

**Socialförvaltningen  
Åtgärdsredovisning till  
Socialnämnden  
t o m april 2024**



**Lekebergs  
kommun**

**Åtgärder som  
verksamheterna i  
socialförvaltningen vidtar  
och arbetar med för att få  
en budget i balans**

# Hasselbacken/socialpsykiatri

## **Socialpsykiatrin**

Har en budget i balans. Med anledning av heltidsresan finns idag en överanställning. Denna överanställning lånas ut i annan verksamhet.

## **Hasselbacken**

- Just nu tillsätts en extra resurs dygnet runt med anledning av hot och våld. Denna åtgärd förväntas avslutas i slutet av april och vi förväntas då återgå till en bemanning som motsvarar aktuell budget. Vid återgång till normal bemanning kommer vi att hålla ner kostnaden för vikarier genom att vid frånvaro endast ersätta de timmar som behövs.
- Hålla en verksamhetsanpassad nivå på antalet timvikarier för att i den mån det är möjligt undvika övertidsarbete hos ordinarie personal.
- Viss överanställning finns i grundschema med anledning tidigare anställningar/heltidsresan. Idag finns viss vakans som inte ersätts av vikarier.
- Verksamheten har inga planeringsdagar och genomför endast för verksamheten nödvändiga utbildningar.
- Ser kontinuerligt över om det finns ytterligare åtgärder att göra i schemat för att komma till en budget i balans.

# Daglig verksamhet

- Daglig verksamhet arbetar aktivt med budgetfrågor genom att varje morgon gå igenom eventuell korttidsfrånvaro om den behöver ersättas med vikarie. Många gånger kommer det meddelande från deltagare att de inte kommer under dagen, då behöver verksamheten inte sätta in vikarier.
- Verksamheten försöker att lösa sommarens bemanning genom att ta in få sommarvikarier. Det går att genomföra genom att i god tid fråga deltagarna om de vill vara lediga. Ofta önskar de långa ledigheter vilket gör att behovet av vikarier minskar.
- Ledsagning, avlösare, korttidsboende, korttidstillsyn – Är svårare att planera då verksamheten inte alltid vet vilka nya beställningar som kommer till. Dessa insatser måste ju verkställas.

# Kastanjen Serviceboende och personlig assistans (PA)

- Verksamheten har inte planeringsdagar eller utbildningsinsatser.
- Undviker dyra inköp.
- Tillsätter endast vikarier vid behov.
- Tre medarbetare lär sig teckenspråk för att kunna jobba med samtliga boende på Serviceboendet.
- Nya vikarier introduceras på fler än ett ställe om det är möjligt, samtliga PA ärenden och Serviceboendet. Verksamheten är restriktiv med att anställa vikarier som bara kan jobba på ett ställe. Fyra ordinarie på Kastanjen är introducerade och hjälper till vid akut personalbrist i PA ärenden som ligger i närheten av boendet.
- Verksamheten har en vakant rad som inte är tillsatt fullt ut.
- Verksamheten har nekat en PA brukare att ta med sig en assistent på semester utomlands.
- Verksamheten har haft svårt att rekrytera vikarier främst till personlig assistans. Detta har inneburit extra kostnader och visst övertidsarbete. Det pågår en ständig process att rekrytera vikarier för att undvika övertidsersättning.
- Behov av bemanningstjänst på 100 % är tillsatt med en lönebidragsanställning där Arbetsförmedlingen ersätter 80 % av lönen under ett år. Detta har fallit väl ut och medarbetaren täcker upp frånvaro av ordinarie medarbetare till största delen av sin arbetstid.

# Hemtjänsten

Nuläge: Ett schema som gjordes om i oktober 2023 för att anpassas till nya ATL innebar att delade turer togs bort och varannan helg arbete infördes. Det har inneburit att det krävs fler personal varje helg än tidigare och det blir samtidigt en överkapacitet mellan klockan 13:00-16:00. Nuvarande schema saknar 5-6 personer varje helg-dag och 2-3 personer varje helgkväll. Det kräver många vikarier, med konsekvensen att vid sjukdom så finns inga vikarier tillgängliga och ordinarie medarbetare behöver sättas in på kvalificerad övertid. Det har även varit höga sjukfrånvarosiffror vilket inneburit ett behov av ännu fler vikarier., vilket inte funnits så ordinarie medarbetare har fått gå in även för att täcka sjukdom. Det resulterar i sig i högre sjukfrånvaro.

