

# "Frihed i faglighed" – forsøg med fleksibel arbejdstilrettelæggelse i hjemmeplejen

## Resumé

Rekrutteringsudfordringerne på velfærdsområderne kalder på nye initiativer blandt andet ift. medarbejdernes ønsker om mere fleksibel arbejdstilrettelæggelse.

Med afsæt i Rudersdalmodellen, der er under implementering i hele hjemmeplejen, har forvaltningen i samarbejde med hjemmeplejen udviklet et forsøg med fleksibel arbejdstilrettelæggelse i form af "Frihed i faglighed". Medarbejderen får frihed til at disponere over et antal timer om ugen til enten kompetenceudvikling eller restitution.

Forudsætningen for at have denne frihed er, at medarbejderne inden de kan disponere frit er med til at dække eventuelt sygefravær først.

Forventningerne til "Frihed i faglighed" er et arbejdsmiljø med et interkollegialt ansvar for sygefravær, faglig udvikling og restitution, flere ansatte på fuldtid og borgere, der oftere møder kendte ansigter i hjemmet.

"Frihed i faglighed" foreslås afprøvet i hjemmeplejedistrikt Trørød som et pilotprojekt. Pilotprojektet er forbundet med en risiko for et merforbrug, hvis omkostningerne til vikar, mer- og overarbejde samt personaleomsætning ikke, mod forventning, reduceres. Forvaltningen vil derfor løbende foretage både kvantitative og kvalitative effektmålinger, som prøveperiodens længde kan revurderes på baggrund af. Forsøget er inspireret af lignende modeller, der med gode resultater anvendes i Sverige.

Centerchef Thyra Pallesen, distriktsleder Maria Bernburg og chefkonsulent Marie Louring deltager i sagens behandling.

Sagens forelægges Social- og Sundhedsudvalget og Økonomiudvalget til godkendelse.

## Sagsfremstilling

### *Baggrund*

Kombinationen af mangel på arbejdskraft og en voksende ældrebefolkning udfordrer vilkårene i hjemmeplejen. Rudersdalmodellen, som lige nu er under implementering i hjemmeplejen, er kommunens svar på fremtidens hjemmepleje.

Et grundprincip i Rudersdalmodellen er handlefrihed i mødet med borgeren, der skal medføre en øget oplevelse af kvalitet hos borgeren, øget medarbejdertilfredshed samt bidrage til imødegå de fremtidige demografiske udfordringer. Det øgede pres, som ældreplejen udsættes for pga. demografiske ændringer, forstærkes af høj personaleomsætning, højt sygefravær og en høj andel af deltidsansatte. Arbejdsmiljøet er derfor også udfordret og medarbejderne efterspørger friere rammer, fleksibilitet og faglige udfordringer.

### *Frihed i faglighed*

"Frihed i faglighed" er en nyudviklet organiseringsform med afsæt i Rudersdalmodellen, der tager afsæt i Svenske erfaringer fra Västervik kommune.

I "Frihed i faglighed" har medarbejdere med en ugentlig arbejdstid på 35 og 37 timer hhv. 2 og 3 timer om ugen, der ikke er skemalagte. Timerne, som ikke er skemalagte, afvikles efter

en prioritetsmodel. Prioritetsmodellen er karakteriseret ved en kausalitet, der medfører at en reduktion i sygefraværet modsvarer af øget fritid til faglig udvikling eller restitution.

I tilfælde af sygdom blandt kollegaer, er **1. prioritet** at dække sygdom, hvis det vurderes, at medarbejderen med "Frihed i faglighed" har de rette kompetencer til at dække vagter der er udækkede pga. sygdom. Vurderingen foretages ud fra rammerne i Rudersdalmodellen, hvor medarbejderen skal kunne imødekomme borgerens ønsker og behov.

Hvis medarbejderen ikke skal dække sygdom, benyttes "Frihed i faglighed" til faglig udvikling (*prioritet 2*) eller restitution (*prioritet 3*). Det tilstræbes at medarbejderne tilvælger den faglige udvikling, men restitution og opladning af de "mentale batterier" anses også som et vigtigt element i at forbedre arbejdsmiljøet.

**2. prioritet** er faglig udvikling. Det kan være via faglig sparring med kollegaer, opkvalificering via kurser, webinarer eller sidemandsoplæring. Alternativt besøg hos samarbejdspartnere med henblik på at styrke det tværfaglige samarbejde, eksempelvis mellem midlertidige pladser og hjemmeplejen.

**3. prioritet** er restitution ("egen tid"). Opladning af "mentale batterier" via pause, ro, refleksion, træning, massage eller gåtur afhængig af den enkeltes behov.

Timerne i frihed i faglighed planlægges i blokke af minimum én times varighed. Størrelsen på blokken er medarbejdernes egen vurdering, og blokkens størrelse kan ændre sig over tid.

#### *Inspiration fra Sverige*

"Frihed i faglighed" er inspireret af begrebet "ressourcetid" fra den svenske kommune, Västervik. 15% af arbejdstiden er ikke skemalagt, men udlagt som ressource-tid. I tilfælde af sygdom dækkes sygefraværet af en medarbejder der har ressource-tid og ellers udnyttes tiden til kompetenceudvikling eller sidemandsoplæring.

Sygefraværet er faldet fra 14% til 4%, det eksterne vikarforbrug er minimeret og næsten alle medarbejdere er nu fuldtidsansatte. Fastholdelse- og rekrutteringsmulighederne er forbedret. Västervik har også indført andre begreber end ressource-tid. Se mere herom i Bilag 1.

