



Tjänsteställe/Handläggare

Kommunledningskontoret
Carina Magnusson
HR-chef
Tel: 0123-191 59
E-post: carina.magnusson@valdemarsvik.se

Mottagare

Kommunstyrelsen

Bemanningsutredningen förslag på åtgärder

Förslag till beslut i kommunstyrelsen

Redovisningen godkänns

Fortsatt redovisning av bemanningsstatistik för verksamhetsområde Stöd och omsorg ska ske kvartalsvis i stöd- och omsorgsutskottet.

Ärendebeskrivning

Kommunstyrelsen har gett 2024-03-18, §40 förvaltningen i uppdrag att redovisa bemanningsutredningens förslag på minskade kostnader för vikarier och övertid.

Effektivare personalplanering

Förvaltningen fick i analyserna insikt om att det behövdes tillföras kompetens och kunskap för en effektivare personalplanering framför allt inom sektor stöd och omsorg. Efter vakansprövning gavs möjlighet att rekrytera en verksamhetsutvecklare med fokus på bemanning. Den tjänstepersonen är nu på plats och arbetet pågår.

Bemanningsstatistiken

Bemanningsstatistiken följs sedan januari 2024 månatligen upp av HR-avdelningen. Vidare dialog kring underlaget förs sedan i kommunens ledningsgrupp för analys och underlag för beslut.

Restriktivitet mot övertid

Beslut har gemensamt tagits av kommunledningsgruppen att det råder restriktivitet mot övertid. Övertid ska godkännas av chef och kan bara ske om det är absolut nödvändig. Övertidsuttaget visar nu på ett tydligt minskat uttag i jämförelse med början av året.

Minska antalet vikarier

Uppdraget är också att minska antalet vikarier i samtliga verksamheter. Information härom har delgetts på gemensamt chefsmöte i förvaltningen. Timavlönades arbetade timmar minskade något under våren men har av naturliga skäl ökat kraftigt under semesterperioden. Vi ser inte att antalet vikarier minskat nämnvärt men de arbetar färre timmar.

Åtgärder vid övertalighet



Tidigare fanns det viss övertalighet på vissa enheter medan andra saknade personalresurser. Arbetet med förflyttningar av medarbetare är genomfört utifrån aktuellt bemanningsbehov. Avstämningar sker mellan HR och enhetschefer månatligen kring bemanningsbehovet.

Säkra grundbemanning

Att säkra en flexibel grundbemanning är en förutsättning för att minska antalet vikarier.

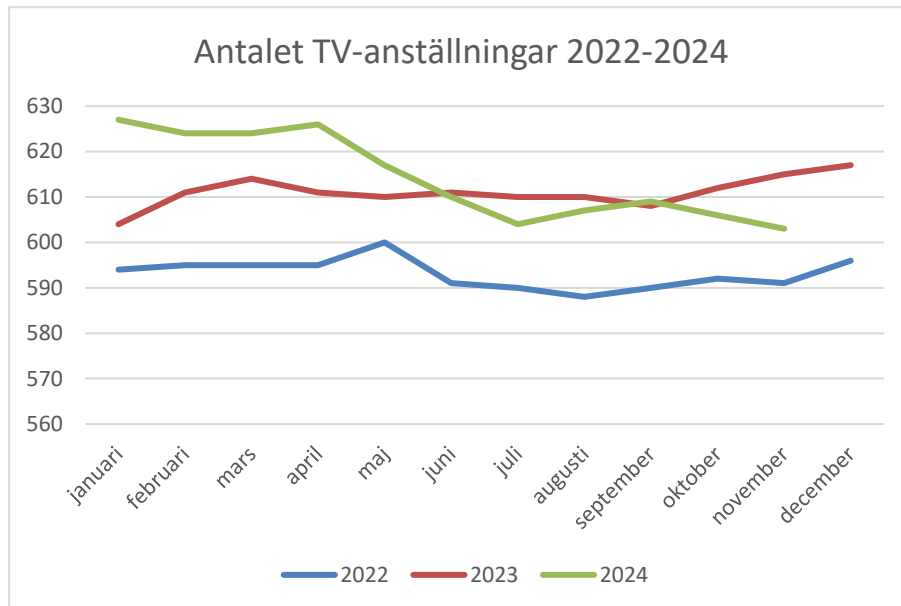
Genomlysning

Vid genomgång av personalstatistik för hela förvaltningen och jämförelse mellan 2022 och 2024 så konstateras att det skett ökning i både antalet tillsvidareanställda som antalet vikarier. Samtidigt har dock övertidsuttaget minskat.

