

Ulricehamns kommun - vår heltidsresa



Presentation



Håkan Sandahl
Kommunchef



Susanne Åhman
Planeringschef



ULRICEHAMNS
KOMMUN

Innehåll



- Inledning
- Hur gör vi?
- Våra resultat
- Möjligheter i Coronatider
- Utmaningar och framgångsfaktorer
- Frågor



Ulricehamns kommun



- Ca 25 000 invånare
- Landsbygd
- Ca 2 200 tillsvidareanställda
- Politisk organisation - en nämnd
- Förvaltningsorganisation - en sammanhållen förvaltning



ULRICEHAMNS
KOMMUN

Varför heltid som norm?



- Möta kompetensbristen
- Möta de ekonomiska utmaningarna
- Jämställdhet

För att kunna leverera välfärdstjänster till kommuninvånarna även i framtiden



ULRICEHAMNS
KOMMUN

Vart ska vi?



Heltid ska bli norm på riktigt!

Vi ska bli riktigt duktiga på att använda de personalresurser vi faktiskt har!

Leverera välfärdstjänster även i framtiden!

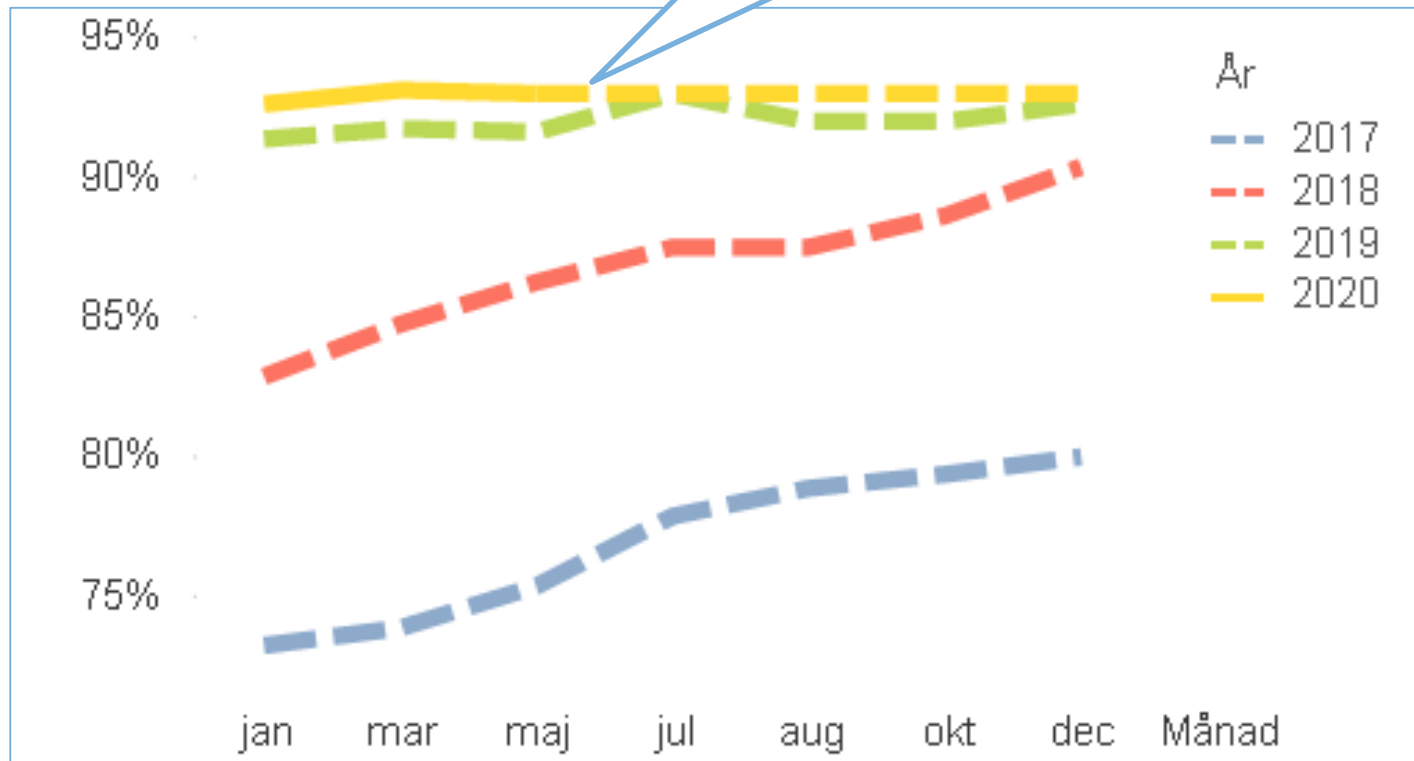


ULRICEHAMNS
KOMMUN

Andel heltidsanställda



93 % 30 april 2020



Allt hänger ihop



- Hela kommunen!
- Alla delar på en gång!



Tidplan genomförandet



| | |
|----------------------|------------|
| Äldreomsorg, Ssk | April 2019 |
| Kost | Aug 2019 |
| Funktionsnedsättning | Okt 2019 |
| Förskola | Feb 2020 |
| Kultur och fritid | April 2020 |
| Lokalvård | April 2020 |

Därefter:

Grundskola

Gymnasiet



ULRICEHAMNS
KOMMUN



HUR gör vi?



