



Lekebergs
kommun

Delårsrapport 2023 för Lekebergs kommun Socialnämnden



Innehållsförteckning

1	Inledning	3
2	MER-styrning.....	5
	2.1 Politiskt fattade beslut	5
	2.2 Mål	8
3	Verksamheter	12
	3.1 Verksamhetsrapport	12
4	Ekonomisk rapport.....	26
	4.1 Investeringar	29
5	Åtgärdsplan för budget i balans	31



1 Inledning

Delårsbokslut (prognos 2) syftar till att presentera uppföljning och prognos framåt på politiskt fattade beslut, mål med tillhörande indikatorer, ekonomi och budgetavvikelser. I rapporten inryms också verksamhetsberättelser.

MER-styrning

Här presenteras aktuell status på beslut som fattats i socialnämnd med uppdrag till Socialförvaltningen samt uppföljning av mål från Kommunfullmäktige och Socialnämnd med tillhörande indikatorer.

Verksamhetsrapport

Rapportering på förvaltningsövergripande nivå samt rapport från samtliga enheter.

Ekonomisk rapport

Prognos över socialnämndens ekonomiska resultat för året samt investeringar.

Bedömning av måluppfyllelse

I tabellen nedan presenteras bedömning av måluppfyllelse för socialnämndens mål.

Resultat	Bedömning av måluppfyllelse
Alla indikatorer uppnådda	Nämndmål uppnås (grön markering)
Hälften eller mer än hälften av indikatorerna uppnådda eller delvis uppnådda	Nämndmål uppnås delvis (gul markering)
Hälften eller mer än hälften av indikatorerna uppnås inte eller saknar värde	Nämndmål uppnås inte (röd markering)

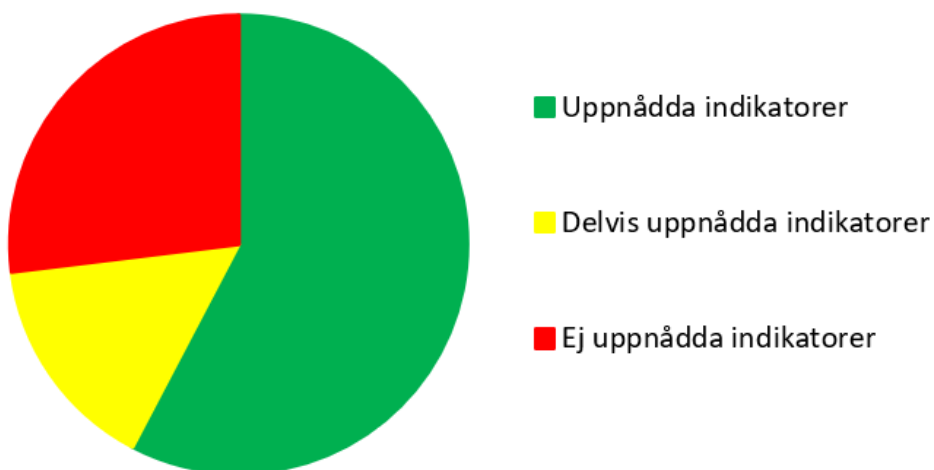
Mål

2023 års MER-plan innehåller fyra mål från kommunfullmäktige, fyra nämndmål och 26 indikatorer. Måluppfyllelsen för samtliga indikatorer resulterar i att 15 indikatorer prognosticeras nå upp till målvärde, 4 indikatorer når delvis upp till målvärde och 7 når inte upp till målvärdet vid årets slut.

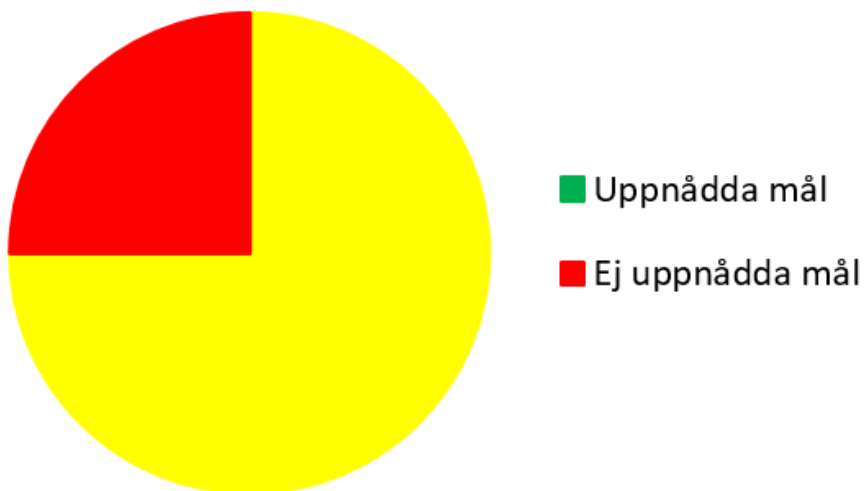
Indikatorerna som faller under socialnämndens mål prognosticeras 6 av 12 indikatorer nå upp till målvärde, 1 når delvis upp till målvärdet och 5 når inte upp till sitt målvärde. Detta innebär att prognosen för måluppfyllnad gällande nämndmålen är ett mål som inte når upp till mål och tre som delvis når upp till mål.



Indikatoruppfyllelse



Måluppfyllelse SON mål



Ekonomi

Socialnämndens resultat per 31/7 visar en avvikelse mot budget med -7 797 tkr. Den ekonomiska prognosen för Socialnämnden visar på ett underskott på -13 300 tkr för 2023. Underskott finns främst inom personalkostnader, fler hemtjänsttimmar, placeringar inom missbruksvård och familjehemsvård. Men även lokalhyror och förbrukningsmaterial har ökat mer än budgeten.



2 MER-styrning

2.1 Politiskt fattade beslut

Fattade politiska beslut

Beslut	Status	Kommentar
SON 2018-08-27 §52 Socialnämnden uppdrar åt förvaltningen att ge nämnden en fortlöpande redovisning av vilka familjehemsplaceringar som är aktuella i kommunen, deras längd och alternativa lösningar till dessa.	Pågående	Redovisning sker fortlöpande på nämndsammanträden enligt beslut
SON 2020-11-11 §84 Socialnämnden ger förvaltningen i uppdrag att redovisa pågående placeringar löpande två gånger per år. Första redovisningen ska ske på sista nämnden innan sommaruppehållet. Den andra redovisningen ska ske på den näst sista nämnden inför årsskiftet.	Pågående	Redovisning sker fortlöpande på nämndsammanträden enligt beslut
SON 2021-05-25 §46 Socialnämnden beslutar att kostnaden för placeringar ska rapporteras per månad, på samma sätt som försörjningsstöd.	Pågående	Redovisning sker fortlöpande på nämndsammanträden enligt beslut
SON 2019-05-15 §40 Socialnämnden inför en stående punkt på kommande nämndsammanträden med rapportering av antalet anmälningar till IFO och antal beslut som IFO fattar. Rapportering ska innehålla jämförelsetal från innevarande år och två år tillbaka.	Pågående	Redovisning sker fortlöpande på nämndsammanträden enligt beslut SON 2020-11-11 §84
SON 2019-12-18 §126 Socialnämnden ger förvaltningschefen i uppdrag att arbeta vidare med de angivna prioriterade	Pågående	



Beslut	Status	Kommentar
åtgärderna gällande framtida prioriterade områdena knutet till översyn av IFO.		
SON 2023-02-08 §13 Socialnämnden ger socialchef i uppdrag att ta fram, godkänna och underteckna avtalssamverkan om AKA mellan Hallsberg och Lekebergs kommuner under 3 år. Överenskommelsen gäller från och med det datum det undertecknas. Beslutet gäller under förutsättning av att socialnämnderna i Hallsbergs kommun och Lekeberg kommun fattar likalydande beslut om avtalssamverkan gällande AKA. Beslutet gäller under förutsättning att Örebro universitet tillstyrker en adjungering.	Avslutat	
SON 2023-04-26 §31 Socialnämnden beslutar att ge socialförvaltningen i uppdrag att utreda avgiftsbeläggande av ytterligare områden inom socialförvaltningens ansvarsområde	Pågående	
SON 2023-04-26 §31 Socialnämnden beslutar att ge socialförvaltningen i uppdrag att utreda nedläggning av icke lagstadgade verksamheten Rehabiliteringen.	Pågående	
SON 2023-04-26 §31 Socialnämnden beslutar att ge socialförvaltningen i uppdrag att ta fram förslag på nya riktlinjer för biståndsbeslut	Pågående	
SON 2023-04-26 §31 Socialnämnden beslutar att ge socialförvaltningen i	Avslutat	Beslut socialnämnd 2023-05-26



Beslut	Status	Kommentar
uppdrag att ta fram reviderad delegationsordning		
SON 2023-04-26 §31 Socialnämnden beslutar att söka statliga medel för aktiviteter för att minska ensamhet hos äldre, 250 tkr	Avslutat	Statsbidrag om 250 250 kr har sökts och beslut väntas komma under sen sommaren.
SON 2023-04-26 §31 Socialnämnden beslutar att ge socialförvaltningen i uppdrag att ta fram en konsekvensanalys gällande brukare och personal.	Pågående	
SON 2023-04-26 §38 Socialnämnden beslutar att det ska finnas uppföljningsdatum och att uppföljningar ska redovisas på varje nämnd 2023 angående åtgärdsplan (Lex Sarah Linden)	Pågående	Redovisning sker fortlöpande på varje nämndsammanträde.
SON 2023-04-26 §42 Socialnämnden beslutar att IFO ska redovisa för Socialnämnden månatlig statistik över anmälningar och ansökningar för perioden januari-april 2023. Statistiken ska redovisas för barn och familjegruppen, vuxengruppen (missbruk, försörjningsstöd) och Bistånd/LSS.	Pågående	
SON 2023-04-26 §42 Socialnämnden beslutar att IFO ska redovisa för Socialnämnden vilka åtgärder som ska vidtas för att komma i budgetram då kostnader för konsulter och ökat antal placering har tillkommit under första halvåret 2023.	Avslutat	Redovisat på Socialnämnd 2023-05-24
SON 2023-04-26 §42 Socialnämnden beslutar att IFO ska redovisa enhetens arbete med arbetsmiljön för att få medarbetare att	Avslutat	Redovisat på Socialnämnd 2023-05-24



Beslut	Status	Kommentar
stanna kvar på IFO och rekrytering av medarbetare.		
SON 203-04-26 §42 Socialnämnden beslutar att IFO ska redovisa hur många ärenden som är i kö till öppenvården och hur de ska arbeta för att korta ner kön till öppenvården.	Avslutat	Redovisat på Socialnämnd 2023-05-25
SON 2023-04-26 §42 Socialnämnden beslutar att redovisningen (enligt §42) ska göras till nästa nämndsammanträde i maj.	Avslutat	Redovisat på Socialnämnd 2023-05-25
SON 2023-05-24 §57 Socialnämnden beslutar att socialförvaltningen skyndsamt tar fram ytterligare besparingsåtgärder för arbetet mot en budget i balans. Förslagen ska presenteras i god tid före nästa nämnd.	Pågående	Redovisas i delårsrapport samt på oktobernämnden.

