



Socialnämndens arbetsutskott

kallas härmed till sammanträde **onsdagen den 3 mars 2021 kl. 13:00 i Tunet, Folkets hus** för att behandla följande ärenden:

Ärende	Anteckningar	Sida
1. Justering av protokoll och fastställande av dagordning		
2. Socialnämndens Verksamhetsplan 2021 Dnr 00012-2021		
3. Internkontrollplan 2021 Dnr 00011-2021		
4. Svar rörande boendestöd Dnr 00022-2021		
5. Uppföljning heltidsarbete Dnr 00069-2018		
6. Information om tidsplan äldreplan - september 2021 Dnr 00115-2020		
7. Dödsbohandläggningsavgift Dnr 00037-2021		
8. Beslut i Krisledningsnämnden om transport till noder Dnr 00038-2021		
9. Ordföranden informerar. Dnr 1668		
10. Socialchefen informerar Dnr 2036		

Johanna Svärd
ordförande

Marianne Andersson
sekreterare

Om något saknas i handlingarna kontakta sekreteraren.



Sofie Martin
Sofie.martin@degerfors.se

Internkontrollplan 2021

Förslag till beslut

Socialnämnden antar förvaltningens internkontrollplan för 2021.

Sammanfattning av ärendet

Socialförvaltningen föreslår kontrollområdena nedan i internkontrollplanen för 2021.

- Kontroll av system och rutiner
- Finansiell kontroll
- Kontroll av efterlevnad av regler, policyer och beslut

Samtliga områden anses viktiga då de kan uppfattas som känsliga, påverka förvaltningens trovärdighet och eller ge stora konsekvenser om de inte utförs korrekt.

Beslutsunderlag

Socialförvaltningen tjänsteskrivelse daterad 24 februari 2021.

Internkontrollplan 2021 daterad 24 februari 2021.

Sofie Martin
Ekonom

Beslut ska skickas till
Socialnämnd



Sofie Martin
Sofie.martin@degerfors.se

- Policy
- **Plan**
- Riktlinje
- Handlingsplan
- Rutin
- Instruktion

Internkontrollplan 2021

Socialnämnd

Dokumenttyp Plan	Beslutsinstans Socialnämnd
Dokumentet gäller Socialnämnd	Dokumentansvarig Marjo Koivumaa Förvaltningschef
Revideringar	
Datum för beslut 2021-03-16	Diarienummer

Innehållsförteckning

1	Inledning	3
2	Begrepp som används i internkontrollplanen	4
3	Risker och kontrollmoment	5

1 Inledning

I Kommunfullmäktige i Degerfors kommun antog den 19 december 2016 ett reglemente för intern kontroll i Degerfors kommun och kommunens helägda bolag. I reglementet beskrivs hur arbetet med den interna kontrollen ska struktureras och rapporteras till kommunstyrelsen, som har det övergripande ansvaret för frågan.

Socialnämnden upprättar årligen en internkontrollplan. Planen ska vara ett stöd i styrningen av verksamheten och ett hjälpmedel för att nå verksamhetsmålen. Planen ska försäkra att

- Ändamålsenlig och kostnadseffektiv verksamhet, det vill säga god ekonomisk hushållning
- Tillförlitlig och ändamålsenlig rapportering och information om verksamhet och ekonomi
- Efterlevnad av lagar, föreskrifter, riktlinjer och andra styrdokument
- Ändamålsenliga och säkra rutiner
- Uppföljning av de mål som kommunfullmäktige fastställt
- Ändamålsenligt skydd mot förluster av tillgångar
- Eliminering av allvarliga fel

Internkontrollplanen beskriver vad som behöver göras utifrån viktiga risker som framkommit i riskanalysen. Varje kontrollmoment i internkontrollplanen följs upp enligt beskriven frekvens och metod. Resultatet av uppföljningen redovisas årligen till kommunstyrelsen.

Internkontrollplanen innehåller också en beskrivning av hur nämnden arbetar med intern kontroll och hur internkontrollplanen används för att utveckla detta arbete.

Nämndens arbete med intern kontroll

Internkontrollplanen utgår från de risker som finns i verksamheten och den riskanalys som genomförts. Under året följs ett antal av dessa risker upp i internkontrollplanen och avvikelser identifieras och återkopplas till både verksamhet och nämnd. Avvikelser är viktiga för att utveckla verksamheten och minska riskerna i framtiden.

2 Begrepp som används i internkontrollplanen

Kontrollområde	Områden som det ska finnas kontrollmoment inom. Det finns tre stycken kontrollområden: <ul style="list-style-type: none">• Kontroll av system och rutiner• Finansiell kontroll• Kontroll av efterlevnad av regler, policyer och beslut
Riskbeskrivning	Beskrivning av den risk som ligger till grund för kontrollmomentet.
Kontrollmoment	Konkreta åtgärder som vidtas för att motverka, minimera eller i vissa fall eliminera riskerna. Kontrollmomenten kan antingen vara förebyggande eller upptäckande och korrigerande. Förebyggande kontrollmoment är åtgärder för att undvika att brister uppstår. Upptäckande och korrigerande kontrollmoment hjälper nämnden att se om riskerna har lett till de händelser som kan befaras och visar på vilka åtgärder som behöver vidtas för att komma tillrätta med bristerna.
Kontrollmetod	Beskrivning av hur, när och hur frekvent kontrollmomentet ska genomföras
Tidpunkt för rapportering	Tidpunkt då kontrollmomentet ska rapporteras till nämnd.

3 Risker och kontrollmoment

Nämnden uppdrar åt förvaltningen att utse kontrollansvarig för respektive kontrollmoment.

Respektive kontrollmoment rapporterad till socialnämnd en gång per år i samband med årsbokslutet.

Kontrollområde	Riskbeskrivning	Kontrollmoment	Kontrollmetod	Tidpunkt för rapportering
Kontroller av system och rutiner	Brister i dokumentationen kan medföra att beslut fattas på ett otillräckligt eller felaktigt underlag, vilket kan leda till att medborgarna får fel insatser eller inga insatser beviljade.	Att handläggning av ärenden som rör enskilda samt genomförande av beslut om stödinsatser, vård och behandling har dokumenterats. Dokumentationen ska utvisa beslut och åtgärder som vidtas i ärendet samt faktiska omständigheter och händelser av betydelse. Det framgår av bestämmelserna i 11 kap. 5 § SoL.	Granskning av social dokumentation genom att stickprov av ärenden, vilka kontrolleras utifrån en kvalitetschecklista.	Årsbokslut
Kontroller av system och rutiner	Brister i att tillgodose barns behov vid planering, genomförande och uppföljning då ett barn flyttar hem efter avslutad tvångsvård.	Att handläggning av ärenden som rör barn sker med skydds- och förhandsbedömningar på ett korrekt sätt för att trygga barns säkerhet.	Granskning av social dokumentation genom att stickprov av ärenden.	Årsbokslut
Kontroller av system och rutiner	Brister i uppföljningen av timvikarier som uppnått 200 LAS dagar. Riskerar även att öka kostnaderna.	Säkerställa att timvikarier utan utbildning (enligt punkt 3 och 5 i riktlinjen) som har uppnått 300 dagar har avslutats enligt ”riktlinjen gällande anställning för timvikarier inom Socialförvaltningen”.	Stickprov på fem timvikarier för att se att riktlinjen följs.	Årsbokslut
Finansiell kontroll	Otydliga avtal kan äventyra kvaliteten i tjänsten. Riskerar även att öka kostnaderna.	Kvalitetssäkring av avtal genom granskning av avtal utifrån kvalitetskriterier.	Stickprov på fem avtal	Årsbokslut

Kontroll av efterlevnad av regler, policyer och beslut	Fel beslutsfattare kan leda till att beslutet är ogiltigt eller att beslutet är fel.	Att delegationsbeslut anmäls till nämnd inom skälig tid. Att rätt delegat fattat beslutet	Två stickprov kontrolleras. Stickproven ska gälla ärendetyper där det finns beslut som fattas på delegation. De valda besluten jämförs mot delegationsordningen	Årsbokslut
--	--	---	---	------------

Marianne Andersson

Från: Ingela Sundberg
Skickat: den 18 januari 2021 11:14
Till: Marianne Andersson
Ämne: Fråga till socialnämnd!



Hejsan!

Jag har frågor gällande boendestöd som jag önskar tas upp på kommande soc.nämnd som fråga!

Mina frågor är:

Då vi här i Degerfors, som en av tio kommuner, tar betalt för boendestöd så undrar jag följande:

- Ser man att boendestöd har sagts upp av brukare efter att kostnad för detta infördes under 2017?
- Ser man att det är färre som söker och beviljas boendestöd?
- Vad har man sparat i rena pengar sedan införandet av kostnad för boendestöd?

Tacksam för återkoppling på kommande socialnämnd.

Vänligen

Ingela Sundberg (M)



Sofie Martin, 0586-48202
Sofie.martin@degerfors.se

Svar på fråga angående Boendestöd från ledamot

Frågor från ledamot var:

Då vi här i Degerfors, som en av tio kommuner, tar betalt för boendestöd så undrar jag följande:

- Ser man att boendestöd har sagts upp av brukare efter att kostnad för detta infördes under 2017?
- Ser man att det är färre som söker och beviljas boendestöd?
- Vad har man sparat i rena pengar sedan införandet av kostnad för boendestöd?