ULRICEHAMNS
KOMMUN



Systemstöd

Time Care - effektivisera,
kvalitetssäkra, stöd

**Från önskad
sysselsättningsgrad
till heltid som norm**

Bemanning

Oplanerad frånvaro
Över-/Underkapacitet
Tim/Poolanställda

**Ökad
grundbemanning**

Omvandla kostnader för tim,
overtid/fyllnad,
vistidsanställningar inom ram

Schemaläggning

Professionellt
Helhet och samordning

Samplanering

Kommer krävas och
förutsätter flexibilitet

Bemanningskrav

Chefens viktigaste verktyg för
att styra verksamheten

**Önska lediga
arbetspass**

I stället för att önska
när man ska arbeta

**Vilja och orka
arbeta heltid**

Vilja: Pensionsinformation
Orka: Handlingsplan

**Hållbara
scheman**

För att medarbetare
ska orka och inte
riskera att bli sjuka



ULRICEHAMNS
KOMMUN



Organisation



ULRICEHAMNS
KOMMUN

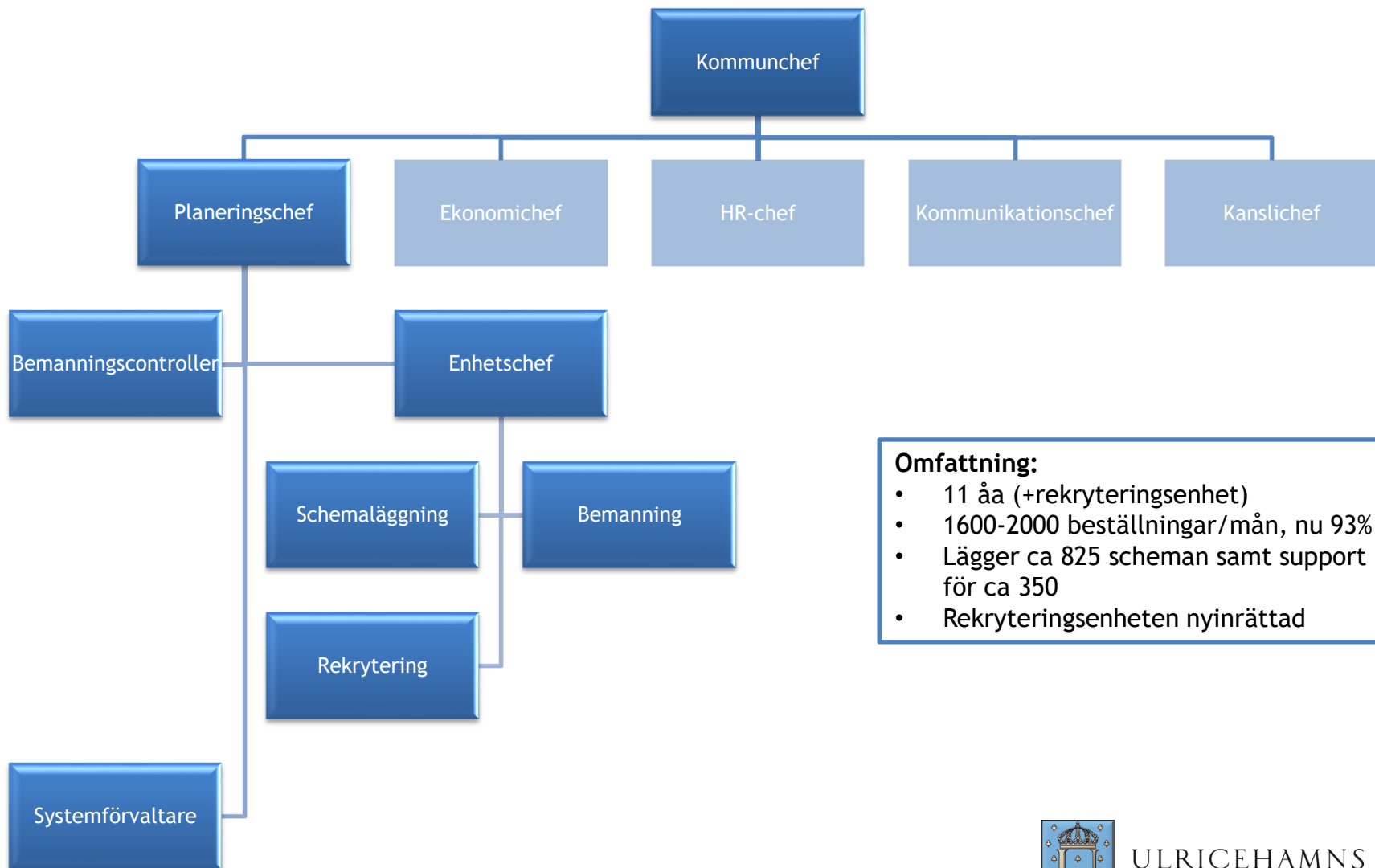
Organisation



- Från start projekt - nu i linjen.
- Har kvar samverkansarenorna från projektorganisationen för att stödja genomförandet;
 - Stygrupp med fackliga företrädare, tillika samverkansgrupp, leds av kommunchef
 - Projektgrupper med fackliga företrädare, leds av sektorchef,
 - Ledningsgrupper
