



Plats och tid: Fullriggaren, Kommunhuset Strömsvik, 2025-09-22, 08:15:00

- Upprop
- Val av protokollsjusterare

Sammanträdet inleds med följande föredragningar:

Jonas Persson, ekonom, kl. 8:15

- Ekonomisk uppföljning

Jan Druidh och Petra Battel, enhetschefer äldreomsorg, kl. 8:30

- Vammarhöjden/ Åldersro
- Kontaktpolitiker redovisar sitt verksamhetsbesök på Vammarhöjden

Maria Frisäter, socialchef, kl 9:15

- Information från verksamhetsområde

Nr	Dnr	Ärende	Föredragande och ca tid
1	Nämnd.2025.1	Information	
2	KLK.2025.3	Ekonomisk uppföljning	
3	KS-SA.2024.20	Bemanningsutredningen	

Per Hanö (SD)
Ordförande

Olivia Amundsson Kwick
Sekreterare



NrParagrafNrLittera

ÄrendeNr Kod Fastighet

ProtokollBeskrivning

Kommunstyrelsens stöd- och omsorgsutskotts beslut

Ärendebeskrivning

Beslutet skickas till

Beslutsmottagare

Akten

Justerare

.....

.....



NrParagrafNrLittera

ÄrendeNr Kod Fastighet

ProtokollBeskrivning

Kommunstyrelsens stöd- och omsorgsutskotts beslut

Ärendebeskrivning

Beslutet skickas till

Beslutsmottagare

Akten

Justerare

.....

.....



NrParagrafNrLittera

ÄrendeNr Kod Fastighet

ProtokollBeskrivning

Kommunstyrelsens stöd- och omsorgsutskotts beslut

Ärendebeskrivning

Beslutet skickas till

Beslutsmottagare

Akten

Justerare

.....

.....



Tjänsteställe/Handläggare

Kommunledningskontoret

Carina Magnusson

HR-chef

Tel: 0123-191 59

E-post: carina.magnusson@valdemarsvik.se

Mottagare

Kommunstyrelsens arbetsutskott

Bemanningsstatistik inom Stöd och omsorg

Förslag till beslut i kommunstyrelsens arbetsutskott

Redovisningen godkänns

Ärendebeskrivning

Kommunstyrelsen har gett 2025-01-20, § 2 förvaltningen i uppdrag att redovisa bemanningsstatistik för verksamhetsområde Stöd och omsorg kvartalsvis i Stöd- och omsorgsutskottet samt i kommunstyrelsens arbetsutskott.

Stöd och omsorg

Verksamheten 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.

Rekryteringssvårigheter 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. Bemanningsföretag har i mycket låg utsträckning används under första kvartalet då bemanningen varit relativt stabil.

Åtgärder

Effektivare personalplanering

Verksamhetsområde Stöd och omsorg har fokuserat på att effektivisera personalplaneringen. Arbetet startades med att kartlägga och analysera nuläget samt därefter förhandla nya schemalägnings principer som chefer och schemaläggare sedan har utbildats i samt en utbildning i personalplanering och schemaläggning för alla chefer och samordnare inom verksamhetsområdet. Nu är förändringen/utvecklingen mot en mer optimal personalplanering inne i fasen att nya schemalägnings principer gäller och medarbetarna arbetar efter nya scheman och utvärdering kommer att ske.



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. Vi ser nu att det kan komma att bli en övertalighet igen i och med att vi nu tillämpar nya schemaläggnings principer och därmed kan effektivisera ytterligare genom att använda resurser mer optimalt. Avstämningar sker mellan HR och enhetschefer månatligen kring bemanningsbehovet.

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

Minska antalet vikarier

Uppdraget är också att minska antalet vikarier i samtliga verksamheter. Arbetet med att säkra grundbemanningen pågår samtidigt som frånvaron är hög så vidare analys behöver göras när förändringen bekräfts och sommarperioden är passerad.

Timavlönades arbetade timmar ligger fortfarande lägre än i jämförelse med samma period föregående år trots högre sjukdom. Det i sig indikerar en effektivare användning av de personella resurserna.

Diagram 1.

Visstidsanställda vikariers arbetade timmar

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.

Sjukfrånvaron

Sjukfrånvaron är högre och har så varit under hela vintern. I kommunen var den totala sjukfrånvaron för samma period 2025; jan = 8,37%, feb = 9,05% och mars = 8,46%. En tendens är att sjukfrånvaron nu sjunker i likhet med tidigare år. Sjukfrånvaron inom Stöd och omsorg var 2025 för jan = 11,09% feb 10,74% samt mars = 9,7%.

Diagram 2. Sjukfrånvaro jan-juni 2024 och 2025



Antalet övertidstimmar

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 har visat på ett tydligt minskat uttag i jämförelse med tidigare år men nu med den höga frånvaron ser vi övertiden ökar något men inte riktigt till samma nivåer som tidigare.

Det nya centrala kollektivavtalet med giltighet från 1 april 2025 innebär att fyllnadstid (mertid) upphör för deltidsanställda.

Konsekvenser innebär att deltidsanställda får övertidsersättning från första timmen som de arbetar utöver den ordinarie arbetstiden och därmed ökar våra kostnader för övertid i alla fall kortsiktigt.

Diagram 3. Övertidstimmar och mertid från januari till och med juni 2025

Diagrammet visar utfall av övertid och mertid under första halvåret 2025. Fyllnadstid/mertid har upphört och övertidsersättning utgår från första timmen som arbetas utöver ordinarie arbetstid.

Diagram 4. Kostnadsutveckling för övertid 2025 i jämförelse med 2024

Diagrammet visar tydligt när de centrala kollektivavtalen förändrades till att ge övertidsersättning även för mertid. Övertid och mertid har minskat i jämförelse med 2024. Mertid under jan -juni 2024 motsvarade 2364 timmar att jämföra med 2025 då mertiden är 1360 timmar. En förklaring till detta är just att ersättningen höjts för mertid under perioden. Övertiden är fortsatt lägre än under samma period i jämförelse med föregående år, 2970 timmar mot 3225 timmar 2024.

Diagram 5. Total frånvaro i relation till vikarietimmar och summan av mertid och övertid

Diagrammet visar att all frånvaro inte ersätts med timvikarier och övertid. En tidig analys visar att det finns viss luft i scheman ex. genom resursspass och behöver därför inte ersättas med extra personal.



Sammanfattning

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att det trots den höga frånvaron så visar statistiken på att utvecklingen går mot en mer effektiv personalplanering. Med de utbildningsinsatserna och med det utvecklings/förändringsarbete som genomförts och som fortfarande pågår ger resultat. Den förändrad ersättningsnivån i de centrala kollektivavtalen har medfört, i alla fall kortsiktigt, ökade kostnader för övertid. Arbetet kommer att följas upp och justeras efter hand så ständiga förbättringar sker.

Beslutet skickas till

HR-chef
Socialchef
Akten

VALDEMARSVIKS KOMMUN

Kristina Lohman
Kommundirektör

Carina Magnusson
HR-chef