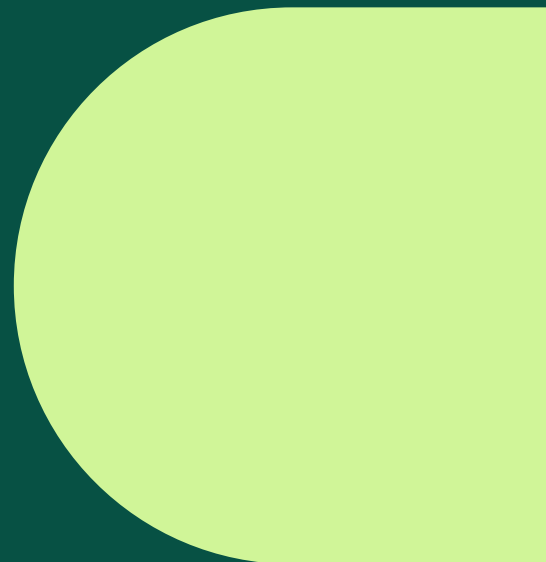
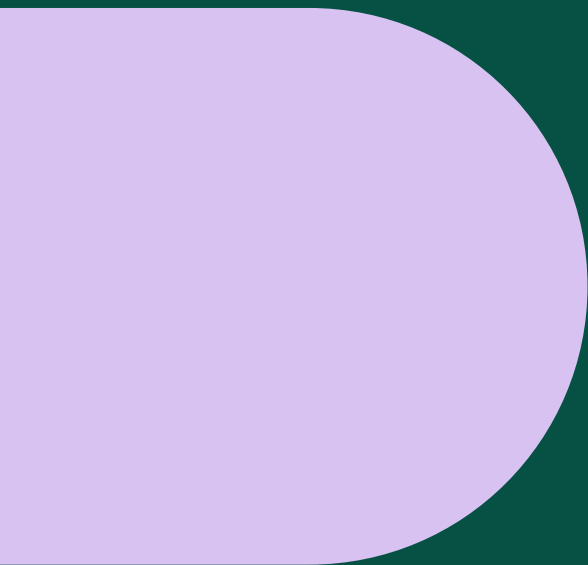




Optimera personalplaneringen

Din guide till en bättre personalplanering



En framgångsrik bemanning handlar om att ha rätt kompetens på rätt plats vid rätt tillfälle. Brister i den balansen kan leda till missnöjda kunder, hög personalomsättning och onödiga personalkostnader. Det gäller att kunna analysera och bedöma personalbehovet både nu och vid framtida behov – på så sätt kan personalstyrkan också anpassas på ett kostnadseffektivt sätt för optimal service.

Den här analysen är speciellt viktig vid anlitan av en bemanningsleverantör för att säkra en flexibel personalnivå som kan anpassas efter plötsliga förändringar. Med en god personalplanering blir beställningen korrekt och rätt förutsättningar har skapats för era önskade behov.

I den här guiden tar vi upp vilka strategier och verktyg som kan användas för att optimera personalplanering och för att få en mer framgångsrik verksamhet.



Fördelarna med en optimal personalplanering

Det för med sig fler fördelar att kunna fastställa ett personalbehov, men också för att kunna se vilka de mest effektiva metoderna är för att möta behovet.

Dessa fördelar kan sammanfattas enligt följande:

- **Personalkostnader minskar.**
Att överbemanning leder till onödiga kostnader är inget nytt, men även underbemanning kan leda till både problem och kostnader på sikt. Personal som måste arbeta mer övertid riskerar att bli utarbetade vilket kan leda till personlig ohälsa och kanske också sämre prestationer. Med optimal planering ligger kostnaden på den personal som tas in, så ni täcker ert behov vid aktuellt tillfälle.
- **Optimal personalfördelning.**
Tillgänglig personal kan utifrån sin kompetens fördelas på bästa sätt, vilket skapar största möjliga värde för verksamheten.
- **Nöjda medarbetare och lägre personalomsättning.**
Både trivsel och engagemang ökar när personalen har en lagom arbetsbelastning som varken tynger eller leder till sysslolöshet.
- **Nöjda kunder.**
God kundservice kan erbjudas utan onödiga väntetider, precis som kunden ska kunna förvänta sig.
- **En flexibel verksamhet.**
Verksamheten kan lättare anpassas vid oförutsedda förändringar som påverkar personalbehovet, något som kan leda till högre effektivitet och lönsamhet.
- **Bättre beslutsunderlag.**
Ni blir en bättre beställare till bemanningsleverantören och kan erbjuda ett tydligt underlag, vilket i sin tur leder till en optimal bemanningslösning.

Kartlägg era personalbehov

Ett första steg till en bra personalplanering är att se över vilka behov som finns. Ta också reda på vad det är som påverkar personalbehovet. Utgå från både kvantitet (hur många behövs och vid vilka tillfällen?), samt kvalitet (vilken specifik kompetens önskas?).

För att få de insikter som krävs för att sammanställa ett personalbehov behöver hänsyn tas till följande:

- Hur påverkas verksamhetens behov vid olika perioder? Vilka variationer finns under dagen, veckan, året etc.?
- När sker återkommande arbetstoppar, och vad är orsaken till dem?
- När kräver kunderna bemanning? Arbetar ni direkt mot kunderna (butik, vård eller service) och drivs behovet därför av exempelvis köpbenägenhet och servicebehov? Är ni verksamma inom tillverkning eller lager?
- Kartlägg era personalbehov. Är det beställningar, leveranser och varuflöden som påverkar?
- Vad är det som oftast leder till ökad overtid?



- Vilken specifik kompetens behövs när? Skiljer sig kompetensbehoven över olika tider/perioder?
- Är er verksamhet under utveckling? Finns det delar av den som kommer att få ett ökat personalbehov, och när kommer det i så fall att ske?

Utgå från er data för att kunna skapa en bild av era personalbehov. Sammanställ och analysera informationen för att se de mönster som hjälper er att kartlägga de behov som finns.

”

Tips!

Fråga gärna befintlig personal men även era kunder om deras synpunkter. De påverkas ju direkt av personalplaneringen, och kan samtidigt ge värdefulla insikter om hur den skulle kunna förbättras.

Utgå från data för att göra prognoser



Historiska data hjälper er inte bara att göra en personalplanering för nuläget, det ger även en viktig grund för att ställa korrekta prognoser över framtida personalbehov. Genom att sammanställa tidigare mönster med bland annat trender och uppskattningar kan en tydligare bild av behovsutvecklingen skapas, och med all data hanterad på rätt sätt, ihop med tidigare erfarenheter ser ni dessutom hur personalbehovet varierar och varför.

Tänk på det här när ni skapar era prognoser:

- Utgå från data som har en direkt koppling till verksamhetens personalbehov, exempelvis antal kunder, telefonsamtal, beställningar, leveranser, tidrapporter och lönekostnader.
- Gör en tillväxtprognos. Hur ser er tillväxt ut? Vilka delar räknar ni med kommer att växa? Hur kommer eventuell tillväxt att påverka bemannings och kompetensbehov?

- Gör en riskanalys. Vilka risker finns det? Vad kan påverka er tillväxt och era personalbehov i framtiden?
- Ta med frånvarostatistik, semestrar m.m. för en rättvisande bild av den verkliga personalstyrkan.
- Uttala önskemål om flexibilitet. Vad är den optimala blandningen av fast personal och bemanning som ger er den flexibilitet ni behöver?



Tips!

Att ställa prognoser utifrån gamla rapporter, excelark, listor, scheman med mera är både drygt och tidsödande. Som tur är finns det idag många smarta digitala lösningar för att få beslutsstöd utifrån en verksamhets samlade data, exempelvis personalplaneringsverktyg som utgår från historiska data för att sammanställa prognoser. Det finns även Business Intelligence-verktyg som använder både intern- och extern data för att förutsäga mönster, ta fram exakta prognoser, skapa scheman samt ge förslag på hur kommande personalbehov kan se ut och hur de kan lösas så effektivt som möjligt.