 - APT
- Flera olika arbetsgrupper med fackliga företrädare med fokus på ”hur-frågorna”
- Planeringsfunktionen inrättades med uppdrag att långsiktigt stödja arbetet.



Planeringsfunktionen



Omfattning:

- 11 åa (+rekryteringsenhet)
- 1600-2000 beställningar/mån, nu 93%
- Läger ca 825 scheman samt support för ca 350
- Rekryteringsenheten nyinrättad





Övergripande beslut



ULRICEHAMNS
KOMMUN

Process för Heltid som norm



Rätten till heltid - ”hur gör vi det utan att det kostar mer”

1. Sammanställ önskad sysselsättningsgrad i förhållande till budget. +/- åa?
2. Sammanställ och analysera:
 - All frånvaro
 - Fyllnad och övertid
 - Timanställda
3. Bedöm hur stor del av kostnaderna för tim, fyllnad och övertid som kan omvandlas till månadsanställningar (ökad arbetstid, fler anställda?)
4. Utarbeta modell för Heltid som norm utifrån:
 - Bemanningshandbok
 - Frågebatteri
 - Definition av begrepp
 - Definition hållbara scheman
5. Risk- och konsekvensanalys
6. Fatta beslut och ta fram genomförandeplan inkl tidsplan
7. Följ upp och justera

Handlingsplan Heltid som norm - ”hur gör vi så att fler vill och orkar arbeta mer”

