



Erfaringer med KI i bemanningsplanlegging

Bydel Alna

Leif Smith
HR-rådgiver

05.06.2025

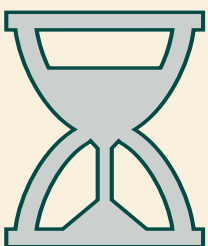


Bakgrunn og utfordringsbilde



300 årsverk:

- Hjemmetjenesten 150
- Psykisk helse og miljøarbeidertjenesten 150
- Totalt 16 avdelinger



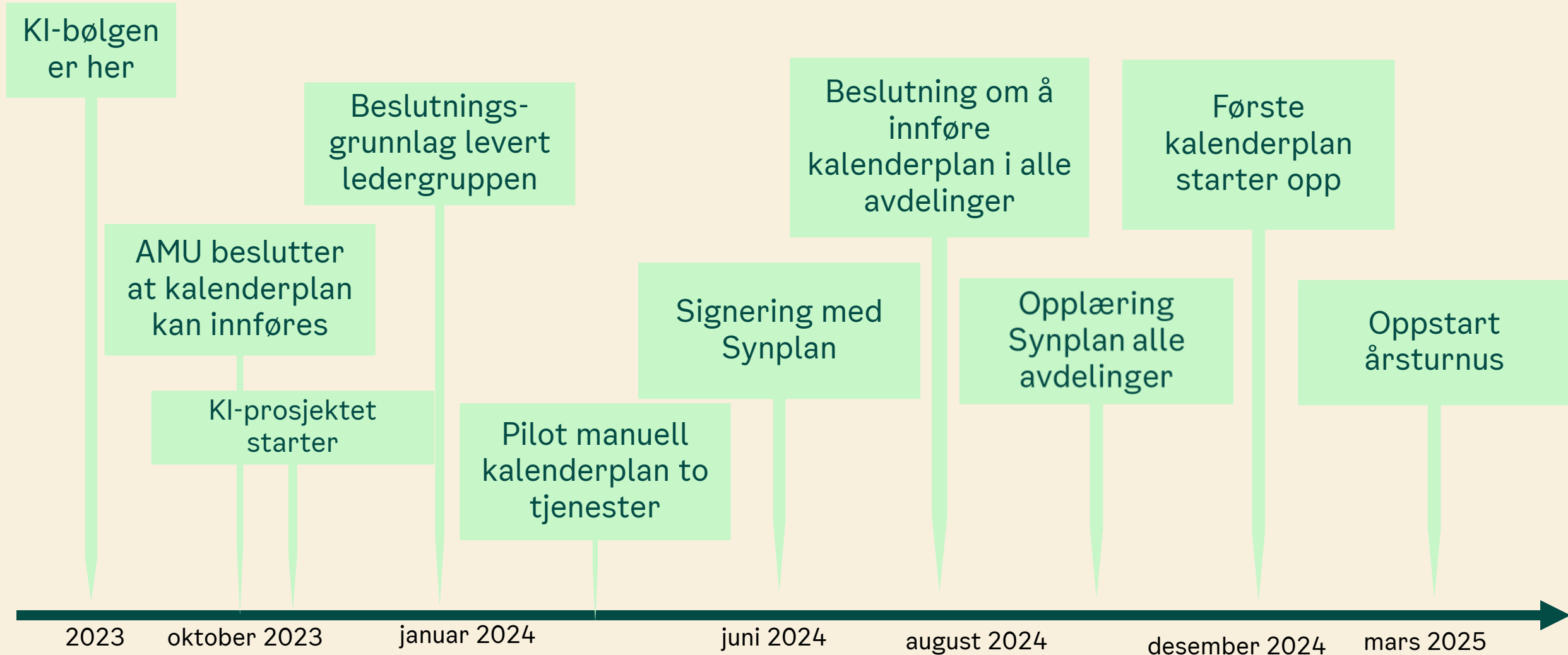
Høy tidsbruk:

- lage og vedlikeholde turnuser
- håndtere langtidsfravær
- håndtere korttidsfravær
- variasjoner i aktivitetsnivå



Rekruttere og beholde

- Ansette og beholde de rette medarbeiderne
- Reelt behov for stillinger og ansatte



KI verktøy i bemanningsplanlegging kan gi følgende gevinster:



