

Kommunstyrelsen

Tjänsteskrivelse – Förutsättningar för gemensam vikarieanskaffning i Gävle kommunkoncern

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar

att det finns förutsättningar för en gemensam vikarieanskaffningsfunktion i Gävle kommun.

att samordna en gemensam vikarieanskaffning inom ramen för en gemensam kompetensförsörjningsfunktion, med enhetligt arbetssätt för Gävle kommunkoncern under Kommunstyrelsen.

att en sådan funktion beskrivs i innehåll och arbetssätt under november – februari 2017/2018 och implementeras och genomförs under 2018.

Ärendebeskrivning

Kommunstyrelsen har i uppdrag att under 2017 utreda om en gemensam vikarieanskaffning inom Gävle Kommun kan ske effektivare och med högre kvalitet, jämfört om det förläggs som nu i varje verksamhet.

En kartläggning har gjorts hur vikarieanskaffning genomförs i nuläget. Kartläggningen omfattar Utbildning Gävle (UG), Omvårdnad och Näringsliv och arbetsmarknad. Kartläggningen visar att arbets-sätt skiljer sig åt mellan förvaltningarna och att två olika system (Time Care Pool och Medvind) används för genomförande av bemanningsarbetet. Inom Utbildning Gävle är arbetet decentraliserat och inom Omvårdnad är det samordnat i en gemensam funktion, Personalförsörjningsenheten PFV. Förvaltningarna har olika upplevelse hur bemanningsarbetet fungerar, där UG anser att processen inte fungerar optimalt, medan Omvårdnad uttrycker mer nöjdhet med sitt arbetssätt med en gemensam enhet. Det framkommer vidare tendens att vikarier slutar under lågsäsong och att det är svårt att få överblick hur många vikarier som finns i kommunen att till-sätta, samt överblick på behov. Såväl UG som Omvårdnad beskriver en trend med svårigheter att rekrytera timvikarier och vikarier. Inom Omvårdnad är det ca 260 aktiva vikarier vintertid. Sommar-månaderna, tidsperiod under ca 6 månader, omfattar ca 800 vikarier.

Samtal och träffar har även genomförts tillsammans med förvaltningschefer, där en vilja förtydligats att anta ett bredare perspektiv i frågan i form av en kompetensförsörjningsfunktion, där vikarieanskaffning ingår.

Beslutsunderlag

Förutsättningar och möjligheter

I dagsläget genomförs bemanningsarbetet för visstidsanställda vikarier på olika sätt och med olika systemstöd. Det kräver att varje verksamhet har sin uppsättning av planering och struktur för genomförande. Det finns idag effekter av dagens arbetssätt, som visar på begränsad överskådlighet och överblick av behov och resurstillgång, otydlighet kring enhetligt arbetsgivaransvar och arbetssätt t ex att säkerställa arbetstid, anställningstid och liknande och att marknadsföring av kommunen som arbetsgivare sker på olika sätt och ej enhetligt.

Utifrån vad ett uppdrag för vikarieanskaffning kräver av varje verksamhet görs bedömning att det finns synergier att vinna för kommunen att skapa en gemensam vikariefunktion. Genom att en sådan funktion bidrar till förutsättningar för standardisering av arbetssätt, finns flera möjligheter till effektivisering och för utveckling och därmed kvalitetsarbete.

En gemensam vikariefunktion kan bidra till kommunen som arbetsgivare och dess medarbetare:

- Att vara tydliga som en arbetsgivare, med likvärdiga förutsättningar och arbetsvillkor för vikarierna. Till exempel introduktion, kvalitet i rekrytering och genomförande av gemensamma rekryteringsinsatser.
- Att underlätta och skapa förutsättningar att ta sitt arbetsrättsliga ansvar som arbetsgivare, vad gäller arbetstidslagar, löner och anställningstider.
- Att skapa överblick över tillgängliga vikariat, placeringar och genomförande av fördjupad introduktion så att vikarier kan gå på flera arbetsplatser.
- Att effektivisera utveckling av processer och arbetssätt för vikarieanskaffning. Utvecklingsarbete genomförs i en verksamhet jfr med flera. Säkerställa tempo i sökprocess, rekrytering, introduktion och uppföljning.
- Att utveckla fördjupad bemanningskompetens för effektiv rekrytering och tillsättning, med hög kvalitet. En specialistfunktion för bemannings- och kompetensförsörjning.
- Effektiv systemförvaltning och systemadministration av ett bemanningsplaneringssystem.
- Att rekryteringsarbete inte tränger undan utrymme för verksamheternas kärnuppdrag.
- Att arbeta med vikarieanskaffning ur ett bredare bemanningsperspektiv, med möjlighet att använda olika anställningsformer som attraherar olika målgrupper inom gruppen visstidsanställda. Till exempel pooltjänster, månadsanställningar eller timanställningar. Arbetssättet kan underlätta för vikarier att arbeta inom olika verksamheter över tid.

Betydelsefullt för en gemensam funktion för vikarieanskaffning är att:

- Har hög verksamhetskännedom och arbetar i nära dialog och samarbete med beställande verksamhet.
- Att roller och ansvar är tydligt definierade – t ex att bemanningsfunktionen ansvarar för rekrytering och tillsättning och att beställande verksamhet ansvarar för tydlighet i bemanningsplanering och lokal introduktion.

- Vikarieanskaffning bör förslagsvis ses som del i verksamheternas totala bemanningsarbete, med definierad volym och fördelning av visstidsanställda jfr med tillsvidaretjänster. Detta för att säkerställa kvalitet och kontinuitet i verksamheterna.

I och med de värden som finns med en gemensam vikariefunktion, så som standardisering, synergier och utvecklingsmöjligheter, får det anses kunna bidra till att genomförande har förutsättningar att bli mer effektivt och med högre kvalitet, jämfört med att arbetet förläggs till att alla verksamheter ska genomföra det i egen regi. Att dessutom inkludera det i ett bredare perspektiv, kompetensförsörjning, bedöms även som mycket positivt då det möjliggör fler vinster och värden till arbetsgivarens arbete inom kompetensområdet.

Maria Rosén

HR-direktör