



Delårsrapport per den 31 augusti med prognos för helår 2022

Leanlink

Innehåll

Förvaltningschefens/nämndansvarig tjänstepersons bedömning och analys	3
Samlad bedömning och analys av ekonomi, verksamhet och personal	3
Händelser av väsentlig betydelse	4
Förväntad utveckling	4
Ekonomi	5
Ekonomiska tabeller	6
Investeringar	7
Exploatering	7
Uppföljning av mål och inriktning	8
Nämndindikatorer	8
Bilagor	
• Uppföljning av förvaltningens verksamhetsplan	
• Uppföljning av nämndens lokalförsörjningsplan	

Nämndens uppdrag

Leanlink ska utföra verksamhet med den inriktning och omfattning som framgår från beställande nämnder inom kommunen samt enligt instruktion från kommunstyrelsen. Leanlink ska överta befintlig verksamhet eller starta ny verksamhet på uppdrag av nämnder för att dessa ska kunna uppfylla sitt ansvar. Förvaltningen får direkta uppdrag (verksamhetsuppdrag) utan upphandling från kommunens nämnder. Förvaltningen kan också få uppdrag genom deltagande i ett valfrihetssystem enligt lagen om valfrihetssystem (LOV).

Verksamhetsuppdrag innebär att kommunen själv har en total kontroll över verksamheten och kan ändra den när så behövs eller önskas. Start av verksamheter kan ske utan att ersättningsnivåer och uppdragstider är fastställda. Vidare kan egenregin löpande ges olika former av tilläggsuppdrag eller förändrade verksamhetsuppdrag då verksamheter är i en utvecklings- eller prövningsfas, eller om behoven förändras.

Leanlink har möjlighet att omdisponera medel och prioritera mellan sina verksamhetsuppdrag, så länge som mål, direktiv, riktlinjer och övriga styrdokument som kommunfullmäktige och nämnder fastställt följs.

Leanlink ska kontinuerligt arbeta för en effektiv verksamhet och målen för god ekonomisk hushållning samt tillvarata den effektiviseringspotential som skapas. Verksamhet bedrivs inom följande områden:

Vård, stöd och omsorg samt Kultur och fritid (enligt SOL och LSS)

I Leanlinks uppdrag ligger att bistå social- och omsorgsförvaltningen med verksamhetsutveckling, som referens avseende kvalitet och kostnader, samt att på uppdrag ansvara för att fullgöra kommunens lagstadgade uppdrag som huvudman.

Förvaltningschefens/nämndansvarig tjänstepersons bedömning och analys

Delårsrapporten är en uppföljning av Leanlinks samlade verksamhet utifrån bl.a. reglemente, internbudget och förvaltningens verksamhetsplan. Genom uppföljningen kan slutsatser dras för att ta fram planer och aktiviteter för fortsatt utveckling. Syftet med uppföljning är att säkerställa att verksamhetens resurser används till det som avsetts, få god ekonomisk kontroll och att säkerställa att verksamheten bedrivs inom tilldelade ramar och i linje med målen för god ekonomisk hushållning.

Samlad bedömning och analys av ekonomi, verksamhet och personal

Sammanfattningsvis visar Leanlinks ekonomi för närvarande en prognos med en avvikelse med 1,45 % mot KS-budget (-21 mkr) inklusive en avvikelse mot Social och Omsorgsnämnden motsvarande - 1 % (6 mkr) då budgeterad intäkt inte erhållits. Avvikelsen mot KS budget beror främst på bemanningscentrum inom LSS där vi budgeterat med 6 mkr i för mycket intäkter. Dessutom började LSS med en negativt resultat effekt på 1,5 mkr till följd av felaktigheter vid årsbokslutet. I budgeten antog vi att vi skulle kompenseras fullt ut för extra insatser för särskilt behövande brukare samt likaså för tomplatser inom gruppboendena, vilket vi inte kommer att erhålla. Avvikelsen tom aug är 4 mkr. Det är också värt att notera att del av prognosförändringen för Leanlink härrörs sig för ökade kostnader måltider och livsmedel (0,9 mkr).

Åtgärdsplanen för att nå en budget i enlighet med intäkterna är i full gång och kommer också vara en del av internbudget 2023. De åtgärder som prioriteras är minskad beroende av hyrsjuksköterskor som idag motsvarar en ökad kostnad av 25 mkr jmf 2021 och prognosen för 2022 (jfr med 2020 och årets prognos är ökningen 40 mkr på årsbasis), minskad sjukfrånvaro samt sänkt nettot för ej tillsatta tjänster och den ökade mer- och overtiden är tom aug positiv med 2 mkr. Personalomsättning (där den förhöjda sjukfrånvaron mot målvärdet motsvarar en kostnad på 15 mkr på årsbasis och vi prognostiserar en ökning av personalomsättningen på 3% vilket motsvarar ca 10 mkr). Utöver detta sker också effektiviseringar inom bemanning och schemaläggning som förväntas ge effekter motsvarande 1,5 % av personalkostnaderna på sikt. Totalt motsvarar minskad beroende av hyrsjuksköterskor, en lägre personalomsättning samt en sjukfrånvaro närmare målvärdet åtgärder på ca 35 mkr årligen. Arbetet med åtgärdsplanen utgör givetvis stora utmaningar. De avgörande faktorerna är att ha en uthållighet och en långsiktighet i åtgärderna utifrån lagda strategier.

Utöver detta pågår också åtgärder i form av ett antal nödvändiga satsningar i syfte att klara kompetensförsörjningen - detta är exempelvis satsningar inom digitalisering, kompetensutveckling, stärkt rekrytering och employer branding lönesatsningar på svårrekryterade yrkesgrupper, mentorsprogram och stärkt introduktion samt uppstart av basår för sjuksköterskor mm. Dessa satsningar beräknas uppgå till 16,5 mkr totalt för 2022 och är merkostnader utöver nuvarande budget som ska bidra till långsiktig kompetensförsörjning och de effekter det väntas ge.

De ekonomiska effekterna av brister i kompetensförsörjningen är redan omfattande med konsekvenser som stora svårigheter att fullt ut bemanna vilket leder till mertid och overtid och ger konsekvenser som ökar sjukfrånvaron och hög personalomsättning. Detta berör nu i stort sätt alla våra yrkesgrupper med några undantag inom Råd och Stöd. Beräkningen för ekonomin för helåret 2022 måste därför värderas mot bakgrund av nödvändiga satsningar som genomförs och som inte ger effekt omgående, åtgärdsprogram för att nå en budget i enlighet med intäkt från nämnd och identifierade risker. Nettot för ej tillsatta tjänster och den ökade mer- och overtiden är tom aug positiv med 2 mkr. Det kan tyda på en viss effektivitet i verksamheten, men det är kortsiktigt då det primära är att hitta personal att anställa.

Samtliga nämndmål bedöms kunna uppfyllas helt eller delvis då det pågår utveckling inom samtliga målområden. När det gäller målområdet medborgare så bedöms målområdet kunna uppnås där pågår omfattande utveckling i samtliga affärsområden. När det gäller område ekonomi föreligger en viss risk med de satsningar som görs kombinerat med åtgärdsprogrammet samt de ökade kostnaderna med sjukfrånvaron därav bedöms nämnd målet enbart delvis kunna nås. Gällande målområde verksamhet bedöms målområdet kunna uppnås då flera utvecklingsaktiviteter som föregående år förskjutits nu är i full gång. Inom målområde medarbetare bedöms målen delvis kunna uppfyllas trots att arbetet med chefs förutsättningar samt hållbara arbetsplatser prioriterats upp detta, på grund av fortsatt höga sjuktal och stora svårigheter att bemanna i stort sätt alla tjänster.

När det gäller - *“Utvecklad samordning mellan nämnderna för effektiva insatser och åtgärder för att minska och motverka segregation”* - sker en ökad samordning mellan berörda förvaltningar på flera nivåer med gott resultat. Det strategiska uppdraget förväntas utvecklas och slutföras som planerat.

När det gäller *“Effektivisera nyttjandet av lokaler”* så har tidigare beslutat samlokalisering med SOF upphävts utifrån ekonomiska och praktiska konsekvenser och arbetet med att effektivisera administrativa lokaler skjuts till 2023.

När det gäller "effektivisera verksamheten genom digitalisering och utveckla digital mognad" pågår omfattande insatser och aktiviteter för att stärka organisationen i digital mognad och öka införandet av välfärdsteknik. Det strategiska uppdraget förväntas utvecklas och slutföras som planerat.

När det gäller att "Vidta åtgärder för att stärka chefers förutsättningar, minska personalomsättningen och sjukfrånvaro, Öka antalet arbetsmarknadsanställningar" bedöms alla delar i uppdraget att stärka chefers förutsättningar kunna fullföljas förutom att öka antalet arbetsmarknadsanställningar.