Antalet tillsvidareanställda

Antalet tillsvidareanställda har ökat från januari 2022 från 594 till 603 anställda i november 2024. En ökning med 9 anställda. Dock är det färre sedan föregående rapport i mars 2024. Se tabell 1.

Diagram 1. Antalet tillsvidareanställda 2022-2024



Sektor Stöd och Omsorg står för en minskning i förhållandet till tidigare månader under 2024. I jämförelse med november månad -24 och januari -22 så är differensen nu 20 tillsvidareanställda. Se nedan. En första analys tyder på att orsaken till den ökade bemanningen är ett ökat omvårdnadsbehov i kombination med höga sjukskrivningstal. En tidig förklaring var att sjukskrivningstalet hade minskat i jämförelse med pandemiåren. En närmare analys visar nu att sjukfrånvaron är på en



relativt hög nivå men att bemanningsplaneringen har förbättrats och medvetandegjorts så att högre grad av effektivitet nås.

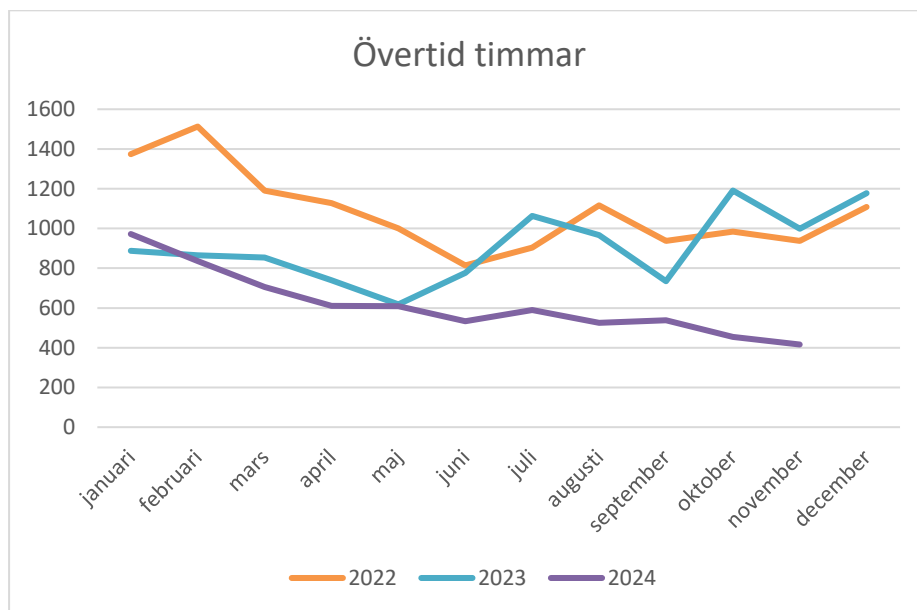
Tabell 1

	Januari 2022	Mars 2024	Nov 2024	Differens
Kommundirektör	1	1	1	0
Sektor barn, utbildning, arbetsmarknad och kultur	180	179	177	-3
Sektor service och samhällsbyggnad	79	74	72	-7
Sektor stöd och omsorg	324	361	344	20
Stab, sektorchefer och chefer SA	10	9	9	-1
Totalsumma	594	624	603	9

Antalet övertidstimmar

Diagram 2. Övertidstimmar från 2022 till och med november 2024

Övertidsuttaget fortsätter att minska trots ökad sjukfrånvaro i jämförelse med tidigare år. Stor del kan bero på att det i jämförelseåren rådde pandemiregler men också att fokus på bemanningsplanering har ökat.



Sjukfrånvaro

I diagrammen nedan redovisas utvecklingen av sjukfrånvaron för respektive sektor för perioden.



