



Socialnämnden

kallas härmed till sammanträde **onsdagen den 15 december 2021 kl. 08:00-12:00 i Tunet, Folkets hus** för att behandla följande ärenden:

Ärende	Anteckningar	Sida
1. Justering av protokoll samt fastställande av dagordning		
2. Rapport Bemanningseenheten Carola Erlandsson och Ann Karlsson Kock Dnr 00123-2021	8.00	
3. Utvärdering av Bemanningseenhet och Bemanningsspool Dnr 00158-2020	8.15	
4. Information - Hemtjänst Dnr 8274	8.30	
5. Information från aktivitetssamordnare Tina Eriksson Dnr 8275	8.45	
6. Information från IFO: Redovisning av placeringar Susanna Andersson Dnr 7413	9.00	
7. Information från IFO: Familjehemssekreterarna redogör för placeringsformer, lagstiftning m.m. Dnr 6499	9.15	
8. Uppsökande hembesök Linda Svensson och Ewa Kindroth Dnr 8276	9.30	
9. Redovisning hemtagning, riktlinjer Linda Svensson Dnr 00108-2021	9.45	
10. Organisation LSS Ida Husa Dnr 8273	10.00	
11. Enkätundersökning - sommar, Timmie Falk Dnr 8277	10.30	
12. Internbudget 2022 Dnr 00129-2021	10.45	
13. Verksamhetens månadsrapport Dnr 00002-2021		



Ärende	Anteckningar	Sida
14. Ekonomisk månadsuppföljning till KS Dnr 00039-2021		
15. Tillsynsplan enligt alkohollagen, lagen om tobak och liknande produkter och lagen om handel med vissa receptfria läkemedel 2021-2022 Dnr 00126-2021		
16. Rapport: IVO beslut att avsluta ärende. Dnr 3.4.2-45245/2021-3 Dnr 00128-2021		
17. Delegeringsbeslut Dnr 00005-2021		
18. Rapporter och meddelanden Dnr 7235		
19. Individärende Dnr 5484	11.00	
20. Individärende Dnr 1666		
21. Individärende Dnr 8270		

Anita Bohlin-Neuman
ordförande

Marianne Andersson
sekreterare

Om något saknas i handlingarna kontakta sekreteraren.



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

Rapport Bemanningseenhet

Förslag till beslut

Socialnämnden godkänner förvaltningens information.

Sammanfattning av ärendet

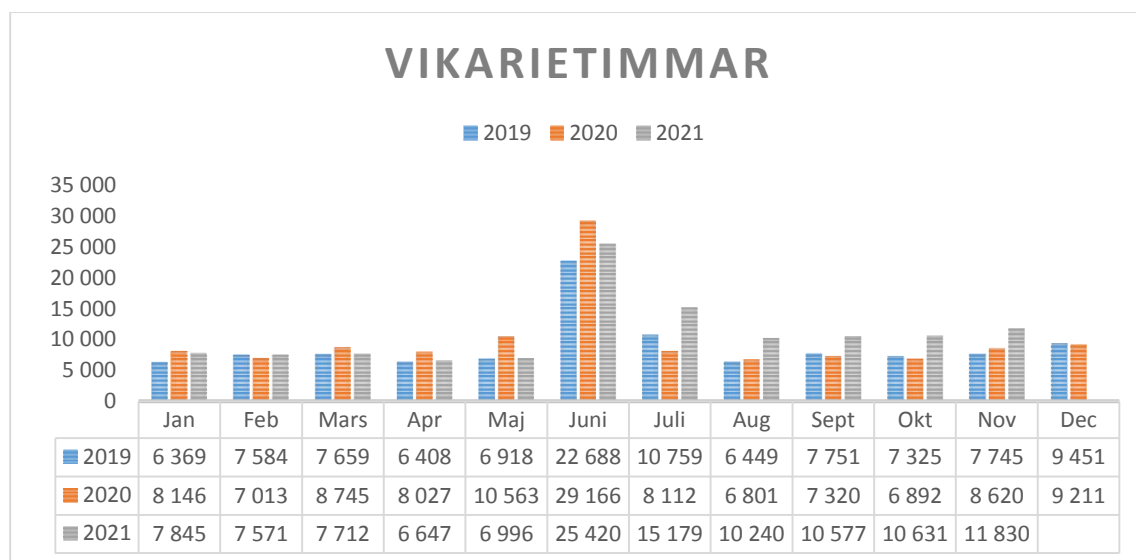
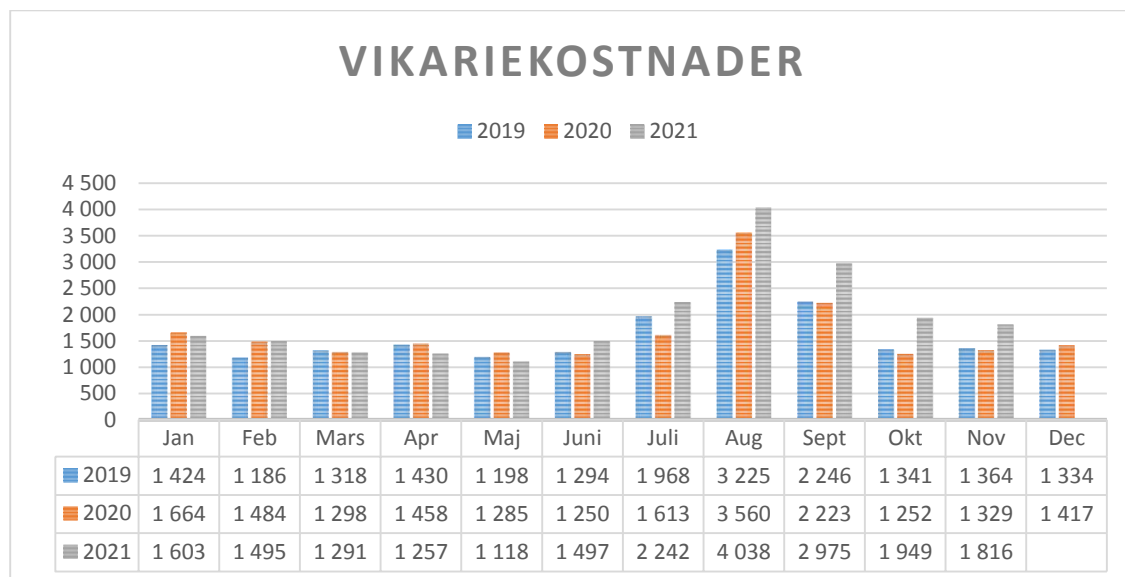
Utifrån beslut i socialnämnden 2021-04-28 ska det ske en skriftlig redovisning av övertids- och vikariatimmar samt om eventuella inkonverteringar från LAS-listen skett. Socialnämnden beslutade även 2021-08-18 att få redovisat pensionsavgångar.

LAS:

I november inkonverterade inga personer utifrån de nya LAS reglerna. Tät uppföljning sker mellan bemanningseenhet och chefer med LAS lista.

Vikarietimmor och kostnader

Kostnaderna för vikarier eftersläpar en månad vilket resulterar i att kostnaden i november avser timmarna i oktober.



Timmarna är väldigt höga under sommarmånaderna på grund av att sommaresemester bokas i "klump pass".

Övertid:

Antal timmar och kostnad är hämtat ur personalsystemet personec.

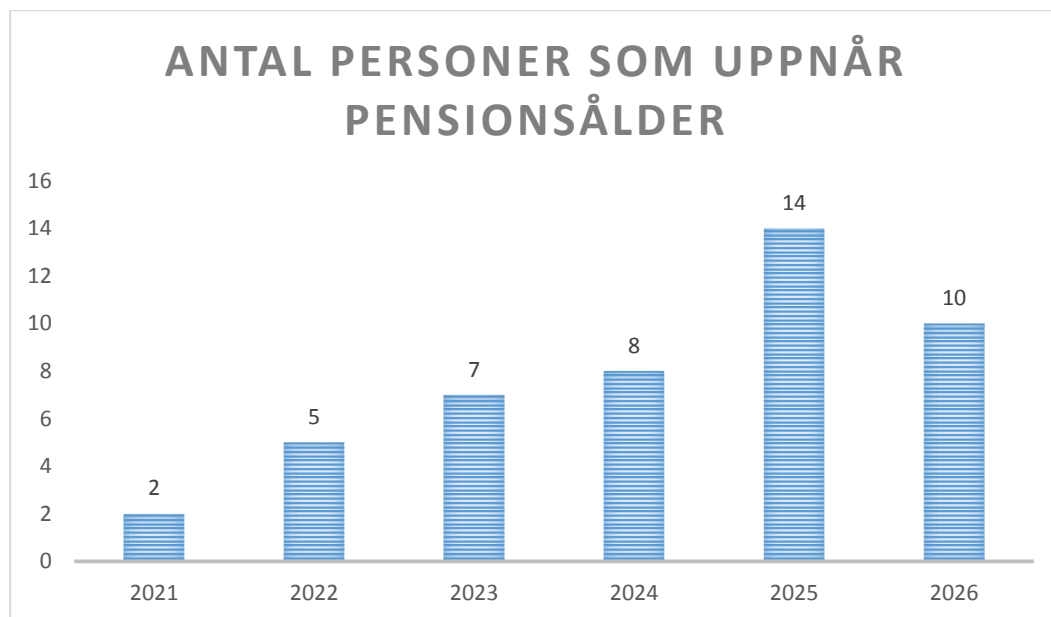
Övertidstimmar	Juni	juli	Aug	Sept	Okt	Orsak för sept
HSL	63	152	197	14	26	Vakantatjänster, svårrekryterat, går kort om sjuksköterskor
SÄBO	28	291	339	143	82	Högt tryck på korttidsplatser samt hög sjukfrånvaro, palliativ vård
Hemtjänst	47	248	370	41	69	Hög sjukfrånvaro
LSS	38	59	119	19	39	Hög sjukfrånvaro
IFO	1	8	14	4	2	Akuta ärenden
Övergripande	0	12	2	0	0	
Summa timmar	177	770	1039	221	218	
Total kostnad exkl PO	70 431 kr	309 668 kr	411 839 kr	78 153 kr	81 621 kr	

Nedan visas antalet resurstimmar som lagts i schema.

Schemaperiod	Resurstimmar
200928-201220	550
201221-210314	833
210315-210607	920
210608-210829	961
210830-211121	503

Pensionsavgångar

De kommande 5 åren är det 46 personer som uppnår åldern 65 år. 28 personer av dessa är undersköterskor och 6 personer sjuksköterskor.



Konsekvensbeskrivning

Barnkonsekvensanalys - Beslutet berör inte barnperspektivet.

Beslutsunderlag

Socialförvaltningens tjänsteskrivelse daterad 8 december 2021

Sofie Martin
Ekonom

Marjo Koivumaa
Förvaltningschef

Beslut ska skickas till

Socialchef
Ekonom



Marjo Koivumaa, 0586-482 40
marjo.koivumaa@degerfors.se

SN 158-2021

Utvärdering av bemanningsenhet och bemanningspool

Förslag till beslut

Socialnämnden godkänner förvaltningens förslag till beslut enligt nedan punkter:

1. Fortsätta ha en bemanningsenhet som servar socialförvaltningen
2. Bemanningenheten ligger organisatorisk kvar under hemtjänst tills annan lösning kommer på plats.
3. Särskilja bemanningsenhet och planerare för hemtjänst då uppdragen är skilda
4. Under 2022 arbeta fram tydliga riktlinjer och rutiner för bemanningenheten

Sammanfattning av ärendet

Bemanningen är idag tre anställda som ska arbeta för framtids målet för en bemanningenhet. I dagsläget får bemanningen ligga kvar organisatorisk under hemtjänsten dock behövs en framtida lösning arbetas fram för en egen chef och hitta finansiering för det.

För att få en strukturerad verksamhet behöver det särskiljas på planerare och bemanningenhet vilket det inte görs i dagsläget.

Utifrån strukturen på bemanningenheten ska de tre anställda endast arbeta med bemanning utifrån framtidsmålet och vara en service funktion för hela förvaltningen.

Planerarna som arbetar med hemtjänsten ska vara skilda från bemanningenheten då de arbetar direkt mot hemtjänsten.

Det som planerarna gör idag som inte ska åligga bemanningenheten är främst:

- Samverka med vårdlagen/Hemvården på morgonmöten för att ha en effektiv planering. Planeringssystem intraphone
- Fördela uppdrag i Treserva, för en effektiv/uppdaterad planering.

Ärendet

Syfte

Bemanningsenheten är en övergripande stödfunktion till socialförvaltningen sedan 2019 gällande schemaläggning, vikarierekrytering, poolverksamheten, vikarietillsättning samt uppföljning av vikarieverksamheten.

Bemanningsenheten är en enhet med befogenheter i huvudsak gällande schemaläggning och vikarieverksamhet. Det finns riktlinjer, processer och rutiner som beskriver bemanningsenhetens mandat och befogenheter.

Bakgrund

När bemanningsenheten infördes var den placerad under förvaltningschefen tills den nya chefsorganisationen var klar för att sedan besluta om ansvarig chef. Syftet var att effektivisera organisationen och tydliggöra chefsskapet. Förändringen skulle resultera i en mer kostnadseffektiv chefsorganisation samt ett mer renodlat och stärkt chefsskap. Kvalitén i socialförvaltningen skulle förbättras då cheferna skulle möjliggöras att arbeta mer med strategisk planering för att utveckla och driva verksamheterna framåt. Den stora neddragningen av chefer skulle möjliggöras med att de skulle få mycket hjälp av stödfunktioner, framför allt Bemanningenheten.

I samband med detta utökades dåvarande bemanningsenhet, som tidigare låg under HR-chefen. Bemanningenhetens syfte var att avlasta chefer med vikarie- och bemanningsplanering. Delegeringsordningen gällande personal gjordes också om så att medarbetarna på bemanningenheten skulle kunna ansvara för så väl rekrytering av vikarier samt för signering av vikariers anställningsavtal. Vidare togs rutiner fram som skulle tydliggöra ansvarsgränserna mellan enhetschef och bemanningenhet.

Bemanningsenheten hade då en bemanningsansvarig som hade en del chefsbefogenheter vilket gjorde att denne kunde avlasta/samarbeta med enhetscheferna på ett annat sätt. De ansvarade till exempel för vikariernas sjukfrånvaro och signalerade till enhetscheferna om det var aktuellt med uppföljning. Ordinarie enhetschef hade huvudansvaret, men ofta gjordes uppföljning tillsammans med bemanningsansvarig som också hade befogenhet att dokumentera kring vikarierna i Adato, vilket enhetschefer inte har.

Bemanningsansvarig ansvarade även för schema vid partiella sjukskrivningar, skrev anställningsinformation. Denne hade även koll på LAS-företräden och konverteringslista. Bemanningens ansvarig hade regelbundna träffar med enhetscheferna/förvaltningens ledningsgrupp. Bemanningen rekryterade också vikarier och planerade introduktioner.

Efter ca ett år organiserades bemanningen om, efter att merparten i den tidigare bemanningenheten sagt upp sig. Den här bemanningen uppgav sig sakna ledning och styrning. Efter en utredningstid hösten 2020 tillsattes en

projektledare för bemanningsenheten samt en enhetschef som ansvarar för denna.

Bemanningsenheten har inte rekryterat och introducerat några vikarier till SÄBO det senaste året. Den uppgiften har därför åter legat hos enhetscheferna, som inte har tiden för detta utan ligger efter med andra arbetsuppgifter istället. Som vi förstått det så har, av olika skäl, projektledare och bemanningsplanerare sedan i somras ibland hjälpt till med rekrytering till projekt samt vikarier till hemtjänsten. Detta behöver komma igång snarast även på SÄBO, eftersom det kvarstår vikariebrist samtidigt som chefer saknar utrymme att rekrytera. Under hösten 2020 gjordes en omorganisation och bemanningsenheten placerades under hemtjänsten.

Beskrivning av nuvarande bemanningsenhet

I bemanningsenheten ingår en (1,0 ssg) bemanningsansvarig Projektledare/Bemanning och två (2,0 ssg) bemanningsplanerare. Sammanfattningsvis har bemanningsenheten arbetat med följande:

- Schemaläggning för poolen samt de fasta scheman inom övriga verksamheter och fördelning av arbetspass.
- Rekrytering av vikarier. Berörda enhetschefer bistår bemanningsenheten med kravprofiler efter vilket behov som finns. All vikarieanskaffning ska i regel utföras av bemanningsenheten.
- Uppföljning av vikarieverksamhet
- Bemanningmöten som sammankallas och ansvaras av enhetschef.

Utöver dessa arbetsuppgifter har bemanningsenheten fått arbeta med

- Planeringsverktyg/planerarfunktionen:
 - I en likvärdig kommun storleksmässigt som Degerfors, har man ofta planerare på heltid. De kommuner som vi har varit i kontakt med har ofta 2 planerare på heltid inom hemvården, samt ett par stycken på deltid.
- Avlastat biståndsenheten genom att skriva ut alla personkort och uppdatera till aktuella insatser.
- Avlastat systemansvarig på Treserva:
 - genom att förbereda inför implementeringen av planeringsverktyget med att lägga in insatser, vårdtagare osv.
 - genom att ge behörighet till nyanställda i systemet. Gäller alla nyanställda inom socialförvaltningen.
 - Bokning av poolpass, resurspass.

Bemanningsenheten har till uppgift att ha ett kostnadseffektivt tänk och se över varje arbetspass. Vissa turer avslås helt och vissa kortas av.

Prioriteringar 2021

Bemanningsenheten har under 2021 prioriterat följande områden:

- Introduktion till nya medarbetare inom bemanningen.
- Fasta scheman
- Rensat/städat i flera system. Avslutat timvikarier osv.
- Utbildning, samt implementerat nya system/verktyg:
 - Planeringsverktyg/ Intraphone
 - Bokningsassistenten BOSSE
 - Avancerad bokning
 - Utbildning till alla medarbetare inom Hemvården gällande planeringsverktyget
 - Samverkat med andra kommuner
 - Sätta upp taggar hos alla vårdtagare, samt koppla taggarna till varje vårdtagare i systemet.

Framtid

Målet med bemanningsenheten under förutsättning att förstärkning sker av bemanningen:

- Sköta all rekrytering av vikarier, samt uppföljning
- Ge behörighet till alla system till nyanställda
- Regelbunden genomgång med alla chefer gällande LAS och inkonverteringslistor
- Ansvar för att vikarier fyller i blankett gällande avstå för inkonvertering.
- Attesterar alla vikarieturer i ”vikbook”
- Planera alla semesterscheman
- Lägga in sjukscheman i systemet
- Upprätta intermintenta anställningsavtal
- Vid sjukfrånvaro, kontrollera att alla medarbetare lägger in frånvaro i systemet.
- Uppsökande verksamhet: Besöka skolor för att marknadsföra våra verksamheter
- Tydliga befogenheter: Att avslå vikariebeställning, korta turer, flytta på medarbetare mellan enheter.

