

Samverkan, Omsorgskontoret

2024-10-24 13:00 - 14:45

Torsdag 24 oktober 2024, kl.13:00-14:00, digitalt via teams

Dagordningen skickas ut en vecka innan mötet.

Samverkansprotokollet publiceras efter justering på Ines.

Deltagarlista

Arbetsgivarens företrädare:

Ida Eklöf, biträdande socialchef

Lina Häggström, Verksamhetschef äldreomsorg

Emma Peters, Verksamhetschef LSS/HSL

Svjetlana Miletic, Verksamhetschef myndighet

Kajsa Molén, HR-partner

Lisa Karbelius, HR-partner

Arbetstagarnas företrädare:

Linus Westin, Vision

Annika Green, Vårdförbundet

Pia Liljefors, Fysioterapeuterna

Sanna Liljeholm, Sveriges arbetsterapeuter

Utses att justera: Pia Liljefors, Fysioterapeuterna och Annika Green, Vårdförbundet väljs till justerare.

Justerat protokoll skickas åter till sekreterare senast 29 oktober kl. 10:00.

Frånvarande:

Arbetsgivarrepresentanter:

Lina Edlund, Socialchef

Arbetstagarrepresentanter:

Ledarna

Akademikerförbundet SSR

Akavia

Sekreterare: Tina Luther

Plats

SR Stenskär, Kommunhuset Östhammar

Deltagare

Tina Luther (Organisatör), Emma Peters, Ida Eklöf, Kajsa Molén, Lina Edlund (Frånvarande), Lina Häggström, Lisa Karbelius, Svjetlana Miletic

1. Val av justerare av dagens protokoll

Pia Liljefors, Fysioterapeuterna och Annika Green, Vårdförbundet väljs till justerare.

Justerat protokoll skickas åter till sekreterare senast 29 oktober kl. 10:00.

2. Fastställande av föredragningslista

Tillkommande ärenden/information:

- Reviderad information i informationsärende 3.1, Samverkansmöten 2025
- Övriga ärenden 5.1 Rehabpersonal Korttidsenheten
- Övriga ärenden 5.2 Digital justering
- Tillägg av datum på beslut 4.1

Föredragningslistan fastställt med enligt tillkommande ändringar.

3. Informationsärende

Informationsärenden är ärenden som arbetsgivarorganisationen vill delge arbetstagarorganisationen enligt MBL § 19. Syftet är ökat medbestämmande till de anställda för att de ska kunna utnyttja sin rätt till förhandling.

3.1. Samverkansmöten 2025

Förslag till samverkansmöten 2025 - mötena styrs av hur nämndsmötena är planerade vilket innebär att större justeringar på dagar är begränsade.

20/2 Samverkan och skyddskommitté

27/3 Samverkan

24/4 Samverkan och skyddskommitté

12/6 Samverkan

28/8 Samverkan och skyddskommitté

2/10 Samverkan

23/10 Samverkan och skyddskommitté

4/12 Samverkan

Samtliga möten föreslås att ske kl.13:00.

Reviderad information från nämndsekreterare:

Nämnden kan komma att ta beslut den 6 november 2024 om att ändra följande sammanträdesdatum under 2025, vilket kommer att påverka samverkansmötena.

Om beslut om ändring tas så är det följande ändringar som sker:

VONAU

12 februari till 13 februari (samverkan påverkas ej)

23 april till 24 april (**samverkan påverkas - tidigare förslag enligt kallelse revideras till 30 april 2025**)

20 augusti flyttas till 27 augusti (samverkan påverkas ej)

26 november flyttas till 3 december (samverkan påverkas ej)

VON:

3 september flyttas till 10 september (samverkan påverkas ej)

10 december flyttas till 17 december (samverkan påverkas ej)

Ändring gällande förslag till tid p.g.a. Socialchefens återkommande Socialchefsnätverk som kommer krocka flertal gånger under 2025.

Samverkansmötena föreslås att ske under förmiddagarna.

Beslut om samverkansmöten 2025 tas på nästkommande samverkan och skyddskommitté den 5 december.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

3.2. Rekryteringar barn och unga myndighet

Verksamhetschef myndighet informerar om rekryteringar som sker på enheten.

Verksamhetschef myndighet informerar om att man har valt att avsluta biträdande enhetschefs provanställning i förtid och man har därefter tillsatt en tillförordnad biträdande enhetschef.

Personen som har tillförordnat uppdraget har man även för avsikt att erbjuda tjänsten som biträdande. Arbetsgivare har haft förhandlingar med Vision som ställt sig bakom förslaget, det kvarstår förhandlingar med Akademikerförbundet SSR då de ställt sig oeniga till beslutet.

Då den andra biträdande enhetschefen valt att säga upp sig så har man tillsatt en medarbetare från familjerätten som har 50% tillförordnat uppdrag som biträdande enhetschef, detta är en tillfällig lösning och arbetsgivaren har bedömt att det finns utrymme för medarbetaren att ha uppdraget tillfälligt. En rekryteringsprocess kommer att påbörjas inom kort för en permanent lösning.

Rekryteringen gällande enhetschef är avslutad, man har informerat på enheten och man har skrivit kontrakt, personen tillträder den 11 november.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

3.3. Utvärdering sommaren 2024

Verksamhetschef äldreomsorg informerar. Bifogat finns underlag för fackliga att ta del av.

Arbetsgivaren har gjort en utvärdering av 3 semesterperioder som man införde till sommaren 2024.

En första uppföljning gjordes direkt efter sommaren för att få enheternas första synpunkter.

I september påbörjade man utvärderingen sett utifrån siffrorna från sommarperioden.

Arbetsgivaren ser goda effekter inom hemtjänsten då både extrapassen minskat men även utbetald fyllnadstid och övertid.

Inom SÄBO ser man en ökning i kostnaderna, man har i nuläget ingen exakt förklaring till varför men det förekom flera stora sjukdomsutbrott på flera enheter under sommaren så som magsjuka, covid-19 och influensa som man tror har haft en inverkan på att man fortsatt fått ta kostnader för extrapass, fyllnadstid och övertid.

Inom övriga verksamheter som korttidsenheten, psykiatrienheten, resursenheten och nattorganisationen ser man även här en ökad kostnad, även här tror man att det är kopplat till sjukskrivningar nära inpå sommaren som lett till ökade kostnader för extrapass, fyllnadstid och övertid.

På totala siffrorna ser man att kostnaderna sjunkit till viss del.

Vårdförbundet ställer frågan om man märkt att arbetstagare som haft tidig period valt att avstå semester eller tagit mindre antal veckor samt hur det fungerat med att säkra kompetensen med personal under de 2 veckor där perioderna överlappat varandra.

Verksamhetschefen äldreomsorg har inte fått någon indikation från enhetscheferna att arbetstagarna har valt att avstå semester under tidig period samt att de själva har uppmärksammat att det varit utmaningar kring t.ex. delegeringar och att säkra kompetensen under överlappningsperioderna och att detta är något man tar med sig i framtida planeringar. Verksamhetschef kommer tillsammans med enhetschef att utvärdera för och nackdelar och sedan tillsammans landa i beslutet huruvida man vill prova ytterligare ett år med 3 semesterperioder. Fullständigt underlag finns bifogat till protokollet.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

Bilagor

Utvärdering bemanning sommar 2024.docx

4. Beslutsärenden

Ärenden som arbetsgivaren avser fatta beslut om och som faller inom förhandlings-skyldigheten ska samverkas innan beslut. Samverkan på förvaltnings- och sektorsnivå ersätter MBL §§ 11, 12 och 38. Arbetstagarorganisationerna ska ha fått del av beslutet som avses fattas i tillräcklig tid innan förhandlingen, men ärendet behöver inte ha passerat som informationsärende innan.

4.1. Flytt av tjänster inom organisationen

Socialchef informerar om att man har för avsikt att flytta MAS och Samverkansstrateg från socialchefen from 11 november och istället placeras under biträdande socialchef.

Vårdförbundet ställer frågan till vilken anledning man har att flytta tjänsterna från Socialchefen.

Biträdande socialchef informerar att det handlar om en arbetsfördelning mellan Socialchef och biträdande Socialchef.

Fackliga organisationer har där med tagit del av förslag till beslut utan invändningar till förslaget och ärendet är där med slutsamverkat.

Beslut

- Fackliga organisationer har där med tagit del av förslag till beslut utan invändningar och ärendet är där med slutsamverkat.

4.2. Budget i balans 2025

Arbetsgivaren föreslår att gå vidare med beslut gällande åtgärdsplanen för budget i balans. Samtliga fackliga organisationer har delgivits underlaget 241009 per mejl.