Diagram 3. Sjukfrånvaro totalt från 2022 till och med november 2024

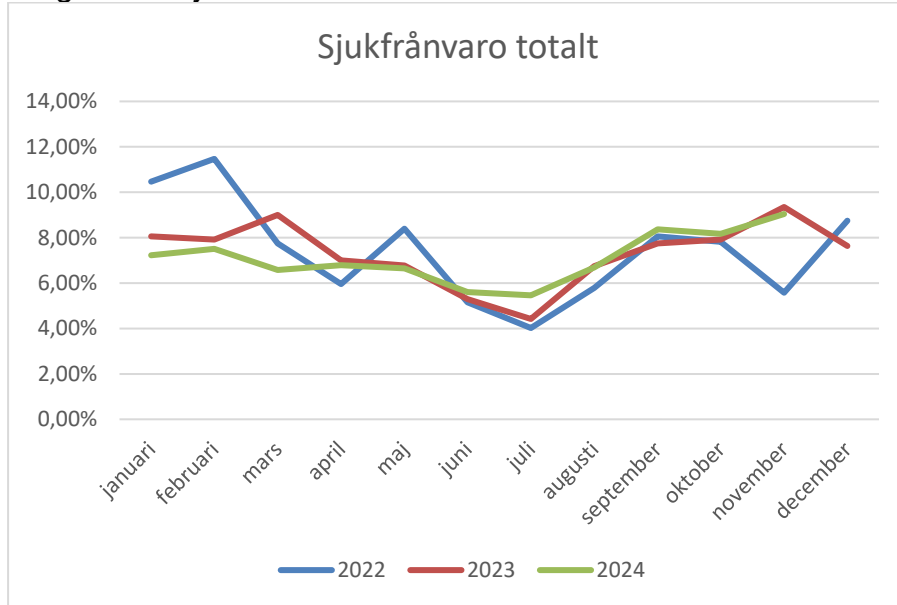


Diagram 3.1 Sjukfrånvaro sektor barn, utbildning, arbetsmarknad och kultur från 2022 till och med november 2024

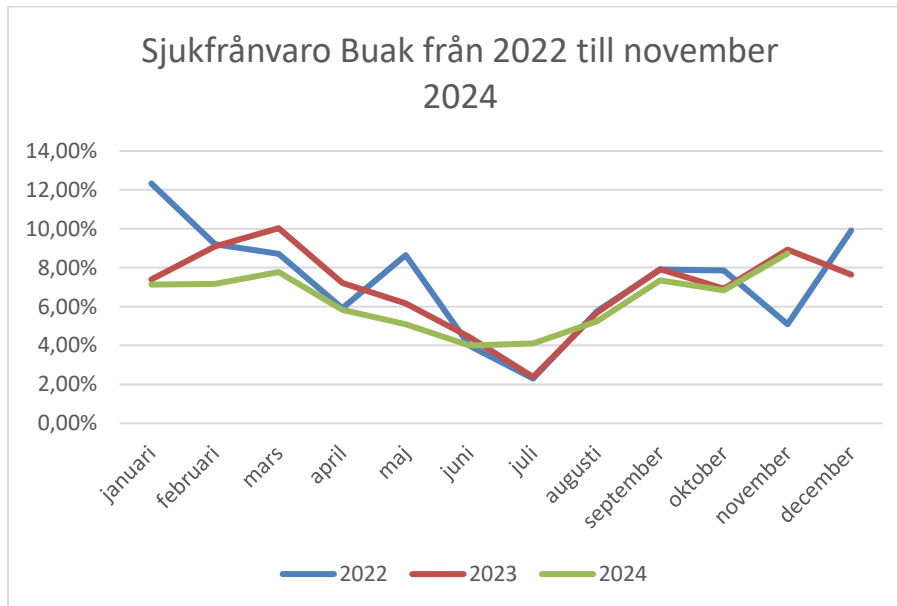




Diagram 3.2 Sjukfrånvaro sektor service och samhällsbyggnad 2022 till och med november 2024

