



Månadsrapport maj 2024

Socialförvaltningen

Fastställt av socialnämnden
Framtagen av socialförvaltningen
Datum 2024-06-11
Gäller 2024
Ärendenr SON 2024/5
Version [1.0]

Månadsrapport

Innehåll

1 Sammanfattning	1
2 Personalnyckeltal	2
2.1 Antal anställda	2
2.2 Sjukfrånvaro	3
3 Ekonomisk uppföljning	4
3.1 Periodens resultat konto	4
3.2 Nettokostnadsutveckling	5
3.3 Periodens resultat verksamhet och organisation	7
3.4 Åtgärder för att beslutad budget inte ska överskridas.....	8

1 Sammanfattning

Medarbetare

Inga väsentliga förändringar har skett sedan april- och delårsrapport. Det ackumulerade sjuktalet fortsätter att sjunka vilket är mycket positivt.

Ekonomi

Denna månadsrapport avser endast periodens resultat januari till maj, inga periodiseringar gjorda och det finns ingen ny prognos. Socialförvaltningens ekonomi är ytterligare försämrad efter maj jämfört med april- och delårsrapport. Underskottet mot budget för perioden januari till maj uppgår till 23 mnkr (20 mnkr i aprilrapporten) och nettokostnaden ökar med nästan 9 procent. Tendensen är ökade kostnader på flera olika områden. Prognosen för helåret i aprilrapporten är ett underskott mot budget på 40 mnkr.

Det är oroväckande att det är stort underskott mot budget och stora kostnadsökningar för de tre stora utförarverksamheterna hemtjänst, särskilt boende samt omsorg om personer med funktionsnedsättning. Med tanke på det stora underskottet efter fem månader krävs det en rejäl inbromsning av kostnadsutvecklingen för att nå prognosen. Avdelningarna arbetar nu intensivt med olika typer av åtgärder för att hejda kostnadsutvecklingen. Åtgärderna avser främst schemaläggning, bemanning, och sänkt sjuktal samt att se över externa placeringar. Det är mycket viktigt att verksamheterna har kontroll på sina kostnader och en ekonomi i balans.

2 Personalnyckeltal

2.1 Antal anställda

	Antal anställda Apr 2024	Förändring mot Apr 2023	Antal årsarbet enl anst avtal Apr 2024	Förändring mot Apr 2023
Alla anställningsformer	1 696	25	1 628	25
Tillsvidare	1 553	6	1 496	11
Tidsbegränsad	147	21	132	14

Antal månadsanställda, både tillsvidare och visstid, har ökat jämfört med samma period föregående år främst inom hemtjänsten, omsorgen om personer med funktionsnedsättning och hemsjukvården. Avdelningarna har fokus på att bemanna efter behov. Samtidigt har några enheter under de senaste månader haft vakanser som pressat grundbemanningen, Under samma period har antalet månadsanställda minskat något inom särskilda boenden och individ- och familjeomsorgen. Antal årsarbetare har ökat mer bland tillsvidareanställda än antalet anställda, vilket tyder på att ett flertal medarbetare valt att öka sina sysselsättningsgrader.

	Antal anställda Apr 2024	Förändring mot Apr 2023	Antal årsarbet enl anst avtal Apr 2024	Förändring mot Apr 2023
Alla	1 696	25	1 628	25
Kvinna	1 348	19	1 289	20
Man	348	6	339	5

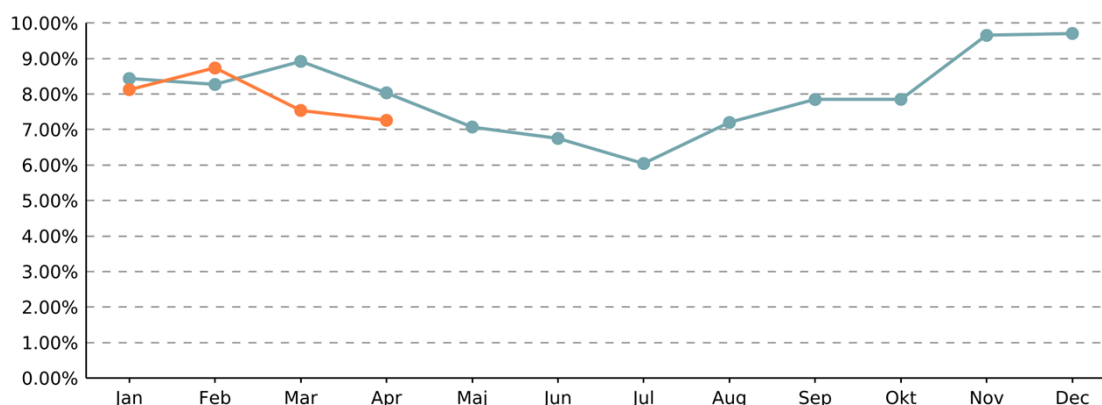
Period: April Anställnings- och löneform: Alla anställnings- och löneformer Vilande: Ej vilande