## Åtgärder:

- Verksamheten har informerat all personal att använda Phoniro där de ska registrera samtliga besök. Nattpersonal har fått utbildning hur de ska använda systemet Phoniro.
- Ser över grundschema, ska verksamheten återinföra delade turer och/eller ska verksamheten införa helgtjänstgöring? Det viktigaste är att verksamheten måste bemanna efter behov och schema förändring måste genomföras. Verksamheten kan inte ha ett grundschema med så pass många vakanta pass som det är idag.
- Se över behovet, det vi bemannar ska vara efter det vi faktiskt behöver. Vi behöver se över grafen i vårt planeringsverktyg och uppdatera våra verksamhetssystem så att cheferna får förutsättningar att följa budget och göra en ekonomisk prognos.
- Verksamheten kommer installera fler tillsynskameror och personal ska få utbildning hur de ska hantera tillsyn även dagtid. Vi kommer efter sommaren ha utbildning för fast omsorgskontakt så genomförandeplaner stämmer överens med de beslut som finns. Dessa ska sedan stämma överens med insatser som planeras in hos brukaren.

# Linden

- Ny enhetschef har gått igenom alla vikariat
- Verksamheten har intervjuat och anställt fler timvikarier för att minska på mertid och övertid
- Verksamheten har påbörjat översyn av dag- och nattschema

# Individ- och familjeomsorg (IFO)

- Regelbundna avstämningar i ärenden. Jobbar på med att utveckla arbetet med prognoslistorna, externa kostnader.
- Ser över pågående placeringar i konsulentstöttad verksamhet i syfte att familjehemmen blir våra egna.
- Utvecklar avtalsskrivningarna med konsulentstöttade verksamheter där det framgår att kommunen ska överta familjehemmen.
- Fortsätta att ge öppenvården uppdrag att stötta vårdnadshavare med placerat barn i syfte att utveckla föräldraförmågan och flytta hem barnet.
- Öka antalet fria samtal på öppenvården för att fånga upp behov i ett tidigt skede. Uppdateringar har gjorts på kommunens hemsida med info om Fria samtal.
- Vid beslut om öppenvårdsinsats utforskas alltid möjligheten till verkställighet inom egen regi. I andra hand köps extern öppenvård.
- Öka antalet kurativa samtal på Familjecentralen. Fånga upp ev behov i ett tidigt skede.
- Kurator ska fortsätta göra hembesök tillsammans med BVC hos nyfödda.
- Samverka med förskola och skola (kommer kunna möjliggöras på ett bättre sätt så snart gruppen blir fulltalig)
- Arbete med effektiviseringsmöjligheter i utredningarna. Exempelvis så är egengranskningar är planerade till hösten i både barn- och vuxengruppen.
- Löpande rekryteringsprocesser tills vi finner adekvat och lämplig personal i barn-och familjegruppen och på öppenvården så att vi kan fastanställa och säga upp konsulterna.



# Forts IFO

- Ärendetyngdsmätningar löpande i Barn- och familjegruppen.
- Fortsätta ge adekvat kompetensutveckling utifrån verksamhetens och de olika gruppernas behov.
- Stringent handläggning inom ekonomiskt bistånd. Avslagsbeslut när klienter inte följer planeringen.

## **Bistånd**

- Ändrade rutiner för tillsyn i samverkan med verkställigheten. I första hand ska tillsynskameror användas.
- Korttidsplaceringar - utveckla och tydliggöra genomförandeplaner.

# Hälso- och sjukvård

- Arbetar aktivt i de olika grupperna med ekonomi.
- Prioriterar de inköp som måste köpas in och granskar priser vid beställning. Är kostnadsmedvetna när verksamheten beställer hjälpmedel och omlägningsmaterial.
- Sjuksköterskorna handleder personal i hur de skall tänka när de lägger om så att man inte slösar med material.
- Arbetar aktivt med att nollvikariera om det är så att man under en kortare period kan täcka en verksamhet utan att ta in vikarie.
- Diskuterar budget på varje APT samt medvetandegör medarbetare om kostnader i verksamheten.
- Har regelbunden kontakt och verksamhetsmöten med ekonom

# Oxelgården

- Har en budget i balans.
- Oxelgården har 2,2 åa över budget och har också fått kompensera för nya ATL med resursspass på helgerna utöver budget. För att hålla budget håller Oxelgården därför igen på personal i veckorna när det finns möjlighet.
- Verksamheten tillsätter inte per automatik alla sjukskrivningar och ledigheter utan ser över verksamheten innan om det finns behov av vikarie. Det finns även tillfällen där verksamheten behöver utöka personal under perioder på grund av att brukarnas behov kräver det, vilket även det gör att verksamheten ständigt arbetar med att hålla igen på personal när vi har möjlighet.

**Åtgärder som  
verksamheterna i  
socialförvaltningen vidtar  
och arbetar med för att få  
lägre sjukfrånvaro**

# Hasselbacken/socialpsykiatri

## **Socialpsykiatrin**

Har en ytterst liten frånvaro.

