



Rapport

**Avseende schemaförändring till
verksamhetsanpassade scheman och trender i
sjukfrånvaro (oktober 2024 – januari 2025)**



Inledning

Sjukfrånvaro och schemaläggning är två viktiga faktorer som påverkar både verksamhetens stabilitet och medarbetarnas arbetsmiljö. Under aktuell period som rapporten avser så har förändringar i schemaläggningen genomförts och implementerats, vilket har skapat behov av att analysera sjukfrånvaromönster och hur de korrelerar med arbetsbelastning samt önskemål om fridagar. Schemaförändringarna genomfördes efter att samtliga berörda medarbetare i socialförvaltningen samt politiker gått utbildning i Bemanningsakademi för att få kunskap och förstå sambandet mellan schema, bemanning och ekonomi. Schemaändringen genomfördes med målet att få en bättre kontinuitet för de kommuninvånare som behöver vår hjälp samt öka trygghet och kvalitet på de insatser som erbjuds inom socialförvaltningens verksamheter.

Denna rapport sammanställer trender i sjukfrånvaron inom förvaltningens verksamhetsområden och belyser eventuella samband med de förändringar som genomförts i schemat med start i slutet av oktober 2024 för hälso- och sjukvårdsverksamheten och i början av november 2024 för resterande verksamheter och frånvaroutvecklingen. Dessutom behandlas medarbetarnas önskemål om fridagar och deras möjligheter att påverka sina arbetsscheman. Syftet är att identifiera utmaningar och förbättringsområden för att skapa en mer hållbar och tillfredsställande arbetsmiljö samt belysa positiva effekter efter schemaförändringen.

Sjukfrånvaromönster

SÄBO Linden

Det finns tendenser till sjukfrånvaro på specifika dagar, men det härrör sig mer på individnivå än generella mönster. Ett exempel är att vissa personer ofta varit sjuka på måndagar efter en arbetshelg. Efter analys visade det sig att de haft intensiva arbetspass och blev slitna, vilket ledde till sjukfrånvaro. Efter att schemat justerats har detta fenomen försvunnit. Medarbetarna har till hög grad varit involverade i att ta fram det nya schemat.

LSS

Ingen tydlig trend i sjukfrånvaron har identifierats för DV och Domarringsvägen 1–7.

HSV

Ingen generell trend i sjukfrånvaron har identifierats, men det finns vissa samband mellan återgång till arbete efter semester och ökad VAB. Enstaka medarbetare har påverkat sjukfrånvarons resultat.

SÄBO Oxelgården

Det finns en ökning i sjukfrånvaron efter införandet av det nya schemat, särskilt bland nattarbetare. Medarbetarna har viss möjlighet att påverka sina schemaperioder, men schemat är fastställt enligt verksamhetens behov. På grund av snabba schemaändringar har det varit svårt att få med delaktighet i planeringsprocessen, vilket har lett till visst missnöje. Här behöver verksamheten ställa om och ha bättre framförhållning framåt.

Hemtjänsten

Det finns en tydlig ökning av sjukfrånvaro efter det nya schemat implementerats, speciellt på måndagar och fredagar. Medarbetare efterfrågar mer sammanhängande ledighet, exempelvis genom att kombinera semester med en extra ledig dag. Sjukfrånvaron ligger på individnivå som utmärker sig och hanteras genom HR och personliga samtal.

Önskemål om fridagar

Generella regler

Medarbetare kan önska fridagar, men de måste anpassas efter verksamhetens behov och ATL-regler. Schemat är tajt och alla ändringar påverkar helheten, vilket gör det svårt att ge full flexibilitet.

SÄBO Linden

Medarbetare kan inte välja fridagar fritt på grund av verksamhetsanpassat schema. De arbetar varannan helg och kan inte vara lediga mer än två dagar i sträck. För att önskemål ska beaktas behöver medarbetare själva ta ansvar för att skapa sina egna scheman inom ramar och regler.

HSV

Det finns ingen generell önskeschemamodell, men medarbetarna har delaktighet i att godkänna scheman och föra dialog med chefer. Det har inte inkommit klagomål eller missnöje.

SÄBO Oxelgården

Fridagar kan inte väljas fritt, men medarbetare kan justera sina perioder genom individuella samtal. På grund av snabba förändringar i schemat har det varit svårt att involvera medarbetarna i planeringen, vilket lett till viss frustration.

Hemtjänsten

Medarbetare efterfrågar fler sammanhängande lediga dagar, speciellt i samband med helger. Det finns en dialog mellan chefer och planerare för att hantera dessa önskemål.

LSS – Bangatan 10

Det finns en dialog mellan chefer och schemaläggare för att hantera dessa önskemål från medarbetare.

Slutsats

Det finns vissa sjukfrånvaromönster som kan kopplas till arbetsbelastning och schemaändringar, speciellt inom SÄBO Oxelgården och Hemtjänsten.

Medarbetarna har viss delaktighet i schemaläggningen, men det finns ett utbrett missnöje med minskat antal fridagar enligt ATL. Önskemål om ledighet hanteras individuellt, men verksamhetens behov måste alltid tas i beaktning och arbetspass anpassas efter när kommuninvånare behöver vår hjälp.