Verksamhetschef äldreomsorg informerar utifrån bifogat underlag som förslag till beslut för åtgärder för att nå målet "budget i balans 2025". Den övertalighet som bland annat tas upp i underlaget påverkar bl.a. chefer och administrativ personal. I gruppen administrativ personal inkluderas även personal som av olika anledningar arbetar en del av sin tjänst administrativt istället för helt i verksamhet. Man ser att man behöver göra en prioritering kring hur man ska fördela administrativa arbetsuppgifter, i detta inkluderas inte social dokumentation.

Detta besvarar Visions frågeställning gällande vilka administrativa tjänster som påverkas av övertaligheten.

Samtliga fackliga organisationer efterfrågar en risk- och konsekvensanalys för att kunna göra en fullständig bedömning

hur man ställer sig i ärendet. Fackliga uttrycker osäkerhet kring att uttala sig kring beslut innan man sett underlaget.

Man har påbörjat arbetet med risk- och konsekvensanalysen den 17 oktober sett utifrån chefer och administrativ personal, samtliga deltagare har sedan fått i uppdrag att se över dokumentet och inkomma med synpunkter och förslag till revideringar senast den 31 oktober. Detta för att säkerställa att man fångar upp alla potentiella risker.

Vision ställer sig även frågande till antal medarbetare som respektive enhetschef ska ha ansvar för, enligt de siffror de fått från HR så ser man inte att det är genomförbart.

Arbetsgivaren tillägger här att siffrorna som Vision fått ta del inkluderar all personal som varit anställda under 2024 vilket ger en missvisande bild av den verkliga omfattningen av antal medarbetare per enhetschef. Verksamhetschef och HR ordnar så att Vision får ta del av de faktiska antalet. Konstaterat är dock fortfarande att man ser att Alunda och Gimo blir ett större område än övriga.

Vårdförbundet önskar förtydligande om underlaget ligger som förslag till beslut är en långsiktig eller kortsiktig lösning som man föreslår, man ser stora risker med att på sikt få många sjukskrivna enhetschefer om förslaget träder i kraft då arbetsbelastningen väntas öka markant för samtliga chefer i form av större områden och större medarbetargrupper. Även Vision ställer sig frågande till storleken av medarbetargrupperna.

Sveriges arbetsterapeuter, Fysioterapeuterna och Vårdförbundet anser att underlaget inte är tillräckligt genomarbetat och att man inte sett eventuella indirekta risker som medföljer och som kan påverka HSL-personalen som inte tas upp i underlaget. T.ex. rätten till heltid och delade turer där man ser risker med att baspersonalen dels inte kommer ges möjlighet till tillräcklig återhämtning eller att Östhammars kommun inte kommer vara en attraktiv arbetsgivare och där med få svårt att rekrytera kompetent personal.

Arbetsgivaren ser positivt till fackliga organisationers inspel och förslag till lösningar för hur man kan tillsammans bygga en attraktiv arbetsplats.

Vision ställer sig oeniga till förslag till beslut med hänvisning till otydlighet kring övertaligheten för chefer och administrativ personal.

Vårdförbundet ställer sig oeniga till förslag till beslut med hänvisning till att ej tagit del av risk- och konsekvensanalysen.

Fysioterapeuterna ställer sig oeniga till förslag till beslut med hänvisning till att ej tagit del av risk- och konsekvensanalysen.

Sveriges arbetsterapeuter ställer sig oeniga till förslag till beslut med hänvisning till att ej tagit del av risk- och konsekvensanalysen samt att man anser att underlaget inte är ordentligt genomarbetat.

Beslutsärendet avslutas i oenighet med Vision, Sveriges arbetsterapeuter, Fysioterapeuterna samt Vårdförbundet. Ärendet är därmed slutsamverkat.

Beslut

- Beslutsärendet avslutas i oenighet med Vision, Sveriges arbetsterapeuter, Fysioterapeuterna samt Vårdförbundet. Ärendet är därmed slutsamverkat.

Bilagor

Åtgärdsplan Ekonomi i Balans 2025, senast reviderad version.docx

5. Övrigt, Samverkan

Under övrigt tas ärenden och frågor inkomna från arbetstagarorganisationen eller övriga ärenden från arbetsgivaren. De ska helst ha anmälts senast en vecka i förväg men punkter under denna rubrik kan också tillkomma efter att frågan ställt om föredragslistan kan fastställas. Frågorna som tillkommer under sittande möte kan väljas att besvaras av arbetsgivaren under samma möte eller flyttas till nästkommande möte. Ärenden som leder till att arbetsgivaren tar ett beslut i frågan ska behandlas under beslutsärenden.

5.1. Rehabpersonal Korttidsenheten

Från Fysioterapeuterna: Vi diskuterade personalfrågan och jag vill ta upp och förtydliga vår ståndpunkt angående rehabpersonal.

Fysioterapeuterna vill att man tar i beaktning att nyanställa rehabpersonal till den nya korttidsenheten på vårdcentrum i Östhammar då man bedömer att man i nuläget inte kommer kunna bemanna korttidsenheten med nuvarande antal anställd personal.

Arbetsgivaren har tagit del av Fysioterapeuternas önskemål.
Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

5.2. Digital justering

Från Fysioterapeuterna: Önskar även ta upp frågan om digital signering av protokollen så det kommer med i ett protokoll.

Önskemål från Fysioterapeuterna om att införa digital justering.
Arbetsgivaren ges i uppdrag att se över möjligheterna för digital justering där samtliga fackliga organisationer ges möjlighet att justera och skriva på protokoll.

Arbetsgivaren har tagit del av önskemål att se över möjligheterna för digital justering.
Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

6. Nästa samverkan

5 december - samverkan och skyddskommitté, sker fysiskt på plats i SR Örskär på kommunhuset i Östhammar.

7. Underskrifter

.

(Tina Luther)
Sekreterare

(Pia Liljefors, Fysioterapeuterna)
Justerare

(Annika Green, Vårdförbundet)
Justerare

(Lina Häggström, Verksamhetschef äldreomsorg)
Ordförande

Utvärdering äldreomsorgens bemanning sommar 2024

Inför sommaren 2024 infördes tre semesterperioder för omvårdnadspersonal inom äldreomsorgen. Syftet med införandet var att behålla brukarkompetens för en trygg och säker omsorg av brukare samt en bättre arbetsmiljö för medarbetare som tjänstgör under sommaren och ofta fått göra Anpassningar för att verksamheten ska fungera under sommarperioder.

I vår utvärdering har enhetschefer fått förmedla sin bild av sommarens utfall utifrån den återkoppling de fått från medarbetare och enhetschefens egen upplevelse av sommaren. Statistiken som har använts har varit antal utbetalda engångsbelopp för extra pass eller byte av semestervecka samt arbetade övertidstimmar. Sjukstatistik har medvetet lämnats utanför då den skulle ge en missvisande bild då sommaren 2024 innehöll virusrelaterade utbrott som medfört sjukdom för personal som influensa och magsjuka, vilket inte brukar förekomma i samma omfattning.

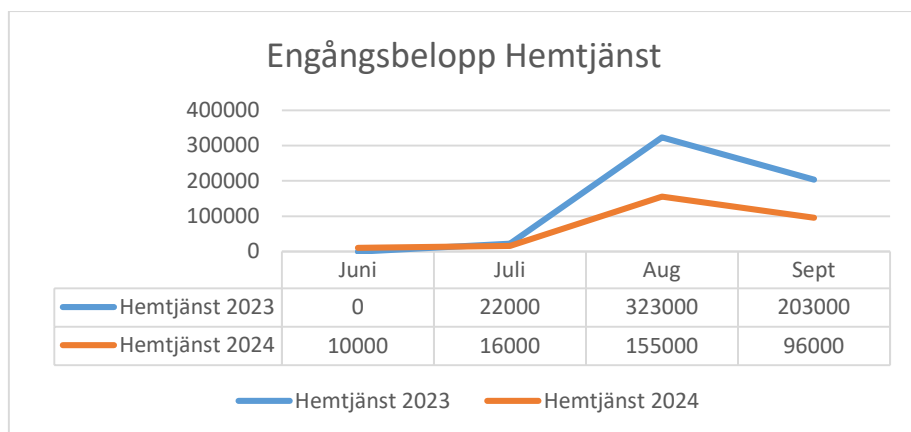
Äldreomsorgen har även analyserat korttidsfrånvaro under perioder med festliga inslag som t.ex. midsommar, båtveckan och eldfesten. Det framkommer att frånvaro ökar under dessa tillfällen och belyser ett behov av att informera en ny generation av medarbetare kring vad som är en giltig sjukfrånvaro. Detta tas med till planering av introduktion för nya medarbetare.

Hemtjänst

Enhetschefer inom hemtjänst upplever tre semesterperioder som positivt i planeringen av semester då verksamheten är beroende av kompetensparametrar som avancerade delegeringar som tex insulin och sond samt medarbetare med körkort.