	Antal anställda Apr 2024	Förändring mot Apr 2023	Antal årsarbet enl anst avtal Apr 2024	Förändring mot Apr 2023
52 Socialnämnd	1 696	25	1 628	25
52001 SOF, gemensamt	17	-1	17	-1
52002 Myndighetsavdelning	60	0	60	0
52003 SÄBO	534	-4	499	-2
52004 Hemtjänst	409	10	390	12
52005 OoF	375	17	371	18
52006 Hemsjukvård	91	9	87	7
52007 IFO	176	-2	171	-4
52008 Kvalitetsavdelning	18	-2	17	-3
52010 HR-Avdelning	17	-2	17	-2

	Heltidsarbetare Jan - Apr 2024	Heltidsarbetare Jan - Apr 2023	Förändring
52 Socialnämnd	1 371.0	1 306.0	65.0
52001 SOF, gemensamt	15.1	15.0	0.2
52002 Myndighetsavdelning	50.1	47.8	2.3
52003 SÄBO	376.3	364.8	11.5
52004 Hemtjänst	312.2	286.3	25.9
52005 OoF	323.6	299.0	24.6
52006 Hemsjukvård	68.7	65.6	3.1
52007 IFO	148.2	146.2	2.0
52008 Kvalitetsavdelning	13.7	12.7	1.0
52010 HR-Avdelning	63.1	68.8	-5.6

Antalet heltidsarbetare har stigit kraftigt, vilket kan förklaras av fler anställda, högre sysselsättningsgrader och högre närvaro på arbetet (faktiskt arbetad tid). En förklaring till den ökade närvaron är minskad sjukfrånvaro.

2.2 Sjukfrånvaro



Här visas sjuktal månad för månad under 2023 (orange linje) samt sjuktal månad för månad under 2022 (blå linje).

	Sjuktal % Jan - Apr 2024	Sjuktal % Jan - Apr 2023	Förändring % enheter
Alla	7.91%	8,43%	-0.52
Kvinna	8.34%	8,91%	-0.57
Man	6.36%	6,65%	-0.29

Trenden med sjunkande sjuktal håller i sig trots utmaningar med kompetensförsörjningen. Både övertid och mertid minskar inom de stora avdelningarna under perioden, vilket tyder på en mindre ryckig verksamhet, något som kan ge upphov till korttidsfrånvaro. Samtidigt har avdelningarna fortsatt att vara aktiva i sjukrivningar och tidigt se på möjligheter till återgång i arbete.

3 Ekonomisk uppföljning

3.1 Periodens resultat konto

Resultatet för januari till maj är ett underskott på 22,8 mnkr (19,8 mnkr i aprilrapporten). Det ekonomiska läget har försämrats ännu mer jämfört med både delårs- och aprilrapporten. Dock har inga periodiseringar skett så det finns både intäkter och kostnader som inte är redovisade på perioden. Observera att bland intäkter och kostnader finns interna poster på runt 300 mnkr.

Intäkterna understiger budget för januari till maj med 38,9 mnkr (30,4 mnkr i aprilrapport). Avvikelsen avser främst interna poster så som intern resursfördelning och försäljning av vara/tjänst, som avser interna mellanhavanden som rör personal.

Kostnaderna är 16,1 mnkr (10,6 mnkr) lägre än budgeterat. Personalkostnaderna är 14,1 mnkr (12,6 mnkr) högre än budget medan kostnaderna för köp av huvudverksamhet är 6,7 mnkr (5,3 mnkr) lägre än budget. Personalkostnaderna måste alltid ses i sammanhang med kostnaderna för köp av huvudverksamhet, då förvaltningen både utför verksamhet i egen regi och har många privata utförare. Posten förbrukningsmaterial är 4,4 mnkr (3,3 mnkr) högre än budget. Detta avser främst hjälpmedel, välfärdsteknik, skyddsmaterial, arbetskläder och livsmedel. För posten övriga kostnader är det ett överskott mot budget på 16,1 mnkr (11,6 mnkr).

