



**MELLERUDS
KOMMUN**

Redovisning av heltidsresan

När välfärden går från deltid till heltid

Socialförvaltningen

Besöksadress: Storgatan 13, 464 80 Mellerud **Telefon:** 0530-180 00 **E-post:** kommunen@mellerud.se

Bankgiro: 5502-2776 **Organisationsnummer:** 212000-1488 **Webbplats:** www.mellerud.se



Innehållsförteckning

1. Bakgrund.....	1
2. Verksamheten.....	3
2.1 Analys av påverkan på sysselsättningsgrad.....	3
2.2 Totalt antal deltid/heltidsarbetande – samtliga avtalsområden i kommunen.....	3
2.3 Totalt inom Kommunals yrkesområden kommunen	4
2.4 Resultat per sektor.....	5
2.5 Schemaprocess; beskrivning av arbetssätt.....	7
2.6 Deltid en möjlighet.....	7
2.7 Schemaprocess.....	7
2.8 Bemanningsprocessen - sammanfattning.....	8
2.9 Resultat Bemanningsenheten	9
3. Ekonomisk analys.....	10
Förändring mellan 2019—2020 i tkr	10
Månadsavlönade heltid/deltid totalt förvaltningen	11
Lön till timanställda totalt förvaltningen	11
Övertidsersättning totalt förvaltningen	12
3.2 Analys per sektor - Vård och Omsorg	13
Sektor Vård och Omsorg, månadslön heltid/deltidsanställda	13
Sektor Vård och Omsorg, lön till timanställda samt sjuklönekostnad	14
3.3 Analys per sektor - Stöd och Service	14
Personalkostnader	14
Sektor Stöd och Service, lön till timanställda samt sjuklönekostnad.....	15
3.4 Redovisning av extra medel.....	16
4. Slutsatser	17



1. Bakgrund

Heltidsresan är ett partsgemensamt arbete mellan Sveriges kommuner och regioner (SKR) och Kommunal. Arbetet ska syfta till att underlätta införandet av heltid i verksamheterna och utreda om det krävs förändringar i kollektivavtalet eller förtydliganden i rådgivning gällande arbetstid. Arbetet skulle ha fortgått till 2022-12-31 men då det fördröjts är det nu förlängt till 2024-12-31. Det praktiska genomförandet med att höja sysselsättningsgraderna skulle ske i kommunerna där heltid skulle vara norm under 2021.

Hur arbetet med heltidsresan skulle fortlöpa i Mellerud, beslutades november 2017 i dokumentet "Plan för fler heltider i Melleruds kommun 2018–2022". I dokumentet framgår att införandet av fler heltider skulle beakta verksamhet, ekonomi och personal. Heltidsanställningar skulle inte automatiskt ge ökade kostnader för verksamheten. Inriktningen för arbetet med heltidsplanen var bland annat att:

- utreda förslag till bemanningsenhet
- uppdra åt Socialnämnden att besluta om att erbjuda ökad sysselsättningsgrad till tillsvidareanställda
- utbilda och inspirera medarbetare i syfte att skapa fler heltidstjänster

På Socialnämndens sammanträde i januari 2021 (Dnr: SN 2021/22) beslutades att ge socialchefen i uppdrag att redovisa det pågående arbetet kring heltidsresan inom Socialförvaltningen utifrån plan för fler heltider i Melleruds kommun 2018 – 2022. Redovisningen ska dessutom bestå av;

1. analys av AVA-användningen och åtgärdsbehov
2. framtagna anvisningar hur verksamheterna ska arbeta
3. redovisning av anslagen rambudget 3 mnkr (budget 2019 s. 7) och det ekonomiska utfallet av heltidsresan

Att öka andelen heltidsarbetande har sin utgångspunkt i att arbetskraftsbehovet är stort och förväntas öka inom de kommunala sektorerna vård och omsorg bl.a. Att kunna erbjuda heltidstjänster bidrar dessutom till att öka attraktionskraften till kommunala tjänster. Att öka andelen heltidsarbetande har också sin grund i jämställdhetsfrågan som på sikt förväntas ge ett ökat jämställt arbetsliv och dito samhälle.

Den lokala handlingsplanen för fler heltider har i Mellerud tagits fram i samarbete med lokala företrädare för Kommunal med syfte att öka andelen heltidsarbetande i Melleruds kommun.

Målet är att alla medarbetare som nyanställs inom Kommunals avtalsområde ska anställas på heltid, att alla deltidsanställda inom Kommunals avtalsområde ska erbjudas heltidsarbete samt att fler av dem som redan har en heltidsanställning men av olika anledningar jobbar deltid idag ska eftersträva heltidsarbete med hänsyn tagen till dem som har lagliga skäl att arbeta deltid. Målen tillämpas utan inbördes prioritering och med beaktande av verksamhetens behov, medarbetarperspektivet och ekonomi och ska vara genomfört 2022.

I mars 2018 anställdes en projektledare med uppdrag att arbeta med de aktiviteter som beslutats i handlingsplanen för heltidsprojektet. Under hösten -18 fick medarbetarna successivt inom varje enhet möjlighet att skriftligen inkomma med besked på önskad sysselsättningsgrad.

Inom sektor stöd- och service innebar den samlade bilden av medarbetarnas önskemål om sysselsättningsgrad en ökning motsvarande 4, 0 helårstjänster i förhållande till ordinarie grundbemanning. Inom sektor vård- och omsorg var motsvarande ökning 20,0 helårstjänster. Dvs. en total ökning motsvarande 24 helårsarbetare. Från en översyn av 2017 års behov av



timavlönad personal för att täcka befintlig frånvaro framkom att behovet motsvarar 66 årsarbetare (exklusive personlig assistans).

För att effektivt kunna nyttja denna resursökning sågs det som nödvändigt att inrätta en bemanningsenhet. Under vårvintern 2018–2019 startades en bemanningsenhet inom socialförvaltningen till vilket nämnda projektledaren fördes organisatoriskt för att kostnadseffektivt kunna nyttja den kapacitet i form av resurstid som skulle bli effekten av genomförandet av önskad sysselsättningsgrad. Bemanningenheten skulle också utgöra "vägen in" vid rekrytering av timavlönade vikarier.

I samband med att plan för fler heltider infördes togs beslut om en målsättning för andelen heltidsarbetande i Melleruds kommun. I Socialförvaltningen ska alla anställda med månadsanställning erbjudas heltidsanställning i enlighet med det politiska beslutet om att i Melleruds kommun tillämpa heltid som norm.