Gällande verksamheten så är den samlade bedömningen att basuppdraget i samtliga affärsområden upprätthålls med bibehållen kvalitet dock med stora ansträngningar och svårigheter. En hög sjukfrånvaro både bland personal och brukare samt svårigheter att bemanna har påverkan på genomförandet. Sommaren har inneburit en mycket stor påfrestning på verksamheterna och en krisledning har varit aktiv hela perioden för att säkerställa bemanningen. Prioriteringar har fått göras av insatser utifrån kontinuitetsplaneringen vissa veckor och mertid och övertid har ökat parallellt då vi i vissa verksamheter inte klarat av grundbemanningen. Det är som helhet svårt med bemanning inom LSS och Äldreomsorgen, inte minst SSK bemanningen, där vi i dagsläget är beroende av bemanningsföretagen men det är också tillika svårt med ersättare/timvik för flera av våra tjänster. Det är en exceptionell situation i våra verksamheter där konsekvensen av svårigheten att bemanna i stort sätt alla typer av tjänster i kombination med höga sjuktal och det omfattande utvecklingsarbete som bedrivs (inom digitalisering, införande av nya arbetssätt, satsningar vi gör som arbetsgivare och framtidens vård i hemmet, nya utvecklingsuppdrag mm) sätter våra chefer och verksamheter under en mycket stor press. Leanlink befinner sig också utöver detta under 2022 i en stor omvandlingsprocess där ett omfattande förändringsarbete pågår i syfte att förflytta sig från utförare till en medskapare tillsammans med Social- och Omsorgsförvaltningen.

Under året har också förvaltningens arbete med det förebyggande säkerhetsarbetet intensifieras i syfte att etablera strukturer, ge förutsättningar för en god säkerhetskultur och följa upp hur det systematiska säkerhetsarbetet fortlöper. Inte minst med anledning av de skjutningar och den ökade oron som förekommit i områden där förvaltningen har verksamheter och blir direkt påverkade. Här sker dels ett kommungemensamt arbete och ett eget arbete på förvaltningen. Exempelvis har en stor mängd ökade riskbedömningar genomförts, all personal har krigsplacerats, en säkerhetssamordnare anställts och en säkerhetsskyddsplan tagits fram. Ett arbete sker också för att stärka förvaltningens krisberedskap - för att öka förmågan att både förebygga och hantera kriser och andra oönskade händelser. En gemensam beredskapsplanering sker också tillsammans med Social och Omsorgsförvaltningen.

Ekonomi

Ekonomi, belopp tkr	Prognos helår	Budget 2022	Avvikelse	Avvikelse i prognos helår, mars
Verksamhetens nettokostnader	21 374	0	-21 374	-21 374
Investeringar, netto	4 400	4 400	0	0

Kommentar

Se avsnittet kring Ekonomi.

Volymutveckling

Basuppdrag (volymmått)	Prognos helår	Augusti 2022	Augusti 2021
Hemtjänst, timmar	339 273	232 686	229 544
Vård dygn, antal	193 746	130 775	129 266
SFB personlig assistans, timmar	135 639	90 426	94 924
LSS personlig assistans, timmar	47 489	31 659	34 762
Boendeplatser, Råd och Stöd	240	235	206

Kommentar

Råd & Stöd: 1 nov 2021 tog vi över psykiatriboende Ekshagagatan och Hunnebergsgården (12+17 pl). 1 dec 2022 tar vi över psykiatriboende Blåkklockan från Östgöta care (5 pl).

LSS: Det är färre timmar utförda i år pga att vi har färre uppdrag.

Personal

Personal	Målvärde helår	Augusti 2022	Augusti 2021
Antal tillsvidareanställda	-	2 358	2 251
Total sjukfrånvaro	7,0 %	10,6 %	9,4 %
Personalavgångar externt	7,0 %	8,9 %	7,3 %

Kommentar

Pandemin har fortsatt stor påverkan på verksamheterna och de nationella rekommendationerna om att vara hemma vid minsta symtom samt testa sig står kvar. De nya varianterna av Covid-19 har stor påverkan på smittspridningen både bland medarbetare och kunder. Detta tillsammans med svårigheter att bemanna är den främsta anledningen till att den totala sjukfrånvaron fortfarande ligger högt och dessvärre har ökat. De höga sjuktalen påverkas också av att många medarbetare är slitna efter två och ett halvt år med pandemins negativa effekter på hälsan.

Arbetsmarknaden har blivit mer gynnsam för arbetstagaren i förhållande till förra året och det har medfört högre personalomsättning. Hög sjukfrånvaro tillsammans med hög personalomsättning är de områden som är viktigast att prioritera att förbättra för att trygga kompetensförsörjningen. Flera aktiviteter är fastställda för att arbeta mer med främjande och förebyggande arbetsmiljöarbete. Utöver avgångssamtal så behöver insatser på mer övergripande nivå tillsättas för att analysera och tillsätta åtgärder för att bryta den negativa trenden av externa personalavgångar.

Händelser av väsentlig betydelse

Utökade satsningar (dessa satsningar är godkända att tas inom ram efter att budgeten godkändes. Utfallet är en godkänt budgetavvikelse).

- I januari togs beslut om att tillgängliggöra handenheter för att öka mobiliteten hos personliga assistenter, med start inom LSS och under hösten beräknas införandet att ske. Den ekonomiska kostnaden beräknas bli ca 3,7 mkr på helår och ska hanteras inom ram med hjälp av effektivare arbetssätt.
- I februari togs beslut utifrån lönestrategier om höjda ingångslöner och höjda löner för särskilt erfaren personal i syfte att stärka kompetensförsörjningen och öka attraktiva anställningsvillkor. Satsningen skedde inom ramen för Leanlinks budget och motsvarar ca 3 mkr och är fullt utförd.
- I april togs beslut om anställning av 15 sjuksköterskor och uppstart av basår för sjuksköterskor inom Leanlink i syfte att säkra kompetensförsörjningen och stärka det kommunala hälso och sjukvårdsuppdraget. Den ekonomiska kostnaden beräknas bli ca 9,5 mkr på helår och ska hanteras inom ram med hjälp av sänkt personalomsättning och lägre kostnader för bemanningssjuksköterskor. Programmet startar nu i september med 11 sjuksköterskor.
- I januari togs beslut och inrättande av mentorer för nyanställda och en ny omfattande introduktion för timavlönade. Den ekonomiska kostnaden beräknas bli ca 2 mkr på helår och ska hanteras inom ram med hjälp av sänkt sjukfrånvaro och sänkt personalomsättning. Satsningen pågår i pilotform och ska utvärderas under hösten.
- I januari togs beslut om en omfattande satsning på employer branding som genomförs under våren i syfte att stärka kompetensförsörjningen med exempelvis en medskaparpodd, en rekryteringsfilm som rullar på alla SF biografier under våren samt en satsning i syfte att lyfta fram våra sjuksköterskor med annonsering på stadens tavlor. Satsningen motsvarar ca 800 tkr på helår och ska kunna ske inom ramen för Leanlinks budget.
- Gemensam arbetsgrupp med social- och omsorgsförvaltningen har tagit fram ett gemensamt informationsmaterial för barn och ungdomsverksamheten inom LSS som ska leda till en ökad tydlig samt effektivisering av verksamheten. Samverkan med SoF etablerad för att ta fram planeringsförutsättningar för LSS verksamhet i ett längre framtidsperspektiv.
- Tillsammans med SOF pågår ett utvecklingsarbete gällande nära vård. Ett antal chefer och nyckelpersoner har gått SKR:s utbildning. Tre projektledare finns som driver olika utvecklingsprojekt och samverkar med FoU bla kring innovationslab i Nära Vårds frågor.

Större beslut

- I januari togs beslut och inrättande av en organisation för digitalisering med verksamhetsutvecklare digitalisering. Den sker inom ramen för befintliga tjänster.
- I augusti togs beslut om att investera i digitala nyckelskåp där fordonsnycklarna hämtas ut och ett management system för digitala körjournaler och fordonsuppföljning införs. Den beräknade besparingen är ca 800 tkr per år.

Organisationsförändringar

- I januari startade en översyn av HSL organisationen inom Råd och Stöd tillsammans med LSS funktionsstöd och beslut har tagits om inrättande av en ny gemensam HSL organisation och en gemensam verksamhetschef har anställts. Den nya organisationen kommer att träda i kraft under hösten.
- I januari inrättades en interimsledning för äldreomsorgen tom 2022-09-30. Parallellt genomfördes en översyn av äldreomsorgens hela organisation i syfte att stärka chefers förutsättningar och skapa beredskap för framtidens vård i hemmet. Översynen utmynnade i en ny organisation för äldreomsorgen med en indelning i öppna vårdformer och heldygsnård/vårdboende och en ny organisering av HSL samt rehab. I samband med den nya organisationen ökades också antalet chefer och antalet medarbetare per chef ligger i den nya organisationen på målvärdet 30. Den nya organisationen startar upp 1 oktober 2022 och genomförs under hösten.
- I januari skedde en uppstart av gemensamma ledningsgrupper och ledningsteam tillsammans med Social och Omsorgskontoret i syfte att stärka införandet av verksamhetsuppdrag och arbeta utifrån riktlinjer för verksamhetsuppdrag. Under vår och sommar intensifieras arbetet och arbetet med att ersätta avtal med verksamhetsuppdrag fortskrider som planerat inför 2023.
- I februari inrättades en gemensam ledning för Åleryds verksamheter och HSL - denna medger samordnat fokus på bl a ledning och kvalitetsfrågor
- I mars inrättades en tjänst som kvalitetsstrateg och en tjänst som vårdutvecklare vård, stöd och omsorg
- I mars togs beslut om att delta och genomföra SM veckan för våra boenden och brukare vecka 26 i syfte att leva det idrottspolitiska programmet och vara referens verksamhet. Satsningen beräknas kunna ske inom ramen för Leanlinks budget och motsvarar ca 200 tkr.
- Inom Äldreomsorgen har vi tillsatt en mobilchef som ska avlasta verksamhetschefer vid ex särskilda projekt, satsningar, sjukdom, vakanta tjänster.
- I april genomfördes en översyn av Leanlinks ledning och stödfunktioner i syfte att skapa en organisering av ledning och stödfunktioner som ger chefer goda förutsättningar och som stödjer Leanlinks nya uppdrag som medskapare. Översynen resulterade i en ny förvaltningsövergripande ledningsorganisation med avdelningarna HR och Kompetensförsörjning (med enheterna rekrytering och bemanning), Verksamhetsstöd och utveckling samt ekonomi. Det verksamhetsnära stödet inom HR, ekonomi, verksamhetsutveckling och administration finns fortsatt ute i verksamheterna. Den nya organisationen startar upp 1 oktober 2022 och införs under hösten.
- I april inrättades en tjänst som säkerhetsamordnare och i september tillträdde tjänsten.
- I november inrättas en gemensam bemanningsenhet för bemanningsplanering, administration och schemalagging för hela Leanlink. Ett införandeprojekt pågår sedan fram till december 2023. Satsningen motsvarar ca 10 mkr som under 2022 täcks av KS medel för minskade delade turer och minskade andel timavlönade. Beslutet innebär att enheten ansvarar för nyanställning, frånvarohantering, lönehantering och administration. Syftet är dels att stärka chefers förutsättningar och klara kompetensförsörjningen (där nya schemamodeller och lokala kollektivavtal är en viktig del av nya vägar till kompetensförsörjningen) samt dels att effektivisera personalkostnaderna och skapa verksamhetsvinster i form av ökad personalkontinuitet.
- Under hösten har även en enhet för praktik, introduktion och rekrytering bildats.
- Under hösten kommer LSS att rekrytera chefstrainéetjänster, för att säkerställa kompetensförsörjningen av verksamhetschefer samt förbättra chefers förutsättningar att hantera sina uppdrag.
- Under våren har biträdande AO chefer Råd & Stöd, LSS funktionsstöd anställts

