

Bemanningsenheten

2022-03-15

Helen Åleskog

Lena Brandsköld


KF-beslut om en gemensam bemanningsenhet under ks

- Kommunstyrelsen fattade den 24 oktober 2017 beslut om en gemensam bemanningsfunktion inom Gävle kommun med enhetligt arbetssätt under KS
- Beslutet har konkretiserats i KFs beslut om kommunplan och därefter i kompletterande beslut om omfördelning av kommunbidrag

Resultat av kartläggning av hur vikarier tillsätts

- Under 2017 gjordes en kartläggning av hur vikarier tillsätts inom Omvårdnad Gävle, Utbildning Gävle samt Näringsliv och arbetsmarknad.
- Kartläggningen visade att bemanningsarbetet för visstidsanställda vikarier sker på olika sätt och med olika systemstöd. Varje verksamhet har sin egen planering och struktur för genomförande. Följden blir otydlighet kring enhetligt arbetsgivaransvar och arbetssätt (t.ex. när det gäller att säkerställa arbetstid, anställningstid och liknande) och överblicken när det gäller behov och resurser begränsas.
- Marknadsföring av kommunen som arbetsgivare sker på olika sätt

Möjliga vinster med en gemensam bemanningsfunktion


- skapa ett enhetligt arbetssätt i kommunen så att vi behandlar våra vikarier och visstidsanställda på samma sätt
 - ge en helhetsbild av tillgängliga vikarier och hur de matchas med organisationens behov på både kort och lång sikt
 - ge likvärdiga förutsättningar och arbetsvillkor och möjliggöra en flexibel anställningsform för att attrahera olika målgrupper
 - skapa en tydlig bild av Gävle kommun som arbetsgivare, t.ex. när det gäller introduktion, kvalitet i rekryteringen och genomförande av gemensamma rekryteringsinsatser
- 

Fördelar med gemensam bemanningsfunktion

- Med en gemensam bemanningsfunktion skapar vi bättre förutsättningar för verksamheterna i Gävle kommun att jobba på samma sätt med bemanning.
- Vi kan samordna aktiviteter, administration och system, effektivisera arbetssätt och få en ekonomiskt mer fördelaktig hantering.

**Från start till dags
dato.....
.....hur har det gått och
hur går vi vidare.....**

Bemanningsenheten


- Enheten påbörjade sin verksamhet i oktober 2019
 - Arbetsprocesser, ansvarsfördelning, organisation samt medarbetare, systemimplementation, ny lokal och kommunikation
 - Pandemins effekter
- 

Bemanning

	2019		2020				2020 Total	2021				2021 Total	2022
	4	1	2	3	4	1		2	3	4	1		
Tid i timmar Totalt	294 830	285 570	222 449	329 634	312 705	1 150 360	277 092	275 724	366 838	343 104	1 262 758	285 124	

- Differens 2020 jämfört med 2021; +10%
 - 2020 överanställning månadsvikarie på Valfärd Gävle samt semesterplanering 60/40 istället för 50/50. Beställning lades och tillsattes på 700 vikariat jämfört med 600 vikariat 2021.
 - Våren 2020 hade förskolan ett lågt behov pga få barn. Kraftig ökning på beställningar från Utbildning Gävle höst 2021.
 - Återhämtningsdagar under 2021
- Arbetade timmar under 2021 innebär ca 640 årsarbetare
 - Faktiskt behov drygt 700 årsarbetare.
- Antalet inkommande telefonsamtal per vecka har ökat från 1200 till ca 1500 under 2022
- Hög sjukfrånvaro såväl i verksamhet som på Bemanningsenheten och bland vikarierna
- Pilot för månadsanställd pool på UG genomförs våren 2022
- Effektivisering m.h.a. bokningsrobot på samtliga förskoleområden under 2022. Uppstart för Hemtjänst måndag 21/3.

Rekrytering timanställda medarbetare

- Cirka 1000 timanställda rekryteras årligen
 - Rekrytering för sommarvikariat 2022 inom vård och omsorg pågående med god status
 - Pilot för effektivisering av rekryteringsprocess med hjälp av system som möjliggör automatiserad datagenomsökning, förinspelade intervjuer och intervjuer m.h.a. en robot genomförs mars till oktober 2022
- 