En målsättning är att en större andel av våra medarbetare ska vara tillsvidareanställda samtidigt som andelen timanställningar minskar. Detta ger ökad personalkontinuitet gentemot våra brukare i och med att våra ordinarie medarbetare i större utsträckning än innan kan täcka upp för varandra vid frånvaro. Förhoppningsvis kan det även bidra till att göra kommunen till en attraktiv arbetsgivare genom att vi erbjuder tryggare anställningar.



2. Verksamheten

2.1 Analys av påverkan på sysselsättningsgrad

Inriktningen för arbetet med Heltidsplanen var bland annat att införandet skulle beakta samtliga av de tre aspekterna verksamhet, ekonomi och personal. Att heltidsanställning inte per automatik skulle ge ökade kostnader för verksamheten samt att arbetet skulle ske ur ett kommunövergripande perspektiv.

Initialt, dvs. år 2018, gavs ekonomiska resurser för att anställa en projektledare för uppdraget, vilket också gjordes. I samband med uppstarten av bemanningsenheten inom socialförvaltningen fördes projektledaren till den organisationen i syfte att vara den person som skulle vara ansvarig arbetsledare för Bemanningens enhets verksamhet. Dvs. att planera för kostnadseffektiv hantering av den överskottstid som skulle bli resultatet av att fler anställda inom Socialförvaltningen skulle ges möjlighet att arbeta mera. Vidare att ansvara för personalförsörjning vid semesterrekrytering och korttidsbemanning samt att fortsätta stödja arbetet med att få flera av våra anställda inom Kommunals avtalsområde att öka sina tjänstgöringsgrader.

2.2 Totalt antal deltid/heltidsarbetande – samtliga avtalsområden i kommunen

Andelen/antal del-/heltidsarbetande tillsvidareanställda i jämförelse under åren 2018 - 2020

2018	Antal	%	Tjänstgöringsgrad
Totalt	864		89,92
Heltid	514	59,49	100
Deltid	350	40,51	75,26

2019	Antal	%	Tjänstgöringsgrad
Totalt	858		90,64
Heltid	516	60,14	100
Deltid	342	39,86	76,52

2020	Antal	%	Tjänstgöringsgrad
Totalt	871		93,07
Heltid	594	68,19	100
Deltid	277	31,8	78,23

Andelen heltidsarbetande i kommunen är 68,19 % av samtliga tillsvidareanställda. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden är 93,07 %. Dvs. en ökning från föregående år med 2,43 procentenheter.



2.3 Totalt inom Kommunals yrkesområden kommunen

Andelen/antal del-/heltidsarbetande tillsvidareanställda i jämförelse under åren 2018 - 2020

2018	Antal	%	Tjänstgöringsgrad
Totalt	482		83,94
Heltid	177	36,72	100
Deltid	305	63,28	75,62

2019	Antal	%	Tjänstgöringsgrad
Totalt	453		85,64
Heltid	169	37,31	100
Deltid	284	62,69	77,09

2020	Antal	%	Tjänstgöringsgrad
Totalt	478		90,10
Heltid	251	52,51	100
Deltid	227	47,48	79,15

I genomsnitt har personalgruppen en sysselsättningsgrad omfattande 90,1 %. En ökning från föregående år med 4,46 procentenheter. Över hälften av Kommunals medlemmar i kommunen arbetar nu heltid. En ökning från 2018 med 15,79 procentenheter.



2.4 Resultat per sektor

Totalt sektor vård- och omsorg – samtliga avtalsområden

2019	Antal	%	Tjänstgöringsgrad
Totalt	269		82,24
Heltid	67	24,9	100
Deltid	202	75,1	76,35

2020	Antal	%	Tjänstgöringsgrad
Totalt	282		89,5
Heltid	136	48,22	100
Deltid	146	51,77	79,13

I denna grupp är det 48,22 % som arbetar heltid. En ökning jfr med föregående år med 23,32 %. Sett till antal personer i organisationen inom VoO som arbetar heltid har det skett en ökning från 67 personer till 136. Även den genomsnittliga tjänstgöringsgraden har ökat med 7,26 procentenheter och är nu 89,5 %.

Totalt sektor vård- och omsorg – Kommunals avtalsområde

2019	Antal	%	Tjänstgöringsgrad
Totalt	232		79,82
Heltid	35	15,09	100
Deltid	197	84,91	76,44

2020	Antal	%	Tjänstgöringsgrad
Totalt	238		88,18
Heltid	98	41,17	100
Deltid	140	42,10	81,05

Utifrån målsättningen i Heltidsplanen där andelen heltidsarbetande inom sektorn efter år 2021 skulle vara 47,5 % så är det en bit kvar till att uppnå målet. Men mycket har hänt mellan åren 2019 och 2020. En ökning av antalet personer som nu arbetar heltid har skett (+63 personer, dvs. 41,17%). Även de deltidsanställda har ökat sina genomsnittliga tjänstgöringsgrader med 4,61 procentenheter. Den genomsnittliga tjänstgöringsgraden bland sektorns anställda inom Kommunals avtalsområde är nu 88,18 %.



Totalt sektor stöd och service – samtliga avtalsområden

2019	Antal	%	Tjänstgöringsgrad
Totalt	114		90,84
Heltid	59	51,75	100
Deltid	55	48,25	81,01

2020	Antal	%	Tjänstgöringsgrad
Totalt	114		92,02
Heltid	66	57,89	100
Deltid	48	42,10	81,05

57,89 % av medarbetarna inom sektorn arbetar heltid. Genomsnittlig sysselsättningsgrad i sektorn är 92,02 %, en ökning med 1,18 procentenheter.

Totalt sektor stöd och service – Kommunals avtalsområden

2019	Antal	%	Tjänstgöringsgrad
Totalt	92		89,52
Heltid	42	45,65	100
Deltid	50	54,35	80,72

2020	Antal	%	Tjänstgöringsgrad
Totalt	93		90,81
Heltid	49	52,68	100
Deltid	44	47,31	80,58

Inom Kommunals avtalsområde, sektor stöd- och service, är den genomsnittliga sysselsättningsgraden 90,81 % av heltid. Andelen heltidsarbetande har ökat med drygt 7 procentenheter.



2.5 Schemaprocess; beskrivning av arbetssätt

När medarbetare erbjuds heltid i mycket större utsträckning än tidigare är det inte säkert att personalresurserna vid varje enskild arbetsplats exakt matchar det bemanningsbehov som finns just där. Därför behöver förvaltningen i större utsträckning än innan ha rutiner för hur medarbetare även ska kunna arbeta på andra arbetsplatser än den man normalt sett har sin placering vid.