Ekonomirapport kostnadsslag januari-maj, tkr

Kontostruktur	Budget Jan - Maj 2024	Utfall Jan - Maj 2024	Avvikelse Jan - Maj 2024	Utfall Jan- Maj 2023
Resultat	-687 428	-710 201	-22 773	-659 261
INTÄKTER	410 077	371 171	-38 906	353 963
Taxor och Avgifter	28 475	31 065	2 590	28 378
Bidrag	5 975	10 491	4 516	9 606
Försäljning vara/tjänst	44 502	7 130	-37 372	7 342
Intern resursfördelning	311 838	301 377	-10 461	289 915
Övriga intäkter hyror	19 287	21 108	1 821	18 723
KOSTNADER	-1 097 505	-1 081 372	16 133	-1 013 225
Personal	-399 624	-413 704	-14 080	-390 865
Köp av tjänst	-24 605	-25 478	-873	-22 079
Köp huvudverksamhet	-217 875	-211 204	6 672	-195 371
Förbrukningsmaterial	-15 974	-20 331	-4 357	-23 173
Lokaler	-44 988	-47 634	-2 646	-43 269
Avskrivning, internränta	-1 062	-1 070	-8	-1 066
Intern resursfördelning	-314 982	-299 663	15 319	-277 418
Övriga kostnader	-78 394	-62 289	16 105	-59 984

3.2 Nettokostnadsutveckling

Nettokostnaden, intäkter minus bruttokostnader, uppgår till 710 mnkr och detta är en ökning med 9 procent jämfört med föregående år, motsvarande period (9 procent aprilrapport). De stora kostnadsposterna är personalkostnaderna som ökar med 6 (6) procent och köp av verksamhet från privata utförare som ökar med 8 (9) procent. Övriga poster som ökar är lokalkostnader, förbrukningsmaterial och måltider.

Ekonomirapport nettokostnad januari-maj, tkr

Kontostruktur	Utfall Jan - Maj 2024	Utfall Jan- Maj 2023	Förändring	Förändring %
Resultat	-710 201	-659 261	-50 939	8%
INTÄKTER	371 171	353 963	17 208	5%
Taxor och Avgifter	31 065	28 378	2 687	9%
Bidrag	10 491	9 606	886	9%
Försäljning vara/tjänst	7 130	7 342	-212	-3%
Intern resursfördelning	301 377	289 915	11 462	4%
Övriga intäkter hyror	21 108	18 723	2 386	13%
KOSTNADER	-1 081 372	-1 013 225	-68 147	7%
Personal	-413 704	-390 865	-22 839	6%
Köp av tjänst	-25 478	-22 079	-3 398	15%
Köp huvudverksamhet	-211 204	-195 371	-15 833	8%
Förbrukningsmaterial	-20 331	-23 173	2 842	-12%
Lokaler	-47 634	-43 269	-4 364	10%
Avskrivning, internränta	-1 070	-1 066	-5	0%
Intern resursfördelning	-299 663	-277 418	-22 244	8%
Övriga kostnader	-62 289	-59 984	-2 305	4%

3.2.1 Intäkter

Intäkterna totalt sett har ökat med 5 (5) procent till 371 mnkr. Av intäkterna avser cirka 300 mnkr interna poster. Externa intäkterna för perioden januari till maj är cirka 64 mnkr vilket är 10 (4) procent högre än motsvarande period 2023 och ökningen beror på högre omvårdnadsavgifter samt hyror.

För perioden redovisas 10,5 mnkr som intäkt från bidrag. Det finns statsbidrag som hör till perioden, men som inte periodiserats ännu. Intäkterna för posten Försäljning av vara/tjänst uppgår till 7,1 mnkr varav 3,4 mnkr avser extern försäljning. Den stora avvikelser mot budget avser interna poster.

Posten Intern resursfördelning avser intäkter inom socialförvaltningen. Här ingick ett generellt statsbidrag 2023 med 13 mnkr som fördelats inom regionen. Övriga intäkter avser hyror från brukare för bostäder.

