

# Projekt Digitalisering av medarbetarprocesser



Upplands Väsby  
kommun

# Digital strategi 2018-2023

- Förbättrad service, kvalitet och effektivitet
- Konkurrenskraft och innovation samt minskad klimatpåverkan
- Attraktiv arbetsgivare som skapar utrymme för medarbetarnas professionella kompetens
- Ökad tillgänglighet och delaktighet, och ett likvärdigt, gott bemötande



# Digitala handlingsplaner

- Varje kontor har gjort en digital handlingsplan
- Anställningsprocessen med beställningar och behörigheter kom upp i alla handlingsplaner
- Behov av enkla beställningsflöden, uppföljning av medarbetare, effektivare självserviceverktyg
- Önskemål om så få system och inlogg som möjligt, eller en chefsportal



# HR brainstorming

- ❖ Onboardingprocessen – vidareutveckling, systemstöd och utbildning
- ❖ Välkomstpaket, info, filmer, kontonummer m.m.
- ❖ Onboarding – en knapptryckning, alla behörigheter m.m.
- ❖ Offboarding – avslut av anställning oavsett typ (avsked, pension, uppsägning, etc.) rakt in i Heroma, inga papper
- ❖ Introduktionsfilm – hur jobba i kommunen
- ❖ Introduktionsfilmer innan nyanställd börjar
- ❖ Introduktionsutbildningar
- Gemensam utbildningsportal för alla anställda i kommunen
- Utbildning av chefer och administratörer på webben i Heroma
- Gemensamma utbildningar för medarbetare "körkort" och VI-känsla
- Personalsystem rehab och ärenden
- Stratsys – SAM, personalnyckeltal, målstyrning
- 🚦 Digitala blanketter med e-signering
- 🚦 Signering av protokoll och avtal
- 🚦 E-signaturer – Digitala signaturer av protokoll, arbetsmiljödelegation, LAS-blanketter m.m.
- LAS-hantering – automatisera
- Lönerrevisionen – automatisera uträkningar
- Lönervisionshantering, mycket manuellt i dagsläget



# Störst värde först

Fokus: störst värde för organisationen först

- Utgångspunkt onboarding breddades
- Resurser och uttalat samarbete med Digitalisering
- Etablera processägarskap av HR och Lön
- Förvaltningsplan med samordning av HR- och lönesystem.





# Hur har det gått?

- Digital hantering av bisyssla
- Ökad användarvänlighet (nytt gränssnitt)
- Rehabiliteringsmodul
- Digital signering
- Guideportal för digitalt lärande och delning av kunskap
- Digitalt introduktionspaket
- Systemstöd för personalstatistik
- E-tjänster
- Automatiserat chefsträd på intranätet



# Ny digital kollega!

Vi har också fått en ny digital kollega på HR-enheten och löneenheten, **Viking** 😊

- Hämtar ansökningshandlingar
- Skapar en personakt
- Skickar ut preboarding

Robotprocess (RPA) – robotic process automation



# Utmaningar

När kund och leverantör  
utvecklar åt olika håll





# På gång 2022 - 2023

- Systemstöd för vårt systematiska arbetsmiljöarbete
- Automatiserat flöde för anställning och beställning
- Lönestatistik i Qliksense
  
- Digitala kvitton
- Digital flextid
- Personakter
  
- Kompetenskartläggning
- Medarbetar-/uppföljning/lönesamtal

(listan kan så klart göras lång 😊)



# Framgångsfaktorer

- Budget
- Resurser
- Förankring i hela ledet
- Samarbeten med tydliga roller
- Projektidé, projektplan
- Stöd hela vägen
- Utvärdera – gör om gör rätt
- Tydlig förvaltningsmodell



# Nyttoanalyser

Viktigt att ha regelefterlevnad

## Kostnad sjukfrånvaro

Medarbetare med månadslön 30.000 kr

	Närvaro	Dag 1 (0% av lönen)	Dag 2-14 (80% av lönen)	Dag 15-90 (10% av lönen)
Sjuklön	191 kr/h	0 kr/h	153 kr/h	19 kr/h
Semesterlön (12%)	23 kr/h	23 kr/h	23 kr/h	23 kr/h
PO-pålägg (39,20%)	84 kr/h	9 kr/h	69 kr/h	16 kr/h
Summa lön och avgifter	298 kr/h	32 kr/h	245 kr/h	58 kr/h
Summa per dag (8 t)	2 384 kr	256 kr	1 960 kr	
Eventuell vikarie	0 kr/h	298 kr/h	298 kr/h	
Totalt per dag	2 384 kr	2 640 kr	4 344 kr	

**Bisysla med flyktingar**  
Publicerad 9 februari 2016  
En enhetschef på Migrationsverket r... ett bolag som förmedlar jour- och far... barn till kommuner, avslöjar Aftonbladet.  
Chefen är delägare på ett företag som för... ensamkommande i Stockholm, där perso... Migrationsverket. Företaget har sedan ok... tillfället står 30 familjer på kö för att bli g...  
På tidningens fråga om de två rollerna ut...  
– Ja, alltså jag tänker så här. Jag är ny här... ska vara här eller där. Jag ser inte den mo... det kommer jag självklart att dra mig ur någon av dem.

**Dålig koll på bisysslor**  
Publicerad 31 oktober 2014  
Sundsvalls kommun brister i kontrollen av de anställdas bisysslor. En extern revisionsrapport som Mittnytt läst visar att kommunen inte följer sitt eget regelverk för uppdrag utanför tjänsten.  
Sundsvalls kommunrevisorer har bitt ett externt konsultbolag granska de anställdas bisysslor och enligt konsulternas rapport brister kommunen i kontrollen. Det finns regler i kommunen kring bisysslor, men man har inget centralt register och därför ingen koll på att reglerna följs.  
– Jag kan hålla med om att våra rutiner har vissa brister. Men redan nu arbetar vi på att göra en översyn och skapa ett register över de anställdas bisysslor, säger Charlotte Sandelius, som är personaldirektör i Sundsvalls kommun.

**Sundsvalls kommun brister i kontrollen av de anställdas bisysslor**  
Sundsvalls kommun brister i kontrollen av de anställdas bisysslor. En extern revisionsrapport som Mittnytt läst visar att kommunen inte följer sitt eget regelverk för uppdrag utanför tjänsten.

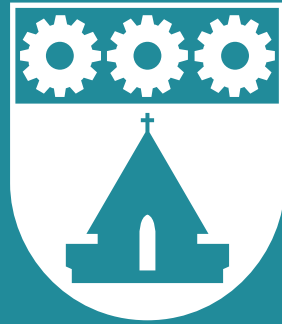
**bolag med miljonkontrakt –**  
ktören



# Det stora målet

Upplands Väsby ska vara en attraktiv arbetsplats där medarbetarna kan fokusera på Väsbybornas bästa





Upplands Väsby  
kommun