Bemanningshandboken är tänkt att beskriva ramverket för arbetet med bemanning och schemaplanering i förvaltningen. Handboken revideras utifrån behov. Bemanningshandboken beskriver hantering av arbetstid för medarbetare inom Kommunals avtalsområde.

Administratörerna som arbetar med schema och bemanning ska ha en konsultativ roll gentemot enhetscheferna, genom att till exempel ge förslag på olika alternativ till lösningar inom schema- och bemanningsprocessen. Det är dock alltid chefen som är beslutade i bemannings- och schemafrågor, inom de ramar som ges av lag, avtal och riktlinjer. Varje enhetschef har en administratör kopplad till sin schemaprocess för att optimera utvecklingen av verksamhetens schema. Inom Socialförvaltningen finns två rutiner för schemaprocess:

1. [Rutin – Schemaprocess sektor vård och omsorg](#)
2. [Rutin – Schemaprocess sektor stöd och service](#)

Orsaken till de olika schemaprocesserna är för att sektor stöd och service omfattas av årsarbetstidsavtalet vilket innebär en ökad medarbetarpåverkan.

Kopplat till denna handbok finns även;

1. [Servicedeklaration – Bemanningseenheten](#)
2. [Rutin - Hantering av resursspass](#)

2.6 Deltid en möjlighet

Om medarbetaren före ingången av anställning i stället önskar arbeta deltid och detta matchar verksamhetens behov så kan en anställning ingås på lägre sysselsättningsgrad. Den sysselsättningsgrad som då kommer ligga till grund för anställningsbeslutet ska vara överenskommen mellan medarbetare och chef och angiven med % i jämna 5 eller 10-tal (till exempel 60, 65, 70 osv). Notering om att lägre sysselsättningsgrad är önskad av medarbetaren görs på anställningsbeslutet.

2.7 Schemaprocess

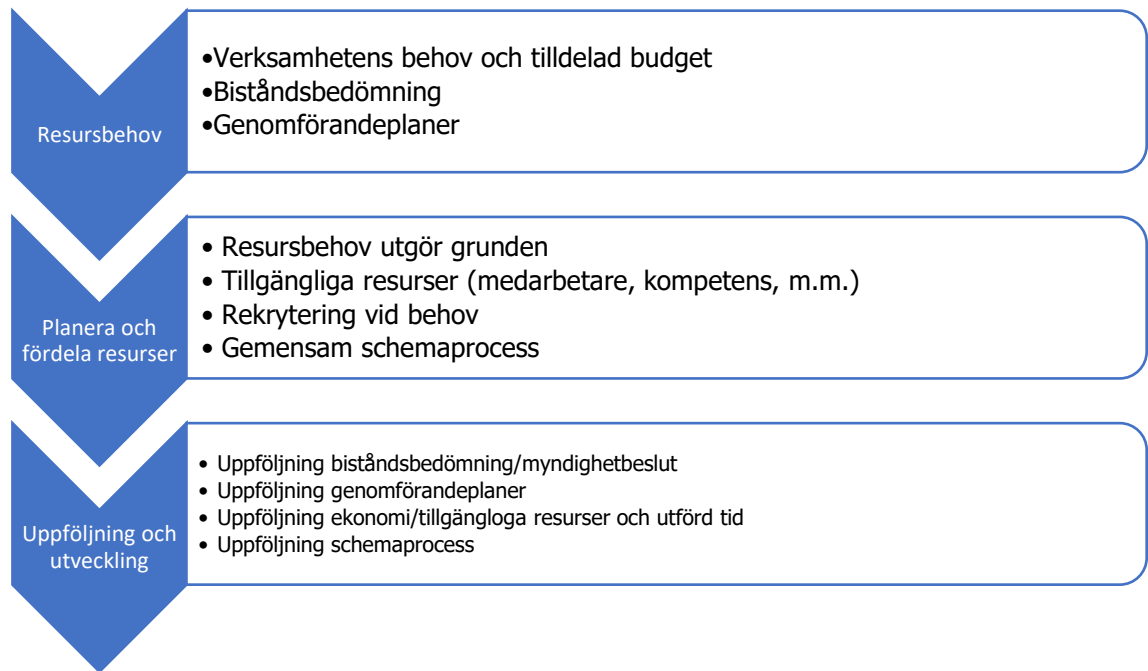
Schemaprocessen bygger på ett gemensamt ansvar där samtliga medarbetare ingår. För att säkerställa att verksamhetens behov alltid är i fokus, samtidigt som stor hänsyn måste tas till såväl en god arbetsmiljö som en god ekonomisk hushållning, behöver förvaltningens verksamheter ses som en helhet med gemensamma principer för hur arbetet med bemanning och schemaplanering ska se ut.

En bemanningsprocess börjar alltid med att fastställa verksamhetens behov, utifrån tilldelad budget. Något som kan ske på olika sätt i olika verksamheter. Stegen i processen är dock alltid desamma.

I och med heltidsresan har schemaförändringar skett där vissa upplevt större förändringar i sitt schema, en del upplever att de är nöjda med förändringarna som har skett och en del upplever ett missnöje kring sina nya scheman. Inom sektor stöd och service finns ett årsarbetstidsavtal och inom sektor vård och omsorg gör det inte vilket innebär att sektorerna arbetar på olika vis med schemaprocesser.

Socialförvaltningen

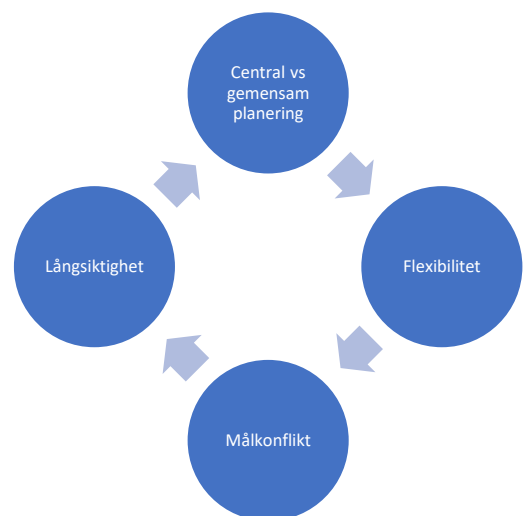
Besöksadress: Storgatan 13, 464 80 Mellerud **Telefon:** 0530-180 00 **E-post:** kommunen@mellerud.se
Bankgiro: 5502-2776 **Organisationsnummer:** 212000-1488 **Webbplats:** www.mellerud.se



