

Förslag till bemanningsorganisation i Tyresö kommun

Inledning

Kommunstyrelsens uppdrag till kommunstyrelseförvaltningen, att utreda möjligheterna till vikariepool, har tre primära syften:

- Att stärka Tyresö kommun som en attraktiv arbetsgivare
- Att skapa möjlighet för utökad sysselsättningsgrad
- Att nå en ekonomisk effektivisering

Uppdraget omfattar barnomsorgen, äldreomsorgen, hemtjänst samt verksamheten för funktionshindrade. För att avgränsa omfattningen har uppdraget genomförts inom socialförvaltningen. Om förslaget antas föreslås att barn- och utbildningsförvaltningen omfattas i steg 2, när bemanningsenheten har kommit igång.

Projektet har under 2011 arbetat med att ta fram ett förslag på bemanningsenhet för Tyresö kommun och arbetstidsvillkor för anställda som vill öka sin sysselsättningsgrad.

Målet för arbetet har varit att:

- Skapa ökad kontinuitet för brukare genom att de i större utsträckning får träffa samma personal
- Skapa en arbetsplats som är attraktiv för att medarbetare inte behöver ha oönskade deltidsanställningar, de kan påverka sina arbetstider i högre grad och de får möjligheter till kompetensutveckling genom att pröva andra arbeten
- Minska kostnader för hantering av timavlönade och minska kostnader för fyllnadslön och övertidsersättning

Tillvägagångssätt

Arbetet har skett i projektform sedan januari 2011 med Marit Andersson som projektledare och Kerstin Hedén och Anita Brynje som projektägare. I projektet har följande personer arbetat.

- Ann-Kristin Olovsson, chef för äldreomsorgen
- Gunny Bäckström, chef för verksamheten för personer med funktionshinder
- Susanne Sjöberg, enhetschef Björkbacken
- Åsa Gullberg, systemadministratör för Heroma
- Inger Sarensten, ordförande Kommunal
- Fernando Pereira, vice ordförande Kommunal
- Matts Lindberg, personalhandläggare (från augusti 2011)

Aktiviteter:

- Studiebesök i Avesta och Skövde för att ta lärdom av deras erfarenheter med liknande arbete
- Kartläggning av vad timavlönade kostar i hantering
- Work shop på Prinsvillan augusti 2011
- Kartläggning av hur många deltidsanställda som önskar ökad sysselsättningsgrad (se bilaga 2)
- Grov kostnads kalkyl för bemanningsenhet (se bilaga 1)
- Förslag på hur arbetet skulle kunna fortsätta

Införande av rätt till vald sysselsättningsgrad

Projektet föreslår att all personal inom omsorgen får välja sysselsättningsgrad en gång per år. Arbetsgivaren får tre månader på sig att verkställa valet. Det är inte alltid säkert att den utökade tiden kan fullgöras på enheten, vilket innebär att medarbetare som önskar ökad sysselsättningsgrad måste vara beredda på att utföra arbete för bemanningsenheten (poolen). Medarbetarna meddelar poolen när de är tillgängliga för att utföra arbete och poolen placerar ut där behov finns och där kompetensen matchar.

Villkorsmässigt föreslås att man så långt som möjligt håller sig till redan gällande avtal. Som principer gäller att ingen ska vara hemma med lön och att delade turer inte ska förekomma.

Bemanningsenhet (pool)

Rätten till ökad sysselsättningsgrad förutsätter en enhet som placerar ut den disponibla tiden och som har anställda att placera ut. Först anställs en enhetschef som sedan anställer tre bemanningsplanerare. Det finns idag inom socialförvaltningen medarbetare som arbetar med bemanning. De har mycket kunskap och erfarenhet som måste tas tillvara på den nya enheten.

Projektgruppen har jämfört antalet anställda inom omsorgen med Avesta och Skövde och föreslår 30 poolanställda till en början. Underlag torde finnas internt bland timavlönade och tillsvidareanställda som är intresserade av att arbeta i en pool. De anställda arbetar enligt bilaga D i allmänna bestämmelser.

Det kommer att behövas en modell för kartläggning av enheternas behov av kompetenser, så att bemanningsenheten och medarbetare med tid att disponera har rätt kvalifikationer.

Till en början föreslås särskilda personer för hemtjänst, äldreomsorg och verksamheten för personer med funktionshinder, men i förlängningen är tanken att alla ska jobba med allt i så hög omfattning som möjligt.

Det kommer att krävas att enheten är öppen varje dag året runt 06:30-17:00.

Systemstöd för rekrytering och bemanning

För en lyckad verksamhet på bemanningsenheten krävs ett väl fungerande systemstöd. Behoven är bland annat att kunna se disponibla tider och enheternas beställningar samt att ha kontroll på lagstiftning såsom LAS och arbetstidslagen. Bokningar och bekräftelser ska i

största möjliga utsträckning ske via webben eller sms. Ett krav är också debiteringsunderlag till enheter och tjänstgöringsrapporter till vikarier. I projektet har Heromas bokningssystem undersökts, liksom WinLas motsvarighet. En utvärdering ska tas fram före årsskiftet.

Finansiering av bemanningsenheten

Lämpligen sker finansieringen av poolpersonalen genom att enheterna debiteras en timpenning månadsvis i efterskott. Det krävs en koppling mellan Economa, bokningssystemet och lönesystemet. Om projektet ska fortgå blir finansieringen ett stort arbete.

Fortsatt arbete

Projektet lämnar denna rapport för beslut i berörda fora. Om arbetet ska fortsätta föreslås följande delprojekt:

- Finansieringsmodell för bemanningsenhet
- Systemstöd
- Kollektivavtal
- Start av bemanningsenhet (rekrytering, lokaler osv)

Personalkontoret den 29 november

Marit Andersson
Matts Lindberg