa av deras arbetsuppgifter. De ser positivt på att de får mer tid att arbeta med de uppgifter de är utbildade för. Detta tyder på att projektet bidrar till att optimera de personella resurserna, samt rimligtvis även till ökad trivsel bland sjukvårdspersonalen.

Servicepersonalen känner sig uppskattade och behövda av sjukvårdspersonalen. De upplever även att de överlag blir bra bemötta av sjukvårdspersonalen samt att patienterna är glada över deras närvaro på avdelningarna. Servicemedarbetarna är väldigt nöjda med samarbetet med projektpersonalen och med sin närmaste chef. De upplever även att de har ett väldigt bra samarbete inom gruppen, att de har stor nytta och hjälp av varandra samt att de har en bra teamkänsla.

Kompetensförskjutningen från undersköterskor till servicepersonalen har genomförts på de avdelningar servicepersonalen i dagsläget finns på. Genom detta har tid frigjorts för undersköterskorna och de har nu möjlighet att lägga den tiden på vårdrelaterade arbetsuppgifter. Den kompetensväxling som genomförs inom VNS är en del i den totala kompetensväxlingen som ska genomföras inom Region Norrbotten.

Rekryteringen har jämställdhetssäkrats så långt det har varit möjligt. Rekryteringen har fungerat väldigt bra i projektet. Projektet har tagit hjälp av landstingets, tidigare jämställdhetsansvarig och har även använt en checklista för jämställd rekrytering.

Projektet bidrar till att göra arbeten inom vårdbranschen tillgänglig för fler genom att bredda rekryteringsbasen och anställa personer utan tidigare kunskaper eller erfarenheter från branschen.

UTVÄRDERARNAS REKOMENDATIONER

- Projektets syfte och mål bör förtydligas ytterligare så att samtliga som är involverade i projektet känner till dessa och på så sätt kan bidra till att de uppfylls.
- Projektet bör fastställa vad VNS-personalens arbetsbeskrivning ska innehålla, detta för att öka förutsättningarna för en enhetlig breddimplementering med lika förutsättningar för alla avdelningar.
- Cheferna på vårdavdelningarna bör göras mer engagerade i kompetensöverföringen och styra över den frigjorda tiden på ett sådant sätt att vårdpersonalen utför fler timmar vårdrelaterade arbetsuppgifter än tidigare.
- Undersöka hur mycket tid som faktiskt frigörs när arbetsuppgifter förskjuts från vårdpersonalen till servicepersonalen och vad den frigjorda tiden egentligen används till. Engagera medarbetare och chefer på avdelningarna och om möjligt jämföra resultatet med avdelningar där det inte finns någon servicepersonal i nuläget.
- Projektet bör verka för att förbättra kommunikationen mellan vårdpersonal och VNS-personal på ett sådant sätt att kommunikationen sker på angivna sätt och därmed ökar effektiviteten och reducerar eventuella missförstånd.
- Projektet bör undersöka vilka möjligheter det finns att stationera servicepersonalen på fler än en specifik avdelning. Detta för att de ska ges möjlighet att lära sig rutinerna på olika avdelningar och att de inte ska uppleva ett visst motstånd mot att arbeta på andra avdelningar än den de vanligtvis arbetar på. På sådant sätt finns även möjlighet att nyttja servicepersonalens kompetens på det mest optimala sättet.
- Se över möjligheterna att utveckla rutiner så att olika avdelningar har så lika rutiner som möjligt. På så sätt underlättas servicepersonalens arbete och effektiviteten bör sannolikt öka.
- Se över VNS-personalens schema och om möjligt förändra dessa så att de kan arbeta färre helger för att ytterligare öka trivseln.
- Styrgruppen bör tillsammans med projektledningen diskutera vilka ytterligare arbetsuppgifter servicepersonalen skulle kunna utföra samt vilka fördelar och risker detta kan medföra. Detta för att öka tydligheten i projektet och få ut största möjliga nytta av projektverksamheten.

- Projektet bör fördjupa det praktiska jämställdhetsarbetet i syfte att ytterligare skapa möjligheter för lika behandling och bemötande av kvinnor och män.
- En tydlig plan för hur breddimplementeringen ska gå till bör skapas. Detta för att förbereda vården inför kommande förändringar och underlätta för en kommande implementering.

KONTAKTUPPGIFTER

Evaluation North

Hemsida www.evaluation.se

Adress Luleå Science Park, Aurorum 2, 977 75 Luleå

Fredrik Hansson

E-post fredrik@evaluation.se

Telefon 070-236 50 76

Linkedin <https://se.linkedin.com/pub/fredrik-hansson/54/318/aa9>

Ina Sandberg

E-post ina@evaluation.se

Telefon 070-290 08 08

Linkedin <https://se.linkedin.com/pub/ina-sandberg/63/a33/409>