Nya eller förändrade uppdrag

- Under januari till april genomfördes en utredning av möjligheter att öka matlagning på plats och ett beslut togs om att inrätta tillagningskök inom Aspen och Linghems servicehus och i syfte att öka antalet enheter inom äldreomsorgen där matlagning sker på plats.
- I april blev Leanlink tilldelad tre verksamhetsuppdrag för framtidens vård i hemmet. Det är en förändring som berör hela HSL och hemtjänstorganisationen, hela rehaborganisationen 35 chefer, 1200 medarbetare, 3000 brukare som ska byta utförare, byta tillhörighet och införa nya arbetssätt såsom multiprofessionella team.
- Alternativ form till avlösarservice för barn har prövats, sk korttidstillsyn på helger, och fått positiv respons. Verksamheten kommer att fortsätta under våren och innebär en ökad tillgänglighet till avlastning för föräldrar.
- Inom Råd & Stöd kommer socialpsykiatrin att ta över en gruppboende som i dag drivs av Östgöta Care. Verksamhetsövergången sker i november.

- I augusti startar Råd&Stöd tillsammans med SOF socialt områdesarbete i Skäggetorp. Verksamheten riktar sig till barn och unga och deras familjer.
- Områdesteamen inom Råd&Stöd har fått utökade uppdrag och resurser för att arbeta med trygghetsskapande och förebyggande arbete.
- Ett förvaltningsövergripande arbete pågår för att hitta nya samverkansformer mellan skola och socialtjänst

Förväntad utveckling

Personal

Vi förväntar oss en utveckling av fler som konverterar till tillsvidareanställning. Fr o m 231001 blir det förändringar i LAS. I praktiken innebär det att medarbetare snabbare får möjlighet till konvertering till tillsvidareanställning. Utvärdering och uppföljning av vikarier blir fortsatt mycket viktigt och behöver ske i ett ännu tidigare skede. Det ställer också stora krav på oss att arbeta ännu mer med vår grundbemanning och minska behovet av korttidsvikarier drastiskt. Här är förvaltningens inrättande av enheten BAS en tydlig åtgärd som kommer ge oss förutsättningarna att följa arbetsrätten.

Vi förväntar oss en utveckling av fortsatt höga sjuktal och hög personalomsättning. Den förväntade utvecklingen av kombinationen av höga sjuktal, hög personalomsättning och svårigheter att bemanna kommer innebära ett fortsatt ökat tryck på befintlig personal och chefer. Detta är en svårbruten cirkel som leder till en ökad andel mertid och övertid som i sin tur leder till en ökad sjukfrånvaro.

Vi förväntar oss en ytterligare ökad svårighet att bemanna i stort sätt samtliga våra yrkeskategorier. Svårigheterna kommer fortsatt vara som högst gällande legitimerad personal samt under sommartid men vi ser också en ökad svårighet i andra yrkesgrupper såsom undersköterskor och specialpedagoger och boendestödare.

I kombination med det omfattande utvecklingsarbete som samtidigt måste bedrivas, innebär det en exceptionellt svår situation för våra verksamheter, chefer och medarbetare under de närmaste åren. För att hantera ovanstående utmaningar åren framåt dvs ökade sjuktal, förändringar i arbetsrätten, lönesatsningar, digitalisering, stärkt introduktion/mentorskap behöver Leanlinks göra flertalet satsningar på såväl lång som kort sikt. Det är satsningar som ska minska sjukfrånvaron, öka andelen tillsvidareanställda, minska personalomsättningen och stärka chefers förutsättningar.

Ekonomi

Vi ser både risker och möjligheter som kan komma att påverka ekonomin. Riskerna handlar om fortsatta höga sjuklönekostnader, mer övertid- fyllnadstid och fortsatt ökade kostnader för bemanningssjuksköterskor. Priset på inhyrda sjuksköterskor har ökat under året då det blivit allt tydligare att det är marknaden som sätter priset. Andra utmaningar som påverkar ekonomin är balansen mellan kompetensförsörjning/rekrytering och personalomsättningen. Allt detta hanteras inom förvaltningen och är omhändertaget i verksamhetsplaneringen. Arbetet pågår inom hela organisationen. Möjligheterna skapas genom att utföra satsningarna enligt plan och ha god kontroll över hur medlen används. Den förväntade utvecklingen av ekonomin handlar om att styra resurserna för önskat resultat, för närvarande bedöms utveckling enligt plan, dvs. en ekonomi i balans under budgetperioden.

Den redan konstaterade avviken i budgeten mot både ÄN och SON där vi inte har full intäktstäckning kvarstår och enligt prognosen mellan SOF och Leanlink har den blivit större. Vi har under de senaste månaderna haft en tät dialog med SOF kring avstämning av både utfall och jämförelse med budget. Parallellt med detta kommer under hösten att fortsätta jobba fram kalkylsiffror för verksamhetsuppdragen.

Verksamhet

Inom vårdboende ges med nya organisation en avsevärt bättre möjlighet att säkra basen i verksamheterna. Vi kommer också se över nattorganisationen inom hela äldreomsorgen avseende resursfördelning, behov, schema och ledarskap. Översyn av hur vi bedriver korttidsvård kommer genomföras, så grunden är lika. Vi utvecklar kvalitetsarbetet genom att synliggöra avvikelser och Lex Sarah och Lex Maria dels i förvaltningsledningen, dels mellan verksamheterna för lärandet.

Genomförandet av Framtidens Vård i hemmet, berör hemtjänst, hemsjukvård och paramedicinska medarbetare inom rehaborganisationen. Alla chefer blir direkt berörda, (förutom chefer för vårdboende), ca 600 medarbetare och 1000-tals brukare/kunder. Vi ska lämna ifrån oss verksamheter och ta över verksamheter, införa ny arbetssätt, skapa multiprofessionella team skriva nya anställningsavtal, leverantörsavtal, se över lokaler, IT system, kvalitetsarbete mm

mm. Förändringen i varje verksamhetsuppdrag (3 st) är samtidig, omfattande och genomförs skarpt under vårterminen 2023.

Införandeprojektet fortskrider enligt plan. Projektets främsta risker är framförallt kopplat till kompetensförsörjning och arbetet med att överlämna kunder och patienter mellan utförare. I bred samverkan mellan Leanlink och externa utförare har beslut fattats att berörda medarbetare kommer erbjudas verksamhetsövergång i de områden som byter utförare. Processen med verksamhetsövergång påbörjas under september och berörda medarbetare ska meddela val av arbetsgivare senast den 14/10 och först därefter kan vi påbörja vår faktiska personalplanering. Vi ser inte någon risk för övertalighet trots att vi minskar vår volym men det finns en viss oro för lönekonkurrens då samtliga yrkeskategorier som omfattas av omställningen är bristyrken.

Det finns även oro i verksamheten för hur man ska klara bemanning och kompetensförsörjning fram till 1 maj 2023 då omställningen sker. Anledningen till detta är att vi idag ser en högre rörlighet bland personal som arbetar i verksamheter som har blivit upphandlade.