2.2 Mål

2.2.1 Attraktiv kommun - Lekebergs kommun växer på ett ansvarsfullt och nytänkande sätt och möter framtiden utifrån de tre hållbarhetsaspekterna: social, miljömässig och ekonomisk hållbarhet

Kommun- fullmäktiges mål	Nämndmål	Indikator	Nuvärde	Prognos	Målvärde
Lekebergs kommun gör det enkelt för sina medborgare att bo i Lekeberg		Andel av medborgarna som tar kontakt med kommunen via telefon får svar på en enkel fråga (%)	82 %	82 %	70 %
		Andel av medborgarna som skickar in en enkel fråga via e-post och	93 %	95 %	100 %



Kommun- fullmäktiges mål	Nämndmål	Indikator	Nuvärde	Prognos	Målvärde
		får svar inom två arbetsdagar			
		Antal e-tjänster för medborgare	45 st.	55 st.	50 st.
		Antal e-tjänster för medarbetare	19 st.	22 st.	20 st.
		Andel e-tjänster som per automatik återger ärendestatus	63 %	65 %	50 %
Lekebergs kommun växer och utvecklas på ett hållbart sätt		Nämnderna och styrelsen håller sin budgetram	-7 797 tkr	-13 300 tkr	0 tkr
Lekebergs kommun är en attraktiv arbetsgivare		Värde medarbetarundersökningen - Medarbetarengagemang (HME)	74	76	76 eller högre
		Sjukfrånvaro	8,83 %	10 %	10 %
Lekebergs kommun minskar sin klimatpåverkan					

2.2.2 Social trygghet - I Lekeberg kan medborgarna åldras i trygghet, med bibehållet oberoende och med möjligheten att leva ett aktivt liv. Alla medborgare ska bemötas med respekt och ha tillgång till stöd, god vård och omsorg

Kommun- fullmäktiges mål	Nämndmål	Indikator	Nuvärde	Prognos	Målvärde
Lekebergs kommun erbjuder trygg vård och omsorg som värnar individens behov, samt syftar till så självständigt liv som möjligt	Brukaren inom äldreomsorgens verksamheter ska uppleva en god och trygg omsorg	Andel brukare som har fast omsorgskontakt inom hemtjänst	7 %	50 %	80 %
		Andel boende som erbjuds att delta i individanpassade dagliga aktiviteter	72 %	80 %	90 %
		Andel korrekt upprättad dokumentation hos brukare inom hemtjänst	18 %	50 %	80 %



Kommun- fullmäktiges mål	Nämndmål	Indikator	Nuvärde	Prognos	Målvärde
	Serviceutbudet inom LSS och socialpsykiatri ska hålla hög kvalitet	Andel boende och deltagare som får bestämma om saker som är viktiga i hemmet och på sin dagliga verksamhet	91 %	91 %	Bibehålla eller öka från 91 %
		Andel korrekt upprättad dokumentation hos boende och deltagare inom LSS-verksamheter	67 %	70 %	90 %
		Antal deltagare som får praktik eller arbete utanför daglig verksamhet	3 personer	4 personer	Öka från 2 personer
Individ- och familjeomsorgen ska på frivilliga grunder verka för ett så självständigt liv som möjligt, med gott bemötande och individens behov i centrum		Antal personer som nyttjat en eller flera fria samtal på öppenvården	10 pers.	18 pers.	44 pers.
		Antal kurativa samtal i familjecentralen	8 st	16 st	Öka från 5 st
		Andel ungdomar som är ganska eller mycket nöjda med stödet från socialtjänsten		85%	85%
Hälso-och sjukvården ska erbjuda god och säker vård		Andel journaler med dokumenterad patientdelaktighet	33 %	50 %	70 %
		Andel med korrekt efterlevnad av samtliga hygienrutiner och klädregler	60,4 %	73 %	Öka från 72,8 %
		Andel läkemedel som ges i tid	88,2 %	90 %	90 %
		Andel brukare som är ganska/mycket nöjda med sin hemtjänst	95 %	95 %	97 %
		Andelen brukare på särskilt boende som är ganska/mycket nöjda med sitt särskilda boende	71 %	90 %	97 %
		Andel vuxna som inte återaktualiserats med försörjningsstöd ett år efter avslutat försörjningsstöd	78 %	78 %	Öka från 78 %



Kommun- fullmäktiges mål	Nämndmål	Indikator	Nuvärde	Prognos	Målvärde
		Brukarbedömning hemtjänst äldreomsorg - besväras ofta av ensamhet, andel (%)	10 %	8 %	Minska från 10 %
		Brukarbedömning särskilt boende äldreomsorg - besväras ofta av ensamhet, andel (%)	29 %	20 %	Minska från 29 %
		Antal personer inom LSS- verksamheterna som gjort bostadskarriär	2 person	2 person	1 person



3 Verksamheter

3.1 Verksamhetsrapport

Förvaltningsövergripande

Förvaltningen har under våren arbetat med att utreda hur de politiska satsningarna kring språkstest och språkutbildning samt socialt utbyte över generationsgränserna och motverka ensamhet bland äldre ska kunna genomföras. Från augusti är en samordnare tillsatt för arbetet med att motverka ensamhet hos äldre samt utbyte mellan generationsgränser. En projektplan är framtagen och projektet pågår fram till årsskiftet. Språkstest och riktad språkutbildning genomförs i samverkan med vuxenutbildningen/SFI inom Barn- och utbildningsförvaltningen.

Inför 2023 har projektet Nära vård bytt namn till Nära vård – Hälsa tillsammans som i högre grad ökar förståelse för projektet samt för omställningen utifrån målgrupp, Lekebergs kommun, Capio Vårdcentral och Region Örebro. En projektplan är antagen för 2023 där det under våren 2023 varit fokus på bl.a. information, utbildning och aktiviteter gällande målgrupp äldre. Till hösten kommer yngre/barn/unga vuxna inkluderas i planen. Syftet med projektet är att påbörja omställningsarbetet med Nära vård för Lekebergs kommun utifrån de delbetänkanden som angivits i " God och nära vård, (SOU 2020:19) samt de tre inriktningsmål som regeringen angivit för reformen: Ökad tillgänglighet, mer delaktiga patienter och en personcentrerad vård samt en ökad kontinuitet i primärvården.

Förvaltningen bytte förra året dokumentationssystem från Procapita till Life Care och i vår har arbetet fortsatt med att utveckla dokumentationen och utbildning i systemet. Systemet ger bra förutsättningar för att fortsätta utveckla personcentrerad vård och dokumentera den på ett tydligt sätt. Systemet utvecklas hela tiden varför arbetet med dokumentationsombuden blir viktig framåt för få ut information om nya funktioner i journalsystemet. Tyvärr kommer höstens arbete med att utveckla dokumentationen påverkas av att verksamhetscontroller rollen kommer vara vakant, vilket kommer påverka måluppfyllelsen.

En analys av förvaltningens underskott 2022 visade att schemaläggningen inte var optimal inom alla verksamheter. Första kvartalet genomfördes ett arbete med hemtjänstens schema som inte var anpassat utifrån verksamhetens behov och därmed inte hade full täckning. Det har medfört stora övertidskostnader och har med sannolikhet medfört högre sjukfrånvaro. Nu pågår ett arbete med Lindens schema och bemanning. Kompetensen inom bemanningsekonomi- och planering behöver öka. Det här är ett arbete som är komplext, tar tid och är resurskrävande både för förvaltningen och HR/bemanningsenheten men som på sikt kommer ge positiva effekter på ekonomin. En ytterligare utmaning har varit att de vikariebokningar som skickats av olika orsaker inte blivit bokade i tid och det har förekommit fördröjningar i bokningarna. Det har förekommit dubbelbokningar, vilket behöver analyseras och åtgärdas tillsammans med bemanningsenheten. Det finns digitala stöd som skulle kunna sköta vikariebokningar, vilket skulle kunna frigöra resurser och skapa snabbare processer vid vikariebokningar.

Sjukfrånvaron fram till och med juli är har sjunkit sedan årsskiftet, och är lägre än vid de senaste årens prognos 2, men är fortsatt hög. Ett arbete med friskfaktorer i det kommunövergripande projektet med Sunt arbetsliv är en viktig nyckel i arbetet för



att minska sjukfrånvaron. En verksamhet som minskat sjukfrånvaron kraftigt under våren är hemtjänsten. Det är vanskligt att jämföra med de senaste åren pga pandemi men bidragande orsaker tros ha varit förändrad schemaläggning som inte längre kräver hög grad av övertidsarbete samt att det var två chefer i verksamheten under våren och att det då fanns bra förutsättningar för att arbeta med sjukskrivningar. Ambitionen har varit förstärkning på chefsidan i förvaltningen för att både ge större möjlighet till ett nära ledarskap och ett bra systematiskt arbetsmiljöarbete men även göra chefsuppdragen mer attraktiva då det är svårt att rekrytera erfarna chefer till vård och omsorg. En förstärkning har gjorts men det ekonomiska läget har dock inte tillått ytterligare i nuläget.

Personalförsörjning har fortsatt vara en utmaning för förvaltningen. Under året har det varit utmaningar i att rekrytera exempelvis enhetschefer, socialsekreterare, MAS och vikarier till LSS och vård och omsorg. Antalet kandidater är få och har inte nödvändiga kvalifikationer. Svårigheterna med personalförsörjning inom vård- och omsorg var en extra utmaning inför sommaren där verksamheterna hade svårigheter att få tag på timanställda för att klara semestrarna. Andra kommuner erbjöd tidigt ekonomiska ersättningar till vikarier och ordinarie personal och Lekeberg blev utkonkurrerade. För att kunna konkurrera behövde ersättning kunna ges för att attrahera sökande till semestervikariaten, vilket befarades påverka förvaltningens ekonomi negativt. Sommarrekryteringen pågick en bra bit in på sommaren men det gick att lösa ut bemanningen. Detta till en kostnad men inte lika hög som först befarats. Inför nästa sommar behöva det i god tid tas fram andra koncept för att bemanna sommaren. Sommarperioden var även en utmaning inom ledningsgruppen med flera vakanser som fick lösas med att stabsmedarbetare gick in som tf enhetschefer.