3.2.2 Kostnader

Bruttokostnaden för perioden januari till maj är 6 (6) procent högre än föregående år och uppgår till 1 013 mnkr. Bruttokostnaderna exklusive interna poster uppgår till cirka 300 mnkr.

Den största kostnadsposten är **personalkostnaderna** som ökar med 6 (6) procent till 414 mnkr. Medarbetare inom Kommunals avtalsområde har fått ut sin individgaranti i löneökning och för maj ingår även retroaktiva löneökningar för april. Sett till faktiskt arbetad tid för januari och april så ökade den totalt 5 (3) procent. För avdelningen hemtjänst ökade arbetad tid med 9 (9) procent samtidigt som antalet beviljade hemtjänststimmar fortsatte att minska. För avdelningen omsorg om personer med funktionsnedsättning ökade arbetad tid 8 (6) procent vilket beror på att de tagit över utförandet av personlig assistans från 1 februari samt att det under mars öppnats en ny gruppbostad. Anpassningen till nya regler för dygns- och veckovila enligt § 13 i kollektivavtalet Allmänna bestämmelser kan ha ökat personalkostnaderna. I övrigt så minskar kostnaderna för övertid generellt medan kostnaderna för timlöner ökar, främst inom LSS-boendena. Kostnaden för sjuklöner minskar med 11 (13) procent mot föregående år.

Periodens kostnader för **köp av tjänst** har ökat med 15 (22) procent mot föregående år. I posten ingår administrativa tjänster, hyrpersonal och måltider. Kostnaderna för köp av måltider ökar med 15 (11) procent för perioden. Kostnaderna för hyrpersonal ökar mot föregående år och uppgår till 3,6 mnkr. Det avser socionomkonsulter samt hyrsjuksköterskor till särskilt boenden och korttidsenheten.

Kostnad för **köp huvudverksamhet** ökar med 8 (6) procent till 211 mnkr och detta beror på fler externa placeringar inom LSS där det öppnats två nya boenden under början av året. Kostnaden för placeringar inom skadligt bruk och beroende fortsätter att minska medan kostnaderna för placeringar inom barn- och ungdomsvården ökar. Det är stora kostnadsökningar på de flesta avtal då de regleras med OPI, omsorgsprisindex, som är ovanligt högt.

Kostnaderna för **förbrukningsmaterial** fortsätter att minska. Här ingår också hjälpmedel där kostnaderna ökar rejält samtidigt som kostnaderna för inköp av utrustning minskar.

Kostnaderna för **lokaler** ökar 10 (9) procent till 48 mnkr. Ökningen avser bland annat allmän hyreshöjning samt ny entré till individ- och familjeomsorgen.

Kostnaderna för **Intern resursfördelning** ökar och det avser interna poster som främst avser köp av tjänster och personal mellan avdelningarna.

Övriga kostnader ökar 4 (6) procent jämfört med föregående år januari till maj. Här ingår försörjningsstödet som ökade med 4 (6) procent till 24 mnkr. Här ingår också ersättningen till försäkringskassan för personlig assistans, vilken har ökat med 8 (9) procent till 15 mnkr för perioden. Bostadsanpassningsbidraget fortsätter att minska. I övriga kostnader ingår också transporter, resor och representation där kostnaderna minskar rejält.

3.3 Periodens resultat verksamhet och organisation

3.3.1 Insatser enligt SoL

För **insatser enligt SoL**, som främst avser äldreomsorg, är det ett överskott på 9 mnkr (3 mnkr i aprilrapport). Det saknas dock fakturor som tillhör perioden. Det finns ett antal ej verkställda beslut, brukare som står i kö till särskilt boende, då det saknas platser. Om det funnits platser att tillgå så hade de varit underskott mot budget för verksamheten.

Prognosen för verksamheten som helhet är ett överskott mot budget på 33 mnkr.

För **avdelningen hemtjänst** så har underskottet ökat från 12,5 mnkr i aprilrapporten till 14,3 mnkr i maj. Prognosen är ett underskott på 11,9 mnkr.

För **avdelningen särskilt boende** har underskottet också ökat och uppgår nu till 8 mnkr mot 6,5 mnkr i april. Prognosen är ett underskott på 5,3 mnkr.

