



## Utredning – tre semesterperioder

### Sammanfattning av ärendet

Under sommaren 2024 infördes tre semesterperioder för att förbättra bemanningen och kontinuiteten inom verksamheten. En utvärdering med både medarbetare och chefer genomfördes. Utvärderingen riktad till chefer genomfördes för att samla in feedback om hur upplägget fungerade. Resultatet visar en övervägande positiv upplevelse från ledningshåll, med förbättringar i bemanning och kontinuitet. Utvärderingen som genomfördes mot medarbetare hade 84 medarbetare deltagare, och vi har nu analyserat resultaten. Trots att åsikterna varierar bland medarbetarna, framträder flera positiva aspekter som stödjer fortsatt användning av tre semesterperioder

### Chefsperspektiv:

1. **Ökad kontinuitet i bemanningen:**

En majoritet av cheferna upplevde att tre semesterperioder hade en direkt positiv inverkan på kontinuiteten i bemanningen. **71,4%** av cheferna instämde helt i att kontinuiteten ökade, med fler ordinarie medarbetare på plats samtidigt. Detta bidrog till stabilare verksamhet och en tryggare miljö för både brukare och personal.

- Ett citat från en chef beskriver detta väl:

*"Vi hade en bättre kontinuitet med ordinarie personal och det underlättade sommarplaneringen."*

2. **Minskat behov av vikarier:**

Ett annat framträdande resultat är att behovet av vikarier minskade med tre perioder. **57,1%** av cheferna instämde helt i att detta upplägg underlättade semesterplaneringen och gjorde det lättare att planera och koordinera vikarier. Detta minskade också pressen på att snabbt rekrytera ersättare, vilket bidrog till en mer stabil arbetsmiljö.

- *"Mindre vikarier behövdes, och vi hade ett lugn över hela sommaren,"* påpekade en chef i utvärderingen.

3. **Förbättrad arbetsmiljö:**

Tre perioder hjälpte också till att förbättra arbetsmiljön för medarbetarna, eftersom fler ordinarie var på plats samtidigt. **57,2%** av cheferna ansåg att arbetsmiljön hade förbättrats till följd av semesterupplägget. När fler ordinarie medarbetare är på plats minskar stressen för både chefer och personal, eftersom arbetsbelastningen kan fördelas jämnare och brukarna får en tryggare omsorg.

- *"Fler ordinarie personal på plats gav en trygghet för både personal och brukare,"* lyder ett annat citat från utvärderingen.

4. **Förenklad planering och tydligare struktur:**

För flera chefer underlättade tre semesterperioder planeringen, då det blev enklare att säkra att tillräckligt många ordinarie medarbetare fanns på plats under varje period. En chef uttryckte detta tydligt:

- *"Minskade behovet av semester vikarier då en vikarie kan täcka för tre medarbetare istället för två."*

## 5. Redogörelse för minskat behov av timvikarier och ökad kontinuitet:

Linden noterade att antalet timvikarier har minskat markant mellan sommaren 2023 och 2024. Under 2023 var det upp till 22 timvikarier, medan antalet under sommaren 2024 var nere på 16, vilket innebär en minskning med 6 personer jämfört med tidigare. Denna minskning bidrog positivt både för kontinuiteten i omsorgen och för arbetsmiljön. Att samma medarbetare fanns på plats under en längre period minskade behovet av nya timvikarier och skapade en tryggare och mer stabil arbetsmiljö för såväl brukare som personal.

En ytterligare fördel var att antalet sjukdomsfall bland timvikarierna, som var ett stort problem sommaren 2023, inte inträffade på samma sätt under 2024. Detta resulterade i att behovet av övertid för ordinarie personal minskade betydligt, vilket underlättade planeringen och förbättrade arbetsmiljön för samtliga medarbetare.

### Bemötande av utmaningar:

- **Tidigare kommunikation och flexibilitet:**

Ett återkommande önskemål från cheferna var att information om semesterperioderna bör kommuniceras tidigare, för att underlätta planeringen både för verksamheten och för personalen. Med förbättrad framförhållning och tydligare kommunikation kan fler medarbetare planera sin ledighet effektivt och anpassa sig till verksamhetens behov. **57,1%** av cheferna ansåg att informationen kunde ha varit bättre eller kom för sent.

- **Överlappar inte semesterperioderna:**

Flera chefer påpekade vikten av att säkerställa att semesterperioderna inte överlappar, då detta kan leda till svårigheter i planeringen och större behov av vikarier. Genom att bibehålla tydliga och separata perioder kan vi minska risken för personalbrist under sommarmånaderna.

