



Vid regionfullmäktige 2024-11-18 RF §175 gavs regionstyrelsen i uppdrag att utveckla arbetet med samordning kring bemanningsfrågor för en mer ändamålsenlig och resurseffektiv verksamhet.

Återrapportering - Hållbar bemanning

RS 22 maj 2025

RF §175 –16 juni 2025

Hållbar bemanning – uppdragsdirektiv

Uppdraget har delats in i fem delprojekt. Varje delprojekt ska ta fram analyser, förslag och tidsplaner, samla in synpunkter från intressenter och förbereda beslutsunderlag. När styrgruppen har fattat beslut, ansvarar delprojekten för att genomföra besluten.

Delprojekt 1 **Bemanningsstrategier**

Delprojektledare:
Linda Sjöberg och
Mariana Holmelin

Projektgrupp:
Strateger, delprojektledare,
Utvecklingsledare, planerare
och chefer

Delprojekt 2 **Internkontroll**

Delprojektledare:
Göran Karlström

Projektgrupp:
Bemanningscontroller,
Teamledare lön/ system

Delprojekt 3 **Bemanningsplanering med stöd av digitalisering**

Delprojektledare:
Elena Hedenstein

Projektgrupp:
Enhetschef, planerare,
verksamhetsutvecklare HR,
systemadministratör,
Avdelningschef,
verksamhetsutvecklare
digitalisering

Delprojekt 4 **Personalbudgetering**

Delprojektledare:
Brita Helleberg

Projektgrupp:
Ekonomgrupp

Delprojekt 5 (2026) **Gemensam bemanning**

Delprojektledare
Johanna Landin och
Elena Hedenstein

Projektgrupp

Delprojekt 1 – bemanningsstrategier

Syftet med arbetet är att ge verksamheterna bättre förutsättningar att bemanna hållbart och resurseffektivt – med ekonomi i balans, god arbetsmiljö och utifrån gotlänningarnas behov av samhällsservice. Här ska även medarbetarens delaktighet och Region Gotlands attraktivitet beaktas.

Delprojekt 1 bidrar med:

Samordning

Gemensamma bemanningsstrategier som möjliggör samplanering och delning av kompetens

Skapa jämlikhet i bemanning – lika hantering och liknande arbetssätt i verksamheterna

Effektiv samordning av stöd- och supportfunktioner

Ändamålsenligt arbetssätt

Bemannning utgår från verksamhetens uppdrag och faktiska behov

→ Rätt medarbetare med rätt kompetens, på rätt plats, till rätt kostnad

Fokus på medarbetarens kompetens och utveckling

Möjliggör omställning och kompetensutveckling

Resurseffektivt

En hållbar modell som värnar välfärden

Hjälper oss möta kompetensutmaningar, medarbetarnas förutsättningar och ekonomiska ramar



Bemanningsprocessen

En bemanningsprocess börjar alltid med att fastställa verksamhetens behov. Genom att analysera vilket uppdrag verksamheten har och vilken nivå av medborgarservice som ska uppfyllas formas en yttre ram att arbeta inom. Detta kan ske på olika sätt i olika verksamheter. Stegen i processen är dock alltid desamma:



1. Verksamhetens behov

- Omvärldsanalys - jämförbara verksamheter på fastlandet
- Uppdragsbeskrivning - nämnd/beslut, styrkort
- Patientens/brukarens/elevens/medborgarens behov fastställs
- Statistik, intern och extern
- Volymplanering - strategisk plan
- Ekonomisk prognos och ram som utgångsläge

2. Kapacitetsplanering

- Kompetens- och professionsplanering
- Optimeringsnycklar – robusthet/resiliens och överkapacitet
- Vid behov korrigerig utifrån 4. Uppföljning
- RAK/SAK - Rätt använd kompetens/Se och använd kompetensen

3. Daglig styrning

- Resursgraf - matcha kapacitetsplaneringen med verksamhetens behov
- Lagar och avtal
- Hållbar arbetstidsförläggning
- Samordning och flexibilitet

4. Uppföljning

- Uppföljning med stöd av statistik
- Uppföljning och analys av 3. Daglig styrning
- Ekonomisk avstämning – prognos/utfall
- Vid behov justering i verksamhetens behov

Delprojekt 2 - internkontroll

Syftet med arbetet är att skapa en internkontrollprocess där avvikelser synliggörs, hanteras och återspeglas – för att stärka ansvarstagande, avtalsföljsamhet och resurseffektiv styrning i regionens verksamheter.

Delprojekt 2 bidrar med:

Samordning

Gemensam hantering av avtal i hela Region Gotland

Uppföljning av avtalsföljsamhet

Tydliga rutiner för kontroll och uppföljning

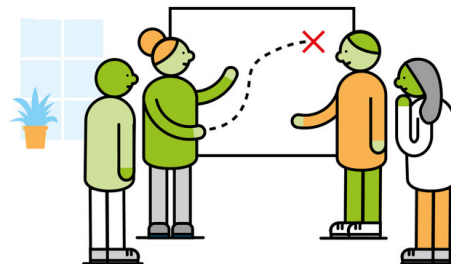
Ändamålsenligt arbetssätt

Säkerställer att avtal följs och att skattepengar används rätt

Resurseffektivt

Säkerställer att vi håller oss inom ramarna för personal och ekonomi

Främjar hållbar planering av kompetens och ekonomi



Delprojekt 3 – bemanningsplanering med stöd av digitalisering

Syftet med arbetet är att ta fram ett stöd som hjälper verksamheterna att planera bemanning på ett enklare, mer enhetligt och kostnadseffektivt sätt – samt ser över möjligheter till förenklingar, besparingar och likahantering samt lämna förslag på resurssättning i verksamheten och utveckling av systemstödet.