Även Individ- och familjeomsorgen hade svårigheter inför sommaren med en stor personalomsättning i kombination med svårigheter att rekrytera personal med adekvata behörigheter. Sommaren innebar stora utmaningar för att få ihop semestrar och föräldraledigheter i kombination med de vakanta tjänsterna och försök gjordes att fylla vakanserna med inhyrda konsulter. Det är ingen långsiktig lösning då det både är dyrt och ger bristande kontinuitet. Det är dock en tillfällig lösning för att hantera verksamheten under sommaren och möjliggöra uttag av lagstadgad semester för personalen under det att arbetet med att lösa vakanserna fortlöper. Det var svårigheter att få tag på konsulter och de överenskommelser som gjordes levererades inte på, vilket försatte verksamheten i en sårbar situation. Sommaren har dock löpt på men situationen behöver lösas för hösten. Tre konsulter har bokats nu efter sommaren och annonser ligger ute igen med hittills få sökande.

I mätningen av HME (Hållbart Medarbetarengagemang) var frågorna kännedom om, uppföljning och utvärdering av mål ett område som kan utvecklas i förvaltningen, varför ett sådant arbete inletts 2023. Ledningsgruppen har tagit fram verksamhetsplan tillsammans som följs upp vid de månadsmöten som har införts för uppföljning av ekonomi, verksamhet och kvalitet.

I slutet på föregående år inleddes en uppföljning av en tidigare Lex Sarah där ett större antal missförhållanden identifierades, vilket resulterat både i en Lex Sarah och en Lex Maria. En utredning har gjorts och en åtgärdsplan är framtagen. IVO har konstaterat att förvaltningen vidtog omgående åtgärder för att säkra rutiner och god vård och omsorg och har lagt ner ärendet. Arbetet med åtgärdsplanen fortsätter



dock vara en betydande del av arbetet i förvaltningen och uppföljningsmöten hålls varje månad.

Covidsituationen är nu en annan i samhället men fortfarande gäller smittskyddets regler för medarbetarna på boenden och hemtjänst om att stanna hemma vid symptom samt isolering av brukare med smitta. Däremot upphörde restriktionen om att bära munskydd i nära omvårdnad i början av mars. Förvaltningen har haft enstaka Covid fall under året. Vaccination mot Covid-19 har utförts av sjuksköterskorna under våren 2023 och vaccination kommer även att utföras under hösten, vilket belastar sjuksköterskorna i det dagliga arbetet då det är både tids- och resurskrävande.

EU-kommissionen har ifrågasatt om kollektivavtalet Allmänna bestämmelser (AB) är förenligt med EU:s arbetstidsdirektiv och det kommer därför 1 oktober träda i kraft skärpta kollektivavtals regler avseende dygnsvila i syfte att värna individernas skydd och säkerställa att avtalet är förenligt med arbetstidsdirektivet. Förvaltningen arbetar med att anpassa scheman efter detta. Troligen kommer de förändringar som behöver göras för att leva upp till reglerna innebära ökade kostnader för förvaltningen. Bland annat signalerar Hemtjänsten om stora utmaningar att ställa om schemat för att hantera lagkravet utan att behöva anställa ytterligare personal.

Förslag finns framtaget till en ny överenskommelse om hälso- och sjukvård i hemmet som föreslås att ersätta nuvarande hemsjukvårdsavtal. Överenskommelsen handlar om det delade och enskilda ansvaret för primärvård i hemmet mellan Regionen och Örebro läns kommuner. Under våren och försommaren har det varit remiss på tjänstepersonsnivå som Socialförvaltningen och Ekonomiavdelningen har svarat på. Under hösten påbörjas en politisk beredning och beslutsprocess där varje kommun behöver ta ställning till avtalet.

Linden

Boendet fick en ny chef i våras som har påbörjat ett aktivt och intensivt arbete med fokus på verksamhetsuppdraget och få en effektiv personalbemanning som motsvaras av tilldelad budget. Huvudfokus är att få till en bättre vardag för hyresgästerna med kontinuitet, stabilitet och att de möter färre antal personer under dagen. Det omfattar både tillsvidareanställda och vikarier. Arbetet utgår från att det ska finnas personal på plats på "rätt tider", vid måltider, aktiviteter m m. En första åtgärd har varit att all personal numera har tillhörighet på sina "hemavdelningar" och arbetar över gränserna då behov uppstår. Detta möjliggör också att en mer långsiktig planering kan göras av personalen på respektive avdelning.

Den kartläggning som gjordes under våren av schemat/bemanningen visar att omfattande förändringar krävs för att uppnå ett resultat. Framst ska andelen anställda motsvara tilldelad budget och att det ska finnas personal på plats "rätt tider". Schemaplanering och att optimera arbetet pågår och innebär också att en omstrukturering varit nödvändig i bemanningshanteringen, detta då arbetet i nuläget kräver annat arbetssätt kopplat till tilldelad budget och bemanningsekonomi. Ett arbete pågår nu tillsammans med Bemanningseenheten med fokus på ett nytt schema som ska träda i kraft under september månad. Därutöver finns en extra utmaning när det gäller bemanning kopplat till Arbetstidslagen som gäller fr o m 1 oktober. För att efterleva kraven i Arbetstidslagen kommer ytterligare antal anställda krävas för att kunna tillgodose kraven på bl a vila och återhämtning.

Trots ett ansträngt läge, gör Lindens personal ett starkt och gott arbete med den



"förflyttning" i det dagliga arbete som behöver göras, dels utifrån Lex Sarah samt den rörlighet på chefssidan som naturligt får en påverkan i verksamheten. Positiva förändringar är att Linden har för första gången haft midsommarfirande på midsommarafton (detta har tidigare förlagts till dagen innan.) Vidare har Linden numera gemensamma aktiviteter som promenad varje tisdag kl 10.00, högläsning, grillkväll, frågesport m m. Det finns också en del individanpassade aktiviteter, men det återstår ett arbetet här. Arbetet går hand i hand med det förändringsarbete som pågår med att få en grundstruktur i bemanningen. Enskilda aktiviteter som förekommer för hyresgästerna är bl a cykelturer (parcykel) besök i hemmiljön/sin tidigare bostad m m. Arbetet fortsätter aktivt med genomförandeplaner och dokumentation. Det återstår mer arbete, men en förflyttning har gjorts för att berika vardagen.

Linden har haft en lägre beläggningsgrad under en tid med tomma lägenheter, som får en ekonomisk påverkan.

Personalen har numera arbetsplatsträffar med fokus på arbetsmiljöfrågor. Arbetsplatsträffarnas dagordning utgår från SKR:s mall där samtliga områden täcks in. Arbete med friskfaktorer pågår i vardagen. Fokus på värdegrundsfrågor och samarbetsklimat mellan alla på Linden finns numera. Sjukfrånvaro följs upp i dialog med medarbetare och chef och rehabiliteringssamtal med stödjande insatser sker.

Ombudsrollerna har inte varit främst prioriterat under våren men planeras in under hösten. Delegeringar följs och arbetas med.

Det finns sedan tidigare en framtagen åtgärdsplan för Linden , där stödfunktioner varit involverade i arbetet, och där också statistik blir viktiga indikatorer som följs.

Det finns flertalet förbättringsområden som ett arbete behöver ske inom, och som planeras in under hösten, däribland bl a genomförandeplaner, brukarråd m m. Under hösten kommer ett kostråd, d v s dialogträff med hyresgäster kring mat och måltider ske tillsammans med köket.

Sammanfattningsvis kan sägas att förutsättningarna för att uppnå mål och målluppfyllelse är främst att en stabil personalbemanning finns, vilket planeras vara på plats under september.

Oxelgården

Särskilda boendeplatser på Oxelgården är i dagsläget fullbelagt. Korttidsplatser och växelvårdsplatser har under kort period under sommaren behövt dubbel beläggas. I dagsläget finns lediga platser.

Demensdagvården Gläntan har under året haft i snitt 8-10 gäster. I dagsläget 6 gäster med ytterligare 3 på väg in.

Oxelgården har lyckades rekrytera sommarvikarier och få en god täckning av bemanning under sommaren utan att någon ordinarie personal behövt flytta på sin semester. Däremot behövde sommarbonus användas, vilket 10 sommarvikarier varit aktuella för. Vidare har Oxelgården haft 11 feriepraktikanter under sommaren som varit i verksamheten i 2-veckorsperioder.

Flera aktiviteter ordnas varje vecka för brukarna på Oxelgården. Aktiviteterna kan vara enskilda eller i grupp. Verksamhetens värdinnor ordnar med dessa aktiviteter. Medarbetarna arbetar med ett personcentrerat förhållningssätt och skapar



aktiviteter regelbundet på avdelningarna. Arbetet med att förbättra individanpassade aktiviteter kommer påbörjas i höst på APT och utvecklingssamtal.

Arbetet med ett nytt schema anpassat till ny ATL pågår och görs i samverkan med schemaansvariga på Oxelgårdens avdelningar. Detta planeras vara klart och implementeras under hösten. I dagsläget är det osäkert i vilken utsträckning ett schema utifrån ny ATL påverkar det ekonomiska resultatet.

Sjukfrånvaron på boendet minskade under perioden januari - juni till 7,95%. I samband med frånvaro sker alltid kontakt med chef i syfte att starta tidiga åtgärder.

Andelen läkemedel som ges i tid var under Juni 94,6%, vilket är högre än målvärdet att öka från 90%.

Andelen med korrekt efterlevnad av samtliga hygienrutiner och klädregler ligger på 50 % och målvärdet är att öka från 72,8%. Antalet observationer har minskat denna gång, vi arbetar med att förbättra resultatet som tidigare varit 80%

Resultat från brukarundersökningen "vad tycker äldre om äldreomsorgen" har inte redovisats ännu. Resultatet förväntas att publiceras av socialstyrelsen under vecka 40.

Hemtjänst

Viktiga händelser i verksamheten:

Hemtjänsten har sedan årsskiftet 2023 tagit stora steg med sänka sjukfrånvaron i verksamheten, vilket är ett resultat av ett nära ledarskap och ett aktivt arbete med schemalaggningsen. Sjukfrånvaron kan av olika orsaker stiga tillfälligt, men siffrorna visar att ett aktivt arbete fungerat där tät dialog med medarbetarna varit viktigt. En rutin som införts är att medarbetarna ska kontakta chef när man är sjuk, vilket fått god effekt. Då det numera är en chef på plats i hemtjänsten är det osäkert om siffrorna kan fortsätta sjunka eftersom uppföljning vid sjukfrånvaro inte kan göras på samma sätt.

BPSD utbildning:

Under året har ca 5 medarbetare genomfört utbildning i BPSD vilket ökar kunskapen om demenssjukdomar och hur man bemöter målgruppen på ett mer anpassat sätt. BPSD registrets främsta syfte är att öka livskvaliteten för personer med demenssjukdoms och mycket av konceptet utgår från att man arbetar i team med sjuksköterska och arbetsterapeut. På grund av tidsbrist har det inte varit möjligt att starta upp arbetet med BSPD, men målet är att ett första antal registreringar ska kunna ske i september månad.