När avgift för boendestöd infördes 2017 valde tre personer att avsluta sin insats. En person flyttade till Karlskoga kommun, en annan valde boendestöd efter ett år och en tredje har inga insatser kvar från kommunen.

Sedan 2017 har flera ansökningar för inkommit om boendestöd dock har de avböjt när informationen kommit om avgift,

Avgiften ingår i maxtaxan som är satt av socialstyrelsen. För 2021 är maxtaxan 2 139 kr per månad. Avgiften är även baserat på inkomst.

Sofie Martin
Ekonom



Uppföljning av heltid som norm

Innehåll

1	Projektrapport av heltid som norm	3
1.1	Sammanfattning	3
1.2	Beslutsunderlag	3
1.3	Uppdrag	3
1.4	Fakta	4
1.5	Förberedelser	4
2	Ekonomisk uppföljning	5
2.1	Uppföljning personalkostnader	5
2.2	Uppföljning övertidskostnader	6
2.3	Uppföljning sjuktal	7
3	Uppföljning av enkät	7
3.1	Hemtjänsten	7
3.2	Västergården, demens	8
3.3	Västergården	8
3.4	Letälvsgården	9
3.5	Letälvsgården, demens	9
4	Schemaläggning/bemanning	10
4.1	Hemtjänsten	10
4.2	Letälvsgården	10
4.3	Västergården	11
4.4	Analys och slutsatser, från projektledaren	12

1 Projektrapport av heltid som norm

1.1 Sammanfattning

Socialförvaltningen har sammanställt en projektrapport för projekt heltid som norm.

Bakgrunden är det centrala kollektivavtalet mellan Kommunal och SKR där överenskommelsen är att arbetsgivaren ska planera för hur andelen medarbetare som arbetar heltid ska öka.

Från den 1 januari 2018 ska alla kommuner, landsting och regioner ha en handlingsplan för införande av heltidsorganisation. Planen utgår från verksamhetens behov och resurser, och stäms av årligen fram till den 31 maj 2021.

I december 2018 togs beslut i socialnämnden i Degerfors kommun om ett införandeprojekt för heltidsarbete som norm, som en förlängning av det utredningsprojekt som pågick under augusti 2017 till och med december 2018. Införandeprojektet pågår under en två års period 2019-2020. Den 4 november 2019 startade pilotgruppen och resterande samplaneringsgrupper (SÄBO, LSS och SSK) kopplades på den 17 augusti 2020.

1.2 Beslutsunderlag

Kommunstyrelsens tjänsteskrivelse den 31 oktober 2018. Diarienummer: 00221-2018

1.3 Uppdrag

Under 2016 inledde Sveriges kommuner och regioner (SKR) och Kommunal ett femårigt projekt kallat "Heltidsresan". Nytt kollektivavtal tecknades där SKR och Kommunal är överens om följande tre målsättningar:

- Att alla medarbetare som nyanställs ska anställas på heltid
- Att alla deltidsanställda ska erbjudas heltidsarbete
- Att fler av de som redan har en heltidsanställning, men av olika anledningar jobbar deltid i dagsläget, ska eftersträva heltidsarbete.

Samtliga kommuner fick i uppdrag att utarbeta en lokal handlingsplan för hur andelen medarbetare som arbetar heltid ska öka. Degerfors kommun tog fram en övergripande projektplan, diarienummer 00069-2018.

1.4 Fakta

Nedan tabell visar en sammanställning av årsarbetare inom socialförvaltningen inför 2020 samt 2021. Enbart fyra verksamheter har ökad sysselsättningsgrad inom projektet heltid som norm. Hemtjänsten ökade i snitt med 2,91 då de fick en besparing inom personal under 2020.

Verksamhetsområde	Årsarbetare 2020	Årsarbetare inför 2021	Kommentar
Hemtjänsten	71,14	68,05	Besparing på 6 ÅA
SÄBO demens	38,25	44,35	Utökning av 6 ÅA pga öppnande av BPS avdelning
SÄBO korttid	28,08	31,04	Ökad SSG
SÄBO omvårdnad	41,59	46,55	Ökad SSG
IFO	42,95	44,95	Utökning av 2 ÅA inom dagligverksamhet. Beror ej på heltid
HSL	33,73	29,38	Besparingar och omfördelningar
Omsorg om funktionshindrade	47,33	48,17	Ökad SSG

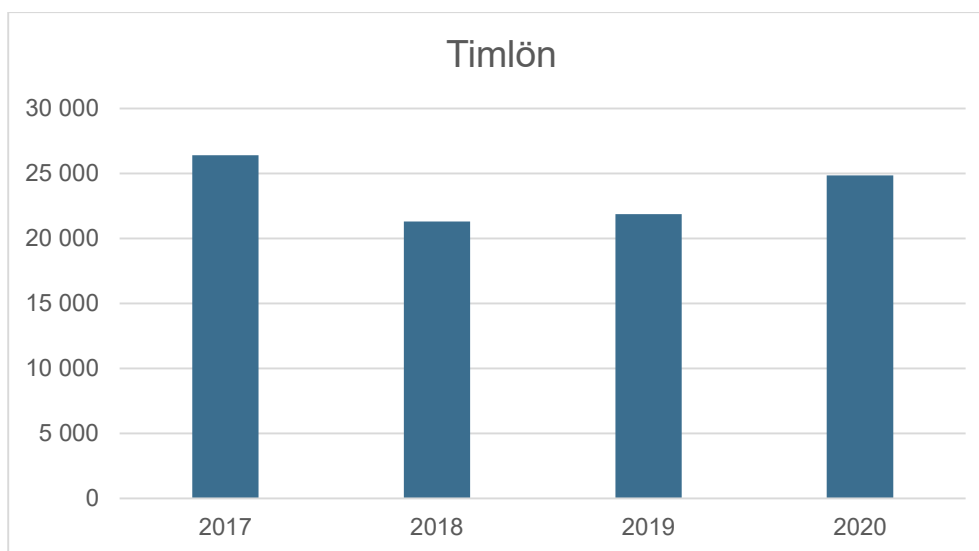
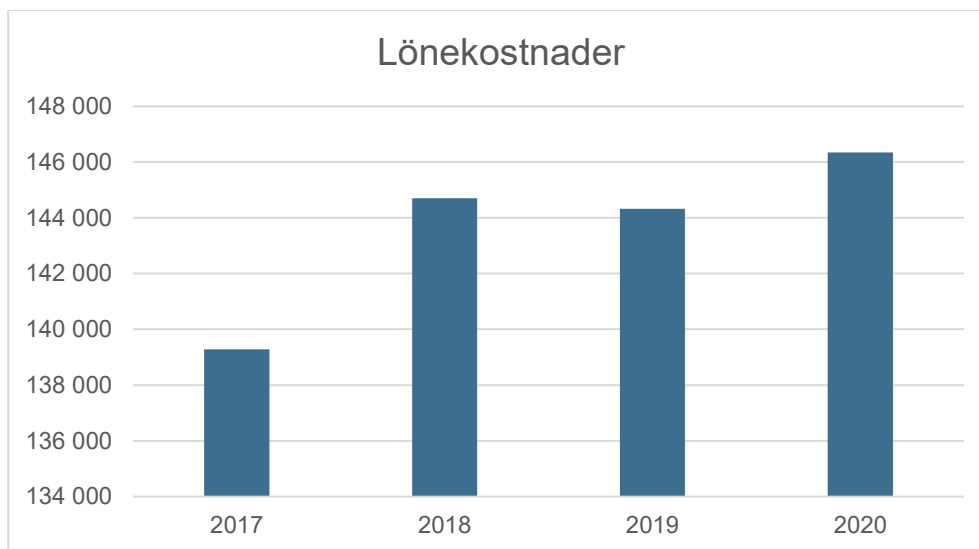
1.5 Förberedelser

Samtliga tillsvidareanställda medarbetare har haft planeringsdagar med projektledaren samt kommunal. Under dessa dagar blev de informerad om projektet och nya riktlinjer, en visuell dialog genomfördes och alla fick önska sin sysselsättningsgrad.

