



Enheten BAS

Linköping

Bemanning, administration och
schemaläggning

En stor kulturresea och organisationsförändring

Antal invånare i Linköpings kommun är 165 000 personer.

Leanlink är Linköpings kommuns utförare av vård, stöd och omsorgsinsatser, äldreomsorg, LSS Funktionsstöd och Råd o Stöd.

- 3 000 brukare
- 2 500 tillsvidareanställda medarbetare och ca 1000 timavlönade medarbetare
- 130 chefer
- 65 chefer har dygnet runt ansvar



Hur kom ni fram till en BAS enhet?

Det har skett en **grundlig analys** av hur **Leanlink idag** bemanningsplanerar och kommit fram till att vi inte är i närheten av att nyttja vår potential och synergier genom att kunna planera per geografisk område, möjliggöra fler heltider och mindre antal timavlönade.

Vi har haft workshops och gjort schemaanalyser samt pratat med chefer och medarbetare.



Projektplan för införandet

Under sommaren 2022 togs det fram en projektplan för hur införandet skulle ske av en nya organisationen BAS för bemanningsplanering inom Leanlinks dygnet runt verksamheter

- Projektstöd från Time Care
- Projektgrupp
- Olika workshops
- Tidsplaner (MBL, riskbedömningar, lägesuppdateringar mm)
- Bygga nya databaser för Time Pool och MultiAccess
- Utbildningspaket
- Tjänstetillsättningar
- Bemanningshandbok
- Startdatum



Övergripande mål för inrättandet av enheten BAS

**Att bidra till att säkerställa att rätt medarbetare
är på rätt plats vid rätt tid med rätt kompetens.**



Vad handlar BAS om?

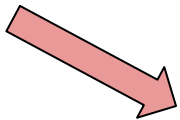
BAS (Bemanning, administration och schemaläggning) handlar om att etablera en ny organisering av bemanningsplanering, nya arbetssätt, införa nya professioner och digitalisera administrativa flöden för att nå:

- Attraktiva anställningsvillkor
- Ökad effektivitet och kvalitet genom ökad grundbemanning, minskade timavlönade och ökad andel heltid
- Nå en hållbar ekonomisk hushållning

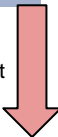




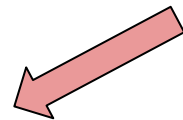
Merparten av bemanningsplaneringen sker manuellt och isolerat per verksamhet.



Använder inte systemstöden vi har för att planera och följa upp och budgetera



Fel arbetsrättsligt med LAS, dygnsvilar, veckovilar, mertid - övertid, sjuklön mm



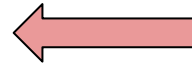
Lägger inte schema efter verksamhetens behov utan ofta efter medarbetarens behov. Nyttjar inte antal arbetsdagar per sche



Oerhört sårbart när vi inte delar bemanningsytor och timavlönade. Olika chefer intervjuar samma vikarier flera gånger.



Vikarier lägger sig inte tillgängliga och intresseanmälan används inte i hela Leanlink. En enhet kan vara i ansträngt läge och en annan ha vikarier på deltid.





Vi inför BAS - en enhet som ansvarar för nyanställning, frånvarohantering, lönehantering och administration av timavlönade samt nyanställning, lönehantering, schemaläggning, frånvaro och administration av tillsvidareanställda. I enheten läggs även ansvar för sjuksköterskvård och ansvar som Time Care systemspecialist.



Vi utbildar chefer och medarbetare i bemannings akademier och inför nya roller som bemannings controller. Vi lägger scheman som ökar grundbemanning, ökar andel som arbetar heltid och minskar antalet vikarier.



Vi integrerar Time Care med Heroma så vi kan säkerställa arbetsrättsligt med LAS, dygnsvilar, veckovilar, mertid - övertid, sjuklön mm



Vi tar fram en ny bemanningshandbok som reglerar hur ökad grundbemanningen ska ske men även riktlinjer hur som helgtjänstfördelningen, arbetspassens längd mm. Samplanering och nattarbete, målsättning med delad tur, fridagar, turbyten mm



Vi anställer timavlönade på ett ställe och uppmuntrar att timavlönade lägger sig tillgängliga, samt att använda sig av intresseanmälan. De är kopplade till flera verksamheter inom hela Leanlink. Olika systematiska uppföljningar.



Vi skapar två helt nya databaser i Time Care för hela Leanlink för all personal och upgraderar Time Care Planering till MultiAccess. I nya Time Pool har vi alla vikarier i samma databas. Samt att all personal kan se sina scheman digitalt.