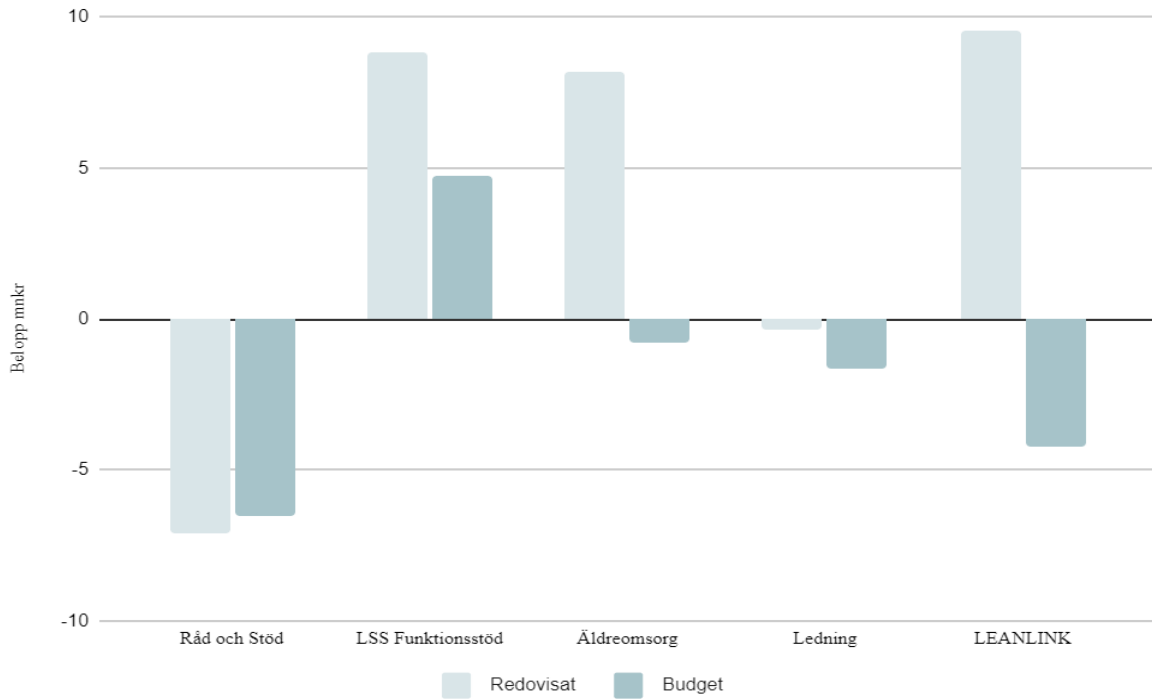
Vi ser en utveckling där det kommer vara absolut nödvändigt att omvärdera och prioritera beviljade insatser och hur vi organiserar vår verksamhet utifrån utmaningarna med kompetensförsörjningen - ett exempel är hur vi bedriver korttidstillsyn för vuxna under sommaren där vi har haft stora bekymmer med rekrytering av personal och där vi behöver hitta alternativa lösningar (ex anställa anhöriga som personliga assistenter). Ett annat problem är att fritidsverksamheten för LSS-barn/ungdomar inte utnyttjas optimalt. Det finns en högre efterfrågan än platser, trots detta så används inte platserna fullt ut utan det är mycket avbokningar. Ytterligare bekymmer är möjligheten att leva upp till biståndsbeslut när personal i vissa fall inte finns att rekrytera. Vi behöver i nära samverkan med SOF prioritera hur vi arbetar tillsammans utifrån både behov och möjliga resurser så att basala behov kan tillgodoses och medarbetare ser möjligheten att utföra ett gott arbete.

IVO (inspektionen för vård och omsorg) genomför under 2022 en nationell tillsyn gällande begränsningsåtgärder i vissa av våra gruppbofästäder. Detta kommer att föranleda krav på åtgärder, både gällande förändrade arbetssätt, men också att hitta alternativa lösningar i boendet. Konkreta konsekvensanalyser o handlingsplaner både generellt och specifikt kommer att tas fram i samverkan med SoF.

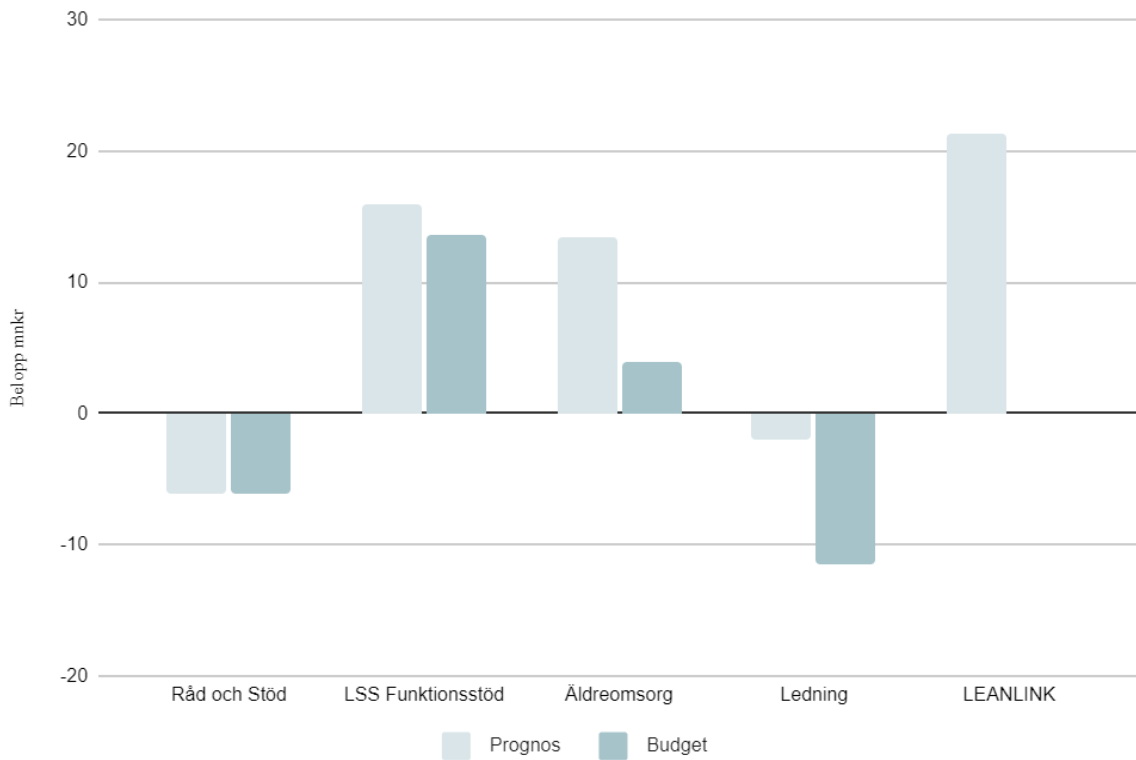
Leanlink ska upphandla/ersätta nya fordon som idag drivs på diesel/bensin, vi ser en potential i att 11 st av dessa skulle kunna bli rena Elbilar det förutsätter dock att infrastrukturen med laddboxar/stolpar finns hos våra hyresvärdar. Här behövs ett större kommunövergripande initiativ för att säkerställa möjligheter till laddning av bilar.

Ekonomi

Redovisat resultat (nettokostnader) jan-aug 2022 jämfört med budget



Prognos 2022 jämfört med budget



Analys och kommentar

Leanlinks nettokostnader för helåret beräknas till +21 mkr, dvs ett underskott. Det är endast Råd & Stöd som prognosticerar ett överskott medan Äldreomsorg och LSS Funktionsstöd förväntas redovisa ett underskott.

Ekonomiska tabeller

Resultat 31 augusti 2022

Driftsammandrag, netto tkr Verksamhet	Redovisat jan-augusti 2022	Budget jan-augusti 2022	Avvikelse	Redovisat samma period föregående år
Råd och Stöd	7 098	6 551	547	17 805
LSS Funktionsstöd	-8 840	- 4 768	- 4 072	-5 937
Äldreomsorg	-8 165	795	- 8 960	11 679
Ledning	333	1 669	-1 337	608
Summa	-9 574	4 247	- 13 821	24 155

Prognos för helår 2022

Driftsammandrag, netto tkr Verksamhet	Prognos helår	Budget 2022	Avvikelse	Bokslut 2021
Råd och Stöd	6 078	6 078	0	5 658
LSS Funktionsstöd	-16 000	-13 557	- 2 443	-5 550
Äldreomsorg	-13 452	-4 000	- 9 452	18 373
Ledning	2 000	11 479	- 9 479	-423
Summa nettokostnader, tkr	-21 374	0	-21 347	18 058
<i>varav kostnader</i>	<i>1 604 168</i>	<i>1 586 826</i>	<i>-17 342</i>	<i>1 498 722</i>
<i>varav intäkter</i>	<i>1 582 794</i>	<i>1 586 826</i>	<i>-4 032</i>	<i>1 516 780</i>

Analys och kommentar

Resultatet för perioden uppgår till ett underskott 9,6 mkr, vilket är 13,8 mkr sämre än budget och ca 34 mkr sämre än motsvarande period föregående år. Resultatet har från juli till aug sjunkit kraftigt och det är främst hos LSS och Äldreomsorgen och utgör tillsammans 8,7 mkr medan Råd & Stöd har förbättrat sitt resultat med 2,3 mkr. Detta innebär att de två först nämnda verksamheterna avviker kraftigt mot budget.

För LSS är avvikelsen mot budget 6,1 mkr en för högt bedömt intäkt för Bemanningscentrum och uppgår till 4,3 mkr och för året 6,5 mkr. Det är omhändertaget i prognosen och en justerad årsbudget för LSS borde vara -20 mkr. I budgeten antog vi att vi skulle kompenseras fullt ut för extra insatser för särskilt behövande brukare samt likaså för tomplatser inom gruppboendena. Det kommer med största sannolikhet inte att ske. Vi har istället utgått ifrån historisk intäkt som vi brukar erhålla för extra ersättningar pga ökat vårdbehov. Skillnaden mot budget tom aug är 2,8 mkr. Gällande tomplatser är återbetalningsbeloppet 1,3 mkr och utgör också en avvikelse mot budget. I resultatet finns det en felaktigt negativ påverkan om 1,5 mkr för intäkterna som tillhör 2021. Reglering gjordes inte förrän 2022 vilket innebär att LSS började året med ett negativ resultat. Prognosen är justerad utifrån dessa faktorer och bedömningen är LSS kommer att landa på ett resultat på -16 mkr. Personlig assistans inom LSS är en förlustverksamhet för kommunen till följd av låga ersättningsnivåer och problematiken tomplatser. Det innebär en årlig förlust med ca 3-4 mkr.

