

Handläggare  
Sara Svanfeldt

Tjänsteskrivelse  
2023-11-07

Diarienummer  
KS-2023/559

Kommunstyrelsen

## Begäran om medel ur kommunstyrelsens ofördelade medel för onboardingprojektet

### Förslag till beslut

Onboardingprojektet tilldelas för år 2024 350 000 kronor från kommunstyrelsens ofördelade medel.

### Sammanfattning av ärendet

Onboardingprojektet har pågått sedan september månad 2023. Projektet har skapat en fantastisk möjlighet att kunna fokusera på detta utvecklingsarbete med full kraft. På bara drygt två månader har projektet levererat en tydlig nulägesbild samt handlingsplaner på kort och lång sikt.

För att inte tappa styrfart och kraft i detta viktiga utvecklingsarbete behöver projektet kunna fortsätta i dess nuvarande form fram till sista april 2024. Detta för att skapa förutsättningar för att skapa enkla, effektiva och tydliga processer kring onboarding, vilka ska leda till att vi ska både attrahera, behålla och utveckla våra medarbetare så att vi kan leverera service till kommuninvånarna.

Kostnader för en projektledare under 4 månader beräknas uppgå till ca 240 000 kr och kostnader för lösningsarkitekt och eventuella andra kostnader kring IT lösningar beräknas uppgå till 110 000 kr.

### Bakgrund

Onboardingprocessen omfattar generellt alla delar en nyanställd behöver bli introducerad i såsom organisationsstruktur, riktlinjer och rutiner. Onboarding tar vid där en rekrytering avslutas och till dess att medarbetaren introduceras i verksamheten. Att ha en välstrukturerad onboardingprocess är därför viktigt för att säkerställa att nya medarbetare kan integreras effektivt in i kommunen. En enkel, effektiv och tydlig onboardingprocess leder till minskad administration för chefer och ger dem mer tid till det relationsskapande arbetet och ett större fokus på kärnverksamheten.

Dagens onboardingprocess beskrivs som tidskrävande, mycket manuell hantering, tidskrävande och otydlig. Vi har dessutom identifierat att det allt för många gånger förekommer att utrustning och behörigheter inte finns på plats i och med att nya medarbetare börjar sin anställning. Det leder i sin tur till att den nya medarbetaren inte kan komma i gång med sitt arbete som förväntat. Detta kan avhjälpas genom att effektivisera processleden, nyttja systemstöd i en högre grad än vad det görs idag, automatisera och skapa integrationer.

### Nuläge - Onboarding i projektform

Under hösten 2023 startades ett onboardingprojekt upp vilket drivs i projektform till och med årsskiftet. Projektet har drivits av HR-kontoret med stöd av utvecklingsenheten. Arbetsgruppen har tillsatt en lösningsarkitekt och haft ett tätt samarbete med IT-centrum och Lönecentrum.

Omfattningen av projektet är att se över, organisera och strukturera onboardingprocessen utifrån fyra områden:

- modernisera processen
- frigöra tid
- förbättra tekniken
- tydliggöra och förbättra information och utbildningen för chefer

Projektet har haft två huvudsakliga syften. Det första syftet var att ta fram en plan för en enhetlig onboardingprocess, som innebär att en kartläggning av den befintliga processen genomförts samt att identifiera effektiviseringar och åtgärder på kort och lång sikt.

Det andra syftet var att göra en översikt av organisationsträdet i personalsystemet som betraktas som masterdata. Det innebär att organisationsträdets uppbyggnad och struktur påverkar processkedjan som följer. Genom att göra en översyn av organisationsträdet har projektet kunnat säkerställa en effektivare processkedja med goda möjligheter till effektiviseringar, bland annat via automatiseringar och integrationer.

#### Identifierade områden

De identifierade områden som kartläggningen av onboardingprocessen resulterat i är kortsiktiga åtgärder som beräknas kunna vara genomföra inom 3 månader samt långsiktiga åtgärder som beräknas kunna vara genomföra utredda samt genomföra om sex månader.

#### Kortsiktiga åtgärder – 3 månader

- Justering av organisationsträd
  - Genom att göra en justering av organisationsträdet går det att säkerställa en effektivare processkedja med goda möjligheter till effektiviseringar, bland annat via automatiseringar och integrationer.
  - Säkerställande att information som utgår från organisationsträdet stämmer
  - Bidrar till framtagande av mer adekvat och jämförbar statistik.
- Införa federerad inloggning genom Single Sign On (SSO) i verksamhetssystem, exempelvis i Visma Recruit. Det finns ett flertal fördelar med denna typ av inloggningsmetod.
  - Användaren inte behöver komma ihåg användarnamn eller lösenord.
  - Minskar tidsåtgången för inloggning och förbättrar användarupplevelsen.
  - Ökar säkerheten.
- Automatiserad behörighet- och licenstilldelning utifrån Arbetsidentifieringskod (AID-kod).
  - Samtliga medarbetare i Knivsta kommun har en AID-kod. Den AID-kod som medarbetaren har ska spegla det arbetsinnehåll som tjänsten har. Har tjänsten ett mångskiftande innehåll så ska koden sättas efter den del av arbetsinnehållet som är störst.