Bemannings:

Sedan mars månad 2023 har nattorganisationen tillfälligt förstärkts, vilket gör att det är 3 personer nattetid. Bakgrunden är främst att andel larm nattetid ökat men även antalet timmar. Ett arbete har påbörjats för att kartlägga larmen och vad orsaken är att de ökat. Det som kan konstateras redan nu är att det finns behov av att arbeta fram ett informationsmaterial om vad ett trygghetslarm är och när/hur trygghetslarmet ska användas eftersom det då finns goda möjligheter att andel larm kan minska. På grund av tidsbrist har det inte varit möjligt att ta fram ett sådant material.

På grund av ett högt tryck på planerare med bemanningsfrågor från årsskiftet så var två planerare i tjänst för perioden 2023-01-01 fram till sommaren. Då läget är



förbättrad med ett bättre verksamhetsanpassat schema och lägre sjukfrånvaro är det numera möjligt att gå tillbaka till en planerare även om det alltid kommer behövas back up, ex vid frånvaro. En annan rutin som påverkat medarbetarnas arbetsmiljö positivt är en bättre framförhållning gällande ledighetsansökningar som nu är möjligt med det nya schemat.

En annan utmaning har varit att de vikariebokningar som skickats av olika orsaker inte blivit bokade i tid och det har förekommit fördröjningar i bokningarna. Det har vid flera tillfällen förekommit dubbelbokningar, vilket behöver analyseras och åtgärdas tillsammans med bemanningsenheten. Ett exempel är att det länge såg ut som att det fattades personal utifrån den bemanningsgraf som verksamheten bemannar efter samtidigt som det rådde osäkerhet vad som var bokat eller inte. Framförallt nattetid har det varit flera medarbetare på plats än vad som varit nödvändigt vilket är olyckligt och drivit upp kostnader.

Sommaren:

Såväl brukare och personal har uttryckt att sommaren varit lyckad och med en hög kvalitet. Rekryteringen av timvikarier till hemtjänsten var dock utmanande och många av de som blev anställda blev anställda långt in på sommaren. Ända in juni månad saknades många vikarier trots att vikarieannons funnits på plats långt tidigare men dessvärre med väldigt få sökande. Glädjande nog erbjöd sig flera medarbetare att flytta semester, vilket skapat lösningar men också kostnader. Det har även lånats in personal från andra verksamheter för att klara av bemanningen. Totalt 25 semesterveckor är flyttade och 10 timvikarier uppfyller bonus för att ha jobbat 8 veckor i sommar.

Sen introduktion av timvikarier:

En annan konsekvens av att hemtjänstens vikarier blev anställda sent var att många medarbetare inte hann få den introduktion som är lämplig att få. Delegeringar fick genomföras vid tillfällen då sjuksköterskor sänkt sin bemanning till miniminivå, vilket ökade arbetsbelastningen för sjuksköterskor. En annan utmaning är att många saknade lyftkörkort och det fanns inte möjlighet att så sent genomföra utbildningen.

Utmaningen med nya arbetstidsregler 1 oktober:

Hemtjänsten kommer ha stora utmaningar att ställa om schemat för att hantera lagkrav om 11 timmars dygnsvila fr.om 1 oktober 2023. Delade turer skapar svårigheter att schemalägga personalen övriga tider, dvs inför *eller* efter helg. Att ta bort de delade turerna och ersätta med ordinarie personal kommer kräva att upp mot 10 personal anställs, alternativt att fler timvikarier täcker delar av helgerna vilket kan skapa sämre kontinuitet för brukarna. I förhållande till den budget som är tilldelad där hemtjänsten redan gör underskott så är det en stor utmaning att lösa. Det är heller inte möjligt inom hemtjänstens verksamhet att ändra arbetstider och avsluta ett eftermiddagspass tidigare eller komma senare på morgonen eftersom brukarnas behov är väldigt varierande.

Hemtjänsten i Lekeberg har ett gott rykte och den lyckade sommaren kan göra att fler medarbetare söker sig till verksamheten även för sommaren 2024, men det är av stor betydelse att de medarbetarna som idag arbetar i verksamheten också blir kvar. Inför schemaomläggningen kommer påverkansmöjlighet ges i den utsträckning det är möjligt och det är av betydelse att medarbetarna inte upplever förändringen som en försämring så att medarbetare söker sig ifrån kommunen.



Uppföljning statistik Alfa statistik läkemedel:

Hemtjänsten ökar från föregående år (samma mätperiod). Det lyfts regelbundet på APT.

Fast omsorgskontakt och stödstruktur kring genomförandeplaner

Det har inte varit möjligt att driva ett arbete kring att ta fram lämplig stödstruktur för genomförandeplaner då det numera är en chef som ansvarar för hemtjänsten. Dock är behovet stort eftersom detta skulle kunna ge goda förutsättningar för att såväl nya som äldre brukare får god kännedom om hemtjänstens verksamhet. Det påbörjades ett arbete i början av året men har just nu pausats.

När det gäller fast omsorgskontakt så har många brukare en utsedd kontaktperson, men det skiljer sig mellan grupperna. Det skulle behöva avsättas tid för dokumentation och det finns också behov av att utbilda personalgruppen gällande dokumentation, men det saknas tid och ekonomi för att genomföra detta.

Öka förutsättning för bättre personalkontinuitet

Hemtjänsten har som ambition att brukarna inte ska träffa fler medarbetare än nödvändigt där mål gällande kontinuiteten uppfylls. Det är ett pågående arbete och något som lyfts i den schemaomläggningen inför 1 oktober med nya lagändring om 11 timmars dygnsvila. Dock är det en utmaning att lösa rent schematekniskt om nya schemaändringen gör att fler timvikarier behöver täcka schemat.

Privata utförare

Hemservice Lekeberg utför städ, tvätt och inhandling till 20 -25 st brukare i kommunen. Uppföljning sker varje höst där Individ och familj (IFO) följer upp fakturor och verksamhetskontroller/verksamhetschef följer upp verksamhetens övriga delar.

Socialpsykiatri

Socialpsykiatri är en liten verksamhet där behovet av insatser går upp och ner under året och styrs av antalet beviljade och avslutade biståndsbeslut. Behovet i verksamheten har under första halvåret ökat med fler beviljade biståndsbeslut, vilket speglar behovet under tidigare år.

Inom socialpsykiatri finns ett dokumentationsombud som stöttar upp bland annat i utformandet av genomförandeplaner, men även i löpande dokumentation där behov finns. Under hösten 2023 finns även plan för genomförandet av en brukarundersökning.

På socialpsykiatri är sjukfrånvaron fortsatt låg. Då de är en mycket liten arbetsgrupp på 4 personer redovisas de inte för sig utan är en del i statistiken för totalen på Socialförvaltningen.

Personal

Inom socialpsykiatri finns en överanställning på 25% som är bokningsbar inom andra verksamheter inom LSS, bland annat Hasselbacken och Daglig verksamhet. Det ökar kontinuiteten och minskar behovet av timvikarier inom LSS. Under sommarperioden tackar många brukare nej till insats då ordinarie boendestödjare är på semester. Många har svårt att ta emot stöd av en vikarie och tackar därför istället nej till insats, vilket gör att behovet av vikarier inte blir lika stort som i andra verksamheter. Under sommaren används 25% -en i egen verksamhet och har i åtta haft en vikarie som arbetat en dag per vecka inom socialpsykiatri, vilket har löst



sommarbemanningen på ett bra sätt detta år.

Hasselbacken

På Hasselbacken finns 12 lägenheter, samtliga är idag uthyrda och det är ingen kö. Hasselbacken är ett ovanligt stort LSS boende. Det finns stora utmaningar kopplat till det, bland annat med anledning av det mycket varierande vårdbehovet hos de boende. Vårdtyngden har de senaste åren kontinuerligt ökat och kommer att fortsätta öka då boende kräver allt mer omvårdnadsinsatser, vilket ställer allt högre krav på både ökad bemanning och personalens kompetens. Det har även förekommit händelser kopplat till hot och våld som ur ett arbetsmiljö- och säkerhetsperspektiv innebär att ensamarbete bör undvikas. Med anledning av detta är prognosen svår, men kan komma innebära att mer resurser (fler personal) behöver sättas in och kostnaden kan komma öka i förhållande till budget. Även lokalernas utformning är en aspekt som utreds i samband med detta. Åtgärder har vidtagits för att säkra arbetsmiljön inom de ramar som de begränsade lokalerna tillåtit.

Kopplat till detta krävs det utbildningsinsatser för hela personalgruppen. Ansökan om medel från omställningsfonden har skett, vilket har beviljats och planering av insatsen pågår.

Kompetensförsörjningen är en fortsatt mycket stor utmaning i verksamheten. Bemanningsläget är mycket ansträngt då behovet av vikarier stort och det är svårt att hitta personal både vid rekrytering inför sommaren och även under resterande del av året vid rekrytering av både vikarier och tillsvidareanställda. Det har dock nu lyckats med rekrytering till två tillsvidaretjänster då medarbetare avslutat sina anställningar. En person har konverterat in på tillsvidaretjänst.

Bemanningen inför sommaren blev klar i mitten av juni då det varit mycket svårt att rekrytera vikarier. Det var mycket få sökande på de annonser som varit ute. Ingen i personalgruppen behövde i år flytta sin semester för att lösa bemanningsläget på Hasselbacken. Totalt 7 vikarier uppfyller kriterierna för sommarbonusen.

Sjukfrånvaron på Hasselbacken är fortsatt hög. Från juli 2022- juli 2023 har sjukfrånvaron ökat med 1,72% från 24,99% till 26,72%. April 2023: 21,84%, maj 2023: 15,88 %, juni 2023: 13,78%. I början av året ökade sjukfrånvaron markant. Orsakerna till den höga sjukfrånvaron är kända och beror till stor del på flera långtidssjukskrivningar samt en hög medelålder i personalgruppen, förslitningar, kronisk sjukdom och planerade operationer. Till viss del fanns det även kopplingar till arbetsmiljön på Hasselbacken. Arbetet med tidig kontakt vid insjuknande pågår. Chef tar kontakt med samtlig frånvarande personal. Även andra aktörer är inblandade i de ärenden där det bedöms aktuellt.

Med anledning av hög sjukfrånvaro är även behovet av vikarier stort. LSS har sedan februari 2023 en bemanningstjänst på heltid som täcker visst vikariebehov, både på Hasselbacken och Kastanjen, men även på Hemtjänsten. Detta har medfört en något högre kontinuitet då denna person är den som i första hand bokas vid korttidsfrånvaro. Behovet av vikarier är fortsatt stort på Hasselbacken. Det pågår fortsatt försök att ytterligare samverka med timvikarier för att på så sätt minska sårbarheten och täcka bemanningsbehovet inom båda LSS-enheterna.

Utformningen av nytt schema kopplat till nya arbetstidslagen från 1 oktober är påbörjad och pågår.



Andel boende och deltagare som får bestämma om saker som är viktiga i hemmet och på sin dagliga verksamhet

Arbete runt detta är påbörjat. Stödpedagog har genomgått utbildning i pedagogiskt förhållnings och arbetssätt, (PFA) och det finns en övergripande plan kring införande av detta i personalgruppen. En mindre arbetsgrupp har skapats och arbetet runt detta har påbörjats.