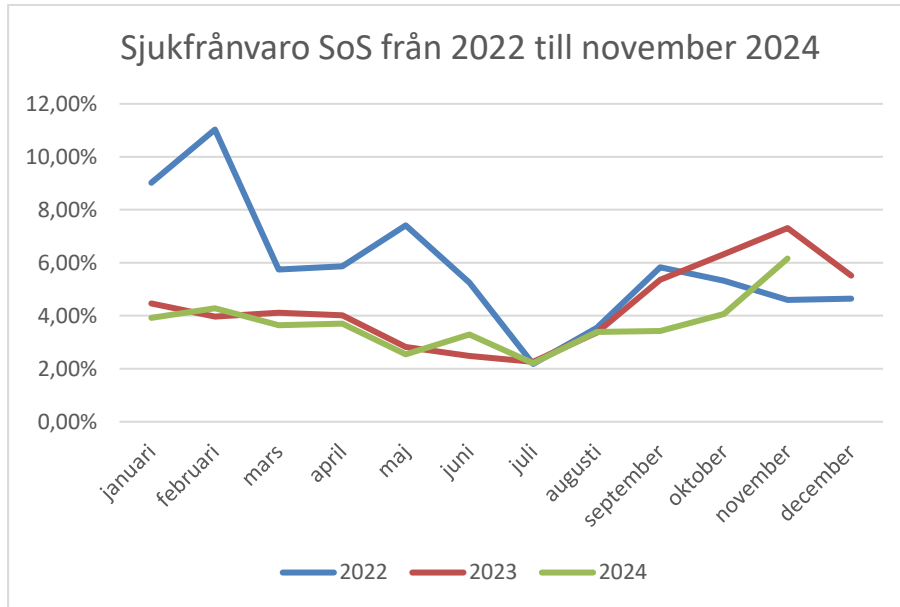
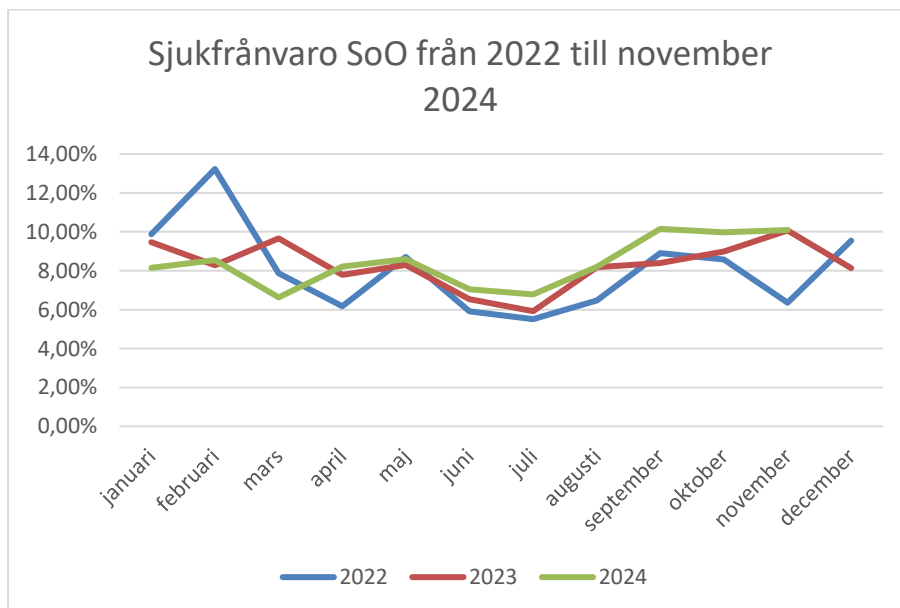


Diagram 3.3 Sjukfrånvaro sektor stöd och omsorg från 2022 till och med november 2024





Stöd och omsorg

Verksamheten inom sektor stöd och omsorg är en personalkänslig verksamhet där frånvaro i regel alltid måste ersättas, om inte fullt ut så till viss del. Vid vakansprövning har vikarier i stället ersatt under pågående prövning eller vid avslag.

Volymbaserad och behovsstyrd verksamhet kräver flexibilitet i schema och planering av brukarens insatser. Sedan den nya lagstiftningen med nya krav på dygns- och veckovila har fasta scheman applicerats i verksamheterna. Vid ökad volym tas vikarier in. Det ger små möjligheter att vara flexibel för att möta verksamhetens behov.