#### *Pilotprojektets økonomi*

"Frihed i faglighed" foreslås afprøvet i hjemmeplejedistrikt Trørød for enhederne hjemmepleje og hjemmesygepleje i dagtimerne.

Hjemmeplejen forventer at syv medarbejdere vil gå op i tid som følge af "Frihed i faglighed". De årlige lønomkostninger hertil er ca. 420.000 kr. Trivselsrelaterede omkostninger (vikar, mer- og overarbejde samt personaleomsætning) er ca. 910.000 kr. årligt. Se bilag 2.

Hjemmesygeplejen forventer at tre medarbejdere vil gå op i tid. Lønomkostningerne hertil er ca. 95.000 kr. årligt, og trivselsrelaterede omkostninger er ca. 75.000 kr. årligt. Sygefraværet og personaleomsætningen er i forvejen lav. Se bilag 2.

Der er således en budgetmæssig risiko forbundet med pilotprojektet. Såfremt de trivselsrelaterede omkostninger *ikke* kan reduceres, vil det økonomiske tab for hjemmeplejen og hjemmesygeplejen være hhv. 420.000 kr. og 95.000 kr. årligt. Dette er under forudsætning af det ovenfor nævnte antal medarbejdere går op i tid, og en varighed af pilotprojektet på 12 måneder.

#### *Kvantitative og kvalitative effektmålinger*

Gennem hele prøveperioden foretages kvantitative og kvalitative effektmålinger.

De kvantitative effektmålinger foretages månedligt og vedrører trivselsrelaterede omkostninger, kendte ansigter hos borgeren og ressourceoverskud. Sidstnævnte parameter måler om "Frihed i faglighed" medfører en større grad af ressourcer til at tage ekstra vagter udenfor egen enhed og distrikt. Se Bilag 2.

De kvalitative målinger foretages kvartalsvist og belyser arbejdsmiljøeffekterne via spørgsmål fra trivselsmålingen samt andre forskningsbaserede spørgsmål relateret til et bæredygtigt psykisk arbejdsmiljø. Spørgeskemaet er under udarbejdelse.

#### *Tidsplan*

"Frihed i faglighed" kan iværksættes fra 1. marts 2023. Pilotprojektet anbefales at have en prøveperiode på 12 måneder. Prøveperiodens længde kan revurderes på baggrund af de løbende effektmålinger.

Pilotforsøget er også præsenteret for §17.4. udvalget om rekruttering.

### **Indstilling**

Direktionen foreslår indstillet, at "Frihed i faglighed" godkendes som et pilotprojekt i Distrikt Trørød for enhederne hjemmepleje og hjemmesygepleje i dagtimerne i en periode på 12 måneder.

## Bilag 1:

I Västervik er hjemmeplejen organiseret i små teams, og hvert team er parret med et andet team "tvillingeteam".

Særligt er det svenske begreb "Ressourcetid" en inspirationskilde. 15% af medarbejdernes ugentlige arbejdstid er ikke skemalagt, men udlagt som ressource tid. I tilfælde af sygdom i eget team eller i tvillingeteamet dækker medarbejderen med ressource tid sygefraværet. Hvis der ingen sygdom er i de to teams, benyttes ressource tiden til kompetenceudvikling eller sidemandsoplæring.

"Fri tid" er også et begreb i Västervik, som betyder at det er medarbejdernes vurdering i hvilken rækkefølge borgerne besøges i. Kørelisterne er uden eksakte tidspunkter.

Organiseringen i Västervik har medført, at næsten alle medarbejdere gået fra deltid til fuldtid. Sygefraværet er faldet fra 14% til 4% og eksterne vikarer anvendes kun på helligdage. Fastholdelsesprocenten er højere og rekrutteringsmulighederne er forbedret.

## Bilag 2:

Tabel 1:

	Baseline	
	Hjemmeplejen	Hjemmesygeplejen
<b>Lønomsætninger til Frihed i faglighed:</b>		
Syv og tre medarbejdere går op i tid i hhv. hjemmeplejen og hjemmesygeplejen (forventeligt)	420.000 kr.	95.000 kr.
<b>Trivselsrelaterede omkostninger:</b>		
• Sygefravær (fraværsværk pr. fuldtidsansat)	24,6 dage	8,0 dage
• Forbrug til vikarer samt mer- og overarbejde	520.000 kr.	18.000 kr.
• Personaleomsætning (antagelse: omkostning svarende til 4 ugers løn pr. opsigelse)	27%, svarende til ca. 355.000 kr.	15%, svarende til ca. 58.000 kr.
Total:	910.000 kr.	75.000 kr.
<b>Kendte ansigter hos borger:</b>		
Gennemsnitlig antal forskellige medarbejdere pr. borger, der modtager hjælp	Fordelt på hjælp pr. måned (plejetyngde):	
	0-10 timer: 4,0	0-10 timer: 2,2
	10-20 timer: 14,8	10-20 timer: 7,9
	20-30 timer: 18,8	20-30 timer: 8,3
	30+ timer: 23,0	30+ timer: 13,2
<b>Ressourceoverskud:</b>		
Medarbejdere med vagter i anden enhed eller andet hjemmeplejedistrikt	En i andet distrikt, og en i både andet distrikt og enhed	Ingen

Baseline tal i tabellen er årlige og opgjort for det seneste år (1/11 2021 – 31/10 2022).