Utvärdering enhetschefer

Sedan i våras fram till höstkanten har SÄBO-cheferna lagt mycket tid på att hjälpa och stötta Bemanningen även med den akuta rekryteringen/tillsättning av beställningar. Det är svårt att ange några procentsatser, men under sommaren jobbade cheferna uppskattningsvis 80-90% av vår arbetstid på att hjälpa till att bemanna enheterna vid frånvaro. En del chefer har lagt in beställningar och bokat på själva, medan andra inte gjort det. Om man jämför med tidigare Bemanningsenheter så har chefer inte tidigare behövt lägga så mycket tid på bemanning som nu. Om man tittar tillbaka till 2019 års intentioner, så har de helt fallit.

Under sommaren har bemanningen haft begränsade öppettider som medfört akutrekryteringar. Att bemanningen inte hunnit med att bemanna frånvaro i god tid ger konsekvenser och merarbete.

Enhetscheferna upplever att fokus har under året varit på hemtjänsten. Övriga verksamheter får få bokningar från bemanningspoolen, 74 % av bokningarna har varit inom hemtjänsten.

15 Mars- 31 oktober

Fördelning Poolare	Antal pass	Antal timmar	Snitt timmar/pass	Timmar omvandlat till årsarbetare (åa)	Procentuell fördelning av poolarna
Hemtjänst	769	5 725	7	4,76	74%
SÄBO demens	92	656	7	0,55	9%
SÄBO omvårdnad	60	452	8	0,38	6%
SÄBO korttids	67	507	8	0,42	7%
LSS/mutter	46	364	8	0,30	5%
Totalt	1 034	7 703	7	6,41	100%

Sedan poolen startade den 15 mars till den 31 oktober har poolarnas tid fördelats enligt ovan.

Önskemålet från enhetschefer är att det vid framtida rekryteringar tas hänsyn till ovanstående, så att fler medarbetare är insatta i SÄBO-delen.

Det finns synpunkter på hållbara scheman och medarbetare signalerar att deras nya scheman inte är hållbara, utan att de upplever dem som ett stort arbetsmiljöproblem där de inte får tillräcklig återhämtning samt att arbetspassen är mycket ojämnt fördelade.

Vi ser att det i den uppföljning som gjordes i våras finns förslag på mål från enhetschefen för Bemanningenheten vilka på det stora hela verkar bra och innehåller arbetsuppgifter som den tidigare bemanningen servade oss med. Det är dock några saker vi ser kan ligga kvar hos cheferna om vi blir mer avlastade med grunderna. Bla att hålla koll på att medarbetarna lägger in frånvaro i Personec vid sjukfrånvaro. Om det är en beställning som är gjord av chef vill vi att det om möjligt kommuniceras med oss innan man ändrar. Detta eftersom vi då redan gjort en bedömning utifrån arbetsmiljö och patientsäkerhet mm och att det är vi som har ansvaret för denna. Sen är vi osäkra på huruvida det ska vara Bemanningenhetens ansvar att fördela uppdrag i Treserva, det är ju också något som chefen bör ha koll på som ansvarar för verksamheten.

Analys

Fördelning Poolare	Antal pooltimmar 15 mars- 31 oktober 2021	åa 2021	Vikarie timmar 15 mars-31 oktober 2021	åa 2020	Vikarie timmar 15 mars-31 oktober 2020	åa 2019	Vikarie timmar 15 mars-31 oktober 2019	Diff 2019 med 2021
Hemtjänst	5 725	68	32 210	71	28 374	64	19 362	12 848
SÄBO demens	656	33	15 328	38	14 233	38	17 626	-2 298
SÄBO omvårdnad	452	43	15 929	42	17 575	42	13 332	2 597
SÄBO korttids	507	25	11 096	28	11 981	27	7 916	3 180

LSS/mutter	364	59	16 888	54	10 376	51	14 001	2 887
Totalt	7 703	228	91 451	233	82 539	221	72 237	19 214
Timmar i åa	6,41		76,08		68,67		60,10	15,99

Enligt ovan tabell visas att under 2019 hade socialförvaltningen både lägre antalet årsarbetare men även färre vikariatimmar för perioden 13 mars- 31 oktober än åren 2020 och 2021. I slutet av 2019 gick socialförvaltningen in i heltid som norm men även i en nya cheforganisation med ca åtta färre chefer samt i början av 2020 togs ytterligare stödfunktioner bort. Att komma ihåg är att under större delen av 2020 samt hela 2021 har det varit covid-19 pandemi.

KPMG skrev i sin rapport från 2020 enligt nedan.

”Enligt vår bedömning är ledningsfunktionerna dimensionerade något i underkant. Vi tänker främst på verksamheterna myndighetsutövning och arbetsmarknadsenhet som leds av en enhetschef och består av två mycket viktiga verksamheter som framöver kommer behöva tydlig styrning, uppföljning men också kunna erbjuda stöd och entusiasm till medarbetare. Det gäller också enhetschef för hemtjänsten som tillsammans med ansvarig för bemanningsenheten behöver samverka tätt för att möjliggöra ett effektivt resursutnyttjande. Omdisponering av ledningsfunktioner kan vara nödvändiga även inom andra verksamheter och den tillträdande socialchefen behöver ha en viss möjlighet att utveckla och påverka sin organisation”

KPMG fortsätter med ”Arbetsbelastningen påverkas också av tillgången på administrativa kringresurser, vilket vi bedömer finns i mycket begränsad omfattning”

Lönekostnad januari-oktober (tkr)	2019	2020	2021	Diff 2019 med 2021
Hemtjänst	34 199	36 547	35 081	882
SÄBO demens	19 334	20 591	18 155	-1 179
SÄBO omvårdnad	21 147	22 399	24 189	3 042
SÄBO korttids	14 463	13 764	13 981	-482
LSS/mutter	26 236	26 303	30 121	3 885
Totalt	115 379	119 604	121 527	6 148

exkl projektanställningar och kostnader relaterade till covid 19

Samtliga lönekostnader har sedan 2019 till 2021 ökat med 6,1 mkr vilket främst avser inom LSS och SÄBO omvårdnad.

Ökningen inom LSS består av 3 personal för ett personligt assistansärende (1,4 mkr), 2 utökning personal till daglig verksamhet LSS (0,9 mkr) på grund av ökat antal deltagare samt ökning i och med heltid som norm.

Inom hemtjänsten beslutades det i mars 2020 om ett varsel på sex personal men med tanke på de ökade vikarietimmarna men bibehållen kostnad har de tjänsterna ersatts med vikarier för att kunna möta behovet.

Planeringsverktyget inom hemtjänsten har varit helt i gång i 2 månader vilket gör att statistik kan jämföras med antalet arbetade timmar för att se hur bemanningen är i förhållande till antalet insatser.

Organisation

Bemanningen är idag tre anställda som ska arbeta för framtids målet för en bemanningsenhet. I dagsläget får bemanningen ligga kvar organisatorisk under hemtjänsten dock behövs en framtida lösning arbetas fram för en egen chef och hitta finansiering för det.

För att få en strukturerad verksamhet behöver det särskiljas på planerare och bemanningsenhet vilket det inte görs i dagsläget.

Utifrån strukturen på bemanningsenheten ska de tre anställda endast arbeta med bemannings utifrån framtidsmålet och vara en service funktion för hela förvaltningen.

Planerarna som arbetar med hemtjänsten ska vara skilda från bemanningsenheten då de arbetar direkt mot hemtjänsten.

Det som planerarna gör idag som inte ska åligga bemanningsenheten är främst:

- Samverka med vårdlagen/Hemvården på morgonmöten för att ha en effektiv planering. Planeringssystem intraphone
- Fördela uppdrag i Treserva, för en effektiv/uppdaterad planering.

Konsekvensbeskrivning

Barnkonsekvensanalys – ärendet rör inte barnperspektivet.

Beslutsunderlag

Socialförvaltningens tjänsteskrivelse daterad 8 december 2021

Matjo Koivumaa
Förvaltningschef

Beslut ska skickas till

Socialnämnd
Socialchef



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

Hemtagningsteamet

Dokumenttyp Riktlinje	Beslutsinstans Socialnämnden
Dokumentet gäller Medarbetare och chefer på socialförvaltningen	Dokumentansvarig
Revideringar "[Skriv datum och §]"	
Datum för beslut "[Skriv beslutsdatum]"	Diarienummer SN 108-2021

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	3
2	Mål	3
3	Berörda	3
3.1	Målgrupp riktlinje	3
3.2	Målgrupp hemtagningsteamet	3
4	Beskrivning	4
4.1	Hemtagningsteamet	4
4.2	Hemgångsklar	4
4.3	Kommunens betalningsansvar	4
4.4	Vårdplanering	5
4.5	Genomförandeplan	6
4.6	Samordnad individuell plan (SIP)	6
5	Uppföljning och utvärdering	6

1 Sammanfattning

Denna riktlinje avser hemtagningsteamet som arbetar inom ramen för Trygg hemgång. Trygg hemgång åsyftar den kommunala verksamheten som ansvarar för den enskildes vård och omsorg i hemmet efter en sjukhusvistelse, fram till den tidpunkt då ordinarie hemtjänst och hemsjukvård tar vid.

Personer som kommer hem från sjukhus eller korttidsboende kan uppleva stor osäkerhet kring hur vardagen ska hanteras och de är ofta i behov av särskilt stöd. I ett led i att utveckla Degerfors kommuns arbete med Trygg hemgång vid utskrivning från sjukhusvistelse eller korttidsboende har socialförvaltningen fått i uppdrag att utveckla ett hemtagningsteam.

Hemtagningsteamet ska skapa trygghet och hjälp tillbaka till självständighet genom tidsbegränsade insatser. Hemtagningsteamets insatser skiljer sig i sin utformning och målsättning från ordinarie hemtjänst och hemsjukvård genom att tjänsten syftar till att så snabbt som möjligt stödja individen att utveckla eller återerövra tidigare funktionsförmåga.

Hemtagningsteamet möter upp den enskilde i hemmet efter vistelse på sjukhus eller korttidsboende. Hemtagningsteamet bedömer, tillsammans med den enskilde, vilka insatser som anses vara lämpliga för att den enskilde ska återfå nedsatta funktioner och/eller öka sin självständighet, samt motverka återinskrivningar.

2 Mål

Det övergripande målet är att skapa trygghet och stödja tillbaka den enskilde till självständighet efter utskrivning från slutenvård.

Den enskilde ska, genom rehabiliterande och hälsofrämjande insatser, bibehålla eller öka sin aktivitets- och funktionsförmåga.

Genom att göra utskrivningen trygg och säker samt stärka hemrehabiliteringen är målsättningen att motverka att den enskilde utsätts för skadliga återinskrivningar på sjukhus och/eller korttidsboende.

3 Berörda

3.1 Målgrupp riktlinje

Denna riktlinje riktar sig till alla medarbetare och chefer i Degerfors kommun som är involverade i, eller berörs av, arbetet med Trygg hemgång och hemtagningsteamet.

3.2 Målgrupp hemtagningsteamet

Målgruppen är personer i alla åldrar, som efter utskrivning från den slutna vården har behov av förändrade insatser från socialtjänsten och/eller den kommunalt finansierade hälso- och sjukvården, eller den regionalt finansierade öppna vården. Den enskilde har rehabiliteringspotential och förmåga att träna tillbaka funktioner. Den enskilde har sedan tidigare få eller inga tidigare beviljade insatser i hemmet och hade sannolikt varit i behov av vård på korttidsboende om det inte fanns ett tryggt mottagande i hemmet.

Denna riktlinjer berör inte personer som redan är beviljade omfattande stöd i hemmet då de i de flesta fallen kan återvända hem med redan befintliga insatser.

4 Beskrivning

4.1 Hemtagningsteamet

Insatserna som erbjuds inom ramen för hemtagningsteamet ges med täta intervaller under dygnet, utifrån individuella behov, för att öka tryggheten i hemmet och möjliggöra för effektiv och riktad rehabilitering.

Hemtagningsteamet erbjuder bland annat;

- Rehabilitering och hälsofrämjande insatser
- Bostadsanpassning och hjälpmedel i hemmet
- Hemsjukvård
- Personlig omvårdad
- Tillsyn

Hemtagningsteamet består av följande yrkeskategorier;

- Biståndshandläggare
- Områdesansvarig arbetsterapeut
- Områdesansvarig sjuksköterska
- Rehabiliteringsundersköterskor (fem stycken)
- Fysioterapeut (vid behov)

4.2 Hemgångsklar

För att kunna ta del av insatser från hemtagningsteamet behöver den enskilde vara hemgångsklar. Med hemgångsklar menas en individ där samtliga kriterier nedan är uppfyllda;

- Behandlande läkare har bedömt att den enskilde inte längre behöver vård vid en enhet inom den slutna vården.
- Den enskilde har fått information om vad som har hänt under vårdtiden, samt, om informationen finns tillgänglig, fortsatt planering efter utskrivning.
- Information har framförts till nästa vårdgivare om aktuellt vårdtillfället och sannolika fortsatta behov, med patientens medgivande.
- Hjälpmedel och medicinskteknisk utrustning som region Örebro län ansvarar för, och som den enskilde har behov av, finns tillgängliga i hemmet.
- Den enskilde har tillgång till aktuell läkemedelslista för att undvika behandlingsavbrott

4.3 Kommunens betalningsansvar

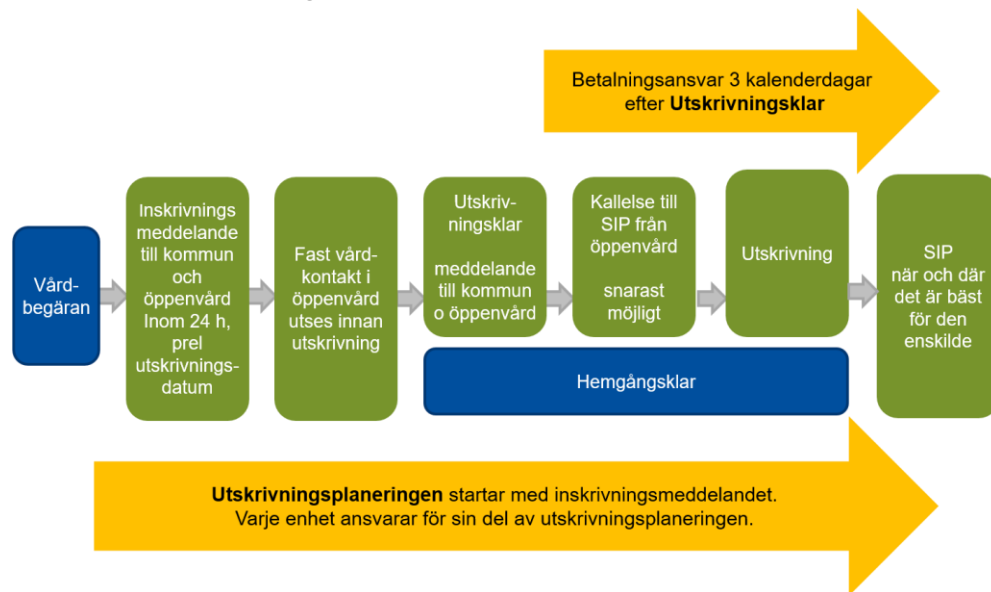
Kommunerna ansvarar för att, personer folkbokförda i aktuell kommun eller där kommunen beslutat om vistelse i annan kommun, kan lämna sjukhuset när denne av läkare bedömts som utskrivningsklar, och är hemgångsklar, samt att

utskrivningsplanering har skett för nödvändiga insatser under den första tiden hemma utifrån den enskildes behov.

Betalningsansvar för kommunen inträder om det genomsnittliga antalet dagar i slutenvård efter utskrivningsklar överskrider tre kalenderdagar under en månad.

För att det genomsnittliga antalet dagar inom slutenvård efter utskrivningsklar inte ska överskrida tre kalenderdagar, krävs att förberedelser inför hemgång påbörjas direkt då inskrivningsmeddelande inkommer till kommunen.

4.4 Vårdplanering



Utskrivningsplaneringen och/eller planeringen för hemtagningen påbörjas i samband med att kommunen får inskrivningsmeddelandet från sjukhuset. Urvalet till hemtagningsteamet och dess insatser bereds därmed under tiden den enskilde ännu är på sjukhus.

Hemtagningsmöten hålls regelbundet och samordnas av biståndshandläggare. Vid hemtagningsmötet deltar samordnare för hemtagningsteamet, arbetsterapeut, biståndshandläggare, enhetschef hemvård, enhetschef korttidsenhet, sjuksköterska och fysioterapeut (vid behov).

Vid mötena går hemtagningsteamet igenom ärenden och tar ställning till om den enskilde är aktuell för teamet (se rubrik Målgrupp hemtagningsteamet). Biståndshandläggare fattar formellt beslut om Trygg hemgång med insatser genom hemtagningsteamet.

Det är viktigt samtliga kommer förberedda till mötet och är uppdaterade kring den enskildes tillstånd. Biståndshandläggaren ansvarar för att fortlöpande informera till berörd enhetschef hur planeringen går och vilken dag den enskilde förväntas komma hem. Sjuksköterska och arbetsterapeut ansvarar för att inhämta aktuell information om den enskildes medicinska behov och rehabilitering inför hemtagningsmötena. Informationen administreras via socialförvaltningens verksamhetssystem, Treserva.

Enhetschef för hemtagningsteamet planerar personalinsats utifrån det uppskattade behov som framkommit. Anpassning av boendemiljö liksom förskrivning av nödvändiga hjälpmedel, görs om möjligt innan hemkomst.

Huvuddelen av planeringen avseende fortsatta insatser från hemtagningsteamet ska dock ske tillsammans med den enskilde, med utgångspunkt i dennes förutsättningar.

4.5 Genomförandeplan

Hur insatserna hos den enskilde ska genomföras beskrivs i en genomförandeplan som upprättas tillsammans med den enskilde och aktuella representanter från teamet i samband med hemgången.

Till skillnad från hemtjänstinsatser, som planeras utifrån beviljade insatser som gäller över lång tid, planeras insatserna i hemtagningsteamet till stor del utifrån den enskildes dagsform. Det medför att det krävs flexibilitet i insatserna som svarar mot den enskildes varierande behov och en beredskap att ändra omfattning av stöd. Vidare ska den enskilde själv vara så delaktig som möjligt i de vardagliga aktiviteterna så att dennes självständighet och funktionsförmåga stärks.