Gör en GAP-analys över era personal- och kompetensbehov

En GAP-analys är ett bra verktyg för att identifiera skillnaden mellan nuläget och den önskade framtidsutsikten, vilket gör det möjligt att se vad som krävs för att överbrygga gapet mellan de två. Den här metoden kan användas för att koppla personalbehov mot affärs mål. En GAP-analys för era personal- och kompetensbehov hjälper inte bara till att göra en optimal personalplanering, det är även ett sätt att planera för tillväxt och för att förbereda verksamheten för långsiktig framgång.

För att identifiera kommande personal- och kompetensbrister inom verksamheten behöver följande fastställas:

- Era mål. Vad är det ni vill uppnå? Det krävs konkreta mål för att kunna bedöma vad som krävs för att uppnå dem. Det här kan göras både på organisationsnivå och på avdelnings- eller team-nivå.
- Kompetensbehov. Vilken personalstyrka och vilken kompetens behöver ni för att kunna uppnå era mål?
- Kompetensinventering. Hur ser det ut hos er i dag? Hur stor är er personalstyrka? Vilka kompetenser besitter den?
- En plan för hur ni ska gå tillväga för att överbrygga skillnaden mellan nuläget och målläget, till exempel rekrytering, kompetensutveckling och att anlita bemanningsleverantör.

Utvärdera och utveckla personalplaneringen

Vi lever i en allt mer oförutsägbar tid och vi har lärt oss hur snabbt och omvälvande saker och ting kan förändras, något vi behöver ha i åtanke när det kommer till personalplanering. Interna processer som det systematiska arbetsmiljöarbetet och det systematiska kvalitetsarbetet, bygger på återkommande granskning och uppföljning för att hela tiden kunna skapa förbättringar. Den här systematiska processen gäller också för att en framgångsrik personalplanering ska kunna utvärderas och utvecklas.

För en så lyckad arbetsprocess som möjligt bör ni tänka på följande:

- Hur stämmer era prognoser in med det verkliga utfallet? Om de är missvisande, vad beror det i så fall på? Otillräckligt underlag eller oförutsägbara faktorer?
- Hur nöjd är er personal? Anser befintlig personal att bemanningen ligger på en rimlig nivå, eller finns det någon önskan om att den justeras?
- Mäter ni rätt faktorer? Är det fortfarande samma faktorer som påverkar ert personalbehov nu som tidigare? Eller har er verksamhet förändrats så att ni har andra omständigheter att ta hänsyn till för att kunna bedöma er optimala bemanningsnivå?
- Hur nöjda är era kunder? Har kunderna några åsikter och önskemål kring hur ni anpassar er bemannings- och servicenivå?

- Har det skett några förändringar i era kunders mönster? Vad beror det i så fall på? Och finns det fler förändringar att vänta?
- Vad sker på marknaden som kan påverka hur ni planerar er bemanning? Kan till exempel nya kundbehov och brist på viss kompetens förväntas?

En optimal personalplanering är inte bara ett sätt att se till att ni alltid har korrekt personalnivå med lämplig kompetens på rätt plats vid rätt tillfälle. Via ett fördjupat och effektiviserat samarbete med er bemanningsleverantör, leder det strategiska verktyg som personalplanering är, till mer engagerad och produktiv personal. Det leder också till nöjdare kunder, högre tillväxt och dessutom till större flexibilitet och bättre beredskap inför förändringar.



Vill du veta mer om kompetensförsörjning och att skapa ett hållbart arbetsliv? Läs mer på lernia.se.

Vill ni ha hjälp med
inhyrning eller rekrytering av
nya medarbetare?

Telefon: 0771 - 650 650

Kontakta oss