Engångsbelopp

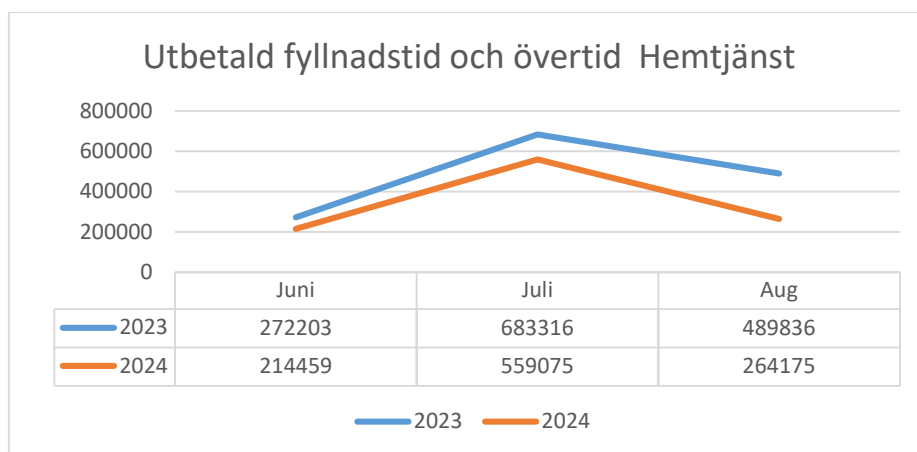
Antalet utbetalda engångsbelopp har minskat med 50 % under 2024 i jämförelse med 2023, vilket då styrker bilden som enhetschefer för hemtjänst förmedlat kring en stabilare planering av arbetet och en spridning av kompetens under tre semesterperioder. En del enheter har aktiverat engångsbeloppet under aug på grund av stor korttidsfrånvaro som skett i samband med framför allt båtveckan och eldfesten.



Total summa för 2023 var 548 000 kr och för 2024 var 277 000 kr. En minskning med 50%.

Fyllnadstid och övertid

Totalt har kostnaden för fyllnadstid och övertid sjunkit med 29 % under 2024 från 2023, detta till trots högre korttidsfrånvaro under sommaren än tidigare år. Även detta påvisar enhetschefernas upplevelse av en stabilare planering av verksamheten med tre semesterperioder. Antalet övertidstimmar sjunker från 2023 med 1 275 timmar till 2024 med 707 timmar, vilket är minskade övertidstimmar på 55 % mellan åren.



Total kostnad för 2023 var 1 445 355 kr och för 2024 var 1 037 711 kr. En minskning med 29%.

Totalt för hemtjänst så visar statistiken en positiv förändring kring behovet av byte av pass, semesterveckor och behov av övertidsarbete.

Särskilt boende (SÄBO)

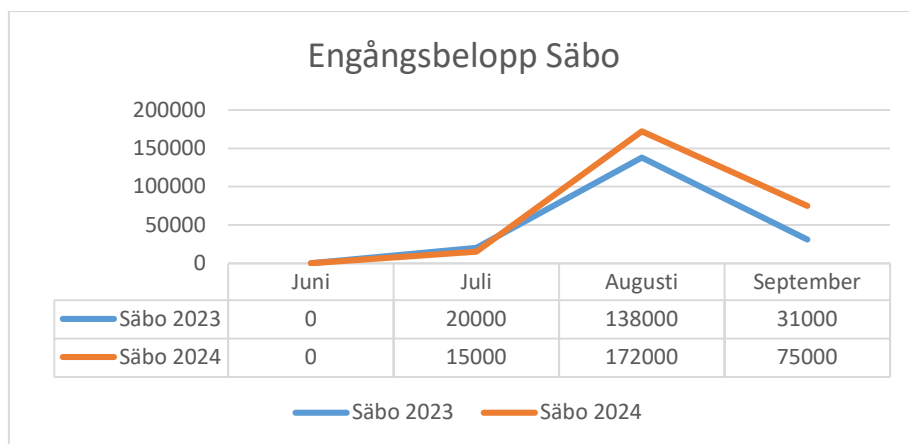
Enhetschefer inom säbo upplever ingen större skillnad med effektiviteten av planering under tre semesterperioder. Men uppger även att det inte heller gett en negativ effekt på planering av semesterledigheter.

Engångsbelopp

Antalet utbetalda engångsbelopp har ökat inom säbo med 38% under 2024 i jämförelse med 2023.

Ökningen av engångsbelopp för särskilt boende återfinns på Parkvägen, som ökat med 83% utbetalda engångsbelopp som uppgår till 53 tkr mer än föregående år. Detta har analys påvisat att det kan kopplas till ett par medarbetare som blev långtidssjukskrivna till sommaren samt att boendet haft fler palliativa brukare som lett till behov av en mer omfattande bemanning.

Edsvägen 16 har även ökat med 103 % utbetalda engångsbelopp som uppgår till 36tkr mer än föregående år. Detta har sin orsak i att tre sommarvikarier avsa sig sitt sommarschema precis innan start.

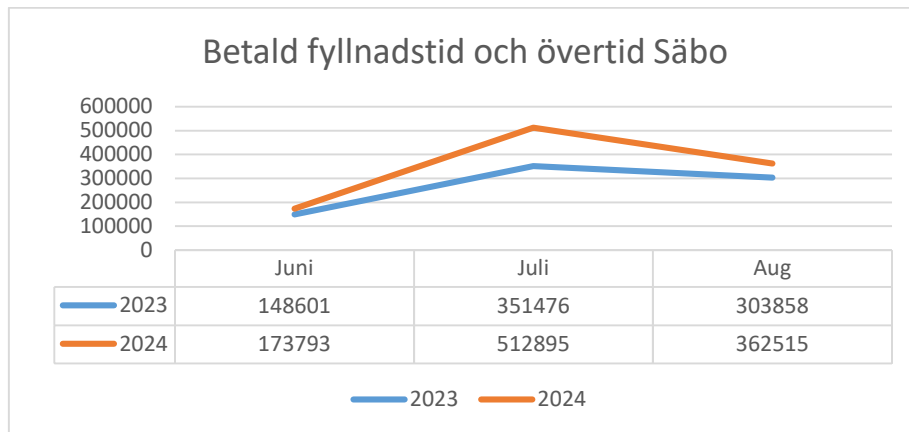


Total summa för 2023 var 189 000 kr och för 2024 var 262 000 kr. En ökning med 38%.

Fyllnadstid och övertid

Totalt har kostnaden för fyllnadstid och övertid ökat med 30 % under 2024 från 2023.

Övertidstimmarna ökar från 2023 med 1789 timmar till 2024 med 2234 timmar, vilket är ökade antal övertidstimmar med 24 % mellan åren. Ökningen inom särskilda boenden har påverkats i större omfattning än hemtjänst av de utbrott av virusrelaterade infektioner som särskilda boenden haft under sommaren 2024.



Total summa för 2023 var 803 935 kr och för 2024 1 049 204 kr. en ökning med 30%.

Övriga verksamheter inom äldreomsorgen

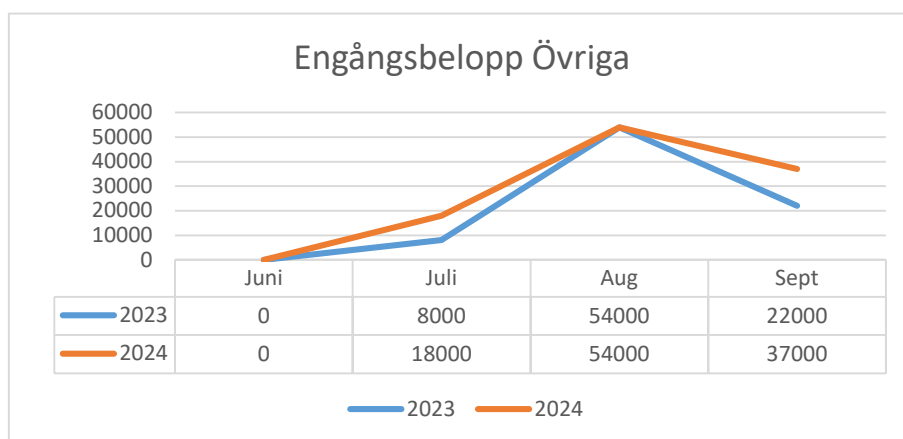
Under detta stycke så ingår Korttidsverksamheten och psykiatrienheten, Nattorganisationen samt Resurspoolen.

Engångsbelopp

Avvikelsen för utbetalda engångsbelopp återfinns i Nattorganisationen och korttids och psykiatri. Nattorganisationen har ökat med 44% utbetalda engångsbelopp som uppgår till 19tkr och Korttids och psykiatri har ökat med 340% som uppgår till 12 tkr.

På korttidsenheten har det under sommaren varit ett utbrott av covid samt att behovet av korttidsplatser ökade och extra platser öppnades samt att enheten fått avancerade psykiatriärenden som krävt personal med specifik kompetens.

