



Time Care Award 2022

Vinnare 2022 – Serviceförvaltningen Varbergs kommun, Kost- & Städavdelningen

Time Care Award delades 2022 ut till Jenny Skansen och Anita Svensson i Varbergs Kommun för deras framgångsrika arbete med Time Care i sin verksamhet på Kost & Städavdelningen.

Varbergs kommuns Serviceförvaltning har bemannat sin verksamhet med Time Care planering så att dem nästan helt klarar sig utan timvikarier, arbetssättet ger dessutom möjlighet till medarbetarna att ha högre sysselsättningsgrad. Detta arbetssätt med ökad grundbemanning ger en bättre kontinuitet och kvalitet i verksamheten.

Utmaningen

Det har funnits flera utmaningar kring denna förändringsresa som Jenny och Anita stått inför tillsammans med sina kollegor. Det har nu en helhetsbild över hela bemanningen på Kost och städavdelningen på ett helt annat sätt än tidigare. Dem har kunnat erbjuda medarbetare ökad sysselsättningsgrad för de som önskar det, minska antalet timvikarier, skapat olika typer av arbetsrotation för att få mer rörlighet i personalgrupperna, fått in alla medarbetare i Time Care Planering och att både medarbetare samt chefer lärt sig systemet för att se syftet med att lägga in sitt schema vilket blir bättre för helheten.

Lösningen

För att lyckas med dessa utmaningar så har en av framgångsfaktorerna varit ökad grundbemanning (ÖG). ÖG är resurspersoner, vilket är tillsvidareanställda medarbetare som arbetar i ett område med 30–35 medarbetare och på 5–13 enheter. Dessa personer har hela sin tjänst som ÖG, oftast heltid på området.

Medarbetaren som är ÖG kan alla enheter och ersätter när någon har semester, föräldraledigt eller annan typ av frånvaro, men även

vid sjukdom på enheterna om det är så att personen är obokad, vilket bokas via bemanningsenheten. Allt bokas via Time Care Planering och Time Care pool. Enheterna får då en ersättare som kan verksamheten när någon är frånvarande. Grunden är att varje område har 1-3 personer som är ÖG. ÖG leder till minskat antal timvikarier och medarbetarna får en trygg och bra anställningsform. Timvikarier blir lätt en återkommande tidstjuv kring rekrytering, anställning och introduktion. Det innebär även en del fasta kostnader som är svåra att komma ifrån som tex licenser till datorinloggning mm.

Varje område jobbar med 8 veckors schemaperiod. Enhetscheferna arbetar mycket själva i Time Care men också tillsammans med Time Care administratörer från verksamheten och planerar in ÖG tiden utefter kommande ledigheter inför nästa periodperiod.

Var 8:e vecka har enhetschefer även en avstämning med bemanningen för kommande frånvaro, innan nästa schema kan godkännas. Detta för att bemanningen skall få en helhetsbild kring planerad frånvaro för hela avdelningen. De sista passen som inte gått att lösa täcks om möjligt upp med bemanningspool.

Rekryteringsprocessen är ett gemensamt arbete mellan Enhetschefer och bemanningsenheten och dem fångar tillsammans upp potentiella kandidater till olika tjänster. Många kandidater söker ofta flera olika tjänster, vilket gör detta till ett effektivt sätt där varje kandidat matchas mot lediga tjänster efter anställningsintervjun. Den lediga tjänsten bemannas med ÖG och tillsvidareanställd bemanningspool tills den nya medarbetaren är på plats. Rekrytering sker av tillsvidareanställda medarbetare alternativt längre vikariat.

Resultat & Framtiden

Detta arbetssätt med ökad grundbemanning ger en bättre kontinuitet och kvalitet i verksamheten. Under sommaren klarar de sig helt utan extra personal på de enheter som är öppna under sommaren och med förutbestämde semesterperioder kan ordinariepersonal täcka upp. Genom detta arbetssätt inom Kost och Städavdelningen har man visat att det går att minimera behovet av extrapersonal. Innan förändringsarbetet påbörjades inom Kost och Städavdelningen 2012 utfördes 7,86 procent av all arbetstid av timavlönad personal, jämfört med 0,5 procent 2020. Samtidigt har avdelningen under samma period ökat den genomsnittliga sysselsättningsgraden från 85,12 till 92,40 procent. På Kost och städavdelningen använder enhetscheferna Time Care Planering som ett chefsverktyg för personalplanering. Arbetssättet med att bemanna på detta vis har inte varit en kort resa och det måste man vara medveten om när man arbetar med bemanning. Det tar tid och kräver mycket tålamod.

Framåt fortsätter arbetet med Time Care och siktar på att satsa mer på ÖG -tjänster i verksamheten för att täcka behovet av ersättare vid frånvaro, i stället för att utöka bemanningspoolen. Under vintern 2022/2023 går de även in i en kommungemensam bemanning för Varbergs Kommun.

Avslutning

Att arbeta med en förändringsresa inom bemanning är inte lätt och kräver ett stort engagemang, tid och tålamod. Det krävs central support och eldsjälar som tror på att det går att genomföra förändringen. Det krävs ett långsiktigt tänk för att klara av att driva igenom förändringen och det är också viktigt att det finns personer i verksamheten som driver projekten och tror på en förändring med sikte på en smartare bemanning.



VARBERGS KOMMUN



Timavlönade minskade från 7,86% till 0,5%



Sysselsättningsgrad ökat från 85,12% till 92,4%