LEDNINGS- OCH STÖDFUNKTIONER

UTFÖRARDIREKTÖR

Chefssekreterare
/kommunikation

Bitr.
Utförardirektör

HR-stöd och Kompetensförsörjning

Ekonomi och controlling

Verksamhetsstöd och utveckling

PIR
(Praktik, introduktion
och rekrytering)

BAS
(Bemanning, administra-
tion och schemaläggning)

*Specialist
kompetensutveckling*

Funktionsansvar
Verksamhetsnära HR

Funktionsansvar
Ekonomer

Funktionsansvar
HSL chefer

Funktionsansvar
Verksamhetsutvecklare

Utvecklingschef
hälsosjukvård

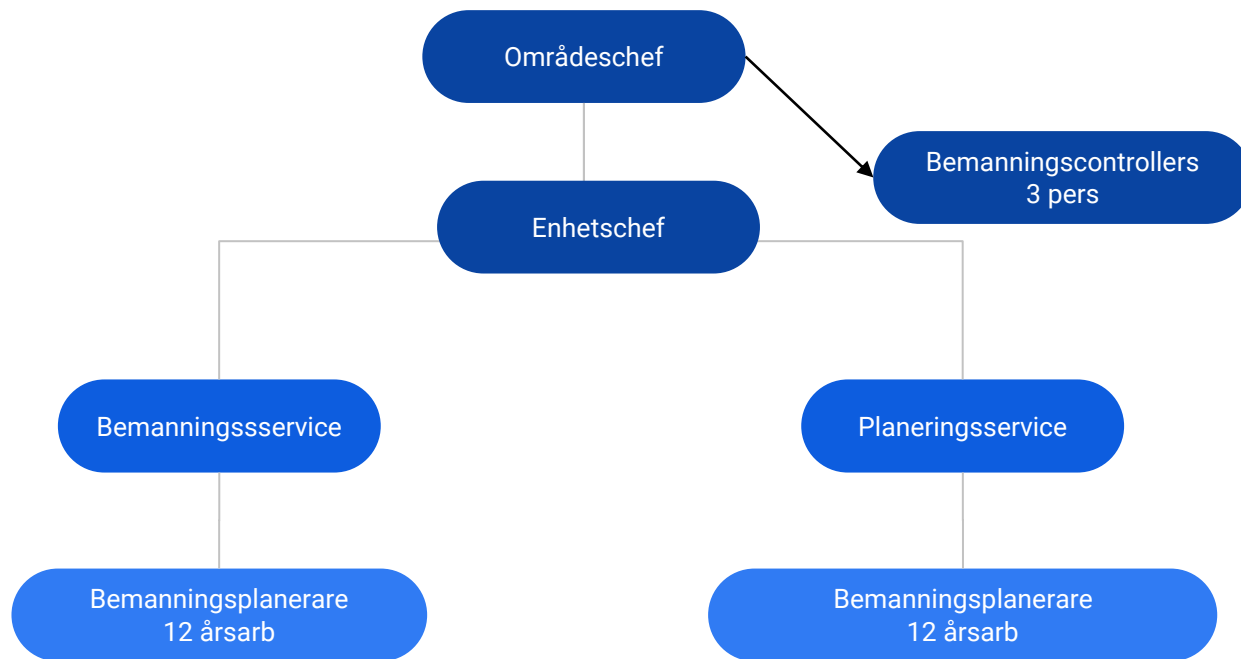
Kvalitetsstrateg SOL &
LSS

Verksamhets-
utvecklare hälsosjukvård

- Säkerhetssamordnare
- Verksamhetsstrateg
- Fordonssamordnare
- Digitaliseringsstöd
- Lokalsamordnare
- Utvecklingsledare Nära
vård



Linköping



Avdelning HR-stöd och kompetensförsörjning

Processen för att säkerställa stöd till verksamhetschefer

Kompetensförsörjning - attraktiv arbetsgivare

HR-chef, processansvarig
Biträdande HR-chef, delegerat processansvar

Attrahera

Rekrytera

Anställa

Behålla/utveckla

Avveckla

Leanlink´s chefer
Övriga stödfunktioner

Avdelningen HR-stöd och kompetensförsörjning

Processen för att säkerställa stöd till chefer och andra stödfunktioner

Kompetensförsörjning - attraktiv arbetsgivare

HR-chef, processansvarig
Biträdande HR-chef, delegerat processansvar

Attrahera

PIR
(Praktik, introduktion och rekrytering)

HR-specialist kompetensutveckling

Övriga stödfunktioner,
ex kommunikatörer

Rekrytera

PIR
(Praktik, introduktion och rekrytering)

Aktiviteter
Samordna rekrytering

Anställa

BAS
(Bemanning, administration och schemaläggning)

PIR
(Praktik, introduktion och rekrytering)

Verksamhetsnära HR

Aktiviteter
Gemensam anställningsprocess
Breddinföra introduktion
Säkerställa anställningsvillkor

Behålla/utveckla

BAS
(Bemanning, administration och schemaläggning)