2 Ekonomisk uppföljning

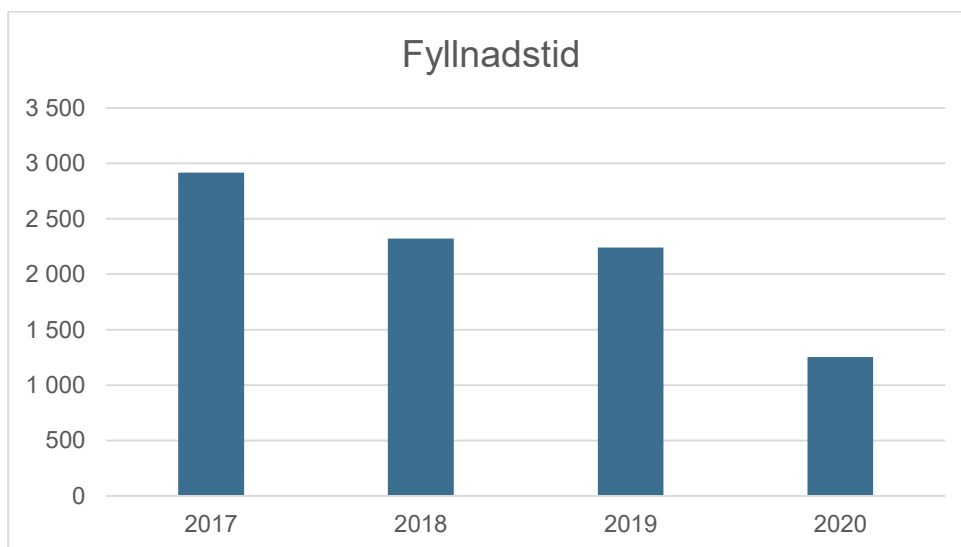
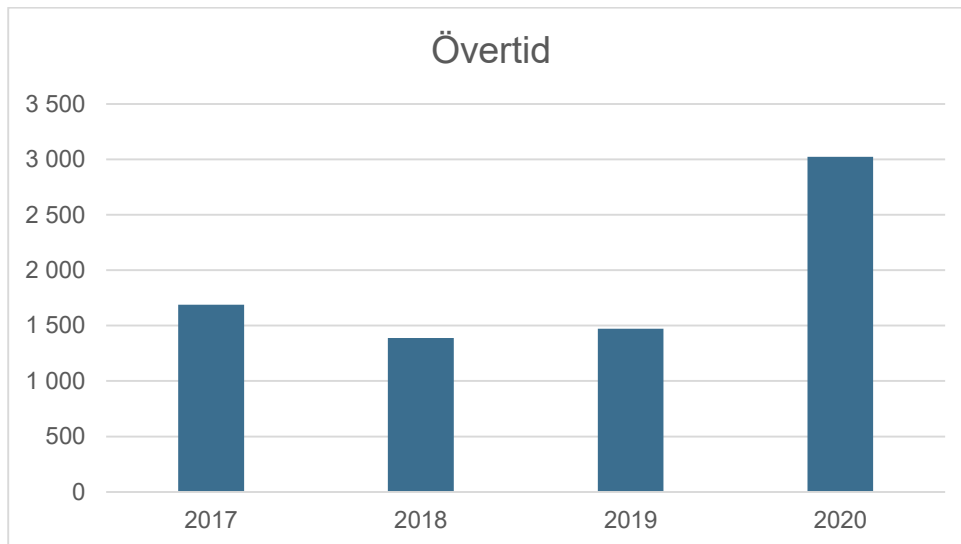
2.1 Uppföljning personalkostnader

Personalkostnader för månadsavlönade och timavlönade har ökat. Alla kostnader redovisas inklusive nattmedarbetare.



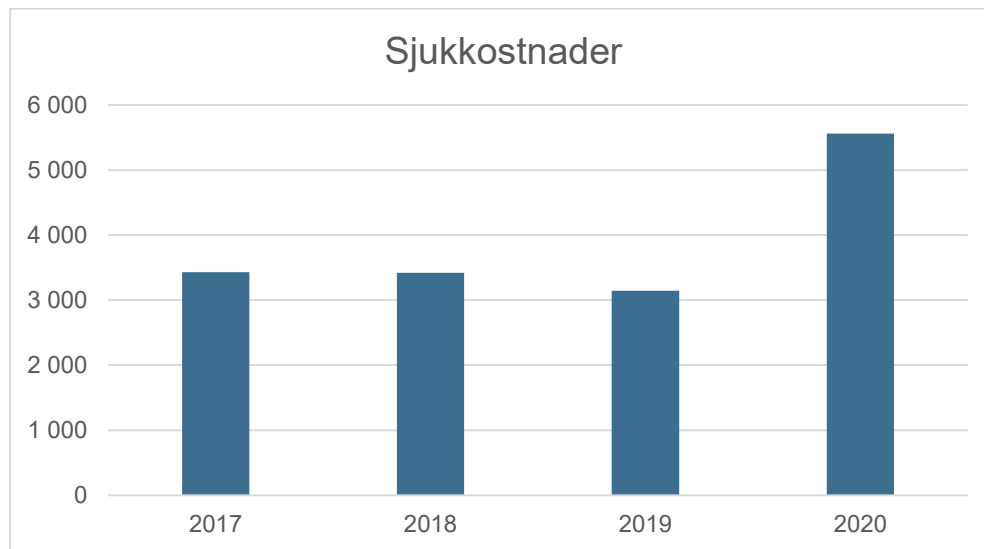
2.2 Uppföljning övertidskostnader

Kostnad för fyllnadstid har minskat medan kostnad för övertid har ökat. Vi har som policy att mertid/fyllnadstid inte är aktuellt för att nå heltidstjänstgöring. Därför har övertidskostnaderna ökat.



2.3 Uppföljning sjuktal

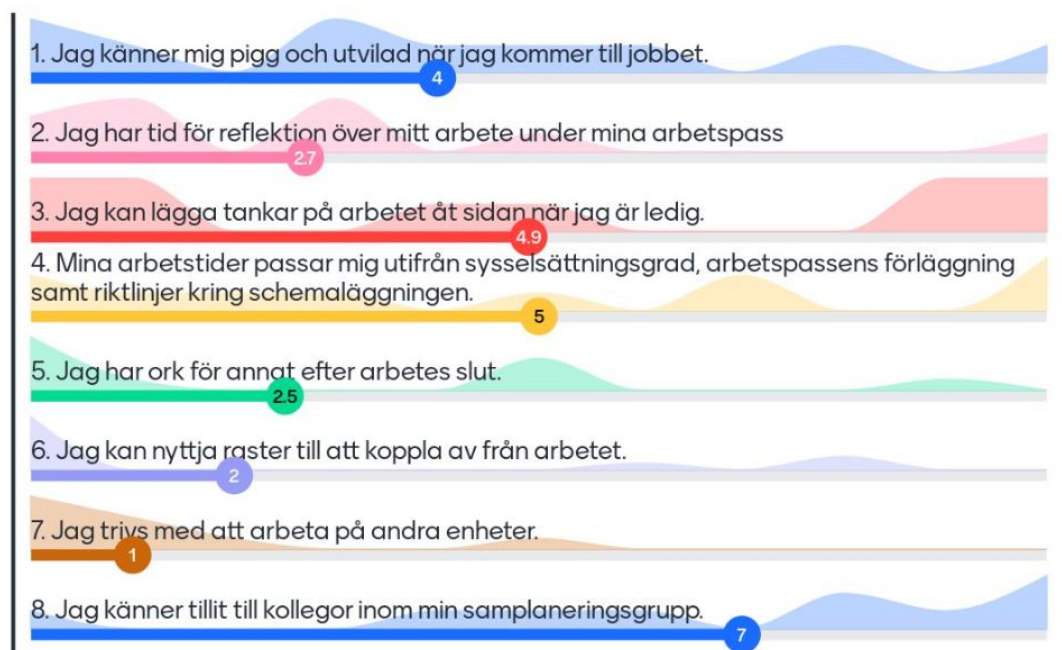
Kostnaderna för sjuklön har ökat, beror mycket på Corona.



3 Uppföljning av enkät

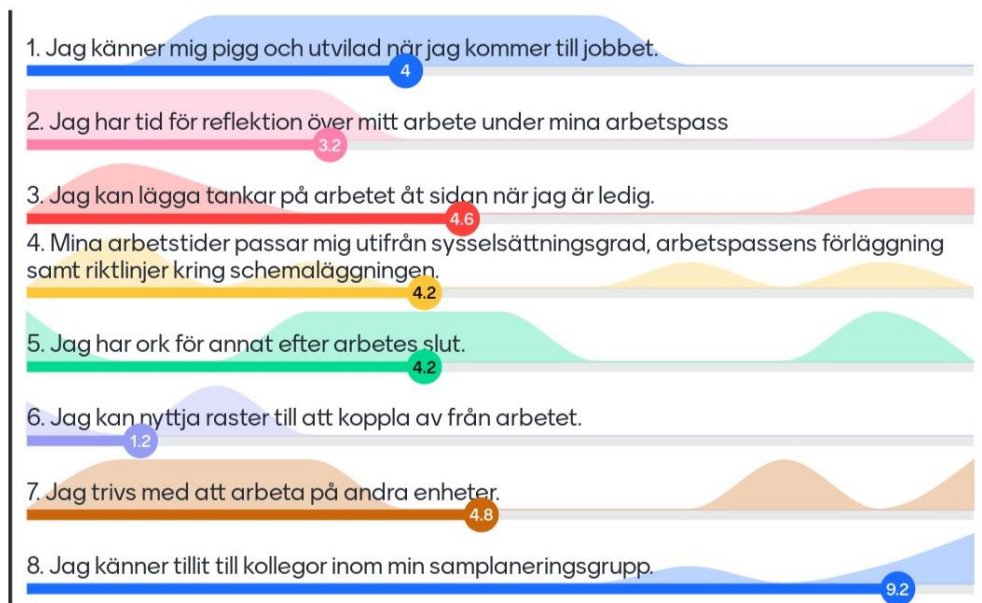
En ny enkätundersökning har genomförts bland medarbetarna. Resultatet visar att på samtliga enheter upplever medarbetarna att schemat har blivit sämre de känner sig mer stressade och är tröttare.