Innbyggere

Bedre kontinuitet og økt kvalitet på tjenestene



Ansatte

Mer forutsigbarhet, redusert innleie på kort varsel

Økt medbestemmelse

Økt andel heltid

Frigjort tid fra merkantile oppgaver til brukerrettet arbeid

Rett bruk av fagkompetanse



Ledere

Spare tid på manuell turnusplanlegging «7dg/7min»

Spare tid på planlegging og innleie

Disponere ressurser mer effektivt

Økt budsjettkontroll

Gir oversikt over kort- og langsiktig bemanningsbehov

Automatisert prosess gir presise arbeidsplaner



Bydelen

Bidrag til økt heltidskultur

Redusert bruk av flyktig arbeidskraft (ekstravakter).

Bidrag i overgangen til bærekraftige bemanningsløsninger (eks. kalenderplan og langvakter)

Mulig bidrag til arbeidet med oppgavedeling fra helsefaglig personell til merkantilt personell.

Avdelingsledernes felles valgte gevinstvurderinger:



Kvalitet

Bedre kontinuitet og økt
kvalitet

Tilfredse ansatte



Effektivitet

Tid spart



Økonomi

Færre kravsaker

Redusere innleie

Synplan – tre komponenter

▶ Fraværspredikering

- Analyserer og benytter historiske data til prediktiv informasjon om fremtidig sykefravær
- Kan håndtere korttidsfravær med minimalt bruk av vikarer – "prediksjonsvakter"
- Gir økt kontinuitet, kvalitet, forutsigbarhet i tjenesten og bidrar til heltidskultur

▶ Turnusgenerator

- Automatisering av turnusplanlegging
- Baseres på lov- og avtaleverk, bemanningsplan, regler som legges inn og ønskeskjema for ansatte

▶ Medarbeiderinnvolvering

- Ønskeskjema for ansatte

Kartlegging

> Langvakter

> Helg

> Helligdager

> Ferie

> Annen fri

▼ Personlig tilpasning

1. Hvilke uker har du behov for tilpasning ?

Velg de skifttypene du ikke kan jobbe

Oddetalls uker

Man	Tirs	Ons	Tors	Fre	Lø	Sø
D	D	D	D	D	D	D
A	A	A	A	A	A	A
N	N	N	N	N	N	N

Partalls uker

Man	Tirs	Ons	Tors	Fre	Lø	Sø
D	D	D	D	D	D	D
A	A	A	A	A	A	A
N	N	N	N	N	N	N

Årsak for tilrettelegging

Hvor mange Aftenvakter ønsker du på rad ?

☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7

Hvor mange Nattevakter ønsker du på rad ?

☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7

Ønske om å jobbe ekstra helg?

☐ Nei ☐ Ja

> Kommentar



Erfaringer og anbefalinger

- ▶ KI – krever endrede arbeidsprosesser
 - Rullerende turnus ➡ Kalenderplan
- ▶ Ny metodikk i planlegging av turnus
 - Kalenderplan
 - KI / Synplan
- ▶ Endringsledelse
- ▶ Anbefaling:
 - Avgjørelse
 - Sikre forankring i øverste ledelse og hos tillitsvalgte
 - Ha en forpliktende og realistisk tidsplan
 - Ta høyde for en krevende endringsprosess
 - Endringen innebærer profesjonalisering – hvilken organisering er best for å ivareta det?



Samordning i Oslo kommune

▶ Virksomheter som har tatt i bruk nye løsninger innen bemanningsplanlegging

- Deling og vurdering av erfaringer
- Vurdering av muligheter hos eksisterende leverandører, m.m.

Funn:

▶ Handlingsrom, styrker og svakheter i KI-verktøyene

- KI kan bidra til bedre turnusplanlegging, men det er viktig å forstå både styrker og svakheter i praktisk bruk.
- Utfordring: eksisterende strukturer og motstand mot endring.

▶ Endringsledelse og kultur versus regelverk

- Dagens praksis ofte er preget av kultur mer enn faktisk regelverk.
- Faste mønstre og uformelle normer kan stå i veien for en mer optimal og rettferdig fordeling av vakter.

▶ Profesjonalisering av turnusarbeidet som en spesialisert oppgave

- Behov for å løfte turnusplanlegging som et fagområde.
- Turnusplanlegging krever både systemforståelse og fagkompetanse.
- Bruk av KI synliggjør dette i større grad.