Statistik sjukfrånvaro

ENHET	OKT 23	OKT 24	NOV 23	NOV 24	DEC 23	DEC 24	JAN 24	JAN 25
SÄBO LINDEN	7,09	13,52	12,13	14,85	12,13	10,53	13,86	12,5
SÄBO OXELGÅRDEN	8,99	4,9	13,21	6,86	13,21	9,06	10,38	11,13
HEMTJÄNST	15,03	9,8	15,05	10,87	15,05	16,64	17,88	20,63
BANGATAN 10	1,22	11,87	1,5	11,79	1,5	12,22	9,52	9,88
DOMARRINGSVÄGEN 1–7	20,66	16,45	20,56	18,42	20,56	26	17,12	35,10
DAGLIG VERKSAMHET	23,18	12,12	19,44	15,81	19,44	14,66	22,24	10

Skillnaden i sjukfrånvaron i % mellan åren 2023 och 2024 för varje verksamhet och månad:

Oktober:

- SÄBO Linden: +6,43
- SÄBO Oxelgården: -4,00
- Hemtjänst: -5,23
- Bangatan 10: +10,65
- Domarringsvägen 1–7: -4,21
- Daglig verksamhet: -11,06

November:

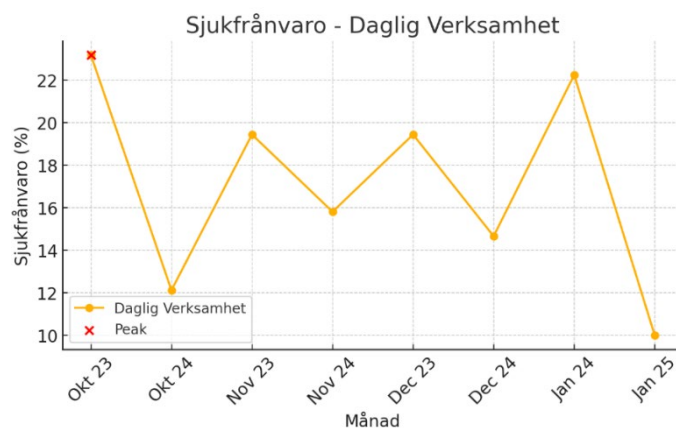
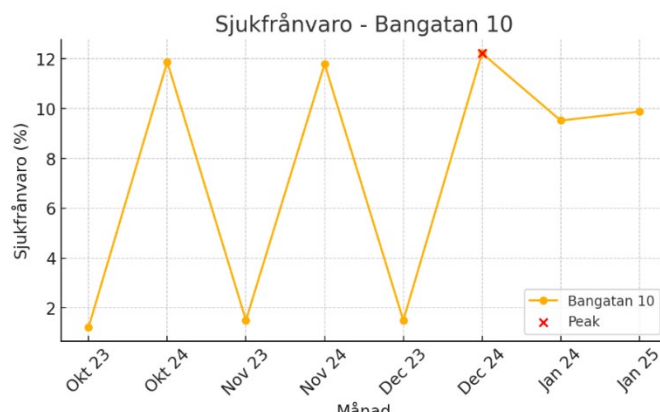
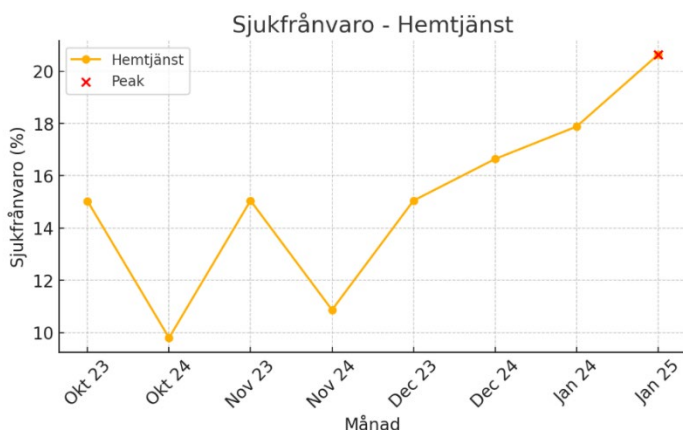
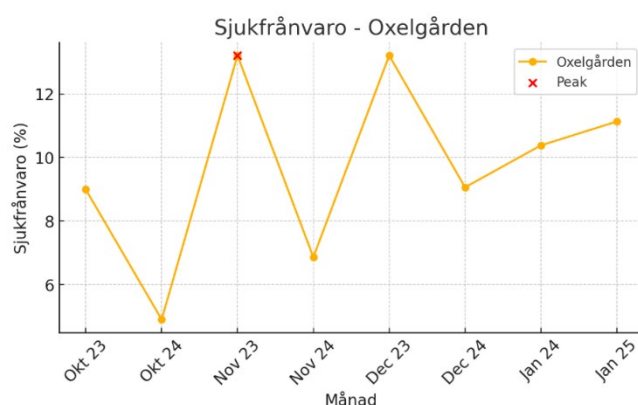
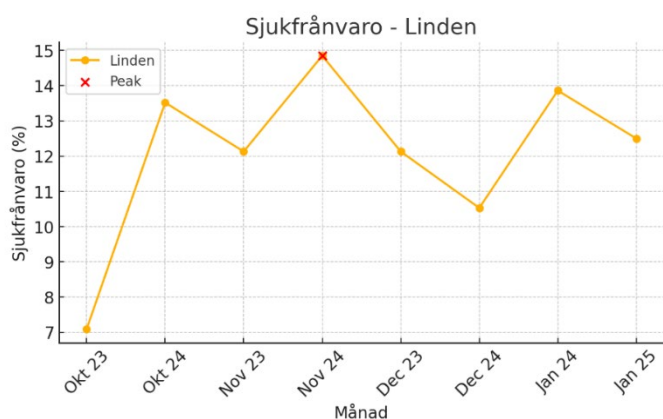
- SÄBO Linden: +2,72
- SÄBO Oxelgården: -6,35
- Hemtjänst: -4,95
- Bangatan 10: +10,29
- Domarringsvägen 1–7: -2,14
- Daglig verksamhet: -4,71