Det är viktigt att insatsen trappas ut succesivt och att besöken glesas ut för att säkerställa att den enskilde är redo för att antingen klara sig själv eller få stöd av ordinarie hemtjänstinsatser.

Hemtagningsteamet har en målsättning om att insatsen ska ges under period om 14 dagar. Det finns dock utrymme för såväl kortare som något längre insattid beroende på personliga behov. Bedömningen görs i det enskilda fallet, dock med 14 dagar som riktmärke.

Om ordinarie hemtjänstinsatser beslutats efter att perioden med stöd av hemtagningsteamet är slut upprättas en ny genomförandeplan för att motsvara dessa insatser.

4.6 Samordnad individuell plan (SIP)

En SIP ska upprättas när en person skrivs ut från slutenvården och efter utskrivning har behov av nya eller förändrade insatser från både region och kommun i form av hälso- och sjukvård eller socialtjänst. Det innebär att merparten av individerna som omfattas av beslut om Trygg hemgång och stöd av hemtagningsteamet är berättigade att erbjudas en SIP.

Kommuner och region Örebro län utgår från ViSam-modellen i arbetet med den samordnade individuella planen (SIP). Vårdsamordnare på Pilgårdens vårdcentral ansvarar för att kalla till en SIP så snart som möjligt efter att den enskilde är utskrivningsklar. Vårdsamordnare gör också en vårduppföljning och registrerar uppgifter i Webbkollen. SIP-mötet ska hållas utan dröjsmål dock senast fyra veckor efter utskrivning.

Degerfors kommun ska verka för att SIP:en genomförs skyndsamt och är av värde för den enskilde. I kommunen finns metodutvecklare i ViSam-modellen som kan användas som stöd i arbetet.

5 Uppföljning och utvärdering

För att säkra långsiktighet samt för att mäta effekter på individ- och kommunnivå krävs att arbetet med hemtagningsteamet följs upp och utvärderas.

Det finns ett antal instrument för att mäta exempelvis upplevd trygghet, individers funktions- och aktivitetsförmåga, antal återinskrivningar med mera.

Följande indikatorer har identifierats som särskilt viktiga och kommer att följas upp av hemtagningens processägare:

Individindikatorer

- Upplevd trygghet i hemmet (självskattningsinstrumentet VAS)
- Den enskilde aktivitets- funktionsförmåga i det egna hemmet (ADL-bedömning jämförelse vid insatsens början samt vid insatsens slut.)

Organisationsindikatorer

- Antal korttidsbeslut (jämförelse under ett mätår)
- Antar återinläggningar inom slutenvården (jämförelse under ett mätår)
- Insatskostnaden för hemtagningsteamets i jämförelse med alternativt vårdalternativ så som vård på korttidsboende (jämförelse total kostnad per insats/vårdförlopp av de båda alternativen).



Förändring utav ledningen inom LSS och socialpsykiatri.

Förslag till beslut

Socialnämnden godkänner förvaltningens förslag att tillsätta ytterligare en enhetschef till LSS och socialpsykiatri.

Sammanfattning av ärendet

Förändringen av ledningen inom LSS och socialpsykiatri vilket innebär att det blir två enhetschefer inom LSS och socialpsykiatri. Arbetsledartjänsten tas bort för att finansiera tjänsten.

Ärendet

Idag finns det en enhetschef inom LSS och socialpsykiatri. Enhetschefen har idag 63 medarbetare som hen är ensam ansvarig för. En arbetsledare är idag kopplad till enhetschef som dock saknar mandat och delegation för att utföra flertalet arbetsuppgifter som åligger i enhetschefens uppdrag. Arbetsledare blir idag ett mer administrativt stöd, vilket innebär att enhetschefen idag har både personal, budget samt verksamhetsansvar för 63 medarbetare. Den enhetschefen som idag är anställd har även ansvar för 8 olika verksamheter så som gruppbovärdar, daglig verksamheter, personlig assistans i egen regi samt ansvar för alla externa insatser inom LSS och socialpsykiatri.

Med så många medarbetare som 63 st är det svårt att jobba förebyggande med den sociala och organisatoriska arbetsmiljön. Ökad stress och sjukfrånvaro av den förra enhetschefen har gjort att frågan om ytterligare en enhetschef har aktualiserats. Man har sett i studier att antalet underställda medarbetare per chef har ett tydligt samband med hur sedda och uppskattade medarbetarna känner sig. Minskat engagemang, ökad personalomsättning och högre sjukfrånvaro är andra konsekvenser av stora arbetsgrupper. Ett närvarande ledarskap är en nyckelfråga för att minska sjukfrånvaron och skapa attraktiva och innovativa arbetsplatser.

Med anledning av förslaget att anställa ytterligare en enhetschef så har förvaltningen tillsammans med arbetsgivareorganisationer gjort en risk och konsekvensanalys. Den är bifogad i tjänsteskrivelsen. Risk och konsekvensanalysen visar tydligt att det är en stor arbetsbelastningen på enhetschefen idag. Det är svårt att hinna med andra arbetsuppgifter som ingår i chefskapet så som kvalitetsarbete, patientsäkerhet, klagomålshantering och anhörighetsarbete. Både förvaltningen och arbetsgivarorganisationerna lyfter även fram en annan risk vilket är arbetsmiljön för både chef och medarbetare. Där chefens arbetsmiljö speciellt framhävs där det finns en stor sannolikhet för sjukskriving vilket kan bli en allvarlig konsekvens. Alla risker som lyft fram i analysen har samma åtgärd. Förvaltningen samt arbetsgivarorganisationerna anser gemensamt att om man minskar personalstyrkan och får mindre personalansvar så kommer det leda till minskade risker för både chef och medarbetare. Om man då istället som en åtgärd har 2 enhetschefer som delar och ansvarar för området LSS samt socialpsykiatri kommer detta resultera i mindre personalstyrka samt mindre personalansvar.

Kravprofil kommer att göras om beslut fattas att anställa en ytterligare enhetschef. Syftet med kravprofilen är att ta fram vilka kvalifikationer som är viktiga och signifikanta för tjänsten, exempelvis vilket utbildningskrav finns samt vilka kunskapskrav behövs för att kunna utföra arbetet som enhetschef. Förvaltningen kommer bilda en rekryteringsgrupp där olika representanter är representerade från olika delar av organisationen inom LSS och socialpsykiatri samt arbetsgivare organisationen.

Förvaltningens förslag är därmed att tillsätta ytterligare en enhetschef till LSS och socialpsykiatri. Arbetsledartjänsten tas bort för att finansiera tjänsten.

Finansiering

En enhetschef inom LSS kostar i snitt 760 tkr. Tjänsten finansieras ur befintlig budget från tidigare arbetsledare inom LSS (632 tkr), resterade 128 tkr föreslås att finansieras genom den omfördelningen av 802 tkr till en arbeidskonsulent då en arbeidskonsulent inom AME i snitt kostar 630 tkr.

Omfördelningen avser hyra för slingan 6 till en arbeidskonsulent enligt beslut i Kommunstyrelsen och kommunfullmäktige.

Under förutsättningar att erforderliga beslut tas i kommunfullmäktige om omfördelningen.

Konsekvensbeskrivning

Barnperspektivet- beslutet rör ej barn

Beslutsunderlag

Socialförvaltnings risk och konsekvensanalys daterad den 21-11-25

Socialförvaltningen tjänsteskrivelsen daterat 21-12-03

Ida Husa

Områdeschef IFO/LSS

Beslut ska skickas till

Socialnämnden

Socialchef

Områdeschef IFO/LSS

LSS chef



Riskbedömning

Förvaltning/enhet Socialförvaltningen	Genomförd av Ida Husa Områdeschef LSS/IFO, Annika Lundqvist Vision, Karolina Arrhenius Enhetschef LSS, Mikael Norell Kommunal, Marjo Kojvoma Förvaltningschef.
Datum 20121-11-25	

1. Lägesbeskrivning

För att förebygga olycksfall och ohälsa ska varje arbetsplats bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete. Riskbedömning är en mycket viktig del i det första steget – att undersöka arbetsmiljön. En riskbedömning ska också utföras innan en förändring genomförs och avse tiden efter förändringen. Beskriv vilken förändring som ska genomföras och varför, var den ska genomföras samt vilka som berörs av den.

Förändringen av ledningen inom LSS och socialpsykiatri vilket innebär att det blir två enhetschefer inom LSS. Arbetsledartjänsten tas bort.

2. Identifiera arbetsmiljöfaktorer

Identifiera arbetsmiljöfaktorer som kan uppstå efter genomförd förändring och bedöm om dessa kan leda till risker för ohälsa eller olycksfall. Nedan listas exempel på arbetsmiljöfaktorer. Beroende på vilken typ av förändring som skall genomföra kan det finnas även andra faktorer att ta hänsyn till. För sedan in arbetsmiljöfaktorerna i listan. Därefter ska en konsekvensanalys genomföras på respektive faktor som identifierats.

- Belysning • Ventilation • Stor arbetsmängd • Tidspress • Svåra/komplicerade arbetsuppgifter • Liten påverkansmöjlighet/lågt inflytande • Otydlig organisation • Brister i samarbetet • Ensamarbete • Våld och hot • Otydliga arbetsuppgifter • Arbete från höjd
- Hantering av farliga ämnen • Dåligt anpassade arbetslokaler • Ensidigt upprepat arbete • Ändrad arbetsutrustning
- Buller/vibrationer • Blöta/ skräpiga golv • Hård vind • Passerande trafik • Sjukfrånvaro • Ändrade kompetenskrav

ARBETSMILJÖFAKTORER
<ul style="list-style-type: none"> - Stor arbetsbelastning för chef. - Svårt att hinna med andra arbetsuppgifter som ingår i chefsarbete så som kvalitetsarbete, patientsäkerhet, klagomålshantering och anhörighetsarbete. - Förändrings och utvecklingsarbete. - Arbetsmiljön för chefen och medarbetare. -

3. Konsekvensanalys

Hur allvarlig en risk är ska bedömas utifrån sannolikhet och konsekvens. Beroende på framräknad riskfaktor ska rätt grad av åtgärd vidtas. Hur allvarlig en risk är bestäms genom att multiplicera värden för "sannolikhet" med konsekvens. Exempelvis ger en sannolikhet 2 och konsekvens 4 en riskfaktor på 8. På så vis erhålls ett relativt mått som blir vägledande för beslut om förebyggande åtgärder. När analysen av respektive risk är genomförd ska risken föras in i handlingsplanen.

SANNOLIKHET	KONSEKvens
1. Inträffar kanske aldrig	1. Mycket liten konsekvens
2. Kan inträffa men inte ofta	2. Leder till liten skada
3. Inträffar då och då	3. Leder till skada
4. Inträffar ofta	4. Leder till stor skada
5. Inträffar mycket ofta	5. Mycket allvarlig skada

KONSEKvens	5	10	15	20	25	ÅTGÄRDER VIDTAS (Hög risk)
	4	8	12	16	20	
	3	6	9	12	15	
	2	4	6	8	10	ÅTGÄRDER PLANERAS (Medel risk)
	1	2	3	4	5	BEVAKAS (Låg risk)
	SANNOLIKHET					

4. Handlingsplan

Här ska alla risker beskrivas, oavsett om det är en låg, medel eller hög risk. Sedan ska riskerna åtgärdas och resultatet följas upp.

RISK	RISKFaktor			ÅTGÄRD	ANSVARIG & FÄRDIGT	UPPFÖLJNING GJORD, NÄR?
	Låg	Medel	Hög			
- Stor arbetsbelastning för chef.			x	Mindre personalansvar och personalstyrka.	Ida Husa	Ida Husa Om beslutet antas ska uppföljning ske inom 6 månader från att beslutet är taget.
- Svårt att hinna med andra arbetsuppgifter som ingår i chefsarbete så som kvalitetsarbete, patientsäkerhet, klagomålshantering och anhörighetsarbete.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Mindre personalansvar och personalstyrka.	Ida Husa	Ida Husa Om beslutet antas ska uppföljning ske inom 6 månader från att beslutet är taget.
- Förändrings och utvecklingsarbete	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Mindre personalansvar och personalstyrka.	Ida Husa	Ida Husa Om beslutet antas ska uppföljning ske inom 6 månader

						från att beslutet är taget.
- Arbetsmiljön för chefen. Tidigare erfarenheten att enhetschef blivit sjukskriven på grund av arbetsbelastning.			x	Mindre personalansvar och personalstyrka.	Ida Husa	Ida Husa Om beslutet antas ska uppföljning ske inom 6 månader från att beslutet är taget.
- Arbetsmiljön för medarbetare.			x	Mindre personalansvar och personalstyrka.	Ida Husa	Ida Husa Om beslutet antas ska uppföljning ske inom 6 månader från att beslutet är taget.



Samverkansgruppen SOSAM

Datum Tisdagen den 30 november
Tid Kl. 10:00-12:00
Plats Konstsalen, Folkets Hus

Närvarande För arbetsgivaren:
Marjo Koivumaa, förvaltningschef
Sofie Martin, ekonom
Ida Husa, områdeschef IFO (punkt 1-5).
Emmie Andersson, sekreterare

För arbetstagarorganisationerna:
Annika Lundqvist, Vision
Emelie Arleback, SSR
Sara Danielsson, Sveriges arbetsterapeuter
Annika Skoog, Kommunal
Mikael Norell, Kommunal

1. Mötets öppnande
2. Godkännande av dagordning
Dagordningen fastställs.
3. Justerare av protokoll
Emelie Arleback, SRR utses att justera protokollet.
4. Genomgång av föregående mötesprotokoll
Inga synpunkter på föregående mötesprotokoll.
5. Verksamhetsfrågor samt ev. ärenden till nämnd

Verksamhetsfrågor

Organisation LSS - Förslag att LSS delas upp på två enhetschefer, genom att arbetsledartjänsten tas bort och görs om till en chefstjänst. Nuvarande chef inom LSS har idag 63 medarbetare. En riskanalys har gjorts angående förändring utav ledningen inom LSS. Riskanalysen går igenom på SOSAM. Risker som lyfts är bland annat hög arbetsbelastning, svårt att hinna med förändrings- och utvecklingsarbete samt arbetsmiljöfrågor. Genom att dela upp LSS på två enhetschefer så minskas personalstyrkan och möjliggör för ett närmare ledarskap och ökad tillgänglighet.

Beslut om förändring av ledning LSS ska tas av nämnden. Därefter ska riskanalysen följas upp efter 6 månader.

Inga synpunkter från fackligt håll.

Organisation familjehem – Degerfors kommun har tidigare haft avtal med Karlskoga där de skött familjehem och kontaktfamiljer. Karlskoga har hanterat frågan i flera år, men man har inte gjort de uppföljningar som skulle ha genomförts. Avtalet sades upp i våras. Det skapar ett högre tryck på vår verksamhet och nu arbetar man igenom ärende för ärende. Förvaltningen får positiv respons redan från familjehem som upplever att det lett till mer kontakt med vår förvaltning. Ska upp för information på kommande nämnd.

Rutiner och riktlinjer – arbetat med att se över dokumenten i Kompassen 2.0. Säkerställa att rutiner och riktlinjer är reviderade och uppdaterade. Viktigt få det är vårt kvalitetsledningssystem.

Ser även över rutiner och riktlinjer vad gäller personalfrågor. Hittat brister där personal inte rapporterat frånvaro i Självservice. Cheferna har träffat de som det berör och de ska inkomma med skriftlig förklaring till varför rapportering av frånvaro inte har skett. Därefter blir det individuella bedömningar som görs tillsammans med HR-chef. Stickprov på tjänstemannasidan kommer att genomföras.

Kommunal lyfter att det kan vara av vikt att personal får utbildning i systemet.

Nämndärenden

- Familjehemsorganisationen
- Redovisning av placeringar
- Månadsrapport
- Politiska beslut och uppdrag
- Utvärdering från bemanningenheten
- Nämndmål 2022

6. Ekonomiskt läge

Förra SOSAM var det en försämrad prognos på 3,3 mkr. Nu är prognosen 400 tkr bättre då förvaltningen fått ersättning av regionen för vaccination av Covid-19, för dos ett och dos två.

Det har framkommit att socialförvaltningen burit skolkostnader vid SIS placeringar. Socialförvaltningen ska stå för boendet och kultur- och utbildning för skolkostnaden. Igår fick vi informationen att vi kommer få ersättning från kommunstyrelsen för den summan som är 700 tkr. I januari ses det över hur det kommer att se ut för 2022.

Den 8 dec är socialförvaltningen inbjudna till KS AU ekonomi för att gå igenom hur prognosen ser ut inför nästa år.

Verksamhetsfrågor ekonomi

Har tagit ett spar på försörjningsstöd och ser även att kostnader minskat. Åtgärderna har handlat om stegförflyttning, att möjliggöra att personer kommer ut på arbetsmarknad eller få arbetsträna. Arbetsgivare har haft möte med Hela Människan. En grov beräkning är att det är cirka 15 personer på försörjningsstöd som är i missbruk. Har handlar det om att börja med små steg där Hela människan är intresserad av att vara behjälplig. De skulle därmed vilja ha ytterligare föreningsbidrag. Se över hur vi kan samverka med Hela människan och hitta former för det.

Vi har ett gott samarbete med stiftelsen Activa vad gäller stegförflyttning. De har fått projektmedel och vi är en av 3-4 kommuner som ingår i projektet Reat Europe Jobboast. Det handlar om de personer som blivit arbetslösa eller gått klart en utbildning som är under 29 år. Ett led i arbetet med att få ner försörjningsstödet.

Höga sjuktal på korttidsfrånvaron. Arbetsgivare har varit i kontakt med Syndnärke om det råder samma problematik i andra kommuner. Svårt med vikarier vid korttidsfrånvaro.

Inga synpunkter från fackligt håll.

7. Verksamhetsplan

De förtroendevalda träffade förvaltningen i september och hade en dialog om nämndmål för socialnämnden 2022. Förslag till nämndmål ska upp till nämnden den 15 december. Verksamhetsplan tas upp i januarinämnden.

8. Systematiskt arbetsmiljöarbete

Säkerhetssamordnare håller på att se över brandskyddsarbetet och ser över riktlinjer för det.

Medarbetarsamtal pågår fortfarande.

Sista svarsdag för medarbetarundersökningen är den 5 december.

9. Övriga frågor

Vision lyfter frågan om fasta scheman, vad som hände med det beslutet?

