



“Vårt mål är att bygga hållbara schema, med vila, återhämtning, effektivitet och kvalitet. “

2018 började Klippans Kommun att införa en heltidsorganisation. De jobbar med central schemahantering och central bemanning för hantering av daglig frånvaro.

Klippans Kommun: införande av en heltidsorganisation

Resan började när rätten till heltid skulle införas i organisationen. Bemanningen började då ett samarbete med HR och Kommunal, vilket resulterade i en bemanningshandbok som beskrev bland annat hur de skulle använda överkapaciteten.

OM PROJEKTET

2018 började Klippans Kommun att införa en heltidsorganisation. De jobbar med central schemahantering och central bemanning för hantering av daglig frånvaro. De arbetade fram en bemanningshandbok att kunna jobba med och få fram en grund för att kunna lägga "hållbara scheman".

För att hålla koll på övertaligheten så använder de Time Care Planering där de kan se antalet resursspass. I Time Care Pool bokas resursspassen ut 14 dagar framåt om dessa pass ännu inte har samplanerats.

Ordinarie personalens schema kommer in i Time Care Pool och där ser man enkelt vilka som är tillgängliga för resursspass och kan bokas ut där behov finns.

VAD HAR FÖRÄNDRINGARNA GETT VERKSAMHETERNA

Antalet timmar med kompetent personal hos brukarna har ökat genom att de kan planera frånvaron med redan befintlig personal inom samarbetsenheterna.

Kompetensförsörjningen har blivit mycket större och de är lättare att behålla personalen genom att de som önskar får jobba heltid vilket ger en större trygghet.

Ett rörligt schema där man planerar i god tid och ersätter varandra ger även medarbetarna en flexibilitet att kunna vara ledig utan att behöva ta frånvaro tex vid tandläkarbesök eller när förskolan stänger för utbildning.

Med satt bemanningskrav kan vi enkelt se vad som behöver ersättas vid frånvaro och då ersätts inte den tid som är överkapacitet utan bara den faktiska tiden som behövs i verksamheten.

RESULTAT

Även om det varit en del utmaningar genom projektet, som kostnaden att implementera heltid, förändringar för medarbetarna, geografiska hinder med brist i kollektivtrafik och körkort men även en Pandemi mitt i allt, så har Klippans Kommun lyckats med mycket.



Genom införandet av heltidsorganisationen så har Klippans kommun gått från 30% heltidsanställda 2017 till 55 % 2021 och som nu är uppe i ca 80% 2023.

Kommunen bemannar nu med rätt person och rätt kompetens på rätt plats vid rätt tid till rätt kostnad. Antalet timmar med kompetent personal hos brukarna har ökat eftersom de kan planera frånvaron med redan befintlig personal inom samarbetsenheterna.

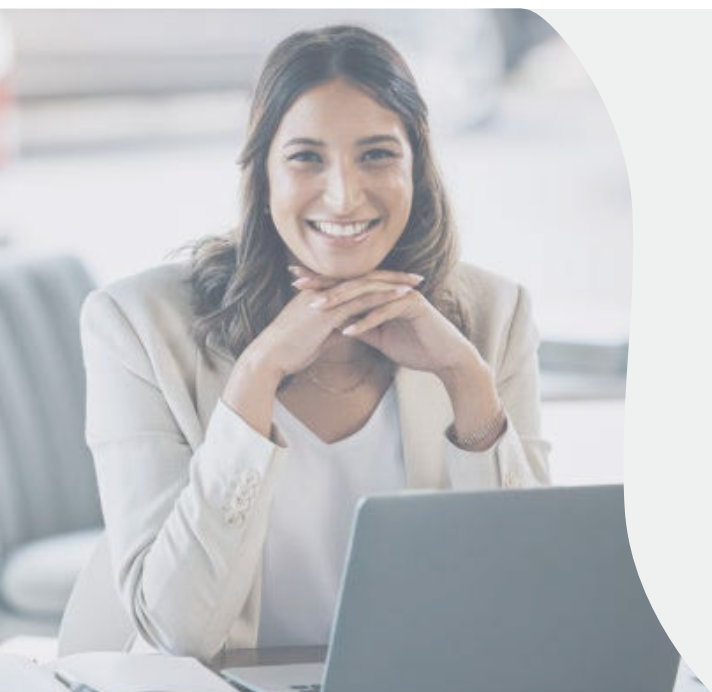
FRAMTIDEN

Fortsätta täta dialoger med Kommunal och medarbetarna så att de känner sig bekväma med att byta arbetsplats. Bemanningshandboken revideras och uppgraderas utifrån nya mål och direktiv.

De jobbar också med verksamhetsområdes-anpassat arbete för schemalaggningsenheten och att cheferna ska ta ett stort ansvar för sina scheman.

AVSLUTNING

I Klippans Kommun så fortsätter arbetet med central-schema och bemanningsenhet, där man fokuserar på grundschema och samplanering. Fortsätta att våga tänka och testa nytt men framför allt behålla en god dialog med medarbetarna och att Hålla ut!



TIPS FRÅN KLIPPANS KOMMUN

- Använd er av Centralt schema och bemanning
- Flytta era timmar från natt till dag
- Korta ner nattpassen och gör dag- och kvällspass längre
- Samplanera mellan era enheter
- Våga tänka om och testa nytt men glöm inte dialogen med era medarbetare
- Håll ut - alla förändringar behöver tid