



Göteborgs Stad

Norra Hisingen

Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2015-03-02
Diarienummer N140-
0432/14

HR- avdelningen

Katarina Malé Carlsson,
Telefon: 031- 366 83 20
E-post: katarina.male.carlsson@norrahisingen.goteborg.se

Slutrapport bemanningsoptimering

Förslag till beslut

Stadsdelsnämnden godkänner Slutrapport gällande projektet Bemanningsoptimering Norra Hisingen daterad 2 mars 2015.

Ärendet

Slutrapport gällande projektet bemanningsoptimering i Norra Hisingen 2011-01-01 till 2014-12-31. I ärendet behandlas bakgrund, övergripande syfte, projektets mål och uppdrag, central handlingsplan, lokal handlingsplan Norra Hisingen, projektorganisation, bemanningscentrum, projektets måluppfyllelse, förlängning av projekttiden, framgångsfaktorer, svårigheter/hinder samt slutsatser och rekommendationer.

Bakgrund

I mer än 15 år har det funnits politiska prioriterade mål med inriktningen att minska osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Normen för Göteborg Stad har varit att erbjuda alla en tillsvidare tjänst på heltid. Projektet bemanningsoptimering utgick från följande målsättningar:

Den normala anställningsformen är heltid och tillsvidare, därför ska inga ofrivilligt deltidsanställda förekomma. Andelen arbetad tid utförd av timavlönade ska minska.

I budget 2013 kom även uppdraget gällande personal i Göteborgs stad- av den arbetade tiden ska max 5 procent av all arbetad tid utföras av timanställd personal.

Göteborgs Stads strävan i konkurrensen om arbetskraften är att vara en attraktiv arbetsgivare. Projektet bemanningsoptimering var i första hand en personalpolitik fråga och inte kopplad till ekonomiska besparingar. På sikt var förhoppningen att minska sjukfrånvaron och öka kontinuiteten vilket även skulle ha positiva ekonomiska effekter.

Genom att nå de politiskt prioriterade målen skulle kvalitén i verksamheten öka, brukarna skulle möta färre personer i vård- och omsorgsarbetet och den arbetade tiden utförd av timanställd personal skulle minska. Medarbetare med rätt kompetens och utbildning skulle öka. Det nya arbetssättet skulle leda till att bemanningen balanserades utifrån verksamhetens, medarbetarnas och brukarnas behov. Därtill skulle ökad rörlighet av redan tillsvidareanställd personal ge lärande organisationer och ökad kompetens.

Konsekvensbeskrivningar

Barnperspektiv

Inget att beakta.

Jämställdhetsperspektiv

Projektet bemanningsoptimering har ett tydligt jämställdhetsperspektiv. I mer än 15 år har det funnits politiska prioriterade mål med inriktningen att minska osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Normen för Göteborg Stad har varit att erbjuda alla en tillsvidare tjänst på heltid. Projektet bemanningsoptimering utgick från målsättningarna:

Den normala anställningsformen är heltid och tillsvidare, därför ska inga ofrivilligt deltidsanställda förekomma.

Andelen arbetad tid utförd av timavlönade ska minska.

Förvaltningens överväganden

Det som återstår vad gäller måluppfyllelse är att ytterligare minska den arbetade tiden som utförs av timanställda personal. För att uppnå max 5 procent behöver förvaltningen Norra Hisingen:

- Behålla enhetscheferna och minska omsättningen i linjen för en kontinuitet och inte behöva göra om utbildningsinsatser och stöd vid bemanningsplanering.
- Ett gemensamt sätt att beräkna budget i timmar.
- Verksamheterna behöver bemanna för planerad frånvaro. Bemanningscentrum bemannar för den oplanerade korttidsfrånvaron.
- Tydlighet från förvaltningsledningen kring budget i balans och kvalitetskrav kopplat till bemanningsmålet. Sambandet mellan kostnadsutveckling, sjukfrånvaro och övertid kopplat till timmålet behöver analyseras på enhetsnivå. Eventuellt behöver extra medel tillsättas.
- De enheter där andelen timanställda fortsättningsvis är mycket hög behöver noggrant analyseras för relevanta och skyndsamma åtgärder.
- Stadens centrala avtal kopplat till helgtjänstgöring behöver ses över.
- Bemanningenheten ska bemannas av tillsvidareanställd personal för att ytterligare minska arbetad tid utförd av timavlönade och öka kontinuiteten och kvaliteten.
- Fortsatt stöd från HR/Bemanningen så att rätt person med rätt kompetens matchas mot rätt uppdrag och att rekryteringsordningen följs (d v s arbetsgivarens skyldighet enligt lag och avtal att beakta konvertering av tjänst och omplacering, förflyttning, höjd sysselsättningsgrad och företrädesrätt innan annonsering sker).
- Ökat stöd med en HR-specialist för kvalitetssäkring genom utbildningssamordning i grundutbildningar för timanställda och vikarier samt uppföljning. Finansieras med stadenövergripande medel 2015 med möjlig fortsättning 2016-2017.

Samverkan

Information FSG 2015-03-11

Bilagor

Slutrapport gällande Bemanningsoptimering Norra Hisingen, daterad 2015-03-02

Stadens Slutrapport daterad 2014-12-15

GÖTEBORGS STAD

Norra Hisingen

Ylva Runnström
Stadsdelsdirektör

Mia Clewemar Lindqvist
HR-chef