För **hemsjukvården** är det ekonomin i balans, här pågår dock inflyttning till nya lokaler vilket kommer att öka kostnaderna. Prognosen är dock ett överskott för helåret.

3.3.2 Insatser enligt LSS

För **LSS-insatser** är det ett underskott på 30,2 mnkr (23,3 mnkr) vilket är en ökning mot tidigare rapporter då fler brukare flyttat in på de nya platserna på bostad med särskild service. Prognosen för verksamheten som helhet är ett underskott mot budget på 81 mnkr.

För **avdelningen omsorg om personer med funktionsnedsättning** som främst avser LSS-verksamhet (men även en liten del SoL-insatser) har underskottet ökat från 9,9 mnkr i april till 13,7 mnkr i maj. Prognosen är ett underskott på 20,7 mnkr.

3.3.3 Individ- och familjeomsorg

För **individ- och familjeomsorgen** redovisas ett underskott på 5 mnkr (2 mnkr).

Kostnaderna för skadligt bruk är fortsatt lägre än föregående år medan kostnaderna för barn- och ungdomsvården ökar. Prognosen är ett underskott på 7 mnkr.

3.3.4 Övriga verksamheter

För **bostadspolitiska frågor**, bostadsanpassning, så är det fortfarande ett överskott mot budget på 0,6 mnkr, vilket är detsamma som helårsprognosen.

För **flyktningmottagningen** är det ett överskott på 1,1 mnkr (0,4 mnkr) beroende på intäkter som inte periodiserats. Prognosen är en ekonomi i balans.

Ekonomirapport utfall verksamhet januari-maj, tkr

	Budget Jan - Maj 2024	Utfall Jan - Maj 2024	Avvikelse Jan - Maj 2024	Utfall Jan- Maj 2023
Verksamhetsstruktur	-687 428	-710 201	-22 773	-659 261
11 Nämnd- och styrelseverksamhet	-1 137	-934	203	-1 177
14 Nämndadministration	-607	-605	1	-562
51 Gemensamt SOF	-17 493	-17 485	9	-13 190
52 Vård och omsorg enl SOL	-411 489	-401 977	9 512	-379 086
53 Insatser enligt LSS	-120 052	-150 244	-30 191	-131 139
54 Individ och familjeomsorg	-118 495	-123 524	-5 029	-118 819
55 Handläggning	-13 594	-12 888	706	-11 536
59 Bostadspolitiska frågor	-4 063	-3 469	594	-4 191
61 Flyktningmottagning	3	1 081	1 078	630
62 Arbetsmarknadsåtgärder	-500	-156	344	-193

Ekonomirapport utfall organisation januari-maj, tkr

	Budget Jan - Maj 2024	Utfall Jan - Maj 2024	Avvikelse Jan - Maj 2024	Utfall Jan- Maj 2023
52 Socialnämnd	-687 428	-710 201	-22 773	-659 261
52001 SOF, gemensamt	-12 377	-11 364	1 013	-7 686
52002 Myndighetsavdelning	-484 452	-468 295	16 157	-437 806
52003 SÄBO	-16 517	-24 542	-8 025	-20 286
52004 Hemtjänst	-11 083	-25 436	-14 353	-16 731
52005 OoF	-5 699	-19 417	-13 718	-18 896
52006 Hemsjukvård	-28 246	-28 334	-88	-28 024
52007 IFO	-118 992	-122 600	-3 607	-118 379
52008 Kvalitetsavdelning	-6 031	-5 969	62	-6 692
52010 HR-Avdelning	-4 032	-4 245	-213	-4 762

3.4 Åtgärder för att beslutad budget inte ska överskridas

Nedan redovisas kortfattat vad respektive avdelning arbetar vidare med sedan april- och delårsrapport.

3.4.1 Myndighetsavdelningen

Hemtagning: Hemtagning av placerade brukare på fastlandet

Samtalstillsyn: Styra över från fysisk tillsyn till samtalstillsyn där så är möjligt.

Utskrivningsklara patienter: Fortsätta arbetet med arbetsprocesserna kring trygg och effektiv utskrivning för att bibehålla eventuella kostnader inom eller lägre än budgeterade medel.