- Genom att automatisera systembehörighet och licenstilldelning utifrån denna AID-kod kan vi säkerställa en effektivare onboardingprocess som är tidsbesparande för enskilda chefer och säkerställer att alla medarbetare får de typ av systembehörigheter som arbetet kräver och med minimal inblandning av den mänskliga faktorn.
- Den automatiska behörighetstilldelningen kommer till en början att fokusera på Microsoft-licenser och behörigheter till verksamhet som exempelvis Viva som en stor del av medarbetarna inom Vård- och omsorgskontoret använder.
- Automatisera funktioner i onboardingprocessen till offboardingprocessen
  - Genom att automatisera delar av onboardingprocessen, exempelvis automatiserad behörighet- och licenstilldelning, finns möjligheten också att använda samma automatisering i offboardingen, det vill säga den process som uppkommer när en medarbetare avslutar sin anställning
  - Den automatiserade funktionen medför att licenser och behörigheter i system avslutas samt att passerkortsbehörigheter avslutas.

#### Långsiktiga åtgärder – 6 månader

De långsiktiga åtgärderna som identifierats kommer att behöva utredas ytterligare för att undersöka vilka förutsättningar som finns samt vilka vinster och risker det innebär.

- Använda AID-koder och tjänsteställe
- Utredda behörig beställare och verksamhetsbeställare
- Automation av passerkort
- Förenkla process när kontoskapande inte sker automatiskt
  - Det finns undantag när kontoskapning inte sker automatiskt. I dessa fall behöver användarkonto samt behörigheter beställas manuellt.
  - Genom att förenkla och automatisera den processen bidrar det till en minskad tidsåtgång för beställning samt en förbättrad användarupplevelse för såväl beställare som slutanvändare.
- Utredda beställningsflöde för hårdvara
- Införa federerad inloggning genom Single Sign On (SSO) i Personec P
  - Användaren inte behöver komma ihåg användarnamn eller lösenord.
  - Minskar tidsåtgången för inloggning och förbättrar användarupplevelsen.
  - Ökar säkerheten.
- Automatiska distributionslistor baserat på organisationsträd

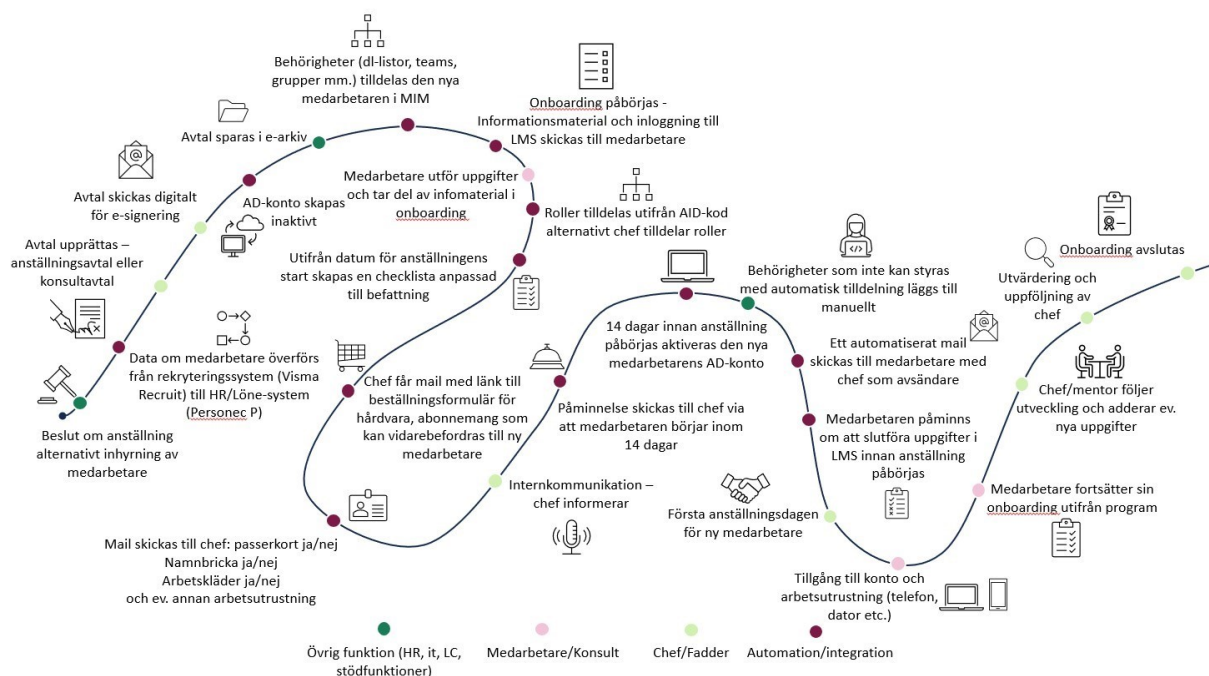
#### Målbild

Målbilden på några års sikt är att kommunens chefer upplever onboardingprocessen som positiv. Den är enkel, effektiv och tydlig vilket förstärker Knivsta kommun som attraktiv arbetsgivare.

