



Kvalitetssäkring av äldreomsorgen utifrån ett hållbart kompetensförsörjningsperspektiv, återrapport

Förslag till kommunstyrelsens beslut

1. Informationen noteras.

Ärende

Kommundirektören fick i uppdrag av kommunstyrelsen 2020-02-19 § 10 att verkställa det riktade uppdraget till Leanlink rörande hållbar kompetensförsörjning i äldreomsorgen. Uppdraget som ska vara verkställt 2021-12-31 innebar att

- Frigöra tid för verksamhetscheferna
- Säkerställa processen för att säkra kompetensförsörjningen
- Minskad användning av timavlönade och öka nyttjad resurstid inom ramen för rätt till önskad högre sysselsättningsgrad
- Minskad övertid genom långtidsplanering av bemanningen
- Utjämnad arbetsbelastning för omvårdnadspersonal
- Möjliggör en styrning så att medarbetare i poolen är de som först täcker upp där behovet är störst.

Sammanfattning

Leanlink har inlett arbetet inom samtliga utvecklingsuppdrag. Arbetet fick dock pausas under februari-april med anledning av Covid-19, men kommer att intensifieras under hösten 2021.

En utredning finns rörande gemensam rekrytering vilken kommer att tas upp i Leanlink ledningsgrupp i augusti och vidare förankras hos verksamhetschefer och fackliga organisationer. Målsättningen är att en funktion ska finnas etablerad till årsskiftet 21/22 men med en successiv samordning av rekrytering under våren 2022.

Ett bemanningsprojekt är etablerat med pågående pilotverksamhet. Syftet är att hitta mer långsiktiga bemannings- och schemamodeller, tryggare anställningsformer, säkerställa att resurstiden används och att minimera användandet av tidsbegränsat anställda medarbetare.

Ett utökat antal visstidsanställda med timlön erbjuds tillsvidareanställning och möjlighet att utbilda sig till undersköterska på deltid som en särskild satsning och med start hösten 2021. I och med detta avser Leanlink att också under hösten pröva bemanning via pool. Syftet är att utveckla metoder och arbetsätt för att kunna utöka denna hantering och därigenom ge tryggare anställningar till ett flertal vikarier med lång anställningstid.

Beslutsunderlag:

Tjänsteskrivelse – Kvalitetssäkring av äldreomsorgen utifrån ett hållbart kompetensförsörjningsperspektiv, återrapport, 2021-08-11

Pågående åtgärder

Nedan framgår en beskrivning av de åtgärder som pågår inom respektive utvecklingsuppdrag

Uppdrag 1 - Frigöra tid för chefer

För att lyckas med en rekrytering krävs ett genomtänkt och grundligt förberedelsearbete. Det krävs även att det finns en framförhållning och planering av personalbehovet på längre sikt. Det här är frågor som organisationens chefer ansvarar för med stöd av HR-funktionen. Många gånger upptas dock chefers tid av att få färdigt personalbehovet för nästa veckas eller månads arbete. För ett framtida bra rekryterings- och bemanningsarbete krävs därför att chefer frigörs från de mer operativa delarna i rekryteringsprocessen så att de kan fokusera på det mer strategiska vägvalet för verksamheten.

En utredning rörande gemensam rekrytering, både inom äldreomsorgen men för Leanlink i sin helhet pågår. Detta då kandidater kan vara aktuella för flera tjänster både inom samma affärsområde och över affärsområdesgränserna. Målsättningen är en rekryteringsprocess med gemensam samordning i så hög utsträckning som möjligt och med så stor avlastning av chefer som möjligt. Större delen av rekryteringsprocessen föreslås genomföras av för uppdraget särskilt utbildade HR-medarbetare. Respektive rekryterande chef bör delta i och ansvara för de steg i processen som innebär ett beslutsfattande då det är ansvarig chef som ska avgöra om en rekrytering behöver ske, vem som slutligt ska anställas och villkoren för denna anställning.

Uppdrag 2-5 Kompetens- och bemanningsplanering samt resursoptimering

Ett bemanningsprojekt har startats upp inom Leanlink Äldreomsorg. Arbetet fick dock pausas under februari-april med anledning av Covid-19, men kommer att intensifieras under hösten 2021.

Uppdraget syftar till att finna mer långsiktiga bemanningslösningar, erbjuda tryggare anställningar och minska användandet av intermitterant anställda medarbetare, gemensam schemaplanering och bättre nyttjande av resurstid i schema genom större "kluster" av verksamheter.

För att tydligare utvärdera nuläget på verksamheterna kommer det inledningsvis påbörjas ett pilotprojekt inom hemtjänsten på verksamheterna Linghems hemtjänst, Åkerbo (Askeby, Bankekind, Gistad) hemtjänst samt Tallboda hemtjänst.

Utifrån en grundlig analys på dessa verksamheter kommer arbetet börja med att skapa en stabil grundbemanning med fler tillsvidareanställda genom att schemalägga medarbetare inom ett större kluster. För att få en bättre nyttjad resurstid inom ramen för rätt till önskad högre sysselsättningsgrad kommer ett samordnat system för att fördela resurser samt tillsätta vikarier på daglig basis att sätts.

Ett nytt arbetssätt och en ny organisation där en utsedd bemanningskonsult aktivt arbetar tillsammans med verksamheter kring en långtidsplanering av bemanningen vilket kommer innebära att övertiden minskas. Arbetet innefattar ett samlat behov av vikarier samt en bättre framförhållning kring bemanningsbehov och en eventuell gemensam annonsering av nya medarbetare.

Uppdrag 6 - Bemanningpool

Arbetet med bemanningpool ingår som del i det ovan beskrivna utvecklingsprojektet inom äldreomsorgen.

Leanlink har under våren även valt att ta del av de ekonomiska medel som äldrenämnden avsatt för omskolning och utbildning till undersköterska för dem som inte tidigare varit verksamma i äldreomsorgen. Som en del av det projektet har Leanlink valt att gå ut med intresseanmälan om anställning och utbildning till samtliga visstidsanställda som har arbetat mer än ett år. Leanlink har här för avsikt att erbjuda 30 av dessa tillsvidareanställda och utbildning på arbetstid. Då den centrala överenskommelsen anger att man ska arbeta på minst halvtid kommer denna grupp att göra det. Där det inte är möjligt att lösa placering för dessa medarbetare i fast schema kommer tiden bokas ut via bemanningssystemet. Detta är en bra möjlighet att ytterligare pröva bemanningpool i mindre skala för att utveckla kompetens och metoder under hösten för ett bredare införande framåt. Detta kommer ingå som en del i bemanningsprojektet för att inte skapa parallella utvecklingsprojekt.

Information eller förhandling enligt lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

MBL-information eller förhandling är inte påkallad.

Kommunledningsförvaltningen

Paul Håkansson

[Klicka här för att ange text.](#)

Beslutet skickas till:
HR-direktör, Helene Larsson
HR-strateg, Katarina Mattsson