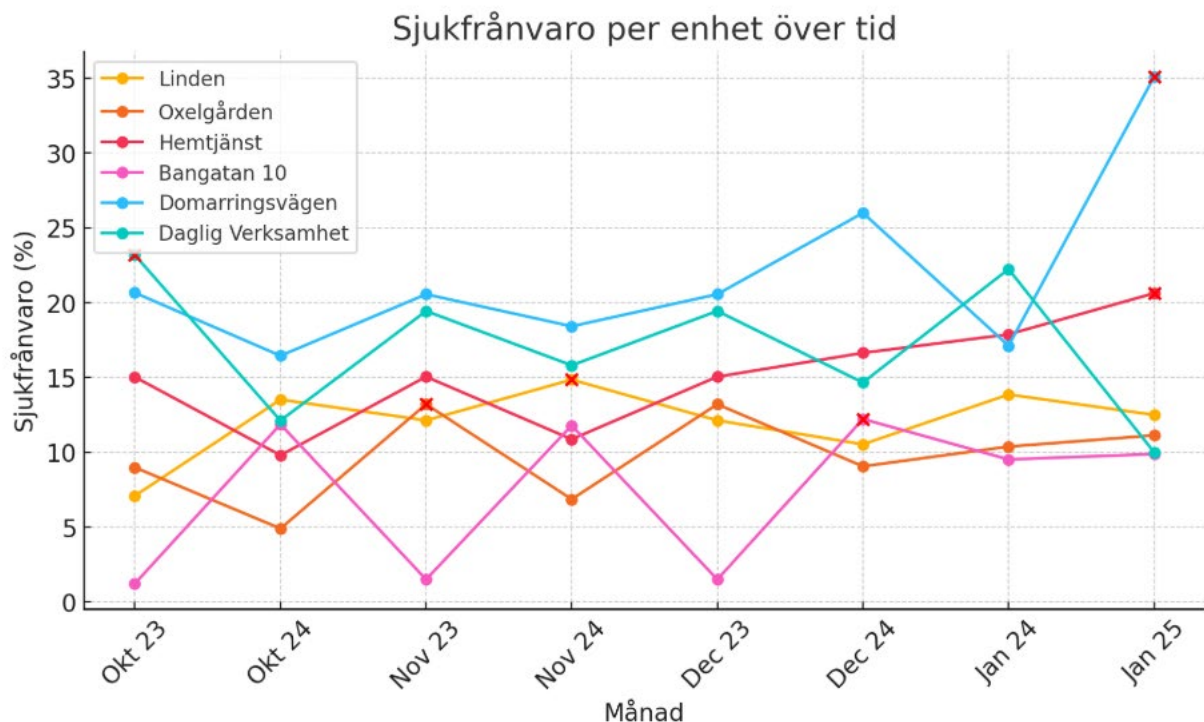
December:

- SÄBO Linden: -1,60
- SÄBO Oxelgården: -4,15
- Hemtjänst: +1,59
- Bangatan 10: +10,72
- Domarringsvägen 1–7: +5,44
- Daglig verksamhet: -4,78

Januari:

- SÄBO Linden: +0,36
- SÄBO Oxelgården: -1,08
- Hemtjänst: +2,75
- Bangatan 10: +0,36
- Domarringsvägen 1-7: +17,98
- Daglig verksamhet: -12,24





Sjukfrånvaron före och efter schemaförändringen

Det nya schemat började införas i slutet av 2024 och början av 2025. För att utvärdera dess effekt jämför vi sjukfrånvaron för oktober, november och december 2023 med samma månader 2024 samt skillnaden mellan januari 2024 och januari 2025.