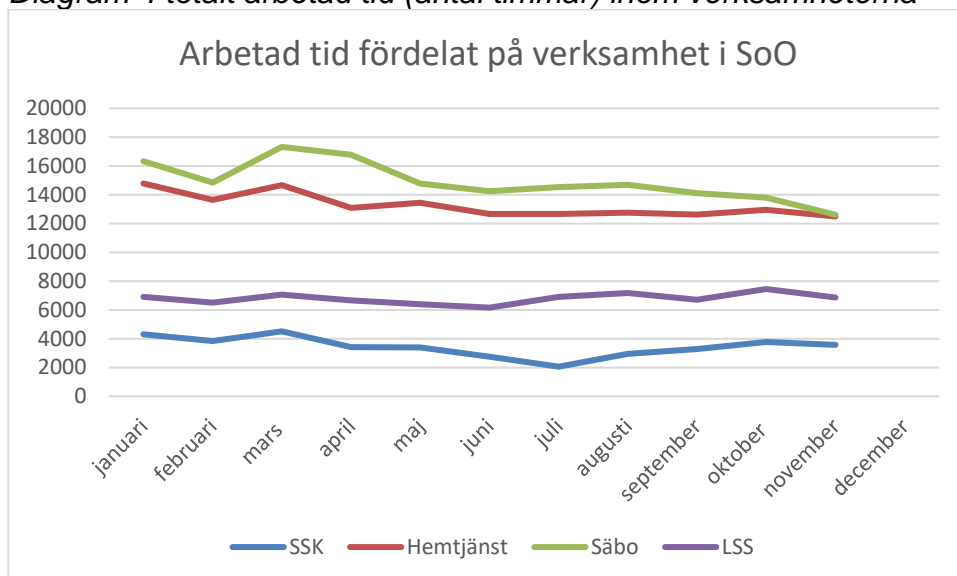
Rekryteringsvårigheter finns främst bland legitimerade medarbetare så som sjuksköterskor. Verksamheten har inte kunnat rekrytera på utannonserade tjänster och för att lösa situationen har vikarier tagits in men även hyrpersonal.

Tendensen är nu att sjukfrånvaron verkar ha stabiliserats eller till och med ökat under hösten. Vi ser nu att antalet vikarietimmar är betydligt lägre än frånvaron vilket indikerar att personalplaneringen betydligt har förbättrats.

Åtgärder:

Arbetet med att utveckla ett övergripande arbetssätt och organisering avseende schemaläggning och planering av brukares insatser har inletts och fackliga förhandlingar pågår. Arbetet innebär bland annat att utbilda och skapa tydlighet samt ge förutsättningar i hur planering av dessa ska göras på ett resurseffektivt sätt.

Diagram 4 totalt arbetad tid (antal timmar) inom verksamheterna



Hemtjänst: är en volymbaserad verksamhet. För att få en fullständig analys behöver arbetad ställas mot utförd tid hos brukare. Det kan mätas först när LMO är fullt ut implementerat i verksamhet

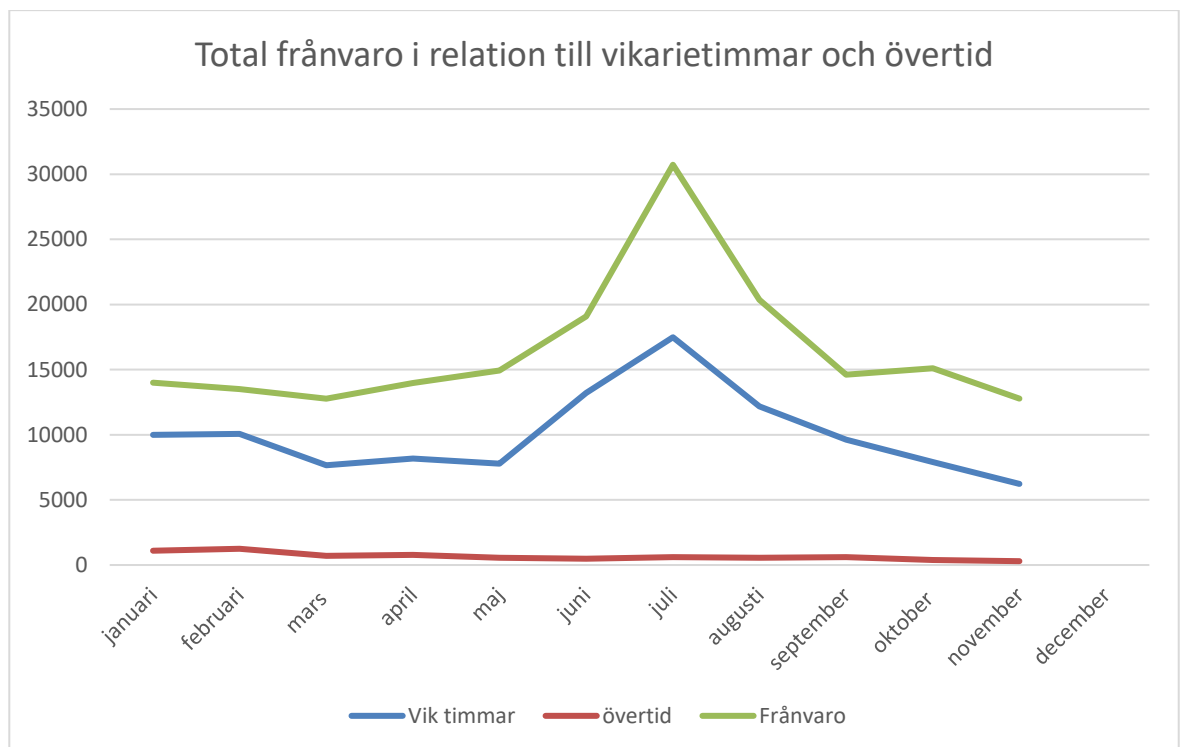
SÄBO: initialt fanns personal som inte förflyttats i och med stängning av avdelning på Vammarhöjden. Från och med maj månad är det åtgärdat.