## Medarbetarperspektiv:

### 1. Förbättrad kontinuitet och trygghet för brukarna:

En av de mest framträdande fördelarna med tre semesterperioder är att fler ordinarie medarbetare är på plats under sommarperioden. Detta bidrar till en högre grad av kontinuitet och trygghet för brukarna. I utvärderingen uppgav **30%** av medarbetarna att de upplevde en ökad kontinuitet för brukarna, och **29,8%** ansåg att fler ordinarie var i tjänst under sommaren, vilket förbättrade vårdkvaliteten.

- Ett citat från utvärderingen beskriver detta väl:

*"Det var positivt att det fanns anställd personal på avdelningen, både för brukaren och personalen."*

### 2. Minskad arbetsbelastning och stress:

Att sprida semestrarna över tre perioder har bidragit till att minska stress och arbetsbelastning, särskilt när fler ordinarie personal varit i tjänst samtidigt. Även om endast **19%** av medarbetarna upplevde minskad stress direkt, är detta en viktig del av arbetsmiljön som med rätt justeringar kan förbättras ytterligare. Medarbetarna märkte att de var fler på plats med full delegation, vilket underlättade arbetet.

- *"Det var fler ordinarie som kunde ge medicin, vilket underlättade arbetet,"* var ett av de positiva inslagen som lyftes i utvärderingen.

### 3. **Flexibilitet och rättvis fördelning av semester:**

Ett annat viktigt inslag är att med tre perioder kunde semestern fördelas mer flexibelt, vilket gav större möjlighet att tillgodose både verksamhetens och personalens behov. Flera medarbetare uttryckte att det var positivt att fler kunde få sina önskade semesterperioder utan att verksamheten påverkades negativt. En arbetsgrupp beskrev sin planering så här:

- *"Vi skapade ett semesterschema där vi uppfyllde kraven, och medarbetarna blev mer flexibla i att justera sina önskemål. I det stora hela blev alla nöjda."*

### 4. **Stärkt kontinuitet och planering inom verksamheten:**

Tre semesterperioder möjliggör en mer förutsägbar bemanningsplanering, vilket minskar risken för överbelastning och brist på ordinarie personal. Detta var särskilt viktigt under sommaren 2024 när bemanningen var mer stabil jämfört med tidigare år. **25%** av de svarande uppgav att de fick tillräcklig information om syftet med de tre perioderna, vilket kan förbättras för att skapa ännu mer transparens och stöd hos personalen framöver.

### **Bemötande av utmaningar:**

- **Återhämtning och familjeliv:**

Vissa medarbetare har uttryckt oro över att återhämtningen försämrats, och att tre perioder kan ha påverkat deras möjlighet att ha ledigt med familjen. Dock visade resultatet att **37,4%** av medarbetarna kände att de hade tillräcklig tid för återhämtning under sin semester. För att möta dessa behov föreslås bättre kommunikation kring semesterplaneringen och flexibilitet när det gäller överlappning mellan perioderna, så att fler kan planera sin ledighet på ett sätt som främjar återhämtning och familjetid.

- **Information och framförhållning:**

Tidigare och tydligare information är nyckeln till att personalen kan planera sin semester väl. Medarbetarna har efterfrågat bättre kommunikation, och vi kan förbättra detta inför sommaren 2025 genom att kommunicera semesterplanen i god tid och ge tydligare riktlinjer.

### **Ekonomiskt perspektiv:**

En jämförelse över berörda verksamheters personalkostnader har gjorts för sommarperioden 2023 och 2024. Det som framförallt är intressant att titta på är fyllnads- och overtiden. Totalt för förvaltningen ligger de kostnaderna på samma nivå i år som för 2023. Eftersom det inte går att se vad som är overtid på grund av till exempel vikariebrist eller en för låg grundbemanning så behöver vi bryta ut verksamheter som löser en för låg grundbemanning med overtid för att kunna dra slutsatser av utfallet. Om vi undantar hemtjänsten så ses det en minskning i år av fyllnads- och overtid med 380 tkr för perioden juli-september.

Under 2023 och även tidigare år har det betalats ut ersättning när medarbetare flyttat på sin semester men också till timvikarier som arbetar hela sommaren. Total kostnad för detta 2023 uppgick till ca 600 tkr. I år är kostnaden för det 0 kr eftersom ersättningarna togs bort i och med tre semesterperioder.

# LEKEBERGS KOMMUN

Maria Engdahl  
T.f. förvaltningschef

Eldin Memic  
Handläggare