



TRONDHEIM KOMMUNE

Trondheim kommunes erfaringer med prediksjonsverktøy



Turnus og organisasjonsstyring

Det er ingen sammenheng mellom ressursinnsats og resultater i norske kommuner...

Slik situasjonen er nå er det nesten motsatt...

- Samfunnssituasjonen er i endring, vi må endre oss
- Proaktivitet viktigere enn noen gang
- Organisasjonsstyring avgjørende for å håndtere framtidens utfordringer
 - Færre folk
 - Mindre tilgjengelig kompetanse
 - Pæng
- Bemanningsplanlegging er et viktig ledd i proaktiv organisasjonsstyring



Turnus og organisasjonsstyring

Økt fokus på bedre ressursbruk og planlegging vil gi resultater. Vi er ikke gode nok i dag.



- Erkjennelse: Vi har behov for mer robuste turnuser
- Økt vikarbruk, overtid, innleie
- Dette er bare starten
- Dårligere tjenester
- Turnusfaget er i endring
- Profesjonalisering
- Krever også annen type kompetanse
 - IT
 - Logistikk
 - Analyse
 - prosjekt og prosess
 - I tillegg til turnus og helse
- Innovasjon - må skje nå - men organisasjonen må følge etter





TRONDHEIM KOMMUNE

bo- og aktivitetstilbud

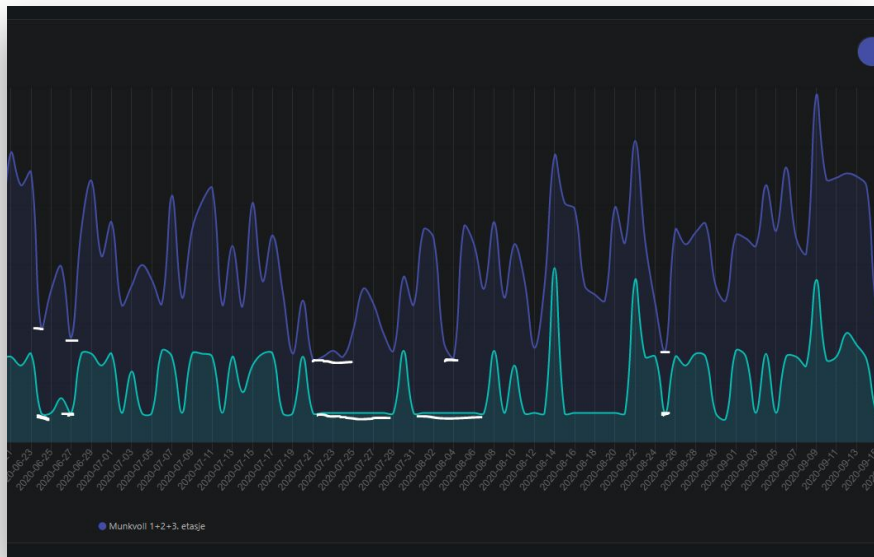
Prosjektet 2018-2021

Pilotprosjekt 2018 - 2021

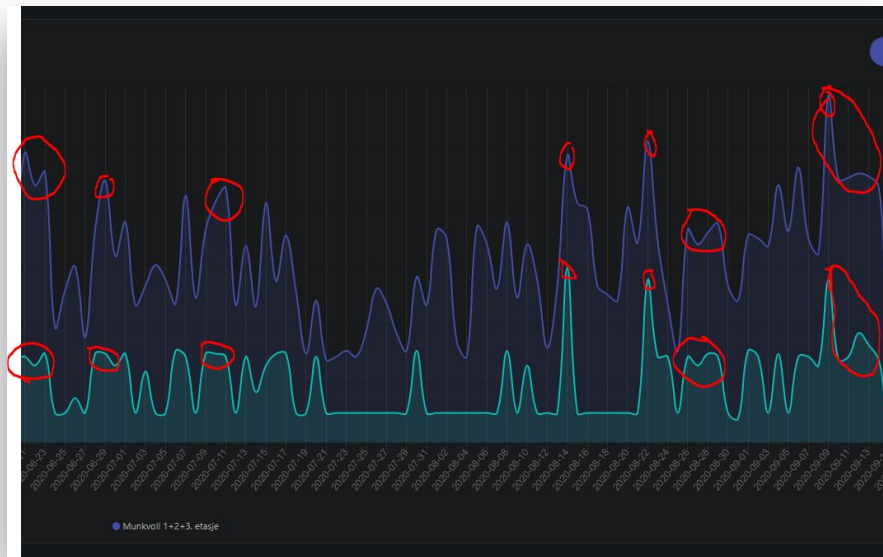
- Botiltak med tjenester til utviklingshemmede
- 3 avdelinger i samme bygg
- Personalflyt mellom etasjene
- Positiv ledelse til nye supplement i bemanningsplanlegging