Den huvudsakliga resultatförsämringen inom Äldreomsorgen beror på den kraftiga kostnadsökningen för inhyrda bemanningssjuksköterskor, vilket var anledningen till att vi justerade prognosen i april. Vårt behov har ökat under de senaste månaderna och detta i kombination att timpriserna ökat 10-20% jämfört med början av året är en utmaning. Positivt är att AMRA-satsningen slagit väl ut då den började i somras. För tillfället är det 7 ssk som går programmet med målsättningen att nå minst 11 st under detta år. När de är färdiga kommer vi att kunna ersätta dem med bemannings-ssk och effekten är att de är 30-40% billigare än att köpa in resurser. Även riktade satsningar med löneökningar på ca 10 % har ännu inte givit önskad effekt i förhållande till lönekostnadsökningen. Exempel på andra effektiviseringar är inköp av mobila handenheter för att digitalisera administrativ hantering samt ett nytt planeringssystem för Äldreomsorg. Flera av nämnda effektiviseringar kommer att ge framtida besparingar, men kommer först att visa sig om ett par år.

Ökade kostnader för sjuklöner och övertid är ett generellt problem inom hela förvaltningen men berör främst Äldreomsorg och LSS. Det finns en risk för att övertid och sjuklöner kommer att fortsätta i samma takt pga att det är svårt att hitta ord. personal. Det innebär att prognosen för AO som vi bedömer till -13,5 kan behöva justeras under hösten.

Den effektivisering på 11,5 mkr som finns på ledningen och som vi i budgeten räknade med att verksamheterna skulle göra kommer inte till fullo att ske i år. För hela Leanlink innebär våra justeringar en ny prognos på -23 mkr istället för -9 mkr.

Utöver den godkända kostnadsramen har Leanlink gjort satsningar som ett led i att gå från utförare till medskapare och att vara en attraktiv arbetsgivare. Vi har gjort en lönesättning på SSK med 10% samt att vi utifrån märket på 2,1% har höjt lönerna till 2,39%. Denna totala satsningen motsvarar 1,6 mkr utöver ram och för året 2,6 mkr. Andra satsningar som är gjorda utanför ram är engångsutbetalning till alla SSK (0,5 mkr), introduktion och mentorskapsprogram (2 mkr), ökat antal chefer för vårdboende 3 st för att minska antal medarbetare per chef (2,1 mkr på helåret), employee branding (0,8 mkr). En osäker faktor är utfallet av arbetsgivarpaketet för de som jobbat under hela sommaren, vilket vi inte tagit höjd för i prognosen.

Resultatförsämringen jämfört med föregående år (34 mnkr) beror främst på ökade kostnader för hyr-ssk (ca 12 mnkr) och pandemi-effekter 2021 (bl a statsbidrag avseende december 2020, ca 6 mnkr) inom Äldreomsorg samt lägre personalkostnader 2021 (pga pandemi) inom Råd och Stöd (ca 8 mnkr).

Investeringar

Investeringar	Redovisat jan-augusti 2022	Redovisat jan-augusti 2022	Prognos 2022	Prognos 2022	Prognos 2022	Investering s-ram 2022	Avvikelse
Belopp tkr	Utgifter	Inkomster	Utgifter	Inkomster	Netto		
Råd och Stöd	154	0	600	0	600	600	0
LSS Funktionsstöd	0	0	500	0	500	500	0
Äldreomsorg	1 595	0	3 000	0	3 000	3 000	0
Ledning	0	0	300	0	300	300	0
Summa investeringar	1 750	0	4 400	0	4 400	4 400	0
<i>varav utgifter</i>	<i>1 750</i>	<i>0</i>	<i>4 400</i>	<i>0</i>	<i>4 400</i>	<i>4 400</i>	<i>0</i>
<i>varav inkomster</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>

Analys och kommentar

Investeringsutgifterna till och med aug uppgår till 1,8 mnkr. Under sommaren har 53 vårdängar beställts till Ekbackens vårdboende för 0,9 mnkr. Hittills gjorda inköp består av:

- Inventarier till övertagna (från Nytida) psykiatriboendet på Ekthagagatan, (Råd och Stöd)
- Möbler till Ungdomshälsans nya lokaler (Råd och Stöd)
- En s k BikeAround upplevelsecykel till Hagdahlska Huset - Seniorcenter (Äldreomsorg)
- Två eldrivna parcyklar till rehab/demenscenter (Äldreomsorg)
- Vårdängar (53 st) till Ekbackens vårdboende





Prognos enligt årets budget.

Uppföljning av mål och inriktning

Målredovisning med prognos

I detta avsnitt redovisas nämndens målavstämning som även framgår under avsnittet ”Samlad bedömning och analys av ekonomi, verksamhet och personal”. Måluppfyllelsen grundas på en sammanvägd bedömning utifrån resultat, förvaltningens verksamhetsplan, nämndindikatorer och andra genomförda eller planerade aktiviteter. Fler resultat redovisas i nämndens verksamhetsberättelse.

Färgsättningen indikerar:

	Uppfylls per helår
	Uppfylls delvis per helår
	Uppfylls ej per helår
	Nämndmålet kan ej bedömas

Målområde Medborgare

Nämndmål

Hemtjänst med ett helhetsperspektiv - *Leanlink skapar förutsättningar för ett införande av en kvalitativ och säker vård och omsorg inom hemtjänsten utifrån ett helhetsperspektiv*

Uppfylls

Nämndmålet bedöms uppfyllas per helår. Bedömningen baseras på att arbetet med att utveckla kultur, multiprofessionella team och kompetens för framtidens vård, stöd och omsorg i hemmet och förbereda införandet av verksamhetsuppdrag inom hemtjänst fortskrider som planerat med gott resultat samt att aktiviteterna i förvaltningens verksamhetsplan kommer att genomföras som planerat och bidrar till måluppfyllelsen. Utöver detta bedöms också målindikatorer nå satt målvärde för 2022

Nedan anges ett urval resultat som bidragit till utveckling inom nämndmålet och det kommunövergripande målet - Valfärdstjänster med hög kvalitet, tillgänglighet och individen i centrum

- Ett förvaltningsprojekt för införandet av framtidens vård i hemmet är etablerat, projektledare och extra stödresurser är rekryterade och karriärsamtal har exempelvis genomförts med all berörd personal i syfte att trygga kompetensförsörjningen vid införandet av framtidens vård i hemmet.
- Ett gemensamt utvecklingsarbete mellan Social och Omsorgsförvaltningen och Leanlink pågår med full kraft i syfte att ställa om samtliga avtal till verksamhetsuppdrag inför 2023.
- I januari skedde en uppstart av gemensamma ledningsgrupper och ledningsteam tillsammans med Social och Omsorgskontoret i syfte att stärka införandet av verksamhetsuppdrag och arbeta utifrån riktlinjer för verksamhetsuppdrag.

Tidigt samordnade insatser - *Leanlink säkerställer tidigt samordnade insatser, anpassade efter brukarens behov i syfte att främja integration och förhindra utanförskap*

Uppfylls

Nämndmålet bedöms uppfyllas per helår. Bedömningen baseras på att aktiviteter enligt handlingsplan våld i nära relationer samt aktiviteter enligt handlingsplan för barn och unga fortskrider som planerat med gott resultat samt att aktiviteterna i förvaltningens verksamhetsplan kommer att genomföras som planerat och bidrar till måluppfyllelsen. Utöver detta bedöms också målindikatorerna nå satt målvärde för 2022.

Nedan anges ett urval resultat som bidragit till utveckling inom nämndmålet och det kommunövergripande målet - Valfärdstjänster med hög kvalitet, tillgänglighet och individen i centrum

- Infört områdesteam via utvecklingsuppdrag i Berga, Skäggetorp och Ryd
- Deltar i arbetet mot segregation i Skäggetorp
- Säkerställt en ökad samverkan kring barn och unga utifrån strategiskt utvecklingsuppdrag.

- Implementera och utbilda i samordnad individuell vård och omsorgsplanering och SIP
- Genomföra en processkartläggning av våra gemensamma insatser för barn och unga i riskzon 0-20 år
- Förbereda införandet av områdesbaserad socialtjänst i Skäggetorp i samverkan med skola och kultur och fritid
- Det strategiska utvecklingsuppdraget “vidta åtgärder för att minska segregation och bidra till samordningen av kommunens insatser avseende segregation och trygghetsskapande åtgärder” bedöms därmed uppfyllas.