När bemanningskravet är satt stäms det av mot tillgängliga resurser innan schemaläggning inleds. För att uppnå god kvalitet och bra arbetsmiljö är det avgörande att kundens behov är i fokus när resurser ska fördelas. Vår målsättning är att tjänsterna utförs av tillsvidareanställda medarbetare med rätt erfarenhet och kompetens och att detta gäller oavsett tid på dygnet och dag i veckan. Bemanning och schemaplanering i Socialförvaltningen ska alltid ske inom ramen för de lagar och avtal som reglerar området. Arbetet ska göras i dialog mellan chef och medarbetare. Alla medarbetare förväntas därför ha en grundläggande kunskap om schemaprocessen och det regelverk i form av lagar och avtal som styr arbetet. Alla medarbetare har både en rättighet och en skyldighet att delta i utbildningsaktiviteter och bidra med förslag till förbättringar bland annat genom att aktivt delta vid schemalagda arbetsplatsträffar.

2.8 Bemanningprocessen - sammanfattning

Varje del i processen behöver göras på rätt sätt för att helheten ska fungera. I vilken ordning aktiviteterna genomförs har även betydelse för resultatet. En viktig del i en optimal bemanning är att stort fokus behöver ligga på planering, de flesta bemanningsproblemen behöver vara lösta innan schemaläggning. Det behöver finnas en samsyn kring skillnaden mellan begreppen central och gemensam planering. Flexibilitet behöver vara ett mål i sig självt och man kan dela in detta i tre olika sorters flexibilitet kompetensflexibilitet, geografisk flexibilitet, och flexibilitet när det gäller arbetstider. Målkonflikt Varje beslut behöver dessutom balanseras mot fokus på arbetsmiljö, kvalitet och kontinuitet och ekonomi. Prioriteras ett perspektiv ensidigt ser man ofta negativa effekter på de andra två perspektiven vilket kan leda till målkonflikter. Bemanningen och eventuella förändringar i arbetssätt behöver vara långsiktigt, även om långsiktighet sker på bekostnad av uteblivna kortsiktiga vinster.



Socialförvaltningen

Besöksadress: Storgatan 13, 464 80 Mellerud **Telefon:** 0530-180 00 **E-post:** kommunen@mellerud.se
Bankgiro: 5502-2776 **Organisationsnummer:** 212000-1488 **Webbplats:** www.mellerud.se



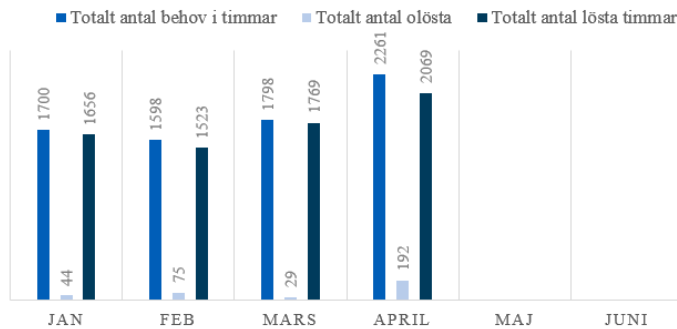
2.9 Resultat Bemanningseenheten

Bemanningseenheten är ett led i heltidsprojektet. Bemanningseenheten i Melleruds Kommun skall svara för en planerad och medveten kompetensförsörjningsprocess med kvalitet för medarbetare och med ett kostnadseffektivitet förhållningssätt.

All korttidsrekrytering skall ske genom Bemanningseenheten med perspektivet "en väg in i förvaltningen". Bemanningseenheten är en central enhet inom Socialförvaltningen som har i uppdrag att bemanna korttidsfrånvaro, det vill säga akut frånvaro upp till två veckor. Utvärdering av Bemanningseenheten sker en gång per år. Hittills under 2021 har inom sektor stöd och service 96% av 7537 timmar lyckats att lösas. Inom sektor vård och omsorg har 99% av 19 090 timmar lösts.



Totalt stöd och service 2021



Not. Timmarna avrundat till närmsta helta.

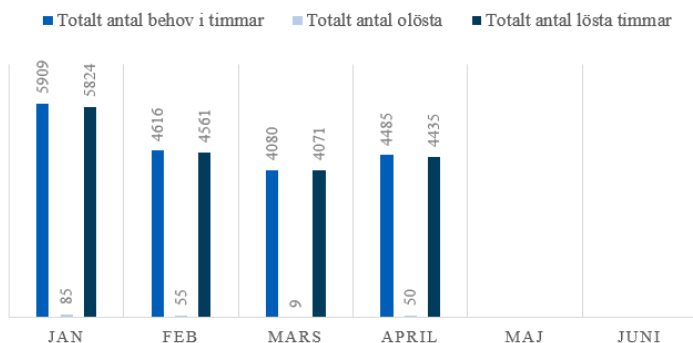
Totalt procent lösta:

Januari 97%
Februari 98%
Mars 98%
April 92%
Maj
Juni

Totalt för alla enheter:
Antal behov i timmar 7357
Antal olösta i timmar 340
Antal lösta i timmar 7017
Procent lösta 96%



Totalt vård och omsorg 2021



Not. Timmarna avrundade till närmsta helta

Totalt procent lösta:

Januari 99%
Februari 99%
Mars 99,7%
April 99%
Maj
Juni

Totalt för alla enheter 2021:

Antal behov i timmar 19 090
Antal olösta i timmar 199
Antal lösta i timmar 18 891
Procent lösta 99%

Socialförvaltningen

Besöksadress: Storgatan 13, 464 80 Mellerud **Telefon:** 0530-180 00 **E-post:** kommunen@mellerud.se
Bankgiro: 5502-2776 **Organisationsnummer:** 212000-1488 **Webbplats:** www.mellerud.se



3. Ekonomisk analys

Nedan följer en ekonomisk analys av personalkostnader totalt, månadsavlönade, timavlönade, sjuklön, övertidsersättning samt ob-ersättning. Analys görs först övergripande för förvaltningen, därefter följer analys per sektor vård och omsorg samt sektor stöd och service.