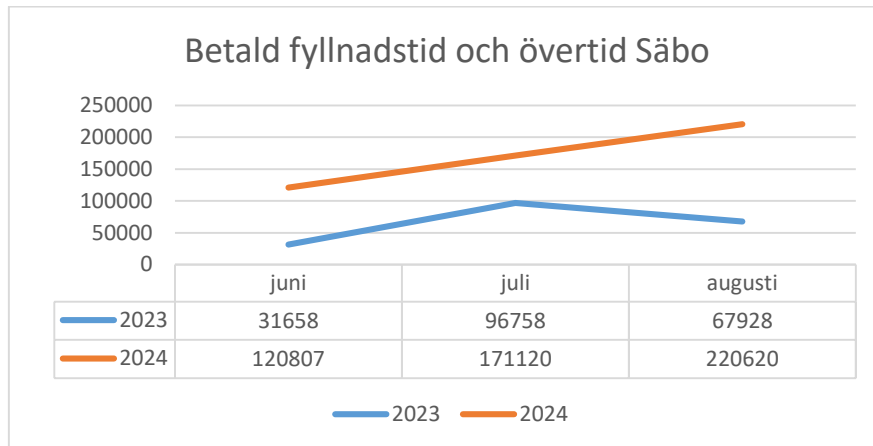
Nattorganisationen hade två långtidssjukskrivningar som påverkade sommarplaneringen kraftigt.



Total summa för 2023 var 84 000tkr och för 2024 var 109 000tkr. En ökning med 30%.

Fyllnadstid och övertid

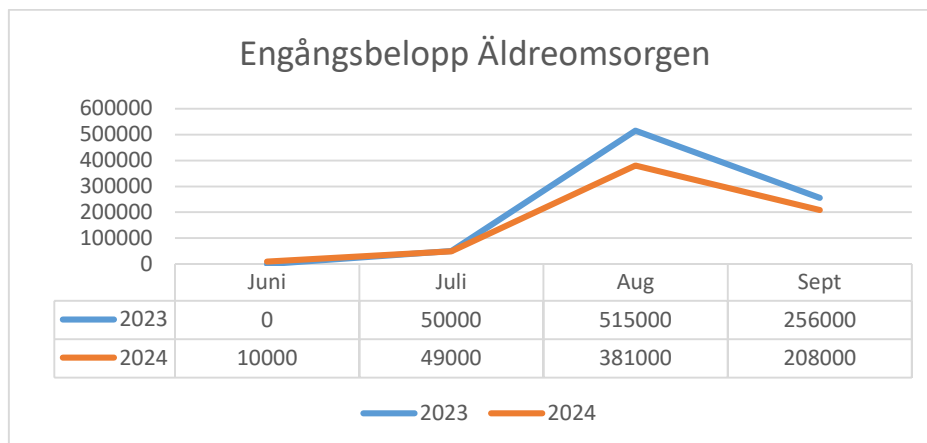
Totalt har kostnaden för fyllnadstid och övertid ökat med 160 % under 2024 från 2023. Övertidstimmar 2023 var 107 timmar och under 2024 har detta ökat till 348 timmar, vilket är en ökning med 225 % från 2023. Detta har påverkats av den frånvaron som verksamheterna haft, då verksamheterna är mindre än de övergripande för hemtjänst och säbo så slår det procentuellt hårdare då det är mindre antal medarbetare som påverkas vid oplanerade störningar av verksamheten som tex frånvaro, behov av högre bemanning eller special kompetens. Inför 2025 kommer korttidsenheten vara lokaliserad utanför säbo och därmed inte löpa lika stor risk för att utsättas för virusinfektioner som eventuellt finns inom säbo. Nattorganisationen ligger under hemtjänstområden som bidrar till en större personalgrupp att bemanna ifrån vid behov.



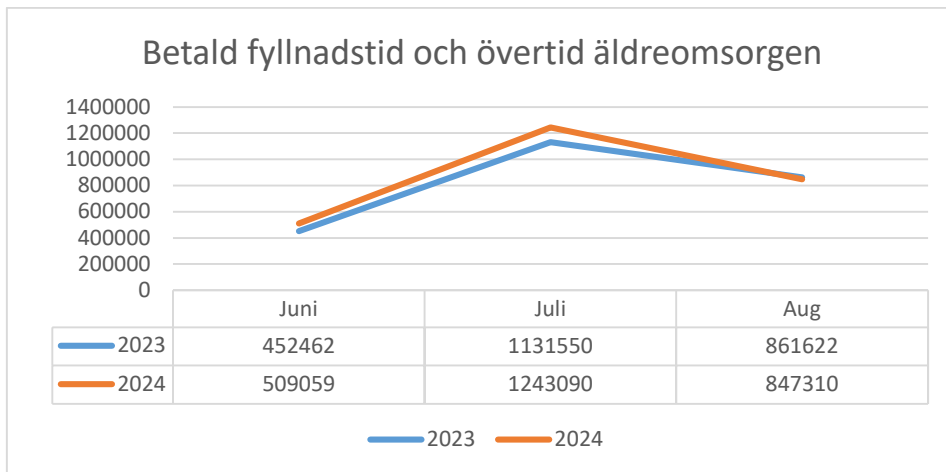
Total summa för 2023 var 196 345 kr och för 2024 512 548 kr. En ökning med 160 %.

Äldreomsorgen totala utfall

Övergripande visar statistiken att vi utbetalat mindre engångsbelopp. 2023 utbetalades 821 000tkr och 2024 utbetalades 648 000tkr, det är en minskning på 31%.



Utvärderingen av engångsbelopp visar att det haft sin största positiva effekt på hemtjänstens verksamheter som halverat sitt behov av att medarbetare tar till sig extra pass för att verksamhetens säkerställande av utförande.



Utvärderingen av fyllnadstid och övertid visar att det övergripande har ökat till 2 599 459 kr från 2 445 634 kr 2023, detta är en ökning med 6,2 %.

Övertidstimmarna 2023 var 5 876 stycken och under 2024 var dessa 5737 stycken, det är dock en minskning på 2,4 %, så den största avvikelsen ligger under fyllnadstid.

Då den största ökningen återfinns inom slutna verksamheter som särskilt boende och övriga verksamheter är det svårt att avgöra om detta är kopplat till tre semesterperioder eller det ökade vårdbehovet pga. virusrelaterade utbrott.

Inför sommaren 2025

Inom hemtjänsten finns många positiva effekter av tre semesterperioder och inom de slutna verksamheterna så är det svårt att avgöra vad som bidragit till merkostnader utifrån yttre faktorer som påverkat, så är det med nuvarande data inte möjligt att avgöra om det lett till en förbättring övergripande inom äldreomsorgen.

Det som har framkommit är att överlappsveckorna varit svåra att bemanna utifrån rätt kompetenser i tjänst. Detta är något arbetsgivaren behöver se över inför kommande sommar.

Utifrån denna utvärdering avser arbetsgivaren att även 2025 planera efter tre semesterperioder för att hösten 2025 göra en ny utvärdering av resultat.