Arbetsgivare svarar att LSS och bemanningen har varit inblandande i den frågan. Det har främst handlat om de ekonomiska förutsättningarna och patientsäkerheten. Vi ska ha ett möte om det i veckan och se över fasta scheman tillsammans med bemanningen, hemtjänstchef och säbochef. HR-chef har meddelat att det är svårt att utvärdera fasta scheman.

Sveriges arbetsterapeuter lyfter frågan om vilket samarbete förvaltningen har med pilgårdens vårdcentral, primärvården? Vid årsskiftet kommer vi inte ha några sjukgymnaster kvar inom regionen då dem slutar.


Arbetsgivare svarar att ett möte hållits förra veckan lokalt där HSL-chef, MAS och MAR deltagit. Hänvisar till HSL-chef för mer information om hur regionen löser det. Ska träffa regionens högre chefer inom vårdcentralerna om det lokala arbetet den 20 december.

10. Mötet avslutas

Justeras

För arbetsgivaren, sekreterare	För arbetsgivaren
Datum 2021-12-09	Datum 2021-12-09
Underskrift 	Underskrift 
Namnförtydligande Emmie Andersson	Namnförtydligande Marjo Koivumaa

För facklig organisation

Datum 2021-12-09
Underskrift 
Namnförtydligande Emelie Arleback, SSR



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

Internbudget 2022 med attestförteckning

Förslag till beslut

Socialnämnden godkänner förvaltningens förslag enligt nedan punkter,

1. Internbudget 2022
2. Attestförteckning 2022

Sammanfattning av ärendet

Tilldelad ram för 2022 uppgår till 258 102 tkr, en minskning från budgetramen 2021 med 1 184 tkr.

Budgetramen för socialnämnden med plan till 2024 är enligt nedan utifrån beslut i kommunfullmäktige 2021-06-14.

Socialnämnden	2022	2023	2024
Ingående ram	259 286	258 102	259 992
Uppräkning Lön	5 012	4 085	4 159
Uppräkning Köp av huvudverksamhet	768	781	795
Uppräkning Övriga kostnader förutom hyreskostnader	610	619	628
Uppräkning hyreskostnader	503	513	522
Förändringar:			
Generellt sparkrav	-8 426	-4 108	-1 717
Delfinansiering bitr. socialchef/verksamhetsutvecklare	350	0	0
Utgående ram	258 102	259 992	264 378
Förändring från ingående ram	-1 184	1 890	4 386

I Socialnämndens budget för 2022 har uppräkning skett för lönekostnader, uppräkning för att kompensera för allmänna kostnadsökningar har skett med 2 %.

Utifrån de genomförda sparåtgärderna till 2022 har socialnämnden vidtagit de ekonomiska åtgärderna för att få en budget i balans 2022-12-31 under förutsättning att inget oförutsett händer.

Beslutsunderlag

Socialförvaltningens tjänsteskrivelse daterad 8 december 2021

Sofie Martin
Ekonom

Beslut ska skickas till
Förvaltningschef
Ekonom



DEGERFORS
KOMMUN

ATTESTFÖRTECKNING

Gäller för:

Socialnämnden

Gäller från och med:

2022-01-01

Ansvar	Verksamhet	Text	Beslutsattestant - Ordinarie	Beslutsattestant - Ersättare	Granskningsattestanter
5x		Generell attest för nämndens hela område	Marjo koivumaa		Marjo koivumaa
					Sofie Martin
					Annika Lundqvist
					Anna Öhrman
					Maria Andersson
					Nejat Seid Abdela
5200		FÖRVALTNINGSCHEF SOC			
	26710	Alkoholtillstånd	Marjo koivumaa	Sofie Martin	Sofie Martin
	30620	Bidrag till vuxenorg	Marjo koivumaa	Sofie Martin	Sofie Martin
	51010	Gemensamt VoO	Marjo koivumaa	Sofie Martin	Sofie Martin
	51090	Projekt	Marjo koivumaa	Sofie Martin	Sofie Martin
	59000	Förvaltningsstab SOC	Marjo koivumaa	Sofie Martin	Sofie Martin
	59050	Administrtion IFO	Marjo koivumaa	Sofie Martin	Sofie Martin
	59200	Bemanningsenhet	Marjo koivumaa	Sofie Martin	Sofie Martin
5201		EKONOM			
	10050	Socialnämnd	Sofie Martin	Marianne Andersson	Marianne Andersson
	51080	Matdistribution	Sofie Martin	Marjo koivumaa	
	59000	Förvaltningsstab SOC	Sofie Martin	Marjo koivumaa	
	59020	Budgetjusteringar	Sofie Martin	Marjo koivumaa	
	59010	Förvaltn.adm SOC	Sofie Martin	Marjo koivumaa	
5202		EKONOM			
	23010	Dressinbanan	Ida husa	Helena Lindqvist	Maria Andersson
	51080	Matdistribution	Ida husa	Helena Lindqvist	Maria Andersson
	52040	Kamraten	Ida husa	Helena Lindqvist	Maria Andersson
	61000	Övergripande AME	Ida husa	Helena Lindqvist	Maria Andersson
	61010	AME Verksamhet	Ida husa	Helena Lindqvist	Maria Andersson
	60130	Feriearbete	Ida husa	Helena Lindqvist	Maria Andersson
	61040	Servicelaget	Ida husa	Helena Lindqvist	Maria Andersson
	61090	Projekt	Ida husa	Helena Lindqvist	Maria Andersson
	52410	Adm bostadsanpassning	Ida husa	Susanna Andersson	Maria Andersson
	59000	Förvaltningsstab SOC	Ida husa	Susanna Andersson	Maria Andersson

Ansvar	Verksamhet	Text	Beslutsattestant - Ordinarie	Beslutsattestant - Ersättare	Granskningsattestanter
5203		ENHETSCHEF HSL			
	51070	Gemensamt SSK/Rehab	Annika Svensson	Ingela Ekberg	Anna Öhrman
	51071	Distriktsrehab	Annika Svensson	Ingela Ekberg	Anna Öhrman
	51072	Dagrehab	Annika Svensson	Ingela Ekberg	Anna Öhrman
	51073	Gästis	Annika Svensson	Ingela Ekberg	Anna Öhrman
	51074	Demensteamet	Annika Svensson	Ingela Ekberg	Anna Öhrman
	51075	SSK Säbo	Annika Svensson	Ingela Ekberg	Anna Öhrman
	51076	SSK Distrikt	Annika Svensson	Ingela Ekberg	Anna Öhrman
	51077	SSK Natt	Annika Svensson	Ingela Ekberg	Anna Öhrman
5204		Enhetschef SÄBO Korttid			
	51043	Solrosen	Ingela Ekberg	Annika Svensson	Anna Öhrman
	51044	Korttidsheten (Slussen)	Ingela Ekberg	Annika Svensson	Anna Öhrman
	51040	Gemensamt Västergården	Ingela Ekberg	Annika Svensson	Anna Öhrman
	51030	Gemensam natt VG	Ingela Ekberg	Annika Svensson	Anna Öhrman
5205		Enhetschef SÄBO Omvårdnad			
	51030	Gemensam natt LG	Emma Wahlund	Jeanette Karlsson	Anna Öhrman
	51054	Omvårdnad Solbacken	Emma Wahlund	Jeanette Karlsson	Anna Öhrman
	51055	Omvårdnad Gläntan	Emma Wahlund	Jeanette Karlsson	Anna Öhrman
	51056	Omvårdnad Skogshöjden	Emma Wahlund	Jeanette Karlsson	Anna Öhrman
	51057	Omvårdnad Dungen	Emma Wahlund	Jeanette Karlsson	Anna Öhrman
	51058	Omvårdnad Ötragården	Emma Wahlund	Jeanette Karlsson	Anna Öhrman
	51059	Omvårdnad Skogsstjärnan	Emma Wahlund	Jeanette Karlsson	Anna Öhrman
5206		Enhetschef SÄBO Demens			
	51050	Gemensamt Letälvsgården	Jeanette Karlsson	Emma Wahlund	Anna Öhrman
	51051	Grindstugan Letälvsgården	Jeanette Karlsson	Emma Wahlund	Anna Öhrman
	51053	Demens Körbärsdalen	Jeanette Karlsson	Emma Wahlund	Anna Öhrman
	51041	Demens Västergården	Jeanette Karlsson	Emma Wahlund	Anna Öhrman
5207		Enhetschef Hemtjänst			
	51030	Natt Vård och omsorg	Ann Karlsson Kock		Anna Öhrman

Ansvar	Verksamhet	Text	Beslutsattestant - Ordinarie	Beslutsattestant - Ersättare	Granskningsattestanter
	51061	Hemvård Svartå/Åtorp	Ann Karlsson Kock		Anna Öhrman
					Anna Öhrman
	51066	Trygghetstelefon	Ann Karlsson Kock		Anna Öhrman
					Anna Öhrman
	51062	Hemvård Kastanjen	Ann Karlsson Kock		Anna Öhrman
					Anna Öhrman
	51063	Hemvård Centrumlaget	Ann Karlsson Kock		Anna Öhrman
					Anna Öhrman
	51060	Gemensamt Hemvård	Ann Karlsson Kock		Anna Öhrman
					Anna Öhrman
	51064	Hemvård Jannelund	Ann Karlsson Kock		Anna Öhrman
					Anna Öhrman
	51065	Hemvård Ytterlaget	Ann Karlsson Kock		Anna Öhrman
			Muris Beslagic		Anna Öhrman
5208		Enhetschef funktionshinder			
	51331	Gruppboende Björklundsg	Karolina Arrhenius	Denny Söderlund	Anna Öhrman
	51332	Gruppboende Skolgatan	Karolina Arrhenius	Denny Söderlund	Anna Öhrman
	51333	Gruppboende Brogatan	Karolina Arrhenius	Denny Söderlund	Anna Öhrman
	51334	Gruppboende Odelbergsv	Karolina Arrhenius	Denny Söderlund	Anna Öhrman
	52010	Stödboende Muttern	Karolina Arrhenius	Denny Söderlund	Anna Öhrman
	52020	Kontaktperson enl. SOL	Karolina Arrhenius	Denny Söderlund	Anna Öhrman
	51343	Kontaktperson LSS	Karolina Arrhenius	Denny Söderlund	Anna Öhrman
	51344	Ledsagare LSS	Karolina Arrhenius	Denny Söderlund	Anna Öhrman
	51312	Placering LSS	Karolina Arrhenius	Denny Söderlund	Anna Öhrman
	51346	Gärdesvägen	Karolina Arrhenius	Denny Söderlund	Anna Öhrman
	51340	Korttidsvist i familj, LSS	Karolina Arrhenius	Denny Söderlund	Anna Öhrman
	51341	Korttidsboende	Karolina Arrhenius	Denny Söderlund	Anna Öhrman
	60030	Ensamkommande barn	Karolina Arrhenius	Denny Söderlund	Anna Öhrman
	51342	Personlig assistans LSS	Karolina Arrhenius	Denny Söderlund	Anna Öhrman
	51350	Daglig verksamhet	Karolina Arrhenius	Denny Söderlund	Anna Öhrman
5209		Enhetschef IFO			
	57510	Försörjningsstöd	Sussanna Andersson	Ida Husa	Maria Andersson
	60010	Flyktingmottagning	Sussanna Andersson	Ida Husa	Maria Andersson
	51069	Handläggning hemvård	Sussanna Andersson	Ida Husa	Maria Andersson
	59070	Handläggning OoF	Sussanna Andersson	Ida Husa	Maria Andersson
	55910	Institutionsplaceringar vuxna	Sussanna Andersson	Ida Husa	Maria Andersson
	55930	Övriga insatser missbruk	Sussanna Andersson	Ida Husa	Maria Andersson
	55920	Personal, vuxna	Sussanna Andersson	Ida Husa	Maria Andersson

Ansvar	Verksamhet	Text	Beslutsattestant - Ordinarie	Beslutsattestant - Ersättare	Granskningsattestanter
	56910	Institutionsplaceringar BoU	Sussanna Andersson	Ida Husa	Maria Andersson
	56930	Familjehård BoU	Sussanna Andersson	Ida Husa	Maria Andersson
	56940	Kontaktmannaskap	Sussanna Andersson	Ida Husa	Maria Andersson
	56950	Övriga insatser BoU	Sussanna Andersson	Ida Husa	Maria Andersson
	56960	Familjecentralen	Sussanna Andersson	Ida Husa	Maria Andersson
	56920	Personal BoU	Sussanna Andersson	Ida Husa	Maria Andersson
	58500	Familjerätt	Sussanna Andersson	Ida Husa	Maria Andersson
5210		Institutionsplaceringar			
	55910	INSTITUTIONSPLAC VUXNA	Sussanna Andersson	Ida Husa	Maria Andersson
	56910	INST PLAC BARN OCH UNGD	Sussanna Andersson	Ida Husa	Maria Andersson
5211		ANSVARIG FAMILJECENTR			
	56960	Familjecentralen	Kerstin Nilsson	Sussanna Andersson	Maria Andersson
				Ida Husa	Maria Andersson
5212		ANSVARIG FYRAN			Maria Andersson
	55940	Fyran	Marie Carling	Sussanna Andersson	Maria Andersson
				Ida Husa	Maria Andersson
5213		Bemanningspool och bemanningsenhet			
	59200	Bemanningsenhet	Ann Karlsson Kock		Anna Öhrman
	59200	Bemanningspool	Ann Karlsson Kock		Anna Öhrman



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

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

Socialnämndens Internbudget 2022

Dokumenttyp Plan	Beslutsinstans Socialnämnd
Dokumentet gäller Socialnämnden	Dokumentansvarig Marjo Koivumaa
Revideringar	
Datum för beslut 2021-12-15	Diarienummer Dnr 00129-2021

Innehållsförteckning

1	Socialnämndens ansvarsområde och uppdrag	3
2	Driftbudget	4
2.1	Buffert	6
2.2	Sparåtgärder	7
2.3	Övergripande	8
2.4	Vård och Omsorg	9
2.5	Individ och Familjeomsorgen	10
3	Investeringsbudget	11
4	Gransknings – och beslutsattestant	11
	Bilagor	11
	Bilaga 1 – Attestförteckning 2022	11

1 Socialnämndens ansvarsområde och uppdrag

Socialnämnden ansvarar för insatser till de kommuninvånare som har behov av stöd, hjälp, vård och omsorg utifrån det ansvar som kommunen har enligt vissa lagar:

- Socialtjänstlagen (SoL)
- Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS)
- Kommunal sjukvård

Verksamhetsområdena inom socialnämnden är bland annat:

- särskilt boende för äldre
- dagverksamhet för äldre
- hemtjänst
- korttidsvård SoL
- HSL – enhet (hälso- och sjukvårdslagen)
- myndighetsutövning
- förebyggande arbete
- gruppboende LSS
- serviceboende LSS
- daglig verksamhet LSS
- korttidsvård LSS
- ensamkommande barn
- flyktingverksamheten
- arbetsmarknadsenhet

2 Driftbudget

Tilldelad ram för 2022 uppgår till 258 102 tkr, en minskning från budgetramen 2021 med 1 184 tkr.

Budgetramen för socialnämnden med plan till 2024 är enligt nedan utifrån beslut i kommunfullmäktige 2021-06-14.

Socialnämnden	2022	2023	2024
Ingående ram	259 286	258 102	259 992
Uppräkning Lön	5 012	4 085	4 159
Uppräkning Köp av huvudverksamhet	768	781	795
Uppräkning Övriga kostnader förutom hyreskostnader	610	619	628
Uppräkning hyreskostnader	503	513	522
Förändringar:			
Generellt sparkrav	-8 426	-4 108	-1 717
Delfinansiering bitr. socialchef/verksamhetsutvecklare	350	0	0
Utgående ram	258 102	259 992	264 378
Förändring från ingående ram	-1 184	1 890	4 386

I Socialnämndens budget för 2022 har uppräkning skett för lönekostnader, uppräkning för att kompensera för allmänna kostnadsökningar har skett med 2 %.

Nedan tabell visar skillnaden för budget och årsarbetare (åa) år 2021 och 2022.

Benämning	Budget 2021		Budget 2022		Skillnad 2021/2022
	åa 2021	åa 2021	åa 2022	åa 2022	
Socialchef	7 066	14	11 370	14	4 305
Ekonom	2 422	0	2 219	0	-203
Övergripande	9 488	14	13 589	14	4 102
Områdeschef IFO/LSS	0	0	9 714	7	9 714
Enhetschef HSL	19 886	28	17 995	29	-1 891
Enhetschef SÄBO Korttid	22 286	25	19 587	21	-2 699
Enhetschef SÄBO Omvårdnad	25 122	43	25 431	43	309
Enhetschef SÄBO Demens	20 666	33	20 756	33	91
Enhetschef Hemtjänst	47 175	81	40 563	68	-6 612
Bemanningsenhet & pool	0	0	7 754	13	7 754
Enhetschef LSS	42 520	58	47 221	57	4 700
Chef för myndighetsutövning	59 329	37	42 679	28	-16 650
Institutionsplaceringar	12 300	0	12 300	0	0
Ansvarig Familjecentralen	226	0	228	0	2
Ansvarig Fyran	288	0	284	0	-4
Vård & omsorg, Individ, familj & funktionshinder	249 799	307	244 513	299	-5 286
Socialnämnden totalt	259 286	321	258 102	312	-1 184

Utifrån tilldelad ram och de beslutade sparåtgärderna får socialnämnden ihop en budget för 2022.

Nedan tabell visar skillnaden utifrån resultaträkning.

Resultaträkning (tkr)	Budget 2021	Budget 2022	Skillnad 2021/2022	Kommentar
Intäkter	44 040	41 473	2 567	Minskade intäkter från Migrationsverket
Summa intäkter	44 040	41 473	2 567	
Köp av huvudverksamhet, Lämnade bidrag	-48 384	-45 910	-2 474	Generella ökningarna och sparåtgärd ekonomiskt bistånd
Personalkostnad	-208 357	-206 547	-1 810	Löneökningar och sparåtgärd SÄBO avdelning
Lokalhyror	-23 598	-24 534	936	Hyreshöjningar
Övriga kostnader	-22 987	-22 582	-405	
Summa Kostnader	-303 326	-299 573	-3 753	
Netto	-259 286	-258 101	-1 185	

2.1 Buffert

En buffert i internbudgeten ligger sedan 2020 inom socialchefens ansvarsområde. Den totala nettosumman är 400 tkr. På sikt har socialnämnden intention att öka posten för oförutsett för att ha utrymme vid oförutsedda händelser.