Vård, stöd och omsorgstjänster med hög kvalitet - *Leanlink bedriver vård, stöd och omsorgstjänster med individen i centrum. Tjänsterna håller en hög kvalitet, hög tillgänglighet och levereras i goda boendemiljöer*

Uppfylls

Nämndmålet bedöms uppfyllas per helår. Bedömningen baseras på att resultatet i Socialstyrelsens brukarundersökning genomförd våren 2022 i stora delar är jämförbart med 2020 generellt sett när det gäller hemtjänsten, SÄBO resp. LSS daglig verksamhet och bostad med särskild service. Det finns dock en skillnad gällande den sammantagna nöjdheten inom vårdboende som är försämrad från 85% 2021 till 79% 2022. Målvärdet är 85% för 2022. Utöver detta har aktiviteterna i förvaltningens verksamhetsplan genomförts som planerat och bidrar till måluppfyllelsen. Nedan anges ett urval resultat som bidragit till utveckling inom nämndmålet och det kommunövergripande målet - Välfärdstjänster med hög kvalitet, tillgänglighet och individen i centrum

- Kontinuerlig säkerställning av arbetssättet IBIC med stöd av genomförandeplaner i alla berörda verksamheter
- Genomfört utvecklingsuppdrag för en stärkt hemsjukvård
- Genomfört utvecklingsuppdrag Nära Vård i syfte att analysera och arbeta med modeller för barn, unga och vuxna samt äldre och påverkan av nära vårds reformen.
- Utvecklat bemanningsmodeller för en ökad personalkontinuitet.
- Utvecklat en kvalitetssäkrad avvikelshantering
- Utrett möjligheten och genomföra aktiviteter i syfte att ställa om fler mottagningskök i våra servicehus till tillagningskök
- Genomfört utvecklingsuppdrag för att möta äldres psykiska hälsa.
- Via utvecklingsuppdrag förstärkt verksamhetsuppdraget för Demenscenter
- Utvecklat arbetssätt för att öka tillgängligheten till insatser enligt LSS

Målområde Ekonomi

En kostnadseffektiv verksamhet - *Leanlink optimerar verksamhetens nytta i relation till kostnaderna och sätter helhet före delar så att synergieffekter tillvaratas*

Uppfylls delvis

Nämndmålet bedöms delvis uppfyllas per helår. Ersättningsmodell för framtidens sjukvård som är ett av verksamhetsuppdragen är klar. Vi har påbörjat arbetet med att tillsammans med SOF identifiera hur befintliga verksamheter ska mappas in i de andra verksamhetsuppdragen samt att vi påbörjat att ta fram en kalkylmodell som gäller för vårdboenden inom Äldreomsorgen. Arbetet med att utveckla QlikSense är påbörjat och målsättningen är att ta fram ett första utkast för en dashboard på ledningsnivå under hösten.

Fokus på omorganiseringen inom staben, administrativa funktioner och på Äldreomsorgen har inneburit att vi har behövt prioritera ner vissa av aktiviteterna inom detta målområde. Exempelvis kommer införandet av ny inköpsorganisation med fokus på avtalstrohet, prissättning etc, behöva flyttas till 2023 samt utredning kring nyttjandet av administrativa lokaler.

- Genomföra en kontroll av avtalsläget och säkerställa att rätt budget- och ersättningsmodell finns på verksamhetsnivå
- Säkra rapportering från verksamhetsnivå till förvaltningsnivå samt efterlevnad av ny modell för verksamhetsstyrning och analys (budget)
- Definiera omfattningen av utvecklingsresurser för ett “lagstadgat ansvar”.
- Utveckla QlikSense för personal, ekonomi och verksamhet på förvaltningsnivå samt 1 linjes nivå som del av styrkedjan

Korrekt och effektiva inköp

- Utveckla och införa en ny inköpsorganisation och arbetssätt med fokus på att kvalitetssäkra fordon processen, avtalstrohet, prissättning, digitaliserade matinköp och e-handel.

Goda resultat och stabil ekonomi - *Leanlink arbetar utifrån en tydligt gemensam budgetmodell och har en ekonomi i balans.*

- Genomföra åtgärdsprogram samt översyn och analys av kostnader, prissättning och investeringar baserat på tidigare åtgärdsprogram i syfte att nå ekonomisk hållbarhet, en budget i balans och god ekonomisk hushållning.
- Effektivisera nyttjandet av administrativa- och verksamhetslokaler samt övriga kommunala anläggningar

Målområde Verksamhet

En utvecklingsinriktad organisation - *En flexibel organisation som i alla lägen kan leva upp till det lagstadgade ansvaret och som optimerar processer och resultat*

Uppfylls

Nämndmålet bedöms uppfyllas per helår. Bedömningen baseras på att Leanlink klarat av att genomföra omfattande utvecklingsarbete (Från Utförare till Medskapare) parallellt med kompetensutmaningen, höjda sjuktal och en hantering av Pandemin och att nämndindikatorerna bedöms nås samt att aktiviteterna i förvaltningens verksamhetsplan kommer att genomföras som planerat och bidrar till måluppfyllelsen. Nedan anges ett urval resultat som bidragit till utveckling inom nämndmålet och det kommunövergripande målet - Effektiv organisation med goda resultat

- Utvecklat Leanlinks uppdrag och genomförande av en kulturreja från "En utförare bland alla andra till en medskapare som driver utveckling inom vård, stöd, omsorg och service"
- Genomfört en organisationsöversyn och implementerat en ny organisation av Leanlink - Översynen inkluderade organisering, uppdrag, roller, styrning och nomenklatur av samtliga stödfunktioner, ledning samt affärsområdets äldreomsorg.

En medskapare som driver utveckling av vård, stöd och omsorg - *En medskapare som använder digitalisering för att öka individens möjlighet till delaktighet och självständighet och som skapar förutsättningar för införandet av en nära vård*

Uppfylls

Nämndmålet bedöms uppfyllas per helår. Bedömningen baseras på att samtliga nämndindikatorerna bedöms nås samt att aktiviteterna i förvaltningens verksamhetsplan kommer att genomföras som planerat och bidrar till måluppfyllelsen samt att det strategiska utvecklingsuppdraget "öka användandet av digitaliseringens möjligheter för förbättrad service till medborgare samt fortsatt verksamhetsutveckling och effektivisering" genomförs som planerat.. Nedan anges ett urval resultat som bidragit till utveckling inom nämndmålet och det kommunövergripande målet - Effektiv organisation med goda resultat

- Utvecklat omvärldsbevakning/trendanalys samt budget/mål- och uppföljningsprocessen i syfte att tydligare spegla Leanlinks nya uppdrag i hela styr- och uppföljningsprocessen.
- Infört en rapporteringsstruktur genom hela förvaltningen avseende kvalitetsmått ex avvikelser, egenkontroll och genomförandeplaner.
- Tagit fram en digitaliseringsstrategi, kartlägga systemstöd för huvudprocessen inom vård, stöd och omsorg och skapa en organisation för digitalisering.
- Säkerställt kontinuitet, införa en fast patientansvarig sjuksköterska för varje brukare i de verksamheter där kommunen har det medicinska ansvaret på sjuksköterskenivå. Detta för att öka patientsäkerheten och tryggheten för den enskilde brukaren.
- Genomfört en integrering av Leanlink varumärke i Linköpings Kommuns varumärke..

Klimat effektiv verksamhet - *Minimal miljöpåverkan av bland annat bilkörning*

Uppfylls

Nämndmålet bedöms uppfyllas per helår. Bedömningen baseras på att nämndindikatorn bedöms överträffas i andelen miljövänliga fordon samt att aktiviteterna i förvaltningens verksamhetsplan kommer att genomföras som planerat och

bidrar till måluppfyllelsen. Det strategiska utvecklingsuppdraget att “i enlighet med de politiska styrdokumenterna prioritera, avsätta resurser och genomföra åtgärder inom ekologisk hållbarhet” genomförs som planerat.

Nedan anges ett urval resultat som bidragit till utveckling inom nämndmålet och det kommunövergripande målet - Hållbar verksamhetsutveckling

- Genomför ett pilotprojekt ihop med Lejonfastigheter där det undersöks hur vi kan arbeta smartare rörande energibesparing, klimatanpassning, återbruk och avfallshantering. Målet är att hitta adekvata arbetsätt och strategier. Meningen är också att dessa ska kunna breddinföras på sikt.

Målområde Medarbetare

Goda arbetsplatser - *Varje medarbetare känner arbetsglädje och stolthet samt har inflytande och möjlighet att utvecklas*

Uppfylls delvis

Nämndmålet bedöms delvis uppfyllas per helår detta trots att det strategiska utvecklingsuppdraget “Samtliga nämnder ska utifrån personalframskrivningsanalyser och nya vägar till kompetensförsörjning anpassa rekryteringsbehovet till ekonomisk ram” samt aktiviteterna i förvaltningens verksamhetsplan bedöms genomföras som planerat. Bedömningen baseras på att den totala sjukfrånvaron är fortsatt mycket hög, andel heltidsanställningar når inte målvärdet och hållbart medarbetarengagemang når inte målvärdet. Nedan anges ett urval resultat som bidragit till utveckling inom nämndmålet och det kommunövergripande målet - Attraktiv arbetsgivare;

- Utvecklad introduktionen inom Leanlink i syfte att minska personalomsättningen, öka vår attraktivitet som arbetsgivare och öka kvaliteten för kunden
- Genomlysning, revision och kvalitetssäkring av det systematiska arbetsmiljöarbetet, Genomföra strategierna i hållbart arbetsliv samt genomföra åtgärder utifrån arbetsmiljösatningen.
- Arbeta med främjande arbetsmiljöarbete utifrån anställningsvillkor och förbättra arbetsvillkoren samt skapa förutsättningar för långsiktiga och förändrade arbetsvillkor inom äldreomsorgen.
- Öka andelen resurser för att förbättra chefernas förutsättningar inom förebyggande arbetsmiljöarbete.

