

Handlingsplan

Personlig assistans

81513

Typ av styrdokument: Ekonomisk handlingsplan
Beslutande instans: Vård och omsorgsnämnden
Datum för beslut: ÅÅÅÅ-MM-DD
Diarienummer: 2025.019 VON

Gäller för: 2025
Giltighetstid:
Dokumentansvarig: Anna Hoff

Namn på åtgärd	Startdatum	Ekonomisk effekt (innevarande år)	Ekonomisk effekt (helår)
1. Optimera scheman/Samplanering		PA 2: 235800	PA 2: 314000
2. Minska övertid		PA 2: 153600 PA 3: 13800	PA 2: 204800 PA 3: 18400
3. Minska sjukfrånvaron			

1. Sänka personalkostnader

Beskrivning av åtgärd

Arbetet med att optimera schemaläggningen inom Personlig Assistans har redan inletts. Samordnare ser över möjligheter där personal, utifrån sin kompetens och efterfrågan, kan arbeta över gränserna mellan olika brukarteam och enheter. I och med den eventuella implementeringen av ett digitalt schemasystem till hösten, kan detta ytterligare effektivisera schemaläggningen.

Möjligheter

Genom en kombination av aktiv samordning, ett nytt digitalt schemasystem förväntas resursutnyttjandet optimeras och samtidigt minska behovet av timanställda. Detta kan även leda till ökad kontinuitet i personalen för brukarna, vilket bidrar till en tryggare och mer stabil situation. Vidare kan det skapa en mer flexibel arbetsmiljö för den fasta personalen med möjlighet till variation i arbetsuppgifter och kompetensutveckling.

Risker

En potentiell risk är att implementeringen av det nya digitala schemasystemet kan innebära en initial inlärningsperiod och eventuella tekniska utmaningar. Det är också viktigt att säkerställa att den ökade flexibiliteten inte leder till otydlighet i ansvarsområden eller en känsla av otrygghet hos personalen om introduktionen inte är tillräcklig eller tar för lång tid.

Ekonomisk effekt

Genom att minska behovet av timanställda beräknar jag en minskning av personalkostnaderna med i **PA 2: 235800 kr (innevarande år), PA 2: 314000 kr (helår)**. Effektivare schemaläggning av tillsvidarepersonal förväntas även minska risken för oplanerad övertid och därmed ytterligare kostnadsbesparingar.

Uppföljning

Uppföljning kommer att göras tillsammans med ekonom samt avdelningschef.

2. Minskad övertid.

Beskrivning av åtgärd

För att minska övertiden inom avdelningen har vi inlett ett arbete kring förbättrad samplanering och tydligare kommunikation kring bemanningen av både tillsvidareanställda och vikarier. De konkreta stegen inkluderar:

- **Regelbundna bemanningsmöten:** Infört veckovisa (eller vid behov) avstämningsmöten där den aktuella bemanningssituationen går igenom och eventuella vakanser eller frånvaro planeras för på ett proaktivt sätt.
- **Ökad rörlighet bland personalen:** Aktivt arbeta med att identifiera och utveckla medarbetare som är villiga och har kompetens att arbeta på fler än en arbetsplats (inom rimliga gränser och med adekvat introduktion).
- **Effektivare användning av timvikarier:** Se över hur timvikarier rekryteras, introduceras och bokas. En bra förutsättning hade varit att bygga upp en pool av återkommande timvikarier som känner verksamheterna väl.
- **Se över schemakombinationer:** Analysera befintliga scheman för att identifiera mönster som leder till övertid och undersöka möjligheter till alternativa schemalösningar.
- **Riktlinjer för godkännande av övertid:** Se över kriterier och godkännandeprocesser för övertid för att säkerställa att det endast används när det är absolut nödvändigt.

Möjligheter

Genom dessa åtgärder förväntar jag mig att vi bli mindre sårbara vid oväntad frånvaro och kunna lösa bemanningsfrågor mer effektivt inom den ordinarie arbetstiden. Ökad rörlighet kan även bidra till kompetensspridning och en mer dynamisk arbetsmiljö. En minskning av övertiden kan även leda till en bättre arbetsmiljö och minskad stress för personalen.

Risker

Om kommunikationen kring bemanningen inte fungerar effektivt eller om det uppstår motstånd mot ökad rörlighet bland personalen, finns det en risk att övertiden inte minskar som förväntat. Det är också viktigt att säkerställa att brukarnas behov av kontinuitet inte negativt påverkas av ökad användning av timvikarier eller personal som arbetar på flera ställen.

Ekonomisk effekt

Jag beräknar att dessa åtgärder kan leda till en minskning av övertidskostnaderna med **PA 2: 153600 kr (innevarande år), PA 3: 13800 kr (innevarande år), PA 2: 204800 kr (helår), PA 3: 18400 kr (helår)**. Detta baseras på den övertid som utbetalades under föregående år och en konservativ uppskattning av potentialen till minskning genom effektivare bemanning. Minskad övertid kan även indirekt bidra till minskad sjukfrånvaro på sikt.

Uppföljning

Uppföljning kommer att göras med ekonom samt avdelningschef.

3. Sänka sjukfrånvaron

Beskrivning av åtgärd

För att sänka den ökande sjukfrånvaron inom Personlig Assistans 3 kommer jag implementera en mer proaktiv strategi som fokuserar på både förebyggande åtgärder ("prehab") och ökad delaktighet hos medarbetarna. Detta innebär:

- **Implementera regelbundna samtal om arbetsmiljö:** Initiera individuella och/eller gruppbaseade samtal med medarbetarna för att diskutera arbetsbelastning, trivsel och eventuella tecken på ohälsa.
- **Öka medarbetarnas inflytande:** Forum och processer där medarbetarna kan bidra med sina erfarenheter och idéer kring hur arbetsmiljön kan förbättras och sjukfrånvaron minskas. Detta inkluderar regelbundna arbetsplatsträffar med fokus på arbetsmiljöfrågor och möjlighet att påverka rutiner och beslut.
- **Tidigt stöd vid signaler om ohälsa:** Utgå från "frisk till frisk"-rutinen för att fånga upp tidiga signaler om psykisk eller fysisk ohälsa hos medarbetarna.
- **Analysera orsakerna till sjukfrånvaro:** Analys av de faktorer som bidrar till den höga sjukfrånvaron för att kunna sätta in riktade åtgärder.

Möjligheter

Genom att arbeta mer aktivt med "prehab" och öka medarbetarnas delaktighet förväntar jag mig att medarbetarna känner sig mer värderade, sedda och hörda. Detta kan leda till en bättre arbetsmiljö, ökad motivation och minskad risk för sjukskrivningar. En mer inkluderande och hälsofrämjande arbetsplats kan även bidra till ökad trivsel och minskad personalomsättning på sikt.

Risker

Denna strategi kräver ett mer närvarande och engagerat ledarskap samt att det avsätts tillräckligt med tid för samtal och förebyggande insatser. Det finns även en risk att medarbetare kan vara tveksamma till att dela med sig av personliga hälsoproblem eller uppleva att deras synpunkter inte tas på allvar om processen inte hanteras på ett lyhört och respektfullt sätt.

Ekonomisk effekt

Den ökade sjukfrånvaron inom Personlig assistans 3 (från 2.90% till 9.53% i februari och från 3.32% till 6.01% i mars) har en betydande negativ ekonomisk effekt i form av ökade kostnader för vikarier och minskad produktivitet. Om vi lyckas minska sjukfrånvaron kommer detta att innebära betydligt lägre kostnader.

Uppföljning

Månadsvis med avdelningschef.