2.2 Sparåtgärder

Nedan visas en specifikation på de sparåtgärder som vidtagits inom socialnämnden som påverkar budget 2022

Sparåtgärder 2022

Sparåtgärder 2022 (tkr)	Spar 2022
Avveckla verksamheten Ensamkommande Barn	1 000
Neddragning budget inom AME	2 200
Sälja MAR-tjänst till Lekeberg	26
Intäktsöversyn	500
Avveckla en SÄBO avdelning	2 700
Uppsägning av slingan 6 plan 4-7	1 000
Ekonomiskt bistånd	3 400
Övriga åtgärder	243
Spar 2022	11 069

Utifrån de genomförda sparåtgärderna till 2022 har socialnämnden vidtagit de ekonomiska åtgärderna för att få en budget i balans 2022-12-31 under förutsättning att inget oförutsett händer.

Ambitionen med de projekt socialnämnden driver genom statsbidrag är att utveckla andra och nya arbetssätt för att på sikt sänka kostnaderna inom verksamheterna.

Socialnämnden arbetar kontinuerligt med att upprätta och revidera handlingsplaner samt riktlinjer och rutiner för att kostnadseffektivisera.

För att nå budgetramen 2023 där det preliminärt ligger ytterligare spar behöver socialnämnden göra sparåtgärder under 2022 för att få en effekt till 2023.

2.3 Övergripande

Inom övergripande budget avser ledningsfunktioner och nämndverksamhet. Den största förändringen är att under 2021 lades det ett sparbetning under socialchef som är åtgärdat utifrån sparåtgärderna.

Benämning	Budget 2021		Budget 2022		Skillnad 2021/2022
	2021	åa 2021	2022	åa 2022	
Socialchef	7 066	14	11 370	14	4 305
Ekonom	2 422	0	2 219	0	-203
<i>varav nämndverksamhet</i>	<i>742</i>		<i>786</i>		<i>44</i>
<i>varav buffert</i>	<i>400</i>		<i>400</i>		<i>0</i>
Övergripande	9 488	14	13 589	14	4 102

- Reduceringen på ekonomen är att budget för städ har flyttats till områdeschefen.

2.4 Vård och Omsorg

Inom Vård och Omsorg budget avser Hälso- och sjukvård, dagverksamheter, Särskilt boende, Hemtjänst samt bemanningsenhet och pool som är till för hela förvaltningen.

Benämning	Budget 2021		Budget 2022		Skillnad 2021/2022
	2021	åa 2021	2022	åa 2022	
Enhetschef HSL	19 886	28	17 995	29	-1 891
Enhetschef SÄBO Korttid	22 286	25	19 587	21	-2 699
Enhetschef SÄBO Omvårdnad	25 122	43	25 431	43	309
Enhetschef SÄBO Demens	20 666	33	20 756	33	91
Enhetschef Hemtjänst	47 175	81	40 563	68	-6 612
Bemanningsenhet & pool	0	0	7 754	13	7 754
Vård och Omsorg	135 136	211	132 087	208	-3 049

- Reduceringen inom HSL är intäkter som tidigare låg under hemtjänsten.
- Reduceringen inom SÄBO korttids är sparåtgärden att stänga avdelningen hyttan.
- Budgeten för bemanningspool och bemanningsenhet har till 2022 flyttats till en egen rad för att enklare göra den ekonomiska uppföljningen då det är en verksamhet för hela förvaltningen. Tidigare låg den under hemtjänstbudgeten.

Personalförändringar	Antal
Årsarbetare 2021	211
Stänga SÄBO avdelning	-5
Arbetsterapeut (låg tidigare endast som budgetpost (ej utökad kostnad))	1
Årsarbetare 2022	208

2.5 Individ och Familjeomsorgen

Inom Individ och Familjeomsorgen budget avser myndighetsutövning, verkställighet inom LSS, socialpsykiatri, förebyggande arbete samt arbetsmarknadsenheten.

Inför 2022 har budget för områdeschef inrättas där ansvaret ligger för arbetsmarknadsenheten som under 2021 låg under chef för myndighetsutövning.

Benämning	Budget 2021		Budget 2022		Skillnad 2021/2022
	2021	åa 2021	2022	åa 2022	
Områdeschef IFO/LSS	0	0	9 714	7	9 714
Enhetschef LSS	42 520	58	47 221	57	4 700
Chef för myndighetsutövning	59 329	37	42 679	28	-16 650
<i>varav ekonomiskt bistånd</i>	<i>21 500</i>		<i>18 100</i>		<i>-3 400</i>
Institutionsplaceringar	12 300		12 300		0
Ansvarig Familjecentralen	226		228		2
Ansvarig Fyran	288		284		-4
Individ och familjeomsorg	114 663	95	112 426	91	-2 237

- Områdeschefens budget för AME och övergripande för socialtjänsten har tidigare levar under chef för myndighetsutövning.
- Ökningen inom LSS extern verkställighet LSS har flyttats från myndighetsutövning.
- Inom myndighetsutövningen har budget för ekonomiskt bistånd minskat utifrån sparåtgärd.

Personalförändringar	Antal
Årsarbetare 2021	95
Varsel AME	-4
Familjehemssekreterare (köpte tidigare tjänsten)	1
Avveckla EKB	-2
Enhetschef LSS flyttat från Socialchef	1
Bostadsanpassning, köper tjänst (behåller kostnaden)	-1
Årsarbetare 2022	91

3 Investeringsbudget

Ramen för investeringar med plan för 2024.

Socialnämnden, tkr	2022	2023	2024
Medicintekniska produkter	600	600	600
E-Tjänster	400	400	400
Åtgärder förvaltningen	300	300	300
Ospecificerade investeringar	200	200	200
Summa	1 500	1 500	1 500

4 Gransknings – och beslutsattestant

Se bifogad attestförteckning.

Om förändring sker under året har socialchef rätt att medge behörighet.

Bilagor

Bilaga 1 – Attestförteckning 2022



Verksamhetens Månadsrapport Socialförvaltningen

Nov 2021

Innehållsförteckning

Syfte och mål	3
Inledning	3
Omvärldsanalys	3
Lägesrapport och viktiga händelser	4
Ekonomisk prognos	4
Förbättringsarbete/Framtid	11
Sjukfrånvaro.....	13

Syfte och mål

Månadsrapporten är en beskrivning av läget i förvaltningens verksamhet.

Rapportens syfte och mål:

- Förtroendevalda ska få kännedom om viktiga förhållanden i verksamheten och om det pågående förbättringsarbetet.
- Medarbetare ska få större kunskap om förvaltningen och en samlad bild av vad som är på gång och vad som kan påverka verksamheten.
- Rapporten ska vara ett underlag för framtidsarbete och underlätta för förtroendevalda och ledningsgrupp vid prioriteringar av vidare arbete.

Inledning

Året har som för många andra fortsatt att präglas av covid-19 pandemin. Folkhälsomyndigheten har uttalat att risken för allvarlig sjukdom och död i covid-19 ökar med åldern. Därför har personer som är 70 år och äldre sedan i mars 2020 rekommenderats att begränsa sina sociala kontakter och undvika platser där många samlas. Analyser tyder på att rekommendationen har varit betydelsefull genom att minska antalet fall av allvarlig sjukdom och död i covid-19 bland dessa personer. Analyser visar också att rekommendationerna lett till sämre psykisk hälsa för vissa grupper, och riskerar att påverka den fysiska hälsan. Inom socialförvaltningens verksamheter har smittspridningen minskat och i dagsläget finns det inga konstaterade smittade enskilda. Detta är ett resultat av att en hög andel av enskilda och personal som finns i verksamheten är vaccinerade och av ett gediget arbete med åtgärder för att minska smittspridningen.

Året 2021 har även präglats till stor del av det kraftiga negativa budgetavvikelsen från 2020 som bidragit till ett mycket dåligt ekonomisk resultatet för kommunen som helhet. Början av året inleddes med en stor osäkerhet ekonomiskt gällande både om och vilka kostnader som skulle ersättas av staten samt hur hårt de olika verksamhetsområdena skulle drabbas av Corona pandemin, främst avseende den ökade problematiken med psykisk ohälsa. Prognoserna har mer liknat scenarion och osäkerheten har varit mycket hög. Nu har analyser genomförts kring nuläge och framtid för att säkerställa socialnämndens ekonomi och vända den negativa trenden. Redan nu visas en mer positiv trend jämfört med 2020, kostnaderna sjunker och utvecklingen inom verksamhetsområdena växer i form av att hitta andra former som är mer kostnadseffektiva. Alla beslut om besparingar är inte säkra för 2021/2022 men fortsatt arbete pågår att hitta fler åtgärder för att få en budget i balans.

Omvärldsanalys

När det gäller omvärldsfaktorer som påverkar förvaltningen är det framför allt oroande att antalet barn som är i behov av insatser fortsätter öka. Förvaltningen ser också en ökning av våld i nära relationer, även om inflödet varierar över tid. BRIS och barnombudsmannen har uppmärksammat att pandemin har förstärkt barn och ungas utsatthet i form av ökad psykisk ohälsa, familjekonflikter och övergrepp. Denna ökade utsatthet gäller främst de barn och unga

som socialtjänsten möter. Risken är stor att detta är en kostnad som kommer att öka beroende på hur pandemins inverkan på samhället utvecklas framåt. Pandemins effekter på måendet i samhället är komplex och svår att bedöma framåt.

God och nära vård, finns inte definierat i Socialstyrelsens termbank men finns beskrivet i olika rapporter och utredningar senaste åren. Det pågår en förflyttning från en reaktiv sjukhustung organisationsfokuserad vård till en proaktiv, relationsbaserad vård nära patienter och brukare. I delbetänkandet God och nära - en primärvårdsreform finns en beskrivning som har sin grund i ett sätt att tänka kring hur man organiserar all hälso- och sjukvård med utgångspunkt i patienters och brukares individuella behov, förutsättningar och preferenser så att hela hens livssituation kan beaktas.

Förbättra tillgängligheten till sjukvård för äldre personer inom kommunal verksamhet

Arbeta systematiskt och tillsammans med regionen med att förbättra tillgängligheten till sjukvård för äldre personer som i övrigt får sin hälso- och sjukvård inom kommunens verksamheter.

Utveckla och sy ihop det personcentrerade arbetet som ska vara ett stöd för den enskilde som har kommunal hälso- och sjukvård. Både ett regionalt och ett lokalt arbete (utgå från redan utförda utvecklingsarbeten och dess resultat) samt docka i det i med de lokala kommunala processledarna. Ett samverkansprojekt mellan kommun, region och civilsamhället

Förutsättningar i ledarskapet för att leda den nära vården i kommunen

Skapa en uppdaterad ledarskapsutbildning som stärker den typ av ledarskap som God och Nära vård kräver. Utgå från målbild, principer, kunskap om teamarbete, optimal bemanning med patienten i fokus mm. För att skapa samsyn hos chefer och ledare i alla led om vilket typ av ledarskap som krävs och stärka kritiska kompetenser i ledarskapet.

Lägesrapport och viktiga händelser

Under November månad har nedan skett:

- Startat upp med Elektronisk faktura inom socialtjänsten
- Internbudget 2022
- Internkontrollarbete
- Övertagande av verksamhet från Karlskoga
- Nära vård – uppdatering. Beroende av att regionen gör sitt. Dialogmöten pågår med regionen.
- Framtida påverkan av förslag av en reformerad arbetsmarknadspolitisk verksamhet Ds 2021:27

Ekonomisk prognos

Tilldelad ram för 2021 uppgår till 259 286 tkr, en uppräknig från 2020 med drygt 25 mkr.

Socialnämnden redovisar en preliminär prognos per oktober på -11,5 mkr, vilket innebär ett underskott på 11,5 mkr mot budget. En minskning med 0,7 mkr som avser ersättning för skolkostnad för Statens institutions styrelse (SiS) placeringar, ersättningen kommer från kommunstyrelsen.

Den största avvikelserna i prognos jämfört med budget visar verksamheten för institutionsplaceringar -5,6 mkr.

Stöd i ordinärt boende visar en positiv prognos på 1,3 mkr vilket främst härleds till den positiva avvikelserna för bemanningspoolen då poolarnas kostnader bokas där de arbetar, det redovisas alltså ett underskott på verksamheterna som använder poolarna (vilket är medräknat i prognos). Prognosen för hemtjänsten utgör ett underskott på 3 mkr. Inom verksamhet för särskilt boende visar det en prognos på ett underskott med 6,5 mkr.

Verksamheten för lagen som särskild service (LSS) visar nu en negativ avvikelse till skillnad från prognosen i september vilket avser kostnad för extern placering.

Förändringen sedan prognosen i Oktober på 0,7 tkr speglar sig i nedan:

- Ersättning för skolkostnaden för SiS placeringar, 0,7 mkr från KS – vidare för 2022 får nämnden se.

Prognos 2021

Driftkostnader, tkr	Utfall jan-nov	Prognos helår	Budget helår	Differens
Socialchef	10 217	8 766	7 066	-1 700
Ekonom	2 439	2 422	2 422	0
HSL	18 581	19 471	19 886	415
SÄBO Korttid	22 397	23 426	22 286	-1 140
SÄBO Omvårdnad	26 269	28 522	25 122	-3 400
SÄBO Demens	22 657	22 666	20 666	-2 000
Hemtjänst	44 628	45 835	47 175	1 340
LSS	40 574	43 370	42 520	-850
IFO	57 825	58 629	59 329	700
Institutionsplaceringar	16 773	17 200	12 300	-4 900
Familjecentralen	182	196	226	30
Fyran	237	268	288	20
Summa	262 779	270 771	259 286	-11 485

Kommentar kring prognos

Socialchef -1 700 tkr

Prognosen under socialchefen avser sparbetinget socialnämnden har samt positiva avvikelser för vakanta tjänster och outnyttjad budget för inköp och utbildning, samt intäkter för statsbidrag.

HSL + 415tkr

Ersättning från regionen på 415 tkr avseende covid-19 vaccinerings och tester inom verksamheterna.

SÄBO Korttid -1 140tkr

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

SÄBO Omvårdnad -3 400 tkr

Personalförstärkning uppgår till 800 tkr utöver budget.

Resterade underskott mot prognos på 1 350 tkr avser den fördröjning som blivit av att gå ner till beslutad personaltäthet (januari till mars då personaltätheten verkställdes i mars 2021) samt ökade kostnader för personal under sommaren.

SÄBO Demens -2 000 tkr

Redovisningen av underskottet avser den fördröjning som blivit av att gå ner till beslutad personaltäthet (januari till mars då personaltätheten verkställdes i mars 2021) samt ökade kostnader för personal under sommaren.

Hemtjänst +1 340 tkr

Hemtjänsten redovisar en netto prognos med ett överskott på 1 340 tkr.

Redovisar överskott för bemanningspoolen då poolarnas kostnader bokas där de arbetar, 4 300 tkr. Kostnaderna för poolarna ingår i de underskott som är inom SÄBO och hemtjänst.

Redovisar ett underskott avseende personal på 2 460tkr detta på grund av ett högt tryck på antal insatser samt ökade kostnader för personal under sommaren.

Förhoppningen är att när planeringsverktyget är i full drift kan socialnämnden effektivisera och på så sätt minska prognosen.

Redovisar ett underskott på 500 tkr avseende engångsmaterial på grund av ökade priser samt ökade av användandet i och med covid-19. Priserna för vinylhandskar har sedan juli 2020 året ökat med ca 800 % vilket främst beror på ökad efterfrågan i jämförelse med hur snabbt tillverkningen sker.

LSS -850 tkr

LSS redovisar ett prognostiserat underskott på 850 tkr som främst avser en extern placering.

IFO +700 tkr

Överskottet på 700 tkr finner sig i outnyttjad budget för externa personliga assistans ärenden inom LSS.

Institutionsplaceringar - 5 600 tkr

Det är en stor ökning på antalet aktualiseringar inom barn och unga vilket ger ett prognostiserat underskott i förhållande till budget. Prognos Barn och unga är ett underskott på 3 800 tkr.

Under sommaren har en ökning skett inom vuxna vilket gjort att prognosen ökat. Åtgärder är på gång för att minska kostnaderna inom placeringar.

Prognos för vuxna är ett underskott på 1 800 tkr.

Personalkostnader

Personalkostnader (tkr)	Utfall jan-nov	Budget jan-nov	Prognos helår	Budget helår	Differens
Socialchef	9 746	5 635	10 734	5 434	-4 600
Ekonom	647	665	725	725	0
HSL	17 152	17 121	19 903	18 661	0
SÄBO Korttid	15 177	13 735	16 767	14 973	-1 791
SÄBO Omvårdnad	26 243	22 912	28 836	24 975	-3 600
SÄBO Demens	19 793	17 182	21 811	18 730	-2 900
Hemtjänst	41 888	42 884	47 771	46 745	636
LSS	34 545	34 107	34 245	33 458	-450
IFO	35 848	36 910	44 655	44 655	850
Summa	201 039	191 151	225 447	208 356	-11 855

Personalkostnader, tkr	Utfall	Budget	Prognos	Budget	Projekt	Total	
Enhet	Jan-nov	Jan-nov	helår	helår	Differens	Differens	
Socialchef	9 746	5 635	10 734	5 434	-4 600	-700	-5 300
Ekonom	647	665	725	725	0	0	0
HSL	17 152	17 121	19 903	18 661	0	-1 242	-1 242
SÄBO Korttid	15 177	13 735	16 767	14 973	-1 791	-3	-1 794
SÄBO Omvårdnad	26 243	22 912	28 836	24 975	-3 600	-261	-3 861
SÄBO Demens	19 793	17 182	21 811	18 730	-2 900	-181	-3 081
Hemtjänst	41 888	42 884	47 771	46 745	636	-1 662	-1 026
LSS	34 545	34 107	34 245	33 458	-450	-337	-787
IFO	35 848	36 910	44 655	44 655	850	-492	358
Summa	201 039	191 151	225 447	208 356	-11 855	-4 878	-16 733

Tre separata kolumner för differens för att visa vad som avser personalkostnader i projekt som täcks i sin helhet av statsbidrag.