Hållbart chef- och ledarskap -*Varje chef leder och utvecklar sina verksamheter mot uppsatta mål med mod, engagemang och mänsklighet*

Uppfylls

Nämndmålet bedöms uppfyllas per helår och det strategiska utvecklingsuppdraget “samtliga nämnder ska vidta åtgärder för att stärka chefers förutsättningar samt minska personalomsättning och sjukfrånvaro” genomförs som planerat. Bedömningen baseras på att aktiviteterna i förvaltningens verksamhetsplan genomförs som planerat, beslutet om att begränsa antalet medarbetare per chef till 30 samt de omfattande satsningarna på ökade förutsättningar för chefer som genomförts såsom ökat stöd i rekrytering, lokalplanering och digitalisering mm. Nedan anges ett urval resultat som bidragit till utveckling inom nämndmålet och det kommunövergripande målet - Attraktiv arbetsgivare

- Infört en ny lönesättningsmodell
- Genomfört en översyn och ta fram rekommendation för organisering och arbetssätt av rekrytering inom Leanlink
- Förbättrat chefer och medarbetares förutsättningar genom att identifiera chefers och medarbetares förutsättningar kopplat till digitala system
- Genomföra handlingsplanen för chefers förutsättningar i syfte att stärka chefskapet och skapa förutsättningar för framtidens vård och omsorg
- Genomfört utbildning för chefer i socialrätt och förändringsledning mm

Nya vägar för kompetensförsörjning - *Utveckling av den digitala medarbetaren, ett ansvarstagande för ett livslångt lärande och ett aktivt arbete med professionsanalyser för rätt använd kompetens skapar nya vägar för kompetensförsörjningen.*

Uppfylls delvis,

Nämndmålet bedöms delvis uppfyllas per helår trots att det strategiska utvecklingsuppdraget “Samtliga nämnder ska utifrån personalframskrivningsanalyser och nya vägar till kompetensförsörjning anpassa rekryteringsbehovet till ekonomisk ram.” samt aktiviteterna i verksamhetsplan genomförs som planerat. Bedömningen baseras på fortsatt stora

utmaningar att bemanna våra verksamheter, ett fortsatt starkt beroende av hysjuksköterskor samt en för hög personalomsättning och en ersättningsrekrytering som inte når kompetenskraven i alla delar. Antal arbetsmarknadsplatser nås inte heller för året och avgångsåldern för pension ökar inte tillräckligt. Nedan anges ett urval resultat som bidragit till utveckling inom nämndmålet och det kommunövergripande målet - Hållbar kompetensförsörjning

- Utvecklat introduktionen för timavlönade samt visstidsanställda och infört digital introduktion i kombination med mentorskap.
- Infört gemensam rekryteringsorganisation inom Leanlink
- Genomfört beslutade kompetensutvecklingsinsatser samt äldreomsorgslyftet såsom undersköterskor/dokumentationsutbildning med språkfokus, specialistundersköterskor samt demensutbildning.
- Etablerat och startat upp AMRA - introduktionsår för nya sjuksköterskor.
- Ökat grundbemanningen enligt äldrenämndens beslut genom anställning av undersköterskor och biträden och ökat antalet sjuksköterskor för att bättre möta behovet av medicinsk kompetens inom vård och omsorg.
- Utvecklat pågående bemanningsprojekt i syfte att säkerställa RÖHS, kontinuitet i scheman och bättre anställningsvillkor i hela verksamheten
- Genomfört en översyn av lönebildningsprocessen, lönestrukturer inom och mellan yrkesgrupper samt chefslöner för jämförbara grupper inom kommunen samt mot marknaden samt tagit fram en lönebildningstrategi.
- Infört kompetens- och yrkesutvecklingstrappor i syfte att på sikt införa undersköterska som lägsta utbildningsnivå inom vård- och omsorgsnära arbete.
- Genomfört piloter med icke delade turer, översyn av bemanningshandbok, schemaanalyser och utveckling av gemensamt digitalt stöd för schemaläggning.

Införandet av samverkansavtal kommer förskjutas till 2023.

Strategiska utvecklingsuppdrag

Kommunfullmäktige gav i Budget 2022 med plan för 2023-2027 strategiska utvecklingsuppdrag till nämnderna. Åtgärder i enlighet med uppdragen har inarbetats i nämndens internbudget som redovisats till kommunfullmäktige i november 2021 (KF 2021-12-14 § 394). I tabellen nedan redovisas aktuell status för de strategiska utvecklingsuppdragen som ska återrapporteras till kommunstyrelsen i särskild ordning.

Nämndspecifika strategiska utvecklingsuppdrag	Status	Kommentar
Samtliga nämnder ska inom ramen för sitt basuppdrag vidta åtgärder för att minska segregation och bidra till samordningen av kommunens insatser avseende segregation och trygghetsskapande åtgärder.	Genomfört,	Leanlink har vidtagit de åtgärder som ligger inom uppdraget och deltar aktivt i SMS gruppens arbete
Samtliga nämnder ska i enlighet med de politiska styrdokumenterna prioritera, avsätta resurser och genomföra åtgärder inom ekologisk hållbarhet.	Genomfört	Leanlink genomför ett pilotprojekt ihop med Lejonfastigheter där det undersöks hur vi kan arbeta smartare rörande energibesparing, klimatanpassning, återbruk och avfallshantering..
Samtliga nämnder ska effektivisera nyttjandet av administrativa- och verksamhetslokaler samt övriga kommunala anläggningar (Kvarstår från Budget 2021 med plan för 2022-2024).	Kvarstår	Uppdraget har flyttats till 2023
Samtliga nämnder ska se över sin egen inköpsorganisation i syftet att säkerställa en hög e-handels- och avtalstrohet (Kvarstår från Budget 2021 med plan för 2022-2024).	Kvarstår	Uppdraget har flyttats till 2023
Samtliga nämnder ska beakta kommunens Nuläges- och trendrapport - Linköpings utmaningar (OBS-	Genomfört	Beaktas i hela budgetarbetet

Nämndspecifika strategiska utvecklingsuppdrag	Status	Kommentar
rapporten) och resultatjämförelser (Kommunens Kvalitet i Korthet, Effektivitet i kommuner, Öppna jämförelser med flera) i budgetarbete.		
Samtliga nämnder ska öka användandet av digitaliseringens möjligheter för förbättrad service till medborgare samt fortsatt verksamhetsutveckling och effektivisering.	Genomfört	En ny organisation för att stärka förutsättningarna för digitalisering har införts och användandet av digitaliseringens möjligheter har ökat ex inom LSS
Samtliga nämnder ska utifrån personalframskrivningsanalyser och nya vägar till kompetensförsörjning anpassa rekryteringsbehovet till ekonomisk ram.	Genomfört	Arbetet med nya vägar till kompetensförsörjning pågår aktivt för alla Leanlinks stora målgrupper såsom förlängt arbetsliv, införande av heltid, professionsdelning och stärka anställningsvillkor
Samtliga nämnder ska vidta åtgärder för att stärka chefers förutsättningar samt minska personalomsättning och sjukfrånvaro.	Genomfört	Åtgärderna för att stärka chefers förutsättningar är genomförda och ny organisation för äldreomsorgen är fastställd som innebär att antal medarbetare per chef är ca 30

Uppföljning av nämndens verksamhet

Planer och program

10-årig lokalförsörjningsplan

Leanlink ingår i KLF:s lokalförsörjningsplan. Under hösten 2021 fattades beslut om samlokalisering av Leanlinks ledning och delar av Social- och omsorgsförvaltningens ledning till befintliga lokaler på Ågatan 31. Detta beslut återtogs i början av året mot bakgrund av den orimligt höga hyresökning som omställningen av lokalerna skulle innebära.

Upphandlingsplan

I årets upphandlingsplan finns endast utbyte (ev.) av några larmanläggningar inom vårdboenden. Beslut om upphandling är inte ännu fattat pga att samordning behöver ske med Social- och omsorgsförvaltningen och PM3.

Upphandling av digitala körjournaler och nyckelskåp med alkohol skulle ha upphandlats under 2021 men är fördröjt. Trolig start blir nu i september 2022.

Internkontroll

Utgångspunkten för den förvaltningsgemensamma internkontrollplanen är det omfattande förändrings- och utvecklingsarbete som pågår inom Leanlink. Förändringsresan från utförare till medskapare påbörjades under våren 2021 och kommer att pågå under ett antal år framöver. Årets plan är därför uppbyggd utifrån ett långsiktigt perspektiv där huvuddelen av ingående processer och kontrollmoment ska följas över flera kommande verksamhetsår.

De kontroller som finns i planen kommer att genomföras under senare delen av hösten inför rapportering till årsbokslutet.

Arbete med internkontroll som inte specifikt ingår i årets IK-plan pågår kontinuerligt i hela förvaltningen, exempel på detta är införande av verksamhetsuppdrag där stort arbete görs för att stämma av ekonomin mot Social- och omsorgsförvaltningen. Ett annat exempel är projektet med framtidens vård i hemmet där arbetet med riskanalyserna utgör grunden för utvecklingen av modellen. För närvarande pågår dessutom arbetet med att införa digitala körjournaler i våra fordon, i första hand för att effektivisera hanteringen för förarna, men även öka möjligheterna att ha bättre kontroll på kostnader och säkerhet.