Verksamhetsnära HR

HR-specialist kompetensutveckling/
arbetsmiljö

Aktiviteter
Hållbar schemaläggning
Gemensam korttidsbemanning,
Främjande arbetsmiljöarbete för att sänka sjukfrånvaro och minska personalomsättningen
Tydliggöra ansvaret i medarbetarskapet
Kvalitetssäkra lönebildningsprocessen
Kvalitetssäkra systematiska arbetsmiljöarbete samt organisatorisk- och social arbetsmiljö
Övergripande kompetensutvecklingsinsatser
Verka för att införa samverkansavtal

Avveckla

BAS
(Bemanning, administration och schemaläggning)

Verksamhetsnära HR

HR-specialist

Aktiviteter
Systematisk avgångsprocess
LAS-hantering

Tidsplan för BAS

1. Uppstart av enheten med tillsättning av områdeschef - september 2022
2. Rekrytering av 3 bemanningscontrollers, 24 bemanningsplanerare och enhetschef - oktober/november 2022
3. Utbyte av databaser i Time Care januari - februari 2023
4. Framtagning av uppdaterad bemanningshandbok november 2022 - april 2023
5. Driftigångsättning av BAS - februari 2023



Införandeprocess av uppdaterad Bemanningshandbok

Plan för införandeprocess oktober 2022

Remissrunda januari - februari 2023

Information och inhämtning av synpunkter från ledningsgrupper
och arbetsplatser december 2022 - februari 2023

Riskbedömning november 2022 - mars 2023

Sammanfattning av ställningstagande och synpunkter mars 2023

Remissrunda del 2 ledningsgrupperna mars - april 2023

Förhandling april 2023



Uppdaterad Bemanningshandbok

Bemanningshandbokens syfte är att redogöra för, och tydliggöra, bemanningsprocessens grund och den gemensamma schemalägningsprocessens ramar och riktlinjer inom Leanlink.

Bemanningshandbokens innehåll

Handboken utgår från gällande arbetsrättsliga lagar och avtal samt bemanningsbehov. Den innehåller styrning och tydliggörande av bla;

- Bemanningskrav
- Medarbetarpåverkan
- Schemaperioder
- Dygnsbryt eller veckobryt
- Planerad frånvaro och fridagar
- Helgtjänstfördelningen t ex 3 av 6 eller 2 av 4
- Antal arbetspass i rad
- Samplanering
- Nattarbete
- Arbetspassens längd
- Delad tur (målsättning)
- Resursspass (koncentrera resursspass, flytta i tid)
- Turbyten



Utbildningsinsats

Bemanningsakademier för chefer - strategisk bemanningsplanering, bemanningsekonomi, förändringsledarskap och bemanningsprocess. Genomfört oktober 2022 - mars 2023.

Bemanningsakademier för medarbetare i BAS - ge verktyg som behövs för att effektivt överblicka, styra och utvärdera bemanningsprocesserna samt tydliggöra det egna ansvaret i processerna. Genomfört december 2022 - januari 2023.

Bemanningsakademier för alla medarbetare - ge alla anställda en tydlig och samstämmig bild av Leanlinks bemanningsprocess, samt skapa en ökad förståelse för den egna rollen och ansvaret i bemanningsprocessen. Framflyttad till september 2023 - november 2023



Kommunikation och information

- Fysiska träffar med berörda medarbetare inom administration
- Leanlinks ledningsgrupp
- Områdenas ledningsgrupper
- Fackliga möten, MBL och riskbedömningar
- Interna hemsida, nyhetsbrev digitala och skriftliga, riskbedömningar och handlingsplaner, MBL protokoll och FAQ
- Möten med verksamhetschefer, samordnare, bemanningsplanerare och enhetschef
- Intern utbildningsinsats för medarbetarna inom BAS



Kulturreosan och organisationsförändringen

En större utmaning än vad vi trodde.



Nuläge

Driftstart 230201

230210 Hemtjänsten fick backa ur pga låg grundbemanning och hög andel vakanser.

230316 Vårdboende fick backa ur pga osäkerhet av arbetssätt mm

Buggar i nya Time Pool web, uppmärksammat men inte åtgärdat.

Planeringsservice har inte kunnat börja pga ersättare för deras tidigare arbetsuppgifter inte har anställts.

Bemanningservice inte fullt bemannat.

Administrativt arv från hela äldreomsorgs delen, bl a timavlönade inte kopplade till rätt verksamheter, inga "bemanningstelefoner" som kan ta emot sms vid bokningar mm.

Kopplingarna till Heroma har inte fungerat fullt ut med bokningar, anställningar mm



Tack!

Gör't :)

Charlotte Jönsson

Områdeschef och projektledare BAS

charlotte.jonsson@linkoping.se

