

Handlingsplan Personlig assistans 81515

Namn på åtgärd	Startdatum	Ekonomisk effekt (innevarande år)	Ekonomisk effekt (helår)
1. Minskade personalkostnader		400 000 kr	400 000 kr
2. Minska övertid		100 000 kr	100 000 kr
3. Minska sjukfrånvaron		76 000 kr	76 000 kr

1. Minskade personalkostnader

Beskrivning av åtgärd

Nyanställningar ska genomföras enligt en fastställd lönetrappa som utgångspunkt. Historiska avvikelser från denna modell har lett till att personal med begränsad erfarenhet och avsaknad av relevant utbildning erhållit lönenivåer som överskrider vad som är ekonomiskt hållbart. I framtida rekryteringar ska fokus ligga på att anställa personal med tillräcklig – men inte överkvalificerad – kompetens.

Ytterligare en kostnadseffektiviserande åtgärd är att bemanna upp i ärenden med bristande grundbemanning. Detta minskar behovet av timvikarier och reducerar behovet av övertid.

Möjligheter

- Minskade personalkostnader genom anpassad lönetrappa vid nyanställning
- Effektivare personalresurser i ärenden med underbemanning
- Lägre behov av timvikarier och minskad övertid genom strategisk personalplanering

Risker

- Risk för att kvalificerade kandidater väljer andra arbetsgivare med högre lön
- Svårigheter att säkerställa bemanning vid hög personalomsättning
- Kvalitetsrisk i mer komplexa ärenden om kompetenskraven sänks för mycket
- Betydelsen av att bevara tillräcklig kompetensnivå för att upprätthålla kvalitet i verksamheten

Ekonomisk**effekt**

Förväntad ekonomisk besparing genom matcha lönekostnader enligt lönetrappan vid nyrekrytering, samt minskad vikarie- och övertidskostnad. Samma princip tillämpas vid anställning av timvikarier.

Uppföljning

Uppföljning sker i samverkan med ekonom och avdelningschef.

2. Minskad övertid

Beskrivning**av****åtgärd**

Övertiden ska reduceras genom ökad samplanering av timanställd personal. Genom stöd från samordnare möjliggörs att timanställda kan arbeta i flera ärenden och därigenom bidra till att öka kontinuiteten och minska sårbarheten i bemanningen.

Fastanställd personal som inte uppnår full sysselsättningsgrad i ett ärende kan planeras in i ytterligare ärenden, vilket optimerar användningen av befintliga resurser. I ärenden med hög komplexitet bör personalstruktur ses över för att minska beroendet av övertid vid vakanser. En modell där personal kombinerar enklare och mer avancerade ärenden kan skapa ökad flexibilitet.

Möjligheter

- Minskade övertidskostnader genom ökad rörlighet och samplanering av timanställda
- Potentiell etablering av ett resursteam för att täcka upp korta insatser och minska akuta vikariat
- Flexibel bemanning genom att personal växlar mellan ärenden med olika svårighetsgrad

Risker

- Begränsad tillgång till samordnare och deras kapacitet att hantera ökad samplaneringsbörda
- Risk att timanställda inte får tillräckligt med arbetstid vid bristande planering
- Högt krav på kommunikation mellan samordnare för att hantera plötsliga vakanser effektivt

Ekonomisk**effekt**

Förväntad minskning i övertidskostnader. Inom ansvar 81515 uppgick övertidskostnaden 2024 till cirka 100 000 kronor, varav 82 400 kronor genererades efter juni då två nya ärenden med specialkompetensbehov tillkom. Fyllnadslöner uppgick till cirka 23 000 kronor, varav 20 300 kronor efter juni.

Uppföljning

Uppföljning sker i samverkan med ekonom och avdelningschef.

3. Sänka sjukfrånvaron

Beskrivning**av****åtgärd**

Under 2024 uppgick sjukfrånvaron till i genomsnitt 18,04 %, en ökning med 6 procentenheter jämfört med föregående år. Den höga frånvaron är särskilt koncentrerad till två specifika ärenden.

Arbetet framåt kommer att fokusera på att stärka arbetsmoralen samt att tydliggöra förhållningssätt kring sjukfrånvaro – när det är motiverat att vara sjukskriven och hur tidiga sjukdomssymtom bör hanteras. Frågan kommer att adresseras på APT.

Minskad övertid är en central del i att möjliggöra återhämtning och därigenom främja frisknärvaro. Ett ytterligare fokusområde är att fånga upp medarbetare med upprepad korttidsfrånvaro, bland annat genom dialog och eventuell användning av förstadagsintyg.

Möjligheter

- Ökad närvaro genom betoning på återhämtning, hälsa och tydliga rutiner
- Förebyggande arbete genom dialog och uppföljning av återkommande frånvaro
- Tydliggörande av medarbetares skyldigheter i samband med sjukfrånvaro

Risker

- Svårighet att förändra invanda mönster på arbetsplatser med låg tröskel för sjukfrånvaro
- Risk för fortsatt övertidsbelastning och därav ökad sjukfrånvaro om bemanning inte kan säkerställas i utsatta ärenden

Ekonomisk**effekt**

Sjuklönekostnaderna för ansvar 2024 uppgick till 76 000 kronor. Även om ersättning sker centralt, innebär det en betydande ekonomisk belastning för verksamheten.

Uppföljning

Månadsvis uppföljning tillsammans med avdelningschef.