Andel korrekt upprättad dokumentation hos boende och deltagare inom LSS-verksamheter

Arbete sker kontinuerligt med dokumentationen. På Hasselbacken finns dokumentationsombud som stöttar upp och finns tillgänglig i verksamheten. Stöttning sker även i samband med upprättande av exempelvis genomförandeplaner, men även i samband med introduktion av ny personal. Gemensam utbildningsinsats fanns planerad för hela personalgruppen då det bedöms finnas ett utbildningsbehov. Den har dock blivit inställd med anledning av resursbrist i staben.

Andel läkemedel som ges i tid

Arbete pågår och samtal med personalgruppen sker kontinuerligt. Målvärdet är 90% och statistiken sedan prognos 1 år: april 81,90%, maj 83,80%, juni 84,10% så arbetet behöver fortsätta.

Andel med korrekt efterlevnad av samtliga hygienrutiner och klädregler

Arbetet med att förbättra siffrorna och rutiner runt detta pågår kontinuerligt. Andelen korrekt efterlevnad har ökat sedan förra mätningen, men målet på 90% är inte nått.

Antal personer inom LSS-verksamheterna som gjort bostadskarriär

I år har två personer inom LSS lyckats med detta.

Kastanjen

Samtliga 13 lägenheter är uthyrda. En person stod i kö men har ångrat sig så det finns ingen kö i dagsläget.

Tre vikarier för personlig assistans hoppade av innan semesterperioden började, vilket inneburit extra kostnader och visst övertidsarbete. Två boendestödare erbjöd sig att "sälja sin semester" i 1–2 veckor. Detta blev inte aktuellt då behovet var att man helst skulle sälja en längre period.

Sommaren kom att fungera väl. De boende har varit på aktiviteter i närområdet. En boende har varit på en weekendsemester i Jokkmokk med en personal, vilket blev väldigt lyckat.

Kompetensförsörjningen fortsätter att vara en utmaning och rekrytering av vikarier pågår ständigt, både till Kastanjen och till ett assistansärende. Det blir svårare för varje år att hitta kompetenta vikarier. Särskild teckenspråkskunniga men även till personligt assistans.

En boende har varit inlagd på sjukhus i tre dygn. Boende har en problematik som inneburit att boende behövt ha egen personal med sig.

Medarbetarna på Kastanjen är insatta i hur man upprättar dokumentation korrekt men det är svårigheter med LifeCare där systemet inte är helt anpassad för LSS



verksamhet. Planen var att verksamhetscontrollern skulle stötta LSS med detta men då tjänsten kommer vara vakant i höst kommer det påverka måluppfyllelsen för dokumentation.

Personlig assistans

Det är för närvarande 4 vuxen ärenden i Lekebergs egen regi.

En av assistansgrupperna i kommunens regi har under många år haft en orimlig arbetsmiljö med hot och våld nästan dagligen i kombination med ensamarbete. Riskbedömning har genomförts tillsammans med arbetsgruppen och Kommunal. Åtgärder har vidtagits för att förbättra arbetsmiljön med goda resultat men är ett arbete som fortsätter kontinuerligt.

Andel boende och deltagare som får bestämma om saker som är viktiga i hemmet och på sin dagliga verksamhet ska fortsätta vara, eller öka, från 91 %

På Kastanjen arbetar verksamheten utifrån PFA, pedagogiskt förhållningssätt och arbetssätt. Stödpedagog arbetar tillsammans med medarbetarna för att nå målet att samtliga boende uppnår en känsla av självbestämmande och delaktighet. Detta arbete innebär förhoppningsvis att fler boende kommer att klara av att flytta till en lägenhet utanför Kastanjen och göra bostadskarriär.

Andel korrekt upprättad dokumentation hos boende och deltagare inom LSS-verksamheter ska öka från 72–90 %

Det finns förbättringsområden gällande dokumentation inom personlig assistans. Boendestödjarna på Serviceboendet har god kunskap gällande dokumentation. De upplever ibland svårigheter i dokumentationssystemet Lifecare då det inte är kompatibelt med genomförandeplan enligt LSS.

Fyra utbildningstillfällen var bokade med verksamhetskontroller för att samtliga medarbetare ska öka kunskaperna inom dokumentation. Då verksamhetscontrollern slutar och tjänsten kommer vara vakant under hösten får utbildningen skjutas på framtiden, vilket kommer påverka årets resultat.

Andel läkemedel som ges i tid ska öka från 81–90 % Alfa Signit

Medarbetare på Kastanjen jobbar hårt för att nå målet på över 90 % i Alfa Sign it och målet är uppnått. Det har varit en följsamhet på över 90 % under hela året. I juni var följsamheten 90,7 %. Under juli månad blev det en svacka och vi hamnade på 85,9 %.

Andel korrekt efterlevnad av samtliga hygienrutiner och klädregler ska öka från 72,8 %

Målet är inte uppnått och behöver fokuseras på framåt. Två medarbetare arbetar därför med detta och ska ta fram strategi för att få bättre resultat.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron har ökat i april (23,37%) och maj (15,73%) men sjunkit och låg i juni på 9,22%. Enhetschef och skyddsombud har påbörjat arbetet med Friskfaktorer för hela arbetsgruppen och arbetet kommer att återupptas under hösten. Vid längre sjukskrivning kopplas personalspecialist från HR in och om behov finns även Regionhälsan.



Daglig verksamhet

Daglig verksamhet har inte samma bekymmer med bemanningen som andra verksamheter inom Socialförvaltningen.

Sjukfrånvaron är fortsatt hög, vilket det beror på två personer som är långtidssjukskrivna men med pågående rehabiliteringsinsatser. Det har även förekommit sjukfrånvaro pga operationer där återgång i arbete har skett.

Den 18 april genomfördes en gemensam aktivitet med deltagarna. Aktiviteten fick de själva vara med och bestämma som tack för de insatser de gör och för de intäkter verksamheten får. Det blev bowling och lunch på Strike i Örebro. Det har även genomförts en stor trädgårdsdag där som avslutades med grillning för alla som deltog.

Tre personer har hittills i år kommit ut i avlönat arbete eller praktik. Förhoppningen är ytterligare en person innan året är slut.

Just nu pågår en översyn av genomförandeplanerna så de är korrekta. Den senaste rapporten visar på att hälften är korrekta, men målet är naturligtvis att samtliga ska vara det. Stödpedagogen, som tidigare varit sjukskriven, är nu åter i tjänst och har fått det som första uppdrag att gå igenom dokumentationen. Verksamheten har även påbörjat en utbildning i dokumentation men som tyvärr inte kommer kunna avslutas pga vakanser i staben.

Brukarundersökningen är ännu inte genomförd, men verksamheten jobbar redan nu med att stötta deltagarna i att våga säga vad de önskar.

Hälso- och sjukvård

Verksamheten har arbetat aktivt med begreppen trygghet, självbestämmande och kommunikation. Detta genom den nära vårdomställning som pågår där kommunens processledare stöttar och handleder.

Gällande journaler med dokumenterad patientdelaktighet skulle verksamheten i våras haft aktiviteter såsom dokumentationsträffar. Träffen för sjuksköterskorna blev inställd pga personalbrist men träffen för arbetsterapeuterna har hållits.

Verksamhetens super-users planerar nya träffar inför hösten 2023. Processledare i nära vård deltar regelbundet på personalmöten som en aktivitet för att följa upp enhetens arbete med framför allt personcentrering.

Gällande korrekt efterlevnad av samtliga hygienrutiner och klädregler har en PPM-mätning utförts under våren och ytterligare en PPM-mätning kommer att utföras under hösten. Vårens resultat visade 100% korrekt efterlevnad i alla moment för sjuksköterskorna. Regelbundna möten med hygienombud sker under året. Medicinskt ansvarig sjuksköterska (MAS) följer regelbundet upp statistik för läkemedel som ges i tid. Delegeringsprocessen är en annan aktivitet som stärkts upp och granskas regelbundet av både MAS och HSL-chef.

Enheterna, främst sjuksköterskorna (då övriga jobbar dagtid), arbetar aktivt med optimal schemaplanering. En sjuksköterska är utsedd att förarbeta schemat så alla pass täcks innan chef går in och justerar (om det behövs).

From 230101–230630 ligger sjukfrånvaron i verksamheten på 6,43%, dvs en bit under snittet i förvaltningen. Sjukfrånvaron har ständigt legat under, men det finns individer som drar upp snittet. Det finns en tydlig rutin hur kontakt ska tas vid sjukfrånvaro där



både chefens och medarbetarens ansvar finns reglerat. Chef har haft kontakt med samtlig personal som haft frånvaro och rehabiliterande samtal är genomfört under vintern/våren med samtlig personal som haft minst sex frånvarotillfällen sista året. Samtalen, eventuella rehabiliteringsplaner med tillhörande åtgärder har dokumenterats i Adato.

Under vår och sommar har rekrytering av sjuksköterskor pågått då verksamheten haft vakanser. En sjuksköterska kommer under hösten ha andra uppdrag dels på staben och dels som AKA (adjungerad klinisk adjunkt som delas med Hallsberg) och en sjuksköterska ska vidareutbilda sig till distriktssjuksköterska.

En arbetsterapeut är utlånad för ett projekt som drivs av Regionen (kommunen får betalt för detta) och en arbetsterapeut avslutade sin tjänst under våren. P.g.a. en tidigare överanställning av arbetsterapeut, som det inte finns budgeterad täckning för, ersätts inte den tjänsten. Sedan i våras har Caphio vårdcentral avsatt en fysioterapeut under ett år att arbeta 30 tim i veckan på två av kommunens särskilda boenden istället för de sex timmarna det hade innan. Det har visat sig vara ett bra sätt att samverka i rehab processen med arbetsterapeuterna och gynnar de äldre som får träning i ett tidigt skede. Bland arbetsterapeuterna finns en oro eftersom bemanningsläget för arbetsterapeuter är mycket utmanande då det idag inte finns ekonomiska resurser att upprätthålla den kvalitet som gruppen önskar. Behov att arbeta med rehabilitering är stort men i nuläget får man prioritera och lägga huvudfokus på hjälpmedel och akuta behov.

Det är svårt att rekrytera medarbetare och framöver är prognosen att det kommer vara en omfattande regional (och nationell) brist på både sjuksköterskor/distriktssköterskor och arbetsterapeuter. Därför är bedömningen att kommunen behöver vara offensiv i sin inriktning gällande bägge yrkeskategorierna.

Övriga händelser av värde är att personal sedan i början av mars inte behöver använda munskydd i nära omvårdnad. Detta är en del av lättade restriktioner kring Covid-19. Vaccination mot Covid-19 har utförts under våren 2023 och vaccination kommer även att utföras under hösten enligt rekommendation vilket belastar och har belastat sjuksköterskorna i det dagliga arbetet då det är både tids- och resurskrävande.