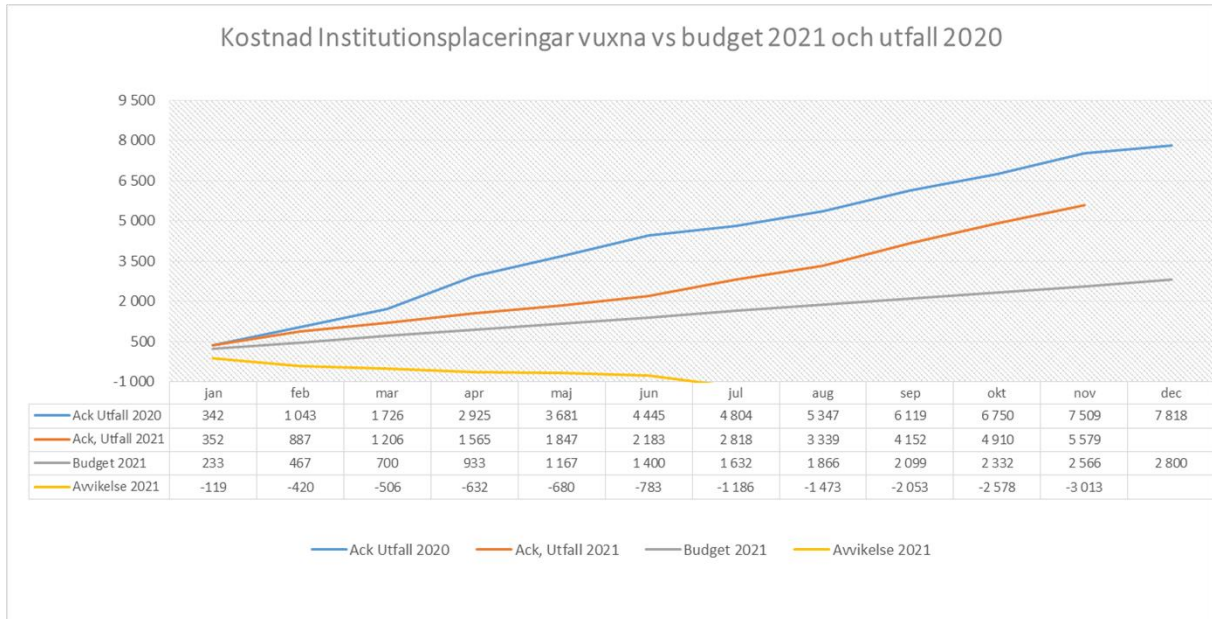
Prognosen har ökat för personalkostnaderna då samtliga projekt har kommit igång.

Lönekostnaderna för projektanställningarna täcks av statsbidrag även personalkostnader relaterat till covid-19. Dock syns inte intäkterna i lönekostnaderna då de bokas på intäktskonto.

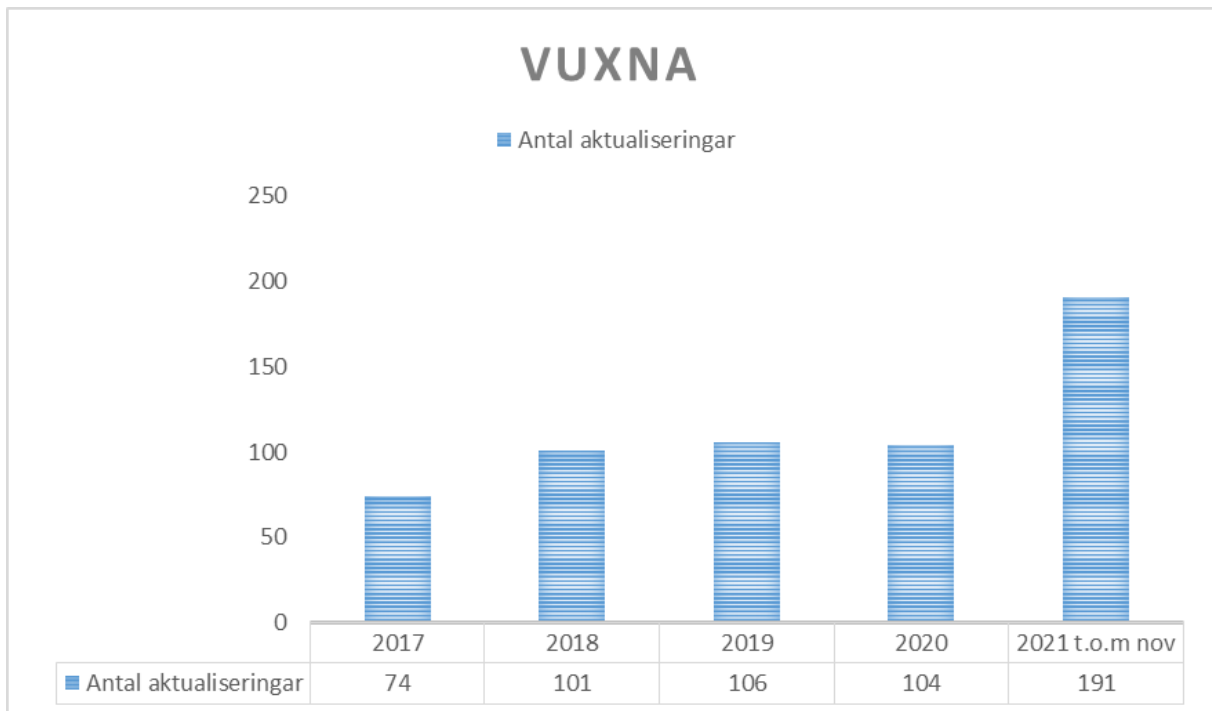
Trendlinjer över kostnader inom förvaltningen

Institutionsplaceringar

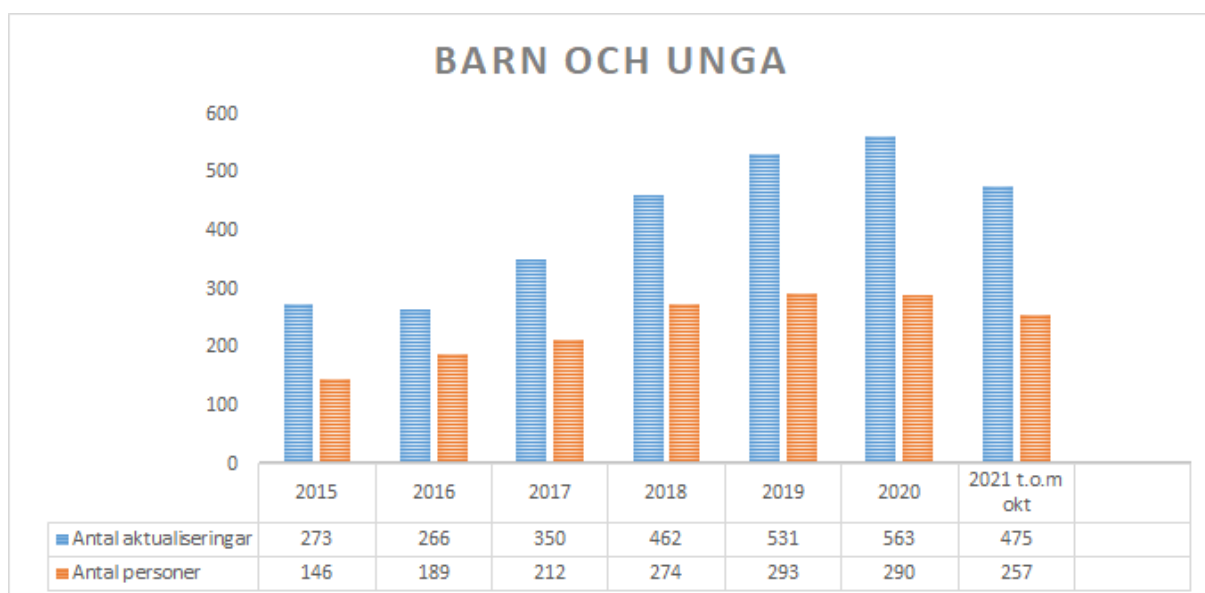
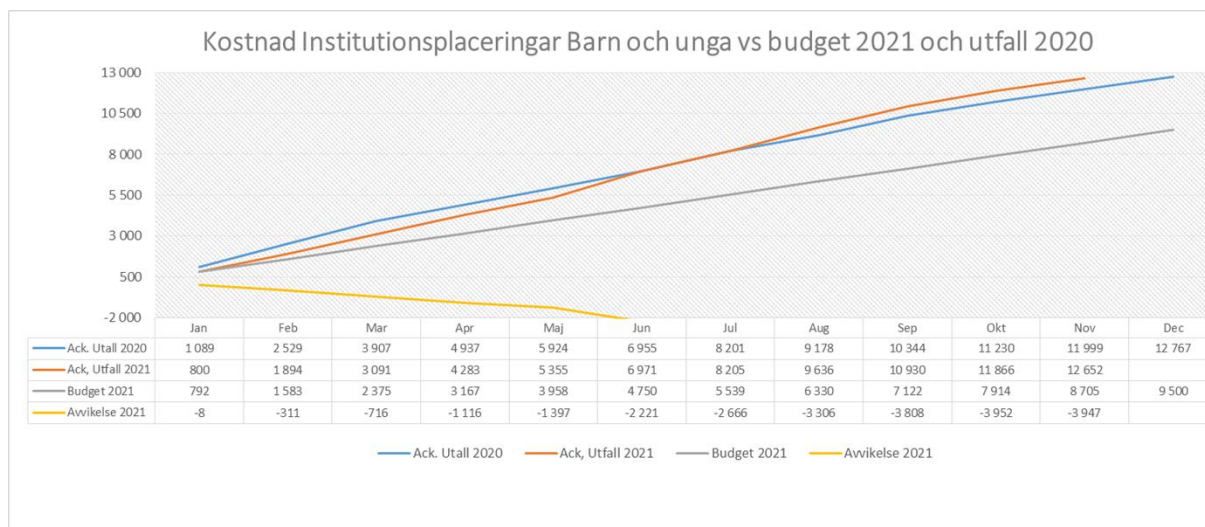
Kostnaderna för institutionsplaceringar vuxna har ett utfall på ca 2 mkr lägre jämfört med samma period förra året.



Antal aktualiseringar för vuxna.



Kostnaderna för institutionsplaceringar har ökat markant de senaste åren. Nedan tabell visar jämförelse med 2020.



En aktualisering är en anmälan om oro för ett barn eller en ungdom, en ansökan från någon om bistånd och stöd eller en begäran från en annan myndighet om att socialnämnden skall lämna yttrande eller utföra något.

Sedan 2015 har antalet aktualiseringar ökat markant och förvaltningen ser en fortsatt ökning.

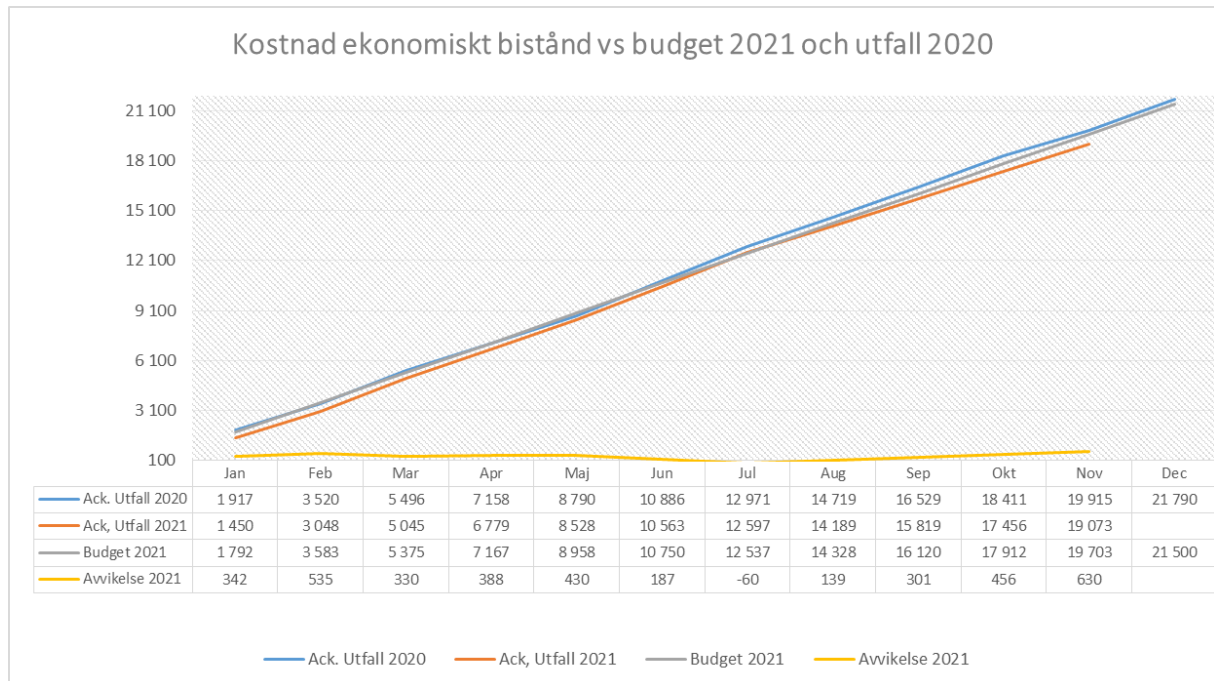
23 % av alla anmälningar kommer från polisen in till socialtjänsten, 21 % från skolan, 17 % från hälso- och sjukvård/tandvård samt andra kommuner och allmänheten 39%.

Den största ökningen, i orsak till anmälan, är våld i nära relation samt missbruk hos föräldrar.

Ekonomisk bistånd

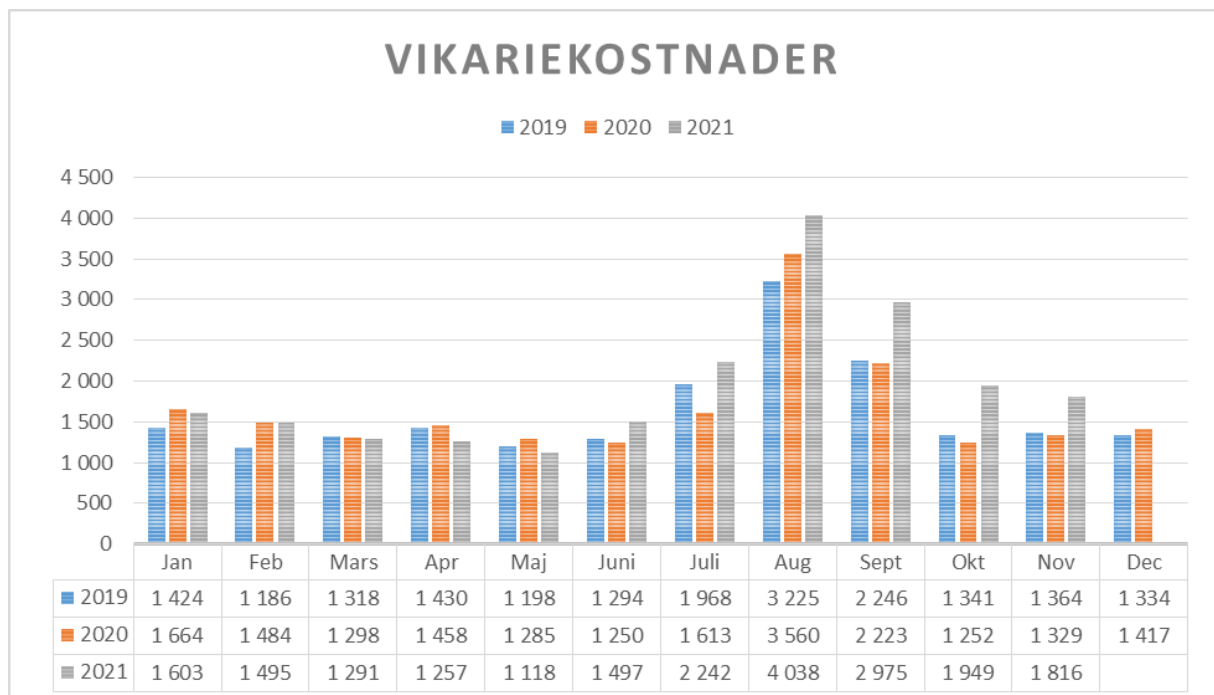
Nedan tabell visar utfall för ekonomiskt bistånd jämför med 2020. Ekonomiskt bistånd har en

prognos i budget i balans.

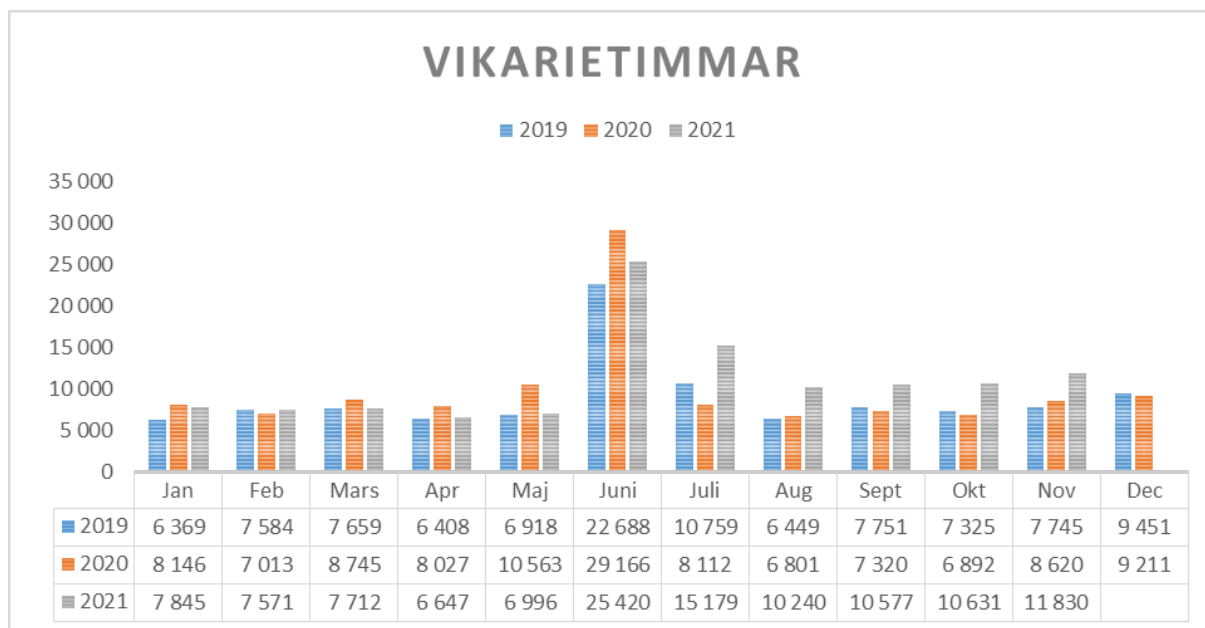


Vikarier

Kostnaderna för vikarier eftersläpar en månad vilket resulterar i att kostnaden i november avser timmarna i oktober.



Timmarna är väldigt höga under sommarmånaderna på grund av att sommarsemester bokas i "klump pass".



Investeringsbudget

Socialnämndens investeringsbudget 2021 uppgår till 4 968 tkr där 788 tkr avser budget överflyttat från 2020 som ska avse planeringssystem. Prognosen på helår är budget i balans.