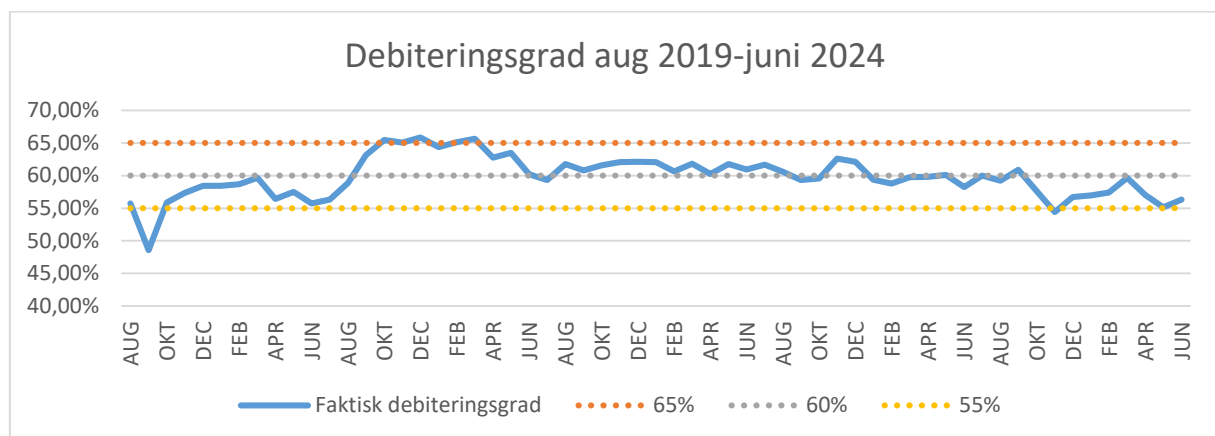
Åtgärdsplan Ekonomi i Balans 2025

Nuläge och bakgrund

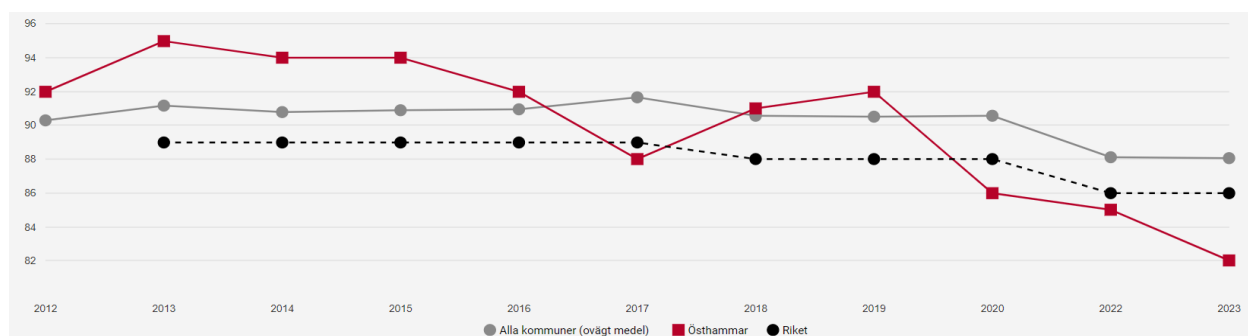
Inför tertial 3 uppdaterades prognosen för äldreomsorgen och räknade upp underskottet från 37 mkr till 44 mkr. Orsaken till kostnadsökningen är i huvudsak kopplade till kostnader för personal inom äldreomsorgen.

Oktober 2020-mars 2021 är sedan 2019 den enda perioden hemtjänsten lyckats nå debiteringsgradens målbild på 65 %. December 2020 nåddes det högsta värdet på 65,84 %, för att sedan sjunka strax nedanför gränsen, 64,38 %, i januari 2021. Nedanstående diagram visar att debiteringsgradens medelvärde de senaste 5 åren varit 59,75 %.

Diagrammet visar även på punkter där hemtjänstens överbyggnad förstärkts. En tydlig konsekvens av detta kan man utläsa i skiftet september-oktober 2023. Debiteringsgraden sjunker kraftigt i samband med att Östhammars hemtjänstområde delades i två. Under hösten 2022 förstärktes äldreomsorgens enhetschefer och även där syns en nedgång av debiteringsgraden.

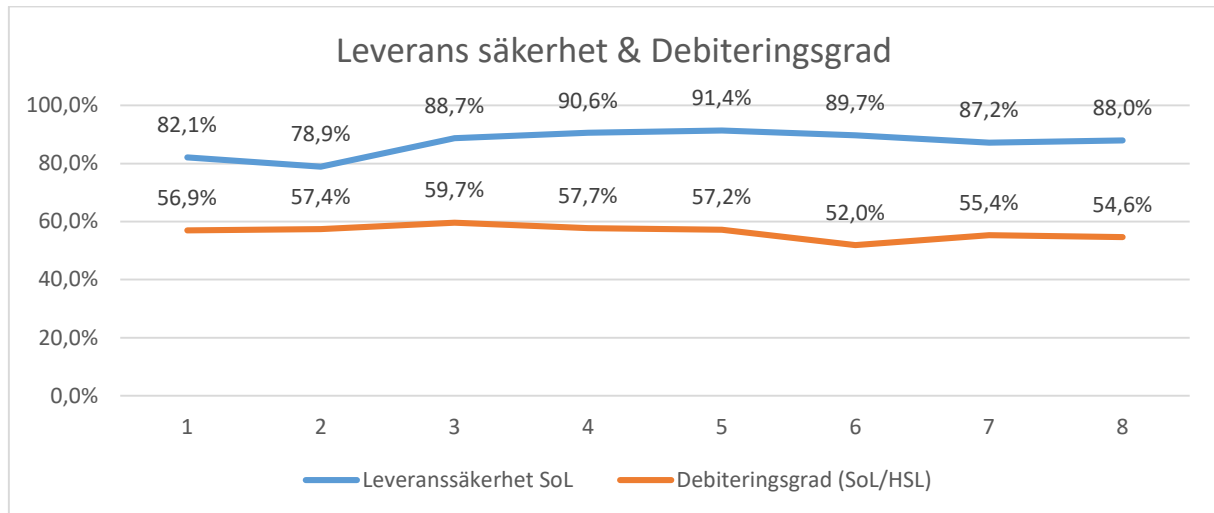


I den årliga undersökningen "Hemtjänstindex" får vi ta del av statistik som påvisar brukarens bedömning av vår hemtjänst. Av den kan vi utläsa att under samma period där debiteringsgraden höjdes d.v.s. från 2019-2020 så upplevde brukarna en försämring av insatsernas utförande, där vi tidigare haft en hög nöjdhet. Denna nedgång har sedan fortgått, se diagram nedan utifrån hemtjänstindex



Hemtjänst

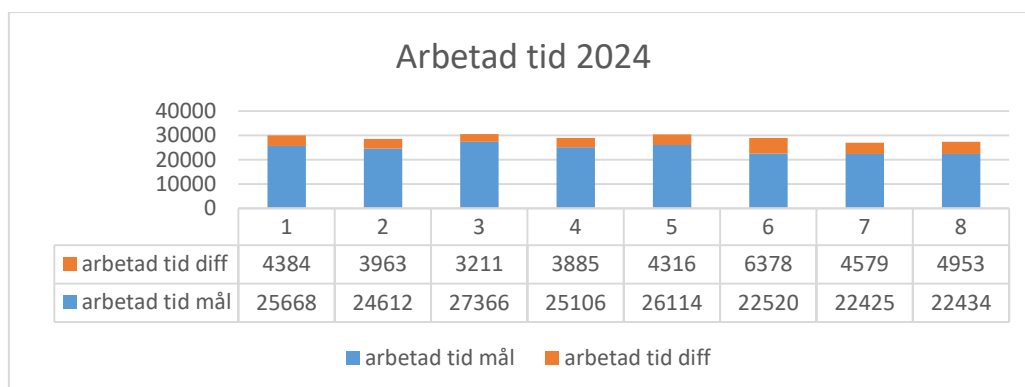
Hemtjänsten står för den största delen av avvikelserna, ett prognosticerat underskott på 32,9 mkr, vilket till del kan förklaras av debiteringsgradens utfall.



Under månad 1-8 har debiteringsgraden varit som högst 59,7%, vilket är en stor differens mot det kommunövergripande målet på 65%. Värdet bekräftar att det är för höga personalkostnader i relation till de utförda timmarna.

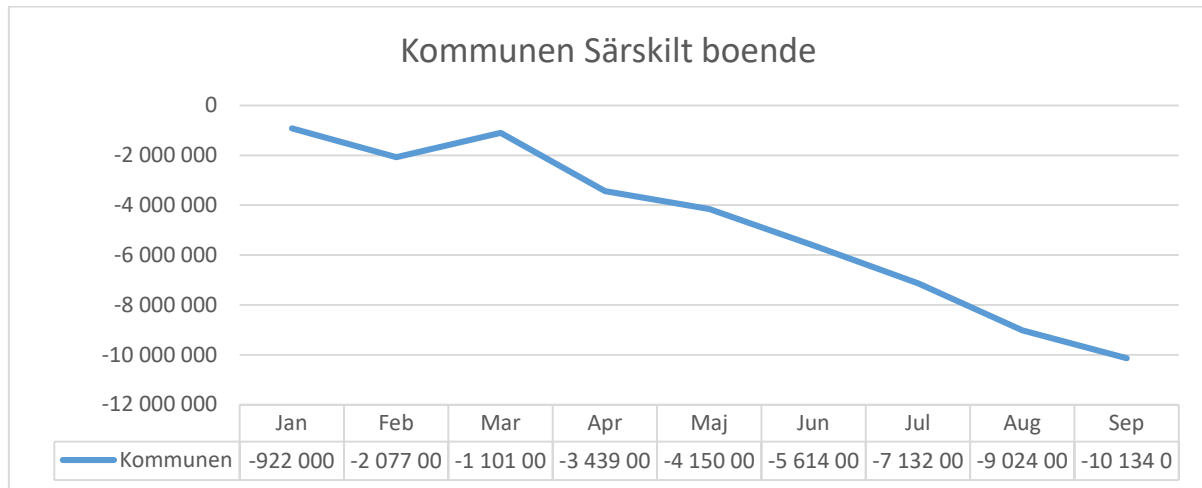
Målet för leveranssäkerhet är 85%, vilket hemtjänsten nått med marginal sedan i mars 2024. Detta innebär att den enskilde brukaren får det vardagliga stöd som biståndsbeslutet omfattar.