Jämförelse av sjukfrånvaro 2023 vs. 2024

- SÄBO Linden:** Sjukfrånvaron ökade från 7,09 % i oktober 2023 till 13,52 % i oktober 2024. I november ökade den ytterligare från 12,13 % (2023) till 14,85 % (2024). December däremot visade en minskning från 12,13 % (2023) till 10,53 % (2024). Januari 2025 ligger på 12,5 %, en marginell minskning jämfört med januari 2024 (13,86 %).
- SÄBO Oxelgården:** Minskade kraftigt i oktober från 8,99 % (2023) till 4,9 % (2024). I november sjönk sjukfrånvaron från 13,21 % (2023) till 6,86 % (2024), men ökade sedan igen i december (9,06 %) och januari 2025 (11,13 %), vilket är högre än januari 2024 (10,38 %).
- Hemtjänsten:** Minskning i oktober från 15,03 % (2023) till 9,8 % (2024) och i november från 15,05 % (2023) till 10,87 % (2024). Dock en tydlig ökning i januari 2025 till 20,63 % från 17,88 % i januari 2024, en ökning med +2,75 %.

- **Bangatan 10:** Från 1,22 % i oktober 2023 till 11,87 % i oktober 2024. November visade en liten ökning från 11,5 % (2023) till 11,79 % (2024). I januari 2025 ligger siffran på 9,88 %, något högre än januari 2024 (9,52 %).
- **Domarringsvägen 1–7:** Minskning i oktober från 20,66 % (2023) till 16,45 % (2024) och i november från 20,56 % (2023) till 18,42 % (2024). Dock en dramatisk ökning i januari 2025 till 35,10 % från 17,12 % i januari 2024, en ökning på +17,98 %, den största av alla enheter.
- **Daglig verksamhet:** Minskning i oktober från 23,18 % (2023) till 12,12 % (2024). I november sjönk den från 19,44 % (2023) till 15,81 % (2024). Januari 2025 visar en betydande minskning till 10 % från 22,24 % i januari 2024 (-12,24 %).

Sammanfattning

SÄBO Linden

Orsak till ökning:

- en person som var heltidssjukskriven under hela november månad, inte arbetsrelaterat
- en person som var heltidssjukskriven under ca halva november månad och sjukskriven på 75 % andra halvan, inte arbetsrelaterat
- en person som var sjukskriven 50 % hela månaden, inte arbetsrelaterat
- två personer som fick rejäl influensa med sjukintyg i ca två veckor.
- Inflansan har drabbat verksamheten hårt från och med oktober och ökat succesivt under november månad och sedan har det hållit i sig.
- Därutöver lite korttidsfrånvaro och VAB

SÄBO Oxelgården

Orsak till ökning:

- I november 2023 var tre personer sjukskrivna hela månaden på grund av orsaker ej relaterade till arbetet.
- En person var sjukskriven under andra halvan av november 2023 av samma skäl.
- Från december 2024 till februari 2025 har sjukfrånvaron varit hög, särskilt under januari och februari då många medarbetare varit hemma med magsjuka.

Hemtjänsten

Orsak till ökning:

- Fem långtidssjukskrivna, inte arbetsrelaterat.
- En medarbetare återgick till arbete på 25 % i november och 50 % i december.
- Upplevelsen hos cheferna är att schemaförändringarna kan ha bidragit till högre sjukfrånvaro.
- Korttidsfrånvaro och VAB är vanligt förekommande.
- Timvikarier uppvisar hög sjukfrånvaro, vilket kan bero på bristande arbetsmoral och otillräcklig handledning.
- Under januari 2025 har det varit mycket magsjuka och influensa bland medarbetarna därav en hög frånvaro. Hemtjänsten har fyra medarbetare som är långtidssjukskrivna, två är sjukskrivna 50 %. Hemtjänsten har också haft hög sjukfrånvaro hos vikarier.

Domarringsvägen 1–7

Orsak till ökning:

- Influensan drabbade Domarringsvägen 1–7 hårt i december och fortsatte in i januari i full kraft. Detta, ihop med flera långtidssjukskrivningar med orsaker som fysiska besvär och psykisk ohälsa, har varit en bidragande orsak till mycket hög sjukfrånvaro.

Analys över mertid och övertid för alla verksamheter

Oktober 2024:

- 2023: 286,7
- 2024: 207,4
- **Minskning med 79,3**

November 2024:

- 2023: 226,5
- 2024: 258,8
- **Ökning med 32,3**

December 2024:

- 2023: 226,2
- 2024: 229,8
- **Ökning med 3,6**

Januari 2025:

- 2024: 278,3
- 2025: 242,3
- **Minskning med 36**

Jämförelse och analys:

- Övertid och mertid visar inga betydande skillnader under oktober, november och december 2024 jämfört med samma period 2023. Resultatet sticker inte ut.
- Januari 2025 visar en minskning jämfört med januari 2024.
- Den ökning som har skett vissa månader kan eventuellt kopplas till en ökad sjukfrånvaro under hösten/vintern, vilket har lett till fler timmar för befintlig personal. Kan även bero på brist på vikarier och tomma schemarader.
- Minskningen i januari kan bero på förändringar i bemanningen, schemaförändringen eller färre sjukskrivningar efter årsskiftet inom vissa verksamheter.

Slutsats:

Det finns ingen tydlig trend som tyder på att schemaförändringen har minskat sjukfrånvaron i verksamheterna efter att tre månader passerat. Vissa verksamheter har en minskad sjukfrånvaro medan andra har ökad sjukfrånvaro. Förändringarna verkar snarare vara en fortsättning på



tidigare svängningar än en direkt effekt av det nya schemat. Trenderna varierar mellan verksamheterna och januari visar snarare en ökning för vissa verksamheter, exempelvis Hemtjänsten. Det kan bero på att schemaförändringen kräver mer tid för att ge effekt, eller att andra faktorer påverkar mer än schemat.