3.1 Hemtjänsten



Kommentarer från medarbetare se: Bilaga 1

3.2 Västergården, demens



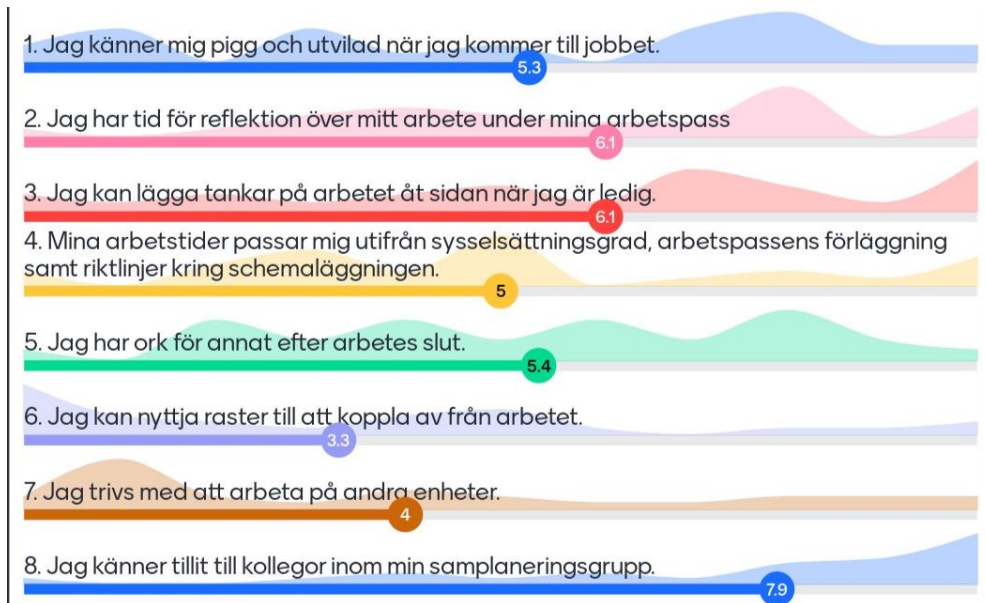
Kommentarer från medarbetare se: Bilaga 2

3.3 Västergården



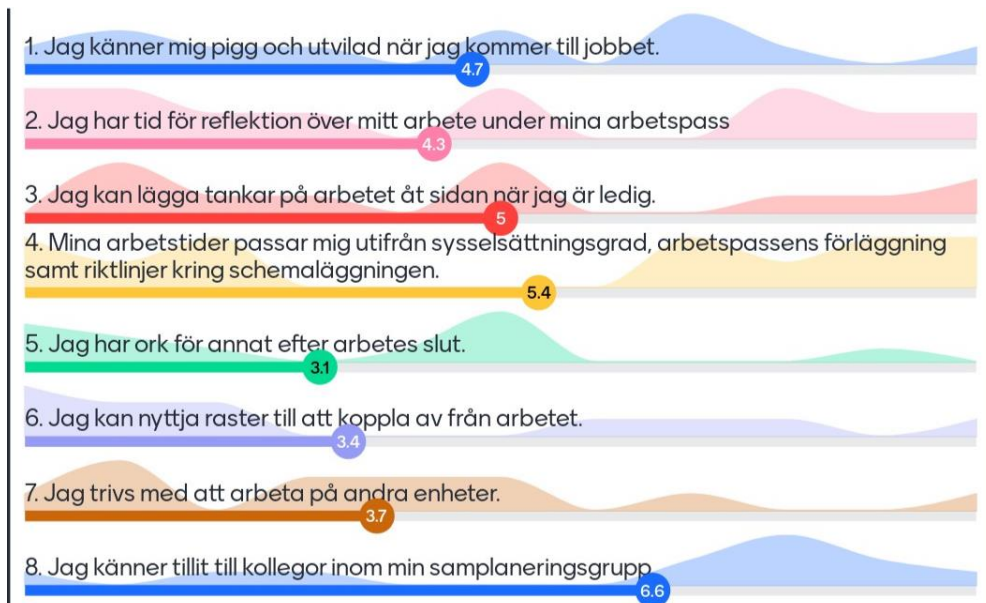
Kommentarer från medarbetare se: Bilaga 3

3.4 Letälvsgården



Kommentarer från medarbetare se: Bilaga 4

3.5 Letälvsgården, demens



Kommentarer från medarbetare se: Bilaga 5

4 Schemaläggning/bemanning

Kommentarer från Bemanningen:

4.1 Hemtjänsten

När scheman har kommit till oss på bemanningen, har dom inte varit färdig diffade. Personalen har upplevt att 3 dagar är för kort tid att diffa på. Fridagar ska vara jämt fördelade på arbetslagen 13 ena perioden och 14 andra gången, det finns dom som missar och då får vi lägga på en dag. När schemana är klara och ut delade och dom börjat gå på scheman så blir det oplanerad frånvaro.

Om det är sjukt på ett lag som det inte finns tillgängliga vikarier på, men på ett annat lag finns det men den vikarien har inte erfarenhet att var på just det laget. Då har vi fått flytta på ordinarie personal där det fattas.

Går att förbättra:

- Att skaffa en Pool som kan arbeta på alla ställen i kommunen.
- Att alla vikarier kan alla ställen och inte bara ett fåtal, t.ex. i hemtjänsten ska man kunna vara i alla lag.
- Att rekrytera fler vikarier.
- Att få vikarierna att vara mer effektiva på att ta bort sin tillgänglighet när dom inte kan jobba.
- Att vid längre sjukfrånvaro/semester få tillsätta vikarie på dessa rader på engång, nu tillsätter vi bara enstaka dagar i taget. Blir oroligt i arbetslagen då dom inte vet vem som kommer, man kan hålla ner att det blir så många olika vikarier.

4.2 Letälvsgården

Inga scheman är färdig diffade utan dom har legat över graf eller under graf. När vi tog över i höstas när de gick in i heltidsprojektet så använde de sina aktiviteter på ett sätt som inte håller.

Det fanns vissa som hade lagt Aktivitet en hel dag. Det kunde se ut så här städ, guldkant, dokumentation mm. Det innebär att dom inte är med räknade på arbetsplatsen den dagen utan är utöver.

Så skulle de vara 2, så blev de 3. Då får de i schemat räknat som en arbetsdag, fast det inte behövs just den dagen utan någon annanstans under perioden då man helt plötsligt satt in vikarier.

Vi kollade bakåt på gamla scheman och såg att sådana scheman hade släppts igen. Vi hade möte med dom berörda cheferna som drog ner på aktiviteter på

avdelningarna på det första schemat som vi skulle ta hand om. Det var även aktiviteter som låg på helger för att personalen skulle få mer tid, fast det inte behövdes (så mer Ob-ersättning att betalas ut).

Så första schemat som vi hade hand om så godkändes inte det här, utan vi såg till att personal fanns på plats när det skulle enligt deras graf.

Vi upptäckte även att deras fridagar hade varit för många på några av avdelningarna, där dom satt in vikarier för att det inte fanns personal där. Hade alla haft rätt dagar, så behövdes inte alla vik-turer.

När vi tog över fick alla rätt fridagar. Det kan hos personalen uppfattas som sämre scheman då vi har lagt på dagar så alla har lika.

Även här har vi fått flytta på ordinarie och vikarier mellan avdelningar dom dagarna det fattas på så att verksamheten ska gå ihop.

Går att förbättra:

- Längre diffningstid
- Se till att alla vikarier kan jobba på alla avdelningar, nu är dom så begränsade.
- Starta en personal pool.
- Fler vikarier behövs.
- Att få tillsätta vikarier vid längre frånvaro, inte strö-vik med många olika vikarier.

4.3 Västergården

Scheman är inte färdigdiffade även här när dom kommer till oss. Det är för få vikarier som finns här, vissa avdelningar har knapp någon. Så då måste vi flytta ordinarie/vikarier mellan avdelningar för att få verksamheten att gå ihop. Även här har tidigare scheman som inte varit okej släppts igenom. Men det har vi pratat med behörig chef om. Så när vi tog över i höstas så fick alla rätt fridagar och det togs bort aktiviteter även här. Kan uppfattas som sämre scheman då man nu får göra mer arbetsdagar. Man har 13 eller 14 fridagar max nu.

Går att förbättra:

- Att alla vikarier kan jobba på alla avdelningar.
- Starta personalpool.
- Att få tillsätta vikarier vid längre frånvaro, inte ha strö-vik med många olika vikarier.

4.4 Analys och slutsatser, från projektledaren

Syftet med projektet är att skapa tryggare anställningar och bättre arbetsförhållanden, förbättra förutsättningar att attrahera och rekrytera nya medarbetare, liksom att motivera och utveckla redan anställda medarbetare.

Heltid som norm förväntas öka jämställdheten, då andelen deltidsarbetande kvinnor är väsentligt högre än män.