Den sammanlagda analysen innebär att den enskilde får sitt biståndsbeslut verkställt i god relation till det faktiska behovet, men att planeringen av insatser inte håller den effektivitet som krävs och att antalet arbetade personaltimmar för genomförande är för många. Diagram "Arbetad tid 2024" visar antalet arbetade timmar och differensen mot vår utförda tid, vilket är vår intäkt. Detta innebär att vi per månad har ett antal arbetade timmar som vi saknar intäkt för, i tabellen visas detta av orange del i stapeln och är benämnt som "arbetad tid diff".



Särskilt boende

Särskilt boende står inför ett prognosticerat underskott på 12,3 mkr. Underskottet är även här kopplat till ökade personalkostnader. En del av underskottet finns det förklaringar till. Ett exempel är ökade kostnader för bemanningen i samband med mattbytet på Edsvägen 16 som pågått under 2024. En avdelning behövde omlokaliseras till vårdcentrum och där förlorades de samordningsvinster som ett större boende kan göra i sin schemaläggning.



Efter årets första månad var det ekonomiska utfallet på drygt 0,9mkr och fortsatte sedan att sjunka, med undantag för mars månad där ett driftbidrag för validanter som utbildar sig till undersköterskor tillkom.

Inom särskilda boenden har vissa administrativa uppgifter lagts ut på omsorgspersonal, t.ex. siliviasystrar och aktivitetsansvariga. Detta har medfört att de särskilda boendena inte håller sin budget som är beräknad 0,68 årsarbetare per plats inom omvårdnadsboende och 0,75 årsarbetare per plats inom särskilt boende med demensinriktad omsorg utifrån.

Ersättningsmodellen har varit byggd på en boende per lägenhet, vilket medfört att äldreomsorgen inte fått ersättning för de som är parbo eller medboende med hemtjänstinsatser. Riktlinje för insatser inom vård och omsorg som innefattar insatser på särskilt boende korrigerades 2021, men ersättningsmodellen uppdaterades inte samband med detta. En del av underskottet påverkas även av detta men det är en mindre del av förklaring till budgetavvikelsen. Detta har sensommaren 2024 åtgärdats i systemet och kommer att ersättas enligt korrekta nivåer framgent.

Förarbete till åtgärdsplan

Den 22 augusti och 2 september hölls "Budget i balans" dagar med samtliga enhetschefer och administrativ personal. Enhetschefer fick under dagen tid att på djupet gå ner i sin verksamhets ekonomi och effektivitet. Dagen avslutades med att alla tog fram sin egen handlingsplan med åtgärder för en ekonomi i balans. Enhetschefer fick även till 13 september 2024 på sig att skicka in sina åtgärder för att motverka övertalighet i personalgrupperna. Detta var tex aktiviteter som att ej finansiera ej lagstadgade aktiviteter som mötesplatser, att lägga om grundschema och grundplanering, ej förlänga vikariat samt analys av tex pensionsavgångar och andra längre ledigheter.

Anställningsstopp infördes den 4 september och innefattade då även bokning av timavlönade vikarier. Avsteg från beslutet får endast göras med godkännande av socialchef efter granskning av

verksamhetschef. Detta har inneburit att vid avslut av tjänst har det skapats vakanser för att kunna hantera övertalighet mellan enheterna.

Efter varje enhets åtgärdsplan har en övergripande översyn genomförts av verksamhetschef med stödfunktioner och där identifierades behov av ytterligare åtgärder för att nå en budget i balans. De senaste åren har en förtätning av enhetschefer genomförts och därmed även en utökning av administrativ personal. Detta har inneburit en utökad kostnad av överbyggnaden som enheterna inte kan bära ekonomiskt med nuvarande budget. Alunda har ökat från en enhetschef till två, Gimo har ökat från en enhetschef till två, Öregrund styckades av geografiskt för att lämna större yta till Östhammars område och Östhammar förstärktes därmed med en enhetschef då det skapades två områden för hemtjänst. Vid Edsvägen 16 uppstart drevs boendet av en enhetschef som sedan ökade till två.

Orsaken till förtätningen av enhetschefer har haft sin grund i arbetsmiljö och arbete med sjukfrånvaro samt närvarande ledarskap.

Åtgärder

Arbetet med att nå en budget i balans har fokuserat på att lära av vår egen historia och vad tidigare åtgärder lett till samt att se på möjligheter i kommunens fortsatta arbete för att nå en trygg äldreomsorg med budgetföljsamhet i kombination med ett gott utförande.

Överbyggnad

Äldreomsorgens nuvarande överbyggnad med enhetschefer och administrativa roller uppgår till en kostnad om ca 22 mkr. Denna kostnad är för omfattande för enheterna att bära, varpå den första åtgärden omfattar överbyggnad. Öregrund, Alunda och Gimo behöver samordningsvinsterna mellan personal på särskilt boende och Hemtjänst för att nå ekonomisk stabilitet medan Östhammar och Österbybruk är stora i sina skilda uppdrag mellan Hemtjänst och särskilt boende och därför klarar att bära sin egen överbyggnad, dock med Östhammar som en samlad enhet. Nedanstående organisationsförändring föreslås:



Ovanstående modell medför en kostnadsminskning på 7,75 mkr. Antalet enhetschefer minskar från 11 tjänster till 7. Den administrativa personalen minskar från 20 tjänster till 13,5.

Risken med ovanstående modell är att enhetschefer får stora arbetsgrupper med många medarbetare att ansvara för. Snittet på tjänstgöringsgrad inom omsorgspersonal är idag på 88%, men för ett optimalt bemanningsläge som svarar mot behovet skulle snittet med nuvarande organisering kring bemanning vara 75%. För att arbeta mot heltid som norm krävs ett långsiktigt arbete och

omvärldsbevakning. Med den föreslagna modellen skulle bemanningen se ut som följande utifrån de två snittvärdena:

ANSVAR SOMRÅ DE	MEDARBETARE MED SNITT 88%	MEDARBETARE MED SNITT 75%	MEDARBETARE NATTPATRULL ÅRSARBETARE	MEDARBETARE SÄBO NATT ÅRSARBETARE
ALUNDA	60	72	1,8	5,7
GIMO	58	68	1,8	7,6
ÖSTHAMMAR HEMTJÄNST	51	60	5,5	
ÖSTHAMMAR EDSVÄGEN 16	51	60		8
ÖREGRUND	41	48	1,8	3,8
ÖSTERBYBRUK HEMTJÄNST	36	43	3,7	
ÖSTERBYBRUK PARKVÄGEN	38	44		7,9

Nattbemanning anges i årsarbetare vilket betyder antal medarbetare kan skilja sig från det talet. Anledning till att utredningen anger årsarbetare är för att tidigare nattorganisation avvecklats och en ny patrull per ort startat per 241001 och därmed är inte all bemanning tillsatt då detta är en ökning av personal.

Östhammar kommun saknar inriktningsbeslut för max antal medarbetare per chef. Med ovanstående modell ökar antalet medarbetare per chef utifrån nuläget, framförallt på område Alunda och Gimo. Alternativet att dela dessa på tre enheter tex Lärkbacken, Olandsgården och Gimo/Alunda Hemtjänst skulle innebära en kostnadsökning från förslaget på 1 mkr, vilket inte ryms inom nuvarande budget då förslaget redan innefattat de effektiviseringsåtgärder som kan genomföras med bibehållen patientsäkerhet. En sådan lösning kräver då en finansiering utöver budget.

Den överbyggnad som föreslås förutsätter ett fortsatt arbete med de åtgärder som anges under fortsatta åtgärder 2025 som även syftar till att avlasta enhetschefer från tex schemaläggning, planering och rekrytering. Vid eventuella utökningar av administrativa funktioner framöver behöver en grundlig ekonomisk analys genomföras innan ett införande för att säkra en stabilitet i en fortsatt budgetföljsamhet.

Övertalighet omvårdnadspersonal

Antalet årsarbetare och arbetade timmar inom äldreomsorgen medför kostnader som är större än intäkterna enligt 2024 års ackumulerade utfall och prognos. En del av kostnaden finns det förklaringsposter till som inte följer med in till 2025 års arbete. Dessa beskrivs under vardera rubrik efter detta stycke.

Övertaligheten inom gruppen omvårdnadspersonal återfinns i den totala sammanställningen av årsarbetare. För att nå ett effektivt schema, med nuvarande planerings- och bemanningsmodell som vård och omsorg har, behövs ett större antal medarbetare än årsarbetare för att bemanna efter det faktiska behovet. Översynen påvisar att sysselsättningsgraderna är för höga, trots att personal till antalet är nära målbilden.

För att nå en ekonomi i balans utan att varsla personal finns behov av samverkan med fackliga parter för att nå en överenskommelse om alternativa åtgärder som t.ex. avsteg från "Rätten till heltid" samt införande av "delade turer" för personal på höga tjänstgöringsgrader under en period. Detta är dock

en temporär lösning för att nå en ekonomisk stabilitet. En långsiktig plan med omvärldsbevakning för att erbjuda heltid i kombination med ekonomiskt följsamhet kommer arbetas fram.