Personal- och kompetensförsörjningsplan

Slutsatserna från personal- och kompetensförsörjningsplanen är att de största utmaningarna och utvecklingsbehoven är att;

- Säkerställa att leva upp till de förändrade kraven som ställs på verksamheten och dess kompetens utifrån alltmer mer avancerad sjukvård och multisjuka kunder
- Säkerställa en minskad sjukfrånvaro
- Säkerställa en minskad personalomsättning på en allt mer konkurrensutsatt arbetsmarknad
- Säkerställa att verksamheten kan bemannas med för uppdraget utbildade medarbetare
- Säkerställa ett nära chefs- och ledarskap med max 30 medarbetare per chef
- Genomföra kompetensutvecklingsinsatser och samtidigt driva utveckling, ta emot ett ökat antal praktikanter samt säkerställa resurser för handledning
- Säkerställa tid och andra resurser för breddinförande av förvaltningens introduktion
- Finna nya sätt att organisera och genomföra uppdragen för att minska rekryteringsbehovet och effektivisera verksamheten utifrån att digitaliseringen är en förutsättning
- Finansiera den löneökningkostnad som en höjd kompetens i organisationen medför

De främsta negativa avvikelserna enligt fastställda mål är ökningen av sjukfrånvaron och personalavgångar. Den främsta positiva avvikelserna är höjd ålder för när våra medarbetare i snitt går i pension.

Nämndindikatorer

Senast tillgängligt utfall redovisas för nämndens nämndindikatorer. All individbaserad statistik skall vara uppdelad efter kön om det inte finns särskilda skäl mot detta.

Om utfall inte finns per den 31 augusti 2022 anger ni när utfall kommer att finnas tillgängligt i kolumnen/cellen.

Målområde: Medborgare

Kommunövergripande mål: *Välståndstjänster med hög kvalitet, tillgänglighet och individen i centrum*

Nämndmål	Mål uppnått	Nämndindikator	2020	2021	Augusti 2022	Målvärde
Hemtjänst med ett helhetsperspektiv <i>Leanlink skapar förutsättningar för ett införande av en kvalitativ och säker vård och omsorg inom hemtjänsten utifrån ett helhetsperspektiv</i>	JA	Genomförda aktiviteter i handlingsplan inför införande verksamhetsuppdrag hemtjänst	na	na	75%	75%
Tidigt samordnade insatser <i>Leanlink säkerställer tidigt samordnade insatser, anpassade efter brukarens behov i syfte att främja integration och förhindra utanförskap</i>	JA	Genomförda aktiviteter enligt handlingsplan våld i nära relationer för Leanlink	40%		90%	100%
		Genomföra aktiviteter enligt handlingsplan för barn och unga i syfte att skapa helhet och sammanhang så att alla barn och unga ges förutsättningar att nå en gymnasieexamen.	35%		100%	100%

Nämndmål	Mål uppnått	Nämndindikator	2020	2021	Augusti 2022	Målvärde
Vård, stöd och omsorgstjänster med hög kvalitet <i>Leanlink bedriver vård, stöd och omsorgstjänster med individen i centrum. Tjänsterna håller en hög kvalitet, hög tillgänglighet och levereras i goda boendemiljöer</i>	JA	Öka den sammantagna nöjdheten inom hemtjänst (nämnd indikator)	90%	90%	89 %	93%
		Öka den sammantagna nöjdheten inom vårdboende (nämnd indikator)	85%	85%	79 %	90%
		Kvalitetsaspekter särskilt boende % av max (nämnd indikator)	65%		Ej definierat	
		Personalkontinuitet, hemtjänst (nämnd indikator)	12		Ej undersökt	
		LSS boende och daglig verksamhet; (Kolada) Kvalitetsindex	70		Finns ej	
		Resursindex	67		"-"	
		Äldreomsorg; (Kolada) Kvalitetsindex	48		Finns ej	
Resursindex	85		"-"			
Andel rapporterade avvikelser som avslutas med dokumenterad åtgärdsåtgärd	85%	90%		I tid: 84% I tid med åtgärd: 40 %	95%	

Målområde: Ekonomi

Kommunövergripande mål: Kostnadseffektiv verksamhet

Nämndmål	Mål uppnått	Nämndindikator	2020	2021	Augusti 2022	Målvärde
En kostnadseffektiv verksamhet <i>Leanlink optimerar verksamhetens nytta i relation till kostnaderna och sätter helhet före delar så att synergieffekter tillvaratas</i>		Nyttjandegrad hemtjänst tätort glesbygd	Utfall	Utfall	*	62% 54%
		Andel arbetade timmar timavlönade				18%
		Digitalisering av administration (procent minskade blanketter)			10%	20%
		Andel overheadkostnad			5,27%	4,5%
Korreakta och effektiva inköp		Avtalstrohet (%)	43%	47%		65%

Kommunövergripande mål: Hållbar ekonomi

Nämndmål	Mål uppnått	Nämndindikator	2020	2021	Augusti 2022	Målvärde
Goda resultat och stabil ekonomi <i>Leanlink arbetar utifrån en tydligt gemensam budgetmodell och har en ekonomi i balans.</i>		Avvikelse utfall mot budget (avseende kostnader)	1,6%	1,2%	1%	1%
		Andel personalkostnader av totala kostnader	83,7%	81,5%	81,5%	84%

*Kommer inte att kunna följas upp då en rapport i QlikSense ännu inte är driftsatt

Målområde: Verksamhet

Kommunövergripande mål: *Effektiv organisation med goda resultat*

Nämndmål	Mål uppnått	Nämndindikator	2020	2021	Augusti 2022	Målvärde
En medskapare som driver utveckling av vård, stöd och omsorg En medskapare som använder digitalisering för att öka individens möjlighet till delaktighet och självständighet och som skapar förutsättningar för införandet av en nära vård	JA	Digital mognad (enkät)	-	-	2,8	3,2
		Andel genomförda digitalisering initiativ (enligt PM3 plan)			60%	70%
		Andel genomförda aktiviteter i de olika utvecklingsarenorna			50%	25%
En utvecklingsinriktad organisation <i>En flexibel organisation som i alla lägen kan leva upp till det lagstadgade ansvaret och som optimerar processer och resultat</i>	JA	Digitalisering/Innovationsindex *			66	60
		Chefsindex			67,1	70
		MAU ledarskap			69	70
		organisatorisk lärande			88	66
		Effektiva arbetssätt			75	65

Kommentar; Innovationsindex motsvaras här av index för "ständiga förbättringar" i medarbetarundersökningen 2022. From 2023 kommer det motsvaras av index för "digitalisering och innovation".

Kommunövergripande mål: *Hållbar verksamhetsutveckling*

Nämndmål	Mål uppnått	Nämndindikator	2020	2021	Augusti 2022	Målvärde
Klimat effektiv verksamhet Minimal miljöpåverkan av bland annat bilkörning	JA	Andel miljövänliga fordon			61,2 %	60%

Kommentar

Gällande målet andel miljövänliga fordon så följer vi regeringens definition och Klimat- och energiprogram för Linköpings kommun 2022-2030. Definitionen är en bil som släpper ut högst 60 gram CO2 per kilometer alternativt en bil som drivs på gas. Biogas och elhybrider och ren elbil räknas till denna definition.

Målområde: Medarbetare

Kommunövergripande mål: Attraktiv arbetsgivare

Nämndmål	Mål uppnått	Nämndindikator	2020	2021	Augusti 2022	Målvärde
Goda arbetsplatser	Delvis	Total sjukfrånvaro	10.1	9.4	10.6	7.0
		<i>Män</i>	9.6	8.0	9.2	7.0
		<i>Kvinnor</i>	10.8	9.8	11.0	7.0
		Andel heltidsanställningar	59.7	59.3	63.7	67.0
		<i>Män</i>	69.1	69.1	69.3	67.0
		<i>Kvinnor</i>	56.3	57	62.1	67.0
		Jämställdhetsindex (Jämix)	107	113	i.u	i.u
		Attraktiv arbetsgivarindex (AVI)	82	85	i.u	i.u
Hållbart chef- och ledarskap	Delvis	Hållbart medarbetar-engagemang (HME)	73	73	72	78
		<i>Män</i>	i.u	i.u	i.u	78
		<i>Kvinnor</i>	i.u	i.u	i.u	78
		Chefsindex	i.u	67.1	i.u	75
		<i>Män</i>	i.u	i.u	i.u	75
		<i>Kvinnor</i>	i.u	i.u	i.u	75

Kommunövergripande mål: Hållbar kompetensförsörjning

Nämndmål	Mål uppnått	Nämndindikator	2020	2021	Augusti 2022	Målvärde
Nya vägar för kompetensförsörjning	Delvis	Avgångsålder pension	64.6	64.4	65.4	65
		<i>Män</i>	65.6	65.0	64.5	65
		<i>Kvinnor</i>	64.4	64.4	65.5	65
		Antal arbetsmarknadsplatser	64	46	43	67
		<i>Män</i>	i.u	i.u	i.u	i.u
		<i>Kvinnor</i>	i.u	i.u	i.u	i.u

Kommentar

Ökningen av den totala sjukfrånvaron har kommenterats under rubriceringen personal. Den ökar i samma omfattning bland både män och kvinnor. Insatser och aktiviteter är fastställda, i såväl verksamhetsplan som i personal- och kompetensförsörjningsplan, med syftet att nå målvärdet på 7 %.

Andelen heltidsanställningar har utökats en del i förhållande till helårsbasis 2020 och 2021. Det är viktigt att den positiva trenden håller i sig.

Tidigare målvärde avseende avgångsålder pension har uppnåtts. Anledningen är kvinnors pensionsålder har förändrats med drygt ett år. Att fortsätta arbeta med goda förutsättningar för ett förlängt arbetsliv är ytterligare ett prioriterat område med fastställda aktiviteter.

Under hösten förs förnyade dialoger mellan chefer, Leanlinks HR organisation och HR arbetsmarknad för att nå målluppfyllelsen avseende antalet arbetsmarknadsplatser.