Samarbetet med Sanna gård har utvecklats under året, framför allt med kommunens sjuksköterskor. Stiftelsen är idag mer delaktiga i bland annat delegeringsprocessen och dialogen har varit god med ansvariga.

Sjukfrånvaron var under perioden januari - juni 2023 7,95%.

Andelen läkemedel som ges i tid första halvåret var 88 %. Målvärdet är minst 90%. Det har ökat från föregående halvår 83,2%. Sjuksköterskor är en del av processen och arbetar kontinuerligt med delegering.

Vårens mätning för förvaltningen av andelen med korrekt efterlevnad av samtliga hygienrutiner och klädregler 60,4%. För sjuksköterskorna var resultatet 100%.

Målvärdet gällande andel journaler med dokumenterad patientdelaktighet i HSL journal är 70% och mätvärdet blev under våren 33%. Hösten 2022 var det 21% vilket är en blygsam ökning. Det skall tilläggas att arbetet med det här samt mätningen startade 2022 som en grund i Nära vård processen.



Individ- och familjeomsorg

Det har varit fortsatt hög personalomsättning, såväl på myndighetssidan som i öppenvården. Rekryteringsprocesser har genomförts och resulterat i anställning av två kuratorer på öppenvården. Båda kuratorerna börjar sin anställning i augusti. En ny rekryteringsomgång är inledd med förhoppningen om att kunna tillsätta ytterligare en kurator så att bemanningen på Öppenvården blir fulltalig.

Rekryteringsläget av socialsekreterare är fortsatt besvärligt. Ingen socialsekreterare har kunnat rekryteras under aktuell period trots upprepade försök. Två av fem tjänster i Barn- och familjegruppen är bemannade med tillsvidareanställd personal. Enheten har löpande samarbete med HR-avdelningen i syfte att finna lösningar på lång och kort sikt.

Två sommarvikarier kunde rekryteras, båda socionomstudenter, med placering i Barn och familjegruppen respektive Vuxengruppen. Därutöver arbetade två pensionerade socionomer i Barn och familjegruppen, under sammanlagt 12 dagar. Sammantaget har emellertid Barn och familjegruppen varit alltför snävt bemannad under semesterperioden och belastningen på socialsekreterarna i gruppen har varit fortsatt hög.

Upprepade kontakter har tagits med dryga tiotalet bemanningsföretag i syfte att även få inhyrda socionomer för att underlätta semesterperioden. En konsult har kunnat komma på plats men först den 1 augusti. Behov av konsulter kommer kvarstå så länge som det finns vakanta tjänster i Barn och familjegruppen. Utöver den konsult som startade den 1 augusti, har ytterligare två konsulter bokats med start den 15 augusti respektive den 1 september. Fortsatta rekryteringsförsök av ordinarie personal sker löpande.

Svårigheter med personalförsörjningen påverkar verksamhet och medarbetare på olika vis. Rekryteringsprocesser är kostsamma och tar mycket tid i anspråk. Inhyrda konsulter belastar enhetens ekonomi och innebär bristande kontinuitet. I den mån som nya medarbetare kommer rekryteras är det sannolikt att det blir nyutexaminerade socionomer. De kommer ha behov av att få kompetensutveckling omgående för att så snabbt som möjligt kunna komma i produktion. Vidare påverkas kontinuiteten, det finns risk för att utredningarna blir bristfälliga samt att utveckling av verksamheten stannar av etc. Det kan också noteras att rekryteringssvårigheterna skapar oro bland personal och det finns en risk att fler väljer att sluta.

Ytterligare en utmaning är att belastningen på de två handläggarna i Vuxengruppen riskerar att bli hög. Antalet handläggare i gruppen har tidigare varit tre. En medarbetare avslutade sin anställning i gruppen under våren, tjänsten återtillsattes inte på grund av en överanställning. Arbetsuppgifter riskerar att inte hinnas med och det finns risk för att ekonomiskt bistånd ökar.

Barn och familjegruppen:

5,0 åa/socialsekreterare. En tjänst är en delad tjänst, socialsekreterare/familjehemssekreterare. Personalomsättningen i gruppen har bidragit till att arbetsuppgifter inte hunnits med. Bland annat har skriftliga sammanställningar i flertalet avslutade utredningar inte kunnat skrivas. Tidigare har detta hanterats genom att två erfarna medarbetare, tidigare anställda inom öppenvården, har avsatt tid till att skriva sammanställningarna. Med anledning av



personalomsättningen inom öppenvården har situationen inte kunnat lösas på samma vis under aktuell period. Vidare har processen i ett flertal inledda utredningar stannat av med anledning av personalomsättningen i gruppen.

Tillgängligheten gentemot allmänheten har inte varit möjlig att tillgodose i samma omfattning. Öppenvården har stöttat upp till viss del och dagligen tagit emot samtal under en timmes tid. Därutöver har meddelanden kunnat lämnas genom Kontaktcenter. Meddelanden har sedan prioriterats utifrån vad som har framställts som mest akut.

De bokade inhyrda konsulterna kommer kunna bidra till att handläggning och tillgängligheten förbättras.

Vuxengruppen:

2,0 åa/socialsekreterare som handlägger ekonomiskt bistånd, våld i nära relation och missbruk. Bedömningen är att gruppen behöver vara 3,0 socialsekreterare för att kunna hålla nere försörjningsstöds-kostnader, men även för att kunna handlägga missbruk och våld. Såväl antalet vålds- som missbruksärenden har ökat under de senaste åren.

Utmaningen är i gruppen är avsaknad av erfarenhet. En Lex-Sarah anmäldes i juni månad i samband med beslut om LVM. Utvecklingsområde gällande vuxengruppen är att skapa en bra samverkan med NIA samt utöka kunskapen när det gäller neuropsykiatriska diagnoser. Externa öppenvårdsinsatser har fått köpas på grund av kö i egen Öppenvård.

Biståndsgruppen:

3,0 åa/biståndshandläggare som handlägger äldreomsorg, socialpsykiatri och LSS. Samtliga handläggare handlägger LSS-ärenden numera, vilket gör det mindre sårbart i ärendehantering. Biståndshandläggarna har tagit emot fler orosanmälningar än vad de har gjort tidigare. Det handlar ofta om personer med utagerande beteende. Ärenden inom äldreomsorgen med våld i nära relation har ökat. Utmaningar är att hinna med att följa upp alla beslut, även ökningen av ansökan om personlig assistans efter ändring i lagen. Utvecklingsområde är att stärka teamarbetet mellan professioner samt fortbildning gällande LSS och neuropsykiatriska diagnoser.

Öppenvården:

3,5 åa (1 tjänst är en delad tjänst. 50/50 kurator öppenvården/familjecentralen). Sedan årets början har det funnits en kö som har varit svår att komma till rätta med, främst beroende på vakant tjänst och personalomsättning. Den 1 augusti var kön 26 ärenden. Tre av fyra tjänster kommer vara bemannade på öppenvården från mitten av augusti.

Under den största delen av sommaren har endast en kurator varit i tjänst. Inga nya insatser har kunnat startas upp, fältverksamhet och uppsökande arbete har fått pausas. I och med att gruppen fylls på med två nya kuratorer i mitten på augusti månad förväntas situationen förbättras successivt.

Antal personer som nyttjat en eller flera fria samtal på Öppenvården under april, maj och juni: 2 personer. Totalt 10 personer hittills i år. Det är inte troligt att Öppenvården når upp till målvärdet (44 pers.) vid årets slut.

Antal kurativa samtal i familjecentralen under kvartal 2: 0 personer.



4 Ekonomisk rapport

Socialnämndens resultat per 31/7 visar en avvikelse mot budget med -7 797 tkr. Den ekonomiska prognosen för Socialnämnden visar på ett underskott på -13 300 tkr för 2023. Underskott finns främst inom personalkostnader, fler hemtjänsttimmar, placeringar inom missbruksvård och familjehemsvård. Men även lokalhyror och förbrukningsmaterial har ökat mer än budgeten. Det finns flera aspekter av osäkerhet i prognosen, dels att en hög korttidsfrånvaron håller i sig och orsakar fortsatta höga vikariekostnader men också en osäkerhet i samband med placeringar inom IFO och LSS brukare.

I skrivande stund pågår olika åtgärder i verksamheterna för att minska kostnaderna. Bland annat omläggning av schema som inte har varit anpassade efter verksamheten och varit kostnadsdrivande. Förvaltningen har fattat beslut om besparingsåtgärder motsvarande 2 470 tkr som ingår i prognosen. Nämnden har också gett i uppdrag att utreda ytterligare förslag till besparingar som beskrivs i nästa avsnitt.

I prognosen ingår inte eventuella merkostnader kopplade till den nya arbetstidslagen som börjar gälla från 1 oktober i år. Arbete pågår med att skapa nya scheman som följer den nya lagen och det kan innebära att verksamheter behöva mer personal för att få bemanningen att gå ihop med de nya reglerna.

Förvaltningsgemensamt inkl. nämnd 0 tkr

Under förvaltningsgemensamt finns budget för bland annat nämndens ledamöter, förvaltningsledning, LOV (lagen om valfrihet), arbetskläder och bostadsanpassningsbidrag. Här finns också besparingskravet för årets hyreshöjning som inte kompenseras fullt ut i ram. Underskottet på grund av högre hyreskostnader än vad som budgeterats hamnar här och blir för 2023 - 1 477 tkr. Ökade kostnader för el ligger också under förvaltningschef och beräknas uppgå till 100 tkr över budget. Löneökningen för kommunals område blev högre än vad som kompenseras för i budgeten och ger ett underskott här på 740 tkr. Kostnader för bostadsanpassningsbidrag har ökat mycket från hösten 2022 och per sista juli är budgeten överskriden med 320 tkr, helårsprognosen beräknas till - 1 250 tkr. Även kostnader för arbetskläder har ökat, prisökningar samt fler medarbetare är anledningen och beräknas ge ett underskott på lite drygt 100 tkr. I ledningsstaben kommer det vara vakanser under perioder i glappet mellan att medarbetare slutar och nya anställs. Dessutom kommer en chefstjänst inte återbesättas. Samtidigt har förvaltningen kostnad för 30 % förvaltningschef över budget då ordinarie förvaltningschef är sjukskriven. Nettobesparingen av personalkostnader i ledningsstaben blir 680 tkr. Statsbidraget äldreomsorgssatsningen blir för 2023 lite högre än vad som budgeterats och gör ett överskott på 130 tkr. Statsbidrag för att förvaltningen har en god bemanning av sjuksköterskor på särskilt boende har beviljats motsvarande 1 000 tkr. Elstöd på 60 tkr. Här finns också nämndens planeringsreserv om ca 900 tkr som väger upp nämnda underskott. Investeringarna som skjuts på framtiden ger ett överskott på 430 tkr och besparing på kompetensutveckling 130 tkr. Den politiska satsningen att motverka ensamhet kommer finansieras med statliga medel om ansökan beviljas och beräknas då ge en besparing på 250 tkr.



