

Lilla Edets Kommun

Bemanningsenheten



Hur startade resan till att vilja vara Sveriges bästa bemanningsenhet?

Emelie Johansson som arbetar som enhetschef på bemanningsenheten i Lilla Edets kommun skickade in en nominering till tävlingen RLDatix Våryra i maj 2024 och vi blev väldigt imponerade över deras fina arbete och ville såklart dela det med er.

Lilla Edets kommun har under 4 års tid gjort stora och modiga förändringar i sin organisation



Bemanningsakademier

Lilla Edet satsade redan 2019 på sina chefer då de bestämde sig för att låta alla chefer gå

Bemanningsakademi via RLDatix. Utbildningen gav goda resultat och var uppskattad av alla som deltog. Hösten 2024 köpte de in samma utbildningspaket igen för att säkerställa kompetensnivån även för nyanställda chefer i organisationen.



Bemanningshandbok

2022 startade den stora resan med att ta fram en Bemanningshandbok. Ett arbete som beskriver hela deras bemanningsprocess och som ligger till grund för den verksamhet som dom är stolta över idag.



Central schemaläggning

Under 2023 påbörjades arbetet med central schemaläggning vilket var helt rätt i tiden med tanke på förändringarna i ATL som startade 1/10.



Heltidsresan

2022 togs det ett politiskt beslut där "alla inom äldreomsorgen ska erbjudas att arbeta heltid"

2023 började alla jobba heltid som hade tackat ja till det. Resultatet blev att de gick från 23% heltidsarbetande 2019 till hela 68% 2023!

“Vi är på god väg att bli Sveriges bästa bemanningsenhet”

Emelie Johansson
Enhetschef
Lilla Edets Kommun



+46 (0)8 505 518 00



timecare@rldatix.com



timecare.se

Bemanningsakademier - En konternuerlig process för chefsutveckling

En av de största fördelarna med att genomföra bemanningsakademier flera gånger är den feedback och de insikter som cheferna fick både under och efter utbildningen.

En uppskattad aspekt var den återkoppling de fick från Jenny, konsult på RLDatix, som hade varit med redan under första omgången bemanningsakademier som hölls 2019.

– "När Jenny kom tillbaka och gav oss återkoppling, påminde hon oss om de beslut vi hade fattat sist och hur vi hade utvecklats sedan dess. Hon hade koll på allt, från tidigare diskussioner till hur vi hade implementerat förändringar. Det gav oss verkligen ett kvitto på att vi var på rätt väg"

Genom att upprepa utbildningen kunde cheferna nu ta del av en fördjupad förståelse för hur bemanningen fungerar och vilka utmaningar som måste hanteras på ett effektivt sätt. Det blev ett tillfälle att se hur de beslut som togs tidigare hade påverkat arbetet och att koppla teori till verklig praktik.

Den senaste omgången av bemanningsakademier inkluderade dessutom biståndshandläggare och deras chef.

Inkludering av biståndshandläggare – En viktig fördjupning "Det var viktigt att ta med biståndshandläggare och deras chef också. Eftersom alla beslut faktiskt börjar där, de behöver förstå de utmaningar vi står inför när beslut ska fattas. Genom att inkludera dem i utbildningen fick vi en djupare förståelse för varandra och hur vi kan arbeta tillsammans för att skapa en hållbar bemanning med brukarens behov i centrum"

I samband med de första Bemanningsakademierna 2019 så köpte även Lilla Edets kommun in projektledarstöd från RLDatix, för att sätta processerna inför den nya Bemanningshandboken.



LILLA EDETS
KOMMUN

Inkludering av biståndshandläggare – En viktig fördjupning

"Det var viktigt att ta med biståndshandläggarna också. Eftersom alla beslut faktiskt börjar där, de behöver förstå de utmaningar vi står inför när beslut ska fattas. Genom att inkludera dem i utbildningen fick vi en djupare förståelse för varandra och hur vi kan arbeta tillsammans för att skapa en hållbar bemanning,"



+46 (0)8 505 518 00



timecare@rldatix.com



timecare.se

Projektledarstöd, Bemanningshandbok & Heltidsresan

En samordnad instas för heltidsresan.

Arbetet med att förbereda inför att erbjuda alla anställda heltid startade med en samordnad insats som involverade flera grupper.

Målet var att säkerställa att övergången till heltid skulle genomföras på ett hållbart sätt, både organisatoriskt och ekonomiskt.

För att hantera det arbetet skapades tre olika grupper som samarbetade för att ta fram strategier, analysera risker och konsekvenser samt implementera förändringarna.

Styrgruppen

En av grupperna var styrgruppen, som bland annat bestod av personalchef, ekonomichef och socialchef. Styrgruppen hade ett övergripande ansvar för att fatta de större besluten. Här togs viktiga beslut om hur arbetet skulle struktureras och genomföras, och det var också här de stora riktlinjerna för arbetet med att erbjuda heltid togs fram. Styrgruppen var också en viktig del i att säkra att projektet hölls inom de ekonomiska ramarna.

Arbetsgruppen

Samtidigt fanns en arbetsgrupp som inkluderade chefer från olika verksamhetsområden samt flera fackliga företrädare. I arbetsgruppen arbetade man med mer detaljerade analyser och lösningar för hur heltid skulle implementeras i praktiken. Här genomfördes risk- och konsekvensanalyser för att förstå effekterna av olika beslut, exempelvis när det gällde att införa central schemaläggning eller implementera planeringsverktyg för att hantera frånvaro



Projektledarstöd, Bemanningshandbok & Heltidsresan

Ett exempel på en viktig fråga var användningen av ett planeringssystem för att hantera personalens frånvaro. En sådan lösning skulle inte bara underlätta arbetet, utan också säkerställa en bättre arbetsmiljö och en ännu mer effektiv schemaläggning.

Med stöd från bland annat Time Care-systemet kunde arbetsgruppen utveckla konkreta förslag för hur dessa förändringar skulle genomföras.

Projektgruppen

Den tredje gruppen var projektgruppen som hade uppdraget att implementera de beslut som fattades på högre nivå.

Projektgruppen arbetade med att följa upp och driva de praktiska delarna av projektet, och att genomföra de förändringar som krävdes.

En viktig del i projektgruppen var också att engagera de fackliga parterna och anställda i processen.

När de stora frågorna hade diskuterats och man hade kommit fram till en gemensam plan började arbetet med att implementera de praktiska delarna av förslagen.

En av de viktigaste delarna i förberedelserna var att strukturera om schemaläggningen och skapa en tydlig process för hur bemanningen skulle hanteras.

Resultaten är tydliga!

Bemanningsenheten i
Lilla Edets kommun
har med hjälp av att öka
antal heltidsarbetare och
en effektiv central
schemaläggning minskat

Fyllnadstiden med: **72.37%**

Övertiden med: **39.40%**

Timvikarier med: **17.12%**