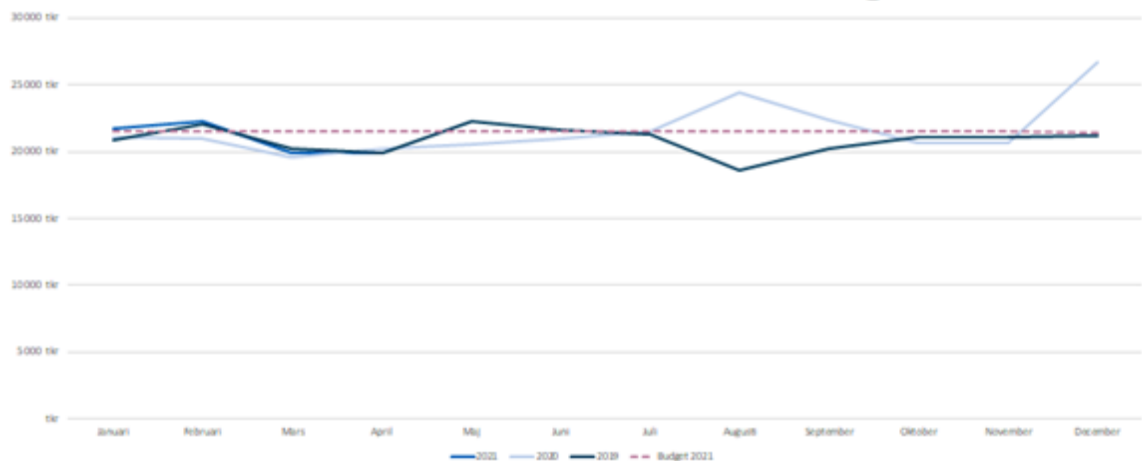
Timavlönade medarbetare är anställd med anställningsformen allmän visstidsanställning (AVA) och denna målgrupp följer i kommande tabeller där timanställdas löner redovisas. Att redovisa det ekonomiska utfallet ger en tydlig bild över användningen av medarbetare med de anställningsformen. Att kolla på exempelvis antal personer som innehar en AVA anställning genererar antal personer men inte tid eller kostnad.

3.1 Personalkostnader totalt förvaltningen

År	2019	2020	2021 t.om. april
Personalkostnader	250 301 tkr	259 817 tkr	83 689 tkr



Personalkostnader totalt förvaltningen



Kostnadsmassans ökning mellan åren 2019–2020 innebar en ökning för personal om 3,80%, vilket motsvarar 9 516 tkr. Att bemärka är effekt av Covid-19 ligger med exkluderat ersättningar för Covid-19.

Förändring mellan 2019–2020 i tkr

År	2019–2020 förändring i tkr
Månadslöner	4 895 tkr
Lön timanställda	-1 021 tkr
Sjuklönekostnad	960 tkr
Övertidsersättning	612 tkr
Ob-ersättning	492 tkr
S: a förändring	5 938 tkr

Socialförvaltningen

Besöksadress: Storgatan 13, 464 80 Mellerud **Telefon:** 0530-180 00 **E-post:** kommunen@mellerud.se
Bankgiro: 5502-2776 **Organisationsnummer:** 212000-1488 **Webbplats:** www.mellerud.se



Månadsavlönade heltid/deltid totalt förvaltningen

År	2019	2020	2021 t.om. april
Månadslön	122 304 tkr	127 199 tkr	41 536 tkr



Månadsavlönade heltid/deltid totalt förvaltningen



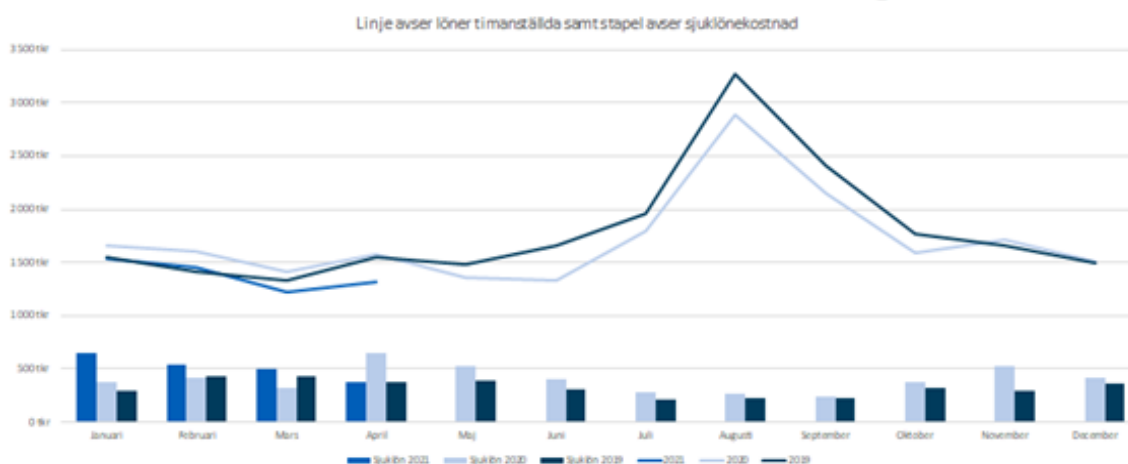
Förändring av kostnader för månadslön (heltid-/deltid) stiger mellan åren 2019–2021. Procentuell förändring mellan året 2019–2020 är 4,00%, vilket motsvarar 4 895 tkr.

Lön till timanställda totalt förvaltningen

År	2019	2020	2021 t.om. april
Lön timanställda	21 583 tkr	20 562 tkr	5 535 tkr
Sjuklönekostnad	3 850 tkr	4 810 tkr	2 062 tkr



Lön till timanställda totalt förvaltningen



Förändring av kostnader för timlöner minskar mellan åren 2019–2021, mellan året 2019–2020 minskar timlönekostnaden med 4,73%, vilket motsvarar 1 021 tkr. Sjuklönekostnaden stiger mellan åren 2019–2020 med 24,94%, vilket motsvarar 960 tkr.