Alla på myndighetsavdelning har uppdrag på olika nivåer:

- 1. Individnivå – ansvarig respektive medarbetare**
 - Att ha en god planering i ditt dagliga arbete och för dina raster/pauser.
 - Att du är i möten som har tydliga syften och mål och relevans för ditt arbete. Om det finns otydligheter våga fråga efter syfte och vad du förväntas bidra med i mötet.
 - Vi hjälpas åt över våra enhetsgränser. När du ser att det finns tid och pengar att spara lämna aktivt förslag på förändringar och förbättringar till närmaste chef.
 - Ta cykel istället för bilpoolen.
 - Planera ut dina semesterdagar tillsammans med ditt team/enhet över hela året.

- 2. Enhetsnivå – ansvariga respektive enhetschef**
 - Vid behov av tillsyn i ordinärt boende bevilja alltid i första hand samtals tillsyn. Till hösten föreslå förändringar i riktlinjerna för SON (permanent förändring).
 - Analysera ärendena som räknas som ytterfall och se om åtgärder går att vidta.
 - Överflyttning av brukare från fastlandet till ön ska intensifieras då gruppboostads platser finns att tillgå.

- 3. Avdelningsnivå – ansvarig avdelningschef och ledningsgrupp**
 - Arbeta för en förenklad IBIC process - särskilt uppdrag.
 - Göra en nyttokalkyl för att se hur digital handel kan bidra till kostnadsbesparingar.
 - Utredda möjligheten till specialteam inom som kan leda till effektivare och bättre arbetsprocesser.
 - Eventuella organisationsförändringar kommer vi att behöva arbeta med. Arbetet påbörjas under hösten, kopplat till ny socialtjänstlag, samsjuklighetsutredningen och eventuella förändringar kring personlig assistans.

3.4.2 Avdelningen hemtjänst

Handlingsplan för ekonomi i balans, åtgärder och status nu i slutet av maj:

- Ta tillbaka allt städ som är möjligt från samhall. Nuläge: De flesta enheter har tagit tillbaks en betydande del städ från samhall. Uppskattningsvis är hälften av städen tillbaks i egen regi.
- Ta tillbaks alla tjänster som inte är kostnadsbesparande från veteranpoolen. Nuläge: Det här är genomfört.
- Skjut upp införandet och arbetet med nytt område i Visby. Nuläge: det här är genomfört och projektledaren avslutar sin anställning i hemtjänsten 1 juni.
- Avsluta projektet med medarbetare som hämtar och lämnar bilar för service. Nuläge: Det här är genomfört och medarbetare avslutade sin anställning 1 maj.
- Skjut upp införandet av genomförandeplan i planeringsverktyget. Nuläge: Det här är genomfört och från 1 juli innebär det här en besparing för hemtjänsten med 20 procent av en tjänst.

- Prioritera planeringsstöd för de områden med sämst ekonomiskt resultat. Nuläge: Det här genomförs nu.
- Enhetschef måste godkänna dubbelbemanning. Nuläge: Enhetschefer har en kontinuerlig dialog med teamledare om behov av dubbelbemanning.
- Analysera utebliven intäkt. Nuläge: Grundarbetet är genomfört.
- Fokusera på insatser som främjar ekonomin. Nuläge: Det här sker nu.
- Schemalägg efter planerad tid. Nuläge: det här är möjligt från och med schemaperioden som börjar 12 juni, alla enheter arbetar med schemat just nu.
- Alla i ledningsgruppen arbetar minst två pass i verksamheten per år för ökad förståelse för hur verksamheten kan effektiviseras. Nuläge: Flera av cheferna har redan varit ute i verksamheten och arbetat pass.
- Dialog med myndighet vilka insatsförändringar som kan spara pengar. Nuläge: Förslag har skickats till myndighetsavdelningen.
- Vi vakansprövar alla rekryteringar. Nuläge: Varje rekrytering diskuteras i ledningsgruppen för om möjligt täckas av andra resurser inom avdelningen genomfört.

3.4.3 Avdelningen särskilt boende

Arbetar vidare med nedanstående som beskrivs i aprilrapporten:

- Införandet av aktiv sjukskrivning ger förhoppningar om minskat sjuktal.
- Grundbemanning, identifiera och synliggöra överskott i form av gröna turer och restriktiv med tillsättning av vakanta tjänster.
- Aktivt medvetenhetgöra ekonomiska läget med film och dialog på APT
- Alla aktiviteter är påbörjade och förväntar ge effekt på ekonomin på sikt. Minska bemanningen på helhet.
- Analysera varför det ibland är svårt att belägga vakanta platser då det finns behov och kö på myndighetsavdelningen, se på tidsglappet och hur det kan minskas.