LSS - 1 340 tkr

Kastanjens serviceboende prognostiserar ett underskott om -300 tkr, 20 tkr avser renovering i en av lägenheterna. Resten är hänförligt till personalkostnader och lönebidrag som är lägre än budget då en tidigare medarbetare med lönebidrag ersatts med en som inte har lönebidrag.

För personlig assistans avslutades två ärenden i början av året pga flytt från kommunen. Ett nytt ärende tillkom under sommaren pga inflytt. Trots ett färre ärende mot budget prognostiseras ett underskott på 150 tkr som beror på att personalkostnaderna för assistansen i egen regi är höga, både sjukfrånvaro och brist på vikarier driver kostnaderna. En assistansgrupp har under många år haft en orimlig arbetsmiljö med hot och våld nästan dagligen i kombination med ensamarbete. Riskbedömning har genomförts tillsammans med arbetsgruppen och Kommunal. Åtgärder har vidtagits har upprättats för att förbättra den med goda resultat.

Kontaktpersoner har ökat lite och prognosen är ett underskott på -140 tkr.

Hasselbacken gruppbostad prognostiserar ett underskott om 1 400 tkr och avser till största del personalkostnader. Verksamheten har under en längre tid haft hög sjukfrånvaro och hade under årets första månader fler sjukskrivna än som jobbar, vilket innebär att vikariebehovet har varit väldigt stort och drivit kostnaderna. Dessutom har enheten dubbla lönekostnader kopplat till ett personalärende där kostnaden uppgår till drygt 100 tkr för tre månader. Konsultkostnad för detta ärende uppgår till ca 65 tkr i år och ca 40 tkr betalades på slutet av förra året. Under våren tillsattes fler personal dagtid med anledning av flera incidenter med hot och våld så ensamarbete kan ej förekomma längre. Det är oklart i dagsläget hur länge den förstärkningen behöver permanentas, kostnaden för i år beräknas till 450 tkr. Verksamheten ser också ett framtida ökat vårdbehov på boendet som kan kräva mer personalresurser.

Daglig verksamhet har en budget i balans. Prognosen visar på ett överskott med 500 tkr, vilket till största delen kan förklaras med intäkter för försäljning av kökstjänst till kommunstyrelseförvaltningen samt försäljning på verksamhetens loppis. Dessutom jobbar verksamheten hårt med att inte boka vikarier i onödan. Sedan mitten av april har återbruket öppnat ytterligare en dag för att försöka öka försäljningsintäkterna.

Korttidsvistelse och ungdomsfritids prognostiseras med ett överskott på 160 tkr för färre placerade. En placering på korttidsvistelse avslutades i sommar och går över till gruppbostad i stället.

Socialpsykiatri 8 tkr

Verksamheten har en budget i balans. Överskottet avser budget för kompetensutveckling som hålls igen på i år.

Hemtjänst - 4 500 tkr

Det är flera anledningar till hemtjänstens underskott. Hemtjänstens planerade timmar har från andra halvan av 2021 varit väsentligt högre än åren dessförinnan. Ökningen av beviljade timmar har fortsatt in på detta år. Budgeten har justerats till 2023 för att möta upp de ökade timmarna men inte full kompensation för nivån under 2022, vilket ger högre personalkostnader i förhållande mot budget ca 1 600 tkr på helår. En annan del som är kostsam ekonomiskt såväl som kvalitetsmässigt i



verksamheten är en hög sjukfrånvaro, främst korttidsfrånvaro. Det har gett höga kostnader med både kostnad för sjuklön och vikarier. Hemtjänsten hade sedan våren 2022 ett schema som inte var verksamhetsanpassat. Bemanningsgrafiken i schemat visade på ett tydligt underskott av personal vissa dagar och då har regelbundet vikarier tagits in för att klara bemanningen. När vikarier inte funnits har ordinarie personal tagits in på övertid. Under våren har ett nytt schema tagits fram och från 20 mars är det implementerat. Både vikariekostnader och övertid har minskat efter det. Dock så ökade övertiden igen under sommaren. Sommarbemanningen var svår att få ihop. Det har fattas vikarier för att få ihop sommarens schema och medarbetare har behövt flytta sina semestrar mot ersättning som beräknas kosta ca 200 tkr. Sommarbonusen till vikarier som arbetat hela sommaren beräknas hamna på ca 90 tkr. Sedan i mars i år har nattorganisationen tillfälligt förstärkts med en person till totalt tre personer nattetid. Det har främst att göra med att andel larm nattetid ökat, men också för att kommunens nattsjuksköterskor (HSL) tidigare fick hantera mycket larm vilket drabbade andra verksamheter. Det osäkert hur länge extra resurs på natten kommer behövas. Helårsprognosen för det är - 900 tkr. En ny insats av hemtjänst i assistansliknande form beviljades i somras och försämrar prognosen från sist med 100 tkr. En tidig prognos i början av våren visade ett underskott för hemtjänsten på 5 600 tkr om inga åtgärder hade vidtagits. Läger vi även på kostnaderna för sommaren så skulle underskottet i stället blivit 5 900 tkr.

HSL och rehab -168tkr

Dagrehab prognostiserar en budget i balans. Detsamma gäller för sjuksköterskor och arbetsterapeuter. I början av året var det en överanställning på arbetsterapeuter men från mars så ligger bemanningen i nivå med budget. Överskott beräknas på budget för kompetensutveckling enligt beslut att spara in det.

Kostnaden för omvårdnadsmaterial och inkontinensartiklar har ökat de senaste åren och beräknas dra över budget med ca 230 tkr i år.

Särskilt boende - 2 900 tkr

Oxelgårdens boende har haft lite högre personalkostnader mot budget i början av året, bland annat har det varit extra resurser för ett större vårdbehov under vinter/vår. Den kostnaden räknar verksamheten med att hämta hem under året om inget oförutsett händer. Verksamheten har lyckats rekrytera sommarvikarier och få en god täckning av bemanning under sommaren utan att någon ordinarie personal behövt flytta på sin semester. Underskottet beror på lägre måltidsintäkter och ökade kostnader för livsmedel och förbrukningsmaterial. Årsprognos - 400 tkr

Lindens boende har under en längre tid haft för höga personalkostnader gentemot budget. Schemat har inte varit anpassat utifrån verksamhetens behov och tomma rader i schemat har därför täckts upp med timvikarier och schemat har därmed blivit väldigt kostnadsdrivande. Utöver detta har verksamheten fler tjänster än i budgeten samt 7 personer på nystartsjobb/introduktionsjobb som är utöver budget, helårskostnad 1 300 tkr. En avdelning med sex platser stängdes under 2021 och korrigerades i budget 2023 med en lägre tilldelning av personalresurser (ca 4 heltidstjänster för 2 500 tkr). Verksamheten gjorde inte justering i bemanningen inför året men det är ett arbete som pågår. En hög sjukfrånvaro med dubbla kostnader för sjuklön och vikarier bidrar också till underskottet. En tidig prognos i början av våren visade ett underskott på -4 900 tkr om inga åtgärder hade vidtagits. Ett nytt schema



utifrån tilldelad budget håller i skrivande stund på att tas fram och från och med oktober prognostiseras en budget i balans i grundbemanningen och helårsprognosen är ett underskott på - 2 500 tkr och då kommer inte underskottet fram tills att nytt schema är på plats att hämtas igen. - 150 tkr avser kostnader för förbrukningsmaterial och resten personalkostnader.

IFO - 4 400 tkr

IFO prognostiserar ett underskott på totalt 4 400 tkr. Vuxna med missbruk avviker med - 3 700 tkr. Det finns flera nya placeringar sedan årsskiftet varav flera är SiS placeringar som är beslutade på 6 månader och kostar 1 000 tkr styck. Prognosen tar höjd för ytterligare ett sådant ärende då det under det senaste året synts en tydlig ökning av dessa placeringar.

Inom Barn och Ungdomsvård är prognosen ett underskott på - 170 tkr, och det är inom familjehemsvården som kostnaderna är högre än budget på 1 500 tkr, HVB-vård och öppenvårdsinsatser prognostiseras ett överskott i stället.

För ekonomiskt bistånd redovisas ett överskott tom juli och den ökning som verksamheten aviserat syns inte än. Prognosen tar höjd för att utbetalningarna av ekonomiskt bistånd kommer öka under hösten men ett överskott beräknas ändå på helåret med 600 tkr. Enheten har stora problem att rekrytera och behålla personal, vilket innebär att konsulter behövt användas tills dess att rekrytering lyckas och vakanta tjänster kan tillsättas. Det beräknas kosta 1 600 tkr och den minskade personalkostnaden för befintliga vakanser är 600 tkr så merkostnaden för konsulterna hamnar på 1 000 tkr. Enheten har också ökade kostnader för verksamhetssystem på 200 tkr, dels är det prisökningar och dels kostnader för ett ersättningsystem inom barn- och unga för det gamla som fasas ut på marknaden.

Ekonomiskt resultat

	Budget	Utfall 230731	Årsprognos	Avvikelse
Förvaltningsgemensamt	13 664	7 968	13 664	0
LSS	43 888	26 468	45 228	-1 340
Socialpsykiatri	2 635	1 510	2 627	8
Hemtjänst	26 592	18 396	31 092	-4 500
Hälso- och sjukvård	17 738	9 950	17 906	-168
Särskilt boende	53 315	32 022	56 215	-2 900
IFO	30 166	18 444	34 566	-4 400
Summa	187 998	114 758	201 298	-13 300

4.1 Investeringar

Nämndens investeringsbudget uppgår till totalt 2 860 tkr. Förvaltningen har beslutat att bara göra de mest akuta investeringarna i år som en besparing på kapitalkostnader.

Brandlarm till Kastanjens boende har installerats under våren och i höst kommer nya medicinskåp att installeras.



På gruppboendet Hasselbacken ska solskydd över uteplatsen byggas och arbetet med att utforma övrig utemiljö pågår.

Investeringar

Investeringar	Budget	Utfall 230731	Prognos	Avvikelse
Reinvesteringar	2 123	46	1 286	837
Utemiljö gruppbostad	490	0	490	0
Inventarier familjecentral	247	0	0	247
	2 860	46	1 776	1 084



5 Åtgärdsplan för budget i balans

För att minska underskottet har Socialförvaltningen fattat beslut om besparingsåtgärder, utöver de åtgärder som verksamheterna redan påbörjat för att komma inom budgetram. Inom hemtjänst har det arbetats fram ett nytt schema som bromsar underskottet som annars beräknats bli 1 650 tkr högre än prognosen. På Lindens boende pågår det arbete med nytt schema för att också bromsa deras underskott som annars beräknats bli 2 900 tkr högre än prognosen. Investeringar som inte är akuta skjuts på framtiden, budget för kompetensutveckling och planeringsdagar hålls igen på förutom när det gäller utbildningar som behövs för att utföra ett arbete. En enhetschefstjänst kommer inte återbesättas. Nämnda åtgärder beräknas ge en besparing på ca 2 470 tkr för 2023. Socialnämnden har också beslutat att utreda eventuell nedläggning av rehab-enheten, möjligheter till att avgiftsbelägga mer inom nämndens område, ta fram nya riktlinjer för biståndsbeslut, se över delegationsordningen samt arbeta fram nya arbetssätt inom IFO för att minska kostnaderna inom sitt område. Utredningar som nu är pågående. Vilka ekonomiska besparingar det kan ge är för tidigt att säga men det kommer inte vara tillräckligt för att få budgetbalans i år då behövs ytterligare åtgärder.