Det finns vissa indikationer på att sjukfrånvaron har ökat inom vissa verksamheter efter införandet av det nya schemat, särskilt inom Hemtjänsten och SÄBO Oxelgården. Dock är det svårt att fastställa om denna förändring beror på schemaändringen eller andra faktorer såsom säsongsvariationer och individuella förutsättningar.

För att kunna avgöra eventuella samband mellan schemaändring och sjukfrånvaro krävs en längre mätperiod samt en djupare analys av andra påverkande faktorer. Det kan vara värdefullt att fortsätta följa sjukfrånvaroutvecklingen under resterande månader 2025 och komplettera med kvalitativa insikter från medarbetare för att få en mer heltäckande bild.

I och med schemaförändringen som startade i början av november 2024 togs samtliga delade turer bort från alla verksamheter inom socialförvaltningen.

Medarbetare som jobbar ständig helg är positiva till sitt schema enligt enkätsvaren.

Möjliga förklaringar till att schemaförändringen inte påverkat sjukfrånvaron tydligt

Anpassningsperiod

Nya scheman kan leda till en initial stressperiod där medarbetare behöver vänja sig vid förändringarna. Detta kan tillfälligt över tid påverka sjukfrånvaron negativt innan en eventuell positiv effekt syns.

Andra faktorer påverkar sjukfrånvaron

- **Säsongsvariation:** Sjukfrånvaron brukar öka under vintermånaderna på grund av influensa och förkylningar. Detta kan förklara ökningen i januari, snarare än att det är en effekt av förändringar i schemat.
- **Arbetsbelastning:** Om schemat inte hanterar arbetsbelastningen optimalt kan det ha en begränsad eller till och med negativ effekt.

- **Medarbetarnas upplevelse:** Om förändringar i schemat inte upplevs som bättre, till exempel sämre återhämtning, kortare och något fler pass, kan det leda till fortsatt hög sjukfrånvaro.

Analysrapport: Sammanställning av enkätundersökning - chefer

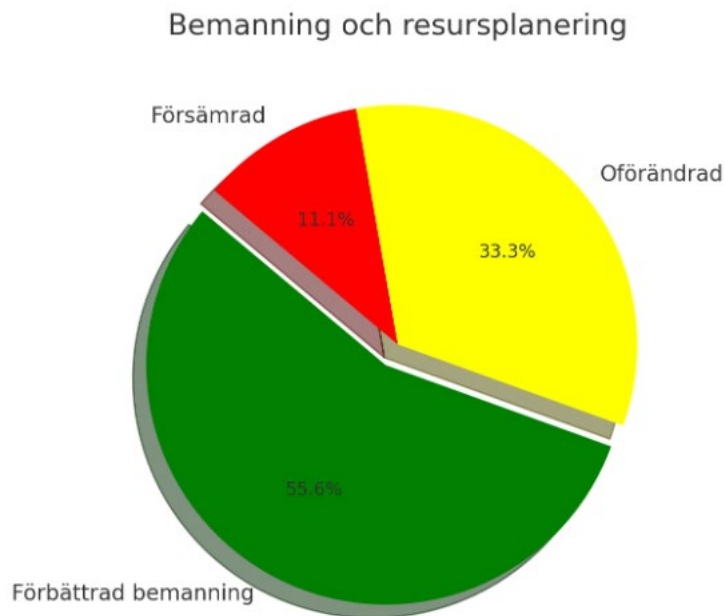
Sammanfattning

Den nya schemaläggningen har gett upphov till både positiva och negativa effekter inom verksamheterna. En majoritet av cheferna ser förbättringar i bemanning och resursplanering, men arbetsmiljön och arbetsbelastningen upplever några har blivit sämre då förvaltningen har infört ett nytt arbetssätt där cheferna måste ha daglig uppföljning av utfall och ekonomi. Hög sjukfrånvaro under perioden har också påverkat upplevelsen av det nya schemat. Nedan följer en detaljerad analys av resultaten.

Positiva Aspekter

- **Förbättrad bemanning och resursplanering:** 55,6 % upplever detta som positivt.
- **Förutsägbara arbetspass:** 33,3 % ser detta som en fördel.
- **Minskad stress i vissa verksamheter** tack vare att medarbetarna är på plats där behovet finns.
- **Borttagande av delade turer** uppskattas av flera medarbetare.
- **Viss förbättring av arbetsbelastning** för 22,2 % av de svarande.