Kostnader för övertalig omvårdnadspersonal har, innan åtgärder som t.ex. anställningsstopp, uppskattats till ca 20 mkr. Detta ger ett uppskattat värde på 40 undersköterskor inom äldreomsorgen. Anställningsstoppet har dock bidragit till att flertal tjänster nu inte tillsatts när vakanser uppstått, vilket ger positiva effekter på ekonomin. Ett kvarstående problem är övertalighet under del av arbetspass, dvs flera medarbetare har en hög sysselsättningsgrad som därmed ger långa pass i schema där verksamhetens behov inte har insatser att planera in på en hög bemanning. Detta leder till vakanser i schema och ett högt antal timanställda vikarier i verksamheten. "Delade turer" avhjälper detta till viss del och är därmed nödvändigt initialt.

En uppföljning av övertalighet i verksamheten bör genomföras under januari-februari 2025 för att följa upp om effekten av åtgärderna når sin förväntade effekt eller om ytterligare åtgärder behöver vidtas. Åtgärder som kan komma att vidtas är en fortsatt översyn av de högre sysselsättningsgraderna eller varsel om övertalighet kvarstår.

Förklaringsposter 2024

Under 2024 har det identifierats faktorer som påverkat det ekonomiska utfallet men som inte återkommer under 2025. Dessa faktorer är följande:

Silvia certifiering- Särskilda boende med demensinriktning

För att bibehålla en fortsatt certifiering krävs en löpande utbildningskostnad per år beräknad till 0,5mkr. Förvaltningen har valt att inte fortsätta i enlighet med Silviahemmets koncept och ser över andra certifieringar som en möjlighet framgent.

Mattbyte Edsvägen 16

Mattbytet på Edsvägen 16 har inneburit ökade personalkostnader då en av avdelningarna flyttat till vårdcentrum. Samordningsvinster i schemaläggning har då gått förlorade och mest ekonomiskt märkbart syns detta för nattpersonal. Kostnaden har beräknats till 2 mkr 2024.

Validering av omsorgspersonal till undersköterska

Kostnaden för validering av 28 personal som genomgår en utbildning till undersköterska har beräknats till drygt 5 mkr högre än det statsbidrag vi erhållit för ändamålet. Under 2025 kommer validering erbjudas enbart i den omfattning som kan finansieras av bidraget.

Ökade pensionskostnader

Under 2024 ökade pensionskostnaderna på grund av inflationen. Det påverkade äldreomsorgen med en kostnad utöver budget som prognosticeras till 3,4 mkr. Inför 2025 kommer budgeten ta hänsyn till kommande års utveckling av detta.

Arbetsmiljöfaktorer

Inom äldreomsorgen är sjuktalen höga och övertidstimmarna många. Det beräknas utgå ersättning för sjuklön på 5 mkr och för övertid 10mkr under 2024. Denna trend är både skadlig för äldreomsorgens ekonomi och medarbetares hälsa. Åtgärder för att minska detta under 2025 behöver prioriteras.

Planerade åtgärder är att initiera ett samarbete med HR för att följa upp vilka aktiviteter som behöver vidtas, med enhetschefer per område. I detta arbete behöver enheternas utfall i

medarbetarundersökningar tas i beaktning men också hanteras på individnivå för medarbetare med en hög procentuell frånvaro.

Övertiden ska följas upp per månad och analyseras av enhetschefer för att rätt åtgärder ska kunna sättas in, då faktorer som är knutna till kompetens (t.ex. delegeringar och körkort) kan vara viktiga att ta hänsyn till. Risker med den föreslagna organiseringen av enheterna är att en regelbunden analys kan bli en svårighet då antalet medarbetare per enhetschef ökar. Att avlasta enhetschefer med rekrytering, bemanning och schemaläggning är en avgörande faktor för att frigöra tid för månatlig uppföljning av dessa faktorer.

Måltal för 2025 är att minska sjuktalen med 50 % och minska övertiden med 50 %, vilket skulle ge en ekonomisk effekt på 7,5 mkr.

Budgetarbete och ekonomisk kompetens

Utredningen för åtgärdsplanen har även identifierat behovet av kompetensutveckling hos enhetschefer, för att bättre kunna följa sin verksamhets utfall och utveckling samt göra analyser. Det finns även ett kartlagt behov av en mer detaljerad budget för att följa olika posters utfall.

Inför budgetarbetet 2025 bör enhetschefer få en större insyn och i större omfattning ta ansvar för budgetarbetet. De behöver även utvecklade kunskaper i ekonomisystemet för att hantera konteringar rätt samt dra ut rapporter för att genomföra en korrekt analys.

Avveckling av verksamhet

Inom äldreomsorgen finns Resurspoolen som har till syfte att fylla vakanser inom den kommunala Hemtjänsten. Målet att fylla kortare perioder av frånvaro har inte uppnåtts. Flera av medarbetarna inom Resurspoolen har istället arbetat under längre perioder på olika orter och behovet av en stor bas av timanställda har kvarstått. I hemtjänsten är det även ett lagstadgat krav på att en undersköterska ska vara utsedd fast omsorgskontakt, vilket Resurspoolens medarbetare inte kunna uppfylla, då dessa medarbetare inte har en fast arbetsplats.

Äldreomsorgen har även ett riktat uppdrag från Vård- och omsorgsnämnden kring personalkontinuitet. Detta kräver att bemanning och planering måste hållas i mindre team för att nå målet om max 14 personal under en 14 dagars period.

I arbetet med ekonomi i balans finns ett identifierat behov av en annan typ av stöd för bemanning av vakanser, som beskrivs under åtgärder för 2025.

Utifrån detta avvecklas Resurspoolen i sin nuvarande form och arbetet med en mer hållbar bemanningsfunktion kommer fortskrida.

Risk och konsekvensanalys för avveckling är genomförd. Samverkan har hanterat ärendet under september likaså MBL med kommunal som idag står utanför samverkansavtalet.

Förslag på fortsatta åtgärder 2025

Övertalighetsutredning och omorganisering är det initiala arbetet med en ekonomi i balans, men det krävs en långsiktig plan för budgetföljsamhet, arbetsmiljö och ett hållbart arbete med "Rätten till heltid".

Nedan listas åtgärder för fortsatta aktiviteter:

Central schemaläggning, bemanning och planering

Östhammar kommun har genom åren provat flera olika typer av organiseringar för en effektiv bemanning och planering av äldreomsorgens verksamheter. Resultatet har dock inte nått det slutgiltiga målet, varför verksamheter av denna karaktär avvecklats. Det finns både fördelar och svårigheter som vi kan ta lärdom av från tidigare arbete, men vi kan också initiera ett större erfarenhetsutbyte med andra kommuner som nått sina mål med denna form av verksamhet.

Under våren 2025 kommer ett nytt verksamhetssystem införas, som har en mer utvecklad integration med planeringssystem. Detta medför mindre daglig administration för enhetschefer och administrativ personal när det implementerats, effektiviteten beräknas vara ca en timme per dag.

Detta arbete är omfattande och kräver analys och god planering för att få det utfall som önskas. Målbilden är en effektiviserad bemanningsfunktion som kan avlasta enheterna med schemaplanering, vikarier och planering av insatser. Det ger även enhetschefer möjlighet att tillgodose ett mer närvarande ledarskap i arbetsmiljöfrågor.

Kostnader för sommarbemanning

Äldreomsorgens kostnader för sommarbemanning är omfattande. Kraven på kompetens bidrar till att verksamheterna begränsas i vilken typ av anställning som kan erbjudas för feriearbetare under sommaren. Kommunen har erbjudit en extra ersättning vid flytt av semestervecka och extra pass. Under sommaren 2024 uppgår kostnaden till 648 000 kr för endast extraersättning. Sommaren 2024 infördes 3 semesterperioder för att säkra en trygg bemanning av verksamheterna. Under både 2023 och 2024 erbjöds denna ersättning, dock minskade kostnaderna främst inom hemtjänsten 2024 då den totala summan för extraersättning var 850 000 kr 2023.

Äldreomsorgen behöver se över lösningar för att bemanna verksamheterna på andra sätt, t.ex. anställning för riktade insatser som kan utföras av ungdomar i behov av feriearbete.

Välfärdsteknologi

Inom fältet välfärdsteknologi sker en stadig utveckling som främjar både arbetsmiljö, patientsäkerhet och till viss del en effektivisering av omsorgsarbetet. En digital eller teknisk lösning kan aldrig ersätta behovet av omvårdnadspersonal, men det kan underlätta. Det finns även lösningar inom välfärdsteknologin som bedöms som mindre integritetskränkande än personalnärvaro, t.ex. GPS-funktioner för personer med demenssjukdom. Äldreomsorgen måste ta ett nytt grepp kring detta och se vilka möjligheter vi har för långsiktiga lösningar inom området.

Förutsättningar för budget i balans 2025

För att nå en budget i balans krävs prioriteringar av stödfunktioner under en överskådlig tid framöver men som minst under hela budgetåret 2025.