Socialförvaltningens besparingsåtgärder	Budget 2023	Besparing 2023
Investeringar kommer skjutas på framtiden om de inte är akuta.	490 tkr	490 tkr
Planeringsdagar genomförs på hemmaplan och i stor utsträckning på ordinarie möten	598 tkr	550
Avvakta med utbildningar som inte är akuta eller behövs för att kunna utföra arbetet eller där det finns statliga medel avsatta.	Ingår i ovan	Ingår i ovan
Processkartläggning av biståndsprocessen	-	-
Ej återbesättning av EC och tillfälliga vakanser på ledningstjänster samt stab	1 180 tkr	1 180 tkr
Ansöka om statsbidrag för arbete med att motverka ensamhet	250 tkr	250 tkr
Summa	2 518 tkr	2 470 tkr

Åtgärder i verksamheterna beskrivs nedan:

Linden

Huvudfokus är att få personalkostnaderna att motsvara tilldelning och ett fokus på verksamhetsuppdraget. Det handlar om att skapa förutsättningar och ge möjligheter för personalen så att uppdraget kan efterlevas samtidigt som budgeten hålls. En del av genomförda åtgärder har inte effekt direkt utan är istället åtgärder på mer lång sikt.

Det första som gjorts i syfte att frigöra tid till avdelningarna har varit att förändra morgon- och kvällsrapporteringen. Det sker numera på respektive avdelning istället för gemensamt för hela Linden. Det tidigare upplägget motsvarade 80 tim mötestid/vecka dvs 2 heltidsanställda/vecka.

All tillsvidareanställd personal arbetar numera på "sina" avdelningar. Det har skapat



en stabilitet, kontinuitet för hyresgäster och personal samt ett mer långsiktigt/planerande arbete kan göras av personalen. Vidare medför det att arbetsmiljön för personalen blir bättre. Tidigare visste inte personalen vilken avdelningen de skulle vara på när de kom på morgonen. Detta skapade en otrygghet och som kan ha medfört en ohälsa och sjukfrånvaro. Idag gör ledning varje vardag morgon en "arbetsmiljöcheck" med avdelningspersonalen för att säkra personalens arbetsmiljö/raster och dagliga planering fungerar. Vilket också är ett utrymme för hjälp vid eventuella prioriteringar.

Administrationen finns nu närvarande med uppdraget att bemanna alla dagar (måndag - fredag 7-15.30.) Tidigare var vissa eftermiddagar "tomma" och personalen fick ta över ett bemanningsansvar. Det är nu helt borttaget och administrationen bemannar nu alla vardagar.

Största delen till underskottet beror på ökade personalkostnader som grundar sig i att bemanningen inte skett utifrån tilldelning. Nu pågår ett arbete med att förändra arbetssättet med bemanningen med ett tydligt fokus på bemanningsekonomi och en omstrukturering av bemanningsfunktionen har genomförts. Linden har ett högt uttag av "strösemesterdagar", där det nu finns en restriktivitet, med syftet att kunna planera bemanningen och göra arbetsvardagen bättre för personal och hyresgäster.

En ytterligare åtgärd som genomförts är att beviljandet av tjänstledighet har varit generös. På så sätt har kostnader för överanställningarna kunnat minskats. Likaså har några av personalen sagt upp sig och i samband med det har inte uppsägningstid avkrävts, återbesättning av vakansen har prövats och procentsats för tjänster har kunnat ses över.

Ytterligare åtgärder som sker under hösten är att det planeras finnas ett uppdrag för undersköterskor, med ett kvalitetsuppdrag, ett sammanhållande uppdrag för bl a beställningar, dokumentation m m. Detta för att samordna och stärka upp kvaliteten på våningarna/avdelningarna. Parallellt med detta finns också åtgärdsplan som tagits fram i samband med Lex Sarahrapporteringen. Här finns stabsfunktionerna som ett viktigt inslag och stöd i och till det fortsatta arbetet.

Oxelgården

Under våren ökade personalkostnaderna till följd av behov av ökad bemanning utifrån utåtagerande brukare. Oxelgården räknar med att personalkostnaderna ska vara i balans till årsslutet genom att hålla nere vikariekostnaderna.

Arbetet med ett nytt schema är prioriterat och en viktig del även för att nå en budget i balans

Kastanjen och personlig assistans

Tidigare under året påverkade ett bortfall av lönebidrag budgeten negativt. Från den 1 september har verksamheten åter full täckning med lönebidrag.

Det har varit tre långtidssjuka medarbetare under sommaren och där pågår rehabilitering med stöd av HR.

Verksamheten arbetar aktiv schemaläggning och utgår från behov som finns i närtid. Ny arbetstidslag från 1/10 kommer att innebära en något ökad kostnad för personlig assistans i egen regi. Ett ärende har Jourpass (bilaga J), där har det givits uppskov fram till 1 feb. 2024. Det kommer därmed inga ökade kostnader för detta år.



Ett kontinuerligt arbete pågår med att rekrytera vikarier för att undvika övertidsersättning.

Tre medarbetare utbildar sig i teckenspråk för att kunna jobba med samtliga boende. Utbildningskostnaderna finansieras av Omställningsfonden.

Behovet av bemanningstjänst på 100 % är tillsatt med en lönebidragsanställning där Arbetsförmedlingen ersätter 80 % av lönen under ett år. Medarbetaren är nyanländ från Ukraina och arbetade som teckentolk i hemlandet. Detta har fallit väl ut och medarbetaren täcker upp frånvaro av ordinarie till största del av sin arbetstid, vilket minskar vikariekostnaderna och ökar kvaliteten.

Hasselbacken

Arbete pågår med att se över både bemanningsbehov och schemat, främst kopplat till ekonomin, men även inför nya arbetstidslagen från oktober 2023. Frågan är aktuell och arbete pågår med optimal schemaläggning och bemanning utifrån verksamhetens behov.

Arbete pågår med att rekrytera och behålla vikarier för att täcka aktuella bemanningsbehov och undvika merkostnader så som exempelvis övertidsarbete.

Arbete pågår kontinuerligt med att minska sjukfrånvaron, det arbetas bland annat med tidig kontakt och kommunens rutiner för sjukfrånvaron. Samverkan sker med HR i de ärenden där detta bedöms aktuellt.

Daglig verksamhet

Verksamheten arbetar aktivt med att inte boka vikarier i onödan då daglig verksamhet är en verksamhet där det, till skillnad från flera av de andra verksamheterna i förvaltningen, ibland kan fungera att inte vara fullt bemannade en kortare period. Sedan mitten av april har återbruket öppnat ytterligare en dag för försöka öka försäljningsintäkterna.

Hemtjänst

Ett nytt schema är på plats sedan i våras som är anpassat utifrån verksamhetens behov. Det nya schemat gör det möjligt att planera verksamheten mer långsiktigt och göra schemaändringar 14 dagar i förväg när resurserna behöver justeras. Verksamheten arbetar aktivt för att undvika förskjuten arbetstid, mertid och övertid som har varit en stor kostnad.

Enhetscheferna arbetar aktivt med sjukfrånvaron tillsammans med HR och Regionhälsan. Förstadagsintyg är ett av de verktyg som används för att komma vidare i arbetet med den korta sjukfrånvaron. Rutinen för sjukfrånvaro har reviderats och medarbetarna ska kontakta enhetschef samma dag de är sjuka, och inte enbart kontakt med kollega eller samordnare.

Hemtjänsten arbetar mycket aktivt med att rekrytera timavlönade för att helt kunna undvika övertid framåt. Dock är detta en utmaning eftersom bristen på sökande till dessa tjänster är påtaglig.

Hemtjänsten har tätt samarbete med bemanningsenheten som ger stöd och konkreta råd vid tillsättning av pass, justeringar i schemat m.m. Samarbetet är betydligt mer utvecklat idag än tidigare.

Tiden för APT är justerad och sker numera var 6 vecka vilket gör att kostnaderna kan



hållas nere. Antalet APT tillfällen enligt samverkansavtalet kommer hållas.

För att få bättre koll på behovet av nattpersonal så har ett arbete påbörjats för att kartlägga varför larminsatserna ökat och vad dessa larm består av och vad orsaken är att de ökat. Det finns behov av att ta fram ett informationsmaterial om vad ett larm är och när trygghetslarmet ska användas. På grund av tidsbrist har det inte varit möjligt att ta fram ett sådant material.

Från och med september och tillsvidare kommer utökning av ytterligare en planerare tas bort pga bättre bemanningsläge och många gånger ersätts inte frånvarande personal.

HSL

Att verksamheten in nuläget inte har något budgetunderskott det beror på att sjuksköterskorna går kort och vid sjukdom ersätts de inte alltid med någon vikarie (noll-vikariat). I längden blir det inte bra för kontinuiteten i vården. Om timvikarier tas in är det kommunens egna och inga vikarier från bemanningsföretag, vilket håller nere kostnaderna.

IFO

Ett intensifierat arbete pågår med HR-enheten utifrån kompetensförsörjningsplanen för att ta fram långsiktiga strategier i syfte att kunna anställa ordinarie personal. Bland annat har upprepade rekryteringsförsök skett, kontakt har tagits med kandidater som har sökt tjänster i samband med tidigare rekryteringsprocesser och nätverkskontakter. Vidare har enhetschef deltagit på Campusmässan vid Örebro Universitet.

Utifrån att placeringskostnader i familjehem har ökat bör den vakanta kuratorstjänsten i Öppenvården snarast tillsättas, för att ge utrymme att möta upp de öppenvårdsbehov som finns i biståndsbeslutade insatser. Genom att barn och familjer i snabbare takt får tillgång till öppenvårdsinsatser, kan placeringar i viss mån bromsas upp.

Enheten kommer med hjälp av en extern resurs, se över om handläggningen inom enheten kan effektiviseras i syfte att sänka kostnader. Konsulten kommer från Region Örebro län och uppdraget är kostnadsfritt då det ingår i Regionens uppdrag att stötta länets kommuner.

IFO arbetar med att se över hur arbetet kan bedrivas mer effektivt, hur verksamheten kan struktureras och hur tjänsterna kan bli mer attraktiva.