Diagram: Cirkeldiagram - Bemanning och resursplanering

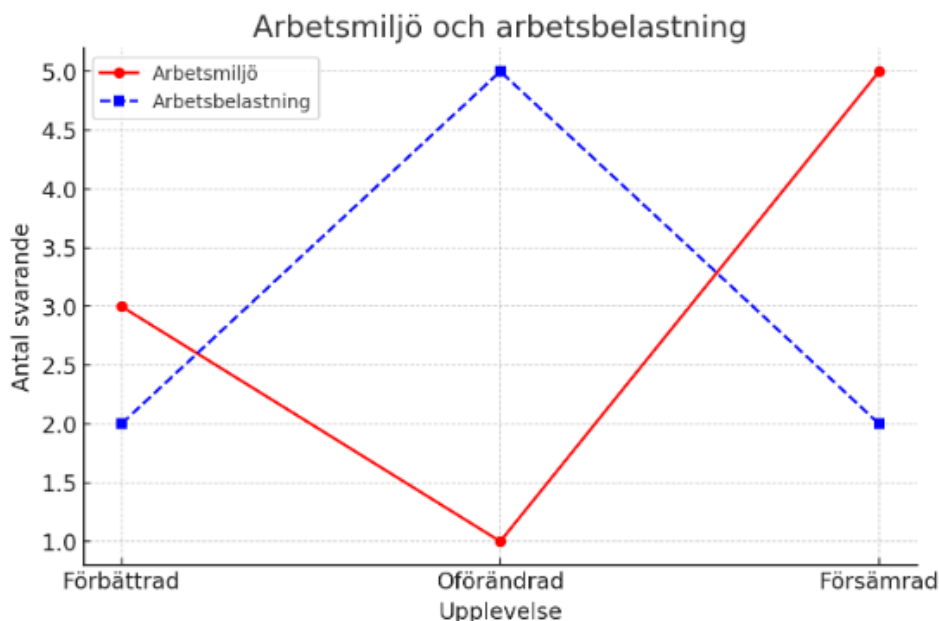


Fördelningen av upplevelsen av bemanning och resursplanering, där 55,6 % av cheferna ser en förbättring.

Utmaningar och Förbättringsområden

- **Ökad arbetsbelastning och administration för chefer** på grund av korta schemaperioder, 4-veckors schema.
- **Försämrad arbetsmiljö** enligt 55,6 % av de svarande.
- **Hög sjukfrånvaro** har gjort det svårt att dra tydliga slutsatser om schemats faktiska effekter.

Diagram: Linjediagram - Arbetsmiljö och arbetsbelastning



Sammanställning av chefernas erfarenheter och åsikter

Chefernas fritextsvar visar en blandad upplevelse av det nya schemat.

Återkommande positiva kommentarer:

- Vissa upplever att resursplaneringen blivit bättre och att det är lättare att bemanna verksamheten.
- Att delade turer har tagits bort ses som en stor fördel.
- Några chefer uppskattar att schemat ger en bättre struktur för arbetspassen.

Återkommande negativa kommentarer:

- Många chefer upplever att de administrativa uppgifterna ökat, vilket gör att andra arbetsuppgifter blir lidande.
- Kortare schemaperioder gör det svårare att planera verksamheten och hantera turbyten.
- Några upplever att arbetsmiljön har försämrats på grund av högre stress och kortare återhämtningstid för personalen. Det är dock oklart om detta beror på schemaförändringarna eller andra faktorer.

Önskemål och förbättringsförslag från cheferna:

- Längre schemaperioder (5–6 veckor) för bättre stabilitet.
- Ökad flexibilitet kring fridagar för deltidanställda.
- Bättre delaktighet och kommunikation vid framtida schemaförändringar.

Slutsats

Den nya schemaläggningen har vissa tydliga fördelar, men det finns också utmaningar som behöver adresseras. För att kunna dra en korrekt slutsats och hitta hållbara lösningar måste en längre period passera, det har endast gått tre månader som vi kan mäta i denna rapport sedan start. Justeringar i schemaplaneringen har genomförts mer eller mindre i alla verksamheter inför varje ny schemaperiod sedan starten i november. Det är ett nytt sätt att arbeta för cheferna och för att lyckas måste varje chef följa upp sin verksamhet dagligen och stämma av utfall mot budget varje dag samt efter varje schemaperiod. Detta kan upplevas som en högre arbetsbelastning för cheferna, men det ingår i rollen om en chef ska kunna ha kontroll över den verksamhet som chefen är ansvarig över. Schemaperiod om 4 veckor är nödvändig för att det inte ska gå för lång tid att justera saker som inte fungerar i en verksamhet samt för att snabbt hitta orsaker till avvikelser mot budget. Förvaltningsledningen har redan justerat Bemanningshandboken ett par gånger sedan november 2024 för att bättre möta verksamheternas behov, bland annat så kan så kallade treledigheter tillåtas när det möter verksamheternas behov. Beslut om antalet fridagar kommer dock fortsättningsvis att följa arbetstidslagen.