## **Hasselbacken**

- Verksamheten fortsätter arbetet med att följa upp orsaker kopplade till sjukfrånvaro.
- Korttidsfrånvaro följs upp och vid behov tas kontakt med HR/Regionhälsan.
- Längre sjukskrivningar följs upp och åtgärder och anpassningar görs i samband med återgång i arbete.
- Regelbundet arbete kring arbetsmiljö/friskfaktorer sker för skapa en god arbetsmiljö.

# Daglig verksamhet

- Daglig verksamhet har relativt hög sjukfrånvaro. Det beror främst på att det finns medarbetare som har varit sjukskrivna väldigt länge. Ingen av långtidssjukskrivningarna är jobbrelaterade. Verksamheten arbetar aktivt med dessa medarbetare i rehabprocessen. Två medarbetare är aktivt sjukskrivna just nu där de är på arbetsplatsen några timmar varje vecka och tanken är att de på sikt ska kunna börja arbetsträna. En långtidssjukskrivning kommer att börja jobba den 1/5 på 50 %.
- Korttidsfrånvaron går upp och ned beroende på hur det ser ut i samhället i övrigt. De som har små barn brukar kunna drabbas lite mer av sjukdom då de även vabbar emellanåt. Något annat som påverkar är hur duktiga deltagarna är på att stanna hemma när de är sjuka. De har ibland svårt att veta när det är ok att komma till jobbet.

# Kastanjen Serviceboende och personlig assistans (PA)

- Personal ska kontakta enhetschef vid sjukdom. Om behov finns så startar enhetschef rehabmöten och/eller erbjuder stöd från Regionhälsan
- Dialog mellan medarbetare och enhetschef är mycket viktig från start
- Arbetar för ett bra samarbete och en bra samtalston i alla verksamhetens möten
- Har påbörjat arbetet med Sunt arbetsliv och friskfaktorer.
- Tre medarbetare och enhetschef lär sig svenskt teckenspråk med hjälp av finansiering från Omställningsfonden. Detta för att skapa större trivsel, delaktighet och gemenskap för alla i personalgruppen.

# Hemtjänsten

- Få vikarier finns i dagsläget tillgängliga och ordinarie medarbetare har behövt sättas in när det saknas medarbetare på arbetspass, främst på helgen. Samtidigt har det varit höga sjukfrånvarosiffror inom hemtjänsten vilket har inneburit ett behov av ännu fler vikarier, vilket inte har funnits, så ordinarie medarbetare har fått gå in även här för att täcka sjukdom. Det i sig kan resultera i högre sjukfrånvaro.
- Nya cheferna ser över sjukfrånvaron i verksamheten. De har påbörjat samtal gällande sjukfrånvaro och här har även HR kopplats in.
- Verksamheten kommer arbeta med stående samtalstider under en period framåt för att fånga upp medarbetare med hög frånvaro och ta reda på vad detta beror på.



# Linden

- Ny chef är nu på plats i verksamheten och följer upp sjukfrånvaron
- Fokus för uppföljningen nu i början är medarbetare med mer än 6 dagars korttidsfrånvaro under ett halvår
- Enhetschef upprättar rehabiliteringsplaner

## Individ- och familjeomsorg (IFO)

- Ingen korttidsfrånvaro på IFO. Däremot har det varit ett fåtal medarbetare som har varit frånvarande på grund av arbetsrelaterat utmattningssyndrom.
- Stöd från Regionhälsan har erbjudits enl avtal. Vid återgång till arbete har arbetsuppgifterna setts över på tjänsten.
- Hjälpt med prioriteringar. Regelbundna återkommande följande samtal med chef.
- Arbetsmiljö: Verksamheten fortsätter att arbeta med Friskfaktorerna. Jobbar med material från Sunt arbetsliv avseende återhämtning för att förebygga stress.

# Hälsa- och sjukvård

- Kontakt enligt rutin med medarbetare som är sjukskrivna.
- Arbeta förebyggande och fånga upp medarbetare innan de blir sjukskrivna.
- Arbetar aktivt med arbetsmiljöfrågor för att se till att arbetsbelastning och arbetsmiljö är skälig och acceptabel.

# Oxelgården

- Vid sjukskrivningar så har verksamheten en etablerad rutin hur medarbetarna sjukanmäler sig, där enhetscheferna alltid ringer upp alla medarbetare som sjukanmält sig under samma dag. Verksamheten har även kontinuerlig kontakt med de som är sjukskrivna en längre tid.
- Vid hög korttidsfrånvaro följer verksamheten kommunens rutin med uppstartsamtal och uppföljningar.