Socialnämnden har fått en slutfaktura för projektet med ombyggnation av Sveagatan 3, vilket kommer att täckas inom budgeten för andra investeringar.

Investeringsbudget, tkr	Utfall	Budget	
	jan-nov	helår	Differens
Ombyggnation sveagatan 3	53	0	-53
E-tjänster	295	1 188	0
Läkemedelsskåp	30	330	0
Nyckelfri hemtjänst	0	750	0
Vård sängar	0	1 600	0
Åtgärder VoO	78	300	53
Medicintekniska produkter	403	200	0
Oförutsett	2	600	0
Summa	861	4 968	0

Förbättringsarbete/Framtid

Förvaltningen arbetar med nedan utvecklingsområden som är beslutade om i Socialnämndens verksamhetsplan 2021.

- Budget i balans med en god vårdkvalitet och hälsosamma scheman
- Samverkan internt och externt
- Kontinuitet – systematisera arbetet
- Systematiskt kvalitetsarbete – säkerställa kvaliteten
- Kompetensförsörjning
- Kompetensutveckling på chefs- och medarbetarnivå
- Synliggöra socialtjänstens verksamheter
- Arbeta för en ökad frisknärvaro och därmed minskad sjukfrånvaro
- Utveckla e-hälsa och välfärdsteknik, identifiera framgångsfaktorer och hinder för utveckling och implementering
- IBIC (Individens behov i centrum) – Implementering fortgår
- Genomlysning av äldreomsorgen – behov av alternativa boendeformer, bemanning mm
- Genomlysning av individ- och familjeomsorgen
- Förebyggande hembesök för att bibehålla självständighet och hälsa samt att minska graden av sjuklighet och vårdberoende hos äldre.
- Förebyggande arbete för att ge barn, unga och vuxna goda förutsättningar att utvecklas i sin hemmamiljö
- Arbeta för att enskilda som utsätts för våld i nära relationer eller som utsätts för hedersrelaterat våld får såväl akut som långsiktigt stöd och skydd, vård och behandling, utifrån sitt individuella behov. Även arbeta för att öka kompetens hos medarbetare inom området.

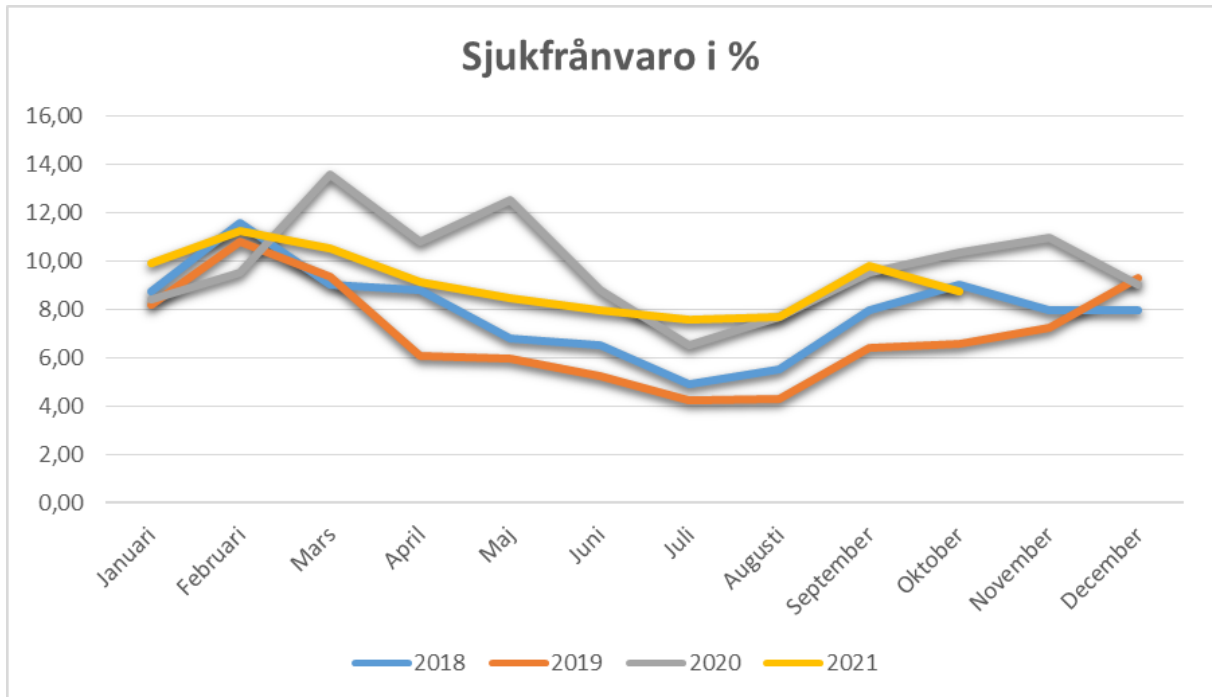
Framtid:

- Stort fokus på att få en budget i balans och att säkerställa en god vård och omsorg. Att Degerfors socialtjänst når bästa möjliga resultat för medborgare som kommer i kontakt med oss.
- Med de satsningar socialnämnden gör med statsbidrag för äldreomsorgen förväntas resultera en mer riktad vård i hemmet. Samt även utveckling och utökning av dagverksamhet bidrar till att fler vårdas i hemmet.
- Undersöka möjligheterna till mellanboende/seniorboende/ trygghetsboende där det är en lägre bemanning än en vanligt SÄBO avdelning. Där enskilda kan bo som inte har omfattande insatser utan behöver en form av trygghet. Det pågår i dagsläget diskussioner angående detta tillsammans med Degerforsbyggen, om Degerforsbyggen och socialnämnden tillsammans kan skapa alternativa boendeformer.
- Omställningen till Nära vård har påbörjats för att möta framtidens utmaningar och organisera vården utifrån befolkningens behov. Viktigt att Degerfors rustar vården för pågående demografiska förändringar. Samt att stärka patientsäkerheten och öka kvaliteten i den Svenska hälso- och sjukvården. Här är det av stor vikt att kontroll på vårdens

kostnader.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron för 2020 slutade på 9,06 % (7,37 2019) Den höga sjukfrånvaron kan härledas en del till Covid-19 under 2020 men även för 2021. Sjukfrånvaron under Oktober 2021 landade på 8,76 %.





Sammanfattad månadsuppföljning SN till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige

Januari – 23 november 2021

Innehållsförteckning

<u>1</u>	<u>Allmänt</u>	3
<u>2</u>	<u>Driftskostnader</u>	4
<u>3</u>	<u>Analys av differenser</u>	6
<u>4</u>	<u>Nyckeltal</u>	7
<u>5</u>	<u>Planerade åtgärder för budget i balans/Handlingsplan</u>	8
<u>6</u>	<u>Personalkostnader</u>	10

1 Allmänt

Kommunstyrelsen har framfört önskemål om att varje nämnd har en 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.

Den sammanfattande månadsrapporten skickas dessutom till kommunfullmäktige för kännedom.

2 Driftskostnader

Tilldelad ram för 2021 uppgår till 259 286 tkr, en uppräknings från 2020 med drygt 25 mkr.

Socialnämnden redovisar en preliminär prognos per oktober på -12,2 mkr, vilket innebär ett underskott på 12,2 mkr mot budget. En ökning med ca 3,3 mkr från föregående månad vilket beror på ökade kostnader för placering LSS, institutionsplaceringar samt personalkostnader inom vård och omsorg. Högt tryck på korttidsplatser har resulterat i förstärkning av personal.

Den största avvikelsen i prognos jämfört med budget visar verksamheten för institutionsplaceringar -5,6 mkr.

Stöd i ordinärt boende visar en positiv prognos på 1,3 mkr vilket främst härleds till den positiva avvikelsen för bemanningspoolen då poolarnas kostnader bokas där de arbetar, det redovisas alltså ett underskott på verksamheterna som använder poolarna (vilket är medräknat i prognos). Inom verksamhet för särskilt boende visar det en prognos på ett underskott med 6,5 mkr.

Verksamheten för lagen som särskild service (LSS) visar nu en negativ avvikelse till skillnad från prognosen i september vilket avser kostnad för extern placering.

Driftskostnader, tkr	Utfall	Prognos	Budget	
Enhet	jan-nov	helår	helår	Differens
Socialchef	10 217	8 766	7 066	-1 700
Ekonom	2 439	2 422	2 422	0
HSL	18 581	19 471	19 886	415
SÄBO Korttid	22 397	23 426	22 286	-1 140
SÄBO Omvårdnad	26 269	28 522	25 122	-3 400
SÄBO Demens	22 657	22 666	20 666	-2 000
Hemtjänst	44 628	45 835	47 175	1 340
LSS	40 574	43 370	42 520	-850
IFO	57 825	58 629	59 329	700
Institutionsplaceringar	16 773	17 900	12 300	-5 600
Familjecentralen	182	196	226	30
Fyran	237	268	288	20
Summa	262 779	271 471	259 286	-12 185

Förändringen sedan prognosen i september på 2,8 speglar sig i nedan:

- LSS, från överskott på 1,2 mkr till underskott på 0,85 mkr – Extern placering
- 1,1 mkr försämring inom institutionsplaceringar
- +0,7 mkr inom IFO i outnyttjad budget för externa personliga assistans LSS ärenden

- 0,4 mkr inom HSL avser ersättning för covid-19 vaccinerings och tester från Region Örebro.
- Resterade 0,8 mkr avser personal inom vård och omsorg, härlett till högt tryck på korttidsplatser och förstärkningar på grund av hög vårdtyngd.

Personalkostnaderna inom vård och omsorg härleds främst till medicinskt färdigbehandlade som är mer sjuka när de skrivs ut från lasarettet (region Örebro) än tidigare. Detta medför ökat tryck på korttidsplatser samt förstärkning vid hemtagning.

Kommunfullmäktige har beslutat om inköps- övertids- och anställningsstopp. Vid avvikelser från dessa ska rapportering ske.

Inköps- och anställningsstopp respekteras på alla verksamheter. Endast nödvändiga inköp och anställningar är gjorda och dessa är förankrade med förvaltningschefen och kommundirektör.

Övertidstimmar	Juni	juli	Aug	Sept	Okt	Orsak för sept
HSL	63	152	197	14	26	Vakantatjänster, svårrekryterat, går kort om sjuksköterskor
SÄBO	28	291	339	143	82	Högt tryck på korttidsplatser samt hög sjukfrånvaro, palliativ vård
Hemtjänst	47	248	370	41	69	Hög sjukfrånvaro
LSS	38	59	119	19	39	Hög sjukfrånvaro
IFO	1	8	14	4	2	Akuta ärenden
Övergripande	0	12	2	0	0	
Summa timmar	177	770	1039	221	218	
Total kostnad exkl PO	70 431 kr	309 668 kr	411 839 kr	78 153 kr	81 621 kr	

3 Analys av differenser

Socialchef -1 700 tkr

Prognosen under socialchefen avser sparbettinget socialnämnden har samt positiva avvikelser för vakanta tjänster och outnyttjad budget för inköp och utbildning, samt intäkter för statsbidrag.

HSL + 415tkr

Ersättning från regionen på 415 tkr avseende covid-19 vaccinerings och tester inom verksamheterna.

SÄBO Korttid -1 140tkr

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

SÄBO Omvårdnad -3 400 tkr

Personalförstärkning uppgår till 800 tkr utöver budget. Resterade underskott mot prognos på 1 350 tkr avser den fördröjning som blivit av att gå ner till beslutad personaltäthet (januari till mars då personaltätheten verkställdes i mars 2021) samt ökade kostnader för personal under sommaren.

SÄBO Demens -2 000 tkr

Redovisningen av underskottet avser den fördröjning som blivit av att gå ner till beslutad personaltäthet (januari till mars då personaltätheten verkställdes i mars 2021) samt ökade kostnader för personal under sommaren.

Hemtjänst +1 340 tkr

Hemtjänsten redovisar en netto prognos med ett överskott på 1 340 tkr. Redovisar överskott för bemanningspoolen då poolarnas kostnader bokas där de arbetar, 3 000 tkr. Kostnaderna för poolarna ingår i de underskott som är inom SÄBO och hemtjänst.

Redovisar ett underskott avseende personal på 1 160 tkr detta på grund av ett högt tryck på antal insatser samt ökade kostnader för personal under sommaren.

Förhoppningen är att när planeringsverktyget är i full drift kan socialnämnden effektivisera och på så sätt minska prognosen.

Redovisar ett underskott på 500 tkr avseende engångsmaterial på grund av ökade priser samt ökade av användandet i och med covid-19. Priserna för vinylhandskar har sedan juli 2020 året ökat med ca 800 % vilket främst beror på ökad efterfrågan i jämförelse med hur snabbt tillverkningen sker.

LSS -850 tkr

LSS redovisar ett prognostiserat underskott på 850 tkr som främst avser en extern placering.

IFO +700 tkr

Överskottet på 700 tkr finner sig i outnyttjad budget för externa personliga assistans ärenden inom LSS.

Institutionsplaceringar - 5 600 tkr

Det är en stor ökning på antalet aktualiseringar inom barn och unga vilket ger ett prognostiserat underskott i förhållande till budget. Prognos Barn och unga är ett underskott på 3 800 tkr.

Under sommaren har en ökning skett inom vuxna vilket gjort att prognosen ökat. Åtgärder är på gång för att minska kostnaderna inom placeringar. Prognos för vuxna är ett underskott på 1 800 tkr.

4 Nyckeltal

Nyckeltal	2017	2018	2019	2020	2020 t.o.m okt	2021 t.o.m okt
Bruttokostnad Ekonomiskt bistånd, tkr	16 919	18 626	21 614	21 790	18 411	17 456
Antal pågående ärenden Ekonomiskt Bistånd	419	441	450	418	606	556
Bruttokostnad institutionsplaceringar barn och unga	4 800	4 528	9 116	12 815	11 230	11 866
Antal aktualiseringar, barn och unga	350	462	531	563	480	475
Bruttokostnad institutionsplaceringar vuxna	3 563	3 647	7 419	7 874	6 750	4 910
Antal aktualiseringar, vuxna	74	101	106	104	103	172
Antal uppdrag inom Öppenvården*	-	-	-	89	-	40, sept månad

*Verksamhetsystem införskaffades 2020 vilket gör att statistik inte går att få för tidigare år.

Nyckeltalen eftersläpar en månad på grund av att rapporten gjorts innan månadsbryt.

Kostnader och ärenden jämfört med samma period 2020.

Per den 211123 var det 2 lediga lägenheter inom SÄBO.

5 Planerade åtgärder för budget i balans/Handlingsplan

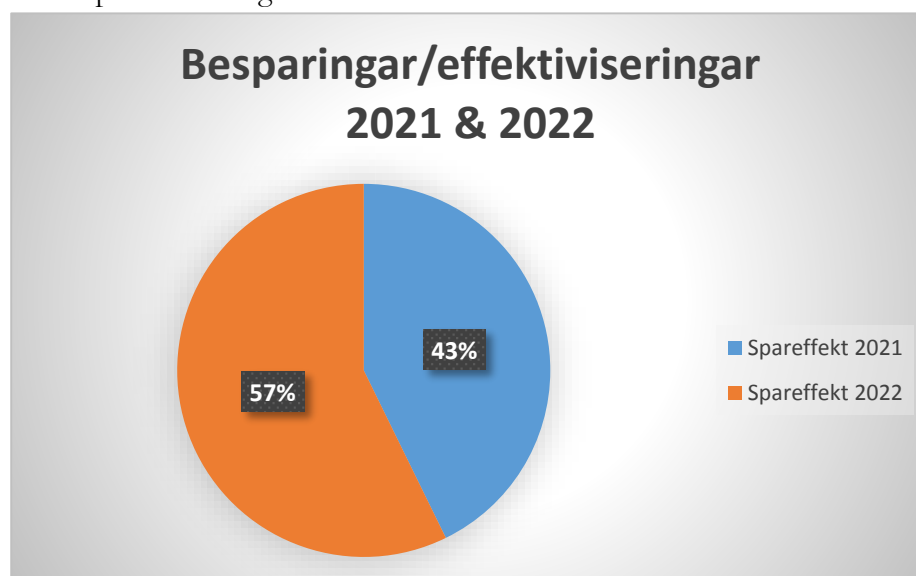
Socialnämnden årsprognos är ett underskott på 12,6mkr som behöver hanteras för att komma ner i en ekonomi i balans.

Arbete pågår med att sänka kostnaderna och arbeta med fler sparåtgärder för 2022, 2023 samt 2024. Sparåtgärder presenteras löpande för Socialnämnden. Socialnämnden förväntas till 2022-12-31 ha en budget i balans samt att sänka kostnaderna ytterligare till 2023 utifrån sparkrav i budget.

Nedan presenterar besparingar som gjort under 2021.

Besparingar/effektiviseringar (tkr)	Effekt 2021	Effekt 2022	Totalt 2021 och 2022	Kommentar
Avveckla verksamheten Ensamkommande Barn		1 000	1 000	Genomförd, anpassning pågår
Varsel, pensionsavgångar, uppsägningar	4 800	0	4 800	Genomförd
Neddragning budget inom AME	1 000	1 200	2 200	Genomförd
Sälja MAR till Lekeberg, intäktsökning 1 april	100	26	126	Genomförd
Neddragning av vuxenplaceringar 2021, Avtal Tellus	1 000	0	1 000	Genomförd
Intäktsöversyn	250	250	500	Genomförd
Avveckla en SÄBO avdelning	700	2 000	2 700	Beslutad, anpassning pågår
Uppsägning av slingan 6 plan 4-7		1 000	1 000	Beslutad verkställs 211231
Uppsägning av lokaler		700	700	Arbete pågår, ska vara genomförd per 211231
Ekonomiskt bistånd		3 400	3 400	Beslutad, verkställs till budget 2022
Summa effektiviseringar	7 150	9 576	17 426	

I dokumenten för preliminär internbudget 2022 presenteras sparåtgärder som påverkar budget 2022 på 11 mkr. Effekten 2022 enligt ovan är 9,5 mkr då sparåtgärderna neddragning budget AME och avveckla SÄBO avdelning i sin helhet påverkar budget 2022.



Åtgärder för att nå ekonomisk balans pågår även kontinuerligt i förvaltningens verksamhet på enhetsnivå och följs upp månadsvis.