Analysrapport: Sammanställning av enkätundersökning – medarbetare

Publiceringsdatum: 2025-02-24

Antal mottagare: 214 månadsanställda

Svarsfrekvens: 110 av 214 (51,4 %)

Kommunikation kring enkäten:

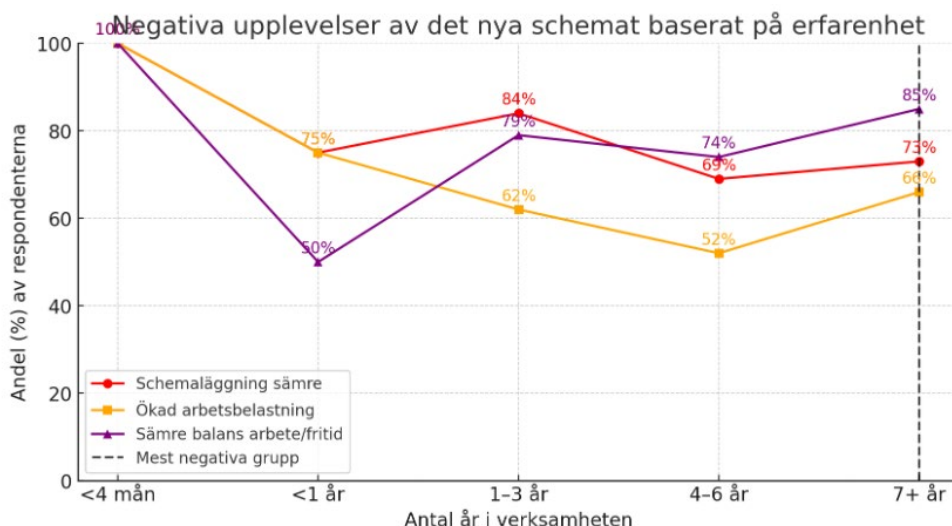
- **2025-02-19:** Chefer och fackliga ombud informerades via mejl om den kommande publiceringen. De fick en preliminär version för att ge synpunkter innan utskick.
- **2025-02-24:** Enkäten publicerades. Samma dag informerades cheferna och uppmanades att vidarebefordra informationen till alla anställda.
- **2025-03-03:** Enkäten avslutas och sammanställs

Deltagare per erfarenhetsgrupp

Erfarenhet inom verksamheten	Antal svarande	Procent av totala svarande (110)
Mindre än 4 månader	1	0,9%
Mindre än 1 år	4	3,7%
1–3 år	25	22,9%
4–6 år	23	21,1%
7 år eller mer	56	51,4%

Sammanfattning

Medarbetarundersökningen visar tydliga trender i hur de anställda uppfattar det nya schemat. Resultaten indikerar att medarbetare som varit anställda länge generellt är mer negativa till förändringen och medarbetare med kortare anställningstid är något mer neutrala.



Beskrivning av visualiseringen

- Röd linje: Andel som tycker schemat har blivit sämre.
- Orange linje: Andel som upplever ökad arbetsbelastning.
- Lila linje: Andel som upplever sämre balans mellan arbete och fritid.
- Streckad svart linje: Markerar gruppen med längst anställningstid, där missnöjet är tydligast.

Trenden visar att missnöjet ökar i takt med anställningstiden.

Nyckelinsikter

- **Brist på återhämtning:** En stor andel av medarbetarna, särskilt de som arbetat längst, upplever att de har för få lediga dagar i rad och att återhämtningen mellan arbetspassen är otillräcklig.
- **Ökad arbetsbelastning:** Många upplever att det nya schemat innebär fler arbetspass, kortare vila mellan passen och svårigheter att få sammanhängande ledighet. Detta har lett till ökad stress och trötthet, vilket de menar även kan påverka arbetsmiljön och vårdkvaliteten.
- **Svårigheter att planera fritid:** Behöva ansöka om semester långt i förtid och brist på flexibilitet gör det svårt för de anställda att planera sina liv utanför jobbet.
- **Sämre arbetsmiljö och sammanhållning:** Flera anmärker att arbetsbelastningen ökat, ökad stress och att sjukskrivningarna blivit fler. Minskade möjligheter till längre sammanhängande ledighet har identifierats som en av de största orsakerna till missnöjet.
- **Medarbetarnas möjlighet att påverka schemat:** Medarbetarna upplever att deras möjlighet att påverka sina scheman har minskat. En vanlig synpunkt är att bristen på flexibilitet gör det svårt att planera fritid och familjeliv, vilket i förlängningen kan påverka personalens välbefinnande och långsiktiga arbetsförmåga. Deltidsanställda uttrycker särskild frustration över att arbeta nästan lika många dagar som heltidsanställda, trots lägre tjänstgöringsgrad, men kortare arbetsdagar.
- **Ökad sårbarhet och informationsförlust:** Färre personer i tjänst på eftermiddagarna gör att arbetsbelastningen ökar för de som är kvar. Personalens varierande start- och sluttider leder också till fler led i rapporteringen, vilket ökar risken för informationsmissar och bristande kontinuitet i vården.

Positiva aspekter

Trots den dominerande kritiken har vissa positiva inslag identifierats:

- **Borttagning av delade turer:** Flera anställda lyfter fram att det är en fördel att slippa delade turer.
- **Vissa uppskattar kortare arbetsdagar:** Några anser att det är positivt att sluta tidigare på dagen.
- **Mer förutsägbara scheman:** Några anser att schemat är mer strukturerat.
- Schemat skapar bättre täckning på vissa områden, vilket gör att de som tidigare varit ensamma på eftermiddagarna nu har kollegor kvar längre tid.