3.4.4 Avdelningen hemsjukvård

Arbetar vidare med nedanstående som beskrivs i aprilrapporten:

- Vakansprovar alla vikariat och tillsvidare anställningar
- Beviljar endast digital kompetensutveckling för att hålla nere kostnader för resor och övernattnig.
- Ser över omlägningsmaterial och gör granskningar av hjälpmedel
- Mer samverkan med bland annat myndighetsavdelningen med flera olika kompetenser för att göra fler gemensamma vårdplaneringar och uppföljning av patienter. Detta i syfte att höja kvaliteten för patienten och bli mer effektiva.

3.4.5 Avdelningen omsorg om personer med funktionsnedsättning

Redovisning av avdelningens arbete med åtgärder i syfte att sänka kostnaderna:

Centrala planerare

- Från november har avdelningen två **centrala planerare** som arbetar mer systematiskt med bemanning och schemaläggning vilket på sikt bör innebära övergripande förbättringar när det gäller schemaläggning, ett effektivare nyttjande av gröna turer samt ett utvecklat samarbete mellan olika verksamheter.
- En arbetsgrupp har under våren sett över rollen för centrala planerare och lämnat in förslag för implementering i avdelningen. Syftet med rollen är att frånta arbetsuppgiften bemanning från cheferna. Idag ser vi att chefer sitter och bemannar sina enheter vilket då minskar deras möjlighet för strategiska arbete med kvalitet och ekonomi. Arbetsgruppen ser ett behov av en utökning av centrala planerare som på sikt ska innebära en förändring av planeraruppgiften ute i verksamheterna. Idag har vi planerare som arbetar med olika procent administrativt, allt från 20% till 100%. Tanken med central planering är att vi samtidigt hämtar hem den tiden för administration som finns ute i verksamheterna så dessa medarbetare istället arbetar med insatser till brukare. En detaljerad kartläggning av planerartid ute i verksamheterna kommer att genomföras under sommaren.
- Enhetscheferna beskriver fortsatt hur de centrala planerarnas arbete med scheman, bemanning och sommarplanering innebär en stor förbättring för enhetschefernas arbetsmiljö. Vi ser det även som troligt att ytterligare kostnadseffektiviseringar successivt kommer att kunna göras när uppdrag och rutiner blir alltmer inarbetade.
- Tidigare sommarplanering med stöd av centrala planerare ger tidsbesparing och säkerställer att vi kan planera sommaren och bevilja semester till medarbetarna i tid.
- Centrala planerare får en överblick och avdelningen kan få en samsyn kring schemaplanering. Överblick över gröna turer och löparturer för att optimera bemanningen på hela avdelningen. Fortsatt jobb med rörlighet mellan områdena.

Arbete med att sänka sjuktal

- Avdelningen arbetar med ”**Aktiv sjukskrivning**” och hoppas att det kommer påverka sjukfrånvaron positivt.
- Avdelningens sjukfrånvaro har ökat under årets första fyra månader jämfört med 2023 (från 7,3% till 8,7%). Enhetscheferna upplever emellertid att ”Aktiv sjukskrivning” skapar en bättre arbetsmiljö och även om det i flera enheter inte går att se någon ekonomisk effekt ännu, finns en optimism kring att det på sikt kommer ha god effekt på såväl sjuktal som ekonomi. Detta bl.a. genom att medarbetare återgår i arbete tidigare från sjukskrivning.