Uppdrag 13

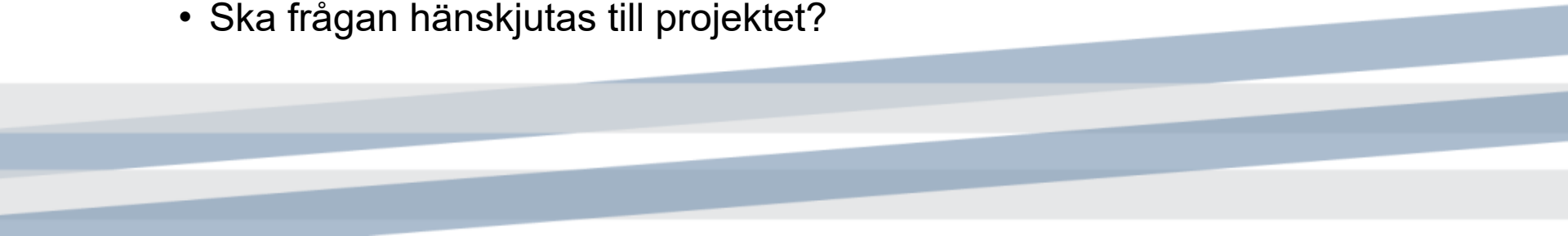
Uppdrag 13 till kommunstyrelsen

- Kommunstyrelsen ska fortsätta leda och samordna arbetet med bemanning och kompetensförsörjning på ett sätt som ökar kommunens attraktivitet som arbetsgivare, säkerställer att betydligt fler medarbetare i Gävle kommun erbjuds trygga anställningsvillkor och att andelen tim- och korttidsvikarier tydligt minskar. Den statliga finansieringen för ändamålet ska säkras. Samverkan mellan övriga sektorer och kommunstyrelsens HR-enheter ska stärkas så att alla tillsammans planerar för att bidra till de politiska målsättningarna. En gemensam genomförandestrategi med kvantitativa delmål ska tas fram under Q1.
- Omvårdnadsnämnden har ett likalydande uppdrag och utbildningsnämnden ett snarlikt

Vad gör vi

- För att arbeta med uppdrag 13 på ett konstruktivt sätt och samtidigt hantera en utveckling av bemanningsenheten är sektorchef VG, UG och SG överens om följande hantering.
- **Ett projekt ska startas med följande syfte och mål :** Gävle kommun ska erbjuda trygga anställningsvillkor och andelen tim- och korttidsvikarier ska tydligt minska till förmån för fler tillsvidareanställningar
- **Utöver ett projekt kopplat till uppdrag 13 kommer ett strategiskt forum att inrättas med fokus på bemanning med syfte att snabbt hitta övergripande lösningar som förbättrar rådande situation**
- (Flera av de övriga uppdragen inom "attraktiv och ansvarstagande arbetsgivare" har gränssnitt mot ks uppdrag 13 och därför behöver uppdragen i delar synkroniseras)

Strategiskt forum för Bemanningsfrågor

- Strategisk grupp bildad:
 - Sektorchefer SG, VG och UG
 - HR-dir, HR-chef VG, HR-strateg UG
 - Chef Bemanningseenheten
 - Två möten hittills – fortsatta möten med hög frekvens, just nu varannan vecka
 - Fokus på aktuella frågor, som behöver hanteras övergripande
 - Vad är det som ”skaver” just nu, fångas upp från verksamheterna
 - Kan vi hitta en snabb lösning? Helt eller delvis? Ska vi utreda frågan vidare? Hantera frågan i mindre konstellation/arbetsgrupp,
 - Ska frågan hänskjutas till projektet?
- 

Lägesbild


Exempel på frågor hittills:

- Överanställningar på Bemanningsenheten för att bättre kunna klara uppdraget, rekryteringar pågår
- Förändrade (utökade) öppettider kommer genomföras så snart det går
- Dialog kring automatiserad bemanning med hemtjänsten ska påbörjas
- Förslag till SLA rörande beställningar påbörjas av strateger och chef Bemanningsenheten
- En arbetsgrupp kommer tillsättas för att utreda mest adekvat organisering av arbetsledning i beredskap (ARB), som idag ligger hos VG

Utöver frågor som hanteras i strategiskt forum arbetar Bemanningsenheten med ständiga förbättringar!

Projekt: PL Lena Brandsköld, start v11

- Studie framförallt baserad på kvalitativa intervjuer med medarbetare i verksamheten samt politiker
- Grundläggande faktainsamling av data såsom personalkostnader, orsaker till behov av timanställda medarbetare, volym av användande av vikarier och personalplanering.
- Intressentanalys och Kommunikationsplan
- Koordinera med projektledare för övriga angränsande projekt t.ex. AKR



Budgeterad & Resurssatt projektplan

- scope, övergripande aktiviteter och strategier samt målsättning för projektet
- Tids- och aktivitetsplan
- Intressentanalys och Kommunikationsplan

Nu bygger vi organisationskultur tillsammans!

Budskap: vi är inom förvaltningen och mellan sektorerna överens om att sköta och utveckla det gemensamma bemanningsuppdraget på bästa sätt med kvalitet, bemötande och samarbete som ledstjärna.

- Värdegrunden !
- Tillit
- Dialog
- Kommunikation