- För vissa innebär de nya tiderna även att fler personer är i tjänst under både morgon och eftermiddag, vilket skapar en mer jämn bemanning över dagen

Slutsats

Socialförvaltningen i Lekebergs kommun beslutade under 2024 att införa verksamhetsanpassade och hållbara scheman inom vård och omsorg och LSS-verksamheterna för att stärka vården och skapa en tryggare och mer stabil omsorg för boende, kommunens vårdtagare och kommuninvånare. Att bemanna verksamheten när behovet är som störst är huvudsyftet med det nya schemat för medarbetarna. Genom denna förändring hoppas förvaltningen kunna erbjuda kontinuerlig och pålitlig personcentrerad vård för dem som är beroende av stöd och omsorg, särskilt under de tider då behoven är som störst.

Redan under den första schemaperioden kunde en viktig förändring träda i kraft – samtliga delade turer togs bort från alla verksamheter. Förvaltningen ska följa denna förändring noga framåt men hoppas att förändringen kommer att kunna bestå. Delade turer, som ofta innebär långa arbetsdagar med oregelbundna pauser för medarbetarna, har visat sig påverka både arbetskvaliteten och kontinuiteten i omsorgen. Genom att kunna ersätta dessa med stabila och kortare sammanhängande arbetspass får kommuninvånarna en tryggare upplevelse med en mer utvilad och närvarande personalstyrka. Hållbar schemaläggning innebär att arbetsdagarna för medarbetarna utformas med hänsyn till deras behov av återhämtning och balans, vilket i sin tur skapar bättre förutsättningar för kvalitativ vård och omsorg.

Denna rapport har analyserat effekterna av den genomförda schemaförändringen med fokus på sjukfrånvaro, arbetsbelastning samt chefers och medarbetares upplevelser. Resultaten visar att schemaförändringen har haft både direkta och indirekta konsekvenser för medarbetarnas dagliga arbete, där vissa aspekter har förbättrats medan andra har försämrats.

Det är viktigt att notera att analysen bygger på en relativt kort mätperiod och att schemaförändringen nyligen införts. För att kunna dra mer evidensbaserade slutsatser krävs uppföljning över tid där både kvantitativa och kvalitativa data analyseras. Forskning visar att stora förändringar i arbetsstrukturer ofta innebär en initial period av osäkerhet och motstånd, särskilt hos medarbetare som har arbetat länge under den tidigare ordningen. Det är därför avgörande att följa olika faktorer över tid för att

utvärdera förändringens långsiktiga effekter innan definitiva slutsatser kan dras.

Det är förväntat att många anställda i verksamheterna och chefer kan reagera negativt initialt och en kort mätperiod kan ge en missvisande bild eftersom motstånd och stress ofta är som störst under de första månaderna. Att öka delaktigheten i processen och genomföra regelbundna uppföljningar inom verksamheterna samt förvaltningsövergripande kan minska negativa effekter och underlätta anpassningen över tid. Förändringens effekter på sjukfrånvaron och arbetsmiljön bör följas över en längre tidsperiod innan definitiva slutsatser dras. Dessutom är sjukfrånvaro en komplex faktor som påverkas av en rad olika variabler. Då mätningen skett under en period då sjukfrånvaron generellt sett är hög, influensa- och vintermånader, går det inte att fastställa någon direkt korrelation mellan schemaförändringen och sjukfrånvaron. Analysen pekar snarare på att sjukfrånvaron beror på flera samverkande faktorer som högre arbetsbelastning under perioder då sjukfrånvaron ökar.

För att säkerställa en mer rättvis bedömning av schemaförändringens effekter är det viktigt att kombinera kvantitativa mätningar med kvalitativa insikter framåt, exempelvis genom medarbetarintervjuer eller fokusgrupper. En fortsatt uppföljning och dialog med chefer och medarbetarna är avgörande för att framtida förändringar i schemat ska gynna både verksamheten och medarbetarnas välmående. Mot bakgrund av detta kommer en ny uppföljning att redovisas på socialnämndens sammanträde i oktober.

Under den valda mätperioden har åtta tillsvidareanställda medarbetare på socialförvaltningen inom berörda verksamheter i denna rapport, vårdbiträden, boendestödjare och undersköterskor, valt att avsluta sin anställning. Det finns inte underlag som visar att orsaken till att dessa medarbetare har valt att avsluta sin anställning är schemarelaterad.

Förändringen som Socialförvaltningen har genomfört genom att införa verksamhetsanpassade scheman, och samtidigt följa arbetstidslagens riktlinjer, är ett viktigt steg för att stärka vård och omsorg i kommunen. Målet är att erbjuda stabil och högkvalitativ omsorg över tid.

Förändringen är även ett viktigt steg för att hantera framtida utmaningar inom vårdsektorn. Genom att arbeta för att behålla och rekrytera kompetent personal vill kommunen skapa en långsiktig lösning som gynnar både de anställda och kommuninvånare som är beroende av Socialförvaltningens insatser.

Med det nya schemat vill socialförvaltningen fortsätta att säkerställa att medarbetare finns tillgängliga när behoven är som störst i verksamheterna för Lekebergs invånare och skapa långsiktiga förutsättningar som gynnar boende, vårdtagare och medarbetare i alla roller.

Fjugesta 2025-03-04

Maria Engdahl

Eldin Memic

Förvaltningschef

Verksamhetscontroller