Äldreomsorgens verksamhetsområde behöver stöd av economicontroller och HR partner på heltid, för att aktivt följa utfall och vara delaktiga i åtgärder löpande under året för att nå uppsatta mål för både arbetsmiljö och ekonomi. Punktinsatser av stödfunktioner bedöms inte vara tillräckligt och behovet av utsedda personer som stöttar med detta överensstämmer med erfarenhetsutbyte med annan kommun som arbetat sig upp från likvärdigt underskott till en budget i balans på kort tid.

Vårdutvecklare som finansieras via statsbidrag behöver kvarstå som stöd under 2025 med fokus på välfärdsteknik och i arbetet med att ta fram lösningar för central planering, bemanning och schemaläggning.

Omsorgskontorets eget ekonomistöd som utgörs av förändringsledare på 50% måste också kvarstå under 2025 för att höja kompetens, medvetenhet och analysförmåga hos verksamheterna samt som ett genomförandestöd till verksamhetschef.

Budget 2025 Särskilt boende

I budgeten för särskilt boende behöver omprioriteringar genomföras och fördelningen av medel ska ske utifrån de faktiska förutsättningar som verksamhetsområdet har. Då uppräkningskostnader motsvarar uppräkningskostnader för ersättning så har följande prioriteringar för verksamhetsområdet planerats utifrån budget 2024.

Särskilt boende har 120 mkr att fördela ut på verksamheterna. Med en minskad överbyggnad, omfördelning av personal och nya nyckeltal för bas bemanning ser fördelningen ut som följande:

Budgetpost	Antal årsarbetare	Kostnad per ÅA (MKR)	Totalt (MKR)	Kommentar
Enhetschefer	3,5	0,9	3,15	
Administrativ personal	5	0,55	2,75	
Nattpersonal 22-07	16	0,6	9,6	Endast demensboende
Dagpersonal 07-22	151	0,5	76	Nyckeltal 0,63 omvårdnad och 0,68 demens
Inköp			8	
Övertid			2,5	Minskad 50%
Sjuklön			2	Minskad 50%
Timanställda			16,5	
Summa			120	
Resultat			0	

Nyckeltal för bemanning är justerade från budget 2024, nyckeltalen anger antal årsarbetare per plats. Nyckeltal för 2024 var satta till 0,68 för omvårdnadsboende och 0,75 för demensinriktade boenden. Dock innefattade nyckeltalet för demens även nattbemanningen då dessa boenden hanterar sin egen nattpersonal och omvårdnadsboende har sin nattpersonal inom nattpatrull.

För 2025 är nattpersonal och överbyggnad egna poster och nyckeltalen på 0,63 för omvårdnadsboende samt 0,68 för demensinriktat boende är bemanningstal för bemanning dagtid.

Budget 2025 Hemtjänst

Hemtjänsten har en budget som baseras på volym, beställda insatser och ersättning efter utförda insatser utav det som beställningen innehåller. För att beräkna en budget för 2025 har beräkningen gjorts utifrån ett snitt på september månad 2024 för verksamhetsområdet.

Ersättningen per månad genomsnittligt är 8,5mkr. Hemtjänstens kostnader per månad uppgår till 10,1 mkr i löner och 0,6 mkr i inköp. Detta ger ett underskott på ca 2,2 mkr per månad för verksamhetsområdet.

Åtgärder för budget i balans är huvudsakligen minskade personalkostnader, tabellen nedanför visar antal minskade kostnader för att effektivisera 2,2 mkr per månad:

Budgetpost	Antal årsarbetare	Kostnad per månad	Total effektivisering	Kommentar
Enhetschef	2,5	80 000	200 000	Mindre överbyggnad
Administrativ personal	4,5	50 000	225 000	Mindre överbyggnad
Övertalig personal	15	42 000	630 000	
Timanställd personal			750 000	Halverad kostnad
Sjuklöner			150 000	Halverad kostnad
Övertid			250 000	Halverad kostnad
Summa			2 205 000	Effektivisering för budget i balans

Övertalighet av baspersonal kommer att hanteras inom ramen för vakanser som uppstår under anställningsstoppet samt vakanta tjänster som uppstår i samband med ny korttidsenhet samt öppnande av fler särskilt boende platser.

Avslutande sammanfattning

Med ovanstående åtgärder bör äldreomsorgen nå sitt mål om budgetföljsamhet. För genomförande krävs ett gott samarbete mellan omsorgskontoret, ekonomi och HR. Det krävs också en nära och god dialog med fackliga parter och en öppen samt löpande dialog med politiken.

Resurser inom ramen för äldreomsorgens budget måste prioriteras till det brukarnära arbetet, med fokus på det stöd som behövs för den dagliga livsföringen. Därav krävs omprioriteringar från det som budgeten inte har utrymme för, som tex mötesplatser, till det som är grunden i vårt uppdrag att ge en skälig levnadsnivå i enlighet med socialtjänstlagen.

Att bedriva verksamheter som är utöver våra grunduppdrag måste finansieras utöver ordinarie budget som tex via statsbidrag och ett nära samarbete finns med samverkansstrateg för ett sådant arbete under 2025.

Målet för alla åtgärder måste därmed säkra en god patientsäkerhet och god arbetsmiljö, i kombination med ett ansvarstagande för de skattemedel vi förvaltar inom den kommunala äldreomsorgen.

Aktivitetsplan omedelbara åtgärder

Område	Kostnad	Åtgärd	Ekonomisk effekt	Ansvarig
Överbyggnad	22 mkr	Minskad överbyggnad enligt förslag.	-7,757 mkr	Verksamhetschef
Övertalighet bas bemanning	500 000 per ÅA	Anställningsstopp Övertalighetsrapportering Nedläggning av Resurspoolen Bemanna vakanser med övertalig personal.	-20 mkr	Verksamhetschef
Sjuklön	5 mkr	Stöd av HR med rehabpulsar i nytt format	Minska med 50% till 2025 -2,5 mkr	Enhetschefer
Övertid	10 mkr	Granska begärd övertid. Kontrollera övertidssaldo per månad för åtgärd	Minska med 50% till 2025 -5 mkr	Enhetschefer
En budget som svarar mot det faktiska läget		Involvera enhetschefer i budgetarbetet för en korrekt lagd budget		Socialchef Verksamhetschef Enhetschef Ekonomiconroller
Kostnader 2024	5 mkr Validering 2 mkr Edsvägen 0,5 mkr Silviacertifiering 3,4 mkr pensionskostnader	Ej validera fler än bidraget ger Kostnaden för mattbyte 2024 Certifiering avslutad	-9,9 mkr	Verksamhetschef

Aktivitetsplan åtgärder 2025

Område	Syfte	När	Ansvarig	Kommentar
Bokningsassistenten	Effektiv bokning av vakanta pass, effektivisering av bemanningsfunktion.	Våren 2025	Verksamhetschef Vårdutvecklare	Samarbete med Lön
Central schemaläggning och bemanning	Effektivisera schemaläggning och bemanningsfunktion. Avlasta enhetschefer.	Planering av verksamhet 2025. Drift vintern 25/26.	Verksamhetschef Vårdutvecklare	Samarbete med Lön, HR och ev. LSS/HSL Erfarenhetsutbyte med andra kommuner inför planering och genomförande.
Minska kostnader för sommarbemanning	Ta bort tillägg för flytt av vecka samt extrapass. Tänka nytt tex anställa ungdomar för serviceinsatser på sommaren	Planering vinter 24/25 Klar planering mars 2025	Verksamhetschef Enhetschefer	Se hur andra kommuner löst sommarbemanning. Samarbete med gymnasieskolan.
Central planering Hemtjänst	Effektivisera planering kommunövergripande samt planeringsfunktion.	Planering av verksamhet 2025. Drift vintern 25/26.	Verksamhetschef Vårdutvecklare	Samarbete med Lön, HR och ev. LSS/HSL
Månadsrapporter ekonomi tas fram. Möten bokade för Verksamhetschef, enhetschef och ekonomiconroller en gång per månad.	Följa ekonomiutfallet per månad med framtagna nyckeltal. Ekonomi som punkt på APT i alla verksamheter.	2025	Verksamhetschef Ekonomiconroller Enhetschef	Efterfråga deltagande även av HR för att arbeta med sjuktal och övertid i samma mötesform per enhet. En prioritering av stödfunktioners tid

				behöver göras mot Äldreomsorgen
Genomgång av budget, kontering och analys.	Enhetschefer ska kunna följa alla utgifter och göra analys av sina kostnader, samt förklaringsposter vid avvikelser.	2025	Verksamhetschef Enhetschef	Stöd av ekonomicontroller samt ekonomiadministratör
Välfärdsteknologi	Teknologi som kan effektivisera samt höja patientsäkerheten	2025	Verksamhetschef Vårdutvecklare	Stöd av digitalisering