1. Kartlägg hur vi arbetar idag
2. Kartlägg hur behoven faktiskt ser ut
3. Kartlägg antal delade turer/ej sammanhållen arbetstid
4. Planera för att minimera delade turer/ej sammanhållen arbetstid
5. Planera verksamheten utifrån ovanstående med målsättningen att uppnå hållbara scheman och en bibehållen kvalitet
6. Risk och konsekvensanalys
7. Beslut och genomförande
8. Följa upp och justera

Pensionsinformation



ULRICEHAMNS
KOMMUN

Bemanningshandbok



- Beskriver hur vi arbetar med kompetensförsörjning på kort och lång sikt.
- Tydliggör vår gemensamma bemanningsprocess, vilka roller som finns och vem som gör vad.
- Innehåller också kommunövergripande riktlinjer för bemanning och planering.



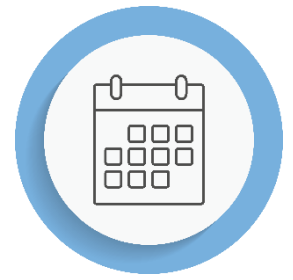


Schema



ULRICEHAMNS
KOMMUN

Kriterier för schemaläggning

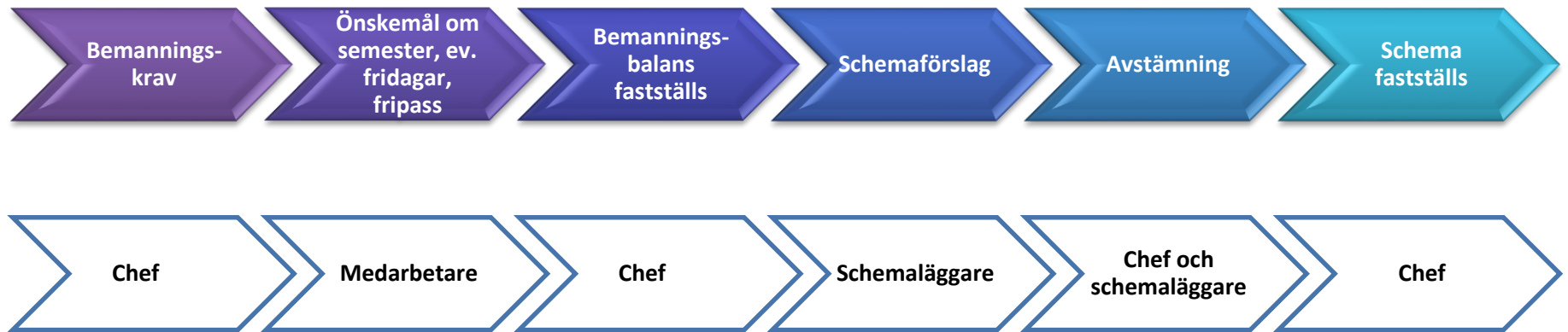
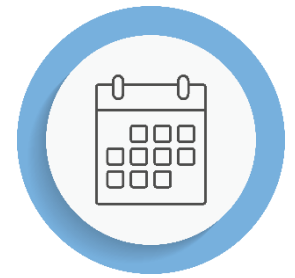


1. Bemanningskravet täcks
2. Lagar och avtal följs
3. Hållbar schemaläggning
4. Medarbetarnas önskemål beaktas

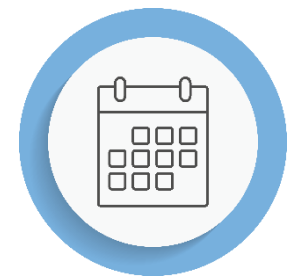
**Chefen är alltid ansvarig
för schemat!**