Testing - bemanningsplan på Munkvoll 1,2,3



dager med **lavt** predikert sykefravær

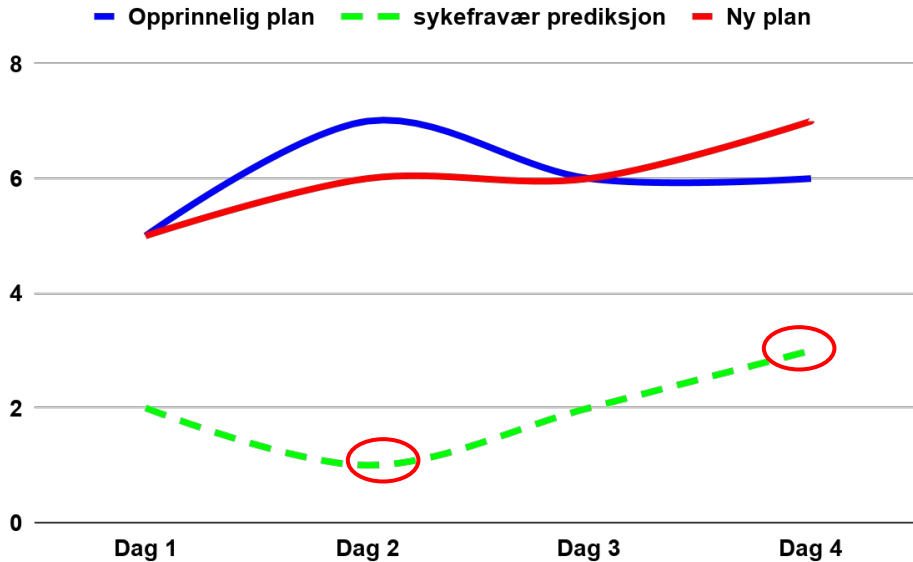


dager med **høyt** predikert sykefravær



flytte/allokere ressurser

Testing - bemanningsplan på Munkvoll 1,2,3



Fra den opprinnelige planleggingen av arbeidsstyrken tok vi ut ressursene fra dagene med lavt predikert sykefravær (Dag 2) og toppet opp til dagene med høyt predikert sykefravær (Dag 4)

Muligheter

Sterkt ønsket av alle i helse vi prater med.

Muliggjøres ved å hente finansiering fra variable kostnader.

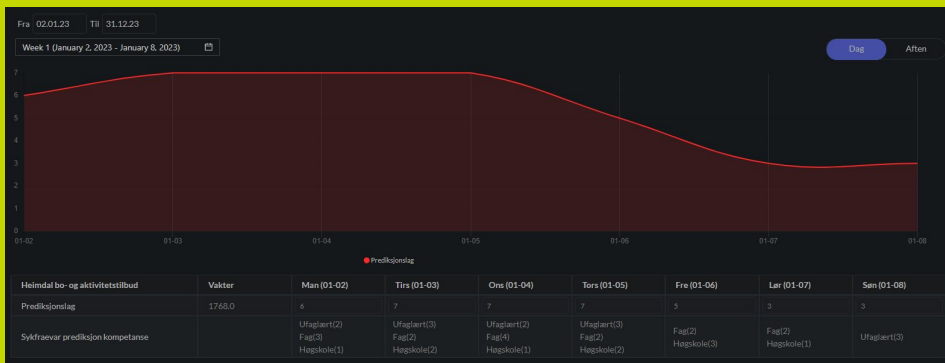
Alle pilot enheter har meldt tilbake betydelige driftsfordeler, både økonomi og stabilitet i bemanning.

Gitt av hoveddelen av fravær er på ukedager muliggjør det en løsning for grunnbemanning helg. (men da ikke sykefravær helg)

Tett samarbeid med Synplan om oppdatering.

Rask leveranse på endringer så snart vi har forstått hverandre.

Økt samarbeid gir økt forståelse for hos begge for hvordan vi kan bruke prediksjon.



Utfordringsbilde

Alt avhenger av en god innleiekultur

Utfordrende i praksis når vi ikke har nok ansatte til å fylle grunnbemanning

Teknikk og kultur må gå hånd i hånd.

Mål vi nå jobber med sammen Synplan mot:

Gradere fravær etter sannsynlighet (per mnd/uke) og visualisering av dette

Sy inn bedre oversikt over kompetanse

Se fravær som % av og ikke bare i total verdi, og både se dette i årsverk og kroner.