Socialförvaltningen

Besöksadress: Storgatan 13, 464 80 Mellerud **Telefon:** 0530-180 00 **E-post:** kommunen@mellerud.se

Bankgiro: 5502-2776 **Organisationsnummer:** 212000-1488 **Webbplats:** www.mellerud.se

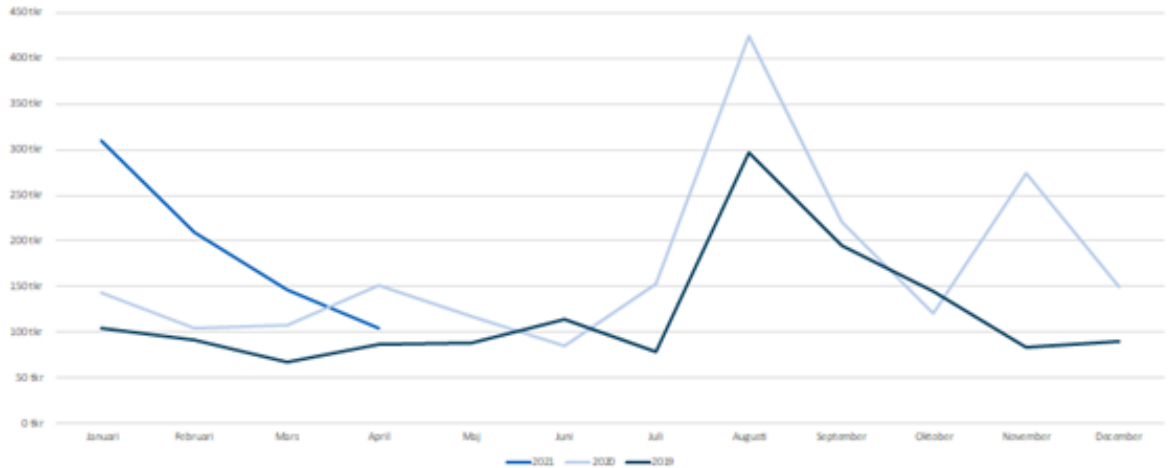


Övertidsersättning totalt förvaltningen

År	2019	2020	2021 t.om. april
Övertidsersättning	1 442 tkr	2 054 tkr	769 tkr



Övertidsersättning totalt förvaltningen



Förändring av kostnader för övertidsersättning ökar mellan åren 2019–2021, mellan året 2019–2020 ökar övertidsersättningen med 42,4% vilket motsvarar 612 tkr.

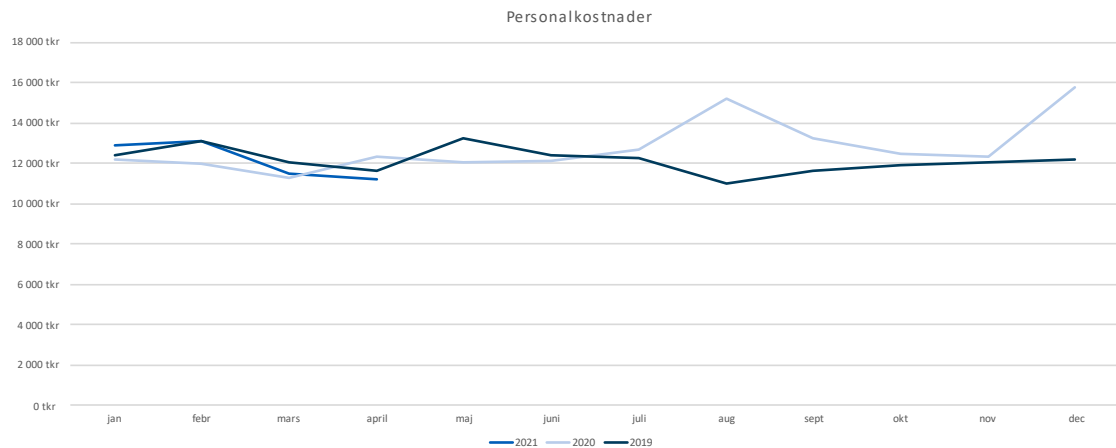


3.2 Analys per sektor - Vård och Omsorg

År	2019	2020	2021 t.om. april
Personalkostnader	145 777 tkr	153 567 tkr	48 704 tkr



Sektor Vård och omsorg



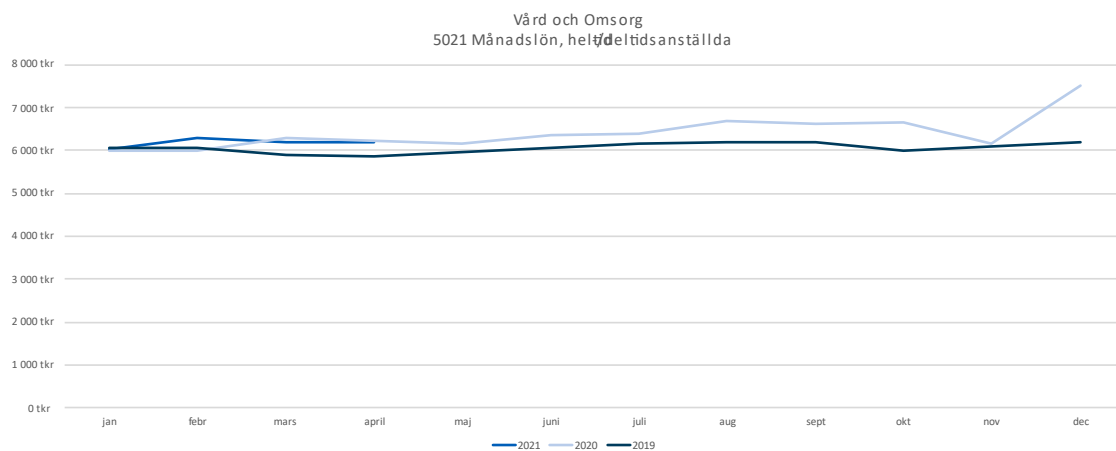
Kostnadsmassans ökning mellan åren 2019–2020 innebar en ökning för personal om 5,34%, vilket motsvarar 7 790tkr.

Sektor Vård och Omsorg, månadslön heltid/deltidsanställda

År	2019	2020	2021 t.om. april
Månadslön	72 820 tkr	77 146 tkr	24 706 tkr



Sektor Vård och Omsorg



Förändring av kostnader för månadslön (heltid-/deltid) stiger mellan åren 2019–2021. Procentuell förändring mellan året 2019–2020 är 5,94%, vilket motsvarar 4 326 tkr.