Schemaprocess



Schemaprocess

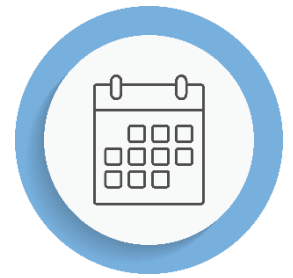


Avstämning mot budget –
INNAN det har skett



Hållbara scheman

Ulricehamn



- 8 timmars arbetspass är norm, exkl. rast
- Nattpassen är max 9,0 tim exkl. rast
- Rast ska vara norm och förläggas så att arbete inte utförs mer än 5 tim i följd
- Sträva efter att kvällspass inte ska följas av morgonpass
- Minst 11 timmars sammanhållen vila mellan passen
- Max 5 dagar i rad (gäller de som arbetar obekvämt). Sprid ut arbetsdagar och lediga dagar i schemat
- Medsolsrotation (fm - em - kväll) är bra men samma pass flera dagar i rad är att föredra (t.ex. kväll, kväll, kväll)
- Förordar sammanhållen arbetstid för alla i kommunen
- Chefen är ansvarig för att schemat blir hållbart
- Jourpass - lyfts ut till särskilt arbete





Våra resultat



ULRICEHAMNS
KOMMUN

System

- Stödjer idag vårt arbetssätt
- Få klagomål
- Använder idag systemet fullt ut
- Mindre dubbelarbete och manuellt arbete
- Kvalitetssäkring

Arbetsmiljö

- Sjukfrånvaro och personalomsättning ökat något men främst pga andra orsaker
- ÄO haft för låg grundbemanning
- Reaktionen som störst inom ÄO
- Chefers arbetsmiljö har tidvis varit ansträngd

Heltid som norm



Ekonomi

- Tim, fyllnad/övertid minskat
- Ökad grundbemanning - inga ökade kostnader
- Budget i timmar - framgångskoncept
- Bättre kontroll - vet innan det händer
- Ökade kostnader i inledningsfasen men inte på sikt
- Möjlighet att finansiera framtidens välfärd!

Schema

- Effektivare hantering
- Utifrån behov, lagar/avtal, hållbart, effektivt
- Fortsatt stor påverkan
- Kvalitetssäkring
- Ganska många är nöjda - men inte alla!



Möjligheter i Coronatider



- Att ha de flesta scheman i ett och samma system möjliggör en samordning som annars inte hade varit möjlig.
- Schemaläggarna kan bistå med var personal finns, hur de arbetar och hur en omdisponering skulle kunna göras.
- Samplanering och obokade pass/resurspass blir en möjlighet.
- Bemanningenheten kan bistå med information om var verksamheterna har över- respektive underkapacitet för att verksamheten ska kunna omdisponera sina resurser.
- Bemanningenheten har en överblick av beställningar och därmed också behoven.
- Bemanningenheten öppnat på helger.
- Ansvarar för beredskapsplaneringen och omställning av befintlig personal till äldreomsorgen.





Utmaningar och framgångsfaktorer



ULRICEHAMNS
KOMMUN

Utmaningar



- Helheter och detaljer - de olika nivåerna i organisationen måste förstå hur delarna samspelar.
- Förändringsmotstånd - förändringar som direkt påverkar medarbetares arbetsvardag - grundreflexen är att göra som man gjort tidigare.
- Uppfinningsrikedomen - för att ta den enkla vägen, göra som man alltid har gjort.
- Kommunikation.
- Alla verksamheter tycker de är speciella!
- Det tar tid!



Framgångsfaktorer



- Kommunledningens engagemang och styrning - prioriterat
- Regelbunden information till politiken
- Gott samarbete arbetsgivare - fack
- Alla verksamheter
- Kommunikationsstöd
- Bemanningsekonomi - utbildning och stöd via bemanningscontroller
- Stöd till chefer i hela genomförandet - organisation
- Central schemaläggning
- Regelbunden uppföljning och återkoppling med förbättringsförslag
- Håll i och håll ut!





Frågor?



ULRICEHAMNS
KOMMUN

Tack för idag!



Kontaktuppgifter

Susanne Åhman, planeringschef

E-post: Susannehelene.ahman@ulricehamn.se

Telefon: 0766-436754

Håkan Sandahl, kommunchef

E-post: Hakan.sandahl@ulricehamn.se

Telefon: 0321-595011

Foto: Katrin Högborn



ULRICEHAMNS
KOMMUN