Det arbete med åtgärder som pågår kan sammanfattas med:

- Noggrann avstämning av resultat, kostnader och intäkter månadsvis för alla verksamheter
- Aktivt arbete med effektiv schemaläggning
- Avvägning av om vikarietillsättning behövs fullt ut vid frånvaro
- Aktivt arbeta med att minska antalet övertidstimmar
- Vid tomma lägenheter samarbeta med andra enheter som har behov
- Samtliga gynnande beslut är verkställda
- Hemtagningsteamet startade med positivt resultat
- Uppsökande hemsök har möts med god respons från medborgare – en proaktiv och hälsofrämjande insats
- Genomfört enkätundersökning över hur sommarbemanningen fungerat

Framtid:

- Stort fokus på att få en budget i balans och att säkerställa en god vård och omsorg. Att Degerfors socialtjänst når bästa möjliga resultat för medborgare som kommer i kontakt med oss.
- Med de satsningar socialnämnden gör med statsbidrag för äldreomsorgen förväntas resultera en mer riktad vård i hemmet. Samt även utveckling och utökning av dagverksamhet bidrar till att fler vårdas i hemmet.
- Undersöka möjligheterna till mellanboende/seniorboende/trygghetsboende där det är en lägre bemanning än en vanligt SÄBO avdelning. Där enskilda kan bo som inte har omfattande insatser utan behöver en form av trygghet. Det pågår i dagsläget diskussioner angående detta tillsammans med Degerforsbyggen, om Degerforsbyggen och socialnämnden tillsammans kan skapa alternativa boendeformer.
- Omställningen till Nära vård har påbörjats för att möta framtidens utmaningar och organisera vården utifrån befolkningens behov. Viktigt att Degerfors rustar vården för pågående demografiska förändringar. Samt att stärka patientsäkerheten och öka kvaliteten i den Svenska hälso- och sjukvården. Här är det av stor vikt att kontroll på vårdens kostnader.

6 Personalkostnader

Under Socialchef ligger ett sparbetning för att få ihop budgetram. Sparbetningen under socialchef är lagt inom konton för personal.

Personalkostnader, tkr	Utfall	Budget	Prognos	Budget		Projekt	Total
Enhet	Jan-nov	Jan-nov	helår	helår	Differens	Differens	Differens
Socialchef	9 746	5 635	10 734	5 434	-4 600	-700	-5 300
Ekonom	647	665	725	725	0	0	0
HSL	17 152	17 121	19 903	18 661	0	-1 242	-1 242
SÄBO Korttid	15 177	13 735	16 767	14 973	-1 791	-3	-1 794
SÄBO Omvårdnad	26 243	22 912	28 836	24 975	-3 600	-261	-3 861
SÄBO Demens	19 793	17 182	21 811	18 730	-2 900	-181	-3 081
Hemtjänst	41 888	42 884	47 771	46 745	636	-1 662	-1 026
LSS	34 545	34 107	34 245	33 458	-450	-337	-787
IFO	35 848	36 910	44 655	44 655	850	-492	358
Summa	201 039	191 151	225 447	208 356	-11 855	-4 878	-16 733

Tre separata kolumner för differens för att visa vad som avser personalkostnader i projekt som täcks i sin helhet av statsbidrag.

Prognosen har ökat för personalkostnaderna då samtliga projekt har kommit igång. Lönekostnaderna för projektanställningarna täcks av statsbidrag även personalkostnader relaterat till covid-19. Dock syns inte intäkterna i lönekostnaderna då de bokas på intäktskonto.

Av prognostiserade underskottet för personalkostnader på 11,8 mkr är en stor del kostnaden för korttidssjukfrånvaro.

Sofie Martin
Ekonom

Marjo Koivumaa
Förvaltningschef

Socialförvaltningen
Ulf Fogelberg, 0550-884 63

Datum
2021-11-18

SN 126-2021/1

Socialnämnden

Tillsynsplan enligt alkohollagen, lagen om tobak och liknande produkter och lagen om handel med vissa receptfria läkemedel 2021-2022

Förslag till beslut

Tillsynsplan för 2021 – 2022 fastställs

ÄRENDET

Bakgrund

En tillsynsplan är ett hjälpmedel för kommunen i en effektivare tillsyn av restauranger med serveringstillstånd. Den ska hjälpa till med prioriteringar och styra upp tillsynen i tid och inriktning.

Alkohollagen är en skyddslagstiftning som syftar till att begränsa alkoholens skadeverkningar. Bestämmelserna i alkohollagens 9 kapitel ger tillståndsmyndigheterna rätt att utföra tillsyn över restaurangers servering av starköl, vin, andra jästa alkoholdrycker, alkoholdrycksliknande preparat samt spritdrycker.

Målsättning med tillsynsverksamhet enligt alkohollagen

All försäljning av alkoholdrycker ska skötas på ett sådant sätt att skador i möjligaste mån förhindras. Servering av alkoholdrycker får endast ske i sådan omfattning och i sådana former att skador eller brister i ordning och nykterhet inte föreligger. Dessutom ska det uppmärksammas om särskild risk för människors hälsa uppstår. Som ett särskilt skydd för ungdomen finns dessutom åldersgränser.

Tillsynsmyndigheter

I Degerfors kommun har kommunstyrelsen delegerat till socialnämnden att ansvara för den lokala tillsynen av alkohollagen. Den direkta tillsynen utövas även av polismyndigheten.

Regional tillsynsmyndighet är länsstyrelsen som bland annat ska ge kommunerna vägledning men också utöva tillsyn av kommunernas verksamhet avseende alkohollagens efterlevnad. Central tillsynsmyndighet är

Folkhälsomyndigheten som ska följa utvecklingen och vara vägledande vid tillämpning av lagen.

Nationella och regionala mål

Enligt en samlad strategi för alkohol-, narkotika- dopings- och tobakspolitiken (prop.2010/11:47) betonar regeringen dess viljeinriktning att komma tillrätta med de samlade problem som bruk och missbruk av alkohol orsakar både individ och samhälle.

Alkohollagen begränsar också tillgängligheten bland annat genom att endast sådana serveringsställen som uppfyller de högt ställda kraven i lagen beträffande kök och mathållning ska kunna komma ifråga för alkoholservering. Kommunens uppgift är att vägleda tillståndshavarna men framför allt kontrollera att reglerna följs.

Även Lagen om tobak och liknande produkter syftar till att begränsa de hälsorisker och olägenheter som är förbundna med bruk av tobak och liknande produkter samt med exponering för rök från tobak och utsläpp från liknande produkter.

Syftet är att söka motverka främst de sociala skadeverkningarna, som alkoholkonsumtion kan ge upphov till. Tillsynen ska särskilt beakta alkoholservering till unga vuxna i åldrarna 18 – 29 år.

Befintliga resurser för tillsyn och tillståndsprövning enligt alkohollagen

Sedan 1995 har kommunens alkoholhandläggare handlagt ärenden rörande serveringstillstånd i Degerfors kommun. Alkoholhandläggaren har handlagt alla förekommande arbeten vad gäller tillståndsgivning och tillsyn enligt alkohollagen.

I Degerfors kommun finns sex pågående stadigvarande serveringstillstånd till allmänheten och ett stadigvarande tillstånd till slutna sällskap. Det är normalt runt fem - sex tillfälliga tillstånd till allmänheten varje år. Under 2020 har det dock inte varit något tillfälligt tillstånd till allmänheten.

Tillståndsprövning av serveringstillstånd

Det omfattar tillståndsprövning till allmänhet/slutna sällskap, tillfälliga tillstånd till allmänheten/slutna sällskap, trafikservering, utvidgade/ändrade serveringstillstånd och bolagsändringar i bolag som har aktuellt serveringstillstånd samt cateringverksamhet.

Förebyggande tillsyn

Kommunen erbjuder tillståndshavare och restaurangpersonal utbildning i ”Ansvarsfull Alkoholservering”, om efterfrågan finns. Inom ramen för utbildningen ligger också tid för dialog och diskussion kring regelverk och även tid för utbyte mellan restaurangpersonal.

Inre tillsyn

Alkoholhandläggaren inhämtar uppgifter från kreditupplysningsföretaget Credit Safe kontinuerligt, vilket innebär bland annat att en kontroll sker om förutsättningarna för tillstånd fortfarande föreligger, d v s att kraven i 8 kap 12 § 1:a st. alkohollagen fortfarande är uppfyllda. Löpande kontakt finns med skatteverket, polismyndigheten och kronofogden.

Kommunen är remissinstans för Spelinspektionen i ärenden rörande värdespelsautomater.

Folköl, tobak och receptfria läkemedel

Degerfors kommun genomför årligen tillsyn på samtliga försäljningsställen, för närvarande sex stycken. Kontroll av marknadsföring, dekalering samt matutbud sker kontinuerligt. Kontrollköp minst en gång per år och butik kommer att tillämpas.

Händelsestyrd yttre tillsyn alkohollagen och LTLP

Vid signal om brister, servering till underåriga, störningar från verksamheten i form av bråk, bullerstörningar, överservering, ekonomisk brottslig verksamhet skall tillsyn göras så fort som möjligt efter aktuell händelse och då helst tillsammans med polismyndigheten eller annan berörd myndighet.

Till den händelsestyrda yttre tillsynen räkna även tillfälliga serveringstillstånd till allmänheten samt butiker som är anmälda för tobaksförsäljning.

Planerad yttre tillsyn alkohollagen och LTLP

Utöver nämnda händelsestyrda tillsynstillfällen arbetar alkohol- och tobakshandläggaren normalt sett minst fyra helgkvällar/nätter per år. En sådan kväll besöks samtliga kvällsöppna restauranger som har servering till allmänheten. Två av dessa genomförs tillsammans med polisens och räddningstjänstens personal. Övrig tillsyn sker i samverkan med alkohol- och tobakshandläggare från andra kommuner. Utöver dessa planerade besök får även tillfälliga tillstånd till allmänheten tillsynsbesök kvällstid/natttid.

Marjo Koivumaa
Socialchef

Ulf Fogelberg
Alkohol- och
tobakshandläggare



§ 77

Dnr 00126-2021

Tillsynsplan enligt alkohollagen, lagen om tobak och liknande produkter och lagen om handel med vissa receptfria läkemedel 2021-2022

Socialnämndens arbetsutskotts förslag till beslut

Tillsynsplan för 2021 – 2022 fastställs.

Sammanfattning av ärendet

En tillsynsplan är ett hjälpmedel för kommunen i en effektivare tillsyn av restauranger med serveringstillstånd. Den ska hjälpa till med prioriteringar och styra upp tillsynen i tid och inriktning.

Alkohollagen är en skyddslagstiftning som syftar till att begränsa alkoholens skadeverkningar. Bestämmelserna i alkohollagens 9 kapitel ger tillståndsmyndigheterna rätt att utföra tillsyn över restaurangers servering av starköl, vin, andra jästa alkoholdrycker, alkoholdrycksliknande preparat samt spritdrycker.

Målsättning med tillsynsverksamhet enligt alkohollagen.

All försäljning av alkoholdrycker ska skötas på ett sådant sätt att skador i möjligaste mån förhindras. Servering av alkoholdrycker får endast ske i sådan omfattning och i sådana former att skador eller brister i ordning och nykterhet inte föreligger. Dessutom ska det uppmärksammas om särskild risk för människors hälsa uppstår. Som ett särskilt skydd för ungdomen finns dessutom åldersgränser.

Tillsynsmyndigheter

I Degerfors kommun har kommunstyrelsen delegerat till socialnämnden att ansvara för den lokala tillsynen av alkohollagen. Den direkta tillsynen utövas även av polismyndigheten.

Regional tillsynsmyndighet är länsstyrelsen som bland annat ska ge kommunerna vägledning men också utöva tillsyn av kommunernas verksamhet avseende alkohollagens efterlevnad. Central tillsynsmyndighet är Folkhälsomyndigheten som ska följa utvecklingen och vara vägledande vid tillämpning av lagen.



Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse daterad 2021-11-18

Skickas till

Socialnämnden

Alkoholhandläggare

Socialchefen



Förslag på nämndmål Socialnämnden 2022

Förslag till beslut

Socialnämnden föreslås anta förslag till nämndmål för 2022.

Sammanfattning av ärendet

Förslag till nämndmål för verksamhetsår 2022 har tagits fram. Målen beskriver en ambitionsnivå och ska sätta riktningen eller beskriva ett önskat läge som nämnderna vill uppnå. Viktigt är att målen är rimliga och möjliga att påverka, med en tydlig ambitionsnivå. I bästa fall ska målen vara mätbara. Om de inte är tydligt mätbara bör det tas hänsyn till hur målen ska följas upp.

Ärendet

Degerfors kommunfullmäktige antog i november 2019 visionen ”BÄSTA DEGERFORS- en modig och trygg kommun” med fem övergripande fokusområden:

1. Barns bästa
2. Äldres trygghet
3. Samhällsutveckling i framkant
4. Tillväxt i fokus
5. Ansvar för Hållbar utveckling

Kommunens nämnder har av fullmäktige fått i uppdrag att fastställa nämndmål kopplade till de fem fokusområdena.

Under september 2021 hade nämndens förtroendevalda ett dialogmöte med förvaltningen om nämndmål för 2022. Utifrån vad som diskuterades på det mötet så har förslag till nämndmål tagits fram och beretts i arbetsmöten med förvaltningschef, ekonom och verksamhetsutvecklare. Förslag till nämndmål och indikatorer har även skickats ut till berörda tjänstepersoner inom förvaltningen, där de har fått komma med förslag och framför allt lyfta vad de sett som viktigast för verksamhetsåret 2022.

Degerfors kommun har under 2021 påbörjat arbetet med att utveckla och stärka målstyrningen i kommunen. Förslagen till nämndmål 2022 är ett led i det utvecklingsarbetet. Ambitionen är att renodla nämndmålen till socialnämndens

verksamhetsområde, samt att nämndmålen ska vara färre för att skapa en tydlighet i målarbetet. Verksamhetsår 2022 kommer att lägga grunden för fortsatt utveckling av målstyrningen.

Vissa mål är nu satta i ett nollpunktsläge, en startmätning. Då ett led i att utveckla målarbetet handlar om att göra analyser och nulägesbedömningar för att därefter sätta inriktningar och precisera mål/indikatorer. Detta betyder att revideringar av indikatorer kan komma att ske när verksamhetsplanen arbetas fram under dec 2021/januari 2022. Men att indikatorer är med när mål ska tas för att visa på hur målen är tänka att följas upp och hur de kan mätas.

Finansiering

Aktiviteter som genomförs under 2022 kopplade till fastställda nämndmål och fokusområden finansieras inom ram för 2022.

Bedömning

Målstyrning är en del av Degerfors kommun styrmodell. En röd tråd i styrkedjan innebär att det ska finnas en tydlig koppling mellan kommunfullmäktiges beslutade inriktning – till nämndernas mål – till det arbete som bedrivs i kommunens olika verksamheter. Arbetet med nämndmål under 2022 ska möjliggöra en god grund för att ta ytterligare steg i utvecklingen av målstyrningen år 2023.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse, 2021-12-09

Bilaga 1 Förslag till nämndmål SN 2022

Emmie Andersson
Nämndsekreterare

Beslut ska skickas till

Förvaltningschef
Ekonom
Samtliga enhetschefer inom förvaltningen
Processledare god och nära vård
MAS
MAR



Förslag Nämndmål Socialnämnden 2022

Fokusområde Barns bästa

Nämndmål 1: Tidiga, främjande och förebyggande insatser för barn och unga ska prioriteras.

Indikator	Kommentar	Mål
Antal träffar med socialtjänst och skola.	(Utvecklingschef, skola, IFO träffas regelbundet.)	5 st.
Antal deltagare familjecentralen		Mål/riktning sätts i VP
Antal uppdrag inom öppenvården	40 per månad 2021.	
Antal fria samtal		Nollpunktsläge 2022
TABB. (STQ, forskningsstudie. Mäter effekt av förebyggande insatser.)	Samverkan inom Degerforsmodellen där Socialtjänst, skola, hälso- och sjukvård samt folkhälsoenheten samverkar för att förbättra stödet till barn och deras familjer	Nollpunktsläge 2022
Andel deltagare inom insatsmodellen Trappan i förhållande till andel som får en insats.	Användning av insatsmodellen Trappan	Nollpunktsläge 2022

Nämndmål 2: Mer interna än externa insatser under 2022.

Indikator	Kommentar	Mål/riktning
Andel familjehem i egen regi		Öka
Andel öppenvård egen regi		Öka
Antal vårddyggn på stödboende/motivationsboende		Öka
Antal vårddyggn på HVB		Minska
Antal vårddyggn i extern öppenvård		Minska

Fokusområde Äldres trygghet**Nämndmål 3: Socialtjänsten ska i sitt arbete med god och nära vård tillämpa ett personcentrerat arbetssätt.**

Indikator	Kommentar	Mål/riktning
Brukarundersökning	Lyfta vissa specifika delar som berör ett personcentrerat arbetssätt	Ökad nöjdhet
Nattfasta inom särskilt boende (socialstyrelsens riktlinjer).		Mål: max 11 timmar
Personalkontinuitet, antal personal som en hemtjänsttagare möter under 14 dagar, medelvärde		

Nämndmål 4: Stärkt arbete för att motverka/synliggöra äldres utsatthet i våld i nära relation

Indikator	Kommentar	Mål
Antal inkomna orosanmälningar gällande våld i nära relation.		Mål/riktning sätts i VP
Andel orosanmälningar gällande våld i nära relation som har lett till en utredning.		Mål/riktning sätts i VP
Andel rapporterade avvikelser/andel åtgärder		Avvikelser som lett till åtgärder



Till
Socialnämnden

Delegeringsbeslut – rapport till nämnden

Socialnämnden har överlåtit sin beslutanderätt till ordförande och tjänstemän enligt den delegationsordning som nämnden antagit. Dessa beslut ska redovisas till nämnden. Redovisningen innebär inte att nämnden kan ompröva eller fastställa besluten. Däremot står det nämnden fritt att återkalla lämnad delegering.

Sammanställning av fattade delegeringsbeslut

<i>Ord.nr</i>	<i>Typ</i>	<i>Beslutsdatum</i>	<i>Rubrik</i>	<i>Delegat</i>
13		211124	Skrivelse gällande mål nr 5081-21	Områdeschef IFO/LSS
14	8:2 AL	211129	Alkoholärende	Socialchef

Marianne Andersson
Nämndsekreterare

marianne.andersson@degerfors.se



Till
Socialnämnden

Rapporter och meddelanden – rapport till nämnden

Sammanställning

<i>Ord.nr</i>	<i>Inkom</i>	<i>Rubrik</i>
	211117	Folkhälsonämnden: Internkontroll – Implementering av barnkonventionen
	211117	Folkhälsonämnden – datum för dialogluncher
	211130	KS § 279 – Åtgärdsprogram 2022 tillhörande Riktlinjer för bostadsförsörjningen

Marianne Andersson
Nämndsekreterare

marianne.andersson@degerfors.se