Socialförvaltningen

Besöksadress: Storgatan 13, 464 80 Mellerud **Telefon:** 0530-180 00 **E-post:** kommunen@mellerud.se
Bankgiro: 5502-2776 **Organisationsnummer:** 212000-1488 **Webbplats:** www.mellerud.se



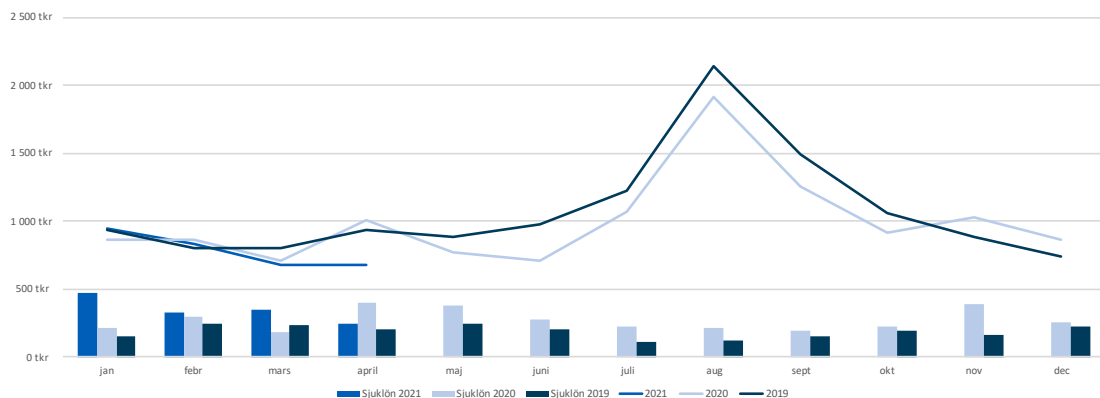
Sektor Vård och Omsorg, lön till timanställda samt sjuklönekostnad

År	2019	2020	2021 t.om. april
Lön timanställda	12 863 tkr	11 974 tkr	3 131 tkr
Sjuklönekostnad	2 235 tkr	3 245 tkr	1 383 tkr



Sektor Vård och Omsorg

Vård och Omsorg
5022 Lön till timanställda



Förändring av kostnader för timlöner minskar mellan åren 2019–2021, 6,91% vilket motsvarar 889 tkr. Sjuklönekostnaden stiger mellan åren 2019–2020 med 45,19%, vilket motsvarar 1 010 tkr.

3.3 Analys per sektor - Stöd och Service

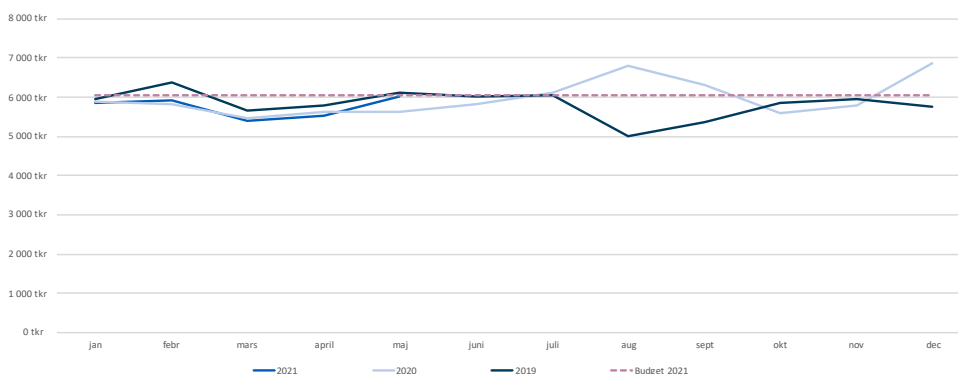
Personalkostnader

År	2019	2020	2021 t.om. april
Personalkostnader	69 820 tkr	71 758 tkr	22 723 tkr



Sektor Stöd och Service

Personalkostnader



Kostnadsmassans ökning mellan åren 2019–2020 innebar en ökning för personal om 2,78%, vilket motsvarar 1 938 tkr.

Socialförvaltningen

Besöksadress: Storgatan 13, 464 80 Mellerud **Telefon:** 0530-180 00 **E-post:** kommunen@mellerud.se
Bankgiro: 5502-2776 **Organisationsnummer:** 212000-1488 **Webbplats:** www.mellerud.se



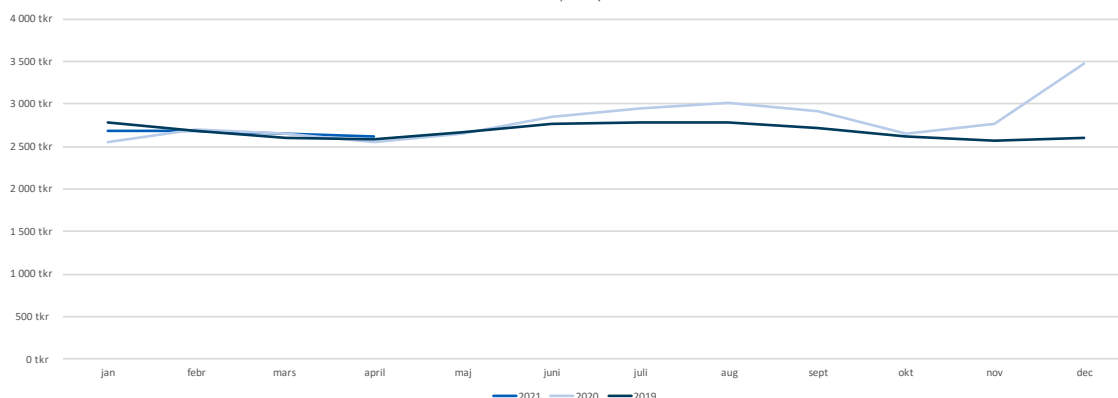
Analys per Sektor Stöd och Service Månadslön, heltid/deltidsanställda

År	2019	2020	2021 t.om. april
Månadslön	32 166 tkr	33 739 tkr	13 396 tkr



Sektor Stöd och Service

Stöd och Service
5021 Månadslön, heltid/deltidsanställda



Förändring av kostnader för månadslön (heltid-/deltid) stiger mellan åren 2019–2021. Procentuell förändring mellan året 2019–2020 är 4,89%, vilket motsvarar 1 573 tkr.