Delprojekt 3 bidrar med:

Samordning

Gemensam översikt över alla system som används för bemanningsplanering

Tydliggöra rollen som *bemanningsplanerare*: behörigheter, kompetens och vilket stöd som krävs

Samordnade utbildningar för likvärdiga förutsättningar i organisationen

Ändamålsenligt

Rätt system för rätt uppdrag

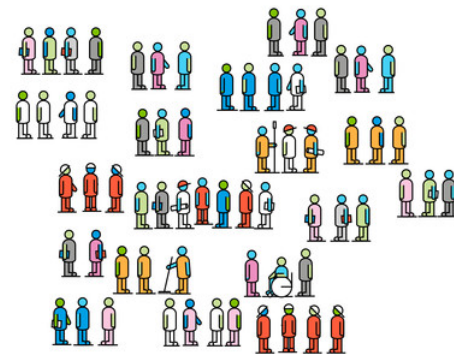
Fokus på användarvänlighet och funktionalitet

Underlättar det dagliga arbetet för användare

Resurseffektivt

Integration mellan system minskar dubbelarbete

Tydlig struktur kring vilka system som ska stödja vilka behov



Delprojekt 4 – personalbudgetering

Syftet med arbetet är att utveckla en ändamålsenlig metod för personalbudgetering som bidrar till ett likvärdigt och hållbart förhållningssätt till resursplanering. Arbetet ska ge verksamheterna bättre förutsättningar att planera och följa upp personalkostnader utifrån verksamhetens uppdrag och behov. Med ekonomi i balans, god kontroll på resursanvändning och i linje med Region Gotlands övergripande bemanningsstrategier.

Delprojekt 4 bidrar med:

Samordning

Gemensamt förhållningssätt till hur personalkostnader planeras och följs upp

Ändamålsenligt arbetssätt

Analys av nuvarande metod för budgetering av personal för att identifiera styrkor och utmaningar i olika verksamheter. Identifiering av alternativa metoder.

Resurseffektivt

Ger bättre kontroll över personalkostnader och ökad ekonomisk förutsägbarhet
Underlättar prioriteringar och möjliggör anpassningar inom ekonomiska ramar

Delprojekt 5 – Gemensam bemanning (uppstart 2026)

Delprojekt 5 ska utreda alternativ för att införa en samordnad funktion för rekrytering och bemanning inom Region Gotland. Målet är att skapa gemensamma arbetssätt och en tydlig struktur för en enhetlig hantering – "en väg in".

Utredningen fokuserar på att identifiera fördelar, nackdelar och alternativa lösningar för att bygga en funktion med samlad kompetens och kvalitetssäkrade processer. Slutligen ska ett förslag på nästa steg tas fram i dialog med berörda parter.

Delprojekt 5 bidrar med:

Samordning

Utreda fördelar och nackdelar: jämföra olika arbetsformer för rekrytering och bemanning för att hitta den mest effektiva lösningen

Samordnad rekrytering och bemanning: skapa gemensamma processer för att effektivisera hantering av bemanningsbehov

En väg in: Utveckla en centraliserad och förenklad väg för rekrytering och bemanning på organisationsnivå

Säkerställa att lagstiftning följs: se till att avtal, turordning, företrädesrätt och rätt till tillsvidareanställning följs

Säkerhetskontroll och arbetstillstånd: definiera rutiner för säkerhetskontroller och arbetstillstånd

Ändamålsenligt arbetssätt

Rätt resurser på rätt plats: säkerställa att medarbetare är på rätt arbetsplats med rätt kompetens

Samordning av resurser: optimera användning av personal och resurser mellan olika delar av organisationen

Avlasta chefer: minska administrativa bördor och skapa tydligare stöd för bemanningsplanering

Fångar behov av stöd: identifiera och tillhandahålla stöd för de som arbetar med bemanningsplanering



Resurseffektivt

Effektivisering av chefernas arbetsbörda: minska administrativa uppgifter för chefer genom tydligare rutiner och verktyg

Förbättrad resursanvändning: minska dubbelanvända resurser och optimera bemanningen för högre effektivitet

Pågående aktiviteter för uppdraget

Kommunikation och Förankring

Projektsida på Insidan: skapa och uppdatera projektsidan för att hålla alla informerade om framsteg

Information i chefsgrupp på Insidan: dela löpande uppdateringar och information

Arbetsplatsträff i Socialförvaltningen: möten för att diskutera pågående arbeten och involvera medarbetare i processen

Information i ledningsgrupper: regelbundna uppdateringar till ledningsgrupper för att säkerställa fortsatt förankring och engagemang

Förankring och Korrektur av Bemanningshandboken

Förankring med fackliga i samsynsmöten: diskutera och säkerställ samsyn med fackliga representanter om bemanningshandboken

Korrektur av bemanningshandboken: granskning och justering av bemanningshandboken

Utveckling och Effektvärdering

Effektbeskrivningar av olika strategier: analys och beskrivning av effekterna av de olika bemanningsstrategierna

Utveckling av befintligt arbetsmiljösystem: förbättring av det nuvarande systemet för att även kunna stödja internkontrollprocessen

Visuella Processer

Visuell process för internkontroll: skapa en tydlig och lättförståelig processbeskrivning för internkontroll

Visuell process för bemanningsprocessen: utveckla en visuell processbeskrivning för bemanningen som kan användas av alla enheter

Inventering och Kartläggning

Inventering av arbetssätt: utskick av en enkät till chefer och bemanningsplanerare för att kartlägga nuvarande arbetssätt

Inventering av systemstöd för bemanningsplanering: samla information och kontakta systemförvaltare för att kartlägga aktuella systemstöd och identifiera förbättringsområden