Målbilden är formulerad utifrån fyra kategorier.

- Automatisering och Integration
- Automatisk rolltilldelning och behörigheter
- En enhetlig process för onboarding och offboarding
- Kontinuerlig Processutveckling för verksamhetseffektivisering

Verksamhetseffektivisering uppstår genom förändrade arbetssätt och automatisering av beställningsflöden, vilket eliminerar manuella steg och ökar effektiviteten.



## Önskat läge efter framtagen målbild

### Ekonomi

Vi har räknat på att det tar en chef ca 8 timmar för att anställa och avsluta en medarbetare. Vi anställer i snitt ca 230 nya medarbetare per år, vilket resulterar i en tidsåtgång på 1840 timmar/år.

För att få en fungerande process behöver vi:

- Automatisera så mycket som går för att få bort tidsödande manuella stöd
- Smarta funktioner
- Använda den data vi har om medarbetaren
- Processen blir lika för alla och förbättras kontinuerligt

Vi ser att det finns en utmaning med att utveckla onboardingprocessen då den innebär ett förändrat arbetssätt. Vi ser även att det finns stora möjligheter till att skapa en effektiv och kvalitativ process genom att agilt arbetssätt och därmed kunna vara följsamma gentemot verksamheternas behov. Vi ser att det arbetssättet leder till en minskad tidsåtgång för chefer i deras onboardingarbete.

### Värdeskapande

Den nya processen skapar mervärde då vi får en effektivare och mer kvalitativ process och sparar tid, vi får ett arbetssätt som ger tilltro till processen. En enkel och smidig onboardingprocess leder till minskad administration för chefer och ger dem mer tid till relationsskapande.

### Ekonomisk konsekvensanalys

Vid framarbetande av underlag till tjänsteutlåtande KS-2023/191- Begäran om medel ur kommunstyrelsens ofördelade medel hade vi inte alla fakta. Projektet har genom en processkartläggning och intervjuer fått fram mer fakta om att onboardingen faktiskt tar mycket mer tid än vad vi då uppskattade.

Projektet har räknat på att Knivsta kommun genomför i snitt ca 230 nyanställningar per år. Uppskattad tid för att genomföra anställa och avsluta en medarbetare är i genomsnitt 8 timmar för en chef. Sammanlagt blir det = 1 159 200 kr för att anställa 230 medarbetare (timkostnad för en chef 630 kr/timme)

Vi ser att med ett förändrat arbetssätt och en effektivare on- och offboarding kan vi förkorta ledtiden med ca 40 procent, ännu mer på lite längre sikt, Det vill säga från 8 timmar till 5 timmar. Vi ser att vi i den effektiviserade processkedjan kunnat minimera moment som beställning av behörigheter i verksamhetssystem och beställning av licenser till digitala verktyg på grund av automatiseringar, samt att tid för beställning av hårdvara kan reduceras.

Utifrån de effektiviseringar projektet kunnat identifiera ser vi en besparing på 434 700 kronor/år för att anställa i snitt 230 nya medarbetare per år. Beräkningen är baserad på den minskade ledtiden som den effektiviserade processen medför och timkostnaden för en chef (630 kr/timme).

### Barnkonsekvensanalys

Barnkonsekvensanalysen är gjord enligt checklistan.

### Beslutet ska skickas till

Sara Svanfeldt, HR-chef  
Åsa Spolander, Utvecklingschef

HR-chef

Barnchecklista inför beslut

**1. Påverkar beslutet barn?**

Ja

Nej

Enligt FN är alla under 18 år  
att betrakta som barn

*Förklara oavsett svar.*

*Om, ja fortsätt med frågorna.*

**2. Hur har barns bästa beaktats?**

**3. Beskriv eventuella intressekonflikter.**

**4. Barn tillfrågas vid övergripande fleråriga planer/styrdokument. Har så skett?**

Ja

Nej

Inte aktuellt. Beslutet rör inte övergripande flerårig plan/ flerårigt styrdokument

*Om ja, förklara på vilket sätt barn varit delaktiga i beslutet, vilka åsikter barnen lyft fram samt hur dessa åsikter beaktats i beslutet. Om nej, förklara varför barn inte tillfrågats.*