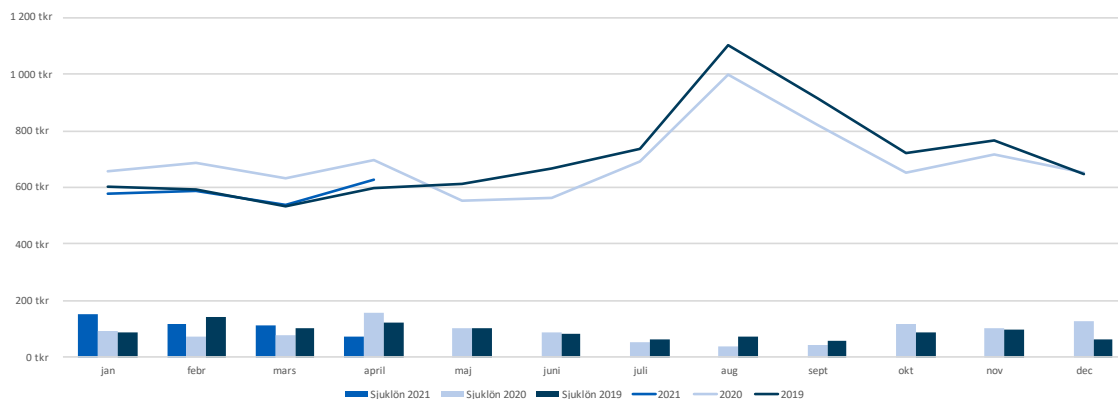
Sektor Stöd och Service, lön till timanställda samt sjuklönekostnad

År	2019	2020	2021 t.om. april
Lön timanställda	8 491 tkr	8 309 tkr	3 015 tkr
Sjuklönekostnad	1 081 tkr	1 071 tkr	571 tkr



Sektor Stöd och Service

Stöd och Service
5022 Lön till timanställda



Förändring av kostnader för timlöner minskar mellan åren 2019–2021, mellan året 2019–2020 minskar timlönekostanden med 2,14%, vilket motsvarar 182 tkr. Sjuklönekostnaden är i princip oförändrad (0,93%) mellan åren 2019–2020 med en påverkan om 10 tkr i minskning.

Socialförvaltningen

Besöksadress: Storgatan 13, 464 80 Mellerud **Telefon:** 0530-180 00 **E-post:** kommunen@mellerud.se

Bankgiro: 5502-2776 **Organisationsnummer:** 212000-1488 **Webbplats:** www.mellerud.se



3.4 Redovisning av extra medel

Till Socialförvaltningen budgetram tillfördes 2020 3 miljoner för att kompensera det arbete som behövde göras inför införandet av heltidsresan. Dessa medel var ramhöjande och gick således in i förvaltningens totala ekonomi. Delvis användes de till att finansiera projektledare för heltidsresan. Eftersom medlen var ramhöjande går det inte idag spåra exakt vad dessa medel gått till eller inte. För en total bild behöver man snarare se till hur förvaltningen hanterar budget och besparingsåtgärder generellt under dessa år vilket redovisades till nämnd i februari 2021.



4. Slutsatser

Det ekonomiska resultatet mellan åren visar på en ökad personalkostnad, som exempel mellan 2019—2020. Totalt ökar personalkostnaderna med 9 516 tkr mellan åren vilket motsvarar 3,80% i ökning. För att avgöra hur mycket av denna ökning som kan vara effekter av heltidsresan måste en fördjupad analys göras, framför allt på kostnader för månadsavlönade, timavlönade samt övertid- och ob-ersättningar. En annan stor faktor som påverkar är effekten av Covid-19 vars påverkan varit stor i en så personalintensiv verksamhet som inom Socialförvaltningen.

Sammanfattningsvis ses dessa trender:

- Månadslönekostnaderna *ökar* mellan åren 2019—2020
- Timlönekostnaderna *minskar* mellan åren 2019—2020
- Sjuklönekostnaderna *ökar* mellan åren 2019—2020
- Övertid- och Ob-ersättningar *ökar* mellan åren 2019—2020

Heltidsresan bör ge effekten att månadslönekostnaderna stiger samtidigt som timlönekostnaderna minskar generellt. Om sjukfrånvaron ökar vilket den gjort mellan 2019 och 2020 minskar sambandet eftersom fler timavlönade kan behövas ta in för att täcka korttidsfrånvaro men i stort bör ändå trenden synas eftersom omfattningen av extra tid var så pass stor (24 årsarbetare). För Socialförvaltningen syns detta mellan 2019 och 2020, kostnader för månadslöner har ökat mellan åren 2019—2020 med 4,00% och timlönekostnaderna minskar med 4,73% trots högre sjukfrånvaro.

Sjuklönekostnaderna stiger mellan åren 2019—2020 med 960 tkr, vilket motsvarar en ökning om 24,94% sannolikt till följd av pandemin. Generellt brukar högre sjuklönekostnader följas av högre timlönekostnader, då timavlönade ersätter den ordinarie personal som är sjuk men trots detta är alltså timlönekostanden lägre 2020 än 2019.

Kostnaderna för övertid ökar mellan åren vilket inte är positivt för verksamheten utan behöver hållas under nära uppsikt, dock bör även detta till stor del kunna förklaras av den pågående pandemin.

Andelen heltidsanställda har totalt ökat inom förvaltningen från 59,49% till 68,19% vilket är en väsentlig ökning även om det finns en väg kvar att gå. Den bemanningsenhet som infördes verkar fungera väl och levererar väldigt goda resultat sett till antal lösta pass som ligger uppåt 99% vilket generellt sett är mycket bra.

Timavlönade medarbetare är anställd med anställningsformen allmän visstidsanställning (AVA). Att analysera det ekonomiska utfallet ger en tydlig bild över användningen av medarbetare med de anställningsformen. Att kolla på exempelvis antal personer som innehar en AVA anställning genererar antal personer men inte tid eller kostnad. Resultatet visar på att timlönekostnaderna minskar mellan åren 2019—2020, trots att vi under de gångna åren med anledning av covid-19 varit i stort behov av våra allmänt visstidsanställda timavlönade medarbetare.

De extra medel som gick in i förvaltningens ekonomi till 2020 har delvis använts till att få i gång arbetet med heltidsresan (tex genom projektledare) men har i övrigt gått in i förvaltningens totalt ekonomi. Vid införande av heltidsresan gick motsvarande 24 årsarbetare upp i tid vilket motsvarar en mer kostnad om 9,6 miljoner. I det sammanhanget räcker 3 miljoner inte så långt men sannolikt bidrag medlen till att få i gång arbetet med heltidsresan och att ta fram fungerande arbetssätt för att hantera bemanning och schemaläggning vilket förefaller ha fallit väl ut.

Förvaltningen arbetar vidare med arbetssätt kopplat till heltidsresan och till nämnd i höst kommer förslag om steg för vidare utveckling inom området.

Socialförvaltningen

Besöksadress: Storgatan 13, 464 80 Mellerud **Telefon:** 0530-180 00 **E-post:** kommunen@mellerud.se
Bankgiro: 5502-2776 **Organisationsnummer:** 212000-1488 **Webbplats:** www.mellerud.se