Att erbjuda möjlighet till heltidsarbete bedöms ha stor betydelse för verksamhetens effektivitet och kvalitet. Ökad sysselsättningsgrad medför större kontinuitet i verksamheten och bidrar till att i högre utsträckning ta tillvara och utveckla befintliga medarbetares kompetenser.

Allt detta är syftet, målet och motiveringen bakom detta projekt. I Degerfors kommun har vi inte uppnått dessa mål ännu. Det vi visste från början när vi gick in i projektet var att ändrade arbetsätt skulle leda till kortsiktig ökad sjukskrivningsgrad och ökade kostnader med vikarier. Vi visste att det skulle vara svårt att implicera projektet på ett kostnadseffektivt sätt men kostnaderna som redovisas i tidigare kapitel är mycket högre än vi hade räknat med.

Några av de frågor som projektet identifierat under resans gång har ännu inte fått någon lösning. Dessa frågor tror jag är bidragande faktorer till att det inte gått som vi tänkt oss. Vi har under hela projektet ändrat/anpassat våra riktlinjer för att underlätta genomförandet och vara så effektiva så möjligt. Men den största motgången i projektet har varit scheman. Både personal och bemanningen har visat sitt missnöje. Att bemanningsenheten inte höll var självklart en stor nackdel i det hela, men jag anser att personalen inte haft tillräcklig med utbildning i schemalaggningen heller. Vi har tidigare föreslagit att man ska gå över till fasta scheman, detta var inte många för. Jag tycker fortfarande att en lösning till effektivisering av schemalaggningen är att gå över till fasta scheman. Att bemanningsenheten ska ha ett tätt samarbete med enhetscheferna. Ekonomin och scheman går hand i hand. Det är enkelt, bra scheman leder till bättre ekonomi och medarbetarna känner sig trygga och nöjda därmed minskar sjukskrivningarna.

Förslag till ändringar inför fortsatt arbete:

- Något som saknas och som skulle tas fram av verksamheterna var hur ny personal snabbt kan sätta sig in i arbetet och hur de tas emot. Vi har ännu inte hittat former för det tycker jag då så många i personalen visar missnöje. Hittar man former så kan det göra att personalen upplever det som mindre rörigt och det påverkar inte de enskilda i samma uträkning. Det gör även att vi kan använda resurserna över gränserna på ett mer effektivt sätt utan att behöva ta in så mycket extern personal.
- I bemanningsprocessen besluta vi att medarbetarna skulle få önska sysselsättningsgrad en gång per år. Detta har visat sig inte vara hållbart

för verksamheten. Förslag är att man ska önska sysselsättningsgrad en gång. Sen ifall någon vill gå upp/ner i tid ska förvaltningschefen utifrån verksamhetens behov ta ett sådant beslut.

- Att hemtjänsten har fått planeringssystem tror jag kommer underlätta och effektivisera arbetet oerhört mycket. Det som saknas fortfarande är ett digitalt låssystem lösning.”

Jag tycker att cheferna har en bra grund för kommande steg, projektet har gett oss lite erfarenhet och nu vet vi hur vi ska tänka i framtiden. Vad som funkar och inte. Förslaget på långsiktig plan är som förut, ta fram en rapport som man med kontinuitet går igenom på ledningsgrupp en gång per månad för att följa hur arbetet med heltid utvecklar sig. Detta är inget som bara kommer ge med sig efter hand utan kräver en strategisk långsiktig plan.

Daban Amir
Projektledare

Vilka effekter har ni sett i samband med att man gått in i Heltid utifrån verksamhetens och privatlivets perspektiv?

Man borde få välja att jobba färre dagar om man inte vill gå heltid men ändå ska man vara där lika många dagar som heltid vilket gör att man väljer heltid fast man egentligen inte orkat. Man gör ett sämre jobb. De boende blir drabbade av all ny pers

Det finns inget privatliv längre. Vi blir inkastade på alla enheter trots att vi helst ska minimera antalet personer på demensavdelningar. Det är lika mycket vikarier inne nu om inte mer än tidigare.

Det blir långa dagar och man har inte så mycket energi när man kommer hem, till att hitta på saker med familjen. Det är mycket på enheten och man blir trött i huvudet och kroppen efter en hel arbetsdag. Tycker även det är fel att gå runt pga Corona.

Är ju längre arbetspass förstås, så man blir ju betydligt tröttare och sedan ligger det här med Corona i bakhuvudet hela tiden.

Jag tycker att det är bra att vi har kunnat gått upp på heltid, och jag känner inte att det har påverkat mitt privatliv. Däremot så känner jag en stress över att vara tvunget att gå runt på olika avdelningar pga Corona. Det gör mig väldigt stressad.

Schemat är tufft med många veckor med bara en dag ledigt, vilket gör att man inte hinner få någon återhämtning. Hellre fler två ledigheter än någon tre ledighet. All energi går åt till jobbet, vilket gör att man mest sover på sin enda lediga dag.

Mera stress, man vet ej vart man ska vara vid resursspass. sämre schema. ingen kontinuitet

Jag är tröttare och jag vill bara vara själv ibland och jag är lite rädd att bli smittad av corona virus på jobbet p.g a. att vi jobbar på andra avdelningar ibland. Man blir tröttare när man jobbar med olika vikarier och blir mera ansvar för mig.

Bättre ekonomi, väldigt ojämna veckor uppåt 50 timmar vissa veckor, mer tid i verksamheten i nuläget vilket är positivt

Vilka effekter har ni sett i samband med att man gått in i Heltid utifrån verksamhetens och privatlivets perspektiv?

Det är inget positivt att springa på andra enheter och jobba varken för de boende eller personalen.

Ingen större skillnad

Eftersom vi på vår avdelning är flera personer som inte gått upp på heltid utan jobbar deltid så är vi i stort sett aldrig fler än två personal efter klockan 13 på dagen. Detta innebär att vi måste försöka hinna med alla extra arbetsuppgifter såsom s

Det finns mer tid till den enskilde på arbetsplatsen och man hinner med städ och övriga uppgifter på arbetsplatsen när det är fler personal på plats i samband med överrapportering. Däremot har man inte så mycket tid till ett eget liv utanför jobbet.

I verksamheten går iallafall inte schemat ihop. Jobbar inte 100% så privatlivet på veckorna blir inte så lidande. Tycker man ska jobba deltid även på helgerna

Inte hållbara schemat, för lite återhämtning mellan passen.

Mindre tid för guldkant, städ o aktiviteter. Oro då man ska till avdelning där man inte känner vårdtagare, dåligt mående i dagar. Svårt när det kommer någon som inte känner våra vårdtagare. Blir oro hos vårdtagare. Mindre lediga dagar.

Att man blir trött och orkar inte mer när man kommer hem från jobbet. Och pga många dagar och långa timmarna, då får man bara lite tid att träffa familj.

Dåliga scheman, knappt inget eget inflytande över sitt schema, ingen återhämtningstid.

Vilka effekter har ni sett i samband med att man gått in i Heltid utifrån verksamhetens och privatlivets perspektiv?

Känner mig lurad, vi skulle få bli fler personal fler ggr i veckan men så blev det inte. Verksamheten blir lidande pga indragen personal vid tex sjukdom, sem. Ang privatlivet så är återhämtningen lika med noll vissa veckor.

Har jobbat heltid hela min arbetskarriär så har inge att jämföra med

Att vi får gå mera över flera avdelningar och jobba eller täcka upp. Jobba flera dagar, inget sammanhängande ledigheter..flera pass på raken..

Jobbar natt så ingen skillnad då vi fick behålla 10 timmars natt. Jobbar ej 100%

för lite fridagar ingen återhämtning

Jag jobbar natt och märker inte något större skillnad.

Den positiva effekten är att vi har bättre teckning, då alla går längre pass, när vi är tre så har vi mer tid att göra det lilla extra och mer tid, som ex guldkanter inom det privata så är det väldigt lite ledighet .

Fått mera arbetsuppgifter

Verksamhetens perspektiv - ser varken bra eller dåliga effekter privatlivets - ingenting direkt beror nog på hur man är som person tror jag

Vilka effekter har ni sett i samband med att man gått in i Heltid utifrån verksamhetens och privatlivets perspektiv?

Alla är mer stressade och trötta. Oroligt när man får gå till andra arbetsplatser.

Oroligt att jobba på andra enheter .Ökad trötthet och stress.

att det blir mer sjukskrivningar och att man som deltidare jobba lika många dagar som heltid helt galet!!!!!! orka inget när man kommer hem

Det är trevligt att man får träffa deltidsarbetarna mycket oftare än förut då man gick om varandra.

inte sett några effekter

Vilka effekter har ni sett i samband med att man gått in i Heltid utifrån verksamhetens och privatlivets perspektiv?

Schemat kunde vara bättre genomtänkt, delade turer borde slopats för länge sen alla har rätt till heltid så fler huvuden behövs Vissa får jobba kval o tjäna feta pengar men det gäller tyvärr inte alla, bara vissa utvalda

Sämre schema , Saknar kontinuitet, synd om de gamla och anhöriga som får träffa så mycket olika personal.

Privatliv vart mer begränsad.

