

Handlingsplan

Ansvar 81511

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

Gäller för: XX
Giltighetstid: XX
Revideras senast: ÅÅÅÅ-MM-DD
Dokumentansvarig: XX

Innehåll

1. Sammanfattning	3
2. Beskrivning av åtgärd 1	Fel! Bokmärket är inte definierat.
3. Beskrivning av åtgärd 2	Fel! Bokmärket är inte definierat.
4. Beskrivning av åtgärd 3	3
5. Beskrivning av åtgärd 4	3

1. Sammanfattning

Namn på åtgärd	Startdatum	Ekonomisk effekt (innevarande år)	Ekonomisk effekt (helår)
1.Följa beslutade timmar	2025-03-31		
2. Arbeta med bemanning, rekrytering av timvikarier.	2025-03-31		250 000
3. Arbeta med minskning av övertid.	2025-03-31		300 000
4. Sänka sjuktalen	2025-03-31		350 000

1 Följa beslutade timmar

Genom att regelmässigt kontrollera besluten och endast utföra beslutade timmar och justera i de fall där det utförs tid över beslut. Optimera scheman utefter besluten och minska timmar som bemannas med personal som kan behövas i andra ärenden för att undvika att personal antingen går hemma med lön eller inte används där de behövs. Löpande arbeta med hjälp av nyckeltalsfilen och på ledningsgrupp diskutera åtgärder och de faktiska förhållandena och stödja varandra i att kunna följa de beslut vi har.

Möjligheter

De möjligheter som kan komma ur detta är kostnadsminskningar eller att intäkter går förlorade. Tidsrapportering måste bli ytterligare noggranna i detta så att ingen inkomst går förlorad.

Risker

Riskerna är att om vi inte har kontroll på verkställda beslutade timmar och kontinuerligt följer upp dem är att intäkter går förlorade och att lönekostnader kontra intäkter inte tar ut varandra.

2. Arbeta med bemanning, rekrytering av timvikarier

Rekrytera fler timanställda som kan arbeta i flera ärenden och samtidigt säkerställa bemanningen i alla ärenden är korrekt.

Ekonomisk effekt

Arbeta med att säkerställa att scheman är klara i god tid och att med så få vakanser som möjligt. Planera sommaren med så få vikarier som möjligt. Jag siktar på att få ned kostnaden för personal 250 000 över året.

Möjligheter

Söka minska beroendet av timanställda i ärenden genom att istället ge timanställda vikariat men också att skapa en flexibilitet bland dem vi har och nya så att de kan arbeta i fler ärenden. Detta kan minska beroendet av antalet timanställda och skapa stabilitet i scheman om en del istället anställs på längre vikariat eller fastanställs.

Risker

Risk finns att det är svår rekryterat. Att vikarier inte får tillräckligt med timmar om de inte vill arbeta i flera ärenden och därmed försvinner.

3. Arbeta med minskning av övertid

Övertiden och dess kostnader är en effekt den brist på vikarier som finns och att scheman inte planeras på ett effektivt sätt. Tydliga bemanningsrutiner för vakanta pass och frånvaro finns men behöver arbetas mer med den för att den skall följas. Arbeta mer med förskjutning av arbetstid och en ökad rörlighet för att undvika övertidsarbete. Detta genom att man arbetar med samplanering av personal och vikarier. Vi behöver också arbeta med stabiliteten i grupperna med en bättre följsamhet runt spelregler för personal och schemaombud.

Möjligheter

Säkerställa bemanningen och skapa arbetssätt för att vikarier med en högre flexibilitet kan arbeta i fler ärenden och därmed skapa en stabilitet och trygghet. Därmed minska övertid för fast personal.

Risker

Risk för att vi inte lyckas rekrytera vikarier som då saknas när de behövs. Att vikarier inte i så hög grad som önskas kan arbeta i flera ärenden.

Ekonomisk effekt

Ca: 300 000 kr/år. Jag ser att övertiden ökat jan-mar från -82,9 2024 till -88,7 2025. Jag vill arbeta med att få ned den siffran betydligt med målsättningen att minska med 300 000 kr/år.

4. Sänka sjuktalet

Genom att arbeta med sjukfrånvaron kan vi minska kostnader för frånvaro och övertid för personalen samt vikarier. Allt högre sjukfrånvaro ökar vårt beroende av vikarier och ökar övertidskostnaden samt sluter ut den personal vi har. Arbeta med att identifiera de som har en stor frånvaro och erbjuda samtal och eventuell hjälp samt arbeta med förstadaysintyg.

Möjligheter

Genom att arbeta förebyggande med schemaplanering, personalförsörjning och en god arbetsmiljö kan sjukfrånvaron minska. Att aktivt arbeta med frågan på medarbetarnivå kan ha positiva effekter på frånvaron och därmed minska sjukkostnader och skapa en god arbetsmiljö för personalen. Tidigt uppmärksamma medarbetare som mår dåligt och att tidigt sätta in åtgärder men också att skapa ett gott arbetsklimat för alla.

Risker

Riks finns att det inte finns tid och möjlighet att arbeta med frågan så mycket som det kan behövas. Då riskerar vi att sjukfrånvaro inte minskar, att personal slutar och det blir svårigheter att vara en attraktiv arbetsgivare.

Ekonomisk effekt

Ca: 350 000 kr/år. Jag ser att sjuktalet ökat jan-mar från -53,3 2024 till -57,7 2025. Jag vill arbeta med att få ned den siffran betydligt med målsättningen att minska med 350 000 kr/år.