Övriga åtgärder

- Fortsatt införande av **planeringsverktyget** Intraphone för att trygga arbetsmiljö, förbättra personalkontinuiteten samt bemanna verksamheter utifrån det faktiska behovet. Flera enheter är ännu inne i implementeringsfasen av Intraphone. I de verksamheter där man kommit längst i processen konstateras att insatserna blivit tydligare och mer överblickbara jämfört med tidigare manuella planeringar. Det har inneburit att vikariebokningar kunnat undvikas och att det blivit enklare att placera personella resurser där behovet varit störst. Inom avdelningen ser man även stora möjligheter till ytterligare kostnadseffektiviseringar om man kopplar planeringsverktyget till central planering.
- Avdelningen har som mål är att överanställa 10 procent inom enheterna för att minska övertid och sjukfrånvaro relaterad till övertidsarbete.
- Inom några enheter har en ökad grundbemanning inneburit förbättrad ekonomi genom minskad övertid och att medarbetarna arbetar mellan verksamheterna i högre grad. Arbetsbelastningen har minskat vilket skapat en bättre arbetsmiljö och minskat sjukfrånvaron. De enheter som historiskt sett har en högre sjukfrånvaro är dessvärre också de som har störst utmaningar när det gäller att rekrytera nya medarbetare.
- HSL: Vi har fyra medarbetare, sjuksköterskor, i arbetsgruppen om sammanlagt tre heltidsanställningar. Verksamheten kan klara sommaren utan hyrsjuksköterska detta år. Under året har vi köpt in tjänsten arbetsterapeut från hemsjukvården istället för att ha egen. Detta kommer att ge högre patientsäkerhet eftersom vi har arbetsterapeut årets alla dagar.
- Avdelningen har i dagsläget två överenskommelser där brukare har komplexa behov och behöver en eller två personal som följer. Överenskommelserna och den ekonomiska ersättningen när dubbelbemanning krävs måste motsvara de kostnader avdelningen får för att kunna upprätthålla förväntad kvalitet och god arbetsmiljö.
- Nya boendet på Stickerskan blir kostsamt utifrån nystart och stort stödbehov. Avdelningen har påbörjat samtal kring dessa ärenden med Myndighetsavdelningen.
- Se över planeringen för barn på korttids för att se om vi ytterligare kan effektivisera fördelning av dygn och nyttja resurserna mer effektivt.
- Det pågår ett arbete med bostäderna där vi tittar på kostnadseffektivisering av verksamheten.
- Kontinuerliga uppföljningsmöten kommer att hålls under resten av året mellan omsorgschef och enhetschefer med fokus på enheternas ekonomi och de åtgärder som vidtas på enhets- och verksamhetsnivå.
- Alla verksamheter ska ha en aktuell plan för korttidsfrånvaro

3.4.6 Avdelningen individ- och familjeomsorg

Arbetar vidare med åtgärder som beskrivs i aprilrapporten samt:

Åtgärder familjefrid

- Enheten arbetar med att mer kontinuerligt arbeta med och följa placeringarna utifrån den åtgärdslista som tagits fram. Placeringarna har inte fortsatt att öka

Åtgärder skadligt bruk och beroende

- Enheten arbetar med att mer kontinuerligt arbeta med och följa placeringarna utifrån den åtgärdslista som tagits fram. LVM placeringarna har minskat. Detta innebär att SOL-placeringarna ökar och ligger något högre i nivå med föregående år. Detta ger istället bättre förutsättningar för individen på längre sikt. Prognosen visar även en minskning på SOL-placeringar framåt

Åtgärder barn och unga

- En planeringsdag har genomförts med fokus på placeringar. Inbjudna till dagen var även utförarverksamhet då man som utförare kan behöva arbeta annorlunda för att undvika placeringar. Det pågår även rekrytering till säkerhetsplaneringsteam som skall arbeta i placeringsnära ärenden.

Åtgärder försörjningsstöd

- Enheten arbetar aktivt med Arbetsliv och etablering för att skapa en samsyn i de grupper som man i samverkan behöver prioritera. Detta för att kunna hitta gemensamma satsningar för att stödja grupper som lever med försörjningsstöd till egen försörjning.

3.4.7 Kvalitetsavdelningen

Avdelningen vakanshåller tjänst som utvecklingsledare och samordnare inom Hälsa 65-teamet, hälsofrämjande enheten.

3.4.8 HR-avdelningen

HR-avdelningen bidrar genom att inte återbesätta en tjänst under föräldraledighet, bedömd besparing 2024 cirka 285 000 kronor. Dock kommer Rekryterings- och bemanningsenheten få en betydligt högre hyra för sina lokaler vilket vi kämpar för att hitta en lösning på. I övrigt inga direkta åtgärder 2024.

Under 2025 kommer en medarbetare att vara tjänstledig tre månader (besparing cirka 170 000 kronor) samt en medarbetare vara fortsatt föräldraledig (besparing cirka 325 000 kronor).