Allt fungerar bättre, det finns bra med täckning av personal på dagarna. Behövs om man ska hinna med allt som ska göras.

Finns ingen kontinuitet för boende vilket har varit så viktigt tidigare. Oro bland arbetskollegor när man blir bokad på andra boenden. Hur går det ihop med värdegrund och värdighetsgarantier. Är det så bra med mycket cirkulation på personal i covid-19 .

Jag tycker det blivit rörigare men är ju svårt att säga eftersom det varit många vikarier pga pandemin .

Mer trött privat och ungefär samma stressituation på arbetsplatsen som innan heltidsprojektet.

Gött med heltidslön. men blir för långt mellan tvåledigheterna. vi lägger schema och diffar så allt är klart, men då ska bemanningen in och ändra i det färdiga schemat när det inte behövs. Vilket är IDIOTISKT . Kan inget göra efter jobbet. TRÖTT

Nu vet man att man har 100% behöver inte lägga sig tillgänglig för att få den lönen. Lättare o koppla bort jobbet hemma sen jag började heltid.

Vilka effekter har ni sett i samband med att man gått in i Heltid utifrån verksamhetens och privatlivets perspektiv?

Många vikarier överallt. Personal som aldrig har varit på enheter, som inte har gått bredvid, kommer och arbetar.

Slutkörd personal, ingen tid för återhämtning. Finns inte någon ork över för ett privatliv.

samma som förut

Skönt att slippa lägga sig tillgänglig. Man jobbar efter sitt önskeschema och behöver inte vänta och hoppas på extrapass. Mer kontinuitet i arbetsgruppen och mindre vikarier. Bra för våra vårdtagare med personal som de känner igen och är vana med.

Ingen effekt på privatlivet före/efter men utifrån verksamheten har kvaliteten blivit mer ostrukturerad och sämre.

Mer kvällspass gör att jag inte hinner med saker hemma. Tycker att det blivit rörigt med arbetstiderna. osäkert om man får de arbetstider man vill ha.

mindre tid till våra brukare och fortfarande stressigt

Rörigare, känns inte bra

På mitt privatliv känns det bättre, mindre stress och bättre ekonomi. Men på enheten är det inte så bra, när man placera personal på olika avdelningar.

Vilka effekter har ni sett i samband med att man gått in i Heltid utifrån verksamhetens och privatlivets perspektiv?

Bra att alla har rätt till heltid. Men mer stressad personal, mer sjukskrivningar, många vikarier. Lätt att det blir fel när man är på olika avd och inte känner vårdtagarna.

Vilka effekter har ni sett i samband med att man gått in i Heltid utifrån verksamhetens och privatlivets perspektiv?

Tyvärr har det blivit sämre

Inga större effekter då inte alla på avdelningen gått upp i procent utan endast 2 stycken

Mer stress på både arbetet och efter arbetet då man inte kan släppa jobbet. Dåligt schema (känner att man inte hinner vila) Ingen kontinuitet. Att jobba på olika avdelningar skapar arbetsbörda för dom ordinarie samt oro bland de boende.

mer oroligt på våra boenden med personal som den boende ej är bekant/känner sig trygg med.schemaläggning försämrad, 3 helger på 6 v, betyder varannan helg och fortfarande dom långa tuffa delade turerna, DET ÄR INTE ETT STEG I RÄTT RIKTNING

Vilka effekter har ni sett i samband med att man gått in i Heltid utifrån verksamhetens och privatlivets perspektiv?

Fler sjukskriningar, men fler som tar ansvar när de är på jobb.

för lite återhämtning ,orkar inte göra något på lediga dagar

För lite lediga dagar, orkar inte umgås med familjen på samma sätt längre.

Har knappt inget privatliv, då man jämt är på jobbet. Över en helg kan det bli att man jobbar till onsdagen efter helg, ledig en dag sen kör man igen. För få dagar för återhämtning. Skulle behöva ha mer tvåledigheter man hinner inte vila upp sig.

Ökad sjukskrivning.

Bättre lön och mer tid för vårdtagare



Marjo Koivumaa
Förvaltningschef

Socialnämnden

Uppdrag till socialförvaltningen att ta fram äldreplan 2035

Förslag till beslut

Socialnämndens arbetsutskott beslutar att ge förvaltningen i uppdrag att ta fram en äldreplan 2035. Utkast till äldreplanen skall presenteras i socialnämnden senast december 2020.

Sammanfattning av ärendet

Äldreplanen är ett dokument som anger riktningen för Degerfors kommuns äldreomsorg under perioden 2021–2035.

Planen är ett styrdokument för politiken, ett riktmärke för verksamheterna och en visuell bild av kommunens vård och omsorg för invånare.

Ärendet

Idag saknas en äldreplan i Degerfors kommun som riktar sig till medborgare, politiker och medarbetare i kommunen.

Äldreplanen beskriver inriktningen för utvecklingen av kommunens äldreomsorg. Kommunens äldreomsorg berör alla, både de som själva behöver vård- och omsorg och de som är anhöriga. Omsorgen i kommunen står inför stora utmaningar när det gäller tillgång till vård- och omsorgsboende, andra boendeformer och tillgång till personal. Äldreomsorgen har även andra utmaningar till exempel nya krav från tillsynsmyndigheterna.

Alla som arbetar i kommunens äldreomsorg ska arbeta för att tillhandahålla en vård- och omsorg av hög kvalitet som gör att våra äldre kan leva ett värdigt liv och känna välbefinnande.

Planens syfte

Syftet med äldreplanen är att vara ett verktyg för att **styra, förändra, förbättra** och **utveckla** och kartlägga kommunens äldreomsorg. Planen ska fram till 2035 vara vägledande i de politiska och verksamhetsmässiga besluten och finnas med i det dagliga arbetet. Grunden för äldreplanen utgörs av de politiska målen, visioner samt andra styrdokument som antagits av socialnämnden och kommunfullmäktige.

Förebyggande insatser

Mot bakgrund av en växande andel äldre är hälsofrämjande åtgärder och förebyggande insatser viktiga. Förebyggande insatser riktade mot äldre personer kan medföra stora vinster, både hälsomässiga och ekonomiska, för såväl individen som samhället. Äldre personer och deras anhöriga ska känna sig trygga med det stöd och den hjälp som äldreomsorgen utför. Trygghet och välbefinnande är en individuell upplevelse men alla verksamheter har ett ansvar att ge förutsättningar för detta. En viktig del är uppsökande och förebyggande verksamhet samt att det är enkelt att hitta information om vilket stöd som finns. Det är också viktigt att skapa förutsättningar för den äldre att kunna bo kvar hemma med god livskvalitet. I det sammanhanget ska även anhörigperspektivet tas tillvara. Äldreomsorgen ska vara mer individanpassad med flexibla lösningar för den enskilde personen. Det handlar om tydligare fokus på vad den äldre själv vill och behöver ha för hjälp utifrån behov och önskemål.

Övergripande mål och styrning för äldreomsorg

De lagar som i första hand styr den kommunala äldreomsorgen är främst socialtjänstlagen (SoL) och Hälso-och sjukvårdslagen (HSL). Riksdagen och regeringen har också beslutat om nationella mål och styrande principer för äldrepolitiken.

Äldreomsorgens nationella värdegrund

Den 1 januari 2011 infördes ett tillägg i Socialtjänstlagen vilket innebär att socialtjänstens omsorg om äldre ska inriktas mot att äldre får leva ett värdigt liv och känna välbefinnande. Den enskilde ska ha ökade möjligheter till inflytande vid genomförande av insatser. Värdegrunden gäller både offentlig och enskilt bedriven verksamhet och omfattar både handläggning och utförande av insatserna.

Socialstyrelsens allmänna råd (SOSFS 2012:3) om värdigt liv och välbefinnande syftar till att skapa goda förutsättningar för äldre människor inom socialtjänsten. Tonvikten ligger på reflektion och konkretisering med allmänna områden och dagligt vård och omsorgs arbete som underlag. Ansvaret för att äldre personer ska ha ett värdigt liv och känna välbefinnande är ett delat ansvar och ett gemensamt uppdrag.

Mål för omsorgen om äldre människor

Äldre ska kunna leva ett aktivt liv och ha inflytande i samhället och över sin vardag, kunna åldras i trygghet och med bibehållet oberoende, bemötas med respekt samt ha tillgång till god vård och omsorg.¹

Kvaliteten i äldreomsorgen ska vara hög. Äldre och anhöriga ska kunna lita på att vården och omsorgen är bra och att det finns tillräckligt med anställda med lämplig utbildning och erfarenhet.

Inriktning på nationell nivå

Äldreplanen beskriver här ett urval av lagar, betänkanden och inriktningar som påverkar planeringen av äldreomsorgen.

Nationell kvalitetsplan för vård och omsorg om äldre personer (SOU 2017:21)

Regeringen beslöt i juni 2015 att tillsätta en särskild utredare för att ta fram ett förslag till en nationell kvalitetsplan för äldreomsorg. Den nationella kvalitetsplanen ska genomföras under fyra mandatperioder – åren 2019-2034. Planen ska inte vara detaljstyrande, utan strategiskt och långsiktigt stödja den lokala och regionala utvecklingen samt bidra till stöd inom de områden där det krävs ett nationellt ansvar.