LSS: ett intensivt arbete har pågått med att justera bemanningsgrafer på de olika boendena

SSK: Under sommarmånaderna bemannas vakanser med hyrsjuksköterskor varav grafen går ner gällande arbetade timmar. Under 2024 (t.o.m. augusti) har bemanningssköterskor använts till en kostnad motsvarande 1,7 mnkr. Från 2025 återkommer flera sjuksköterskor i tjänst varför behovet av s.k. hyrsköterskor förväntas minska rejält. Det under förutsättning att bemanningen bibehåller stabilitet. Under senare höst har behovet av hyrsköterskor uteblivit.

Diagram 5 all typ av frånvaro i relation till arbetad tid för vikarier och övertid



Diagrammet visar att all frånvaro inte ersätts med timvikarier och övertid. En tidig analys visar att det finns luft i scheman ex. genom resursspass och behöver därför inte ersättas med extra personal. HR samordnar övertalighetsmöten med enhetscheferna månatligen för att ge förutsättningar till ökad rörlighet bland personalen på enheterna.

Sektor barn, utbildning, arbetsmarknad och kultur

Sektors ledningen har tillsammans med personalen har sektorn under åren utarbetat en rutin för behov/tillsättning av vikarie. Det finns särskilt utsedda personer på respektive förskola som ansvarar för om och när vikarier ska sättas in. Vid tillfällen där det är svårt att avgöra om vikarie behövs eller ej så tas dialogen med rektor. Rektor har ett uttalat huvudansvar för om vikarie tas in eller ej.

Gryts förskola är undantagen rutinen om det inte är påtagligt färre barn.



Grundbemanningen ska ha den nivå som krävs för att organisationen kan hantera sjukfrånvaro och planerad frånvaro utan att behöva sätta in vikarier. I Gryts förskola behövs det kompenseras i grundbemanningen då inte finns några samordningsvinster att göra som på de större förskolorna.

Sektorn har mindre verksamhet under sommarmånaderna varför det är svåranalyserat för perioden. Några noterbara förändringar i bemanningsstrukturen har inte noterats utan följer årets mönster.

Sektor service och samhällsbyggnad

Inom samhällsbyggnad är övertid starkt kopplat till beredskap.

Inom kost och lokalvård har schemalaggingen förändrats för att undvika både övertid och ersättning för obekvämt arbetstid. Den övertid som är svår att minska eller få bort är övertid som är kopplat till frånvaro på helger (Vammarköket).

Någon förändring har inte skett under den analyserade perioden.

Statistik inklusive kostnader

På samlad kommunnivå redovisas följande statistik:

Tabell 2 statistik och kostnader

Januari – november		kostnad
Övertid för 2023		6,1 mnkr helår
Övertid för perioden jan-nov 2024		3,743 tkr jan- nov
Kostnad timlön 2023		23,4 mnkr helår
Kostnad timlön jan- nov 2024		24,9 mnkr
Sjukfrånvaro 2023	6,92%	
Sjukfrånvaro jan-nov 2024	7,03%	

Övertid

Befintlig övertid minskar i relation till jämförelseperioden föregående år.

Fortsatt analys

Vidare analys krävs för att se hur den totala frånvaron (sjukfrånvaro, vård av barn, semester med mera) matchar med antalet arbetade timmar för vikarier samt utifrån vårdbehov (LMO). Fullständiga analyser kan inte göras förrän LMO är fullt implementerat.

Beslutet skickas till



HR-chef
Verksamhetschefer
Akten

VALDEMARSVIKS KOMMUN

Kristina Lohman
Kommundirektör

Carina Magnusson
HR-chef