Några ledord utredningen utgått ifrån är:

- Varje människas lika värde
- Varje människas rätt att bestämma över sig själv
- Varje människas rätt att få leva i relation till andra
- Varje människas rätt till trygghet
- Varje människas rätt att bli bemött med respekt.

Områden som behandlas i kvalitetsplanen är:

- Den äldre personen och vård och omsorg
- God kompetensförsörjning
- Hälsofrämjande, förebyggande och rehabiliterande insatser
- Sammanhållen vård och omsorg
- Anhöriga
- Valfärdsteknik
- Boende för äldre personer
- Flexibla former för handläggning och beslut
- Uppföljning
- Översyn av socialtjänstlagen med mera

¹ Nationell handlingsplan för äldrepolitiken Prop. 1997/98:113

Marjo Koivumaa
Förvaltningschef

Beslut ska skickas till
[Skriv text här]



Sofie Martin, 0586-48202
Sofie.martin@degerfors.se

Avgift dödsboförvaltning

Förslag till beslut

Socialnämnden godkänner förslaget att införa en avgift för dödförvaltning från och med 1 juni 2021.

Socialnämnden sänder beslut till kommunstyrelsen för godkännande och sedan till för kommunfullmäktige för beslut.

Sammanfattning av ärendet

När någon avlider så måste den avlidnes tillgångar tas tillvara. Boet ska avvecklas och fördelas till dödsbodelägarna. I speciella fall blir det socialtjänsten som får gå in som dödsbodelägare och ansvara för begravning och ta hand om och avveckla boet. Detta kan vara tidskrävande.

Enligt 18 kap 2 § ärvdabalken och 5 kap 2 § begravningslagen så har socialnämnden rätt att ta ut ersättning av boet för sina kostnader för dödsboförvaltning och åtgärder enligt begravningslagen. Socialnämnden har hittills inte tagit ut någon avgift för dödsboförvaltning trots att många åtaganden både varit tids- och resurskrävande. Flertalet av kommunerna tar ut en avgift för detta arbete. Det vanligaste i landets kommuner är att socialnämnden tar ut en timtaxa motsvarande 0,8 % av gällande prisbasbelopp.

Ärendet

När någon avlider måste den avlidnes tillgångar tas tillvara. Boet ska avvecklas och fördelas till dödsbodelägarna. I speciella fall blir det socialtjänsten som får gå in som dödsbodelägare, ansvara för begravning, ta hand om och avveckla boet.

Enligt 18 kap 2 § ärvdabalken och 5 kap 2 § begravningslagen så har socialnämnden rätt att ta ut ersättning av boet för sina kostnader för dödsboförvaltning och åtgärder enligt begravningslagen. Socialnämnden har hittills inte tagit ut någon avgift för dödsboförvaltning. Flertalet av kommunerna tar ut en avgift för detta arbete. Det vanligaste i landets

kommuner är att socialnämnden tar ut en timtaxa motsvarande 0,8 % av gällande prisbasbelopp.

Bakgrund

Vid alla dödsfall ska en boudredning ske. Boudredning syftar till att avveckla den avlidnes hem och egendom genom att fördela överskottet mellan dödsbodelägarna. Om särskilda förutsättningar föreligger åligger det socialtjänsten att istället göra en dödsboanmälan. Generellt sätt görs detta i de fall när dödsboets tillgångar inte täcker mer än begravnings-kostnaden eller inte ens det. När det inte finns tillgångar för begravning kan socialnämnden bevilja ekonomiskt bistånd i form av begravnings-hjälp för en skälig kostnad, max upp till ett halvt basbelopp. 2021 är ett halvt basbelopp 23 800 kronor.

I de fall där det visar sig att det verkar saknas dödsbodelägare ska socialnämnden eftersöka dödsbodelägare hos Riksarkivet, och i vissa fall förvalta och avveckla dödsbon. Ibland åligger det även socialtjänsten att ordna att en begravning kan komma till stånd.

I de fall det inte finns dödsboägare ärver Allmänna arvsfonden dödsboets tillgångar. Allmänna arvsfonden har i sin tur Kammarkollegiet som ombesörjer detta till dem. I de ärenden där dödsboet inte innehåller stora tillgångar och inte har dödsbodelägare eller när dödsbodelägarna inte vill ha med dödsboet att göra, blir det oftast kommunen med fullmakt från Kammarkollegiet eller från anhöriga som blir dödsbodel-ägare. När socialnämnden fått fullmakten i sin hand kan arbetet med dödsboförvaltningen samt ordnande av gravsättning påbörjas. I många fall ska kontakter tas med ett flertal myndigheter, fordringsägare och fastighetsägare. Ibland ska också saker avyttras, vilket kan vara allt från möbler till smycken med mera.

Enligt 18 kap 2 § ärvdabalken och 5 kap 2 § begravningslagen har socialnämnden rätt att ta ut ersättning av boet för sina kostnader för dödsboförvaltning och åtgärder enligt begravningslagen. En kommun får enligt 8 kap 3c § kommunallagen inte ta ut högre avgifter än vad som motsvarar kostnaden för tjänsten som kommunen tillhandahåller. Ersättningen ska därför motsvara kommunens självkostnad. Degerfors kommun har hittills inte tagit ut någon avgift för dödsboförvaltning. Flertalet av kommunerna tar ut en avgift för detta arbete.

Avgift dödsboförvaltning

I de dödsboärenden där det finns tillgångar i boet och där kommunen blir dödsboförvaltare för att det saknas dödsbodelägare eller där dödsbodelägarna inte vill ha med dödsboet att göra, är det brukligt att ta ut en avgift.

Det vanligaste i landets kommuner är att socialnämnden tar ut en timtaxa motsvarande 0,8 % av gällande prisbasbelopp.

Exempel:

Prisbasbeloppet 2021 = 47 600 kr

$47\,600\text{ kr} \times 0.8\% = 381\text{ kr/timme}$

Denna konstruktion är lämplig då taxan kommer att justeras årligen i samband med att riksdagen beslutar om gällande prisbasbelopp.

Konsekvensbeskrivning

Barnkonsekvensanalys – beslutet har ingen direkt påverkan på barn då avgiften endast påverkar dödsboet.

Beslutsunderlag

Socialförvaltningen tjänsteskrivelse daterad 24 februari 2021

Sofie Martin
Ekonom

Beslut ska skickas till

Socialnämnd
Kommunstyrelsen



Sammanfattad månadsuppföljning SN till kommunstyrelsen

Februari 2021

Innehållsförteckning

1	Allmänt.....	3
2	Driftskostnader	4
3	Analys av differenser	6
4	Planerade åtgärder för budget i balans	7
5	Personalkostnader	9

1 Allmänt

Kommunstyrelsen har framfört önskemål om att varje nämnd har en kortfattad och sammanfattande rapportering av månadsuppföljningen.

Denna rapportering blir utöver den rapportering som sker till respektive nämnd samt det som beskrivs i den mer övergripande ekonomiska månadsrapporten där även exempelvis finanserna, likviditet och investeringar rapporteras.

Detta är den första sammanfattande månadsuppföljningen som lämnas. Innehåll och struktur kan förändras utifrån kommunstyrelsens önskemål.

2 Driftskostnader

Tilldelad ram för 2021 uppgår till 259 286 tkr, en uppräknig från 2020 med drygt 25 mkr. Internbudgeten 2021 godkändes på socialnämnd den 24 februari 2021.

Nedan visas de stora budgetförändringarna i internbudget 2021 i förhållande till budget 2020.

Budgetförändringar (tkr)	Utfall 2020	Budget 2020	Budget 2021	Skillnad i budget 2020 och 2021
Institutionsplaceringar Vuxna	7 818	3 620	3 800	180
Institutionsplaceringar barn och unga	12 767	2 343	9 500	7 157
Familjehem barn och unga	5 757	4 583	5 844	1 261
Personlig assistans LSS, SFB	5 474	4 440	5 380	940
Flyktingverksamheten	6 193	-1 371	5 399	6 770
Arbetsmarknadsenheten	7 035	4 773	6 729	1 956
Ekonomiskt Bistånd	14 925	11 700	14 700	3 000
Övriga budgetförändringar				3 736
Summa	59 969	30 088	51 352	25 000

Socialnämnden redovisar en preliminär prognos per februari på -11,6 mkr, vilket innebär ett underskott på 11,6 mkr mot budget.

Att få ihop budget 2021 har varit en stor utmaning för socialnämnden. För att få ihop budgetramen behövde nämnden göra besparingar på minst 11,26 mkr under 2021. Detta lades som ett sparbeting under socialchef i budgeten.

En stor åtgärd påbörjades i slutet av 2020 och baserade sig på personaltäthet inom särskilt boende samt att inrätta en bemanningspool för korttidsfrånvaro. Denna besparing skulle vara genomförd den 1 januari dock skedde en del fördröjning och blev delvis verkställt i februari. Fördröjningen beror på att schema perioder fastställs lång tid i förväg.

Utifrån budgetdokumentet (Budget 2021 med plan för 2022-2023, dnr KS 00289-2020) som presenterades i kommunfullmäktige i december behövde socialnämnden hantera 16,6 mkr i förhållande till dåvarande prognos i internbudget 2021.

Då socialnämnden under 2020 genomförde spar på 5,7 mkr (Dnr SN 00129-2020) som påverkar budgetramen 2021 blev sparbetingen lägre än 16,6 mkr

Socialnämnden har verkställt drygt 3 mkr i sparåtgärder vilket resulterat i att det återstår 8,15 mkr under 2021 utifrån sparbetingen på 11,26 mkr.

Det kommer även under 2021 komma en del statsbidrag till äldreomsorgen. Det har tidigare gått ut med att Degerfors får ca 6 mkr i statsbidrag till äldreomsorgen. Socialnämnden inväntar fortfarande information om vad statsbidraget får användas till samt exakt vilken summa statsbidragen är på.

Driftskostnader, tkr	Utfall	Prognos	Budget	
Enhet	jan-feb	helår	helår	Differens
Socialchef	4 874	11 642	3 492	-8 150
Ekonom	-347	2 421	2 421	0
HSL	3 032	19 886	19 886	0
SÄBO Korttid	3 925	22 766	22 166	-600
SÄBO Omvårdnad	4 877	26 531	25 031	-1 500
SÄBO Demens	4 143	21 965	20 665	-1 300
Hemtjänst	8 158	50 417	50 417	0
LSS	6 212	37 826	38 076	250
IFO	11 503	64 653	64 314	-339
Institutionsplaceringar	1 307	12 300	12 300	0
Familjecentralen	28	226	226	0
Fyran	49	288	288	0
Summa	47 761	33 949	259 282	-11 639

Underskottet hade endast varit 3,5 mkr om socialnämnden inte hade haft ett sparbetning kvar att åtgärda på 8,15 mkr för 2021.

3 Analys av differenser

Utbrottet av Covid-19 har fått positiv påverkan på nämndens ekonomi i form av statsbidrag som täckt sjuklönekostnader och lägre volymer. Nämnden ser att volymerna börjar återhämta sig och kan inte räkna med statsbidrag i samma omfattning under kommande år, varför stora utmaningar kvarstår för att nå en budget i balans under de närmaste åren.

Totala kostnaden relaterat till corona för 2021 uppgår till 500 tkr, det är en stor osäkerhet kring om kommuner får ersättning för kostnaderna under 2021.

Analys av differenser

Socialchef -8,15 mkr

Under Socialchef ligger ett sparbetning på 8,15 mkr för att få ihop budgettram. Socialnämnden har verkställt drygt 3 mkr av det totala sparbetning vid ingången på 2021 på 11,26 mkr.

SÄBO Korttid -600 tkr

Underskottet avser extra personal på korttidsenheten på grund av stort ökat behov av korttidsplatser, samt en fördröjning av förändringen i personaltäthet.

SÄBO Omvårdnad -1 500 tkr

Personalförstärkning uppgår till ca 160 tkr per månad utöver budget. Det förväntas blir ett underskott på totalt 950 tkr då förvaltningen arbetar med en lösning.

Resterade underskott mot prognos på 550 tkr avser den fördröjning som blivit av att gå ner till beslutad personaltäthet.

SÄBO Demens -1 300 tkr

Hade den största övertaligheten utifrån beslutet om personaltäthet. Redovisningen av underskottet avser den fördröjning som blivit av att gå ner till beslutad personaltäthet.

LSS + 250 tkr

LSS redovisar ett prognostiserat överskott på 250 tkr som avser vakanthållande av tjänster.

IFO - 339 tkr

I början av februari togs beslut om en neddragning i budget inom AME på 2,2 mkr (motsvarar underskottet för verksamheten 2020). Effekten av neddragning av AME kommer få en påverkan under oktober – december 2021 på 261 tkr. Stödboendet CREA stängde den sista januari och under den perioden redovisar ett underskott på 600 tkr för 2021.

Institutionsplaceringar

Prognosen för institutionsplaceringar är baserad på utfallet i januari där det gick med budget i balans. Dock förväntas en ökning av kostnader för februari på grund av flera akuta placeringar. En mer korrekt prognos kan göras den 1 mars på grund av fördröjning av betalning.

4 Planerade åtgärder för budget i balans

Besparingsåtgärder presenterades för socialnämnd den 10 februari och förvaltningen arbetar med åtgärder för en budget i balans.

Besparingar kommer att ge en effekt under andra halvan av året. Det resulterar i en effekt även under 2022 där socialnämnden också har stora besparingar.

Socialnämnden har verkställt spar enligt nedan som påverkar att sparbettinget på 11,26 mkr inom socialnämnden har justerats till 8,15 mkr:

- Varsel av 10 personal inom vård och omsorg som får effekt från 1 september med 2 mkr för 2021. Helårseffekt 4,86 mkr.
- Tecknat avtal med Öppen vård Tellus vilket förväntas spara 1 mkr. Helårseffekt 1 mkr.
- Börjar från 1 april sälja MAR (Medicinskt ansvarig för rehabilitering) till Lekeberg vilket ger en intäktsökning på 100 tkr. Helårseffekt 126 tkr.

Nedan tabell visar de verkställda spar för 2021, ytterligare förslag 2021, vilken resterande effekt de får 2022 samt total effekt.

Förslagen i kolumnen för ytterligare förslag kommer tas beslut om på socialnämnd den 3 mars.

Sparförslag	Verkställda spar 2021	Ytterligare förslag 2021	Resterande effekt 2022	Totalt effekt
Neddragning av åtta SÄBO platser		1 500	1 500	3 000
Varsla personal inom Ensamkommande Barn			1 000	1 000
Varsla övertalighet av personal inom vård och omsorg	2000		2 860	4 860
Neddragning budget inom AME		261	1 939	2 200
Uppsägning av lokaler			700	700
Sälja MAR till Lekeberg, intäktsökning 1 april	100		26	126
Neddragning av vuxenplaceringar 2021, Avtal Tellus	1000			1 000
Intäktsöversyn		250	250	500
Boendeöversyn LSS bland annat		1 000	8 500	9 500
Varsla 10 personal inom vård och omsorg		2 000	2 860	4 860
Totalt	3 100	5 011	16 775	22 886

Under 2021 behöver socialnämnden spara 11,26 mkr, under 2022 behöver socialnämnden ytterligare preliminärt spara 8,4 mkr enligt budgetdokumentet vilket över en tvåårsperiod blir 19,66 mkr.

Med ovan sparåtgärder kommer den totala effekten för 2021 och 2022 bli 22,88 mkr vilket ger 3,22 mkr mer i spar än 19,66 mkr.

Om socialnämnden sparar enligt ovan under 2021 kommer det resultera i att per 31/12 2021 bli ett underskott på ca 6,5 mkr dock resultera det i ett överskott 2022 med 8,37 mkr.

För att socialnämnden under 2021 ska göra ett nollresultat behövs det sparas ytterligare ca 6,5 mkr vilket på helårseffekt blir ca 26 mkr (effekten för 6,5 mkr

blir på sista kvartalet 2021) då det endast kommer bli effekt. Det ger ett överskott under 2022 på ca 27,87 mkr. Ett sådant stort överskott ger stora konsekvenser på verksamheten vilket kommunstyrelsen och socialnämnden bör vara medveten om.

Samt har det beslutats i socialnämnden om nedan åtgärder:

1. Anställningsstopp
2. Nogsamt bevaka LAS listan
3. Vikariestopp införs, endast ”poolare” och resursturer får användas
4. Nya tjänster ska tas upp i nämnd för beslut, finansiering ska presenteras
5. Vakanta tjänster ska vakans hållas
6. En aktuell bemanningsplan tas fram för att ge nämnden överblick över vilka tjänster som finns
7. Inköpsstopp införs. Undantaget förbrukningsmateriel och medicinska produkter
8. Alla utbildningar ska godkännas av förvaltningschef. Restriktivitet ska råda
9. En översyn av chefens roll i organisationen ska göras
10. Resursspassen ska redovisas
11. Stopp på kvalificerad övertid

5 Personalkostnader

Under Socialchef ligger ett sparbeting på 8,15 mkr för att få ihop budgetram. Sparbetingen är lagt inom konton för personal.

Differensen inom personalkostnader är samma som prognos på grund av att socialnämndens underskott avser personalkostnader.

Personalkostnader, tkr	Utfall	Budget	Prognos	Budget	
Enhet	jan-feb	jan-feb	helår	helår	Differens
Socialchef	1 722	390	11 260	2 643	-8 150
Ekonom	103	121	725	725	0
HSL	2 958	3 030	18 660	18 660	0
SÄBO Korttid	2 969	2 417	15 453	14 853	-600
SÄBO Omvårdnad	4 866	4 049	26 384	24 884	-1 500
SÄBO Demens	4 206	3 045	20 030	18 730	-1 300
Hemtjänst	7 858	8 365	49 997	49 997	0
LSS	5 440	5 511	33 208	33 458	250
IFO	7 903	7 291	44 833	44 494	-339
Summa	38 025	34 219	220 550	208 444	-11 639

Sofie Martin
Ekonom